

# Odhady budoucího vývoje v oblasti kvalifikačních potřeb podniků a regionů a program Leonardo da Vinci

RNDr. Josef Pitner, Ph.D., Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Brně

Pro současnou situaci na trhu práce v ČR (a stejně tak v ostatních zemích Evropské unie) je příznačná výrazná nerovnováha spočívající jednak ve značném nepoměru mezi počtem volných pracovních míst a počtem nezaměstnaných a jednak v nesouladu mezi profesní a kvalifikační strukturou této nabídky a poptávkou. Zatímco efektivní řešení prvního typu nerovnováhy neznámá nic menšího než vyvolání masivního hospodářského růstu, který bohužel stále je v nedohlednu, řešení druhého typu nerovnováhy znamená změnit nabídku vzdělávacích možností v regionu dle budoucích – tedy hypotetických – potřeb trhu práce.

## Soulad mezi trhem práce a trhem vzdělávání

Je obecně známo, že požadavky trhu se mění velmi rychle a příprava pracovní síly na ně reaguje vždy se zpožděním. V každém regionu tak vedle sebe existuje celá řada profesí, o které na trhu práce není zájem, a současně existují kvalifikační potřeby, které často i dlouhodobě nejsou naplňovány. Je známým faktem, že značnou část každé nezaměstnanosti je 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 obvykle vyvolává další nárůst domácí nezaměstnanosti, nemluvě o následných významných problémech sociálních.

V souvislosti s požadovanou prognózou očekávaného vývoje v oblasti kvalifikačních potřeb je v praxi velmi často nastolována potřeba hodnocení uplatnitelnosti jednotlivých profesí na trhu práce. V této souvislosti se pak obvykle hovoří o procesu **optimalizace sítě škol a jednotlivých oborů vzdělání**. Ta ovšem v ČR – stejně jako v celé řadě zemí EU – probíhá již řadu let a daný problém dostatečně neřeší. Jednou z příčin jejího neúspěchu 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 předvídat ani dynamiku vývoje jednotlivých oborů hospodářské činnosti, ba dokonce ani dynamiku rozvoje celých národohospodářských odvětví či sektorů.

Malou přesnost jakýchkoliv prognóz v oblasti lidských zdrojů dále komplikuje probíhající hospodářská recese. Nicméně je nepochybné, že příprava pracovní síly a vlastně celý školský systém nemůže vycházet pouze z aktuálních požadavků trhu práce. Formování kvalifikační struktury pracovní síly je proces dlouhodobý, který ke krátkodobým (několikaletým) fázím deprese, recese, oživení či konjunktury v ekonomice může přihlížet pouze rámcově. Musí na ně jistým způsobem reagovat, nesmí se však jimi nechat formovat zásadním způsobem.

Většina vyspělých evropských ekonomik se již desítky let pokouší řešit problémy spojené s nedostatečnou vazbou mezi strukturou jednotlivých vzdělávacích soustav a mezi budoucími kvalifikačními potřebami podniků a celých regionů. Jádro problému je – řečeno velmi obecně – jasné: žáci opouštějící základní školy mají zájem o další vzdělávání na jiných typech škol a v jiných oborech vzdělání, než jaké aktuálně (a v blízkém časovém horizontu) vyžadují zaměstnavatelé. Je nepochybné, že ve vzdělávacích systémech by měli odcházet žáci vybaveni znalostmi, které lze na trhu práce uplatnit. Problémem ovšem je stanovit kvalifikace, znalosti a dovednosti, které trh práce vyžaduje a které bude vyžadovat i za několik let. Mylně se za kvalifikační potřeby regionu často vydávají jakési součty kvalifikačních potřeb jednotlivých zaměstnavatelů, např. v té podobě, ve které ji ve svých registrech zaznamenávají pracovníci úřadů práce. To je chybný předpoklad, neboť z těchto registrů nelze příliš objektivně zjistit ani celkovou aktuální poptávku po pracovní síle, natož pak souhrnnou poptávku budoucí.

