

## Návrh na zřízení RADY PRO ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ na národní úrovni

4.2Rada0426.doc

### 1) Úvod

Naléhavá potřeba zvýšit konkurenční schopnost českých občanů na mezinárodních trzích práce a co nejdříve zajistit připravenost českého pracovního potenciálu na vstup do EU klade mimořádné nároky na strategický management rozvoje lidských zdrojů na národní i regionální úrovni. Proto jako jeden z hlavních závěrů "Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku" vyplynul návrh na vytvoření rady pro rozvoj lidských zdrojů na národní úrovni a obdobných rad na úrovni nově vznikajících krajů. Tento návrh byl široce podpořen účastníky pracovní konference "České lidské zdroje na křižovatce" v listopadu 2000. Z komunikace s představiteli sociálních partnerů vyplývá, že myšlenka národní rady i krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů je z jejich strany požadována a má silnou podporu. Rovněž je možné očekávat podporu i z řady resortů, jež jsou s otázkou rozvoje lidských zdrojů v ČR úzce spjaty.

Nezbytnost vytvořit v České republice efektivní a moderní systém strategického managementu rozvoje lidských zdrojů vedl ke schválení úkolu Phare "Implementace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku" (No. Kasnar 1 - PHARE - CZ - PAO/MOLSA), který by zahájen 5. února 2001. Tento návrh je prvním praktickým výstupem řešení tohoto úkolu a jeho realizace je předpokladem úspěšného posílení systému strategického managementu rozvoje lidských zdrojů v ČR před vstupem do EU. Tento návrh byl široce diskutován na dvoudenní poradě 20. a 21. dubna s reprezentanty několika krajských zastupitelstev, kde se již vytváří orgány pro rozvoj lidských zdrojů a kteří mimo jiné vyslovili požadavek na informační a metodický servis na národní úrovni. Z této diskuse také vyplynula potřeba maximální využití dosavadní poznatky a tvůrčí potenciál Národního vzdělávacího fondu.

### 2) Současný stav

Vztah zaměstnanosti a pracovního potenciálu země respektive jejích lidských zdrojů je sice jedním z klíčových problémů dneška a zejména budoucnosti, ale ČR dosud ve srovnání s jinými evropskými zeměmi nemá odpovídající institucionální zabezpečení.

V dosavadním českém institucionálním systému je možné identifikovat vedle resortních kapacit následující průřezová místa, jež se problematikou lidských zdrojů zabývají nebo k ní mají blízko:

Rada hospodářské a sociální dohody (RHSD) vznikla jako institucionalizovaná platforma pro sociální dialog mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Představuje společný dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán k dosahování shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. Její součástí je stálá pracovní skupina pro vzdělávání a lidské zdroje.

Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii (RASES) byla zřízena usnesením vlády jako její poradní, iniciační a koordinační orgán. RASES se zaměřuje na vypracování dlouhodobé vize rozvoje české společnosti na základě koordinace dílčích strategických materiálů, organizuje a sleduje práce na vizi rozvoje České republiky a spolupracuje na střednědobých resortních a regionálních koncepcích.

Rada vlády ČR pro výzkum a vývoj (RVV) je poradním a odborným orgánem vlády v oblasti výzkumu a vývoje. Byla zřízena zákonem o státní podpoře výzkumu a

vývoje. Vláda uložila ministru školství, mládeže a tělovýchovy zajistit vypracování návrhu Národního programu orientovaného výzkumu a vývoje. Mezi jeho průřezovými programy je uveden program Lidské zdroje pro výzkum a vývoj.

Vláda ČR schválila návrh zákona o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a některém jiném vzdělávání a o změně některých dalších zákonů (školský zákon), v jehož rámci má být zřízena Rada pro vzdělávání (RV) jako odborný poradní orgán vlády. Rada má 30 členů. Polovinu členů RV jmenuje a odvolává předseda vlády na návrh ministra školství, mládeže a tělovýchovy, polovinu na návrh celostátně působících organizací zaměstnavatelů, celostátně působících organizací zaměstnanců, celostátně působících učitelských organizací a celostátně působících národnostních sdružení občanů, Rady pro národnosti a Rady vysokých škol. Rada pro vzdělávání zejména projednává návrhy zásadních školských právních předpisů, návrh státního programu vzdělávání, dlouhodobý záměr v oblasti vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy, zprávu o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy, výroční zprávu České školní inspekce a další dlouhodobé koncepční materiály v oblasti vzdělávání.

