

Profesní příprava a učení pro kompetence

*Druhá zpráva o současném výzkumu profesní přípravy v Evropě:
syntetická zpráva 2000*



Pascaline Descy a Manfred Tessaring

Překlad vybraných částí

Národní ústav odborného vzdělávání
2001

V této příloze, která bude vycházet na pokračování, postupně seznámíme čtenáře s vybranými částmi druhé syntetické zprávy o výzkumu profesní přípravy v Evropě. Tu v letošním roce vydal CEDEFOP¹. Zpráva shrnuje poznatky předních evropských výzkumných pracovníků z uvedené oblasti. Byla zpracována na základě velkého množství pokladových studií, které byly publikovány samostatně ve třech svazcích². Zpráva poskytuje ucelený obraz o problematice odborného vzdělávání v dnešním světě. Je proto významným pramenem informací pro všechny, kteří se touto oblastí zabývají.

Obsah zprávy je rozdělen do šesti částí. Příloha Zpravodaje začíná čtvrtou částí, nazvanou „Zaměstnanost, hospodářská výkonnost a nesoulad v nabídce a poptávce kvalifikací“. V této oblasti dochází k velmi rychlému vývoji a tím i k zastarávání faktografických informací. O tom, kterou částí budeme pokračovat, ještě není rozhodnuto, proto nám můžete sdělit své náměty, názory a přání v tomto směru.

Obsah

Část I: Systémy odborného vzdělávání a přípravy, koordinace s trhem práce a řízení

1. Systémy vzdělávání a přípravy: usměrňování, koordinace, řízení a spolupráce
2. Financování přípravy
3. Postavení odborného vzdělávání a přípravy ve srovnání se všeobecným vzděláváním
4. Systémy certifikace, hodnocení a uznávání kvalifikací
5. Odborníci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy: měnící se role, profesionalizace a řízení systémů

Část II: Celoživotní učení a kompetence: očekávané úkoly a reformy

1. Celoživotní učení: od vytvoření konceptu k novému pedagogickému paradigmatu
2. Kompetence, učební procesy a didaktické inovace pro nové profesní profily
3. Individualizace a diferenciací tras odborného vzdělávání a přípravy
4. Učení v podniku

Část III: Příprava a zaměstnanost z hlediska podniků

1. Potřeba kvalifikací v globální ekonomice
2. Interní, externí a profesní trhy práce
3. Úloha malých a středních podniků v přípravě a zaměstnanosti
4. Podnikatelství a evropská strategie zaměstnanosti
5. Rozvoj a měření lidských zdrojů
6. Zkoumání potřeb kvalifikací a přípravy prostřednictvím šetření v podnicích

Část IV: Zaměstnanost, hospodářská výkonnost a nesoulad v nabídce kvalifikací a poptávce po nich

1. Zaměstnanost v Evropě
2. Vzdělávání, příprava a hospodářská výkonnost
3. Dynamika trhu práce a kompetence
4. Nesoulad v nabídce a poptávce kvalifikací na trhu práce
5. Budoucí kvalifikační požadavky

Část V: Individuální výkon, přechod do pracovního života a sociální vylučování

1. Příprava a individuální výkon
2. Přechod ze vzdělávacího systému do pracovního života
3. Sociální vylučování a reintegrace prostřednictvím profesní přípravy

Část VI: Výzkum odborného vzdělávání a přípravy mimo Evropskou unii

1. Výzkum odborného vzdělávání a přípravy v zemích střední a východní Evropy
2. Výzkum odborného vzdělávání a přípravy v dalších zemích, které nejsou členy EU

¹ Descy, Pascaline – Tessaring, Manfred: **Training and learning for competence**. Second report on current vocational training research in Europe: synthesis report 2000. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001. 440 s.

² **Training in Europe**. Second report on vocational training research in Europe: background report. Editors: P. Descy – M. Tessaring. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001.

³ svazky: 430, 610 a 460 s.

Část IV

Zaměstnanost, hospodářská výkonnost a nesoulad v nabídce kvalifikací a poptávce po nich

1. Základní fakta o zaměstnanosti v Evropě

V posledních letech zaměstnanost v Evropě roste a nezaměstnanost klesá, i když ve srovnání se Spojenými státy a Japonskem zůstává na vysoké úrovni. Po celou dobu pokračují strukturální změny ve prospěch služeb (zejména obchodních, zdravotnických a sociálních) a ve prospěch vysoce kvalifikovaných povolání.

Pokud jde o míru zaměstnanosti a nezaměstnanosti a další charakteristiky trhu práce existují však podle Přehledu pracovních sil Společenství z roku 1999 stále podstatné rozdíly mezi pohlavími a mezi mladšími a staršími lidmi. Vysoké úrovni dosahuje i skrytá nezaměstnanost, a to v důsledku velkého počtu těch, kteří se, odrazení, stáhli z trhu práce.

1.1 Situace v zaměstnanosti

V letech 1997 – 1998 se počet zaměstnaných v Evropě zvýšil o 1,8 miliónu (+ 1,2 %). To byla nejvyšší míra růstu od roku 1990. Vzdělání zaměstnanosti v EU je stále nižší než v USA, ale předstihl nárůst v Japonsku. Některé charakteristické rysy jsou hodny zaznamenání:

- V letech 1991 až 1997 vzrůstala zaměstnanost v USA téměř o 2 % ročně; v EU to bylo o 0,5 % ročně. Nízký růst zaměstnanosti v EU byl převážně zaviněn snížením zaměstnanosti v Německu.³ Ve zbývajících členských státech se zaměstnanost zvyšovala asi o 1 % ročně.
- USA předbehly EU pokud jde o míry zaměstnanosti.⁴ Zatímco míry zaměstnanosti v roce 1975 byly téměř stejné (EU: 64 %, USA: 63 %), byla v roce 1998 míra zaměstnanosti v USA 75 % a v EU klesla na 61 %. Výše míry zaměstnanosti v USA je zcela vysvětlitelná vyšší zaměstnaností ve službách.
- Změny v zaměstnanosti v EU se vyznačovaly:
 - (i) ztrátou pracovních příležitostí v zemědělství a ve výrobě (ta byla zvláště vysoká v Německu);
 - (ii) růstem služeb zejména ve zdravotnictví, sociálních službách a v obchodních službách a zejména v Německu;
 - (iii) posunem směrem k výše kvalifikovaným povoláním (manažeři, odborníci, technici).
- Ačkoliv posun k sektoru služeb v EU v roce 1998 pokračoval, poprvé za mnoho let rostl také počet (nikoli podíl) zaměstnaných v průmyslu.
- Poprvé od roku 1990 došlo v EU k více než marginálnímu zvýšení počtu zaměstnání na plný úvazek, i když zaměstnanost na částečný úvazek stále značně vzrůstá. V letech 1994 až 1998 tvořila 78 % z čistého přírůstku pracovních míst zaměstnání na částečný úvazek. Kromě toho výrazně vzrostl počet lidí pracujících v zaměstnání se smlouvou na dobu určitou.
- Zatímco se celková míra zaměstnanosti v EU významně zvýšila, počet samostatně výdělečně činných zůstal v roce 1998 stejný jako v roce 1997 a podíl samostatně výdělečně činných tak klesl přibližně o 14,5 %. Jedním z důvodů byl pokles počtu samostatně výdělečně činných v zemědělství.
- Nadále rostl počet povolání vyžadujících vysokou kvalifikaci. Manažeři, odborníci a technici tvořili většinu z celkového růstu pracovních příležitostí v EU v letech 1994 až 1998, zatímco počet lidí v nekvalifikovaných nebo málo kvalifikovaných zaměstnáních klesal.

³ Vzhledem k relativně nízké zaměstnanosti v Německu v letech 1994 – 1998 vyloučila Evropská komise Německo z některých číselných údajů (např. změny v zaměstnanosti ve výrobě), aby jednoznačně potlačila tzv. „německý efekt“.

⁴ Podíl zaměstnaných v populaci produktivního věku vyjádřený v procentech.

Výjimkou, kterou lze sledovat v každém období zotavení, je nárůst zaměstnanosti v málo kvalifikovaných povoláních v obchodě a ve službách. Celkově však byla ztráta pracovních příležitostí téměř ve všech ostatních profesních skupinách během tohoto období zvláště významná u nekvalifikovaných manuálních pracovníků. Průměrná výše této ztráty dosáhla téměř 2 % ročně. Tento profesní posun byl společný pro všechny členské státy s výjimkou Španělska, Irska a Nizozemska, v nichž se počet manuálních pracovníků zvýšil.

V USA dosahuje podíl vysoce kvalifikovaných povolání (manažeři, odborníci, technici) 25,3%, zatímco v patnácti zemích EU jen 21,1 %; viz tabulka 4.1. V USA však počet manuálních zaměstnání neklesá a zvýšení počtu pracovníků v obchodě a službách bylo vyšší než v EU. Navíc jsou čísla za EU snižována čtyřmi jižními členskými státy s podílem menším než 16 %. Tři severské státy, Nizozemsko a Spojené království měly vyšší podíl než USA. Podíl vysoce kvalifikovaných pracovníků v Rakousku, Německu, Lucembursku, Francii a Belgii se pohyboval kolem průměru EU.

Tabulka 4.1: Míra zaměstnanosti v procentech podle širokých profesních skupin v roce 1997 v zemích EU a v USA

Země EU (seřazené podle podílu v první profesní skupině) a USA	Manažeři, odborníci, technici	Úředníci a pracovníci v obchodě	Manuální pracovníci (dělníci)	Základní povolání	Celkem (míra zaměstna- nosti jako % populace ve věku 15-64 let)
Nizozemsko	31,2	16,4	13,9	5,2	66,7
Dánsko	28,4	21,5	18,0	9,6	77,5
Švédsko	28,1	19,8	17,9	3,7	69,5
Spojené král.	27,5	22,1	15,6	5,7	70,8
Finsko	26,6	13,8	18,7	4,8	63,9
Německo	23,6	14,9	17,8	5,4	61,8
Lucembursko	23,1	16,8	14,2	6,5	60,6
Belgie	22,5	15,1	14,3	5,4	57,3
Rakousko	21,5	19,1	23,0	6,3	69,9
Francie	21,2	15,9	18,3	4,8	60,1
Irsko	17,3	17,9	17,4	5,2	57,8
Portugalsko	16,4	16,9	27,1	7,2	67,5
Řecko	15,8	12,8	24,9	3,3	56,7
Španělsko	13,9	11,5	16,4	6,8	48,6
Itálie	13,3	16,1	16,9	5,0	51,3
EU – průměr	21,1	16,3	17,5	5,5	60,5
USA	25,3	26,3	17,7	4,7	74,0

Pramen: Evropská komise

▪ OECD publikovala strukturu populace a pracovních sil podle dosaženého vzdělání poprvé podle revidované klasifikace ISCED (viz rámeček 4.1). Nová ISCED z roku 1997 zavádí mnohorozměrovou klasifikaci, která umožňuje seskupování vzdělávacích obsahů programů a podává informace o tom, zda určitý program poskytuje přístup k dalším cestám vzdělávání a přípravy nebo na trh práce. Podrobné údaje však ještě nebyly pro většinu zemí OECD k dispozici. Tabulka 4.2 ilustruje rozdělení pracovních sil podle nových úrovní dosaženého vzdělání ISCED.

V některých zemích (Irsko, Itálie a Řecko) více než 40 % z pracovních sil nedokončilo vyšší sekundární vzdělání; tento podíl se zvyšuje na 58 % ve Španělsku a 79 % v Portugalsku. Přibližně 50 % nebo více z pracovních sil v Dánsku, Švýcarsku, Rakousku a Německu absolvovalo programy vyššího sekundárního vzdělávání na úrovních 3C a 3B. Japonsko, Kanada, Norsko, Nizozemsko a USA jsou země s největším podílem pracovníků na terciárních úrovních 5A a 6, které se zaměřují na výzkum.

Rámeček 4.1: Revize ISCED

Nová klasifikace vzdělávání ISCED z roku 1997 bere v úvahu některé doplňující dimenze ve srovnání s předcházející ISCED (1976):

- druh následného vzdělávání nebo místa určení, pro které dané ukončené vzdělání kvalifikuje, nebo druh postavení na trhu práce, pro které připravuje absolventy;
- zaměření programu, tzn. míru, do níž se daný program zaměřuje na určitou skupinu povolání nebo oborů.

Podrobněji rozvedené odlišnosti se vztahují k tabulce 4.2.

ISCED 0: preprimární vzdělávání;

ISCED 1: primární vzdělávání nebo první stupeň základního vzdělávání;

ISCED 2: nižší sekundární vzdělávání nebo druhý stupeň základního vzdělávání umožňující přímý přístup do ISCED 3A, 3B nebo 3C nebo vstup na trh práce;

ISCED 3A: umožňující přístup do ISCED 5A;

ISCED 3B: umožňující přístup do ISCED 5B;

ISCED 3C: neumožňující přístup na úroveň 5, ale na trh práce, na úroveň 4 nebo do jiných programů úrovně 3 (další rozlišení podle délky studia);

ISCED 4: programy postsekundární neterciární úrovně, které leží na hranici mezi sekundárním a terciárním vzděláváním. Mohou to být pokročilejší programy na vyšší sekundární neb postsekundární úrovni, které připravují buď na vstup do ISCED 5 nebo na trh práce;

ISCED 5A: teoreticky založené terciární vzdělávání, které připravuje pro výzkumnou práci nebo poskytuje přístup do programů pro povolání s vysokými kvalifikačními požadavky;

ISCED 5B: prakticky, odborně nebo profesně specifické programy

ISCED 6: terciární vzdělávání vedoucí k pokročilé vědecké kvalifikaci.

Pramen: UNESCO

Tabulka 4.2: Pracovní síly (25-64 let) podle úrovně dosaženého vzdělání ve vybraných zemích OECD

	Preprimární a primární vzdělávání	Nižší sekundární vzdělávání	Vyšší sekundární vzdělávání			Post- sekundární neterciární vzdělávání	Terciární vzdělávání	
	ISCED 0/1	ISCED 2	ISCED 3A	ISCED 3C krátké	ISCED 3B/3C dlouhé	ISCED 4	ISCED 5B	ISCED 5A/6 výzkum
Austrálie	x(2)	38	a	11	22	x(5)	10	19
Belgie	11	21	a	7	28	x(4)	17	16
Dánsko	n	17	a	49	5	x(5)	22	6
Finsko	x(2)	26	a	a	41	a	18	15
Francie	15	18	30	3	10	0,2	11	12
Irsko	16	25	n	n	32	x(5,7)	13	13
Itálie	15	32	3	6	27	6	x(8)	12
Japonsko	x(2)	18	a	x(5)	50	n	11	20
Kanada	x(2)	16	x(5)	x(5)	28	14	22	21
Německo	1	11	a	55	1	5	10	16
Nizozemsko	8	20	a	x(5)	43	x(8)	x(8)	28
Norsko	0,1	14	a	39	18	1	2	26
Portugalsko	66	13	x(5)	x(5)	11	x(5)	3	8
Rakousko	x(2)	21	a	55	6	6	5	8
Řecko	39	9	2	2	23	5	5	15
Spojené království	x(2)	14	28	17	14	x(9)	9	17
Spojené státy	4	7	x(5)	x(5)	51	x(5)	9	29
Španělsko	34	24	0,4	5	10	n	7	18
Švédsko	9	12	x(5)	x(5)	49	x(7)	16	14
Švýcarsko	x(2)	16	a	52	7	x(4,5)	10	15

Vysvětlivky:

a: údaje nejsou k dispozici, protože kategorie není použita; n: údaje nejsou k dispozici; x: údaje jsou zahrnuty do jiného sloupce [např. x(2) znamená, že údaje jsou zahrnuty do sloupce 2]

Pramen: OECD

1.2 Modely zaměstnanosti

Dvě třetiny celkové populace EU (= 370 miliónů) je v produktivním věku, 17 % lidí je mladších 15 let a 16 % je starších 64 let. Více než 9 % pracovních sil⁵ je nezaměstnaných a 31 % 15-64letých činí výdělečně neaktivní lidi.

