**Příloha č. 5 Výroční zprávy OP LZZ 2011**

***Případová studie v oblasti podpory 2.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NÁZEV PROJEKTU** | **Rozvoj Národní soustavy povolání a Sektorových rad jako nástroje zaměstnavatelů k ovlivňování RLZ v ČR** | |
| Číslo projektu | CZ.1.04/2.2.00/11.00006 | |
| Výše rozpočtu (Kč); % dotace | 180 082 000,- Kč; 100 % | |
| Termín realizace projektu | 1. 2. 2010 – 31. 1. 2013 | |
| Územní dopady projektu | Území celé ČR | |
| **Název subjektu** | **Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR** | |
| Adresa | Na Poříčním právu 1, Praha 2 | |
| Webová adresa | www.mpsv.cz | |
| Projektový manažer | Ing. Michaela Navrátilová | |
| **Přehled terénního šetření** |  | |
| **Individuální rozhovory** |  |  |
| Funkce | Projektová manažerka | odborný garant projektu |
| Datum terénního šetření | 10. 2. 2012 | 10. 2. 2012 |
| **Individuální rozhovory** |  |  |
| Funkce | člen vrchního řídicího týmu NSP II, vedoucí Sektorové rady pro ostatní služby |  |
| Datum terénního šetření | 28. 2. 2012 |  |

Výchozí situace

Na trhu práce lze vysledovat rostoucí nevyváženost mezi požadovanou kvalifikovanou pracovní silou, například v oblasti odborné manuální práce a počtem absolventů škol, kteří jsou pro daný výkon práce připravováni. Zaměstnavatelé i další sociální partneři opakovaně poukazují na tuto nepříznivou situaci. Zdůrazňován je kvantitativní problém (např. malý počet zájemců o absolvování učebních oborů, nízký počet absolventů, kteří skutečně vykonávají profesi, na kterou byli připraveni) a kvalitativní problém (školy často nepromítají do svých učebních osnov změny v technologii a technickém vybavení používaném v praxi, žáci tak nedostávají informace o nových postupech a materiálech, nebo dostanou pouze teoretické informace). Situace bývá částečně řešena partnerstvím mezi školami a podniky, ale tato situace není monitorována ani systémově podchycena. Dochází k tomu, že problémy stejného charakteru se řeší v různých sektorech nebo regionech různě nebo opakovaně, což je neefektivní a zdlouhavé.

V době hospodářské recese a následného zotavování ekonomiky ČR dochází k poměrně velkým změnám ve struktuře národního hospodářství a trhu práce. Zvyšuje se tlak na úřady práce s ohledem na potřebu nových rekvalifikací propuštěných zaměstnanců z neúspěšných oblastí hospodářství do nově se rozvíjejících perspektivnějších oblastí. Současně musí být zohledněny změny požadavků na výkon práce ve stávajících i nově vznikajících povoláních a pracovních pozicích. Je tedy potřeba provádět cílené rekvalifikace, které budou řízené poptávkou trhu, přičemž bude známo, kam a v jaké kvalitě a kvantitě uchazeče o zaměstnání nově směřovat. Za tímto účelem je nutné znát požadavky zaměstnavatelů na kompetence pracovníků, které má studovaný projekt získat prostřednictvím sektorových rad a především jejich sektorových dohod. Tomuto účelu má sloužit *Národní soustava povolání* (NSP), která bude pravidelně aktualizována a bude využitelná všemi složkami trhu práce.

Dalším důvodem pro realizaci projektu je povinnost MPSV zabezpečovat tvorbu, a v souladu s vývojem trhu práce i aktualizaci, *Národní soustavy povolání* dle zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Pro účinné poradenství, rekvalifikace a další prvky aktivní politiky zaměstnanosti potřebují pracovníci služeb zaměstnanosti vycházet z popisu povolání na národním trhu práce. Proto zákon o zaměstnanosti ukládá MPSV vést *Národní soustavu povolání*. MPSV potřebuje katalog povolání realizovat také s ohledem na vládní Strategii celoživotního učení a její implementační plán, které zmiňují NSP jako registr tvořící podklad pro tvorbu *Národní soustavy kvalifikací* (NSK). NSP je základním zdrojem informací pro tvorbu NSK, přičemž nedobudování jednoho ze systémů by vytvořilo překážku pro vytvoření navzájem propojeného celku a ohrozilo i udržitelnost obou systémů.

