



# **System progózávaní potřeby kvalifikací v České republice**

**/Návrh na vybudování funkčního systému  
pro národní a regionální úroveň/**

**Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání  
Národní vzdělávací fond**

**Praha  
duben 2003**

**NÁVRH NA VYBUDOVÁNÍ SYSTÉMU STÁLÉ PROGNOTICKÉ ČINNOSTI V  
OBLASTI KVALIFIKAČNÍCH POTŘEB TRHU PRÁCE  
V ČESKÉ REPUBLICE**

**OBSAH**

1. Úvod.....	3
2. Výchozí situace .....	3
3. Obsah studie .....	5
4. Popis systému.....	6
4.1 Prognóza potřeby kvalifikací na národní úrovni.....	6
4.2 Prognóza potřeby kvalifikací na regionální úrovni.....	10
4.3 Sektorová/odvětvová prognóza potřeby kvalifikací.....	11
5. Odhad nákladů na zpracování prognóz potřeby kvalifikací.....	12
5.1 Národní úroveň.....	13
5.2 Regionální úroveň .....	14
5.3 Sektorová úroveň .....	15
5.4 Souhrnná tabulka.....	16
6. Závěr .....	17
7. Seznam zkratk .....	18
Přílohy.....	19
Příloha 1 Situace a doporučení v oblasti předvídání vývoje povolání a kvalifikací..... v zemích EU.....	20
Příloha 2 Systém předvídání potřeby kvalifikací ve Francii.....	23
Příloha 3 Přístup k prognózování potřeb kvalifikace ve Velké Británii .....	29
Příloha 4 Přístup k plánování pracovní síly a předvídání vzdělávacích potřeb v Irsku.....	31
Příloha 5 Smlouva o převzetí a provozování kvantitativního modelu prognózování..... kvalifikačních potřeb trhu práce.....	35
Příloha 6 Systém prognózování potřeby kvalifikací - národní úroveň - prozatímní stav .....	37
Příloha 7 Systém prognózování potřeby kvalifikací - národní úroveň - cílový stav .....	38
Příloha 8 Systém prognózování potřeby kvalifikací - regionální úroveň .....	39
Příloha 9 Systém prognózování potřeby kvalifikací - sektorové prognostické studie..... - prozatímní stav.....	40
Příloha 10 Systém prognózování potřeby kvalifikací - sektorové prognostické studie..... - cílový stav .....	41
Příloha 11 Návrh smlouvy o spolupráci na prognózách trhu práce - var. A..... - část institucionální .....	42
Příloha 12 Návrh smlouvy o spolupráci na prognózách trhu práce - var. A..... - část prováděcí .....	44
Příloha 13 Návrh smlouvy o spolupráci na prognózách trhu práce - varianta B.....	46

## 1. Úvod

Dosažení souladu nabídky kvalifikované pracovní síly s její poptávkou je ideálem, o který usilují ve všech vyspělých ekonomikách. Potřeba pravidelného zajištění informací o kvalifikačních požadavcích budoucího pracovního trhu v České republice je zmiňována opakovaně v řadě oficiálních dokumentů (např. v Operačním programu rozvoje lidských zdrojů, ve Společném hodnocení politiky zaměstnanosti, v Národním akčním plánu zaměstnanosti, ve Strategii rozvoje lidských zdrojů, v Implementaci strategie RLZ...). V České republice žádný stálý zdroj těchto informací zatím není k dispozici. Občas se objeví informace, že v některém regionu za tímto účelem provádějí analýzu, Ministerstvo školství iniciovalo v posledních letech jednorázový projekt Absolventi, který se věnuje uplatnění absolventů škol na pracovním trhu, na různých diskusních fórech na různých úrovních se o potřebě těchto informací mluví. Z těchto skutečností je možno vyvozovat, že v České republice nazrává doba pro vytvoření stálé informační základny produkující pravidelně údaje o kvalifikačních potřebách budoucího trhu práce.

Ve vyspělých tržních ekonomikách, zejména evropských, ale i v jiných částech světa, jsou takovéto informace vesměs k dispozici a v určité větší či menší míře jsou systematicky připravovány pro širokou škálu uživatelů (veřejné i soukromé). Používané postupy předvídání potřeby kvalifikací jsou různé: kvantitativní, kvalitativní, metody scénářů, kombinované, atd. Jejich volba závisí zejména na dostupnosti statistických dat a dalších informací a na vytvoření vhodného systémového prostředí. Vytvoření funkčních prognostických systémů nebylo v zahraničí jednorázovou záležitostí, zpravidla šlo o déletrvající proces.

Náš návrh a doporučení pro vybudování systému stálé prognostické činnosti zaměřené na zjišťování potřeby kvalifikací v České republice vychází z místních podmínek a využívá rovněž zkušeností se zajištěním obdobných prací v zahraničí.

## 2. Výchozí situace

V České republice máme k dispozici kombinovanou nebo, přesněji řečeno, kombinovatelnou kvantitativní a kvalitativní metodiku prognóz potřeby kvalifikací pro

pracovní trh vyvinutou a pilotně ověřenou v praxi v rámci projektu Laboratory<sup>1</sup>. Tato metodika je určena pro opakované využití jak na národní tak na regionální nebo sektorové úrovni. Inspirace a základ metodiky byl čerpán z prognostické praxe Nizozemska, Irska, Německa a Francie, které mají dlouholeté zkušenosti s jejich provozováním. Tuto metodiku zde využíváme jako věcný základ pro návrh na vybudování institucionalizovaného prognostického systému. Práce na prognózách od jejich samého začátku až k poskytnutí výsledků konečnému uživateli jsou vesměs záležitostí řady subjektů - výzkumných institucí, analyticko - poradenských firem zabývajících se ekonomikou a rozvojem lidských zdrojů, sociálních partnerů, expertů na lidské zdroje a vzdělávání, statistických služeb, služeb kariérového poradenství. Formální propojení těchto institucí k trvalé spolupráci je žádoucí. Je to dáno informacemi které mají v rámci své činnosti k dispozici a spektrem činností, které provádějí a které jsou schopné při prognostické činnosti zajišťovat.

V České republice v současné době využívá Výzkumný ústav práce a sociálních věcí cca 1 rok jednu část z výše uvedené komplexní metodiky, a to kvantitativní (matematický) prognostický model předvídání potřeby kvalifikací. Ten poskytuje výsledky pro národní úroveň, tj. pro území celého státu. Jeho výstupy nebyly dosud prezentovány veřejně, protože jde zatím o první praktické pokusy, které je třeba předložit k expertní diskusi, zkombinovat pokud možno s dalšími dostupnými prognostickými informacemi z jiných zdrojů a rozpracovat posléze výsledky do podoby vyhovující potřebám konečných uživatelů.

Také na regionální úrovni jsou již činěny určité pokusy o prognostické pohledy na kvalifikační potřeby. Podle výstupů prezentovaných na internetových stránkách se ve zkoumání budoucích potřeb trhu práce dostali zřejmě nejdále v Jihočeském kraji (Jihočeská hospodářská komora). Jejich postup nese známky využití metodiky navržené pro regionální úroveň v rámci výše zmíněného mezinárodního projektu. Zejména je cenný jejich diskusní přístup v rámci vytvořené pracovní komise a hledání konsenzu mezi zúčastněnými institucemi.

---

<sup>1</sup> Komplexní metodika pro zpracování prognóz kvalifikačních potřeb byla vyvinuta v rámci mezinárodního projektu "*Pravidelné prognózování vzdělávacích potřeb: srovnávací analýza, vypracování a aplikace metodologie*" programu Leonardo da Vinci Evropské unie (viz např. [http://www.nvf.cz/observatory/cz/dokumenty/predvidani\\_metodol.pdf](http://www.nvf.cz/observatory/cz/dokumenty/predvidani_metodol.pdf) - části věnované České republice).

Určité aktivity vyvíjejí i v dalších regionech. Např. již delší čas se prognózování potřeb trhu práce věnují v Plzni, v Brně a také na Zlínsku se touto cestou vydali. Hlavním zdrojem informací jsou zejména šetření v podnicích. Jde o dobrý základ, na kterém je možné stavět a přičleňovat postupně další informace. Znalost vyhlídek pracovního trhu a požadavků na kvalifikace jsou nezbytnou součástí rozvojových krajských programů a dlouhodobých záměrů vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy, které jsou v krajích zpracovávány.

Předpokladem vytváření solidních prognostických informací jak na národní tak na regionální či sektorové úrovni je získání součinnosti řady institucí a expertů, poskytujících data, hodnotících výsledky a rovněž přispívajících k rozvoji systému i metodiky prognóz jako takových. Považujeme za vhodné, v souladu se zahraničními zkušenostmi, zajistit tuto spolupráci dlouhodobě **vytvořením formálního prognostického systému**, pro jehož fungování budou trvale vyčleněny potřebné finanční prostředky.

Na tomto místě je třeba znovu připomenout, že přes značnou propracovanost metody budou získané prognostické výsledky vždy jen orientační, referující o tendencích a směrech vývoje a jako s takovými s nimi bude třeba zacházet.

### 3. Obsah studie

Předkládáme návrh na vytvoření prognostického systému, který rozdělujeme v souladu s rozdělením prognostických aktivit do tří relativně samostatných úrovní: národní, regionální a sektorové.

Pro každou úroveň je ve studii uveden přehled vykonávaných činností, spolupracující instituce, možné zdroje financování a odhad finanční náročnosti prognostických prací. Návrhy jsou zakresleny do pěti schémat znázorňujících fungování systému podle jednotlivých úrovní a v různých stádiích jeho zavádění. Schémata jsou zařazena v přílohách spolu s návrhem meziinstitucionální smlouvy zajišťující fungování národní prognostické úrovně.

V přílohách uvádíme dále vybrané zkušenosti a příklady ze zajišťování prognostických činností v některých západoevropských zemích. Uvádíme doporučení v oblasti předvídání vývoje kvalifikací v zemích Evropské unie, popisujeme podrobně prognostický systém ve Francii a uvádíme také příklad postupu v Irsku a ve Velké Británii. Rovněž je přiložena již podepsaná smlouva mezi Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí a Národním vzdělávacím fondem o provozování matematického kvantitativního modelu, ke kterému se VÚPSV zavázal.

#### 4. Popis systému

Pro potřeby České republiky navrhujeme podpořit vznik **tří relativně nezávislých prognostických okruhů** pro předvídání potřeby kvalifikací, které vycházejí z výsledků výše zmíněného mezinárodního projektu. Pro snazší orientaci v navrhovaných postupech je vhodné znát výsledky tohoto projektu<sup>2</sup>.

Navrhujeme vytvoření prognostického systému na **národní úrovni**, na úrovni **regionální** a na úrovni ekonomických **sektorů nebo odvětví**. Tyto systémy mohou fungovat samostatně, ale považujeme za užitečné, aby se navzájem svými výstupy doplňovaly a porovnávaly. Pro každý z nich vymezujeme činnosti, které je třeba provádět, instituce, které se těchto činností účastní a možné zdroje financování. Funkční schémata jsou uvedena v přílohách 6–10, následující text schémata doplňuje.

##### 4.1 Prognóza potřeby kvalifikací na národní úrovni

Prognostický systém pokrývající svými informacemi o budoucí potřebě kvalifikací prostor celého státu je založený na využívání **střednědobého kvantitativního prognostického modelu** a na **spolupráci řady institucí**, které se podílejí na doprovodných činnostech a bez nichž by prognózy nebylo možné buď vůbec zpracovávat nebo by jejich věrohodnost byla malá. Jde o činnosti jako je poskytování statistických a prognostických vstupních dat pro model, diskuse a vypracovávání expertních posudků a doporučení k prognostickým datovým vstupům a k získaným prognostickým výstupům. K dalším činnostem spadajícím do rámce národního prognostického systému patří

---

<sup>2</sup> viz např. části věnované České republice v publikaci “*Předvídání kvalifikačních potřeb: vypracování a pilotní ověření metodologie*”, Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, NVF, 2001

rozpracovávání výstupů pro využití jednotlivými typy uživatelů, dále rozvíjení metodiky prognóz a šíření všeobecného poznání v oblasti budoucích kvalifikačních potřeb trhu práce na národní i mezinárodní úrovni.

Návrh systému rozdělujeme **do dvou etap**: na etapu pro nejbližší léta (cca do konce r. 2004) a etapu výhledovou (cca od r. 2005) (viz přílohy 6 a 7). **Rozdíl** mezi oběma etapami je zejména ve způsobu zajišťování vstupních dat o odvětvové prognóze zaměstnanosti, v rozpracovávání prognostických výstupů o kvalifikačních potřebách pro různé uživatele a ve zdrojích financování.

Pokud jde o **odvětvovou prognózu zaměstnanosti**, v **nejbližších letech** by měl zůstat způsob získávání těchto vstupních dat pro kvantitativní prognostický model kvalifikačních potřeb stejný jako je tomu již dnes. To znamená, že půjde o získávání (nákup) základních dat z modelu Hermin, který provozuje Vysoká škola ekonomická v Praze, a jejich rozpracování do podoby prognózy zaměstnanosti pro 15 odvětví ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí. Toto řešení není zcela vyhovující. Jde o náhradní řešení, které bylo navrženo a využito při vývoji kvantitativního modelu, neboť lepší zdroj na tato prognostická data u nás zatím neexistuje. **Výhledově** předpokládáme zásadnější řešení problematiky makroekonomických prognóz vytvořením prognostického centra, které bude produkovat kvalifikované národohospodářské prognózy pro potřeby různých uživatelů. Ekonomické prognózy pro svoji činnost potřebují různá ministerstva a další instituce státní správy i další subjekty a řeší tuto situaci individuálně v rámci svých možností. Prognostické centrum by mohlo vzniknout z iniciativy např. Rady pro rozvoj lidských zdrojů s finanční podporou vlády, případně i Evropského sociálního fondu.

**V období nejbližších let** bude spočívat, podle našich předpokladů, hlavní váha financování prognostického systému pro předvídaní kvalifikačních potřeb na Ministerstvu práce a sociálních věcí. **Výhledově** by se mělo podílet na financování více subjektů. Uvažujeme i s možností využití prostředků Evropského sociálního fondu. Očekáváme, že s postupným zlepšováním kvality výstupů a rozšiřováním prognostických informací vzroste zájem a důvěra v tuto práci a spolupracující instituce se na financování budou podílet např. za předpokladu bezplatného využití prognostických výstupů pro svoji práci.