Podrobnější charakteristika situace v zaměstnanosti v roce 1999:

- Míra zaměstnanosti se u mužů a žen podstatně liší. Zatímco 72 % mužů v produktivním věku je ve výdělečném zaměstnání, u žen je to jen 53 %. Pokud jde o zaměstnanost podle odvětví, čtyři z pěti žen jsou zaměstnány v sektoru služeb (mužů: 56 %). Každá třetí žena pracuje na základě smlouvy na částečný úvazek (mužů: 6 %).
- Rozdělení populace podle dosaženého vzdělání (ISCED) odhaluje velmi známý obraz. Více než jedna třetina evropské populace patří k nejméně kvalifikované skupině, více než 40 % má kvalifikaci střední úrovně. Ženy jsou disproporčně silně zastoupeny ve skupině lidí s nízkou kvalifikací a naopak málo zastoupeny ve skupině s vyšší úrovní kvalifikace.
- Muži jsou zaměstnání na plný úvazek (více než 93 % všech zaměstnanců) v daleko vyšší míře než ženy (66 %). Kromě toho jsou ženy o něco častěji než muži zaměstnávány na základě smlouvy na dobu určitou.
- Značné rozdíly se projevují u samostatně výdělečně činných (muži: 18 %; ženy: 10 %).
- Ze všech výdělečně neaktivních lidí ve věku 15-64 let je přibližně 26 % ve vzdělávání a profesní přípravě (mužů: 37 %; žen: 21 %).

U mladých lidí do 25 let vypadala situace v zaměstnanosti v roce 1999 takto:

- Nižší míra zaměstnanosti (39 %) je způsobena velkým podílem mladých lidí, kteří jsou stále ve vzdělávání a přípravě (38 % z celé věkové skupiny 15-24letých a 72 % z výdělečně neaktivních mladých lidí). Další 6 % lidí z této věkové skupiny není ani v zaměstnání, ani ve vzdělávání nebo profesní přípravě.
- Ve srovnání s celkovými evropskými pracovními silami pracují mladí lidé častěji na částečný úvazek (22,5 % ve srovnání se 17,6 %). Navíc mají mnozí mladí zaměstnanci (39 %) smlouvy pouze na dobu určitou (celkem: 12 %). Nepřekvapuje, že podíl samostatně výdělečně činných je v této kategorii mnohem nižší (3,4 % ze zaměstnaných na plný úvazek) než v pracovních silách celkem.

1.3 Nezaměstnanost

Dlouhodobý vývoj nezaměstnanosti v zemích OECD od roku 1965 ukazuje zřetelné cyklické chování s vrcholy ve čtyřech hlavních obdobích recese v letech 1969-72, 1973-77, 1979-83 a 1990-93. Po každém ekonomickém vzestupu se nezaměstnanost stabilizovala na vyšší úrovni. Vrátime se k tomuto fenoménu později v kapitole 4.1.

Na začátku 80. let a po stejnoměrném nárůstu během 70. let míry nezaměstnanosti v Evropské unii předčily míry nezaměstnanosti v USA. Snížení evropské míry nezaměstnanosti v druhé polovině 80. let však nestačilo k návratu k předchozí míře nezaměstnanosti. V první polovině 90. let dosáhly míry nezaměstnanosti (roční průměry) bezprecedentní úrovně 11 %, ale koncem desetiletí začaly klesat (rok 2000: 8,4 %).

Údaje z USA ukazují zřetelné cyklické chování s vrcholy začátkem 80. a 90. let a poklesy koncem 70. a 80. let. Od roku 1992 nezaměstnanost v USA stále klesal a v roce 1999 dosáhla bezprecedentně nízké úrovně 4,2 %. V Japonsku bylo rozsáhlé období extrémně nízké míry nezaměstnanosti (2-3 % až do poloviny 90. let) následováno relativně prudkým zvýšením v důsledku „asijské krize“ v druhé polovině 90. let. V roce 1999 japonská míra nezaměstnanosti (4,7 %) dokonce překonala míru nezaměstnanosti v USA – stále však činila jen polovinu evropské míry nezaměstnanosti.

⁵ Souhrn zaměstnaných a nezaměstnaných lidí.

Podle přehledu pracovních sil EU za rok 1999 se míry nezaměstnanosti výrazně liší podle pohlaví. Zatímco podíl nezaměstnaných tvoří 8,2 % z mužských pracovních sil, nezaměstnanost u žen činí 11 %. Ženy jsou rovněž mnohem více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností – míra dlouhodobé nezaměstnanosti u žen je 5,2 %, u mužů 3,5 %.

Je také zajímavé poznamenat, že podíl nezaměstnaných žen, které hledají první zaměstnání, značně překračuje stejný podíl u mužů (ženy: 23,5 %; muži: 18 %). Tento podíl (pro všechny věkové skupiny) však neodráží jen přechod ze vzdělávání do světa práce – ačkoliv tento aspekt určitě převládá – ale také první vstup do zaměstnání v pozdějším věku, např. u žen po období stráveném péčí o rodinu.

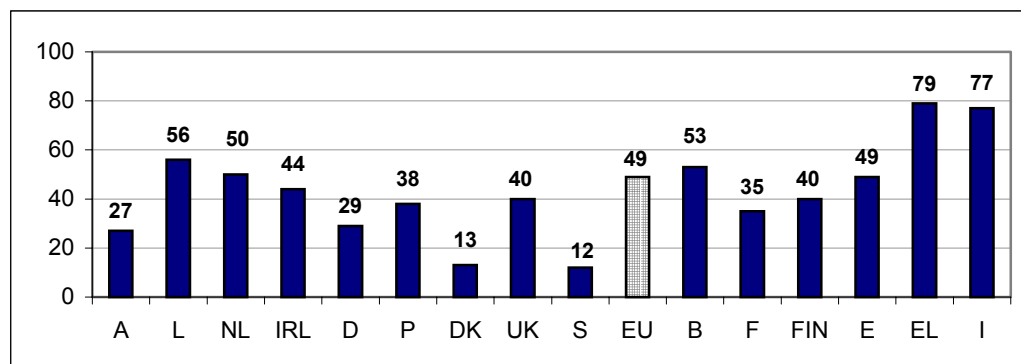
Ve statistikách se objevují také tak zvané „skryté pracovní síly“, to znamená lidé, kteří nejsou registrováni jako nezaměstnaní, za určitých podmínek by však byli ochotni přijmout práci. Lze předpokládat, že mnozí z nich byli „vyřazení“ během předcházejícího dlouhotrvajícího období nezaměstnanosti a mnohé z nich to odradilo. Celkem více než 39 % ze všech výdělečně nečinných lidí ve věku 15-64 let, registrovaných a skrytě nezaměstnaných (muži: 28 %; ženy: 47 %), kteří by rádi pracovali nebo hledají zaměstnání, patří ke skrytě nezaměstnaným. V absolutních číslech je to kolem 10 miliónů neregistrovaných lidí hledajících zaměstnání, které je třeba přičíst k registrovaným nezaměstnaným (16 miliónů). Jinými slovy téměř 15 % z „potenciálních evropských pracovních sil“ je nezaměstnaných nebo si přeje pracovat za určitých podmínek.

Nezaměstnanost lidí mladších 25 let od roku 1991 do roku 1994 vzrůstala, od té doby má klesající tendenci. V roce 1999 činila 17,7 %. V průběhu celého uvedeného období byly míry nezaměstnanosti mladých v EU téměř dvojnásobkem měr celkové nezaměstnanosti.

Podle údajů přehledu pracovních sil z roku 1999 je 31 % ze všech mladých nezaměstnaných nezaměstnaných dlouhodobě, což je u této skupiny poněkud překvapivé. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (podíl dlouhodobě nezaměstnaných z 15-24letých pracovních sil) činí 5,6 % a je tudíž dokonce vyšší než celková míra dlouhodobé nezaměstnanosti pro všechny věkové skupiny (4,3 %).

V průměru hledá v EU své první zaměstnání téměř 50 % mladých nezaměstnaných. To ukazuje – mnohem zřetelněji než u celkové populace – problémy, jimž mladí lidé čelí při přechodu na trh práce (viz též diskusi o přechodu ze školy do zaměstnání v 2. kapitole V. části této zprávy). Jsou zde však opět velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi EU, jak ukazuje obrázek 4.5. Podíl mladých nezaměstnaných hledajících své první místo se pohybuje od méně než 20 % ve Švédsku a Dánsku k přibližně 50 % a více v Belgii, Španělsku, Lucembursku a Nizozemsku. V Řecku a Itálii téměř 80 % z mladých nezaměstnaných hledá své první zaměstnání.

Graf 4.5⁶: Podíl nezaměstnaných mladých lidí, kteří hledají své první zaměstnání, z celkového počtu nezaměstnaných mladších 25 let



A – Rakousko, L – Lucembursko, NL – Nizozemsko, IRL – Irsko, D – Německo, P – Portugalsko, DK – Dánsko, UK – Spojené království, S – Švédsko, EU – průměr Evropské unie, B – Belgie, F – Francie, FIN – Finsko, E – Španělsko, EL – Řecko, I – Itálie. Země jsou seřazeny podle míry celkové nezaměstnanosti mládeže, od nejnižší v Rakousku po nejvyšší v Itálii.

⁶ Číslování tabulek, grafů apod. je shodné s originálem, některé z nich jsou však v tomto překladu vynechány.

Neexistuje žádná – nebo přinejmenším jen slabá – korelace mezi mírou nezaměstnanosti mladých a podílem nezaměstnaných hledajících své první zaměstnání, i když v zemích s relativně vysokou mírou nezaměstnanosti mládeže překračuje podíl těch, kdo hledají první zaměstnání 40 % (s výjimkou Francie).

To lze přičíst také statistickým důvodům. Míry nezaměstnanosti mladých lidí vztahují mladé nezaměstnané k pracovním silám (ve stejném věku). Zůstává-li stále více mladých lidí déle ve vzdělávání a přípravě, stávají se potenciální pracovní síly v těchto věkových skupinách méně početné a v důsledky toho poroste míra nezaměstnanosti mladých. Totéž by se stalo, kdyby například počet nezaměstnaných zůstal konstantní a klesal počet pracovních sil, třeba z demografických důvodů (nebo kdyby se nezaměstnanost snižovala pomaleji než počet pracovních sil).

Navíc jsou čísla vztahující se k těm, kdo hledají své první zaměstnání, velmi závislá na definici profesní přípravy a národního systému vzdělávání a přípravy. Pokud v zemi převažuje příprava učňů (učni mají obvykle smlouvu o přípravě a jsou právně a statisticky definováni jako zaměstnanci), nebude hledání místa po ukončení přípravy definováno jako hledání prvního zaměstnání. Stejně nemusejí mladí lidé, kteří opouštějí různá dočasná zaměstnání v rámci aktivních opatření trhu práce hodnotit hledání zaměstnání jako „hledání prvního zaměstnání“. Tendence mladých lidí zaregistrovat se po absolvování profesní přípravy jako nezaměstnaní závisí mimo jiné také na směnicích, které v dané zemi upravují výši příspěvků v nezaměstnanosti a sociálního zabezpečení pro ty, kdo ještě nepracovali.

Tato zjištění vyžadují hlubší analýzu, než jaká může být provedena zde. Je však třeba je mít na mysli, diskutujeme-li o národních modelech nesouladu požadovaných a nabízených kvalifikací, nezaměstnanosti a přechodu do světa práce tak, jako v následujících kapitolách a ve 2. kapitole V. části.

2. Vzdělávání, profesní příprava a hospodářská výkonnost

První zpráva o výzkumu odborného vzdělávání a přípravy v Evropě prezentovala diskusi a empirické důkazy o makroekonomických nákladech na vzdělávání a přípravu a prospěchu z nich. Tento přehled je z převážné většiny stále platný. Proto budeme rekapitulovat pouze některá podstatná prohlášení doplněná dodatečnými výsledky výzkumu.

Nejčastěji diskutovaný prospěch ze vzdělávání, z přípravy nebo z lidského kapitálu je v makroekonomických termínech příspěvek k hospodářskému růstu. Existuje však i další užitek, který je většinou nehmatatelný nebo méně přístupný empirickému výzkumu. Příkladem jsou vlivy na zdraví, kriminalitu nebo na účast ve společenském a politickém životě. Navíc má vyvarování se aspektům jako je nezaměstnanost nebo marginalizace přímý účinek na snížení vládních výdajů na podporu v zaměstnanosti nebo na jiné transferové platby.

2.1 Příspěvek vzdělávání a přípravy k hospodářskému růstu

Výchozím bodem pro studium spojení mezi hospodářským růstem a lidským kapitálem je Solowův model hospodářského růstu (1956), který vztahuje růst hrubého domácího produktu (HDP) k investicím do fyzického kapitálu a pracovních sil. Základními předpoklady jsou klesající výnosy z rozsahu na dokonale konkurenčním trhu. Tento model by však mohl vysvětlit pouze část růstu HDP. Další faktory vlivu na hospodářský růst jsou pokládány za „rezidua“, zejména exogenní technický pokrok, lidský kapitál nebo demografické změny.

Výzkum v 60. letech a na počátku 70. let se pokoušel vysvětlovat toto reziduum zejména měřením přispění lidského kapitálu. „Modely účetní evidence hospodářského růstu“ ukázaly, že 21-40 % růstu HDP v USA v letech 1929 až 1956 lze vysvětlit akumulací lidského kapitálu.

Srovnávání mezi jednotlivými zeměmi odhalila, že nedostatek kvalifikovaných pracovních sil může mít za následek potíže v produktivitě a ve vývoji růstu. Nechávací však otevřenou otázku, zda více vzdělávání a přípravy by vedlo k vyššímu hospodářskému růstu.

Po dlouhou dobu nedošlo v teorii růstu k žádnému dalšímu podstatnému vývoji. Až koncem 80. a začátkem 90. let se objevily nové vzhledy do dynamiky a zdrojů hospodářského růstu. Tyto „nové teorie růstu“ se pokoušely modelovat a vysvětlit zvláště úlohu inovací, technického pokroku a lidského kapitálu. Tyto faktory vlivu nebyly nadále považovány za exogenní („spadlé s nebe“), ale za endogenní.

Klíčovým termínem jsou „vědomosti“ vytvořené buď výzkumem a vývojem, a/nebo učením v podniku. Nové vědomosti nemohou být drženy v tajnosti, a proto budou mít z výzkumu a vývoje a z lidského kapitálu prospěch další podniky. Tyto vedlejší neboli externí důsledky povedou ke zvýšení celkového výstupu a naopak k většímu množství zdrojů, které budou k dispozici pro výzkum a vývoj. Tak se vědomosti v rámci ekonomiky neustále vytvářejí. Kromě toho se prostřednictvím samotného procesu produkce vytváří také lidský kapitál učením při práci: akumulace lidského kapitálu je výsledkem produkčního procesu a přispívá k ekonomickému růstu. Výzkum a vývoj, vědomosti a akumulace lidského kapitálu povedou k inovativním a novým produktům i ke zlepšení kvality, a proto jsou rozhodujícími motory hospodářského růstu.

Některé studie provedené v 90. letech více či méně potvrzují významný pozitivní vliv výzkumu a vývoje a lidského kapitálu, kromě investic do fyzického kapitálu, na hospodářský růst. Mankiw, Romer a Weill (1992) dokonce vysvětlují 80 % z rozdílů v úrovni národního důchodu v 98 zemích účinky investování do reálného kapitálu, lidského kapitálu a složeným účinkem populačního růstu, technických změn a amortizace.

