

INFORMAČNÍ PŘÍLOHY

1. Příloha 1 „Informační systém o průměrném výdělku“ str.2
2. Příloha 2 „Informační systém o pracovních podmínkách“ str.5
3. Příloha 3 „Regionální statistika ceny práce“ str.8
4. Příloha 4 „Integrovaný systém typových pozic – nástroj komunikace na trhu práce“ str.11
5. Příloha 5 „Kvalitativní analýza trhu práce - Kartotéka typových pozic“ str.16
6. Příloha 6 „Přehled výstupů ČSÚ, které se vztahují k RLZ v regionech“ (viz příloha In Soubor textu 2.1 / 2.5Metod-Prilohy3.xls)
7. Příloha 7 „Odkazy na vybrané mezinárodní statistiky, vztahující se k RLZ“ (viz příloha In Soubor textu 2.1 / 2.6Metod-Prilohy4.xls)

Informační systém o průměrném výdělku - ISPV

1. Význam informačního systému

Informační systém o průměrném výdělku je čtvrtletní zjišťování výdělků podle profesí. Jedná se o pravidelné, výběrové šetření průměrných hodinových výdělků, hrubých mezd vyplacených jednotlivcům od počátku roku, struktury mezd a odpracovaného času u konkrétních pracovních pozic.

Statistické zjišťování ISPV, prováděné Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR je zařazeno do programu statistických zjišťování Českého statistického úřadu. Doplňuje státní statistiku práce, realizovanou Českým statistickým úřadem, detailním pohledem na situaci u jednotlivých profesí.

ISPV sleduje aktuální stav a vývoj mzdové úrovně, zaznamenává diferenciaci výdělků u pracovních pozic v široké škále pohledů přes typ organizace (odvětvová příslušnost, kraj sídla, typ hospodaření, velikost), typ vykonávané práce (zaměstnání KZAM, tarifní stupeň) až po osobní charakteristiky zaměstnanců (pohlaví, věk, kvalifikace, délka pracovního úvazku).

Informační systém poskytuje údaje o ceně práce profesí od roku 1993.

2. Uživatelé informačního systému

ISPV nabízí statistická data všem účastníkům trhu práce a managementu rozvoje lidských zdrojů, zejména:

- zaměstnavatelům, vlastníkům
 - . hodnocení konkurenceschopnosti - porovnání ceny práce u profesí ve firmě se situací v okolí
 - . formulování strategie hmotné motivace zaměstnanců
 - . podnět při rozhodování o investování do nových pracovních míst
- zaměstnancům
 - . posouzení vlastní ceny práce ve vztahu k obecným trendům
 - . podklad k rozhodování o další kvalifikační a profesní orientaci
- nezaměstnaným, žáků a studentům
 - . korekce vlastního očekávání podle skutečné mzdové úrovně
 - . podklad k rozhodnutí při výběru zaměstnání z nabídky
 - . podklad při rozhodování o zaměření studia podle úrovně oceňování práce příslušných povolání
- zprostředkovatelům práce
 - . konkretizace nabídky při zprostředkování práce, při profesním poradenství
 - Ministerstvu práce a sociálních věcí
 - . analyzování a prognózování mzdového vývoje

- . podklad pro legislativní tvorbu, pro korigování státní mzdové politiky
- . koncipování platové politiky v organizacích financovaných státem
- . poskytování srovnatelných informací institucím EU
- dalším státním a regionálním institucím
 - . makroekonomické analýzy a prognózy
 - . usměrňování rezortní mzdové a platové politiky
 - . podklad pro řízení rozvoje regionů
 - . podklad pro usměrňování proexportní politiky
- sdružením zaměstnavatelů a odborovým orgánům
 - . podklad pro jednání vrcholových orgánů sociálních partnerů
 - . podklad pro kolektivní vyjednávání ve mzdové oblasti
- teoretické frontě
 - . zdroje dat pro ekonomické analýzy, prognózy, studium ekonomických jevů ve společnosti
 - . mezinárodní srovnání ceny práce a konkurenceschopnosti.

3. Organizace informačního systému

Gestorem Informačního systému o průměrném výděлку je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Vývoj a realizaci zabezpečuje „Komise pro řízení a koordinaci prací spojených s informačním systémem o ceně práce“, v níž působí kompetentní pracovníci MPSV, MF, MPO, ČSÚ, zástupci vrcholových orgánů sociálních partnerů, vědecké fronty a zpracovatelské organizace.

Statistickými jednotkami pro ISPV jsou zaměstnanci, za něž předávají požadované vstupy respondenti ISPV – zaměstnavatelé, ekonomické subjekty.

Šetření ISPV je vyčerpávající pro subjekty s počtem zaměstnanců 1000 a více osob a výběrové pro ostatní ekonomické subjekty. Výběr respondentů je náhodný stratifikovaný podle odvětví, velikosti organizací a regionů.

