



FOTO: ČTK

## Z OBSAHU

str. 1  
Nezaměstnaných v regionech přibývá, firmám se nedostává odborníků. Kde je chyba, ptají se?

str. 6  
O novinkách pro podporu tvorby pracovních míst v rozhovoru s Petrem Sulkem

str. 8  
MSPakt: Nezaměstnanost nezabrání tomu, aby se kraj stal regionem úspěšných a spokojených lidí

## NEZAMĚSTNANOST V REGIONECH

### NEZAMĚSTNANÝCH V REGIONECH PŘIBÝVÁ, FIRMÁM SE NEDOSTÁVÁ ODBORNÍKŮ. KDE JE CHYBA, PTAJÍ SE?

S kutečně efektivní řešení regionální nezaměstnanosti se stává jedním z nejněžnějších témat dění v krajích České republiky. Možným vysvětlením je i to, že se kvapem blíží krajské volby, které mohou v mnoha regionech rozhodnout o osudu stále se netenčícího počtu lidí bez práce. Šetření regionálních manažerů Svazu průmyslu a dopravy ČR přesto upozorňuje, že i přes vysokou nezaměstnanost si zaměstnavatelé stěžují stále více na nedostatek potřebné pracovní síly. A co víc – struktura lidí bez práce a na druhé straně nejvíce poptávané profese se v mnoha regionech nemění. Jenže odpovědná ministerstva tuhle „obehranou“ skladbu ne a ne doposlouchat a přijmout kýžená efektivní opatření na zlepšení stavu.

Smutným, ale ne překvapivým, konstatováním také je, že v řadě krajů ani zaměstnavatelé s nedostatkem potřebných lidí k práci moc nehnou. A to je možná jeden z klíčových důvodů, proč se dlouhodobě nemění nepříznivá data o počtu lidí bez práce. Jak zjistil regionální manažer SP ČR pro Ústecký a Karlovarský kraj Václav Pavelek, v kraji roste počet osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané (pro čtenáře, který se v problematice až zas tak nevyzná, se jedná o ty, kteří jsou více než dva roky bez práce), ale efektivní řešení snížení počtu nezaměstnaných v této kategorii kraj ne a ne nalézt. Zaměstnavatelé se proto oprávněně ptají: „Není něco špatně?“

Regionální nezaměstnanost tak zaměstnavatelé řeší v rámci svých možností a krajské instituce

využívají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Dlouhodobé statistiky navíc ukazují, že v regionech se stále více prohlubují rozdíly. Zatímco v jednom regionu připadá na jedno volné místo třeba 20 lidí, v krajích s největší nezaměstnaností je to o poznání více. Poslední kroky vlády ČR ale naznačují, že se snaží zaměstnavatelům vyjít při hledání skutečně účinného receptu jak najít zaměstnance vstříc. A jak je v tuzemsku dobrým zvykem, zabila vláda jedním krokem pověstně dvě mouchy. Spustila totiž projekt "Vzdělávejte se pro stabilitu!", který má firmám pomoci nejen udržet zaměstnance, ale také pomoci přežít v časech, kdy firmám klesá odbyt a ještě díky vzdělá-

# REGIONÁLNÍ KALEIDOSKOP

pokračování ze strany 1

vání připravit restart s kvalitnějšími zaměstnanci. Soudě podle prvních ohlasů, bude zájem o podporu projektu velký. Více se o projektu „Vzdělávejte se pro stabilitu!“ můžete dočíst také na webových stránkách Sociálního dialogu – <http://www.socialnidialog.cz/zjistili-jsme>.

Také regionální zjištění ukazují na to, že kromě nedostatku kvalitních technických pracovníků, se v regionech země stává stále naléhavějším problémem zaměstnání absolventů škol. A analýzy Úřadu práce ČR z regionů nepříznivý stav jen



potvrzují. „Trh práce není z pohledu uplatnění absolventů stále příznivý. Je to dáno zhoršením ekonomické situace, ovlivněné dopadem celosvětové hospodářské krize a s ní souvisejícím úbytkem pracovních příležitostí,“ konstatuje třeba poslední analýza moravskoslezská poboč-

ky Úřadu práce ČR. Z velké většiny českých krajů také znívá, že zaměstnavatelé prozatím nábor nových pracovníků odkládají a čekají na další vývoj trhu, popřípadě si najímají pracovní sílu prostřednictvím agentur práce. Při výběru také dávají přednost lidem s praxí, což absolventi často nesplňují.