Griliches (1996) udělal přehled prací v této oblasti. I když zjistil, že počáteční úroveň školního vzdělání (základní gramotnost) je silným faktorem přispívajícím k růstu, existují také opakovaná zjištění, že změny v úrovni školního vzdělání neboli lidského kapitálu nepřispívají k hospodářskému růstu, alespoň tomu tak bylo v období let 1965-1985. Griliches nabídl jedno vysvětlení, že totiž velký počet vysoce vzdělaných lidí byl v některých zemích absorbován veřejným sektorem. Podobně zjistili Barro a Sala-I-Martin (1995), že růst vstupu pracovních sil (počet zaměstnaných, odpracovaných hodin a dosaženého vzdělání) téměř nijak nepřispěl k růstu výstupu ve čtyřech evropských zemích. Zvýšení v dosaženém vzdělání a zaměstnanosti bylo částečně vykompenzováno snížením délky pracovní doby na osobu.

Ačkoliv nová teorie růstu podstatně přispívá k vysvětlení role lidského kapitálu, Bodenhöfer a Riedel (1998) zdůrazňují, že tato vysvětlení jsou často založena na velmi specifických modelech a umělých předpokladech. Nová teorie růstu v zásadě nevyprodukovala nové podstatné vzhledy, nýbrž uplatnila dlouho známé myšlenky v modelu rovnovážného růstu. W. Petty a A. Smith například již vyslovili mínění, že celkový kapitál nějaké společnosti zahrnuje také schopnosti a kvalifikace všech jejích příslušníků.

Navíc jsou vzdělání a kvalifikace pouze jednou z mnoha proměnných při vysvětlování hospodářského růstu. Levine a Renelt (1992) identifikovali v literatuře o hospodářském růstu více než 50 proměnných, které s hospodářským růstem významně korelují. Mnohé z nich však jsou autokorelované.

Poněkud odrazující výsledky studií o přispívání lidského kapitálu k hospodářskému růstu a odvozený skepticismus o úloze vzdělávání v ekonomice může být způsoben také problémy s daty v komparativních studiích. Mnohé z nich jsou ovlivněny nepřijatelnými nekonzistentnostmi v primárních údajích nebo mezerami v časových řadách. Proto zůstává úkolem výzkumu i statistiky dále vyvíjet modelování a poskytovat srovnatelnou a konzistentní databázi.

Příspěvek vzdělávání a přípravy k zaměstnanosti není tak jasný, jak se předpokládá. Z ekonomického hlediska bude zvýšení zaměstnanosti dosaženo jen tehdy, překročí-li HDP

určitou úroveň produktivity. Tento vztah mezi růstem HDP a růstem zaměstnanosti lze ilustrovat „intenzitou zaměstnanosti“, jinými slovy otázkou „jak se změnila zaměstnanost, jestliže se HDP zvýší (nebo sníží) o 1 %?“ Werner (1998) například ukazuje, že v USA je velmi malý růst HDP dostatečný k tomu, aby se zaměstnanost zvýšila o 1 %. Na druhé straně v Německu se zvýší zaměstnanost jen tehdy, zvýší-li se HDP o téměř 2 %. Spojení mezi vzděláváním a přípravou na jedné straně a růstem zaměstnanosti na straně druhé je proto nepřímé: prostřednictvím stimulace růstu HDP. O některých z těchto problémů se již diskutovalo v předchozí zprávě o výzkumu odborného vzdělávání a přípravy v Evropě.⁷ Nebudeme zde tuto diskusi prohlubovat, nýbrž odkážeme na některé projekty TSER (Cílený socioekonomický výzkum), které se zabývají těmito a příbuznými otázkami (rámeček 4.2).

Rámeček 4.2: Projekty TSER o zaměstnanosti a trhu práce

„Plná zaměstnanost v Evropě“ (tematická síť)

Obecným cílem této tematické sítě je znovu zavést a zdůvodnit koncept plné zaměstnanosti do diskuse o hospodářské politice v Evropské unii, jak na úrovni Společenství, tak na národní a regionální/místní úrovni. Zahrnuje tři podrobnější cíle:

- vývoj analytického chápání endogenních a externích důvodů toho, proč je plná zaměstnanost široce opouštěna jako cíl hospodářské politiky;
- vypracování nezbytných modifikací a diferenciací, které musí být provedeny ve strategii plné zaměstnanosti v současné Evropě ve srovnání s třemi desetiletími po 2. světové válce;
- konkretizace nástrojového a institucionálního aspektu vhodné strategie plné zaměstnanosti jako mnohohrstevné politiky na evropské, národní a regionální/místní úrovni, věnující zvláštní pozornost vzájemným spojením mezi různými úrovněmi.

Zpráva: Full employment, solidarity and sustainability in Europe. Old challenges, new opportunities for economic policy. [Plná zaměstnanost, solidarita a udržitelnost vývoje v Evropě. Staré úkoly, nové příležitosti pro hospodářskou politiku.] 1998.

„TRANSLAM – sociální integrace prostřednictvím přechodových trhů práce: Nové cesty pro politiku trhu práce“

Projekt se zaměřuje na vývoj a teoretické analýzy povahy přechodových trhů práce.

V tomto rámci existují tyto hlavní cíle:

- zkoumat přechody poskytované flexibilním uspořádáním pracovní doby, zejména prací na částečný úvazek;
- hodnotit aktivní politiku trhu práce pokud jde o její schopnost bránit sociálnímu vylučování a podporovat sociální interakci;
- zkoumat výkonnost systémů vzdělávání a přípravy s ohledem na poskytování základních dovedností a kompetencí i na nerovnosti v přístupu ke vzdělávání a přípravě během vzdělávací a profesní dráhy nějaké osoby.

Závěrečná zpráva: G. Schmidt: TRANSLAM – Social integration through Transitional Labour Markets. [TRANSLAM – Sociální integrace prostřednictvím přechodových trhů práce.] 1999.

2.2 Společenský prospěch ze vzdělávání a přípravy

Studie, které shromáždili Coopers a Lybrand (1996), Behrman a Stacey (1997, většinou studie z USA) a OECD (1998), ukazují významně pozitivní korelace (ne nezbytně příčinné souvislosti) vzdělávání s nemonetárními aspekty.

- Vzdělanější lidé mohou zpracovávat více informací týkajících se zdraví. Obecně mají lepší zdravotní vyhlídky, nižší úmrtnost a nemocnost, méně srdečních onemocnění a pobytů v nemocnici a ztrácejí méně pracovní doby v důsledku nemocnosti. Fond lidského kapitálu obecně negativně koreluje s dětskou úmrtností.

⁷ Tessaring, Manfred: **Training for a changing society**. A report on current vocational education and training research in Europe 1998. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 1998. 294 s.

▪ Výsledky výzkumu, které publikovali Behrman a Stacey (1997), ukazují značné účinky vzdělávání na snížení kriminality. K těm dochází nejen v důsledku vyššího dosaženého vzdělání jednotlivců, ale také v důsledku „socializujících a dohlížitelských aktivit vzdělávacích programů. Omezení předčasných odchodů ze školy a školní neúspěšnosti může významně přispívat k tomu, aby se mladí lidé vyvarovali trestné činnosti a protispolečenského chování“ (OECD, 1998).

Tabulka 4.3: Očekávaný počet let strávených v nezaměstnanosti* v průběhu pracovního života podle dosažené úrovně vzdělání, muži ve věku 25-64 let, 1995

	Dosažené vzdělání		
	Nižší než (vyšší) sekundární (ISCED 0-2)	(Vyšší) sekundární (ISCED 3)	Terciární (ISCED 5-7)
Belgie	3,0	1,4	0,9
Dánsko	4,0	2,8	2,0
Finsko	6,8	5,8	3,1
Francie	4,4	2,5	2,1
Irsko	5,0	2,3	1,4
Itálie	2,2	1,4	1,8
Lucembursko	0,7	0,6	0,1
Německo	4,5	2,3	1,6
Nizozemsko	1,9	1,1	1,1
Norsko	2,2	1,4	0,9
Portugalsko	1,9	1,6	1,4
Rakousko	1,6	0,9	0,6
Řecko	1,8	1,7	1,9
Španělsko	5,6	3,9	2,9
Švédsko	4,3	3,3	2,0
Švýcarsko	2,3	0,9	0,7
UK**	5,4	2,9	1,6
USA	3,0	1,7	1,1

*Očekávaný počet let strávených v nezaměstnanosti představuje počet let, které by jednotlivci strávili v nezaměstnanosti v průběhu pracovního života při současných mírách nezaměstnanosti.
 **Spojené království
 Pramen: OECD, 1998.

▪ Vyvarování se nezaměstnanosti vyšším vzděláváním a přípravou je problém, na který se zaměřuje celá tato zpráva. Nejde jen o prospěch jednotlivce, o jeho profesní dráhu, vyvarování se ztráty kvalifikace a sociálního vyloučení (jak se pojednává dále v této části a v V. části této zprávy), ale také o prospěch společnosti, která nemusí převádět platby na nezaměstnané, a tyto zdroje pak mohou být přiděleny na jiné a „produktivnější“ oblasti sociální činnosti. Tabulka 4.4 ukazuje některé odhady OECD o očekávaném počtu let strávených v nezaměstnanosti v průběhu pracovního života podle úrovně vzdělání.

Tyto odhady s některými výjimkami jasně ukazují, že jednotlivci s vyšším dosaženým vzděláním pravděpodobně stráví v nezaměstnanosti daleko méně let, než ti méně vzdělaní. V některých zemích, například ve Finsku, v Irsku, ve Španělsku a ve Spojeném království, mohou lidé s nízkým dosažením vzdělání očekávat, že ztratí pět nebo více let ze svého pracovního života nezaměstnaností. Tyto vnější účinky – které rozhodně ovlivňují ekonomický rozvoj i kvalitu života – nebyly dosud dostatečně zvažovány v modelech hospodářského růstu.

3. Dynamika trhu práce a kompetence⁸

Tradiční způsoby analýzy vztahu mezi vzděláváním/přípravou a zaměstnáním jsou příliš často založeny na certifikátech formálního vzdělávání a přípravy a naznačují úřední vztah mezi oběma systémy.

Abychom jasněji porozuměli tomu, jak jsou jednotlivci přiřazováni k určitým povoláním, co se směřuje na trhu práce a jaké druhy nerovnováhy týkající se kvalifikací je třeba rozlišovat, musí být koncept rozšířen ve dvou směrech: ve zvažování různých časových měřítek, ve kterých funguje vzdělávání, příprava a produkce, a v pojmu „kompetence“ jako vektoru

⁸ Tato kapitola je do značné míry založena na dokumentu Planas, J. - Giret, J.F – Sala, G - Vincens, J., 2000: The skills market: dynamics and regulation. Příspěvek do: Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe: background report.

různých – formálních a neformálních – lidských produktivních schopností, které jsou získávány na různých místech, v různém čase a různými prostředky.

Vztah mezi „produkcí“ a „spotřebou“ vědomostí se stává složitější, než se obecně předpokládá a fenomén nesrovnalostí v kvalifikacích je třeba jasněji definovat. Pokračujícím úkolem politiky je vyvarovat se plýtvání lidskými zdroji a přitom zachovat flexibilitu při přizpůsobování se potřebám, které se neustále znovu definují. Neúplné informace a nekompatibilita časových měřítek, která řídí produkci kvalifikací v systémech vzdělávání a přípravy a jejich využívání při práci, způsobují, že je obtížné nalézt snadné řešení založené na ekonomických a sociálních kalkulacích.

Ve většině evropských zemí se v současnosti trh práce zotavuje v důsledku zvýšení zaměstnanosti a ekonomického růstu (viz 1. kapitola). Míra zaměstnanosti klesá – i když ve většině případů nepatrně – a střednědobé perspektivy jsou považovány za mnohem pozitivnější než před několika lety. Dlouhodobě existuje naděje, že nezaměstnanost v Evropské unii značně poklesne vlivem demografického poklesu v potenciálu pracovních sil, trvalého ekonomického rozmachu a vytváření dalších pracovních příležitostí, programů trhu práce a deregulace pracovních, kapitálových a finančních trhů.

Nicméně se očekává, že dlouhodobá nezaměstnanost a nerovnováha zůstanou přetrvávajícím problémem evropských trhů práce, doprovázeny nedostatkem kvalifikací a pracovních sil v určitých oblastech (např. v informačních a komunikačních technologiích, strojírenství, technických profesích) a v různých zemích (viz též kapitola 4.3). Schodky v kvalifikacích – nezaměstnanost a nedostatek pracovních sil, kvalifikace překračující požadavky a kvalifikace nedostačující požadavkům, různé situace trhu práce v jednotlivých zemích a regionech – nemohou být překonány výhradně hospodářským zotavením a zvýšením zaměstnanosti. Vyžadují odpovídající politiku na všech úrovních: ekonomické, trhu práce, vzdělávání a přípravy, sociální. Avšak trvalý hospodářský růst a růst zaměstnanosti bude dlouhodobě jistě velmi pomáhat při doplňování mezer v kvalifikacích a při odstraňování dalších nerovností.

3.1 Nabídka kvalifikací a poptávka po nich

Změny v poptávce a nabídce pracovních sil a interakci mezi oběma stranami trhu práce ovlivňuje několik faktorů. Globalizace, strukturální změny směrem ke službám a informacím, nové technologie, změny ve výrobním procesu a v organizaci práce a deregulace trhů jsou některá z velmi známých hesel, která charakterizují hlavní změny v ekonomice, poptávce po pracovních silách a požadavcích profesí.

Některé z širokých trendů jsou rozeznatelné téměř ve všech členských státech ve vztahu k vývoji nabídky pracovních sil v Evropě. Stárnutí pracovních sil, zvýšení počtu vysoce kvalifikovaných pracovníků a míry aktivity, měnící se požadavky na kvalifikace a kompetence a výzvy k citlivějšímu reagování systémů vzdělávání a přípravy jsou rysy, které charakterizují evropskou cestu k informační, učící se a znalostní společnosti.

Obrázek 4.6: Znalosti v globální společnosti

Vědět jak Kvalifikace nebo schopnost vykonat úkol	<i>Wetware: neuchopitelné (tacit) znalosti uchovávané v lidských mozcích (přesvědčení, talent, dovednosti)</i>	<i>Software: kodifikovatelné vědomosti (knihy, CD ROM, technické výkresy)</i>	Vědět co Informace a znalost faktů
Vědět kdo Vědět „kdo ví co“ (např. experti)	<i>Hardware: „nečlověčí“ materiální věci (vybavení, počítače, budovy, půda)</i>		Vědět proč Znalost vědeckých principů a vysvětlujících teorií

Některé nedávné dokumenty Evropské komise a další dokumenty se zaměřují na cestu Evropy do globální znalostní ekonomiky či společnosti, nebo do informační a učící se společnosti. Forey a Lundvall prezentují taxonomii vědomostí (viz obrázek 4.6).

Měníci se povaha práce a kompetencí je však doprovázena několika průvodními fenomény, jako je polarizace a nesoulad (nadbytečné kvalifikace, nedostatek kvalifikací, nezaměstnanost – viz 4. kapitola). Tato nerovnováha je také výsledkem různých časových horizontů mezi rychle se měnícími výrobními systémy (technické inovace) a časem, který vzdělávací systémy potřebují k provedení reformy (viz oddíl 3.4.1).

To vyvolává základní otázku: Je zvýšení ve vzdělávání a nárůst kvalifikací kompatibilní s potřebami ekonomiky?

Přístupy, které popisují procesy „formování lidského kapitálu“ (nabídka pracovních sil) a „využívání lidského kapitálu“ (poptávka po pracovních silách) a „shodu“ obou stran na trhu práce, jsou dobré k tomu, aby popsaly hlavní interakce a aby ilustrovaly hlavní místa zasahování. Samy o sobě však nejsou dostačující.

Jeden důležitý aspekt zasluhuje zvláštní pozornost – flexibilita jak kvalifikací, tak požadavků povolání. Většina povolání, s několika málo výjimkami (regulovaná povolání a profese), může být adekvátně vykonávána jednotlivci s různým profesním nebo kvalifikačním zázemím – zejména pokud jim vzdělávací systém poskytl široké a flexibilní kompetence. Je jen málo důkazů, které by naznačovaly, že existuje pevná a statická shoda mezi povoláními a kompetencemi.

