

Editorial



Vážení čtenáři, současná ekonomická situace naší země, kdy zaznamenáváme růst hrubého domácího produktu, vyšší objem vývozu, posilování koruny, příliv zahraničních investic, snížení nezaměstnanosti i růst mezd, nám skýtá velmi příznivý obraz o poten-

ciálu českého hospodářství. Na druhé straně zaznamenáváme stesky zaměstnavatelů nad nedostatkem dobrých řemeslníků, ale také inženýrů. Mění se struktura investic směrem ke kvalifikačně náročnějším pracovním místům ve výzkumu je velmi žádoucí, nicméně ani tady nemáme dostatek pracovníků s potřebnou kvalifikací. Školství je kolos s dlouhou setrvačností, a má-li na změny potřeb podniků dobře reagovat, musí signály dostávat včas. Čím kvalitnější model předvídání budoucích kvalifikačních potřeb budeme mít, tím lépe se můžeme na změny na trhu práce připravit. Nejde pochopitelně jen o přípravu v rámci počátečního vzdělávání, ale i o vzdělávání dospělých, jeho kvalitní nabídku i motivační nástroje k tomu, aby se lidé vzdělávali, aby vzdělávání podporovaly i firmy. Služby zaměstnanosti musí být také schopny reagovat na případné změny v po-

dílu zaměstnanců v jednotlivých sektorech, mezinárodní mobilitu pracovníků apod. Je proto prozíravé připravit v současném příznivém čase nová opatření prevenční státní politiky zaměstnanosti.

Této problematice je věnováno letošní třetí číslo bulletinu Pro Futuro, které je tematicky zaměřeno na strategický projekt s názvem Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti (ITP). Projekt je v současné době nejdůležitějším úkolem úseku Zaměstnanost Národního vzdělávacího fondu, který je v tomto projektu partnerem Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Tým složený z odborníků několika úseků NVF pod vedením Ing. Martina Bambase zajišťuje polovinu ze čtrnácti klíčových aktivit projektu ITP, jehož výstupem bude modernizovaný model veřejných služeb zaměstnanosti. Cílem je vytvořit model, který bude schopen rychle reagovat na nové potřeby zaměstnanců a zaměstnavatelů na stále více globalizovaném pracovním trhu. Vysoká úroveň systému služeb zaměstnanosti je pro efektivní a pružné fungování trhu práce klíčová.

Řada prací vedoucích k vytyčenému cíli již byla provedena, o tom se dočtete na následujících stránkách, stejně jako o dalším aktuálním dění v NVF.

Přeji vám zajímavé čtení a hezký podzim.

Vaše
PhDr. Miroslava Kopicová

Aktuality z NVF

■ MOSYZA

Od října 2006 do ledna 2008 realizuje NVF projekt mobility programu **Leonardo da Vinci** s názvem „**Moderní systémy služeb zaměstnanosti**“ (**MOSYZA**), který reaguje na potřebu zvýšení kvality a kvantity poskytovaných služeb v oblasti zaměstnanosti v České republice a přiblížení těchto služeb v rámci zemí Evropské unie.

V rámci projektu si již 71 odborníků z oblasti služeb zaměstnanosti vyměnilo zkušenosti s kolegy ze čtyř zemí EU (Velká Británie, Irsko, Portugalsko a Španělsko). Další 12 expertů se zúčastnilo odborné stáže v Itálii na konci listopadu 2007.

Účastníky projektu jsou reprezentanti jednotlivých prvků systému služeb zaměstnanosti a spolupracujících subjektů: zaměstnanci



Správy služeb zaměstnanosti MPSV, zaměstnanci z krajských úřadů/krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů ze všech krajů České republiky a zaměstnanci NVF.

Přijímajícími organizacemi v zahraničí jsou subjekty spolupracující na řešení problematiky nezaměstnanosti počínaje ministerstvem práce, přes organizace jako jsou úřady práce, poradenská a informační místa, vzdělávací organizace, úřady regionální správy a organizace zaměstnavatelů.

Účastníci získávají v průběhu týdenních pobytů v zahraničí odborné znalosti o poskytovaných službách pro nezaměstnané osoby, o systému sociální podpory, o aktivitách kontaktních center, o regionálních zvláštnostech a během diskuzí s pracovníky jmenovaných organizací si vyměňují praktické zkušenosti a příklady dobré praxe.

pokračování na str. 8

Obsah

Editorial

Aktuality z NVF

Změny zaměstnanosti a trhu práce

Institut trhu práce – projekt pro budoucnost

Jak uspořádat služby zaměstnanosti

Jaké zvolit nástroje ke zvyšování zaměstnanosti?

Školení pro pracovníky institutu trhu práce

Systém analýz a prognóz kvalifikačních potřeb trhu práce zdokonalí služby zaměstnanosti

