

STRATEGIE ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ ÚSTECKÉHO KRAJE

Analytická část

Prosinec 2007



Zadavatel

Ústecký kraj

Zpracovatel



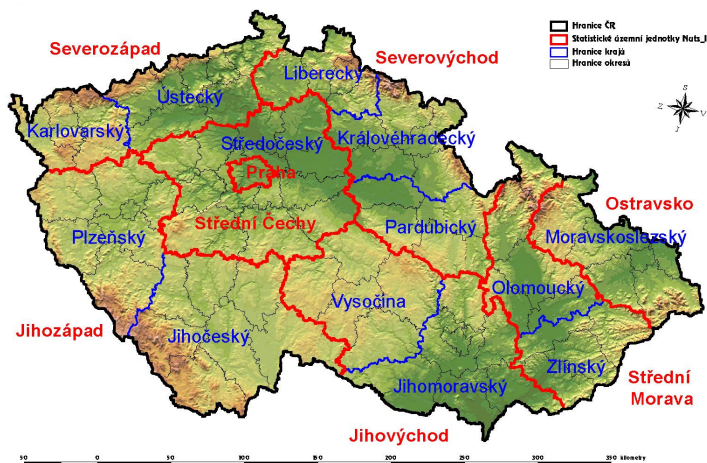
Regionální rozvojová agentura Ústeckého kraje, a.s.
Velká Hradební 3118/48, 400 02 Ústí nad Labem
Tel.: 476 206 538, Fax: 476 706 331
E-mail: rra@rra.cz, Web: <http://www.rra.cz>

Obsah

1. Základní socioekonomická charakteristika kraje	3
2. Demografický vývoj	6
2.1 Přírozený přírůstek	6
2.2 Migrace.....	7
2.3 Vývoj celkového počtu obyvatel.....	7
2.4 Sňatky a rozvody	8
2.5 Struktura obyvatelstva podle pohlaví a věku	8
2.6 Národnostní složení obyvatelstva a problematika etnických menšin.....	9
2.7 Faktory ovlivňující demografii kraje	9
2.8 Demografické prognózy.....	9
3. Struktura ekonomické základny a podnikatelského prostředí.....	9
3.1 Struktura ekonomiky kraje	9
3.2 Kvalita podnikatelského prostředí.....	9
3.3 Ekonomická pozice kraje v rámci ČR	9
4. Situace na trhu práce	9
4.1 Zaměstnanost.....	9
4.2 Nezaměstnanost.....	9
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti	9
4.4 Cena pracovní síly.....	9
5. Vzdělávací infrastruktura	9
5.1 Struktura vzdělávacích institucí	9
5.2 Kompatibilita vzdělávacích programů s trhem práce	9
6. Konkurenceschopnost lidských zdrojů	9
6.1 Obecné poznatky o lidských zdrojích	9
6.2 Odborná kompetence	9
6.3 Informační gramotnost.....	9
6.4 Občanská gramotnost	9
6.5 Ekonomická gramotnost.....	9
6.6 Jazyková gramotnost.....	9
6.7 Závěry.....	9
7. Sociální prostředí a zdraví obyvatel	9
7.1 Sociální služby a sociální péče.....	9
7.2 Rodinná politika	9
7.3 Zdravotní stav obyvatelstva.....	9
8. Prognóza budoucího ekonomického vývoje ve vazbě na lidské zdroje.....	9
8.1 Očekávané změny v zaměření ekonomiky kraje	9
8.2 Očekávané dopady změn na trh práce a kvalifikaci	9
8.3 Dopady změn na oblast zdravotnictví a sociálních služeb	60
9. Institucionální, politické a odborné zázemí pro řízení lidských zdrojů	9
9.1 Krajská úroveň.....	9
9.2 Městská úroveň	9
9.3 Komunikace a spolupráce	9
10. Programové dokumenty a legislativní normy v oblasti lidských zdrojů	9
10.1 Strategické cíle Evropské unie	9
10.2 Programové dokumenty na národní úrovni.....	9
10.3 Programové dokumenty na krajské úrovni	9
10.4 Legislativní normy.....	9
10.5 Možnosti financování rozvoje lidských zdrojů z fondů EU v období 2007 – 2013	9

1. Základní socioekonomická charakteristika kraje

Ústecký kraj se nachází na severozápadě České republiky. Spolu s Karlovarským krajem je součástí Regionu soudržnosti NUTS II Severozápad. Na severu a západě hraničí se Spolkovou republikou Německo (Svobodný stát Sasko), na jihu se Středočeským krajem, na západě s Karlovarským a Plzeňským krajem a na severovýchodě s Libereckým krajem.



Kraj zaujímá rozlohu 5 335 km², což je 6,8 % plochy České republiky. Zemědělská půda zaujímá více než 50 % území kraje, lesy se rozkládají na 30 % a vodní plochy na 2 % území.

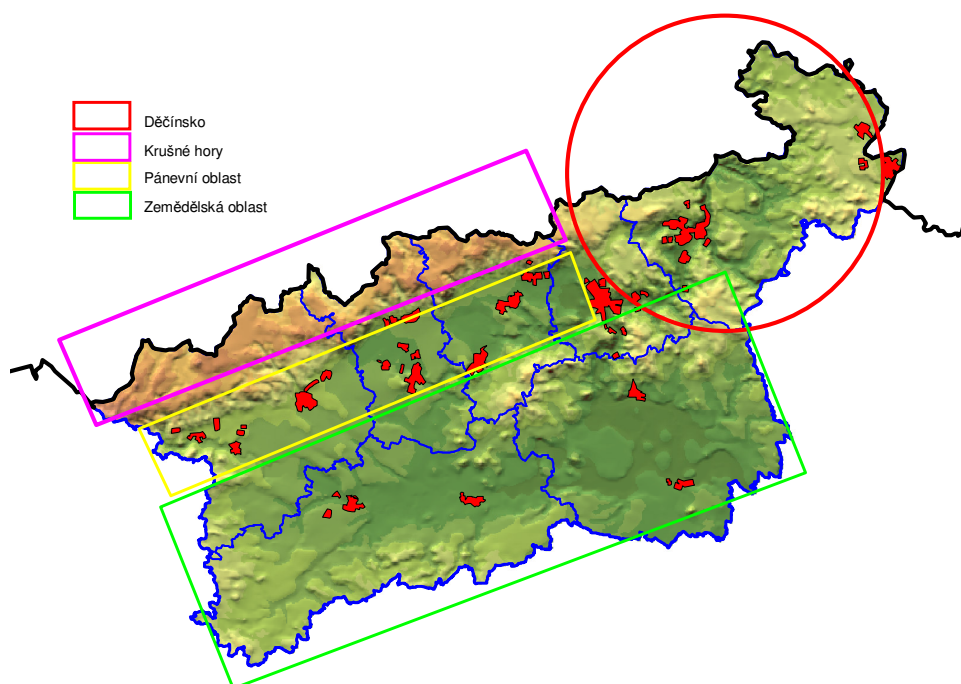
Ústecký kraj vyniká rozmanitostí přírodních podmínek i hospodářské struktury, hustoty osídlení a stavu životního

prostředí. Struktura ekonomiky kraje má hluboké historické kořeny. Je dána zdejšími nerostnými bohatstvími. Prvním široce využívaným zdejším zdrojem byly barevné kovy, především cín, ale i měď a další, nejprve rýžované, později dobývané hlubinnou těžbou z ložisek ve svazích Krušných hor. Od 19. století se do popředí i celorepublikovém měřítku dostávají rozsáhlá ložiska hnědého uhlí uložená nízkou pod povrchem. Hnědouhelná pánev pod svahy Krušných hor zasahuje od Ústí nad Labem až po Kadaň. Stala se střediskem významného průmyslového potenciálu tohoto regionu. Mezi důležité suroviny Ústeckého kraje patří také sklářské a slévárenské písky a stavební kámen.

V kraji lze vymezit čtyři vzájemně odlišné a vnitřně homogenní **oblasti**. Jsou to:

- **podkrušnohorská pánev** (okresy Chomutov, Most, Teplice a částečně Ústí nad Labem). Zde se od druhé poloviny 19. století koncentroval těžký průmysl, především energetika, těžba uhlí, strojírenství, chemický a sklářský průmysl. Průmyslová výroba zde hraje významnou roli i dnes. Přispěla k výrazné koncentraci obyvatel do velkých měst. Povrchová těžba uhlí nenávratně zasáhla do krajiny, proměnila její podobu i strukturu krajinného prostoru.
- **zemědělská oblast** (Litoměřicko a Lounsko). Okresy významné produkcí chmele a zeleniny. Polabí a Poohří zvané Zahradá Čech pro své proslulé a tradiční pěstování ovoce, dříve i mnohem rozšířenější vinné révy.
- **Krušné hory**. Velmi řídko osídleným horským pás postižený odsunem německy mluvícího původního obyvatelstva po druhé světové válce a následným rušením vesnic. Hospodářské aktivity jsou zde velmi omezené, krajina však vykazuje značný turistický potenciál.
- **Děčínsko**. Oblast charakterizovaná lehčím průmyslem a rozptýleným osídlením, se zachovalými prvky lidové architektury a Národním parkem České Švýcarsko. Jeho

severní část, Šluknovsko, je kraje typicky periferním územím, odlehlým a obtížně dostupným z Děčína i z krajského města Ústí nad Labem.



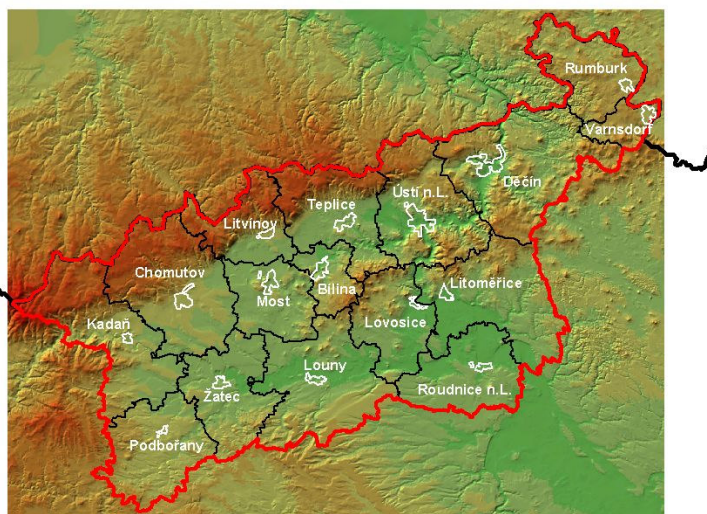
Ústecký kraj je rozdělen do sedmi okresů (Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem), které se dále člení na 354 obcí nejrůznější velikosti, z toho 46 obcí má statut města.

Od 1. 1. 2003 (reforma veřejné správy) vzniklo v Ústeckém kraji

16 správních obvodů **obcí s rozšířenou působností**: Bílina, Děčín, Chomutov, Kadaň, Litoměřice, Litvínov, Louny, Lovosice, Most, Podbořany, Roudnice nad Labem, Rumburk, Teplice, Ústí nad Labem, Varnsdorf a Žatec, a 30 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem.

K prvnímu lednu 2007 měl Ústecký kraj **823 265**

obyvatel, což jej řadí na páté místo v republice. Hustota obyvatel ($154 \text{ obyvatel/km}^2$) výrazně přesahuje celostátní průměr ($130 \text{ obyvatel/km}^2$) a je po hlavním městě Praze,



Moravskoslezském a Jihomoravském kraji čtvrtou nejzalidněnější oblastí. Podkrušnohorská pánev je osídlena nejhustěji, naopak v Krušných horách a okresech Louny a Litoměřice převládají především menší venkovská sídla. Největší obcí a zároveň sídlem kraje je město Ústí nad Labem s 94 565 obyvateli. Dalšími významnými sídly jsou bývalá okresní města Teplice (51 046 obyvatel), Most (67 691 obyvatel), Chomutov (49 817 obyvatel), Louny (18 844 obyvatel), Litoměřice (23 091 obyvatel) a Děčín (52 165 obyvatel). Charakteristickým rysem kraje je relativně mladé obyvatelstvo, průměrný věk je 39 let. Kraj se řadí na první místo v počtu živě narozených na 1 000 obyvatel (10,6), ale je zde jedna z nejvyšších úmrtností v republice (10,9 zemřelých na 1 000 obyvatel). Ústecký kraj se počtem rozvodů na 1 000 obyvatel (3,5) řadí na druhé a počtem potratů na 100 narozených (51) na první místo v celorepublikovém srovnání.

V přepočtu tvorby hrubého **domácího produktu** na jednoho obyvatele dosahuje Ústecký kraj cca 80 % republikového průměru, což jej mezi kraji řadí na desátou pozici. K nejvýznamnějším zaměstnavatelům Ústeckého kraje patří Mostecká uhelná společnost, Severočeské doly, Chemopetrol a Krajská zdravotní, a.s.

Vzhledem k intenzitě a charakteru průmyslové činnosti především ve 20. století patří Ústecký kraj mezi silně **strukturálně postižené regiony** s negativními dopady ve sféře ekonomické i sociální. Ukončení plánované ekonomiky po roce 1989 se odrazilo ve skokovém zvýšení nezaměstnanosti, s níž se region potýká dodnes. Vzhledem k dlouhodobé orientaci na extenzivní výroby s nízkou přidanou hodnotou, jež nevyžadovaly více kvalifikovanou pracovní sílu, se v Ústeckém kraji v průběhu desetiletí vytvořila značně nepříznivá sociální situace. Mimo jiné se jedná o region s nejnižší mírou vzdělanosti a nejvyšší dlouhodobou nezaměstnaností v rámci ČR.

Průmysl měl a dosud má také nepříznivý dopad na **kvalitu životního prostředí**. V současnosti probíhají nákladné rekultivace s cílem vrátit život do krajiny poškozené těžbou hnědého uhlí. V posledním desetiletí došlo k výraznému zlepšení v množství emisí, ale i přesto je kraj vnímán jako oblast s nejpoškozenějším životním prostředím. Zaujímá první místo v ČR v měrných emisích (t/km²) oxidu siřičitého a oxidů dusíku.

Na území kraje se nachází národní park České Švýcarsko o rozloze 7 900 ha, který byl zřízen v roce 2000, chráněné krajinné oblasti České Středohoří, Labské pískovce, část Kokořínska a Lužických hor. V kraji můžeme najít 140 maloplošných chráněných území, která zaujímají plochu 3 102 ha.

Kraj má důležitou **dopravní polohu** danou vazbou na Evropskou unii. Teplickým a litoměřickým okresem prochází významná mezinárodní silniční trasa E 55 spojující sever a jih Evropy, která u Lovosic přechází v dálnici D 8. Již byl také dokončen úsek dálnice D8 přes Krušné hory, v roce 2008 začne budování posledního dálničního úseku pře České středohoří. Další významný silniční tah směřuje z Karlovarského kraje podél Krušných hor do severní části Libereckého kraje. Významná je také spojnice ze Spolkové republiky Německo přes Chomutov a Louny do Prahy. Hlavním železničním tahem je mezinárodní trať ze Spolkové republiky Německo přes Ústí nad Labem do Prahy. Řeka Labe je nejdůležitější vodní cestou v České republice a umožňuje lodní přepravu do Hamburku, přístavu v Severním moři.

2. Demografický vývoj

Důležitými soubory podkladů, na základě kterých se provádějí prognózy pro různé oblasti lidských činností jsou demografické. Dokladují reprodukci lidské populace na území ČR a v krajích a specificky na menších územích. Demografické jevy jsou významnými událostmi v lidském životě, které ovlivňují proces reprodukce a mobility (např. narození, úmrtí, potraty, uzavírání sňatků a jejich rušení, nemocnost, stěhování a další). Tyto jevy se analyzují a hledají se pravidelnosti a důležité charakteristiky jejich vývoje.

Početní stav obyvatelstva, jeho životní styl, filozofie a zvyklosti přímo ovlivňují proces porodnosti, úmrtnosti a prostorové mobility (stěhování). Populační vývoj není jen výsledkem přirozené obnovy populace, ale zároveň výsledkem prostorové mobility (migrace).

Demografie hledá na jedné straně obecné pravidelnosti a zákonitosti reprodukce lidské populace a na druhé straně jejich specifické projevy u dílčích skupin.

Údaje o populaci/obyvatelstvu se zjišťují pomocí správní administrativy a zákonných norem. Základní údaje vycházejí z posledního sčítání lidu, které bylo provedeno v r. 2001. Dalším zdrojem byly průběžně prováděné průzkumy ČSÚ a evidence příslušnými úřady veřejné správy. Některá fakta a názory byly přejaty z doporučených rozvojových dokumentů Ústeckého kraje.

Existují dvě dlouhodobé prognózy pro ČR (2003) - Českého statistického úřadu do r. 2050 a Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy do r. 2065, z kterých se odvozují základní charakteristiky budoucího demografického vývoje (mají minimální odchylky). Příloha 2.1.

2.1 Přirozený přírůstek

Z Demografické ročenky krajů ČR 1991 – 2006 vyplývá, že v kraji žilo k 31.12.2006 celkem 823 265 obyvatel, z toho 404 170 mužů a 419 095 žen. Celkem se narodilo 8 971 dětí, z toho přežilo 8 935 a potratů bylo 4 504. Zemřelo 8 719 osob. Byl zaznamenán nárůst 216 osob. Od r. 1991 do r. 2006 ubylo 1 331 obyvatel a v roce 2006 se narodilo 1 804 dětí méně než v r. 1991. V porovnání kraje s ČR se trend v počtu narozených a zemřelých neliší. Přirozený přírůstek na 1000 obyvatel v r. 2006 je porovnán v Tab. 1 se sousedními kraji. Podrobné hodnoty za posledních 16 let jsou v Příloze 2.2.

Tab. 1: Přirozený přírůstek, narození a úmrtnost dle okresů v r. 2005

Území	Narození živě	Zemřelí celkem	Přirozený přírůstek	Přiroz. přírůstek na 1000 obyv.
Ústecký kraj	8,725	8,951	- 226	- 0,3
Děčín	1,450	1,445	5	0,0
Chomutov	1,336	1,288	48	0,4
Litoměřice	1,171	1,289	-118	-1,0
Louny	840	950	-110	-1,3

Území	Narození živě	Zemřelí celkem	Přirozený přírůstek	Přiroz. přírůstek na 1000 obyv.
Most	1,192	1,261	- 69	- 0,6
Teplice	1,345	1,472	- 127	- 1,0
Ústí nad Labem	1,391	1,246	145	1,2

Zdroj: Statistická ročenka ÚK - Základní demografické údaje podle okresů v roce 2005

Úbytek obyvatel vykazovaly 4 okresy a 3 měly nárůst, z toho největší Ústecký. Celkově byl v kraji úbytek 226 osob. Počet v posledních 5 letech kolísal a lze z něj odvodit pouze mírně zlepšující se trend.

2.2 Migrace

V r. 2006 se přistěhovalo do kraje 9 615 osob, z toho 5 508 mužů a 4 107 žen. Odstěhovalo se 9 739 osob, z toho 5 346 mužů a 4 393 žen. Celkový úbytek migrací byl 124 osob. Přistěhovalo se 162 mužů více než odešlo, naopak odešlo více žen z kraje a to o 286. Statistiky ale neudávají o jaké osoby jde, do jakých skupin patří a jakou zauímají pozici na trhu práce a ve společnosti.

Tab. 2: Migrace v r. 2006

Kategorie	Přišli		Odešli		Rozdíl	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
- 14	1 263	13,2	1 146	11,8	117	1,4
15-19	568	5,9	489	5,0	79	0,9
20- 39	4 907	51,0	5 766	59,2	- 859	- 8,1
40- 64	2 418	25,1	2 041	21,0	377	4,1
+ 65	459	4,8	297	3,0	162	1,8
Celkem	9 615	100,0	9 739	100,0	-124	- 0,1

Zdroj: Demografická ročenky krajů ČR 1991 – 2006 (ČSÚ 2007)

Početně nejsilnější skupinou byly osoby ve věku 20 – 39 let. V této věkové velmi příznivé skupině pro ekonomiku odešlo z kraje o 859 osob více než přišlo. Podrobnější informace jsou v Příloze 2.3.

2.3 Vývoj celkového počtu obyvatel

V r. 2006 byl přirozený přírůstek 216 obyvatel a výsledkem migrace byl úbytek 124 osob. Celkovým výsledkem je nepatrný přírůstek obyvatel v počtu 92. Přírůstek je to také oproti r. 1991, ve kterém byl úbytek 307 osob. Trend posledních 5 let je kolísavý, v letech 2003 a 2004 byl ale zaznamenán výraznější nárůst o 1 156 a 1 265 osob.

Stav obyvatelstva – přírůstky a úbytky dle okresů ÚK mezi r. 1990 a 2006 je v Příloze 2.4. a v Příloze 2.5. jsou pak další demografická údaje z jednotlivých okresů za r. 2005.

Tab. 3: porovnání statistických údajů na 1000 obyvatel se sousedními kraji

Relativní statistické údaje na 1000 obyvatel	Ústecký	Sousední kraje			
		Karlovarský	Liberecký	Středočes.	Plzeňský
Přirozený přírůstek	0,3	07	0,8	0,6	-0,2
Přistěhovalí	11,7	11,4	13,4	26,8	11,8
Vystěhovalí	11,8	11,1	10,1	12,7	6,1
Přírůstek stěhováním	-0,2	0,3	3,3	14,1	5,7
Celkový přírůstek	0,1	1,1	4,1	14,7	5,4

Zdroj: Demografická ročenka krajů ČR 1991 – 2006 (ČSÚ 2007)

Všechny kraje, mimo Plzeňský, mají minimálně dvojnásobný koeficient přirozeného přírůstu. Do Středočeského kraje se stěhuje daleko více obyvatel než odchází, v ostatních krajích jsou hodnoty srovnatelné. Přírůstek celkový (porodností a stěhováním) je ve všech krajích vyšší, ve Středočeském opět velmi výrazně vyšší.

2.4 Sňatky a rozvody

V r. 2006 bylo uzavřeno 4 504 sňatků a rozvedeno 2 930 manželství. V porovnání s r. 1991 se uzavřelo o 1 893 sňatků méně a bylo 264 rozvodů méně.

Počet uzavíraných sňatků v minulých letech byl v souladu s trendem ČR, vyšší byla rozvodovost a počet potratů v poměru k narozeným dětem.

Podrobnější informace jsou opět v Příloze 2.2.

2.5 Struktura obyvatelstva podle pohlaví a věku

V r. 2006 (k 31.12.2006) žilo v kraji 823 265 obyvatel. Mužů bylo 404 170 mužů, což činilo 49,1% a žen bylo 419 096, tzn. 50,9%. Průměrný věk je 39,2 roků, u mužů 37,8 a u žen 40,7 let. VěkoNejsilnější věkovou skupinou byly statistická skupina 30 – 34 letých, která čítala 73 382 osob, což je 8,9% všech obyvatel kraje. Podrobnější informace s detailními kategoriemi pro muže a ženy jsou v Příloze 4.

Stejně jako v celé ČR je trendem stárnutí obyvatelstva a nadpoloviční většina žen. V r. 2006 byl průměrný věk v kraji 39,2 let (nejnižší byl v okr. Chomutov - 38,1 let). Průměrný věk mužů byl 37,4 a žen 40,2 roků. V r. 1991 byl průměrný věk 36,3 a od té doby neustále roste.

Tab. 4: Věkové složení – z 20 statisticky sledovaných věkových kategorií (ČSÚ) bylo vytvořeno k získání rychlého přehledu 5 kategorií

Kategorie	Podle věku	
	Počet	%
< 14	127 404	15,5
15-19	53 639	6,5
20- 39	252 115	30,6
40- 64	284 415	34,6
> 65	105 692	12,8
Celkem	823 265	100,0

Zdroj: Demografická ročenka krajů ČR 1991 – 2006 (ČSÚ 2007)

Podrobnější informace jsou v Příloze 2.3, kde je uveden počet obyvatel podle pohlaví a věku od r. 1991

2.6 Národnostní složení obyvatelstva a problematika etnických menšin

Aktuální národnostní složení je výsledkem poválečného vývoje. Obyvatelstvo a sídelní útvary prošly složitými politickými a hospodářskými změnami, které trvale poznamenaly sociální a ekonomické prostředí. Masový odsun původního německého obyvatelstva snížil dramaticky počet obyvatel (některé oblasti se téměř vylidnily).

Statistiky nevykazují žádná přesnější čísla, odhaduje se vysídlení více než 600 tis. obyvatel z území nynějšího Ústeckého kraje (*na území Čech žilo v r. 1921 30,6 % Němců a 67,6 % Čechů, v roce 1950 to bylo 1,4 % Němců a 93,8 % Čechů a v r. 2001 0,4 % Němců a 94,2 % Čechů. Počet Němců v severozápadních Čechách byl asi dvojnásobně vyšší, než byl výše uvedený průměr na území Čech*). Následné dosídlení bylo provedeno etnicky i kulturně různorodými skupinami, které zcela změnily národnostní složení. Stav v r. 2001 je v Tab. 5.

Tab. 5: Národnostní složení v ÚK při sčítání lidu v r. 2001

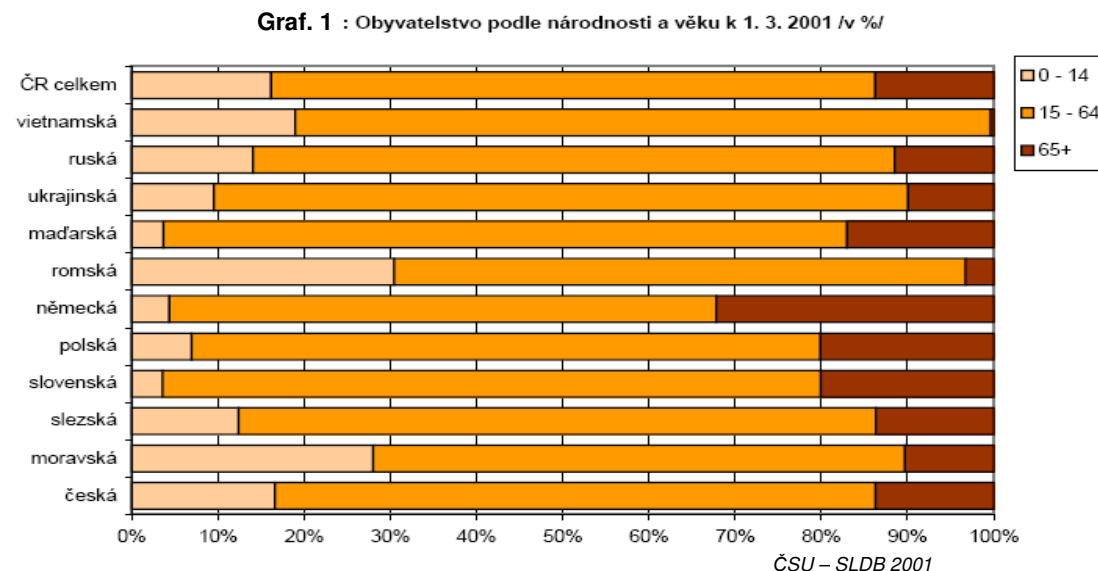
Národnost	Počet v ÚK	% v ÚK	% v ČR
česká, moravská a slezská	756 748	92,2	94,2
slovenská	22 214	2,6	1,9
polská	1 665	0,2	0,5
německá	9 478	1,2	0,4
romská	1 905	0,2	0,1
ruská	1 160	0,1	0,1
maďarská	2 278	0,3	0,1
ukrajinská	2 211	0,3	0,2
vietnamské	3 335	0,4	0,2

Národnost	Počet v ÚK	% v ÚK	% v ČR
ostatní	21 436	2,5	2,3
Celkem	820 219	100	100

Pozn. Celkem obyvatel v ČR v r. 2001 - 10 230 060

Zdroj: ČSÚ 2002

Graf č. 1: Národnostní složení obyvatelstva podle 3 věkových skupin



V průmyslových centrech se silně rozrostla romská populace, která svým přirozeným přírůstkem zasahuje výrazně do demografických poměrů. Odborníci upozorňují, že statistické údaje o počtu Romů jsou zkreslené tím, že se při sčítání obyvatel v r. 2001 přihlásili k jiným národnostem (viz vyšší podíl Maďarů a Slováků v ÚK v porovnání s ČR). Další informace k této problematice jsou v Příloze 2.6.