Výše zmíněné přístupy se navíc omezují na „viditelné“ kvalifikace získané v rámci formálních systémů vzdělávání a přípravy. V průběhu vzdělávací expanze budou stále méně dostačující pro přidělení k jednotlivým povoláním – ale paradoxně stále nezbytnější jako absolutní podmínka. Lze očekávat, že vzroste význam neuchopitelných znalostí získaných neformálním učením (srovnej I. část, 4. kapitola).

Vztah mezi vytvořením lidské produktivní schopnosti a jejím využitím v produkci není přímočarý a mechanický. Měli bychom opustit implicitní hypotézu o dokonalých informacích a ideálním systému vzdělávání a přípravy a místo toho navrhnout nový princip založený na konceptu kompetencí a na dynamickém chápání jejich vytváření. To také znamená znovu definovat obecný koncept „nesrovnalostí“ (Planas a kol., 2000).

Definování nového konceptu vyvolává tři typy otázek (tamtéž, oddíl 1.3):

- Jak má být lidský kapitál definován a měřen, když nepovažujeme certifikáty za jediný důkaz kvalifikace? Jak potom můžeme rozeznávat a certifikovat aktiva, která jsou skutečně směňována na trhu práce?
- Jakou roli hrají technické a organizační změny ve vývoji požadavků na dovednosti?
- Jak má být definován vyrovnaný trh kvalifikací a jak ho dosáhnout? Jaká omezení a přizpůsobovací mechanismy to vyžaduje?

Rámeček 4.3: Projekt TSER: „Hospodářský růst, nesoulad a profesní příprava“

Hlavní úkoly tohoto projektu:

- rozšířit nedávnou diskusi o měnící se distribuci kvalifikací a mezd v pracovních silách začleněním faktorů ze strany poptávky i nabídky;
- dívat se na straně poptávky, jak na vyvíjející se distribuci nabídky kvalifikací v různých zemích, ale také na faktory, které určují získávání kvalifikací, a tím i reakci nabídky kvalifikací na prudké změny v technice;
- poskytovat koherentní intelektuální rámec a v něm chápat spojení mezi hospodářským růstem a nesouladem v kvalifikacích;
- poskytovat systematickou analýzu politiky, která může zvyšovat dlouhodobý hospodářský výkon, přičemž měřítko výkonu bude brát v úvahu růst i distribuci;
- provádět všechny výše zmíněné analýzy na makroúrovni, střední úrovni a mikroúrovni, kombinací teoretických, ekonometrických a případových studií.

Koordinátor David Ulph, University College London, Centre for Economic Learning and Social Evolution, UK. E-mail: d.ulph@ucl.ac.uk

3.2 Certifikáty, kvalifikace a kompetence: co se směřuje na trhu práce?

Sladování nabídky a poptávky na trhu práce – který je charakterizován nedokonalými informacemi a nedostatkem homogenity práce – a zejména otázka, co se sladuje, je pojímána různě.

- Na institucionální (a statistické) úrovni hrají *certifikáty* podstatnou roli v přístupech k jejich uznávání v kolektivních smlouvách a platových rozpětích a v měření kvalifikační úrovně pracovních sil, zejména pro mezinárodní srovnávání a stanovování kritérií.
- Na politické úrovni ilustruje současná debata o identifikaci a uznávání *kvalifikací a kompetencí* získaných při práci a mimo ni rozšíření pojetí certifikátu (viz I. část, 4. kapitola).
- Na teoretické úrovni se debatuje o *omezeních* pojetí kvalifikací a certifikátů. Avšak obtíže s transformováním kategorií (např. kvalifikací a kompetencí založených na neuchopitelných znalostech) do formálních kategorií, které jsou kodifikovány a mohou být měřeny empiricky, odhalují dilema doplnění nebo nahrazení starého konceptu certifikátem novým.

Definice dovedností, kompetencí a kvalifikací se však ve vědeckém světě liší od jedné disciplíny a jedné myšlenkové školy ke druhé a také v jednotlivých zemích.

V tomto oddíle – který se zaměřuje na trh práce – nebudeme vstupovat do pedagogické diskuse, budeme však používat termín „kvalifikace“ synonymně s termínem „kompetence“.

Objevení termínu kvalifikací nebo kompetencí v doméně industriálních vztahů a v řízení lidských zdrojů není pouhým cyklickým nebo krátkodobým účinkem, ale je známkou pronikavé změny (Lichtenberger, 1999). Žádné úvahy o vztahu mezi výrobním systémem a vzděláváním/přípravou nemohou tuto debatu ignorovat.

Rámeček 4.4: Kvalifikace a kompetence⁹

V původní francouzské verzi své zprávy používají Planas a kol. (2000) termín „compétence“, jako označení lidské schopnosti vykonávat úkoly nebo dosahovat cílů. V angličtině je obtížné rozlišovat mezi „competences“ a „skills“. Podle Rainbirda (1994) označuje „skill“ celkový koncept týkající se jak individuálních vlastností, tak postupů týkajících se organizace produkce („skilling“).

Podle tohoto autora se „skill“ vztahuje k práci a je převážně založena na znalostech, jednotě pojetí a výkonu a na řízení prováděném pracovními silami – kombinace „poučené praxe“ s „prvky řízení“. Navíc je „skill“ poměřována formální definicí méně než historickým kontextem a srovnáváním.

Podle OECD (1998) se termín skills postupně přesunuje k širšímu termínu kompetence. Ten zahrnuje veškeré lidské činnosti a individuální schopnost používat know-how, dovednosti, kvalifikaci nebo znalosti při zvládnání složitých – a nejasných – situací a požadavků při práci nebo mimo ni. Pojetí kompetence je založeno na chápání jednotlivce jako interpretující, jednající a problémy řešící lidské bytosti.

(Viz též II. část, 2. kapitola této zprávy pro úplnější definici a diskusi o kvalifikacích a kompetencích.)

V této debatě jsou podstatné tři prvky (Planas a kol., 2000, kapitola 2.1):

„Na jedné straně jsou jasně pozorovatelné změny ve způsobu, jakým jsou pracovní síly mobilizovány a používány na trhu. Na druhé straně spočívá za terminologií problém, který je klíčový pro vývoj sociálních a průmyslových vztahů. Vlády, zaměstnavatelé a pracovní síly vymezují svá postavení v debatě, která postupně zaujímá ústřední místo v procesu kolektivního vyjednávání a může se stát jádrem budoucího vývoje pracovního práva.

Přijetí termínu kompetence jako součásti výraziva kolektivního vyjednávání nezbytně znamená, že kompetence musí být měřitelné a srozumitelné. To nás přivádí zpět k problému formálního uznávání.“

⁹ V tomto textu překládáme slovo „skill“ termínem „kvalifikace“. Nejběžnější význam slova „skill“ - „dovednost“ - je v uvedeném souvislosti příliš úzký, jak vyplývá i z obsahu rámečku.

3.2.1 Pojetí kvalifikací a kompetencí

Identifikujeme-li kvalifikaci podle certifikátu poskytnutého systémem vzdělávání a přípravy, je problém dosti jednoduchý: certifikát je vyžadován pro nějakou práci (kromě nekvalifikované práce). Může se vyskytnout nerovnováha ve formě přebytku nabídky nebo nedostatku pracovníků pro dostupné pracovní příležitosti. V obou případech bude nezbytné a dostačující „produkovat“ správný počet lidí se správnými certifikáty, aby se znovu nastolila rovnováha. Jedinými – i když klíčovými – problémy v otevřených, necentrálně plánovaných společnostech, které se zde objevují, jsou anticipace nerovnováhy, přesvědčování lidí, aby si zvolili „správné“ studium, řízení systému vzdělávání a přípravy a také zvažování doby potřebné k produkci kompetencí.

Koncept kvalifikace/kompetence byl vyvinut k tomu, aby lépe popsal rozmanitost způsobů, jimiž se vytváří produktivní kapacita lidí. Kromě „explicitního“ počátečního a dalšího vzdělávání existuje příprava při práci, která může být zcela neformální nebo částečně formální a může či nemusí vést k certifikátu; existuje také proces sociálního učení. Tato složitost se může ještě zvýšit v důsledku skutečnosti, že většina kompetencí může být získána různými vzájemně se doplňujícími a/nebo alternativními prostředky.

Účelem tohoto pojetí kompetencí je dospět k lepšímu pochopení a definici individuálního lidského kapitálu, přesněji reflektovat jeho využití na pracovišti tím, že se vezme v úvahu mimokurikulární získávání znalostí a kompetencí. Je-li povaha kompetence člověka úzce spojena se schopností řešit problémy, zdá se pravděpodobnější, že bude vnitřní funkcí zaměstnání daného jednotlivce a neoddělitelná od pojetí profesní zkušenosti, i když je formální příprava základním zdrojem kompetencí a základem, na němž mohou být zkušenosti budovány.

V tomto smyslu nelze kompetence vyvíjet jen samotnou konvenční přípravou. Kompetence jsou nezbytné pro shromažďování zkušeností o nerutinních procesech aktivním zapojením jednotlivce. Kompetence je „vektor“ vyžadující mobilizovat specifickou kombinaci znalostí a know-how, aby bylo dosaženo stanoveného standardu výkonu (Delavallee, 1998). Příprava je jednou – a ve většině případů nezbytnou – ze vstupních veličin při vytváření kompetencí, ne však jedinou.

Nebudeme zde navrhopvat přesnou a vyčerpávající definici kvalifikací a kompetencí. Místo toho uvádíme tři charakteristiky kompetencí podle Planase a kol. (2000), o kterých, jak se domníváme, existuje konsensus:

- kompetence jednotlivce je kombinací základních schopností (znalostí, know-how, životně důležitých dovedností atd.), které jsou získávány různými prostředky (formálním a neformálním učením, životem ve společnosti, nebo jsou vrozené). Stejně úroveň kompetence lze dosáhnout různými kombinacemi vstupních veličin v závislosti na schopnosti jednotlivce, na znalostech, které získal implicitní a explicitní přípravou, a na čase investovaném do absorbování znalostí. Takže kompetence nelze považovat za zásobu fixních znalostí, protože se v průběhu pracovního života vyvíjejí;
- behavioristické a evoluční přístupy chápou kompetenci jako akumulaci znalostí vyplývajících z kolektivního procesu učení v rámci organizace. Tato kolektivní kompetence je vnitřní součástí organizace (Lundvall, 1997). Interakce mezi různými kompetencemi se vyvíjejí produkováním neuchopitelných a kodifikovaných znalostí, které se potom stanou součástí kapitálového aktiva podniku (Nonaka, 1993). Tato kolektivní kompetence však předkládá problémy měřitelnosti, uznávání a především přenosnosti na jednotlivce v rámci organizace;
- rozmanitost složek kvalifikace a velké množství pracovních situací znemožňuje anticipovat, například při přijímání pracovníků, jak se určitý soubor kompetencí projeví v produktivitě. Jeden indikátor poskytují formální certifikáty, další mohou být získány pomocí testů. Přijímající pracovníci čelí dvojímu problému. Musí identifikovat kompetence

uchazeče o zaměstnání a musí tyto kompetence přenést do potenciální produktivity pro volné místo. Výše vzdělání a diplomy jsou hrubým vodítkem; avšak selekce založená na úrovních kompetence může mít za následek nesourodé potenciály produktivity, nejsou-li kompetence přesně měřeny, hodnoceny a uznávány.

OECD (1998) cituje empirickou analýzu provedenou Altonijem a Pierretem (1996), kteří zkoumali, jak rychle se zaměstnavatelé dozvědí o „opravdové“ produktivitě pracovníků. Jejich výsledky napovídají, že hodnota vzdělání v předpovídání budoucích mezd (= opravdová produktivita) během doby neklesá. S přibýváním informací o produktivitě jednotlivců se očekávaný vztah mezi produktivitou a úrovní vzdělání potvrzuje. Autoři tvrdí, že v průběhu času signální složka (tzn. bez znalosti o produktivitě) vzdělávací kvalifikace odpovídá za relativně malou část rozdílu ve mzdách spojeného se vzděláním.

3.2.2 Měření

Poslední dvě desetiletí se vyznačují významnou změnou v povaze investic. Podle OECD (1996) se v několika zemích, např. v Německu, ve Švédsku a ve Spojeném království, staly výdaje na nehmotné hodnoty hlavní formou investování. To vytváří zadání pro měření lidského kapitálu jak z makroekonomické perspektivy, tak i v mikroekonomickém managementu.

3.2.2.1 Makroekonomické měření kvalifikací

Toto zadání se vztahuje k několika problémům, které by měly být zkoumány makroekonomickými analýzami lidských zdrojů: vlivy masové přípravy a vysokoškolských vzdělávacích systémů; transformace struktur zaměstnání a profesních požadavků; zastarávání kvalifikací na trhu práce; omezování vnitřních trhů práce a vlivy na kariéru a uznávání kompetencí. Z makroekonomického pohledu však existují některá omezení kodifikace neuvědomovaných znalostí (Lundvall a Borrás, 1997) a uvádění těchto znalostí ve statistických klasifikacích. Tento problém nebyl dosud překonán. Makroekonomické analýzy jsou stále založeny na nepřímých měřeních dovedností s použitím formálních klasifikací nebo délky studia, služebního věku či délky praxe (většinou zastoupenou věkem pracovníků).

Tento koncept měření byl použit například v projektu CEDEFOP „Diplomy a trh práce“ (Béduwé a Espinasse, 1995; CEDEFOP a Planas, 1997; CEDEFOP 1998) a v následujícím projektu v rámci programu TSER „Vzdělávací expanze a trh práce“ koordinovaném LIRHE, Univerzita Toulouse 1. Statistické analýzy prováděné v tomto projektu pro šest zemí – Německo, Španělsko, Francii, Itálii, Spojené království, USA (částečně) – ukazují substituční efekt mezi těmito dvěma složkami odbornosti – formální kvalifikací a praxí – v každé ze zemí a v každém sledovaném období (rámeček 4.5).

Rámeček 4.5: Projekt TSER „Vzdělávací expanze a trh práce (EDEX)“

Hlavním úkolem výzkumného programu EDEX je zkoumat účinky nárůstu vysoce vzdělaných pracovníků na fungování trhů práce v pěti evropských zemích: v Německu, ve Španělsku, ve Francii, v Itálii, ve Spojeném království (a částečně také v USA).

Výzkum popisuje trendy v jednotlivých národních systémech týkající se odborné přípravy, zaměstnanosti a výdělků. Zkoumá reakce podniků tváří v tvář zlepšené úrovni vzdělávání a pokouší se připravit analýzu se střednědobým výhledem.

Projekt zahrnuje pět stadií:

- (1) analýzu vzdělávacích struktur; (2) analýzu distribuce kvalifikovaných lidí na trhu práce;
- (3) analýzu reakcí zaměstnavatelů; (4) stanovení scénářů pro evoluci systému zaměstnání – příprava;
- (5) srovnávací shrnutí hlavních zjištění.

Projekt bude ukončen na jaře 2001.

Koordinátoři: Catherine Béduwé a Jordi Planas, Université des Sciences Sociales LIRHE a CNRS, Francie/Španělsko.

Další informace, průběžné zprávy a příbuzné dokumenty viz: <http://edex.univ.tlse1.fr/edex/>

3.2.2.2 Mikroekonomické základy kompetencí

Ačkoliv mikroekonomické analýzy kompetencí a jejich vztah k povolání a výdělkům nepopírají různé složky kompetence (např. všeobecné a odborné znalosti, know-how, zkušenosti, sociální kompetence, osobní způsobilosti atd.), je většina statistických a ekonometrických přístupů založena na omezených proměnných kompetence. Těmi jsou zejména úroveň (formální) kvalifikace nebo, jako zástupce, délka studia a praxe přibližně vypočtená jako „věk minus léta strávená ve vzdělávání a přípravě“ (pojímána jako zástupce implicitní přípravy). Je tomu tak kvůli omezeným údajům a skutečnosti, že nekodifikované neboli neuchopitelné znalosti nelze (zatím) transformovat do základních hodnot.

