



SPEKTRUM

12 2016

časopis
Svazu průmyslu a dopravy
České republiky

Trh práce – mobilita
Legislativa a podnikání
Podnikatelské mise

Úvodní slovo03

Trh práce

Mobilita pracovníků v ČR:
Firmy mají problém04

Průzkum ManpowerGroup06

Jan Rafaj:
Jsme stále extrémně nemobilní07



Firmy navrhují „zlepšováky“
v politice zaměstnanosti08

Bohdan Wojnar:
Lidé se musí stěhovat za prací09

Zaměstnávání odsouzených –
cesta řešení nedostatku lidí10

HR Point –
aktivita agentury CzechInvest11

Burzy práce – možnost oslovení
potenciálních zaměstnanců12

Chcipraci.cz:
Chybí vhodní kandidáti13

Bílá kniha:
Standardní zaměstnání
už není budoucnost14

Legislativa

Co můžeme v legislativě očekávat
v roce 2017?15

Fotogalerie16



Rozhovor

Jiří Molnár:
Místo liberalizace přinesl poštovní zákon
novou regulaci.
V ČAMEP se to snažíme změnit.....18

Servis

Budoucnost patří chytrým městům19

Hospodářská politika

Na podnikání v ČR stále leží závaží20



St. Gallen Symposium 2017: Setkání
světového byznysu a studentů22

Podpora exportu

Mise SP ČR:
Myanmar se otevírá světu23

Mise do Švédska:
Hledaly se příležitosti v energetice24

Nová hedvábná stezka:
Šance pro české firmy25



Evropský prostor

Priority maltského předsednictví
v Radě EU26

Připojili se k nám

Připojili se k nám27

Regiony

V regionech pořádáme desítky akcí30

kapsch >>>

ERSTE
Corporate Banking

EPH



BVW
Veletřhy
Brno

Kooperativa
MENA INSURANCE GROUP

Spektrum je oficiálním informačním médiem SP ČR. Přináší fakta a stanoviska k aktuálním problémům, které jsou předmětem zájmu této největší a nejvlivnější zaměstnavatelské a podnikatelské organizace v ČR.

Vydavatel: SP ČR Šéfredaktor: Milan Mostýn Zástupkyně šéfredaktora: Růžena Hejná Editor: Ondřej Gbelec Foto: Ondřej Gbelec, Úřad vlády ČR, studio Pixl-e, MPO Adresa: Freyova 948/11, 190 00 Praha 9 Redakční rada: Pavel Fára, Petra Ježková, Ludmila Nutilová, Marta Blízková, Tereza Hejlová, Kateřina Pavlíková, Věra Rojíčková, Jan Šebesta Inzerce: SP ČR tel.: 225 279 701 Grafická úprava a sazba: studio Pixl-e Tisk: Tiskárna Macík, 264 01 Sedlčany 1128 Distribuce: Spektrum je distribuováno na adresy ředitelů členských podniků a na vybrané adresy. Podávání novinových zásilek povoleno Českou poštou s. p., odštěpný závod Střední Čechy v Praze, č.j. NP3285/99P ze dne 15. 10. 1999. Vychází šestkrát ročně. Registrace: ISSN 12137227

Vážení čtenáři Spektra,

rok 2017 bude rokem volebním, spojeným s kampaní politických stran, které se jistě budou předhánět v populistických slibech voličům. Již nyní je patrné, že vládní koalice není v řadě klíčových otázek jednotná a dá se předpokládat, že situace se nezlepší. To pro nás není dobrá zpráva. Jedním z klíčových problémů podnikatelské sféry je nedostatek pracovníků, to se týká absolutní většiny zaměstnavatelů napříč odvětvími. Situace je dramatická zejména v nabídce technických profesí. Přirozeně jsme nepředpokládali, že situaci obrátí námi vyhlášený Rok průmyslu a technického vzdělávání 2015, byť se částečně i díky jemu podařilo zastavit propad zájmu o některé školské obory a začíná se reformovat vzdělávací systém. Na trhu práce se tento vývoj odrazí až později, proto je třeba provést další změny. Musí se výrazně zvýšit mobilita pracovníků jak domácích, tak i z kulturně blízkého zahraničí. I v příštím roce budeme důrazně vyžadovat kroky ke zlepšení čerpání strukturálních fondů. Je to pro nás i naše členské firmy prioritou. Vláda nemůže otálet při přípravě zcela nové stavební legislativy, která by konečně naplnila její programové prohlášení a zjednodušila stavební řízení.

Urychlit by se měly práce v digitální agendě, hrajeme rozhodující roli při tlaku na politiky v zavádění digitalizace a ve zvedání tématu Průmyslu 4.0. Otálení a přešlapování se nám může vymstít, svět na nás nečeká. Aktuálně řešíme kybernetickou bezpečnost a s ní spojené negativní dopady na podnikání.

Výrazně se angažujeme v oblasti energetiky. Znepokojují nás zprávy z Bruselu a snahy zpřísnovat cíle v energetických úsporách s obrovskými dopady do nákladů firem. Nezlepšila se situace v administrativní náročnosti spojené s plněním daňových povinností. Potýkáme se s tlakem na zvyšování minimální mzdy a mezd obecně, se snahami o zavádění povinného pátého týdne dovolené a zrušení karenční doby a dalšími návrhy některých politických stran a odborů.

Témat a problémů je mnoho, některé se nám společně daří řešit. Zamezili jsme mnohým návrhům, které by výrazně zhoršily podmínky podnikání. Politické turbulence, jichž jsme svědky, a blížící se volby odsouvají potřebná řešení. Přeji si, aby současná vládní koalice na předvolebních shromážděních nezapomněla na své závazky i k nám podnikatelům, kteří vytváříme hodnoty, a pokračovala v potřebných změnách. Některé z nich tato vláda již nedokončí, ale měla by připravit základ i pro příští vládu. Nemusím zdůrazňovat, jak důležitá je pro nás kontinuita, předvídatelnost a stabilita, a to jak v podnikání, tak v politickém rozhodování a legislativě.

Vážení, přeji Vám, členům našeho Svazu, partnerům a všem příznivcům krásné vánoční svátky, úspěšný rok 2017 v podnikání, práci i osobním životě. Přeji Vám také pevné zdraví.

Jaroslav Hanák
prezident Svazu průmyslu a dopravy ČR

Mobilita pracovníků v ČR: Firmy mají problém

Svaz průmyslu a dopravy ČR se výrazně angažoval v prosazení komplexního balíku opatření na podporu regionální mobility. Přijaté kroky, zahrnující finanční podporu pracovníků na dojíždění za prací a na stěhování, jej uspokojují jen částečně.



Každé ráno startují po republice flotily autobusů, aby objely obce a posbíraly v nich pracovníky. Některé z nich míří do Agrostroje Pelhřimov Lubomíra Stokláška v okrese, kde se nezaměstnanost mužů dostala pod 1,5 procenta. Jiné sváží lidi do závodu Škodovky v Kvasinách z Králíků, z polské Nowe Rudy a od září i ze Svitav a Hradce Králové. Autobusové linky směřuje do oblastí s větším počtem svých zaměstnanců liberecká DENSO MANUFACTURING CZECH. Podobně problém nedostatku zaměstnanců řeší více firem. Některé společnosti se dokonce rozhodly, že se budou podílet na nákladech autobusové dopravy, která sváží její pracovníky. „Přispíváme kraji na některé autobusové spoje tak, aby se naši zaměstnanci dostali do zaměstnání i v době mimo dopravní špičku,“ říká Iveta Valentová, personální ředitelka společnosti ABB. Jeden ze sedmi jejích závodů je v Jablonci nad Nisou v Libereckém kraji.

Po mnoha váháních se také stát rozhodl pomoci a finančně podpořil dojíždění zaměstnanců ze vzdálenějších regionů do místa jejich práce. Opatření se stalo součástí celého balíku posílení regionální mobility v ČR a aktivní politiky zaměstnanosti. Je tu však velké ale. Zástupci Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) o podobě příspěvku na dojíždění za prací, vnímaném jako součást tohoto balíku opatření, vyjednávali s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV) již v loňském roce. Výsledkem byl pilotní projekt v pěti nezaměstnaností nejvíce postižených krajích, který byl spuštěn letos v dubnu.

Poté proběhla řada konzultací se zaměstnavateli, především ze strojírenství, automobilového, elektrotechnického, energetického či IT průmyslu, a vyhodnocovaly se první zkušenosti. Jak se ukázalo, parametry neodpovídaly potřebám zaměstnavatelů a neuspokojily ani SP ČR. Zaměstnavatelé se shodli na tom, že jsou nastaveny tak nevhodně, že si na peníze pracovníci většinou „nesáhnou“. Potvrdila to i skutečnost, že o finanční příspěvek se přihlásilo za první tři měsíce pouze 85 osob. „Prvotní návrh ministerstva práce jasně směřoval na cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných nízkou kvalifikovaných se základním vzděláním, do výdělku maximálně na úrovni republikového průměru a pouze ve vybraných krajích,“ zhodnotila tehdejší situaci Jitka Hejduková, ředitelka Sekce zaměstnavatelské SP ČR. Díky tlaku SP ČR se však podařilo upravit podmínky, které jsou o něco příhodnější, než byla podoba „pilotního projektu“.

Príspevek na stěhování

Neméně složité byly snahy optimalizovat nastavení příspěvku na stěhování zaměstnanců, které bylo z pera MPSV součástí zmíněného pilotního nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Při diskusních setkáních organizovaných na jaře SP ČR vyjádřili zaměstnavatelé k původnímu návrhu taktéž řadu připomínek. Jeden z hlavních argumentů shrnul personální manažer společnosti LAUFEN Miloslav Hambálek: „Nejsem si

jist, že omezení příspěvku na přestěhování pouze pro uchazeče o práci se základním vzděláním pomůže zaměstnavatelům řešit nedostatek pracovních sil,“ uvedl s poukazem na přebytek žadatelů o práci v Moravskoslezském kraji.

Také další zaměstnavatelé kritizovali skutečnost, že se dotace omezuje pouze na žadatele, kteří jsou registrováni na úřadu práce po dobu 12 měsíců. Podobných výhrad byla ze strany firemní sféry celá řada. Zahrnovaly návrhy, aby se k podpoře mobility přistupovalo komplexněji. Podle nich by se měla podpořit výstavba nájemních bytů, pro uchazeče by se mohla zrušit daň z převodu nemovitostí a měl by kvalitněji fungovat systém poradenství.

„Pro vedení kandidáta v procesu rozhodování a následných kroků je potřeba kvalifikovaná pomoc. A na to moc MPSV neslyší,“ poukazuje 1. viceprezident SP ČR Jan Rafaj na obecnější problém mobility pracovníků. Podle něho se SP ČR podařilo prosadit řadu připomínek zaměstnavatelů ve vztahu k MPSV a úřadům práce a přeče jen zjednodušit přístup k finanční pomoci pro dojíždění do práce a na stěhování. Složitější, jak říká, bude změnit myšlení lidí. „Někdo musí zlomit mentální bloky lidí, kteří se z mnoha důvodů stěhovat nechtějí nebo si myslí, že nemůžou, a to z důvodu fixace na konkrétní místo, běžící hypotéky, zadlužení a na další kotvy,“ upozorňuje Jan Rafaj na situaci a přetrvávající subjektivní i objektivní bariéry.

Ostatně, jeho názor na nechuť občanů ČR stěhovat se za prací potvrzují statistiky, hovořící o necelých šesti procentech „mobility národa“. Jak uvádí studie Sociologického ústav AV ČR, Česko se dlouhodobě potýká s nízkou úrovní pracovní migrace. „Její úroveň osciluje kolem 230 tisíc případů ročně, přičemž převažuje stěhování mezi obcemi. Jedná se zhruba o 45 % případů, následované mezikrajskou migrací, což představuje přibližně třetinu případů. Nejčastěji migrují osoby v mladším produktivním věku 25 až 34 let, což se projevuje i na relativně vysokém objemu migrujících dětí,“ píše se v uvedené studii. A dále, „jedním z faktorů ovlivňujících vnitřní regionální mobilitu pracovní síly je právní důvod užívání bydlení, náchylnější k přestěhování jsou osoby bydlící v nájemném bydlení. Významně méně pak vlastníci bytů, přičemž ČR vykazuje relativně vysoký podíl osobního vlastnictví bytů“.

V minulosti provedené další studie prokázaly, že nejmobilnější jsou mladší věkové skupiny s vyšší úrovní kvalifikace. Naopak nezaměstnaní s nižší kvalifikací jsou vysoce fixováni v daném regionu. Rovněž bylo prokázáno, že dosavadní kroky ovlivňující mobilitu obyvatelstva zasahují spíše skupiny přirozeně ochotnější stěhovat se za prací, zatímco na osoby méně kvalifikované s nižším vzděláním nemají výraznější vliv. Ukazuje se, že nízká úroveň vnitřní migrace vede k problémovému regionálnímu rozložení nabídky a poptávky na trhu práce. A co hůře, vzdělanější část populace s dobrou perspektivou práce migruje z méně ekonomicky vyspělých regionů do regionů vyspělejších. Takže v důsledku toho může docházet k dalšímu prohloubení rozdílu v regionech.

Zdá se, že zatím aktivní politika zaměstnanosti ČR nedokázala rozproudit vnitřní mobilitu pracovníků. Dokládají to jak zjištění SP ČR při jednáních se zaměstnavateli, tak například letošní průzkum Francouzsko-české obchodní komory mezi 300 firmami, kdy více než polovina respondentů se domnívala, že „mobilita zaměstnanců zůstala téměř beze změny“.

Snad vybočením z obecného stavu je Praha, kde se mezi roky 2000 a 2014 zvýšil počet dojíždějících pracovníků ze 148 500 na 171 100. Tři čtvrtiny pendlerů jsou však logicky ze Středočeského kraje.

Pilot skončil. Co začalo?

Od listopadu 2016 se pilotní balík opatření aktivní politiky zaměstnanosti rozšířil na všechny kraje. MPSV na základě oponentury SP ČR a dalších subjektů přistoupilo k některým úpravám a ke zjednodušení procedury poskytování příspěvku na dojíždění za prací a na stěhování.

