

Fórum pro spolupráci
v oblasti politiky trhu práce

EXP:AK

AT.CZ

Österreichisch-Tschechische ExpertInnenakademie
Rakousko-česká akademie expertů

Zpráva o analýze situace v rakousko-českém příhraničí



EUROPEAN UNION
European Regional
Development Fund



bmask
BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ



EUROPEAN TERRITORIAL CO-OPERATION
AUSTRIA-CZECH REPUBLIC 2007-2013
Gemeinsam mehr erreichen. Společně dosáhneme více.

OBSAH

1	Úvod	3
2	Situace na trhu práce v české a rakouské části programového území	4
2.1	Vývoj nezaměstnanosti	4
2.1.1	Kdo je postižen nezaměstnaností?	5
2.1.2	Perspektivní profese	8
3	Potenciální cílové skupiny a obsahové zaměření	12
3.1	Potenciální cílové skupiny	12
3.2	Možné obsahové zaměření	13
3.3	Problémy	13
4	Přeshraniční projekty	14
4.1	Lidé dojíždějící za prací přes hranice a přeshraniční trh práce (v přeshraničním regionu SaarLorLux)	14
4.2	U 25 – ? Příprava na uplatnění na německém/dánském trhu práce	16
4.3	Péče pro budoucnost - Přeshraniční systém pečovatelské služby v Bavorsku a Horním Rakousku	18
4.4	Přeshraniční učení a práce – pilotní projekt	19
4.5	Péče bez hranic	21
4.6	Zlepšení postavení osob poskytující pečovatelské služby	24
4.7	Cestovní ruch a trh práce – Přeshraniční souhrnný přehled partnerství EURES-T Saar-Lor-Lux-Porýní-Falcko (SLLR)	25
5	Resumé	27

1 Úvod

Aktuální finanční krize v současnosti vyvolává vlnu propouštění a s tím spojené zvyšování počtu nezaměstnaných. Některé skupiny jsou jím zasaženy zvláště citelně, například starší pracovníci, osoby s nízkou kvalifikací nebo postižení. Pro politiku trhu práce je mimořádně náročným úkolem udržet tyto skupiny osob i navzdory nepříznivým okolnostem na trhu práce nebo je do něj opět integrovat. Tomuto cíli je v rámci projektu EXPAK AT.CZ vyhrazena samostatná kapitola, jejímž předmětem je vypracování a realizace přeshraničního pilotního projektu.

Vzhledem k dalekosáhlým změnám na trhu práce nebylo v době podání žádosti možno přesně vymezit obsah ani cílovou skupinu projektu. Tyto náležitosti je třeba prodiskutovat a definovat ve spolupráci s aktéry politiky trhu práce na projektovém území (Vídeň, Dolní Rakousko, Horní Rakousko, Jihomoravský kraj, Jihočeský kraj a kraj Vysočina).

Tato zpráva je prvním důležitým základním kamenem tohoto společného procesu. Její první kapitola obsahuje rekapitulaci situace na trhu práce na českém a rakouském programovém území. Po ní následuje přehled potenciálních cílových skupin a obsahového zaměření projektu tohoto druhu. Důležitým bodem při vypracování projektů je také poučení ze zkušeností s realizací podobných záměrů. Z tohoto důvodu jsou do závěrečné části zprávy zařazeny nejdůležitější přeshraniční projekty na evropském území.

Po metodické stránce tvoří základ této zprávy rešerše z tištěných a internetových pramenů a dále analýza zpráv a statistických materiálů.

2 Situace na trhu práce v české a rakouské části programového území

Následující části zprávy obsahují stručnou charakteristiku situace na trhu práce a vývoje zaměstnanosti ve Vídni, severní části spolkových zemí Dolní Rakousko a Horní Rakousko a rovněž v Jihomoravském kraji, Jihočeském kraji a v kraji Vysočina. Zde došlo v posledních měsících především v důsledku ekonomické krize k dalekosáhlým změnám, které jsou popsány v následujících oddílech zprávy.

2.1 Vývoj nezaměstnanosti

Dopady hospodářské krize byly se zřetelně projeví i na programovém území. Na začátku roku 2008 sice ještě bylo možno zaznamenat pozitivní vývoj, ale v posledním čtvrtletí téhož roku už začaly být patrné první dopady krize. V české části sledovaného území (Jihomoravský kraj, Jihočeský kraj a kraj Vysočina) se v roce 2009 zvýšila nezaměstnanost v porovnání s rokem 2008 v průměru téměř o 3 procentní body (v celé České republice o 2,7 procentních bodů). Podle údajů za celou Českou republiku činila v roce 2008 míra nezaměstnanosti 5,4%, zatímco v roce 2009 to už bylo 8,1%. V České republice nebyl od začátku sledování tohoto ukazatele v roce 1993 ještě nikdy zaznamenán tak vysoký nárůst nezaměstnanosti (zvýšení o 3,1 procentního bodu) jako ve 3. čtvrtletí roku 2009. Jednou z příčin prudkého vzestupu nezaměstnanosti je však také to, že se nezaměstnanost v České republice v předchozích letech značně snižovala (viz také 2.1.3).

V rakouské části sledovaného území se míra nezaměstnanosti (podle národních propočtů) v letech 2008 a 2009 meziročně zvýšila v průměru o 1,2 procentního bodu (v celém Rakousku o 1,4 bodu). Pro většinu programového území je charakteristická nadprůměrně vysoká míra nezaměstnanosti v rámci příslušného státního celku. Výjimku zde představují Jihočeský kraj a Horní Rakousko. Výrazně nadprůměrné míry nezaměstnanosti dosahuje Vídeň s 8,5% a Jihomoravský kraj s 9,0 %, k nimž se v poslední době blíží také kraj Vysočina, kde průměrná hodnota za rok 2009 dosáhla 8,9%.

Aktuální číselné údaje z února 2010 dokládají, že na celém programovém území zatím nedochází k uvolnění napjaté situace na trhu práce. Nezaměstnanost se naopak ve všech regionech v porovnání s čísly za celý rok 2009 zvýšila a v současnosti dosahuje nejvyšších hodnot v Jihomoravském kraji (11,4%) a v kraji Vysočina (11,2%). Míra nezaměstnanosti je však velmi vysoká také ve Vídni a Dolním Rakousku, kde činí 9,4% resp. 9,5%.

V této souvislosti je zajímavá rovněž analýza nezaměstnanosti rozdělená podle pohlaví. Ta ukazuje, že v české části je procentuálně vyjádřený podíl nezaměstnaných žen mnohem vyšší než podíl mužů. V průměru za rok 2009 byla nezaměstnanost žen v Jihomoravském kraji o 2,6 procentního bodu vyšší než u mužů, v Jihočeském kraji činil tento rozdíl 2,3 procentního bodu a v kraji Vysočina 2,4 procentního bodu. V roce 2008 byl ovšem rozdíl ještě větší – v Jihomoravském kraji 3,1 procentního bodu, v kraji Vysočina 2,7 procentního bodu a pouze v Jihočeském kraji byla zaznamenána opačná tendence (1,9 procentního bodu). To znamená, že hospodářskou krizí jsou více postiženi muži.

V Rakousku je situace jiná. Ve Vídni například činila v roce 2008 míra nezaměstnanosti u mužů 9,0% a u žen 6,5%. V Horním Rakousku nemělo v roce 2008 zaměstnání 3,6% žen a 3,3% mužů (2009: 4,5% žen a 5,3% mužů). V Dolním Rakousku byla obě pohlaví postižena v roce 2008 nezaměstnaností stejně (míra nezaměstnanosti činila 5,9%). V roce 2009 však už bylo mezi nezaměstnanými mnohem více mužů (7,8%)

než žen (6,7%). Míra nezaměstnanosti žen se sice v roce 2009 oproti roku 2008 zvýšila, ale je ještě pořád menší než u mužů, kde došlo k mnohem většímu nárůstu. Rychlejší zvyšování nezaměstnanosti u mužů lze vysvětlit tím, že dopady krize podmíněné rušením pracovních míst postihuje výrobní profese, kterým dominují především muži. Tento pokles počtu pracovních míst ve zpracovatelském průmyslu se týká celého sledovaného regionu.

Tabulka 1: Nezaměstnanost ve správních celcích (spolkové země/kraje) v letech 2008 a 2009

Míra nezaměstnanosti (národní statistika)									
	2008			2009			únor 2010		
	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem
Horní Rakousko	3,6%	3,3%	3,5%	4,5%	5,3%	4,9%	5,0%	8,3%	6,8%
Dolní Rakousko	5,9%	5,9%	5,9%	6,7%	7,8%	7,3%	7,2%	11,6%	9,6%
Vídeň	6,5%	9,0%	7,8%	6,9%	10,1%	8,5%	7,0%	11,7%	9,4%
Rakousko	5,6%	6,1%	5,8%	6,3%	7,9%	7,2%	6,2%	10,7%	8,6%
Jihočeský kraj	5,9%	4,0%	4,1%	7,9%	5,6%	6,6%	9,1%	8,4%	8,7%
Jihomoravský kraj	8,0%	4,9%	6,2%	10,5%	7,9%	9,0%	11,9%	11,0%	11,4%
Vysočina	6,8%	4,1%	5,3%	10,2%	7,8%	8,9%	11,4%	11,1%	11,2%
Česká republika	6,9%	4,4%	5,4%	9,4%	7,2%	8,1%	10,6%	9,5%	9,9%

Zdroje: AMS Österreich, Sdružení sociálních pojišťoven, údaje o trhu práce, národní statistika, nezaměstnanost v Česku podle údajů MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí), národní statistika; registrovaná nezaměstnanost;

2.1.1 Kdo je postižen nezaměstnaností?

Rakouská část programového území byla v roce 2009 celkově charakterizována stoupající nezaměstnaností ve srovnání s předchozím rokem. V důsledku zásadních strukturálních změn se v listopadu 2009 značně zvýšila oproti stejnému měsíci roku 2008 nezaměstnanost u kvalifikovaných pracovníků ve výrobních profesích. U strojních techniků například podle údajů Dělnické komory stoupla v celém Rakousku o 113%.¹ Aktuální číselné údaje z února 2010 ukazují, že uvolnění napjaté situace na celém programovém území zatím není na dohled. V této souvislosti je však třeba vzít v úvahu, že v únoru je oproti ostatním měsícům míra nezaměstnanosti obecně vysoká, což je dáno sezónně podmíněnou vysokou nezaměstnaností např. ve stavebnictví.

