



Z OBSAHU

str. 1

Podpora zaměstnanosti: Zaměstnavatelé se musejí spoléhat sami na sebe

str. 3

Regionální manažerka SP ČR Ilona Staňková se představuje

str. 4

O podpoře zaměstnanosti ze strany firem v rozhovoru s Milanem Švátorem

str. 6

Přehled krajských aktivit v boji s nezaměstnaností

str. 7

Jakou strategii pro podporu zaměstnanosti zvolil Úřad práce ČR v Příbrami?

PODPORA ZAMĚSTNANOSTI: ZAMĚSTNAVATELÉ SE MUSEJÍ SPOLÉHAT SAMI NA SEBE

Rok 2011 přinesl v podpoře zaměstnanosti v České republice jednu zásadní novinku. Zavedl ji Moravskoslezský kraj a nazval Paktem zaměstnanosti. Jde vlastně o první, ryze regionální strategii, která má vést ke snížení

První ryze krajskou strategií na podporu zaměstnanosti je Pakt zaměstnanosti Moravskoslezského kraje.

nezaměstnanosti. Síly v projektu podle regionálního manažera Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) Petra Holici na snížení dlouhodobě druhé nejhorší nezaměstnanosti v ČR, kdy se kraj na celkovém počtu nezaměstnaných lidí

podílí téměř 15 procenty, spojily desítky podnikatelských subjektů, škol a dalších institucí v kraji. Projekt si vetkl do vítku zlepšit situaci na pracovním trhu rozpracováním aktivit v Integrovaném programu rozvoje zaměstnanosti.

Ze zjištění ostatních regionálních manažerů SP ČR vyplývá, že kraje v otázce podpory zaměstnanosti vlastními aktivitami, až na výjimky, příliš nesrší, neboť koncepce řešení zaměstnanosti je řízena centrálně. Kraje i zaměstnavatelé se tak většinou opírají o regionální operační programy a projekty, jako například „Vzdělávejte

se pro růst!“. Jenže ne všechno funguje ideálně.

Úpravy regionálních strategií pro podporu zaměstnanosti odpovídají často prioritám a cílům politiky zaměstnanosti, stanovených Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Konkrétní postupy při tvorbě strategií v krajích vycházejí z regionální struktury nezaměstnaných. „Cyklickou nezaměstnanost samy kraje neovlivní, je nutné řešit hlavně strukturální nezaměstnanost. Stejně tak kraj nic nenadělá s inflací, to je prostě zákonitost chování trhu práce,“ zjistila regionální manažerka pro Olomoucký a Zlínský kraj Jana Mikulčíková. I z jejich podkladů vyplývá, že ces-

tou, jak se může podařit vyřešit otázku podpory zaměstnanosti k prospěchu všech dotčených stran, je zvyšovat konkurenceschopnost lidských zdrojů, tedy zdokonalovat vzdělávací systém. A tak není divu, že podpora zaměstnanosti je v mnoha případech provázána se strategiemi na podporu takových vzdělávacích oborů, ve kterých absolventi naleznou uplatnění.

Zaměstnatelnost zvláště některých profesí, resp. boje proti strukturální nezaměstnanosti v krajích, je podle zjištění regionálních manažerů SP ČR hlavně bojem za efektivní vzdělávací systém. Zjištění ukazují, že nejen zaměstnavatelé, ale i regionální zastupitelstva chtějí mít takový systém, jenž by vzdělával a připravoval na taková povolání, která jsou v kraji potřebná.

V ČR je vypracovaná státní podpora zaměstnanosti v podobě aktivní politiky zaměstnanosti, která se v regionech přizpůsobuje místním specifikům. V rámci této strategie fungují i dotace na zřízení společensky účelného pracovního místa, které, podle zjištění regionálních manažerů SP ČR, zaměstnavatelé nejvíce využívají. „Je ale otázkou, zda to není jen „využití“ prostředků z aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a zda zde proto není vysoký efekt „mrtvé váhy“, to znamená, že

místo by nakonec vzniklo i bez finanční podpory státu,“ ptá se Jana Mikulčíková regionální manažerka SP ČR pro Olomoucký a Zlínský kraj.

Na seznamu využívaných pák na podporu zaměstnanosti v krajích má také důležité místo čerpání peněz z příslušných operačních programů. „V rámci národních individuálních projektů jsou z prostředků ESF spolufinancovány rekvalifikace a poradenství, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce,“ uvedla k tomu regionální manažerka pro Kraj Vysočina a Jihomoravský kraj Ilona Staňková. Jihomoravský kraj se ve svých aktivitách zaměřuje v podpoře zaměstnávání především na uchazeče o práci, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni. Cílem je finančně podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, jejichž uplatnění nelze zajistit jiným způsobem.

Součástí podpory krajů v podpoře zaměstnanosti jsou i rekvalifikace. Kraje pochopily, že by měly podporovat rekvalifikace s praktickou částí výuky a profesní rekvalifikace pro konkrétní uplatnění na trhu práce. Problém je, že ne vždy se takový záměr povede a řada zaměstnavatelů proto úřad práce kritizuje. Mnoha průmyslovým firmám se totiž nelíbí, že z úřadů přijdou lidé,



kteří projdou rekvalifikací, ale o práci, kterou jim dotčená společnost nabízí, nemají zájem. Obě strany tak ztrácí čas a stojí to nemalé peníze.