Podpora poradenských služeb na úřadech práce

Vytvoření systému spolupráce s partnery

Další partneři projektu ITP

Změny zaměstnanosti a trhu práce

Vývoj zaměstnanosti

Vývoj zaměstnanosti v České republice byl v roce 2006 příznivý a tento trend pokračoval i v I. pololetí roku 2007. Je všeobecně známo, že pokud se daří ekonomice, je i využití lidských zdrojů podstatně intenzivnější. Růst zaměstnanosti se projevil především ve skupině zaměstnanců, jejichž počet překonal hranici 4 mil. osob. Zároveň vzrostl i počet podnikatelů, především těch, kteří podnikají se svými zaměstnanci, a to na počet 779,2 tis. osob v roce 2006. Zaměstnanost v jednotlivých sektorech se v roce 2006 vyvíjela tak, že se potvrdil trvalý pokles zaměstnanosti v primárním sektoru na 3,8 %. Podíl zaměstnanosti v sekundárním sektoru vzrostl na 39,9 % celkové zaměstnanosti především díky výraznému nárůstu zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu. Odvětví stavebnictví naopak zaznamenalo pokles zaměstnanosti o 22,2 tisíce zaměstnaných osob. Jako určitý varující signál se jeví skutečnost, že zaměstnanost sekundárního sektoru v ČR v mezinárodním srovnání představuje nejvyšší hodnotu ze všech států EU (viz zpráva MPSV ČR). V terciárním sektoru dosáhla zaměstnanost 56,3 %, což je určitě pozitivní jev.

Vývoj nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti se pohybuje v tomto období mezi 7-8 % a její úroveň je nejnižší od roku 1998. Vedle poklesu počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání dochází k dalšímu nárůstu hlášených volných pracovních míst v rozsahu cca 100 tisíc. Z této příznivé situace na trhu práce logicky vyplývá, že i sledované rizikové skupiny nezaměstnaných obyvatel zaznamenávají spíše pozitivní vývoj. Jako jeden z příkladů lze uvést absolutní pokles počtu osob se zdravotním postižením, snížil se podíl osob mladších 25 let, ale i osob starších 50 let, mírně poklesl počet dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 12 měsíců).

Trh práce a veřejné služby zaměstnanosti

Celková sociálně-ekonomická situace naší společnosti vychází i z potřeby nutných sociálních a jiných reforem. Naše členství v EU si je vynucuje, a tak i přijatá opatření v Národním programu reforem zasahují, a budou i v nejbližším období ovlivňovat, situaci na trhu práce v ČR. To vyžaduje pružnou reakci na měnící se podmínky i ze strany státní správy ve směru zvýšení rozsahu a kvality veřejných služeb zaměstnanosti. Příznivý vývoj na trhu práce tomuto záměru nahrává a je třeba jej nepromarnit. Uspokojení s vývojem zaměstnanosti a nevyužití této situace pro přípravu nových opatření a nástrojů preventivní státní politiky zaměstnanosti by bylo velmi krátkozraké. Samotný vývoj sektorové zaměstnanosti v ČR naznačuje, že bude velmi citlivá na změny podmínek na zahraničních trzích. Je tedy nutné se na to v tomto příznivém období připravit, abychom byli schopni reagovat účinnými programy na výkyvy v nabídce a poptávce po kvalifikované pracovní síle.

Některé současné aspekty trhu práce

Reforma veřejných financí by neměla znamenat omezení rozvoje proaktivní politiky zaměstnanosti (APZ), a to nejen co do rozsahu finančních prostředků, ale i počtu opatření na podporu zaměstnanosti. Určitě je správná úvaha posílit financování i ze zdrojů EU, tedy strukturálních fondů, především pak Evropského sociálního fondu (ESF). To by měla být i příležitost pro zavedení dalších nástrojů APZ podobných těm, jaké se využívají i v jiných zemích. Pro český trh práce jsou typické regionální rozdí-

ly, a proto i soubor nástrojů a opatření (programů a projektů) by mohl být využíván diferencovaně dle regionální situace a menší počet nástrojů by mohl mít plošný (národní) charakter.

Současný tlak podnikatelské sféry na obsazování volných pracovních míst zejména zahraničními pracovníky je třeba uvážlivě vyhodnocovat a hledat kompromis v opatřeních zjednodušujících přijímání a povolování pracovní činnosti cizinců. Naproti tomu je nutné vyvinout a realizovat opatření na přípravu a umísťování vlastních nezaměstnaných občanů. Pilotní projekty zahraniční zaměstnanosti jsou jistě záslužné, nicméně přiměřená reakce bude nezbytná v co nejkratším čase. K 31. 12. 2006 bylo v ČR zaměstnáno (v postavení zaměstnanců) 185,1 tis. cizích státních příslušníků a dynamika nárůstu je velmi rychlá: v roce 2005 činil vzrůst 40,5 %, v roce 2006 22,2 % a rychlé tempo pokračuje i v roce 2007.

Pozvolna se uplatňující proces individuálního přístupu k nezaměstnaným klientům úřadů práce je žádoucí, protože zejména dlouhodobě nezaměstnaní potřebují zvláštní přístupy a péči (specifické programy). Totéž platí i u ostatních rizikových skupin. Takovýto proces vyžaduje podstatně vyšší finanční nároky než u běžného klienta úřadu práce. Dosavadní zkušenosti ale naznačují, že v tomto procesu dochází ke značné nehospodárnosti, a to především z důvodu neplnění závazků klienty, předčasného ukončení procesu přípravy ze strany klientů a podobně. Jedním z východisek je hledání nové metody práce s těmito cílovými skupinami, což je obvyklé i v dalších zemích EU, např. dle principu podpory a vy-mahatelnosti, kdy si klient musí být vědom postihu při nerespektování smluvních závazků.