Analýza struktury nezaměstnaných osob v rakouské části programového území dává tento obrázek: 16,5% všech osob hledajících práci patřilo v listopadu 2009² do kategorie mladých zájemců o práci (osoby ve věku 15 až 25 let).³ Oproti stejnému měsíci předchozího roku to znamená zlepšení o 0,6%. Ve všech rakouských spolkových zemích došlo k poklesu nezaměstnanosti mladých lidí (porovnání listopadu 2009 s listopadem 2008), s výjimkou Vídně, kde zůstala na hodnotě 14,7%. V Dolním Rakousku dosáhla 16,7% (-0,8%) a v Horním Rakousku 19,8% (-1,5%) v meziročním srovnání s listopadem 2008. V průměru za celý rok 2009 se podíl mladých nezaměstnaných lidí nejvíce zvýšil ve Vídni (z 13,5% na 14,3%) a nezaměstnanost

¹ Zdroj: Tisková zpráva agentury APA: např.:

<http://www.wienerzeitung.at/DesktopDefault.aspx?TabID=4975&Alias=wzo&cob=457693>;

² Jako základ pro porovnání byl použit listopad, protože z tohoto období pocházejí nejaktuálnější data, která byla k dispozici při začátku práce na této zprávě.

³ Zdroj: listopad 2009: http://www.ams.at/docs/001_am_bildung_1109.pdf; průměr za rok 2008:

http://www.ams.at/docs/001_am_bildung_Jahr08.pdf; průměr za rok 2009:

<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo150.pdf>;

mladých lidí je nadále hodně vysoká v Horním Rakousku (v průměru za celý rok 2009 připadlo na tuto věkovou skupinu 20,0% nezaměstnaných).

Pokud jde o poměr volných míst k počtu zájemců o učňovské místo, byl v posledních letech celkově patrný negativní trend. Ve Vídni například připadlo v průměru za rok 2008 jedno volné učňovské místo na čtyři zájemce a v Dolním Rakousku byl tento poměr 2,8:1. Celorakouský průměr činil 1,6:1 a ve sledovaném regionu bylo pouze v Horním Rakousku více volných učňovských míst než zájemců o vyučení (0,9:1). V listopadu činil stejný poměr pro celé Rakousko 1,9:1, v Horním Rakousku byl vyrovnaný (1:1), ve Vídni to bylo 6,4:1 a v Dolním Rakousku 3:1. Počet mladých lidí, kteří hledali učňovské místo, se zvláště výrazně zvýšil ve Vídni, o něco menší pak byl v Dolním Rakousku, zatímco v Horním Rakousku je naopak počet učňovských míst přibližně stejný jako počet zájemců o jejich obsazení.⁴

Podíl starších lidí hledajících práci byl nadprůměrný především v Dolním Rakousku a ve Vídni. V listopadu 2009 spadalo v Dolním Rakousku 22,9% (o +0,2% více než ve stejném měsíci předchozího roku) do věkové skupiny nad 50 let, ve Vídni to bylo 20,5% (-0,3% v meziročním srovnání). V Horním Rakousku činil podíl této skupiny 17,6% (+1,1% oproti listopadu předchozího roku) a v celém Rakousku 20,2% (zvýšení o 0,1% v meziročním srovnání). Jakkoli Horní Rakousko vykazuje ze všech spolkových zemí nejmenší podíl osob hledajících práci, byl zde na druhé straně zaznamenán nejvyšší nárůst (zdroj: viz poznámka 4).

Pokud nezaměstnané rozčleníme podle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání, pak 45,5% všech nezaměstnaných osob, evidovaných v Rakousku v listopadu 2009, dosáhlo maximálně ukončení povinné školní docházky a 35,3% nezaměstnaných tvořili absolventi učňovských oborů. Podle této statistiky jsou lidé s ukončenou povinnou školní docházkou i nadále nejčastěji postiženi nezaměstnaností a po nich následují absolventi učňovských oborů. Také se však ukazuje, mezi nezaměstnanými postupně přibývají i lidé s vyšším vzděláním, i když vzhledem k jejich malému absolutnímu počtu není tento nárůst tak očividný (pramen: viz poznámka 4).

Podle dolnorakouského úřadu práce AMS byli v polovině roku 2009 nejvíce postiženi nezaměstnaností především muži a pak také cizinci bez ohledu na pohlaví. V únoru 2010 bylo hlášeno mírné zotavení, protože trh pracovních míst opět nabízí nepatrně více příležitostí.⁵ Ve Vídni jsou všechny uvedené rizikové skupiny postiženy nezaměstnaností více⁶, přičemž v únoru 2010 se nadprůměrně zvýšilo procento nezaměstnaných žen a pouze u skupiny do 19 let bylo zaznamenáno výrazné snížení. V Horním Rakousku hledají pracovní místa především starší lidé a část mladších ročníků (navzdory převisu volných pracovních míst!). Podle hlášení hornorakouského úřadu práce se v únoru 2010 zvýšila nezaměstnanost ve všech věkových kategoriích.⁷

V české části programového území byl až do roku 2008 patrný značný pokles nezaměstnanosti, od té doby však zaznamenáváme její prudký vzestup. Z absolutního hlediska patřil Jihomoravský kraj k těm regionům, ve kterých se míra nezaměstnanosti zvyšovala nejsilněji až do prvního pololetí roku 2009, zatímco Jihočeský kraj naopak patří mezi regiony s menším nárůstem nezaměstnanosti. Srovnání počtu nezaměstnaných v únoru 2009 s únorem 2010 dokládá, že nezaměstnanost i nadále roste rychlým tempem: v Jihočeském kraji se zvýšila o 2,4 procentního bodu, v Jihomoravském kraji o 3,1 a v kraji Vysočina o 3 procentní body.

⁴ Zdroj: listopad 2009: http://www.ams.at/docs/001_am_bildung_1109.pdf; průměr za rok 2008: http://www.ams.at/docs/001_am_bildung_Jahr08.pdf; průměr za rok 2009: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo150.pdf>;

⁵ Zdroj: http://www.ams.at/noe/14169_21312.html; http://www.ams.at/noe/ueber_ams/14169_22852.html

⁶ Zdroj: http://www.ams.at/wien/ueber_ams/14169_22905.html

⁷ Zdroj: <http://docs.ams.at/ooe/monatsinfo/monatsinfo2010-02.pdf>

Srovnání údajů z let 2008 a 2009 potvrzuje, že v absolutním vyjádření se nezaměstnanost ve všech věkových kategoriích zvýšila. Při rozčlenění nezaměstnaných podle pohlaví a věkových kategorií lze konstatovat, že nezaměstnanost zasáhla zvláště silně mladé lidi ve věku od 15 do 24 let. U mužů se v této věkové skupině zvýšila nezaměstnanost z 9,2% na 15%, u žen z 7,7% na 14,5%.⁸ U věkové kategorie osob mezi 25 a 34 lety byl ve stejném období rovněž zaznamenán velký nárůst, přičemž zde jsou na tom hůře ženy. U nich stoupla míra nezaměstnanosti z 6,1% na 9,3%, kdežto u mužů z 2,8% na 5,7%. V únoru 2010 tak míra nezaměstnanosti činila u žen 10,6% a u mužů to bylo 9,5%.⁹

Územní a strukturální dopady hospodářské krize dále rozevřely nůžky mezi nejbohatšími (Praha a středomoravský region) a nejchudšími regiony (severovýchodní část Čech a východ Moravy). V České republice je zpracovatelský průmysl odvětvím, v němž je v porovnání s EU zaměstnán nadprůměrně vysoký počet osob. Právě zde se od prvního do druhého čtvrtletí 2009 zvýšila nezaměstnanost o více než 50%.

Ke struktuře nezaměstnanosti v české části analyzovaného regionu lze uvést, že pro celou Českou republiku a kraje Jihomoravský, Jihočeský a Vysočina platí, že nezaměstnanost postihuje bez ohledu na pohlaví především osoby s ukončenou základní školou resp. se středoškolským vzděláním bez maturity.¹⁰ Analýza podle jednotlivých regionů dává následující obrázek:

V Jihomoravském kraji připadalo v září 2009 na jedno pracovní místo 14,7 uchazečů, zatímco o rok dříve to bylo pouze 2,3 zájemců. V únoru 2010 už počet uchazečů o jedno volné pracovní místo činil 22,8.¹¹ Počet nahlášených volných pracovních míst klesl od února 2009 do února 2010 o 48,9%. Nezaměstnanost zvláště citelně zasáhla věkovou skupinu od 15 do 24 let, jejíž podíl se v meziročním srovnání let 2008 a 2009 (první pololetí) téměř zdvojnásobil (z 3.000 na 5.900). Tento trend dále pokračoval i na konci roku 2009: Ve skupině mladých mužů ve věku od 20 do 24 let například došlo ke zvýšení nezaměstnanosti o 107%.¹² Z absolventů středních¹³ (sekundární vzdělání) a odborných škol (terciární vzdělání) bylo v dubnu 2009¹⁴ registrováno 9% jako nezaměstnaní, když celostátní průměr byl 8,7%.

Situace na jihočeském pracovním trhu je celkově relativně lepší než ve zbývajících dvou sledovaných regionech. Počet volných pracovních míst zde například klesl v prvním a druhém čtvrtletí roku 2009 pouze o 2,1%, zatímco v kraji Vysočina činil pokles ve stejném období 27,9%. Ale už v posledním čtvrtletí roku 2009 připadalo na jedno pracovní místo 18,2 uchazečů a v únoru 2010 to bylo dokonce 19,7 zájemců o jedno volné místo.¹⁵ Navzdory tomuto poměrně pozitivnímu vývoji trhu práce bylo v dubnu 2009 registrováno 9,4% nezaměstnaných absolventů středních a odborných škol. V Jihočeském kraji se navíc od roku 2008 do června 2009 ztrojnásobil počet nezaměstnaných ve věku 45-54 let (z 1.100 na 3.300). Z toho vyplývá, že v Jihočeském kraji patří čerství absolventi škol a lidé nad 50 let ke skupinám, které jsou vystaveny největšímu riziku nezaměstnanosti.¹⁶

V kraji Vysočina se nezaměstnanost stala především od roku 2009 fenoménem mladých lidí, protože skoro polovina nezaměstnaných (5.200 z celkem 11.100) patří do věkové skupiny od 15 do 29 let. U čerstvých

⁸ Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/760700339ABF>

⁹ Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

¹⁰ Zdroj: www.spcr.cz/statistika/nezam_stru.htm

¹¹ Zdroj: <http://dwh2.kr-vysocina.cz/ReportServer/Pages/ReportViewer.aspx?%2fPRAKTICKE%2fnezamestnanost&rs:Command=Render>

¹² Zdroj: http://www.spcr.cz/statistika/nez_stru.htm

¹³ Jako „čerstvé absolventy škol“ označujeme osoby, které ukončily školu nejvýše 12 měsíců před naším průzkumem. Absolventi jsou zahrnuti do toho oboru (metodika platná od roku 2006), v němž úspěšně dokončily školu. Viz také: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Krajsky_web/CR/CR_mNZ_2009.pdf

¹⁴ Údaje o vzdělanostní struktuře nezaměstnaných pocházejí z dubna, protože tyto údaje jsou převzaty od Národního ústavu odborného vzdělávání a zveřejňují se pouze jednou ročně v dubnu.