Tento trend pokračuje i při průběžných evidencích. Ve Zprávě o situaci národnostních menšin za r. 2001 se uvádí, že odhadovaný počet Romů byl 150 000 – 300 000, což je diametrálně odlišný počet který byl zjištěn při sčítání lidu (pouze 11 746 osob !!!). Počet Romů neustále narůstá. Od r. 2006 se do řady měst stěhují Romové z Prahy i dalších měst ČR, kterým nabízí realitní společnosti byty získané spekulativně v panelových sídlištích. Počty a trendy nejsou známy.

Náboženské vyznání

82 % obyvatel ÚK je bez vyznání. K Římskokatolické církvi se hlásí 15 %, Československé husitské církvi 1,5 %, Českobratrské evangelické církvi – 1,0 %, k ostatním asi 0,5%.

Počty z ÚK se zcela liší od statistických údajů pro celou ČR. Asi 40% Čechů se nehlásí k žádnému vyznání, 39,2% jsou římskokatolíci, 4,6% protestanti, 3% ortodoxní a 13,4% vyznávají jiná náboženství.

2.7 Faktory ovlivňující demografii kraje

ÚK je území s vysokou mírou urbanizace. Ve městech žije asi 81% celkové populace. Struktura osídlení je polycentrická, tzn. že kraj nemá dominující centrum. Póly hospodářského rozvoje jsou v 5 velkých městech s více než 50 tis. obyvateli.

Výrazněji než v okolních krajích se projevují sociálně-patologické jevy, způsobené vyšší anonymitou, vysokou nezaměstnaností, silnějším zastoupením sociálně slabého a nepřízpůsobivého obyvatelstva a jeho koncentrace v určitých lokalitách (po Praze nejvyšší počet trestných činů, asi 12,5 % z celkového počtu v ČR).

Nejvýraznějším zásahem do skladby a počtu obyvatel v minulosti bylo:

- vystěhování původního německého obyvatelstva po r. 1945,
- dosídlení zcela rozdílným obyvatelstvem a dosažení jen asi 60% původního počtu,
- koncentrace hospodářství na těžební, energetický a jiný těžký průmysl po r. 1948,
- kolektivizace zemědělství po r. 1950,
- silné zatížení životního prostředí průmyslovou činností,
- hospodářská restrukturalizace po r. 1990.

Další významným zásahem bylo zavřením státních hranic po r. 1945 v souvislosti s příslušností k mocenskému uskupení SSSR do r. 1990, což změnilo území kraje v periferii.

Charakteristickým faktorem byla a zatím zůstává nadprůměrná fluktuace obyvatelstva. Hlavní příčinou byla nedostatečná nabídka pracovních příležitostí po hospodářské restrukturalizaci těžkého průmyslu a zatížené životní prostředí.

Přílivem zahraničních investorů se nabídka pracovních míst zlepšuje. V současnosti se objevuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Studie ukazují, že školská zařízení v ÚK zatím nezareagovala na požadavky trhu.

2.8 Demografické prognózy

Prognóza budoucího počtu obyvatel kraje vychází z projekce vypracované ČSÚ v roce 2003. Ta vychází z aktuálních dat získaných při sčítání lidu v roce 2001. Postihuje základní trendy demografického chování české populace (bez započítání migrace). Je zpracována ve třech variantách pro nízkou, střední a vysokou míru porodnosti. Prognózuje vývoj obyvatel v ČR i v krajích do roku 2050 včetně početního stavu jednotlivých věkových skupin.

Při práci s výsledky projekce a jejich interpretaci je třeba počítat s tím, že předvídat lze základní směr budoucího populačního vývoje, ale již není možné předvídat jeho náhlé výkyvy. Nej přesněji lze odhadovat očekávané změny v úrovni úmrtnosti, již obtížněji se prognózuje další trendy ve vývoji plodnosti, nejméně předvídatelný je další vývoj migrace.

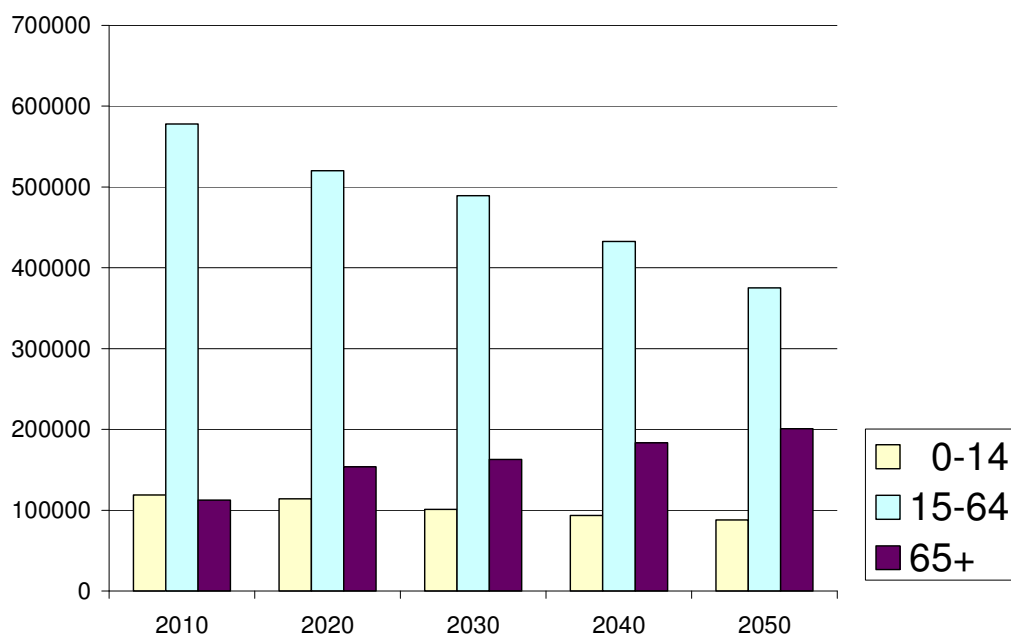
Demografická situace v České republice se za posledních 10 – 15 let výrazně změnila. Změna tradičního východoevropského modelu reprodukčního chování charakterizovaného zejména vysokou úrovní plodnosti, sňatečnosti i úmrtnosti v model západoevropský (obecně o něco nižší plodnost, ale zejména nižší sňatečnost a výrazně lepší úmrtnostní poměry) stále probíhá. Populační vývoj ČR tak ještě není ustálený a tím se stává obtížněji prognózovatelný, a to nejen pokud jde o celkovou úroveň plodnosti, úmrtnosti a migrace za

padesát let, ale zejména o rychlost a průběh dalšího vývoje, než bude dosaženo určité stabilizace.

Hlavní závěry z prognózy vývoje počtu obyvatel v ČR do roku 2050 jsou následující:

- Celkový počet obyvatel se pravděpodobně mírně sníží.
- Předpokládáné je zvýšení úrovně plodnosti, její úroveň před rokem 1989 by ale již dosaženo být nemělo. Relativně nízká porodnost tak bude hlavním faktorem snížení početního stavu obyvatel a přispěje k jeho významnému populačnímu stárnutí.
- Česká republika zůstane imigrační zemí, bude získávat obyvatele zahraniční migrací.
- Úmrtnostní poměry se zlepší, poroste naděje dožití mužů i žen.
- Obyvatelstvo výrazně zestárne. Podíl osob ve věku nad 65 let by se mohl v roce 2050 přiblížit k jedné třetině, což by znamenalo zdvojnásobení současného podílu.
- Nejrychleji bude přibývat osob v nejvyšším věku – počet obyvatel starších 85 let by se měl do roku 2050 zpětinásobit.
- Počty dětí a mládeže se budou i v následujících letech měnit v závislosti na početnosti jednotlivých generací procházejících danými věky.
- Výrazně přibude osob s nárokem na starobní důchod, posun věkové hranice pro odchod do důchodu tento vzestup jen dočasně ztlumí. První vlna výrazného nárůstu počtu těchto osob nastane již kolem roku 2007 přechodem silných poválečných ročníků do tohoto věku.

Graf č. 2: Změny v počtech obyvatel jednotlivých věkových skupin v Ústeckém kraji v letech 2010 – 2050 (odhad ČSÚ, střední varianta)



Tab. 6: Projekce obyvatelstva (2004) za období 2003-2050 podle krajů (střední varianta)

Kraj	2003	2010	2020	2030	2040	2050	Změny v % v období			
							2003-2010	2010-2030	2030-2050	2003-2050
Hl. m. Praha	1 158 217	1 137 937	1 094 035	1 030 359	963 095	898 381	-1,8	-9,5	-12,8	-22,4
Středočeský	1 125 937	1 109 019	1 074 054	1 022 690	960 918	896 389	-1,5	-7,8	-12,3	-20,4
Jihočeský	624 089	618 207	603 275	576 623	542 011	504 633	-0,9	-6,7	-12,5	-19,1
Plzeňský	547 927	538 606	519 166	490 646	456 793	421 550	-1,7	-8,9	-14,1	-23,1
Karlovarský	304 004	302 409	295 843	283 125	267 472	250 744	-0,5	-6,4	-11,4	-17,5
Ústecký	818 256	809 234	787 976	752 951	709 620	663 924	-1,1	-7,0	-11,8	-18,9
Liberecký	426 793	423 512	414 144	397 478	375 880	352 836	-0,8	-6,1	-11,2	-17,3
Královéhradecký	547 233	540 652	526 208	502 835	473 117	442 250	-1,2	-7,0	-12,0	-19,2
Pardubický	505 561	500 400	488 242	467 385	439 628	410 180	-1,0	-6,6	-12,2	-18,9
Vysočina	516 779	512 314	501 819	481 544	454 271	424 210	-0,9	-6,0	-11,9	-17,9
Jihomoravský	1 119 218	1 103 899	1 071 256	1 018 651	953 394	884 136	-1,4	-7,7	-13,2	-21,0
Olomoucký	635 465	627 554	609 973	580 417	543 108	503 117	-1,2	-7,5	-13,3	-20,8
Zlínský	591 964	585 205	569 653	542 660	508 890	472 717	-1,1	-7,3	-12,9	-20,1
Moravskoslezský	1 260 288	1 244 525	1 210 390	1 150 771	1 074 601	994 167	-1,3	-7,5	-13,6	-21,1
Česká republika	10 181 731	10 053 473	9 766 034	9 298 135	8 722 798	8 119 234	-1,3	-7,5	-12,7	-20,3

Zdroj: ČSÚ (2004). Střední varianta (bez migrace)

3. Struktura ekonomické základny a podnikatelského prostředí

Tato kapitola mapuje strukturu ekonomického uspořádání kraje, kvalitu podnikatelského prostředí a konkurenční pozici kraje v rámci ČR.

3.1 Struktura ekonomiky kraje

Ústecký kraj se historicky profiloval jako průmyslový region s důrazem na extenzivní těžký průmysl (těžba, energetika, chemie). Stále neukončená průmyslová restrukturalizace a s ní související nezaměstnanost jsou významnými negativními faktory působícími i v oblasti lidských zdrojů.

Současná ekonomická struktura regionu je dána historickými příčinami. V oblasti pánevních měst probíhala od 19. století intenzivní industrializace. Horské části kraje (Krušné hory, České středohoří, Děčínsko) měly charakter převážně zemědělský s doplňkovými lehčími výrobami. Uvedené trendy významně posílily ve druhé polovině 20. století (plánovaná ekonomika). V kraji je proto stále významná převaha odvětví těžkého průmyslu.

Těžký průmysl se koncentruje v okresech Most, Chomutov, Teplice. Ústí nad Labem je celorepublikově významným sídlem chemického průmyslu. Počty zaměstnaných v těchto sektorech se snižují pomaleji, než odpovídá celorepublikovým trendům. To naznačuje, že zde stále probíhá restrukturalizace.

Koncentraci průmyslu odpovídá vysoká urbanizace pánevních oblastí (nadprůměrně velký podíl obyvatel měst na celkové populaci). Restrukturalizace však přináší zvýšenou nezaměstnanost, u určitých profesí a sociálních skupin dokonce nezaměstnatelnost. Města v regionu, případně jejich části, se tak do budoucna stávají potenciálními centry sociálních problémů.

Naopak zastoupení zemědělství v okresech Louny a Litoměřice převyšuje nejen krajský, ale i celostátní průměr. Tyto okresy tak čelí nikoliv problémům restrukturalizace průmyslu, ale spíše typickým slabým stránkám venkovských zemědělských oblastí.

V souladu s republikovými trendy je vysoký počet ekonomických subjektů vzhledem k počtu obyvatel.

Tab. 7: Počet ekonomických subjektů v Ústeckém kraji podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců, rok 2006

Převažující činnost v roce 2006	Celkem firem	Počet firem podle počtu zaměstnanců					
		0 - 5	6 - 24	25 - 99	100 - 249	250 - 999	1000 a víc
Zemědělství, lesnictví, rybolov apod.	8275	8060	154	49	12	1	
Těžba	51	27	12	7		3	2
Výroba potravin, nápojů a tabákových výrobků	901	784	65	40	5	7	
Výroba textilu, oděvů a obuvi	1832	1761	29	30	7	5	
Zpracování dřeva, dřevařské výrobky, výroba papíru, výroba nábytku	3599	3440	106	39	10	4	
Vydavatelství, tisk, reklama	679	645	24	8	1	1	
Výroba paliv, chemických látek, léčiv, pryžových a plastových výrobků, skla a porcelánu	1166	1000	82	47	22	11	4
Výroba kovů a kovových konstrukcí	5424	5168	168	64	12	12	
Výroba a opravy strojů vč. kancelářských, elektrických a elektronických	2577	2344	128	67	24	14	
Výroba motorových vozidel a dopravních prostředků, obchod, údržba a opravy motor. voz.	3512	3325	137	32	10	7	1
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla, recyklace, odstraňování odpadů	563	462	48	37	9	6	1
Stavebnictví, nemovitosti	27075	26245	619	182	23	6	
Velkoobchod	11480	11206	232	34	7	1	
Maloobchod, pronájem strojů a přístrojů	33226	32677	488	52	8	1	
Ubytování a stravování	10282	9954	301	26	1		
Doprava a spoje	5457	5206	184	49	8	9	1
Finanční zprostředkování, pojišťovnictví apod.	6045	6015	25	4	1		
Výpočetní technika	1625	1585	36	4			
Výzkum, vývoj, vzdělávání, rekreace, kultura, sport	5736	5003	357	348	24	4	
Veřejná správa, zdravotní a sociální péče, oborové organizace	7177	6666	293	136	54	24	4
Jiné	22743	22294	351	77	14	7	
Celkem	159425	153867	3839	1332	252	123	13

Zdroj: Albertina Data, 2006

Specifikem kraje je velký podíl podniků zaměřených na těžký průmysl, především na těžbu a energetiku. V těchto oborech pracuje přes 6 % ze všech zaměstnanců v regionu.

Podrobnější rozložení jednotlivých oborů v okresech podává následující tabulka. Jasně z ní vyplývá zaměření jednotlivých okresů spíše na průmyslovou výrobu, nebo na zemědělství.

Tab. 8: Převažující činnost OKEČ v Ústeckém kraji a jeho okresech, rok 2006

Převažující činnost OKEČ (vybrané činnosti), rok 2006	Ústecký kraj	Děčín	Chomutov	Litoměřice	Louny	Most	Teplice	Ústí nad Labem
Zemědělství, myslivost, lesnictví a rybářství	8 670	1 343	1 453	2 165	1 577	430	894	808
Průmysl celkem	19 491	3 412	2 480	3 620	2 245	2 291	2 847	2 596
Stavebnictví	21 128	3 616	3 257	4 339	2 045	2 100	2 779	2 992
Obchod (vč. oprav), ubytování a stravování	59 984	10 690	8 084	8 650	6 002	7 979	9 734	8 845
Doprava, skladování a spoje	6 096	1 251	725	835	553	696	1 129	907
Finanční zprostředkování	6 382	1 039	987	787	654	882	1 035	998
Činnost v oblasti nemovitosti a pronájmu; podnikatelské činnosti	26 438	3 542	3 526	3 521	2 081	4 021	3 785	5 962
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	811	103	115	213	161	71	85	63
Vzdělávání	2 084	301	267	327	239	258	313	379
Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti	2 411	415	341	374	282	280	299	420
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	12 722	2 064	1 743	1 865	1 427	1 587	1 925	2 111

Zdroj: ČSÚ, 2006

Počty zaměstnanců ve vybraných odvětvích ukazují, že stavy zaměstnanců některých odvětví se již stabilizovaly, jiná odvětví stále procházejí restrukturalizací.

Tab. 9: Počty zaměstnanců (v tisících) ve vybraných odvětvích v Ústeckém kraji

Odvětví	2004	2005	2006
Těžba nerostných surovin	13,1	11,3	11,3
Zpracovatelský průmysl	82,7	88,6	97,4
Stavebnictví	32,3	35,2	30,7
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	9,5	11,4	9,9
Ubytování a stravování	12,1	12,2	14,3
Veřejná správa a obrana	26,7	23,4	22,0
Vzdělávání a zdravotní péče	45,3	40,5	44,5
Tyto i další obory celkem	358,1	357,9	363,1

Zdroj: ČSÚ, 2007

V oborech těžby a energetiky počet zaměstnanců kontinuálně klesá. Část volných pracovních sil vstřebávají jiné obory, část zaměstnanců s nízkou kvalifikací však novou práci nachází obtížně.

Průmysl

Z hlediska industrializace pozorujeme velké rozdíly mezi silně průmyslovou centrální částí regionu (zaměstnanost v průmyslu cca 44 % ekonomicky aktivní populace) a mezi okrajovými oblastmi (cca 34 %).

Průmysl v regionu v současné době reaguje na několik významných trendů:

- restrukturalizace
- ekonomická politika vlády
- globalizace

Restrukturalizace a transformace hlavních průmyslových odvětví v regionu dosud není ukončena. V některých případech plně neproběhla ani privatizace strategických ekonomických subjektů.

Především u velkých průmyslových podniků dochází k nejvýraznějším dopadům transformace ekonomiky kraje. Snižuje se velikost podniků, na druhé straně nových průmyslových podniků vzniká relativně málo. Přeměna tradičních firem a nedostatečný vznik nových ekonomických subjektů v „tradičních výrobcích“ může mít v budoucnu významné dopady na ekonomiku regionu.

Ekonomická politika (podpora investorů a obecně lepšího podnikatelského prostředí) má vliv především na příchod nových investorů do regionu. S tím souvisí vznik průmyslových zón, jež mohou do jisté míry absorbovat zaměstnance z tradičních oborů procházejících restrukturalizací.

Globalizace je trendem ovlivňujícím hospodářství jako celek, ale vzhledem k příhraniční poloze Ústeckého kraje zde má významnější roli. Dochází k přesunu tradičních ekonomických subjektů do rukou zahraničního kapitálu, do regionu přicházejí zahraniční investoři. Tradiční domácí výrobci (textilní průmysl, dřevovýroba, strojírenství) se ocitají pod tlakem cenově výhodnější zahraniční konkurence. Na druhou stranu firmy v Ústeckém kraji mohou těžit z výhodné polohy v sousedství ekonomicky silnějšího Německa.

Především v příhraničních okresech využívají blízkosti Německa i jednotliví obyvatelé, kteří tam vyjíždějí za prací.

Oborem, který je výše zmíněnými trendy ohrožen nejvíce, je hornictví.

Průměrné hrubé měsíční mzdy v průmyslových podnicích Ústeckého kraje dosahují výše 20 616 Kč (dle údajů ČSÚ, 1. čtvrtletí 2007). Jsou vyšší než průměrné mzdy v tomto sektoru v ČR, mezi kraji se Ústecký kraj řadí na třetí místo (po Praze, Středočeském a Moravskoslezském kraji).

Tab. 10: Vybrané ukazatele v průmyslových podnicích se 100 a více zaměstnanci v krajích České republiky v 1. čtvrtletí 2007

	Průměrný počet podnik. subjektů	Průměrný evidenční počet zaměstnanců	Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb			
				celkem v tis. Kč		z toho: za prodej vlastních výrobků a služeb průmyslové povahy v tis. Kč	
				ve sledovaném období	index 2007/2006	ve sledovaném období	index 2007/2006
Česká republika	2 516	897 626	20 362	699 265 290	113,6	683 977 825	113,4
v tom:							
Hl.m.Praha	231	79 816	27 079	78 839 371	106,9	76 923 686	106,0
Středočeský	242	100 833	22 538	128 606 614	107,6	128 082 404	107,7
Jihočeský	169	49 618	18 676	29 758 454	111,7	25 938 135	114,0
Plzeňský	173	57 950	19 628	41 866 492	115,0	40 409 894	114,1
Karlovarský	90	25 802	17 678	10 240 128	104,5	9 882 612	105,0
Ústecký	172	64 838	20 616	66 435 488	118,8	65 267 688	119,1
Liberecký	123	53 228	19 998	31 467 644	110,0	31 276 265	109,9
Královéhradecký	165	49 143	18 236	25 563 951	112,3	25 172 720	112,8
Pardubický	144	48 458	18 005	45 974 897	120,0	45 486 130	120,2
Vysočina	149	54 463	19 157	30 718 759	116,7	30 525 437	117,0
Jihomoravský	279	84 509	18 566	51 711 972	136,0	50 704 288	135,4
Olomoucký	166	54 468	17 908	28 168 559	120,4	27 817 907	120,7
Zlínský	188	52 534	18 621	36 492 291	122,2	36 103 165	122,7
Moravskoslezský	225	121 966	21 218	93 420 670	108,3	90 387 494	106,7

Pozn. (členění podle kraje sídla podniku)

Zdroj: ČSÚ, 2007

Tab. 11: Vybrané ukazatele v průmyslových podnicích se 100 a více zaměstnanci

	Průměrný počet podnik. subjektů	Průměrný evidenční počet zaměstnanců	Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb			
				celkem v tis. Kč		z toho: za prodej vlastních výrobků a služeb průmyslové povahy v tis. Kč	
				ve sledovaném období	index 2007/2006	ve sledovaném období	index 2007/2006
Kraj celkem	172	64 838	20 616	66 435 488	118,8	65 267 688	119,1
z toho :							
C Těžba nerostných surovin	5	8 640	21 451	4 346 244	101,4	4 151 160	101,8
CA Těžba energetických surovin	4	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.
CB Těžba ostatních nerost. surovin	1	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.
D Zpracovatelský průmysl	160	51 300	20 265	55 256 961	113,5	54 875 057	113,8
DA Výroba potravin. výrobků a nápojů, tabák. výrobků	12	3 812	15 505	2 390 349	85,8	2 384 830	85,9
DB Výroba textilií, text. a oděv. výrobků	8	2 871	14 732	836 865	90,2	832 124	90,4

	Průměrný počet podnik. subjektů	Průměrný evidenční počet zaměstnanců	Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb			
				celkem v tis. Kč		z toho: za prodej vlastních výrobků a služeb průmyslové povahy v tis. Kč	
				ve sledovaném období	index 2007/2006	ve sledovaném období	index 2007/2006
DC Výroba usní a výrobků z usní	2	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.
DD Zprac. dřeva, výroba dřev. výrobků	1	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.	i.d.
DE Výroba vlákniny, papíru a vyr. z papíru	9	2 627	24 082	3 879 940	113,8	3 839 824	114,7
DF Výroba koksu, jader. paliv, rafinérské zpracování ropy							
+ DG výroba chemi. látek, přípravků, léčiv a chem. vláken	11	5 910	26 519	25 634 085	113,3	25 602 226	113,3
DH Výroba pryže. a plast. výrobků	9	1 438	17 469	704 665	135,0	698 271	134,9
DI Výroba ost. nekov. minerál. výrobků	16	5 565	24 592	4 625 367	107,0	4 535 797	110,7
DJ Výroba základ. kovů, hut. a kovod. vyr.	27	6 885	20 855	5 100 578	131,0	5 077 469	131,5
DK Výroba a opravy strojů a zařízení j.n.	22	6 959	19 523	3 723 491	164,0	3 610 071	164,4
DL Výroba el. a optic. přístrojů a zařízení	20	6 134	17 129	2 496 469	110,3	2 483 091	109,8
DM Výroba dopr. prostřed. a zařízení	14	6 834	19 492	4 822 005	100,5	4 810 097	100,3
DN Zprac. prům. jinde neuvedený	9	1 850	14 725	1 013 336	118,9	971 460	119,0
E Výroba a rozvod elekt., plynu a vody	7	4 898	22 826	6 832 283	232,6	6 241 471	246,3

Pozn. Podniky se sídlem v Ústeckém kraji

Zdroj: ČSÚ, 1. čtvrtletí 2007

Trendem posledních cca 10 let v Ústeckém kraji je budování **průmyslových zón**. Jejich iniciátorem je krajská samospráva (strategická průmyslová zóna Triangle u Žatce), municipality i privátní investoři. Koncentrace výroby v průmyslových zónách má své výhody i nevýhody.

Kladné stránky průmyslových zón:

- tvorba pracovních míst
- navázání na průmyslovou tradici v regionu
- příchod zahraničních investorů
- finanční prostředky pro další spolupracující a subdodavatelské firmy

Záporné stránky průmyslových zón:

- problematická struktura pracovních míst (možné zaměření na nekvalifikovanou výrobu s malou přidanou hodnotou)
- změna vzhledu a profilu krajiny (koncentrace výroby do jednotlivých lokalit, nevyužité

brownfileds)

- nejistá budoucnost (možný odchod investorů po skončení investičních pobídek)

Současný vývoj průmyslu v Ústeckém kraji víceméně kopíruje celorepublikové trendy. Tahouny růstu se stávají jiná odvětví než ta, jež dominovala ekonomice v 70., 80. i v první polovině 90. let. Průmysl v regionu je v současné době zaměřený spíše na lehčí výroby s vyšší přidanou hodnotou, výrazně více se zaměřuje na export a na výrobky s vyšší přidanou hodnotou. Přitom platí, že produktivita práce v průmyslu roste rychleji než mzdy.

Nové výroby dokázaly absorbovat část nezaměstnaných po restrukturalizaci průmyslu v 90. letech. Stále větší význam má segment malých a středních podniků a také firmy se zahraničními vlastníky, případně investory. Ve srovnání s 90. lety se navíc zvyšuje ziskovost průmyslových podniků. Výrazně se zvyšuje podíl výroby, jež jde na export, tento trend je však brzděn pro exportéry nevýhodným kurzem Kč k dolaru.

Stále platí, že průmysl v regionu nevyčerpal všechny **možnosti dalšího růstu**. Potenciálem do budoucna je především orientace na perspektivní odvětví zpracovatelského průmyslu s vysokou přidanou hodnotou, na export a na mezinárodní spolupráci. To však bude klást zvýšené nároky na kvalifikaci pracovních sil v regionu.

Jedním z příznivých ukazatelů dalšího potenciálu růstu průmyslu je lokalizace významných firem v regionu. Z tohoto hlediska vykazuje Ústecký kraj dobré parametry, je v rámci ČR významným ekonomickým centrem s potenciálem dalšího rozvoje.

Naopak z hlediska výzkumu a vývoje zaostává kraj za republikovými průměry. Objemy výdajů na výzkum a vývoj jsou zde nižší, než je republikový průměr. To pravděpodobně souvisí s přetrvávajícím vysokým podílem výrob s nízkou přidanou hodnotou. Na druhou stranu to může být negativním faktorem budoucího rozvoje.

Stavebnictví

Stavební firmy v kraji jsou převážně malými a středními firmami. O významné zakázky krajského nebo celostátního významu, realizované v Ústeckém kraji (např. dopravní stavby), se v převážné většině úspěšně ucházejí stavební firmy celostátní, registrované v Praze. Místní stavební firmy působí v některých případech jako subdodavatelé. Jinak se však převážně orientují na místní investory.

Služby

Po roce 1990 zaznamenal sektor služeb prudký nárůst. Hlavní příčinou byla poddimenzovanost tohoto sektoru a velký převis poptávky nad nabídkou. Největší boom sledujeme v oborech obchodu, občanských služeb, finančnictví a v cestovním ruchu. V oblasti navazujících služeb pro cestovní ruch není potenciál regionu ještě zdaleka využit.

Z hlediska územního rozložení jsou významnými centry služeb okresní města. Naopak venkovské a horské oblasti kraje trpí stále nedostatečným zajištěním občanských služeb, což snižuje kvalitu života v těchto oblastech a přispívá k jejich vyliďňování.