Z analýz vyplývá, že stále více mladých lidí evidovaných na úřadech práce déle než 6 měsíců má nebo mělo ukončené střední odborné vzdělání. A zaměstnavatelé jedním dechem k nepříznivé statistice dodávají, že častým důvodem, proč nemohou mladí lidé najít práci, je především nedostatek odborných zkušeností, komunikačních dovedností, nereálné mzdové požadavky. Z těchto důvodů pak vyplývá vyšší fluktuace, chybějící odborná praxe, osvědčení a profesní zkoušky. Problémem také je, jak třeba zjistil regionální manažer Svazu průmyslu a dopravy ČR pro Karlovarský a Ústecký kraj Václav Pavelek v regionech, kde působí, že ve společnosti stále roste počet lidí, kteří jsou i díky dlouhodobé ne-



zaměstnanosti stále méně ochotni najít si práci. „Může to být i kvůli tomu, jak je nastavena sociální politika státu, kdy se lidem může zkrátka zdát, že pomoc státu je výhodnější než práce samotná. Pro zaměstnavatele je také výhodnější nechávat stávající zaměstnance pracovat přesčas, než přijmout další pracovní sílu. Zkrátka některé principy

**Úřady práce, zaměstnavatelé a další instituce se mohu doslova přetrhnout ve vymýšlení projektů na zaměstnávání lidí, ale stále více se ukazuje, že to nenachází potřebnou odezvu.**

fungování trhu práce, tak jak jsou známé z jiných regionů, tady zas moc nefungují,“ konstatoval Václav Pavelek. A ani iniciativa krajských zastupitelů v regionech s nevyššími hodnotami

lidí bez práce nemusí být správnou cestou. Kraje totiž nemohou vést člověka za ruku, naučit jej správné pracovní morálce, nebo donutit zaměstnavatele k najímání pracovní síly. **-pd-**

## STANE SE...

Bezplatné akce připravené regionálními zastoupeními SP ČR

### ŘÍJEN – LISTOPAD 2012

- **Zákoník práce pro mistry směn a vedoucí pracovníky ve výrobní sféře** je stěžejním tématem semináře **15. října ve Velichovkách**.
- **Vysílání zaměstnanců z České republiky** nastíní seminář **16. října v Olomouci**.
- **Obecné shrnutí změn občanského zákoníku a jejich dopadů do podnikatelského prostředí** objasní seminář **6. listopadu v Liberci**.

## SEMINÁŘE, KULATÉ STOLY

- **Time management** vám přiblíží seminář **8. listopadu v Mostě**.
- **Finanční gramotnost a pracovní právní vztahy** uvede seminář **14. listopadu v Ostravě**.
- **Obecné shrnutí změn občanského zákoníku a jejich dopadů do podnikatelského prostředí** si vezme pod lupou také seminář **20. listopadu v Pardubicích**.

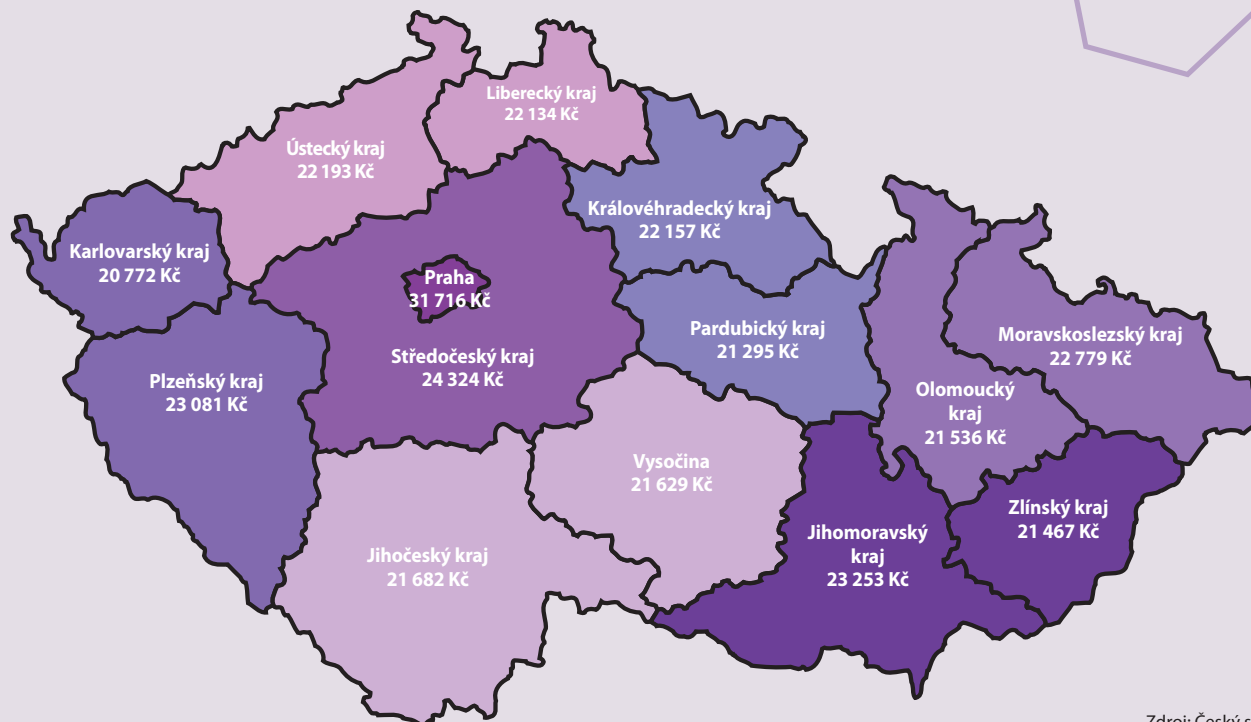
**-og-**

Podrobnosti o výše uvedených i dalších akcích naleznete v Kalendáři akcí na [www.socialnidialog.cz](http://www.socialnidialog.cz) nebo [www.spcr.cz](http://www.spcr.cz)

## STATISTIKA...

### PRŮMĚRNÁ HRUBÁ NOMINÁLNÍ MZDA V REGIONECH ZA 1. POLOLETÍ 2012

V mnoha evropských státech působí na cenu práce územní prvky. Jednoduše řečeno, firmy mohou být ochotny najímat pracovníky z regionů, kde je nižší cena práce za nižší mzdy, místo toho, aby najímaly lidi z regionů, kde je cena práce vyšší. Pro přehlednost proto přinášíme mapu s údajem o průměrné hrubé mzdě v České republice.