Ale nejen „centrální“ politika zaměstnanosti je v krajích při její podpoře problémem. Například podle zjištění regionální manažerky SP ČR pro Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj Markéty Heroutové, si většina ředitelů krajských poboček a kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR stěžuje na fatální nárůst administrativních povinností vyplývajících z nových úkolů. A ne každému je také jasné, že úřad práce nemůže vysokou nezaměstnanost vyřešit, ale pouze zmírnit její následky a tlumit některé její projevy. **-pd-**

STANE SE ...

Bezplatné akce připravené regionálními zastoupeními SP ČR

ZÁŘÍ – ŘÍJEN 2011

- Možnosti řešení sporů v pracovním právu vám představí seminář 13. září v Pardubicích.
- Změny v důchodovém a nemocenském pojištění vám ujasní seminář 13. září v Brně.
- Mezinárodní obchodní smlouvy a řešení obchodních sporů jsou tématem semináře 14. září v Ostravě.
- Zaměstnanecké benefity z pohledu daní přiblíží seminář 15. září v Praze.
- Aktuální otázky obchodního práva zodpoví seminář 16. září v Mostě.
- Seminář zaměřený na důchodové pojištění se uskuteční 20. září v Ostravě.
- Povinnosti dopravce a řidiče a kontrola jejich plnění jsou tématy semináře 20. září v Praze.

SEMINÁŘE, KULATÉ STOLY

- Efektivní komunikací mezi sociálními partnery se bude zabývat seminář 21. září v Přerově.
- Antidiskriminační zákon ve vazbě na zákoník práce uvede seminář 21. září v Českých Budějovicích.
- Intranet jako médium pro komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci doporučí seminář 23. září v Ostravě.
- Na specifika vzdělávání dospělých se zaměří seminář 27. září v Brně.
- Zákon o ochraně osobních údajů a kamerové systémy v praxi firem přiblíží seminář 27. září v Olomouci.
- Seminář k zajištění BOZP ve firmě v souladu s platnou legislativou ČR se uskuteční 11. října v Ostravě.
- Ekologie ve výrobním podniku je tématem semináře 13. října v Českých Budějovicích.

-og-

Podrobnosti o výše uvedených i dalších akcích naleznete v Kalendáři akcí na www.socialnidialog.cz nebo www.spcr.cz

SEZNAMTE SE...

ILONA STAŇKOVÁ

REGIONÁLNÍ MANAŽERKA SVAZU PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR PRO JIHMORAVSKÝ KRAJ
A KRAJ VYSOČINA

V tomto čísle Regionálního kaleidoskopu se představí, a to nejen kvůli Mezinárodnímu strojírenskému veletrhu v Brně, regionální zastoupení Svazu průmyslu a dopravy ČR pro kraj Jihomoravský a Kraj Vysočina, které má sídlo v Brně. Od listopadu 2008, tedy od začátku, ho vede Ilona Staňková.

Brněnská kancelář je kontaktním místem pro více než 200 členských firem z obou regionů. Jednou z nejvýznamnějších činností, které pobočka zajišťuje, je pořádání odborných seminářů pro členské firmy a vzdělávání jejich zaměstnanců. „Během srpna jsme dokončili přípravu nabídky seminářů pro druhé pololetí roku 2011 a nyní s ní seznamujeme personální ředitele firem,“ řekla Ilona Staňková.

Semináře jsou pořádány podle požadavků firem a týkají se většinou ekonomických a environmentálních témat. „Výuku vedou lektori ze státních institucí, třeba z finančního úřadu, z České inspekce životního prostředí, Okresní správy sociálního zabezpečení atd., které zveřejníme především kvůli tomu, aby zaměstnavatelé získali potřebné informace k podnikání v daném regionu přímo od lidí, kteří v rámci své činnosti provádí místní šetření,“ vysvětlila Ilona Staňková.

Práce s členskou základnou SP ČR umožnila Iloně Staňkové seznámit se se zajímavými lidmi, kteří začali podnikat doma v garáži ve dvou lidech a nyní vedou třeba firmu, která čítá 150 zaměstnanců. „K takovým lidem mám respekt, úctu a obdivuji je,“ řekla regionální manažerka. Prioritou regionálního zastoupení pro Jihomoravský kraj a Kraj Vysočina je podle Ilony Staňkové dále rozšiřovat jméno Svazu průmyslu a udržovat korektní vztahy se sociálními partnery.

JIHMORAVSKÝ KRAJ

Oficiální statistiky říkají, že Jihomoravský kraj patří k regionům s významným ekonomickým potenciálem. Dominantní postavení v ekonomice kraje si zachovává průmysl, především zpracovatelský, který se na celkové hrubé přidané hodnotě kraje podílí 21,2 procenty. Důležitou roli

hraje i zemědělství, stavebnictví, obchod a opravy spotřebního zboží a komerční služby.

