

VÝROČNÍ ZPRÁVA O ČINNOSTI TÝMU Č. 4 PRO VZDĚLÁVÁNÍ ZA ROK 2016

Vedoucí týmu: Ing. Aleš Frána
Tajemník týmu: Mgr. Jana Motlová

1. Poslání a charakteristika týmu

Tým pro vzdělávání (tým č. 4) se ve své činnosti po dobu svého působení snažil vyvíjet aktivity, pomoc a spolupráci jak v oblasti středního, odborného nebo vysokoškolského studia, tak v oblasti vzdělávání obecně (včetně vzdělávání dospělých v rámci oboru a předávání odborných informací). Zaměřuje se také na oblasti pracovního práva a personální problematiky.

2. Dosavadní činnost týmu

Tým pro vzdělávání byl ustanoven v prosinci roku 1999.
Vzhledem k potřebám se v průběhu roku 2016 konalo jedno jednání:

Datum porady	Místo konání / u firmy	Počet účastníků
19. 5. 2016	zasedací místnost TZÚS Praha, s.p., Praha 9	7 + 2 hosté

3. Členská základna týmu (stav k 30. 12. 2016)

Tým pro vzdělávání měl k uvedenému datu 13 členů. Převážně jsou to zástupci velkých organizací Sdružení. Jedná se většinou o ředitele nebo vedoucí pracovníky personálních útvarů.

V průběhu roku 2016 byl do týmu zařazen zástupce společnosti ALPINE Bau CZ, a.s.

Mezi pravidelné hosty týmu patří především Ing. František Mihulka, ředitel SPŠ Chrudim, a Ing. Petr Svoboda, jednatel Sdružení pro výstavbu silnic Praha. Další hosté jsou zváni dle programu.

4. Výsledky činnosti týmu v roce 2016 včetně zhodnocení

Úkoly stanovené v plánu činnosti na rok 2016 byly splněny. Situace ve stavebnictví ani požadavky firem si nevyžádaly uspořádání dvou zasedání. Po dohodě vedoucího a tajemníka týmu s jednatelem Sdružení bylo rozhodnuto uspořádat v roce 2016 pouze jedno zasedání, které se konalo dne 19. 5. 2016 v zasedací místnosti TZÚS Praha, s.p., Prosecká 76a, Praha 9 – Prosek. Přítomno bylo 7 členů, čtyři se omluvili, a 2 hosté.

Hlavním tématem jednání týmu bylo předání informací a názorů na potřeby firem v oblasti nábory nových zaměstnanců a vystoupení Ing. Pavla Ševčíka ze SPS v ČR o postupu prací na zpracování „Návrhu konkrétních opatření k odstranění krizového stavu v oblasti středního odborného technického vzdělávání a výuky řemesel stavebního charakteru“.

V úvodu vedoucí týmu Ing. Aleš Frána přivítal přítomné a upozornil na nečekanou změnu programu. Z jednání se omluvil Ing. Pavel Ševčík ze SPS v ČR s tím, že ho na jednání bude zastupovat PhDr. Tomáš Majtner, ředitel Institutu vzdělávání SPS v ČR. Pan Majtner v odpoledních hodinách dne 18. 5. 2016 poslal omluvný e-mail, že z důvodu nemoci nepřijde. Vedoucí týmu konstatoval, že je to nepříjemné, neboť termín jednání byl stanoven dle přání Ing. Ševčíka a obsah jednání týmu byl také jeho vystoupení přizpůsoben.

První vystoupil Ing. Petr Svoboda, jednatel Sdružení, který hovořil o aktivitách Sdružení v roce 2016.

Následovala vystoupení a diskuse jednotlivých členů týmu na téma potřeby firem v oblasti nábory nových zaměstnanců.