Problematika lidských zdrojů se dostává do popředí i v dalších resortech. (Například MPO nedávno zřídilo pro oblast lidských zdrojů zvláštní odbor a v jeho programech se problematika lidských zdrojů stále častěji objevuje.) Dosud se ale nedaří řešení oblasti lidských zdrojů dostatečně koncepčně koordinovat.

Na úrovni nově vznikajících krajů a regionů soudržnosti (NUTS II) se problematika strategického managementu rozvoje lidských zdrojů v úzké vazbě na zaměstnanost a její služby se dostává do popředí zájmu nových regionálních struktur, připravuje se koncepční a odborné zázemí. V řadě krajů je pocíťována potřeba vytvořit krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů.

Z hlediska přípravy na vstup do EU a využití strukturálních fondů EU připadá MPSV mimořádná úloha při implementaci sektorového operačního programu "Rozvoj lidských zdrojů". MPSV bude zřizovat řídící orgán a bude ve spolupráci s MŠMT, MV a MZ zodpovídat za realizaci programu. Tento řídící orgán MPSV bude v souladu s pravidly EU jmenovat monitorovací výbor, jenž bude monitorovat realizaci programu a schvalovat významná rozhodnutí řídicího výboru. Monitorovací výbor tak plní důležité funkce, a proto bude nezbytné, aby podobně jako "řídící orgán" MPSV rozhodoval v kontextu celkové strategické koncepce a s MPSV.

Klíčovými dokumenty MPSV jsou národní plán zaměstnanosti, navazující národní akční plány zaměstnanosti a sektorový operační program rozvoje lidských zdrojů. S nimi také úzce souvisejí sektorové a regionální operační programy, využívající strukturální fondy EU a další národní zdroje. Zaměření a úspěšnost realizace uvedených programů a plánů bude také ovlivňovat celkovou strategii rozvoje lidských zdrojů a politiku sociálních podpor ve státě. Proto příprava zásadních programových dokumentů spojených se vstupem do EU a se zvyšováním konkurenceschopnosti národního pracovního potenciálu se musí podobně jako v řadě úspěšných evropských zemí opírat o fundované strategické rozvahy vycházející z kvalitních odhadů vývoje nabídky a poptávky v oblasti lidských zdrojů.

### **3) Důvody pro vznik rady pro rozvoj lidských zdrojů (RLZ)**

Vezeme-li v úvahu celkovou situaci v oblasti strategického přístupu k rozvoji lidských zdrojů a zaměstnanosti, můžeme shrnout důvody pro vznik rady pro RLZ do následujících bodů:

- (i) V systému koncepčních aktérů strategického rozhodování a přípravy strategických rozhodování chybí dostatečně autoritativní, stabilní a vysoce odborně zajištěná institucionální kapacita. Potřeba takové kapacity bude v budoucnosti výrazně narůstat a zpoždění při jejím zakládání může mít později vážné následky.
- (ii) Při řešení strategických otázek rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti je nutné dosáhnout efektivní a dlouhodobou koordinaci a spolupráci státních orgánů, sociálních partnerů a dalších významných subjektů, a to na podstatně vyšší úrovni než dosud.
- (iii) V současné situaci, kdy existuje značný počet programových dokumentů s velkým množstvím opatření, je nutná jasná strategická orientace a koncepční stanovování národních priorit v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Tato strategická orientace by se měla promítat především v národních akčních plánech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, tj. v dokumentech vlády, které usměrňují a koordinují úkoly státních a regionálních orgánů i sociálních partnerů v rozvoji lidských zdrojů.
- (iv) Odborné zázemí pro řešení strategických otázek rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti je nutné urychleně dobudovat a v zájmu jeho objektivitu a stability jej výrazně spojit s radou pro rozvoj lidských zdrojů, jež bude založena na spolupráci sociálních a hospodářských partnerů a která bude systematicky podporována týmy odborníků .