Zdroj: Český statistický úřad

## MĚLI BYSTE VĚDĚT...

### V KRAJÍCH NEJVÍCE CHYBĚJÍ ŘIDIČI, KUCHAŘI NEBO TŘEBA SVÁŘEČI

Pohledem na celorepublikovou míru nezaměstnanosti v meziročním srovnání lze podle mluvčího Úřadu práce ČR Jiřího Reichla zaznamenat stabilizující trend kolem 8 %. Míra nezaměstnanosti se samozřejmě v jednotlivých regionech vyvíjí různě právě s ohledem na regionální specifické faktory (příchod velkých investorů nebo naopak propouštění u velkých zaměstnavatelů), podrobně viz <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>. Na otázku, zda existuje přehled o tom, jaká povo-

lání nejvíce „přebývají“ a jakých se naopak nejvíce „nedostává“ v jednotlivých krajích ČR, Jiří Reichl odpověděl: „Z dostupných informací lze uvést, že nejvíce nabízených volných míst je například v profesích řidiči nákladních automobilů (kromě tahačů), kuchaři (kromě šéfkuchařů), svářeči, obchodní zástupci, dělníci v oblasti výstavby budov a naopak nejméně volných pracovních míst se nabízí (resp. nenabízí) v profesích například: učitelé na středních školách, státní úředníci, vědci různého zaměření, řemeslní specialisté, apod.

Úřad práce také při řešení regionální nezaměstnanosti využívá hojně nástroje tzv. aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“). „Zcela logicky je nevíce APZ realizována v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti, tedy v Ústeckém, Mo-

ravskoslezském a Jihomoravském kraji,“ doplnil Jiří Reichl. Mezi nejčastěji využívané nástroje APZ, s ohledem na jejich pozitivní efekty, podle něj patří veřejně prospěšné práce a vytváření společensky účelných pracovních míst. Aktivní politika zaměstnanosti má v rozpočtu Úřadu práce ČR na rok 2012 vyčleněno 2 800 000 000 korun.



FOTO: ARCHIV SP ČR

-pd-



## OTÁZKY PRO...

MICHAL KADERA

ŘEDITEL VNĚJŠÍCH VZTAHŮ ŠKODA AUTO

Jaké máte zkušenosti se spoluprací s místní pobočkou Úřadu práce ČR při zajišťování potřebných profesí?

Spolupráce společnosti Škoda Auto s místními pobočkami Úřadu práce ČR v Mladé Boleslavi a Příbrami je založena na dlouhodobém partnerství s vysokou mírou oboustranné otevřenosti a spolupráce. Úřad práce nám ochotně pomáhá s hledáním vhodných zaměstnanců. V dělnických oborech je absolventů nedostatek, v případě administrativních pozic se zase setkáváme s nedostatečnými jazykovými znalostmi uchazečů. Díky dobrému jménu společnosti Škoda Auto se ale mnoho uchazečů o zaměstnání hlásí přímo do společnosti.

Jakou roli hraje lokální struktura nabídky potřebných profesí pro potřebu firmy zajistit dostatečnou profesní strukturu pro výrobu?

Společnost Škoda Auto zaměstnává pracovníky z okolních regionů a to hlavně v případě dělnických profesí. Z okolí měst Český Dub a Městec Králové máme například zabezpečenou organizovanou autobusovou dopravu, v jiných regionech nám dopravci vycházejí vstříc přizpůsobením linek veřejné dopravy tak, aby se naši zaměstnanci mohli pohodlně dopravit na všechny tři směny. V případě, že tato možnost pro naše zaměstnance neexistuje, Škoda Auto organizuje hromadnou dopravu. V roce 2011 dojíždělo jen do závodu v Mladé Boleslavi přes 8 000 zaměstnanců z okolních regionů. Do všech závodů společnosti pak celkově dojíždí na 18 000 zaměstnanců.

Co chybí pro ideální pokrytí potřebných zaměstnanců v provozech?

Společnost Škoda Auto pociťuje chronický nedostatek kvalitních absolventů technických obo-

FOTO: ARCHIV SP ČR

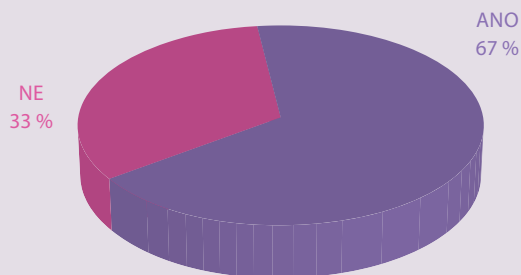


rů středních i vysokých škol. Proti tomuto trendu se snažíme bojovat prostřednictvím vlastního odborného učiliště, firemní vysoké školy i spolupráce s relevantními ministerstvy na systémovém řešení nedostatku technicky vzdělaných lidí v ČR. Mezi hlavní nedostatkové kvalifikace patří třeba mechanicko-elektronické profese nebo nástrojářů či kovářů.