Přesto reakce některých firem nejsou s ohledem na kritickou situaci na trhu práce stále příliš pozitivní. Jejich zástupci se

podivují nad tím, proč by například příspěvek na dojíždění měl být při současném stavu trhu práce poskytován pouze lidem přicházejícím z úřadů práce. Například poukazují na to, že potřebují kvalifikované řemeslníky, které nemohou sehnat, ovšem finanční příspěvek jim není určen. „V oblasti nových pracovních sil je velmi neutěšená situace, zájemci o zaměstnání prostě nejsou. Proto se domníváme, že tento zajímavý nástroj zůstane bez povšimnutí,“ shrnuje poměrně rozšířený názor HR manager společnosti KLEIN automotiv Martin Šlesinger. Je tedy otázkou, do jaké míry podpora na dojíždění, kterou letos využilo necelých šest set osob, bude mít společně s „aktivizačním balíkem“ podstatnější efekt. Zatím vhodné zaměstnance vzhledem k nízké nezaměstnanosti a nevhodné struktuře nabídky, jak uvádějí některé průzkumy, stále hledají čtyři z pěti společností.

Milan Mostýn

Sekce komunikace SP ČR
mmostyn@sprcr.cz

Průzkum ManpowerGroup

Firmy musí přeškolovat lidi, rozšiřovat benefity, zvyšovat mzdy.

Mnohé firmy nemohou najít na českém trhu práce vhodné uchazeče a nejčastějšími důvody obtížného obsazení pozic je nedostatek lidí (tvrdí 37 % procent zaměstnavatelů). Více jak pětina (21 %) postrádá však u uchazečů dostatek tvrdých, především technických dovedností, na nedostatek jejich zkušeností poukazuje 16 % zástupců firem a 14 % pracovníků má z pohledu zaměstnavatelů vysoké nároky na mzdu. Uvádí to aktuální průzkum společnosti ManpowerGroup. Jeho výsledky prezentovala generální ředitelka Jaroslava Rezlerová v Praze na prosincové konferenci Svazu průmyslu a dopravy ČR nazvané Trh práce – bariéry a šance. Dalším zjištěním bylo, že pro překonání nedostatku lidí s potřebným profilem zaměstnavatelé nabízejí vedle rozvoje

a tréninku vlastních zaměstnanců i širší nabídku benefitů, využívají outsourcing, redefinují kvalifikační kritéria a zvyšují nástupní platy.

Do budoucna budou muset firmy změnit náborové strategie, neboť na trh práce vstupuje generace Y (tzv. mileniálové), tedy lidé narození v letech 1980–1995, vyrůstající ve světě online technologií. Podle zjištění ManpowerGroup sledují mileniálové při výběru toho, kde a jak budou pracovat tři priority: peníze, jistotu a volný čas. Volný čas vnímá jako prioritu 86 % z nich, skvělé lidi chce mít v práci 80 % mileniálů a téměř stejný počet požaduje flexibilní práci (79 %).

„Jejich potřeby a motivace jsou jiné než u předchozích generací. V roce 2020 jich už na trhu práce bude 35 procent,“ říká Jaroslava Rezlerová.

red

ČÍM ZAMĚSTNAVATELÉ PŘEKONÁVAJÍ NEDOSTATEK LIDÍ S POTŘEBNÝM PROFILEM

- 45 % nabízí trénink a rozvoj současným zaměstnancům
- 28 % rozšiřuje nabídku benefitů
- 25 % využívá outsourcing
- 18 % redefinuje kvalifikační kritéria
- 17 % mění stávající pracovní modely
- 16 % mění strategii náboru
- 15 % zvyšuje nástupní plat

Zdroj: Průzkum ManpowerGroup

Prezentace k průzkumu i ostatních vystupujících na konferenci jsou k dispozici na www.sprcr.cz v rubrice Tiskové zprávy.



Jan Rafaj: Jsme stále extrémně nemobilní

Na Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) zastává Jan Rafaj nově pozici 1. viceprezidenta a oblast jeho působení zahrnuje také sociální dialog. Vedl například zaměstnavatelskou delegaci při listopadovém tripartitním jednání a řeší celý balík témat trhu práce. Časopis Spektrum mu proto položil tři otázky k této problematice.

Představenstvo na svém podzimním zasedání odhlasovalo vaše zvolení 1. viceprezidentem SP ČR. Jaké jsou vaše záměry v této vaší funkci pro příští rok?

Role 1. viceprezidenta vznikla na popud prezidenta Svazu Jaroslava Hanáka. Chtěl mít někoho, kdo vedle svého portfolia, v mém případě trhu práce, může oficiálně zastoupit prezidenta v jeho nepřítomnosti. Zároveň žádal, aby tento člověk také věnoval určitou kapacitu koordinaci aparátu. S tímto zadáním jsem do volby šel. Kromě mého portfolia chci plně navázat na prezidentovu skvělou reprezentaci Svazu při jednáních s vládou a dalšími subjekty. V posledních letech se těšíme velkému respektu a jsme schopni prosazovat mnohé ze svých zájmů. Vedle toho chci věnovat čas koordinaci pracovní skupiny, která má přenastavit financování Svazu. Cílem je udržet dlouhodobě vyrovnaný rozpočet a poskytovat profesionální zastoupení a služby. Nebude to jen o populárních návrzích, ale cíl je jasný.

Ve vaší gesci je trh práce. Kde vidíte problematická místa a co se Svazu daří prosazovat?

Trh práce je jedno z nejdiskutovanějších témat a trápí téměř každou firmu, protože u nás momentálně chybí kvalitní zaměstnanci. Je skvělé, že se zemi

hospodářsky daří a právě průmysl je jedním z hlavních přispěvatelů. Na druhé straně, úroveň nezaměstnanosti v ČR je rekordní, nejvyšší v EU a bourá dlouhodobé představy o míře zdravé nezaměstnanosti. K tomu všemu je k dispozici zhruba 140 tisíc volných pozic. Vidím pět oblastí, které jsou klíčové pro řešení situace: mobilita občanů ČR (stěhování se za prací), migrace zahraniční pracovní síly z oblastí nám kulturně a nábožensky blízkých, automatizace (námi opěvovaný Průmysl 4.0, ale i Společnost 4.0) a samozřejmě regulované školství, zejména střední. K tomu se přidává samotná regulace trhu práce. Zejména levicové vlády mají tendenci přijímat opatření, která z trhu práce ještě odsávají akceschopnou pracovní sílu.

Intenzivně soustřeďuji úsilí na každou z těchto oblastí, a přestože je ještě kus cesty před námi, vidíme již dnes pozitivní výsledky naší práce. Například jde o příspěvky na dojíždění či přestěhování, speciální režim pro získávání zaměstnanců z Ukrajiny, příprava e-neschopenky, povinná maturita z matematiky, větší propojení škol a firem či neschválení zrušení prvních 3 dnů neplacené nemocenské apod.

Jak hodnotíte opatření MPSV, která mají podpořit regionální mobilitu pracovníků?

Je dobře, že jsme si uvědomili, že jeden z problémů trhu práce je mobilita zaměstnanců. Existují vedle sebe okresy s dojezdovou vzdáleností 40–50 km, kdy jeden má 10% nezaměstnanost a jiný 5%. Máme tu například Jesenícko s vysokou nezaměstnaností a nízkou perspektivou investora v krátkodobém horizontu, přestože 100 km dále v Kvasinách naše členská firma hledá stovky nových zaměstnanců za zajímavých mzdových podmínek. Takových příkladů je mnoho. Proto jsme rádi, že náš hlas byl vyslyšen a udělal se první nejjednodušší krok, jímž je poskytnutí okamžité finanční pomoci na podporu mobility. Nicméně, čeká nás další krok, a to mnohem složitější. Někdo musí zlomit mentální bloky lidí, kteří se z mnoha důvodů stěhovat nechtějí, nebo si myslí, že nemůžou. Fixují se na konkrétní místo, běžící hypotéky, zadlužení apod. Každý problém má řešení, ale chápu, že to není vždy jednoduché. Proto je potřeba kvalifikovanou pomoc pro vedení kandidáta v procesu rozhodování a následných kroků. A na to moc MPSV neslyší. Díky tomu všemu jsme extrémně nemobilní a zhoršujeme situaci na trhu práce. Přitom někde v genech to máme. Nemyslím praotce Čecha, ale třeba Ostravsko, Havířov, které vznikly migrací před 60–70 lety.

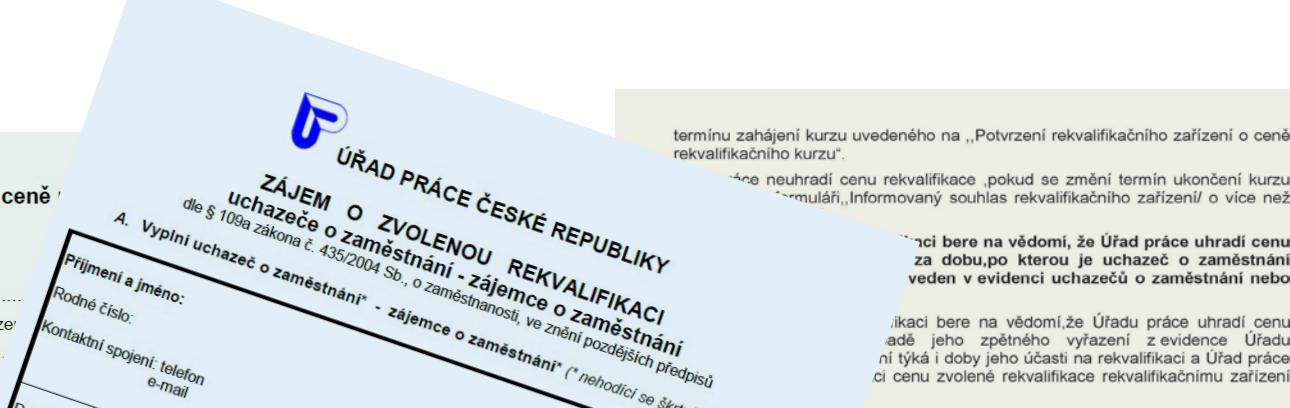
red

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně

Rekvalifikační zařízení:

Osoba oprávněná jednat jménem rekvalifikačního zařízení:

tel.: e-mail:



Firmy navrhují „zlepšováky“ v politice zaměstnanosti

Šetření Svazu průmyslu a dopravy ČR a společnosti Trexima zjistilo, že firmy málo využívají rekvalifikačních kurzů úřadu práce. Absolventi těchto kurzů by podle něj měli být kvalitnější.

Spolupráce úřadů práce (ÚP) se zaměstnavateli se podle zástupců firem mírně zlepšuje, některé nabízené služby využívá jen zlomek firem. Struktura rekvalifikačních kurzů by měla více respektovat požadavky zaměstnavatelů. To jsou některé z výsledků šetření realizovaného Svazem průmyslu a dopravy ČR a společností TREXIMA, spol. s r. o. Jeho hlavním cílem bylo zmapovat zkušenosti zaměstnavatelů s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a získat doporučení pro zkvalitnění klíčových služeb ÚP. (Jedná se zejména o rekvalifikace, nábor nových zaměstnanců, příspěvky na vzdělávání, příspěvek na regionální mobilitu aj.). Respondenti pozitivně hodnotili především cílené programy řešení nezaměstnanosti a investiční pobídky na vytváření nových pracovních míst. Ocenili i možnost využívat podporu na „společensky účelná pracovní místa“ či vzdělávání zaměstnanců (aktuálně POVEZ). Na druhé straně zmiňovali omezené využívání nástrojů APZ, což odůvodňovali kromě jiného administrativní zátěží související se získáním podpory.

Šetření odhalilo, že úroveň spolupráce s ÚP se liší podle regionů. Častým doporučením byla intenzivnější nabídka služeb ÚP a návštěva zástupců ÚP v konkrétních firmách. Respondenti poukázali i na potřebu lepší zpětné vazby. Ukázalo se, že platforma Poradního sboru ÚP mnohdy nestačí, je v něm zastoupeno malé množství firem.

Z hlediska aktivit ÚP je pozitivně hodnoceno poskytování informací o trhu práce. I tady by ale firmy přivítaly více dostupných informací o předpokládaných potřebách trhu práce, účinnosti rekvalifikačních nebo strukture absolventů. Následně pak očekávají flexibilní reakci na zjištění monitoringu v regionech a například rychle a kvalitně realizované rekvalifikace podle aktuálních potřeb firem. Zásadní pro zaměstnavatele je nejen intenzivní spolupráce ve smyslu rychlé

selekce uchazečů schopných a ochotných pracovat, ale i zajištění jejich motivování k získání pracovního místa.

Zajímavým zjištěním je relativně malé využívání rekvalifikačních kurzů jako filtru při výběru nových zaměstnanců. Zaměstnavatelé rekvalifikace přitom poptávají na míru a na základě svých aktuálních potřeb. Firmy by uvítaly i vyšší úroveň absolventů rekvalifikačních kurzů. Doporučují zaměřit se na kvalitu rekvalifikačních kurzů. Doporučují navýšení hodinové dotace a realizaci rekvalifikačních kurzů prostředím firem. Mezi komentáři lze zmínit zaměstnavatele z Moravskoslezského kraje, který doporučuje „zvýšit informovanost firem o možnostech rekvalifikačních a přízpusobit rekvalifikační kurzy co nejvíce potřebám firem“. Dalším návrhem je možnost čerpání podpory na složení zkoušky z profesní kvalifikace bez nutnosti absolvování předcházejícího kurzu.

Firmy často využívají zaměstnance z jiných regionů nebo z jiných zemí. V této souvislosti by uvítaly uvolnění podmínek a administrativy při zaměstnávání kvalifikovaných zahraničních pracovníků u nedostatkových profesí, které se nedaří dlouhodobě pokrývat. Firmy vítají nastartování příspěvku na regionální mobilitu. V oblasti rekvalifikačních kurzů doporučují realizovat „adaptační rekvalifikační kurz“ pro zahraniční zaměstnance a jejich seznámení například s platnými českými normami, specifiky výkonu profese atd.

David Dušánek
Trexima, spol. s r. o.
dusanek@trexima.cz

Šetření je k dispozici na www.spocr.cz v rubrice
Probíhající projekty.