Krajským městem regionu je Brno, druhé největší město v České republice, které se stává stále více vyhledávaným technologickým centrem země. Brno je i významné veletržní centrum střední Evropy a městem nabízejícím širokou škálu studijních oborů na vysokých školách. Kraj se pyšní

TIP NA NÁVŠTĚVU
JIHMORAVSKÉHO KRAJE

Když se řekne Jižní Morava, spouště lidí se vybaví sluníčko, teplo, hrozny. Milovníkům vína, ať už bílého nebo červeného, doporučím návštěvu vinného sklepa. Např. Templářské sklepy v Čejkovicích. Říkáte, že vinařská oblast je velice rozlehlá, souhlasím, proto si na svůj výlet nezapomeňte vzít kolo. Až budete unaveni jízdou na kole, z úmorného sluníčka a ovínění, můžete sednout na vlak a navštívit krajské město Brno. Nezapomeňte navštívit Starou radnici s Brněnským drakem. Při svých toulkách po Brně určitě zajděte na Petrov, kamenný ostroh, na kterém se rozléhá národní kulturní památka katedrála svatého Petra a Pavla. Samozřejmě nesmím zapomenout na další dominantu města a tou je hrad Špilberk, bývalá věznice, od 60. let minulého století slouží jako muzeum. V současnosti je turistickým lákadlem a zejména v letních měsících se zde konají různé kulturní akce, hudební a divadelní festivaly, jsou odtud odpalovány ohňostroje Ignis Brunensis.

dvěma památkami UNESCO, a to vilou Tugendhat a Lednicko-valtickým areálem. Milovníky silných motorů přitahují automobilové a motocyklové závody na Masarykově okruhu včetně každoročního podniku mistrovství světa motocyklů.

KRAJ VYSOČINA

Je pátým největším krajem, který je situován v našem středu České republiky. Ráz krajiny udává Čes-

FOTO: SP ČR



komoravská vrchovina oblíbená aktivními sportovci pro možnost zimních (sjezdové lyžování, běžkové tratě) a letních sportů (jízda na kole, dráhy pro in-line bruslaře). Na své si přijdou i pasivní sportovci při konání Zlaté lyže v Novém Městě na Moravě nebo při závodech Rallye Vysočina a Horácké rallye. Kraj ale ve srovnání s ostatními regiony ČR vykazuje nižší stupeň podnikatelské aktivity. Číslo statistického registru ekonomických subjektů totiž kraj řadí dlouhodobě na chvost podnikatelské aktivity v ČR.

Ekonomika regionu se tradičně opírá o zemědělství. Z průmyslové výroby mají v kraji význam zvláště odvětví strojírenské a kovodělné, textilní, dřevozpracující a potravinářské. Průmyslovými centry jsou zejména bývalá okresní města – Jihlava, Pelhřimov, Žďár nad Sázavou či Havlíčkův Brod. Region proslul i díky malým rodinným pivovarům. Prestižní postavení udržuje pivovar Bernard, známý je ovšem i pivovar Dalešice, kde se natáčel film Postřižiny.

Kraj se může pochlubit i třemi památkami UNESCO. V seznamu jsou zapsány: Telč, poutní kostel Sv. Jana Nepomuckého na Zelené hoře a Židovská čtvrť a bazilika Sv. Prokopa v Třebíči. **-pd-**

KONTAKT

Regionální zastoupení SP ČR
pro Jihomoravský kraj a Kraj Vysočina
Ilona Staňková
Kozí 26/4, 602 00 Brno
Tel: 733 643 513, E-mail: istankova@spcr.cz

ROZHOVOR S...

MILAN ŠVÁTORA

PODPOŘE ZAMĚSTNANOSTI BY SLUŠELO MÉNĚ ADMINISTRATIVY

Podpora zaměstnanosti, zvláště technických oborů se stává ve firmách stále více prestižní otázkou. Podle personalisty společnosti ŠKODA MACHINE TOOL Milana Švátora však dokonalému systému podpory zaměstnanosti schází v tuzemsku lepší komunikace. A to nejen mezi firmami a státem, ale především mezi zaměstnavateli samotnými.

Jak podporujete u vás ve společnosti zaměstnanost?

Každá společnost při hledání nových pracovníků většinou postupuje podle daného schématu. Prvním krokem bývá předání požadavků na úřad práce. Druhým krokem je využití vlastních

cest – tehdy spolupracujeme s personálními

agenturami a společnostmi, které na internetu nabízejí zprostředkování či vyhledávání práce, a v neposlední řadě i inzerce v médiích. Důležitým článkem pro nalezení vhodných kandidátů na pracovní místo je také využití kontaktů našich zaměstnanců.

Je problém získávat technicky vzdělané lidi, musíte dělat něco „extra“, abyste je získali?

Naše společnost dlouhodobě úspěšně spolupracuje se Západočeskou univerzitou v Plzni, zejména s Fakultou strojní a Fakultou elektrotechnickou, jejichž absolventi ve většině případů splňují naše náročné požadavky. Řekl bych, že až polovina akademických pracovníků těchto fakult nějakou dobu pracovala v naší společnosti, takže dobře zná naše potřeby. Řada témat diplomových prací studentů je také navrhována ve spolupráci s naší společností. Proto se při hledání nových zaměstnanců se znalostí oboru v první řadě obracíme na Západočeskou univerzitu, která nám mnohdy sama doporučí vhodné kandidáty.

Jaké pozice z hlediska produkce firmy obsazujete nejhůře?

Nejtěžší je nalézt kvalitní konstruktéry, zejména projektanty s invencí a schopností nalézat nová řešení. V poslední době je problém s obsazováním strojních profesí, hlavně kvalitních horizontkářů, brusičů a soustružníků. Ale i u ručních profesí, jako je zámečnický či elektromontér, je problém sehnat kvalitního a spolehlivého zaměstnance.

Podporujete z vlastních zdrojů nějak vyhledávání takových zaměstnanců?

Záleží vždy na možnostech firmy, ale nějakou podporu dáváme vždy. Musíte si uvědomit, že každý námi vyrobený stroj je vlastně originál.