Ing. Aleš Frána vyjádřil názor, že firmy v současné době snížily radikálně počet vlastních dělníků s výjimkou profesí, které nejsou na pracovním trhu (agenturní zaměstnanci nebo subdodavatelé) k dispozici. Firmy zaměstnávají nadále zejména obsluhy stavebních strojů a u firem zabývajících se také pozemním stavitelstvím některé specializované profese. U silničního a mostního stavitelství jsou tak nájímáni zedníci, tesaři, železáři, betonáři apod. Vzhledem k omezení počtu vlastních dělníků a využívání externích zdrojů se snižuje i technologická připravenost realizovat stavby na základě dřívě

získaných vlastních zkušeností i dělnických kategorií. Nebezpečně se zvyšuje závislost na externích firmách, které v podstatě dodávají pouze pracovníky mnohdy bez potřebného vzdělání, ale naopak s potřebnou univerzální pracovní zručností. O to větší nároky jsou kladeny na techniky realizující stavby, na které plně přechází „tradice znalostí s realizací staveb“. Ve skladbě „THP“ dochází ke zvyšování podílu zaměstnanců přímo se nepodílejících na realizaci stavby. Cílem setkání a diskuse je zjistit, které profese ve firmách chybí, kde je získat, příp. jak zaškolit nebo přeškolit stávající dělnické kapacity. Ing. Frána postupně vyzval přítomné, aby informovali o svých zkušenostech a situaci ve firmách, které zastupují.

Ing. Stanislav Lidmaňský, EUROVIA CS, a.s., sdělil, že nemají zásadní problémy s dělnickými profesemi, ale schází převážně strojnici – greidristé, strojnici a řidiči některých dalších pracovních strojů a speciálů. Obecně se pociťuje nedostatek technicky a strojně zaměřených pracovníků. Řada zkušených dělníků odchází také do důchodu a chybí mladí, kteří by je nahradili. Využívají tedy spolupráce se zahraničními firmami (především slovenskými), které dělníky disponují. Firmy omezují počty vlastních dělníků, neboť nemají jisté zakázky, které by pro ně zaručovaly uplatnění.

Bc. Adriana Bóková, Skanska a.s., uvedla, že firma má vlastní dělníky, oslovuje odborné školy a učiliště, někteří studenti již během studia pracují ve firmě. Pociťují nedostatek zájemců o práci na stavbách železnic a také o studium zaměřené na jejich výstavbu. Dále chybí kalkulanti, přípraváři. Také záleží na regionech. V každém je to trochu jiné.

Obecně lze konstatovat, že o studium oboru Konstrukce a dopravní stavby na ČVUT v Praze je malý zájem. Komplikace přináší i rozdělení studia na bakalářské a magisterské. O tom se hovořilo již na minulých setkáních týmu pro vzdělávání. Ing. Mihulka konstatoval, že cca 30 % dětí se hlásí na gymnázia, což ubírá potencionální studenty technických oborů. Je třeba u veřejnosti více propagovat technické obory, možnosti uplatnění jejich absolventů, vytvořit nový pohled a ovlivnit názor rodičů na technické a stavební profese.

Mgr. Zdeněk Kostříž, Metrostav a.s., řekl, že si zajišťují dělnický personál již na STŠ (učilištích), mají „smluvní“ žáky, staví na vlastních lidech, vlastním vzdělávacím centrem realizují výukové programy zaměřené na potřeby firmy. V případě, že není dostatečné uplatnění pro některé dělnické profese, řeší situaci např. v rámci uplatnění ustanovení zákoníku práce (ZP) zajištěním náhrad v 60 %, aby nemuseli zaměstnance propouštět. Problémem je generační faktor, hodně pracovníků je ve věku kolem 50 let. Chybí zámečníci, svářeči, technici zařízení budov, přípraváři, v některých regionech je nedostatek kvalitních profesí pro TZBI. Schází lidé na práci do podzemí, k razicím štítům a obsluha nových technických zařízení. Zde musí být technicky vybavení lidé, aby dokázali správně stroj obsluhovat. Firma řeší nedostatek některých profesí subdodavatelsky, zde ale vzniká riziko nekvalitní práce, což v důsledku znamená reklamace.

Konstatoval, že absolventi vysokých škol po dokončení studia nejsou zcela připraveni pro praxi, firma ve svých kurzech a profesních školeních musí rozšířit jejich kvalifikaci. V rámci stáží a praxí při studiu se daří připravit velkou část absolventů pro další působení ve firmě. Velké stavební společnosti dělají hodně pro popularizaci technického vzdělávání. Chodí do škol, mají partnerské školy, pořádají Dny otevřených dveří, pomáhají s diplomovými pracemi, umožňují praxe žáků a studentů. Je však třeba více působit na Ministerstvu školství, aby se aktivně stavem a podporou odborného profesního vzdělávání na učilištích, STŠ i technických VŠ zabývalo a do vlády předložilo materiály o skutečném stavu v technickém vzdělávání v České republice.