¹⁵ Zdroj: <http://analytika.kr-vysocina.cz/NEZAMESTNANOST/index.php?menu=200&akce=205&level=1&ukazatel=999>

¹⁶ Zdroj: <http://www.novinky.cz/kariera/192843-v-jihoceskem-kraji-nepribyli-absolventi-bez-prace-maji-ale-mene-sanci.html>

absolventů středních a odborných škol byla v dubnu 2009 zjištěna míra nezaměstnanosti 12,1%. Také počet zájemců o jedno pracovní místo se markantně zvýšil: zatímco ve druhém čtvrtletí 2008 připadalo na jedno volné místo 2,7 nezaměstnaných osob, ve 2. čtvrtletí 2009 to už bylo 20,4 a v únoru letošního roku se o jedno volné pracovní místo ucházelo průměrně 34,9 zájemců. Vysvětlením tohoto nárůstu nezaměstnanosti je to, že v tomto regionu leží zastoupení zpracovatelského průmyslu vysoko nad celorepublikovým průměrem.

Analýza registrovaných dlouhodobě nezaměstnaných osob v členění podle regionů dokládá, že problém nezaměstnanosti je zvláště citelný především v Jihomoravském kraji: bezmála 15% všech dlouhodobě nezaměstnaných v České republice je registrováno v Jihomoravském kraji, zatímco v dalších dvou regionech je tato hodnota mnohem nižší. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženi především lidé ve věku mezi 40 a 59 lety.¹⁷

2.1.2 Perspektivní profese

Na tomto místě uvádíme potenciální „růstová odvětví“ v programovém území. I když podobné prognózy nelze vzhledem k hospodářské krizi pokládat za zaručené, lze tímto způsobem snadněji pochopit regionální specifika trhu práce a lépe jich využít při výběru pilotního projektu.

Pro **východní část regionu** (Dolní Rakousko, Vídeň, Burgenlandsko) byla zpracována prognóza zaměstnanosti na období let 2008-2012, která počítá s tím, že se zaměstnávání bude více zaměřovat na sektor služeb (to je ovšem obecný trend na trhu práce), že poroste význam profesí s vyššími požadavky na kvalifikaci a že se bude zvyšovat podíl práce na částečný úvazek.¹⁸ Zpráva o výzkumu struktury vzdělání a potřebě kvalifikace v Dolním Rakousku se ovšem zaměřila mimo jiné na to, která povolání byla v rámci 10 profesních okruhů zvláště žádaná v období od května do srpna 2008.¹⁹ V tištěných i online médiích byla nápadná velká poptávka po profesích s nízkou kvalifikací (číšníci, pracovníci zajišťující úklid, kuchaři atd.). Tato ambivalence, kterou lze pozorovat v uvedených dvou zprávách, tak ilustruje, že je k těmto prognózám nutno přistupovat s velkou opatrností a že zde vedle sebe mohou existovat zcela protikladné trendy.

Pro **Dolní Rakousko** předpokládá nedávná zpráva o výzkumu, který provedl Institut pro další odborné vzdělávání (ibw), tyto tendence:

- Ve zvýšené míře se opět začne projevovat nedostatek zaučených pracovních sil a kvalifikovaných dělníků.
- Při přechodu do zaměstnání po ukončení základní školy budou přetrvávat stávající problémy, které bude možno zvládnout pouze prostřednictvím opatření zahrnujících zlepšení předchozího vzdělání, podporu při získávání (vyššího) vzdělání a rozšíření nabídky ve vzdělávacích zařízeních.
- Integraci dětí a mladých lidí pocházejících z rodin migrantů zatím nebyla v Dolním Rakousku věnována větší pozornost; v budoucnosti tento problém ovšem získá na důležitosti.
- Nárůst zaměstnanosti lze očekávat **v odvětvích a profesích založených na využívání výpočetní techniky a zaměřených na zdravotní a ošetrovatelskou péči.**
- Skutečnost, že se značně zvýší počet osob s vyšší formální kvalifikací, bude od obou hlavních aktérů trhu práce vyžadovat velkou flexibilitu při vstupu do profesního života.

¹⁷ Zdroj: http://budoucnostprofesi.cz/aktuality.html/11_113-skutecna-obet-krize-v-cesku:-poznal-jen-skolu-je-mu-19

¹⁸ Zdroj: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Beschaefigungsprognose_Ostregion_wifo_2008.pdf

¹⁹ Viz: Výzkumná zpráva ibw č. 148 | Struktura vzdělání a potřeba kvalifikace v Dolním Rakousku. Schneeberger a Petanovitsch, srpen 2009

- Průběžné vzdělávání na všech úrovních a jeho veřejná podpora budou pro podniky a firmy klíčovými předpoklady pro udržení vysoké konkurenceschopnosti ve výrobě založené na vědomostech a v sektoru služeb.

Pro **Vídeň** předpokládá prognóza zaměstnanosti na období 2006-2012 tato růstová odvětví²⁰:

- K nejdůležitějším růstovým odvětvím budou podle předpokladů patřit služby pro podnikovou sféru (roční nárůst o 3,9%) s tím, že se očekává pozitivní vývoj celého sektoru služeb.
- Ubytovací a pohostinské služby (roční nárůst o 2,2%)
- Zdravotnictví a sociální služby (roční nárůst o 1,8%)
- Školství a vzdělání (roční nárůst o 1,5%)

Pokles zaměstnanosti se očekává v těchto odvětvích:

- Výrobní obory včetně stavebnictví (roční pokles o 2%)
- Zemědělství a lesnictví, hornictví, energetika a vodní hospodářství (roční pokles o 2,8%)
- Obchod
- Doprava
- Úvěrnictví a pojišťovnictví

Horní Rakousko je spolkovou zemí s vyspělým průmyslem, v níž rovněž získává na významu sektor služeb..²¹

Odvětví, v nichž prognózy na období 2006-2012 předpokládají v Horním Rakousku relativní **nárůst zaměstnanosti**, jsou:

- Výzkum a vývoj, služby pro podnikovou sféru (technické a přírodovědné profese)
- Databáze a zpracování dat
- Zdravotnictví a pečovatelské služby (odborní zdravotničtí pracovníci) a školství
- Prodejní profese
- Sociální a kreativní povolání (na úrovni maturity)
- Elektromechanici a elektromontéři

Relativní **pokles zaměstnanosti** se očekává v těchto odvětvích:

- Některá řemeslná povolání
- Řidiči a obsluha mobilních zařízení
- Osoby zajišťující obsluhu a montáž zařízení a strojů
- Pomocní dělníci (výroba, doprava, zemědělství)

Ve výrobním sektoru zaznamenávají některá odvětví, například strojírenství a kovovýroba, pouze nepatrný přírůstek, celkově se však poptávka po pracovních silách snižuje.

²⁰ Zdroj:
[http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2008_BESCHAEFTIGUNGSPROGNOSE_WIEN_32019\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2008_BESCHAEFTIGUNGSPROGNOSE_WIEN_32019$.PDF) ; k této problematice se bohužel nepodařilo najít aktuálnější studii;

²¹ Zdroj:
[http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2008_BESCHAEFTIGUNGSPROGNOSE_OBEROESTERREICH_32024\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2008_BESCHAEFTIGUNGSPROGNOSE_OBEROESTERREICH_32024$.PDF)

Na **české straně** existuje webová stránka, která je věnována výhradně budoucím perspektivám různých povolání; bohužel však neobsahuje souhrnné údaje o poptávce po oborech, ale každý obor resp. povolání je nutno vybrat zvlášť.²² Sektorové studie v odvětvovém členění představují v České republice relativně novou oblast výzkumu. Pouze ve třech odvětvích (energetika, elektrotechnický průmysl, služby v oblasti informačních a komunikačních technologií) existují sektorové studie, vypracované jako pilotní projekt v podobě prognózy do roku 2013. Uvedená tři odvětví, v nichž je požadováno technické vzdělání, byla zvolena proto, že technická odvětví byla doposud klíčem ke konkurenceschopnosti České republiky.

V odvětví **energetiky** (výroba elektřiny, plynu, tepla, těžba surovin, služby v oblasti úspor energie atd.) lze hovořit o velkém růstovém potenciálu, protože průměrný věk zaměstnanců zde činí 44 let, zatímco průměr v celém hospodářství je 40 let (stav v roce 2007), a lze tedy předpokládat, že v blízké budoucnosti bude nutno obsadit mnoho pracovních míst. Jak velký růstový potenciál se však v tomto odvětví opravdu vytvoří, bude záležet na tom, jak silné budou v budoucnosti změny v energetickém mixu – např. podstatné zvýšení podílu obnovitelných energií (zde existuje velký potenciál!). V každém případě budou nezbytné dalekosáhlé investice do přenosové soustavy rozvodných sítí s tím, že zde jde především o spolehlivost a bezpečnost sítí.

Pokud jde o budoucí potenciál **elektrotechnických oborů**, je obrázek poněkud více diferencovaný. V této oblasti je problémem to, že ze středních odborných škol v České republice nevychází dostatečný počet kvalifikovaných absolventů. Prognózy totiž předpokládají, že lidi, kteří už nemají daleko do důchodu, bude jen těžko možno nahradit mladými pracovními silami, protože zaměstnavatelé nejsou spokojeni s odbornou úrovní čerstvých absolventů. Pro elektrotechnický průmysl bude v nejbližších letech charakteristický úbytek starých a vznik nových pracovních míst. Nově vytvořená pracovní místa však budou spojena s vyššími nároky na kvalifikaci než dosavadní místa a předchozí úrovně nebude dosahovat ani počet nových pracovních míst. V kvalifikaci elektrotechnického průmyslu bude vývoji a designu věnována menší pozornost než výrobě. Experti považují tuto skutečnost za zásadní slabinu.

Služby v oblasti informačních a komunikačních technologií byly v posledních letech v České republice velmi žádané a zaznamenaly dynamický vývoj, což vedlo k tomu, že se příslušný segment trhu práce vyčerpал a musí v současné době řešit z toho plynoucí problémy. Existuje nedostatek odborných pracovníků, protože odpovídající odbornou kvalifikaci pro požadovaný obor má pouze šestina z těch, kteří získali terciární vysokoškolské vzdělání. Absolventi se proto budou muset ve stále větší míře rekvalifikovat a v sektoru bude nutno zvýšit na jedné straně konkurenci mezi uchazeči o zaměstnání a na druhé straně také mzdy. Poptávka zde už po delší dobu převyšuje nabídku. V oblasti informačních a komunikačních technologií jsou kromě toho v České republice ve srovnání s trhem práce v jiných zemích patrné velké nedostatky v jazykové vybavenosti a v tzv. „měkkých dovednostech“.

K odvětvím, silně zasaženým hospodářskou krizí patří také **stavebnictví a živnostenské podnikání** a snad v největší míře **zpracovatelský průmysl**²³. Také v terciárním sektoru se značně zvýšil počet nezaměstnaných, postižen je především **velkoobchod a maloobchod** a opravárenství vozidel. U osob, které jsou zaměstnány v odvětvích zdravotnictví a pečovatelských službách, naproti tomu nezaměstnanost stagnovala.