Zákazník si tedy určuje, co konkrétní stroj má umět, co bude obrábět

Úřad práce by měl pečlivěji vybírat uchazeče o místo dříve, než je pošle na pohovor do firmy.

a tomu odpovídá i náš přístup. Pokud tedy můžeme využít nějakou synergii, ať už softwarovou, nebo hardwarovou, můžeme použít část financí na podporu klíčových projektantů.

Pomáhá vám při řešení otázky zaměstnanosti členství v SP ČR?

Mám zkušenost, že každá spolupráce může být k užítku. Pokud lidé chtějí spolupracovat, přináší to podle mě prospěch pro obě strany. Při řešení otázky zaměstnanosti využíváme i svazových struktur a členství v nich. Pomáhá nám nejen poradenství, které umožňuje zaměřit se na výsledky šetření, ale i to, že máme přístup k informacím z oblasti personalistiky z celé republiky, nejen z Plzeňského kraje.

Hraje nějakou roli v podpoře zaměstnanosti třeba to, že se nějakých profesí ve vašem regionu nedostává?

Nemyslím, z 95 % jsme schopni pokrýt naše potřeby lidmi právě z našeho regionu. Samozřejmě, že máme zájemce o práci i z jiných regionů, třeba od lidí, kteří absolvovali jiné technické univerzity, např. ČVUT Praha.



Tím, kdo lidi posílá do firem, aby se ucházeli o práci, je úřad práce, jak hodnotíte spolupráci s ním?

Spolupráce s úřadem práce je z našeho pohledu problematická. Kvalita uchazečů o zaměstnání, kteří z úřadu práce přicházejí, je největším nedostatkem. Potýkáme se totiž s tím, že naprostá většina lidí k nám přichází ne kvůli práci, ale kvůli tomu, aby získala razítko jako doklad, že nějakou práci shání. Lze říci, že tito uchazeči, kteří do společnosti přijdou, nemají velký zájem pracovat. Z mých zkušeností vyplývá, že spolupráce s úřadem práce spíše funguje při obsazování méně kvalifikovaných dělnických pozic, jako je jeřábník, nebo řidič vysokozdvizného vozíku.

Takže uchazeči o práci nedokážou posoudit vlastní kvality?

Mnohdy tomu tak je. Měl jsem na pohovoru člověka, který se zajímal o práci v administrativě. Přitom ale uvedl, že mu vadí prach z papírů. Nebo jiný příklad. Poskytovali jsme uchazečům o zaměstnání bezplatnou odbornou praxi, aby získali zpět pracovní režim. Oni se ale ve svých dotazech vůbec nezajímali o svoji pracovní náplň. Zajímalo je pouze, kdy je v našich provozech svačina, kde si mohou koupit jídlo.

Pocítili jste nějak uvolnění pracovního trhu v Německu a Rakousku od května letošního roku?

Ne, nevedeme žádné výrazné úbytky lidí kvůli odchodu zaměstnanců do těchto zemí. A i informace od mých kolegů z jiných společností ukazuje stejnou zkušenost.

Pomohlo by firmám to, kdyby úřad práce pečlivěji uchazeče o práci vybíral ještě před tím, než je někam pošle?

Určitě ano. Řada uchazečů, kteří přijdou z úřadu práce, uvádí, že se jich ani neptali, jakou mají odbornost, kde dřív pracovali a to i přesto, že zaměstnavatelé se snaží popsat do detailů, jaký kandidát vyhovuje pro pracovní místo, které potřebují obsa-

dit. Nežřídko se tak stává, že vedeme pohovor, po kterém zjistíme, že dotyčný se vůbec na místo, které obsazujeme, nehodí. Podle mého to může být i tím, že celostátní statistiky a přehledy se čím dál tím více zjednodušují a tak i ve formulářích uchazečů není uvedena správná charakteristika povolání.

Vysvětlete to prosím...

Tak konkrétně třeba pro naše provozy – formulář, který existuje dneska pod jmenovkou nějaké profese, pod sebou skrývá třeba pět, či šest podprofesí. Zařazení našeho konkrétního požadavku do tohoto formuláře je mnohdy nemožné. Pohovory zabírají více času a celý systém přináší ještě více byrokracie a cesta slučování nebo zjednodušování dotazníků nemusí být vždy ta kýžená cesta dopředu, která má ušetřit námahu, peníze a čas.

Co by mělo v systému podpory zaměstnanosti fungovat lépe?

Jednoznačně administrativa. Nezval bych lidi, kteří neodpovídají profilu. Domnívám se, že větší trauma zažívají uchazeči. Jdete někam, kde se ukáže, že vás vlastně nepotřebují, kvůli špatnému zařazení práci prostě nenajdete. V tom vidím problém.

Čerpáte nějaké dotace od úřadu práce na podporu pracovních míst?

Ne, této možnosti jsme dosud nevyužili. Do-

mnívám se, že při velmi malém počtu uchazečů a velké administrativní zátěži pro čerpání podpory ze strany úřadu práce touto cestou nejedeme.

Je podle vás nastavení pravidel podpory zaměstnanosti v ČR dostatečné?

Žádné nedostatky jmenovat nemůžu, ale vždy je možno stávající nastavení pravidel zlepšovat. Kde vidím ale problém, je osvěta. Stát by možná měl více investovat do toho, aby lidem vysvětlil, na které úřady a s čím se mohou obracet a jaké informace mohou dostat.

Co tedy chybí?