## **Jaká je dnešní situace a co je třeba pro vytvoření systému prognóz potřeby kvalifikací na národní úrovni?**

Matematický prognostický model byl předán do Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí k pravidelnému využívání pro vypracování prognóz. Toto předání bylo učiněno na základě smlouvy mezi Národním vzdělávacím fondem a VÚPSV, podepsané v září 2002. Smlouva zajišťuje pravidelné vypracování prognóz kvalifikačních potřeb v intervalu jedno až dvouletém, rozvíjení metodiky kvantitativního modelu, spolupráci mezi oběma institucemi při přípravě prognóz a obsahuje i další podmínky využívání kvantitativního modelu jakožto produktu vzniklého v rámci mezinárodního partnerství, které má k němu autorská práva. Smlouva byla podepsána v září 2002 a je uvedena v příloze 5. Práci na prognóze se věnují ve VÚPSV cca dva pracovníci na kratší úvazek.

Vstupní data pro model kvalifikačních potřeb nakupuje VÚPSV u Českého statistického úřadu (data o zaměstnanosti zVýběrových šetření pracovních sil a demografická data z Projekce obyvatelstva ČR) a v Ústavu pro informace ve vzdělávání (data o absolventech škol). Třetím zdrojem vstupních dat je model Hermin, jak bylo již uvedeno. Tento zdroj není veřejně dostupný, data je třeba získávat na základě osobních jednání, což je nespolehlivé. VÚPSV rozpracovává podle dat z Herminu vlastními silami odvětvovou prognózu zaměstnanosti, kterou je třeba podrobit kvalifikované diskusi a podle doporučení její hodnoty korigovat ještě před zahájením vlastních prací na prognóze kvalifikačních potřeb. VÚPSV rovněž konstruuje vlastní scénáře budoucího vývoje, podle kterých zpracovává prognózu kvalifikačních potřeb ve více variantách. Také scénáře je vhodné napřed expertně posoudit a korigovat. Proces expertizy vstupních dat pro kvantitativní prognostický model kvalifikačních potřeb je zejména důležitý v nejbližších letech, kdy nepracuje žádné centrum makroekonomických prognóz, na kvalitu jehož výstupů by bylo možno se spolehnout, a ve VÚPSV je počet pracovníků zabývajících vlastní prognózou kvalifikačních potřeb nízký. Kvalita vstupních dat je pro výslednou prognózu důležitým předpokladem. Předpokládáme, že o expertizu by měla být požádána zejména odvětvová ministerstva, ministerstvo financí, Česká národní banka, sociální partneři, Hospodářská komora, výzkumné organizace zaměřené na národohospodářský vývoj a další instituce s vazbou na národní trh práce a vzdělávání. Koordinační úlohu v těchto pracech a dále při ověřování kvality výsledné prognózy by mohla plnit např. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NVF v rámci svého závazku spolupráce s VÚPSV při přípravě prognóz. Další spolupráce NO-NVF se navrhuje v oblasti sledování



a šíření informací o prognostických aktivitách a výsledcích uvnitř ČR i mezinárodně (např. vytvoření informačních stránek na internetu, spolupráce s mezinárodní informační sítí o včasném rozpoznání kvalifikačních potřeb...) a při dalším výzkumu a vývoji metodiky a systému prognóz.

**Ověřování kvality výsledné prognózy** kvalifikačních potřeb – výstupu z prognostického modelu - by se měly účastnit zejména odvětvová ministerstva, Ministerstvo práce, Ministerstvo školství, Národní ústav odborného vzdělávání, sociální partneři a další instituce s vazbou na národní trh práce a vzdělávání. Jde o zjištění, zda výsledky odpovídají očekávanému vývoji podle zkušenosti dotázaných institucí a expertů a o vyjádření názoru na to, kde je třeba provést korekce. Výsledky mohou být ověřované např. formou žádosti o písemné stanovisko nebo na pracovních schůzkách. Jde o to, vyvolat diskusi a dospět ke shodě názorů. Po tomto kroku přijde na řadu rozpracování výstupů pro potřeby konečných uživatelů.

Dosud byla ve VÚPSV vypracována první prognóza na období 2002 – 2006. Její vstupy ani výstupy nebyly expertně prověřeny a korigovány, a proto nebyly ani veřejně prezentovány. Ze stejného důvodu rovněž nebylo řešeno další rozpracování prognózy pro praktické využití. NO – NVF učinila první pokus o vyvolání diskuse nad odvětvovou prognózou zaměstnanosti. Ze 14 oslovených institucí, převážně ministerstev, získala odezvu od 6 úřadů. Vyjádření měla různou úroveň od zájmu o spolupráci avšak bez konkrétních připomínek k navrhovaným údajům až po odmítnutí prognózy jako celkově protichůdné údajům, které používají v příslušné instituci. I když podle obdržených odpovědí nebylo možné zatím žádné korekce vstupních údajů pro prognózu kvalifikačních potřeb udělat, předpokládáme, že na toto první diskusní kolo bude možno dále navázat a vytvořit časem okruh zainteresovaných spolupracovníků, s jejichž přispěním budou prognózované hodnoty věrohodnější

Zajištění spolupráce na prognózách a poskytování dat doporučujeme formálně podpořit uzavřením **mez institucionální smlouvy**. Předpokládáme, že by smlouvu mohly uzavřít MPSV, MŠMT, VÚPSV, NO-NVF, ÚIV, ČSÚ, VŠE. Návrh smlouvy ve dvou variantách A a B je uveden v přílohách 11 – 13.

**Varianta A** předpokládá uzavření dvou smluv. Jedna smlouva, tzv. **institucionální** zajišťuje spolupráci vymezeného okruhu institucí na prognóze kvalifikačních potřeb, při hodnocení prognostických výstupů a při jejich rozpracování pro uživatele. Smlouva rovněž řeší způsob využití prognostických výstupů smluvními stranami. Druhá smlouva, tzv. **prováděcí** zajišťuje pravidelné dodávání vstupních dat do matematického prognostického modelu a řeší způsob jejich úhrady.

**Varianta B** předpokládá **uzavření pouze jedné smlouvy** řešící jak spolupráci na prognostických pracech tak i zajištění vstupních dat pro vypracování prognózy.

Obě varianty smluv mají některé **výhody a nevýhody**. Varianta A rozděluje smluvní instituce do dvou skupin a přináší tak relativní samostatnost pro vykonávání smluvních činností. Pokud dojde ke změnám u jedné smlouvy, není třeba úpravy řešit s větším počtem subjektů, což může přinášet organizační i věcné obtíže. Častější změny je možno předpokládat zejména v části 2. řešící zajištění dat pro matematický model. Samostatnost obou smluv je pouze formální, neboť úprava smlouvy jedné může narušit vykonávání činností upravených smlouvou zbývající. Proto je třeba obě smlouvy a jejich úpravy sledovat vzájemně.

Varianta B odstraňuje nutnost vzájemného sledování obou smluv, avšak vytváří náročnější situaci při její změně, neboť změny je třeba řešit se všemi partnery.

#### 4.2 Prognóza potřeby kvalifikací na regionální úrovni

Schéma možného přístupu ke zpracování prognózy na regionální úrovni je uvedeno v příloze 8. Iniciátorem a organizátorem prací na prognóze bude zpravidla některý veřejný subjekt, který má v regionu příslušný respekt ať již díky svému politickému postavení nebo autoritě dané jeho odbornou činností apod. Tuto roli by mohly plnit např. vznikající Regionální rady pro rozvoj lidských zdrojů. Vytvořením koordinační skupiny pro prognózu složené ze zástupců krajské správy, sociálních partnerů a profesních organizací, regionální hospodářské komory, úřadů práce, vzdělávacích organizací aj. vznikne pracovní a diskusní fórum rozhodující o potřebě zpracování prognózy, o způsobu jejího vypracování buď vlastními silami v rámci členů koordinační skupiny nebo o vypsání veřejného výběrového řízení na zpracovatele regionální prognózy. Na půdě RRRLZ se

mohou konat i veškeré diskuse o zjištěných trendech a hledání společného názoru na budoucí potřebu kvalifikované práce v regionu.

Prognóza na regionální úrovni navržená v mezinárodním projektu „Pravidelné předvídání vzdělávacích potřeb: srovnávací analýza, vypracování a aplikace metodologie“, z něhož zde vycházíme, **využívá kvalitativní metodu řešení**. To znamená, že není podpořena žádným matematickým modelem. Soustředí se na diagnózu situace v regionu na základě sekundární analýzy dostupných dokumentů, sbírání a vyhodnocování dat a informací o kvalifikační struktuře a stavu odborného vzdělávání v regionu a na základě provedených šetření u zaměstnavatelů, zjišťuje rozvojové záměry regionu. K předpokládaným vývojovým trendům v kvalifikacích v regionu jsou organizovány diskuse s regionálními subjekty (se zástupci zaměstnavatelů, odborného vzdělávání veřejného, soukromého, prvotního i dalšího vzdělávání apod.), které umožní posoudit regionální trh práce a vzdělávání z nejrůznějších stránek. Poté, na základě provedené SWOT analýzy jsou vypracována předběžná doporučení, která jsou předložena k diskusi regionálním subjektům (krajská správa a samospráva, odbory, profesní svazy, hospodářská komora, vzdělávací instituce, úřady práce, ...). Z této diskuse by měl vzejít názorový konsenzus o budoucích kvalifikačních potřebách v regionu a navržen způsob zajištění těchto potřeb ve vzdělávacích zařízeních nebo případně jiným způsobem.

#### 4.3 Sektorová/odvětvová prognóza potřeby kvalifikací

Vypracování studie budoucích kvalifikačních potřeb pro vybraný sektor či odvětví je založené na **kvalitativním přístupu** stejně jako prognózy regionální. Rovněž využívá principu **konsenzuální prognostiky**. To znamená, že všechna zjištění a navrhovaná opatření jsou diskutována se zainteresovanými subjekty z oblasti trhu práce, vzdělávání, se sociálními partnery aj. s cílem využití jejich znalostí a budoucích záměrů pro formulaci společného názoru, z něhož budou všechny dotčené subjekty jednotně vycházet při své činnosti v rámci svého okruhu působnosti.

Schémata v přílohách 9 a 10 ukazují postup zpracování sektorové studie na národní úrovni pro nejbližší období /tzv. prozatímní stav/ a jak by mohlo probíhat výhledově (tzv. stav cílový). **Rozdíl mezi oběma schématy** je zejména v počáteční fázi celého postupu, tj. ve způsobu rozhodování o zpracování sektorové prognostické studie a ve financování.

V **nejbližším období** by měla hlavní váha v rozhodování o zaměření studie (výběr sektoru/odvětví), výběru zpracovatele prognózy a jejího financování spočívat na Ministerstvu práce, protože v současné době není dostatečně rozvinutá činnost žádné průřezové instituce, která by v sobě zahrnovala propojení problematiky kvalifikačních požadavků trhu práce a odborného vzdělávání s požadavky rozvoje ekonomiky a dalšími rozvojovými strategiemi. Nevylučujeme rovněž spolupráci jiného odvětvového ministerstva či instituce (např. MPO, apod.), ale hlavní odpovědnost by měla být na MPSV. Později /tzv. **cílový stav**/ by roli iniciátora a vyhlášovatele **záměru na vypracování sektorové prognostické studie** mohla převzít vládou nyní nově ustavená Rada pro rozvoj lidských zdrojů. Z titulu složení svých účastníků (zástupci státní správy, samosprávy, zástupci zaměstnavatelů a odborů), působnosti v oblasti rozvoje lidských zdrojů na národní úrovni a s vládním zastřešením by měla Rada disponovat kvalifikovanými informacemi pro rozhodování, na který sektor či odvětví se prioritně zaměřit při vypracování prognózy. Na financování sektorové studie by se mohla podílet RRLZ, profesní svazy a příp. i prostředky z Evropského sociálního fondu. RRLZ by mohla být i orgánem vyhlášujícím výběrové řízení na vypracování studie a vybírajícím zpracovatelskou instituci. Vlastní vypracování sektorové prognostické studie kvalifikačních potřeb může být zadáno některé výzkumné instituci, univerzitě, poradenské firmě apod.

##### 5. Odhad nákladů na zpracování prognóz potřeby kvalifikací

Následující tabulky obsahují **hrubý odhad nákladů**, které si vyžádá pravidelné předvídání kvalifikačních potřeb na národní úrovni, na úrovni regionů a při zpracování sektorových prognóz kvalifikačních potřeb podle navržených schémat. V současné době jsou již některé prognostické práce prováděny (provoz kvantitativního prognostického modelu na národní úrovni ve VÚPSV, prognostická šetření na úrovni některých regionů). Většinou jde o omezený rozsah prognostické činnosti, který nepokrývá všechny aktivity, které konsenzuální prognostika vyžaduje.

## 5.1 Národní úroveň

### NÁRODNÍ ÚROVEŇ – odhad průměrných ročních nákladů

Financovaná činnost	v nejbližších letech částka v tis. Kč	výhledově- částka v tis. Kč	Zdroj financování	
			v nejbližších letech	výhledově
Provozování kvantitat. modelu – pravidelné vypracování prognózy	350 - 500	1 600 – 1 800	MPSV, VÚPSV	MPSV, VÚPSV, ESF
Vývoj metodiky prognózování a matem. modelu	300	150	MPSV	MPSV, ESF
Nákup dat Zpracování dat	150	150	MPSV, VÚPSV,	MPSV, VÚPSV, ČSÚ, UIV
Odvětvová prognóza zaměstnanosti	30	50 - 100	MPSV, VÚPSV	RRLZ, vláda, ESF
Expertní posudky vstupů a výstupů Diskuse k výsledkům	10	30 - 50	MPSV, VÚPSV	MPSV, MŠMT a další rezortní minist., veřejné instituce
Rozpracování výstupů pro skupiny uživatelů Publikace výstupů Diseminace	10 – 15	100 - 250	MPSV, VÚPSV,	MPSV, VÚPSV, další veřejné a soukromé instituce
Informační síť o prognostických aktivitách a výsledcích	5	20 - 50	MPSV	MPSV, ESF
Koordinační činnost při zpracování prognózy	5 – 10	30 - 50	MPSV	MPSV
<b>CELKEM</b>	<b>860 – 1 020</b>	<b>2 130 – 2 600</b>		

Do nákladů na **provozování** kvantitativního modelu jsou zahrnuty pouze mzdové náklady včetně zdravotního a sociálního pojištění. Výchozím údajem pro odhad nákladů na provozování kvantitativního modelu byl počet osob, který se věnoval kvantitativním prognózám v Nizozemsku v ROA<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Český kvantitativní model je založen na nizozemském modelu, provozovaném v ROA – Research Centre for Education and the Labour Market v Maastrichtu, kde se na práci s modelem podílely 4 osoby na plný úvazek.