Otázka, které z těchto složek kompetence jsou důležitější pro výkon jednotlivce na trhu práce, musí zůstat otevřená. Zdá se hodnověrné, že formální počáteční vzdělávání a příprava mají větší vliv na přístup k prvnímu zaměstnání než zkušenosti z praxe. Se vzrůstající vzdáleností od dokončení počátečního vzdělávání a přípravy (tzn. se zvyšujícím se věkem) se může význam zkušeností a neformálních kompetencí stát rozhodující.

To znamená, že bez vlastnictví „správného“ certifikátu byl měl pracovník mnohem menší šanci dosáhnout skutečného postavení a rozšiřovat a obohacovat své počáteční odbornosti v průběhu pracovního života.¹⁰ Adekvátnějším přístupem by bylo rozlišovat mezi šancí „získat (první) zaměstnání“ a pravděpodobností „udržení si tohoto zaměstnání“ a založení kariéry a identifikovat přitom role, které v této souvislosti hrají různé složky kompetence.

Bez konzistence v měření odbornosti nebo kompetence zůstává však vztah mezi odborností/kompetencí na jedné straně a výdělky, individuálním výkonem nebo mobilitou na druhé straně nekompletní a dokonce kontroverzní.

Tabulka 4.5 ukazuje některé indikátory „zranitelnosti“ a východiska z nezaměstnanosti pro mladší a starší lidi.

Tabulka 4.5: Vstupy do nezaměstnanosti a východiska z ní podle let praxe na trhu práce ^{a)}, 1996/97, EU 15, %

		Přechod	
		ze zaměstnanosti do nezaměstnanosti ^{b)}	z nezaměstnanosti do zaměstnanosti ^{c)}
„Junioři“	0-5 let ^{d)}	6,4	36,4
▶ podle úrovně vzdělání ^{e)}	<i>nízká</i>	10,6	30,7
	<i>střední</i>	6,5	36,2
	<i>vysoká</i>	3,7	51,5
▶ podle počtu let po opuštění vzdělávání a přípravy	<i>0-2 roky</i>	7,5	36,3
	<i>3-5 let</i>	5,8	36,4
„Senioři“	> 5 let	2,9	30,1

^{a)} obvyklý věk ukončení vzdělávání a přípravy + roky strávené na trhu práce;

^{b)} lidé, kteří byli zaměstnaní v roce 1996 a nezaměstnaní v roce 1997;

^{c)} lidé, kteří byli nezaměstnaní v roce 1996 a zaměstnaní v roce 1997;

^{d)} po ukončení vzdělávání a přípravy;

^{e)} nízká: ISCED 0-2; střední: ISCED 3; vysoká: ISCED 5-7.

Poznámka: „Junioři“ jsou starší než 15 let a mladší než 50 let, kteří získali kvalifikace před méně než 5 lety.

„Senioři“ jsou starší než 15 let a mladší než 50 let, kteří získali kvalifikace před více než 5 lety.

Pramen: CEDEFOP, Evropská komise, Eurostat.

3.2.3 Uznávání kompetencí

Koncept kvalifikace je jedním z úhelných kamenů průmyslových vztahů. Je základem pro kolektivní vyjednávání, zaměstnanecké smlouvy, platové stupnice, hierarchické struktury a

¹⁰ To je jasně potvrzováno, například významnou pozitivní korelací mezi účastí v další odborné přípravě a úrovní kvalifikace (Tessaring, 1998).

přidělování povinností. Lze předpokládat, že kvalifikace jsou důležitější v tayloristické nebo byrokratické organizaci práce, charakterizované rozdělením funkcí, služebním věkem a přesně definovanými požadavky povolání. V tomto modelu je kvalifikace nezbytnou podmínkou pro vykonávání povolání – i když, zejména u vysoce kvalifikovaných pracovníků a s rostoucím vzdalováním se práce od materiální výroby, rozhodně ne dostačující.

Zrychlující se tempo změn, zejména pokud jde o požadavky na dovednosti, zpochybňuje validitu pojetí řemesla či profese, jako relativně stabilního souboru předem definovaných znalostí a způsobilostí, které mohou být zahrnuty v podobně stabilním kurikulu počátečního vzdělávání a přípravy. Tuto změnu způsobuje dvojí vývoj: změny v obsahu a charakteru řemesel a profesí a tlaky na deregulaci nebo jinou formu regulace průmyslových vztahů. Obojí má za následek opětné definování práce a pojetí kompetence.

V důsledku toho se narušuje tradiční povaha zaměstnanecké smlouvy v souvislosti s delegováním iniciativy a odpovědnosti a s uvolňováním spojení mezi prací a mzdou. Transverzální kompetence¹¹, které mohou být použity v širším rozsahu pracovních situací, získávají na významu a mohou procházet hranicemi narýsovanými v kolektivních smlouvách a platových stupnicích. Tyto kompetence představují strategickou hodnotu v individuálních kariérách a nové formy organizace práce a rizikového managementu. Individualizace kariérních vzorců a investic do přípravy se shoduje s ústupem interních trhů práce a snížením průměrného počtu odpracovaných let v podnicích (Planas a kol., 2000).

Zdá se, že je otázkou času, kdy tato debata o novém pojetí kompetence ovlivní také definici „standardní“ zaměstnanecké smlouvy a kolektivního vyjednávání. Mnohé faktory, například outsourcing, subdodavatelské smlouvy, práce na dálku, kvazi samostatná výdělečná činnost atd., budou dále komplikovat tradiční vztah mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Situace se stává ještě složitější s postupným zánikem uznávání kvalifikací na interním trhu práce posilovaným velkým množstvím certifikátů vlastněných aktivní populací. Obojí vytváří naléhavou potřebu učinit kvalifikace zřejmějšími na externím trhu práce.

Zdá se paradoxní, že hodnota certifikátů s jejich množstvím klesá, ale že certifikáty se zároveň stávají absolutní podmínkou. Navíc se absence certifikátu stává závažným handicapem nejen pro mladé lidi hledající práci bez „papírové“ kvalifikace, ale také pro starší generaci, která obecně získala nižší vzdělání a přípravu, je však dobře vybavena praktickým know-how a pracovními zkušenostmi. Uznávání jejich neformálních kvalifikací a kompetencí – například prostřednictvím portfolia, průkazu o přípravě nebo standardizovaným hodnocením neformálních dovedností (srovnej Bjørnåvold, 2000 a 4. kapitola I. části této zprávy) či udílením kreditů za pracovní zkušenosti – by mohlo napravit paradoxní situaci v celé Evropě, v níž ti, kdo již mají nejvyšší kvalifikace, nejvíce těží z další přípravy.

3.2.4 Validace dovedností

V současné době je v Evropě vyvíjeno značné úsilí evaluovat a uznávat znalosti a dovednosti, ať už formální nebo neformální, a to bez ohledu na to, jak byly získány. Tyto snahy se projevují na úrovni jednotlivce, podniku a státu (srovnej Bjørnåvold, 2000 a 4. kapitola I. části této zprávy).

- Na *úrovni jednotlivce* směřuje zavádění systémů pro evaluaci neformálního učení ke zviditelnění individuálních kompetencí za účelem zlepšení pracovních příležitostí a mobility. To je zvláště důležité pro lidi s nižší kvalifikací a pro starší věkové skupiny.
- Na *úrovni podniku* dochází k postupnému úsilí o evaluaci a zjišťování stavu lidských zdrojů v rámci podávání zpráv o lidském kapitálu a řízení lidských zdrojů (srovnej Westphalen, 2000, Nyhan, 2000 a 5. kapitola III. části této zprávy).

¹¹ Ve 2. kapitole II. části se píše o tom, jak lze těmto kompetencím naučit ve vzdělávání a přípravě.

- Státy se pokoušejí zavést na *makroekonomické úrovni* nové metody kvantifikace veřejných výdajů na lidský kapitál. Jejich cílem je vytvořit efektivnější systémy pro definici a soupis dovedností, čímž by se zaručovala transparentnost trhů práce a měření dostupných národních zdrojů lidského kapitálu. Jejich strategie bude spočívat na základních pravidlech evaluace dovedností a metod certifikace – podobných těm, které se používají na trzích komodit a služeb.

- Na *evropské úrovni* se, s cílem najít společného jmenovatele pro všechny členské státy, zaměřují specializované počítačové systémy, např. evropský systém akreditace dovedností, na všem nabízenou možnost nechat si své kompetence ohodnotit a zaznamenat v osobní záznamové knížce. To je jedním z kroků k tomu, aby se kompetence staly transparentní a srovnatelné pro zahraniční zaměstnavatele, např. v případě mezinárodní mobility.

Úspěch a vliv všech těchto přístupů závisí na jejich legitimitě a přijatelnosti. Cíle lze dosáhnout zapojením všech aktérů na rovném základě, poskytováním užitečných a relevantních informací a dosahováním konsensu (Bjørnåvold, 1998).

3.3 Kompetence a přizpůsobivost

Klasický makroekonomický přístup a jeho stoupenci, zastánci přístupu založeného na požadavcích na pracovní síly, převádějí posuny v ekonomických výstupech a strukturách, změny v technologiích a organizaci práce a institucionální omezení na poptávku po pracovních silách a dovednostech. Přisuzují úpravy systémů vzdělávání a přípravy těmto výstupům. Teoretici endogenního růstu připisují zvýšení produktivity technickému pokroku kombinovanému s vyššími dovednostmi pracovníků a přimlouvají se větší veřejné investice do poskytování základních kvalifikací.

Nedeterministická pozice nepovažuje techniku za nezávislou proměnnou, ale pokouší se také identifikovat kontextové prvky, které posilují poptávku po kvalifikacích. Její protagonisté se zaměřují na heterogenní povahu práce a přijímají přístup založený na konceptu kompetence. Pokoušejí se porozumět tomu, jak trh absorbuje změny v nabídce dovedností, aniž by se nezbytně přimlouval za úpravu systémů vzdělávání a přípravy.

3.3.1 Determinanty poptávky po kvalifikované pracovní síle

Všechny průmyslové země zažívají velký pokles poptávky po nekvalifikovaných pracovních silách a v souladu s tím zvýšení poptávky po vyšších kvalifikacích, ačkoliv se modely poptávky mění v jednotlivých zemích, odvětvích a obdobích. Tyto posuny v poptávce jsou obvykle připisovány čtyřem typům faktorů:

- (a) makroekonomickým „šokům“;
- (b) intenzivnímu zapojování do mezinárodního obchodu;
- (c) institucionálnímu tlaku na trh práce;
- (d) technologickým a organizačním změnám.

Tyto faktory se do trhu práce přenášejí různými způsoby (tabulka 4.6).

Planas a kol. (2000) předkládá velké množství výzkumné práce o vlivu technologických a organizačních změn na poptávku po kvalifikovaných a nekvalifikovaných pracovnících.

Dopad technologických změn na poptávku po kvalifikovaných pracovnících je ve výzkumu zpochybňován. Technologie může uspišit všeobecné snížení významu pracovních sil zjednodušováním jejich úkolů, nebo naopak povýšit pracovní síly předkládáním a vyžadováním dodatečné přípravy a kvalifikací.

Někteří autoři (např. Goux a Maurin, 1995) zpozorovali, že zavádění nových technologií do výroby a nová organizace práce vedly ve větší míře k redukci manažerského personálu než tzv. pracovníků s bílými a modrými límečky, kteří jsou stále vyžadováni, aby obsluhovali nové strojní zařízení. Jiní, například Greenan a kol. (1999) ukazují, že „procento pracovníků s modrými límečky v průmyslových a servisních podnicích, stejně jako pracovníků s bílými

límečky na nemanažérských postech v podnicích služeb klesá s tím, jak se zvyšuje stupeň komputizace podniků a jejich výstup ve formě výzkumu a studií.“

Planas a kol. (2000) uzavírá slovy Castaña Collada (1994): Ačkoliv se všeobecně přijímané pravidlo týkající se role kapitálu jako doplňku kvalifikovaných pracovních sil a náhrady za nekvalifikované pracovní síly zdá být dost rozumné, lze pozorovat, že vazby mezi technickým pokrokem a typy pracovních sil jsou podrobeny rozsáhlé empirické debatě. Tato debata bude asi probíhat dlouho, protože empirické výsledky je těžké redukovat na společného jmenovatele a protože jsou ovlivněny různými výzkumnými metodami a kvalitou dostupných dat.

Tabulka 4.5: **Hlavní faktory ovlivňující kvalifikované a nekvalifikované pracovní síly v ekonomické teorii**

Ovlivňující faktory	Indikátory poptávky po kvalifikacích					
	Relativní množství zaměstnání pro nekvalifikované pracovní síly	Relativní úroveň mezd pro nekvalifikované pracovní síly	Relativní cena zboží náročného na nekvalifikovanou práci	Reálné mzdy nekvalifikovaných pracovních sil	Reálné mzdy kvalifikovaných pracovních sil	Míra nezaměstnanosti nekvalifikovaných pracovních sil
Technické změny ovlivňující kvalifikace	-	-	-	?	+	+
Volnější obchod s rozvojovými zeměmi	-	-	-	-	+	+
Zvýšení minimální mzdy	-	-	-	+	+	+
Zvýšení nabídky kvalifikovaných pracovních sil	+	+	+	+	-	-
Větší mzdová flexibilita	+	-	-	-	+	-
Empirická zjištění: Kontinentální Evropa	-	?	-	+	+	+
Spojené státy	-	-	-	-	+	0

Poznámka: - negativní vliv nebo vývoj; + pozitivní vliv nebo vývoj

Pramen: Cotis, Germain & Quinet, 1997.

Dalším omezením reprezentativní povahy většiny výzkumných prací je skutečnost, že se soustřeďují na mikroekonomickou úroveň. Avšak dopad technických změn na dovednosti, jak je pozorován ve specifických podnicích, se nemusí rovnat makroekonomickému dopadu na poptávku po pracovních silách, jaký má modernizace technické úrovně ekonomiky. To je například doména výzkumu založeného na endogenních teoriích růstu (viz Tessaring, 1998; Barrett, 2000), který více méně odhaluje významnou korelaci mezi úrovní (formálních) kvalifikací, techniky a hospodářského růstu.

Podobné debaty se vedou o vlivu organizačních změn v rámci podniků. Nehledě na to, zda nové formy organizace práce byly zavedeny ve velkém měřítku, nebo zda většina podniků dává přednost neotayloristickým přístupům¹², mají nové formy organizace práce potenciál zvýšit jak odpovědnost pracovníků, tak i kvalifikační požadavky zaměstnání. Zároveň mohou vytvořit nové typy segmentace na trhu práce, uvnitř podniků a mezi nimi (Caroli, Greenan & Guellec, 1997).

3.3.2 *Kompetence pro adaptabilitu*

Většina prací odkazovaných výše a Planas a kol. (2000) používají zjednodušující rozdělení mezi formálně „kvalifikovanými a nekvalifikovanými pracovními silami“.¹³ Předpokládají

¹² Viz též Dejongheere a van Hootegem (2000) v podkladové zprávě a 1. kapitola a III. části této zprávy.

¹³ V některých případech existuje další dělení podle různých úrovní (formálních) kvalifikací nebo vyučovaných předmětů/přípravy na povolání.

vysoký stupeň homogenity obou typů kvalifikace a kromě toho úplné informace o budoucích potřebách a vývoji.

Jak však již bylo uvedeno výše, jsou ve skutečnosti kompetence dosti heterogenní a technický, organizační a jiný vývoj, který ovlivňuje kompetence, je sotva předvídatelný nebo zcela nepředvídatelný střednědobě či dlouhodobě. To vyžaduje strategii, která by zvýšila adaptabilitu a univerzálnost pracovníků tak, aby rychleji reagovali na pobídky trhu práce a technologické změny. Podle Léného (1998) toho lze dosáhnout na čtyřech úrovních:

- (a) zvýšení *učební kapacity* zaměstnance, například pravidelnými obdobími, v nichž se omezuje nesouladu mezi kompetencemi požadovanými pro danou pozici a kompetencemi jejího držitele;
- (b) poskytováním řady *učebních praxí*; tato posloupnost praktických zkušeností zvyšuje produktivitu procesu přípravy prostřednictvím vstupních účinků;
- (c) zvýšením *přenositelnosti* výsledků učení; mezioborové kompetence jsou základními kameny diverzifikované ekonomiky a doplňkové učební procesy se odrážejí ve společných výrobních úsporách;
- (d) podporováním „*učícího se podniku*“ (Amadiou & Cadin, 1996) a rozvoje kognitivních kompetencí, které vyžadují diverzifikované činnosti, kooperace a fungování v rámci organizace, která není přísně rozdělena na jednotlivé úseky.