U osob se středoškolským vzděláním se údaje o vysoké nezaměstnanosti v konkrétních oborech liší podle regionu, což relativizuje jejich zařazení mezi „problémová odvětví“ resp. „růstová odvětví“.²⁴ Jde o tato odvětví:

- Textilní a oděvní průmysl (především Vysočina a Jihočeský kraj)

²² Zdroj: <http://www.budoucnostprofesi.cz/sektorove-studie/co-jsou-sektorove-studie.html>

²³ Údaje se týkají celé České republiky a představují meziroční srovnání za 2. čtvrtletí roku 2008 a 2009. Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/760700339ABF>

²⁴ Zdroj: <http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr>

- Personální služby a provozní údržba
- Umění a užité umění
- Hornictví, hutnictví a slévárenství
- Zemědělství a lesnictví (především kraj Vysočina)
- Strojírenství
- Gastronomie (především Jihomoravský kraj)
- Potravinářský průmysl a potravinářská chemie (především Jihočeský kraj)
- Stavebnictví (především Vysočina, Jihomoravský kraj)
- Doprava (především Jihočeský kraj)

Odvětví s „nízkou“ mírou nezaměstnanosti:

- Zdravotnictví (zapotřebí jsou především pomocné síly)
- Školství
- Hotely a pohostinství (žádání jsou hlavně pracovníci pro oblast „wellness“ a lidé s vyšší kvalifikací)

3 Potenciální cílové skupiny a obsahové zaměření

3.1 Potenciální cílové skupiny

Abychom našli vhodné cílové skupiny pro pilotní projekt, je třeba položit tyto otázky:

- Které, z hlediska politiky trhu práce významné cílové skupiny jsou na celém programovém území signifikantním způsobem zasaženy nezaměstnaností (v důsledku hospodářské krize)?

Muži, lidé s nízkou kvalifikací (pouze povinná školní docházka), starší pracovníci, mládež, dlouhodobě nezaměstnaní; migranti, protože ti většinou vykonávají práce nedosahující jejich kvalifikační úrovně a často jsou statistikou v České republice opomíjeni, protože žijí v bytových jednotkách, které oficiálně nepatří do bytového fondu, a jsou zaměstnání v sektorech ohrožených hospodářskou krizí; lidé s postižením; menšiny jako např. Romové v Česku (v Jihočeském resp. Jihomoravském kraji)

- Existují na obou stranách hranice podobné cílové skupiny a jsou vhodné pro realizaci projektu přesahujícího národní rámec?

Podobnými cílovými skupinami mohou být muži ve výrobních profesích (zpracovatelský průmysl), kteří jsou na obou stranách silně zasaženi nezaměstnaností. Ve výrobních profesích a ve stavebnictví je zaměstnáno velmi mnoho migrantů, ovšem často také ilegálně. Lze předpokládat, že migranti čelí na obou stranách hranice podobným problémům a že je u nich také vyšší ochota k migraci s tím, že je zde ovšem nutno zaručit v jejich zázemí přiměřené finanční zajištění a také přihlížet k jazykové bariéře. V příhraničním regionu představují relevantní rizikovou skupinu také dlouhodobě nezaměstnaní, avšak také v této souvislosti je nutno vzít v úvahu jazykové bariéry a motivaci naučit se jazyk sousední země. Starší uchazeči o práci pravděpodobně musí na obou stranách hranice bojovat se stejnými problémy a mohli by být vzhledem ke svým profesním zkušenostem zajímavou cílovou skupinou.

- Která cílová skupina je zvláště mobilní a má odpovídající jazykové znalosti?

Mobilní jsou především mladí lidé, kteří právě dokončili své vzdělávání nebo se blíží k jeho závěru. Z hlediska jazykových znalostí je rovněž vhodná spíše skupina mladých lidí, protože ti nejspíše ovládají angličtinu a němčinu nebo francouzštinu. V Česku mluví starší generace kromě svého mateřského jazyka většinou jenom rusky. V Rakousku téměř nejsou lidé, kteří mluví česky.

- Které skupiny osob mají nadprůměrný prospěch z přeshraniční výměny?

Přeshraniční výměna je přínosná hlavně pro lidi, kteří jsou mladí, flexibilní a přístupní komunikaci v cizích jazycích, například lidé, kteří se vracejí do vlasti po zkušenosti v zahraničí/zahraníční stáži, nebo osoby dojíždějící přes hranice za prací, které mimo jiné řeší také administrativně-technické otázky.

- Kterým skupinám, jež jsou na trhu práce znevýhodněné, přeshraniční zkušenosti nejvíce pomohou vyrovnat jejich znevýhodnění?

Osoby s velmi nízkou kvalifikační úrovní, které pracují ve výrobních profesích nebo už hledají práci v těchto oblastech, by se mohly v rámci rekvalifikačních opatření přeškolit, protože bylo například zrušeno mnoho pracovních míst v automobilovém průmyslu a nepočítá se s vytvořením náhradních pracovních příležitostí. Cílová skupina osob s nízkou kvalifikací vyžaduje větší podporu, protože vysoce kvalifikované osoby jsou spíše schopny najít řešení svých problémů na trhu práce („brain drain“ – odchod „mozků“ za prací).²⁵ To

²⁵ Viz také: http://doku.iab.de/grauepap/2009/LM_finalreport.pdf

však není snadné realizovat, protože tyto skupiny osob nelze tak snadno získat pro rekvalifikační opatření vzhledem k nízké úrovni vzdělání a zpravidla nedostatečným jazykovým znalostem.

- Ve kterých odvětvích lze poskytnutím další pomoci a zaváděním inovativních postupů dosáhnout ekonomického posílení celého regionu?

Inovace je zapotřebí především v technických oborech, protože právě v nich hrozí v důsledku celkové dynamiky vývoje rychlá ztráta konkurenceschopnosti. Dobrým příkladem je zde informatika, která zažila před několika lety velký boom a stále potřebuje pracovníky s odbornou kvalifikací.

3.2 Možné obsahové zaměření

Ekonomická krize urychluje dynamiku trhu práce. Těžiště struktury trhu práce se rychleji přesouvá směrem k sektoru služeb, přičemž ve městech postupuje tento proces rychleji než ve venkovských oblastech. Význam kvalifikace (u osob zahajujících svou profesní kariéru) se stále zvyšuje. Zvyšování kvalifikace má ale smysl pouze tehdy, pokud je kvalifikace uznávána na obou stranách hranice.

Dalšími možnostmi mohou být vzhledem k brzkému skončení přechodných lhůt na trhu práce provedení analýzy skupiny (potenciálních) osob migrujících resp. dojíždějících za prací do zahraničí. Cílem takové analýzy by bylo lepší sladění nabídky a poptávky na trhu práce a redukce možného nedostatku odborných pracovníků (např. služeb v oblasti informačních a komunikačních technologií, rekreace, energetiky) nebo pomocných sil v nemocnicích a pečovatelských službách).

Další vhodnou možností pro realizaci pilotního projektu by byl obor informačních a komunikačních technologií. Rekvalifikační opatření v oblasti informačních a telekomunikačních technologií (které jsou žádány na celém programovém území) realizovaná formou transferu know-how na obou stranách hranice mohou přispět k posílení regionu.

Vzhledem k současnému vývoji v podmínkách hospodářské krize by bylo možno uvažovat i o poradenství pro podniky nebo jejich zaměstnance pracující na částečný úvazek, například v souvislosti s možností rekvalifikace nebo zvýšení kvalifikace.

3.3 Problémy

- Nevyvážená jazyková kompetence: Mnoho Čechů mluví německy, ale jen velmi málo obyvatel Rakouska hovoří česky. V příhraničí se sice postupně rozšiřuje také nabídka kurzů češtiny, ale celkově asi zůstane znalost češtiny na straně Rakušanů omezená.
- Mzdová úroveň je v České republice mnohem nižší než v Rakousku. V roce 2006 odpovídala průměrná mzda 25% mzdy v zemích evropské patnáctky (všechny státy, které byly členy EU do roku 2004).²⁶ V České republice je ovšem také úměrně nižší úroveň životních nákladů.
- Oba výše uvedené body ukazují na to, že motivace pro přeshraniční projekty bude v české části programového území vyšší než v rakouské části analyzovaného regionu. Proto je důležité identifikovat problémy, které se týkají politiky trhu práce na celém programovém území, a navrhnout metody řešení v podobě pilotního projektu tak, aby z nich měly prospěch partnerské strany na obou stranách hranice.

²⁶ Zdroj: http://doku.iab.de/grauerpap/2009/LM_finalreport.pdf

4 Přeshraniční projekty

4.1 Lidé dojíždějící za prací přes hranice a přeshraniční trh práce (v přeshraničním regionu SaarLorLux)²⁷

Všeobecné informace:

Projektový region zahrnuje Sársko, Lotrinsko, Lucembursko, německou spolkovou zemi Porýní-Falcko, Valonsko (Francouzské společenství a Německojazyčné společenství Belgie) a leží na území mezi řekami Rýnem, Moselou, Saar a Maas na ploše o celkové rozloze 65.401 km². Spolupráce v přeshraničním regionu probíhá na mezistátní a meziregionální úrovni.

Partneři sdružení ve společné síti:

IBA (Mezinárodní pracoviště pro sledování trhu práce) je sdružením několika odborných ústavů: Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine; Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications; Observatoire wallon pour l'emploi; ABEO Východní Belgie, Observatoire de l'emploi de la communauté germanophone; ADEM EURES; Ústav INFO;

Doba trvání projektu: od července 2004 do prosince 2006

Financování: Interreg IIIc RRM e-BIRD

Cíl projektu:

- rozšíření spektra nástrojů na podporu přeshraniční mobility zaměstnanců
- shromažďování zkušeností a řešení v oblasti přeshraničního zaměstnávání
- zjišťování způsobů vytváření sítí sdružujících aktéry trhu práce
- identifikace kooperačního a rozvojového potenciálu v přeshraničním regionu
- inventarizace typů opatření a hlavních oblastí intervence
- vypracování metodologie meziregionálního porovnávání
- zjišťování a dokumentování příkladů „dobré praxe“ k vypracování závěrů v oblasti strukturální a pracovní politiky

Hlavní úkoly:

Z projektového regionu pochází čtvrtina všech osob, které v EU dojíždějí za prací přes hranice. V rámci tří hlavních témat - profil osoby dojíždějící za prací přes hranice (kvalitativní přístup, částečné využití interview s experty), nabídka a poptávka na trhu práce a proudy osob dojíždějících přes hranici a důsledky přeshraničního dojíždění (na spotřebu, mobilitu bydliště nebo nabídku kulturních a volnočasových aktivit) se provádí analýza dojíždění přes hranici (demografická charakteristika, odvětví, úroveň vzdělání, mzdy). Co nejobektivněji vytvořený profil (se zaměřením na využití kvalitativních metod) a možnosti zaměstnání osob

²⁷Zdroj: http://www.granderegion.net/de/publications/documentation-01e/1_THEMENHEFT_IBA_GRENZGAENGER_UND_GRENZUEBERSCHREITENDER_ARBEITSMARKT_IN_DER_GROSSREGION.pdf; http://www.granderegion.net/de/publications/documentation-01e/FALTBLATT_GESAMTVORHABEN_STAND_PERSPEKTIVEN_HANDLUNGSERFORDERNISSE_ARBEITSMARKTS_GROSSREGION_BIS_2020.pdf; <http://www.compass-mobility.com/sitex/index.php/page.60/>; <http://www.info-institut.de/doc/DE-5.Bericht-IBA.pdf>;

dojíždějících přes hranice má přispět k posílení komplementarity dílčích trhů práce a k cílené inventarizaci potenciálu migrace za prací. Jedním z úkolů je hledat řešení očekávaného nedostatku (kvalifikovaných) pracovních sil v přeshraničním regionu. Těžištěm projektu je diskuse a výměna výsledků práce s experty a aktéry přeshraničního trhu práce. V rámci těchto projektů bude provedena celková analýza současného stavu, perspektiv a opatření vhodných pro trh práce v projektovém regionu.