Bohdan Wojnar: Lidé se musí stěhovat za prací

Ve společnosti ŠKODA AUTO zastává Bohdan Wojnar pozici člena představenstva za oblast řízení lidských zdrojů, je také členem představenstva Svazu průmyslu a dopravy ČR. Vzhledem k prohlubujícímu se nedostatku pracovníků, který firmy pocítují napříč republikou, zjišťoval časopis Spektrum, jak tento problém řeší právě v této automobilce.

Počet využitelných pracovníků v ČR klesá, počet nabízených pracovních míst stoupá. Jak vy pocítujete a řešíte tento problém?

V současné době jsou naše náborové aktivity zaměřené především na výrobní závod v Kvasinách. V tomto regionu je téměř nulová nezaměstnanost a tak pocítujeme nedostatek lidí se správným profilem. K zajištění dalšího rozvoje závodu potřebujeme proto podpořit mobilitu lidí, jejich ochotu stěhovat se a trvale se přesídlit za prací, stejně jako systém rekvalifikací, celoživotního vzdělávání a další opatření. Proto jsme v loňském roce uzavřeli s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Úřadem práce ČR memorandum o spolupráci, jehož rychlé naplnění nyní se zodpovědnými resorty velmi intenzivně diskutujeme. Naše náborové kampaně cílí primárně na regiony v rámci České republiky, ale neopomínáme ani Slovensko nebo Polsko. Od října rovněž zaměstnáváme 40 nových kolegů z Ukrajiny, se kterými máme velice dobrou zkušenost. Všem zájemcům nabízíme možnost ubytování za 1500 korun měsíčně, ale dlouhodobě preferujeme trvalé přesídlení do regionu.

Jakou formou u vás nábor pracovníků v krajích probíhá?

Při našich náborových kampaních, které v regionech realizujeme, představujeme zájemcům možnosti, které ŠKODA AUTO nabízí. Poskytujeme stabilní zázemí velké mezinárodní společnosti, možnost osobního rozvoje, řadu pracovních příležitostí a také nadprůměrné platové ohodnocení. Konkrétně nabízíme mzdu po třech měsících zapracování až 30 000 Kč, průměrný roční bonus u tarifních zaměstnanců dosahoval v loňském roce 70 000 Kč. Pro zaměstnance dojíždějící mimo region nabízíme od 1. září svozovou autobusovou dopravu ze Svitav a Hradce Králové, finanční podporu na ubytování jsem již zmínil. Mezi další atraktivní a ze strany zaměstnanců žádané benefity patří možnost pronájmu osobních vozů, bezúročná půjčka na bydlení až 400 tisíc korun, roční firemní

příspěvek na penzijní připojištění a aktuálně jednorázový náborový příspěvek tři tisíce korun.

Od listopadu 2016 začal úřad práce poskytovat příspěvek na dojíždění za prací v rámci celé republiky. Využijete této možnosti pro získání nových pracovníků?

V České republice je velkým problémem neochota či nemožnost lidí za prací cestovat. Tenhle jev je nutné změnit, aby nedocházelo k situaci, kdy zaměstnavatelé v jednom kraji nemohou najít zaměstnance a v jiném kraji jsou desítky tisíc nezaměstnaných. Příspěvek na dojíždění je jedním z možných motivačních nástrojů, ale může být efektivní jen za předpokladu, že bude propojen s celým souborem opatření na podporu pracovní mobility.

Je podle vás systém podpory mobility nastaven tak, aby motivoval pracovníky? Výše příspěvku se pohybuje v rozmezí od 1 000 do 3 500 korun měsíčně podle dojezdové vzdálenosti a bude vyplácen maximálně 12 měsíců.

Cílem ŠKODA AUTO je nabízet kvalitní zaměstnání. Považujeme za mnohem lepší, když se zaměstnanec za dobrou práci přestěhuje, než aby dlouhodobě dojížděl. Věříme tedy, že pokud někdo využije příspěvek na dojíždění a práce ho bude bavit, s pomocí dalších opatření na podporu pracovní mobility se do regionu přestěhuje.

Jak řešíte u vás ve společnosti dojíždění (dovoz pracovníků) ze vzdálenějších regionů? Kolik jich procentuálně ve srovnání s místními zaměstnanci využíváte?

ŠKODA AUTO zajišťuje pro své zaměstnance přes smluvené dopravce svozovou dopravu. Jednotlivé linky jsou navázány na směnný systém ŠKODA AUTO. Průměrná vzdálenost, ze které naši zaměstnanci dojíždějí, však činí dvacet pět kilometrů.

red



Zaměstnávání odsouzených – cesta řešení nedostatku lidí

Více jak čtrnáct a půl tisíc odsouzených v České republice se může uplatnit na trhu práce. Svaz průmyslu a dopravy ČR proto svými aktivitami podporuje jejich zaměstnávání i v průběhu výkonu trestu.

Tuzemské firmy se potýkají s výrazným nedostatkem nízkokvalifikované pracovní síly, proto se začaly zajímat i o zaměstnávání odsouzených. Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) se proto aktivně zapojil do spolupráce s Generálním ředitelstvím Vězeňské služby ČR (GR VS) a spolu s ním začal organizovat workshopy pro zaměstnavatele na téma „Zaměstnávání vězňů a jejich vstup na trh práce“. Tuto problematiku řeší i v rámci projektu NORD.

Doposud workshopy za účasti mnoha desítek zástupců firem proběhly ve věznicích v Rýnovicích, Bělušicích či Horním Slavkově, kde se zúčastnění měli možnost seznámit s výrobou v samotných prostorách věznic. Při setkáních se diskutovalo zejména o přínosech zaměstnávání odsouzených.

Důvody, proč zaměstnávat odsouzené:

- Vytvoření pracovních návyků – umožnění resocializace po návratu z výkonu trestu
- Snižování recidivy
- Přínos pro věznic a vězně - možnost splácet náhradu škody, exekuce, náklady na výkon trestu, vytvoření úspor pro vstup do občanského života
- Přínos pro zaměstnavatele - nižší náklady na pracovní sílu, stabilní pracovní síla, motivace pracujících odsouzených, řešení nedostatku pracovníků na trhu práce (ke 31. 10. bylo ve výkonu trestu 20 496 vězňů, z toho 14 734 je zaměstnatelných)

Formy zaměstnávání odsouzených:

- Mimo věznic v areálu patřící zaměstnavateli – možné pro vězně s volným pohybem, nebo pokud lze zřídit pracoviště s přítomností dozorce či střežená pracoviště
- Výstavba haly na pozemku hraničícím s pozemkem věznic (např. Světlá nad Sázavou)
- Výstavba haly na pozemku věznic z prostředků investora (právo stavby na cizím pozemku)
- Výstavba haly z prostředků vězeňské služby
- Výstavba financovaná z prostředků EU (např. Vinařice)
- Výstavba střežených pracovišť mimo areál věznic
- Vnitřní pracoviště věznic (věznic je zaměstnavatel, funguje jako dodavatel)

Ve smlouvě mezi zaměstnavatelem a věznicí je nutno ošetřit otázky neupravené právními předpisy:

- Odpovědnost za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
- Zajištění stravování odsouzených po dobu výkonu práce
- Zajištění přepravy do místa výkonu práce (nachází-li se mimo věznic)
- Náklady na dozorce (je-li potřeba)
- Styk odsouzeného s civilními zaměstnanci

- Kontrola přítomnosti odsouzeného
- Střežení pracoviště, bezpečnostní opatření
- Hlášení neoprávněného odchodu odsouzeného
- Logistiku pracovníků i materiálu

Na workshopech pořádaných SP ČR byli přítomni také zástupci firem, kteří již tuto formu zaměstnávání využívají a podělili se o své pozitivní zkušenosti. Na prvním místě je řešení nedostatku pracovní síly na trhu práce, výborná spolupráce s ministerstvem spravedlnosti a věznicemi, stabilita pracovní síly a v neposlední řadě možnost zaměstnání „vyzkoušeného“ pracovníka po skončení výkonu trestu. Jak vyplynulo z řady diskusí zaměstnavatelů, nižší náklady nehrají přitom hlavní roli při rozhodování o tom, zda vězně zaměstnat či nikoliv.

Existují však některá úskalí, na která upozornili. Nutná je předchozí osvěta mezi civilními zaměstnanci (např. osvědčilo se zaškolení ze strany dozorců), přesvědčení managementu, vstupní procedury, pracovnělékařské prohlídky aj.

A jaké jsou bariéry zaměstnávání odsouzených? Právě o překážkách zaměstnávání vězňů a o možnostech jejich odstraňování jednali v polovině listopadu zástupci SP ČR, GR VS, zástupci věznic Rýnovice a Odolov s představiteli ministerstev financí, práce a sociálních věcí, průmyslu a obchodu a agentury CzechInvest.

Limitující faktory zaměstnávání vězňů:

- Vězeň musí s prací pro 3. subjekt souhlasit, tento souhlas může kdykoli odvolat
- Ošetření investice podnikatele do výstavby (např. výrobní haly na pozemku věznice) jde buď jako:
 - právo stavby na cizím pozemku (v tomto případě zůstává pozemek v majetku státu)
 - pronájem pozemku na max. 16 let (pro investora nevýhodné, za tu dobu nedojde ani k odepsání nákladů)
- Pojištění pracujícího odsouzeného pro pracovní úraz (vězeň ve skutečnosti pro firmu nepracuje, ale je zapůjčen věznicí pro výkon praxe)
- Nedostatečná informovanost mezi zaměstnavateli o podmínkách zaměstnávání odsouzených
- Pobídky pro firmy zaměstnávající vězně ve výkonu trestu a po výkonu trestu:
 - sleva na dani z příjmu
 - příspěvek z aktivní politiky zaměstnanosti

Další informace o zaměstnávání odsouzených poskytne Sekce zaměstnavatelská SP ČR, kontakty na www.spcr.cz.

Jitka Hlaváčková
 Sekce zaměstnavatelská SP ČR
jhlavackova@spcr.cz

HR Point – aktivita agentury CzechInvest



HR POINT vznikl jako spojení akcí pořádaných agenturou CzechInvest v jednotlivých regionech ČR pod názvy HR club a Setkání personalistů. Tato událost má již několikaletou tradici a hlavním přínosem je propojování personalistů působících ve výrobních společnostech, technologických centrech a centrech sdílených služeb. Cílem setkávání je předávání novinek a podnětů z HR oblasti společně s diskuzí nad aktuálními tématy. Regionální kanceláře CzechInvest společně s personální agenturou, která je na každý cyklus vybírána z řad členů AFI (Sdružení pro zahraniční investice), vybírají aktuální témata z oblasti personalistiky.

Již řadu let pořádají Regionální kanceláře setkávání s personalisty, která dosud neměla jednotný koncept a organizovala se pod taktovkou jednotlivých kanceláří bez sjednocení témat a personálních agentur, které se na akcích podíleli jako partneři. CzechInvest proto letos přistoupil k myšlence akce sjednotit pod hlavičku a společný název HR Point. Jedná se o jednu ze služeb aftercare, kterou CzechInvest nabízí svým klientům v rámci celé ČR. Semináře v rámci HR Point se budou konat dvakrát ročně, v jarním a podzimním cyklu, a budou obsahovat jedno nosné HR téma společné pro všechny kraje a jedno podtéma, které si může každá regionální kancelář CzechInvestu vybrat sama podle aktuální potřeby kraje. Jednotné téma je preferováno z toho důvodu, aby firmy nepřejížděly do jiného regionu. Diskuse mezi personalisty, AFI partnery a CzechInvestem může po skončení seminářů pokračovat i dále např. prostřednictvím založené skupiny na sociální síti LinkedIn. Zároveň byla vytvořena i microsite www.hr-point.cz, která upozorňuje na budoucí akce a bude obsahovat materiály z přednáškové části. První série seminářů probíhá do konce listopadu 2016.

red

Burzy práce – možnost oslovení potenciálních zaměstnanců

Regionální kancelář Svazu průmyslu a dopravy ČR se aktivně zapojila do spoluorganizování společné prezentace zaměstnavatelů a škol v Olomouckém kraji.

Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk. Okresní města Olomouckého kraje, kde na podzim proběhly tzv. Burzy práce. Jde o setkání veřejnosti s regionálními zaměstnavateli a vybranými středními školami technického a řemeslného zaměření. Právě společná prezentace je jedním z principů, na nichž Burzy práce stojí. Partnerem všech akcí byl Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR).

Stovky žáků, studentů a jejich rodičů měly možnost si názorně přiblížit perspektivní obor studia na kvalitní střední škole, který umožňuje zajímavé pracovní uplatnění v regionu. Proto letošní burzy veřejnosti představily zejména zpracovatelský průmysl, počínaje strojírenským, kovodělným, elektrotechnickým či chemickým a farmaceutickým průmyslem, konče dopravním, logistickým a potravinářským zaměřením. Své místo zde našly i služby, zdravotnictví, lázeňství či obchod.

Právě akcent na jednotlivé obory a provázanost s trhem práce je stěžejním principem Burz práce. Snahou organizátorů je, aby samy firmy představily žádané profese. Návštěvník díky tomu může zjistit, jací zaměstnavatelé působí v regionu a jak probíhá nábor a zapracování nových zaměstnanců. Především pro výchovné poradce, žáky, studenty a jejich rodiče vystavovatelé představili nabídku nejrůznějších aktivit – od vzpomínaných exkurzí a dnů otevřených dveří, přes zážitkové programy, firemní stipendia, spolupráce na diplomových a bakalářských pracích až po praxe, brigády a stáže. Návštěvníci se zajímali především o dny otevřených dveří ve firmách, při nichž mohou získat představu o pracovním prostředí. Nejedna z nich se domluvila na osobní návštěvě ve firmě formou exkurze.

Přítomní se mohli blíže seznámit s osmdesáti regionálními zaměstnavateli a s téměř čtyřiceti odbornými středními školami,



kteří se prezentovaly na žádost zaměstnavatelů. V Olomouci se dokonce představily čtyři vysoké školy technického, přírodovědného a bezpečnostně-obranného zaměření. SP ČR těší, že burzy vyhledávají i jeho členské firmy. Seznam vystavovatelů a další informace lze najít na www.burzapav.cz.