#### **4) Poslání rady pro rozvoj lidských zdrojů**

- (i) Rada slouží prvnímu místopředsedovi vlády a ministrovi práce a sociálních věcí jako poradní orgán v oblasti strategického řízení rozvoje lidských zdrojů, který reprezentuje poznání a potřeby sociálních partnerů, významných sektorů a doporučení širokého okruhu odborníků.
- (ii) Rada předkládá prvnímu místopředsedovi vlády a ministrovi práce své návrhy koncepčních přístupů a strategických politik v oblasti rozvoje lidských zdrojů z hlediska jejich vztahu k vývoji zaměstnanosti.
- (iii) Rada předvídá a včas identifikuje strategicky významné příležitosti, problémy, úzká místa a ohrožení z hlediska vztahu lidských zdrojů a zaměstnanosti a navrhuje jejich řešení.
- (iv) Rada doporučuje priority, hlavní cíle a postupy řešení otázek rozvoje lidských zdrojů zejména z hlediska jejich postavení na mezinárodním i národním trhu práce a zajištění vysokého standardu sociální ochrany práce, důstojnosti a rozvoje osobnosti zaměstnanců.
- (v) Rada úzce spolupracuje s regionálními radami a obdobnými orgány pro rozvoj lidských zdrojů, spojuje poznání MPSV a ostatních

relevantních resortů s poznáním a zkušenostmi regionů, sociálních partnerů a dalších významných institucí a nezávislých odborníků. Na tomto základě působí jako iniciační, monitorovací a koncepční orgán v oblasti rozvoje lidských zdrojů a jeho vztahu k vývoji zaměstnanosti, vzdělávání, mobility obyvatelstva, struktury osídlení a demografickému vývoji.

- (vi) Rada se vyjadřuje k zadávání a výběru významných programů, projektů v oblasti RLZ a k přidělování finančních i lidských zdrojů na tyto programy a projekty. Rovněž programy, projekty a akce v této oblasti iniciuje a podle potřeby také monitoruje a vyhodnocuje.
- (vi) Rada podněcuje veřejné i odborné diskuse ke strategickým problémům rozvoje lidských zdrojů, jejich konkurenceschopnosti a zaměstnanosti a zaujímá stanoviska.

Rada nenahrazuje odborné a výkonné struktury MPSV.

## **5) Návrh klíčových úloh rady pro rozvoj lidských zdrojů**

Obsah činnosti rady charakterizuje seznam následujících úloh, jež by rada měla řešit a jež zčásti vyplývají ze "Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku" a zčásti z aktuální situace. Uvedený seznam ovšem nemůže předem vymezit úlohy, jimiž se rada bude dlouhodobě zabývat. Její role bude mimo jiné právě spočívat v tom, že bude aktuální strategické úlohy na základě analýzy a poznatků svých členů stanovovat a navrhopvat hlavní směry jejich řešení.

- Identifikace klíčových ohrožení a příležitostí českých lidských zdrojů a jejich zaměstnatelnosti v kontextu současné a budoucí světové a evropské ekonomiky, vstupu ČR do EU atp.
- Identifikace klíčových oborů a profesí, u nichž poroste poptávka a u nichž bude poptávka klesat.
- Analýzy regionálních účtů - přidané hodnoty (i HDP), stanovení orientace na zvýšení přínosů pracovního potenciálu.
- Zhodnocení současného systému dosahování kvalifikace a rekvalifikací a navržení koncepčních opatření k jeho případnému zlepšení.
- Zhodnocení českého učňovského školství a odborného vzdělávání a navržení strategicky významných kroků z hlediska zvýšení adaptability českých pracovníků na požadavky trhu práce.
- Zhodnocení obsahu a tempa změn ve školství z hlediska budoucích nároků na ekonomické aktivity budoucího českého pracovního potenciálu.
- Analýzy skupin obyvatelstva s deficitními mezerami ve vzdělanosti a pracovní dovednosti – koncepční doporučení pro celoživotní vzdělávání.
- Navržení strategie a klíčových konkrétních politik a kroků ke zvýšení pracovních příležitosti nejvíce ohrožených skupin.
- Navržení klíčových kroků ke zvýšení motivace mladých lidí pracovat a zvýšení jejich zaměstnatelnosti z hlediska kvalifikačních předpokladů.
- Vyhledávání, podpora a zvyšování kvalifikace talentů z mladší i střední generace.
- Zvyšování přenositelných dovedností, znalostí a nezbytných typů "gramotností", zejména počítačových a jazykových znalostí a dovedností.