Cílová skupina:

Osoby dojíždějící z projektového regionu za prací přes hranice, přičemž zde byla použita široká definice. Do této skupiny patří lidé, kteří bydlí v jedné zemi a pracují v jiné, a jsou tedy nuceni dojíždět do práce přes hranici.

Vybrané výsledky:

V celém přeshraničním regionu se zvyšuje počet osob dojíždějících za prací přes hranice, přičemž jejich cílem je velmi často Lucembursko. 4% všech pracujících osob žijících na území regionu „pendluje“ přes hranice. Pro přeshraniční trh práce v projektovém regionu jsou charakteristické především dva alternující proudy pendlerů. Prvním z nich je – postupně ubývajícím – proud lotrinských pracovníků, kteří dojíždějí do Sárska, a druhý – neustále rostoucí – proud představují lidé z Valonska, Lotrinska, Porýní-Falcka a Sárska, směřující do Lucemburska. Lidé, kteří denně dojíždějí za prací do Německa nebo Belgie, bydlí zpravidla maximálně 20 km od hranice. Lidé, kteří denně dojíždějí za prací do Lucemburska, bydlí v průměru ve vzdálenosti nejvýše 30 km od hranice. V údolí Mosely je však patrná vzrůstající tendence k větší vzdálenosti, sahající až po město Nancy (vzdálenost až 100 km). 42,5% osob zaměstnaných v Lucembursku dojíždí ze zahraničí (za posledních 10 let se zde počet dojíždějících zahraničních pracovníků více než zdvojnásobil).²⁸ Rozhodující příčinou zde jsou zásadní změny struktury trhu práce, kde se zvýšila zaměstnanost hlavně v sektoru služeb. Na druhé straně preferují lidé dojíždějící do Lucemburska stále více jako své bydliště Německo.²⁹

Pokračování projektu:

Tento projekt se dočkal pokračování v projektu realizovaném v rámci programu Interreg IVA. Z přeshraničního regionu SaarLorLux pochází 40% všech osob, které v současné době v Evropě dojíždějí za prací přes hranice.³⁰ Ačkoliv v tomto regionu už v plném rozsahu platí princip volného pohybu pracovních sil, je třeba vyrovnat mzdové a pracovní podmínky domácích a zahraničních pracovníků, protože v této oblasti existují právní a administrativní překážky (obrovské rozdíly mezi systémy sociálního pojištění a daňovými systémy jednotlivých států). Z tohoto důvodu bylo v rámci projektu zřízeno operační pracoviště (task force) pro problematiku zahraničních pracovníků, které se zabývá otázkami sociálního a pracovního práva, zdaňování, uznávání pracovní neschopnosti, vyplácením dávek v souvislosti s nezaměstnaností, pobíráním důchodů a uznáváním dosaženého vzdělání. Dotčenými osobami jsou především zaměstnanci a podniky (malé a střední firmy nebo podniky střední velikosti), které využívají pracovníky dojíždějící ze zahraničí. Operační pracoviště bylo v první fázi zřízeno na šestiměsíční „pilotní“ dobu a těžištěm jeho činnosti je úprava a rozpracování právních otázek, které jsou relevantní pro zaměstnance, ale i pro

²⁸ Viz: http://www.granderegion.net/de/publications/documentation-01e/1_THEMENHEFT_IBA_GRENZGAENGER_UND_GRENZUEBERSCHREITENDER_ARBEITSMARKT_IN_DER_GROSSREGION.pdf, strana 21.

²⁹ Poznámka: U hodnocení pendlerských proudů nelze zapomínat na to, že tyto údaje pocházejí z roku 2005, a nemohou tedy přihlížet k hospodářské krizi.

³⁰ Zdroj: http://www.granderegion.net/de/news/2009/07/e_20090717/b_GEMEINSAME_ERKLAERUNG_ANLAGEN_GUEDES_17-07-09.pdf

zaměstnavatele. Přitom jde o provázání nabídkové a poptávkové strany přeshraničního trhu práce, operační pracoviště však nefunguje jako přímá podatelna pro zaměstnance.³¹

Kontakt:

IBA- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49/0/681 954130

Styčné body s projektem EXPAK AT.CZ:

Skončení přechodných lhůt mezi Rakouskem a Českou republikou v roce 2011 přinese usnadnění mobility pracovních sil ve sledovaném regionu. Podle studií jsou za prací do zahraničí ochotni cestovat především mladí a vzdělaní lidé. V této souvislosti by bylo zajímavé zjistit, jak vypadá profil osob migrujících za prací do zahraničí. Tyto osoby například pracují především v těchto odvětvích hospodářství: služby pro podnikovou sféru (57,2%), zpracovatelské obory (55,6%), ale také v oblasti obchodu, technické údržby a oprav (48,5%), v úvěrnictví a pojišťovnictví (48,4%) a ve stavebnictví (47,8%). Bylo by možno přesněji podchytit nabídku pracovních sil a vypracovat řešení lépe odpovídající specifickému zadání problému. Projekt COMPASS už řešil problematiku pendlerů a osob migrujících za prací na území regionu Mühlviertel resp. Jihočeského kraje, zabýval se však hlavně otázkami pracovního, sociálního a daňového práva.³² V této souvislosti by bylo žádoucí zvolit co nejširší přístup, například vybudování operačního pracoviště.

4.2 U 25 – Příprava na uplatnění na německém/dánském trhu práce³³

Všeobecné informace:

Doba trvání: 07.08.2006 – 02.02.2007 a 12.08.2007 – 15.02.2008

Program: INTERREG III A

Projektoví partneři: Německo: GBS (Gewerbliche Berufliche Schulen der Stadt Flensburg)

Dánsko: EUC SYD Erhvervs Uddannelses Center Syd, Sønderborg

Cíle projektu:

- Pomoc odborným pracovníkům v oblasti mechatroniky v německo-dánském příhraničí při hledání zaměstnání
- Posílení rozvoje kompetence německo-dánského hospodářského prostoru

³¹ Zdroj: <http://www.emr-taskforce.org/de/projekt.shtml>

³² Zdroj: <http://www.compass-mobility.com/index.php/sitelang.de/>

³³ Zdroj: <http://www.wak-sh.de/gmt.html>

Popis projektu:

Pod vedením Společnosti pro rozvoj trhu práce a strukturální politiku, která má rovněž sídlo ve Flensburgu, připravuje tento projekt mladé lidi, kteří po úspěšném ukončení školy nenašli uplatnění na trhu práce, na hledání zaměstnání v Dánsku.

GMT je rozšiřující německo-dánský kvalifikační program pro obor mechatronika, certifikovaný Průmyslovou a obchodní komorou ve Flensburgu. Podíl elektronických komponent v produktech vzrůstá a v důsledku toho dochází k vysoce integrované interakci klasických principů mechaniky a elektrotechniky při současném zapojení jednotek zpracovávajících informace v rámci řízení a regulace procesů. Kvalifikovaní pracovníci v oboru mechatroniky proto mají velmi dobré vyhlídky na získání zaměstnání, protože jsou zapotřebí především ve výrobních závodech. Jako jedno z opatření, která mohou pomoci splnit požadavky průmyslu ohledně přípravy takto kvalifikovaných osob, vypracovala Hospodářská akademie a GBS (Střední odborné školy ve Flensburgu) společně s dánským partnerem EUC SYD německo-dánský kvalifikační program pro region Sonderjylland-Šlesvicko, jehož cílem je zvýšit šance osob, které hledají práci a mají vzdělání oboru elektrotechnika nebo zpracování kovů, na získání zaměstnání na obou stranách německo-dánské hranice.

Cílová skupina:

Osoby, které hledají práci a mají vzdělání v oboru elektrotechniky nebo zpracování kovů. Vhodnými uchazeči jsou např. obráběči kovů, mechanici se specializací na nejručnější zařízení a konstrukce včetně elektronických zařízení, elektromontéři a příslušníci podobných povolání.

Zaměření projektu:

Další vzdělávání vychází z požadavků podniků v regionu. Vzdělávací program je rozdělen do pěti modulů a v každém z nich kombinuje teorii s praxí. Součástí programu je intenzivní kurz dánštiny, který účastníkům umožní, aby případně získali práci i v Dánsku. Výuku zajišťují pracovníci vzdělávacích zařízení ve Flensburgu (GBS) resp. dánských škol (EUC SYD) a Hospodářské akademie v laboratořích GBS a na Hospodářské akademii. Přeshraniční přesah je zajištěn německo-dánskou výměnou učitelů, která také umožňuje minimalizovat cestovní náklady účastníků.

Délka dalšího vzdělávání:

Další vzdělávání trvá šest měsíců a je pro účastníky bezplatné. Účastníci obdrží po skončení kurzu německo-dánské osvědčení Průmyslové a obchodní komory ve Flensburgu. Projekt předpokládá uspořádání celkem dvou kurzů v termínu 7. srpna 2006 – 2. února 2007 a 12. srpna 2007 – 15. února 2008. Absolventi tohoto programu dalšího vzdělávání se budou moci uplatnit na pracovním trhu v mnohem kratší době, než kdyby absolvovali standardní odbornou přípravu v oboru mechatronika (3 roky) a tím budou, díky větší flexibilitě, schopni vyhovět rostoucí poptávce podniků.

Partneři:

ve Flensburgu:

sdružení středních odborných škol (GBS): Sdružení získalo v únoru letošního roku cenu Spolkového ústavu pro odbornou profesní přípravu (BIBB) za inovace v dalším vzdělávání, jako ocenění aktivity v duálním a doplňujícím dalším vzdělávání v oboru mechatronika.

v Dánsku:

EUC SYD Sonderburg – Erhvervs Uddannelses Center Syd: Toto zařízení se specializuje na odborné a další vzdělávání v technických profesích.

partnerské závody:

mimo jiné Danfoss Compressors GmbH, Motorola GmbH, Krones AG, Clausen & Bosse se sídlem v Lecku, A & R Managementberatung, Flensburg

Kontakt:

Regina Hinrichs;

Hans-Detlev-Prien-Straße 10, 24106 Kiel; tel. (04 31) 30 16 - 158 / fax (04 31) 30

16 – 383; e-mail: regina.hinrichs@wak-sh.de

Styčné body s projektem EXPAK AT.CZ:

Zpracovatelský průmysl v Rakousku a České republice v současnosti pociťuje dopady hospodářské krize zvláště tíživě. Lze předpokládat, že úbytek pracovních míst bude v této oblasti pokračovat ještě delší dobu a z tohoto důvodu je velmi žádoucí identifikovat povolání, po kterých je poptávka, a dlouhodobě pro ně připravovat kvalifikované pracovní síly. Z regionu i v současné době přicházejí informace o poptávce po pracovnících v oboru mechatronika nebo po povoláních z oblasti tzv. „zelených pracovních míst“.