Účel a formát měly všechny čtyři burzy stejný. Přesto se organizátoři jednotlivých burz snažili přijít s něčím originálním, co by návštěvníkům zpříjemnilo a zatraaktivnilo jejich návštěvu. Novinkou, kterou přichystali organizátoři prostějovské burzy, byli průvodci na vyžádání. Jejich úkolem bylo provádět malé skupiny osob a zajímavě představit jednotlivé vystavovatele. Návštěvník tak jednodušeji poznal zástupce firem či škol a poté individuálně navštívil stánek, který jej zaujal.

Vedle toho měli žáci a studenti v Olomouci, Přerově a Šumperku možnost soutěžit o zajímavé ceny věnované zaměstnavateli. Stačilo splnit několik praktických úkolů na stáncích firem. Losování cen probíhalo průběžně po celý den a soutěžící byli odměňováni takřka okamžitě po splnění úkolů. Také v Prostějově mohli účastníci soutěžit, a to ve vědomostním klání, které probíhalo ve spolupráci s místním periodikem Prostějovský Večerník. Na prostějovské

Burze práce si studenti mohli zkusit skupinový pohovor a pohovor v anglickém jazyce. A přerovská burza zajistila dokonce autobusovou dopravu žákům ze vzdálenějších základních škol. Součástí programu burzy v Olomouci, Prostějově a Šumperku byly diskuse u kulatého stolu, kde se hovořilo o problémech nedostatku pracovníků, možnostech řešení a příkladech dobré spolupráce mezi zaměstnavateli a středními školami a základními školami. Záměrem bylo podpořit další potenciální spolupráci. Návštěvníci se dozvěděli, že díky spolupráci škol a zaměstnavatelů mají školy přístup k moderní technice a technologii, studenti se mohou seznamovat s firemním prostředím a konzultovat své studijní práce přímo s experty z podnikatelského prostředí. Mnohé firmy již poskytují studijní stipendia a studenti si u nich mohou přivydělat v rámci praxí či brigád. Středoškolákům, kteří se rozhodnou pokračovat na vysoké škole, zaměstnavatelé nabízí podporu i během jejich studia.

Richard Koubek

*Regionální zastoupení SP ČR pro Olomoucký, Zlínský a Pardubický kraj
rkoubek@sprcr.cz*

Organizátoři Burz práce

Svaz průmyslu a dopravy ČR Krajská pobočka Úřadu práce ČR Olomouc Krajská hospodářská komora Olomouckého kraje
Okresní hospodářské komory v Přerově, Prostějově a Šumperku **Akci podpořily:** město Olomouc, Prostějov, Šumperk, Olomoucký kraj **Mediální partneři:** České rozhlas - Radiožurnál, Olomoucký Deník, TV Morava

Chcipraci.cz: Chybí vhodní kandidáti

Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) již delší dobu intenzivně spolupracuje s partnerským portálem www.chcipraci.cz, který nabízí řadu příležitostí pro firmy strádající nedostatkem pracovníků. Předpokladem spolupráce bylo zjištění, do jaké míry se shoduje profesní struktura volných pracovních míst na uvedeném portálu s databází evidovaných míst na úřadech práce. Z porovnání vyplynulo, že se v zásadě neliší. Vyplynulo z něho, že největší poptávka firem je po montážních dělnících/montérech, řidičích a pomocných dělnících.

Zajímavé je porovnání statistických dat obou databází, kdy na portálu byl v některých případech uveden například vyšší počet poptávaných obráběčů kovů, než na úřadech práce. Dalšími výrazně poptávanými nedostatkovými pracovními profesemi je svářeč, elektromechanik, nástrojář, ale i strážný/hlídač. Celkově je poptávka zaměstnavatelů podle zjištění portálu zhruba ze dvou pětín zaměřena na polytechnické obory.

Řada pracovních pozic je dlouhodobě neobsazených, někteří zaměstnavatelé se proto zaměřují i na soukromé placené databáze. Nedostatek lidí na trhu práce je v současnosti natolik dramatický, že firmy si navzájem přetahují zaměstnance buď přímo, nebo s využitím soukromých zprostředkovatelů práce - agentur.

Jeden z největších problémů zaměstnavatelů je podle zjištění SP ČR vyhledávání a optimální výběr vhodných kandidátů na poptávané volné pozice. Většina jeho členů uvádí, že při náborech a výběru zaměstnanců na nabízené pracovní pozice využívá v hojně míře personální agentury.

red

Bílá kniha: Standardní zaměstnání už není budoucnost

„Jak se mění trhy práce v Evropě i celosvětově a jak mají státy reagovat“ byl název konference, která se za účasti zástupců Svazu průmyslu a dopravy ČR uskutečnila v listopadu v Praze.

Práce již v mnoha ohledech není o modelu živatele rodiny ve standardním pracovním poměru na dobu neurčitou za kolektivně vyjednanou mzdu od 9:00 do 17:00 hodin na pevně stanoveném pracovním místě. Definice pracovního místa se mění a jde za hranici fyzického pracoviště. Mění se přístup lidí k práci. Podle statistik 52 % lidí v Evropě není v práci plně angažováno a postrádá motivaci. To jsou některé z poznatků uvedených v Bílé knize (White Paper) s názvem Budoucnost práce vypracované Světovou konfederací pro zaměstnanost. Právě tato publikace je expertním základem iniciativy k novým výzvám na trhu práce, kterou Mezinárodní organizace práce (ILO) v Ženevě odstartovala v roce 2015 pod názvem „The Future of Work Centenary Initiative“. Vyvrcholit by měla v roce 2019 u příležitosti 100. výročí založení ILO. Koncept je přitom založen na čtyřech pilířích: význam práce v životě člověka; charakteristika důstojné práce; změny v organizaci práce a výroby; a efektivnější správa trhu práce. A právě těmto pilířům byla věnována dvoudenní konference „Budoucnost práce, jakou ji chceme mít“, kterou organizoval Evropský hospodářský a sociální výbor a ILO v polovině listopadu v Bruselu za účasti generálního ředitele ILO Guye Rydera a komisařky EU pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu Marianne Thyssen. Stejnou konferenci exportovalo ILO koncem listopadu do České republiky. Tématem bylo „Jak se mění trhy práce v Evropě i celosvětově a jak mají státy reagovat“. Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) na ní v diskusním panelu zastupoval 1. viceprezident Jan Rafaj, který se v rámci schůzky zaměstnavatelských a podnikatelských organizací v ČR setkal s Guy Ryderem. „Globalizace, digitalizace, rychlý rozvoj nových technologií a negativní demografický vývoj přináší zásadní změny ve světě práce. Lidé se proto právem ptají, jaká bude práce v budoucnu,“ řekl Guy Ryder. Na aktuální trendy poukázal i Jan Rafaj. „Trh práce bude v budoucnu jiný. Svět práce se zásadně mění nejen kvůli

digitalizaci, ta už tady je, ale dnešní mladá generace na svět pohlíží úplně jinak.“

Jak na konferencích, tak i v rámci zmíněné Bílé knihy, zazněly názory, že vertikální struktury jsou přežití a horizontální struktury se individualizují. Lidé chtějí mít kontrolu nad organizací své práce a svého pracovního času („My Work, My Way“), chtějí projevit svou kreativitu, talent a invenci („co-creativity models“).

Problémem je stárnutí a redukce pracovní síly, v globálním měřítku asi 60 % lidí žije v zemích, kde demografický vývoj stagnuje nebo se zhoršuje. Podle analytiků v Evropě do roku 2020 ubude 10 % aktivní pracovní síly. Pracovní síla se navíc přesouvá do měst, celosvětově se za poslední tři dekády každoročně do měst přesunulo 65 milionů lidí.

Globalizace přináší i další výzvy, kterou je větší fragmentace výroby, dodavatelské řetězce mění svou strukturu, charakter a lokaci. V roce 2000 mělo 90 % největších mezinárodních organizací na světě svá řídicí centra v rozvinutých zemích, v roce 2025 bude Čína hostit více velkých podniků než USA nebo Evropa.

Expertů poukazují na vznik nových obchodních modelů, se změnami se podniky musejí vyrovnat. Zejména ztrácejí loajální zaměstnance, kteří si chtějí více organizovat svůj pracovní a osobní život. Narůstá nesoulad mezi nabízenými dovednostmi a potřebami podniků. Narůstá proto tlak na rozvoj dovedností. Ovšem dnešní mladí lidé opouštějí vzdělávací systém v podstatě již za sedm let budou pracovat na místech vyžadujících nové dovednosti. Změny přinášejí větší nároky jak na tradiční, tak i netradiční instituce na trhu práce. Služby musí být proto více cílené, efektivnější a individuálnější. Větší prostor budou mít i prostředníci na trhu práce.

Vladimíra Drbalová
Sekce mezinárodních vztahů SP ČR
vdrbalova@spcr.cz

Co můžeme v legislativě očekávat v roce 2017?

U řady předpisů, které platí už v letošním roce, se jejich dopad na podnikatelskou sféru projeví až v roce 2017. Nabízíme vám přehled vybraných opatření.

- **Zákon o zadávání veřejných zakázek** – účinný od 1. 10. 2016, kdy firmy urychleně zadávaly zakázky před jeho účinností, protože se snažily postup podle nové právní úpravy oddálit. Proto teprve rok 2017 odhalí úskalí nové úpravy. Více na <http://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/10001-verejne-zakazky-nove>.
- **Novela zákona o trestní odpovědnosti právnických osob** – účinnost od 1. 12. 2016. Novela zcela obrací koncepci, takže bylo nutné nově nastavit compliance programy ve firmách. Více na <http://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/10212-zmeny-zakona-o-trestni-odpovednosti-pravnickych-osob>.
- **Zákon o registru smluv** – účinný od 1. 7. 2016. Dopady sankce neplatnosti smlouvy při jejím nezveřejnění v registru smluv nastanou až od 1. 7. 2017. Více na <http://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/10095-registr-smluv>.

Předpisy v legislativním procesu, které mohou začít platit v průběhu roku 2017:

- **Novela zákoníku práce** – navržená účinnost 1. 7. 2017. Obsahuje např. úpravu vrcholových řídicích zaměstnanců, změnu při převedení na jinou práci, povinnost vystavit tzv. zápočtový list u dohod o provedení práce, které nezakládají účast na nemocenském pojištění. Zavádí novou koncepci výpočtu dovolené, upravuje práci z domova (tzv. homeoffice), jednodušší je úprava doručování. Při stavění běhu pracovněprávních lhůt již nemá docházet k prodloužení její délky na 6 měsíců podle občanského zákoníku, nýbrž bude dobíhat pouze její zbývající část.
- **Novela zákona o zaměstnanosti** – úprava agenturního zaměstnání – navržená účinnost od 1. 1. 2017. Obsahuje změny týkající se ochrany dočasně přidělovaných zaměstnanců, zpřísnění podmínek pro udělení příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání, větší provázání odpovědného zástupce s danou agenturou a rozšíření důvodů pro odebrání povolení. Na druhé straně, pokud

se agentura po určité době osvědčí, má možnost získat povolení k agenturnímu zaměstnávání na dobu neurčitou. Stanoví se jasnější pravidla ve vztahu k uživateli zavedením jeho částečné odpovědnosti za podmínky, za nichž bude agenturní zaměstnávání realizováno.

- **Novela zákona o specifických zdravotních službách** – navržená účinnost od 1. 1. 2017. Odstraňuje problémy praxe, např. nesoulad terminologie se zákoníkem práce, povinnost absolvovat prohlídku před dnem nástupu do zaměstnání, periodicitu prohlídek u práce v noci, možnost vzdání se odvolání při vystavení posudku, výstupní zdravotní prohlídka.
- **Novela insolvenčního zákona** – účinnost 60. den od vyhlášení. Jde o novelu zaměřenou na ochranu proti šikanozním věřitelským insolvenčním návrhům a elektronizaci některých podání v rámci insolvenčního řízení tak, aby bylo možné díky on-time analýze identifikovat případné nekalé praktiky.
- **Poslanecká novela zákona o obchodních korporacích**. Vrací povinnou účast zástupců zaměstnanců v dozorčích radách v akciových společnostech s více než 500 zaměstnanci – navrhovaná je účinnost 15. den po vyhlášení ve Sbírce zákonů. Firmy budou mít rok na přizpůsobení stanov nové právní úpravě.
- **Novela občanského zákoníku** – navržená účinnost od 1. 7. 2017. Řeší problematiku ustanovení, např. zrušení dvojího limitu pro srážky ze mzdy nebo zrušení omezení započtení proti mzdě/platu a jejich náhradám, zpřesnění vymezení liniových staveb jako samostatných nemovitých věcí a zrušení předkupního práva k nim zřízeného původním zněním NOZ. Řeší znovuzavedení předkupního práva spoluvlastníků nemovité věci, nicméně s možností se ho vzdát se závazností pro budoucí převody, zrušení § 164 odst. 3 NOZ ohledně jednání pověřeného člena představenstva vůči zaměstnancům.
- **Novela zákona o nemocenském pojištění**. Zahrnuje zavedení volna v rozsahu 1 týdne pro otce v souvislosti s narozením dítěte, navržená účinnost je od prvního dne devátého měsíce po vyhlášení ve Sbírce zákonů.

Jitka Hlaváčková
Sekce zaměstnavatelská SP ČR
jhlavackova@spcr.cz



Listopadová valná hromada SP ČR schválila Programové prohlášení pro rok 2017 a další klíčové dokumenty.



Eurokomisařka V. Jourová byla hlavním hostem na konferenci SP ČR Diverzita potenciál žen jako faktor růstu a na následné tiskové konferenci.

Fotogalerie



Zástupci SP ČR v čele s 1. viceprezidentem J. Rafajem řešili na setkání s bankovní radou ČNB konec intervencí, euro a BREXIT.



Na konferenci SP ČR Trh práce - bariéry a šance 11 řečníků prezentovalo analýzy, průzkumy a příklady z praxe.