Podpora konkurenceschopnosti a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů je jednou z rozhodujících cest k udržení a zvýšení zaměstnanosti podporované programy EU. Jde však o to, aby tato pomoc byla efektivní a skutečně prospívala těm, kterým je určena, a ne pouze těm, kteří tento proces zprostředkovávají, a tím si udržují vlastní dosti finančně náročnou existenci. Proto neheďme na cílovou skupinu „zaměstnanci a zaměstnavatelé“ již od začátku podezřívavě z obavy, že dojde k narušení konkurenčního prostředí při stanovení pravidel realizace těchto projektů, a přehodnoťme různé dosavadní (i neosvědčené) principy (např. délku udržitelnosti pracovních míst, rozsah veřejné podpory, četnost doprovodných opatření a podobně.) Neodrazujme zájem těch podnikatelů (zaměstnavatelů), kteří tuto pomoc skutečně potřebují, a nenahrávejme těm, kteří se na tomto procesu pouze přizívají.

Globalizace celkově přispívá k ekonomickému růstu a zaměstnanosti, avšak změny, které s sebou nese, rovněž vyžadují rychlou reakci podniků a jejich pracovníků. Zaměstnanost v EU se zvyšuje a nezaměstnanost neustále klesá. I když lze v současné době stavět na pozitivních výsledech, je stále ještě v letošním roce v Evropské unii 17 milionů nezaměstnaných a přetrvávají problémy především v oblasti dlouhodobě nezaměstnanosti skupin obtížně umísťitelných na trhu práce. Tato situace vyžaduje flexibilnější pracovní trh kombinovaný s určitou úrovní jistoty a stability, který bude schopen reagovat na nové



Foto: Iva Janečková

potřeby všech zainteresovaných subjektů, především zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Tento integrovaný přístup, označovaný jako flexicurita, se snaží vytvářet prostředí, v němž se mohou jistota a flexibilita vzájemně posilovat. Flexicurita se tak v blízké budoucnosti může stát účinným nástrojem k dosažení cílů obnovené Lisabonské strategie - zejména z pohledu vytvoření většího počtu nových a lepších pracovních míst při současné modernizaci evropských modelů veřejných služeb zaměstnanosti, fungujících na harmonické spolupráci se sociálními partnery.

K tomu, aby trh práce v ČR flexibilně a efektivně fungoval, musí mít i odpovídající úroveň systému veřejných služeb zaměstnanosti. Hospodárnost tohoto systému je závislá na jeho výkonnosti. Nelze nadále počítat s tím, že současné úřady práce budou rozšiřovat své služby

a zároveň pro jejich zabezpečování zvyšovat počty odborných pracovníků. Již z názvu veřejné služby je zřejmé, že jde o servis obyvatelstvu na jedné straně a zaměstnavatelskému sektoru na straně druhé. Východiskem pro řešení situace v ČR je vytvořit takový model služeb zaměstnanosti, který by byl schopen v rámci formalizovaných vztahů a současně v kombinaci s outsourcingem spolupracovat s řadou dalších odborných, státních i nestátních institucí jak na centrální, tak na regionální úrovni. Proto vznikl námět, později i cíl, navrhnout takovýto model, který je výstupem projektu nazvaného Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti, realizovaného v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů 2004 – 2006.

Ing. Václav Brož, Ing. Martin Bambas MBA, úsek Zaměstnanost



Tým Zaměstnanost: zleva Ing. Václav Brož, Ing. Jaromír Coufalík, CSc., Ing. Hana Vošahlíková, Mgr. Iva Janečková, Ing. Martin Bambas MBA, PhDr. Jarmila Tinlová, Marcel Dittrich, Silvia Petrová, Ing. Martin Bakule, Ing. Alena Huptychová, Jana Růžičková

Foto: Lucie Chramostová



Institut trhu práce – projekt pro budoucnost



Nejvýznamnějším úkolem úseku Zaměstnanost v současném období je realizace projektu Institut trhu práce - podpůrný systém služeb zaměstnanosti (ITP). Národní vzdělávací fond je v tomto projektu partnerem Ministerstva práce a sociálních věcí.

NVF se jako partner projektu podílel v přípravné fázi na jeho zpracování, především v částech a klíčových aktivitách dotýkajících se celkové koncepce a strategie veřejných služeb zaměstnanosti včetně analýzy jejich současného stavu, jak ve vztahu k občanům hledajícím i měnícím zaměstnání, tak v úzké vazbě na zaměstnavatelskou sféru a její potřeby. Projekt ITP se skládá ze čtrnácti klíčových aktivit, plná polovina z nich je garantována a řízena ze strany NVF.

Projekt byl zahájen v létě 2006 a bude ukončen v srpnu

2008, nicméně pokračování jeho hlavních činností a aktivít je plánováno i v dalším programovacím období 2007 – 2013.

Podrobnější informace o průběhu a postupu prací v rámci realizace těchto aktivit jednotlivými týmy NVF naleznete na dalších stránkách tohoto čísla Pro Futura.

Úsek Zaměstnanost

Úsek Zaměstnanost vznikl v průběhu roku 2006 na základě záměru rozšíření odborného zázemí v této oblasti v rámci NVF a možnosti širší odborné spolupráce s největším partnerem - Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Mezi hlavní cíle úseku Zaměstnanost patří zpracovávání aktuálních analýz situace na trhu práce, návrhů strategických a koncepčních materiálů vycházejících z přijatých záměrů v rámci Evropské strategie zaměstnanosti a závě-

rů politiky Evropské komise v této oblasti. Průběžným úkolem je rovněž sledování a vyhodnocování situace na trhu práce v jednotlivých členských zemích Evropské unie. Nemalou část kapacity tohoto úseku věnujeme problematice modernizace veřejných služeb zaměstnanosti a rozvoje spolupráce soukromého sektoru v těchto službách. Další činnost směřujeme k přípravě projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů na trhu práce a jejich následnou realizaci. Tyto projekty jsou financovány zejména z prostředků ESF. Velmi důležitými průřezovými činnostmi pak jsou vzdělávací a školicí aktivity realizované úsekem Zaměstnanost s tematickým zaměřením na výše uvedené oblasti.