3.2 Kvalita podnikatelského prostředí

Na základě srovnání se zahraničními ekonomikami lze konstatovat, že pro dlouhodobý ekonomický rozvoj regionu je rozhodující soustavný růst sektoru malých a středních podniků. Přispívají k oborové diverzifikaci ekonomiky, dokáží absorbovat volnou pracovní sílu po restrukturalizaci těžkého průmyslu, věnují se často vysoce inovativním výrobám, aktivně vyhledávají obchodní příležitosti v zahraničí a přispívají k tvorbě nových pracovních míst.

Růst sektoru malých a středních podniků začal po roce 1989 v souvislosti s rozvojem soukromého podnikání. Limitem pro rychlejší nástup tohoto typu podnikání jsou nedostatečné finanční zdroje na počáteční investice. V Ústeckém kraji proto vznikají spíše menší podniky orientované na sektor služeb, relativně méně jsou zastoupeny výrobní firmy. Významný podíl na nově zakládaných podnicích mají zahraniční investoři, především v strojírenských oborech (firmy v průmyslových zónách zaměřené na výrobu automobilových součástek a strojírenství) a v obchodu (obchodní centra a řetězce).

Stále probíhajícím trendem je vydělování menších firem z původních velkých podniků. Hlavní náplní takových forem je poskytování určitých služeb nebo subdodávek pro mateřský podnik.

Procentuální podíl živnostníků v Ústeckém kraji víceméně odpovídá českému průměru. V ČR tvoří živnostníci 70,39 % všech registrovaných ekonomických subjektů, v Ústeckém kraji je to 71,76 %. Za českým průměrem (a ještě výrazněji za některými oblastmi nepostiženými restrukturalizací průmyslu) však Ústecký kraj zaostává v počtech malých a středních firem. Počty těchto ekonomických subjektů podává následující tabulka.

Tab. 12: Ekonomické jednotky podle druhu a velikosti v roce 2006

Rok 2006	Česká republika		Ústecký kraj	
	počet	%	počet	%
Živnostníci	1681042	70,38	119283	71,76
Firmy 1 – 5 zaměstnanců	175470	7,35	11922	7,17
Firmy 6 – 19 zaměstnanců	57059	2,39	3680	2,21
Firmy 20 – 49 zaměstnanců	19788	0,83	1277	0,77
Firmy 50 – 99 zaměstnanců	7549	0,32	524	0,31

Zdroj: ČSÚ, 2006

Rozložení drobného podnikání v rámci Ústeckého kraje je nerovnoměrné. V pánevních oblastech se soustředěným těžkým průmyslem je stále výrazně méně živnostníků a malých firem, než odpovídá republikovému i krajskému průměru. To dále komplikuje sociální situaci zdejších nezaměstnaných.

Tab. 13: Vybrané právní formy podniků v okresech Ústeckého kraje v roce 2006

Kraj, okresy		Počet registrovaných jednotek celkem	z toho vybrané právní formy			
			Fyzická osoba podnikající dle živnostenského zákona zapsaná v obchodním rejstříku	Samostatně hospodařící rolník zapsaný v obchodním rejstříku	Veřejná obchodní společnost	Družstvo
Ústecký kraj		78 772	966	2	298	309
okres	Děčín	12 955	209	1	29	29
	Chomutov	11 693	193	-	44	17
	Litoměřice	12 489	99	-	29	33
	Louny	7 944	32	-	24	41
	Most	9 490	128	-	39	95
	Teplice	11 845	146	1	56	66
	Ústí nad Labem	12 356	159	-	77	28

Pozn.: Stav k 31.12.2006

Zdroj: ČSÚ, 2007

Přednosti malých a středních podniků:

- pružná odezva na změny vnějších podmínek
- absorpce pracovních sil
- role subdodavatele pro velké podniky

Nevýhody malých a středních podniků:

- ztížený přístup ke znalostem a ke kapitálu
- zranitelnost v období startu podnikání
- snadnější uvolňování nadbytečných pracovníků

Je známo, že aktivních je zhruba jen 50 % z celkem registrovaných malých a středních podniků, téměř polovina jich svou činnost nevykonává.

Z hlediska velikosti rozlišujeme drobné podniky (do 9 zaměstnanců), malé podniky (10 – 49) a střední podniky (50 – 249 zaměstnanců). Skupina drobných podniků je nejpočetnější a zaměstnává zhruba tolik osob jako malé a střední podniky dohromady. Z toho plyne její význam v ekonomice. Celkové počty malých a středních podniků i jejich procentuální podíl podle oborů se od konce 90. let ustálily. Z toho lze vyvozovat, že v této sféře panuje relativně stabilní podnikatelské prostředí. Zápornou stránkou současné situace je zkrácený „životní cyklus“ podniků. Namísto, aby za nějakou dobu po svém vzniku přecházely malé a střední podniky do vyšší velikostní kategorie, spíše zanikají a na jejich místě vznikají nové. Jen 50 % malých a středních podniků se „dožívá“ čtyř a více let.

Z hlediska odvětvové struktury se zdá, že počet malých a středních podniků v oblasti průmyslu se již blíží horní hranici. V oblasti obchodu naopak malé a střední podniky

nedokáží účinně konkurovat obchodním řetězcům. Nejvyšší potenciál dalšího rozvoje malého a středního podnikání tak leží v oblasti služeb.

Slabým místem malých a středních podniků je nedostatek vlastního kapitálu. Po stagnaci koncem 90. let a počátkem nové dekády v posledních letech roste ochota komerčních bank o tuto skupinu klientů. Banky však nabízejí obecně nižší úvěry. Významnější roli také hraje (především po vstupu do EU) veřejná podpora, směřovaná do vybraných oborů.

Obecně lze konstatovat, že další rozvoj malých a středních podniků by byl přínosem pro ekonomickou situaci a podnikatelské prostředí v Ústeckém kraji.

3.3 Ekonomická pozice kraje v rámci ČR

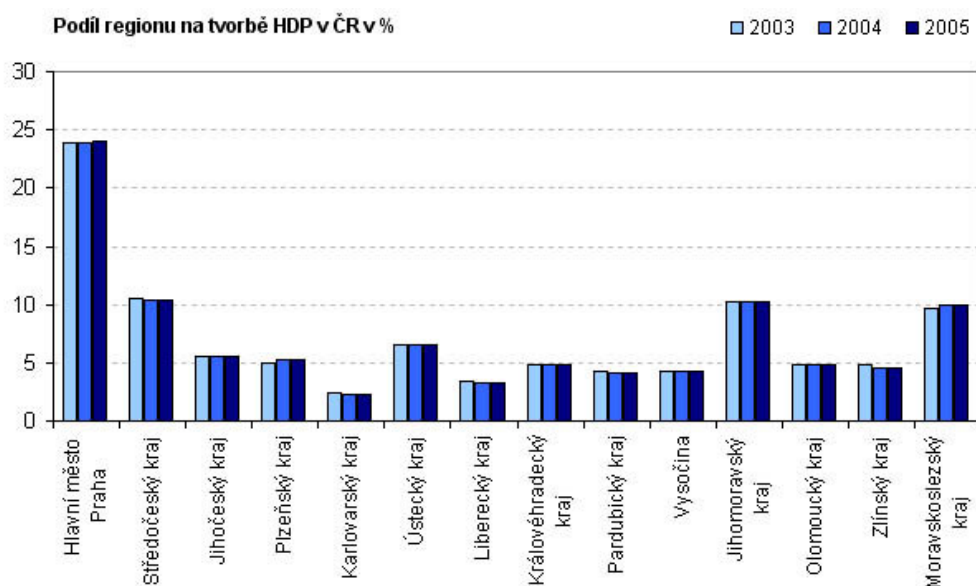
V porovnání s Českou republikou pokračuje setrvalý pokles ekonomického významu Ústeckého kraje. V posledních třech letech se snížil o 0,1 procentního bodu, od roku 1995 se kontinuálně snižuje HDP na obyvatele v porovnání s celostátním průměrem.

Tab. 14: Porovnání HDP na obyvatele Ústeckého kraje vs. ČR (ČR = 100 %)

1995	1997	1998	1999	2000	2001
94,3 %	89,2 %	86,3 %	84,3 %	81,3 %	79,5 %

Zdroj: ČSÚ, 2007

Graf č. 3 Podíl regionu na tvorbě HDP v ČR



Zdroj: ČSÚ, 2007

V reálných cenách se však HDP v Ústeckém kraji zvyšuje.

Tab. 15 HDP v Kč na 1 obyvatele v Ústeckém kraji

2003	2004	2005
208 128	222 486	235 260

Zdroj: ČSÚ, 2007

Hrubý domácí produkt na jednoho obyvatele vyjádřený ve standardech kupní síly (údaj sloužící k porovnávání hodnot mezi zeměmi) udává pro Ústecký kraj hodnotu 59,7 % průměru EU 25. V rámci České republiky dosahuje Ústecký kraj 81,1 % průměru ČR.

V tvorbě hrubého fixního kapitálu¹ na jednoho obyvatele dosahuje Ústecký kraj cca 77,2 % ČR (údaj ČSÚ z roku 2005). Uvedené hodnoty řadí Ústecký kraj na 9., resp. sedmé místo mezi kraji včetně Prahy v rámci ČR.

Tab. 16: Tvorba hrubého fixního kapitálu podle krajů v roce 2005

Region	Celkem (mil. Kč)	Na 1 obyvatele (Kč)
Česká republika	740898	72395
Hl. m. Praha	205241	174508
Středočeský	85160	74044
Jihočeský	47431	75676
Plzeňský	38110	69244
Karlovarský	18924	62131
Ústecký	46009	55906
Liberecký	22060	51509
Královéhradecký	25719	46946
Pardubický	23828	47132
Vysočina	28929	56724
Jihomoravský	78274	69252
Olomoucký	28397	44440
Zlínský	27781	47050
Moravskoslezský	65035	51955

Zdroj: ČSÚ, 2006

V porovnání s Českou republikou ekonomický význam Ústeckého kraje **kontinuálně klesá**. To je způsobeno na jedné straně restrukturalizací ekonomiky (pokles těžby hnědého uhlí), na druhé straně statistickým zkreslením. Například u chemického průmyslu má řada firem sídlo v Praze, přestože faktická výroba se odehrává v Ústeckém kraji.

V posledních letech se výrazně zvyšuje **proexportní orientace** Ústeckého kraje. Jen mezi lety 2003 a 2005 stoupla hodnota vývozu (v běžných cenách) z cca 92 milionů Kč na 131

¹ Tvorba hrubého fixního kapitálu představuje navýšení o nové investice, rekonstrukce, modernizace a o pořízení nehmotných fixních aktiv.

milionů Kč. Převážným cílem exportu jsou země EU, většina firem v regionu si poradila se ztrátou východních trhů. Negativem této orientace je závislost příjmů z exportu na aktuálním směnném kurzu koruny k euru.

Ústecký kraj nedosahuje průměrné úrovně ČR ani v ukazatelích **výzkumu a vývoje**. Na finančních výdajích do sféry výzkumu a vývoje se v rámci republiky podílí pouhými 1,4 %, což jej řadí (před Karlovarský kraj) na poslední místo v republice. Podprůměrný v rámci ČR je rovněž početní stav i nárůst počtu pracovníků ve výzkumu a vývoji.

Nízký je i počet přihlášek patentů podaných z území Ústeckého kraje.

Tab. 17: Hlavní ukazatele výzkumu a vývoje podle krajů

ČR, kraje	Výdaje na VaV (mil. Kč)			Zaměstnanci VaV k 31. 12. (fyzické osoby)		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Česká republika	32 247	35 083	42 198	55 699	60 148	65 379
Hl. m. Praha	11 854	13 300	15 835	22 313	24 158	26 658
Středočeský	6 960	7 238	8 561	5 256	5 250	5 044
Jihočeský	1 027	1 146	1 610	2 068	2 161	2 430
Plzeňský	712	836	1 130	1 733	1 944	2 286
Karlovarský	92	96	76	293	268	151
Ústecký	605	510	589	800	1 046	957
Liberecký	817	868	1 110	1 554	1 656	1 604
Královéhradecký	784	1 177	1 169	1 826	2 113	2 271
Pardubický	1 264	1 364	1 632	2 138	2 310	2 632
Vysočina	428	529	707	685	789	845
Jihomoravský	3 473	3 964	4 654	9 517	10 227	11 391
Olomoucký	909	1 054	1 372	2 206	2 501	2 998
Zlínský	905	787	1 571	1 644	1 895	2 226
Moravskoslezský	2 416	2 212	2 182	3 667	3 831	3 886

Zdroj: ČSÚ

Tab. 18: Přihlášky vynálezů a udělené patenty

ČR, kraje	2003		2004		2005	
	přihlášky	udělené patenty	přihlášky	udělené patenty	přihlášky	udělené patenty
Česká republika	493	226	528	284	549	357
Hl. m. Praha	129	61	115	68	154	107
Středočeský	28	17	48	37	52	50
Jihočeský	16	5	11	8	27	11
Plzeňský	19	5	23	13	17	11
Karlovarský	3	2	8	3	4	4
Ústecký	18	6	17	13	18	13
Liberecký	33	24	28	17	30	26
Královéhradecký	34	16	35	21	26	20
Pardubický	37	14	35	10	30	14
Vysočina	13	4	23	2	14	6
Jihomoravský	71	31	74	32	69	30
Olomoucký	20	8	37	11	32	24
Zlínský	32	15	21	18	23	12
Moravskoslezský	40	18	53	31	53	29

Zdroj: ČSÚ

4. Situace na trhu práce

Vzhledem ke specifickým podmínkám a historickému vývoji vykazuje Ústecký kraj některá významná specifika v ohledech zaměstnanosti, nezaměstnanosti a dalších parametrech trhu práce. Jejich základní charakteristiku podává tato kapitola.

4.1 Zaměstnanost

Severozápad České republiky byl po roce 1989 z hlediska zaměstnanosti negativně poznamenán restrukturalizací těžkého průmyslu a souvisejícím úbytkem pracovních míst. Počet nově vytvořených pracovních míst však byl vyšší a kompenzoval vzniklé ztráty. Celkové počty zaměstnaných v Ústeckém kraji se proto ve střednědobém časovém horizontu kontinuálně zvyšují. Nárůst zaměstnanosti v regionu v posledních letech víceméně odpovídá trendu v celé ČR. Přesto je zde vzhledem k počtu obyvatel vytvořeno trvale o něco méně pracovních míst, než odpovídá počtu obyvatel.

Jednotlivé okresy kraje vykazují z hlediska zaměstnanosti několik disparit. Na jedné straně jsou okresy, v nichž se počet pracovních míst již dále nezvyšuje. Jsou to ty okresy, jež jsou zaměřeny spíše na zemědělství (Litoměřice, Louny, Děčín); doplňuje je okres Most, nejvíce postižený restrukturalizací. Okresy Ústí nad Labem, Teplice a Chomutov naopak vykazují růst zaměstnanosti. Jednou z příčin je intenzivní rozvoj průmyslových zón v těchto okresech.

Změny v počtech zaměstnaných v jednotlivých oborech ukazují pokračující restrukturalizaci a útlum těžkého průmyslu v regionu a naopak nárůst počtu pracovních míst v lehkém průmyslu a v terciární sféře (služby).

Tab. 19: Průměrný počet zaměstnanců (tisíce osob)

	2002	2003	2004
Zemědělství a myslivost	8	7	7
Průmysl celkem	101	98	98
Těžba	11	10	10
Výroba textilu	8	7	6
Výroba základních kovů, hutnictví	15	14	13
Výroba elektrických a optických přístrojů	7	7	9
Výroba dopravních prostředků a zařízení	5	5	6
Stavebnictví	22	21	21
veřejná správa a obrana	23	25	24
Vzdělávání	19	20	20

Zdroj: ČSÚ, 2005

Od roku 1995 se podíl zaměstnanců v průmyslu a stavebnictví snížil o cca 20 %. Část volné pracovní síly pohltil sektor služeb, především starší zaměstnanci s nízkou kvalifikací však přešli do kategorie nezaměstnaných.

Obyvatelé Ústeckého kraje obecně dávají přednost zaměstnaneckému poměru než zahájení vlastní podnikatelské činnosti. Podíl podnikatelů na celkovém počtu zaměstnaných v Ústeckém kraji je 13,1 % (třetí nejnižší mezi kraji). Průměr v rámci ČR je 15,5 %, ve Středočeském či Královéhradeckém kraji dosahuje tento ukazatel přes 16 % (viz Příloha 4.1). Dominantními zaměstnavateli v Ústeckém kraji zůstávají střední a větší podniky. Rozložení počtů zaměstnanců v podnicích se 20 a více zaměstnanci podává následující tabulka.

Tab. 20: Rozložení počtu zaměstnanců, rok 2006

Odvětví	Ústecký kraj		ČR
	Osob	%	%
Celkem	183 872	100	100
Zemědělství, myslivost, lesnictví	4 560	2,48	3,18
Těžba	9 128	4,96	1,01
Zpracovatelský průmysl celkem	67 387	36,65	29,71
Výroba textilu	3 831	2,08	0,98
Chemická výroba	6 484	3,53	0,95
Výroba základních kovů, hutnictví	2 259	1,23	1,36
Výroba elektrických strojů a zařízení	6 287	3,42	2,56
Stavebnictví	11 874	6,46	6,49
Veřejná správa a obrana	12 966	7,05	7,09
Vzdělávání	19 058	10,36	7,12

Zdroj: ČSÚ, 2006

Ústecký kraj si tak stále drží profil průmyslového regionu, nicméně probíhá postupná restrukturalizace průmyslu směrem k lehčím výrobám s vyšší přidanou hodnotou vyžadujícím kvalifikovanější pracovní sílu.

Nárůst počtu pracovních míst vytvořených v podnicích se 20 a více zaměstnanci se v posledních cca dvou letech zpomaluje. Vyšší růstový potenciál mají drobné a malé podniky.

Jedním ze specifíků trhu práce v Ústeckém kraji je nízký podíl ekonomicky aktivních cizinců z celkového počtu cizinců žijících v kraji. Zatímco v rámci ČR je ekonomicky aktivních téměř 80 % cizinců, jež zde žijí, a v některých krajích tento ukazatel dosahuje i více než 90 %, v Ústeckém kraji je ekonomicky aktivních jen 43 % zde žijících cizinců. Tento ukazatel řadí Ústecký kraj s velkým odstupem na poslední místo mezi všemi kraji v ČR.

Z poznatků o dynamice chování pracovních sil vyplývá, že k nejvyšší obměně zaměstnanců v průběhu roku dochází v malých soukromých firmách (až 35 % osazenstva). Naopak nejstabilnější kádr vykazují státní podniky a organizace veřejné správy. V případě potřeby nových zaměstnanců dávají malé podniky přednost spíše jejich hledání na trhu práce, pro větší firmy je efektivnější přeškolení stávajícího zaměstnance a převést je na novou činnost.

4.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze pokládat za hlavní indikátor nedostatků na trhu práce. Zjišťování její skutečné míry je nicméně problematické, neboť dva hlavní zdroje dat (ČSÚ a Úřady práce) vykazují jisté rozdíly. Statistiky Úřadů práce obecně vykazují více nezaměstnaných, než je tomu u šetření ČSÚ. Pravděpodobným důvodem je účast řady občanů na neformálním trhu práce („šedá ekonomika“), přičemž zároveň se hlásí do evidence ÚP s cílem využívání hmotného zabezpečení. Tomu odpovídá fakt, že vyšší rozdíly vidíme v případě mužů a u obyvatel s nízkou nebo žádnou kvalifikací, což je více motivuje k zapojení do neoficiálního trhu práce.

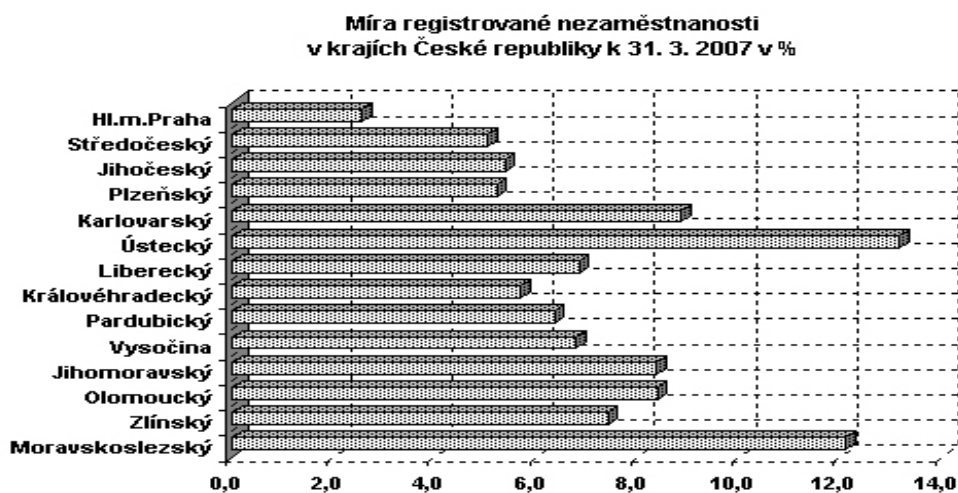
Na druhou stranu vzdělanější skupiny obyvatel se snaží případnou ztrátu zaměstnání řešit spíše vlastní iniciativou. Úřad práce navštěvují teprve poté, co se jim nepodaří v jistém časovém horizontu najít zaměstnání vlastním přičiněním.

Níže uvedené hodnoty a trendy je proto třeba vnímat takto upravenou optikou.

Při porovnání vývoje nezaměstnanosti v ČR a v Ústeckém kraji vidíme po roce 1989 několik významných rozdílů. V rámci ČR nepředstavovala nezaměstnanost až do poloviny 90. let vážnější problém, téměř veškerou pracovní sílu uvolněnou při restrukturalizaci průmyslu vstřebával vznikající soukromý sektor. V celostátním měřítku začal růst nezaměstnanosti po roce 1997. Růst nezaměstnanosti se zastavil v letech 2000 – 2001 (podle dat ČSÚ; podle údajů ÚP pokračuje mírně vzestupný trend nezaměstnanosti).

V Ústeckém kraji měl nárůst nezaměstnanosti mnohem vyšší dynamiku. V roce 1990 (údaje jsou k 31. 12.) činila registrovaná míra nezaměstnanosti pouze 0,67 %. O pět let později překročila 5 %, v roce 1997 dosáhla rovných 10 % (dvojnásobek oproti ČR). Růst nezaměstnanosti pokračoval i v dalších letech s maximem v roce 2003 17,94 %. Po změně metodiky výpočtu nezaměstnanosti v roce 2006 se pro Ústecký kraj udává nezaměstnanost 13,15 % (k 31. 3. 2007). Na jedno volné místo připadá více než 11 uchazečů.

Srovnání míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a v dalších krajích ČR podává následující **graf č. 4: Míra registrované nezaměstnanosti**



Rozložení nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje podává následující tabulka č. 21 a graf č. 5.

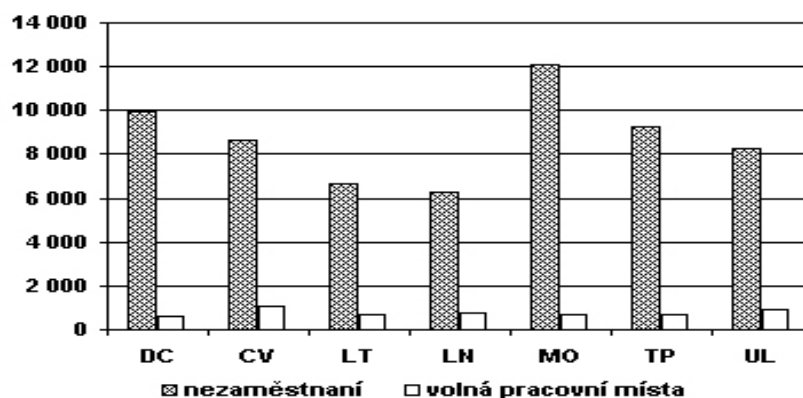
Tab. 21: Míra registrované nezaměstnanosti a volná pracovní místa v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 3. 2007

	Míra registrované nezaměstnanosti v %					
	celkem		muži		ženy	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006
Ústecký kraj	13,15	15,36	11,17	13,77	15,84	17,41
v tom okrese:						
Děčín	12,73	15,34	11,23	13,83	14,72	17,36
Chomutov	11,69	15,27	10,09	14,55	13,79	16,13
Litoměřice	10,05	11,67	8,41	10,05	12,27	13,87
Louny	11,54	12,96	9,82	11,70	13,87	14,63
Most	18,31	20,82	15,43	18,43	22,23	23,93
Teplice	14,59	16,87	11,68	14,89	18,40	19,19
Ústí nad Labem	13,10	13,89	11,33	12,41	15,68	15,95
						dokončení
	Volná pracovní místa celkem		z toho pro osoby se zdravotním postižením		Počet uchazečů na 1 volné místo	
	absolutně	index 2007/2006	absolutně	index 2007/2006	2007	2006
Ústecký kraj	5 406	165,3	143	198,6	11,3	21,7
v tom okrese:						
Děčín	619	116,4	28	155,6	16,0	21,4
Chomutov	1 091	172,6	18	450,0	8,0	17,9
Litoměřice	674	171,9	16	94,1	9,9	18,6
Louny	731	192,9	13	1 300,0	8,5	19,6
Most	716	172,5	10	90,9	16,9	34,9
Teplice	675	181,5	13	1 300,0	13,7	27,2
Ústí nad Labem	900	164,2	45	225,0	9,2	16,4

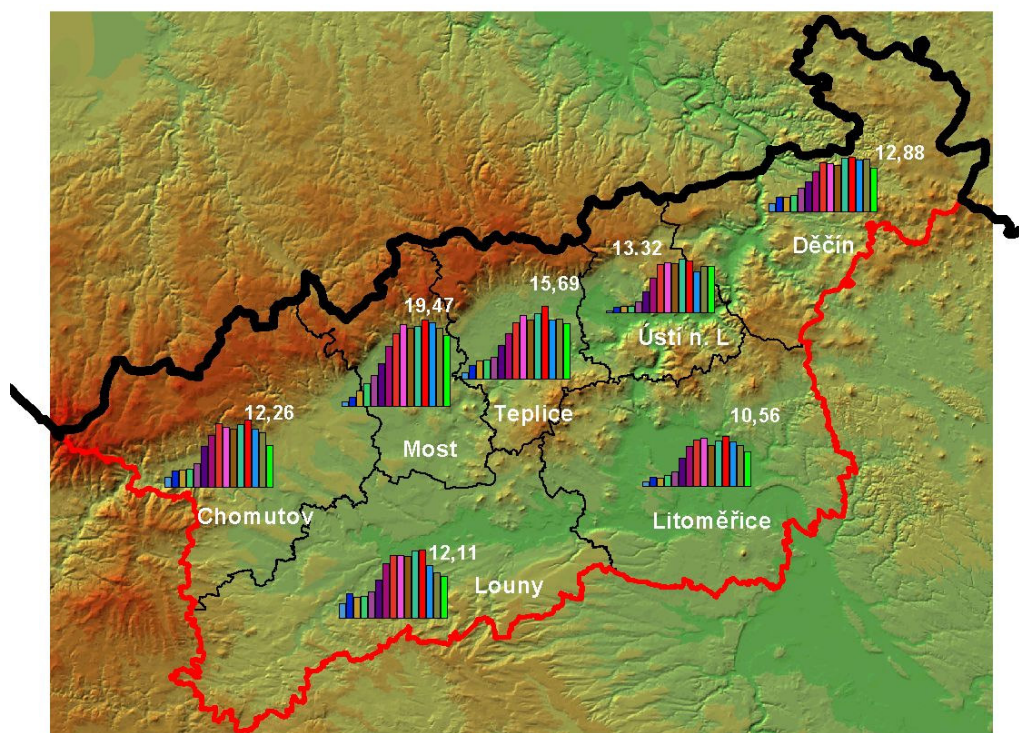
Zdroj: ČSÚ, 2007

Graf č. 5

Počet nezaměstnaných a volných míst v Ústeckém kraji k 31. 3. 2007



Graf. č 6: Dynamika vývoje nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje v posledních 15 letech (dle ÚP)



Nezaměstnanost podle pohlaví

Obecně vyšší je míra nezaměstnanosti u žen. Jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných nikdy neklesl pod 50 %. Přesto jsou v Ústeckém kraji ve srovnání se zbytkem republiky více ohroženi muži, restrukturalizace průmyslu totiž postihla více ty obory, které zaměstnávaly převážně muže.

