

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

**Podklady pro definování vzdělávacích potřeb v dalším
vzdělávání/vzdělávání dospělých v Jihomoravském kraji**
(projekt OP VK „Společně v dalším vzdělávání“ – DPP č. 17/2013-Vy)

Úkolem tohoto materiálu bylo zhodnotit dostupnost, šíři a kvalitu podkladů, kterou jsou v ČR nyní dostupné a využitelné při zpracování strategických a koncepčních materiálů v oblasti dalšího vzdělávání. Vzhledem k nedostatečné datové základně a obtížnostem při srovnávání dostupných statistických materiálů je to úkol značně obtížný.

V první části tohoto zpracování byly charakterizovány reálné možnosti statistiky úspěšně se zhostit tohoto úkolu. V této souvislosti je třeba zmínit, že odhady budoucích kvalifikačních potřeb v území, tedy i odhady potřeb dalšího vzdělávání, nelze provádět za pomoci tak relativně jednoduchého statistického aparátu, jaký je užíván např. pro průzkumech veřejného mínění. Z hlediska metodologického je tento úkol mnohem nesnadnější. Proto byly v rámci tohoto zpracování rozebrány i teoretické možnosti statistické služby tento problém zkoumat. Protože nejméně posledních 15 let je státní statistika v ČR silně ovlivňována fungováním Evropského statistického systému ESS, byla – vedle národních zdrojů – věnována pozornost i parametrům statistických průzkumů, které provádí Eurostat, tedy statistický úřad Evropských společenství.

V rámci tohoto zpracování byly vymezeny podklady, umožňující alespoň hypoteticky stanovit současné a budoucí vzdělávací potřeby v Jihomoravském kraji, a tím tedy i vzdělávací potřeby regionů v dalším vzdělávání/vzdělávání dospělých. Jedná se o následující čtyři typy statistických podkladů, u nichž garantem zjišťování je Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR nebo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR:

1. Databáze umožňující vyhodnotit **změny ve struktuře pracovní síly** na krajské úrovni (tedy region NUTS 3), a to ve skladbě

- vzdělanostní (dle statistické klasifikace CZ – ISCED)
- zaměstnanecké (dle statistické klasifikace CZ – ISCO)
- odvětvové (dle statistické klasifikace CZ – NACE)

2. Podklady umožňující vyhodnotit **změny ve struktuře nezaměstnanosti** na krajské úrovni (region NUTS 3), a to dle:

- informačních systémů MPSV ČR
- dat Výběrového šetření pracovních sil (ČSÚ)

3. Podklady umožňující vyhodnotit **změny ve struktuře pracovní síly**, která je do území na krajské úrovni (NUTS 3) přiváděna **ze zahraničí**, a to dle:

- vzdělání
- rámcové profesní skladby

4. Podklady umožňující vyhodnotit **změny ve struktuře studijních a učebních oborů** na středních školách na krajské úrovni.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Vedle toho byla zkomána možnost využívat při průzkumech vzdělanostních potřeb takové mezinárodní podklady (především databáze Eurostatu), které umožní definovat trendy, ke kterým dochází ve vzdělanostní a zaměstnavatelské skladbě v zemích Evropské unie, a to na základě údajů multidatabází, vztažených k celkové populaci, k pracovní síle a popřípadě ke struktuře vzdělávání, a to vše na krajské úrovni (region NUTS 3). Tato data lze dobře využít při zpracovávání analýz komparativních, neboť vývojové trendy v zaměstnanecské (a do značné míry i ve vzdělanostní) struktuře pracovních sil v ČR se zpožděním v zásadě dobře kopírují vývoj ve vyspělých zemích Evropské unie.

I. Definování vzdělávacích potřeb v dalším vzdělávání/vzdělávání dospělých na krajské úrovni (region NUTS 3)

I.1 Evropský statistický systém

V dosavadní praxi je měřením a vyhodnocováním všech statistických charakteristik, které EU v oblasti pracovní síly používá, pověřen Eurostat. Tento statistický úřad Evropských společenství byl založen před více než padesáti lety, ovšem jeho dnešní úkoly a dnešní způsob práce byly koncipovány až v roce 1997, tedy relativně nedávno. I proto delší než 15-tileté časové řady v oblasti charakteristik pracovní síly v zemích EU je velmi obtížné sestavovat. Nařízením Rady č. 322/1997 (tzv. „Statistický zákon“) byly Eurostatu stanoveny jeho 4 současné základní úkoly:

- koordinace rozvoje statistických klasifikací, metodik a definic v členských zemích,
- implementace společných statistických šetření, založených na harmonizovaných metodách,
- sběr, analýza a diseminace statistických dat a
- srovnávání vývoje v členských zemích a v jednotlivých regionech Unie).

Při vyhodnocování pracovního trhu je nutno vědět, že Eurostat neprovádí žádná vlastní speciální rozsáhlá statistická šetření, ale k vyhodnocování jednotlivých statistických charakteristik používá výstupy národních statistických průzkumů (Labour Force Survey, dále LFS), které se pomocí tzv. „harmonizovaných metod“ snaží sjednocovat. Je to úkol objektivně vzato velmi obtížný, protože Eurostat nedokázal dostatečně sjednotit parametry jednotlivých „národních LFS“ a to ani co se týká „pramenů dat“, ani ve vztahu k velikosti výběrového vzorku. A dokonce ani nedokázal sjednotit jednotlivé členské země v tom nejdůležitějším, tedy při volbě „základních výběrových jednotek“, z nichž jsou všechny statistické charakteristiky (zjišťované v rámci LFS) odvozovány. Zaměstnanost v zemích EU se totiž nesleduje v souboru zaměstnavatelů, jak by laik logicky předpokládal, ale pomocí výběrových šetření se provádí průzkum v jedné ze následujících čtyř „výběrových jednotek“:

1. Byty – v souboru zvlášť vybraných bytů se LFS provádějí v celkem dvanácti zemích EU (patří sem všechny čtyři země zapojené do projektu PARTNERSTVÍ, z ostatních důležitých zemí Unie pak např. Francie, Španělsko či – v upraveném vzorku – i Německo).

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

2. Domácnosti – v souboru zvlášť vybraných domácností se LFS provádějí v celkem deset zemí EU (jedná se např. o Itálii, Belgii, Nizozemí či Slovinsko).

3. Osob – v souboru zvlášť vybraných osob se LFS provádějí (výběrem z centrálního registru obyvatelstva) v celkem třech zemích EU. Patří sem pouze skandinávské země: Dánsko, Finsko a Švédsko (a také Island a – upraveným způsobem – i Norsko, ale tyto dvě země nejsou členy Unie).

4. Adres – v souboru zvlášť vybraných osob se LFS (v tomto případě výběrem adres z centrálního registru či z telefonního seznamu!) provádějí ve dvou zemích; patří sem pouze Spojené království a Litva).

Obrovská rozdílnost – která nepřispívá k dobré mezinárodní srovnatelnosti statistických dat – ovšem panuje v jednotlivých zemích EU i pokud se týká **velikosti výběrového vzorku**. Ten se pohybuje od 0,1 % do 3,3 % a pouze ve třech (!) zemích Unie (Irsko, Lucembursko, Malta, čtvrtou „nečlenskou zemi“ je v rámci tzv. „Evropského statistického systému - ESS“ Island) je přitom dosaženo hodnot na úrovni mikrocenzu, tedy na úrovni, kterou statistika považuje za dostatečnou z hlediska zdárné generalizace statistických dat.

Ani centrální prameny dat v jednotlivých zemích EU nebyly dostatečně sjednoceny; tak například základním pramenem dat v České republice, na Slovensku, v Maďarsku a v dalších deseti zemích EU to je census, zatímco např. v Rakousku a dalších dvanácti zemích to je populační registr.