Ing. Martin Bambas MBA, Ing. Václav Brož, úsek Zaměstnanost



Foto: Iva Janečková

Jak uspořádat služby zaměstnanosti

Součástí dosavadních prací NVF na projektu Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti je i zhodnocení existující struktury služeb zaměstnanosti a jejich činností. Tyto práce (spadající do **klíčové aktivity 1 – Podrobná analýza současné struktury služeb zaměstnanosti a subjektů podílejících se na těchto službách**) hledají odpovědi na zásadní otázky, jako například: Do jaké míry se stávající uspořádání služeb zaměstnanosti osvědčuje? V čem jsou jeho slabá místa? Se kterými organizacemi by měly úřady práce spolupracovat a jak? Jaké uspořádání služeb zaměstnanosti se osvědčuje v zahraničí? Odpovědi na tyto a další podobné otázky poskytnou východisko pro návržení lepší struktury služeb zaměstnanosti v příštím období.

Odborníci z NVF dosud uskutečnili v tomto směru několik prací ve spolupráci s odborníky z dalších organizací (zejména z úřadů práce, z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí nebo z Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně). Tito experti například shromáždili šestnáct různých zpráv, studií a analýz zabývajících se strukturou služeb zaměstnanosti a z nich byly vybrány relevantní oddíly hodnotící silné a slabé stránky dosavadního uspořádání služeb zaměstnanosti. Dále byl vypracován expertní dotazník zaměřený na zjištění infor-

mací o tom, se kterými organizacemi spolupracují úřady práce a které činnosti se při této spolupráci vykonávají. Pomocí tohoto dotazníku pak byla zjištěna řada užitečných údajů. Například to, že je zapotřebí užší spolupráce mezi úřady práce a starosty měst a obcí a se školami, a také to, že úřady práce považují za časově nejnáročnější spolupráci se školami, živnostenskými úřady a zdravotními pojišťovnami. Další práce se pak zaměřují na zhodnocení modelů uspořádání služeb zaměstnanosti v zahraničí (zejména v sousedním Německu, Rakousku a na Slovensku), aby bylo možné porovnat jejich přednosti a nedostatky se situací u nás.

Do konce letošního roku vypracuje NVF v rámci této klíčové aktivity celkem osm výstupů. Jejich pracovní verze již začali projednávat experti NVF na workshopech se zainteresovanými odborníky, především z úřadů práce a ze Správy služeb zaměstnanosti MPSV. To umožňuje, aby konečné verze výstupů neobsahovaly jen stanoviska řešitelů, ale braly v úvahu i poznatky a zkušenosti širšího okruhu pracovníků, jichž se obsah výstupů bezprostředně týká. V návaznosti na letošní výstupy pak NVF v první polovině roku 2008 vypracuje návrhy na zlepšení stávající struktury služeb zaměstnanosti.

Ing. Jaromír Coufalík, CSc., úsek Zaměstnanost

Jaké zvolit nástroje ke zvyšování zaměstnanosti?

Součástí odborných aktivit je také zhodnocení účinnosti nástrojů, kterými se stát prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti snaží aktivně ovlivňovat trh práce s cílem zvýšit zaměstnanost. Tato problematika je řešena v rámci **klíčové aktivity 3 – Vyhodnocení účinnosti využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a možnosti propojení národních programů aktivní politiky zaměstnanosti s programy OP RLZ**. Odborníci úseku Zaměstnanost při NVF se soustřeďují především na vyhodnocování nástrojů APZ, jakými jsou veřejně prospěšné práce, vytváření společensky účelných pracovních míst, chráněné pracovní dílny a rekvalifikace.

Práce na tomto úkolu by měly dát odpověď na následující otázky: Do jaké míry se soubor současných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti osvědčil pro řešení situace na trhu práce? Kde jsou slabá místa jednotlivých nástrojů? Jak účinně působí jednotlivé nástroje na skupiny obyvatel znevýhodněných na trhu práce? Jaké nástroje se osvědčily v zahraničí?

Nelze opomenout, že působení na zaměstnanost zvyšují i aktivity projektů financovaných z ESF. Práce na této

klíčové aktivitě by proto měly rovněž pomoci odpovědět na otázku, do jaké míry projekty ESF přispívají k aktivní politice zaměstnanosti. Odpovědi na tyto a další podobné otázky poskytnou východisko pro návaznou **klíčovou aktivitu 4 – Návrh optimálního modelu fungování služeb zaměstnanosti fungujícího na základě rozdělení činností a účinné spolupráce mezi sítí ÚP a sítí spolupracujících organizací**. Odborný tým složený z pracovníků NVF a dalších expertů (zejména z úřadů práce, z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí nebo z Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně) uskutečnil k naplnění aktivity řadu prací. Kromě vypracování podpůrných přehledů o využívání uvedených nástrojů se podařilo provést rozsáhlé dotazníkové šetření na úřadech práce, ze kterého vzešla řada užitečných podnětů a kritických postřehů týkajících se uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v praxi. Rovněž se podařilo shrnout výsledky dosavadních výzkumů této problematiky v České republice. Další práce se zaměřují na zhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v zahraničí (zejména v sousedním Německu, Rakousku a na Slovensku).