Data sbíraná od respondentů mají formu databázových souborů a obsahují informace o firmě a informace o jednotlivých zaměstnancích. Data jsou přebírána z firemních informačních systémů pro výpočet mezd a personální evidenci a jsou předávána na MPSV..

O pracovních pozicích a zaměstnancích je k dispozici více než dvacet údajů. Ty identifikují jednak vykonávané zaměstnání a jeho složitost, dále věk, pohlaví a vzdělání zaměstnance a především hodnoty šetřených údajů o mzdách a odpracovaném čase zaměstnance. Nejsou sbírána data, umožňující identifikaci konkrétního jednotlivce.

Výběrový soubor ISPV je reprezentativní. Je vytvářen náhodným výběrem z registru ekonomických subjektů na principu stratifikace přes odvětví OKEČ, region a velikost organizace. Výsledky za 2.čtvrtletí 2001 jsou podloženy vstupy od **1,1 milionů zaměstnanců ze 3200 organizací** .

4. Výstupy informačního systému

Výsledky jsou prezentovány v široké škále standardních výstupů pro jednotlivé uživatele. Základem jsou přehledy výdělků a odpracovaného času podle profesí, věku, vzdělání a pohlaví zaměstnanců, předávané v publikační verzi všem respondentům šetření, sdružením zaměstnavatelů, odborovým svazům a v digitální verzi předkládané všem zájemcům prostřednictvím internetu.

Průměrné hodnoty sledovaných statistických znaků (průměrných hodinových výdělků, hrubých mezd, složek mezd a odpracovaného času) jsou uspořádány podle těchto třídících faktorů nebo jejich kombinací:

- region - výdělková úroveň u profesí na úrovni kraje
- typ organizace - výdělková úroveň u profesí v rámci odvětví (OKEČ)
- typ práce - typy zaměstnání (hlavní třídy), 390 skupin zaměstnání, 3500 konkrétních zaměstnání podle číselníku Klasifikace zaměstnání KZAM-R (srovnatelnost s mezinárodní klasifikací zaměstnání ISCO-88)
- složitost práce - vyjádření přes tarifní (platový) stupeň
- charakteristika osob - pohlaví, věk, vzdělání, typ úvazku zaměstnance.

Vstupní data jsou využívána k sestavování dalších nestandardních přehledů podle objednávky konkrétních uživatelů, různých podkladů pro státní instituce, výzkumné ústavy a vysoké školy k odborným analýzám. Jsou sestavovány také speciální analýzy pro podnikový management rozvoje lidských zdrojů, srovnávající mzdovou situaci ve firmě s obecnými trendy odměňování zaměstnanců v regionálním nebo oborovém měřítku.

5. Přístup k výsledkům

Výstupy pro odbornou veřejnost volně přístupné na internetu :

- www.mpsv.cz / Příjmy a životní úroveň / Výsledky
informačního systému o průměrných výdělcích
přehled výsledků, výběr podle zaměstnání KZAM
- www.trexima.cz / Statistika / Aktuální výsledky

Další informace poskytnout pracovníci Odboru mzdové politiky MPSV ČR, tel. 02/21 922 540, 02/ 21 922 355 nebo zpracovatelské firmy Trexima spol. s r.o., Zlín, tel. 067/ 760 12 17, 067/ 760 12 11.

Informační systém o pracovních podmínkách - ISPP

1. Význam informačního systému

Informační systém o pracovních podmínkách je pravidelné roční šetření důležitých mzdových a vybraných pracovněprávních a pracovních podmínek sjednaných mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců v kolektivních smlouvách. Jedná se o pravidelné, výběrové šetření nasmlouvaných mzdových tarifů, příplatků ke mzdě, odměn za pracovní pohotovost, pracovní doby, prodloužené dovolené a dalších nadstandardních výhod poskytovaných zaměstnancům.

Statistické zjišťování ISPP organizuje a řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Je unikátním, v jiných zemích neprováděným šetřením, poskytujícím účelné srovnání a inspiraci pro jednání sociálních partnerů na podnikové, regionální i celostátní úrovni. Dává relativně objektivní údaje o obecných trendech pro obě strany kolektivního vyjednávání, což výrazně urychluje proces tvorby vyšších a podnikových kolektivních smluv a vede ke snadnějšímu dosažení kompromisů při vyjednávání.

ISPP sleduje aktuální stav v daném roce a vývoj sjednaných podmínek mzdového růstu, forem odměňování, pracovních a sociálních podmínek v krajích a v odvětvích v členění podle odborových svazů. K dispozici jsou časové řady výsledků ISPP od roku 1993.