Výše uvedené rozdíly v provádění LFS v jednotlivých členských zemích Unie způsobují, že je velmi obtížné měřit a vyhodnocovat úroveň zaměstnanosti, nezaměstnanosti i flexibility pracovní síly, na úrovni národní, natož pak na úrovni regionální. To se logicky promítá i v malé schopnosti statistické služby předvídat budoucí potřeby kvalifikací, tedy budoucí potřeby dalšího vzdělávání.

I.2 Statistické klasifikace

Pro zajištění nezbytné jednotnosti a dobré srovnatelnosti při sledování a vyhodnocování jednotlivých parametrů trhu práce využívají statistické služby v jednotlivých zemích Unie) a to zcela závazně) tzv. „statistické klasifikace“, které představují hierarchicky uspořádané třídění ekonomických, sociálních nebo demografických jevů či procesů. Ty jsou v těchto klasifikacích uspořádány a rozčleněny zpravidla do tříd a podtříd, skupin a podskupin, oddílů a pododdílů, přičemž vyšší stupeň struktury se člení na detailnější nižší stupně a současně existuje hierarchické a logické uspořádání podřazení a nadřazení jednotlivých stupňů klasifikace.

Statistické klasifikace zaměřené na popis charakteristik a parametrů „lidských zdrojů“

V systému statistické služby Evropské unie je v současné době zabudována celá řada statistických klasifikací, přičemž tři z nich jsou přímo vztaženy k problematice lidských zdrojů. Jedná se o Klasifikaci zaměstnání ISCO-88 (COM), Klasifikaci kmenových oborů vzdělání (ISCED 1997) a Klasifikaci postavení v zaměstnání (ICSE). Velmi podstatná – byť nepřímá – je i tzv. Odvětvová klasifikace ekonomických činností (NACE).

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Hodnotit jakékoliv vývojové trendy ve struktuře pracovní síly je nutno právě pomocí těchto mezinárodně platných klasifikací, zaručujících dostatečnou srovnatelnost národních dat; jiná možnost při provádění sociálně ekonomických analýz vlastně ani neexistuje.

I.2.1. Klasifikace zaměstnání (CZ – ISCO)

Tato klasifikace byla do evropského statistického systému zařazena na počátku devadesátých let jako národní varianta mezinárodního standardu ISCO-88, což je klasifikace OSN, kterou až na nepatrné výjimky EU převzala a vydala pod názvem ISCO-88 (COM).

Předmětem této klasifikace je hierarchické uspořádání **zaměstnání**, tedy konkrétní činnosti, kterou pracovník vykonává (a nemusí být současně jeho povoláním) a která je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů. (Naproti tomu **povoláním** se označuje způsobilost vykonávat pracovní činnosti; získává se určitým stupněm vzdělání a ovládnutím potřebných praktických dovedností). Základním metodickým principem při „výstavbě“ této klasifikace bylo vytvoření strukturální dekadické soustavy, rozřídňující pracující obyvatelstvo podle jeho zaměstnání. Klasifikace definuje zaměstnání jako soubor úkolů a povinností, které jsou danou osobou vykonávány. Zaměstnání seskupuje do tzv. „hlavních tříd“, a to podle podobnosti typů vykonávaných prací a podle podobnosti kvalifikací, požadovaných k plnění úkolů a povinností v zaměstnání. Tato klasifikace má čtyřmístný číselný kód.

V definici hlavních tříd jsou používány dvě dimenze kvalifikace, a to **úroveň (stupeň) vzdělání**, která je odvislá od rozsahu a složitosti plněných úkolů, přičemž složitost má prioritu před rozsahem; a **specializace vzdělání**, která odráží typ používaných znalostí, ale také používané nástroje a zařízení, zpracovávaný materiál a charakter produkovaného zboží a služeb. V definicích dvou hlavních tříd vztah stupně vzdělání nebyl proveden; a to u hlavní třídy 1 - Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci a u hlavní třídy 0 - Příslušníci armády, protože jiné aspekty tohoto typu práce byly považovány za důležitější (např. funkce tvorby politiky a řízení). Všechna zaměstnání, která spočívají v pracích, v nichž pracovníci mají hlavně legislativní a řídicí úkoly a povinnosti jsou soustředěna do Hlavní třídy 1. Hlavní třída 2 zahrnuje zaměstnání zpravidla vyžadující znalosti a dovednosti odpovídající vysokoškolskému případně bakalářskému vzdělání, nebo vědecké kvalifikaci. Hlavní třída 3 zahrnuje zaměstnání zpravidla vyžadující znalosti a dovednosti odpovídající úplnému střednímu, případně bakalářskému vzdělání. Zaměstnání řazená do dalších pěti hlavních tříd (a to 4, 5, 6, 7 a 8) jsou posuzována, jako by měly stejný stupeň vzdělání - střední vzdělání příp. úplné střední vzdělání - a rozlišují se především specializací tohoto vzdělání.

Otázka rozdílných kvalifikačních požadavků v důsledku rozdílů v používaných technologiích je řešena především mezi zaměstnáními, která jsou orientována v zásadě na **řemeslnou zručnost pracovníka** (tj. hlavní třídy 6 a 7) a zaměstnáními, která jsou v zásadě orientována na „pouhou“ **obsahu strojů, zařízení a montážní práce** (hlavní třída 8).

Statistická ISCO-88 (COM) definuje celkem pět úrovní seskupení. Ta jsou tvořena 10 hlavními třídami, 28 třídami, 119 skupinami, 499 podskupinami a 3221 jednotkami. Hlavní třídy klasifikace ISCO-88 (COM) jsou tyto:

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- 1 Zákodníci, vedoucí a řídicí pracovníci
- 2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci
- 3 Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
- 4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
- 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodě
- 6 Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)
- 7 Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)
- 8 Obsluha strojů a zařízení
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- 0 Příslušníci armády

I.2.2. Klasifikace kmenových oborů vzdělání (ISCED 1997, národní označení KKO)

Předmětem klasifikace jsou tzv. „kmenové obory vzdělání“, které vymezují jednotlivé oblasti vzdělání na základě jejich obsahové podobnosti. Kmenové obory vzdělání tedy soustřeďují studijní a učební obory vzdělání, které se sice liší názvem, odchylkami v učebním plánu a také svým obsahem, ale jejichž absolventi jsou připravováni pro uplatnění ve stejné či obdobné oblasti lidské činnosti.

Klasifikace je pětimístná. První číslo kódu označuje hlavní skupinu vzdělání, druhé označuje skupinu vzdělání, třetí a čtvrté tzv. „kmenový obor vzdělání“ a páté místo značí úroveň dosaženého vzdělání. Klasifikace KKO (ISCED 1997) zahrnuje celkem 14 kódů „stupně vzdělání“, dále 7 hlavních skupin vzdělání, 49 skupin vzdělání a (v českých podmínkách) celkem 391 oborů vzdělání.

Tab. 1: Kódové označení kategorií dosaženého vzdělání podle klasifikací ISCED 1997

Kód KKO	Dosažené vzdělání	Kód ISCED97
A	bez vzdělání bez vzdělání, nedokončený 1. stupeň základní školy	0
B	neúplné základní vzdělání neúplné základní vzdělání, dokončený 1. stupeň základní školy	1
C	základní vzdělání základní vzdělání, jednoletá a dvouletá praktická škola	2
D	nižší střední vzdělání nižší střední vzdělání, tříletá příprava v praktické škole	2
E	nižší střední odborné vzdělání nižší střední odborné vzdělání (vzdělávací programy učilišť, odborných učilišť)	2
H	střední odborné vzdělání s výučním listem střední odborné vzdělání dosažené absolvováním nematuritních vzdělávacích programů poskytujících výuční list, s výjimkou programů uvedených v bodě E	3C
J	střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu střední nebo střední odborné vzdělání dosažené absolvováním středoškolských nematuritních vzdělávacích programů neposkytujících výuční list	3C
K	úplné střední všeobecné vzdělání úplné střední všeobecné vzdělání	3A
L	úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	3A