Nezaměstnanost podle věku

Věková struktura nezaměstnaných v Ústeckém kraji odpovídá celorepublikovým trendům. Lze sledovat koncentraci nezaměstnanosti do stále nižších věkových skupin. Věková kohorta lidí do 30 let tvoří až 40 % všech nezaměstnaných.

Nezaměstnanost podle vzdělání

Nejohroženější skupinou jsou lidé se základním vzděláním a bez vzdělání, a to až trojnásobně oproti vzdělanějším kategoriím. V absolutních počtech tvoří nejvíce nezaměstnaných osoby se středním vzděláním bez maturity.

Výraznějším problémem než nezaměstnanost vysokoškoláků je v Ústeckém kraji jejich selektivní migrace. Vzdělaní mladí odborníci častěji nacházejí odpovídající pracovní nabídky a uplatnění především v Praze, případně i v zahraničí. Kvalita profilu regionální pracovní síly se tak dále snižuje.

Nezaměstnatelnost

Nejvýraznějším negativním trendem trhu práce je nárůst podílu i absolutního počtu osob, jež jsou bez zaměstnání déle než dva roky. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných se na celkovém počtu uchazečů o práci podílí cca 50 %, což je více, než je průměrná hodnota v rámci ČR. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především nekvalifikovanou pracovní sílu s nízkým či žádným vzděláním, kvalifikovanou, dříve dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu, ale nepružnou, ženy, obyvatele se zaostávajících a venkovských oblastí, příslušníky etnických minorit a imigranty, zdravotně postižené, mladistvé, zejména problémové jedince. Typická pro dlouhodobou nezaměstnanost je kumulace handicapů a zároveň heterogenost jednotlivých skupin. Mezi dlouhodobě nezaměstnané spadají ovšem i ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce zejména pro výhody ze sociálního zabezpečení, jejichž nárok je evidencí na ÚP podmíněn.

Rizikovými skupinami na trhu práce bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci jsou především:

- zdravotně postižení;
- Romové;
- nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči s nízkou kvalifikací;
- ženy, zejména pak ty, které pečují o dítě/děti ve věku do 15 let;
- věkově starší osoby;
- mladí lidé, zejména pak absolventi a mladiství;
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou.

Podle dosavadních poznatků řady úřadů práce se nejčastějšími kumulacemi handicapů ukazují být:

- vyšší věk + nevyhovující zdravotní stav;
- vyšší věk + nedostatečná kvalifikace;
- nízká kvalifikace + vyšší věk + zdravotní postižení.

Strukturu nezaměstnaných v Ústeckém kraji podává následující tabulka

Tab. 22: Nezaměstnaní podle věkových skupin a vzdělání v Ústeckém kraji

	2004	2005	2006
Nezaměstnaní celkem (tis. osob)	60,5	60,9	57,7
v tom ve věku:			
15 - 19 let	4,3	5,7	4,4
20 - 24 let	9,6	6,9	8,7
25 - 29 let	10,2	9,3	6,8
30 - 34 let	6,4	7,6	7,7
35 - 39 let	6,7	5,3	6,0
40 - 44 let	6,3	6,4	5,3
45 - 49 let	6,7	8,1	8,4

	2004	2005	2006
Nezaměstnaní celkem (tis. osob)	60,5	60,9	57,7
50 - 54 let	6,4	6,0	5,5
55 - 59 let	3,2	4,3	4,2
60 - 64 let	0,6	0,8	.
65 a více let	.	.	.
Vzdělání			
základní a bez vzdělání	23,0	20,5	19,3
střední bez maturity	26,9	27,0	25,6
střední s maturitou	10,1	12,1	11,3
vysokoškolské	.	1,3	1,5
z toho ženy	27,9	29,3	31,2
základní a bez vzdělání	11,0	8,6	9,5
střední bez maturity	10,2	11,8	13,2
střední s maturitou	6,6	8,7	8,3
vysokoškolské	.	.	.

Zdroj: ČSÚ, 2006

Podrobnější informace o věkovém a vzdělanostním profilu uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji podávají přílohy 4.2 a 4.3.

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Od roku 1999 připravuje každoročně Česká republika **Národní (akční) plán zaměstnanosti**, jenž je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. Plán je zpracován v intencích směrnic - „guidelines“ Evropské strategie zaměstnanosti přijaté v roce 1997. Směrnice byly rozvrženy do čtyř oblastí (pilířů): I zaměstnatelnost, II podnikání, III adaptabilita a IV rovné příležitosti.

Jako hlavní problémy, jež má aktivní politika zaměstnanosti řešit, jsou definovány: dlouhodobá nezaměstnanost, nezaměstnanost mladých lidí a regionální disparity v rámci ČR. Konkrétní opatření, jimiž jsou realizovány čtyři oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, se v jednotlivých letech mění. Obecně však mají následující podobu:

Zaměstnatelnost:

- programy pro mládež a pro dlouhodobě nezaměstnané
- krátkodobé motivační a rekvalifikační kurzy
- aktivní práce s příslušníky ohrožených skupin
- individuální přístup

Podnikání:

- další rozvoj investičních pobídek, především v ohrožených regionech
- informační, poradenská i finanční pomoc pro drobné podnikání

Adaptabilita:

- spolupráce mezi sociálními partnery a dalšími organizacemi

Rovné příležitosti:

- odstraňování diskriminace na trhu práce
- podpora možností, jak sladit zaměstnání a rodinu (částečné úvazky apod.)

Finanční objemy vyčleněné na politiku zaměstnanosti vycházejí z reálných možností státního rozpočtu. V zájmu zlepšení struktury nezaměstnaných je třeba usilovat o zvyšování výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a o změnu systému podpory v nezaměstnanosti (v současnosti pro určité sociální skupiny demotivující prvek při hledání zaměstnání). Výdaje na podpory v nezaměstnanosti v roce 2006 dosáhly 7 307 521 000 Kč (oproti roku 2005 nárůst o 3,7 %); na aktivní politiku zaměstnanosti bylo vynaloženo 5 300 675 000 Kč (meziroční nárůst o 31,6 %).

Dominantními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- rekvalifikace (v Ústeckém kraji nadprůměrně využívány; účinnost 41,8 % je mírně pod republikovým průměrem)
- poradenské činnosti (zaměřené především na obtížně umístitelné skupiny nezaměstnaných. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, umožnil úřadům práce nákupy služeb v této oblasti.)
- informační a poradenská střediska ÚP (preventivní nástroj orientující k volbě povolání žáky a studenty)
- veřejně prospěšné práce (slouží zejména k umisťování obtížně zaměstnatelných uchazečů; v Ústeckém kraji nejvyužívanější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti)
- společensky účelná pracovní místa (zřízená a obsazená zaměstnavateli po dohodě s ÚP)
- odborné praxe absolventů
- chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny (pro osoby se zdravotním postižením)
- další příspěvky (překlenovací, na zapracování, na dopravu)

Hlavním nedostatkem aktivní politiky zaměstnanosti v ČR je (ne)dostatek finančních zdrojů pro její realizaci a malá konkretizace jednotlivých cílů a opatření na lokální a individuální úrovni. Na trhu práce navíc působí řada tendencí, které problematizují snížení nezaměstnanosti. Jsou to zejména:

- přetrvávající vysoké zdanění práce
- zaostávání produktivity práce za mzdovým vývojem (v některých oborech)
- trvalé postižení etnických menšin (Romů) nezaměstnaností
- demotivující systém sociálních dávek
- u absolventů škol chybí řada klíčových kompetencí pro trh práce
- slabé fungování systému celoživotního učení

Budoucí směřování aktivní politiky zaměstnanosti vychází z rozhodnutí Rady Evropy z 14. června 2003. Výsledkem tohoto rozhodnutí je deset směrnic, jež z různých úhlů ovlivňují problematiku trhu práce a lidských zdrojů. Těmito směrnici jsou:

- aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní
- tvorba míst a podnikání
- podpora změny, adaptabilita a mobilita na trhu práce
- podpora lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání
- zvýšení nabídky na trhu práce a podpora aktivního stárnutí
- rovnost pohlaví
- podpora integrace a potírání diskriminace na trhu práce
- pobídky k zvýšení přitažlivosti práce ve smyslu „aby se práce vyplácela“
- přeměna nelegálního zaměstnávání v regulérní zaměstnanost
- řešení regionálních rozdílů

Lze říci, že obsah a náplň aktivní politiky zaměstnanosti v ČR se snaží řešit hlavní problémy na trhu práce, přičemž odpovídá moderním trendům, především individualizaci (individuální akční plány) a práci se zvláště ohroženými sociálními skupinami (absolventi). Z hlediska specifických potřeb Ústeckého kraje by bylo žádoucí další navýšení finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Zároveň je třeba cíleně pracovat i se skupinami obtížně zaměstnatelných uchazečů (věk 50 a více let, etnické menšiny, hendikepovaní), aby účastníky rekvalifikačních kurzů nebyli pouze relativně snadněji zaměstnatelní absolventi.

Z hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti experty z Úřadů práce² vyplynuly pro regionální úroveň tyto úkoly:

- Je třeba zlepšit, respektive nastolit účinnější mechanismy spolupráce při řešení problémů trhu práce na lokální úrovni. Zejména Krajské úřady se zatím neujaly koordinující role v strategii zaměstnanosti v regionech. Není dosud dostatečně provázána činnost různých nově vznikajících regionálních orgánů.
- Je třeba podpořit celkový rozvoj ekonomicky upadajících regionů včetně rozvoje bydlení, životního prostředí a oblasti kultury k udržení vzdělané pracovní síly.
- Je třeba vytvářet hodnotné programy veřejně prospěšných prací, převést je do kompetence obcí.
- Je třeba na regionální a lokální úrovni lépe koordinovat rozvoj školské soustavy, ve spolupráci všech klíčových aktérů, zejména zaměstnavatelů.
- Je třeba více podpořit rozvoj podnikatelského prostředí – mj. podporou vzniku průmyslových zón atp.
- Je třeba více spolupracovat s neziskovým sektorem a podpořit jej více i finančně – může efektivně pomoci při integraci rizikových skupin na trh práce, zejména s ohledem na limitovanou personální kapacitu úřadů práce.

² Citováno podle studie Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti (Masarykova univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ČR, Národní vzdělávací fond, 2003)

4.4 Cena pracovní síly

Průměrná měsíční výše mezd v Ústeckém kraji je 18 204 Kč (údaj ČSÚ za 1. čtvrtletí 2007 v podnicích s více než 20 zaměstnanci). Tato hodnota je sice nižší než průměr v rámci ČR, přesahuje však průměrnou mzdu v krajích ČR, vynecháme-li Prahu. Výše průměrné mzdy řadí Ústecký kraj na 7. místo v rámci ČR, a to i přes vysokou nezaměstnanost a restrukturalizaci průmyslu.

Tab. 23: Vývoj průměrných měsíčních mezd v Ústeckém kraji (Kčs / Kč):

Rok	1992	1997	2002	2007
Průměrná hrubá měsíční mzda	4 722	10 383	14 269	18 204

Zdroj: ČSÚ, 2007

V rámci jednotlivých sektorů odpovídá růst mezd v Ústeckém kraji trendům v ČR. V sekundární i terciární sféře pokračuje růst mezd převyšující procentuální nárůst inflace. V zemědělství sledujeme cca od roku 2002 zpomalování růstové křivky průměrných mezd.

Rozložení mezd v Ústeckém kraji podle oborů podává následující tabulka. Také umožňuje srovnání s průměrnými mzdami v ČR. Výrazně nižší oproti republikovým průměrům jsou v regionu mzdy v oborech finančního zprostředkování a u podnikatelských činností, naopak v oborech navázaných na státní rozpočet (vzdělávání) odpovídají republikovým hodnotám.

Tab. 24: Mzdy podle odvětvové klasifikace ekonomických činností v Ústeckém kraji a ČR (rok 2006)

Rok 2006	Ústecký kraj	ČR
Průměrná mzda	18 094	20 207
Zemědělství, myslivost, lesní hospodářství	13 988	14 843
Dobývání nerostných surovin	22 501	24 190
Zpracovatelský průmysl	18 924	19 012
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	22 529	26 331
Stavebnictví	17 703	20 258
Obchod, opravy motor. vozidel a spotřebního zboží	16 257	20 038
Ubytování a stravování	10 665	14 051
Doprava, skladování a spoje	18 381	21 811
Finanční zprostředkování	20 145	39 706
Činnost v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti	13 658	22 474
Veřejná správa a obrana; povinné sociál. zabezpečení	19 560	22 896
Vzdělávání	18 010	18 358
Zdravotnictví a sociální péče, veterinární činnosti	17 279	19 021
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	14 507	16 569

Zdroj: ČSÚ, 2007

V rámci průmyslových oborů vykazují nadprůměrně vysokou mzdu výroba paliv, chemická a hutní výroba - důkaz přetrvávající orientace Ústeckého kraje na těžký průmysl.

Po započtení náhrad mezd, sociálních požitků a sociálních nákladů a výdajů (náklady sociálního zabezpečení) jsou průměrné měsíční náklady na jednoho zaměstnance v Ústeckém kraji 24 411 Kč (cca 1 600 Kč pod průměrem ČR, ale cca 200 Kč nad průměrem ostatních krajů bez započítání Prahy).

5. Vzdělávací infrastruktura

Tato kapitola podává charakteristiku vzdělávací infrastruktury Ústeckého kraje především se zaměřením na školství. Zároveň charakterizuje specifika kraje ve srovnání s ostatními kraji ČR.

5.1 Struktura vzdělávacích institucí

V Ústeckém kraji existuje funkční vzdělávací síť se zastoupením všech článků školské soustavy. Těmito články jsou:

- mateřské školy
- základní školy
- střední odborná učiliště
- střední odborné školy
- gymnázia
- vyšší odborné školy
- vysoké školy

Soustava škol v kraji probíhá stále optimalizací reagující jak na změny v počtu uchazečů (žáků a studentů), tak na změny na trhu práce a na státní vzdělávací politiku. Přesto Ústecký kraj vykazuje trvale nejnižší míru obyvatel s úplným středním a s vysokoškolským vzděláním mezi všemi kraji ČR.

Ve školním roce 2005 / 2006 existovalo v kraji celkem 736 školských subjektů. U téměř tři čtvrtin z nich byly zřizovateli obce, což vyplývá z jejich zákonné povinnosti zajištění základního vzdělání. Ve 21 % případů je zřizovatelem kraj (především u středních škol). V kraji působí také soukromé a církevní školy.

Mateřské školy: Od roku 1989 probíhá kontinuální pokles počtu mateřských škol. V roce 1990 jich na území kraje bylo 597, o pět let později již jen 484. Pokles pokračoval až na počet 319 mateřských škol v roce 2006. Příčinou poklesu byla pochopitelně závislost MŠ na klesající demografické křivce. Počet dětí na jednu mateřskou školu odpovídá průměru ČR. Zřizovateli mateřských škol jsou v 97 % případů obce. V meziročním srovnání s rokem 2005 se již zpomalil pokles míst v mateřských školách, pokračuje však racionalizace jejich provozu (při zachovaném počtu dětí se zmenšil počet tříd).

Základní školy: Počet základních škol klesá výrazně pomaleji, snížil se ze 296 ZŠ v roce 1990 na 244 v roce 2006. Počet žáků na jednu ZŠ je o cca 25 % vyšší, než činí republikový průměr. To je dáno především urbanizací Ústeckého kraje a vyšším počtem velkých městských škol a také výsledkem racionalizace základního školství (slučování škol). Přesto v lokalitách se špatnou dopravní obslužností existují velmi málo naplněné školy. Jejich rušení však není možné vzhledem ke špatným možnostem dojíždění žáků do měst. S výjimkou pěti zařízení jsou zřizovateli základních škol obce. Průměrný počet žáků v jedné třídě ZŠ je 22. Zvyšuje se počet přípravných tříd, které pomáhají při začleňování dětí do prvních ročníků ZŠ. Nejčastěji užívaným vzdělávacím programem v Ústeckém kraji je Základní škola. V rámci rozšířené výuky předmětů je nejčastější tělocvik a cizí jazyky.

Střední školy obecně: Ve školním roce 2005 / 2006 bylo v kraji evidováno 126 zařízení poskytujících střední vzdělávání. V 73 % případů byl zřizovatelem kraj, ve 23 % mají školy

soukromého či jiného zřizovatele církev, obec). Rozložení středních škol je méně pravidelné než u základních škol a vede k výraznější migraci studentů. V meziročním srovnání lze sledovat nárůst počtu studentů, kteří své střední vzdělání zakončují maturitní zkouškou (o 3 %). Také stoupá počet žáků v ostatních formách studia (dálkové, večerní, externí, distanční apod.).

Střední odborná učiliště: Počet SOU v kraji zůstává blízko hodnotám z počátku 90. let, z 56 učilišť je jich v roce 2006 zachováno 51. Obory, jež budou do budoucna podporovány, jsou podle strategického materiálu Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v Ústeckém kraji především pozemní stavitelství, strojírenství a elektro.

Střední odborné školy: Obdobný trend vykazují střední odborné školy, jejich stav je v posledních deseti letech konstantní. Trendem posledních let je přechod některých VOŠ na vysokoškolskou formu (bakalářské studium).

Gymnázia: Sektor gymnázií vykázal oproti počátku 90. let výrazný nárůst, místo původních 17 je dnes v regionu 24 gymnázií. Hlavní příčinou je kromě jistého odklonu od technického vzdělávání v 90. letech také možnost soukromých subjektů působit na trhu středních škol. Gymnázia Ústeckého kraje jsou co do počtu studentů mírně nad republikovým průměrem.

Vyšší odborné školy: Vznik prvních VOŠ v Ústeckém kraji se datuje do roku 1998. Jejich stav se poměrně rychle stabilizoval na dnešních 11 VOŠ.

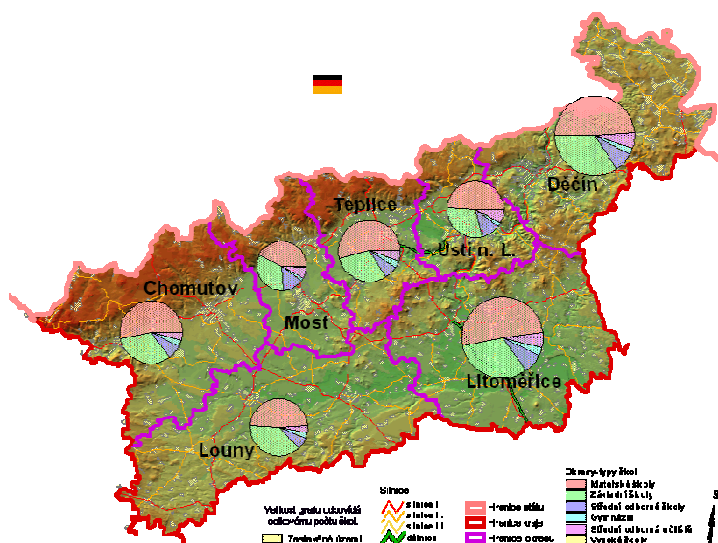
Vysoké školy: V roce 1991 byla v Ústí nad Labem založena Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, navazující na činnost zdejší pedagogické fakulty. UJEP původně měla tři fakulty, dnes zastřešuje sedm fakult (sociálně ekonomickou, užitého umění a designu, pedagogickou, přírodovědeckou, životního prostředí, filosofickou a výrobních technologií a managementu) a dva ústavy – zdravotnických studií a slovansko-germánských studií (je součástí filosofické fakulty). Kromě toho v Ústeckém kraji působí svými pobočkami České vysoké učení technické Praha, Vysoká škola chemicko-technologická Praha, Česká zemědělská univerzita a privátní vysokoškolská zařízení (Vysoká škola finanční a správní, Vysoká škola ekonomie a managementu).

Počty pedagogických pracovníků jsou dány závaznými právními předpisy, není tedy rozdíl mezi Ústeckým krajem a zbytkem ČR.

Podrobnější popis vzdělávací struktury v Ústeckém kraji podává příloha 5.1.

Rozložení jednotlivých druhů škol v okresech Ústeckého kraje zachycuje příloha 5.2. Z ní jasně vyplývá závislost počtu a velikosti základních škol a urbanizaci okresu a zároveň drobné rozdíly v zaměření okresů na střední odborné, nebo všeobecné vzdělání. Konkrétní obory technického odborného vzdělání na středním stupni škol vycházejí především z regionálních tradic. Zájem o jednotlivé obory je určován nejen místní dostupností školy, ale i výhledem na trhu práce a „módností“ oboru. Nejrozšířenějším typem středoškolského studia je bez výjimky gymnaziální, následovaný ekonomikou a administrativou. Nejoblíbenějšími obory středních odborných škol jsou zdravotní sestra, automechanik a kuchař.

V nabídce středních škol Ústeckého kraje jsou i tzv. málopočetné obory, o které není mezi absolventy základních škol zájem, přestože získaná kvalifikace je poptávána zaměstnavateli a na trhu práce je trvalý nedostatek požadovaných odborníků. Jde obvykle o ty obory vzdělání, které jsou velmi náročné na studium či praktickou přípravu³.



Studentů gymnázií je v Ústeckém kraji cca 20 % ze všech středoškoláků. Maturitní obory studuje přes 66 % žáků.

5.2 Kompatibilita vzdělávacích programů s trhem práce

Pro posouzení kompatibility vzdělávací soustavy Ústeckého kraje s trhem práce je třeba nejprve stanovit, jaký trh práce je pro obyvatele Ústeckého kraje relevantní. Na základě dostupných údajů lze pozorovat, že specializovaní odborníci s vyšším vzděláním (vysokoškoláci) nemají problém s nacházením pracovního uplatnění. Na druhou stranu je negativem, že toto uplatnění často nacházejí mimo území Ústeckého kraje.

Z hlediska ekonomické struktury Ústeckého kraje vidíme několik hlavních prvků (ne)kompatibility mezi trhem práce a vzdělávacími programy. Údaje pro tato srovnání byly získány ze statistik Úřadů práce, ČSÚ a z dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli v regionu.

Zemědělství: Toto odvětví nevyžaduje v převážné většině více kvalifikovanou pracovní sílu. Navíc část pracovních sil v zemědělství působí na bázi sezonních prací. Vzhledem k relativnímu dostatku méně kvalifikované pracovní síly v Ústeckém kraji nevyžaduje tato oblast větší péči. Větším problémem je zde neochota pracovních sil pracovat za nízkou nabízenou mzdou.

Těžba: Vyžaduje většinou méně kvalifikovanou pracovní sílu, již je na pracovním trhu Ústeckého kraje dostatek. Případné odborné profese získává tento sektor z absolventů škol mimo území Ústeckého kraje. Vzhledem k postupnému poklesu pracovníků v tomto sektoru se nepředpokládají jeho významnější nároky na vzdělávací soustavu. Představitelé zaměstnavatelů z tohoto oboru vnímají na trhu nedostatek odborně a technicky zaměřených absolventů.

³ Viz Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v Ústeckém kraji, str. 14.

Průmysl: Soulad profilu absolventů a reálného trhu práce v Ústeckém kraji těsně souvisí s probíhající restrukturalizací průmyslu. Průmyslové obory mají v Ústeckém kraji velkou tradici, v minulosti byly navázány přímo na významné podniky v jednotlivých průmyslových odvětvích. Řada těchto vazeb však byla zprůtrhána a nové nebyly dosud vytvořeny. Tam, kde byly podobné vazby zachovány, nepociťují firmy výraznější nedostatek kvalifikovanější pracovní síly.

Obory těžkého průmyslu mají obecně menší potíže se sháněním přiměřeně kvalifikované pracovní síly. Složitější situace panuje u oborů s vyšší přidanou hodnotou práce. Absolventům středních odborných učilišť, případně i středních odborných škol, chybí kontakt s moderní praxí a používanými výrobními postupy. U čerstvých absolventů pak někteří zaměstnavatelé čelí neochotě aktivně pracovat na odstranění svých nedostatků, případně zahájit zaměstnanecký poměr za nižší mzdu do doby doplnění kvalifikace.

Poptávka po kvalifikované pracovní síle s průmyslovým zaměřením se vyhrcuje s postupným obsazováním průmyslových zón v regionu. Zahraniční investoři mají v některých případech problém obsadit všechna plánovaná místa pracovníky z Ústeckého kraje, i když se průmyslová zóna nachází v oblasti s vysokou nezaměstnaností. Příčinou je nevhodný vzdělanostní a odborný profil absolventů (neznalost moderních metod a postupů, moderních materiálů apod.).

Možnou cestou, jak odstranit tento nedostatek, je aktivně usilovat o spolupráci vybraných firem z daných oborů s konkrétními školami v místě podnikání. Významnější firmy v jednotlivých oborech již takového spolupracující sítě navazují.

Řada firem v oblasti průmyslu se stále častěji zapojuje do přeshraničních obchodních vztahů. Takovéto firmy vnímají nedostatečnou jazykovou připravenost absolventů odborných škol.

Velký nedostatek je v Ústeckém kraji odborně zaměřených vysokoškoláků pro vysoce kvalifikovanou činnost v průmyslových a technických oborech. Progresivní formy aktivně spolupracují s vysokými školami i mimo region, přesto je nedostatek vysokoškoláků brzdou dalšího rozvoje průmyslových oborů v kraji.

Stavebnictví: Podobná situace jako u zemědělství. Sféra středních odborných škol se stavebním zaměřením v kraji produkuje dostatečný počet potenciálních zaměstnanců. Problém je však s jejich nižší pracovní morálkou, což možná souvisí s nízkou prestiží řemeslných stavebních profesí u mladé populace. Lze využít zájmu některých zaměstnavatelů o spolupráci se školami s obory stavebních profesí.

Obchod, finanční zprostředkování, podnikatelské činnosti: Zaměstnanost v těchto oborech nezávisí ani tak na kvalifikaci pracovní síly, jako spíše na osobní motivaci a přístupu jedinců – podnikatelů. Jak se ukazuje, obyvatelé Ústeckého kraje dávají spíše přednost zaměstnaneckému poměru před vlastním podnikáním. Jako cestu k nápravě tohoto stavu a k podpoře podnikání lze zvážit zařazení základních informací pro začínající podnikatele do vzdělávacích obsahů všech typů škol.

Veřejná správa, vzdělávání, veřejné a sociální služby: Existující soustava vyššího odborného a vysokého školství v kraji je v těchto oborech dostatečná, přesto vzhledem k tomu, že ne všichni absolventi dále působí v oboru, v některých oblastech sociálních služeb není poptávka po pracovních silách zcela uspokojena. Jako zaměstnanci

poskytovatelů sociálních služeb naopak často působí absolventi nepříbuzných studijních oborů.

Zdravotnictví: V Ústeckém kraji nepůsobí vysoká škola v oboru medicíny s doktorskými studijními programy. Nedostatek lékařů a zdravotnického personálu se týká především některých vybraných oborů (všeobecné lékařství, stomatologie, ortopedie, specializovaných oborů – infekční apod. a praktických lékařů) a není jen problémem krajským, ale celorepublikovým.

Srovnání vzdělávací struktury v Ústeckém kraji a zdejšího hospodářského profilu umožňuje učinit některé **závěry**. V zájmu dalšího rozvoje Ústeckého kraje je třeba:

- Podporovat další rozvoj odborného vzdělávání, především se zaměřením na průmyslové obory s vyšší přidanou hodnotou.
- Propojovat odborné vzdělávání s praxí formou spolupráce s významnými podniky v oboru.
- Dbát na odbornou kvalitu vzdělávání.
- Pečovat i o osobnostní profil absolventů (motivace, přístup k práci).
- Podpořit vznik vysokoškolských technických oborů v regionu.
- Omezovat studijní obory zaměřené na výroby s nízkou kvalifikací.
- Motivovat studenty k zahájení vlastního podnikání.
- Podporovat diverzifikaci a důraz na praxi u všeobecně vzdělávacích oborů (gymnázia).
- V zájmu zajištění personální kapacity ve zdravotnictví podpořit vznik akreditovaného pracoviště celoživotního vzdělávání v kraji (spolupráce kraj – Krajská zdravotní – UJEP).
- Zajistit systém akreditovaného vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách.