Na **vývoj metodiky** uvažujeme vynakládat v nejbližších letech částky spíše vyšší, protože metodika vyžaduje další zlepšování a doplňování. Výhledově předpokládáme snížení nákladů. Roční částka představuje v této položce průměr za více let, protože předpokládáme, že metodická vylepšení budou později probíhat spíše ve skocích, než pravidelně.

## 5.2 Regionální úroveň

REGIONÁLNÍ ÚROVEŇ – odhad průměrných ročních nákladů na 1 region

<b>Financovaná činnost</b>	<b>částka v tis. Kč</b>	<b>Zdroj financování</b>
Koordinační činnost při zpracování prognózy	25 - 30	Regionální RRLZ (prostřednictvím zaměstnavatelů svých členů)
Šetření u zaměstnavatelů	100 - 200	Krajská správa a samospráva, ÚP
Fokusní skupiny	15 - 30	Krajská správa a samospráva, zaměstnavatelé členů fokusních skupin
Soustředění dat od různých nositelů Doplňková šetření	30 - 50	Krajská správa a samospráva
Zpracování dat Vypracování prognózy	100 -200	Krajská správa a samospráva, Regionální RRLZ (prostřednictvím zaměstnavatelů svých členů), ESF
Diskuse k výsledkům	10	Regionální RRLZ
Publikace Diseminace	10 - 50	Regionální RRLZ, Krajská správa a samospráva
<b>CELKEM</b>	<b>290 - 570</b>	

Financování prognóz kvalifikačních potřeb na regionální úrovni vychází z předpokladu, že se na něm budou podílet Regionální rady pro rozvoj lidských zdrojů prostřednictvím zastoupených institucí včetně sociálních partnerů a případně další veřejné prostředky z rozpočtů krajských správ a samospráv. Předpokládáme rovněž v budoucnosti možnost pokrytí některých nákladů z Evropského sociálního fondu. Významnou roli přisuzujeme úřadům práce, které mohou provádět šetření u zaměstnavatelů v rámci svého systému monitoringu trhu práce a případně jeho rozšířením. Tím dojde k úspoře nákladů na

šetření, které by bylo třeba v jiném případě objednat v plném rozsahu např. u externí komerční firmy.

### 5.3 Sektorová úroveň

SEKTOROVÁ ÚROVEŇ – odhad nákladů na 1 sektorovou studii

Financovaná činnost	v nejbližších letech částka v tis. Kč	výhledově- částka v tis. Kč	Zdroj financování	
			v nejbližších letech	výhledově
Zadání studie Výběrové řízení na zpracovatele	10 - 20	20 - 50	MPSV	RRLZ (vláda), sociální partneři
Vypracování prognostické studie Sběr dat a podkladových dokumentů	450 – 1 000	600 – 1 100	MPSV,	RRLZ (vláda), sociální partneři ESF
Expertní posouzení prognózy Diskuse k výsledkům	30	30 - 50	MPSV	RRLZ (vláda), sociální partneři
Publikace Diseminace	10 - 20	10 - 50	MPSV	RRLZ (vláda), sociální partneři
Koordinační činnost	10	10 - 20	MPSV	RRLZ (vláda), sociální partneři
<b>CELKEM</b>	<b>510 – 1 080</b>	<b>670 – 1 270</b>		

Velké nákladové rozpětí u sektorových prognostických studií souvisí s velikostí zkoumaného sektoru.

## 5.4 Souhrnná tabulka

### SOUHRNNÁ TABULKA ODHADU NÁKLADŮ NA PŘEDVÍDÁNÍ POTŘEBY KVALIFIKACÍ NA NÁRODNÍ, REGIONÁLNÍ A SEKTOROVÉ ÚROVNI

Zaměření prognózy	Období	v nejbližších letech  částka v tis. Kč	výhledově-  částka v tis. Kč
Národní úroveň – průměrné roční náklady		860 – 1 020	2 130 – 2 600
Regionální úroveň – průměrné roční náklady na 1 region			290 - 570
Sektorová úroveň – náklad na 1 studii		510 – 1 080	670 – 1 270

Nárůst nákladů v budoucnosti je odůvodnitelný nárůstem rozsahu prognostických činností a jejich zkvalitněním. Předpokládáme začlenění většího množství aktérů, konzultantů a expertů do procesů přípravy zaměření prognóz (zejména na sektorové, a regionální úrovni), na zkvalitnění procesů expertiz jak vstupních dat tak výsledných prognóz, širší zapojení sociálních partnerů a dalších odborníků do diskusí při hledání názorového konsenzu nad budoucím vývojem a na formulacích doporučení pro zaměření vzdělávacího procesu. Tím vzrostou nároky i na koordinační činnosti, které zahrnou organizaci schůzek, přípravu a rozesílání podkladových materiálů, přípravu případných smluv s placenými experty a jejich odměny.

Považujeme za důležité doporučit, aby financování **pravidelné** prognostické činnosti bylo zahrnuto trvale do rozpočtů zúčastněných institucí. Za nevhodné považujeme financování opakované činnosti na základě projektového přístupu, kdy je třeba opětovně shánět grantové prostředky a zdůvodňovat smysl práce. Může tím být ovlivněna kontinuita činností, kvalita výstupů i hospodárnost. Toto doporučení nepopírá možnost výběru zpracovatele vlastní prognózy na základě konkurzu.

Ke stálým činnostem na národní úrovni je vhodné počítat zejména:

- provoz kvantitativního matematického modelu,
- opatřování vstupních dat pro matematický model
- expertizu vstupních dat modelu a prognostických výsledků
- rozpracování výsledků pro uživatele a jejich šíření
- fungování informační platformy prognostických aktivitách a výsledcích



Na regionální a sektorové úrovni by mělo být zajištěno stálé fungování koordinační skupiny pro zpracování prognózy potřeby kvalifikací respektive zahrnutí této agendy do stálé pracovní náplně orgánu zastřešujícímu rozvoj lidských zdrojů.

Finanční prostředky z grantů různých výzkumných programů bude vhodné využívat spíše jako doplňující zdroj prostředků pro zlepšování a rozvoj systému a metodiky prognóz potřeby kvalifikací nebo jiné rozšiřující aktivity.

## 6. Závěr

Předložená studie navrhuje způsob řešení aktuálního problému zajišťování informací o potřebách kvalifikací pro budoucí pracovní trh. V rámci navrhovaného systému se počítá s praktickým využitím metodiky pro vypracování prognóz kvalifikačních potřeb vytvořené v minulých letech a dosud plně nevyužívané.

Předkládáme řešení, které je do značné míry návodem k postupu, ale především poskytuje podklad k diskusi a podnícení zájmu o tuto oblast. Problematika je aktuální zvláště v době, kdy se vstupem do EU budeme povinni respektovat stanovené cíle politiky zaměstnanosti, které pro období do roku 2010 určují směrné ukazatele míry zaměstnanosti a které Evropská unie hodlá dosáhnout. Rovněž naše republika bude do stanoveného evropského průměru přispívat. Zda budoucí pracovní místa budou obsazena vhodně kvalifikačně vybavenými pracovníky závisí, mimo jiné, na i naší schopnosti se do té budoucnosti podívat a budoucí potřeby včas promítnout do odborné přípravy.

## 7. Seznam zkratk

CEDEFOP	Evropské centrum pro rozvoj odborného vzdělávání
CERGE	Centrum pro ekonomický výzkum a postgraduální studia Univerzity Karlovy
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EK	Evropská komise
ESRI	Ústav pro ekonomický a sociální výzkum - Irsko
EU	Evropská unie
FÁS	Agentura pro kvalifikaci a zaměstnanost – Irsko
ISTP	Integrovaný systém typových pozic
MF	Ministerstvo financí
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NO-NVF	Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání – Národní vzdělávací fond
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů
RRLZ	Rada pro rozvoj lidských zdrojů
RRRLZ	Regionální rada pro rozvoj lidských zdrojů
TP	trh práce
ÚIV	Ústav pro informace ve vzdělávání
ÚP	úřad práce
VB	Velká Británie
VŠE	Vysoká škola ekonomická v Praze
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

## **PŘÍLOHY**

## Příloha 1

### **Situace a doporučení v oblasti předvídání vývoje povolání a kvalifikací v zemích Evropské unie**

Výtah ze studie *Anticipace vývoje v povoláních a kvalifikacích* zpracované Burkartem Sellinem

Doporučení a závěry založené na přehledu inovací metod a nástrojů používaných v Evropské unii

/CEDEFOP, srpen 2000/

V posledních letech došlo ve většině členských států EU k významným reformám spočívajícím buď v obnově existujících institucí, nástrojů a metod zabývajících se anticipací profesního a kvalifikačního vývoje, nebo k ustavení zcela nových nástrojů a organizací, a to hlavně proto, aby se posílilo

- pozorování a zkoumání nového vývoje v povoláních, kvalifikacích a kompetencích na regionální, odvětvové nebo národní úrovni, přičemž se zároveň bere v úvahu mezinárodní a evropská (srovnávací) dimenze;
- ustavení stálého fóra a sítě mezi všemi, kteří se podílejí na odborném vzdělávání a přípravě, včetně zástupců sociálních partnerů, kteří pomáhají v (re)definování povolání a kvalifikací ve světle nového vývoje a úkolů, i v příslušné úpravě programů odborného vzdělávání

Počátkem r. 1999 byl CEDEFOP přizván, aby posílil snahy Evropské komise a zhodnotil celkový vývoj v členských státech, aby poskytl evropský přehled a pomohl EK v hodnocení výsledků evropských programů a projektů zaměřených tímto směrem (Leonardo da Vinci, Strukturální fondy a přidružené iniciativy Adapt a Employment).

Efektivní vyrovnaní nabídky a poptávky v odborném vzdělávání je velmi známý problém. Neustále se jím zabývají experti a činitelé ve vzdělávání i v oblasti ekonomiky a politiky zaměstnanosti. Nikdo nemá definitivní odpověď na to, jak se k tomuto problému postavit, všichni však usilují o nalezení jeho řešení.

Politici činitelé a ti, kterých se daný problém týká, potřebují spolehlivé informace dříve, než zahájí akce, které mohou mít v daném kontextu dalekosáhlé sociálně-ekonomické důsledky. Veřejná správa nemá veškeré profesionální know how ani nezbytnou politickou sílu k samostatnému uskutečnění odpovídajících akcí. Proto administrativa zapojuje profesní instituce, odborové svazy, organizace zaměstnavatelů i manažery a učitele, aby dále získávali potřebné informace a připravili, zpracovali a realizovali odpovídající výsledky.

Vzhledem k potřebnosti profesního poradenství pro mladé lidi a stále více také pro starší lidi, kteří musí změnit své zaměstnání nebo přeorientovat svou kariéru, jsou nutné podrobnější informace o vyhlídkách různých povolání a o profesních trendech v jednotlivých odvětvích, segmentech trhu práce a v určitých regionech. Poradenské služby potřebují od nadřazených institucí a z jednotlivých profesí jasnější informace, aby mohly efektivněji vykonávat své úkoly.

Jen několik málo zemí (dosud) nemá odpovídající mechanismy pro anticipaci trendů v profesním a kvalifikačním vývoji. Naopak některé země vlastní širokou škálu, často

velmi konkurenčních nástrojů, např. pro zkoumání různých úrovní akademických nebo profesních kvalifikací, různých odvětví, regionů a jednotlivých povolání. Jiné země spoléhají na soukromé konzultanty nebo na univerzitní ústavy a výzkumníky, další mají propracovaný soubor veřejných institucí pokrývajících odvětvové a regionální rozdíly nebo různé úrovně dovedností. Jen několik zemí má sjednocenou a centralizovanou instituci odpovědnou za všechny aspekty spojené s profesemi a kvalifikacemi všeho druhu a na všech úrovních. Ani státní správa (instituce ústřední vlády nebo ministerstva) nemá vždy plnou odpovědnost. V některých zemích mají hlavní odpovědnost za odpovídající nástroje a mechanismy regionální nebo dokonce místní úřady. Jinde mají profesní instituce nebo organizace sociálních partnerů určitou samostatnost při provádění akcí a zakládají instituce, které jsou buď podporovány či financovány oficiálními orgány, nebo ne. Tato scéna je tudíž velmi odlišná v závislosti na tradicích každého členského státu, jeho kulturním a institucionálním vývoji. Vzhledem k tomu nepřináší žádný užitek, činí-li se rovnou závěry o nejlepším možném modelu vhodném pro aplikaci ve všech zemích.

Politici činitelé jsou často připraveni financovat snahy v této oblasti, ne vždy však zajistí řádné využití výsledků nebo jejich zhodnocení v širší diskusi, pokud jde o pozitivní nebo negativní důsledky pro vzdělávání, přípravu a zaměstnanost. V této oblasti, kde by předtím, než se bude přemýšlet o jakékoliv realizaci, mělo dojít k diskusi se širší veřejností, zainteresovanými stranami a organizacemi sociálních partnerů, převládají spíše vnitřní a expertní diskuse. Média, tisk a televize by měla hrát aktivnější roli v přenášení informací širšímu publiku, aby tak došlo ke komplexnější diskusi.

Měla by být ustavena permanentní zpětná vazba mezi výzkumníky a úředníky spojenými s lidmi z praxe, učiteli, instruktory a dalšími odborníky, která by umožňovala verifikaci adaptability a efektivnosti profesních a kvalifikačních profilů ve skutečné praxi.

Univerzity a vysoké školy by měly mít posílenou svou výzkumnou kapacitu a měly by pravidelněji studovat trendy ve vývoji profesí a kvalifikací, vyhlídky zaměstnanosti, problémy spojené s organizací práce, podniky a jejich vzdělávací potřeby.