Na Hradě se v závěru roku v čele s prezidentem SP ČR



Na konferenci mediálního domu Economia Práce 4.0 - Robot vs. Člověk vystoupil člen představenstva SP ČR J. Holoubek.
Foto: Economia



V pořadu ČT Otázky V. Moravce diskutovali viceprezident SP ČR R. Špicar s předsedou ČMKOS J. Středulou na téma mzdy a trh práce.



Do Energetického dialogu o evropské energetické unii v Bruselu se zapojil i SP ČR L. Pavlas (zcela vlevo). Foto: Veldeman Photo Brussels



...a ve firmách:



Tripartitní jednání za účasti 1. viceprezidenta J. Rafaje řešilo zvýšení dávek pro dlouhodobě nemocné i novelizaci stavebního zákona. Foto: Úřad vlády



Tým právníků SP ČR obdržel ocenění Pro Bono & CSR 2016. Cenu převzala ředitelka Sekce zaměstnavatelské SP ČR J. Hejduková. Foto: HN



...ku sešli s hlavou státu M. Zemanem členové Klubu Svazu průmyslu ČR J. Hanákem. Fotoarchiv KPR, foto: Hana Brožková



Generální ředitelka SP ČR D. Kuchtová a ministr spravedlnosti R. Pelikán jednali na půdě Svazu s delegací BusinessEurope.



...len představenstva



Den Technologické agentury ČR: D. Kuchtová udělovala cenu. Foto: TA ČR



Hlavní město Kazachstánu Astana hostilo podnikatelskou misi SP ČR, vedenou O. Zulákovou, která doprovázela ministra J. Mládka. Foto: MPO

Jiří Molnár: Místo liberalizace přinesl poštovní zákon novou regulaci. V ČAMEP se to snažíme změnit.

Členem Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) je od jara Česká asociace mezinárodních expresních přepravců (ČAMEP). Sdružuje čtyři globální hráče specializující se na rychlé doručování zásilek po celém světě – DHL Express, FedEx, TNT Express a UPS. Prezidentem asociace je Jiří Molnár, s nímž jsme mluvili o zbytečných regulacích v poštovním zákoně, které komplikují podnikání nejen členům této asociace.



Ing. Jiří Molnár, prezident České asociace mezinárodních expresních přepravců ČAMEP

Proč vaše asociace vstoupila do SP ČR a co vám členství přináší?
Přijetí do Svazu si velmi vážíme, neboť oceňujeme, že se mu opravdu dobře daří zastupovat zájmy firem a podnikatelů v České republice. Členové ČAMEP působí na našem trhu již více než dvacet pět let. Naším cílem je hájit zájmy čtyř společností, které jako jediné na světě mají k dispozici globální síť a jsou důkazem vzájemné provázanosti dopravy a průmyslu. Služby takovýchto globálních logistických řetězců jsou klíčovou podmínkou pro

úspěch exportní ekonomiky, jakou je i česká. Oceňujeme, že Svaz hájí pro nás klíčové otázky omezení podnikatelské zátěže, podporuje export a konkurenceschopnost tohoto státu.

Jaká jsou vlastně specifika expresních služeb?

Klíčovou charakteristikou expresních služeb je rychlost. Přidaná hodnota, kterou oceňují naši zákazníci ve všech průmyslových odvětvích, je schopnost zajistit přepravu doslova od dveří ke dveřím, do druhého dne nebo v přesně definované době kamkoliv na planetě. A je jedno, jestli se bavíme o vysoce specializovaných elektronických výrobcích, dokumentech, zdravotnické technice, nebezpečném nákladu a jestli přepravujeme letadlem, lodí nebo po silnicích. Právě rychlost, v kombinaci s vysokou kvalitou a spolehlivostí, je zásadní pro všechny podniky, které chtějí růst a být světově konkurenceschopné. Logicky každá nadbytečná byrokracie zpomaluje nejen naše služby, ale brzdí i celou ekonomiku a v důsledku pak i schopnost firem obstat v mezinárodní soutěži.

V létě jste se na půdě SP ČR sešli i se staronovým předsedou Českého telekomunikačního úřadu (ČTÚ). O čem jste s Jaromírem Novákem diskutovali?

Bylo to otevřené a konstruktivní jednání a jsme rádi za dialog, který se nám s panem předsedou Novákem daří vést. Mluvili jsme zejména o nepodařené regulaci poštovního trhu, která negativně zasáhla zejména naše odvětví. Diskutovali jsme i o opatřeních chystaných na úrovni Evropské unie v oblasti přeshraničního doručování balíků. Na toto téma chceme dále jednat s Ministerstvem průmyslu a obchodu, abychom neskončili s dalším omezením podnikatelského prostředí.

V čem je přesně potíží s poštovním zákonem?

Problém, který nyní zaměstnává právní oddělení všech významných doručovatelů balíků, začal paradoxně kvůli liberalizaci poštovního trhu, kterou vyžadovala Evropská unie. Členové ČAMEP neposkytují poštovní služby, natož takzvané základní služby, nepřijímáme poštovní zásilky, nemáme poštovní síť. Ani o tuto oblast služeb zájem nemáme. Vágní definice v poštovním zákoně nicméně dovolují ČTÚ interpretace, které jsou v rozporu se záměrem trh liberalizovat a tím dochází k regulaci dosud volného trhu expresních a kurýrních služeb a jejich zahrnutí právě pod služby poštovní. To s sebou nese nejen zvýšenou administrativu, ale také potenciální požadavek na příspěvek na ztrátu státního podniku Česká pošta z takzvaných základních poštovních služeb. Ačkoli vláda rozhodla, že tento tzv. Kompenzační fond nebude naplňován, v poštovním zákoně je stále zakotven a ČTÚ s námi vede spory o to, zda jsme nebo nejsme poštovní operátoři, což může mít dalekosáhlé dopady na naše podnikání. Věříme, že se nám díky iniciativě Svazu podaří ukončit několikiletou nejistotu panující na trhu v této oblasti, která nás stojí obrovské množství času, peněz i nervů.

ČESKÁ ASOCIACE MEZINÁRODNÍCH EXPRESNÍCH PŘEPRAVCŮ, Z.S.P.O.

- sdružení mezinárodních expresních dopravců zboží, kteří mají zájem na zlepšení výkonnosti průmyslového odvětví zabývajícího se mezinárodní rychlou přepravou zboží
- vznikla v roce 2001 s cílem zvýšit konkurenceschopnosti svých členů
- nezávislá, nepolitická a nevýdělečná organizace aktivní na celém území České republiky
- sdružuje globálně nejvýznamnější expresní přepravce – DHL Express, FedEx, TNT Express a UPS
- člen Evropské asociace expresních přepravců (EEA)
- člen Svazu průmyslu a dopravy ČR od dubna 2016

Milan Mostýn

Sekce komunikace SP ČR

mmostyn@spcr.cz

Budoucnost patří chytrým městům

Aby se lidem ve městech bydlelo pohodlně a současně nezatěžovali životní prostředí, měla by města fungovat chytrě.

Před sto lety ve městech žil v průměru každý pátý člověk, dnes je to více než polovina světové populace. Do roku 2050 by se toto číslo mělo zvýšit na sedm z deseti lidí, tvrdí odhady OSN. S tím souvisí i spotřeba energie, jejíž nárůst do roku 2040 se předpokládá až o 70 % vyšší než v současnosti.

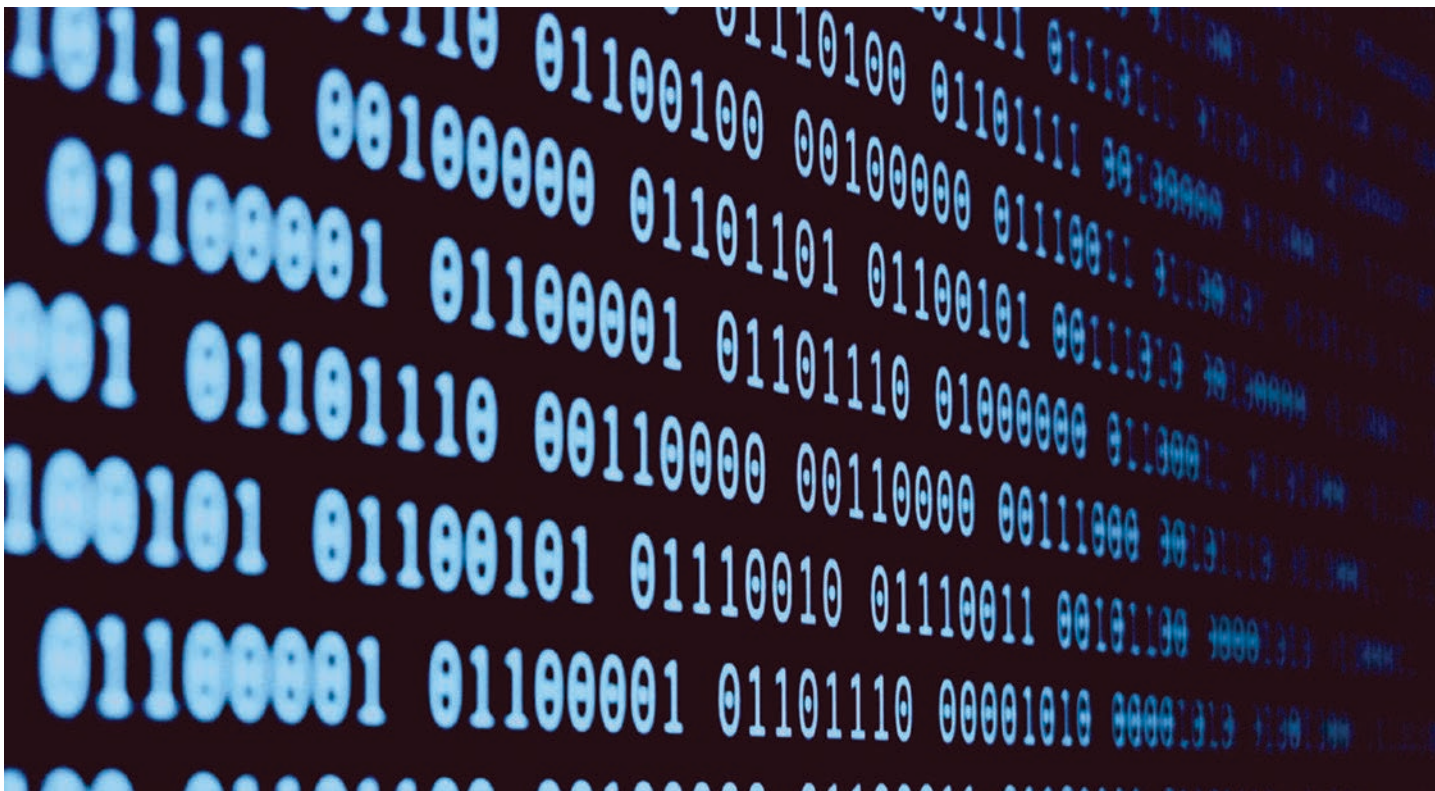
„Smart City v energetice je velká věc. Dlouhá léta to byl jen marketing a něco v daleké budoucnosti, nyní je to realita. My se Smart City věnujeme, protože jej považujeme za velkou obchodní příležitost. Není to ale jen o debatě s vedením měst. Každý občan se může zapojit do Smart City. Řešení jsou i pro individuální investory,“ říká generální ředitel ČEZ a viceprezident Svazu průmyslu a dopravy ČR Daniel Beneš ve videu, které je součástí webového projektu ČEZ a Hospodářských novin (www.smartcity.ihned.cz). Konkrétně se jedná o řešení jako například kompletní energetický management, který dokáže významně snížit spotřebu energií, fotovoltaické panely na střechách domů, bateriové systémy na ukládání energie či chytré řízení spotřeby v domácnostech. Základní idea konceptu spočívá v co nejkomplexnějším propojení a koordinaci jednotlivých funkcí a služeb města a také subjektů, které je mají na starosti. Pro opravdový pokrok je proto potřeba zapojení všech zainteresovaných stran: úřadů, komunální sféry, soukromého

sektoru i občanů. Právě obyvatelé měst jsou koneckonců těmi, kteří by měli mít z celého konceptu největší prospěch. ČEZ si propojení jednotlivých energetických řešení vyzkoušel již v regionu Vrchlabí, který tak slouží jako laboratoř pro vyladění optimálního výsledku. Byla zde provedena rozsáhlá modernizace distribuční sítě, díky níž se zkrátila doba odstávek při většině poruch. Ve městě se objevily dobíjecí stanice na elektromobily a také nízkoemisní kogenerační jednotky, jež vyrábí současně elektřinu a teplo. Realizovaná opatření nemusí být pro město nákladná, často je lze pokrýt z peněz uspořené na provozních nákladech.

I pro další společnosti podnikající v oblasti energetiky, komunálních služeb, automatizace či třeba sociálních sítí a chytrých řešení jde v případě smart cities o velkou výzvu a zároveň příležitost. Mohou tak uplatnit své vize a produkty v oblasti Průmyslu 4.0 či internetu věcí, a to ve spolupráci s městy a státem.

red

Jak vypadá chytré město neboli Smart City? Informace lze najít na novém inovativním webu ČEZ a Hospodářských novin: www.smartcity.ihned.cz.



Na podnikání v ČR stále leží závaží

Svaz průmyslu a dopravy ČR se výrazně angažoval v řešení problematiky daní, v energetice a životním prostředí, ale i v tématu digitální ekonomiky a ve výzkumu, vývoji a inovacích.

Jednou ze stěžejních aktivit Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) v oblasti výzkumu, vývoje a inovací (VaVaI) byla příprava Metodiky hodnocení výzkumných organizací 2017+. Ta by nyní měla obsahovat adekvátní zohlednění aplikovaného výzkumu a zahrnout odborníky z praxe v hodnotících skupinách. Důležitým tématem bylo rovněž zveřejňování informací v souvislosti se zákonem o registru smluv, kde hrozila publikace důvěrných informací. U ministerstva průmyslu a obchodu (MPO) se nakonec podařilo změnit jejich striktní chápání zveřejňování kompletních smluv u vyhlašované poslední výzvy programu TRIO. MPO slíbilo úpravu znění vzorové smlouvy a provedení dodatků u již podepsaných smluv. SP ČR také předpokládá, že uspěje s požadavkem na včasné vypracování metodiky ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy určující 20% kapacitu výzkumné organizace

tak, aby obsahovala definici hodnocené jednotky včetně vhodného způsobu jejího hodnocení. Tím by měla být podpořena bezproblémová spolupráce výzkumných organizací s firmami. Ostře sledovaná je také novela zákona 130/2002 o podpoře VaVaI, aby obsahovala zavedení jiných než dotačních nástrojů podpory VaVaI, ale hlavně aby upřesnila definici způsobilých nákladů. SP ČR se také angažuje v přípravě paragrafovaného znění nového zákona o podpoře výzkumu a vývoje, aby odrazil potřeby průmyslu.