No, jde spíše o informace. Lidé znají úřad práce, ale je zde řada jiných institucí, které pomáhají problematiku zaměstnanosti řešit. Mám na mysli řadu specializovaných firem, které pomáhají lidem v okamžiku, kdy zaměstnanci už ví, že budou propuštěni, najít odpovídající uplatnění, nebo pomoc s nasměrováním na jiné obory, či rekvalifikace. Zkrátka je zdokonalit, v čem potřebují a tím si mohou připravit lepší výchozí pozici pro nalezení práce.

Jaké je vaše doporučení lidem, kteří hledají práci?

Víte, i když máte sebelepší program na podporu zaměstnanosti, vždycky to může nějak „selhat“ na lidech. Pokud uchazeč nevyhodnotí správně informace, které firma, která hledá zaměstnan-



ce, uvede, nemá třeba dostatek zkušeností, kvalifikace či referencí, nemusí být v hledání práce úspěšný. Zjistí-li, že neodpovídá požadavkům, měl by se pokusit najít odpovídající rekvalifikaci, doškolení či program, kde k takovým zkušenostem a znalostem může přijít.

Vyplatí se firmě připravovat zaměstnance na to, že mohou být propuštěni?

Určitě ano, vyplatí se to. My jsme to řešili tak, když jsme kvůli dopadům krize nenaplnili nutný objem zakázek, snažili jsme se zaměstnancům pomáhat při hledání jiné práce. A myslím, že jsme byli úspěšní. Osobně jsem třeba představoval naše lidi u firem, o kterých jsem věděl, že hledají zaměstnance i v krizových časech. A řadě z nich se práci v nové společnosti podařilo najít.

-pd-

STANE SE ...

Tipy na několik zajímavých akcí v regionech

ZÁŘÍ – ŘÍJEN 2011

● Filmařská soutěž v Rychnově nad Kněžnou

Už 53. ročník nejstarší amatérské filmařské soutěže „Rychnovská osmička“ ve střední Evropě se koná 9.–11. září v Rychnově nad Kněžnou. Na přehlídce se vedle českých představí i zahraniční autoři.

Více na www.kulturark.cz

● Gurmánfest v Kolíně

Jedinečný festival jídla a pití – 2. mezinárodní Gurmánfest – je připraven 17. září na hlavním náměstí v Kolíně.

Více na www.kr-stredocesky.cz/portal/

● Skleněné městečko v Železném Brodě

Letos proběhne již pátý ročník slavností sklářského řemesla v Železném Brodě. O víkendu 17.–18. září bude v celém městě probíhat bohatý kulturní program.

Více na www.kudyznudy.cz

DALŠÍ AKCE V REGIONECH

● Moderní gastronomie v Pardubicích

Největší východočeská potravinářská výstava zaměřená na potraviny, nápoje, gastronomii se uskuteční v ČEZ Aréně v Pardubicích ve dnech 22.–24. září.

Více na www.pardubicko.info/900_135223_moderni-gastronomie-2011/

● Běh do schodů v Olomouci

Velké finále Run-Up 2011 (Mistrovství ČR v běhu do schodů) proběhne v neděli 25. září v Olomouci.

Více na www.kr-olomoucky.cz/mistrovstvi-ceske-republiky-v-behu-doschodu-kalendar-70.html

● Transport a logistika v Brně

6. mezinárodní veletrh dopravy a logistiky se uskuteční na brněnském výstavišti ve dnech 3.–7. října.