-pd-

## ANKETA

V hlasování na webu Sociálního dialogu, [www.socialnidialog.cz](http://www.socialnidialog.cz), na otázku, **zda se regionální zaměstnavatelé aktivně podílejí na snížení nezaměstnanosti**, odpovědělo:



Výsledek hlasování napovídá i tomu, co zjistili regionální manažeři Svazu průmyslu a dopravy ČR ve svých krajích, tedy, že zaměstnavatelé společně s Úřadem práce ČR aktivně hledají cesty jak potřebnou pracovní sílu najít a zaměstnat. Faktem ale je, že ne ve všech krajích České republiky se to daří bez problémů. Hodně podporovanými programy v regionech se zdají být rekvalifikační a přeškolovací aktivity, díky nimž

řada firem velmi intenzivně spolupracuje se středními a vysokými školami. Touto cestou se také snaží ovlivňovat nabídku budoucích specialistů.

Příště hlasujte na [www.socialnidialog.cz](http://www.socialnidialog.cz) v anketě na otázku o tom, zda firmám vadí zvyšující se zadluženost krajů.

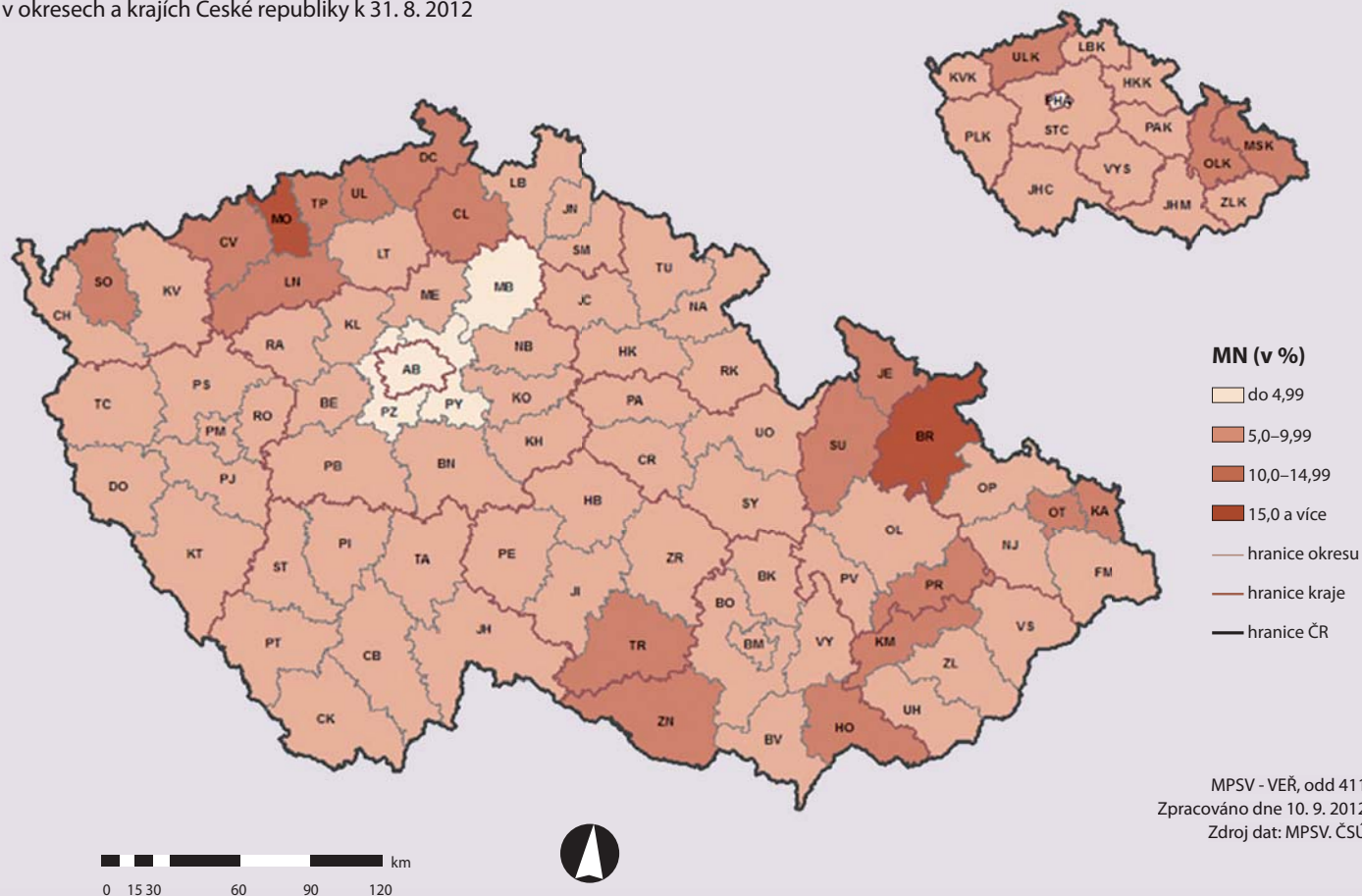
-pd-



FOTO: ČTK

## MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

v okresech a krajích České republiky k 31. 8. 2012



## STANE SE...

Tipy na několik zajímavých akcí v regionech

### ŘÍJEN – LISTOPAD 2012

#### ● Educa 2012 Myjob Liberec

Největší veletrh vzdělávání a pracovních příležitostí v severních Čechách nabídne od 18. do 20. října v Liberci zájemcům více než 110 prezentací vystavovatelů z Libereckého kraje, ČR i EU veletrh Educa 2012 Myjob. Více na <http://educaliberec.cz>