Odvětvové a regionální či dokonce národní a evropské scénáře a strategie pro střednědobou a dlouhodobou podporu odborného vzdělávání by měly být vypracovány odborníky a navrhovány politickým činitelům a zainteresovaným lidem a organizacím (včetně sociálních partnerů), aby se zlepšil a urychlil jejich proces rozhodování. (Pozn. Metodologie tvorby scénářů jsou speciálně upraveny pro potřeby anticipace trendů ve vývoji odborného vzdělávání na odvětvové a regionální úrovni a v různých kulturách. Umožňují hodnocení potenciálního vlivu různých trendů, jejich pravděpodobnosti a významu. Delfská metoda dotazování expertů v různých kolech i systémy orientačního testování pro srovnávání indikátorů a výkonu systémů a podsystémů vzdělávání jsou srovnatelné nástroje pro provádění specializovanějších a hlubších výzkumů i pro podporu širších politických debat.

Měla by být založena evropská síť institucí a orgánů odpovědných za odborný/profesní vývoj a zejména za podporu nových profesních a vzdělávacích standardů, která by mohla být moderována CEDEFOP. Ta by měla umožňovat vzájemné učení a výměnu zkušeností, uvádět v chod společné podniky, provádět odvětvové studie a srovnávací přehledy. Práce prováděná v rámci této sítě by měla být spolufinancována z národních a evropských zdrojů. Mohla by tvořit podstatný základ pro sociální dialog na evropské

úrovni, zejména na odvětvové úrovni a u některých povolání vyznačujících se vysokým stupněm evropské mobility. Síť čili členská organizace by mohly neustále sledovat inovace a vypracovávat nebo obnovovat metodologické a technické nástroje pro pozorování vývoje profesí a poskytování rad politickým činitelům a pracovníkům z praxe o dobrých zkušenostech a pozitivních řešeních..

Nástroje na regionální, odvětvové a místní úrovni by měly být schopny poskytovat skutečný základ vědomostí centrálním orgánům a kooperativním sítím. Longitudinální a empirická šetření by mohla být zahájena s podniky a některými cílovými skupinami. Know how expertů, učitelů a instruktorů, manažerů a odborářů i účastníků vzdělávání by mělo být lépe využíváno.

Měl by být podstatně zlepšen vliv výzkumu a vývoje odborného vzdělávání na tvorbu politiky a obsah a procedury rozhodování sociálních partnerů. To předpokládá nový druh partnerství a zapojování do sítí. Izolovanost výzkumu není nadále obhajitelná, tak jako negace jeho výsledků ze strany politických činitelů a dalších aktérů, kteří se zabývají hlavně zvládním každodenní praxe. Rozšiřování výsledků výzkumu, jejich publikování a distribuci je třeba také financovat, nestačí jen vypracovat zprávy jako takové. Výzkum by se měl více orientovat na zákazníka a poskytování výsledků musí být urychleno, aby se udržel krok s rychlostí změn. Lidé z médií a novináři musí být školeni k tomu, aby lépe napomáhali při budování mostů mezi těmito dvěma světy .

## **Příloha 2**

### **System předvídání potřeby kvalifikací ve Francii**

/veřejná správa jakožto podpůrný orgán, organizace procesu, zúčastněné instituce/

Čerpáno z informačních materiálů francouzského Ministerstva zaměstnanosti a solidarity, Regionální observatoře zaměstnanosti a odborného vzdělávání v Burgundsku a konzultací s pracovníky této observatoře

#### **Poslání a úkoly veřejné správy v oblasti práce, zaměstnanosti a odborného vzdělávání** **přispívající svou činností k předvídání kvalifikačních potřeb**

##### MINISTERSTVO ZAMĚSTNANOSTI A SOLIDARITY

Podněcuje rozvoj profesního vzdělávání tak, aby se kvalifikace pracovníků přizpůsobovala požadavkům modernizace podniků a rovněž usnadňovala každému přístup k zaměstnání. Hraje hlavní roli v sociálním dialogu o otázkách práce, zaměstnanosti a odborného vzdělávání, při němž vychází ze svých studií, statistik, hodnocení a průzkumů.

Aktivity institucí řízených ministerstvem:

##### DARES

/Ředitelství pro stálý výzkum, studie a statistické údaje/

Dodává společně s INSEE (národní statistický úřad ve Francii) pravidelně statistická data z oblasti zaměstnanosti pro ministerstvo, sociální partnery, regionální rady, veřejný sektor, ekonomický tisk

Účastní se diskusí se sociálními partnery k otázkám práce, zaměstnanosti a odborného vzdělávání. Zpracovává konjunkturální syntézy a makroekonomické předpovědi. organizuje studijní dny spojující výzkumníky a pracovníky z praxe za účelem konfrontace jejich zkušeností. K tomu využívá své statistické údaje a zpracované studie

Dares má 3 podředitelství, přičemž k oblasti prognózování je možno vztáhnout činnost ředitelství pro zaměstnanost a trh práce

##### CEREQ – Centrum pro studium a výzkum kvalifikací

Veřejná výzkumná instituce zabývající se problematikou pracovních míst a podniků (patří zároveň do působnosti ministerstva pro výzkum)

##### CEE – Centrum pro studium pracovních míst

Veřejné výzkumné zařízení zaměřené na studium vztahů mezi vzděláváním, pracovními místy a vývojem profesí (patří zároveň do působnosti ministerstva školství)

#### **Orgány na regionální a nižší úrovni působnosti:**

DRTEFP – Regionální ředitelství práce, zaměstnanosti a odborného vzdělávání

DDTEFP – Ředitelství pro práci, zaměstnanost a odborné vzdělávání na správní úrovni departementu

DRTEFP (ředitelství pracujících od r. 1995)

Posilují působnost státu /ministerstva zaměstnanosti a solidarity/ v oblasti zaměstnanosti, práce a odborného vzdělávání na regionální úrovni; mimo jiné podporují komunikaci mezi regionální radou a sociálními partnery; regulují tok odborného vzdělávání, přispívají ke zlepšování kvality nabízeného vzdělání a kontrolují využívání veřejných fondů na tyto účely

Jsou místem, kde se utváří regionální strategie v oblasti práce, zaměstnanosti a odborného vzdělávání. Regionální ředitel pomáhá prefektovi při koordinaci jeho aktivit v oblasti úřadů práce, agentur pro vzdělávání dospělých, spolupráce se sociálními partnery...

DDTEFP / z hlediska hierarchie řízení je začleněno pod DRTEFP/

Plní úlohu operativního orgánu ministerstva, tvoří informační a poradenské místo pro zaměstnavatele, zaměstnance, odbory a zaměstnavatelské instituce

### Současný přístup k předvídání potřeb kvalifikace ve Francii

Francie využívá v současné době především kvalitativní postupy. V minulosti (1962-1980) prošla obdobím využívání kvantitativních metod určování ekonomických potřeb včetně plánování potřeby pracovních sil.

Hlavním úkolem v oblasti předvídání pracovního trhu a kvalifikací nyní je analyzování souvislostí mezi vývojem struktury zaměstnanosti a vývojem vzdělávacího systému. Podstatou je konfrontace těchto dvou relativně samostatných oblastí.

Analytické práce probíhají ve třech úrovních: národní, sektorové a lokální.

### **Organizace prognostických prací**

Na národní úrovni funguje BIPE – Úřad pro informace a ekonomické předvídání, který pracuje s modelem pro propočty potřeby přijímání pracovníků podle profesního zaměření. Na úrovni sektorů se zpracovávají prognostické studie (kvalitativní sektorové studie) na základě státních zakázek.. Byly dosud vypracovány pro zhruba 20 odvětví; někdy bývají zaměřené regionálně. Nejde o pravidelně se opakující práce. Zadávání studií podléhá určitým pravidlům (viz dále bod B).

Na lokální úrovni se prognostickým aktivitám věnuje OREF – Regionální observatoř pro zaměstnanost a odborné vzdělávání.

#### **A) Prognostické aktivity na národní úrovni**

Na národní úrovni jsou využívány tři modely, podle kterých jsou doporučovány různé scénáře nebo předpovědi:

- makroekonomický model, který odhaduje úroveň zaměstnanosti pro každé odvětví (model DIVA)
- model poskytující úroveň zaměstnanosti pro jednotlivé profesní kategorie (model CALIFE)
- model profesní a geografické mobility pracujících, který poskytuje informace o potřebě přijímání pracovníků pro každou profesní kategorii (model GESPER)

BIPE zpracovalo první prognózu pro ministerstvo školství a poté pro některé odvětvové profesní organizace (např. v metalurgii). Získané kvantitativní informace jsou doplňovány systematicky pomocí konzultací s vedoucími pracovníky příslušných oborů/odvětví a experty na zaměstnanost



Výsledky získané na národní úrovni byly předány na lokální úrovni rozhodovacím orgánům odpovědným za oblast vzdělávání a vzdělávací zařízení.

Výstupy však nebyly veřejně diskutovány ani analyzována jejich citlivost a stálost.

Na regionální úrovni jsou kvantitativní výsledky profesními organizacemi jen málo využívané. Tyto organizace preferují zpracování kvalitativních analýz.

### **B) Kontrakty na vypracování prognostických studií na sektorové úrovni – tzv. kvalitativní sektorové studie**

Studie jsou zpracovávány podle aktuální potřeby. Zadavatelem je stát ve spolupráci se zaměstnavateli. Zadání zakázky je vypracováno na základě diskusí s profesními organizacemi, resp. sociálními partnery. Ministerstvo se s profesními organizacemi dohodne na sestavě otázek, které má studie zodpovědět a ty jsou zahrnuty do kontraktu uzavřeného s řešitelem studie.

Řešitel studie je vybírán na základě vyhlášeného konkursního řízení. Státní komise složená z ministerstva práce, školství, zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců vybere řešitele na základě předložené nabídky. Řešitelem studie bývá některá soukromá či veřejná výzkumná organizace nebo poradenská firma. Nabídka musí obsahovat návrh zpracovaný variantně ve formě scénářů (vývoj mírný, normální, katastrofický).

Na financování sektorových prognostických studií se podílí stát, profesní organizace, zaměstnavatelé z příslušného odvětví, kolektivní fondy vytvářené na financování odborného vzdělávání a rovněž může být přispěvatelem Evropský sociální fond.

Základním přístupem při zpracování prognostické studie je diskuse se sociálními partnery a hledání názorového konsensu. Jde o výraz společné vůle, nalezení společně definované strategie přizpůsobování se budoucím změnám.

Sektorové studie jsou cenným zdrojem informací pro celou řadu subjektů:

- Podnikům poskytují vizi širšího kontextu v rámci odvětví, přinášejí pohled na vývoj profesí a možné problémy s náborem zaměstnanců. Vize jim umožní zasadit specifika svého podniku do širších souvislostí budoucího vývoje.
- Pracujícím umožňuje přizpůsobit se změnám, připravit se na profesní mobilitu.
- Stát díky sektorovým studiím poskytuje veřejným teritoriálním službám přesné informace, které jim pomáhají při přípravě projektů; sektorové studie slouží jako podpora pro rozhodování, pro definování politik.
- Vzdělávací instituce a agentury pro zprostředkování zaměstnání těží z informací o budoucích potřebách podniků pokud jde o profese a dovednosti pracovníků, ale také z informací o podmínkách zaměstnání a jejich budoucím vývoji nebo o profesní mobilitě. Ve studiích jsou rovněž obsaženy akční plány rozvoje odvětví a státu, kvantitativní a kvalitativní údaje o nabídce vzdělávání stejně jako dokumentární zdroje informací o sektorech.
- Poradenství pro rozvoj lidských zdrojů obohatí své analýzy o vyhlídky rozvoje ekonomiky a technologií v sektorech stejně jako o podnicích, které je tvoří. Cenné jsou údaje o organizaci práce, charakteristikách lidských zdrojů, o podnicích a jejich inovačních aktivitách.

### C) Aktivity na místní úrovni

#### Činnost Regionální observatoře zaměstnanosti a odborného vzdělávání

Ve Francii pracují na lokální úrovni tzv. Regionální observatoře zaměstnanosti a odborného vzdělávání (OREF), které jsou zřízeny na základě smluv uzavřených mezi státem a regiony. Každý francouzský region má v současné době svoji Observatoř.

Následující postup při zkoumání budoucí potřeby kvalifikací vychází z praktických zkušeností **OREF Burgundsko**.

OREF Burgundsko vznikl postupně od r. 1983, kdy Universita v Burgundsku organizovala pro experty a pracovníky z různých institucí a správy v regionu semináře zaměřené na odborné vzdělávání a zaměstnanost. Na seminářích byly prezentovány výsledky různých šetření, studie a data produkovaná zúčastněnými institucemi. Na základě toho bylo možné seznámit se s různými přístupy, problémy a užívanou terminologií. Rovněž se ukázalo, že některé regionální instituce již spolupracují, např. DRTEFP a INSEE nad tématy trhu práce a zaměstnanosti, Rektorát tj. řízení vysokého školství v regionu a CEREQ nad problémy integrace mladých do pracovního procesu. Spolupráce na seminářích ukázala, že **žádná instituce není schopná diagnostikovat problémy a formulovat doporučení v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti samostatně**, že je třeba k problému přistupovat komplexně.

Další etapou budování OREF bylo období od r. 1987. Byla ustavena pracovní skupina pro zaměstnanost, kvalifikace a vzdělávání při příležitosti vzniku Regionální rady (nositel rozhodovací pravomoci v regionu). Ukázalo se, že je nutné sjednotit terminologii, společné klasifikace a třídění, neboť informace v dokumentech jednotlivých účastníků byly obtížně identifikovatelné a propojitelné mezi sebou navzájem. Pracovní skupina připravila tzv. bílou knihu jako východisko společných analýz a vytváření společných nástrojů týkajících se odborného vzdělávání a zaměstnanosti.

Třetí etapa budování OREF spadá do období po r. 1989, kdy na základě iniciativy ministerstva práce byl **OREF oficiálně založen smlouvou mezi státem a regionem**. OREF není institucí v pravém slova smyslu. Funguje jako stálá síť, která propojuje instituce na základě jejich společného poslání. Žádná ze zúčastněných institucí nemá v rámci OREF nadřazené postavení.

Vnitřní strukturu OREF tvoří

- a) programový výbor
- b) skupina expertů
- c) stálý sekretariát

#### **Programový výbor**

Je složen z ředitelů různých institucí, které se podílejí nebo mají zájem na informacích či analýzách týkajících se vazeb mezi vzděláváním a povoláními v Burgundsku. Schází se 2x ročně s cílem:

- stanovit preference v programu výzkumu, který bude provádět skupina expertů
- určit zaměření činnosti expertů, různé formy jejich aktivit (vzdělávání, metodologická asistence...) určené pro partnery (stát, regionální Rada, profesní orgány)
- potvrdit účast každého z expertů na činnosti během celého roku, upřesnit délku úvazku (zpravidla 1-3 dny v týdnu).