2. Uživatelé informačního systému

Výsledky Informačního systému o pracovních podmínkách jsou k dispozici pro management rozvoje lidských zdrojů, sdružení zaměstnavatelů a odborové orgány na všech úrovních. Určeny jsou zejména:

- složkám tripartity ve firmách
 - . poskytování argumentů ke kolektivnímu vyjednávání vyhodnocením situace a obecných trendů v kraji či v resortu
- regionálním složkám tripartity
 - . analytický materiál pro posuzování výsledků vyjednávání v předchozím období jako východisko pro formulování koncepce přístupů regionálních složek tripartity
 - . datový podklad využitelný při řešení krizových situací sociálních vztahů v regionu
- centrálním orgánům tripartity
 - . podklad a inspirace pro sjednávání vyšších kolektivních smluv
 - . datová základna pro vzájemné jednání k dosahování sociálního smíru
- zaměstnavatelům
 - . poskytování podkladů k hodnocení konkurenceschopnosti z hlediska sociálních nákladů
 - . poskytování inspirace pro koncipování sociální politiky firmy
 - . podklad pro posouzení nákladů na pracovní sílu v regionu potenciálním investorům

. formulování strategie hmotné i nehmotné motivace zaměstnanců

➤ teoretické frontě

. zdroje dat pro ekonomické analýzy, prognózy sociálního vývoje kraje
. mezinárodní srovnání ceny práce a konkurenceschopnosti

➤ správnímu systému kraje

. podklad pro řízení rozvoje regionů.
. srovnání obecné úrovně mzdových a pracovních podmínek v konkurujících si regionech
. podklad pro usměrňování proexportní politiky v regionu apod.

3. Organizace informačního systému

Gestorem Informačního systému o pracovních podmínkách je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spolu s Českomoravskou konfederací odborových svazů..

Vývoj a realizaci zabezpečuje „Komise pro řízení a koordinaci prací spojených s informačním systémem o ceně práce“, v níž působí kompetentní pracovníci MPSV, MF, MPO, ČSÚ, zástupci vrcholových orgánů sociálních partnerů, vědecké fronty a zpracovatelské organizace.

Zdrojem dat jsou podnikové kolektivní smlouvy. Statistickými jednotkami jsou jednotlivé právní subjekty – zaměstnavatelé.

Vstupní údaje do šetření se získávají záznamem několika stovek informací uvedených v kolektivní smlouvě či v příloze k ní do exklusivního zadávacího programu. Kolektivní smlouvy předané respondentem dobrovolně vyhodnocuje zpracovatelská firma, většina podkladů se však získává prostřednictvím jednotlivých odborových svazů, jejichž odborní pracovníci vypisují údaje do zadávacího programu a databázi předávají ke zpracování

Výběrový soubor ISPP je reprezentativní a to v celorepublikovém i regionálním měřítku. Při šetření za rok 2001 bylo k dispozici 1473 kolektivních smluv organizací, zařazených do 27 odborových svazů.

4. Výstupy informačního systému

Výsledky jsou prezentovány v publikaci (také elektronická forma), určené pro dobrovolné respondenty šetření, pro svazy zaměstnavatelů, odborové svazy a Ministerstvo práce a sociálních věcí. U těchto subjektů jsou k dispozici dalším případným zájemcům. Výsledky jsou zveřejněny v září příslušného roku.

Výstupy obsahují analýzy provedené ve **třídění podle odborových svazů a podle krajů**, týkající se následujících ukazatelů:

➤ mzdové podmínky

- minimální mzda a měsíční (hodinové) tarify v různých tarifních systémech

- statistická charakteristika diferenciacie mzdových tarifů
- meziroční srovnání měsíčních (hodinových) mzdových tarifů
- mzdové příplatky (práce přesčas, práce v odpoledních a nočních směnách, práce v sobotu a neděli, příplatky za ztížené pracovní prostředí, jiné příplatky)
- odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy
- odměny při pracovním výročí
- odměny při životním výročí
- odměňování zaměstnanců (bilance forem a podmínek sjednávání mzdového vývoje)
- pracovní právní nároky
 - sjednaná délka pracovní doby
 - dohodnutý rozsah pracovní pohotovosti
 - zvýšení nároků na placené pracovní volno nad rámec zákoníku práce (narození dítěte, svatba, úmrtí rodinného příslušníka, vyhledávání nového místa, péče či doprovod rodinného příslušníka do zdrav.zařízení apod.)
- sociální fond
 - bilance forem tvorby sociálního fondu a objemu sociálního fondu
 - užití sociálního fondu - nadstandardní nemzdové benefity zaměstnancům (příspěvky na rekreaci, zdravotní služby, závodní stravování, na dopravu, na sociální výpomoc, na půjčky, penzijní a úrazové připojištění apod.)
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
 - bilance řešení a hodnocení problematiky BOZP
- spolupráce smluvních stran
 - podíl kolektivních smluv, v nichž je sjednána úprava poskytování informací zaměstnancům, výběr členských příspěvků, hrazení zdravotního a sociálního pojištění uvolněným funkcionářům apod.

5. Přístup k výsledkům

Výstupy ISPP jsou poskytovány v publikační verzi a v elektronické formě. Dosavadní praxí je předávání výstupů respondentům šetření, Svazu průmyslu a dopravy, odborovým svazům prostřednictvím ČMKOS a MPSV.