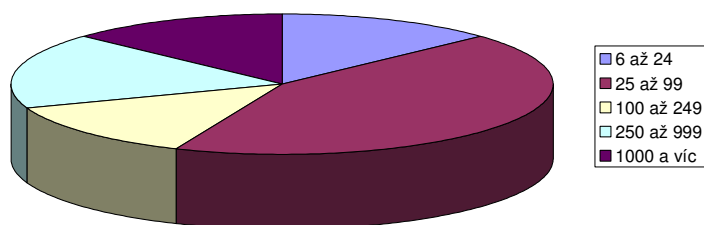
6. Konkurenceschopnost lidských zdrojů

Tato kapitola vychází především z provedeného **dotazníkového šetření** mezi zaměstnavateli. Šetření proběhlo v září a říjnu 2007. Jako základní soubor bylo vytipováno 57 firem z Ústeckého kraje s rozložením podle místa působnosti, oboru a velikosti firmy (počtu zaměstnanců). Zpět se vrátilo celkem 23 dotazníků (návratnost 40 %). Struktura firem, jež dotazník vyplnily, odpovídá požadovanému rozložení hlavních kritérií. Na otázky odpovídali vedoucí pracovníci firem nebo jimi pověřeni zaměstnanci.

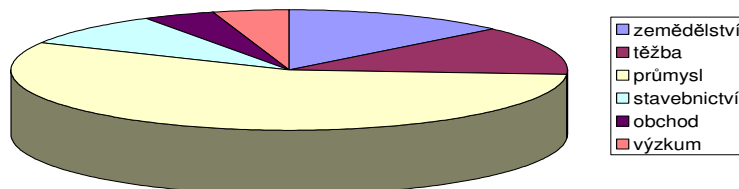
V šetření se objevily firmy s činností rozloženou po celém území Ústeckého kraje. Dotazník přednostně zmapoval názory středních firem jako významných aktérů na trhu práce, nevyhýbal se však ani dominantním zaměstnavatelům v regionu. Rozložení firem podle velikosti ukazuje graf 6.1.

Z hlediska oborové struktury pokrývá dotazník přiměřeně veškeré hlavní obory. Zaměřuje se především na privátní ekonomické subjekty, pomíjí veřejnou sféru. Rozložení firem podle náplně činnosti podává graf 6.2.

Graf č. 7: Firmy v dotazníkovém šetření podle velikosti (počet zaměstnanců)



Graf č. 8: Firmy v dotazníkovém šetření podle oboru

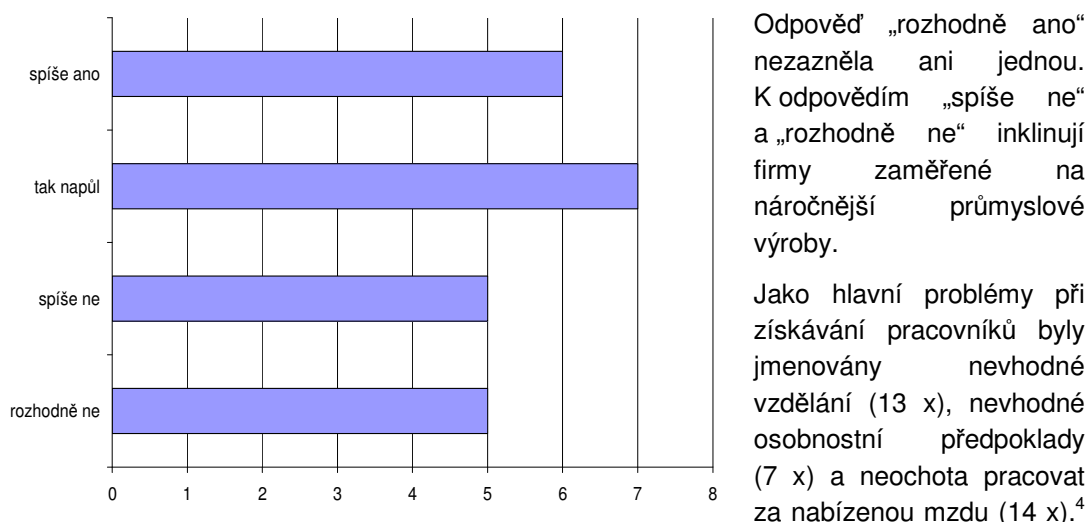


Jako další zdroj dat byla použita mapovací studie Potenciál vzniku partnerství na regionálním trhu práce. Zadavatelem studie byl Národní vzdělávací fond, slouží jako pilotní projekt Institutu trhu práce v Ústeckém kraji.

6.1 Obecné poznatky o lidských zdrojích

Lze říci, že názory na dostatečné množství a kvalitu lidských zdrojů v Ústeckém kraji se liší podle oboru a zaměření firmy. V oborech s nízkou přidanou hodnotou lze nalézt relativní dostatek pracovních sil. Naopak se stoupajícími požadavky na kvalifikaci i kvalitu lidských zdrojů se množství dostupných pracovníků rapidně snižuje. Na trhu práce je nedostatek kvalifikovaných technických i dělnických profesí. Odpovědi na otázku, zda je v regionu dostatek vhodných pracovních sil, mají podobu podanou v grafu 6.3.

Graf č. 9: Je v regionu dostatek pracovních sil pro potřeby vaší firmy?



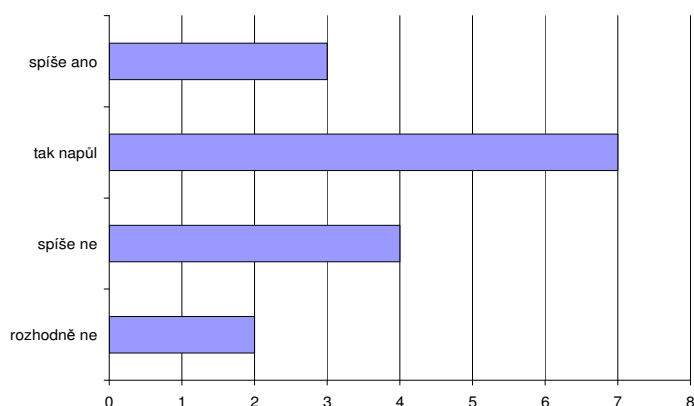
To ilustruje současnou situaci na trhu práce v Ústeckém kraji: značný podíl nekvalifikované pracovní síly a nemožnost průmyslových firem stále nesoucích následky restrukturalizace přepřáčet kvalitní odborníky. Nedostatek kvalifikovaných pracovních sil také vychází z nesouladu mezi trhem práce a vzdělávací soustavou, především v technických oborech.

Problémem je v řadě případů i nevhodný osobnostní profil potenciálních zaměstnanců. Mezi slabými stránkami pracovních sil v regionu firmy opakovaně jmenují nízkou motivaci a neochotu dále se vzdělávat. Při hodnocení pomocí běžných školních známek získaly odborné znalosti zaměstnanců průměrnou známku 2,03, zatímco jejich přístup k práci známku 2,43.

Dle šetření mapovací studie Potenciál vzniku partnerství na regionálním trhu práce jsou zaměstnavatelé v Ústeckém kraji se svými pracovníky převážně spokojeni (62 % pracovníků bylo označeno za „dobré“), nebo předpokládají, že v případě potřeby je možné špatné pracovníky nahradit novými, jichž je na trhu práce zatím dostatek. Očekávají však zhoršení tohoto stavu s pokračujícím příchodem dalších investorů do regionu.

Současná vzdělávací struktura podle názoru soukromé sféry neodpovídá potřebám trhu práce. Jak ukazuje graf 6.4, školství (z pohledu zaměstnavatelů) nezajišťuje optimální přípravu zaměstnanců. Odpověď „rozhodně ano“ nezazněla ani jednou.

⁴ Součet odpovědí je vyšší než počet odevzdaných dotazníků, neboť bylo možno zvolit více než jednu možnost.

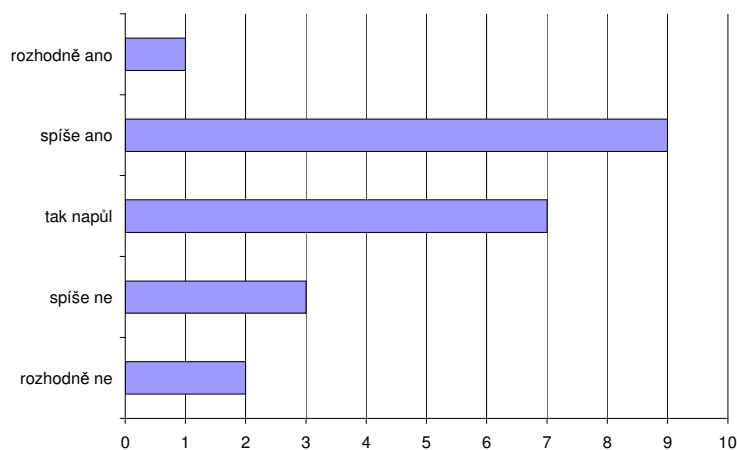
Graf č. 10: Zajišťuje současné školství v Ústeckém kraji optimální přípravu zaměstnanců pro vaše potřeby?

Pro lepší sladění vzdělávací struktury s trhem práce zaměstnavatelé doporučují především větší podíl odborného vzdělávání a jeho zkvalitnění (14 x), dále větší důraz na cizí jazyky (5 x) a na práci s výpočetní technikou (4 x),

6.2 Odborná kompetence

Klíčovým předpokladem pro konkurenceschopnost lidských zdrojů je jejich dostatečná odborná kompetence, neboli schopnost vykonávat danou činnost na požadované technické úrovni a v potřebné kvalitě. Odborné znalosti svých současných zaměstnanců hodnotí firmy průměrnou známkou 2,04. U nastupujících zaměstnanců je pak důležitější odborná úroveň (11 x) než všeobecné schopnosti (3 x).

Odborné kvality nastupujících zaměstnanců hodnotí firmy převážně kladně, jak ukazuje následující graf. Problematickým rysem však je, že hůře hodnotí odbornou kompetenci lidských zdrojů firmy orientované ne náročnější výroby, které by se do budoucna měly stát tahouny rozvoje Ústeckého kraje.

Graf č. 11: Jste spokojeni s odbornými kvalitami nastupujících zaměstnanců?

Přesto, že firmy kladně hodnotí odbornou úroveň svých zaměstnanců, intenzivně se věnují jejich dalšímu vzdělávání. Odborná školení pro své zaměstnance organizuje 21 z celkem 23 oslovených firem. To ukazuje zájem privátního sektoru na investování do pracovních sil a vytváří potenciál pro zkvalitňování lidských

zdrojů v regionu.

6.3 Informační gramotnost

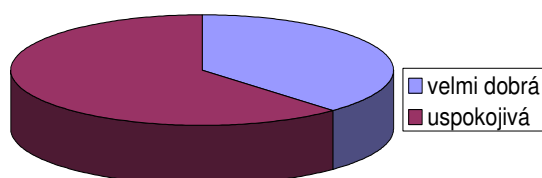
Informační gramotnost se definuje jako schopnost rozeznat, kdy a k čemu potřebujeme informace, jak je máme vyhledávat, porovnávat, hodnotit a efektivně využívat. Projevuje se aktivním postojem k okolnímu světu.⁵

Informační gramotnost nelze ztotožňovat pouze s používáním moderních informačních a komunikačních technologií (ICT), jako jsou počítače a internet. Tyto jsou nicméně jedním z mála měřitelných ukazatelů rozvoje informační společnosti ve sféře trhu práce.

Výpočetní technika se „neustále“, případně „pravidelně“, využívá ve 20 firmách, ve dvou firmách je to „občas“. Nejčastěji používány jsou přitom běžné kancelářské aplikace (21 x), v cca 50 % případů firmy využívají i další specializovaný software (CAD – CAM, grafické programy aj.). Vybavenost firem výpočetní technikou hodnotí jejich představitelé vesměs jako „velmi dobrou“ (14 x) či „uspokojivou“ (7 x).

Polovina firem pro své zaměstnance organizuje školení práce s výpočetní technikou. Přesto žádný podnik nehodnotí schopnosti svých zaměstnanců jako „špičkové“, na druhou stranu ani jako „nevyhovující“.

Graf č. 12: Jaká je úroveň práce vašich zaměstnanců s ICT?



Co se týká dalších složek informační gramotnosti, zajímavé údaje přinesl mezinárodní výzkum čtenářské gramotnosti (známý pod zkratkou PISA), realizovaný opakovaně v letech 2000 a 2003. Subjekty výzkumu byli žáci základních a středních škol ve věku 15 let. Výsledky je možné porovnávat mezi jednotlivými zeměmi

EU, v rámci ČR podle okresů i podle typů škol. V meziročním srovnání se ukázalo, že čtenářská gramotnost české mládeže stagnuje, v rámci EU je podprůměrná. Výrazně lepších výsledků dosáhli studenti gymnázií, jejich vrstevníci ze základních škol naopak skončili hluboko pod průměrem. Při srovnání regionů dopadá v rámci ČR s velkou ztrátou nejhůře Ústecký kraj. Při srovnání sedmnáctiletých studentů dosáhli výrazně horších výsledků frekventanti nematuritních oborů oproti studentům gymnázií a středních odborných škol. Tyto informace je třeba vnímat velmi pozorně zvláště v době transformace a globalizace ekonomiky, kdy obecné kompetence získávají větší význam než brzká a jednostranná specializace.⁶

⁵ Definice dle Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku

⁶ Podrobněji viz www.pisa.oecd.org

6.4 Občanská gramotnost

Občanskou gramotností chápeme umění orientovat se a žít v daném společenském prostředí, být jeho platným členem, využívat jeho předností i realisticky chápat jeho slabiny. Je nutné být si vědom svých práv i povinností.⁷

Výchova k občanské gramotnosti je obecným cílem vzdělávací soustavy. V rámci dotazníkového šetření lidských zdrojů došlo k vymezení užšího chápání této kompetence ve smyslu sociálních dovedností jako jednoho z klíčových prvků pro úspěšnou realizaci obchodního vztahu ve sféře soukromého podnikání.

Ve většině oslovených firem se zaměstnanci (alespoň občas či na určitých pracovních pozicích) dostávají do kontaktu se zákazníky. S jejich chováním a vystupováním jsou přitom zaměstnavatelé v naprosté většině případů spokojeni. Významné firmy ve svých odvětvích pro své zaměstnance zajišťují školení zaměřená na sociální dovednosti (ve třech firmách průběžně, v šesti dalších nárazově).

6.5 Ekonomická gramotnost

Ekonomická gramotnost obsahuje znalosti a dovednosti daného hospodářského prostředí nutné k tomu, aby jedinec osobně i profesně obstál v současné tržní ekonomice (ve funkcích spotřebitele, zákazníka, výrobce, zaměstnance, zaměstnavatele, obchodníka, konkurenta, investora atd.).⁸

Výstupy dotazníkového šetření potvrzují tezi, že česká populace je ovlivněna dlouhým obdobím existence v netržní ekonomice. Uchazeči o práci a zaměstnanci vykazují podle poznatků zaměstnavatelů v Ústeckém kraji následující společné rysy:

- nereálné představy o odpovídající mzdě
- neochota průběžně se vzdělávat
- nesnaží se převzít iniciativu
- pasivita
- nedostatečná výkonová motivace

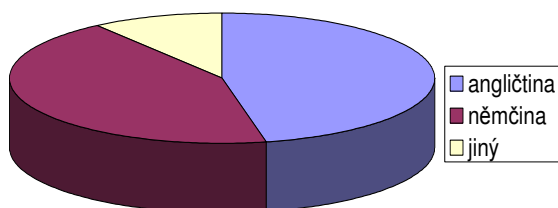
6.6 Jazyková gramotnost

V době zvýšené mezinárodní ekonomické spolupráce je znalost cizích jazyků jedním z klíčů k úspěchu jednotlivců, firem i celých ekonomik. V cca jedné čtvrtině oslovených firem potřebují zaměstnanci při své práci pravidelně cizí jazyk, v další polovině firem jej využívají alespoň občas. Nejfrekventovanějšími cizími jazyky jsou angličtina a němčina.

⁷ Definice dle Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku

⁸ Definice dle Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku

Graf č. 13: Jaký cizí jazyk potřebují vaši zaměstnanci?



S jazykovou vybaveností svých zaměstnanců jsou firmy spokojeny středně, udělily jí průměrnou známku 3,23. Polovina firem (přesně 10, většinou větší společnosti) zajišťuje pro své zaměstnance průběžná jazyková školení.

6.7 Závěry

Konkurenceschopnost lidských zdrojů v Ústeckém kraji je ovlivněna historickou orientací regionu na těžký průmysl s nízkou přidanou hodnotou. Současná struktura vzdělávací soustavy z pohledu firem neodpovídá potřebám trhu práce. V zájmu dalšího rozvoje regionu je jak pokračování v reformě vzdělávací soustavy, tak další péče o zkvalitňování profilu absolventů. Pozitivním trendem je ochota progresivních firem investovat do rozvoje lidských zdrojů a spolupracovat se školami.

7. Sociální prostředí a zdraví obyvatel

Tato kapitola stručně mapuje ty aspekty sociálních služeb, rodinné politiky a zdraví obyvatelstva, jež mají relevantní dopad na další rozvoj lidských zdrojů. Podrobnější údaje lze nalézt v příslušných dokumentech a koncepčních materiálech zmíněných v kap. 10.

7.1 Sociální služby a sociální péče

Oblast sociálních služeb doznala změn v souvislosti se zákonem 108/2006 Sb., o sociálních službách (v platnosti od 1. ledna 2007). Zákon zavádí především povinnou registraci poskytovatelů sociálních služeb a zavádění standardů kvality, ale také v oblasti financování sociálních služeb. Kraje mají nově povinnost zpracovávat pro své území střednědobé plány rozvoje sociálních služeb (pro Ústecký kraj zpracován na období 2008 – 2011).

Síť sociálních služeb v Ústeckém kraji vykazuje vysokou míru různorodosti. Jejími prvky jsou státní instituce, organizace zřízené krajem, městy a obcemi, nestátní neziskové organizace i soukromé společnosti. V Ústeckém kraji bylo v září 2007 evidováno celkem 466 sociálních služeb⁹, z toho 434 služeb má působnost v Ústeckém kraji.

Tab. 25: Sociální služby v Ústeckém kraji v roce 2007

Zařízení pobytových služeb sociální péče	129
Zařízení pobytových služeb sociální prevence	21
Zařízení ambulantních a terénních služeb sociálních péče	105
Zařízení odborného sociálního poradenství a ambulantních a terénních služeb sociální prevence	179

Zdroj: Registr poskytovatelů sociálních služeb, 20. 9. 2007

Podrobné informace o počtech zařízení v rámci jednotlivých kategorií podává příloha 7.1

Počty těchto vybraných zařízení jsou mírně vyšší, než odpovídá celorepublikovým trendům, především u pobytových zařízení sociální péče. Porovnání s jinými regiony podává příloha 7.2. Problémem je omezená dostupnost některých terénních a ambulantních zařízení sociálních služeb zejména v menších obcích a v neposlední řadě nízká informovanost veřejnosti o možnostech pomoci a poskytování sociálních služeb.

Rozložení zařízení sociální péče v jednotlivých okresech kraje je většinou rovnoměrné. Zařízení odborného sociálního poradenství a ambulantních a terénních služeb sociální prevence se koncentrují v Ústí nad Labem (52 zařízení z celkového počtu 179 v kraji). Naopak okres Louny má nejhorší dostupnost sociálních služeb (pouze 8 zařízení pobytových služeb sociální péče, žádné zařízení pobytových služeb sociální prevence).

Při **prognóze dalšího vývoje** poptávky po sociálních službách je nejvýraznějším očekávaným trendem stárnutí populace. Podíl obyvatel starších 65 let se má v horizontu roku 2050 téměř zdvojnásobit, což přinese velký tlak na zařízení sociální péče pro seniory. Přitom již dnes je kapacita domů důchodců naplněna z více než 98 % a od roku 2003 přibýlo v kraji pouze jedno zařízení tohoto typu. Domovy důchodců evidují v každém roce cca 2 400

⁹ Zdroj dat: Registr poskytovatelů sociálních služeb (iregistr.mpsv.cz),

žadatelů o umístění. Trendem vycházejícím z potřeb seniorů je co možná nejdelší setrvání v přirozeném prostředí při zachování odpovídající kvality života. Proto lze očekávat zvyšování tlaku na terénní a ambulantní služby pro seniory.

Dalšími sociálními službami, po nichž kontinuálně narůstá poptávka, jsou služby následné péče, služby zaměřené na uplatnění různých skupin obyvatel na trhu práce, poradenské služby a služby pro ohrožené sociálním vyloučením.

Vybrané ukazatele sociálních služeb v Ústeckém kraji jsou v poměru k počtu obyvatel mírně horší oproti republikovým průměrům. Situaci zachycuje následující tabulka.

Tab. 26: Vybrané ukazatele sociální péče v roce 2006

Držitelé průkazů zdravotně postižených	19 687
Žadatelé o umístění v domově důchodců	2 388
Počet osob využívajících pečovatelskou službu	6 161
- z toho v domech s pečovatelskou službou	2 403
Počet návštěv sociálních pracovníků v rámci pečovatelské služby	75 744
Výdaje na pečovatelskou službu (v tisících Kč)	67 404

Zdroj: ČSÚ, 2006

V Ústeckém kraji bylo v roce 2005 celkem 205 707 příjemců důchodů, z toho 104 512 osob pobíralo plné starobní důchody. Jejich výše v Ústeckém kraji je vyšší, než odpovídá českému průměru. To je způsobeno především průmyslovým charakterem regionu v minulosti a vyšším finančním ohodnocením zaměstnanců ve zdejším průmyslu (především v těžbě – nejvyšší důchody jsou v okrese Most). V budoucnu lze očekávat opačný trend – v souvislosti s restrukturalizací průmyslu a vysokou nezaměstnaností se snížily mzdy, což se odrazí na nižší hodnotě důchodů, jež se z nich budou vypočítávat.

Relativně vysoký ve srovnání s ČR je v Ústeckém kraji počet osob pobírajících invalidní důchody.

Počty osob pobírajících vybrané typy důchodů podává následující tabulka.

Tab. 27: Příjemci důchodů v Ústeckém kraji v roce 2006

	Důchody celkem	Plné starobní	Plné invalidní
Kraj celkem	205 707	104 512	26 730
Děčín	34 085	17 198	4 661
Chomutov	27 998	14 825	3 359
Litoměřice	30 623	14 611	5 071
Louny	21 398	10 789	2 523
Most	28 003	15 221	2 618
Teplice	34 039	16 814	4 469
Ústí nad Labem	29 561	15 054	4 029

Zdroj: ČSÚ, 2006

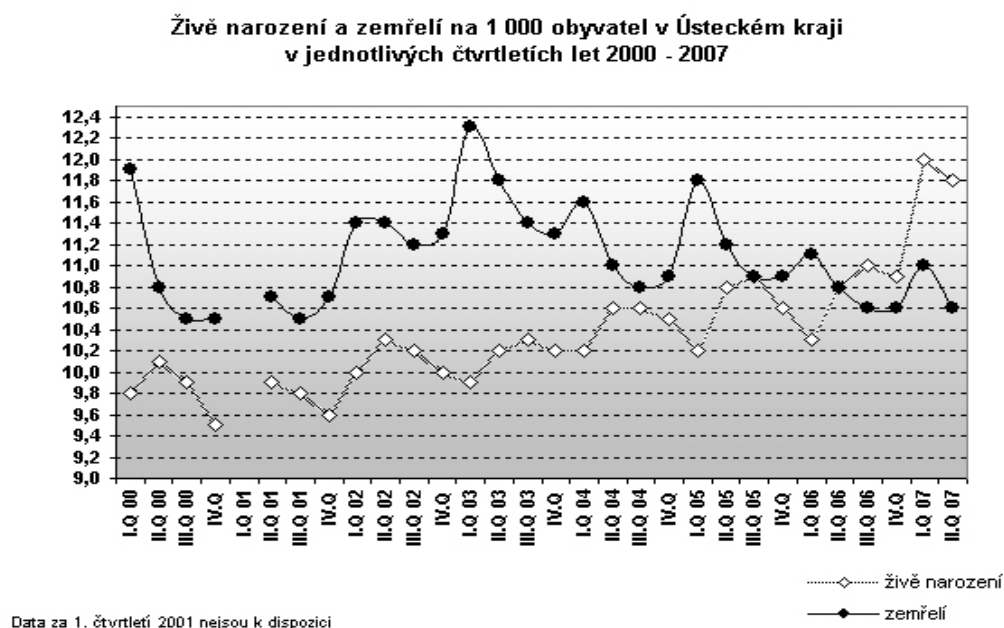
Průměrná výše starobního důchodu v Ústeckém kraji byla v roce 2005 7 724 Kč. Průměrná výše plného invalidního důchodu pak 7 497 Kč.

Na zhoršenou sociální situaci v kraji také ukazuje relativně vysoké čerpání dávek státní sociální podpory. V čerpání sociálního příplatku a příspěvku na bydlení zaujímá Ústecký kraj druhé místo v republice (za obdobně strukturálně postiženým Moravskoslezským krajem). V roce 2005 byla v kraji vyplaceno celkem 1 893 350 přídavků na dítě, 475 085 sociálních příplatků a 433 532 příspěvků na bydlení. Dle rozložení sociálních příspěvků lze vyvodit, že nejvíce je situace zhoršená v okrese Louny (nízká mzda, vysoká nezaměstnanost) a Most (sice vyšší mzdy, ale výrazně nejvyšší nezaměstnanost). Obdobná situace jako na Mostecku je v okrese Teplice.

7.2 Rodinná politika

Z všeobecně zhoršené sociální situace vyplývá i zhoršená pozice Ústeckého kraje v oblasti rodinné politiky. Podíl rozvodovosti na sňatcích je vyšší než 67 % (tento trend je od roku 1997 víceméně stálý s drobnými výkyvy). Řada trendů má však v posledních letech pozitivní průběh: klesá podíl potratů (v roce 1992 106 potratů na 100 narozených dětí, v roce 2006 50 potratů na 100 narozených dětí, i to je však v rámci ČR nadprůměrné). Zároveň klesá míra úmrtnosti a zvyšuje se porodnost. To je způsobeno jednak zlepšením zdravotního stavu populace, jednak tím, že rodí ženy z početně silných ročníků 70. let. Lze předpokládat, že v horizontu cca 5 let se porodnost začne opět snižovat.

Graf č.14: Porodnost a úmrtnost v Ústeckém kraji.



Přitom platí, že úhrnná plodnost matek v Ústeckém kraji je mírně vyšší než republikový průměr (1,38 dítěte na jednu matku, v ČR 1,26). Zároveň se zvyšuje průměrný věk matek, z 24,7 let v roce 1993 se zvýšil na 27,6 let v roce 2005.

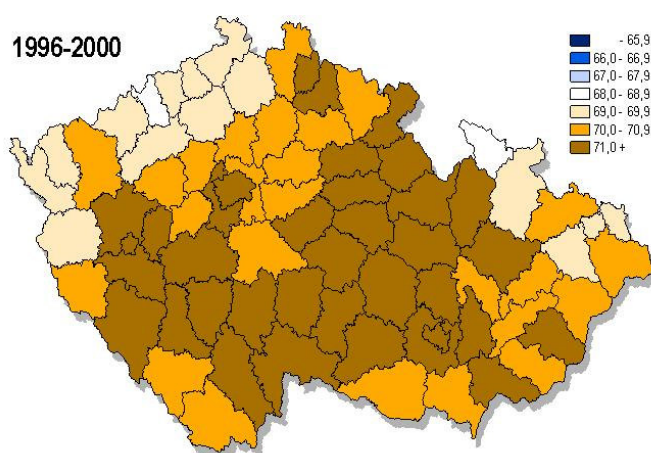
Výrazně vyšší, než je republikový průměr, je počet dětí, které se v Ústeckém kraji narodí mimo manželství. Zatímco v ČR je to průměrně 31,7 % dětí, v Ústeckém kraji 48 % dětí.

Aktivní rodinná politika v podmínkách Ústeckého kraje, přestože vždy bude navázána na rodinnou politiku státní, tak musí řešit situaci rodin v úzkém kontextu s celkovým zlepšováním sociální situace. Mimo jiné je třeba zapojit rodiny s dětmi o do ekonomického života například podporou zkrácených úvazků.