Výstupy z klíčové aktivity 3 budou zpracovány do konce letošního roku. Jejich pracovní verze jsou již projednávány na workshopech se zainteresovanými odborníky (především z úřadů práce a ze Správy služeb zaměstnanosti MPSV) s cílem zahrnout poznatky a zkušenosti co nejširšího okruhu těch pracovníků, kterých se problematika nej-

více týká. V návaznosti na letošní výstupy pak NVF v první polovině příštího roku vypracuje v rámci klíčové aktivity 4 návrhy na úpravy současných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a rámcové návrhy na vymezení nových.

Ing. Martin Bakule, úsek Zaměstnanost

Školení pro pracovníky Institutu trhu práce

Jak název **klíčové aktivity 11 – Zajištění odborného školení pro pracovníky Institutu trhu práce na všech úrovních** napovídá, jejím cílem je proškolit všechny pracovníky podílející se na realizaci projektu ITP. Na základě dohody s hlavním realizátorem projektu, odborem trhu práce SSZ MPSV, poskytuje tým úseku Zaměstnanost odborné znalosti a dovednosti zejména pracovníkům ITP úřadů práce a Hospodářské komory ČR. Vzdělávací akce jsou zaměřeny na kvalifikovanou přípravu těchto pracovníků k výkonu činností spojených s realizací projektu ITP. Po přípravných fázích byla realizace klíčové aktivity 11 plně zahájena počínaje lednem 2007. Od té doby do konce měsíce září uspořádal tým úseku Zaměstnanost 23 seminářů a interaktivních workshopů, v jejichž rámci bylo podpořeno celkem 1719 účastníků. Pro získání zpětné vazby o úrovni a praktickém přínosu jednotlivých vzdělávacích akcí pracovníci úseku Zaměstnanost shromáždili a následně zpracovali 601 hodnotících dotazníků a 91 vstupních dotazníků, ve kterých byly zjišťovány dosavadní zkušenosti a znalosti pracovníků nově nastupujících na pracoviště ITP úřadů práce.

Tým úseku Zaměstnanost v rámci této klíčové aktivity dále organizačně zajišťuje diskusní workshopy a semináře pro potřeby klíčových aktivit 1, 3 a 4. Tyto akce jsou určeny odborné veřejnosti a jejich cílem je vyjasnění problematiky vztahující se ke konkrétním činnostem v rámci výše uvedených klíčových aktivit. V roce 2007 bylo zatím uskutečněno šest těchto akcí, kterých se zúčastnilo celkem 109 odborníků. Realizace dalších vzdělávacích aktivit bude pokračovat po celou dobu trvání projektu ITP.

Mgr. Iva Janečková, PhDr. Jarmila Tinlová, úsek Zaměstnanost



Foto: Jarmila Tinlová

System analýz a prognóz kvalifikačních potřeb trhu práce zdokonalí služby zaměstnanosti

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání se dlouhodobě zabývá zkoumáním budoucnosti trhu práce z hlediska požadavků na profese a kvalifikace. Zatímco aktuální nedostatek kvalifikovaných pracovníků v řadě profesí je často diskutován, budoucí vývoj těchto „profesních mezer“ již takový zájem nevzbuzuje. Předvídání budoucích kvalifikačních potřeb a trendů je přitom v mnoha vyspělých zemích důležitou částí strategie rozvoje trhu práce a významným faktorem boje proti strukturální nezaměstnanosti. Informace o budoucím vývoji trhu práce a o očekávaných změnách v kvalifikačních požadavcích na zaměstnance jsou důležité rovněž pro poradenskou činnost úřadů práce a pro formulování priorit vzdělávací politiky. Trh práce je ovlivněn mnoha faktory, které jsou ve vzájemné interakci a jejichž budoucí vývoj a dopady nelze jednoduše předpovědět. Abychom mohli kvalifikovaně předvídat jeho budoucí vývoj, nevystačíme si pouze s informacemi o současném stavu a s extrapolací známých trendů.

Na problematiku včasné identifikace budoucích změn profesních a kvalifikačních požadavků na lidské zdroje můžeme nahlížet ze dvou různých úhlů:

■ Z hlediska kvantitativního se jedná o významný nedo-

statek pracovníků s potřebným kvalifikačním stupněm a oborem vzdělání.

■ Kvalitativní hledisko poukazuje na významný nesoulad mezi obsahem kvalifikačních požadavků na výkon profesí a mezi znalostmi, schopnostmi a dovednostmi pracovníků, kteří by tyto profese měli obsadit.

V rámci **klíčové aktivity 5 – Vytvoření systému pravidelných analýz a prognóz kvalifikačních potřeb (APKP) trhu práce a jejich využití pro činnost služeb zaměstnanosti** jsou oba tyto pohledy řešeny pomocí sektorových studií. Ty jsou založené na expertním zkoumání vybraných sektorů a profesí. Jejich záměrem je propojit zkoumání faktorů podnikatelského prostředí s vývojem zaměstnanosti a sféry vzdělávání. Sektorové studie v sobě obsahují více metodických přístupů (desk research, hloubkové rozhovory, panelové diskuse, PEST analýza) a kromě pohledu na budoucí vývoj obsahují i doporučení pro úspěšnou strategii rozvoje vybraného sektoru.