- Navržení cest k ochraně a podpoře pracovní kondice (zdravotní způsobilosti) do vyššího produktivního věku.
- Navržení kroků ke zvýšení organizačních znalostí a schopností českých zaměstnanců a podnikatelů, posílení jejich realistického pohledu na pracovní perspektivy a pracovní vztahy.
- Navržení kroků k posílení vzdělávání českých manažerů a podnikatelů z hlediska vytváření pracovních příležitostí a podpory rozvoje lidských zdrojů.
- Posouzení kapacit a institucionálního zabezpečení pro národní management rozvoje lidských zdrojů a zvyšování jejich kompetitivnosti v mezinárodním kontextu, navržení zásadních změn a cest k posílení úrovně analýz, prognóz a projektového řízení v této oblasti.

## 6) Složení rady pro rozvoj lidských zdrojů:

*Předseda:* ministr práce a sociálních věcí

*Místopředsedové:*

- vrchní ředitel Správy služeb zaměstnanosti
- reprezentant zaměstnavatelů a podnikatelů
- reprezentant odborů

*Odborný sekretář rady:* reprezentant NVF zajišťující vazbu na odborné zázemí rozvoje lidských zdrojů

*Členové:* Osobnosti se společenskou a odbornou autoritou navržené ministerstvy a regiony, svazy zaměstnavatelů a podnikatelů, odbory a dalšími institucemi, tj. přibližně 21 osobností delegovaných:

- MPSV a dalšími významnými resorty
- krajskými strukturami
- odbory (ČMKOS)
- Hospodářskou komorou ČR
- Svazem průmyslu a dopravy ČR
- Konfederací podnikatelských a zaměstnavatelských svazů
- CzechInvestem
- školskými a vzdělávacími institucemi
- výzkumnými a poradenskými institucemi

Mezi členy rady by měl být rovněž významní podnikatelé nebo manažeři, reprezentující přímou podnikatelskou zkušenost v globálním tržním prostředí.

Počet členů rady je nutné udržet v přijatelných mezích a po dohodě se zúčastněnými sociálními partnery je nutné členy rady ustanovit na základě rozhodnutí ministra.

Potřebné širší zastoupení dalších orgánů, institucí, přístupů, hledisek a odborností bude účelné na základě zkušeností z práce rady zajistit pomocí systému stálých sekcí, operativních týmů a přizvaných hostů rady podle obsahu projednávaných otázek.

Ve vztahu k regionálním orgánům je možné pracovat i se systémem "stálé konference", kdy se určitý okruh reprezentantů regionálních rad pro rozvoj lidských

zdrojů a národní rady pravidelně setkává k závažným problémům a návrhům v oblasti rozvoje lidských zdrojů, projednává je a přijímá doporučení.

## **7) Odborné a organizační zázemí rady pro rozvoj lidských zdrojů**

Odborné zázemí rady je klíčovým předpokladem její úspěšnosti.

Odborné zázemí rady jí mimo jiné předkládá:

- strategické koncepční materiály
- návrhy strategických řešení krizových situací
- doporučení na zaměření projektů a alokaci finančních a lidských zdrojů při realizaci strategických záměrů
- návrhy priorit řešení v oblasti lidských zdrojů.