7.3 Zdravotní stav obyvatelstva

Zdravotní stav obyvatel Ústeckého kraje úzce souvisí s celkovým stavem především životního, ale i sociálního prostředí v regionu. Proto lze v posledních letech sledovat postupné zlepšování situace. Například naděje dožití se za poslední tři roky zvýšila více než o rok, nyní činí 70,76 roku pro muže a 77,27 roku pro ženy. Stále je to však výrazně méně než průměr v rámci ČR.

Graf č. 15: Naděje dožití podle okresů – srovnání v rámci ČR



Pokles úmrtnosti sledujeme od počátku 90. let minulého století. Souvisí s celkovým zkvalitněním lékařské péče, částečnou změnou životního stylu a zlepšením životního prostředí. Výrazně se také snížila úmrtnost novorozenců. Severozápadní Čechy, především pánevní okresy, nepřestávají v porovnání se zbytkem republiky vykazovat zvýšenou míru úmrtnosti a zdravotního zatížení obyvatel.

Zdroj: ČSÚ

Nejčastější příčinou smrti v Ústeckém kraji jsou nemoci oběhové soustavy (4 361 případů z celkem 8 719 úmrtí v roce 2006). Nadprůměrně vysoké je také procento zemřelých na rakovinu (2 416 případů). Nemoci oběhové soustavy, trávicí soustavy a novotvary jsou také stabilně nejčastějšími příčinami hospitalizace pacientů v kraji.

Počet sebevražd v kraji klesá, za rok 2006 jich bylo hlášeno 130.

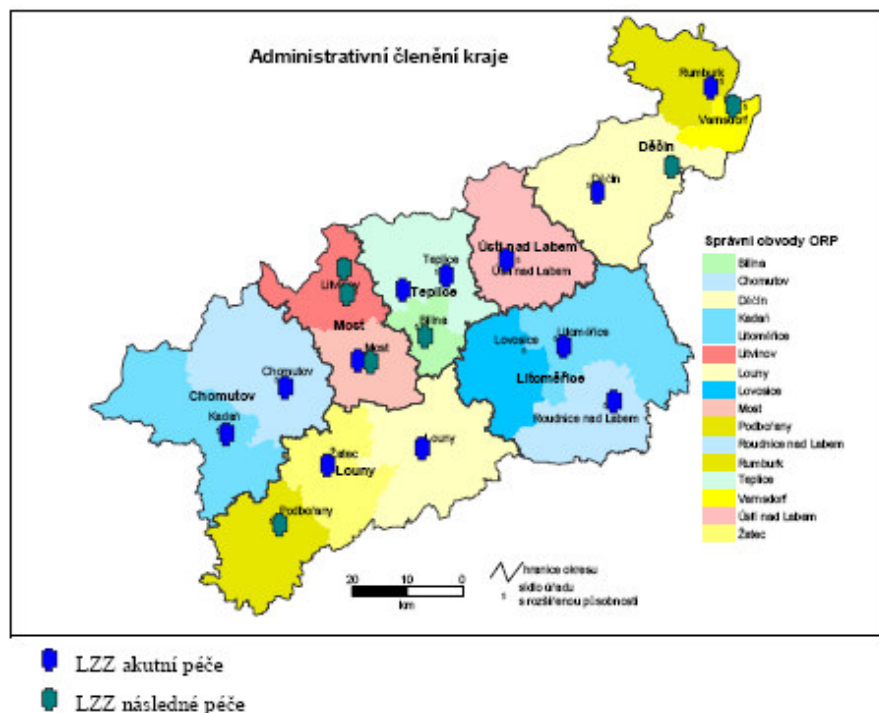
Každoročně je v Ústeckém kraji hlášeno cca 200 000 případů pracovní neschopnosti, z toho v téměř 90 % případů je příčinou nemoc, u zbytku úraz. V pracovní neschopnosti zůstávají zaměstnanci průměrně 33 dnů (údaje za rok 2005).

Zdravotnická zařízení v Ústeckém kraji se koncentrují převážně do velkých měst regionu. Počty lékařů a zdravotnických zařízení jsou nižší, než odpovídá statistickým průměrům pro Českou republiku. Na jednoho lékaře připadá v Ústeckém kraji 302 pacientů, průměr ČR je

251. Největší tlak poptávky je u praktických lékařů pro dospělé a děti a dorost, stomatologů a některých specializovaných oborů.

V Ústeckém kraji funguje 21 nemocnic, 13 odborných léčebných ústavů a 274 dalších zdravotnických zařízení (laboratoře, hygienické stanice, poradny, rehabilitační zařízení, lázně atd.). Součástí zdravotnické sítě je 185 lékáren (také menší počet lékáren na 1000 obyvatel, než odpovídá českému průměru).

Graf č. 16: Nemocnice na území Ústeckého kraje



Zdroj: Optimalizace lůžkové péče na území Ústeckého kraje, data k 31. 12. 2006

Rozložení zdravotnických zařízení v rámci jednotlivých okresů kraje je rovnoměrné. Výjimkou je na jednom pólu Ústí nad Labem s vysokou koncentrací zdravotnických zařízení a na druhém pólu Lounsko s podprůměrnými počty lékařů. Vyšší počty lékařských ordinací a dalších zařízení v okrese Děčín jsou dány menší koncentrací obyvatel v tomto regionu. V okresech Ústí nad Labem a Teplice sledujeme deficit nemocničních lůžek akutní i následné péče, naopak mírný přebytek v okresech Louny, Litoměřice a Děčín.

Podrobné rozložení zdravotnických zařízení a počtů lékařů v okresech kraje podává příloha 7.3.

8. Prognóza budoucího ekonomického vývoje ve vazbě na lidské zdroje

Tato kapitola vychází ze zmapované situace ekonomické struktury Ústeckého kraje. Na základě známých údajů a trendů se snaží postihnout budoucí vývoj hospodářství v regionu a definovat, jaké nové požadavky budou v dalších letech kladeny na lidské zdroje.

8.1 Očekávané změny v zaměření ekonomiky kraje

Změny čekají Ústecký kraj jak ve struktuře jednotlivých oborů, ve velikosti podniků i v charakteristice ekonomického prostředí regionu.

Oborové zaměření ekonomiky

Z hlediska oborového zaměření ekonomiky Ústeckého kraje lze předpokládat zachování významného podílu těžby, především **dobývání hnědého uhlí**. Přestože počet zaměstnanců v tomto oboru se bude kontinuálně snižovat, sama činnost bude pokračovat i v horizontu příštích cca 40 let. Pro další vývoj těžby uhlí bude rozhodující energetická koncepce ČR, která určí, do jaké míry bude v energetickém mixu ČR zastoupeno hnědé uhlí a tepelné elektrárny. Aktuálně platná státní energetická koncepce ČR počítá s několika variantními scénáři budoucího vývoje. Nejpravděpodobnější z nich je ten, který kalkuluje s pokračující výrobou elektrické energie z hnědého uhlí. Pro realizaci tohoto cíle bude pravděpodobně nutná úprava či zrušení ekologických limitů těžby, jež jsou zakotveny v zákoně již od roku 1991.

Na těžbu uhlí kontinuálně navazují **rekultivace**. V současné době probíhající rekultivace výsypek bude v horizontu příštích 10 – 20 let nahrazena přímou rekultivací nynějších dobývacích prostorů. Prozatím preferovanou formou rekultivace hlavních důlních děl je hydrická rekultivace (zatápění). Prvním velkým projektem tohoto typu je zatopení lomu Chabařovice, jež by mělo být dokončeno v roce 2008. Rekultivovaná a následně revitalizovaná území vytvoří vyšší potenciál pro využití krajiny k účelům rekreace a cestovního ruchu.

Na těžbu uhlí navazuje v Ústeckém kraji **výroba elektrické energie**. I zde se počítá s pokračováním tohoto odvětví i v příštích desetiletích, energetická společnost ČEZ v současné době provádí inovaci a výměnu technologických celků v tepelných elektrárnách na území Ústeckého kraje. Nové energetické zdroje pracují s vyšší účinností a produkují menší množství emisí, dopad na životní prostředí přesto nebude zanedbatelný. Vzhledem k vyšší automatizaci provozu a ke koncentraci firem lze počítat s dalším mírným snižováním počtů zaměstnanců v sektoru energetiky.

Významnou pozici si v Ústeckém kraji v horizontu příštích cca 20 let zachová **průmyslová výroba**. Počet pracovníků v sekundárním sektoru si bude udržovat v poměru se zaměstnanci služeb vyšší podíl, než odpovídá průměru v rámci ČR. Lze předpokládat další rozvoj zpracovatelského průmyslu, avšak s odlišným zaměřením, než je tomu v současné době. Bude pokračovat odklon od extenzivního těžkého průmyslu s malou přidanou hodnotou směrem k náročnějším výrobám, jež vyžadují mimo jiné kvalifikovanější pracovní

sílu. Tahounem tohoto vývoje bude export. Ještě více se prohloubí orientace firem z Ústeckého kraje na trhy západní Evropy, především Německa.

Významnými subjekty ve sféře průmyslové výroby budou zahraniční investoři působící v průmyslových zónách. S rostoucí obsazeností vhodných průmyslových zón v kraji lze očekávat vyšší tlak na využití dosud volných brownfields. Dominantními obory v rámci průmyslu budou stále strojírenství (zaměřené na výrobu strojů a přístrojů včetně elektrických a na výrobu automobilových součástek) a chemická výroba (základní chemická výroba, paliva, postupný přechod k náročnějším výrobám – chemická vlákna, polymery atd.). I v dalších letech bude především vlivem zahraniční konkurence pokračovat pokles významu dříve tradičního textilního průmyslu. Svou pozici si dále udrží sklářství a výroba porcelánu.

Průmyslový charakter regionu se může stát problematickým v případě ekonomické recese výrobního sektoru například vlivem skokového zdražení energií nebo ztráty odbytu na zahraničních trzích. Zatím jen těžko odhadnutelné dopady bude mít také státní politika (podpora investorů apod.).

Zemědělství v Ústeckém kraji si podrží význam především v okresech Litoměřice a Louny. Zůstane zachováno tradiční zaměření (chmelařství, ovocnářství, pěstování zeleniny), bude však velmi pravděpodobně pod ekonomickým tlakem zahraniční konkurence. Subjekty podnikající v tomto sektoru se tak zaměří i na novou produkci (např. energetické plodiny), případně budou doplňovat zemědělství navazujícími ekonomickými aktivitami.

V oblasti **terciárního sektoru** je v současné době již téměř nasycen trh služeb, jeho další významný rozvoj již není příliš reálný. Segmentem, který vykazuje růstový potenciál do budoucna, je oblast turistiky a cestovního ruchu související s využitím krajinného potenciálu kraje (Děčínsko, Krušné hory, České středohoří, Polabí). Limitujícím faktorem pro další rozvoj cestovního ruchu je přetrvávající negativní image Ústeckého kraje, nedostatky v infrastruktuře a chybějící ucelená propagace regionu. Oblasti cestovního ruchu se však v posledních letech dostává větší pozornosti, a tak lze očekávat další zlepšování současného stavu.

Velikost podniků

Lze předpokládat, že v kraji zůstane zachováno několik **významných podniků** s více než 1000 zaměstnanci, především v sektorech těžby a chemického průmyslu. Počet subjektů se může změnit administrativními zásahy (např. sloučení Severočeských dolů a MUS). Celkový počet zaměstnanců ve velkých podnicích však bude kontinuálně klesat.

Významnější roli na trhu budou hrát **malé a střední firmy** s cca 5 – 50 zaměstnanci, které již dnes v úhrnu zaměstnávají stejné množství osob jako velké podniky. Malé firmy obecně lépe reagují na nové požadavky trhu a operativněji přistupují k pracovní síle. Jejich další růst však bude limitován omezeným přístupem k investicím především do výrobního zařízení a také přetrvávající nízkou kvalitací pracovní síly.

Malé a střední firmy budou nicméně z významné části závislé na roli subdodavatelů pro velké společnosti v regionálně významných oborech, neboť potenciál jejich mezinárodního prosazení v globalizované ekonomice je snížen nedostatečným investičním potenciálem této sféry české ekonomiky.

Ve sféře soukromých podnikatelů – **živnostníků** bude v příštích cca deseti letech přetrvávat obecně menší snaha obyvatel kraje řešit svou ekonomickou situaci vlastním podnikáním. Naopak bude pravděpodobně vzrůstat počet obyvatel především v příhraničních okresech regionu, kteří budou aktivně vyhledávat práci ve Spolkové republice Německo, především v řemeslných profesích, ale i ve službách.

Ekonomické prostředí regionu

Významným impulsem pro další rozvoj regionu bude zdokonalení **infrastruktury**. Hlavní roli zde má dobudování dálnice D8 v úseku přes České středohoří a silnice č. 7 Praha – Chomutov – SRN. Tyto komunikace se stanou významnými póly rozvoje regionu, lze předpokládat koncentraci ekonomických aktivit podél jejich tras.

Podobný význam bude mít mezinárodní železniční koridor Praha – Ústí nad Labem – Děčín – SRN. Lze očekávat také zvýšení významu páteřní regionální železniční trati Děčín – Ústí nad Labem – Teplice – Most – Chomutov. Dopravní význam řeky Labe bude záviset na realizaci plánů jejího zplavnění (tj. budování jezů), což je investičně velmi náročná akce s výraznými dopady na životní prostředí a ne zcela prokazatelným ekonomickým efektem.

Součástí rozvoje náročnějších výrobníků bude vyšší používání moderních technologií komunikace i výroby. Stálou pozornost je třeba věnovat tvorbě datových a komunikačních sítí jako potenciálních prvků stimulujících další rozvoj.

Regionálně významnými rozvojovými oblastmi se stanou **průmyslové zóny** na území kraje. Význam bude mít především průmyslová zóna Triangle (Žatecko), meziměstský prostor mezi Teplicemi a Ústím nad Labem, průmyslové zóny v okolí Klášterce nad Ohří a Kadaně a Lovosicko. Oblast Rumburska je limitována obtížným dopravním spojením na centrum regionu, může však výhodně navázat na nedaleké hospodářsky rozvinuté oblasti v SRN.

Na druhou stranu **okrajové lokality** regionu, především Krušné hory a venkovské oblasti litoměřického a lounského okresu, budou pravděpodobně čelit dalším ztrátám pracovních míst. Je třeba proto podporovat kvalitní dopravní infrastrukturu a možnosti dojíždění obyvatel těchto oblastí za prací do center regionu.

V příštích letech lze předpokládat **celkovou stabilizaci** legislativy v ekonomické oblasti a obecně právního prostředí. Také bude pokračovat postupně se zvyšující spolupráce v rámci podnikatelského sektoru, sdružování v hospodářských komorách apod.

V období let 2007 – 2013 bude navíc hrát pozitivní roli čerpání financí z dotačních titulů EU. Přestože část financí je vyčleněna obecně na podporu kvality podnikatelského prostředí (infrastruktura apod.), v řadě oblastí může být příjemcem podpory přímo privátní sféra. Důležité pro maximální využití dotačních titulů bude zejména:

- včasné schvalování dotačních programů
- administrativní (ne)náročnost žádostí o dotace
- způsob posuzování veřejné podpory ze strany hodnotitelů projektů a tedy faktická výše dotací dostupná pro jednotlivé příjemce
- informační politika motivující soukromý sektor k podávání žádostí

Faktory dalšího rozvoje hospodářství v Ústeckém kraji

Na základě uvedených trendů lze stanovit několik hlavních pozitivních a negativních faktorů vývoje ekonomiky v Ústeckém kraji v horizontu příštích cca 15 let.

Pozitivní faktory rozvoje hospodářství:

- průmyslová tradice regionu
- geografická poloha
- nízké náklady na pracovní sílu
- zapojení do zahraničního obchodu
- existence hospodářských a agrárních komor
- existence podpůrných programů
- existující síť vzdělávacích zařízení
- dostatek volné pracovní síly
- surovinová základna
- dopravní infrastruktura
- rekultivace následků důlní činnosti
- potenciál pro spolupráci se SRN

Negativní faktory rozvoje hospodářství:

- převaha velkých firem
- nedostatečná kvalifikace pracovní síly
- zastaralé technologie
- nedostatek investičního kapitálu
- dosavadní zaměření na výroby s nízkou přidanou hodnotou
- nízká produktivita práce
- nedostatečný marketing
- malý zájem o sdružování a společnou práci
- nesystematičnost politik podpory podnikání
- malá orientace malých a středních forem v možnostech podpory
- struktura absolventů neodpovídá potřebám trhu práce
- špatná mobilita pracovní síly
- nízká vzdělanost a motivace obyvatelstva
- ekologické zátěže z minulosti
- špatná kvalita silnic 2. a 3. třídy a nedostatečné dopravní spojení v okrajových oblastech
- přetrvávající negativní image regionu

8.2 Očekávané dopady změn na trh práce a kvalifikaci

Změny v hospodářské struktuře, jež lze pro Ústecký kraj predikovat v horizontu příštích cca 15 – 20 let, budou mít významné dopady na trh práce, především kvůli novým nárokům na

pracovní sílu. Trh práce bude obecně dynamičtější, bude rychleji reagovat na aktuální hospodářskou situaci i na sektorové změny v jednotlivých oborech. Výrazně se zvýší nároky na motivaci zaměstnanců.

Z hlediska **zaměstnanosti** bude stěžejním sektorem zpracovatelský průmysl, především se zaměřením na výrobu strojů včetně elektrických, na chemickou výrobu a na subdodávky pro automobilový průmysl. Naopak početní stavy zaměstnanců v oborech těžby a energetiky se již dále zvyšovat nebudou. Konstantní bude rovněž počet pracovních sil ve stavebnictví.

Oblasti schopnou ještě absorbovat jisté množství pracovních sil zůstává terciární sektor, především podnikání v oboru obchodu a služeb. Problémem této oblasti je vysoká obměna hospodařících subjektů – lidé nejen začínají podnikat, ale vysoký počet živnostníků a drobných podnikatelů svou činnost také každoročně ukončuje. Silným konkurentem v oblasti obchodu jsou mezinárodní řetězce, jejichž pozice ve všech městech regionu kontinuálně posiluje a stále ještě nedosáhla svého maxima.

Výrazným zaměstnavatelem v regionu zůstane veřejná sféra. Absolutní počet osob působících v tomto sektoru se však již dále příliš zvyšovat nebude.

V nejbližších letech nelze očekávat výraznější pokles **nezaměstnanosti**. Poptávka po kvalifikovaných zaměstnancích již dnes v řadě oborů převyšuje nabídku. Vysoká nezaměstnanost je strukturálního původu, je způsobena nevhodnou kvalifikací pracovních sil uvolněných z těžebního a těžkého průmyslu. Jejich další uplatnění na trhu práce je velice obtížné. Pokles nezaměstnanosti bude následovat až po celkové změně demografické, sociální a hospodářské situace regionu.

Výraznějším problémem může být sektorová a lokální nezaměstnanost. Je třeba předejít dalšímu zvýšení nezaměstnanosti souvisejícímu s pokračující restrukturalizací ekonomiky. V souvislosti s koncentrací hospodářských aktivit do spádových center regionu (velká města, průmyslové zóny) a útlumem zemědělské výroby hrozí další ztráta pracovních příležitostí v okrajových částech regionu. Jedním z cílů rozvojové politiky by proto měla být podpora náhradních ekonomických činností v těchto oblastech.

Z hlediska **vzdělání** budou zaměstnavatelé stejně jako doposud požadovat především technicky zaměřené pracovní síly, avšak s vyšší kvalifikací, než tomu bylo v minulosti. Nutností bude schopnost práce s moderní technikou a průmyslovými technologiemi.

U technicky zaměřeného vzdělávání lze již v současné době sledovat nárůst poptávky po absolventech s maturitou oproti vyučeným. Tento trend bude dále pokračovat.

Všeobecné střední vzdělávání zůstane významnou složkou vzdělávací soustavy, mělo by však lépe reagovat na celkovou situaci na trhu práce a nabízet diferencovanější studijní programy.

V regionu bude v příštích několika letech nadále výrazně chybět pracovní síla s vysokoškolským vzděláním technického směru. Absolventi technických škol, přestože původem z regionu, nacházejí zajímavější a lépe hodnocenou práci v jiných krajích ČR (Praha), případně v zahraničí. Tento trend představuje významný negativní faktor pro další rozvoj hospodářství kraje směrem k výrobám s vyšší přidanou hodnotou. Zlepšením by bylo podporovat další posílení technicky zaměřeného vysokého školství v regionu, především formou spolupráce s existujícími vzdělávacími zařízeními (technické vysoké školy z Prahy).

Má-li vzdělávací soustava v lépe odpovídat potřebám zaměstnavatelů v regionu, bude v příštích letech nutné zejména:

- posílit kapacitu vzdělávací soustavy v perspektivních oborech (strojírenství, elektrotechnika, elektronika, chemie)
- upřednostňovat vyšší kvalifikaci pracovní síly (větší podíl maturantů oproti vyučeným)
- zachovat dostatečné množství absolventů s řemeslným zaměřením
- zvýšit počet vysokoškoláků v technických oborech
- pokračovat v rozvoji všeobecného středního školství
- provázat vzdělávací soustavu s významnými zaměstnavateli
- usilovat o maximální současnost předávaných poznatků
- věnovat pozornost nejen odborné kvalifikaci, ale i osobnostnímu profilu absolventů
- pro zajištění dalších podmínek rozvoje lidských zdrojů rozvoj vzdělávacích možností v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb

Osobnostní profil zaměstnanců bude v příštích letech hrát nemenší roli než jejich kvalifikace. Trh práce bude vyžadovat především schopnost pružně se přizpůsobovat odborným změnám v jednotlivých oborech. Klíčovým prvkem rozvoje lidských zdrojů bude kontinuální celoživotní vzdělávání, často v režii středních a velkých firem. Vzrostou též požadavky na mobilitu pracovních sil.

Privátní sektor již v současné době upřednostňuje pracovníky s výraznou výkonovou motivací, schopné samostatného řešení stále složitějších odborných otázek. Tento trend bude pokračovat i v příštích letech, a to jak u domácích, tak tím více u zahraničních zaměstnavatelů.

S pokračující narůstající orientací firem v Ústeckém kraji na export roste důležitost cizích jazyků. Nároky na kompetence v cizím jazyce se přitom posouvají i mezi donedávna opomíjenou pracovní sílu s nižší kvalifikací (bez maturity). Nejvýznamnějšími cizími jazyky budou pro zaměstnance v Ústeckém kraji i nadále angličtina a němčina, jejich vzájemný poměr závidí na podmínkách v rámci odvětví, případně se liší i podle zaměření jednotlivých firem.

S nárůstem významu moderních komunikačních prostředků se obdobně jako u jazyků bude dále zvyšovat význam schopnosti práce s počítačem. A to jak v oblasti obecných schopností (kancelářský software, internet), tak v případě náročnějších výrob i se specializovanými programy (CNC obrábění apod.).

Důležitými schopnostmi a vlastnostmi zaměstnanců na budoucím trhu práce tak budou zejména:

- ochota k celoživotnímu učení
- ochota ke změně zaměstnavatele (stále se bude snižovat počet pracovníků, kteří stráví celý pracovní život v jedné firmě)
- mobilita (dojíždění za prací v rámci regionu, např. do průmyslových zón)
- motivace a cílevědomost (i u zaměstnanců s nižší odbornou kvalifikací)

- jazykové kompetence
- ICT kompetence

8.3 Dopady změn na oblast zdravotnictví a sociálních služeb

Zdravotnictví a sociální služby jako klíčové sektory zajišťující podmínky pro úspěšný rozvoj lidských zdrojů budou v horizontu příštích cca 20 let čelit významným tlakům na poskytované služby i na jejich rozsah a objem. Hlavními faktory, které budou tuto oblast ovlivňovat, jsou na jedné straně demografická a sociální situace regionu, na straně druhé ekonomické podmínky působení.

Z hlediska **demografie** lze předpokládat zachování mírné snížení počtu obyvatel v Ústeckém kraji, kdy ztráty způsobené přirozenou měnou obyvatel budou dorovnávány migrací. Významným jevem však bude stárnutí populace, především výrazný nárůst počtu obyvatel v seniorském věku – nad 65 let, a to jak procentuálně, tak v absolutních číslech. Jejich počet by se ve výhledu do roku 2050 mohl až zdvojnásobit oproti současnému stavu a dosáhnout počtu více než 200 000 osob.¹⁰

Z hlediska **sociální situace** je další vývoj obtížněji predikovatelný, závisí na celkových trendech vývoje české společnosti včetně vládní politiky. Na základě současných trendů lze předpokládat další pokles nezaměstnanosti, i když rychlost tohoto poklesu se bude postupně zmírňovat. Současná míra registrované nezaměstnanosti v Ústeckém kraji (13,15 %) může v horizontu cca 10 – 15 let poklesnout o 1,5 – 2,5 procentního bodu. Stále však v kraji budou početně silné skupiny dlouhodobě nezaměstnaných a nezaměstnatelných osob. Jejich počet se může z hlediska výpočtu nezaměstnanosti snížit při přechodu těchto skupin obyvatel do důchodového věku.

V kraji lze předpokládat zachování stávajícího trendu zvyšování životní úrovně tažené především růstem mezd, na druhou stranu zůstane zachována míra negativních sociálních jevů způsobená specifickými problémy regionu. Nedojde-li k řešení situace, bude se zhoršovat sociální vyloučení osob obývajících ohrožené lokality („ghetta“).

Z **ekonomického** hlediska můžeme předpokládat tlak na zefektivnění finančních prostředků vynakládaných na oblast zdravotnictví a sociálních služeb. Bude však především záležet na způsobu financování této sféry. Zároveň je obtížné přesně vymezit přínos strukturálních fondů EU v období 2007 – 2013 vzhledem k tomu, že národní operační programy postihují širší sféry aktivit než úzce zdravotnictví a sociální služby a jejich členění neodpovídá zcela struktuře zdravotnictví a sociálních služeb.

V oblasti **zdravotnictví** bude pravděpodobně pokračovat současný trend koncentrace a jednotného řízení služeb s tím, že v regionu bude vytvořena kapacitně dostatečná síť zdravotnických zařízení, přičemž dojde k početnímu omezení a koncentraci specializovaných oborů. Efekt, který v současnosti nelze předvídat, budou mít změny v oblasti zdravotních pojišťoven (možná privatizace).

V oblasti **sociálních služeb** lze v souladu s moderními trendy předpokládat tendenci omezování kapacity ve velkých lůžkových zařízeních a naopak posílení sektoru terénních a ambulantních služeb. Otevřenosti systému sociálních služeb bude využívat větší množství

¹⁰ Prognóza populačního vývoje v Ústeckém kraji, Český statistický úřad.

poskytovatelů. Významnou roli proto bude mít zajištění příslušných standardů péče, které umožní sledovat kvalitu poskytovaných služeb, a zároveň zajištění pokud možno akreditovaného vzdělávání pro poskytovatele služeb.

Při řízení zdravotnictví a sociálních služeb bude zachována významná role kraje především díky jeho zřizovatelské funkci vůči Krajské zdravotní, a.s. To umožňuje aktivní postup jednak vůči zdravotním pojišťovnám, jednak při řízení zdravotních a zdravotnických služeb v regionu včetně zajišťování návazného vzdělávání pro zdravotnické i nezdravotnické profese. V oblasti sociálních služeb byly zrušeny příspěvky krajům na výkon zřizovatelských funkcí vůči zařízením sociální péče. Ústecký kraj má nadále zřizovatelskou roli vůči devatenácti příspěvkovým organizacím sociálních služeb, dále podporuje poskytování sociálních služeb prostřednictvím vlastního dotačního programu. Zřizovateli dalších organizací poskytujících sociální služby jsou obce, v kraji navíc v této oblasti působí řada nestátních neziskových organizací. Potenciál oblasti sociálních služeb lze zvýšit aktivní vzájemnou komunikací všech subjektů působících v této sféře.

9. Institucionální, politické a odborné zázemí pro řízení lidských zdrojů

Tato kapitola stručně mapuje existující předpoklady pro řízení lidských zdrojů v rámci Ústeckého kraje i na municipální úrovni.

9.1 Krajská úroveň

Hlavní rolí **Ústeckého kraje** v současném vzdělávacím systému je fungovat jako zřizovatel středních škol. Ze sítě zařízení, které v regionu poskytují středoškolské vzdělání, je Ústecký kraj zřizovatelem cca 73 % škol. Síť doplňuje 23 % soukromých vzdělávacích zařízení, tři obecní a dvě církevní střední školy. Příslušným odborem v rámci organizační struktury Krajského úřadu Ústeckého kraje je Odbor školství, mládeže a tělovýchovy s přiměřeným personálním i odborným zázemím.