### **Skupina expertů**

Každý z expertů je pracovníkem jiné instituce, které se podílejí na síti OREF: CEREQ, INSEE, IREDU (výzkumný ústav při Universitě v Burgundsku)- tyto instituce provádějí výzkum, připravují statistická data a studie DRTEFP, Rectorat, Regionální rada, DRAF (regionální rada pro zemědělství), AFPA (agentura pro odborné vzdělávání dospělých), ANPE (úřad práce)

### **Stálý sekretariát**

Tvoří dva stálí zaměstnanci OREF – sekretářka a technický pracovník, kteří vydávají brožury a organizují schůze a kontakty expertní skupiny.

### Zaměření OREF

- počáteční odborné vzdělávání
- vazba mezi zaměstnaností a vzděláváním z lokálního pohledu
- integrace učňů do pracovního procesu
- vývoj kvalifikací

### Úkoly OREF

- udržování přehledu o všech existujících šetřeních a analýzách týkajících se vzdělávání a zaměstnanosti
- zpracování připomínek k regionálním pracem a studiím
- navrhování studií a doplňkových analýz
- příprava nástrojů rozhodování
- příspěvky k názorovému obohacení politiků

### Způsob práce OREF

Základem je sektorový pohled na zaměstnanost a změny v kvalifikaci v regionu. Regionální partneři (zástupci státu, místní správy, vzdělávací sféry, nejvýznamnějších odvětví regionu) se každoročně setkávají k diskusi. OREF vytipuje v jejich informacích ty části, které jsou sporné, které jsou významné z hlediska vzdělávání a které mohou zásadně ovlivnit situaci v jednotlivých sektorech.

Používají dva vzájemně se doplňující přístupy.

První přístup vychází z propojení pracovních míst, odvětví a informací o růstu kvalifikace.

Druhý přístup získané poznatky uspořádává, přičemž se začíná diagnózou situace (využívá pravidelné šetření o uplatnění absolventů škol), dále vysvětluje příčiny probíhajících změn, identifikují se rozvojové faktory a pravděpodobnost jejich dalšího působení nebo útlumu. Na závěr jsou **vypracována doporučení, která usnadňují rozhodovací činnost regionálním a místním politikům odpovědným za trh práce a vzdělávání**. Tato doporučení jsou zejména zaměřena na zdůraznění nedostatků v nabídce počátečního a dalšího odborného vzdělávání. Délka posuzovaného období je cca příštích 3-5 let.

OREF užívá ke své práci všechny dostupné informace ze spolupracujících institucí. Každá instituce garantuje kvalitu svých dat. OREF samostatně žádá data nesbírání. Zkušenosti OREF Burgundy naznačují, že žádné přímé matematické či mechanické propojování informací o odborném vzdělávání a o zaměstnanosti nevede k cíli, že pro stanovení budoucích kvalifikačních potřeb v regionu a v určitém sektoru či odvětví je třeba propojit informace expertů řady institucí a jejich pečlivým vyhodnocováním a

společnými diskusemi nad průběžnými výsledky dospět k věrohodným doporučením pro vzdělávací instituce o očekávaném vývoji profesí v příštích letech.

#### Financování činnosti OREF

Přesun rozhodovací pravomoci ze státu na Regionální radu (volený orgán) znamenal ve Francii vytvoření nové formální procedury pro spolupráci. K profinancování určitých aktivit považovaných za preferenční se stát a Regionální rada dohodla sdružit své finanční prostředky.

Přímé výdaje OREF jdou na výplatu 2 stálých pracovníků, úhradu nákladů na tisk publikací a na nákup počítačů. Roční náklady OREF jsou cca 60 tis. EUR (informace z r. 2000). Polovinu z těchto nákladů hradí stát a polovinu Regionální rada.

Práce expertů není OREF hrazena. Experti jsou placeni ze svých mateřských organizací v rámci svého stálého pracovního úvazku. Financování činnosti OREF tímto způsobem funguje od r. 1989. Organizační flexibilita a nízké náklady vyhovují oběma financujícím stranám.

## Příloha 3

### **Přístup k prognózování potřeb kvalifikace ve Velké Británii**

/a jeho srovnání s metodikou prognózování vyvinutou v projektu Labouratory/

#### **Kvalifikace pro budoucnost**

**Mike Coles, Qualifications and Curriculum Authority, London**

/Stručný výtah z vystoupení na konferenci CEDEFOP “Early Recognition of Skill Requirements in Europe”<sup>4</sup> v Berlíně na jaře 2002/

Při srovnání pojetí včasného rozpoznávání kvalifikačních potřeb ve VB s metodikou prognózování kvalifikačních potřeb vyvinutou pro ČR v projektu Labouratory zjistíme, že přístup VB se soustředí zejména na problém obsahu kvalifikací, na včasné rozpoznání nových dovedností, které si budou muset osvojit pracovníci, aby v budoucnosti byli schopni aplikovat nejmodernější postupy a britská ekonomika tudíž byla konkurence schopná a aby tyto změny v obsahu práce včas dokázali promítnout do vzdělávacího systému. K tomu mají v Británii zřízenou řadu institucí a uplatňují národní systém kvalifikací v rámci jednotné národní sítě. K tomuto problému se přednáška p. Colese vyjadřuje v první části jeho vystoupení.

V ČR jde samozřejmě o totéž, tedy mít včas připravenou pracovní sílu schopnou aplikovat nejmodernější postupy ve všech oblastech činnosti. Metodika předvídání kvalifikačních potřeb vyvinutá v rámci projektu Labouratory je zaměřená trochu jinak. Slouží pro identifikování zejména kvantitativní relace mezi poptávkou a nabídkou profesí a odpovídajícího vzdělávání pro tyto profese (přestože k tomu užívá nejen kvantitativní, ale i kvalitativní metody). Záležitosti spojené s měnícím se obsahem vykonávaných profesí jsou řešeny spíše okrajově. Mění se obsah profesí a tomu přizpůsobovaný obsah vzdělávání (vzdělávací programy a kurikula) je předmětem jiných studií a projektů a činnosti jiných organizací (zejména NÚOV a MŠMT)

Ve VB však rovněž potřebují kvantifikovat nabídku a poptávku na pracovním trhu, avšak problém jim dělá zejména nedostatek konzistentních kvantitativních údajů o minulosti, ze kterých by byli schopni dělat prognózy tohoto druhu.

V poslední době se začali věnovat uplatnění tzv. metody scénářů, kterou pro identifikaci budoucích potřeb kvalifikací zkoušejí využívat. Tato metoda vznikla nejprve v oblasti podnikání (byla uplatněna např. v souvislosti s 2 ropnými krizemi v 70. letech minulého století). Spočívá ve vymýšlení pravděpodobných scénářů vývoje v příštích 10-20 letech a v testování strategií, jak scénáře naplnit. Není to tedy metodologie, která poskytuje nejlepší a jeden odhad nevyhnutelné budoucnosti, ale poskytuje nejpravděpodobnější strategický přístup, je určitou odvozeninou předvídání. Liší se od jiných strategických nástrojů a je dobré ji používat zároveň s jinými metodami předvídání. O aplikaci metody scénářů bylo referováno nedávno např. v OSN, v EC, v OECD. Některé země uplatňují metodu scénářů přímo v oblasti budoucích kvalifikací (např. Nový Zéland). Ve V.B. Future Learning Unit vypracovala společensko-ekonomické scénáře do r. 2020 a zahrnuje

---

<sup>4</sup> -zaměřena na prezentace různých přístupů ke zjišťování kvalifikačních požadavků a jejich výsledků a rovněž na založení mezinárodní sítě expertů a institucí zaměřených na výměnu informací v oblasti poznávání kvalifikačních potřeb, do níž bude začleněna i Česká republika na základě pozitivního přínosu v zavádění prognóz kvalifikačních potřeb trhu práce

do nich i dimenzi vzdělávání. Strategické plánování založené na metodě scénářů se začíná ve světě uplatňovat a je poměrně dobře hodnoceno.

Britský Úřad pro kurikula a kvalifikace pracoval na využití metody scénářů pro oblast kvalifikací v posledních dvou letech. První uplatnění proběhlo ve finančním sektoru, další v sektoru dopravy. Výběr sektoru pro aplikaci metody závisí na typu problémů, kterým sektor čelí (nedostatek dovedností, nové předpisy, které je třeba v sektoru uplatňovat, vnitrostátní a mezinárodní vývoj v sektoru, nutnost dodržování zvláštních bezpečnostních předpisů, udělování licencí pro výkon určitých profesí, změny v podnikatelském prostředí,... ).

Ve VB se věnují problémům včasného rozpoznání budoucích kvalifikačních potřeb již dlouhou dobu.

## Příloha 4

### Přístup k plánování pracovní síly a předvídání vzdělávacích potřeb<sup>5</sup> v Irsku

Model určený k předvídání vývoje povolání pro Irsko byl vyvinut ve spolupráci dvou irských institucí Agentury pro kvalifikaci a zaměstnanost (FÁS) a Ústavu pro ekonomický a sociální výzkum (ESRI). Tento projekt byl iniciován irským Ministerstvem práce v r. 1989. Ministerstvo uložilo FÁS zpracovat dostupné informace, na jejichž základě bude možné připravovat plány odborného vzdělávání a přípravy. Úloha FÁS v prognózách povolání vyplývá z jeho zodpovědnosti za zkoumání trendů a vývoje na trhu práce a z role poradce v otázkách zajištění kvalifikované pracovní síly pro irskou ekonomiku. Role ESRI je dána jeho odpovědností za přípravu ekonomických a sociálních analýz a rolí poradce pro formulování politických opatření. Od poloviny 80. let byl ESRI začleněn do přípravy sektorových prognóz zaměstnanosti s využitím jeho vlastního střednědobého prognostického modelu.

Výše zmíněný projekt FÁS/ESRI na vypracování modelu předvídání vývoje povolání pro Irsko vyvolal řadu otázek zaměřených na prognózování povolání. Irové proto zkoumali prognostické systémy užívané v Kanadě, Francii, Západním Německu, Holandsku, Velké Británii a Spojených státech. Výsledky tohoto zkoumání, které jim umožnilo poznat možnosti využití a rovněž omezení prognostických výsledků, ovlivnily strukturu jejich prognostického modelu.

Irové během posledních dvanácti let rychle překonali vážnou a dlouholetou hospodářskou stagnaci.

#### Faktory úspěchu:

- nabídka kvalitní pracovní síly,
- důraz na konkurenceschopnost ve všech oblastech,
- zásadní preference investic do rozvoje lidských zdrojů
- radikální zlepšení daňového systému,
- racionální využití strukturálních a kohezních fondů EU,
- dohody se sociálními partnery na národní úrovni (odborníky, zaměstnavateli a dalšími partnery) ohledně ekonomické a sociální politiky,
- reforma veřejného sektoru.

#### Praktické kroky v oblasti nabídky pracovních sil:

- **kvalitní předvídání (forecasting) změn v nabídce práce a poptávce po ní,**
- vytvoření efektivního systému kvalifikace a rekvalifikace spojeného zejména s vládou agenturou FÁS, který je nezávislý na systému tradičního školství,
- nové, finančně dobře zabezpečené instituce kvalifikačního vzdělávacího systému s důrazem na podnikání, strojírenství a manažerské dovednosti,

---

<sup>5</sup> Zdroje: 1. Strategický přístup Irska k rozvoji lidských zdrojů (Stručný výtah ze studií Johna Corcorana, Tony Baretta, Aidana Maloneyho a Johna Mc Gratha) zpracovali Ivan Fišera a Jana Šuchová;

2. Studie autorů uvedených v předchozím bodě v závorce

3. Forecasting Education and Training Needs in Transition Economies: Lessons from the Western European Experience, NVF 1999, Praha; část: The FÁS/ESRI/Occupational Forecasting Model for Ireland, Gerald Hughes

- vypláčení nadbytečných zaměstnanců v takovém schématu, aby byl usnadněn přesun mezi upadajícími výrobními obory a obory rostoucími - žádná podpora upadajícím oborům,
- posílení proaktivních služeb zaměstnanosti - kvalifikační aktivity, poradenství a analýzy, a **předvídání požadavků trhu práce.**

### **Předvídání nároků na pracovní síly jako východisko**

Výchozí strategická teze:

*" Abychom přilákali průmysl s vysokou přidanou hodnotou, musíme nejdříve připravit kvalifikované pracovníky s mnoha dovednostmi."*

Systém funguje se změnami od roku 1965 - začalo se s předpověďmi potřeby vysoce kvalifikovaných lidí pro průmyslový rozvoj. Financování přišlo ze zahraničních i domácích zdrojů. Systém se postupně zdokonaloval a je založen na spolupráci resortů, skupin odborníků, sociálních partnerů, vysokých škol, velkých firem a dalších podniků, regionálních struktur atp. **Systém je poměrně komplikovaný, založený na bohaté komunikaci a kooperaci.** Přináší však vysoký efekt a je základem dlouhodobé orientace hospodářské a vzdělanostní politiky Irska i jeho politického a sociálního konsensu.

Podstatným faktorem úspěšnosti Irska je pragmatické propojení problémových okruhů podnikání a zaměstnanosti do Ministerstva podnikání, obchodu a zaměstnanosti, a spojení okruhu vzdělávání s vědou do Ministerstva školství a vědy. **Činnost těchto ministerstev propojuje řada vládních nebo resortních agentur, jež jsou vybaveny rozsáhlými pravomocemi a finančními zdroji a jež jsou zvyklé na úzkou spolupráci a vzájemnou podporu.**

Systém předvídání a rozhodování v oblasti vzdělávání a kvalifikace pracovních sil se pak opírá o následující organizační síť:

**Forfás** je národní radou pro politiku a poradenství pro podnikání, obchod, vědu, technologie a inovace v rámci Ministerstva pro podnikání, obchod a zaměstnanost. Tento "myslící tank" se podílí na stanovení strategické orientace Irska na nejvhodnější obory a na konkurenceschopnost jeho lidských zdrojů. (Jde také o dlouhodobou orientaci na informační technologie a farmaceutický průmysl.)