Kromě toho spolupracuje s externími spolupracovníky, výzkumnými institucemi, vysokými školami, poradenskými organizacemi, podniky atp.

Vytvoření tohoto zázemí je variantní, jsou možné různé kombinace a záleží na dlouhodobých záměrech, možnostech a potřebách MPSV. Varianty se nevylučují a mohou se vzájemně doplňovat.

Varianta 1:

Odborné zázemí je koncentrováno v Národním vzdělávacím fondu a jeho kapacity jsou dobudovány tak, aby tato instituce mohla na základě svých dosavadních zkušeností, poznatků a personálního obsazení v plném rozsahu řešit a koordinovat odborné analytické a výzkumné práce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a jeho vztahu k zaměstnanosti.

Varianta 2:

Část odborného zázemí pro operativní analýza a prognózy v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti je přímo podřízena ministru práce a sociálních věcí jako předsedovi rady respektive prvnímu místopředsedovi rady (vrchnímu řediteli Správy služeb zaměstnanosti). Toto odborné zázemí by mělo být tvořeno špičkovými odborníky, kteří by měli mít průřezové znalosti a zkušenosti v oblasti lidských zdrojů, zaměstnanosti, světového i národního trhu práce a politik v oblasti lidských zdrojů atp.

Pro systematické a dlouhodobé analytické a výzkumné práce a jejich koordinaci by nadále základní odborné zázemí bylo v souladu s dnešním vývojem umístěno v NVF.

## **7) Návrh postupu zřízení rady pro rozvoj lidských zdrojů**

Radu zřizuje první místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí jako svůj poradní orgán svým rozhodnutím.

Zdůvodnění: Jedná se o operativní opatření, které odráží naléhavost zřízení rady a zahájení její činnosti v co nejkratší době.

Legislativní oprávnění vzniku rady se opírá o § 9 zákona č. 2/1969 Sb. ve znění pozdějších předpisů, který stanoví, že v kompetenci MPSV je mimo jiné "zaměstnanost a rekvalifikace", což implicitně obsahuje celou problematiku lidských

zdrojů ve vztahu k zaměstnanosti. Dále o § 22 téhož zákona, který stanoví odpovědnost ministerstev za řešení strategických úloh v rámci jejich kompetencí. \*)

V blízké budoucnosti bude ale nutné kompetenční odpovědnost za rozvoj lidských zdrojů ve spolupráci s dalšími resorty vymezit explicitně v kompetenčním a případně dalších zákonech a dosáhnout optimální řešení, vycházející ze zkušeností úspěšných evropských zemí.

\*) *"Ministerstva zkoumají společenskou problematiku v okruhu své působnosti, analyzují dosahované výsledky a činí opatření k řešení aktuálních otázek. Zpracovávají koncepce rozvoje svěřených odvětví a řešení stěžejních otázek, které předkládají vládě České republiky. O návrzích závažných opatření přiměřeným způsobem informují veřejnost." Viz § 22 zákona č. 2/1969 Sb. ve znění pozdějších předpisů.*

### **Scénář postupu založení rady pro rozvoj lidských zdrojů:**

- (i) Rozhodnutí ministra o potřebě založit radu.
- (ii) Stanovení základních parametrů rady - viz předběžný návrh.
- (iii) Prodiskutování předběžného návrhu a složení rady se sociálními partnery, spolupracujícími resorty, reprezentací krajů atp.
- (iv) Přijetí statutu rady.
- (v) Jmenování členů rady
- (vi) Jmenování odborného sekretáře rady
- (vii) Vytvoření odborného zázemí rady
- (viii) Zahájení práce rady
- (ix) Přijetí jednacího řádu rady, jejího časového a věcného programu.

Návrh na ustanovení rady pro rozvoj lidských zdrojů bude předložen vládě jako součást návrhu Národního plánu zaměstnanosti. Tento postup zvýrazňuje provázanost vytvoření systému strategického managementu rozvoje lidských zdrojů s programovacími procesy spojenými se vstupem České republiky do Evropské unie.