Na základě zákona č. 179/2006 se NSP stala základním východiskem pro tvorbu *Národní soustavy kvalifikací,* a tak přímo ovlivňuje podobu počátečního i dalšího vzdělávání v souladu s potřebami trhu práce, což naplňuje další klíčovou roli MPSV v oblasti zaměstnanosti.

Prezentovaný projekt tedy svým zaměřením pomáhá naplňovat cíle a strategická opatření zakotvená v mnoha národních dokumentech.

Projekt *Rozvoj Národní soustavy povolání a sektorových rad jako nástroje zaměstnavatelů k ovlivňování RLZ v ČR* úzce navazuje na dříve realizovaný *projekt Národní soustava povolání*, realizovaný v letech 2007-2008, ve kterém byl metodicky ověřen systém a nastavení fungování sektorových rad. Díky tomuto prvnímu projektu se podařilo prosadit systém sektorových rad do strategických materiálů celostátního významu, a vznikly tak ideální podmínky pro pokračování projektu.

Cíl projektu

Dokončit primární naplnění Národní soustavy povolání jako komplexního nástroje pro monitorování kvalitativních požadavků trhu práce.

Rozšířit síť sektorových rad tak, aby pokrývala všechny významné sektory národního hospodářství a představovala reprezentativního partnera veřejných služeb zaměstnanosti za zaměstnavatelskou sféru na národní úrovni.

Rozvinout prezentaci informací v Informačním systému NSP tak, aby se rozšířilo jejich využívání v nástrojích a službách poradenství, zprostředkování a odborného vzdělávání včetně rekvalifikací.

Pilotně ověřit nejméně v 6 sektorech model sektorových dohod, jehož prostřednictvím sektorové rady aktivně zahájí spolupráci s regionálními úřady práce a samosprávnými celky a formou partnerské spolupráce na základě sektorových analýz a studií připraví a realizují potřebné intervence.

Cílové skupiny projektu

* Územní samosprávné celky a úřady samosprávných celků, jejich orgány a jimi zřízené nebo založené organizace a jejich zaměstnanci.
* Odborové organizace a sociální partneři
* Instituce služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci

Aktivity projektu

V rámci projektu byla realizována řada aktivit, přičemž aktivity, které byly dle vyjádření cílových skupin (respondentů rozhovorů a dotazníkového šetření) nejvíce významné pro úspěch projektu a v největší míře přispívaly k naplnění cílů projektu, jsou podtrženy:

1) Rozvoj Metodik monitorování a ovlivňování trhu práce prostřednictvím SR

2) Rozvoj sítě sektorových rad

3) Zajišťování činností pro rozvoj NSP všemi sektorovými radami

4) Pilotní ověření metodiky sektorových dohod

5) Rozvoj a údržba informačních systémů IS NSP a IS CDK

6) Revize všech metodik (NSP, SR, SD)

7) Public Relations



**Plnění indikátorů**

Projekt Rozvoj Národní soustavy povolání a Sektorových rad jako nástroje zaměstnavatelů k ovlivňování RLZ v ČR měl za cíl dosáhnout konečné hodnoty indikátoru „Počet podpořených osob“ v počtu 2 280 osob. V současné době je naplněno pouze 10 % indikátoru (290 podpořených osob). Dalšími indikátory projektu je „Počet nově vytvořených / inovovaných produktů“, kde se podařilo zatím dosáhnout 29 produktů z plánovaných 51. Jedná se o sektorové dohody, které uzavírají jednotlivé SR. Indikátor „Počet podpořených organizací“ (celkem 1) byl již naplněn.

*Tabulka 1: Dosažené hodnoty indikátorů projektu*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **kód indikátoru** | **Název indikátoru** | **Cílová hodnota** | **Dosažená hodnota** | **v %** |
| 07.41.00 | Počet podpořených osob – celkem | 2 280 | 459 | 20 |
| 07.57.00 | Počet nově vytvořených / inovovaných produktů | 51 | 29 | 57 |
| 07.45.00 | Počet podpořených organizací – celkem | 1 | 1 | 100 |

*Zdroj: IS Monit7+ 29. 3. 2012*

**Zhodnocení výsledků projektu**

Projekt je stále v realizaci a navíc má ještě pokračovat navazujícím projektem NSP III, proto není dosud možné hodnotit jeho celkový přínos a finální výsledky. V době zpracování studie ještě také nebyly vyladěny kódy v rámci převodníku obou systémů NSP a NSK (finální propojení systémů ještě nebylo dosaženo). V době zpracování studie (březen 2012) lze hodnotit dosavadní průběh projektu, spokojenost garantů a dalších účastníků projektu s realizací klíčových aktivit a směřování k naplnění jeho dílčích cílů.