4.3 Péče pro budoucnost - Přeshraniční systém pečovatelské služby v Bavorsku a Horním Rakousku³⁴

Všeobecné informace:

Doba trvání projektu: 01.09.2008-31.8.2010

Grantový program: INTERREG Bavorsko-Rakousko 2007-2013

Projektoví partneři: Hornorakouská Dělnická komora v součinnosti s odděleními pro hospodářskou politiku, poradenství a okresním pracovištěm Braunau; Univerzita Johannese Keplera Linz, Institut pedagogiky a psychologie; euroregion Inn-Salzach; spolek Práce a budoucnost; Katolické sdružení pro pečovatelské profese.

Strategičtí partneři: Bavorská všeobecná zdravotní pojišťovna; euroregion Bavorsko;

Vedoucí partner a koordinátor projektu: Hornorakouská dělnická a zaměstnanecká komora (AK OÖ)

Odpovědný projektový partner v Bavorsku: Katolické sdružení pro pečovatelské profese

Cíle projektu:

- Postupným vytvářením sítí vzniknou struktury pro přeshraniční trh práce, nabízející uplatnění pracovníkům mobilních a stacionárních pečovatelských služeb.
- Analýza a vymezení problémových okruhů, které budou později řešeny na přeshraniční úrovni.
- Vypracování konkrétních přeshraničních pilotních projektů se zaměřením na modely dobré praxe v oblasti nemocniční péče spojené s poskytováním mobilních/ambulantních služeb resp. služeb pečovatelských zařízení a zařízení pro seniory (vytváření inovativních modelů poradenských služeb).
- Poskytování informací a vytváření povědomí o této problematice v příhraničním regionu.

Popis projektu:

Důležitou součástí tohoto přeshraničního projektu jsou **inovativní modely poradenských služeb** pro nemocnice, zařízení mobilní/ambulantní péče a domovy pro seniory v regionu Innviertel a v okrese Altötting. V nemocnicích se v nejbližších letech výrazně zvýší počet ošetřujících pracovníků ve věku nad 45 let, a

³⁴ Zdroj: http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d91/Projektbeschreibung_Pflegeberufe.pdf

proto budou na dvou pracovištích regionálních nemocnic v každé z obou účastnických zemí realizovány modely poradenských služeb. V návaznosti na tento krok vypracuje přeshraniční projektový tým metodickou příručku pro nemocnice. Podobný postup bude využit také v oblasti ambulantní a mobilní péče. V rámci koncepce poradenství „ŘÍZENÉ ZVLÁDÁNÍ PRACOVNÍCH ÚKOLŮ“, pro niž byl navržen slogan „Klidné stáří s mobilní/ambulantní péčí“ bude realizováno společné poradenství a učení. V domovech pro seniory na území regionu je značný nedostatek diplomovaných pracovních sil a pečovatелů specializovaných na práci se seniory. V rámci nabídky poradenských služeb budou vytvářeny pracovní podmínky, které budou personál motivovat k setrvání v profesi a k dalšímu profesnímu rozvoji. Výchozím bodem je koncepce workshopů „Dobrá praxe“. Univerzita Johannese Keplera vypracuje společně se spolkem Práce a budoucnost řadu nových metod a postupů, které budou vycházet z potřeb regionu.

Nezávisle na těchto poradenských činnostech bude v regionu Innviertel a bavorském příhraničí vybudována regionální síť a uzavřena přeshraniční dohoda o zaměstnávání. To umožní realizovat strategický plán a soubor opatření. Síť bude sdružovat široké spektrum aktérů – od rozhodovacích politických subjektů po vzdělávací zařízení. Kromě toho budou pod titulem „Regional Governance“ vyhledávány a rozvíjeny inovativní přeshraniční formy kooperace vhodné pro daný region, které umožní přesah a koordinaci různých sociálních služeb. Dále bude probíhat cílená práce s veřejností a tiskem, která pomůže vytvořit povědomí a podpořit diskusi k tématu projektu. Rámec činnosti bude vymezen v odborné, vědecky fundované srovnávací analýze situace v pečovatelské oblasti v Horním Rakousku a Bavorsku.

Kontakt:

Řízení projektu INTERREG: Erika Rippatha

Hornorakouská dělnická komora, 4020 Linz, Volksgartenstraße 40

tel.: +43 (0)732/69-2450, mobil: +43 (0)664/8500546

e-mail: rippatha.e@akooe.at**Styčné body s projektem EXPAK AT.CZ:**

Vzhledem k demografickému vývoji lze obecně počítat s tím, že právě v oblasti zdravotnických a pečovatelských profesí bude poptávka růst; kromě toho už Rakousko nashromáždilo rozsáhlé zkušenosti s pečovatelským personálem pocházejícím z nových členských zemí. V rámci projektu EuregioSocial bylo také prokázáno, že ve stacionárních pečovatelských zařízeních i v mobilních službách je velmi vysoká fluktuace. Projekt poradenských služeb pro pracovníky v pečovatelské oblasti by mohl představovat zajímavou možnost i v našem příhraničním regionu, podobně jako vytvoření sítě sdružující stávající zařízení v celém příhraničí. Za úvahu by v této souvislosti stálo také společné vzdělávání v oblasti pomocných pečovatelských profesí, které by pomohlo vyrovnat současné rozdíly v kvalifikaci.

4.4 Přeshraniční učení a práce – pilotní projekt³⁵

Všeobecné informace:

Doba trvání: 01/2007-12/2007

Realizace projektu: euroregion Rhein-Waal

³⁵ Zdroj: <http://www.euregio.org/index.cfm?action=ShowPage&PageID=56746038-176c-45b4-8d20-569bdd6561aa;>
http://www.euregio.org/upload/files/080415_nrw_overekomst_de.pdf

Projektoví partneři: Ministerstvo práce, zdravotnictví a sociálních věcí spolkové země Severní Porýní-Vestfálsko a Ministerstvo sociálních věcí a práce Nizozemí

Náklady projektu: obě ministerstva uvolní pro projekt 250.000 €

Cíl projektu:

- Umožnit občanům příhraničí, aby využili svůj individuální potenciál pro uplatnění na trhu práce euroregionu.
- Podpořit podniky v příhraničí při zvyšování konkurenceschopnosti na trhu práce euroregionu.
- Vybudování trvalé infrastruktury pro celoživotní učení v německo-nizozemském příhraničí a z toho vyplývající podpora přístupu k přípravě na povolání a k dalšímu vzdělávání, podpora uznávání získaných kompetencí a kariérní poradenství.
- Získání cenných poznatků o různých praktických přístupech k uznávání získaných kompetencí v rámci společného pilotního projektu „Přeshraniční učení a práce“.

Popis projektu:

V rámci projektu byly realizovány **dva dílčí projekty**, jejichž prostřednictvím byly propojeny oblasti učení a práce. První z uvedených oblastí zahrnuje **výměnu vědomostí a spolupráci** pro celoživotní učení, náplní druhé z nich je konkrétní **výměna pracovníků a zájemců o zaměstnání** v euroregionu Rhein-Waal. V prvním dílčím projektu byla organizována vzájemná setkání představitelů euroregionu, zjišťovány a definovány shody a rozdíly ve strategii směřující k realizaci infrastruktury pro celoživotní učení a identifikovány problémové oblasti ohledně přístupu k trhu práce a nerušené výměny v této oblasti. Kromě toho byly navrženy možnosti ke zlepšení vzájemného propojení a porovnání obou struktur a vypracován akční a postupový plán, který přispěje k tomu, aby v euroregionu byla realizována přístupná infrastruktura celoživotního učení. V druhém dílčím projektu byly zadány tyto úkoly: celkem 100 občanů se má zapojit do přeshraničního procesu „práce a učení“. Cílem tohoto tématu bylo zprostředkovat novou práci, shromáždit pracovní zkušenosti a/nebo získat kvalifikaci pro výkon povolání. Na základě analýzy trhu práce v euroregionu byla pro realizaci zvolena odvětví **stavebnictví a pečovatelsví/pomoc postiženým**. Součástí náborového řízení a výběru budoucích pracovníků bylo stanovení kompetencí a kvalifikace, přičemž byly aplikovány a srovnávací metodou vyhodnoceny různé postupy. Výsledky zjišťování kompetencí a kvalifikace byly shrnuty do portfolia.

Ve stavebnictví byly vypracovány soubory profilů pro povolání zedník a tesař. Právě v těchto dvou oblastech se v účastnických zemích značně liší náplň vzdělávání a tím také očekávání při přijetí uchazeče do pracovního poměru.

Řízení projektu:

Byla ustavena řídicí skupina, v níž byli zastoupeni představitelé obou ministerstev. Řídicí skupina dohlížela na realizaci pilotního projektu, koordinovala vlastní projekt a v případě potřeby operativně reagovala.

Styčné body s projektem EXPAK AT.CZ:

První dílčí projekt je pro rakousko-českou expertní akademii zajímavý v tom, že v jeho rámci byla podporována mobilita zaměstnanců, a to bez ohledu na jazykové rozdíly. To představuje podobnou situaci, jaká existuje na programovém území projektu EXPAK AT.CZ. Zaměstnanci, kteří měli plnit úkoly zadané v rámci projektu, byli získáni z oborů stavebnictví a pečovatelsví/pomoc postiženým a kvalifikováni s výhledem na schopnost přeshraničního zaměstnání. Součástí projektu byla také jazyková příprava

orientovaná na komunikaci v daném oboru a na poznávání kultury partnerské země a seznamování s praxí řízení firmy a obsahovou náplní dané profese v sousední zemi. V rámci druhého dílčího projektu byl například vytvořen také oborový německo-nizozemský slovník.

4.5 Péče bez hranic³⁶

Všeobecné informace:

Program: INTERREG III A

Projektoví partneři:

Německo: Caritas Bildungswerk Ahaus gGmbH

Nizozemsko: ROCvanTwente

Cíle projektu:

Cílem modelového záměru „Přeshraniční odborná příprava jako nástroj zajištění přeshraniční péče“ je vytvoření koncepce, realizace a evaluace odborného vzdělávání v oboru pečovatelsství, určeného pro německé a nizozemské účastníky. Aby mohli absolventi získat zaměstnání na trzích práce v obou zemích, usiluje projekt o to, aby kvalifikaci uznávalo jak Německo, tak i Nizozemí (diplom s dvojí platností).