Na krajské úrovni působí rovněž **Rada pro rozvoj lidských zdrojů Ústeckého kraje**. Je to stálý poradní a iniciativní orgánem vedení Ústeckého kraje, Hospodářské a sociální rady Ústeckého kraje a Rady ředitelů Úřadů práce Ústeckého kraje v oblastech strategického řízení rozvoje lidských zdrojů.

Hlavní náplní činnosti Rady RLZ je:

- působit jako vysoce odborný tým složený ze zástupců veřejné správy, sociálních partnerů, hospodářské komory, významných podniků a škol a vzdělávacích zařízení
- přispívat ke strategickému orientování činností této sítě aktérů zainteresovaných na rozvoji lidských zdrojů
- iniciovat, vytvářet a posuzovat koncepční a realizační podklady určené k rozhodnutí Krajského úřadu Ústeckého kraje, které se týkají RLZ
- sledovat a koordinovat informace o procesu čerpání finančních prostředků ze Strukturálních fondů EU v oblasti RLZ
- spolupracovat s Radou vlády RLZ, ostatními krajskými radami RLZ a dalšími partnery působícími v oblasti RLZ

V Radě pro rozvoj lidských zdrojů Ústeckého kraje jsou zastoupeny Ústecký kraj, Rada ředitelů úřadů práce Ústeckého kraje, Hospodářská a sociální rada Ústeckého kraje, odborové organizace, Svaz obcí a měst, Krajská hospodářská komora, Agrární komora, neziskové organizace, několik vzdělávacích institucí, Univerzita J. E. Purkyně, Klub personalistů, zástupci strategických zaměstnavatelů a Svazu průmyslu.¹¹

9.2 Municipální úroveň

Na úrovni jednotlivých měst a obcí funguje řada na sobě nezávislých aktérů, kteří však svým jednáním mají relevantní menší či větší vliv na sféru lidských zdrojů. Jsou to zejména:

- **obce** jako zřizovatelé sítě mateřských a základních škol

¹¹ Zdroj: internetové stránky Rady pro rozvoj lidských zdrojů Ústeckého kraje (www.rrlzuk.cz)

- **úřady práce** jako správní úřady, které v rámci své působnosti zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sledují a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů, v Ústeckém kraji tak funguje sedm úřadů práce. Ačkoliv z hlediska nezaměstnaných jsou úřady práce vnímány často jen jako instituce pro výplatu podpory v nezaměstnanosti, z hlediska rozvoje lidských zdrojů je nezastupitelná jejich činnost jako prostředníka mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání a při zajišťování rekvalifikací. Význam úřadů práce roste s posilováním významu (a finančních prostředků) aktivní politiky zaměstnanosti.
- **konkrétní vzdělávací instituce.** Především střední školy nejsou v kraji rozloženy rovnoměrně a tím výrazně ovlivňují poptávku po středním vzdělávání. Jejich rozhodnutí (oborové zaměření, forma studia apod.) tak mají výrazný dopad na žáky základních škol. Zároveň se stále zvyšuje význam středních škol v celoživotním učení a získávání dodatečné kvalifikace.
- **soukromé vzdělávací subjekty.** V Ústeckém kraji působí cca privátních 30 subjektů zajišťujících rekvalifikační vzdělávání, 17 soukromých jazykových škol a 7 vzdělávacích center.¹² Zaměřují se jak na absolventy, tak na průběžné celoživotní vzdělávání v různých oborech.
- **firmy** – zejména významní aktéři v průmyslové sféře s velkými počty pracovníků realizují pro své zaměstnance průběžná školení zaměřená jak oborově, tak na rozvíjení dalších kompetencí (především jazykových). Velké firmy také často mají vytvořenu vlastní více či méně formalizovanou strategii lidských zdrojů sledující především kvalitu zaměstnanců a v návaznosti na ni stanovující kariérní a odborné plány rozvoje.

9.3 Komunikace a spolupráce

Jednotliví aktéři ve sféře lidských zdrojů stále působí převážně individuálně, realizované programy často postrádají širší partnerství a návaznost. Schází také větší využívání dostupných dat o trhu práce a především prognózování ekonomického vývoje do budoucna. Při plánování zaměření vzdělávací soustavy a rekvalifikačních programů není vhodné reagovat na současný nebo dokonce minulý stav, ale spíše anticipovat budoucí vývojové tendence.¹³

Ze šetření provedeného u podnikatelské sféry Ústeckého kraje vyplynulo, že zaměstnavatelé nepříliš dobře hodnotí schopnost vzdělávací soustavy v kraji připravovat lidské zdroje pro potřeby výrobního sektoru. Firmy postrádají zejména dostatek kvalifikovaných pracovníků v technických oborech. Kritizovány jsou i rekvalifikační programy úřadů práce. O velkou část absolventů škol i rekvalifikací v Ústeckém kraji není na trhu práce zájem.

Při zkoumání **současných typů spolupráce** v oblasti lidských zdrojů v Ústeckém kraji sledujeme, že pro firmy jsou nejčastějšími partnery střední školy a úřady práce. Naopak pro školy nejsou úřady práce příliš významným partnerem. To naznačuje nedostatečnou zpětnou

¹² Dle Studie posuzující aktuální stav v oblasti profesního vzdělávání dospělých v Ústeckém kraji

¹³ Podrobněji viz studie Mapování pro vznik partnerství na trhu práce

vazbu při plánování náplně studia. Obce jako své partnery na trhu práce uvádějí nejčastěji firmy, naopak opomíjejí školy. To napovídá, že potenciál vzdělávacích zařízení v regionu není plně využit.

Základem **vazby „firma – škola“** v Ústeckém kraji je spolupráce místních firem s technickými SOŠ. To vyplývá mj. z orientace hospodářství, které se vyznačuje vysokým podílem průmyslové výroby a montáže (mnohdy pod zahraniční kontrolou). Prudký rozvoj průmyslové výroby v posledních 10 letech se projevuje firmami silně pocitovanou absencí kvalifikovaných pracovníků technických profesí. Problém nedostatku kvalifikovaných pracovníků v technických oborech bude dále narůstat v souvislosti s nedávným příchodem významných zahraničních firem do průmyslové zóny Triangl, které nabídkou atraktivních pracovních míst přetahují zaměstnance místním firmám. Lze proto doporučit zaměření spolupráce / partnerství na modernizaci a další rozvoj středního technického vzdělávání. Dalším významným tématem je rozvoj vysokoškolského technického vzdělávání v kraji.

U **vazeb „firma – firma“** sledujeme prozatím poměrně slabou spolupráci firem v Ústeckém kraji se specializovanými pracovními agenturami.

Vazba „firma – veřejná správa“ je v kraji poddimenzována. K aktivní spolupráci s ÚP se hlásí pouze necelá čtvrtina středních a velkých firem. Nejčastějším terčem kritiky ze strany firem je, že ÚP pracují s lidmi, kteří nemají při stávajícím nastavení systému sociální podpory motivaci k práci a vlastnímu rozvoji. Oproti krajům s nižší úrovní nezaměstnanosti a nižším počtem dlouhodobě nezaměstnaných mají místní ÚP podstatně omezenější prostor pro zaměření své pozornosti na další témata trhu práce vedle nezaměstnanosti, která je stále vnímána jako klíčové pole působnosti ÚP. V rámci vztahu firma - ÚP je v Ústeckém kraji proto zásadní rozpor mezi zaměřením aktivit ÚP a potřebami firem. Zatímco ÚP do firem posílají velmi obtížně zaměstnatelné uchazeče o práci a investují čas a prostředky do znovuzачlenění těchto osob na trh práce, firmy čelí problémům s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Tento rozpor je základní příčinou velmi nízké intenzity spolupráce mezi firmami a ÚP.¹⁴

¹⁴ Podle studie Mapování pro vznik partnerství na trhu práce

10. Programové dokumenty a legislativní normy v oblasti lidských zdrojů

Tato kapitola podává výčet a případnou stručnou charakteristiku základních dokumentů, které ovlivňují oblast lidských zdrojů. Podrobná analýza veškerých zdrojových dokumentů leží mimo rámec této strategie. Základní zaměření uvedených dokumentů však je dostatečným vodítkem pro koncepční plánování rozvoje lidských zdrojů v regionu.

10.1 Strategické cíle Evropské unie

Snahy změnit školství a systém vzdělávání v Evropě sahají do 80. let 20. století. Vážněji se k integraci vzdělávání přistoupilo v 90. letech. Soubor kroků k transformaci a unifikaci systému vzdělávání se tzv. nazývá **Boloňský proces**, započatý v roce 1988 na sjezdu rektorů na univerzitě v italské Boloni.

Od konference Rady Evropské unie v Boloni, konané v roce 1999, se pořádají po dvou letech meetingy ministrů školství a přizvaných organizací věnujících se vzdělávání. Po Boloni následovala konference v Praze (2001), Berlíně (2003), Bergenu (2005) a Londýně (2007). Na řadě je belgická Lovaň (2009).

Výsledkem konferencí jsou deklarace nebo komuniké, kam by se mělo evropské vzdělávání, potažmo i terciární vzdělávání a věda a výzkum, ubírat. Hlavními definovanými pravidly pro evropské vzdělávací systémy jsou:

- vytvoření tzv. European Higher Education Area (EHEA) = Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání – integrace VŠ
- přijetí 3 stupňů vysokoškolského vzdělávání: bakalářského, magisterského, doktorandského
- zavedení kreditního systému – vede ke snazší mobilitě studentů (prostupnost systému)
- spolupráce v obsahu vzdělávání
- spolupráce s ostatními zeměmi mimo Evropu (otevřenost)
- udržení kvality
- sociální rozměr vzdělávání
- atraktivita vzdělávání (rozmanitost)

Postupem času se do centra pozornosti stále více dostává problematika celoživotního učení a vzdělávání. Hlavními přijatými dokumenty v této oblasti jsou:

- Rámec kvalifikací pro Evropský prostor celoživotního vzdělávání (Overarching framework of qualifications for EHEA)
- Soubor standardů, postupů a hlavních směrů v oblasti zabezpečení kvality – princip Evropského registru agentur pro zabezpečení kvality

Stálou prioritou je mobilita a sociální rozměr procesu.

Institucemi, které na evropské úrovni operují v oblasti lidských zdrojů, jsou:

- Evropská komise, respektive její komisariát zabývající se vzděláváním, kulturou a jazyky, jehož vedoucím je Slovák Ján Figel (od roku 2004), se věnuje otázkám vzdělávání a hájí zájmy EU.
- Naproti tomu Evropská rada ministrů (Rada Evropské unie) prosazuje zájmy jednotlivých členských zemí a na mezinárodní úrovni se schází ministři školství, aby projednávali směr vzdělávání v EU.
- Na evropské regionální úrovni se zaměřuje na vzdělávání Komise pro kulturu a vzdělávání (EDUC), jež spadá pod Výbor regionů.

Jedním z výstupů konferencí je přijímání **strategických dokumentů**, jenž jsou postaveny na shodě členských zemí a které jsou implementovány do národních systémů a za jejichž realizaci jsou země odpovědné.

V roce 1993 byla členskými zeměmi přijata Bílá kniha (ČR má svou verzi) , která analyzuje, navrhuje a doporučuje řešení problému nezaměstnanosti. Podle ní by se měly země zaměřit na celoživotní vzdělávání, odbornou výuku, tedy obecně rozvoj lidských zdrojů. Perspektivním sektorem je podle tohoto dokumentu terciér – služby. Dále nabízí v jednotlivých kapitolách:

- strategie pro zvýšení zaměstnanosti
- opatření pro vytváření nových pracovních míst
- doporučení pro integraci znevýhodněných skupin na trhu práce

10.2 Programové dokumenty na národní úrovni

Základním koncepčním strategickým dokumentem je **Strategie rozvoje lidských zdrojů** pro ČR. Jedná se o komplexní dokument, jak realizovat celoživotní učení jako běžnou a všeobecně chápanou a přijatou praxi, součást vzdělávání jednotlivce, kdy by se měl aktivně podílet na svém osobnostním rozvoji a mohl si svobodně vybrat typ svého vzdělání. Vzdělávání by mělo být podpořeno informačními a komunikačními technologiemi.

Strategie definuje tři rozměry vzdělávání:

- hospodářský /ekonomický/
- sociální
- environmentální

Doporučuje zaměřit se na:

- | | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| 1. čtenářskou gramotnost | 5. dovednosti v oblasti technologií |
| 2. funkční gramotnost | 6. sociální dovednosti |
| 3. jazykovou vybavenost | 7. environmentální gramotnost |
| 4. ekonomickou gramotnost | 8. občanskou gramotnost |

Ad 1.: čtenářská gramotnost

- schopnost pracovat s textem /dokumenty/
- umět rozlišovat podstatná sdělení v textu od nedůležitého
- práce s fakty
- umět psát formální dopisy /životopis, žádosti apod./

Ad 2.: funkční gramotnost

- vyhledávání informačních zdrojů, umění nakládat s informacemi, pracovat s nimi, analyzovat je, syntetizovat je do nového celku, interpretovat je
- práce s fakty, ne s nepodloženými informacemi
- samostatná práce, myšlení, kreativita
- podporuje umění se učit

Ad 3.: jazyková vybavenost

- komunikační dovednost v cizích jazycích
- min. 2 cizí jazyky na osobu
- důraz na angličtinu
- psaní formálních dopisů v cizím jazyce
- dorozumění se v běžných životních situacích

Ad 4.: ekonomická gramotnost

- základy fungování tržního hospodářství
- ekonomické znalosti v oblasti podnikání
- znalost v oblasti daní, účtování, spotřeby, pojištění, tvoření rozpočtů (firemních i rodinných)
- problémy světového hospodářství
- ekonomika udržitelného rozvoje /“zelená“ ekonomika/

Ad 5.: dovednosti v oblasti technologií

- informačních a komunikačních (ICT)
- dovednost zacházení s technologiemi
- dovednost práce se základními programy (Office)
- přínosy a negativa ICT

Ad6.: sociální dovednosti

- sociální psychologie
- práce v týmu
- sociální komunikace

- umění učit se
- řešení problémů

Ad 7.: environmentální gramotnost (gramotnost udržitelného rozvoje)

- udržitelný rozvoj
- vztah člověka a přírody
- dopady lidských aktivit na přírodu a krajinu na lokální a globální úrovni
- zákonitosti přírody
- rozvíjení Agend 21
- způsoby řešení environmentálních problémů

Ad 8.: občanská gramotnost

- dovednost orientovat se v současné společnosti
- znát svá práva a povinnosti (znalost základů práva ČR i EU)
- iniciativa občanů ve veřejných záležitostech (odpovědnost za dění v komunitě)
- podpora demokracie ve společnosti
- orientace občanů na trhu práce
- důraz na etiku

V roce 2007 byla zpracován dokument **Strategie celoživotního učení České republiky** platící pro období 2007 – 2013. Vychází z Lisabonské strategie z roku 2000 nazvané Vzdělávací a odborná příprava 2010. Uskutečněním projektu je pověřen Národní ústav odborného vzdělávání (spadá pod MŠMT).

Dokument definuje 7 strategických směrů:

- uznávání kvalifikací, prostupnost v systému
- rovný přístup – rozmanitost výuky a dostupnost
- funkční gramotnost – dovednost zpracování informací
- sociální partnerství – vzdělání má být odrazem požadavků trhu práce
- stimulace poptávky po vzdělání – motivace
- kvalita
- poradenství – komplexní informační a poradenský systém dostupný všem

10.3 Programové dokumenty na krajské úrovni

Základními strategickými dokumenty Ústeckého kraje, jež se více či méně dotýkají problematiky lidských zdrojů, jsou Strategie udržitelného rozvoje, Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy, Strategie rozvoje průmyslu a podnikání a Inovační strategie.

Strategie udržitelného rozvoje Ústeckého kraje 2006 – 2020 postihuje budoucí rozvoj regionu v komplexní šíři. Problematiky lidských zdrojů se dotýká v několika oblastech.

Ekonomická oblast: Relevantními prioritami jsou rozvoj malých a středních podniků s inovativním potenciálem a modernizace technologií. To bude klást nároky především na odbornou připravenost a flexibilitu pracovních sil.

Sociální oblast: Relevantními prioritami jsou rozvoj zaměstnanosti a zvyšování vzdělanosti a kvalifikace obyvatelstva. Cíle je další rozvoj vzdělávací soustavy a využití skrytých rezerv.

Konkrétními opatřeními těchto priorit jsou:

- Vytvářet nové pracovní příležitosti a udržet stávající prosperující pracovní místa u zaměstnavatelů (včetně obcí a měst) Ústeckého kraje s využitím všech dostupných zdrojů, zejména s využitím lokální a regionální produkce v rámci podpory malého a středního podnikání.
- Podpořit „zjednodušení podnikatelského prostředí“ přípravou vhodných stimulů v systému daní, dávek a dalších opatření, která povedou k transformaci „práce načerno“ k „řádnému“ zaměstnání.
- Vytvářet nové pracovní příležitosti především při sanaci starých ekologických zátěží, v rámci realizace environmentálních politik a programů (na regionální a místní úrovni), v ekologickém zemědělství, v agroekoturistice.
- Zapojit dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání registrované na Pracovních úřadech Ústeckého kraje do obecně prospěšných prací.
- Zavést systém rekvalifikací a celoživotního vzdělávání a zvýšit zaměstnatelnost obyvatel doplňováním jejich kompetencí, znalostí, dovedností a tím pozitivně ovlivnit zaměstnanost.
- Zapojit občany rizikových skupin do programů a projektů aktivní politiky zaměstnanosti do úrovně standardů EU.
- Ve spolupráci s úřady práce připravit přehled prací a aktivit vhodných pro programy aktivní politiky zaměstnanosti ve prospěch potenciálních zaměstnavatelů (včetně obcí a měst) a vyčlenit prostředky pro možnost jejich dofinancování.
- Využívat všech aktivních opatření ke zvýšení počtu občanů z rizikových skupin, kteří se zapojí do programů a projektů aktivní politiky zaměstnanosti, v souladu s Národním akčním plánem zaměstnanosti.
- Ve spolupráci s probační a mediační službou připravit programy veřejně prospěšných prací.
- Zapojit do realizace veřejně prospěšných prací především dlouhodobě nezaměstnané.
- Ve spolupráci se zaměstnavateli a úřady práce zajistit dostatečný počet pracovních příležitostí pro absolventy vysokých škol.
- Prosadit zvýšení nabídky terciárního vzdělávání v kraji.

- Podpořit finančně instituce zabývající se výzkumem a vývojem a přípravou nových odborníků.
- Naplňovat teze Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy školství v Ústeckém kraji.
- Využívat příslušná ustanovení národního akčního plánu zaměstnanosti tak, jak je rozpracován pro Ústecký kraj.
- Realizovat přípravné programy pro děti předškolního věku ze sociálně slabých skupin populace.
- Zajistit systém motivačních volnočasových aktivit pro děti ze sociálně slabých rodin v rámci školní přípravy.
- Zvýšit spolupráci škol, rodičů, informačních a poradenských středisek pro volbu povolání na úřadech práce a orgánů sociální péče.
- Účinnou motivací a poradenskou činností podporovat a stimulovat návrat mladistvých uchazečů o zaměstnání do školského systému.
- Podporovat rozšíření výuky profesní orientace na středních školách jako další přípravu absolventa pro trh práce.
- Zvýšit počet samostatných fakult vysokých škol v Ústeckém kraji do r. 2020 na 7.
- Environmentální oblast a oblast správy věcí veřejných se problematiky lidských zdrojů dotýkají jen okrajově.

Program rozvoje Ústeckého kraje je koncepčním dokumentem střednědobého plánování s časovým horizontem 2007 – 2013. Je zaměřen především na aktivity, jejichž realizátorem bude přímo Krajský úřad Ústeckého kraje. Jednou z prioritních oblastí, jimž se PRUK věnuje, jsou lidské zdroje. Nedostatky v lidském potenciálu kraje souvisejí dle PRUK zejména s obecně nízkou úrovní vzdělanosti, nesouladem mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, slabou provázaností mezi různými stupni vzdělávací soustavy a přítomností významných menšin a sociálně problémových skupin. Strategií je v tomto případě posílení koordinace a spolupráce různých subjektů v oblasti vzdělávání, realizace rekvalifikačních programů, posílení terciárního vzdělávání v technických oborech, podpora sociální soudržnosti obyvatel prostřednictvím podpory zdravotnických a sociálních služeb a realizace aktivit zaměřených na integraci menšin a sociálně problémových skupin.

Díličními cíli v oblasti lidských zdrojů jsou dle PRUK:

- Rozvoj vzdělanosti (vytvořit optimální podmínky pro počáteční vzdělávání i celoživotní učení a podpořit růst vzdělanosti obyvatel Ústeckého kraje v souladu s požadavky trhu práce)
- Rozvoj, zkvalitnění a zefektivnění zdravotní péče (zlepšit a zefektivnit poskytování zdravotní péče a zlepšit zdravotní stav obyvatel)
- Zkvalitnění poskytování sociálních služeb (zajistit kvalitní a dostupné sociální služby na území kraje)

Typovými opatřeními pak jsou:

- zpracování odborných studií a koncepcí zaměřených na optimalizaci podmínek pro rozvoj vzdělanosti v kraji
- rekonstrukce a modernizace vybraných budov škol, školských zařízení, školských poradenských zařízení (s ohledem na žádoucí koncentraci a efektivitu poskytování prostředků – páteřní školy)
- pořízení vybavení vedoucí ke zkvalitnění výuky
- vybudování informačních a poradenských systémů
- podpora vzdělávacích programů počátečního vzdělávání i celoživotního učení
- podpora dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků
- podpora spolupráce vzdělávacích organizací s podnikatelskou sférou – např. stáže studentů ve firmách, společné projekty budování infrastruktury pro vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů
- podpora komunikace a spolupráce škol a dopravců vedoucí ke zlepšení dostupnosti veřejné dopravy pro žáky
- zpracování odborných studií, koncepcí a strategií rozvoje zaměřených na zefektivnění poskytování zdravotní péče
- rekonstrukce a modernizace některých zdravotnických zařízení
- pořízení moderního vybavení pro zdravotnická zařízení včetně vysoce specializovaných přístrojů (s ohledem na žádoucí koncentraci poskytování specializované a superspecializované péče)
- transformace lůžek akutní péče na lůžka následné péče, případně specializované nebo superspecializované péče (s ohledem na žádoucí koncentraci poskytování specializované a superspecializované péče)
- zavedení společného komunikačního, informačního a archivačního systému (e-health)
- vzdělávací a motivační programy pro zdravotnický personál
- aktivity zaměřené na prevenci, vyšší informovanost a zodpovědný přístup ke zdraví
- iniciace spolupráce vědy a výzkumu v oblasti zdravotnictví
- zpracování analytických odborných studií a rozvojových koncepcí zaměřených na rozvoj poskytování sociální péče
- vytvoření a pravidelná aktualizace informačního systému o poskytovaných sociálních službách
- rekonstrukce a modernizace některých zařízení poskytujících sociální služby s cílem jejich transformace a humanizace v souladu se standardy kvality
- podpora vzdělávacích programů v oblasti poskytování sociálních služeb
- vybudování zařízení sociálních služeb pro specifické skupiny osob, které vyplynou z analýzy potřeby

- zvýšení dostupnosti terénních a ambulantních sociálních služeb i v menších obcích

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v Ústeckém kraji je zpracován v návaznosti na obdobný materiál schválený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR a orgány Ústeckého kraje v roce 2005. je zpracován na období do roku 2008.

Definovanými cíli tohoto dokumentu jsou:

- Zvyšování kvality vzdělávání a úrovně kvalifikační a osobnostní vybavenosti absolventů škol s ohledem na požadavky vysokých škol a zaměstnavatelů.
- Modernizace vzdělávací nabídky středních škol s ohledem na hospodářský rozvoj kraje. Podpora zapojení škol do rozvoje odborného vzdělávání cestou podpory tzv. pilotních škol.
- V souladu s dlouhodobými záměry škol postupná úprava soustavy škol tak, aby bylo dosaženo optimálního počtu dostatečně velkých škol cestou slučování. Sdružování učebních a maturitních oborů v dobře vybavených školách příslušného typu a nastavení celkových kapacit škol pro jednotlivé obory tak, aby struktura absolventů postupně více respektovala potřeby trhu práce a volnou pracovní sílu na tomto trhu. Cílem je omezit nabídku oborů, u kterých registrují úřady práce dostatek již hotových odborníků poptávajících práci a naopak podporovat nabídku oborů, pro které zaměstnavatelé nemohou sehnat potřebné kvalifikované zaměstnance.
- Další kvalitativní rozvoj gymnázií, především čtyřletých vzdělávacích programů gymnázií, rozšíření nabídky gymnázií o zaměření na sport, jazyky a výpočetní techniku za současného zachování velikosti škol.
- Podpora aplikace nástrojů sebehodnocení ve školách ve vazbě na zavedené a uplatňované systémy managementu jakosti, zejména ISO 9001:2002 v rámci aplikace ISO/IWA 2:2003, EFQM a CAF.
- Modernizace stávající sítě základních škol praktických a speciálních tak, aby vyhovovala potřebám vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, tj. vytvoření bezbariérových prostor ve školách, modernizace tělocvičen, sportovišť a rehabilitačních kabinetů, zabezpečení učebních pomůcek pro tělesně a smyslově postižené. Podpora vytváření míst asistenta pedagoga v tomto typu škol.
- Ve spolupráci s ostatními zřizovateli rozšíření integrace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami do základních škol běžného typu.
- Ve spolupráci s obcemi otevírání speciálních tříd pro tyto žáky v běžných základních školách dle potřeb a finančních možností. Souběžně s tím podpora vzniku míst pro asistenty pedagoga tam, kde si to vyžádá vzdělávací potřeba žáků. Rovněž počet asistentů by měl být stanoven v souladu s možnostmi rozpočtu v daném roce.

Strategie rozvoje průmyslu a podnikání se nevěnuje konkrétně rozvoji lidských zdrojů. Svým důrazem na podporu zpracovatelského průmyslu však naznačuje, jaké zaměření pracovních sil bude v budoucnu v Ústeckém kraji ze strany soukromého sektoru poptáváno.

Regionální inovační strategie Ústeckého kraje definuje jako slabé místo současné pozice regionu zaměření na málo kvalifikované výroby. Do budoucna akcentuje výrazně vyšší využívání výsledků výzkumu a vývoje v průmyslu. To bude zprostředkovaně klást nové požadavky na odbornou přípravu pracovních sil.

Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb v Ústeckém kraji na období 2008 – 2011 má za cíl zkvalitnit informační toky v oblasti sociálních služeb (zjistit potřeby uživatelů těchto služeb, zajistit jejich informovanost o poskytovaných službách), propojit aktivity na krajské a místní úrovni a kontinuálně zvyšovat kvalitu sociálních služeb. Jako zvláštní cílové skupiny jsou řešeni senioři, rodina, děti a mládež, osoby ohrožené sociálním vyloučením, zdravotně postižení, ohrožení drogami, etnické menšiny, osoby mentálně postižené nebo s duševní nemocí a osoby v přechodné sociální krizi.

Optimalizace lůžkové péče na území Ústeckého kraje usiluje o zachování dostupné a kvalitní zdravotní péče při současném zefektivnění fungování systému zdravotnictví.

Regionální operační program regionu soudržnosti NUTS 2 Severozápad má globální cíl „Zvýšení kvality fyzického prostředí regionu a přeměna ekonomických a sociálních struktur regionu jako předpoklad pro zvýšení atraktivity regionu pro investice, podnikání a život obyvatel. Prostřednictvím zvýšení atraktivity regionu bude docházet k jeho konvergenci k průměrné úrovni socioekonomického rozvoje ČR/ EU.“ K naplnění tohoto cíle mají přispět čtyři prioritní osy: (1) regenerace a rozvoj měst, (2) integrovaná podpora místního rozvoje, (3) dostupnost a dopravní obslužnost, (4) udržitelný rozvoj cestovního ruchu. Tyto prioritní osy mají následující specifické cíle:

ad (1): Revitalizace a regenerace městských částí a nevyužitých objektů vedoucí ke zvýšení jejich atraktivity a opětovnému využití; zvýšení nabídky a kvality infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů;

ad (2): Posílení místní rozvojové kapacity pro přípravu a realizaci integrovaných projektů; rozvoj a zkvalitnění infrastruktury a fyzického a kulturního prostředí;

ad (3) Modernizace a výstavba dopravní infrastruktury vedoucí ke zvýšení dostupnosti regionu včetně zvýšení dostupnosti jeho dílčích částí; rozvoj a modernizace dopravní obslužnosti regionu soudržnosti;

ad (4) Rozvoj a modernizace infrastruktury pro cestovní ruch; rozvoj služeb a spolupráce vedoucí k vyššímu využití místního potenciálu cestovního ruchu.