### **8) Předběžný rozpočet a finanční zajištění činnosti rady pro rozvoj lidských zdrojů**

Náklady na činnost rady budou záležet na následujících faktorech:

- (i) *Členství v radě:* Je nutné řešit otázku honorování členství v radě. Patrně půjde ve většině případů o čestné funkce, kdy člen rady bude zastupovat určitou instituci. Jen v případě nezávislých odborníků by měla být vyplácena určitá částka za jejich činnost.
- (ii) *Odborné zázemí:* Práce odborníků interních i externích budou vyžadovat zvýšené náklady a případně cílené využití grantových zdrojů MPSV.
- (iii) *Organizační zázemí:* Náklady na sekretariát rady. Potřeba snížit tyto náklady svědčí pro zapojení tohoto odborného zázemí a sekretariátu rady do již funkční struktury Národního vzdělávacího fondu, jehož poslání a financování je nutné přiměřeně upravit.

Zdroje financování činnosti rady:

- (i) prostředky MPSV
- (ii) prostředky EU - programy pro institucionální rozvoj (Vzhledem k tomu, že podklady pro částečné financování počátečních kroků rady z prostředků Phare jako příkladu institucionálního rozvoje je nutné připravit v květnu 2001, je nutné o zřízení rady rozhodnout co nejdříve.)

Rámcový časový harmonogram:

- (i) Projednání návrhu a přijetí zásadního rozhodnutí  
- květen 2001
- (ii) Příprava a kompletace návrhu na zřízení rady, projednání návrhu a složení rady se sociálními partnery.  
- červenec 2001
- (iii) Předložení návrhu na zřízení rady pro rozvoj lidských zdrojů do vlády spolu s návrhem Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2002.  
- září 2001
- (iv) Ustavení rady pro rozvoj lidských zdrojů a zahájení její práce.  
- říjen 2001

## 10) Závěry

Zřízení rady pro rozvoj lidských zdrojů je vysoce potřebným rozhodnutím, jehož smyslem je:

- zajistit odborné zázemí, opírající o průřezový přístup a spolupráci sociálních partnerů, pro prvního místopředsedu vlády a ministra práce a sociálních věcí při plnění jeho role jako člena vlády a prvního místopředsedy RASESu.
- vytvořit potřebné zázemí pro strategický management rozvoje lidských zdrojů jak na národních, tak i regionálních úrovních, a to zejména ve vazbě na přípravu a realizaci programů a plánů souvisejících se vstupem ČR do EU a s posilováním konkurenční schopnosti českého pracovního potenciálu
- posílit řešení problematiky lidského potenciálu respektive lidských zdrojů v zájmu posílení zaměstnanosti a zlepšení sociální a pracovní situace českých občanů na trhu práce
- vytvořit nezbytnou komplementární specializovanou strategickou kapacitu vůči průřezové Radě vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, Radě pro vzdělávání a dalším významným institucím, jež se problematikou lidských zdrojů zabývají, jako je RHSD.

Ustavení rady pro rozvoj lidských zdrojů je nutné uskutečnit co nejdříve, aby bylo možné:

- naplnit evidentní a sociálními i hospodářskými partnery široce podporovanou společenskou potřebu
- využít příznivé společenské a politické klima pro vytvoření této nezbytné kapacity strategického managementu rozvoje lidských zdrojů
- využít zdroje a poznatky projektu Phare "Implementace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku", jež je veden významnou irskou agenturou FÁS



- vytvořit předpoklady pro případné spolufinancování rozjezdu rady z prostředků Phare v rámci programů věnovaných institucionálnímu rozvoji.

Potřebné kroky pro ustavení rady *pro rozvoj lidských zdrojů*:

- oficiální pokyn prvního místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí zahájit práce na přípravě založení rady
- zpracování návrhu příkazu ministra k ustavení rady
- ustavení rady a zahájení její práce

26. 4. 01

Na základě diskusí na pracovním semináři v CMC Čelákovice ve dnech 20. a 21. 4. 2001 a dalších podkladů a námětů zpracoval

Ivan Fišera