Nejdůležitějším úkolem Národní observatoře v této klíčové aktivitě je navrhnout systém, který by zajistil dlouhodobé a pravidelně opakované sledování trendů vývoje kvalifikačních potřeb trhu práce a jeho začlenění do služeb zaměstnanosti. Observatoř dále zpracovává dvě

pilotní studie, které jsou zaměřeny na sektor elektrotechnického průmyslu a na sektor informačních a komunikačních technologií. Jejich cílem je zároveň ověřit a rozvinout metodiku jejich zpracování.

Národní observatoř bude také usilovat o co neefektivnější využití výstupů sektorových studií – službami zaměstnanosti, úseky strategie a koncepce při Ministerstvu práce a sociálních věcí, sítí poradenských a vzdělávacích institucí i zájmovými subjekty v jednotlivých sektorech. Výstupy této klíčové aktivity budou prezentovány v rámci webového portálu, který na téma budoucích kvalifikačních potřeb trhu práce rovněž připravujeme.

Ing. Jiří Braňka, úsek Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání



Kresba: Clay Bennett

Podpora poradenských služeb na úřadech práce

Nedílnou součástí veřejných služeb zaměstnanosti jsou také poradenské služby nabízené úřady práce. Kvalitní a dobře fungující poradenství je důležitým prvkem nejen při pomoci začlenit nezaměstnané osoby zpět na trh práce, ale je také významným faktorem prevence nezaměstnanosti pro ty, kteří se chystají na trh práce teprve vstoupit nebo jsou ztrátou zaměstnání ohroženi. Především z těchto důvodů se tým Střediska podpory poradenských služeb (SPPS) rozhodl zapojit do projektu ITP prostřednictvím **klíčové aktivity 6 - Analýza a návrh optimalizace systému poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti** a navrhnout možné změny vedoucí k dalšímu zkvalitnění poradenských služeb na úřadech práce a ke zvýšení jejich kreditu. Bylo by však nemyšlitelné tyto návrhy předkládat bez spolupráce s dalšími odborníky na problematiku poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti. Proto tým SPPS úzce spolupracuje s poradenskými pracovníky úřadů práce v pilotních regionech projektu, se Správou služeb zaměstnanosti MPSV a dalšími experty.

Realizace této klíčové aktivity je rozdělena do tří etap. První se zabývá analýzou a vyhodnocením současného stavu poradenských služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti v ČR. Druhá etapa se zaměřuje na srovnání současných vývojových trendů poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti ve vybraných zemích EU. Ve třetí etapě bude vypracován návrh optimalizace poradenských služeb poskytovaných na úřadech práce v ČR.

V rámci první etapy proběhly kulaté stoly s poraden-

skými pracovníky úřadů práce ze všech pilotních regionů, kde byly diskutovány silné a slabé stránky poradenství a nastíněny oblasti, na které je třeba se zaměřit. V současné době probíhá analýza českého poradenského systému dotazníkovým šetřením, které mapuje činnosti, metody a nástroje používané v poradenských službách, dále pak personální, technické, materiální a prostorové zabezpečení těchto služeb. Analýza se zaměřuje také na možnosti postihnouti efektivitu a výkonnosti poradenských služeb.

Paralelně s touto činností běží analýzy poradenských systémů ve veřejných službách zaměstnanosti ve vybraných zemích EU (Finsko, Irsko, Německo, Rakousko, Slovensko a Velká Británie) a jsou vyhledávány inovativní metody a postupy, které by bylo vhodné implementovat do poradenské praxe v našich podmínkách. Získat podrobnější náhled na jednotlivé metody a postupy používané v zahraničí bylo možné také díky studijním cestám, které se uskutečnily během října 2007, do příslušných institucí poskytujících tyto služby v daných zemích. V prvních měsících roku 2008 budou dokončeny první dvě etapy a na základě poznatků, analýz a dalších diskusí budou zahájeny práce vedoucí k návrhu optimalizace poradenských služeb na úřadech práce v České republice. K přínosům aktivity patří nastavení a zahájení dlouhodobého procesu průběžné inovace poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti, do kterého budou zapojeni všichni významní aktéři.

Ing. Ondřej Gbelec, úsek Středisko podpory poradenských služeb

Vytvoření systému spolupráce s partnery

Moderní služby zaměstnanosti si v dnešním světě nelze představit bez zapojení firem a institucí spolupracujících na partnerském principu. Svědčí o tom zahraniční zkušenosti, stejně jako hlasy zainteresovaných osob zasnívající z krajů České republiky. Tento trend a potřeba zároveň jsou naplňovány v rámci **klíčové aktivity 7 – Vytvoření systému formalizované spolupráce s krajskými a místními partnery**, kterou realizuje tým rozvoje lidských zdrojů (RLZ) Národního vzdělávacího fondu.

V rámci této aktivity v současné době mapuje tým RLZ krajské prostředí pro vznik partnerství na trhu práce, jež bude základem pro zpracování modelu spolupráce klíčo-

vých institucí zainteresovaných na rozvoji zaměstnanosti. Tento průzkum formou řízených rozhovorů probíhá ve všech pěti pilotních krajích. Partnerem pro rozhovory jsou zástupci subjektů z veřejného i soukromého sektoru, tedy například hejtman, rektor, ředitel, starosta aj., kteří byli výtípořováni zástupci krajských akčních skupin vytvořených ve spolupráci s krajskými radami pro rozvoj lidských zdrojů.