10.4 Legislativní normy

Oblasti lidských zdrojů se v ČR dotýká velké množství právních norem. Zde je možné podat jen stručný výčet těch základních. Jsou to především:

- Zákon č. 561/2004 Sb., (ze dne 24. září 2004) o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění zákona č. 383/2005 Sb.
- Zákon č. 563/2004 Sb., (ze dne 24. září 2004) o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

- Zákon č. 552/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

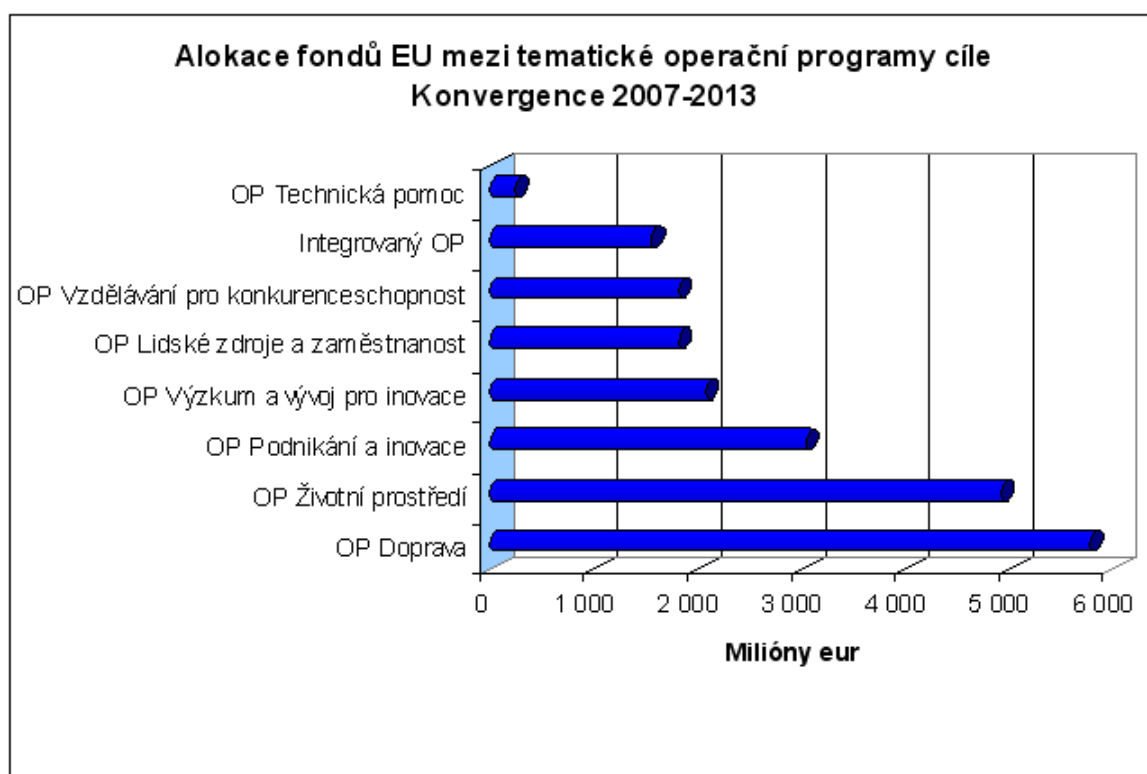
10.5 Možnosti financování rozvoje lidských zdrojů z fondů EU v období 2007 – 2013

Pro plánovací období 2007 – 2013 připravila ČR osm tematických operačních programů a komplementární operační programy regionální. Tematickými operačními OP jsou:

- Integrovaný OP
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- OP Lidské zdroje a zaměstnanost
- OP Výzkum a vývoj pro inovace
- OP Podnikání a inovace
- OP Životní prostředí
- OP Doprava

Finanční alokaci jednotlivých OP podává následující graf.

Graf č. 17: Alokace fondů EU



data: Ministerstvo financí

(poznámka: OP Technická pomoc je určen pro administraci operačních programů)

Příslušným regionálním OP pro Ústecký kraj je Regionální operační program NUTS II Severozápad s finanční alokací cca 746 milionů Euro.

Vlivem opoždění jednání mezi ČR a EU nabrala příprava operačních programů několikaměsíční zpoždění. Plné možnosti čerpání ze všech OP se tak posouvají do roku 2008.

V jednoduchosti lze říci, že na oblast rozvoje lidských zdrojů mají dopad všechny operační programy. Buď přímo či tak, že vytvářejí rámcové prostředí pro rozvoj lidských zdrojů. Konkrétní zaměření na lidské zdroje v rámci jednotlivých OP je následující:

OP Lidské zdroje a zaměstnanost podporuje následující aktivity:

- Vytváření systémů a strategií celoživotního učení v podnicích; odborná příprava a služby pro zaměstnance pro zvýšení jejich přizpůsobivosti změnám; podpora podnikání a inovací.
- Vytváření a šíření inovačních a produktivnějších způsobů organizace práce.
- Rozvoj specifických služeb pro zaměstnanost, odbornou přípravu a podporu souvisejících s restrukturalizací sektorů a podniků a vytváření systémů na předvídání ekonomických změn a budoucích požadavků na pracovní místa a dovednosti.
- Opatření na zvýšení celoživotní účasti na vzdělávání a odborné přípravě, mimo jiné prostřednictvím opatření zaměřených na snížení počtu osob s nedokončeným vzděláním, segregace předmětů podle pohlaví a zvyšování dostupnosti a kvality základního, odborného a terciárního vzdělávání a odborné přípravy.
- Vytváření a šíření inovačních a produktivnějších způsobů organizace práce.
- Rozvoj specifických služeb pro zaměstnanost, odbornou přípravu a podporu souvisejících s restrukturalizací sektorů a podniků a vytváření systémů na předvídání ekonomických změn a budoucích požadavků na pracovní místa a dovednosti.
- Opatření na zvýšení celoživotní účasti na vzdělávání a odborné přípravě, mimo jiné prostřednictvím opatření zaměřených na snížení počtu osob s nedokončeným vzděláním, segregace předmětů podle pohlaví a zvyšování dostupnosti a kvality základního, odborného a terciárního vzdělávání a odborné přípravy.
- Provádění aktivních a preventivních opatření na pracovním trhu.
- Modernizace a posilování institucí trhu práce.
- Cesty k integraci a znovuzapojení znevýhodněných osob na trhu práce; boj proti diskriminaci v přístupu na trh práce a v profesním postupu a podpora kladného přístupu k rozmanitosti na pracovišti.
- Zvláštní opatření na zvýšení účasti přistěhovalců v oblasti zaměstnanosti, a tím na posílení jejich sociální integrace.

- Cesty k integraci a znovuzapojení znevýhodněných osob na trhu práce; boj proti diskriminaci v přístupu na trh práce a v profesním postupu a podpora kladného přístupu k rozmanitosti na pracovišti.
- Opatření na zlepšení přístupu k zaměstnání a ke zvýšení udržitelné zaměstnanosti žen a udržitelného postupu žen v zaměstnání za účelem snížení segregace podle pohlaví na trhu práce a sladění pracovního a soukromého života, například usnadnění přístupu k péči o děti a péči o závislé osoby.
- Mechanismy pro zlepšování tvorby politik, monitorování a evaluace na národní, regionální a místní úrovni, budování kapacit pro realizaci opatření a programů.
- Podpora zavádění partnerství, paktů a iniciativ prostřednictvím síťování národních, regionálních a místních aktérů.
- Mechanismy pro zlepšování tvorby politik, monitorování a evaluace na národní, regionální a místní úrovni, budování kapacit pro realizaci opatření a programů.

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost podporuje následující aktivity:

- Vytváření podmínek pro implementaci školních vzdělávacích programů ve školách a školských zařízeních, podpora aktivit metodických týmů, podpora pracovníků škol a školských zařízení zapojených do inovace školních vzdělávacích programů.
- Implementace nových kurikulárních dokumentů do praxe jednotlivých škol a osvětová a informační podpora kurikulární reformy zaměřená na širší pedagogickou i rodičovskou veřejnost na regionální úrovni.
- Zavádění vyučovacích metod, organizačních forem a výukových činností včetně tvorby modulových výukových programů s důrazem na mezipředmětové vazby, které vedou k rozvoji klíčových kompetencí.
- Zavádění vyučovacích metod, organizačních forem a výukových činností, které zvyšují kvalitu výuky cizích jazyků (včetně e-learningu).
- Podpora výuky v cizích jazycích ve středních školách.
- Zlepšování podmínek pro výuku technických oborů včetně zvyšování motivace žáků ke vzdělávání v těchto oborech.
- Vytváření podmínek pro dlouhodobé hostování plně kvalifikovaných učitelů cizích jazyků.
- Zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele, a to i mimo vyučování.
- Využívání ICT ve všeobecně vzdělávacích a odborných předmětech.
- Rozvoj partnerství a síťování – partnerství, spolupráce a výměna zkušeností mezi školami a školskými zařízeními navzájem a mezi školami, školskými zařízeními, nestátními neziskovými organizacemi a dalšími aktéry v oblasti vzdělávání.
- Spolupráce institucí počátečního vzdělávání na regionální úrovni s aktéry na trhu práce (včetně zahraničních) s možností uplatnění inovativních forem spolupráce (např. stáže žáků/učitelů u zaměstnavatelů).

- Spolupráce institucí počátečního vzdělávání s místní a regionální státní správou a samosprávou s možností uplatnění inovativních forem spolupráce (např. zapojení škol do komunitního rozvoje).
- Vytváření informačního a komunikačního systému v počátečním vzdělávání a rozvoj portálových služeb.
- Rozvoj kariérového poradenství ve školách včetně vyhledávání žáků ohrožených nesprávnou volbou nebo předčasným odchodem ze systému vzdělávání a osvětové a informační činnosti směřující k žákům a rodičům zaměřené na racionalizaci volby další vzdělávací cesty.
- Zvyšování kvality na základě zjišťování dat, a to i v mezinárodním kontextu.
- Podpora škol v oblasti evaluace, nabídka evaluačních nástrojů a ověřování klíčových kompetencí žáků za účelem zvyšování kvality vzdělávání.
- Vzdělávání pracovníků České školní inspekce, zejména za účelem zvýšení kvality hodnocení v návaznosti na provádění kurikulární reformy a inovaci školních vzdělávacích programů.
- Podpora informačních center ve školách včetně marketingové podpory.
- Rozvoj podnikatelských znalostí, schopností a dovedností žáků v počátečním vzdělávání (základní školy, střední školy).
- Rozvoj znalostí, schopností a dovedností žáků ve vzdělávání pro udržitelný rozvoj s důrazem na environmentální oblast včetně realizace praktických (environmentálních) programů.
- Uplatňování a zlepšování organizačních forem a výuky a vyučovacích metod podporujících rovný přístup ke vzdělávání včetně tvorby individuálních vzdělávacích plánů, využití ICT a elearningových aplikací.
- Zvyšování kompetence pedagogických pracovníků pro odstraňování bariér bránících rovnému přístupu všech jedinců ke vzdělávání.
- Rozvoj poradenství, propracování a rozšíření nabídky asistenčních, speciálně pedagogických a psychologických služeb pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.
- Vybudování „záchranné sítě“ pro osoby ohrožené předčasným odchodem ze systému vzdělávání a těch, kteří se do systému chtějí navrátit.
- Včasné zajištění minimální garantované péče o děti se sociokulturním znevýhodněním.
- Prevence rasismu a xenofobie prostřednictvím podpory multikulturní výchovy a vzdělávání.
- Vzdělávání cizinců (především jazykové) žijících na území ČR.
- Podpora neformálního vzdělávání a kompetencí v něm získaných, zdokonalování systému vzdělávání pracovníků nestátních neziskových organizací a středisek

volného času, vytváření vzdělávacích modulů uznatelných jako součást dalšího vzdělávání.

- Další vzdělávání pedagogických pracovníků škol a školských zařízení včetně realizace odborných praxí a zahraničních stáží pedagogických pracovníků s důrazem na realizaci kurikulární reformy, na jazykové vzdělávání, využívání ICT ve výuce a environmentální vzdělávání včetně osvojení si dalších moderních pedagogických metod souvisejících se systematickým zvyšováním kvality a efektivity vzdělávání.
- Metodická podpora výuky cizích jazyků včetně konzultační a poradenské činnosti a tvorby metodických nástrojů a dokumentů v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků škol a školských zařízení.
- Zahraniční certifikace učitelů cizích jazyků.
- Zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky.
- Poradenský a informační portál pro oblast dalšího vzdělávání (služba portálu).
- Zvýšení dostupnosti, kvality a atraktivity nabídky dalšího vzdělávání pro pracovníky škol.
- Inovace studijních programů v souladu s požadavky znalostní ekonomiky a potřeb trhu práce prostřednictvím modularizace, rozšiřování nabídky kombinovaného a distančního studia, realizace výuky v cizích jazycích, podpory podnikatelského přístupu atd.
- Podpora praxí a stáží studentů VOŠ u budoucích zaměstnavatelů.
- Zapojení odborníků z praxe i ze zahraničí při vytváření a realizaci inovovaných vzdělávacích programů.
- Podpora tvorby kvalitních týmů cestou zvyšování odborných kompetencí pedagogických pracovníků VOŠ včetně zdokonalování gramotnosti v oblasti ICT a zvyšování jazykových kompetencí a dále cestou zvyšování manažerských dovedností v oblasti řízení VOŠ.
- Zvyšování znalostí pracovníků VOŠ o prostředí VŠ a o řízení jejich součástí včetně podpory možných transformací VOŠ na neuniverzitní VŠ.
- Podpora spolupráce VOŠ se základními a středními školami za účelem motivace ke studiu.
- Podpora spolupráce se zahraničními vzdělávacími a vědeckými institucemi, příprava zapojení pracovníků VOŠ do mezinárodních projektů a sítí.
- Tvorba, zavádění a realizace systémů hodnocení kvality.
- Zavádění a inovace systémů monitoringu potřeb trhu práce pro absolventy VOŠ.
- Inovace studijních programů v souladu s požadavky znalostní ekonomiky a potřeb trhu práce prostřednictvím modularizace, rozšiřováním nabídky kombinovaného a distančního studia, modernizací didaktických metod, realizací výuky v cizích

jazycích, podporou podnikatelského přístupu atd. včetně inovací, které přesahují rámec jednoho studijního programu a které zvyšují možnosti mezioborového studia.

- Podpora praxí a stáží studentů VŠ u budoucích zaměstnavatelů.
- Zapojení odborníků z praxe a zahraničí při vytváření a realizaci inovovaných studijních programů.
- Podpora tvorby týmů cestou zvyšování odborných kompetencí akademických pracovníků VŠ včetně zdokonalování gramotnosti v oblasti ICT a zvyšování jazykových kompetencí a dále cestou zvyšování manažerských dovedností v oblasti řízení VŠ.
- Podpora spolupráce se zahraničními vzdělávacími a vědeckými institucemi, příprava zapojení jednotlivců do mezinárodních projektů a sítí.
- Tvorba, zavádění, realizace a vyhodnocení systémů hodnocení kvality.
- Zavádění a inovace systémů monitoringu potřeb trhu práce pro absolventy studijních oborů.
- Podpora spolupráce VŠ se základními a středními školami v rámci poskytování poradenských služeb a podpory talentovaných žáků.
- Podpora intersektorální mobility.
- Podpora vytváření kvalitních týmů VaV a jejich dalšího rozvoje.
- Příprava zapojení jedinců i týmů do mezinárodních sítí a projektů v oblasti VaV.
- Podpora intersektorální mobility, zejména mobility mezi výzkumnými institucemi a soukromým a veřejným sektorem.
- Další vzdělávání pracovníků VaV v oblasti řízení VaV, popularizaci a komunikaci, šíření výsledků vědy a výzkumu do praxe, transferu technologií a osvojování znalostí o ochraně, ohodnocování a správě duševního vlastnictví pracovníků z oblasti VaV.
- Další specifické odborné vzdělávání pracovníků VaV.
- Aktivita směřující k popularizaci VaV a jeho výsledků pro společnost.
- Příprava lidských zdrojů pro vznik a fungování technologických platforem, technologicky orientovaných klastrů apod.
- Pracovní a studijní pobyty studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru.
- Podpora spolupráce mezi institucemi terciárního vzdělávání, VaV pracovišti a podnikatelským a veřejným sektorem včetně komunikačních a interaktivních platforem.
- Podpora vzdělávacích a školicích aktivit vedoucích ke zvýšení vzájemné spolupráce mezi vzdělávacími institucemi, VaV pracovišti a podnikatelským a veřejným sektorem.
- Vznik a podpora kontaktních míst institucí terciárního vzdělávání a VaV institucí určených pro veřejnost a podnikatelský sektor.

- Podpora vzdělávání občanů v oblasti obecných i odborných kompetencí.
- Vytváření vzdělávacích modulů zaměřených na podporu obecných kompetencí (jazykové dovednosti, IT, podpora podnikatelských dovedností).
- Nadregionální a regionální podpůrné programy stimulace poptávky po individuálním vzdělávání ze strany jednotlivců a poskytování informačních a poradenských služeb.
- Podpora provázanosti dalšího vzdělávání s počátečním vzděláváním při vytváření vzdělávacích modulů.
- Podpora vzdělávací nabídky v oblasti dalšího vzdělávání – rozvoj vzdělávacích programů pro vzdělávání dospělých ve školách a dalších vzdělávacích institucích.
- Vzdělávání pedagogů, lektorů, řídících a organizačních pracovníků škol a dalších vzdělávacích a poradenských středisek působících v oblasti specializačního vzdělávání a vzdělávání pro udržitelný rozvoj.
- Rozvoj sítí a partnerství subjektů v oblasti dalšího vzdělávání a poradenství.
- Poradenství a metodická pomoc při zavádění moderních a inovativních vzdělávacích technologií a metod (pro organizace působící v oblasti specializačního a dalšího vzdělávání a vzdělávání pro udržitelný rozvoj).
- Vytváření a ověřování školních vzdělávacích programů v pilotních školách včetně zpracování výsledků a jejich komplexní využití; metodická, osvětová a informační podpora kurikulární reformy.
- Informování široké veřejnosti o úloze a cílech kurikulární reformy.
- Vytvoření souboru kritérií a nástrojů k zjišťování míry dosažení klíčových kompetencí u žáků v počátečním vzdělávání.
- Vytvoření a pilotní ověření výchovně-vzdělávacích programů v zařízeních ústavní výchovy a ochranné výchovy ve školství.
- Rozvoj kariérového poradenství ve školách na systémové úrovni včetně vyhledávání žáků ohrožených nesprávnou volbou nebo předčasným odchodem ze systému vzdělávání a osvětové a informační činnosti směřující k žákům a rodičům zaměřené na racionalizaci volby další vzdělávací cesty.
- Zavádění a pilotní ověřování programu a organizačních forem práce, které pozitivně ovlivní školní prostředí.
- Identifikace faktorů ovlivňujících uplatnění absolventů středních škol na trhu práce a formulace doporučení pro vzdělávací politiku a zřizovatele škol a pro školy samé směřující k eliminaci nepříznivých faktorů.
- Vytváření a zavádění systému vlastního hodnocení škol.
- Vývoj, realizace a podpora centrálně řízených evaluačních procesů při ukončování studia ve středních školách.
- Podpora informovanosti prostřednictvím informačního elektronického systému.

- Vytvoření a doplnění základních diagnostických a intervenčních nástrojů pro síť školních poradenských zařízení v ČR.
- Rozvoj systému poradenských služeb ve školách, nové přístupy v systému poradenských služeb pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.
- Vytvoření systému asistenčních služeb podle forem a druhů poskytované podpory ve školství ČR.
- Budování systému včasné péče pro děti ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.
- Vytvoření systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků škol a školských zařízení a rozvoj kompetencí pedagogů.
- Další vzdělávání a podpora pedagogických pracovníků škol a školských zařízení s důrazem na realizaci kurikulární reformy včetně osvojení i dalších moderních pedagogických metod souvisejících se systematickým zvyšováním kvality a efektivity vzdělávání.
- Návrh a implementace optimálního systému financování terciárního vzdělávání.
- Inovace systému řízení institucí terciárního vzdělávání a institucí VaV.
- Návrh a implementace systému podpory projektového řízení v institucích terciárního vzdělávání a VaV institucích.
- Návrh a implementace systému podpory podnikání a podnikatelského přístupu a inovačních řešení v institucích terciárního vzdělávání a ve VaV.
- Návrh a implementace komplexního systému hodnocení kvality terciárního vzdělávání a VaV.
- Návrh a implementace systému účinné podpory odborné a výzkumné činnosti mládeže.
- Vytvoření komplexního systému dalšího vzdělávání v ČR.
- Vytváření podpůrných systémů pro další vzdělávání na národní úrovni (např. poradenství, informační a monitorovací systémy).
- Vytvoření mechanismů, které povedou k propojení systémů počátečního a dalšího vzdělávání.
- Dobudování a realizace systému hodnocení kvality poskytovaného dalšího vzdělávání.
- Rozvoj a využití národní soustavy kvalifikací.
- Rozvoj a vytváření systému uznávání výsledků předchozího učení.
- Vybudování a realizace podpůrných systémů na regionální i národní úrovni, a to především formou aktivizačních programů, poradenství, informačních systémů o existujících možnostech neformálního vzdělávání.
- Ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání na celostátní a krajské úrovni ve školském systému.

- Analýza stavu dalšího vzdělávání na národní, popř. krajské úrovni a v mezinárodním kontextu.

V rámci **Integrovaného OP** se na oblast lidských zdrojů zaměřují oblasti Rozvoj informační společnosti ve veřejné správě (vyžaduje zvýšení ICT gramotnosti obyvatelstva), Služby v oblasti sociální integrace (zaměřené především na práci s osobami skupinami ohroženými sociálním vyloučením), Služby v oblasti veřejného zdraví (zajištění zdravotních služeb pro obyvatelstvo), Služby zaměstnanosti (modernizace informačních, poradenských, školicích a zprostředkovatelských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání).

OP Výzkum a vývoj pro inovace usiluje o posílení role výzkumu a vývoje v regionech a o jejich rychlejší přenášení do výrobní praxe. To se dotkne především nároků na odbornou kvalifikaci pracovních sil v oborech s vyšší přidanou hodnotou. Zároveň bude podpořena infrastruktura pro výzkum a vývoj na vysokých školách.

OP Podnikání a inovace je v jednotlivých oblastech podpory zaměřen na spolupráci podniků, vědecko-výzkumných a vzdělávacích institucí a na zajištění kvalitního zázemí pro realizaci, organizaci a řízení vzdělávání, personálních činností a dalších aktivit souvisejících s rozvojem lidských zdrojů.

Regionální operační program regionu soudržnosti NUTS 2 Severozápad umožňuje financovat projekty zaměřené na rozvoj občanské infrastruktury, modernizaci infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů (vzdělávací a zdravotnická zařízení a zařízení sociálních služeb), výstavbu, rekonstrukci a vybavení objektů občanské vybavenosti a tvorbu integrovaných projektů (včetně zahrnutí aktivit pro rozvoj lidských zdrojů) ve venkovských oblastech regionu.

Přehled použitých tabulek

- ☒ Tab. 1: Přirozený přírůstek, narození a úmrtnost dle okresů v r. 2005
- ☒ Tab. 2: Migrace v r. 2006
- ☒ Tab. 3: Porovnání statistických údajů na 1000 obyvatel se sousedními kraji
- ☒ Tab. 4: Věkové složení – z 20 statisticky sledovaných věkových kategorií (ČSÚ) bylo vytvořeno k získání rychlého přehledu 5 kategorií
- ☒ Tab. 5: Národnostní složení v ÚK při sčítání lidu v r. 2001
- ☒ Tab. 6: Projekce obyvatelstva (2004) za období 2003-2050 podle krajů (střední varianta)
- ☒ Tab. 7: Počet ekonomických subjektů v Ústeckém kraji podle oboru podnikání a počtu zaměstnanců, rok 2006
- ☒ Tab. 8: Převažující činnost OKEČ v Ústeckém kraji a jeho okresech, rok 2006
- ☒ Tab. 9: Počty zaměstnanců (v tisících) ve vybraných odvětvích v Ústeckém kraji
- ☒ Tab. 10: Vybrané ukazatele v průmyslových podnicích se 100 a více zaměstnanci v krajích České republiky v 1. čtvrtletí 2007
- ☒ Tab. 11: Vybrané ukazatele v průmyslových podnicích se 100 a více zaměstnanci
- ☒ Tab. 12: Ekonomické jednotky podle druhu a velikosti v roce 2006
- ☒ Tab. 13: Vybrané právní formy podniků v okresech Ústeckého kraje v roce 2006
- ☒ Tab. 14: Porovnání HDP na obyvatele Ústeckého kraje vs. ČR (ČR = 100 %)
- ☒ Tab. 15: HDP v Kč na 1 obyvatele v Ústeckém kraji
- ☒ Tab. 16: Tvorba hrubého fixního kapitálu podle krajů v roce 2005
- ☒ Tab. 17: Hlavní ukazatele výzkumu a vývoje podle krajů
- ☒ Tab. 18: Přihlášky vynálezů a udělené patenty
- ☒ Tab. 19: Průměrný počet zaměstnanců (tisíce osob)
- ☒ Tab. 20: Rozložení počtu zaměstnanců, rok 2006 graf č. 4 Míra registrované nezaměstnanosti
- ☒ Tab. 21: Míra registrované nezaměstnanosti a volná pracovní místa v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 3. 2007
- ☒ Tab. 22: Nezaměstnaní podle věkových skupin a vzdělání v Ústeckém kraji
- ☒ Tab. 23: Vývoj průměrných měsíčních mezd v Ústeckém kraji (Kčs / Kč
- ☒ Tab. 24: Mzdy podle odvětvové klasifikace ekonomických činností v Ústeckém kraji a ČR (rok 2006)
- ☒ Tab. 25: Sociální služby v ústeckém kraji v roce 2007
- ☒ Tab. 26: Vybrané ukazatele sociální péče v roce 2006
- ☒ Tab. 27: Příjemci důchodů v Ústeckém kraji v roce 2006

Přehled použitých grafů

- ☒ Graf č. 1: Národnostní složení obyvatelstva podle 3 věkových skupin
- ☒ Graf č. 1: Změny v počtech obyvatel jednotlivých věkových skupin v Ústeckém kraji v letech 2010 – 2050 (odhad ČSÚ, střední varianta)
- ☒ Graf č. 3: Podíl regionu na tvorbě HDP v ČR
- ☒ Graf č. 4: Míra registrované nezaměstnanosti
- ☒ Graf č. 5: Počet nezaměstnaných a volných míst v Ústeckém kraji k 31.3.2007
- ☒ Graf č. 6: Dynamika vývoje nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje v posledních 15 letech (dle ÚP)
- ☒ Graf č. 7: Firmy v dotazníkovém šetření podle velikosti (počet zaměstnanců)
- ☒ Graf č. 8: Firmy v dotazníkovém šetření podle oboru
- ☒ Graf č. 9: Je v regionu dostatek pracovních sil pro potřeby vaší firmy?
- ☒ Graf č. 10: Zajišťuje současné školství v Ústeckém kraji optimální přípravu zaměstnanců pro vaše potřeby?
- ☒ Graf č. 11: Jste spokojeni s odbornými kvalitami nastupujících zaměstnanců?
- ☒ Graf č. 12: Jaká je úroveň práce vašich zaměstnanců s ICT?
- ☒ Graf č. 13: Jaký cizí jazyk potřebují vaši zaměstnanci?
- ☒ Graf č. 14: Porodnost a úmrtnost v Ústeckém kraji
- ☒ Graf č. 15: Naděje dožití podle okresů – srovnání v rámci ČR
- ☒ Graf č. 16: Nemocnice na území Ústeckého kraje
- ☒ Graf č. 17: Alokace fondů EU v období 2007 - 2013