V roce 1997 vláda ustavila **Partnerské fórum pro podnikání, vzdělávání a kvalifikaci.** To stojí na třech pilířích:

1. **Expertní skupina pro budoucí potřeby dovedností** (Expert Group on Future Skills Needs), která se zaměřuje na systematické identifikování budoucích potřeb různých odvětví a oborů na dovednosti (v širokém slova smyslu) a na poradenství v oblasti vzdělávání a kvalifikací. Tato skupina má odpovědnost za všechna odvětví a obory. Zastoupení jsou podnikatelé, vzdělavatelé, odboráři, tvůrci hospodářské politiky, veřejní činitelé, členové agentur průmyslové podpory.<sup>6</sup>
2. **FÁS** - agentura pro kvalifikaci a zaměstnanost, jež je součástí irského Ministerstva pro podnikání, obchod a zaměstnanost, a je hlavním pilířem tohoto ministerstva v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a kvalifikačních aktivit. Právě proto plní v síti

<sup>6</sup> Jde o obdobné agentury, jako je například u nás CzechInvest, CzechIndustry a CzechTrade.



předvídání budoucích kvalifikačních nároků významnou plánovací a informační funkcí.

3. **Agentura vyššího vzdělávání** (Higher Educational Authority), která se zaměřuje na udržení průběžného přehledu o poptávce a potřebě vyššího vzdělávání, na pomoc při koordinaci státních investic do vyššího vzdělávání, na přípravu návrhů na investice, na umístění grantů schválených parlamentem mezi univerzity a určené instituce, na podporu rovných příležitosti ve vyšším vzdělávání a na demokratizaci vzdělávání.

**Kromě toho ještě působí v oblasti předvídání kvalifikačních a vzdělanostních nároků následující instituce:**

**Partnerské fórum pro podnikání, vzdělávání a kvalifikaci** (Business, Education and Training Partnership Forum) vytváří prostředí, ve kterém se setkávají vzdělavatelé, lektori a představitelé podnikání, a kde mohou společně diskutovat pohledy expertních skupin.

**Implementační skupina pro dovednosti** (Skills Implementation Group) jejímž posláním je diskutovat a odsouhlasit nejlepší způsoby, jak implementovat doporučení Expertní skupiny pro budoucí potřeby dovednosti a tato doporučení pak uskutečňovat. Členy jsou vyšší úředníci veřejné správy. O postavení expertní skupiny svědčí i to, že členy implementační skupiny jmenuje právě předseda expertní skupiny pro budoucí potřeby dovedností.

Praktické studie v jednotlivých odvětvích se opírají o **Ústav pro ekonomický a sociální výzkum** (Economic and Social Research Institute - ESRI), o analytické a poradenské firmy, expertní týmy, firmy atp.

Podstatnou součástí kvalifikovaného předvídání jsou **studie o budoucích nárocích jednotlivých odvětví na pracovní síly a jejich vzdělání a výcvik** (Manpower and Training Sectoral Studies). FAS - vládní agentura pro kvalifikace a zaměstnanost zde hraje významnou roli a získala řadu zkušeností.

**Byly zpracovány odvětvové (sektorové) studie** například v oblasti strojírenství, chemie, tisku, oděvního a textilního průmyslu, potravinářství, nábytkářství, kožedělného průmyslu, obchodu a softwaru.

Obecně řečeno, cílem odvětvových studií je vyjasnit žádoucí vývoj jednotlivých průmyslových odvětví v kontextu ekonomického, sociálního a dalšího vývoje s výhledem pěti let a doporučit intervence v oblasti pracovních sil a kvalifikačních aktivit, jež jsou potřebné pro dosažení tohoto vývoje. Jedním z hlavních cílů je pomoci různým zainteresovaným aktérům učinit správná rozhodnutí o pracovních silách a kvalifikačních aktivitách v příslušném sektoru. (Jde o podporu národních i regionálních kvalifikačních institucí, vzdělávacích a výcvikových organizací, vlády a ministerstev, zaměstnavatelských a odborových reprezentací, jednotlivých firem i jednotlivců.)

Pro jednotlivé projekty jsou vytvářeny **řídící výbory** z hlavních interesentů - stakeholders (firmy, odbory, zaměstnavatelé, státní orgány atp.), které pomáhají plánovat práci, poskytují zpětnou vazbu, usnadňují kontakty a implementaci. Studie jsou flexibilní, aby

odpovídaly zvláštnostem jednotlivých odvětví, kombinují tvrdá i měkká data a jsou zaměřeny na budoucnost odvětví a na strategický rozvoj odvětví tak, aby bylo možné identifikovat potřeby rozvoje lidských zdrojů.

Sektorové studie jsou zpravidla **zpracovány základním týmem 3 až 4 specialistů** a různým počtem podpůrných spolupracovníků zaměřených zejména na sběr dat. **Základní tým má většinou následující specializace: ekonomie, statistika, projektování a analýza sběru dat, průzkumné metody se zaměřením na internetový průzkum a zejména zkušenost při projektovém řízení.**

## Smlouva

(podle § 269 obchodního zákoníku)

### **o převzetí a provozování kvantitativního modelu prognózování kvalifikačních potřeb trhu práce**

Smluvní strany

**Národní vzdělávací fond, o.p.s.**

**(Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání)**

se sídlem: Praha 1, Václavské nám 43, PSČ 110 00

IČO: 25751417

**zastoupený ředitelkou PhDr. Miroslavou Kopicovou**

(dále jen **Předávající**) na straně jedné

a

**Výzkumný ústav práce a sociálních věcí**

se sídlem: Praha 2, Palackého nám. 4, PSČ 128 01

IČO :45773009

zastoupený ředitelem Doc. Ing. Ladislavem Průšou, CSc.

(dále jen **Přejímající**) na straně druhé

se dohodly takto:

1. Přejímající potvrzuje převzetí kvantitativního modelu prognózování kvalifikačních potřeb pracovního trhu , který byl vyvinut jako součást řešení mezinárodního projektu „Regular Forecasting of the Training Needs: Comparative Analysis, Elaboration and Application of Methodology. “(Pravidelné předvídaní vzdělávacích potřeb: srovnávací analýza, vypracování a aplikace metodologie). Tento projekt byl financován s podporou Evropské komise v rámci programu Leonardo da Vinci na základě smlouvy č. CZ/98/2/06469/EA/III.2a/Cont.
2. Kvantitativní model je určený pro prognózování potřeb kvalifikace v pětiletém časovém horizontu na celonárodní úrovni v podmínkách České republiky. Přejímající je oprávněn převzatou metodiku k vypracovávání prognóz využívat.
3. Předávající se zavazuje v rámci svých možností poskytovat Přejímajícímu pomoc při zpracování prognóz zejména formou konzultací a doporučení.
4. Veškeré výsledky činnosti plynoucí z využití prognostického modelu určené k publikaci či jinému veřejnému šíření budou nejprve konzultovány s Předávajícím.
5. Veškeré prognostické výstupy budou opatřeny následující poznámkou: Metodika využitá při vypracování prognózy vznikla v rámci mezinárodního projektu „Pravidelné předvídaní vzdělávacích potřeb: srovnávací analýza, vypracování a aplikace metodologie“ s finanční podporou Evropské komise pod vedením Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání Národního vzdělávacího fondu, o.p.s. a za

přímé účasti CERGE-EI (Centrum pro ekonomický výzkum a postgraduální vzdělávání University Karlovy), ROA (Výzkumné centrum pro vzdělávání a trh práce) Universita Maastricht, Holandsko a ESRI (Ústav pro ekonomický a sociální výzkum) Irsko. Evropská komise neodpovídá za výsledky a využití této metodiky.

6. Přejímající se zavazuje, že nepředá prognostický model třetí osobě, pokud nebude s Předávajícím dohodnuto jinak. Výstupy nebudou předávány za úplaty, pokud nebude s Předávajícím dohodnuto jinak.
7. Přejímající bude v rámci svých možností dále model koncepčně a metodicky rozvíjet samostatně či ve spolupráci s dalšími odbornými pracovišti.
8. Přejímající se zavazuje, že v případě nevyužívání prognostického modelu po dobu jednoho roku bude model vrácen Předávajícímu. Rovněž v případě, že Přejímající nebude mít nadále zájem nebo možnost dál metodiku využívat, vrátí prognostický model zpět Předávajícímu.
9. Tato smlouva vychází z požadavků smlouvy citované v bodě 1., kterou uzavřel Předávající s Evropskou komisí a ze které vyplývá, že předávaný předmět této smlouvy je majetkem partnerů projektu a Evropské komise a může být předán k využití pouze při respektování podmínek vymezených smlouvou mezi Evropskou komisí a Předávajícím.
10. Smlouva se uzavírá na dobu neurčitou. Obsah této smlouvy lze po dohodě obou stran kdykoli změnit nebo doplnit na základě písemných dodatků, případně lze smlouvu vypovědět. V případě výpovědi smlouvy bude model neprodleně vrácen Předávajícímu.
11. Smlouva se vyhotovuje ve 4 exemplářích, po dvou výtiscích pro každou ze smluvních stran.

V Praze dne 23. září 2002

.....  
PhDr. Miroslava Kopicová  
Ředitelka NVF, o.p.s.

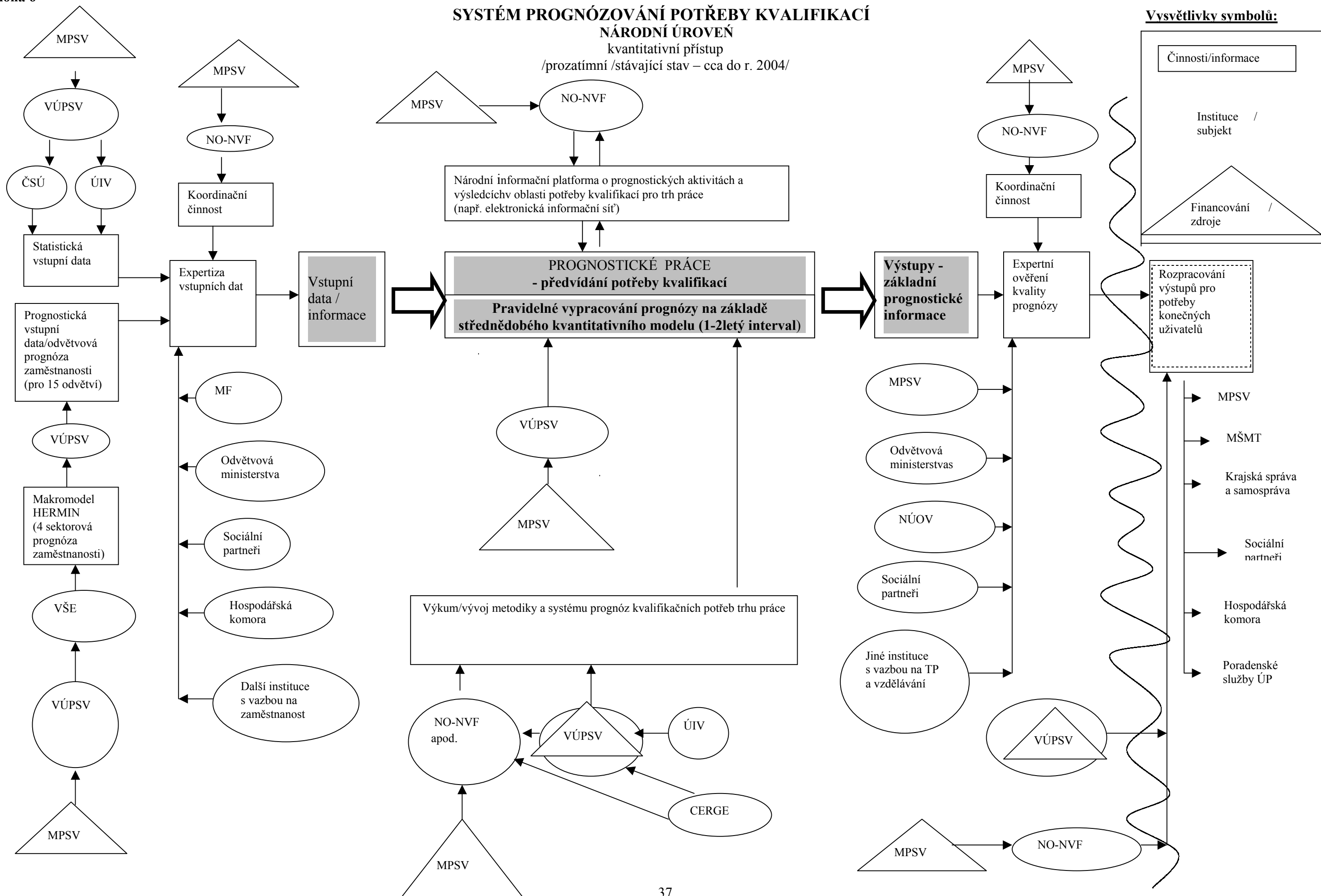
.....  
Doc. Ing. Ladislav Průša, CSc.  
ředitel VÚPSV