V rámci projektu "**Péče bez hranic**" nabízí německá vzdělávací organizace Caritas Bildungswerk Ahaus gGmbH společně s nizozemskou společností ROC van Twente tříleté denní studium, které odpovídá požadavkům německého "Vzdělávacího a zkušebního řádu pro obor péče o seniory (AIPfIG)" a nizozemského zákona "Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)".

Cílem vzdělávacího programu je získat kvalifikaci, která bude uznávána v Německu i v Nizozemí. Společné vzdělávání, po jehož absolvování získají účastníci diplom s platností v obou zemích, bude probíhat formou samostatných a společných výukových bloků a jeho obsah se bude řídit novým kurikulem. Důležitou součástí vzdělávání budou výměnné praxe v německých a nizozemských pečovatelských zařízeních. Po složení závěrečné zkoušky získají absolventi státní osvědčení, uznávané podle německých i nizozemských právních předpisů.

Projektu se mohou zúčastnit:

- uchazeči z území euroregionu
- uchazeči s ukončenou střední odbornou školou/reálnou školou
- uchazeči mající potřebné jazykové znalosti
- uchazeči, kteří si chtějí rozšířit obzory
- uchazeči, kteří se zajímají o cizí země a kultury

Koncepce a organizační struktura projektu:

Do učebního plánu byly pravidelně zařazeny společné tematické celky a jiné akce, které umožnily průběžnou výměnu německých a nizozemských **studentů**. Nadnárodní přesah vzdělávání byl zajištěn především výměnou **docentů**. V rámci přípravy na společnou výuku se uskutečnilo několik odborných zasedání, kterých se zúčastnili pedagogové z německého města Rhede, působící v odborném semináři Caritas zaměřeném na péči o seniory, a z vzdělávacího zařízení ROC van Twente. Cílem těchto akcí bylo

³⁶ Zdroj: <http://www.europapflege.de/de/index.php>, Příklady přeshraničních projektů 4.6–4.8 (a rovněž 4.2) jsou uvedeny také ve studii proveditelnosti projektu EXPAK AT.HU

bližší seznámení s podmínkami péče v sousední zemi. Pro docenty kromě toho byly organizovány jazykové kurzy, v nichž získávali potřebné znalosti jazyka partnerské země.

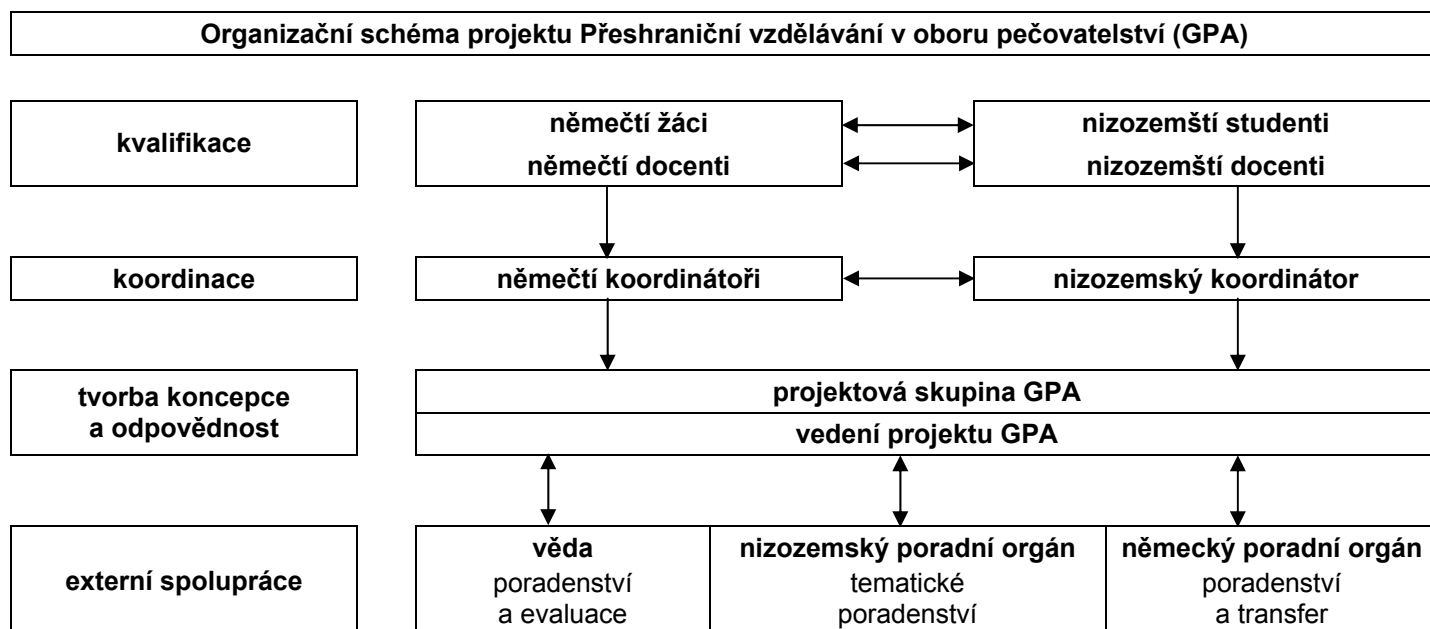
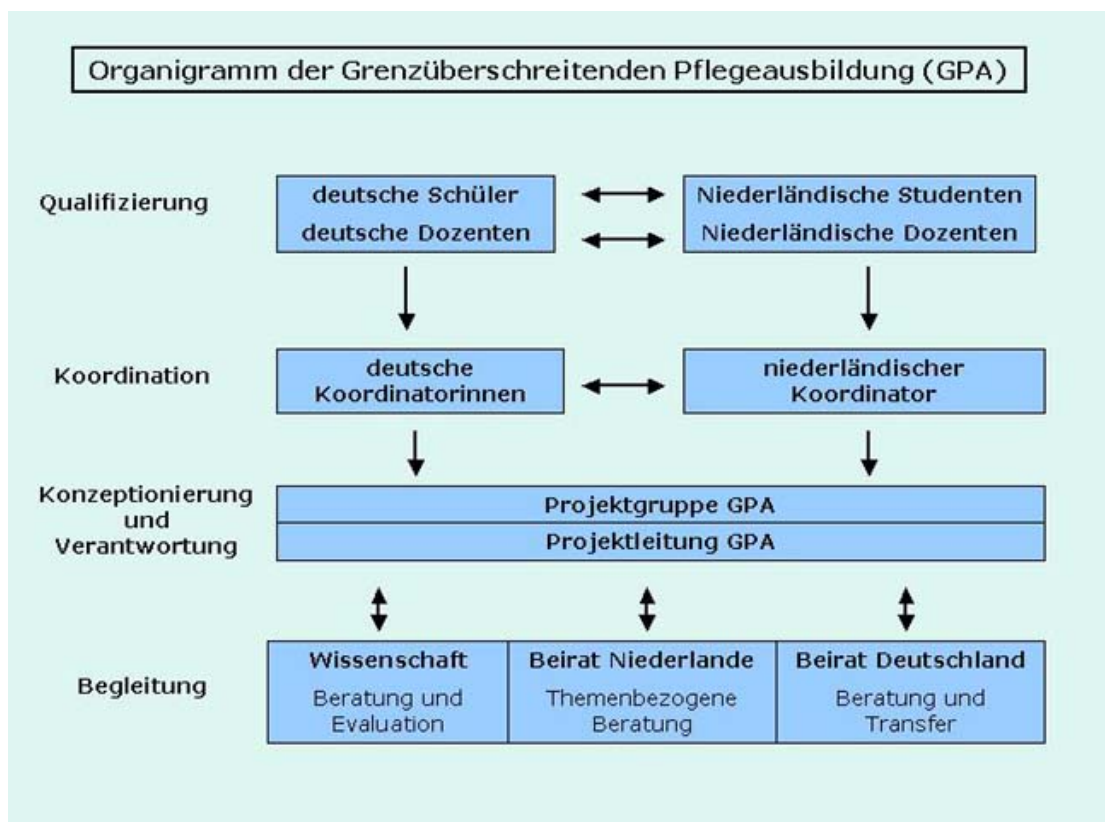
K zajištění paralelního vzdělávání byla v každé z obou partnerských zemí určena jedna osoba, která byla na jedné straně zaměstnána ve škole a zároveň byla členem projektové skupiny. Obě tyto osoby ve funkci **koordinátorů projektu** tak byly prostředníky mezi projektovou skupinou a školskými zařízeními zapojenými do projektu. Vůči příslušným školám vystupovaly jako konkrétní kontaktní partneři, kteří poskytovali informace o průběhu, metodice a výsledcích kvalifikace. Tyto osoby byly prvním kontaktem pro projednání aktuálních problémů a zajišťovaly operativní informovanost o aktuálním stavu vzdělávání a celého projektu.

Od října 2001 existuje vedle pracovní skupiny **vedení projektu** také **projektová skupina**. Do obou desetičlenných pracovních skupin delegovaly nizozemská a německá strana stejný počet členů. Vlastní tematické rozpracování projektu zajišťovala projektová skupina, s níž vedení projektu spolupracovalo podle potřeby v závislosti na konkrétním tématu.

O koncepcích, stanovení podmínek a společném postupu v přeshraničním vzdělávání se rozhodovalo na společných jednáních projektové skupiny a vedení projektu. Vedení projektu kromě toho hájilo zájmy **účastníků projektu** v rámci celého záměru.

Do projektu byla a dosud jsou ve všech fázích zapojena **vědeckovýzkumná pracoviště**. V projektové fázi I a II to byli pracovníci Výzkumné gerontologické společnosti z Dortmundu a Univerzity Twente z nizozemského Enschede. Ve fázi III tuto spolupráci zajišťovala Odborná vysoká škola v Münsteru a znovu Univerzita Twente. K úkolům vysokých škol patřila jednak evaluace společného vzdělávání a jednak průběžná konzultační a poradenská činnost pro vedení projektu a projektovou skupinu.

Organizační struktura GPA je přehledně znázorněna v následujícím schématu.



Partneři a kontakt:

Caritas Bildungswerk Ahaus gGmbH
 Rathausplatz 2, 48683 Ahaus
 Tel: 0049 (0)2561 / 4209-0

ROC van Twente

De Schans, Stationsplein 22; NL Almelo

Tel 0031 (0)546 / 184016

Styčné body s projektem EXPAK AT.CZ:

Odborná kvalifikace v oblasti zdravotnictví a pečovatelsví se v Česku získává na rozdíl od Rakouska na úrovni terciárního školství. Realizace společných projektů v oblasti diplomovaných odborných zdravotnických pracovníků je z tohoto důvodu zřejmě obtížná. Za zvážení by však stálo vzdělávání v oblasti pomocných pečovatelských sil nebo stáže diplomovaných odborných pracovníků za účelem výměny zkušeností.

4.6 Zlepšení postavení osob poskytující pečovatelské služby³⁷

Rámec projektu:

Jednou z myšlenek britského projektu „ACE-National“, realizovaného v rámci rozvojového partnerství EQUAL, bylo zlepšit ve vztahu k trhu práce postavení osob, které (zatím bezplatně) poskytují domácí péči.