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním studijních programů SOU ukončených maturitou a vzdělávacích programů SOU i SOŠ pro absolventy tříletých učebních oborů ukončených maturitou	4
M	úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení) úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů ukončených maturitou, s výjimkou programů uvedených v bodě L; pomaturitní studium kvalifikační	3A 4
N	vyšší odborné vzdělání vyšší vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů vyšších odborných škol, konzervatoří a tanečních konzervatoří; pomaturitní studium specializační	5B 4
R	bakalářské vzdělání vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním bakalářských studijních programů vysokých škol	5A (5B)
T	vysokoškolské vzdělání vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním magisterských (tj. i inženýrských a lékařských) studijních programů vysokých škol	5A
V	vysokoškolské doktorské vzdělání vysokoškolské doktorské vzdělání dosažené absolvováním studia v doktorském studijním programu, postgraduální studium a vědecká výchova	6

Pozn.: Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání - ISCED (International Standard Classification of Education) byla vypracována a vydána UNESCO v roce 1976, aby sloužila "jako nástroj vhodný pro shromažďování, zpracování a zpřístupňování vzdělávacích statistik jak v jednotlivých zemích, tak v mezinárodním měřítku". Tato klasifikace je pětímístná. První místo označuje úroveň vzdělávání a další dvě místa skupinu vzdělávacích programů, resp. obory vzdělávání. Podrobnější třídění vzdělávacích programů je určeno posledními kódy klasifikace.

I.2.3. Klasifikace postavení v zaměstnání (ICSE)

Byla vypracována na bázi revidované "Mezinárodní klasifikace postavení v zaměstnání (International Classification of Status in Employment - ICSE-93), schválené na 15. mezinárodní konferenci statistiků práce v roce 1993 a zpracované Mezinárodní organizací práce (ILO) v Ženevě. Zatímco mezinárodní klasifikace ICSE-93 má závazné třídění jenom na úrovni 1. místa (podrobnější třídění je pouze doporučeno), česká klasifikace CZ-ICSE má vytvořeno podrobnější třídění závazné do úrovně čtyř míst. **Tato klasifikace je využívána např. při provádění výběrových šetření pracovních sil (LFS).**

Klasifikace ICSE se zabývá pouze osobami ekonomicky aktivními, přičemž vymezuje tyto kategorie:

Ekonomicky aktivní osoby, což jsou osoby zaměstnané a nezaměstnané. **Osoby zaměstnané** jsou ty osoby, které v tzv. „referenčním období“ měly placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Není přitom rozhodující, zda jejich pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezonní či příležitostný charakter a zda měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání nebo zda v referenčním období nebyly dočasně v práci, ale měly přitom formální vazbu k zaměstnání (dovolená, nemoc apod.). Do této kategorie patří i uční, studenti, osoby v domácnosti apod., kteří v referenčním období vykonávali placenou práci. Podle rezoluce ILO sem patří i vojáci v základní službě.

Osoby nezaměstnané jsou osoby, které splňují současně tyto tři podmínky:

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- jsou starší 15 let a v referenčním období byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání, ani nebyly sebezaměstnané,
- hledají zaměstnání jakýmkoliv způsobem, např. evidováním u úřadu práce, pomocí soukromých zprostředkovatelů práce, hledáním přímo v podnicích nebo využíváním inzerce apod.,
- jsou připravené k nástupu do práce, což znamená, že během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání. Mezi osoby nezaměstnané patří i osoby, které práci nehledají, protože ji již našly, ale nástup do zaměstnání je stanoven na pozdější dobu. Pokud osoby nesplňují výše uvedené podmínky, zahrnují se mezi ekonomicky neaktivní.

Ekonomicky neaktivní osoby jsou osoby starší 15 let, které nebyly zaměstnány během referenčního období a nesplňují podmínky nezaměstnanosti uvedené výše. Do této skupiny patří i uchazeči o zaměstnání evidovaní u úřadu práce, ale neschopní nastoupit práci do 14 dnů (rekvalifikace apod.), osoby na další mateřské dovolené, osoby připravující se na povolání, ženy v domácnosti, pokud nesplňují podmínky pro zařazení mezi zaměstnané či nezaměstnané.

Klasifikace ICSE využívá dekadické třídění, je čtyřstupňová a je tvořena 6 skupinami, 10 podskupinami, 12 třídami a 27 podtřídami.

Klasifikace postavení v zaměstnání ICSE klasifikuje obsazená pracovní místa (pracovním místem se přitom rozumí místo, k němuž se váže určitý pracovněprávní vztah nebo dohoda o zaměstnání) a osoby ekonomicky aktivní podle jejich skutečných a potenciálních vztahů k pracovním místům, přičemž jsou respektována tato pravidla:

- osoba s jediným klasifikovaným pracovním místem (zaměstnáním) se zařadí do příslušné položky ICSE, která tomuto místu odpovídá,
- osoba se dvěma nebo více pracovními místy (zaměstnáními) se zařadí do té položky ICSE, ve které tato osoba odpracovala největší počet hodin nebo která jí přinesla nejvyšší příjem ze zaměstnání,
- osoby hledající své první zaměstnání (např. absolventi škol, ženy v domácnosti) se zařadí do skupiny podle hledaného zaměstnání,
- osoby nezaměstnané, které byly již dříve zaměstnané a splňují podmínky pro zařazení do souboru ekonomicky aktivních osob, se zařadí podle dřívějšího zaměstnání, případně podle hledaného zaměstnání,
- osoby, u kterých jsou nedostatečné údaje pro klasifikování podle ICSE a jedná se o osoby ekonomicky aktivní, se zařadí do skupiny 6 (viz níže).

Základní struktura klasifikace ICSE je tato:

1 Zaměstnanci

- 11 Zaměstnanci v pracovním poměru
- 12 Zaměstnanci pracující na základě dohod
- 13 Zaměstnanci ve služebním poměru
- 14 Uční vykonávající placenou práci

2 Zaměstnavatelé

- 21 Zaměstnavatelé – fyzické osoby



Společně
v dalším
vzdělávání

Realizátor:
BEVE, spol. s r.o.
Havlíčkova 7, 682 01 Vyškov
email: beve@beve.cz, www.beve.cz
Tel.: 517 347 332, 517 343 256
IČ: 46995412, DIČ: CZ46995412

Partneři:

Regionální poradenské a vzdělávací centrum Akademie J. A. Komenského o. s.
Asociace nestátních neziskových organizací Jihomoravského kraje
Krajská hospodářská komora jižní Moravy
Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Brně

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

22 Zaměstnavatelé – právnické osoby (ředitelé – vlastníci)

3 Osoby pracující na vlastní účet

31 Osoby pracující na vlastní účet

4 Členové produkčních družstev

41 Členové produkčních družstev

5 Pomáhající rodinní příslušníci

51 Pomáhající rodinní příslušníci

6 Osoby neklasifikovatelné podle postavení v zaměstnání

61 Osoby neklasifikovatelné podle postavení v zaměstnání

I.2.4. Odvětvová klasifikace ekonomických činností (CZ - NACE)

Odvětvová klasifikace ekonomických činností (NACE) byla do systému evropské statistiky zařazena už v roce 1970. Je odvozena z mezinárodní statistické klasifikace ekonomických činností ISIC a její používání je pro všechny členské státy Evropské Unie nyní již povinné. Jejím předmětem jsou všechny pracovní činnosti, vykonávané ekonomickými subjekty. Pro zařazení jednotlivých činností je využita kombinace alfabetského a číselného kódu. Alfabetský kód je dvoumístný, přičemž první místo označuje tzv. „sekcí“ a druhé místo „podsekcí“. Číselný kód je čtyřmístný, přičemž první cifra označuje „oddíl“, druhá cifra „skupinu“, třetí cifra „třídu“ a čtvrtá cifra „podtřídu“. Klasifikace obsahuje (po revizi k 1.1.2009) 21 sekcí, 88 oddílů, přes 200 skupin, více než 500 tříd a skoro 700 podtříd činností.