#### ● Hudební fórum v Hradci Králové

Festival světové soudobé hudby, jehož spolupořadatelem je Český rozhlas 3 – Vltava, který bude jednotlivé koncerty přenášet živě, přivítá Filharmonie v Hradci Králové. Organizátoři lákají také na světelný design, který doplní každé hudební vystoupení. Více na [www.hfhk.cz](http://www.hfhk.cz)

#### ● Hračky v Ostravě

Na 3. ročník veletrhu producentů a výrobců hraček zvou organizátoři na výstavišti Černá louka v Ostravě. Veletrh je zaměřený na veškerý sortiment

## DALŠÍ AKCE V REGIONECH

týkající se dětí a dětské zábavy a koná se od 25. do 28. října. Více na [www.hracky-ostava.cz](http://www.hracky-ostava.cz).

#### ● Jádru v plzeňské Techmanii

Zájemci o jadernou energii mají v říjnu poslední měsíc na to, aby prostudovali nejen energetické problémy současnosti, ale poučili se i z fungování jaderného reaktoru nebo zjistili, co se vlastně stalo před rokem ve Fukušimě. Na konci října totiž končí akce plzeňské Techmanie, která ve spolupráci se společností ŠKODA Jaderné strojírenství a dalšími partnery připravila unikátní výstavu a celou řadu přednášek, jejichž cílem je zodpovědně bourat mýty a předsudky v oblastech výzkumu, vývoje, výroby, bezpečnosti a využití jádra v praxi. Více na [www.techmania.cz](http://www.techmania.cz)

#### ● Stavotech bude v Olomouci

Od 8. do 10. listopadu pořádají na olomouckém výstavišti Flora 44. pokračování stavebního a technického veletrhu pro Olomoucký kraj Stavotech Olomouc. V rámci veletrhu se koná také přehlídka investičních příležitostí Olomouckého kraje Regioninvest. Více na [www.omnis.cz](http://www.omnis.cz)

-pd-

## ROZHOVOR S...

PETR SULEK

TISKOVÉ ODDĚLENÍ, PUBLIKAČNÍ A EDIČNÍ ČINNOST MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR



V letošním roce spustí nebo spustilo ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), i díky změnám příslušných zákonů, řadu novinek pro podporu tvorby pracovních míst. Petr Sulek z tiskového oddělení MPSV vysvětlil, o co všechno půjde.

Jaké nástroje nyní ministerstvo práce a sociálních věcí využívá k naplňování aktivní politiky zaměstnanosti?

K podpoře zaměstnanosti slouží nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou zakotveny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon o zaměstnanosti"). Jejich stávající paleta je poměrně široká a umožňuje při jejich vzájemné kombinaci relativně flexibilní přístup k řešení problémů, které na trhu práce vyvstanou. V případě závažných poruch je rovněž možné pro konkrétní specifické skupiny využít projektů Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, reagující na konkrétní potřeby konkrétních skupin uchazečů o zaměstnání či osob na trhu práce ohrožených.

Čím MPSV motivuje zaměstnavatele, aby rozšiřovali nabídku pracovních míst?

K posílení motivace zaměstnavatelů přijímá

do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání slouží ze současných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zejména společensky účelné pracovní místo (SÚPM). V případě, že zaměstnavatel takovéto místo na základě dohody s Úřadem práce ČR vyhradí, může mu Úřad práce ČR poskytovat po sjednanou dobu, maximálně však 12 měsíců, příspěvek na zaměstnance, kterého zaměstnavatel přijme do pracovního poměru z řad uchazečů o zaměstnání. V případě, že zaměstnavatel pracovní místo nově zřizuje, může mu být ze strany Úřadu práce ČR poskytnut příspěvek na pořízení

vybavení souvisejícího se zřizováním pracovním místem, avšak opět za podmínky, že toto místo bude obsazeno uchazečem o zaměstnání doporučeným zaměstnavateli Úřadem práce ČR.

Pomoci lidem i firmám udržet se nad vodou v případě výrazného poklesu zakázek má i nový projekt, který bude financován z prostředků Evropského sociálního fondu. O co jde?