Inzerovaný zájem jednotlivých zaměstnavatelů o pracovníky v jednotlivých kvalifikacích nelze sumarizovat a následně je označovat za celkové „kvalifikační potřeby území“. Mezi „kvalifikačními potřebami podniků“ a „kvalifikačními potřebami území“ jsou totiž vždy významné rozdíly. Hlavním cílem podniku je dosáhnout zisku, a proto se zaměstnavatelé logicky vždy snaží mi-

nimalizovat své výrobní náklady, a to včetně nákladů na pracovní sílu. Pro ně postačuje, aby měla vždy pouze tu kvalifikaci, kterou zaměstnavatelé aktuálně vyžadují – a ti se obvykle již dále nezabývají problémem, co se s takto připravenou pracovní silou stane v případě, kdy ji zaměstnavatel pro svoji činnost v regionu už nebude potřebovat. Naproti tomu správcové území – tedy vláda a regionální samosprávy – by se vždy měli snažit zajistit pro pracovní sílu co možná nejlepší kvalifikaci, nejlépe tak, aby úroveň zaměstnatelnosti pracovníka nebyla odvislá od zaměstnání u jediného konkrétního zaměstnavatele. Rozhodně 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 určit disproporce mezi současným a výhledovým stavem ve struktuře zaměstnanosti a přijmout takové nástroje a stanovit takový postup kroků, pomocí nichž bude možno vytyčeného stavu dosáhnout.

## Prognózování kvalifikačních potřeb a program Leonardo da Vinci

Problematikou prognózování kvalifikačních potřeb regionů se v letech 2010–2012 zabýval projekt, který pod názvem **„Zvyšování kvalifikace pracovníků při zjišťování, vyhodnocování a prognózování kvalifikačních požadavků zaměstnavatelů a celých regionů“** předložil tehdejší Úřad práce Brno-město a který byl realizován společně s partnery ze Slovenska (Úřad práce, sociálních věcí a rodiny Bratislava), Maďarska (Zala Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, Szombathely) a Rakouska (L&R Social Research, Wien). Tento projekt byl financován z prostředků programu Leonardo da Vinci, tedy v rámci Programu celoživotního učení (Lifelong Learning Programme).

V rámci projektu byl vytvořen dotazník vhodný ke zjišťování kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů ve všech partnerských zemích, resp. ve všech zemích EU. Dle takto vytvořeného dotazníku bylo k datu 31. 12. 2010 a poté znovu k 31. 12. 2011 provedeno velmi rozsáhlé dotazníkové šetření, zahrnující ve čtyřech zmíněných partnerských zemích celkem 3500 respondentů. V rámci projektu byla dále navržena metoda analýzy dat zjištěných dotazníkovým průzkumem a byly definovány možnosti prognózování kvalifikačních potřeb regionů. Při tvorbě dotazníku byl za základ vzat dotazníkový formulář koordinátora projektu, tedy krajské pobočky ÚP ČR v Brně. Ten zavedl a v Jiho-moravském kraji již 12 let provozuje v podmínkách České republiky unikátní systém monitoringu zaměstnavatelské sféry, který každoročně zahrnuje přes 3000 zaměstnavatelů se zhruba 220 tis. zaměstnanci. Struktura dotazníku vychází z mezinárodně platných statistických klasifikací, pomocí nichž pracovní potenciál území sleduje a vyhodnocuje Eurostat, a je tedy použitelný ve všech zemích EU.

Za základní přínos projektu pokládáme, že obecná použitelnost námi vytvořeného modelu zjišťování kvalifikačních potřeb byla v praxi odzkoušena ve třech jiných zemích EU a že po provedení pilotních průzkumů byla tato naše koncepce shledána jako užitečná a následovatelná. Po dohodě s našimi projektovými partnery ji nabídneme Evropské komisi k dalšímu šíření jako ověřený příklad dobré praxe.