**Dle hodnocení evaluátora se jedná bezpochyby o relevantní a potřebný projekt, který, v případě jeho úspěšného dokončení, bude mít široký přínos pro trh práce a rozvoj lidských zdrojů**. Naplnění všech stanovených cílů je však možné hodnotit až po dokončení projektu a především většina aktivit bude mít dopady až s delším časovým odstupem. Jedná se totiž o poměrně rozsáhlý dlouhodobý systémový projekt. Jelikož na projekt NSP II má být navázáno ještě jeho pokračování, bude možné většinu dopadů hodnotit až po dokončení všech fází realizace. Na základě hodnocení dosavadního průběhu projektu lze předpokládat, že přínosem projektu je a bude ovlivňování vazeb mezi trhem práce a vzdělavatelskou sférou, a to prostřednictvím širšího zapojení všech klíčových partnerů.

Dle členů řídícího týmu NSP je projekt odpovědí na problémy v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů. Reaguje na poptávku zaměstnavatelů po možnosti ovlivňovat strukturu kvalifikací vstupujících na trh práce, což je jim umožněno formou zapojení do sektorových rad a podílu na vytváření sektorových dohod a katalogu povolání. Dle jejich vyjádření je snahou projektu, aby zaměstnanci věděli, o jaké pozice je na trhu práce zájem a mohli si snadno dohledat, jaká je pro tato povolání potřebná kvalifikace, čehož bude docíleno propojením katalogů NSP a NSK, ke kterému díky projektu postupně dochází. Cílem je, aby katalogy sloužily co nejširšímu spektru uživatelů působících na trhu práce, což se prozatím daří díky zapojení širokého spektra budoucích uživatelů do procesů přípravy. Uživateli výsledků projektu by se měli stát zaměstnavatelé (jejich personální oddělení), vzdělavatelé, uchazeči o zaměstnání, zprostředkovatele zaměstnání i zaměstnanci.

Dle vyjádření představitele sektorové rady pro ostatní služby je hlavní snahou propojení (synergie) zájmů státu, které se prolínají se zájmy zaměstnavatelů (reprezentovaných cechy, svazy či komorami) a zaměstnanců. Průnik těchto zájmů by měl být zanesen do sektorových dohod jednotlivých sektorových rad, které by měly definovat stav a cíle rozvoje lidských zdrojů pro jednotlivá odvětví a regiony.

Seznam ustanovených sektorových rad (SD):

* Sektorová rada pro zemědělství
* Sektorová rada pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí
* Sektorová rada pro potravinářství a krmivářství
* Sektorová rada pro těžbu a úpravu nerostných surovin
* Sektorová rada pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl
* Sektorová rada pro dřevozpracující a papírenský průmysl
* Sektorová rada pro sklo, keramiku a zpracování minerálů
* Sektorová rada pro chemii
* Sektorová rada pro strojírenství
* Sektorová rada pro hutnictví, slévárenství a kovárenství
* Sektorová rada pro energetiku
* Sektorová rada pro stavebnictví
* Sektorová rada pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby
* Sektorová rada pro obchod a marketing
* Sektorová rada pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch
* Sektorová rada pro polygrafii, média a informační služby
* Sektorová rada pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost práce
* Sektorová rada pro osobní služby
* Sektorová rada pro ostatní služby
* Sektorová rada pro management a administrativu
* Sektorová rada pro bankovnictví, pojišťovnictví a finanční služby
* Sektorová rada pro informační technologie a telekomunikace
* Sektorová rada pro řemesla a umělecká řemesla
* Sektorová rada pro vyhrazená zařízení
* Sektorová rada pro elektrotechniku
* Sektorová rada pro veřejné služby a správu
* Sektorová rada pro kulturu
* Sektorová rada pro justici
* Sektorová rada pro ozbrojené složky

Dle projektového manažera se na rozdíl od projektu NSP I už projekt NSP II dostává více do povědomí cílových skupin, především pak velkých zaměstnavatelů. Toho je dosaženo díky aktivitě č. 7, v rámci které dochází k organizaci seminářů, workshopů a kulatých stolů zástupců dotčených skupin.