Vymezení nejdůležitějších odvětvových seskupení ekonomických činností

Oddíly 01 až 03 zahrnují činnosti, jejichž hlavním zaměřením je „řízení a ovlivňování biologických procesů při využití půdy, vody a klimatických podmínek“. Patří sem primární sektor NH.

Oddíly 5 až 9 zahrnují získávání a prvotní úpravu nerostných surovin určených k dalšímu zpracování. **Oddíly 10 až 33** zahrnují zpracování surovin - a to jak vytěžených, tak získaných v zemědělství a v lesnictví. Patří sem činnosti, které směřují k výrobě nových výrobků, ale také opravy těchto vyrobených výrobků.

Oddíl 35 zahrnuje výrobu elektrické energie včetně jejího přenosu do rozvodů a rozvodu uživatelům a dále obchod s elektřinou, výrobu a rozvod plynů paliv, příp. směsí s přírodním plynem, výrobu a rozvod tepelné energie (páry a horké vody) pro ohřev a jiné účely, výrobu a rozvod chladu a výrobu ledu. **Oddíly 36 a 37** zahrnují shromažďování, úpravu a rozvod pitné a užitkové vody a rovněž činnosti spojené s ochranou před škodlivými účinky vod. **Oddíly 38 a 39** zahrnují nakládání se sběrem a odpadem. **Oddíly 41 – 43** stavebnictví - se zabývají výstavbou stavebních objektů, jejich opravami, údržbou, modernizací a rekonstrukcí.

Oddíly 45 - 47 zahrnují obchodní činnosti, které se dále člení na velkoobchod, maloobchod, opravy a údržbu motorových vozidel a maloobchodní prodej pohonných hmot a opravy výrobků pro osobní potřebu a pro domácnost. **Oddíly 49 – 53** soustřeďují činnosti při



Společně
v dalším
vzdělávání

Realizátor:
BEVE, spol. s r.o.
Havlíčkova 7, 682 01 Vyškov
email: beve@beve.cz, www.beve.cz
Tel.: 517 347 332, 517 343 256
IČ: 46995412, DIČ: CZ46995412

Partneři:

Regionální poradenské a vzdělávací centrum Akademie J. A. Komenského o. s.
Asociace nestátních neziskových organizací Jihomoravského kraje
Krajská hospodářská komora jižní Moravy
Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Brně

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

zajišťování dopravy a skladování. **Oddíly 55 a 56** zahrnují krátkodobé ubytování a stravování. Přísluší sem provoz hotelů, penzionů, turistických ubytoven, vysokoškolských kolejí, domovů mládeže, restaurací apod. **Oddíly 58 - 63** zahrnují informační a komunikační činnosti. **Oddíly 64, 65 a 66** zahrnují získávání, přerozdělování nebo zprostředkování finančních zdrojů včetně pojišťovnictví. Nepatří sem ale povinné sociální zabezpečení. **Oddíl 68** zahrnuje činnosti v oblasti nemovitostí.

Oddíly 69 – 75 zahrnují právní, účetní a auditorské činnosti, poradenství v oblasti podnikání, výzkum a vývoj, průzkum trhu a veřejného mínění, architektonické a inženýrské činnosti (včetně projektování), reklamní činnosti i veterinární činnosti.

Oddíly 77 - 82 zahrnují administrativní a podpůrné činnosti, činnosti cestovních a bezpečnostních agentur. **Oddíl 84** zahrnuje veřejnou správu a obranu, a to včetně povinného sociálního zabezpečení. **Oddíl 85** zahrnuje státní i soukromé vzdělávání všech typů; je zde zahrnuta i předškolní příprava. **Oddíly 86 – 88** zahrnují zdravotní a sociální péči, včetně ambulantních a terénních sociálních služeb.

Oddíly 90 - 93 zahrnují kulturní, zábavní sportovní a rekreační činnosti. **Oddíly 94 – 96** soustřeďují činnosti členských organizací různého zaměření, ale také opravy počítačů a výrobků pro osobní potřebu, a dále činnosti převážně osobního charakteru (praní a čištění oděvů, kadeřnické a kosmetické služby apod.).

Oddíly 97 – 98 zahrnují činnosti domácností, které produkují výrobky nebo poskytují služby pro vlastní potřebu. **Oddíl 99** zahrnuje činnosti exteritoriálních organizací a institucí.

II. Současné možnosti analýzy statistických dat o trhu práce v České republice

Provádět kvalifikované rozborů v oblasti trhu práce (a to včetně odhadů v oblasti dalšího vzdělání) je v České republice v současné době poměrně obtížné. Základním problémem je, že celý systém statistického sběru a vyhodnocování dat o pracovní síle je u nás dodnes realizován po dvou liniích, které ovšem bohužel nejsou prakticky nijak propojeny. Jedná se o dříve převládající systém „**statistického podnikového výkaznictví**“, který je založen na sběru dat v souboru zaměstnavatelů a o v roce 1992 zavedený systém „**výběrových šetření pracovních sil (LFS)**“, který je prováděn ve vzorku domácností v náhodně vybraných bytech. Na úseku vyhodnocování nezaměstnanosti je k dispozici ještě další ucelený statistický systém a tím jsou **databáze MPSV ČR**.

Při analýzách trhu práce v ČR jsou tedy k dispozici celkem 3 základní informační zdroje.

V oblasti zaměstnanosti pracovní síly se jedná o dva:

- výsledky výběrových šetření pracovních sil (dále VŠPS)
- výsledky podnikového statistického výkaznictví,

v oblasti nezaměstnanosti pracovní síly se jedná také o dva zdroje informací:

- informační systém vycházející z databáze Úřad práce ČR
- výsledky výběrových šetření pracovních sil.



Společně
v dalším
vzdělávání

Realizátor:
BEVE, spol. s r.o.
Havlíčkova 7, 682 01 Vyškov
email: beve@beve.cz, www.beve.cz
Tel.: 517 347 332, 517 343 256
IČ: 46995412, DIČ: CZ46995412

Partneři:

Regionální poradenské a vzdělávací centrum Akademie J. A. Komenského o. s.
Asociace nestátních neziskových organizací Jihomoravského kraje
Krajská hospodářská komora jižní Moravy
Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Brně

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Obecně je možno říci, že VŠPS jsou nyní v ČR – stejně jako všude v Evropské Unii – jednoznačně preferovány jako moderní nástroj používaný ke zjištění rozsahu a struktury pracovní síly. Jejich výhodou je, že jsou založeny na mezinárodně platných metodikách a definicích, což zaručuje jejich dobrou mezinárodní srovnatelnost. Nevýhodou ovšem je, že nejsou k dispozici pro menší celky, než jsou dnešní kraje. Data získaná v rámci statistického podnikového výkaznictví je naopak možno vztáhnout i k území jednotlivých okresů, tato data ovšem nesplňují důležitou podmínku přímé mezinárodní srovnatelnosti.

Na úseku vyhodnocování nezaměstnanosti zase vedle sebe existují databáze úřadu práce, která relativně přesně evidují nezaměstnanost definovanou českými zákony (ale opět nelze zajistit mezinárodní srovnatelnost těchto dat) a data o nezaměstnanosti zjišťované pomocí VŠPS, která sice jsou mezinárodně srovnatelná, ovšem jsou k dispozici pouze na úrovni NUTS 1 – 3, tedy za stát či velké území jednotky sestavené z jednotlivých krajů.

V oblasti nezaměstnanosti je proces analýzy dat ztížen skutečností, že údaje z obou těchto zdrojů (výběrová šetření na straně jedné a databáze MPSV ČR na straně druhé) se vzájemně poměrně výrazně liší. Poněkud paradoxně je přitom míra evidované nezaměstnanosti dle databází úřadu práce vyšší než obecná míra nezaměstnanosti, zjišťovaná pomocí výběrových šetření.