Je možno zajistit pravidelné dodávání ročních přehledů z ISPP na hejtmanství a příslušným orgánům krajského managementu řízení rozvoje lidských zdrojů.

Od roku 2002 se připravuje zpřístupnění výběru výsledků prostřednictvím internetu.

Další zájemci mohou výstupy ISPP získat nákupem u zpracovatelské firmy Trexima spol. s r.o., Zlín, jejíž pracovníci poskytnou také bližší vysvětlení k uvedenému informačnímu systému. (tel. 067/ 7601245, 067/ 7601384.)

Regionální statistika ceny práce - RSCP

1. Význam informačního systému

Regionální statistika ceny práce je čtvrtletní zjišťování výdělků v regionech (krajích) podle profesí. Jedná se o pravidelné, výběrové šetření průměrných hodinových výdělků, hrubých mezd, struktury mezd a odpracovaného času u konkrétních profesí zastoupených v regionu.

Statistické zjišťování RSCP organizuje a řídí Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Doplnjuje státní statistiku práce, realizovanou Českým statistickým úřadem a resortní statistiku výdělků u profesí ISPV, prováděnou MPSV pohledem na mzdovou situaci u profesí v regionu.

RSCP sleduje aktuální stav a vývoj mzdové úrovně, zaznamenává diferenciaci výdělků u pracovních pozic v kraji a to v široké škále pohledů přes typ organizace (odvětvová příslušnost, typ hospodaření, velikost), typ vykonávané práce (zaměstnání KZAM) až po osobní charakteristiky zaměstnanců (pohlaví, věk, kvalifikace). Jsou k dispozici časové řady výsledků RSCP od roku 1998.

2. Uživatelé informačního systému

RSCP je k dispozici pro všechny účastníky regionálního trhu práce a krajskému managementu rozvoje lidských zdrojů, zejména:

- firemní páteři kraje
 - . hodnocení konkurenceschopnosti - porovnání ceny práce u profesí ve firmě se situací v ostatních firmách v regionu či v konkurujících si regionech
 - . formulování strategie hmotné motivace zaměstnanců
 - . podnět při rozhodování o investování do nových pracovních míst
- zaměstnancům
 - . posouzení vlastní ceny práce ve vztahu k obecným trendům
 - . podklad k rozhodování o další kvalifikační a profesní orientaci
- účastníkům zprostředkování práce
 - úřadům práce
 - . konkretizace nabídky při zprostředkování práce, při profesním poradenství
 - . srovnání očekávání uchazečů o práci s reálnou cenou profese v regionu
 - nezaměstnaným, žáků a studentům
 - . korekce vlastního očekávání podle skutečné mzdové úrovně
 - . podklad k rozhodnutí při výběru zaměstnání z nabídky
 - . podklad při rozhodování o zaměření studia podle úrovně oceňování práce příslušných povolání
- výzkumné páteři kraje
 - . zdroje dat pro ekonomické analýzy, prognózy ekonomického vývoje kraje
 - . mezinárodní srovnání ceny práce a konkurenceschopnosti

- správnímu systému kraje
 - . podklad pro řízení rozvoje regionů
 - . podklad pro usměrňování proexportní politiky v regionu apod.
- regionálním složkám tripartity dalším a regionálním institucím
 - . podklad pro jednání regionálních orgánů sociálních partnerů
 - . podklad pro kolektivní vyjednávání ve mzdové oblasti.

3. Organizace informačního systému

Gestorem Informačního systému o průměrném výdělku je Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Zdrojem dat jsou vstupy pro šetření MPSV „Informační systém o průměrném výdělku- ISPV“. Statistickými jednotkami jsou zaměstnanci, respondenty šetření jsou zaměstnavatelé, ekonomické subjekty.

O každém vybraném zaměstnanci z příslušného regionu je využíváno ke zpracování statistických odhadů více než dvacet údajů. Ty identifikující jednak vykonávané zaměstnání a jeho složitost, dále věk, pohlaví a vzdělání zaměstnance a především hodnoty šetřených údajů o mzdách a odpracovaném čase zaměstnance. Nejsou sbírána data, umožňující identifikaci konkrétního jednotlivce.

Výběrové soubory RSCP jsou reprezentativní. Výběr statistických jednotek pro zpracování za kraj je vytvářen ze souboru ISPV, který zahrnuje cca 1100 tisíc zaměstnanců. Náhodný výběr zajišťuje proporcionalitu se skutečnou odvětvovou strukturou zaměstnanců.

4. Výstupy informačního systému

Výsledky jsou prezentovány v publikaci, určené pro okresní úřady práce. Publikace jsou zde k dispozici pro zaměstnavatele i ostatní zájemce. Základem jsou přehledy výdělků a odpracovaného času u jednotlivých profesí (zaměstnání) významněji zastoupených v regionu, výsledky podle věku, vzdělání a pohlaví zaměstnanců.

