

Vzdělávání a kvalifikace

POSILOVÁNÍ ROZVOJE KVALIFIKACÍ NA MÍSTNÍ ÚROVNI

- ▶ Osoby s nízkou kvalifikací jsou v České republice zvláště ohrožené špatnou výkonností trhu práce.
- ▶ Pro řešení tohoto problému je zásadní robustní systém rozvoje kvalifikací. Pro jeho vybudování jsou nezbytná integrovaná opatření, která se promítají do politiky vzdělávání, zaměstnanosti, odborné přípravy a hospodářského rozvoje.
- ▶ Česká republika by mohla posílit zejména koordinaci a integraci místních politik prostřednictvím silnějších partnerství a správních struktur, jimž je umožněna flexibilita při návrhu programů a strategií.
- ▶ Je třeba, aby v místním systému rozvoje kvalifikací se hrávali určující roli zaměstnavatelé, a proto by měli být dobře propojeni se vzdělávacími zařízeními a poskytovateli odborné přípravy, aby rozvíjené kvalifikace odpovídaly poptávce.
- ▶ V zájmu vyšší produktivity by Česká republika též měla zaměřit své politiky na lepší využití kvalifikace pracovních sil.

O co jde?

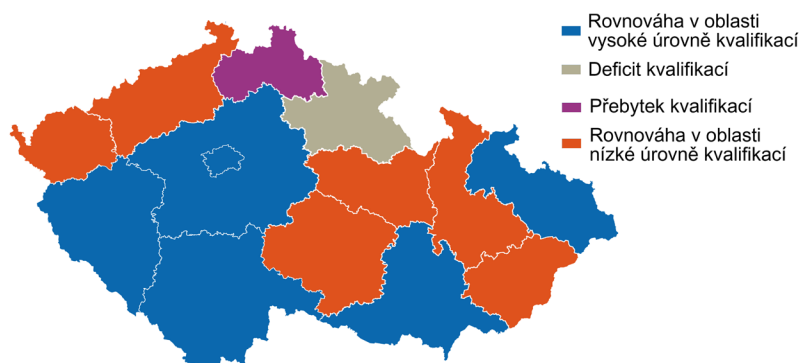
Kvalifikace jsou hlavní hnací silou hospodářského růstu. Ve strategiích rozvoje na místní úrovni je proto třeba zvažovat, jak lépe rozvíjet, přilákat a udržet kvalifikované pracovní síly, které budou z dlouhodobého hlediska adaptabilní a pružné. Česká republika má sice v OECD druhý nejvyšší podíl dospělých osob s vyšším sekundárním a vyšším vzděláním, má však poměrně nízký podíl absolventů terciárního stupně vzdělávání (22 % ve srovnání s průměrnou hodnotou 33 %). Některé kraje vykazují z hlediska dosaženého vzdělání lepší hodnoty než jiné. Nejvyšší podíl osob se vzděláním terciárního stupně má Praha, kde se tento podíl od roku 2002 do roku 2011 výrazně zvýšil – z 28 % na 38 %. Na

opačné straně spektra se nachází Karlovarský a Ústecký kraj, kde je nejvyšší podíl osob, jež mají pouze základní vzdělání.

Některé české kraje navíc vykazují potenciální nesoulad mezi nabídkou kvalifikací a kvalifikacemi potřebnými pro dostupná pracovní místa (viz obrázek). V těchto oblastech mohou zůstat pracovní místa neobsazená nebo naopak kvalifikovaní pracovníci nemusí najít práci, ve které by své dovednosti mohli vhodně uplatnit. V roce 2013 se Praha, Středočeský, Jihočeský, Plzeňský, Jihomoravský a Moravskoslezský kraj nacházely ve stavu rovnováhy v oblasti vysoké úrovně kvalifikací, kdy nabídce

» V několika českých regionech se vytvořil stav rovnováhy v oblasti nízké úrovně kvalifikací a hrozí vznik překážek pro pobídky k investicím do zvyšování kvalifikací

Klasifikace českých krajů podle druhu rovnováhy kvalifikací, 2013



Poznámka: Rovnováha v oblasti vysoké/nízké úrovně kvalifikací je situace, kdy velké nabídce osob s vysokými/nízkými kvalifikacemi odpovídají pracovní místa vyžadující osoby právě s těmito kvalifikacemi.
 Zdroj: OECD (2016), Job Creation and Local Economic Development, OECD Publishing, v tisku.

vysoce kvalifikovaných osob (vyjádřené např. jako procento osob s postsekundárním vzděláním) odpovídají pracovní místa vyžadující osoby právě s těmito kvalifikacemi (vyjádřené např. procentem středně a vysoce kvalifikovaných zaměstnání a hrubou přidanou hodnotou na pracovníka). Šest krajů se však nacházelo ve stavu rovnováhy vyznačujícím se nízkou úrovní kvalifikací, kde vysoké nabídky osob s nízkými kvalifikacemi odpovídá vysoká poptávka po osobách s těmito kvalifikacemi. Pro místní ekonomiky tak může vzniknout past, kdy jsou pobídky k investicím do zvyšování kvalifikací omezené v důsledku nízké kvality dostupných pracovních míst.