Záměr vychází z toho, že ve Spojeném království pečuje přibližně 6 miliónů lidí o své rodinné příslušníky, ale trh práce zatím neuznává hodnotu jejich práce ani jejich potřeby.

Pracovní podmínky zde nejsou dostatečně flexibilní a kompetence osob poskytujících péči nejsou v dostatečné míře uznávány. Mnoho lidí, kteří začínají poskytovat neplacené pečovatelské služby, je proto donuceno změnit dosavadní formu zaměstnání nebo z něj úplně odejít. Jejich příjmy přitom klesají, dostávají se do společenské izolace, jejich sebedůvěra a kompetence trpí a mívají velké potíže s návratem k výdělečné činnosti. To všechno dohromady je dlouhodobě znevýhodňuje a často vede k materiální nouzi ve stáří.

Cíle projektu:

Projekt ACE-National, realizovaný v rámci rozvojového partnerství EQUAL, je inovativní v tom, že usiluje o překonání této bariéry, a to v podstatě dvojitou cestou:

- V rámci partnerství byl navržen a otestován vůbec první certifikát, který osobám poskytujícím péči pomůže získat sebedůvěru, uvědomit si své kompetence a podniknout další kroky směrem, jenž je vrátí do vzdělávacího procesu, vykonávat dobrovolnou práci a získat možnost zaměstnání. Účastníci online vzdělávacího programu „Learning for Living“ (Učíme se pro život) získají po jeho absolvování „Certifikát o osobním rozvoji a vzdělávání pro neplacené ošetřovatele“, uznávaný organizací City and Guilds (instituce zabývající se odborným vzděláváním) a mají nárok na vyplácení státních příspěvků.
- Byla provedena přesně zacílená propagační kampaň. K inovacím v této oblasti patří návrh řady nástrojů, umožňujících „otevřít dveře“ úřadů a dalších institucí, na něž poskytovatelé domácí péče často narážejí na své cestě za získáním zaměstnání. Z těchto materiálů byla vytvořena informační příručka, která uchazečům poslouží jako pomůcka při prosazování nároků podle zákona o rovnosti příležitostí pro pečovatele. Příručka byla zároveň ve velkém počtu distribuována orgánům místní správy, zdravotnickým zařízením, profesním sdružením v pečovatelské oblasti a zaměstnavatelům. Materiály obsahují „Vzdělávací program pro vysvětlení potřeb pečovatelů“, který je určen státním pracovním agenturám

³⁷ Zdroj: Evropská komise (2005): Příručka pro plánování, monitorování a hodnocení orientovaná na partnerství, určená facilitátorům rozvojových a mezinárodních partnerství v rámci Iniciativy Společenství. Luxembourg

(Job Centre Plus) a dalším poradenským a vzdělávacím pracovištěm působícím v oblasti zaměstnávání a zprostředkování práce (Learning and Skills Councils, Connexions). Kromě toho byla vypracována další metodická příručka, určená přímo pro pečovatelský sektor. Celý materiál a výzkumná zpráva o situaci poskytovatelů domácí péče, zaměřená na konkrétní programy, je volně přístupná na internetu.

Účastníci projektu:

Projekt řídila britská nevládní organizace Carers UK, která se zasazuje o zlepšení postavení pečovatелů. Dalšími partnery byli: jeden orgán místní správy, dvě pečovatelská centra a jedno charitativní sdružení. Do projektu se rovněž zapojilo hlavní národní zařízení pro akreditaci profesní kvalifikace, které vypracovalo a řídilo program školení a kvalifikačních kurzů v šesti různých regionech Anglie a Walesu.

V další fázi se k projektu připojila některá důležitá ministerstva – ministerstvo zdravotnictví, ministerstvo práce a penzí, včetně státních pracovních agentur (Jobcentre Plus), a ministerstvo obchodu a průmyslu –, která mohou ovlivnit podmínky poskytování domácí péče (zdraví, vzdělání, sociální zabezpečení...), a také nejdůležitější instituce v oblasti zaměstnávání.

Nakonec se ke spolupráci na projektu přidala také řada vlivných zaměstnavatelů, například BT (British Telecom), Pricewaterhouse Coopers a výše uvedená ministerstva. Protože stranou nezůstaly ani britský svaz zaměstnavatelů (Confederation of British Industry) a tři největší britská odborová sdružení, byly vytvořeny příznivé rámcové podmínky pro uplatnění pečovatелů na trhu práce. Zaměstnavatelé založili zájmovou skupinu "Employers for Carers" (zaměstnavatelé pro poskytovatele péče), která zřídila vlastní webovou stránku.

Styčné body s přeshraničním projektem:

Těžištěm projektu realizovaného v rámci programu Equal je sice vyvolat široké povědomí o potřebách osob poskytujících domácí péči, ale jeden z dílčích aspektů, a to konkrétně zajištění základní kvalifikace pro pečovatele, může poskytnout některé dobré podněty i pro pilotní projekt v našem programovém regionu. Z webové stránky britského projektu bohužel nelze získat bližší informace, protože program Equal už byl před delší dobou ukončen a webová stránka projektu už není v provozu.

Zájemci však mohou získat odpovídající informace prostřednictvím organizace Carers UK: <http://www.carersuk.org/Employersforcarers/ACENational>

4.7 Cestovní ruch a trh práce – Přeshraniční souhrnný přehled partnerství EURES-T Saar-Lor-Lux-Porýní-Falcko (SLLR)

Přeshraniční souhrnný přehled projektů, klíčových bodů a slabin v rámci priority „Cestovní ruch a trh práce“ v programu partnerství EURES-T Saar-Lor-Lux-Porýní-Falcko pomohl získat a utřídit cenné poznatky a doporučení pro přeshraniční projekty:

1. Oblast cestovního ruchu v regionu SLLR je v pohybu, ale řada zajímavých podnětů a nápadů zůstává omezena na lokální úroveň. Návštěvníkům z jiných regionů je třeba poskytnout možnost, aby se o těchto nabídkách vůbec dověděli, a k tomu je nutno uplatnit jednotné strategické přístupy, jaké v současné době například propaguje sárská centrála cestovního ruchu.
2. Zajímavým dílčím momentem přitom může vzhledem k nezaměnitelnosti a jedinečnosti regionu být fenomén „hranice“, překračování kulturních, geografických a jazykových hranic, což mohlo po zpracování do příslušných akcí a aktivit, například v rámci postupně se rozvíjejícího programu říčního

- cestovního ruchu, představovat originální regionální nabídku, která se však zatím ještě nedočkala definitivní komerční podoby.
3. Vzhledem k rozvoji přeshraničních nabídek v oblasti cestovního ruchu a jejich komerčního využití ovšem nelze zapomínat, že zájmy účastníků projektu nejsou vždy zcela totožné. Zde se v poslední době v některých dílčích oblastech, jako je například říční cestovní ruchu, prolínají především nabídky Sárska a Lotrinska.
 4. Nabídka přeshraničního cestovního ruchu může být úspěšná tehdy, když má nabídka služeb v účastnických zařízeních odpovídající parametry. To sahá od gastronomického zázemí atraktivních turistických cílů až po splnění určitých standardů v gastronomické oblasti, které se vzhledem k tématu 'Překročení hranic' přirozeně nesmějí vyčerpat pouhou nabídkou pokrmů partnerského regionu na jídelním lístku místní restaurace. Je zapotřebí, aby obsluhující personál ovládal nejen svou vlastní profesi, ale měl také patřičné jazykové vybavení, které může host v německo-francouzském příhraničí právem vyžadovat.
 5. Podobné nabídky služeb by měly být v regionu zcela samozřejmé, pokud se místní zařízení skutečně chtějí v nadregionálním měřítku prosadit s visačkou „přeshraniční“. Prvním krokem na této cestě by vedle odpovídající nabídky kvalifikace mohlo být i zavedení specifického systému certifikace pro ubytovací a stravovací zařízení v regionu SLLR. Návštěvník tak bude moci okamžitě zjistit, jestli personál daného zařízení například mluví oběma jazyky nebo jestli má zařízení připraveno pro své hosty určité přeshraniční nabídky. To by umožnilo učinit z překračování kulturních, geografických a jazykových hranic i zajímavý zážitek pro turisty.

Doporučení:

- „Ofenzíva kvality“ ze strany profesních sdružení:
 - Ochota rozšiřovat služby a vytvářet nové nabídky služeb
 - Zajištění jazykové vybavenosti zaměstnanců
 - Certifikace ubytovacích a stravovacích zařízení, zajišťující možnost přeshraničního srovnání
- Zaměření nabídky na specifickou přeshraniční problematiku, jako např.:
 - trojmezí (oblast, kde se stýká území tří států)
 - říční cestovní ruch
 - gastronomická kultura

Závěry pro přeshraniční projekt:

Ačkoliv je tato studie zaměřena na zcela specifickou situaci v německo-francouzském příhraničí, bylo by vypracování podobné studie o rakousko-českém příhraničí rovněž zajímavé, protože by umožnilo vyvodit závěry ohledně společné potřeby intervence resp. provedení kvalifikačních opatření.

Daná problematika sice obsahuje velmi silné aspekty regionálního rozvoje, které přesahují rámec politiky trhu práce v užším smyslu, ale přesto by zjištění, jestli existují společné možnosti v oblasti cestovního ruchu resp. jakým způsobem by je bylo možno lépe využít prostřednictvím společné kvalifikační strategie, nepostrádalo zajímavosti právě u pilotního projektu.

5 Resumé

Hospodářská krize způsobila, že se rámcové podmínky na trhu práce pro všechny zúčastněné strany v programovém regionu zkomplikovaly a mají negativní dopady v podobě rostoucí míry nezaměstnanosti. Na rakouské straně jsou nezaměstnaností více postiženi muži. Kromě toho velmi obtížně hledají práci především mladí lidé a osoby, které své vzdělání uzavřely absolvováním povinné školní docházky. Také v českém příhraničí jsou mezi nezaměstnanými hlavně lidé s pouhým základním vzděláním. Další rizikovou skupinou jsou na obou stranách hranice migranti.

K odvětvím, která jsou nejvíce zasažena hospodářskou krizí, patří výrobní obory, především strojírenství a zpracovatelský průmysl. Zdravotnictví a sociální služby společně se školstvím a službami pro podnikovou sféru nebo také oblast obnovitelných energií jsou naproti tomu obory, které lze označit za perspektivní.

Pořízená rešerše přeshraničních pilotních projektů ukazuje, že v této oblasti už byly vyzkoušeny nejrůznější přístupy a možnosti. Nyní je zapotřebí vybrat z tohoto velkého počtu podnětů a cílových skupin společně s rozhodujícími aktéry trhu práce ty, pro něž by takový pilotní projekt znamenal největší přínos. Je třeba vzít v úvahu, že projekt by měl být ve stejné míře pamatovat na obě pohlaví a měl by oběma stranám dát inovativní podněty pro splnění požadavků trhu práce ve střednědobé perspektivě.