II.1. Koncept výběrových šetření pracovních sil v ČR

V České republice jsou tato šetření již řadu let základním zdrojem informací o pracovní síle. Do systému státní statistiky byla zařazena v prosinci roku 1992. Jsou prováděna ve čtvrtletní periodě pomocí speciálního dotazníku, který je nyní plně harmonizován se standardem Eurostatu (LFS) a obsahově odpovídá směrnici Rady ES. Základní zjišťované charakteristiky, tedy zaměstnanost, nezaměstnanost a podzaměstnanost, jsou hodnoceny podle mezinárodních definic a doporučení Mezinárodní organizace práce a jsou proto přímo srovnatelné s informacemi, které o problematice trhu práce zveřejňují ostatní země, provádějící obdobná šetření.

V rámci VŠPS provádí Český statistický úřad (dále ČSÚ) šetření v domácnostech v náhodně vybraných bytech. V souladu s mezinárodně stanovenou metodikou jsou dotazovány všechny osoby bydlící ve vybraném bytě minimálně po dobu 3 měsíců, přičemž není podstatné a není to ani sledováno, mají-li zde tyto osoby pobyt trvalý či přechodný, dlouhodobý či nehlášený. Výjimkou jsou vojáci základní služby, kteří jsou šetřeni v místě svého bydliště před nástupem do vojenské služby. U osob mladších než 15 let se sledují jen základní údaje týkající se vztahu k osobě v čele domácnosti, věku, pohlaví, národnosti a státní příslušnosti. Za osoby starší 15-ti let jsou vyplňovány další otázky, které popisují jejich uplatnění na trhu práce. Šetření se nevztahuje na osoby bydlící dlouhodobě v hromadných ubytovacích zařízeních. Z tohoto důvodu jsou údaje za určité skupiny obyvatelstva, zejména za cizí státní příslušníky žijící a pracující na území republiky, k dispozici v omezené míře. Podle doporučení Eurostatu lze údaje za tyto osoby získat buď z administrativních zdrojů, nebo zvláštním šetřením, organizovaným ovšem zásadně mimo rámec VŠPS.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Výběrový soubor zahrnuje v průměrném čtvrtletí přibližně 25 tis. bytů (vzorek 0,6 %) rozložených na území celé ČR, v nichž je v průměru dotazováno zhruba 65 tis. respondentů. Tento rozsah souboru umožňuje získat spolehlivé odhady charakteristik trhu práce na úrovni celého státu a s relativně dostatečnou spolehlivostí i odhady oblastních a krajských hodnot (na úrovni NUTS 2 a 3). Odhady na okresní úrovni však z tohoto zdroje provádět nelze. Obecně samozřejmě platí, že přesnost údajů odvozovaných výběrovými metodami klesá se snižující se velikostí vzorku.

V rámci VŠPS jsou **za zaměstnané** považovány všechny osoby starší 15-ti let, které v průběhu „referenčního týdne“ byly v „placeném zaměstnání“ (včetně těch, které v tomto zaměstnání dočasně nebyly, ale měly k němu formální vazbu – tj. pracovní poměr, ale také např. dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti atd.), nebo byly zaměstnány ve vlastním podniku. Podmínkou je, aby daná práce byla vykonávána alespoň po dobu jedné hodiny v referenčním týdnu. Do šetřeného souboru jsou řazeni i příslušníci armády či pracovníci resortu Ministerstva vnitra; za zaměstnané jsou podle mezinárodní metodiky považováni i učni, kteří dostávají mzdu, plat, či odměnu a také studenti či osoby v domácnosti a další osoby zabývající se především mimoekonomickými aktivitami, kteří však v referenčním období byli navíc v zaměstnání. Patří sem i ženy na mateřské dovolené, nejsou zde ale zahrnuty osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené, jejichž postavení má podle metodiky Mezinárodní organizace práce odlišný charakter.

Za nezaměstnané jsou při tomto sledování považovány všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období nebyly zaměstnány a které současně hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se přitom rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licenci nebo hledání zaměstnání jiným způsobem. Tyto osoby zároveň musely být připraveny k nástupu do práce (okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů). Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Jedinou výjimkou je skupina osob, které práci nehledají, protože ji již našly a jsou schopny nástupu do 14 dnů. Tyto osoby jsou podle definice Eurostatu zařazeny rovněž mezi nezaměstnané.

Obecná míra nezaměstnanosti je pak podle zásad ILO konstruována jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (Labour Force).

II.2. Statistické podnikové výkaznictví o zaměstnanosti

V České republice je prováděno pomocí ročních, čtvrtletních a měsíčních statistických výkazů, které jsou distribuovány v předem stanoveném okruhu ekonomických subjektů. Výstupy z tohoto „podnikového výkaznictví“ jsou sestavovány za celou republiku, za kraje i za jednotlivé okresy. V ČR se jedná o jediný zdroj informací o pracovní síle na okresní úrovni. Do konce roku 1996 byla stěžejním výsledkem tohoto zpracování publikace „**Zaměstnanost v civilním sektoru národního hospodářství podle krajů a okresů**“. Shrnovala informace o pracovnících v národním hospodářství podle odvětví (OKEČ - NACE) a to v členění „pracovníci s jediným nebo hlavním zaměstnáním“ a „pracovníci ve vedlejším

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

pracovním poměru“. Kromě toho odděleně zjišťovala i počty osob na mateřské či další mateřské dovolené.

V údajích o počtu pracovníků v národním hospodářství byli zahrnuti zaměstnanci v evidenčním počtu a to včetně cizích státních příslušníků legálně pracujících na území ČR, pracovníků v poproduktivním věku, dále zde byli zahrnuti soukromí podnikatelé a jejich zaměstnanci. Naopak zahrnuti nebyli příslušníci ozbrojených složek a „ekonomicky činné osoby statisticky nesledované“, dále ženy na mateřské dovolené a další mateřské dovolené (ty byly sledovány odděleně), osoby na rodičovské dovolené, učni a rovněž tak osoby pracující pro firmu na základě dohod o provedení práce nebo činnosti. Údaje o počtu žen na mateřské a další mateřské dovolené byly přitom uváděny pouze za ekonomické subjekty s 25 a více zaměstnanci řazené do podnikatelské sféry (v průmyslu, obchodě, pohostinství a ubytování se 100 a více zaměstnanci) a za všechny organizace rozpočtové sféry.

K územnímu třídění zjištěných dat byla použita tzv. pracovištní metoda, což znamená, že zaměstnanci byli statisticky vykázáni v těch okresech, v nichž měli svá skutečná pracoviště, tedy nikoli podle sídla závodů či provozoven. Pracoviště přitom byla zařazována do toho odvětví národního hospodářství (NACE), do něhož celý podnik náležel svou hlavní činností. Tento typ statistických podnikových výkazů byl ovšem v ČR na okresní úrovni sestaven naposledy za rok 1996.

Od roku 1997 již nejsou v rámci statistického podnikového výkaznictví sestavovány kompletní informace o pracovní síle na úrovni jednotlivých okresů. V podnikatelské sféře není nadále sledována zaměstnanost v „malých podnicích“ (do 20-ti zaměstnanců) a u soukromých podnikatelů nezapsaných do obchodního rejstříku; v rámci „nepodnikatelské sféry“ (a také v organizacích řazených do odvětví peněžnictví a pojišťovnictví) jsou ale sledovány všechny podniky bez ohledu na počet zaměstnanců (výstup pod názvem „**Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v krajích a okresech ČR**“). Zjišťován je opět evidenční počet zaměstnanců, který zahrnuje osoby v pracovním poměru (hlavním i vedlejším) ke zpravodajské jednotce (u družstevních podniků též v členském poměru, kde součástí členství je pracovní vztah), do evidenčního počtu zaměstnanců nejsou zahrnuty ženy na mateřské dovolené, osoby na rodičovské dovolené, osoby vykonávající vojenskou službu (včetně civilní), učni a ani osoby pracující pro firmu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ve výsledných sestavách nejsou zahrnuti ani zaměstnanci části resortu Ministerstva obrany ČR, Ministerstva vnitra ČR a některých dalších ekonomických subjektů statisticky nesledovaných, a dále ani osoby vykonávající veřejné funkce (např. poslanci, senátoři, soudci aj.). Poslední statistické přehledy, které zaměstnanost na okresní úrovni vykazovaly pomocí pracovištní metody, byly v ČR sestaveny za rok 2001. Od této doby tato data, přestože jsou praxí vyžadována, nejsou k dispozici. Důvodem je malá spolehlivost zjišťovaných údajů.