Studie OECD o vytváření pracovních míst na místní úrovni (*OECD Review on Local Job Creation*) dále v České republice zjistila, že schopnost služeb zaměstnanosti a institucí odborného vzdělávání a přípravy (OVP) rychle připravit kurzy, které reagují na potřeby místních zaměstnavatelů, je omezená (OECD, 2014). Zaměstnavatelé, a zejména malé a střední podniky uvádějí, že i přes úsilí, které sektorové rady vkládají do rozvoje strategií trhu práce, vzdělávací programy odborné přípravy dostatečně neodpovídají potřebám těchto zaměstnavatelů. Existují pochybnosti ohledně relevance sekundárního vzdělávání a učňovské přípravy a ty se odrážejí v nízké zaměstnatelnosti absolventů OVP. Z prognóz Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání zároveň vyplývá, že se pro mnohé budoucí pracovní příležitosti v období do roku 2025 bude vyžadovat vzdělání terciárního stupně. OECD ve svém výzkumu rovněž zjistila nedostatky v českém systému pracovních poradenských služeb v tom směru, že vzdělávací poradci často mají omezenou znalost potřeb místního trhu práce a pracovních profilů.

Proč je to pro Českou republiku důležité?

Kvalifikace a vzdělání jsou v České republice pro úspěch zvláště důležité, neboť vzdělání má na zaměstnanost a mzdy nadprůměrně silný vliv. Osoba s terciárním vzděláním a gramotností na úrovni 4 nebo 5 v průzkumu dovedností dospělých provedeném OECD (*Survey of Adult Skills*) – tzn. osoba, která dokáže např. interpretovat nebo syntetizovat informace ze složitých či dlouhých textů – má 6,5krát větší pravděpodobnost, že si najde zaměstnání, než osoba se vzděláním pod úrovní vzdělání vyššího sekundárního a s gramotností na úrovni 1 či nižší – tzn. že tato osoba dokáže nanejvýš identifikovat jednotlivé informace v krátkých textech. Průměr OECD je přitom na úrovni pouhého 4,2násobku. Podobně je u osob ve věku 25–64 let se vzděláním pod úrovní vyššího sekundárního výrazně vyšší míra nezaměstnanosti než u osob z těžké skupiny žijících v jiných zemích OECD (22,7 % ve srovnání s 12,5 %), zatímco celková míra nezaměstnanosti je v České republice ve skutečnosti nižší než průměr OECD. Z toho lze vyvodit, že osoby s nízkými kvalifikacemi jsou v ČR zvláště ohroženy nezaměstnaností.

Co by měli dělat tvůrci politik?

- ▶ Rozšířit možnosti, jak dosáhnout terciárního vzdělání, aby se v budoucnu snáze splnily požadavky spojené s pracovními místy.
- ▶ Aktualizovat systém učňovské přípravy tak, aby mladým lidem poskytoval kvalitní příležitosti odborné přípravy navázané na trh práce.
- ▶ Rozšířit systém učňovské přípravy do širší škály hospodářských odvětví.
- ▶ Zajistit plné zapojení zaměstnavatelů do návrhu programů odborné přípravy.
- ▶ Zavést mechanismy zajištění kvality pro programy kariérní podpory na školách a vybavit tyto programy přiměřenými zdroji.
- ▶ Podporovat systematictější spolupráci mezi programy kariérní podpory na školách a na úřadech práce při získávání informací o místních pracovních příležitostech.
- ▶ Vyzývat místní instituce v oblasti zaměstnanosti a rozvoje kvalifikací k tomu, aby zaměstnavatelům pomáhaly zlepšovat strategie rozvoje pracovní síly, aby tak lépe využili kvalifikace stávajících pracovních sil.
- ▶ Pobízet instituce OVP k tomu, aby spolupracovaly se zaměstnavateli na přezkoumání organizace práce a výrobních procesů a na vývoji programů na podporu inkrementálních inovací.
- ▶ Zacílit toto úsilí na sektory s vysokým růstem a na ty, které tradičně nabízejí méně kvalitní pracovní místa, jako je např. maloobchod.



Další literatura

Adalet McGowan, M. a D. Andrews (2015), „Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries”, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1210, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5js1pzw9lnwk-en>

Araújo, S. a P. Maleček (2015), „Strengthening Skill use and School-to-work Transitions in the Czech Republic“, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1206, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5js1pz2xnm6b-en>

Froy, F., S. Giguère a A. Hofer (2009), *Designing Local Skills Strategies*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264066649-en>

OECD (2014), *Employment and Skills Strategies in the Czech Republic*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208957-en>