Průměrné hodnoty sledovaných statistických znaků (průměrných hodinových výdělků, hrubých mezd, složek mezd a odpracovaného času) jsou uspořádány podle těchto třídících faktorů nebo jejich kombinací:

- typ organizace - výdělková úroveň u profesí v rámci odvětví (OKEČ)
- typ práce - typy zaměstnání (hlavní třídy), 390 skupin zaměstnání, 3500 konkrétních zaměstnání podle číselníku Klasifikace zaměstnání KZAM-R (srovnatelnost s mezinárodní klasifikací zaměstnání ISCO-88)
- složitost práce - vyjádření přes tarifní (platový) stupeň
- charakteristika osob - pohlaví, věk, vzdělání, typ úvazku zaměstnance.

5. Přístup k výsledkům

Výstupy RSCP za příslušný kraj jsou odborné veřejnosti k dispozici na příslušném okresním úřadě práce. Na požádání SSZ MPSV je možno zajistit

pravidelné dodávání čtvrtletních výsledků šetření na hejtmanství a příslušným orgánům krajského managementu řízení rozvoje lidských zdrojů.

Od roku 2002 budou volně přístupné na internetu :

- www.mpsv.cz / Příjmy a životní úroveň / Výsledky

Regionální statistiky ceny práce

přehled výsledků za kraj, výběr podle zaměstnání KZAM

Regionální mzdový standard u profese lze vyčíst také z Kartotéky typových pozic, umístěné na adrese

- www.istp.cz

Další informace poskytnout pracovníci Odboru strategie a RLZ na MPSV ČR, tel. 02/21923502 nebo zpracovatelské firmy Trexima spol. s r.o., Zlín, tel. 067/7601217, 067/7601211.

„Integrovaný systém typových pozic ISTP - nástroj komunikace na trhu práce“

1. Význam integrovaného systému

Integrovaný systém typových pozic je soustava informací o světě práce a metod pro využití těchto informací k usnadnění a zefektivnění komunikace na trhu práce. **ISTP je příspěvek ke hledání optimálního uplatnění člověka na trhu práce prostřednictvím:**

- udržování aktuální soustavy povolání a typových pozic
- popisu aspektů a požadavků práce v Kartotéce typových pozic
- nástrojů pro profesní poradenství, volbu povolání
- nástrojů pro zprostředkování práce
- propojení na ostatní informační systémy pro trh práce a vzdělávání (zaměstnanost, vzdělávání, mzdy apod.)
- sladění přípravy pracovní síly s požadavky trhu práce
- nabídky podkladů pro zefektivnění personální praxe firem
- doporučení pro kvalifikační a osobnostní růst člověka.

ISTP je postaven na principu porovnání světa práce a světa lidí.

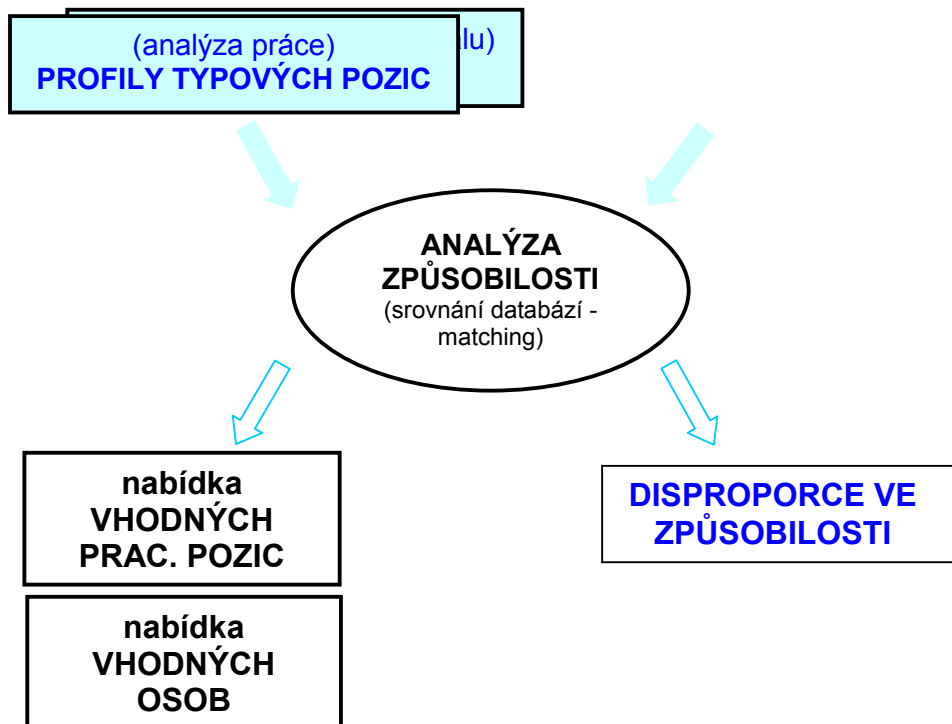
Podle stejných kritérií se srovnávají požadavky prací s předpoklady člověka.