II.3. Informační systém MPSV ČR o nezaměstnanosti

Tento zdroj vychází z relativně podrobné evidence Úřadu práce ČR. Za nezaměstnaného je – v souladu s platnou národní legislativou – považován ten, kdo chce a může pracovat, a kdo se zároveň o práci uchází na úřadu práce. Tato evidence je vykazována v měsíční periodě, je

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

vztažena k území státu, kraje i okresu, ale počet i struktura nezaměstnaných může být zjišťována i na úrovni jednotlivých obcí. Tento informační zdroj jako jediný v ČR obsahuje i údaje o počtu a struktuře volných pracovních míst, které byly nahlášeny úřadům práce. Soubor uchazečů o zaměstnání je možno vyhodnocovat podle českých verzí mezinárodně platných statistických klasifikací (NACE, ISCO – 88 i ISCED 1997). Obdobným způsobem je možno vyhodnocovat i strukturu volných pracovních míst.

Pozn.: rozdílné hodnoty údajů o nezaměstnanosti mezi výše zmíněnými dvěma zdroji (VŠPS a registry ÚP) jsou všude ve světě obvyklé. Z porovnání se členskými zeměmi EU vyplývá, že difference mezi obecnou mírou nezaměstnanosti z VŠPS a registrovanou mírou nezaměstnanosti v ČR je dokonce nižší, než ve většině ostatních zemí Unie.

Je třeba konstatovat, že základem při rozhodování státních orgánů v oblasti politiky zaměstnanosti je u nás stále a zásadně evidence úřadů práce. Výběrová šetření pracovních sil, jejichž provádění je pro členské země EU závazné, tento administrativní registr pouze doplňují a především poskytují mezinárodně srovnatelné ukazatele v požadované struktuře, rozsahu a frekvenci.

Odchyłky od databází Eurostatu

Členské země EU (a obdobně i členské země EFTA jako je Švýcarsko, Norsko a Island a kandidátské země EU) zasílají čtvrtletně data z národních šetření do Eurostatu, kde jsou z nich v rámci publikačního systému Eurostatu konstruovány ukazatele a z nich odvozené míry, pomocí nichž je charakterizován vývoj na trhu práce v EU a v jejich jednotlivých zemích. Tyto se tak mohou odlišovat od ukazatelů publikovaných v jednotlivých zemích, a to dokonce i co se týká obsahu těchto ukazatelů. Obvykle se ale jedná o následující dvě málo významné odlišnosti:

- V přehledech Eurostatu nejsou v počtu pracujících v civilním sektoru zahrnuty kromě vojáků z povolání a vojáků základní služby i osoby v náhradní (civilní) službě. Národní statistické služby v řadě zemí Unie ovšem osoby v náhradní (civilní) službě do civilního sektoru zahrnují, a to podle charakteru vykonávané činnosti.
- Eurostat nezahrnuje do počtu nezaměstnaných ty osoby, které **hledají zaměstnání pouze pasivním způsobem**, tedy respondenty, kteří očekávají výsledek vyřízení žádosti o zaměstnání, čekají na výsledek konkurzu nebo očekávají zprávu z úřadu práce (veřejných služeb zaměstnanosti), zatímco národní statistické služby v řadě zemí Unie je tam zařazují. Přestože se v tomto případě jedná o velmi malé počty osob, přece jen úplná srovnatelnost národních výsledků a výsledků publikovaných Eurostatem je tím ovlivněna.

Uvedené dva rozdíly se promítají do diferencí v odvozených relativních ukazatelích, především v míře zaměstnanosti, míře ekonomické aktivity a míře nezaměstnanosti. Rozdíly na úrovni souboru celé populace jsou minimální, ovšem vyšší mohou být ve specifických kategoriích populace.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Při hodnocení údajů Eurostatu, je nutné mít na zřeteli, že obsah ukazatelů se může v detailech lišit od obsahu, jak jej běžně definují národní statistické služby. Např. v rámci zpracování Labour Force Survey se počty zaměstnanců vztahují k věkové skupině 15 – 64 let a nikoliv ke skupině starších 15 let, jak je to obvyklé např. v praxi Českého statistického úřadu. Odlíšnosti se vyskytují i ve výpočtu průměrných ročních hodnot, kdy Eurostat používá v některých případech z důvodu srovnatelnosti data za 3. čtvrtletí, protože průměrné údaje nejsou za všechny členské země EU k dispozici.

III. Možnosti zobecnění dat získaných z dotazníkových průzkumů u zaměstnavatelů

Současné statistiky zaměstnanosti jsou v zemích Evropské Unie založeny na čtvrtletně prováděných Výběrových šetření pracovních sil (LFS). Ty byly do systému státní statistiky v ČR poprvé zařazeny v prosinci 1992 a během následujících zhruba pěti let nahradily do té doby prováděné „statistické podnikové výkaznictví“. Výběrová šetření jsou koncipována tak, aby umožnila získat spolehlivé odhady charakteristik trhu práce na úrovni celého státu a s relativně dostatečnou spolehlivostí i odhady oblastních a krajských hodnot (na úrovni regionů NUTS 2 a 3). Odhady na okresní úrovni však z tohoto zdroje provádět nelze. Obecně samozřejmě platí, že přesnost údajů odvozovaných výběrovými metodami klesá se snižující se velikostí vzorku. Znamená to ovšem, že stav ani strukturu zaměstnanosti na okresní úrovni nelze z výsledků LFS zjistit.

Při praktickém provádění státní politiky zaměstnanosti v území i při realizaci regionální politiky krajských samospráv jsou ovšem data o zaměstnanosti na nižší úrovni než krajské velmi potřebná. Je možno je ale získat pouze pomocí speciálních dotazníkových průzkumů, prováděných v souboru zaměstnavatelů.

Základním cílem takto koncipovaných terénních průzkumů je zjistit stav a podrobnou strukturu zaměstnanosti; důraz je přitom kladen na zjištění vzdělanostní struktury pracovní síly (ISCED), její odvětvové struktury (NACE) a struktury pracovních pozic podle klasifikace ISCO, a to v jednotlivých podnicích. Zjišťován bývá i počet cizích státních příslušníků i podíl zkrácených pracovních úvazků. V rámci třídění vyšších řádů jsou tyto charakteristiky pracovní síly vyhodnocovány v závislosti na předmětu činnosti zaměstnavatele (CZ - NACE), v závislosti na druhu vlastnictví i podle jednotlivých velikostních kategorií. Zjišťovány sice jsou i záměry jednotlivých zaměstnavatelů v náboru (propouštění) pracovní síly, tato část terénního průzkumu však má obvykle jen informativní charakter. Vzhledem ke struktuře vzorku zaměstnavatelů obvykle totiž nelze průzkumem získaná data dostatečně objektivním způsobem zobecňovat.

Takto realizovaný terénní průzkum poskytuje relativně velmi kvalitní informace o struktuře pracovní síly v území. Jeho největším přínosem je, že umožňuje data získaná z Výběrových šetření pracovních sil (tedy na úrovni celého státu či jeho jednotlivých krajů) v řadě ohledů doplnit a poté detailně interpretovat, a to až na úroveň jednotlivých okresů, a to díky využití stejných statistických číselníků, které využívají již zmíněná Výběrová šetření pracovních sil (LFS). Užití těchto výsledků při provádění odhadů potřeb dalšího vzdělávání je ale značně omezené.