Není příliš jisté, že podniky si s cílem zajistit, aby tito vysoce adaptabilní jedinci byli na jejich výplatní listině, zvolí strategii založenou na výhradně – nebo dokonce principiálně – na pomoci formálních systémů vzdělávání a přípravy. Výjimkou mohou být mladí uchazeči o zaměstnání, kteří ještě neměli příležitost získat neformální pracovní zkušenosti a kompetence.

Požadavek adaptability předpokládá behaviorálnější soubor kompetencí. Ty nemusí být vytvářeny systémy vzdělávání a přípravy, zejména vezmeme-li v úvahu, kolik času je třeba na realizaci a produkci kvalifikací. Vzdělávání a příprava však mohou položit základ pro větší univerzálnost – spíše prostřednictvím typů vzdělávání a přípravy než prostřednictvím úrovní vyučování. Rámeček 4.6 představuje některé příklady takových dovedností (založené na studii provedené pro USA Levinem & Rumbergerem, 1989), které určují adaptabilitu zaměstnance na nové formy technologie a organizace práce. Je třeba poznamenat, že autoři nechápou tyto dovednosti jako náhradu, nýbrž jako doplněk tradičních vědomostí a technik.

Rámeček 4.6: Dovednosti zvyšující adaptabilitu

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ <i>iniciativa a dynamismus</i>: hnací a kreativní schopnost samostatně přemýšlet a jednat;▪ <i>kooperace</i>: konstruktivní, k cíli směřující interakce s ostatními;▪ <i>týmová práce</i>: interakce v pracovních skupinách zaměřených jak na krátkodobé cíle efektivního plnění úkolů a činností, tak na dlouhodobé cíle udržování skupiny;▪ <i>učení mezi kolegy</i>: neformální a formální koučování, poskytování rad a poučení kolegům;▪ <i>evaluační</i>: oceňování, hodnocení a certifikace kvality výrobku nebo služby;▪ <i>komunikace</i>: vhodné používání komunikačních kanálů;▪ <i>logické myšlení</i>: hodnocení a vytváření logických argumentů včetně induktivních a deduktivních přístupů; | <ul style="list-style-type: none">▪ <i>řešení problémů</i>: identifikace problémů, ověřování hypotéz na jednotlivých případech, vytváření alternativních řešení a domýšlení jejich důsledků, výběr alternativy a realizace řešení;▪ <i>rozhodování</i>: průběžné používání prvků řešení problémů na pracovišti;▪ <i>získávání a používání informací</i>: rozhodování o tom, které informace jsou relevantní, vědět, jak je najít, získat a použít;▪ <i>plánování</i>: stanovení cílů a uspořádání činností nutných k jejich dosažení do časového rozvrhu a podle priorit;▪ <i>umět se učit</i>: kognitivní a emocionální dovednosti, které usnadňují získávání nových vědomostí;▪ <i>multikulturální dovednosti</i>: pochopení pro práci s lidmi z jiných kultur, pokud jde o jazyk, styl komunikace a různé hodnoty. |
|---|--|

Pramen: Levin & Rumberger, 1989.

Z toho lze vyvodit (Planas a kol., 2000), že úroveň kompetencí člověka není homogenní entitou, která se může připodobnit úrovni jeho dosaženého vzdělání. Podniky se pokoušejí přilákat pracovní síly s nejvyšší možnou úrovní kompetencí a především s největší schopností adaptace na trh, dominovaný krátkodobým plánováním a inovacemi. To má za následek přechod od vnímání dovednosti jako kvalifikace pro jednotlivé zaměstnání k vnímání kvalifikace jako všeobecné kompetence a k redefinování povahy vztahu mezi procesem inovace a produktivní kapacitou.

Na jedné straně je schopnost efektivně se zabývat neznámými a nečekanými situacemi založena na transverzálnosti a přenosnosti kvalifikací. Na druhé straně tvoří adaptabilita základ pro jejich trvanlivost v rychlých inovačních procesech. Obojí tvoří základ pro celoživotní zaměstnatelnost jednotlivců (viz diskuse v 1. a 2. kapitole II. části).

3.4 Přizpůsobení nabídky dovedností a poptávky po nich

V předcházejícím oddíle jsme naznačili, že to zboží, s kterým se obchoduje na trhu, není ani „pracovní síla“ jako amorfní entita, ani „kvalifikace“ jako produkt čistě explicitní přípravy. Obchodovanou položkou je kvalifikace a kompetence jednotlivce: soubor charakteristik, které řídí jeho produktivní kapacitu v dané pracovní situaci.

3.4.1 Diachronie mezi vytvářením a využíváním dovedností

Obtíže s porovnáváním dostupných kvalifikací s vyžadovanými kvalifikacemi vyplývají také z různých časových horizontů těch, kteří pracovní síly dodávají, a těch, kteří je poptávají (obrázek 4.7). V závislosti na daném národním systému vzdělávání a jeho institucionálním uspořádání můžeme předpokládat zpoždění asi 5-7 let po objevení (např. technické) změny s významnými novými požadavky na dovednosti, než vstoupí první kohorty lidí vyškolených v těchto nových kvalifikacích na trh práce. Bude trvat přibližně dalších 40 let, než tyto „nové“ kohorty zcela nahradí starší pracovní síly (mezitím se ovšem objeví na scéně nové požadavky a kohorty s novými dovednostmi). V této souvislosti je třeba poznamenat, že ve všech evropských zemích má doba potřebná pro vytvoření kvalifikací – v podstatě doba, po kterou mladí lidé zůstávají ve vzdělávání a přípravě – tendenci se prodlužovat (Planas a kol., 2000).

Obrázek 4.7: Předpokládané průměrné časové zpoždění^{a)} mezi novými kvalifikačními požadavky a novou nabídkou pracovních sil

Nové požadavky na kvalifikace (např. v důsledku změn v technice)	Časové zpoždění	Akumulované časové zpoždění
↓	0,5-1 rok	-
rozeznání kvalifikačních požadavků a jejich identifikace		
↓	0,5-1 rok	1-2 roky
návrh reformovaných kurikulů v počáteční přípravě jako rámcového studia		
↓	1 rok	2-3 roky
zavedení kurikulů do systému přípravy		
↓	0,5-1 rok	2,5-4 roky
mladí lidé vstupují do reformované profesní přípravy		
↓	2-3 roky	4,5-7 let
ukončení přípravy, vstup prvních kohort na trh práce		
↓↓↓	následné kohorty	35-40 let
pracovní život		

a) V závislosti na národním institucionálním uspořádání, směrnicích atd. Pramen: Autoři.

Není představitelné, že těmto změnám bude někdy odpovídat nebo je anticipovat počáteční příprava. Místo toho vyžadují reagující a flexibilní systém dalšího vzdělávání v rámci celoživotního učení. Z toho také vyplývá nová definice nesouladu a toto má následky pro roli systémů vzdělávání a přípravy, pokud jde o jejich úpravu a cíle.

Oba procesy – změny na trhu práce a ve vzdělávání a přípravě – jsou fundamentálně diachronické. Rozhodování o produkci, cirkulaci a akumulaci fyzického kapitálu jsou řízena krátkodobými nebo střednědobými prioritami, zatímco rozhodování o lidském a sociálním kapitálu vyžaduje dlouhodobou, dokonce velmi dlouhodobou perspektivu (Vinokur, 1999).

„Rozpor mezi těmito dvěma časovými perspektivami vyplývá jasně ze srovnání mezi jednotlivci a podniky. Jednotlivci vlastníci kompetence, ze kterých si přejí získávat prospěch po dlouhou dobu, jsou podrobeni protikladným silám: na jedné straně dlouhá doba jejich aktivního života [požaduje se její prodloužení], délka času, který stráví ve formálním vzdělávání, zatímco na druhé straně tempo ekonomických změn znamená kratší životnost pro kompetence, které získali. [...] To konfrontuje jednotlivce s problémem týkajícím se zastarávání a přenosnosti získaných kompetencí. Jednotlivci si ve své ekonomické kalkulaci nemohou být jisti, jak dlouho jim jejich kvalifikace budou sloužit a musí tuto nejistotu vzít v úvahu, chtějí-li dostat zpět své investice.“ (Planas a kol., 2000).

To nás přivádí k otázce, zda by anticipace poptávky po kvalifikacích mohla být pro mladé lidi základem pro výběr vzdělávání a přípravy. Při absenci (nebo nespolehlivosti) dlouhodobých předpovědí požadavků na určité kvalifikace, mají mladí lidé sklon zakládat svou volbu na současné situaci na trhu práce. To může vytvářet cyklické kolísání („pavučinové cykly“) nabídky lidí s určitými dovednostmi (viz Freemanova hypotéza, 1976 a testy nizozemské situace, které provedli Borghans, De Grip & Heijke, 1996). V Německu byly také pozorovány značné pavučinové cykly ve vysokoškolském studiu (učitelé, právníci, inženýři a další) v posledních třech desetiletích s následnými obdobími nezaměstnanosti, snížení počtu studentů a nedostatku absolventů v těchto profesích (viz též oddíl 4.3.1 v této části).

Můžeme uzavřít s Planasem a kol. (2000), že „v našich společnostech je počáteční vzdělávání populace [...] nezvratitelné v tom smyslu, že neadekvátní základní rámec počátečního vzdělávání má sklon vylučovat jednotlivce z povolání i z možností následné profesní přípravy (Steedman, 1999), protože počáteční vzdělávání formuje základ další profesní přípravy. V samotném systému počátečního vzdělávání [...] není rozsah pro získávání vědomostí a tím kvalifikací izotropní. [...]“

Jedním z hlavních aspektů změny v systémech vzdělávání a přípravy je aspekt souběžného využívání času pro základní a specializovanou přípravu. Ve většině zemí jsou systémy vzdělávání a přípravy rozděleny minimálně do čtyř subsystémů:

- (a) všeobecně vzdělávací školy, počáteční odborná příprava, odborné školy a univerzity;
- (b) programy pro profesní integraci nebo reintegraci nezaměstnaných či lidí z rizikových skupin;
- (c) pokračující nebo další odborná příprava;
- (d) učení při práci a mimo práci, které má tendenci se institucionalizovat, jakmile jsou ustanovovány mechanismy pro uznávání neformálně získaných kompetencí.

Současný výzkum ukazuje, že tyto systémy se postupně vzájemně spíše doplňují v rámci celoživotního učení, než aby se vylučovaly (Planas, 1996; Steedman, 1999).

3.4.2. Požadavky podniků

To, jaké kompetence jsou vyžadovány „zákazníky“ – podniky a organizacemi – systémů vzdělávání a přípravy závisí na strategickém horizontu daného podniku (viz též 2. kapitolu III. části této zprávy). Podnik fungující v krátkodobém rámci se bude snažit získat kompetence, které potřebuje, z vnějšího trhu práce nebo pomocí krátkodobých adaptačních opatření. Má-li podnik dlouhodobé cíle a dlouhodobou personální politiku, může také vyvíjet vlastní politiku odborné přípravy a přihlížet k potenciálu jednotlivců při přijímání nových pracovníků.

Tradiční model průmyslových vztahů byl založen na vysokém stupni institucionalizace a zasahování státu i na zřetelné dělbě práce a standardizovaných úkolech. Tento přístup se nahrazuje novými modely organizace práce (viz též Dejonckheere & van Hootegem, 2000 a 1. kapitola III. části této zprávy) a zvyšuje nejistotu, diverzifikaci a oslabuje vliv odborových svazů. Koncepty managementu lidských zdrojů postupně sledují tyto nové přístupy k průmyslovým vztahům (viz 5. kapitola III. části této zprávy) a jsou příznivé pro individualizované mechanismy vyjednávání v oblasti přípravy, vývoje kariéry a dokonce i platu.

Pokud jde o přijímání pracovníků a tedy o vnější flexibilitu, změnily podniky své přijímací procedury a aplikují nové metody pro identifikaci kompetencí (Alpin & Shackleton, 1997). Úroveň vzdělání obyvatelstva nadále roste, a proto se zaměstnavatelé více snaží najít ve výběrovém procesu důkazy o osobních kompetencích, které se obtížně evaluují, více či méně bez ohledu na vysvědčení, diplomy nebo nějaké jiné formální certifikáty, které jednotlivec může vlastnit.

3.4.3 Určuje nabídka poptávku?

Z globálnějšího pohledu jsou změny v poptávce po kvalifikovaných pracovnících často považovány za nevyhnutelné nebo určované z vnějšku. Z tohoto důvodu se pracovníci musí přizpůsobit a „nesoulad“ bude potom připisován nabídkové straně. Mnozí výzkumníci však předpokládají, že poptávka po kvalifikacích není pevně určována technologií a že potřeba přizpůsobování není jednostranná. Změny v poptávce po kvalifikacích jsou produktem mnoha rozhodnutí na straně institucí a organizací a příkazy technologie jsou někdy zvažovány až sekundárně, když už jsou tato rozhodnutí učiněna (Planas a kol., 2000).

To je ten případ, kdy se změny v nabídce kvalifikovaných pracovníků stávají pro podniky výzvou a podnětují je k většímu a lepšímu využití kompetencí, které jsou k dispozici. Jak uvedl Bruno (1998), když se zmiňoval o nesouladu mezi nabídkou a poptávkou: „Ve většině průmyslově rozvinutých zemí existuje zřetelná forma postupného pořádku, jímž kognitivní pokrok učiněný vedením podniku vede k technologickým a organizačním změnám, které také vyžadují vyšší znalosti u dělníků, zatímco kulturní vývoj na základní úrovni v rámci podniku vytváří nové příležitosti, které ředitelé a střední management vnímají a následně využívají. V důsledku toho je tento proces v permanentní nerovnováze, která činí výskyt nesouladu snadno vysvětlitelným, nevyhnutelným a nutno říci žádoucím ...“.

Na makroekonomické úrovni ukazují empirická fakta, že rozšiřování formálních kvalifikací na trhu práce má tendenci následovat to, co je označováno jako „efekt nabídky“ (Mallet a kol., 1997). Výsledky makrostatistické analýzy prováděné v šesti zemích EU (Francie, Německo, Itálie, Nizozemsko, Španělsko a Spojené království)¹⁴ potvrzují, že existence mladých lidí, generaci za generací s vyšší úrovní vzdělání, kteří vstupují do pracovní populace, také vede ke změnám v rozmištění kvalifikací v rámci profesních kategorií.

Podle těchto zjištění mohou být změny v úrovni kvalifikace v každém povolání vysvětleny spíše všeobecným nárůstem počtu certifikátů, než určitými modely náboru v rámci každého povolání. Ve světle těchto zjištění je stoupající úroveň kvalifikací založena více na společenské poptávce po vzdělávání a přípravě (nabídková strana) než na nějakých „objektivních“ kvalifikačních požadavcích podniků. Tím však nechceme říci, že tyto dynamiky nemají žádný vliv na obsah povolání a na chování podniků, jak ukázal Bruno (1998). Zda jsou také indikátorem „kredencialismu“, tj. přijímání pracovníků pouze podle certifikátů a bez ohledu na jejich skutečnou „produktivitu“, zde musíme nechat otevřené.

¹⁴ Projekt „Diplomy a trh práce“ byl proveden pro CEDEFOP (1998). Práce pokračuje a je dále rozvíjena v rámci projektu TSER „Expanze vzdělávání a trhy práce“ (EDEX) a bude dokončena v roce 2001 (viz rámeček 4.5). Oba projekty koordinuje LIRHE, Toulouse.