V souvislosti s očekávanou stagnací trhu práce připravilo MPSV ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR na léta 2012-2015 projekt "Vzdělávejte se pro stabilitu!", který umožní zaměstnavatelům, přechodně se ocitnuvším v hospodářských potížích, udržet ve svých provozovnách zaměstnanost a současně posílit dovednosti a znalosti svých stávajících zaměstnanců. Projekt je určen zaměstnavatelům,

kteří v důsledku ztráty zakázek (vyjádřeno meziročním poklesem objemu tržeb k počtu zaměstnanců minimálně o 20 %) nejsou schopni svým zaměstnancům přidělovat práci ve sjednaném rozsahu, a to v rozmezí více jak 1 den v týdnu a maximálně 3 dny v týdnu. Do projektu budou moci být zařazeni pouze ti zaměstnanci uvedených zaměstnavatelů, u kterých již došlo k aplikaci § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Zaměstnavateli bude umožněno, aby s příspěvkem

poskytnutým ÚP ČR, pro své zaměstnance zajistil odborný rozvoj, který nejen že posílí kompetence zapojených zaměstnanců, ale rovněž posílí konkurenceschopnost zaměstnavatele.

A co dalšího se připravuje k podpoře zachování pracovních míst?

Dále je v současnosti prováděna právní analýza ust. § 119a zákona o zaměstnanosti, na jejímž základě bude realizováno nové opat-

ření aktivní politiky zaměstnanosti tzv. sdílené zprostředkování zaměstnání, které by na základě dohody mezi Úřadem práce ČR a soukromými agenturami práce umožnilo pružnou aktivní součinnost soukromých agentur práce. Tato nová forma zprostředkování zaměstnání bude významným strukturálním prvkem aktivní politiky zaměstnanosti využívající zkušeností, znalostí a "know-how" soukromých agentur práce, které budou vybraným uchazečům o zaměstnání zprostředkovávat vhodné zaměstnání.

V neposlední řadě je nutné upozornit na skutečnost, že MPSV sleduje situaci na trhu práce průběžně, přičemž na základě novely zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb. lze v případě, kdy uchazeč/zájemce o zaměstnání nemůže ve své profesi nalézt vhodné zaměstnání, využít možnosti tzv. zvolené rekvalifikace a zabezpečit si rekvalifikaci sám. Za tím účelem si volí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Úřad práce mu po podání předmětné žádosti může na základě žádosti zvolenou rekvalifikaci uhradit.

-pd-



Vše o projektu „Vzdělávejte se pro stabilitu!“, který se označuje též jako český kurzarbeit, naleznete na: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt\\_vzdelavejte\\_se\\_pro\\_stabilitu~](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_stabilitu~)



# REGIONÁLNÍ RECEPTY NA ŘEŠENÍ PROBLÉMU NEZAMĚSTNANOSTI

**Kraj:** Olomoucký a Zlínský kraj

**Regionální manažer:** Markéta Kalousková

## Zjištění:

Zaměstnavatelé využívají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), zejména vytváření společensky účelných pracovních míst, případně zaměstnání absolventa, aby získali dotace na mzdu po omezenou dobu. Dlouhodobé problémy s nezaměstnaností se snaží řešit pobočky Úřadu práce ČR i ve spolupráci se speciálními institucemi, jakou je například poradní sbor složený ze zástupců odborových organizací, zaměstnavatelů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Strukturu nezaměstnaných, co do vzdělání a kvalifikace, se ale samotným firmám nedaří výrazně ovlivňovat. Jednou z možných iniciativ je tlak a apel na krajské zastupitele, na změnu vzdělávacího systému. Řada firem se proto pustila i do aktivní spolupráce s VŠ, středními školami, příp. ZŠ. Aktuálně ÚP v Olomouckém kraji zjišťuje (i za pomoci RZ Střední Morava) požadavky zaměstnavatelů na chybějící profese, resp. rekvalifikace a snaží se vyjit vstřícnou nabídkou rekvalifikačních kurzů, které by částečně řešily nedostatek kvalifikované pracovní síly pro určité povolání.



**Kraj:** Plzeňský a Jihočeský kraj

**Regionální manažer:** Michal Lehký

## Zjištění:

Nezaměstnanost v Plzeňském a Jihočeském regionu patří obecně k nižším, než je celostátní průměr. Je to dáno především strukturou podniků a relativně velkými průmyslovými centry u větších měst (například plzeňská Borská pole). Firmy v regionu nemají zpravidla žádnou možnost ovlivňovat nezaměstnanost a ani složení potenciálních zaměstnanců na trhu práce. Zaměstnanost ovlivňují nepřímo hlavně velké společnosti, které se rozhodnou nebo jsou nuceny expandovat či naopak propouštět. Největší problém, který firmy v této oblasti tíží, je nedostatek kvalifikovaných technických profesí. Problém se firmy snaží řešit přeškolením zaměstnanců z jiných pozic, v některých případech i přeplácením zaměstnanců z jiných firem. Řada firem spolupracuje s VŠ a se středními technickými školami a snaží se zaujmout budoucí absolventy tak, aby po skončení studia nastoupili právě do jejich společnosti. Strukturu nezaměstnaných v oblasti vzdělání a kvalifikace se společností nedaří ovlivňovat a ani to není zpravidla jejich záměrem.