Blanka Holá, SQZ, s.r.o. – mají problémy sehnat techniky do laboratoří, chybí technologové.

Ing. Petr Svoboda, Sdružení pro výstavbu silnic, v podstatě se rozpadly některé velké firemní laboratoře. Problém je také v tom, že vybavení a provoz laboratoří jsou nákladné a firmy zvažují, zda se jim vyplatí provádět výzkum, když nemají jisté zakázky.

Mgr. Milan Bůžek, M - SILNICE a.s., na trhu chybí mostaři, trh srazil cenu zakázek, mostaři vše musí soutěžit na subdodávky (vlastní zaměstnanci jsou i dražší), je zde velký konkurenční boj a také přetahování firem o schopné lidi. S naplněním počtu pracovníků nemají zásadní problém, horší je to s jejich kvalitou; čas potřebný na obsazení místa se prodloužil. Absolventy škol si musí firma dovychovat a připravit pro své potřeby a praxi. Slabinu vidí také v tom, že současní absolventi VŠ mají malé ambice, nechtějí přebírat zodpovědnost, nechtějí také obětovat více času práci. Chtějí si odpracovat 8 hodin, jít domů a žít svůj soukromý život. Stavebnictví je ale kampaňovité, závislé na řadě faktorů, kterým je třeba se přizpůsobit nejen technicky, ale i personálně. Jako ostatní firmy musí také řešit generační obměnu pracovníků, hlavně u strojníků, hodně zaměstnanců je starších 50 let.

Problém s fluktuací a stabilizací pracovního týmu mají v projekční kanceláři. Lidé, jakmile se něco u firmy naučí, získají autorizaci, odchází do soukromého podnikání. Další okolností je skutečnost, že se lidé v oboru znají a s některými jedinci z různých důvodů nechtějí spolupracovat.

Když srovnáme strojírenství a stavebnictví, lze říci, že strojírenství je na tom dnes mnohem lépe. Strojírenství bylo v ČR hned po revoluci pod obrovským tlakem celosvětové konkurence, což sice způsobilo dramatický pokles počtu firem, ale zároveň vedlo k restrukturalizaci oboru. Současný stav je z hlediska perspektivy dobrý. Stavaři tak zásadní etapou zatím nebyli donuceni projít. Rozdíl je i v osobnostních požadavcích na zaměstnance. Strojáři mají práci na jednom místě, nemusí pracovně daleko jezdit. U stavařů je to jiné, jsou to „kočovníci“, musí za práci jezdit, což každý člověk nebo jeho rodina nezvládnou.

Ing. Stanislav Lidmaňský, EUROVIA CS, a.s., konstatoval, že dělal statistické srovnání a dospěl k závěru, že velké stavební firmy jsou na tom v globálu přibližně stejně ve věkovém složení zaměstnanců – průměr u techniků (THP) je 43 let a u dělníků 46 až 47 let. Firmy mají podobný podíl počtu vysokoškoláků, středoškoláků a vyučených pracovníků. Na přijímání nových zaměstnanců různých profesí má vliv počet získaných stavebních zakázek jak v dopravním, tak pozemním stavitelství (bytová výstavba). Konstatoval, že nelze spoléhat ani na subdodavatele, kteří by kvalitní pracovníky dodali, neboť mnohdy je oni také nemají.

Následně Ing. S. Lidmaňský hovořil o tom, že k 1. 4. 2017 bude novela ZP, neboť MPSV obdrželo již 600 připomínek k různým bodům a částem stávajícího ZP. Zmínil změny v odměňování vrcholových pracovníků firem, dále se bude řešit práce z domova (bezpečnost práce, placení telefonu, internetu atd.), problematika nemocenské (placení prvních 3 dnů pracovní neschopnosti), dohody o provedení práce a pracovní činnosti (vztah mezi nimi; je snaha zrušit dohody o provedení práce), dále problematika hromadného propouštění u velkých firem, převedení zaměstnanců na jinou práci, 5 týdnů dovolené ze zákona, převádění dovolené, preventivní a vstupní prohlídky atd.