Rámeček 4.7: Povolání stojící mimo nabídku kvalifikací a poptávku po nich

Mluvíme-li o nabídce a poptávce všeobecně, nebo ve vztahu k dovednostem či kvalifikacím, a o účincích „volné hry tržních sil“, měli bychom vzít v úvahu, že značný počet zaměstnání je spolupůsobícím silám nabídky a poptávky vystaven v menší míře či jen nepřímo.

Jsou to např. zaměstnání v neobchodních sektorech, zaměstnání ovlivňovaná politickým rozhodováním (státní správa, zdravotnictví, sociální práce a školství), individuálními preferencemi (např. práce rodinných příslušníků, samostatně výdělečně činní), regulovaným přístupem (svobodná povolání) nebo talentem (např. umělci, sportovci, spisovatelé atd.). V hrubém odhadu, který jistě potřebuje ještě ověřit a odstranit překrývání, činí podíl těchto kategorií přibližně jednu třetinu z celkových pracovních sil:

▪ státní správa, ozbrojené síly	7 %
▪ samostatně výdělečně činní	13 %
▪ rodinní pracovníci	2 %
▪ částečně vzdělávání a kultura *	asi 4 %
▪ částečně zdravotnictví a sociální služby *	asi 4 %
▪ sociální instituce, nevládní organizace	asi 3-5 %

(např. církve, sdružení, odborové svazy)

Celkem **asi 33-35 %**

* předpoklad: 50 % všech zaměstnaných v těchto sektorech je v netržních sektorech služeb

Prameny: Eurostat: European LFS, 1998; Archambault, 1996 pro sociální instituce; nevládní organizace odhadnuty autory.

3.4.4 Přizpůsobování kvalifikací a typologie nesouladu

Podle některých výzkumných pracovníků se zdá, že v důsledku expanze ve vzdělávání, k níž došlo v posledních desetiletích v celé Evropě, jsou formální certifikáty více méně schopny poskytovat informace potřebné pro procesy přijímání a kariérního postupu. Mechanismus přizpůsobování nabídky kvalifikací a poptávky po nich nefunguje okamžitě a podléhá třem hlavním omezením:

- Sociální hodnota vzdělání a profesní přípravy* je přinejmenším tak důležitá, jako produktivní hodnota, kterou jim přiděluje trh. Vzdělání a příprava nejsou spojovány čistě s vyhlídkami na zaměstnání a s materiálními odměnami, ale mají také symbolickou hodnotu a hodnotu statusu. Jak uvádějí P. a A. D'Iribarne (1993/99) v případě Francie, „akademická aristokratičnost“ získaná vzděláním bude určovat „osobní aristokratičnost“ jednotlivce po zbytek života. Je základem pro sebezařazování jednotlivce do společnosti. Pokud sociální hierarchie budovaná systémem vzdělávání nekoresponduje s hierarchiemi v systému produkce, lze pozorovat nesoulad.
- Zvyšující se počet certifikátů, které bývaly *signálem* pro rozdělování kvalifikovaných pracovníků na trhu práce, snižuje jejich tržní hodnotu a může podporovat hypotézu kredencialismu (viz Tessaring, 1998): „Nadbytek signálů ničí signál“. Informační hodnota certifikátů se snižuje. Mezi evropskými zeměmi jsou však v tomto směru pozoruhodné rozdíly, zejména mezi těmi, které mají duální nebo alternační systém přípravy, a ostatními zeměmi (Hannan a kol., 1996).
- Instituce*, které jsou zapojeny do vytváření kompetencí (rodina, vzdělávací zařízení, profesní poradenství, sociální sítě, stát, sociální partneři atd.), mění své role. Získávání kompetencí na méně regulovaných a institucionalizovaných trzích bude podkopávat existující formy regulace, zejména přizpůsobovacích mechanismů týkajících se nově vstupujících na trh práce.

Tato omezení vedou k různému pojetí nesouladu nebo nevyváženosti kvalifikací. Klíčovými kritérii jsou různé doby trvání přizpůsobovacích procesů spolu s různými druhy nejistoty a zvrátitelnosti očekávání a rozhodnutí o investicích do přípravy. Z analytického hlediska se nevyváženosti mohou vztahovat na přebytek, resp. nedostatek poptávky po kvalifikacích nebo na nedostatek či přebytek jejich nabídky. V důsledku situace na specifických trzích práce

(např. profesí, odvětví) a v regionech může ve skutečnosti nadměrná nabídka koexistovat s nedostatečnou poptávkou a naopak.

Z makroekonomického hlediska lze v zásadě rozlišovat mezi cyklickými a strukturálními nevyváženostmi.

- *Cyklické nevyváženosti* jsou krátkodobější povahy a bude k nim docházet v případě vnějších otřesů, které ovlivňují nabídku kvalifikací nebo poptávku po nich. Tyto nevyváženosti vznikají v důsledku nedokonalých informací a nejistoty v kratším období – jak jsou předpokládány v neoklasické ekonomické teorii – a mohou být zvráceny posměněním rozhodnutí o profesní přípravě a zaměstnání. Tyto nevyváženosti se v měnící se společnosti jeví jako nevyhnutelné.

- *Strukturální dlouhodobé nevyváženosti* jsou často nezvratné a vztahují se ke strategickým rozhodnutím v kontextu hluboké nejistoty. Tyto nevyváženosti jsou analogií ke keynesiánskému pojetí nepředvídatelnosti lidského chování a vyžadují vhodný politický zásah.

Měli bychom dodat, že diskuse o nevyváženostech by se měla zaměřovat nejen na kvantitativní údaje (přebytek nebo nedostatek v *počtu* pracovních míst nebo lidí), ale také na „kvalitativní“ aspekty, například nevhodné rozmístění kvalifikovaných pracovníků v nekvalifikovaných zaměstnáních (a naopak).

Planas a kol. (2000) na základě toho navrhuje, aby typologie kvalifikačního nesouladu brala v úvahu proměnné „poptávku“ a „nabídku“ a cyklickou nebo strukturální povahu nevyvážeností (tabulka 4.7).

Jaká je role vzdělávání a profesní přípravy v situaci těchto nevyvážeností?

- (a) V případě A strukturální přizpůsobování systému počáteční profesní přípravy snadno vytváří nezvratné situace, aniž by uspokojovalo krátkodobé potřeby. Opatření pro další přípravu, rekvalifikace nebo přípravu v podnicích jsou adekvátnější.
- (b) V případě B by systém vzdělávání a profesní přípravy měl naučit mladé lidi tomu, jak se přizpůsobovat rostoucím nebo měnícím se potřebám kvalifikací a tím překonat strukturální nedostatky v nabídce kvalifikací. To lze provést s použitím dvou strategií: volbou všeobecné přípravy a přenositelných znalostí nebo poskytováním „ihned použitelných dovedností“, s nimiž budou jednotlivci schopni na trhu práce bezprostředně konkurovat. U tohoto druhého typu dovedností se však střednědobě projevuje problém zastarávání dovedností, které je třeba neustále přizpůsobovat. Navíc je poskytování přenositelných znalostí a ihned použitelných dovedností v těžko odstranitelném rozporu s povahou systémů vzdělávání a profesní přípravy.
- (c) Příklad C může vyplývat z krátkodobých výkyvů nabídky kvalifikací (např. vlivem „pavučinových cyklů“ v individuálních volbách vzdělávání a přípravy). Tento typ nevyváženosti nevede nutně k nedostatečné výkonnosti, dokonce může stimulovat technologické a organizační změny v podnicích (Bruno, 1998). Vzdělávací strategie mladých lidí ospravedlňuje skutečnost, že chtějí být v čele „fronty na zaměstnání“. Alternativa upustit od získávání vyšších kvalifikací by velmi pravděpodobně negativně ovlivnila jejich pozici na trhu práce ve střednědobém a dlouhodobém výhledu. Pokud se však vnitřní trhy práce uzavírají víc a víc, jako v případě několika zemí EU (srovnej 2. kapitola 3. část), riskují, že zůstanou druhotnými a nestabilními segmenty trhu práce.
- (d) Příklad D se jeví jako neklíčovější situace nesouladu z hlediska jednotlivců. Může být důsledkem „nesprávných“ rozhodnutí o vzdělávání a profesní přípravě přijatých institucemi, státem nebo samotnými jednotlivci (např. reagování na krátkodobé potřeby bez dostatečných informací o dlouhodobějších změnách kvalifikačních požadavků). Zlepšení profesního poradenství nebo konkurence mezi poskytovateli odborné přípravy mohou tyto nevyváženosti snížit. Obojí však závisí na kvalitě údajů a především na informacích o budoucím vývoji (viz též 5. kapitola této části).

Tabulka 4.7: Typologie kvalifikačního nesouladu

	Cyklická nevyváženost (krátkodobá/střednědobá)	Strukturální nevyváženost (dlouhodobá)
	A	B
Růst poptávky po kvalifikacích Jestliže nabídka kvalifikací zůstává nezměněna nebo se zvyšuje méně než poptávka → nedostatek kvalifikací	Krátkodobý nedostatek kvalifikací: cena kvalifikace (výdělky) se budou zvyšovat; podniky si mohou přetahovat pracovníky na externím trhu práce; mohou reorganizovat svou organizaci práce, zvyšovat produktivitu strojního vybavení, uzavírat poddodavatelské smlouvy atd.	Dlouhodobý nedostatek kvalifikací: určité dovednosti (např. cizí jazyky, ovládání počítače) se stávají strukturální nezbytností; schopnost systému vzdělávání a přípravy reagovat včasným poskytováním přenosných a konkurenčních dovedností.
	C	D
Růst nabídky kvalifikací Jestliže poptávka po kvalifikacích zůstává nezměněna nebo se zvyšuje méně než nabídka → přebytek kvalifikací	Krátkodobý přebytek kvalifikací: nové kohorty mohou být „nadbytečné“ kvalifikované a finanční prospěch z přípravy může klesat. Kvalifikovaní lidé si však uchovávají relativně lepší pozici na trhu práce. Nebo lidé získají potřebné dovednosti v prvním roce svého aktivního života. Pokud tyto nevyváženosti nepřetrvávají, bude „nadbytečná“ kvalifikace pouze dočasným jevem.	Dlouhodobý přebytek kvalifikací je důsledkem konsensu všech aktérů o žádoucnosti růstu vzdělávání a slabého vlivu cen (výdělků) jako regulátorů přístupu k profesní přípravě. Někteří kvalifikovaní lidé budou „nadbytečné“ kvalifikovaní s malou nadějí na přístup do segmentů primárního trhu práce. Nevyváženosti mohou být omezeny např. zlepšením profesního poradenství nebo větší konkurencí mezi poskytovateli profesní přípravy; obojí však vyžaduje perfektní informace o budoucí potřebě kvalifikací.

Pramen: Planas a kol., 2000.

Jak již bylo zmíněno, několik druhů nevyváženosti může koexistovat a měla by být provedena pečlivá analýza, aby se rozlišilo, zda tyto nevyváženosti mají být připsány straně nabídky nebo poptávky a zda se týkají fenoménu cyklického nebo strukturálního nesouladu. Oba fenomény není snadné empiricky prokázat, protože v době objevení nějaké nevyváženosti ještě není jasné, zda je nesoulad dočasný nebo přetrvávající.

Strukturální a dlouhodobé nevyváženosti vyžadují zvláštní pozornost politických činitelů odpovědných za utváření a reformu systémů vzdělávání a profesní přípravy. Krátkodobé nevyváženosti na straně poptávky i nabídky nevedou k velké ztrátě výkonnosti a mohou být překonány vhodnými opatřeními nebo fungováním trhů práce v neoklasickém smyslu.

Bylo by však kontraproduktivní a mohlo by dokonce způsobit pavučinové cykly, kdyby v důsledku krátkodobého nesouladu vznikla opatření, která se zaměřují na omezení strukturálních nedostatků. Volba zacílených opatření týkajících se reformy nebo přebudování systémů vzdělávání a přípravy tedy závisí na tom, zda problém, který má být řešen, má cyklickou nebo strukturální povahu.

Z hlediska základní nemožnosti anticipovat potřeby specifických kompetencí ve vzdálené budoucnosti¹⁵ a z hlediska nedostatku kvalifikací u lidí ohrožených nezaměstnaností je podstatné definovat to „trvalé“, např. „minimální platformu přípravy“ (CEDEFOP, 1999) nebo „minimální práh kompetencí“ (Blaug, 1999).

Platforma základních kompetencí nesestává z akumulace kurikulí, ale klade „rámcové kompetence“ do centra politiky odborného vzdělávání a přípravy, která je cílená, zaručuje

¹⁵ To se vztahuje k obsahu a „kvalitativním“ aspektům kvalifikací. Jak uvidíme v 5. kapitole, předpovědi kvalifikací a kvalifikačních požadavků – založené na formálních certifikátech – mohou být přizpůsobeny podle určitých potřeb uživatelů těchto předpovědí.

rozšiřování klíčových znalostí a kompetencí a tím slouží jako „brána k celoživotnímu učení“ (Planas a kol., 2000).

Rámeček 4.8: Projekt TSER „Vzdělávání a profesní příprava, kvalifikační potřeby nových povolání a lidé s nízkou kvalifikací (Newskills)“

Projekt obsahuje analýzu toho, co se děje s poptávkou po pracovních silách a také vysvětlení toho, proč charakter nabídky nemusí být adekvátní. Měl by určit nejefektivnější prostředky rozvíjení nezbytných kompetencí – v kurikulu i ve vyučovacích metodách (včetně nejnovější technologie). Cílem je dopracovat se celoevropské definice „základu učení“, kterým by měl být vybaven každý evropský občan.

Program práce se skládá ze čtyř oddělených studií:

- poptávka po pracovních silách podle kvalifikací v EU;
- faktory určující nabídku pracovních sil podle kvalifikací a poptávku po nich v EU;
- profil poskytovaného vzdělávání a profesní přípravy na základní úrovni v EU;
- definování minimálního učebního základu pro EU.

Byla analyzována a hodnocena relativní významnost některých faktorů ovlivňujících nabídku kompetencí a poptávku po nich mimo jiné s použitím údajů Výzkumu gramotnosti dospělých OECD. Byl zkoumán profil vzdělávacích opatření na základní úrovni, pokud jde o obsah kurikula a postupové trasy věkových skupin mladých lidí. Práce na minimální učební platformě zahrnuje rozsáhlý přehled literatury, konzultace s jednotlivými vládami, zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců a vzorky práce v terénu z podniků.

Koordinátor: Hillary Steedman, London School of Economics, Centre for Economics and Political Science, UK; E-mail: h.steedman@uk.ac.lse

Závěrečná zpráva: SOE2-CT95-2006 – Nízké kvalifikace: problém pro Evropu, autoři Steven McIntosh & Hillary Steedman, 100 s.

Systémy vzdělávání a profesní přípravy nemohou samy omezovat počty mladých lidí, kteří vstupují do vzdělávacích zařízení a procházejí jimi, a proto by měl obecný vzrůst úrovně vzdělání dosahovaného mladými lidmi za následek konflikt mezi zařazováním podle úrovně vzdělání a hierarchií ve výrobním systému. Delší pobyt ve vzdělávání a profesní přípravě může být způsob, jak omezit nezaměstnanost mládeže a přitom zároveň zvýšit obecnou úroveň znalostí.¹⁶ Lidé poznají, že osoby s vyšší kvalifikací pravděpodobněji najdou zaměstnání, i když jejich kvalifikace nemusí vždy odpovídat požadavkům daného pracovního místa.

Zaměstnavatelé – alespoň ti, kteří nemusí expanzi vzdělávání přímo financovat – mohou využívat vzdělanější pracovní síly a přitom udržovat relativně nízkou úroveň platů. To se shoduje se stranou poptávky, kde kvalifikační požadavky mají tendenci k menší standardizaci. Ačkoliv tento proces povede k snížení rozdílů v návratnosti investic do vzdělávání a profesní přípravy, relativní pozice různých kvalifikačních úrovní bude zachována.¹⁷

Vzhledem k zmenšující se hodnotě formálních certifikátů pro rozlišování pracovníků podle jejich produktivních schopností mají nové typy certifikace založené na kompetenci za úkol zvýšit flexibilitu a význam vzdělávání a profesní přípravy. Postupné nahrazování standardů a certifikátů kompetencemi by však mohlo narušit sociální konstrukce spojované s certifikáty (D'Iribarne, 1996) a systémy vztahů v průmyslu.