# SYSTÉM PROGNÓZOVÁNÍ POTŘEBY KVALIFIKACÍ

## NÁRODNÍ ÚROVEŇ

kvantitativní přístup

/prozatímní /stávající stav – cca do r. 2004/

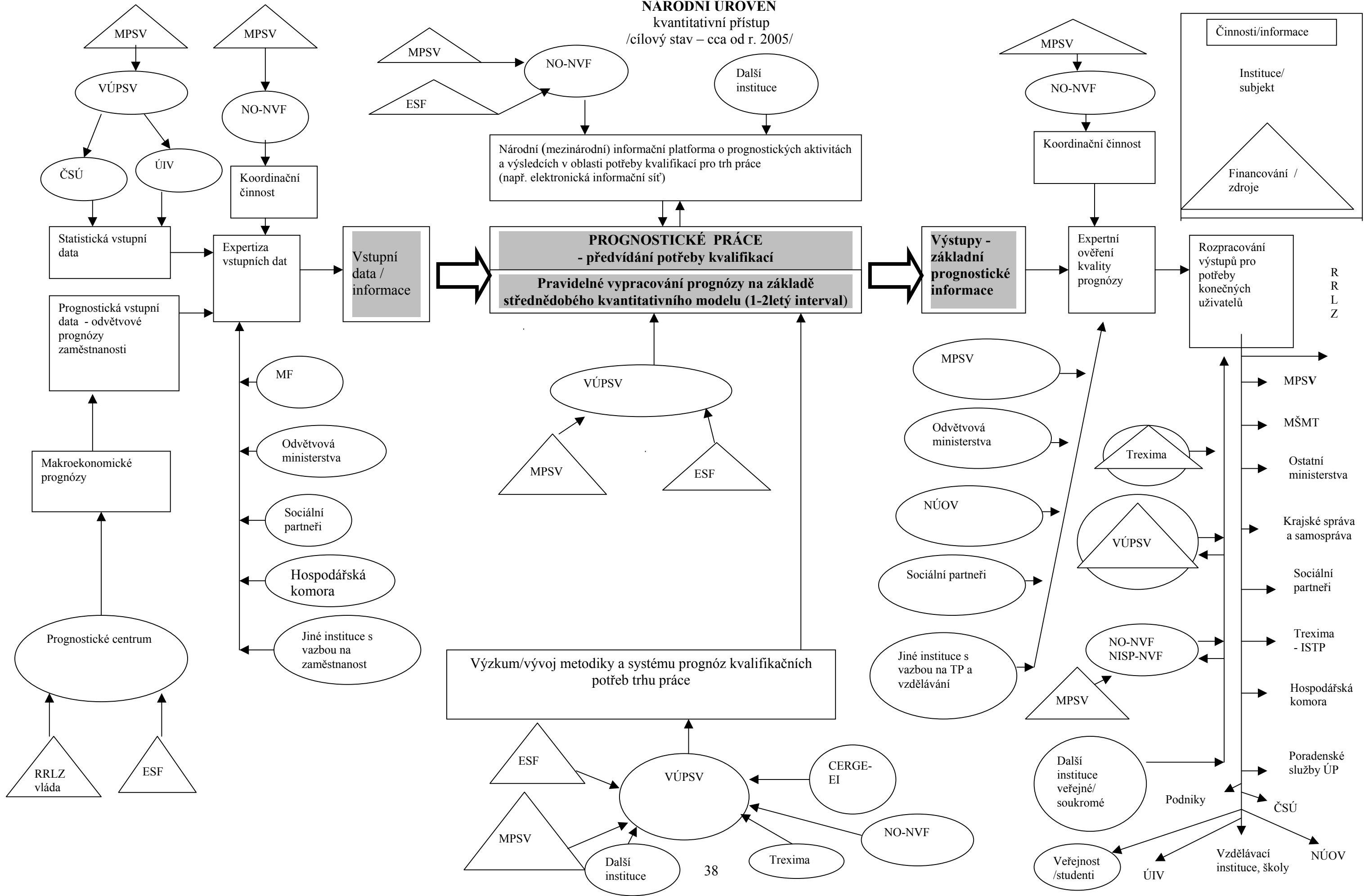
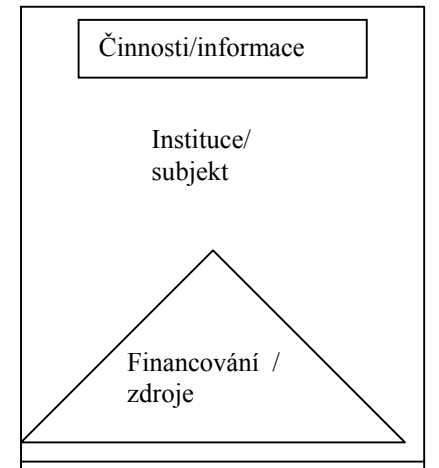


# SYSTÉM PROGNÓZOVÁNÍ POTŘEBY KVALIFIKACÍ

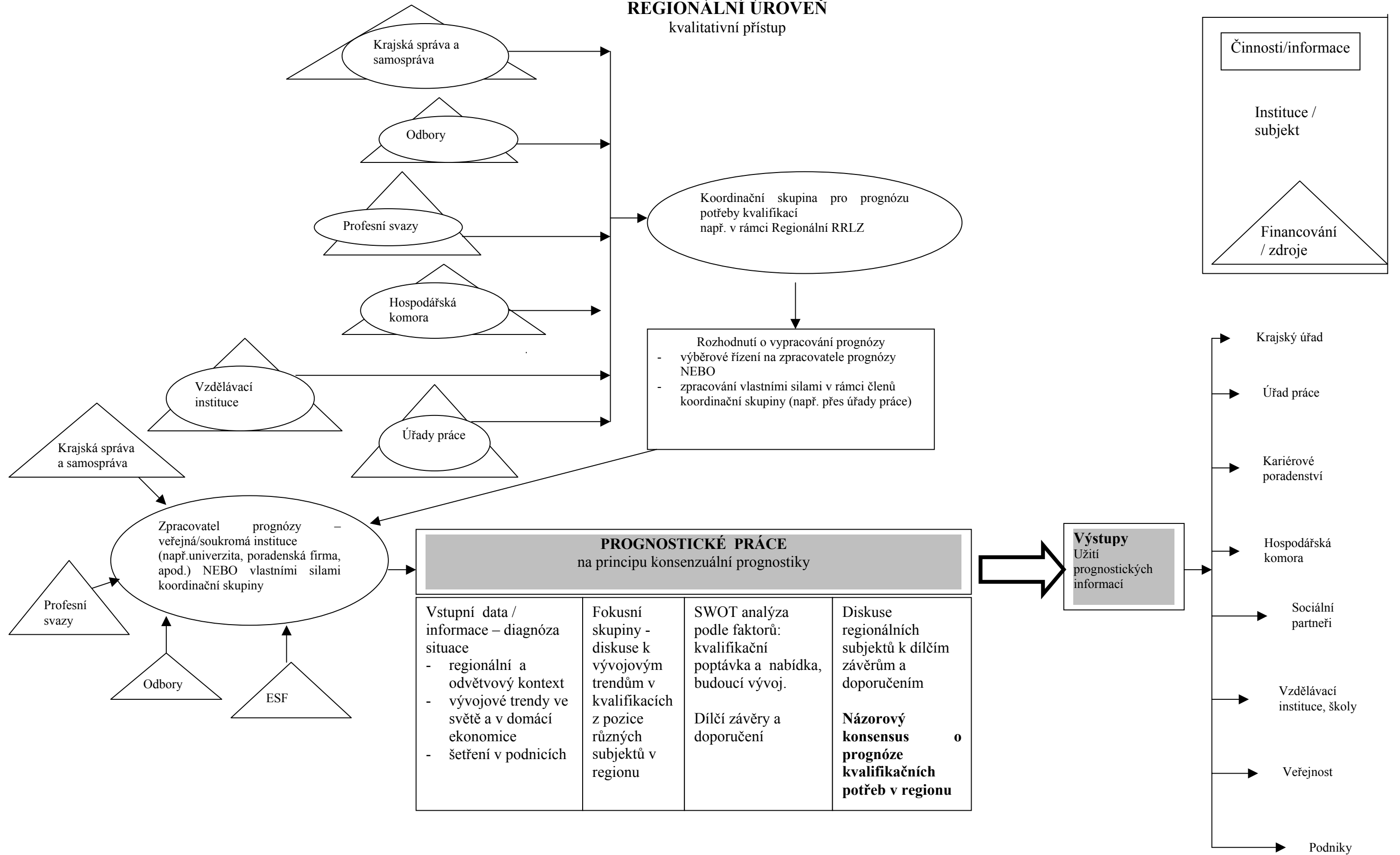
## NÁRODNÍ ÚROVEŇ

kvantitativní přístup  
/cílový stav – cca od r. 2005/

### Vysvětlivky symbolů:



## SYSTÉM PROGNOZOVÁNÍ POTŘEBY KVALIFIKACÍ REGIONÁLNÍ ÚROVEŇ kvalitativní přístup

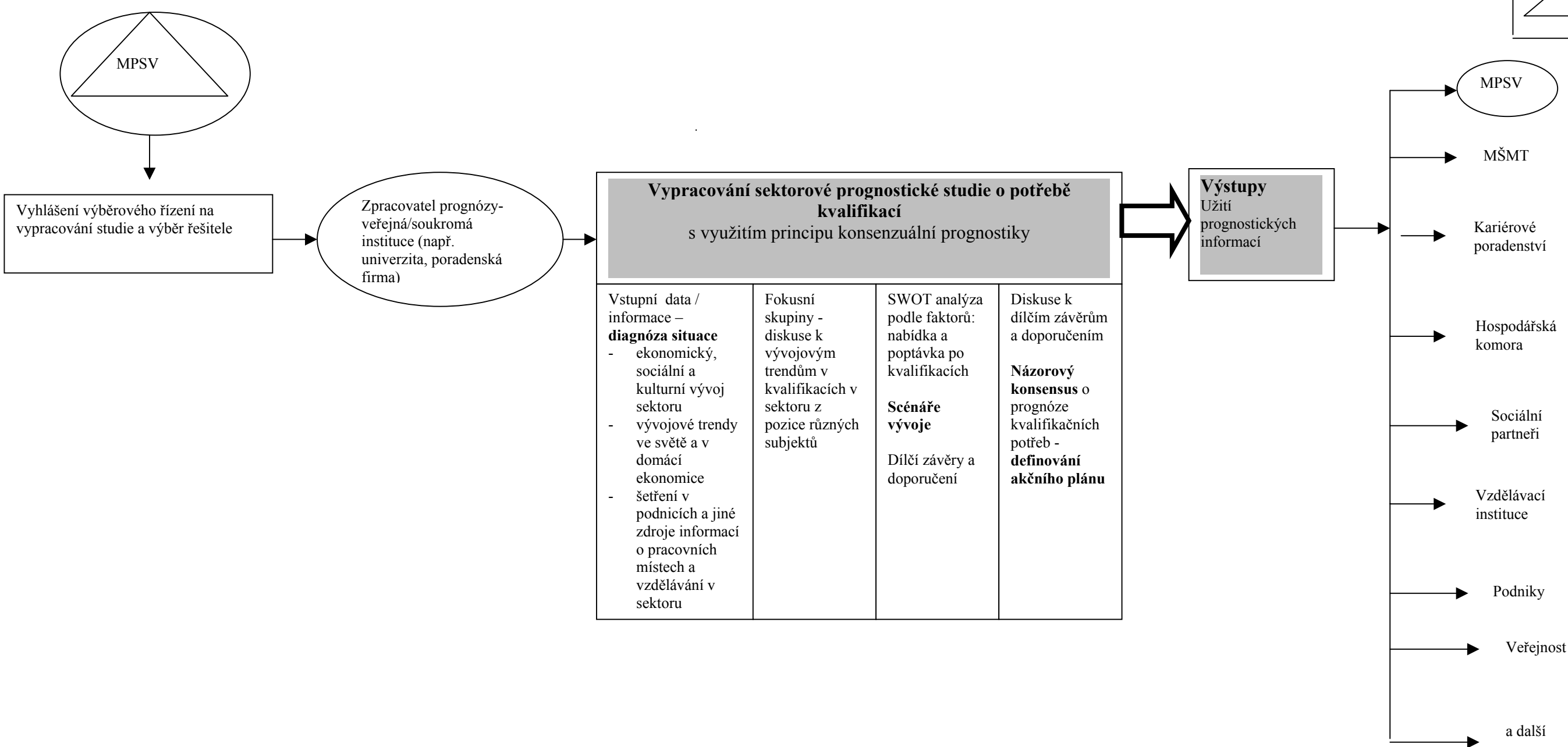
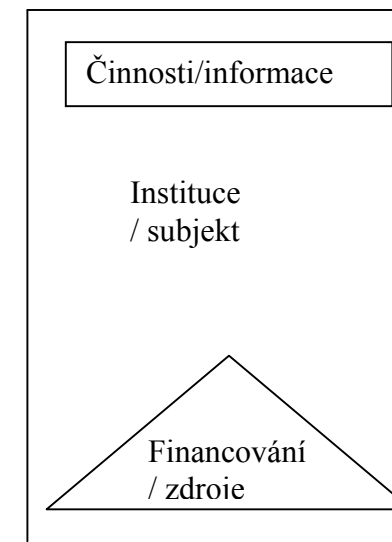