Více na www.bvv.cz/transport-logistika/

-og-

PŘEHLED KRAJSKÝCH AKTIVIT V BOJI S NEZAMĚSTNANOSTÍ

Kraj	Regionální manažer	Situace v kraji
Karlovarský a Ústecký kraj	Václav Pavelek	Podpora zaměstnanosti se odehrává podle cílů republikové strategie aktivní politiky zaměstnanosti. Regiony se však potýkají především s vysokou nezaměstnaností lidí bez vzdělání a se základním vzděláním. Sociálním problémem v regionech je to, že vyrůstá už druhá generace lidí, kteří jsou financováni státem prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti. V Ústeckém kraji zatím neúspěšně bojují s vysokým podílem dlouhodobě nezaměstnaných. Po krizi z roku 2008 však začali v regionech s podporou vzdělání mladých lidí a jejich motivací ke studiu, které jim má pomoci rychleji nalézt práci. Podle zjištění regionálního manažera však programům chybí vyšší kvalita. V obou krajích se potýkají také s nezájmem nadnárodních investorů, kteří nechtějí více investovat kvůli nedostatkům v tuzemské infrastruktuře.
Liberecký, Královéhradecký a Pardubický kraj	Markéta Heroutová	V regionech působí Krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů, ale ucelené koncepce pro podporu zaměstnanosti nemají. A to i přesto, že rady mají stanoveny cíl zvýšit zaměstnatelnost obyvatel regionů. Zastupitelstva však zatím orientují podporu zaměstnanosti na pobídky ve směru k infrastruktuře či regionálním operačním programům. Zaměstnanost v regionech se spojuje s podporou vzdělávání. Kraje se soustřeďují na podporu technických oborů a řemesel. Kraje se ale při řešení snížení nezaměstnanosti nebojí experimentovat – například tlakem na uchazeče o práci, aby si sami vyhledávali místa. Důraz se klade také na podporu dovedností k lepší komunikaci se zaměstnavateli.
Jihomoravský kraj a Kraj Vysočina	Ilona Staňková	Kraje postupují podle aktivní politiky zaměstnanosti, kterou převádí z celorepublikové působnosti na své regiony. Prioritami jsou letos vytváření míst v rámci veřejně prospěšných prací u obcí nebo městských částí, podpora klientů umístěných na pracovní místo s příspěvkem na zřízení samostatné výdělečné činnosti, příp. s následným poskytnutím překlenuvacího příspěvku. Mezi prioritami je i posilovat rekvalifikace a zaměstnatelnost osob z dlouhodobého hlediska.
Moravskoslezský kraj	Petr Holica	Kraj jako první v tuzemsku uzavřel mezi zaměstnavateli, krajskými úřady a dalšími institucemi ucelenou komplexní dohodu na podporu zaměstnanosti – Moravskoslezský pakt zaměstnanosti. Hlavním cílem je změnit dlouhé roky trvající nepříznivou situaci na zdejším trhu práce. Nástrojem pro uskutečnění změn je Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti.
Olomoucký a Zlínský kraj	Jana Mikulčíková	V krajích se podpora zaměstnanosti řídí celorepublikovou strategií aktivní politiky zaměstnanosti, která se upravuje podle místních specifik. Vychází se přitom z pravidelných šetření úřadu práce u zaměstnavatelů a zjišťování jejich požadavků po pracovní síle. Cílem je dosáhnout efektivního pracovního trhu, tedy stavu, kdy se bude potkávat poptávka a nabídka pracovních sil. Velkým problémem v regionech je podle zaměstnavatelů generační obměna zaměstnanců, především technických oborů. Firmy stále poptávají funkční vzdělávací systém, podporující učňovské a střední odborné školství a vyšší propojenost řemeslných oborů, resp. škol s praxí. Přesto se především v Olomouckém kraji podařilo snížit nezaměstnanost a to díky investicím firem se zahraniční účastí. Ve Zlínském kraji vsadili na podporu řemesel v odborném školství, která pomáhá pokrýt poptávku po technicky vzdělaných zaměstnancích.
Plzeňský a Jihočeský kraj	Michal Lehký	V regionu „Jihozápad“ zaměstnavatelé znají velmi dobře strukturu svých zaměstnanců a přizpůsobují náboru a proškolení nových mladých pracovníků svým potřebám tak, aby se nedostali do problémů s nedostatkem kvalifikovaných lidí. Fungují zde rady hospodářské a sociální dohody, ovšem kraje nemají nijak detailně rozpracovány žádné strategie pro rozvoj lidských zdrojů. Za hlavní problémy kraje považují nejen zaměstnavatelé socioekonomické disparity mezi jednotlivými částmi krajů, malou podporu přílivu investic a omezenou dostupnost pracovní síly pro investice většího rozsahu. V Jihočeském kraji je navíc problém nízký podíl technicky vzdělaných absolventů vysokých škol a chybějící pracovní síly pro technické profese, koncentrace průmyslových firem jen do velkých měst. Potíže jsou i v netransformované síti sociálních služeb z hlediska místní, časové a ekonomické dostupnosti.
Středočeský kraj	Kateřina Budínková	Podpora zaměstnanosti v kraji se řídí celorepublikovou strategií aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi priority patří rekvalifikace, zajišťování míst pro absolventy škol a mladistvé a pracovní místa na veřejně prospěšných pracích. Podporuje se vznik a stabilizace míst pro problémové skupiny nezaměstnaných s důrazem na uchazeče se změněnou pracovní schopností, dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání v mikroregionech s vyšší mírou nezaměstnanosti. Stálou prioritou jsou místa pro získání praxe absolventů a kvalifikací mladistvých. Region ve spolupráci se zaměstnavateli využívá projekty Evropského sociálního fondu. Podpora zaměstnanosti se bude dále zaměřovat na koordinaci vzdělávání v souladu s potřebami trhu práce a přizpůsobení školských oborů potřebám zaměstnavatelů.

OTÁZKA PRO...

JAROSLAV MINAŘÍK

ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA V PŘÍBRAMI

JAKOU JSTE ZVOLILI STRATEGII NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI?

Na zaměstnanost měla v posledních letech vliv světová hospodářská krize a to v období konce r. 2008, v r. 2009 a částečně i v r. 2010. V letošním roce přeci jen dochází ke zlepšení situace na trhu práce a nezaměstnanost poklesla. Krajská pobočka ÚP ČR v Příbrami hledá cesty ke zvýšení zaměstnanosti mimo jiné v realizaci projektů ESF, ve kterých určitým skupinám uchazečů nabízí možnosti rychlejšího začlenění na trh práce, nebo rozšíření dosavadních znalostí pomocí rekvalifikací. Jedná se např. o projekty „Praxe je začátek“ pro uchazeče do 25 let, „Mladí bez kvalifikace“ pro uchazeče do 21 let se základním vzděláním, „IT nad 40 let“ pro zdokonalení počítačové gramotnosti uchazečů, „Od kolébky do práce“ pro uchazeče vracející se z rodičovské dovolené. Jednoznačným cílem těchto projektů je pomoci usnadnit a rychleji se adaptovat

uchazečům co nejdříve na trhu práce a tím i zvýšit celkovou zaměstnanost.