Součástí této klíčové aktivity je návrh modelu stálé informační, metodické a poradenské podpory pro krajské a místní samosprávy a jejich partnery při tvorbě a realizaci regionálních a místních strategií zaměstnanosti

a strategií rozvoje lidských zdrojů. Jako inspirace pro návrh modelu vyhledáváme příklady fungujících partnerství na trhu práce v zemích EU. Navržený model bude řešit otázku organizace a řízení, způsob financování partnerství i návrh informačních a komunikačních sítí pro koordinaci spolupráce. Naším dalším úkolem bude vypracování komplexního modulového vzdělávacího programu pro služby zaměstnanosti a jejich partnery z krajů, měst a obcí. Chceme vytvořit e-learningový program jako ucelený kurz pro podporu regionálního řízení politiky zaměstnanosti a podporu rozvoje řízení veřejných služeb zaměstnanosti.

Pod portálem **topregion.cz** vzniká inspirační databanka příkladů dobré praxe v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), která bude zároveň platformou pro návrh systému benchmarkingu užívání a inovací nástrojů APZ. Tyto výstupy doplní publikace „Partnerství na trhu práce - dobrá praxe“. Provázanost všech dílčích aktivit a z toho plynoucích výstupů dokresluje pořádání pravidelných workshopů pro krajské pracovníky z oblasti



Foto: Martin Dobeš

rozvoje lidských zdrojů a služeb zaměstnanosti, které vedle rozvojové části pro zúčastněné mají i přidanou hodnotu pro tým RLZ v podobě zpětné vazby jejich činností a konfrontace s realitou.

Ing. Jaromír Čáp, úsek Rozvoj lidských zdrojů

Další partneři projektu ITP



Předkladatelem projektu je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR), konkrétně odbor trhu práce Správy služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV ČR). Tento odbor vypracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti, zabezpečuje a koordinuje aktivní politiku zaměstnanosti, provádí analýzy, statistiky a prognózy trhu práce aj. Tímto systémovým projektem chce napomoci zkvalitnění a zefektivnění činností poskytovaných službami zaměstnanosti, jejichž řízení je v gesci SSZ MPSV. V projektu se kromě jeho řízení a administrace podílí i na zadávání a vypracovávání analytických a prognostických dokumentů v oblasti zaměstnanosti, sloužících především pro rozhodování na národní úrovni politiky zaměstnanosti, na vytvoření centrálního informačního systému atd. MPSV je příjemcem veškerých výstupů vytvořených v rámci jednotlivých klíčových aktivit projektu.



Zatímco Správa služeb zaměstnanosti MPSV ČR působí především na centrální úrovni, za výkon konkrétních činností služeb zaměstnanosti v regionech zodpovídají jednotlivé úřady práce. Proto byly vzhledem ke svým odborným znalostem, zkušenostem a postavení v regionech do projektu přizvány jako part-

neři. Celkem se jedná o 26 úřadů práce v pěti pilotních regionech. Jejich úkolem je podílet se na koordinaci a spolupracovat na realizaci činností vyplývajících z aktuálních potřeb služeb zaměstnanosti v regionech, umožňujících zvýšení účinnosti všech aktivit zabezpečovaných pro klienty trhu práce. Při každém úřadu práce je vytvořeno pracoviště ITP, jehož pracovníci spolupracují s pracovišti ITP, která byla ustavena při Hospodářské komoře v pilotních regionech.



Dalším partnerem je tedy Hospodářská komora České republiky. Tento partner byl vybrán vzhledem k ustavené síti pracovišť hospodářských komor v pilotních regionech, díky nimž může dobře spolupracovat s jednotlivými pracovišti ITP úřadů práce. Pracoviště ITP Hospodářské komory ČR se podílejí na poskytování služeb zaměstnanosti, a tím umožní rozšíření poskytovaných služeb. Vzhledem k dobré znalosti podnikatelské sféry se pracovníci ITP Hospodářské komory ČR zaměřují pod vedením úřadů práce především na zjišťování potřeb zaměstnavatelů a na zabezpečení kontaktu a spolupráce s nimi.

Mgr. Iva Janečková, úsek Zaměstnanost

Aktuality z NVF

■ **Projekt Inovační centrum dalšího profesního vzdělávání (ICDV)**, který uskutečňuje Asociace instituce vzdělávání dospělých (AIVD) je jednou z aktivit pro koordinaci činností směřující ke zvýšení kvality v dalším profesním vzdělávání. Tím je tento projekt bezprostředně provázán s projektem Kvalita v dalším profesním vzdělávání, který řídí NVF.

Jedním z výstupů projektu ICDV je inovační databanka, soustřeďující trendy, analýzy, náměty a postupy, metody, metodické pomůcky pro lektory, případové studie, testy, další metodické a informační zdroje, využitelné pro zkvalitnění praxe dalšího profesního vzdělávání. Informační databanka je již dnes v prozatímním provozu na internetové adrese **www.andromedia.cz**

pokračování ze str. 1

Jedná se například o spoluúčast sociálních partnerů (zaměstnavatelů, asociací zaměstnavatelských subjektů, odborů) na vzdělávání po organizační a finanční stránce. Jde také o dělbu v řízení odborného vzdělávání, o uplatňování nástroje veřejných zakázek a kontraktů pro nezávislé subjekty a o systém poskytování služeb kariérového

■ Soutěž DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2007 zná své vítěze

Odborná komise v čele s garantem soutěže Mgr. Tomášem Zatloukalem vybrala 12. října tři nejlepší projekty v oblasti zaměstnanosti z celkového počtu 48, které byly krajskými radami pro rozvoj lidských zdrojů přihlášeny do 3. ročníku soutěže **DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2007**. Výsledky pak komise oznámila téhož dne na tiskové konferenci za hojné účasti novinářů. Slavnostní předání ocenění proběhlo 22. listopadu v Olomouci v rámci festivalu vzdělávání dospělých **AEDUCA**.