IV. Možnosti prognózování vývoje na trhu práce

Odhadovat budoucí vývoj na trhu práce (v oblasti celkové potřeby pracovní síly, její struktury a v oblasti budoucích kvalifikačních potřeb) ve střednědobém či dlouhodobém časovém horizontu je vždy velmi obtížné, a to i v ekonomikách, které se vyvíjejí relativně spojitě. V podmínkách České republiky, tedy v hospodářském systému, v němž stále ještě nedozněly procesy odstartované před 20-ti lety zásadní ekonomickou a politickou reformou, to je prakticky nemožné a nepokouší se o to v podstatě ani Český statistický úřad ani Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, do jehož kompetence formulace státní politiky zaměstnanosti náleží. Základní příčinou je skutečnost, že k dispozici není dostatek údajů, z nichž by bylo možno při statistickém prognózování vycházet. Prognózy budoucího stavu v oblasti trhu práce tak v ČR v podstatě vždy zůstávají omezeny na pouhé odhady počtu nezaměstnaných či odhady míry nezaměstnanosti v celostátním měřítku, a to navíc obvykle nejvýše pro období nejbližších dvanácti měsíců, odhady vývoje ve struktuře pracovních sil se téměř neprovádějí a stanovování celkové potřeby dalšího vzdělávání zůstává vedeno v poloze značně obecné.

Spolehlivost statistických odhadů v oblasti lidských zdrojů v ČR také výrazně snižuje skutečnost, že změny probíhající ve struktuře pracovních sil jsou u nás stále ještě podstatně dynamičtější, než ve většině „starých“ zemí Evropské unie. A samozřejmě velkou komplikací je i fakt, že dnes nelze vlastně ani rámcově odhadovat, jak se ve struktuře pracovních sil v ČR nakonec promítnou dopady hospodářské recese, která u nás v předchozích pěti letech výrazným způsobem postihla průmyslová odvětví a resort stavebnictví. Se značnou dávkou nepřesnosti lze proto nyní prognózovat pouze míru nezaměstnanosti v České republice na dobu zhruba dvanácti měsíců, ovšem je již prakticky nemožné pokusit se objektivně stanovit tento ukazatel k horizontu více vzdálenému. Pochopitelně ještě obtížnější je prognózování možných změn například v odvětvové skladbě zaměstnanosti či ve vnitřní struktuře souboru nezaměstnaných.

Obecně platí, že přesnost statistických výpočtů či odhadů se zmenšujícím se vzorkem klesá. V oblasti pracovních sil to platí bezvýjimky. Odhady budoucího stavu v rozsahu či struktuře zaměstnanosti či nezaměstnanosti bývají na úrovni jednotlivých krajů vždy méně přesné, než na úrovni celého státu, obdobně i odhady vývoje v jednotlivých národohospodářských odvětvích jsou obvykle zatíženy větší chybou, než odhady na úrovni celých sektorů.

Je proto logické, že prognózy budoucího stavu na úseku pracovních sil (včetně odhadů dalšího vzdělávání) u nás obvykle zůstávají v poloze značně obecné. Statistická data, která jsou nyní v oblasti lidských zdrojů k dispozici, umožňují totiž spíše než prognózu budoucího stavu jen „pouhé“ stanovení trendů či vývojových tendencí, které na trhu práce probíhají. I to však následně umožňuje upozornit na možná rizika dalšího vývoje. Použitelných metod řešení není přitom za daného stavu datové základny příliš; základem nutně zůstává statistická analýza dostupných dat, především strukturální odvětvová a strukturální kvalifikační analýza, dále pak komparativní analýza územní a časová a samozřejmě projekce založená na extrapolaci. Je možné vycházet z trendů, které ve struktuře pracovních sil v ČR probíhají v posledních zhruba 25 letech, a je možné je následně srovnávat s tendencemi, k nimž došlo v minulém období v zaměstnanecké skladbě vyspělých ekonomik.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Z národohospodářského hlediska by úspěšné prognózování v oblasti pracovních sil samozřejmě bylo mimořádně užitečné. Ukazatel míry nezaměstnanosti (a trend jejího vývoje) je totiž nesporně jedním z nejdůležitějších sociálně ekonomických charakteristik a je schopen výrazně ovlivnit vývoj celé hospodářské sféry ve státě, např. i výši úrokových sazeb či kursu měny. Z praktického hlediska je prognóza vývoje v oblasti pracovních sil vyžadována především na třech úrovních, a to jako:

- odhad vývoje míry nezaměstnanosti,
- odhad změn v sektorové a odvětvové skladbě zaměstnanosti a
- odhad vývoje budoucích kvalifikačních potřeb v národním hospodářství.

K prvně uvedené úrovni jsou vztaženy předchozí komentáře a není třeba příliš co dodávat. Ačkoliv je tento typ prognózy z uvedených tří relativně nejjednodušší, nedaří se jej příliš zdařile sestavovat, a to ani špičkovým analytickým útvarům ústředních orgánů, jako je např. Česká národní banka, MPSV ČR či Ministerstvo průmyslu ČR.

IV.1. Možnosti odhadů dalších změn ve skladbě zaměstnanosti

Ačkoliv dynamika změn v **sektorové a odvětvové struktuře zaměstnanosti** v ČR byla v posledních 20-ti letech velmi výrazná, nelze ještě ani dnes příliš očekávat, že by již mohlo dojít k zásadnější stabilizaci této struktury na současném stavu. Zkušenosti ukazují, že v hospodářsky vyspělých zemích se tempo změn ve skladbě zaměstnanosti postupně spíše zvyšuje. Může za to nejen rychlost, s jakou jsou národní trhy práce propojovány v důsledku globalizace, ale i rychle se měnící nároky zaměstnavatelů – dané především technologickým rozvojem - na oborové zaměření i kvalifikační úroveň pracovní síly. K odhadům změn v sektorové a odvětvové struktuře zaměstnanosti není v ČR k dispozici příliš mnoho nástrojů. Užitečná může být např. již zmíněná komparativní metoda, zaměřená na rozbor a srovnání vývoje v zaměstnanecké skladbě ČR a v ostatních zemích Unie.

Také možnosti prognózování budoucích kvalifikačních potřeb na trhu práce jsou dosti omezené. Bohužel nelze říci, že by existoval postup, jenž by exaktním způsobem umožňoval odhadnout budoucí kvalifikační strukturu a tedy vymezit okruh studijních (učebních) oborů, které je třeba nyní rozvíjet, protože za několik příštích let by na trhu práce měly být požadovány. A naopak – s výjimkou několika zcela zjevných případů je problém stanovit okruh oborů, jejichž absolventi se na trhu práce v budoucnu jistě neuplatní. Při odhadech budoucích kvalifikačních potřeb na trhu práce je možno v našich podmínkách vycházet zejména z následujících zdrojů dat:

- z databáze úřadu práce o nových pracovních místech nahlašovaných zaměstnavateli,
- z trendů ve vývoji odvětvové, vzdělanostní a kvalifikační struktury zaměstnanosti, poskytnutých v rámci výběrových šetření pracovních sil (LFS) a
- z údajů získaných v rámci terénních průzkumů, pokud tedy jsou prováděny.

Možnosti seriózního prognózování jsou v této oblasti velmi omezené. Prvně uvedený zdroj dat příliš nevypovídá ani o skutečné úrovni ani o vnitřní skladbě poptávky po pracovní síle, protože zaměstnavatelé velmi často úřadům práce svá volná pracovní místa nenahlašují

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

(zákon jim ostatně tuto povinnost už nestanovuje). **Databáze úřadu práce** o nových pracovních příležitostech nahlášených jednotlivými zaměstnavateli jsou z hlediska odhadů budoucích potřeb trhu práce relativně dobře použitelné snad jen v případech, kdy saldo mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce není příliš vysoké a kdy tedy počet hlášených volných pracovních míst a počet evidovaných nezaměstnaných jsou přibližně v rovnováze. Po výrazném nárůstu nezaměstnanosti, k němuž v ČR došlo po roce 2008 a který byl doprovázen prudkým poklesem počtu hlášených volných pracovních míst připadá dnes na každé nahlášené pracovní místo v průměru zhruba 15 - 20 nezaměstnaných. Převís nabídky volné pracovní síly nad poptávkou po ní je tedy nyní natolik výrazný, že ve struktuře učebních ani studijních oborů nelze již téměř žádný označit za výrazně nedostatkový. Dokonce ani na úrovni celých skupin učebních či studijních oborů není situace o mnoho lepší. V této situaci je velmi obtížné prognózovat potřeby nových kvalifikací a dalšího vzdělávání.