Další významnou oblastí ke zvýšení zaměstnanosti jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Prioritou úřadů práce je efektivní vytváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací. Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti, které vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřady práce. Tato místa jsou zřizována cíleně s přihlédnutím ke konkrétním potřebám oblastí a ke struktuře evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Od června letošního roku začaly úřady práce realizovat také projekt „Vzdělávejte se pro růst!“. Jedná se o projekt aktivní politiky, který je určen zaměstnavatelům v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP. Zaměstnavatelům to umožňuje získat finanční příspěvky na vzdělání či rekvalifikaci jejich

FOTO: SP ČR

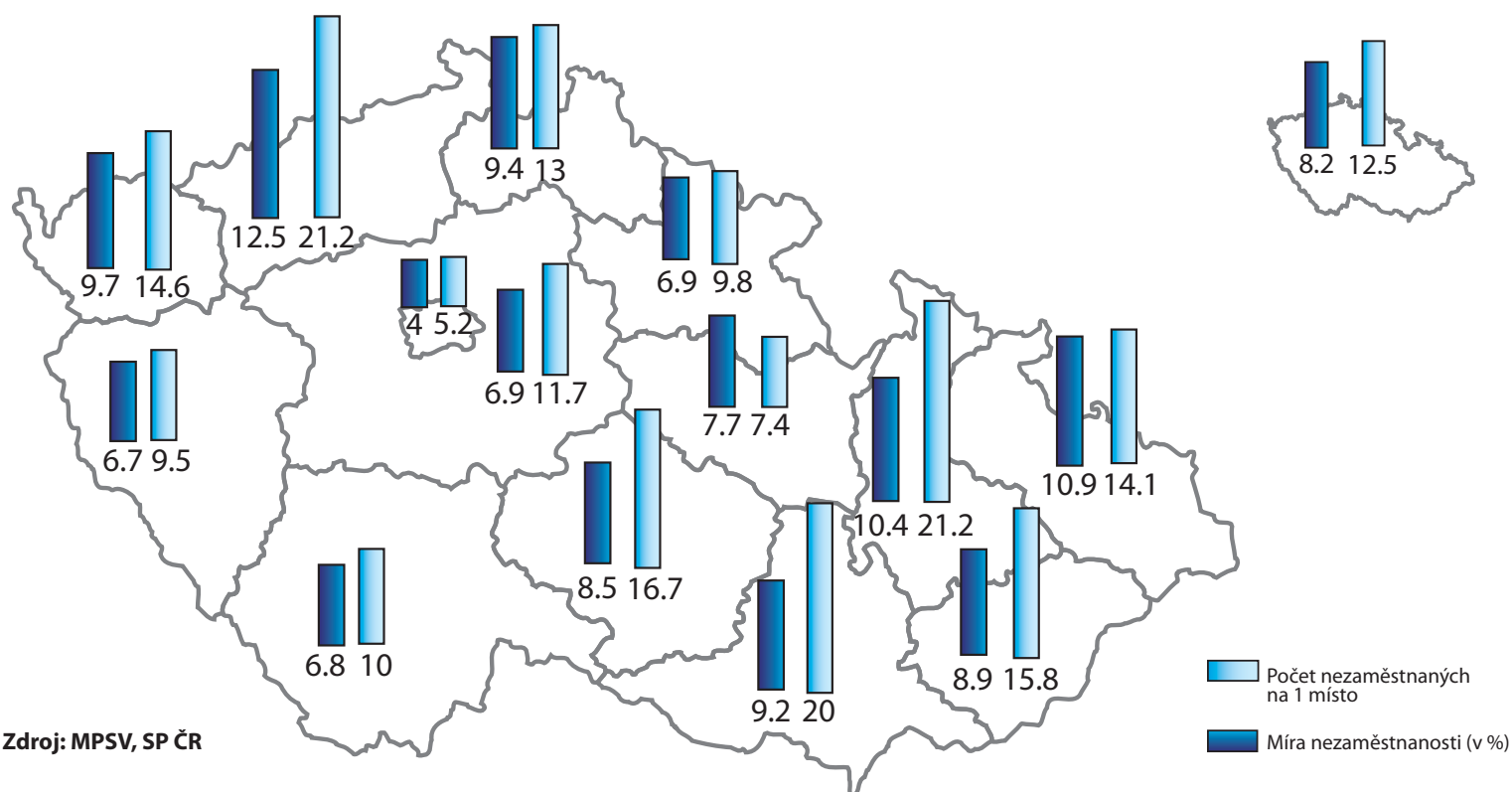


zaměstnanců a na úhradu mzdových nákladů vzdělávaných zaměstnanců.

Ředitel Krajské pobočky Úřadu práce v Příbrami se pravidelně zúčastňuje jednání „tripartity“ (společný orgán představitelů státu, podnikatelů a odborů), kde se projednávají důležité předpisy, které ovlivňují podnikání a zaměstnanost.

Na opatřeních ke zlepšení zaměstnanosti, které jsou výše uvedené, spolupracuje Krajská pobočka v Příbrami s ostatními krajskými pobočkami v běžném pracovním režimu, to se týká např. informací, nových předpisů a nařízení a jejich realizaci v praxi apod. Spolupráce mezi jednotlivými úřady práce i ostatními úřady státní správy funguje bez problémů a můžeme ji hodnotit pozitivně. **-pd-**

NEZAMĚSTNANOST V KRAJÍCH (STAV K 31. 7. 2011)



Zdroj: MPSV, SP ČR

POHLED Z KRAJE

MORAVSKOSLEZSKÝ PAKT ZAMĚSTNANOSTI – SYSTÉMOVÁ PODPORA ZAMĚSTNANOSTI

Vysoká nezaměstnanost a situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji (MSK) patří dlouhodobě k nejhorším v České republice. Obtížné podmínky vyvolávají nutnost neustálého hledání řešení existujících problémů. Moravskoslezský kraj proto jako první v zemi přichází s komplexním a systémovým řešením otázky nezaměstnanosti – totiž s Moravskoslezským paktem zaměstnanosti (MSPakt). MSPakt představuje v České republice ojedinělou aktivitu spolupráce hospodářských a sociálních partnerů a příslušných ministerstev.