## SYSTÉM PROGNÓZOVÁNÍ POTŘEBY KVALIFIKACÍ

### Sektorové prognostické studie

kvalitativní přístup  
/prozatímní stav/  
národní úroveň

**Vysvětlivky symbolů:**



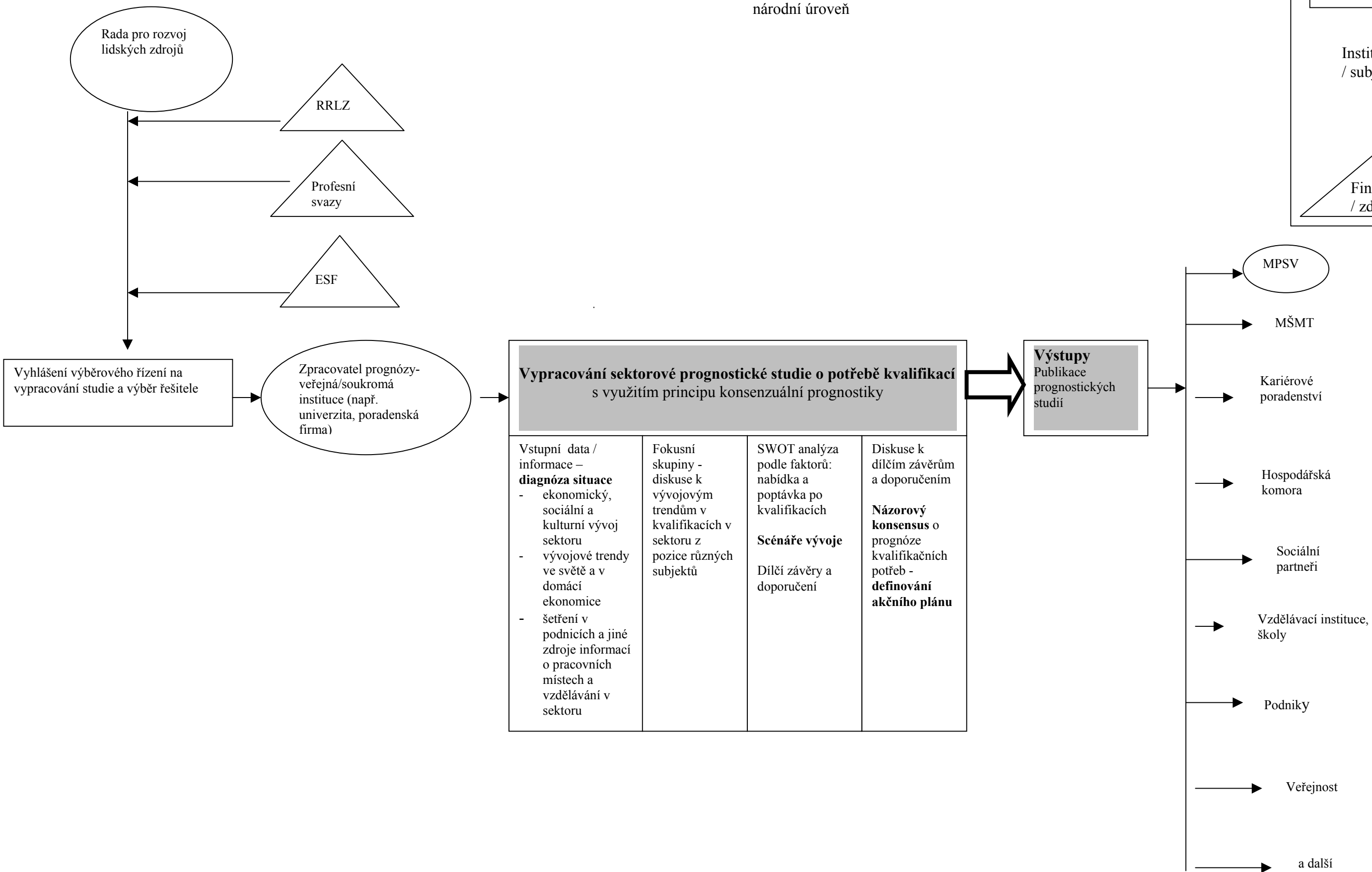
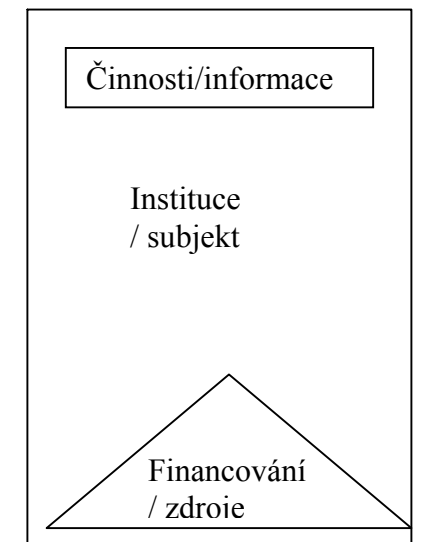


# SYSTÉM PROGNOZOVÁNÍ POTŘEBY KVALIFIKACÍ

## Sektorové prognostické studie

kvalitativní přístup  
/cílový stav/  
národní úroveň

### Vysvětlivky symbolů:



**NÁVRH SMLOUVY**  
Varianta A (dvě smlouvy)  
1. část - institucionální

**Smlouva o spolupráci na prognózách trhu práce podle vzdělání a profesí  
rámcí systému stálé prognostické činnosti**  
uzavřená ve smyslu ustanovení §51 Občanského zákoníku

**I. Smluvní strany**

Ministerstvo práce a sociálních věcí zastoupené ...  
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy zastoupené ...  
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí zastoupený ...  
Národní vzdělávací fond-Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání zastoupený  
...

se dohodly na vzájemné spolupráci vymezené touto smlouvou.

**II. Předmět smlouvy**

Předmětem smlouvy je trvalá spolupráce na prognóze potřeby kvalifikací pro pracovní trh na národní úrovni zpracovávané na základě kvantitativního prognostického modelu provozovaného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí zpravidla s ročním intervalem prognostických výstupů.

Z iniciativy výše uvedených ministerstev bude vytvořena stálá pracovní skupina pro prognózy, která bude poskytovat zpracovatelům prognózy konzultační podporu v průběhu prognostických prací, při hodnocení prognostických výstupů a při jejich rozpracování pro potřeby uživatelů. Půjde zejména o expertní posuzování vstupních dat prognostického modelu, doporučení pro korekce prognostických výstupů a pro jejich rozpracování pro konečné uživatele, doporučení pro zlepšení metodiky prognostických postupů.

**III. Organizační zabezpečení spolupráce**

Členy pracovní skupiny jsou zejména pracovníci výše zmíněných ministerstev, ale i dalších ministerstev a institucí odborně spojených s trhem práce, zaměstnaností a vzděláváním.

Koordinací spolupráce podle této smlouvy se pověřuje Národní vzdělávací fond-Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (dále jen „NO“). NO ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí předkládá pracovní skupině dokumenty k expertnímu posouzení a organizuje schůzky pracovní skupiny. Počet kontaktů s pracovní skupinou k předmětu smlouvy nepřevyší zpravidla počet 3x ročně

**IV. Finanční zabezpečení spolupráce**

Spolupráce v rámci pracovní skupiny je bezplatná. Náklady na zajištění činnosti koordinátora, kterým je NO, budou hrazeny Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě každoročně vypracovaného rozpočtu potvrzeného dvoustrannou smlouvou mezi NO a Ministerstvem práce a sociálních věcí.

**V. Práva a povinnosti vyplývající ze spolupráce**

Členové pracovní skupiny podílející se svojí konzultační činností na vypracování prognózy mohou získávat bezplatně prognostické výstupy a využít jich nekomerčním způsobem ke své činnosti. Způsob využití výsledků bude konzultován se zpracovatelem prognózy a respektována jeho případná doporučení.

## **VI. Závěrečná ustanovení**

Smlouva se uzavírá na dobu neurčitou a vstupuje v platnost dnem podpisu smluvních stran. Smluvní strany si vyhrazují právo vypovědět tuto smlouvu. O vypovězení smlouvy je třeba informovat písemně ostatní smluvní strany nejméně 6 měsíců před ukončením smluvního vztahu. Veškeré změny této smlouvy jsou možné pouze písemnými dodatky podepsanými všemi smluvními stranami.

V Praze dne

Podpisy smluvních stran

**NÁVRH SMLOUVY**  
Varianta A (dvě smlouvy)  
2. část - prováděcí

**Smlouva o poskytování dat a informací pro prognózy trhu práce podle vzdělání a profesí v rámci systému stále prognostické činnosti**  
uzavřená ve smyslu ustanovení §51 Občanského zákoníku

**I. Smluvní strany**

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí zastoupený ředitelem..... ,  
Ústav pro informace ve vzdělávání zastoupený ředitelem.....,  
Český statistický úřad zastoupený předsedou ..... ,  
Vysoká škola ekonomická - *pracoviště provozující model Hermin-* zastoupená .....

se dohodly na vzájemné spolupráci vymezené níže v předmětu smlouvy.

**II. Předmět smlouvy**

Předmětem smlouvy je pravidelné poskytování statistických dat a údajů pro zpracování prognózy trhu práce podle vzdělání a profesí na základě kvantitativního prognostického modelu provozovaného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí je příjemcem těchto dat a údajů. Druh statistických dat a údajů, termíny a poskytovatel jsou vymezeny v příloze této smlouvy.

**III. Práva a povinnosti vyplývající z poskytování dat**

Data a údaje označené v příloze budou poskytovány bezplatně. Ostatní budou poskytovány za úplatu ve výši dohodnuté v individuální smlouvě. Smluvní strany přispívající bezplatně poskytováním dat a údajů k vypracování prognózy mohou získávat bezplatně prognostické výstupy a využít jich nekomerčním způsobem ke své činnosti. Způsob využití prognostických výstupů bude konzultován se zpracovatelem prognózy a respektována jeho případná doporučení.

**IV. Závěrečná ustanovení**

Smlouva se uzavírá na dobu neurčitou a vstupuje v platnost dnem podpisu smluvních stran. Smluvní strany si vyhrazují právo vypovědět tuto smlouvu. O vypovězení smlouvy je třeba informovat písemně ostatní smluvní strany nejméně 6 měsíců před ukončením smluvního vztahu. Veškeré změny této smlouvy jsou možné pouze písemnými dodatky podepsanými všemi smluvními stranami.

**V Praze dne**

**Podpisy smluvních stran**

Příloha ke  
**Smlouvě o poskytování dat a informací pro prognózy trhu práce podle vzdělání a profesí v rámci systému stálé prognostické činnosti**

**Bezplatně poskytovaná data:**

Poskytovatel	Druh dat	Termín
Český statistický úřad	Struktura pracovních sil - Výběrová šetření pracovních sil, individuální data zjišťovaná čtvrtletně	Každé dva měsíce po začátku dalšího zjišťovacího období
Český statistický úřad	Demografická data	Ve dvouletém intervalu podle aktualizace dat
Ústav pro informace ve vzdělávání-odd. informačních výstupů a analýz	Data o absolventech škol; struktura absolventů a výhled na příštích pět školních let	Březen následujícího kalendářního roku

**Data poskytovaná za úplatu**

Poskytovatel	Druh dat	Termín
Vysoká škola ekonomická <i>pracoviště provozující model Hermin</i>	5-letý odhad zaměstnanosti ve 4 sektorech (vládním, zemědělském, ve výrobě a službách) na základě makroekonomického modelu HERMIN	Každoročně
Ústav pro informace ve vzdělávání	Data pro odhad podílu absolventů škol, kteří se hlásí po maturitě na vysokou školu, a ostatních, kteří jdou na trh práce	Víceletý interval

**NÁVRH**  
Varianta B (jedna smlouva)

**Smlouva o spolupráci na prognózách trhu práce podle vzdělání a profesí v rámci systému stálé prognostické činnosti**  
uzavřená ve smyslu ustanovení §51 Občanského zákoníku

**I. Smluvní strany**

Ministerstvo práce a sociálních věcí zastoupené .....  
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy zastoupené ....  
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí zastoupený .....  
Národní vzdělávací fond – Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání zastoupený  
...  
Ústav pro informace ve vzdělávání zastoupený .....  
Národní ústav odborného školství zastoupený .....  
Český statistický úřad zastoupený .....  
Vysoká škola ekonomická - *pracoviště provozující model Hermin* – zastoupená ...

se dohodly na vzájemné spolupráci vymezené níže v předmětu smlouvy.

**II. Předmět smlouvy**

Předmětem smlouvy je trvalá spolupráce na prognóze potřeby kvalifikací pro pracovní trh na národní úrovni zpracovávané na základě kvantitativního prognostického modelu provozovaného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí zpravidla s ročním intervalem prognostických výstupů.

Smluvní strany vytvoří stálou pracovní skupinu pro prognózy, která bude poskytovat zpracovatelům prognózy konzultační podporu v průběhu prognostických prací, při hodnocení prognostických výstupů a při jejich rozpracování pro potřeby uživatelů. Půjde zejména o expertní posuzování vstupních dat prognostického modelu, doporučení pro korekce prognostických výstupů a pro jejich rozpracování pro konečné uživatele, doporučení pro zlepšení metodiky prognostických postupů.

Předmětem spolupráce je dále poskytování statistických dat a údajů Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí pro vypracování prognózy. Druh statistických dat a údajů, termíny a poskytovatel jsou vymezeny v příloze této smlouvy.

**III. Organizační zabezpečení spolupráce**

Členy pracovní skupiny jsou zejména pracovníci smluvních stran, ale i dalších ministerstev a institucí odborně spojených s trhem práce, zaměstnaností a vzděláváním.

Koordinací spolupráce podle této smlouvy se pověřuje Národní vzdělávací fond-Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (dále jen „NO“). NO ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí předkládá pracovní skupině dokumenty k expertnímu posouzení a organizuje schůzky pracovní skupiny. Počet kontaktů s pracovní skupinou k předmětu smlouvy nepřevyší zpravidla počet 3x ročně

**IV. Finanční zabezpečení spolupráce**

Spolupráce v rámci pracovní skupiny je bezplatná.

Náklady na zajištění činnosti koordinátora, kterým je NO, budou hrazeny Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě každoročně vypracovaného rozpočtu potvrzeného dvoustrannou smlouvou mezi NO a Ministerstvem práce a sociálních věcí.

#### **V. Práva a povinnosti vyplývající ze spolupráce**

Data a údaje označené v příloze budou poskytovány bezplatně. Ostatní budou poskytovány za úplaty ve výši dohodnuté v individuální smlouvě.

Smluvní strany přispívající bezplatně poskytováním dat a údajů nebo konzultační činností v pracovní skupině k vypracování prognózy mohou získávat bezplatně prognostické výstupy a využít jich nekomerčním způsobem ke své činnosti. Způsob využití prognostických výstupů bude konzultován se zpracovatelem prognózy a respektována jeho případná doporučení.

#### **VI. Závěrečná ustanovení**

Smlouva se uzavírá na dobu neurčitou a vstupuje v platnost dnem podpisu smluvních stran. Smluvní strany si vyhrazují právo vypovědět tuto smlouvu. O vypovězení smlouvy je třeba informovat písemně ostatní smluvní strany nejméně 6 měsíců před ukončením smluvního vztahu. Veškeré změny této smlouvy jsou možné pouze písemnými dodatky podepsanými všemi smluvními stranami.

V Praze dne

Podpisy smluvních stran

Příloha ke  
**Smlouvě o spolupráci na prognózách trhu práce podle vzdělání a profesí v rámci  
systému stálé prognostické činnosti**

**Bezplatně poskytovaná data:**

Poskytovatel	Druh dat	Termín
Český statistický úřad	Struktura pracovních sil - Výběrová šetření pracovních sil, individuální data zjišťovaná čtvrtletně	Každé dva měsíce po začátku dalšího zjišťovacího období
Český statistický úřad	Demografická data	Ve dvouletém intervalu podle aktualizace dat
Ústav pro informace ve vzdělávání-odd. informačních výstupů a analýz	Data o absolventech škol; struktura absolventů a výhled na příštích pět školních let	Březen následujícího kalendářního roku

**Data poskytovaná za úplatu**

Poskytovatel	Druh dat	Termín
Vysoká škola ekonomická <i>pracoviště provozující model Hermin</i>	5-letý odhad zaměstnanosti ve 4 sektorech (vládním, zemědělském, ve výrobě a službách) na základě makroekonomického modelu HERMIN	Každoročně
Ústav pro informace ve vzdělávání	Data pro odhad podílu absolventů škol, kteří se hlásí po maturitě na vysokou školu, a ostatních, kteří jdou na trh práce	Víceletý interval