**Kraj:**

Jihomoravský kraj  
a Kraj Vysočina

**Regionální manažer:**

Ilona Staňková



## Zjištění:

Obecně lze říci, že podobná aktivita, jakou je MSK Pakt, který na severní Moravě řeší otázky zaměstnanosti, v regionech Vysočiny a Jihomoravského kraje není. Mluví se o tom, jedná se, ale zatím z toho nic nevzešlo. Nevyšla ani snaha Kraje Vysočina ve spolupráci s CzechInvestem přilákat do regionu investora, který by místní nezaměstnanost snížil. Přesto regionální firmy úzce spolupracují s místními pobočkami ÚP na různých projektech, které mají snahu řešit stavy lidí bez práce. Jihomoravský kraj vsadil na inovace a turismus a spoléhá se na to, že tyto aktivity by měly časem významně řešit problematiku nezaměstnanosti. V regionech je také znát výrazná snaha samotných municipalit, jakou je například tříbíčské centrum na podporu práce z domova.

**Kraj:**

Moravskoslezský kraj

**Regionální manažer:**

Petr Holica



## Zjištění:

Kraj velmi intenzivně bojuje s jednou z nevyšších hodnot nezaměstnanosti v zemi. Daří se mu ale i díky řadě projektů a institucí, jakou je Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, s počty nezaměstnaných hýbat. Hlavním cílem zůstává změnit dlouhé roky trvající nepříznivou situaci na zdejších trhu práce. Nástrojem pro uskutečnění změn je Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti.

**Kraj:**

Liberecký, Královéhradecký  
a Pardubický kraj

**Regionální manažer:**

Markéta Heroutová



## Zjištění:

V otázce nezaměstnanosti je v regionech situace aktuálně stabilní. Díky sezónním pracím v posledním čtvrtletí se procentuální nezaměstnanost nezvyšovala. Problematické je stále počet nových pracovních míst a také se stále více projevuje nedostatek technických profesí na trhu práce. Úřady práce v regionu jsou v kontaktu s firmami, které plánují nové náborové, i s těmi, které budou aktuálně propouštět a snaží se s nimi řešit aktivity pro udržení či navýšení počtu zaměstnanců. Ve všech třech krajích fungují rady pro rozvoj lidských zdrojů, které se mimo jiné zabývají možnostmi podpory zaměstnanosti a lepší propojenosti trhu práce s požadavky firem. Aktuálně se také firmy velmi zajímají o nový projekt "Vzdělávejte se pro stabilitu!", který je na svém počátku a také se aktivně zapojují do projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ a jeho regionální mutaci.

**Kraj:** Středočeský kraj

**Regionální manažer:** Kateřina Budínková

## Zjištění:

Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji je dlouhodobě nižší oproti celorepublikovému průměru. Existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti uvnitř kraje, ovlivněné blízkostí Prahy. Podpora zaměstnanosti v kraji se řídí celorepublikovou strategií APZ. Jedním z nástrojů jsou rekvalifikace, kterých se od začátku roku zúčastnilo 390 uchazečů. Dalším nástrojem jsou projekty Evropského sociálního fondu (ESF), kdy od počátku roku bylo v jejich rámci vytvořeno 3483 nových pracovních míst. Zaměstnavatelé a Úřady práce (ÚP) spolu vzájemně spolupracují. Zástupci ÚP se účastní i jednání Rady hospodářské a sociální dohody Středočeského kraje. V kraji chybí zejména technicky vzdělaní pracovníci – situace je zde obdobná jako v ostatních regionech. Krajský úřad Středočeského kraje realizuje stipendijní program na podporu technického vzdělávání stejně jako jednotliví zaměstnavatelé, kteří v rámci vlastních „projektů“ vynakládají nemalé částky právě na tuto oblast. Největším zaměstnavatelem v kraji je společnost Škoda Auto, která si technicky vzdělané zaměstnance vychovává prostřednictvím vlastního odborného učiliště i firemní vysoké školy.



**Kraj:** Karlovarský a Ústecký kraj

**Regionální manažer:** Václav Pavelek

## Zjištění:

Krajem s nejvyšší mírou nezaměstnanosti je již dlouhodobě kraj Ústecký. V těchto statistikách může jen tiše závidět kraji Karlovarskému, který se drží na míře celorepublikového průměru. Než se však začnou hledat prostředky a metody řešení, je třeba najít důvody, proč tomu tak je. V Ústeckém kraji je téměř 60 000 lidí bez práce, z toho téměř polovina déle než dva roky. Jenže - mnoho lidí z této skupiny ani práci nehledá a pracovat nikdy nehodlá. Převládá názor, že výhodné je stále pro některé občany pobírat sociální dávky než pracovat. Pro podnikatele je výhodnější nechávat lidi pracovat přesčas než přijmout další pracovní sílu. Kraje nemohou vést člověka za ručičku, nenaučí jej pracovní morálce, nedonutí zaměstnavatele k najímání pracovní síly. Firmy marně volají po zkvalitnění podnikatelského prostředí, chybí podpora konkurenceschopnosti a používání selského rozumu nad „straníckými“ zájmy. Žádný z regionálních politických programů k potlačení nezaměstnanosti zatím skutečně nezabral a ani většinu firem nijak výrazně nepomáhá. -pd-