Cílem a smyslem Moravskoslezského paktu zaměstnanosti je podpořit růst zaměstnanosti v kraji a přispět k efektivnímu čerpání finančních prostředků z evropských fondů prostřednictvím financování Integrovaného programu rozvoje zaměstnanosti. Jedná se o pilotní program, který včas reaguje na místní potřeby i na strategii EU 2020 a přispívá k plnění cílů Strategie rozvoje MSK.

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti je dohodou o partnerství mezi čtyřmi regionálními

institucemi: Moravskoslezským krajem, Krajskou hospodářskou komorou MSK, Regionální radou Regionu soudržnosti Moravskoslezsko a Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje při řešení problematiky trhu práce. Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje je zároveň nositelem uvedeného projektu. Tato instituce již dvacet let vyvíjí široké spektrum aktivit na podporu rozvoje kraje a v současné době sdružuje více než 190 členů od veřejné správy, podnikatelů po vzdělávací, finanční, poradenské a další významné instituce v regionu.

MSPakt si stanovil pět priorit: Více a lepších pracovních míst, Technická a řemeslná excellence, Kvalitní služby, Podnikavost a kreativita a Zaměstnanost pro všechny, kdo chtějí. K realizaci těchto priorit je připraven Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti. V současné době program obsahuje 10 integrovaných projektů, které budou nastartovány v letech 2011 a 2012. Souběžně jsou připravovány

další integrované projekty, které se zaměří na podporu v Moravskoslezském kraji.

Prezident Sdružení pro rozvoj MSK a předseda výkonné rady MSPaktu Pavel Bartoš dodal: „Pakt je řešením zaměstnanosti pro dalších 20 let a určuje správný směr. Jsem přesvědčen, že zvolený integrovaný přístup k řešení problémů zaměstnanosti a ekonomického rozvoje v Moravskoslezském kraji se osvědčí, budou ho moci převzít také ostatní kraje v rámci ČR a v plánovacím období Evropské unie po roce 2013 bude standardně využito k efektivnímu čerpání peněz z evropských fondů“.

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti je jedním z nosných témat mezinárodní konference Investment & Business Forum, která se koná 22.–23. 9. 2011 v Ostravě.

Více informací www.mspakt.cz

Petr Czekaj, tajemník MSPaktu Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje

NÁŠ POHLED

PREZIDENT SP ČR: PRŮMYSL NEBUDE MASOVĚ NABÍRAT LIDI

Průmyslové podniky nebudou ve druhém pololetí roku výrazně nabírat lidi do práce, neboť u nich narůstají obavy z poklesu zakázek a tlačí na ně stále rostoucí ceny hlavních vstupů. I poslední data ministerstva práce a sociálních věcí o nezaměstnanosti korespondují s aktuálními výsledky šetření Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR), které bylo organizováno společně s Českou národní bankou. „Dynamika růstu průmyslu zpomaluje a firmy čekají ochlazení dalšího vývoje, řada z nich proto bude velmi opatrná při nabírání nových pracovníků,“ uvedl k situaci Jaroslav Hanák, prezident Svazu průmyslu a dopravy ČR. A to je podle něho špatná zpráva hlavně pro absolventy škol.

Zaměstnavatelé říkají, že pro řešení otázky zaměstnanosti je podstatné změnit systém vzdělávání. Firmám se totiž, především v průmyslových regionech země, nedostává odborných pracov-

níků. Je to chronický a dlouhodobě neřešený problém. „Typickým příkladem je učňovské školství, které jsme po roce 1990 naprosto zbytečně rozbili a dnes se k němu moudré firmy vrací,“ konstatoval Jaroslav Hanák. Avšak klasické řemeslné profese podle něj nejsou, což zapříčiní tragickou budoucnost této země.

Z šetření SP ČR dále vyplývá, že pro příští rok se předpokládá jen nepatrná korekce očekávání změny zaměstnanosti směrem nahoru. Podobný vývoj zřejmě zaznamenají i mzdy. Konec roku bude proto rokem zostřených sporů o výši mezd mezi zaměstnavateli a odbory. Zvyšování počtu zaměstnanců ve firmách nenahrává podle mínění prezidenta Svazu průmyslu a dopravy ani tlak sociálních partnerů, kteří se snaží prosadit zvýšení nejen minimálních mezd, ale i často ekonomické realitě vzdálené navýšení mezd v kolektivních smlouvách. **-pd-**

Máte hlad po dalších informacích?

Navštivte: WWW.SOCIALNIDIALOG.CZ

Chcete pravidelně dostávat tento bulletin do své e-mailové schránky?

Objednejte si ho na adrese :

REDAKCE@SOCIALNIDIALOG.CZ

Regionální kaleidoskop – měsíčník přinášející informace z dění v regionech ČR

Vydavatel: Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Freyova 948/11, 190 05 Praha 9

Šéfredaktor: Pavel Daniel

Redakční rada: Alice Čechová, Ondřej Gbelec, Růžena Hejná, Milan Mostýn

Kontakt: redakce@socialnidialog.cz, www.socialnidialog.cz

Grafická úprava, sazba a tisk: Ottova tiskárna, s.r.o.

Náklad: 2100 ks

Evidenční číslo: MK ČR E 20104

Uzávěrka vydání: 26. 8. 2011

Tento bulletin je vydáván v rámci projektu Udržitelnost sociálního dialogu, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.