Východiskem jsou databáze profilů typových pozic, zařazené v Kartotéce typových pozic a profily člověka, získané například analýzou individuálního potenciálu.

Programově se provádí „analýza způsobilosti“ (*porovnání databází*), což je hledání párů typových pozic a profilů člověka, které mají co největší shodu rozhodujících faktorů kvalifikačních, osobnostních a zdravotních.

Hlavním výstupem je doporučení vhodného pracovního zařazení z nabídky konkrétních nebo obecných pracovních míst, případně vytipování vhodných uchazečů o práci pro zaměstnavatele s volnými místy. Ze zjištěných disproporcí mezi požadavky a předpoklady vycházejí doporučení pro kvalifikační a osobnostní růst člověka.

Nosný princip ISTP shrnuje následující schéma:



2. Uživatelé integrovaného systému

Integrovaný systém typových pozic a jednotlivé jeho aplikační nástroje jsou k dispozici pro všechny účastníky trhu práce a managementu rozvoje lidských zdrojů na celostátní či krajské úrovni a to zejména pro:

- služby zaměstnanosti
 - . informační základ pro poradenství k volbě povolání
 - . urychlení a zvýšení účinnosti zprostředkování práce
- zájemce o práci, o změnu profesního uplatnění
 - . doporučení vhodných volných pracovních míst pro uchazeče
 - . doporučení ke změně profesní orientace
 - . otevření vějíře možností uplatnění, lepší využití vlastního potenciálu, dosažené kvalifikace
 - . vymezení alternativních cest k získávání způsobilosti pro vybranou práci
 - . zjištění situace v ceně práce typových pracovních míst a jejich uplatnitelnosti na místním trhu práce
- žáky a studenty
 - . orientace ve světě práce, o obsahu a požadavcích práce
 - . doporučení při volbě studijního zaměření podle osobních dispozic, předpokladů a zájmů
- management řízení lidských zdrojů ve firmách
 - . zefektivnění komunikace se zprostředkovateli práce, s uchazeči o práci, usnadnění výběru z nabídky práce
 - . využití nástrojů pro zdokonalení personálních agend
 - . rozpracování prvků optimalizace rozmístění lidí ve firmě podle způsobilosti, prvků hodnocení pracovníků apod.
 - . analyzování potenciálu personálu firmy a doporučení
 - . koncipování doškolovacích programů
 - . přehledy o ceně práce typových pozic a o bilanci optávky a nabídky na trhu práce
- zaměstnance
 - . doporučení pro sestavování plánů kariérového růstu
 - . orientace o světě práce, o možnostech vhodnějšího uplatnění
- vzdělávací instituce
 - . využití informací o reálně dělbě práce zobrazené v soustavě povolání a typových pozic
 - . přesnější formulování vzdělávacích programů
 - . podklad pro prognózování potřeb vzdělávání po stránce kvalitativní
- správní systém
 - . podklad pro řízení rozvoje lidských zdrojů v ČR a v regionech
 - . podklad ke kvalitativní analýze struktury trhu práce a k prognostické práci

3. Obsah integrovaného systému

- **soustava povolání a typových pozic**
 - aktuální struktura světa práce, odrážející reálnou dělbu práce, uspořádaná podle složitosti, specializace a druhu práce
 - nepřetržitě aktualizovaný a doplňovaný přehled cca 500 povolání a 1200 typových pozic (*reprezentantů konkrétních pracovních pozic příbuzných po stránce obsahu a provádění pracovních činností i po stránce požadavků, kladených na vykonavatele práce*)

- **Kartotéka typových pozic (KTP)**
 - jádro Integrovaného systému typových pozic
 - výsledek analýzy práce – knihovna profilů povolání a typových pozic
 - soubor informací popisující strukturu, obsah a nároky typických reprezentantů reálných pracovních míst v celém průřezu národního hospodářství ČR
 - popisuje aspekty výkonu práce (činnosti, podmínky) a definuje požadavky na vykonavatele
- **analýza individuálního potenciálu (AIP)**
 - program pro zjišťování informací o člověku – kvalifikační, osobnostní a zdravotní charakteristiky a osobní preference (zájmy, vloh, představy a očekávání o budoucí práci)
 - sestavování osobnostního profilu člověka, porovnatelného s požadavky povolání či typové pozice
 - možnost volby hloubky analýzy a přesnosti profilu
 - zajištěna ochrana dat, anonymní možnost uložení informací pro další vlastní využití
- **analýza způsobilosti – matching (AZ)**
 - program pro srovnání profilu osoby se souborem profilů typových pozic
 - číselné vyjádření míry vhodnosti - způsobilosti osoby pro každou typovou pozici
 - nabídka seznamu vhodných povolání a typových pozic podle míry způsobilosti
 - poznámky upozorňující na zjištěné disproporce ve způsobilosti

Integrovaný systém typových pozic komunikuje s těmito informačními systémy:

- OK práce - informace o nezaměstnaných a o volných pracovních místech
 - Školák - informace o vhodné školní přípravě
 - DAT - nabídka kurzů a doškolovacích programů
 - Regionální statistika ceny práce – mzdová úroveň povolání a typových pozic v regionu
- perspektivně :
- informace o zaměstnanosti a prognózy potřeb povolání a typových pozic

4. Organizace tvorby a aktualizace systému

Gestorem Integrovaného systému typových pozic je Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Vývoj , realizace a správa integrovaného systému jsou koordinovány „Řídícím týmem ISTEP“ a prováděny „odbornými týmy“, složenými z kompetentních pracovníků zainteresovaných ministerstev, výzkumných pracovišť, poradenských firem, zástupců vrcholových zaměstnavatelských a odborových centrál.

Na permanentním monitorování dělby práce a analýze práce se podílí desítky expertů příslušných specializací, které vybírá a řídí Svaz průmyslu a dopravy ČR, Hospodářská komora ČR, Agrární komora ČR a Unie zaměstnavatelských svazů.

Prostřednictvím internetu je zpřístupněna diskusní platforma pro všechny uživatele a odborníky v oblasti rozvoje lidských zdrojů, kteří mohou svými připomínkami a náměty přispět k aktualizaci popisu dělby práce v soustavě typových pozic a v souboru profilů typových pozic, ke zkvalitnění a rozšíření nástrojů, sloužících ke komunikaci mezi účastníky trhu práce.

5. Přístup k nástrojům ISTP

Nástroje Integrovaného systému typových pozic jsou klientům dostupné zdarma na Internetu na adrese www.istp.cz

- datová základna Kartotéky typových pozic (podnikatelská sféra) (ktp.istp.cz)
- nástroje pro využívání systému
 - . Analýza individuálního potenciálu AIP(aip.istp.cz)
 - . Analýza způsobilosti AZ
- informace o systému a použitých metodách (doc.istp.cz)
- otevřeno veřejné diskusní fórum pro zpřesňování obsahu

Další informace poskytnout pracovníci Odboru poradenství a zprostředkování SSZ MPSV ČR tel. 02/ 21923687, 02/ 21923171 a výkonného týmu ISTP firmy Trexima spol. s r.o., Zlín, tel. 067/ 7601383, 067/ 7119050.

„Kvalitativní analýza trhu práce v Kartotéce typových pozic“

1. Význam Kartotéky typových pozic

Kartotéka typových pozic je soubor informací popisující strukturu, obsah a nároky typických reprezentantů reálných pracovních míst v celém průřezu národního hospodářství ČR.

Je aktuálním, téměř vyčerpávajícím, podrobným, systematickým, přehledným, určitě i zajímavým, softwarově zpracovaným **průvodcem světem práce** a je důležitým pramenem informací pro zájemce o práci, pro mládež rozhodující se o budoucím profesním zaměření, pro školy, které je mají na to připravit, pro zaměstnavatele, zprostředkovatele práce i další aktéry dění na trhu práce.

Kartotéka typových pozic je jádrem Integrovaného systému typových pozicích (ISTP). Ten je připravován s cílem vytvořit základnu efektivní komunikace na trhu práce a poskytnout nástroje pro podporu aktivní politiky zaměstnanosti, profesního poradenství na úřadech práce. Databáze systematicky popisující svět práce a požadavky na výkon prací v jednotlivých položkách kartotéky typových pozic bude spolu s databází informací o způsobilosti zájemců o práci základem těchto připravovaných nástrojů.

Kartotéka typových pozic zobrazuje strukturu prvků pracovního procesu a reálnou dělbu práce. Přestavuje jakýsi "katalog prací nové generace". Je knihovnou profesiogramů – profilů povolání a typových pozic, které jsou jednotkami kartotéky.

2. Uživatelé KTP

Kartotéka typových pozic je k dispozici pro všechny účastníky trhu práce a management rozvoje lidských zdrojů na celostátní či krajské úrovni a to zejména pro:

- služby zaměstnanosti
 - . informační základ pro poradenství k volbě povolání
 - zájemce o práci, o změnu profesního uplatnění, žáky a studenty
 - . hledání možností uplatnění podle kvalifikace, znalostí, schopností a dovedností
 - . vymezení alternativních cest k získávání způsobilosti pro vybranou práci
 - . zjištění situace v ceně práce typových pracovních míst a jejich uplatnitelnosti na místním trhu práce
 - . orientace ve světě práce, o obsahu a požadavcích práce
 - . doporučení při volbě studijního zaměření podle osobních dispozic, předpokladů a zájmů
- management řízení lidských zdrojů ve firmách
 - . zefektivnění komunikace se zprostředkovateli práce, s uchazeči o práci, usnadnění výběru z nabídky práce (jednoznačné vymezení pracovních míst) .
 - . využití nástrojů pro zdokonalení personálních agend, tvorbě podnikových katalogů prací, popisu prací
 - . rozpracování prvků optimalizace rozmístění lidí ve firmě podle způsobilosti, prvků hodnocení pracovníků apod.
 - . analyzování potenciálu personálu firmy a doporučení