Výběrová šetření pracovních sil (LFS), která jsou v ČR na úrovni státu, jednotek NUTS 2 a jednotlivých krajů prováděna čtvrtletně od přelomu let 1992/1993, umožňují vyhodnocovat změny v kvalifikační skladbě pracovních míst v národním hospodářství za těchto uplynulých 20 let a následně tak mohou nepřímo napomoci určit charakter vývoje poptávky po nové pracovní síle. Protože výběrová šetření pracovních sil jsou v ČR stejně jako ve všech zemích Unie prováděna podle metodiky Eurostatu, je možné přímé srovnání národních výsledků s mezinárodními hodnotami, což následně umožní využívat přínosů komparativní analýzy. Pro potřeby prognózování nejsou ale data získaná v rámci VŠPS optimální už proto, že nemohou být vztažena na okresní úroveň, zůstávají vždy omezena na úroveň regionů řádů NUTS 2 a NUTS 3.

Důležitým zdrojem informací mohou být **terénní průzkumy** zaměřené na zjišťování budoucích kvalifikačních potřeb u zaměstnavatelů v území. Takto zaměřený terénní průzkum se v ČR v **celostátním měřítku** přes řadu jednání zatím neuskutečnil. Je ale prováděn např. v rámci celého Jihomoravského kraje. Přestože tyto průzkumy jsou obvykle značně rozsáhlé a zahrnují zaměstnavatele, kteří se na úhrnu zaměstnanosti v regionu podílejí i více než 40 %, výstupy těchto průzkumů v oblasti „nových potřeb pracovní síly“ neumožňují obvykle ani v těchto případech dostatečně kvalifikovanou prognózu na další časové období sestavit.

Problémy vyplývají především z toho, že do těchto průzkumů jsou záměrně řazeny především velké organizace a že se tedy cíleně nejedná o reprezentativní výběr. Následné obecnění takto získaných dat je ovšem značně obtížné, neboť nelze použít (v zásadě velmi jednoduché) statistické postupy užívané např. při výzkumech veřejného mínění či při odhadu volebních výsledků.

Problémem přitom ale není vlastní statistické zpracování údajů získaných v rámci terénního šetření, neboť z analytického hlediska bývá vzorek respondentů dostatečně rozsáhlý a vypovídací úroveň zjištěných dat by proto teoreticky mohla být velmi dobrá. Komplikace způsobuje především skutečnost, že zaměstnavatelé v hospodářské sféře jsou v ČR – objektivně vzato - jen výjimečně schopni odhadovat své budoucí kvalifikační potřeby v horizontu delším než 6 měsíců, a dále z toho, že v rámci terénního šetření nejsou obvykle oslovovány malé organizace, jejichž váha na pracovním trhu se ale stále zvyšuje.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

IV.2. Budoucí vývoj v oblasti kvalifikačních (a vzdělávacích) potřeb

V souvislosti s prognózou očekávaného vývoje v oblasti kvalifikačních potřeb praxe velmi často nastoluje potřebu vyhodnotit uplatnitelnost absolventů jednotlivých oborů na trhu práce. Ani zde ovšem není k dispozici mnoho nástrojů, které by to umožňovaly. Pro současnou situaci na trhu práce v ČR je příznačná výrazná nerovnováha spočívající jednak ve značném nepoměru mezi rozsahem nabídky volných pracovních míst a velikostí poptávky po nich a jednak v nesouladu mezi profesní a kvalifikační strukturou této nabídky a poptávky. Zatímco efektivní řešení prvního typu nerovnováhy neznamena nic menšího než vyvolání masivního hospodářského růstu, řešení druhého typu nerovnováhy znamená změnit nabídku vzdělávacích možností v regionu dle budoucích - tedy hypotetických - potřeb trhu práce.

Je obecně známo, že kvalifikační požadavky trhu se mění relativně velmi rychle, zatímco příprava pracovní síly je zdoluhavá a reaguje na ně vždy se zpožděním. V každém regionu tak existuje celá řada profesí, o které na trhu práce není zájem, a současně existují kvalifikační potřeby, které často ani dlouhodobě nejsou naplňovány. Značnou částí každé nezaměstnanosti je tedy nezaměstnanost strukturální, kdy na trhu práce je současně i přebytek pracovních sil i jejich relativní nedostatek. Běžným řešením tohoto stavu bývá dovoz pracovní síly ze zahraničí, což ale ve svém důsledku může – mimo jiné - vyvolat další nárůst domácí nezaměstnanosti, nemluvě o významných problémech sociálních.

Proces optimalizace sítě škol, který v ČR (a stejně tak v celé řadě zemí Unie) probíhá již řadu let, prozatím daný problém zásadně neřeší. Základní příčinou je nemožnost dostatečně spolehlivě odhadovat vývoj na trhu práce. Není možné úspěšně prognózovat budoucí potřeby kvalifikací vyjádřené konkrétními studijními či učebními obory nebo alespoň skupinami těchto oborů v situaci, kdy nelze spolehlivě předvídat ani dynamiku vývoje jednotlivých oborů hospodářské činnosti, ba dokonce ani dynamiku rozvoje celých národohospodářských odvětví či sektorů.

Lze říci, že přesnost jakékoliv prognózy v oblasti lidských zdrojů dále zkomplikovala probíhající hospodářská recese. Nicméně je nezpochybnitelné, že příprava kvalifikace pracovní síly a vlastně celý školský systém nemůže vycházet pouze z aktuálních požadavků trhu práce. Formování kvalifikační struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva je proces dlouhodobý, který ke krátkodobým (několikaletým) fázím deprese, recese, oživení či konjunktury v ekonomice může přihlížet pouze rámcově. Musí na ně samozřejmě jistým způsobem reagovat, nesmí se však jimi nechat formovat zásadním způsobem.

Problematické prognózování budoucích kvalifikačních potřeb (včetně potřeb dalšího vzdělávání), problematice absolventů škol a návazně problému optimalizace skladby studijních a učebních oborů v regionech musí být nepochybně věnována zcela mimořádná pozornost. Protože – jak již bylo řečeno - základním problémem trhu práce (a to nejen v ČR) je obrovský nesoulad mezi nabídkou volné pracovní síly a poptávkou po ní, z každého průzkumu trhu zaměřeného na zjišťování kvalifikačních potřeb v území v současné době nutně vyplyne, že absolventů škol je nyní podstatně více, než jich trh může vstřebat. Z toho ale samozřejmě nelze vyvozovat, že by „nadbyteční“ absolventi neměli získávat další

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

kvalifikaci. V souladu se směrnicemi Evropské strategie zaměstnanosti je třeba investice do zlepšování kvalifikace pracovní síly stále více pokládat za nejefektivnější rozvojovou investici v regionu.

V této souvislosti tedy nelze připustit, aby budoucí rozvojové vize regionů byly sestavovány jako pouhý „součet“ rozvojových záměrů jednotlivých místních zaměstnavatelů. Místo toho je třeba definovat budoucí ekonomický profil regionu, návazně na to definovat disproporce mezi současným a výhledovým stavem ve struktuře zaměstnanosti a přijat nástroje a stanovit postup kroků, pomocí nichž bude možno vytyčeného stavu dosáhnout. Odhady budoucích potřeb dalšího vzdělávání je tedy možno provádět pouze v rovině dosti obecné a je třeba akceptovat, že tyto odhady mohou být zatíženy značnou chybou.

30.6.2013