Energetika

Uplynulé měsíce se v tuzemské energetice nesly ve znamení očekávání na evropský zimní balíček, v jehož rámci má Evropská komise představit návrhy na revizi klíčových směrnic,

nařízení a dalších legislativních opatření regulujících evropský energetický trh. Půjde zejména o novou podobu směrnice o obnovitelných zdrojích energie (OZE), která by měla vytyčit cestu k dosažení cíle 27% podílu OZE na energetickém mixu EU v roce 2030. Dále se jedná o revidované směrnice o energetické účinnosti a energetické náročnosti budov, které by měly stanovit celounijní strop spotřeby energie v roce 2030, způsob jeho realizace a rozdělení závazků mezi členské státy. V neposlední řadě se pozornost upře na nová pravidla na trhu s elektřinou, jež by měla reagovat na převratné trendy, které do oboru přináší rozvoj OZE, decentralizace výroby a požadavky na větší propojení sítí a harmonizaci pravidel obchodování mezi nimi. Pokračuje schvalování revize systému obchodování s povolenkami (tzv. EU ETS) ve výborech Evropského parlamentu. Průmyslový výbor (ITRE) již svoji zprávu vydal, environmentální výbor (ENVI) by se měl vyjádřit v prosinci. V platnost vstoupila i Pařížská klimatická dohoda zavazující státy mezinárodního společenství k snižování emisí skleníkových plynů a boji s klimatickými změnami. Výsledek amerických prezidentských voleb by ale plnění ambiciózní dohody mohl zkomplikovat.

Životní prostředí

V rámci legislativy k životnímu prostředí byly klíčovými tématy v roce 2016 voda a odpady. V případě novelizace vodního zákona hrozil dramaticky vysoký nárůst poplatků za využívání vody, zejména vypouštění odpadních vod. SP ČR se při jednáních s ministerstvem životního prostředí (MŽP) podařilo snížit tento nárůst na relativně přiměřenou úroveň. Následně došlo z politického rozhodnutí k úpravě zákona těsně před jednáním vlády a ponechání poplatků na stávající úrovni. Nyní se SP ČR bude podílet se na přípravě „velké“ novely vodního zákona (gesce Ministerstva zemědělství ČR), kde by se mělo nastavit legislativní prostředí, které zajistí změny systému financování vodního hospodářství v ČR. Mimo jiné by měl být zastaven nárůst poplatků za odběr povrchových vod a zajištěna udržitelnost financování podniků Povodí. Je třeba nahradit současný stav, kdy je financování podniků Povodí primárně zajištěno zdroji plynoucími z průmyslu.

Dalším oříškem bylo projednávání odpadové legislativy, zejména pak vyčlenění legislativy týkající se vybraných výrobků s ukončenou životností z aktuálního zákona o odpadech. Oba zákony zahrnují širokou škálu problémů a najít kompromis bylo a je v řadě případů obtížné. Projednávání je složité i z důvodu, že původní zákon o odpadech platil téměř 20 let a prošel velkým počtem novelizací jeho dílčích částí.

U zákona o vybraných výrobcích s ukončenou životností se jedná o nový zákon a při projednávání zákona se objevily některé zcela „nové“ problémy. Složitě pro nalezení konsenzu se ukázaly

problematiky jako kolektivní systém či obchodování s výrobky s ukončenou životností v souvislosti s požadavkem na zajištění požadovaných cílů zpětného odběru výrobků s ukončenou životností. I přes ochotu MŽP diskutovat o problematických bodech na řadě pracovních jednání a snahu o hledání kompromisů, zůstalo ze strany SP ČR několik zásadních rozporů, které se bude snažit řešit v rámci dalších jednání s ministerstvem.

Digitální ekonomika

Beze zbytku se SP ČR v roce 2016 podařilo prosadit všechny priority vytyčené v oblasti digitální ekonomiky. Po čtených intervencích dosáhl sjednocení vládní digitální agendy pod křídla koordinátora pro digitální agendu ČR Tomáše Prouzy, který se zapojil od samého počátku do zpracování vládní iniciativy Průmyslu 4.0. S přispěním Svazu se podařilo odblokovat kompetenční spor mezi ministerstvem průmyslu a obchodu a ministerstvem vnitra ohledně gesce za rozvoj vysokorychlostních internetových sítí.

Úspěchem SP ČR bylo zahájení systematického projednávání kroků spojených s přípravou ČR na implementaci nového obecného nařízení o ochraně osobních údajů, které bude jak pro stát, tak i pro firmy znamenat zvýšenou administrativní a finanční zátěž. V horším případě může znamenat znatelné zpomalení digitálních inovací ohledně práce s daty.

SP ČR napomohl opakovanými intervencemi řešení patové situace v oblasti transatlantického toku dat po rozsudku Evropského soudního dvora o Safe Harboru a zasazuje se o lepší fungování a zejména systemizaci služeb eGovernmentu v ČR. Jedná se například o rychlé zavedení elektronické fakturace ve státní správě i soukromé sféře, o systemizaci procesů souvisejících se schvalováním veřejných zakázek na ICT ve vztahu k procesům podle zákona o veřejných zakázkách či o intenzivnější využívání prostředků z evropských fondů na eGovernmentální projekty státu, regionálních a místních samospráv.

I v roce 2017 se SP ČR bude zasazovat o lepší podmínky pro digitalizaci průmyslu a podnikání v ČR i v EU. Mezi jeho priority patří kromě zmíněných oblastí i sledování nových iniciativ Evropské komise v oblasti revize autorských práv, geo-blockingu a volného toku dat tak, aby nová evropská pravidla nezatížila firmy a umožnila další rozvoj digitálních inovací a tím i evropské ekonomiky.

Daně

Náročnost plnění daňových povinností se nesnižuje. Potvrzují to šetření SP ČR, ale i výsledky mezinárodních srovnávání. V žebříčku Doing Business figuruje ČR na 53. místě. Podle loni

zveřejněných čísel se sice ČR pohybovala na 122. pozici, ale „zlepšení“ je dáno pouze změnou metodiky, nad níž zůstává otazník. Ve skutečnosti k pozitivním změnám nedošlo. Nově zaváděná či plánovaná opatření (například kontrolní hlášení či reporty podle zemí pro nadnárodní podniky), ač mají chvályhodný cíl boje proti daňovým únikům, daňovou náročnost dále zvyšují.

Dlouhodobě proto SP ČR požaduje po ministerstvu financí (MF), aby přišlo s opatřeními na snížení daňové náročnosti. Data z kontrolního hlášení by měla nově Finanční správě ČR pomoci zaměřit kontroly na subjekty, kde je vyšší riziko karuselových podvodů, a neobtěžovat poctivé poplatníky. MF rovněž plánuje přijít s projektem samovyměření, které by mělo zrychlit vyplacení vratek DPH a vyřešit dlouholetý problém zadržování nesporné vratky DPH.

Nově plánovaný IT systém finanční správy by měl zjednodušit daňová přiznání a zajistit provazbu na další registry státní správy. Nově představené daňové přiznání na 2 strany je jen pro nepodnikající fyzické osoby, což SP ČR nepovažuje za zjednodušení a bude požadovat výraznější úpravy. MF rovněž

plánuje v příštím volebním období sepsat nový zákon o dani z příjmů (MF již představilo první návrhy řešení). Klíčové je, aby náklady na přechod na nový zákon nebyly pro podnikatele příliš vysoké, aby zákon přinesl zjednodušení a nebyly vyškrtány daňové priority SP ČR (investiční pobídky, odečitatelné položky na VaV a na odborné vzdělávání apod.).

Kromě nového zákona se objevují otazníky kolem plošného režimu přenesení daňové povinnosti DPH, směrnice o společném (konsolidovaném) daňovém základu u korporátních daní či zvyšování sazeb jako takových. Snahou SP ČR je, aby deklarované pozitivní změny v oblasti daní byly provedeny a předkládané návrhy na úrovni ČR i EU měly minimální dopad na podnikatelské subjekty.

Další informace jsou k dispozici na www.spcr.cz v rubrice Z hospodářské politiky či pod tematickými štítky.

Bohuslav Čížek
Sekce hospodářské politiky SP ČR
bcizek@spcr.cz

St. Gallen Symposium 2017: Setkání světového byznysu a studentů



Univerzita ve švýcarském St. Gallen bude od 3. května 2017 po tři dny centrem Evropy. Na půdě univerzitního kampusu se totiž k diskusi s vysokoškolskými studenty sejdou majitelé globálních společností, nejvyšší management úspěšných firem ze všech koutů světa,

známí vědci a politici, včetně premiérů a ministrů. Letošního již 47. ročníku se zúčastní celkem tisícovka vzácných hostů, zaměřen bude na téma „The dilemma of disruption“. Na mnoha pódii jako řečníci vystoupí desítky podnikatelských celebrit podobných těm z loňského roku, jako byl CEO Credit Suisse Group Tidjane Thiam, Group CEO UBS Sergio P. Ermotti, CEO Unilever Paul Polman či CEO OMV Gerhard Roiss.

V minulých letech se akce zúčastnila řada zástupců České republiky, včetně bývalého prezidenta Václava Klause, ekonoma Tomáše Sedláčka, zástupci významných firem a ČNB. Sympozium organizuje skupina studentů Univerzity St. Gallen, kteří na rok

přerušují studium. Součástí přípravy jsou návštěvy jednotlivých zemí a oslovování potenciálních řečníků a účastníků. Klíčovým partnerem akce v České republice je Svaz průmyslu a dopravy ČR, který s organizátory dlouhodobě spolupracuje. Zájemci o účast na tomto prestižním mezinárodním fóru mají možnost oslovit kontaktní osobu pro ČR, kterou je pro 47. ročník student Daniel Stadelmann.

Kontakt:
daniel.stadelmann@symposium.org
Telefon +41 71 227 20 20
Další informace lze získat na:
www.symposium.org

red



Mise SP ČR: Myanmar se otevírá světu

Podnikatelská mise Svazu průmyslu a dopravy ČR do Rangúnu byla letos třetí akcí, která podpořila obchod s Myanmarem. Zaměřila se na průmysl, zemědělství, životní prostředí, bankovníctví a turismus.

Republika Myanmar se prochází v posledních letech politickou a ekonomickou transformací. Otevírá se světovému obchodu, láká investory z celého světa. Buduje ekonomické zóny a koridor vedoucí několika státy jihovýchodní Asie. Usiluje o modernizaci průmyslu. Není divu, že s touto zemí Česká republika poměrně intenzivně nastavuje ekonomické vazby. Podpořila je i podnikatelská mise Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) do této země, doprovázející na podzim ministra průmyslu a obchodu Jana Mládku do Rangúnu. Vedoucím delegace byl viceprezident SP ČR František Chaloupecký.

Šlo letos již třetí o akci ve vztahu k Myanmaru, kterou iniciovala vláda. SP ČR se podílel na organizaci podnikatelského fóra a návštěvy myanmarských podnikatelů v Praze počátkem září za podpory Ministerstva zahraničních věcí ČR (MZV) a Velvyslanectví ČR v Rangúnu. V rámci akce uzavřel tehdy s asociací International Business Promotion Centre (IBPC) dohodu o spolupráci. Právě IBPC bylo hlavním partnerem a organizátorem programu v Rangúnu a zajistilo účast protějšku pro české firmy. Česká republika je v Myanmaru známá díky obchodním aktivitám a v minulosti postaveným továrnám, z nichž některé jsou v provozu. Jednak je spojována s podporou demokratických změn a vůdkyně Národní ligy pro demokracii a dnešní státní poradkyně a zároveň ministryně zahraničí Aun Shan Su Ťij. Setkání s ní bylo součástí programu ministra Mládku a viceprezidenta Chaloupeckého.

Programu v Rangúnu předcházelo 1. zasedání smíšené komise pro hospodářskou spolupráci, které proběhlo v hlavním městě Neipyijto.

České firmy měly v rámci programu možnost vyslechnout plány o budoucí průmyslové a technické spolupráci a o kooperaci v oblasti zemědělství, životního prostředí, bankovníctví a turismu. Jejich zástupci se setkali s představiteli dotčených ministerstev. K detailnějším informacím o podnikatelském prostředí sloužily prezentace viceguvernéra Centrální banky Myanmaru a zástupců Asia Development Bank, World Bank, myanmarského Ministerstva průmyslu a Ministerstva plánování a financí, které pro české podnikatele zorganizovalo Velvyslanectví ČR. Výstupy potvrdily, že podmínky pro zahraniční obchod se liberalizují, ruší se různá omezení. Usnadňují se například vízová pravidla pro pobyt v zemi. Recepce ke státnímu svátku ČR pořádaná velvyslancem ČR Jaroslavem Dolečkem byla pak další příležitostí k navázání kontaktů především se zástupci ministerstev. Účastníci mise z oblasti energetiky, odpadového hospodářství či zdravotnické techniky a farmacie se přesvědčili, že o naše produkty a technologie je zájem a že česká značka (resp. československá) má dobré renomé. Některé firmy dokonce na místě obdržely poptávky na zařízení a výrobky. „Dostaly nabídky k řešení odpadového hospodářství v nemocnicích či zajištění úpravy pitné vody. Bodovalo české pivo,“ uvedl František Chaloupecký. Předloženy byly i nabídky na dodávky léků a doplňků potravin nebo strojírenských výrobků.jednání vedli i přítomní zástupci dvou univerzit VUT v Brně a ČVUT v Praze.

Sabina Tančevová
Sekce mezinárodních vztahů SP ČR
stancevova@spcr.cz



Mise do Švédska: Hledaly se příležitosti v energetice

Tuzemští podnikatelé mají zájem o doprovodné akce s českými politiky i do evropských zemí, včetně Skandinávie.