## POHLED Z REGIONU

### MSPAKT: NEZAMĚSTNANOST NEZABRÁNÍ TOMU, ABY SE KRAJ STAL REGIONEM ÚSPĚŠNÝCH A SPOKOJENÝCH LIDÍ

**P**rvním regionem v Česku, který se rozhodl problematiku nezaměstnanosti řešit nejen ve spolupráci se státem, ale i vlastními silami, je Moravskoslezský kraj. Jeho zástupci 24. února 2011 podepsali Moravskoslezský pakt zaměstnanosti (MSPakt) jako dohodu o strategickém partnerství, jejímiž signatáři jsou Moravskoslezský kraj, Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje, Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje a Regionální rada regionu soudržnosti Moravskoslezsko. V září tohoto roku se dalším signatářem MSPaktu stal také Úřad práce ČR. Pakt se zaměřuje na systémové intervence k řešení problémů, které přímo souvisejí se zaměstnaností, vzděláváním a ekonomickým rozvojem v regionu. MSPakt za více než rok práce nabídl řadu projektů, které vznikly v rámci realizace vize Moravskoslezského kraje, kterou je „Konkurenceschopný region úspěšných a spokojených lidí“. Posláním MSPaktu je vytvářet více a lepších pracovních příležitostí a připravovat kompetentní lidi pro ekonomický rozvoj kraje. K tomu má Moravskoslezský kraj definován jeden hlavní střednědobý a jeden dlouhodobý cíl:

- do roku 2016 dosáhnout průměrné míry zaměstnanosti ve srovnání s ostatními kraji České republiky;
- do roku 2020 dosáhnout nadprůměrné míry zaměstnanosti a zařadit se mezi 5 nejlepších krajů v České republice.

### STRATEGICKÉ PRIORITY MSPAKTU

MSPakt má 5 strategických priorit, kterými chce uvedených cílů dosáhnout

- 1) **Více a lepších pracovních míst**
- 2) **Technická a řemeslná excelence**
- 3) **Kvalitní služby**
- 4) **Podnikavost a kreativita**
- 5) **Zaměstnanost pro všechny (kdo chtějí)**

### INTEGROVANÝ PROGRAM ROZVOJE ZAMĚSTNANOSTI

K realizaci svých strategických cílů a priorit si MSPakt vytvořil střednědobý Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti, který zahrnuje sadu integrovaných projektů s předpokladem významného dopadu na řešení hlavních problémů a potřeb v oblasti zaměstnanosti a trhu práce.

Názvy integrovaných projektů jsou pojaty jako marketingová označení (branding) pro soubory dílčích aktivit/projektů, které jsou pod nimi integrovány. Integrované projekty jsou rozvíjeny dlouhodobě – vycházejí ze zjištěné poptávky významných zaměstnavatelů i dalších aktérů zapojených do Moravskoslezského paktu zaměstnanosti. Takto pojaté názvy slouží ke komunikaci s veřejností, s klienty služeb, se spolupracujícími institucemi i s partnery v rámci MSPaktu.

### INTEGROVANÉ PROJEKTY MSPAKTU

- **Regionální observatoř trhu práce a konkurenceschopnosti**
- **Krajská síť center kariérového poradenství**
- **Talent Pool**
- **Brána k technické kariéře**
- **KOMPAS – kompetence a stáže**
- **Služby s úsměvem**
- **Gate Open**
- **Podnikavý region**
- **Labour Pool**
- **10 pro život**

Pro nadcházející období EU 2014–2020 se předpokládá vznik a posílení role paktů zaměstnanosti také v dalších krajích ČR. Jedním z nástrojů integrovaného přístupu v rámci dané strategie je tzv. Společný akční plán. Jedná se o nástroj, který klade důraz na výsledkově orientovaný přístup. Ambicí MSPaktu je připravit pro budoucí plánovací období 2014 až 2020 Společný akční plán Zaměstnaný a vzdělaný Moravskoslezský kraj. MSPakt chce navázat na tři roky práce na integrovaném řešení, které má za cíl snížit vysokou nezaměstnanost v našem regionu a zúročit sílu regionálního partnerství, které za celou aktivitou stojí. K přípravě a ověření Společného akčního plánu chce MSPakt využít finanční prostředky



z Technické pomoci Regionálního operačního programu NUTS II Moravskoslezsko.

Cílem projektu je v rámci platformy partnerských a spolupracujících subjektů a expertů navrhnout metodiku pro iniciaci a implementaci Společného akčního plánu a připravit kapacity pro zajištění úspěšné realizace Společného akčního plánu v novém plánovacím období EU 2014–2020.

Více informací o Moravskoslezském paktu zaměstnanosti najdete na webu [www.mspakt.cz](http://www.mspakt.cz).

**Jan Beneš,**  
výkonný manažer MSPaktu,  
**Petr Czekaj,** tajemník MSPaktu

Máte hlad po dalších informacích?  
Navštivte: [WWW.SOCIALNIDIALOG.CZ](http://WWW.SOCIALNIDIALOG.CZ)

Chcete pravidelně dostávat tento  
bulletin do své e-mailové schránky?  
Objednejte si ho na adrese :  
[REDAKCE@SOCIALNIDIALOG.CZ](mailto: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:** Ondřej Gbelec, Růžena Hejná, Milan Mostýn, Lucie Řezníčková

**Kontakt:** [redakce@socialnidialog.cz](mailto:redakce@socialnidialog.cz), [www.socialnidialog.cz](http://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. 9. 2012

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