- . koncipování doškolovacích programů podle požadavků pracovních míst
- . poznání situace na místním trhu práce u typových pozic, výdělkových možnosti
- **vzdělávací instituce**
 - . využití informací o reálné dělbě práce zobrazené v soustavě povolání a typových pozic
 - . formulování obsahu vzdělávacích programů
 - . podklad pro prognózování potřeb vzdělávání po stránce kvalitativní
- **správní systém**
 - . podklad pro řízení rozvoje lidských zdrojů v ČR a v regionech
 - . podklad ke kvalitativní analýze struktury trhu práce a k prognostické práci

3. **Obsah kartotéky**

Soustava povolání a typových pozic

Pracovní proces obsahuje několik desítek tisíc různých kombinací základních elementů práce, pracovních úkonů, pracovních činností, které jsou seskupovány do příslušných pracovních míst, na něž jsou zařazováni pracovníci. Pro orientaci v takto různorodém a složitém světě práce je vhodné provést určité jejich setřídění a rozdělení do menšího množství vyšších, navzájem si příbuzných celků.

V Kartotéce typových pozic se vychází z principu zobecnění pracovních pozic do tzv. „typových pozic“ a jejich dalšího zobecnění do tzv. „povolání“. Ke zobecnění slouží posouzení převažujících činností z hlediska „specializace“, „složitosti“ a „druhu“ práce. **Specializace práce** vyjadřuje určitý typ ekonomické aktivity, směr činností a přeneseně i směr specializace při vzdělávání, **složitosti práce** je úroveň znalostí, dovedností a zkušeností požadovaných od vykonavatele práce, promítnuté do úrovně požadovaného vzdělání a **druh práce** blíže práci specifikuje podle obsahu, objektu a výsledků. Pracovní činnosti stejné specializace a složitosti jsou obsahem **povolání** a povolání se člení do typových pozic podle druhu práce.

Profily typových pozic

Profily typových pozic a profily povolání tvoří prvky kartotéky typových pozic. Jsou vytvořeny komplexní analýzou práce. Profily mají čtyři základní části a to charakteristiku, aspekty výkonu práce a požadavky, kladené na vykonavatele práce a poslední popisuje situaci na trhu práce u příslušného povolání či typové pozice.

Charakteristika povolání/typové pozice

- ♦ identifikace (název, zařazení)
- ♦ obecná charakteristika
- ♦ pracovní činnosti

Typické aspekty práce

- příklady prací
- charakter práce
- předmět práce
- pracovní prostředky
- pracovní podmínky
- další podmínky práce
- příbuzné typové pozice

Požadavky na vykonavatele práce

- kvalifikační požadavky
- průřezové dovednosti
- osobnostní požadavky
- zdravotní podmínky
- další požadavky

Situace na trhu práce

- poptávka a nabídka
- mzdové a platové pozice

4. Organizace tvorby a aktualizace kartotéky

Gestorem Integrovaného systému typových pozic, v rámci něhož je Kartotéka typových pozic připravována, je Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Komplexní analýza práce k získání popisu světa práce je prováděna systémově a strukturovaně propracovanou metodikou s využitím příslušných softwarových nástrojů. Podílí se na ní desítky expertů z podnikové praxe příslušné oborové specializace, jež vybírá a řídí Svaz průmyslu a dopravy ČR, Hospodářská komora ČR, Agrární komora ČR a Unie zaměstnavatelských svazů. Kontrolu, kompletaci obsahu karet a konečnou redakci provádějí odborné řešitelské týmy.

Tyto kapacity jsou připraveny také pro aktualizaci a rozšiřování Kartotéky typových pozic po jejím primárním naplnění, ukončeném v roce 2001. Budou se při tom opírat o aktivně vyvolávanou zpětnou vazbu z praxe, pro kterou jsou organizovány diskusní skupiny na internetu, kde odborníci z oblasti rozvoje lidských zdrojů přispívají svými připomínkami a náměty k upřesnění popisu dělby práce a vymezených požadavků příslušných povolání a typových pozic.

5. Přístup ke Kartotéce typových pozic

Soustava povolání a typových pozic a Kartotéka typových pozic s jednotlivými profily jsou klientům dostupné zdarma na Internetu na adrese www.istp.cz nebo datová základna Kartotéky typových pozic (podnikatelská sféra) (ktp.istp.cz)

Zde je také otevřeno veřejné diskusní fórum pro zpřesňování obsahu KTP.

Další informace poskytnout pracovníci Odboru poradenství a zprostředkování SSZ MPSV ČR tel. 02/ 21923687, 02/ 21923171 a výkonného týmu ISTP firmy Trexima spol. s r.o., Zlín, tel. 067/ 7601383, 067/ 7119050.