Dle vyjádření vrchního člena řídicího týmu NSP II si projekt klade dlouhodobé cíle, které není nyní v průběhu realizace možné hodnotit. Jedná se například o změnu uvažování o kvalifikacích pouze v úzkém vymezení „stupeň vzdělání“, který bude nahrazen formulací „stupeň vzdělání nebo kvalifikace dle NSK“. Jedná se o nový systém uvažování o kvalifikacích, který na základě propojení katalogů NSP a NSK zpřesňuje požadavky na zaměstnance. Navíc, díky tomu, že katalog Národní soustavy kvalifikací bude propojen s Evropským rámcem kvalifikací (EQF), bude možné následně propojit i jednotlivá povolání mezinárodně.

Provázaný systém kvalifikací a povolání se již nyní zavádí do praxe. Jako jedno z prvních přijalo tento systém Ministerstvo vnitra, které stanovilo, že pro určitá povolání dle definice NSP (například povolání strážníka) je potřeba mít odpovídající úplnou nebo dílčí kvalifikaci dle definice NSK (v tomto případě dílčí kvalifikace Strážný). Do současnosti došlo k proškolení několika stovek zaměstnanců, kteří získali certifikát o absolvování zmiňované dílčí kvalifikace a jsou nyní plně kvalifikováni vykonávat zaměstnání strážníka. Dle vyjádření vrchního člena řídicího týmu NSP II se očekává, že další povolání a kvalifikace budou tímto způsoben uváděny do praxe.

Aby bylo docíleno všech finálních, požadovaných funkcí katalogu, je potřeba realizovat ještě projekt NSP III, kde dojde k užšímu napojení na zprostředkovatele zaměstnání, budou vytvořeny uživatelské nástroje a softwary umožňující zaměstnancům snadný přístup do katalogu, bude vytvořeno propojení na NSK (zvýší se vazby na kvalifikace) a zprostředkovatelé zaměstnání (především pak úřady práce) budou informováni a vyškoleni k efektivnímu používání katalogu.

**Klíčové faktory pro dosažení výsledků**

Jednou z nejčastějších příčin pro vzdělávání dospělých bývají požadavky zaměstnavatelů. Do projektu NSP I nebyli ještě zapojeni zaměstnavatelé, zatímco u projektu NSP II se již přímo podílejí na vytváření sektorových dohod a podobě katalogu povolání. Tento posun oproti minulému projektu v zapojení zaměstnavatelů do sektorových rad a do rozhodování považuje člen vrchního řídicího týmu NSP II za jeden z nejzásadnějších kroků. Na základě závěrečné konference pořádané se zástupci zaměstnavatelů dospěla také projektová manažerka k názoru, že zaměstnavatelé tuto změnu vnímají velmi pozitivně a o zapojení mají aktivní zájem.

Hlavním předpokladem projektu je dle názoru člena vrchního řídicího týmu NSP II také vytvoření fungující platformy pro komunikaci a setkávání zástupců různých zaměření. Právě díky správnému nastavení fungování sítě Sektorových rad bylo tohoto docíleno a projekt směřuje k úspěšnému dosažení svých cílů.

Jednou ze strategických rolí SR je uzavírání SD, protože se jedná o unikátní nástroj, který umožňuje ovlivnit rozvoj lidských zdrojů v ČR prostřednictvím koordinovaných intervencí na trhu práce. Pro dosažení úspěchu projektu bude proto nezbytné správné nastavení metodiky Sektorových dohod, která projde revizí až tento rok. Klíčovými partnery pro uzavření sektorových dohod jsou sektorové rady, zaměstnavatelé, Krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů, územně správní celky, úřady práce, jednotlivé resorty a všichni vzdělavatelé.

Dlouhodobé výsledky projektu

Jak již bylo uvedeno výše, projekt ještě není ukončen a hodnocení jeho dlouhodobých výsledků je zatím předčasné. Dlouhodobé výsledky používání katalogu, který vzniká na základě 3 projektů (NSP I, NSPII a NSP III) bude možné hodnotit až po dokončení všech tří fází přípravy.

Určitým problémem, který je možné očekávat je problém zajištění udržitelnosti výsledků projektu. Systém NSP (potažmo NSK) je totiž poměrně složitý a robustní a zajištění aktuálnosti takového systému je finančně i časově náročné. ČR zvolila v počátku cestu náročnějšího systému a nyní bude muset nalézt prostředky na jeho funkční udržení.

Kompletní znění této případové studie je dostupné na <https://forum.esfcr.cz/node/discussion.files.htm?ident=50&1334219154>.