V závěru jednání **Ing. František Mihulka**, ředitel školy, hovořil o stavu na SPŠ v Chrudimi. Škola dosahuje dobrých výsledků, což dokládá i skutečnost, že se umístila na 1. místě v soutěži „Škola doporučená zaměstnavateli“ v Pardubickém kraji, kde hlasovaly firmy v regionu. Škola cíleně pracuje s rodiči i žáky již na začátku studia, kdy s nimi probíhají individuální pohovory. To je sice časově náročné, ale tato aktivita se vyplácí, což dokládají výsledky u maturit i závěrečných učňovských zkoušek. Škola nemá problém získat žáky ke studiu i do učebních oborů. Hlásí se více dětí, než mohou přijmout.

Hovořil také o tom, aby Ministerstvo školství stanovilo parametry pro přijímací řízení (jednotné přijímací zkoušky), aby se již zde děti roztřídily a ke studiu postoupili jen ti žáci, kteří k tomu mají předpoklady.

5. Související aktivity a další jednání

Vzhledem k tomu, že Mgr. Motlová, tajemník týmu, zajišťuje kromě jiného i pravidelné vydávání (4x ročně) zpravodaje SILNICE MOSTY (náplň, zpracování článků, zajištění foto, inzeráty, distribuce atd.), má také na starosti přípravu a realizaci konference ASFALTOVÉ VOZOVKY 2017 a částečně je zapojena i do jiných vzdělávacích projektů Sdružení, lze konstatovat, že tým se jejím prostřednictvím podílí i na těchto rozsáhlých aktivitách.

V roce 2016 také zpracovala speciální číslo časopisu SILNICE MOSTY v angličtině. To bylo vydáno u příležitosti konání 6. mezinárodního kongresu Eurasphalt & Eurobitume v Praze a určeno pro jeho delegáty.

Členové týmu se pravidelně zabývají personální problematikou, otázkami spojenými se zákoníkem práce a dalšími pracovně-právními předpisy. Zde je důležitá výměna zkušeností a praktických poznatků. Tyto informace sice nelze zveřejňovat, ale napomáhají k řešení problémů personálních útvarů. Současně členové týmu zabezpečují účast pracovníků svých firem na vzdělávacích akcích pořádaných Sdružením.

Vedoucí týmu a tajemník jsou v pravidelném kontaktu s vedením SPŠ Chrudim. Kontakt s učňovským školstvím je neustále aktivní.

Publikační činnost je zajišťována prostřednictvím tajemníka týmu, který pravidelně přispívá vlastními články do zpravodaje SILNICE MOSTY. Současně zajišťuje články z jiných odborných oblastí i ze spolupráce se školou v Chrudimi.

6. Informační zdroje a spolupráce s jinými institucemi

Členové týmu pro vzdělávání získávají informace z odborných seminářů, školení, časopisů, publikací a konferencí. Trvale spolupracují se školskými zařízeními, např. SPŠ Chrudim, VUT v Brně, ČVUT v Praze, renomovanými personálními agenturami, ČKAIT atd.

7. Plán činnosti na rok 2017, předpokládané termíny jednání

Vzhledem k tomu, že sekretariát Sdružení zajišťuje průběžně a trvale pro své členské organizace řadu odborných akcí, školení (SENS, STEPS), seminářů, konferencí, exkurzí a workshopů, není třeba tyto aktivity zajišťovat ještě duplicitně v rámci týmu pro vzdělávání a organizovat další školení. Tým a jeho členové se na vzdělávacích akcích sekretariátu Sdružení podílí zajištěním účastníků, jejich vhodným výběrem a přenášením získaných informací v rámci každé firmy.

Počátkem listopadu 2016 obdržel sekretariát Sdružení zprávu o úmrtí Ing. Aleše Frány.

PODĚKOVÁNÍ in memoriam

Děkuji Ing. Aleši Fránovi za dlouholeté vedení týmu pro vzdělávání, jeho vstřícný přístup, ochotu pomáhat a řešit problémy i za osobní přínos pro rozvoj vzdělávacích aktivit Sdružení pro výstavbu silnic Praha.

Vzhledem k výše uvedenému bude v roce 2017 řešeno obsazení funkce vedoucího týmu pro vzdělávání.

Zpracovala: Mgr. Jana Motlová

V Praze dne 23. 1. 2017