Listopadová podnikatelská mise do Švédska ukázala, že jejich doprovod vysokých politiků má i na starém kontinentu smysl. „Ještě tak před dvěma lety jsem si sám myslel, že není potřeba brát naše firmy na cesty po Evropě,“ uvedl premiér Bohuslav Sobotka na snídani s podnikateli během obchodní mise do této země, kterou organizoval Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) a vedl ji jeho viceprezident Stanislav Kázecký. „Ale zjistil jsem naopak, že je to velmi důležité,“ dodal premiér.

Jednání potvrdila, že Česko Švédové poměrně dobře znají, pivo, Jágr a strojírenství stále funguje jako obchodní značka. Jak zmínili premiér Sobotka i viceprezident Kázecký, je ale třeba dále pracovat na dobrém image i v Evropě a zlepšovat povědomí o tom, co naše firmy nabízejí.

Ve Švédsku se například uplatnilo několik firem ze stavebnictví, realizují zakázky na vysoké technologické úrovni. Příležitosti jsou v oblasti energetiky, Švédové kladou důraz na ekologii, obnovitelné zdroje a ochranu přírodního bohatství. Potýkají se přitom s technologickými problémy energetické sítě jako i jiné země EU. Skupinu firem, která doprovodila Bohuslava Sobotku do Stockholmu, tvořilo právě několik firem z této oblasti, ale i centrum pro výzkum specializovaného strojního inženýrství, výrobci transformátorů, slévači.

U kulatého stolu, který zaštitila švédská Královská inženýrská akademie, proběhla diskuze se zástupci největších energetických

firem Švédska, jako jsou Svenska Kraftnät, Vattenfall či Fortum. Mimochodem, akademií čestně předsedá švédský král, který navštívil centrálu SP ČR v roce 2012.

Švédský trh nabízí obchodní příležitosti i v této době, hospodářství Švédska patří k několika málo unijním zemím, které od roku 2009 trvale roste. Je pátou nejbohatší zemí EU s ročním HDP na hlavu ve výši 46 tisíc dolarů, což je zhruba 150 % našeho HDP.

A co čekat při jednání se Švédy? Švédští obchodní partneři jsou ve srovnání s ostatními Evropany skutečně konzervativnější a jejich rozhodovací procesy trvají relativně déle. Na druhou stranu působí na jednáních neformálně a příjemně. Angličtina je v zemi samozřejmostí, je používána jako druhý oficiální jazyk hned po švédštině.

Severské firmy jsou zvyklé na přímé jednání, a to i při stanovení ceny. Platební morálka je velmi dobrá, ale firmy od dodavatelů očekávají kvalitu a plnění dodacích termínů. Švédové si nepotrpí na rozsáhlé a složité smlouvy, většina obchodních podmínek se na začátku stanoví v písemné rámcové smlouvě, ke které se následně vztahují jednotlivé objednávky. Na jednání není nutný oblek s kravatou, zvyklostí je spíše tzv. smart casual oblečení.

*Kateřina Křivanová
Sekce mezinárodních vztahů SP ČR
kkrivanova@spcr.cz*



Nová hedvábná stezka: Šance pro české firmy

Svaz průmyslu a dopravy ČR uspořádal v Praze česko-čínskou konferenci a B2B jednání společně s čínskou průmyslovou asociací CFIE a dalšími partnery.

Aktuální čínskou ekonomickou diplomacií se doslova jako červená nit táhne koncept Nové hedvábné stezky, známý též v širším pojetí jako „Pás a cesta – Belt and road“. Je v něm zapojena i průmyslová asociace CFIE (China Federation of Industrial Economics), která má za cíl posilovat spolupráci mezi Čínou a státy podél zmíněné linie Nové hedvábné stezky, a to v oblasti obchodu i investic. K iniciativě CFIE se letos připojil Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR), čímž se stal členem uskupení BRICA (The Belt & Road Industrial and Commercial Alliance).

„Od podpisů memorand jsme rychle přešli k činům a v polovině listopadu jsme uspořádali v Praze s naším protějškem CFIE podnikatelské fórum, jehož se účastnilo osm desítek zástupců čínských a českých firem,“ uvedl viceprezident SP ČR Stanislav Kázecký. Význam akce podtrhla účast hned dvou členů představenstva, již zmíněného Stanislava Kázeckého a dalšího viceprezidenta SP ČR Františka Chaloupeckého. Čínskou delegaci vedl viceprezident CFIE Xiong Meng. Ve svém projevu zmínil, že bohatnoucí střední vrstva v Číně požaduje čím dál lepší zboží, ale především kvalitní následné a doplňkové služby. Podle čínského hosta na tento trend musí firmy reagovat, CFIE se tomu snaží napomáhat. „Důležitý je průmysl, ale také e-commerce, finanční služby a v neposlední řadě turistický ruch,“ dodal pan Xiong Meng.

Na akci vystoupil ředitel odboru investic a průmyslových zón Zbyněk Pokorný z ministerstva průmyslu, který čínské straně představil plány na rozvoj a směřování podpory investic a průmyslových parků v ČR. Akcentoval spolupráci v oblastech s vyšší přidanou hodnotou. Zástupci CFIE dokonce již o rozvoji průmyslových zón přímo s odborem Zbyňka Pokorného jednali. Stejnou myšlenku zopakoval viceprezident Kázecký s tím, že SP ČR má zájem o kvalitní investice s vysokou přidanou hodnotou a spolupráce by se mohla zaměřit i na moderní technologie a Průmysl 4.0. „Česká republika se může stát pro čínské firmy vstupní branou na evropský trh,“ dodal. Konferenční část doplnilo představení vybraných firem z obou stran, součástí akce byla dvoustranná jednání zástupců podniků. Akce proběhla na profesionální úrovni i díky podpoře partnerů SP ČR, kterými byli Technologické centrum AV ČR – člen sítě EEN a Governance Institute. „Věříme, že fórum pomohlo odstartovat spolupráci na základě tohoto zajímavého konceptu. V budoucnu chceme dále tuto spolupráci prohlubovat,“ dodal František Chaloupecký s poukazem na řadu aktivit SP ČR ve vztahu k Číně.

*Pavel Fára
Sekce mezinárodních vztahů SP ČR
pfara@sprcr.cz*

Priority maltského předsednictví v Radě EU

Malta se zaměří na klíčové záležitosti směřování Evropské unie – migraci, bezpečnost, vnitřní trh a prosperitu.



Předsednictví Rady Evropské unie se 1. ledna po Slovensku ujímá Malta, jak populací, tak rozlohou nejmenší stát EU. Pro tuto zemi jde o první předsednictví od vstupu do EU v roce 2004. Její snahou bude flexibilnější přístup v zajišťování různorodých potřeb členských zemí a obnovení důvěry v evropský projekt v očích občanů EU. Malta se zaměří na snížení nejistot, strachu a nerovností pocítovaných Evropany, z nichž mnozí se domnívají, že v řešení otázkách migrace, bezpečnosti a ekonomiky jsou efektivnější aktivity národních států než společné akce na úrovni EU. Očekává se, že během jejího předsednictví spustí Británie článek 50 a tím zahájí proces vystupování z Unie. V Nizozemsku a ve Francii proběhnou volby, sestavovány budou nové kabinet. Určujícím rámcem pro maltské priority je 18 měsíční program Trojky pro tři po sobě jdoucí předsednické země (spolu s předchozím Nizozemskem a Slovenskem) na období leden 2016 – červen 2017, a také strategická agenda Evropské rady a Evropského parlamentu. Malta hodlá činnost EU soustředit na oblasti, které evropský projekt dlouhodobě traumatizují, což jsou ekonomické potíže, Brexit, migrace, bezpečnost a terorismus. V otázce Brexitu bude trvat na nedělitelnosti všech čtyř svobod a na pragmatickém přístupu, aby se dosáhlo férových, jasných a rychlých řešení. Diskutovat se bude i o evropském rozpočtu na léta 2018–2020, kde by Malta ráda viděla navýšení u položek týkajících se migrace a vnějších politik EU.

Konkrétním zaměřením předsednictví budou v oblasti migrace důraz na posílení a zjednodušení společného azylového systému. Řešit se bude i vnitřní trh s akcentem na podporu investic a malého a středního podnikání, energetická účinnost a bezpečnost dodávek energií, geoblocking a oblast telekomunikací; sociální inkluze s důrazem na evropský pilíř sociálních práv a podporu znevýhodněných skupin na trzích práce či evropské sousedství. Další informace lze najít na www.eu2017.mt.

Představujeme partnerské organizace

Maltské zaměstnavatele a podnikatele reprezentuje [Maltská komora pro obchod, podnikání a průmysl](#) (Malta Chamber of Commerce, Enterprise and Industry, MCCEI), která je členem BusinessEurope, Eurochambers a Enterprise Europe Network.

Zájmy zaměstnavatelů ve strukturách Mezinárodní organizace práce (ILO) a Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE) zastupuje [Maltská asociace zaměstnavatelů](#) (MEA), jejíž prvopočátky sahají do roku 1958. Sdružuje zaměstnavatele ze všech odvětví průmyslu a obchodu. Oblastí jejího působení je politika zaměstnanosti a hospodářská politika. MEA je v Bruselu členem Evropského střediska zaměstnavatelů a podniků poskytujících veřejné služby (CEEP).

[Malta Chamber of Commerce, Enterprise and Industry - MCCEI](#)

Web: <http://www.maltachamber.org.mt>

E-mail: info@maltachamber.org.mt

Kancelář v Bruselu:

Malta Business Bureau / MCCEI

Web: <http://www.mbb.org.mt>

E-mail: infobrussels@mbb.org.mt

Marta Blížková

Sekce mezinárodních vztahů SP ČR

mblizkova@sprcr.cz

Připojili se k nám ...

Individuální členové



Bilfinger Industrial Services Czech s.r.o.

Bilfinger Industrial Services Czech s.r.o. je součástí nadnárodní skupiny Bilfinger SE, předního světového poskytovatele průmyslových služeb ve výstavbě a údržbě průmyslových a energetických provozů. Firma se zaměřuje především na údržbu a opravy výrobních technologií, výrobu strojních částí technologických zařízení a investiční výstavbu v chemickém, energetickém, teplárenském, plynárenském průmyslu a v příbuzných odvětvích. Navrhuje a realizuje rozsáhlé projekty, které zahrnují komplexní inženýrská řešení od zpracování prováděcích projektů potrubních systémů, přes zpracování projektů pro tlakové zkoušky a olejové proplachy až po samotné řízení projektů či staveb. Zajišťuje tak služby v průběhu celého životního cyklu výrobních zařízení – od přípravné fáze, konstrukce, přes výrobu strojních částí, uvedení do provozu až po dlouhodobou komplexní údržbu a modernizaci. Další informace jsou k dispozici na www.bisczech.cz.



Conel Automation s.r.o.

Conel Automation s.r.o. navrhuje a instaluje automatizační a řídicí systémy, a to zejména pro průmysl. Služby, které společnost poskytuje, zahrnují všechny fáze, tj. od počáteční konzultace a návrhu řešení přes řízení projektu a dodávku a instalaci až po související technickou podporu. Je tak silným obchodním partnerem pro střední i větší investiční projekty v energetice, životním prostředí, potravinářství, chemii a petrochemii. Mezi hlavní produkty a služby společnosti patří vyspělé informační systémy a související monitoring technologií. To zahrnuje mimo jiné centrální sběr dat i jejich archivaci, přípravu trendových analýz a grafů, vzdálenou správu i návrhy nadřazených komunikačních sítí. Důležitou částí služeb jsou návrhy a realizace automatizačních procesů, včetně souvisejících elektromontáží. Na trhu společnost působí již 20 let, nový název Conel Automation s.r.o. má teprve od května 2016. Nyní připravuje firma novou strategii s cílem dosáhnout personální stabilizace i dalšího prosazení se na zahraničních trzích. Další informace jsou k dispozici na www.conelautomation.com.



EVECO Brno, s.r.o.

EVECO Brno, s.r.o. nabízí technologie a zařízení pro ochranu životního prostředí, energetiku a procesní průmysl. Je dodavatelem efektivních a ekologických řešení pro energetické využití odpadů a biomasy, pro čištění spalin a odpadních plynů. Společnost navrhuje a dodává hořákové systémy a pomáhá průmyslovým firmám s modernizací a ekologizací jejich provozů. Mezi její hlavní činnosti patří čištění spalin a odpadních plynů, odsíření, energetické využití odpadů či termické zpracování kalů. Provádí rovněž provozní zkoušky pomocí vlastních zkušebních zařízení jak v oblasti odsíření, tak i spoluspalování odpadů. Komplexní dodávka na klíč ze strany společnosti EVECO Brno obsahuje předprojektové a projekční činnosti i kompletní dodávky strojně-technologické části včetně prvků měření, řízení, pomocných a obslužných provozních souborů. Nedílnou součástí služeb jsou stavební části, kompletní montáže, individuální a komplexní zkoušky, uvedení do provozu a zaškolení obsluhy a také záruční a pozáruční servis. Další informace jsou k dispozici na www.evecobrno.cz.



ROHDE & SCHWARZ závod Vimperk, s.r.o.

Vimperký závod Rohde & Schwarz je dceřinou společností nadnárodního koncernu působící v oblasti elektronických testovacích a měřicích přístrojů, informačních technologií a radiokomunikací. Svou činnost ve Vimperku zahájila společnost v roce 2001 se 130 zaměstnanci, dnes jich má již 700. Závod dosahuje špičkové úrovně v oboru, více než třetina portfolia koncernu je dodávána právě z Vimperku. Výrazně investuje do nejnovějších výrobních technologií, zařízení a budov, což se promítá do kvality výrobků. Vimperký závod je držitelem certifikátů jakosti DIN EN ISO 9001 a 14001, které pravidelně obnovuje. Závod se kvalifikoval jako rovnocenný partner odborné laboratoře v Mnichově, jeho pracovníci se podílí na vývoji produktů a na jejich zavádění do výroby. Otevřením další výrobní haly, v historii firmy již páté, byla navýšena výrobní plocha vimperského závodu na 40 500 m², což přináší nová zajímavá pracovní místa. Šanci na uplatnění mají absolventi středních průmyslových i vysokých škol s technickým zaměřením. Další informace jsou k dispozici na <https://vimperk.rohde-schwarz.com>.