Na prvním místě se umístil projekt „**S Krakonošem u počítače**“, který se zrodil na úřadu práce v Semilech. Cílem projektu je nabídnout příležitost k dalšímu učení i lidem ze zapadlých obcí Krkonoše, kteří se kvůli limitované dopravě nemohou účastnit kurzů ve větších městech. Když nešlo rychle zlepšit dopravní obslužnost, tvůrci projektu přinesli nové řešení – vzdělávají obyvatele venkova přímo v místě jejich bydliště.

Česká zemědělská univerzita v Praze vytvořila spolu s partnery unikátní e-learningový vzdělávací program

■ Závěrečné konference Centra pro kvalitu a standardy v sociálních službách (CEKAS) ke vzdělávacím projektům v zavádění standardů kvality proběhly v Praze a v Jihlavě

V září 2007 ukončily závěrečné konference dva dvouleté vzdělávací projekty financované z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, Opatření 2.1. Šlo o projekt „Vzdělávání zadavatele a poskytovatelů v oblasti standardů kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji“, realizovaný s KÚ Středočeského kraje, a o projekt „Vzdělávání zadavatele a poskytovatelů v oblasti standardů kvality sociálních služeb v rezidenčních službách v kraji Vysočina“, realizovaný spolu s KÚ kraje Vysočina.

Pracovních konferencí se zúčastnili ředitelé a průvodci kvalitou z jednotlivých zařízení, zástupci zřizovatele, odborný garant a projektový tým CEKAS. Hlavním cílem konferencí bylo vyhodnotit průběh projektů z pohledu účastníků kurzů, zřizovatele a realizátorů vzdělávacích akcí a identifikovat vzdělávací potřeby v oblasti zavádění standardů kvality v obou krajích.

Diskuse účastníků konferencí vedly k identifikaci dalších vzdělávacích potřeb managementu (rozvoj komunikačních dovedností, prohlubování vědomostí o standardech, potřeba metodického vedení při zavádění standardů kvality, individuální supervize, legislativa a její provázanost se standardy kvality, PR dovednosti, fundraising atd.)

poradenství ze strany státu a škol.

Složení skupin účastníků umožňuje rozšíření a využití získaných poznatků v mnoha regionech České republiky.

Podrobné informace o projektu **MOSYZA** naleznete na internetové adrese:

<http://www.nvf.cz/zamestnanost/mosyza.htm>

s názvem „**I během mateřské dovolené se můžete vzdělávat – projekt EVYNA**“, určený ženám a mužům na a po mateřské nebo rodičovské dovolené. Tento projekt získal v soutěži druhé místo. Vzdělávací program je poskytován zdarma a zájemci jej mohou používat on-line přes internet či off-line na CD.

Třetí místo obsadil projekt Občanského sdružení rodičů a přátel dětí s handicapem **ORION** z Rychnova n. Kněžnou „**Vzdělání je šancí na nový život**“. Vznikl z touhy pomoci rodinám s handicapovanými dětmi.

V letošním roce soutěž probíhá v rámci projektu Institut trhu práce, podpůrného systému služeb zaměstnanosti, realizovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Přehled všech projektů a podrobnější informace k soutěži o nejlepší projekt naleznete na www.topregion.cz.



a vzdělávacích potřeb průvodců kvalitou (vzdělávání klíčových pracovníků v rámci plánování služby s uživatelem, prohlubování vědomostí v oblasti standardů kvality, supervize, existenciální a etická témata pracovníků v přímé péči atd.).

Důležitým výstupem projektů bylo vytvoření Pracovních skupin pro další podporu a rozvoj vzdělávání v souladu s národními standardy kvality ve Středočeském kraji a v kraji Vysočina. V rámci těchto skupin budou připravovány návazné vzdělávací akce ve spolupráci s Centrem pro kvalitu a standardy v sociálních službách (CEKAS). Absolventům kurzů pro ředitele a průvodce kvalitou byla předána osvědčení o absolvování kurzů.

■ Akreditace vzdělávacího programu CEKAS na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR

V současné době probíhá na MPSV projednávání akreditace programu Vzdělávání průvodců kvalitou v zařízeních poskytujících sociální služby. Děje se tak v souvislosti s tím, že CEKAS získal v září t. r. od MPSV akreditaci č. 2007/256 – SP pro vzdělávací program Vzdělávání ředitelů a vedoucích pracovníků poskytovatelů sociálních služeb v zavádění standardů kvality sociálních služeb. Akreditace opravňuje poskytovat vzdělávací program po dobu čtyř let.

**Chcete pravidelně dostávat tento bulletin do své e-mailové nebo poštovní schránky?
Objednejte si ho na adrese profuturo@nvf.cz**



Pro Futuro, bulletin pro podporu a rozvoj lidských zdrojů. Vychází nepravidelně.

Adresa redakce: profuturo@nvf.cz, on-line: www.nvf.cz/publikace.

ISSN 1212-9720. Uzávěrka tohoto čísla: 19. 11. 2007

© Národní vzdělávací fond, o. p. s., adresa: Opletalova 25, 110 00 Praha 1, tel. 224 500 500,

fax: 224 500 501, www.nvf.cz/zamestnanost

Toto číslo bulletinu je spolufinancováno Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.