Pozorovatelé



Coca Cola HBC Česká republika, s.r.o.

Společnost působí na českém trhu od roku 1991. V roce 2005 vznikla společná operační jednotka integrací české a slovenské pobočky. Je členem skupiny Coca-Cola HBC, operující v 28 zemích Evropy, Asie a Afriky, poskytující své produkty 590 milionům lidí. Její hlavní činností je výroba a prodej komplexního portfolia nealkoholických nápojů ve všech kategoriích (Coca-Cola, Fanta, Sprite, Kinley, Bonaqua, Römerquelle, džusy a ovocné nápoje Cappy, Cappy Ice fruit a Cappy Junior, ledové čaje Nestea, ledové kávy illy, sportovní nápoje Powerade, energetické nápoje Burn a Monster). Generálním ředitelem CC HBC pro ČR a SR je od ledna 2016 Tomáš Gawłowski. Coca Cola HBC se zavázala k podpoře trvale udržitelného rozvoje s cílem vytvářet hodnoty pro své podnikání a pro společnost. Bližší informace o společnosti naleznete na www.coca-colahellenic.com a www.coca-colahellenic.cz nebo vám je poskytne ředitel vnějších vztahů Coca-Cola HBC Petr Jonák: petr.jonak@cchellenic.com.



Nestlé Česko s.r.o.

Tento globální i lokální lídr na trhu potravin a nápojů v České republice vyrábí v závodech v Olomouci a Holešově čokoládu a bonbony značek Orion, Studentská pečeť, Margot, Kofila, Bon Pari, JOJO, Hašlerky a další produkty. Uvádí na trh také mezinárodní značky - například kávu Nescafé, polévky Maggi, kojeneckou výživu či snídaněvé cereálie. Společnost letos oslavila 150 let od svého založení lékárníkem Henri Nestlé. Ten firmu postavil na vynálezu první masově vyráběné a bezpečné náhradní kojenecké výživy určené pro děti matek, které nemohly kojit. Správná výživa a společenský přesah podnikání jsou ústředními prioritami firmy i v současnosti. Nestlé se celosvětově řídí konceptem tzv. vytváření sdílené hodnoty (Creating Shared Value), který vychází z myšlenky, že pro dlouhodobou úspěšnost podnikání je nezbytné, aby přinášelo hodnotu nejen vlastním akcionářům, ale také společnosti, ve které působí. Další informace jsou k dispozici na www.nestle.cz.



Plzeňský Prazdroj, a. s.

Na začátku byl unikátní spodně kvašený světlý ležák zrozený z umu a odvahy vydat se novou, neprobádanou cestou. Později dal název dnes nejprodávanějšímu typu piva na světě (Pils, Pilsner). Svou jedinečností a výsadní postavení si však Pilsner Urquell uchovává dodnes. Nabídku Plzeňského Prazdroje tvoří i další skvělé značky jako Gambrinus, Radegast, Velkopopovický Kozel či Kingswood. Společnost provozuje pivovary v Plzni, Velkých Popovicích a Nošovicích. Investuje do nejmodernějších technologií, které pomáhají udržet prvotřídní kvalitu a zároveň šetřit životní prostředí, protože Plzeňský Prazdroj věří v odpovědné podnikání. Že tento postoj skutečně plní, dokazují pravidelně získávaná ocenění TOP odpovědná firma. Plzeňský Prazdroj přímo zaměstnává bezmála 2 000 lidí a nepřímou až 22 000 osob. Své produkty vyváží do více než 50 zemí světa. Bližší informace o společnosti poskytne manažerka institucionálních vztahů Monika Matyáščíková na e-mailu: info@prazdroj.cz. Informace jsou k dispozici i na www.prazdroj.cz.

Staňte se členem Svazu průmyslu a dopravy ČR!

- Jsme nejvýznamnější zaměstnavatelský svaz
- Reprezentujeme rozhodující část ekonomiky
- Jsme respektovaný sociální partner

Jaké jsou výhody členství

- Můžete se podílet na vytváření oficiálních stanovisek SP ČR.
- Budeme lobovat za vaše zájmy. Ročně připomínkujeme přes 100 legislativních i nelegislativních opatření.
- Získáte exkluzivní přístup k běžně veřejně nepřístupným informacím o evropských záležitostech a regulacích.
- Prostřednictvím sítě regionálních manažerů SP ČR podpoříme vaše aktivity v regionech.
- Získáte přednostní nabídku účasti na podnikatelských misích doprovázející ústavní činitele ČR.

.... a mnoho dalších benefitů.

Podrobnosti o členství v SP ČR a jeho výhodách naleznete na www.spcr.cz v rubrice Staňte se členem.

Zastupujeme **11 000** firem prostřednictvím **31** odvětvových svazů
a asociací a **136** významných individuálních firem.



V regiorech pořádáme desítky akcí

Svaz průmyslu a dopravy ČR se v jednotlivých krajích zaměřoval zejména na řešení nedostatku pracovníků ve firmách a na pomoc při řešení lokálních problémů.

Debata zaměstnavatelů Moravskoslezského kraje s novým hejtmanem Ivo Vondrákem, exkurze žáků a jejich rodičů do firem z liberecké průmyslové zóny, setkání personálních ředitelů v Plzni a jednání na téma zaměstnávání cizinců ve firmách, společná prezentace regionálních zaměstnavatelů a partnerských středních škol v Olomouckém kraji – to je ukázka aktivit Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) v jednotlivých regiorech. Podobných akcí organizuje sedm regionálních kanceláří více jak osm desítek ročně.

V Libereckém kraji se letos opět podařila tradiční akce na podporu sklářského odvětví nazvaná Sklářské svítání, konala se již popáté. Přítomní zástupci sklářských firem a škol na něm diskutovali a hodnotili situaci v oboru. Vyměňovali si pohled na silné a slabé stránky českého skla a bižuterie a na výhledy jednotlivých typů produkcí i sklářského průmyslu. Akce, spolupořádaná SP ČR, se konala v rámci třídní mezinárodní konference.

Regionální manažeři aktivně koordinovali aktivity ohledně regionálních sektorových dohod a uspořádali několik setkání partnerů. Pomohli zajistit několik exkurzí do firem a zájemcům nabízí pomoc při propojování se se školami. Ve Středočeském kraji v rámci aktivity regionální sektorové dohody kancelář SP ČR řešila problém nedostatku profesionálních řidičů a požadavek na rozšíření studijních oborů o získání profesního průkazu. Krajský úřad Středočeského kraje přislíbil financování těchto profesních průkazů žákům zapojených škol. Nejprve se však musela zmapovat poptávka po jeho získání a připravenost škol, zda mají vlastní akreditaci a disponují příslušnou technikou. S výsledkem byla seznámena regionální tripartita Středočeského kraje.

Díky řadě jednání se podařilo zajistit, že zástupci zaměstnavatelů za SP ČR získali místo v Hospodářské a sociální radě Ústeckého kraje.

Na důkaz, že se SP ČR v regiorech snaží pomáhat zaměstnavatelům řešit problémy, uspořádal setkání firem ve Šluknovském výběžku. Firmy upozorňovaly na to, že jejich výroba je ohrožena nedostatečnou kapacitou energetické sítě a že ji nemohou rozšiřovat. SP ČR se také angažuje v řešení dopravní obslužnosti, která je v Ústeckém kraji vnímána zaměstnavateli negativně, jedná se totiž o další překážku při získávání pracovníků.

Na podzim se regionální zastoupení Olomouckého kraje aktivně zapojilo do pořádání série Burz práce, které proběhly v Olomouci, Prostějově, Přerově a Šumperku (podrobnosti na straně 12). Další podporou technických oborů byla organizace tzv. Živých knihoven v Libereckém a Moravskoslezském kraji. Žáci se zde na jednotlivých stanovištích mohli seznámit s nejvíce poptávanými profesemi v regionu a zjistit více informací přímo od odborníků z firem, kteří během akce vedli krátké přednášky o poptávaných profesích.

Vzhledem k nedostatku lidí ve firmách se od jara regionální manažeři SP ČR aktivně zabývali tématem zaměstnávání odsouzených ve spolupráci s Generálním ředitelstvím vězeňské služby ČR (podrobnosti na straně 10). Do konce listopadu bylo zrealizováno sedm akcí, jichž se zúčastnilo téměř dvě stě zástupců firem. Přístup Generálního ředitelství vězeňské služby ČR byl zaměstnavateli hodnocen příznivě, do budoucna je plánována spolupráce při odstraňování legislativních bariér, na které firmy poukazovaly.

Na podzim v Plzeňském kraji proběhl diskusní klub Plzeňského kraje ve spolupráci s Českoněmeckou obchodní komorou. Kluby se zaměřují především na nejžádanější témata z pohledu zaměstnavatelů. Vzhledem k tomu, že v současnosti je nejvíce trápí nedostatek pracovníků, první tématem bylo zaměstnávání cizinců a projekt Režim Ukrajina. Další diskusní klub se chystá na jaro 2017 a tématem bude vzdělávání. V kraji jsou také velmi oblíbené diskusní akce s oblastními inspektoráty práce.

Naproti tomu v Moravskoslezském kraji se regionální manažer SP ČR zaměřoval na specifické problémy firem, tedy na dopady útlumu společnosti OKD a na hrozící rizika pro ocelářství, pokud by byl Číně přiznán statut tržní ekonomiky. Za zmínku stojí pilotní diskusní setkání firem ve Zlínském kraji se zástupci SP ČR, které se uskutečnilo za podpory generálního ředitele Slováckých strojíren. Podobná setkání by měla pokračovat v průběhu roku 2017.

Regionální kanceláře prostřednictvím projektu „Propojování národního a odvětvového a regionálního sociálního dialogu“ mohou členské základně přinášet do regionů atraktivní diskusní fóra, jejich aktuální plán lze najít v kalendáři akcí na webu SP ČR. Díky tomuto projektu si regionální manažeři nechávají zpracovávat regionální analýzy

na žhavá témata. Nyní se v Jihomoravském a Ústeckém kraji zpracovávají analýzy ohledně souladu potřeb trhu práce a vzdělávání na úrovni ZŠ. Podílí se na nich Czechinvest, Svaz měst a obcí ČR a Mendelova univerzita v Brně. Cílem je připravit doporučení pro školní vzdělávací programy ZŠ tak, aby reflektovaly požadavky trhu práce. Ostatně spolupráce s univerzitami napříč regiony je velmi intenzivní, SP ČR poskytuje jejich aktivitám řadu záštít, což se týká i Jihomoravského kraje. Jako každým rokem SP ČR převzal záštitu studentské soutěže EBEC a VUT v Brně, která je soutěží mezinárodní. Hlavním cílem je podpora studentů technických škol a jejich seznámení s firemními partnery.

Věra Rojíčková

Sekce regionální zastoupení SP ČR
vrojickova@sprcr.cz

SP ČR V REGIONECH

- 7 regionálních zastoupení
- kanceláře v Plzni, Mostu, Liberci, Praze, Brně, Olomouci, Ostravě

AKTIVITY REGIONÁLNÍCH KANCELÁŘÍ

- komunikace s veřejnou správou na regionální úrovni
- spolupráce s úřady práce
- organizování vzdělávacích akcí
- podpora spolupráce mezi firmami a školami v regionu
- aktivity podporující technické vzdělávání
- poskytování informací pro firmy z oblasti legislativy aj.

Další informace najdete na www.sprcr.cz v rubrice Svaz v regionech.



Novým členem Svazu společnost ABRA Software a.s.

ABRA Software je rychle rostoucí silná technologická firma, která vyvíjí špičkové moderní informační systémy třídy ERP pro firmy všech velikostí.

Její jasnou vizí je podporovat podnikatele skvělými službami i produkty a uvolňovat jim ruce pro rozvoj jejich podnikání.

Česká firma působí na trhu od roku 1991. Zaměstnává 150 profesionálů a její software používají desetitisíce zákazníků ve více než 50 zemích světa. Z firmy, kterou založili dva přátelé, je dnes dynamická společnost, jejíž obrat překročil hranici 200 miliónů korun.

Svou filozofii staví na poctivých baťovských základech. Podporuje chytré nápady a inovace (mj. Průmysl 4.0. nebo Internet věcí), dlouhodobě napomáhá rozvoji podnikatelského prostředí a vzdělávání pro byznys. Samostatné zastoupení má také na Slovensku a ve Švýcarsku.

K hlavním cílům ABRA Software patří digitalizace podnikání, rozvoj IT inovací a zahraniční expanze.

Vstup na náročný švýcarský trh vnímá jako výzvu, která je zdrojem cenných zkušeností a přispívá k podnikatelskému rozvoji.



5 LET POHODY V ZÁKLADNÍ VÝBAVĚ



Kombinovaná spotřeba a emise CO₂ vozů v nabídce
ŠKODA CZECH TEAM: 3,6–4,9 l/100 km, 79–114 g/km 

Vozy ŠKODA s prodlouženou zárukou a slevou na servis

Přivezte si domů některý z modelů ŠKODA Citigo, Fabia a Rapid s 5 roky pohody v základní výbavě. Ke každému vozu nyní dostanete pětiletou záruku přímo v ceně. Navíc vám přidáme zvýhodnění 50 % na službu předplacený servis, díky které máte zdarma pravidelné prohlídky, včetně výměny motorového oleje, filtrů nebo zapalovacích svíček. Seznamte se s pohodovou nabídkou ŠKODA přímo u nás a užívejte si klid na vašich cestách po celých pět let.

skodaczechteam.cz



ŠKODA Financial Services

Úvěr. Leasing. Pojištění. Mobilita.

Clever Inside

ŠKODA usnadňuje život svým zákazníkům každý den.



S volantem potaženým kůží, budete mít každou cestu pevně ve svých rukou.



Infotainment Swing se Vám postará o zábavu, ale i důležité informace.



S koly z lehké slitiny budete kilometry ukrajovat elegantně.



Automatická klimatizace Climatronic Vám připraví klima na míru.