„Má-li se systém vzdělávání a profesní přípravy přizpůsobit, musí zvyšovat informační hodnotu svých certifikátů a povzbuzovat různé operátory na trhu práce, aby uznávali kompetence, které předává. [...] Nemůžeme také vyloučit dlouhodobou seberegulaci trhu. Přetrvávající nadbytek certifikovaných pracovních sil by mohl mít za následek například nižší zisk ze vzdělání pro nově vstupující na trh práce, mechanismy snižující hodnotu kvalifikací

¹⁶ To by však bylo krátkozraké v případě, že rozhodnutí zůstat ve vzdělávání a přípravě není založeno na informacích o pracovních příležitostech v budoucnosti, ale směřuje jen k tomu, udržet mladé lidi mimo trh práce.

¹⁷ V tomto případě budou mladí kvalifikovaní pracovníci vydělávat relativně méně, než mladí pracovníci se srovnatelnými kvalifikacemi v minulosti. Jejich výdělky budou však stále vyšší než výdělky jejich vrstevníků s nižšími kvalifikacemi: rozdíly ve výdělcích budou existovat i nadále.

a/nebo nedostatek pracovních příležitostí, nebo možná zmrazení sociální mobility.“ (Planas a kol., 2000).

3.5 Závěry

3.5.1 Důsledky pro výzkum

Kvalifikace nebo kompetence jsou „produkovány“ složitými mechanismy, v nichž převládají cími formami jsou učení v systému vzdělávání a profesní přípravy a ve výrobních systémech.

Tuto složitost zvyšuje skutečnost, že v jakémkoliv daném okamžiku nejsou povaha a objem kompetencí, které jsou směřovány, dosud (zcela) určeny. Čím delší je souřadnice času, tím větší je nejistota. Zatímco nabídku formálních kvalifikací a poptávku po nich (např. poptávku po pracovních silách nahrazujících pracovníky odcházející do důchodu, novou nabídku absolventů vzdělávání/přípravy) lze anticipovat a střednědobě vyrovnávat s pomocí určitých předpokladů a alternativních projekcí, kompetence a potřeba kompetencí jsou za určitým časovým horizontem nepředvídatelné.

Toto tvrzení přesahuje klasické problémy nedokonalých informací o kompetencích vyžadovaných pro určité povolání a o budoucím výkonu jednotlivce v tomto povolání. „Produktivní hodnota“ jednotlivce s daným souborem charakteristik bude záviset na interakci jednotlivce s pracovním prostředím a na hodnocení jeho kompetencí při práci. Empirický výzkum na toto téma je však skromný a je třeba ho zintenzívnit.

Vrozená nedokonalost informací na „trhu“ dovedností a kompetencí spočívá v samotné povaze lidské práce a hospodářského vývoje. Na straně poptávky mají globalizace, technický pokrok a politický rámec (například rozšíření EU) tendenci zmenšovat časový úsek, ve kterém jsou dostupné spolehlivé informace.

Nedokonalé informace platí také pro nabídku kvalifikací. Lidé v průběhu svého pracovního života čerpají ze svých zkušeností na pracovišti a mimo ně, aby si přizpůsobili a doplnili svůj repertoár kompetencí. Tyto změny vyplývají z interakce mezi jejich počátečním vzděláváním a profesní přípravou a produktivními úkoly, které následně vykonávají (možná ve spojení s dodatečnou přípravou). Tyto interakce jsou individuální a jako takové jsou nepředvídatelné.

Výzkum – včetně empirického výzkumu – by se měl mnohem více než dříve zaměřovat na kompetence místo na formální kvalifikace. Otázky, které ještě musí být vyřešeny, jsou krátkodobé a dlouhodobé perspektivy a koordinace požadavků v systémech „produkce“ a „spotřeby“ kvalifikací.

Poskytování vhodných informací o možném budoucím vývoji a o „nesouladu“ přesahujícím formální kategorie poptávky po pracovních silách a jejich nabídky je pro výzkum naléhavým úkolem. To platí stejně pro analýzu mnohonásobných interakcí mezi nabídkou kompetencí a poptávkou po nich, vlivu expanze vzdělávání a profesní přípravy na trh práce a využívání kompetencí a role, kterou instituce a další činitele hrají v tomto procesu.

3.5.2 Důsledky pro politiku

Nadprodukce nebo nedostatečné využívání kompetencí se může zdát jako plýtvání zdroji. Vyhnout se plýtvání lidskými zdroji a přitom zachovat flexibilitu, která je nezbytná pro přizpůsobování se potřebám, které jsou neustále nově definovány, je jedním z ústředních problémů moderních ekonomik. Je to politický problém v pravém slova smyslu, protože nedokonalé informace a nekompatibilita mezi časovými souřadnicemi, které řídí vytváření kompetencí a jejich produktivní využití, znemožňují nalézt řešení založené pouze na spolehlivých ekonomických a sociálních výpočtech.

To ovšem neznamená, že uvažování o budoucím vývoji je bezcenné. Naopak je podstatné řídit systém podle racionálních hypotéz o budoucnosti společnosti a o trvanlivosti lidských kompetencí. Musíme však upustit od předpokladu existence pevných, stabilních příčinných

souvislostí mezi informacemi, které jsou shromážděny, rozhodnutími, která jsou přijata, a účinky, které jsou způsobeny.

Místo toho jsou kompetence vytvářeny ve spolupráci a interakci mezi vzdělávací a produktivní sférou. Každý z těchto dvou systémů ustavuje svou vlastní strategii jako odpověď na akci toho druhého. Každý jedná podle jiných informací, ale tyto informace jsou podřízeny stejné vnitřní nepředvídatelnosti.

Přechod ze školy do zaměstnání je velmi zvláštním okamžikem v „konfrontaci“ těchto dvou systémů. Existuje dvojí asymetrie informací: uchazeči o zaměstnání neznají přesně požadavky povolání a zaměstnavatelé vědí málo o kompetencích uchazeče, v nejlepším případě vědí o jeho formálních kvalifikacích. To je okamžik, kdy vstupují do hry rozdíly mezi zájmy těchto dvou systémů. Přesně v tomto okamžiku má produktivní systém se vzdělávacím systémem vztah zákazníka vůči dodavateli a normálním chováním zákazníka je snažit se získat nejlepší produkty za nejnižší ceny. V zájmu podniku je bezprostředně využít dovednosti, které „nakupuje“.

Primárním úkolem podniků není produkovat kompetence jako takové. Ty mohou být jednoduše vedlejším produktem pracovního procesu a jsou často získávány prostřednictvím dobrovolných opatření organizovaných v rámci podnikové politiky řízení lidských zdrojů. To platí i tehdy, když podniky silně investují do přípravy svých zaměstnanců. A stále to platí i v případě, kdy podnik prostřednictvím různých forem učňovství souhlasí s přímým zapojením do počáteční přípravy mladých lidí.

Ve všech těchto případech je kvalifikace podnikem považována za meziprodukt, který musí následně přinést zisk z podnikových investic. Jinak by podnik utrpěl čistou ztrátu nebo by podporoval své konkurenty.

Na druhé straně je úkolem systému vzdělávání a přípravy umožnit každému, aby co nejvíce rozvíjel svůj potenciál. Ačkoliv funguje v kontextu nedokonalých informací, musí brát ohled na dlouhodobou perspektivu (celý život člověka). Znalosti, které předává, budou použity v úplnosti nebo částečně – v budoucí společnosti, o níž existuje málo spolehlivých informací. Jedním z jeho úkolů bude rozvíjet alespoň ty rámcové kompetence, u nichž je pravděpodobné, že si udrží trvalou hodnotu, a poskytovat dobrý základ pro následné další vzdělávání, ať explicitní, nebo implicitní.

Existence určitého horizontu, za nímž již strategická politika nemůže být založena na zaručených poznatcích, odhaluje ostrý předěl v politice rozvoje kompetencí. O určení povahy politiky počáteční profesní přípravy soupeří dvě strategie:

- (a) Dávat přednost důvěrně známému, tzn. připravovat mladé lidi na základě toho, co je dobře známé, a přizpůsobovat je současným potřebám trhu. To má výhodu v tom, že žáci jsou bezprostředněji efektivní a jejich přechod do zaměstnání je usnadněn. Nevýhodou tohoto přístupu je, že vyžaduje hodně investic do „pomíjející“ technologie a že předávané kvalifikace podléhají více či méně rychlému zastarávání;
- (b) Zahrnovat neznámé. Pozornost je zaměřena na udržitelnost, na „trvalé“ dovednosti, které jsou použitelné po velmi dlouhou dobu, a na obranu proti zastarávání dovedností. Tato snaha ulehčit dlouhodobé přizpůsobování žáka může zpomalovat přechod do zaměstnání a nevyhnutelné shromažďování kompetencí mimo systém vzdělávání a profesní přípravy.

Politika vzdělávání a profesní přípravy čelí obtížím při výběru z těchto dvou strategií, zejména je-li cílem poskytovat přípravu použitelnou pro lidi s různými schopnostmi a vzděláním. Je možné, že se v určitých případech prokáže krátkodobé přizpůsobování a dlouhodobý vývoj jako nekompatibilní.

Celoživotní učení pojmávané jako dynamický a flexibilní prostředek přizpůsobující individuální profily kompetencí potřebám systému produkce, může zajistit, že jsou produkovány a využívány vhodné dovednosti a že trh funguje hladce. Je to efektivní způsob, jak uvést

v soulad krátkodobější změny ve výrobě, v technologiích a v organizaci práce na jedné straně, a velmi odlišné dlouhodobější potřeby a úrovně výkonu jednotlivců na straně druhé.

4. Nesoulad mezi nabízenými a požadovanými kvalifikacemi na trhu práce¹⁸

V této kapitole se pojednává o třech hlavních typech nesouladu na trhu práce: o nezaměstnanosti, nadbytečné kvalifikaci a nedostatku kvalifikací. Tyto deficity se projevují jak kvantitativní, tak kvalitativní nerovnováhou. Jejich typologii ukazuje obrázek 4.8.

Obrázek 4.8: Typologie deficitů v kvalifikacích

deficit v kvalifikacích, nerovnováha							
neadekvátní kvalifikace ve srovnání s požadavky pracovních příležitostí		neadekvátní pracovní příležitosti ve srovnání s kvalifikacemi		nezaměstnanost, skrytá nezaměstnanost nebo „podzaměstnanost“			deficit kvalifikací (u pracovníků s určitými kvalifikacemi nebo určitých profesí)
nadbytečná kvalifikace: práce pod úrovní kvalifikace	nedostatečná kvalifikace: práce nad úrovní kvalifikace	nedostatečné využívání; neviditelná podzaměstnanost	nadměrné využívání; nadměrná poptávka	skrytá nezaměstnanost (neregistrovaní lidé hledající práci), odrazení nezaměstnaní	podzaměstnanost, pokud jde o pracovní dobu, která je kratší než si zaměstnanec přeje	(registrovaní) nezaměstnaní, zejména dlouhodobě nezaměstnaní	kvantitativní nedostatek kvalifikovaných pracovníků
							nedostatek specifických kvalifikací u pracovníků

4.1.1.1. Nezaměstnanost a kvalifikace

Tabulka 4.8: **Míry nezaměstnanosti^(a) podle úrovně vzdělání^(b), 1997, EU-15^(c), v procentech**

	Úroveň vzdělání		
	Vysoká	Střední	Nízká
Nizozemsko	3,3	4,1	7,0
Rakousko	2,7	4,2	7,3
Dánsko	3,4	4,6	7,9
Spojené království	3,0	5,9	7,7
Portugalsko	2,0	6,5	6,1
Irsko	3,5	6,5	14,2
Belgie	3,4	7,0	12,7
Itálie	6,6	8,0	10,3
Řecko	5,5	9,0	6,3
Francie	6,6	9,7	15,0
Německo	5,7	9,8	16,3
Švédsko	4,2	10,1	12,6
Finsko	5,5	13,1	16,3
Španělsko	13,3	17,5	19,1

^(a) Nezaměstnaní jako procento z pracovních sil, 25-64letí.

^(b) Podle ISCED: vysoká = vysokoškolské vzdělání (ISCED 5-7); střední = středoškolské vzdělání (ISCED 3); nízká = nižší než středoškolské vzdělání (ISCED 0-2).

^(c) Bez Lucemburska.

Důležitým a dobře známým rysem je skutečnost, že nezaměstnanost postihuje lidi s nižší kvalifikací více než lidi s vyšší kvalifikací (tabulka 4.8). Tento nepřímý úměrný vztah není evropskou zvláštností, ani se neomezuje na posledních deset či dvacet let. V EU se poněkud odlišný obrázek ukazuje jen v Řecku a v Portugalsku, kde míra nezaměstnanosti lidí se střední kvalifikací překračuje míru nezaměstnanosti lidí s nízkou kvalifikací.

Poznámka: Země jsou seřazeny podle 3. úrovně ISCED.

Pramen: Eurostat, Šetření pracovní sil Společenství, 1997.

¹⁸ Tato kapitola byla v našem překladu podstatně zkrácena. Originál je k dispozici v knihovně.

4.1.1.2. Dlouhodobá nezaměstnanost

Dalším nápadným rysem je vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti v Evropě. Tabulka 4.9 ukazuje vývoj nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v Evropě v letech 1995-99. Obecně činí míry dlouhodobé nezaměstnanosti téměř polovinu celkové míry nezaměstnanosti. Jakmile však začala v roce 1997 celková míra nezaměstnanosti klesat, začala klesat i dlouhodobá nezaměstnanost – dokonce více než míra celkové nezaměstnanosti.

Tabulka 4.9: **Míry nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti, EU-15, 1995-99, v procentech^(a)**

	1995	1996	1997	1998	1999
MN	10,7	10,8	10,6	9,9	9,2
MDN celkem	5,2	5,3	5,2	4,7	4,2
MDN muži	4,5	4,5	4,5	3,9	3,5
MDN ženy	6,2	6,3	6,3	5,7	5,0

^(a) Podíl nezaměstnaných nebo dlouhodobě nezaměstnaných v populaci pracovních sil (roční průměry).

Poznámka: MN = míra nezaměstnanosti;

MND = míra dlouhodobé nezaměstnanosti.

Pramen: Eurostat (Newcronos data).

Jedním z důvodů vysoké úrovně dlouhodobé nezaměstnanosti je, že „přiliv“ do nezaměstnanosti se mění jen málo, zatímco „odliv“ z nezaměstnanosti během doby klesá.

Tabulka 4.10: **Status, který měli nezaměstnaní z roku 1994 o rok později, EU-12, věk 18-64 let, v procentech^(a)**

Nezaměstnaní v roce 1994: status v roce 1995			
	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Neaktivní
Muži	34	52	14
Ženy	25	52	23
Celkem	30	52	18
Spojené král.	38	45	17
Dánsko	35	48	17
Portugalsko	34	45	21
Řecko	34	41	25
Lucembursko	(33)	(50)	(17)
Německo	32	50	18
Španělsko	31	52	17
Irsko	30	62	8
Francie	29	60	11
Itálie	24	51	25
Nizozemsko	24	51	24
Belgie	16	71	13

^(a) Procento z nezaměstnaných v roce 1994. (...) Malá velikost vzorku.

Pramen: Eurostat a Marlier, 1999.

Sledujeme-li se na korelaci mezi kvalifikacemi a délkou nezaměstnanosti v zemích EU, zjistíme nepřímou úměrnost mezi úrovní kvalifikace a mírou dlouhodobé nezaměstnanosti. Opět jsou výjimkou Řecko a Portugalsko, ale také Španělsko. V těchto zemích je míra dlouhodobé nezaměstnanosti u lidí se středním vzděláním vyšší než u lidí s nízkou kvalifikací.

Jinými slovy, zvýšení míry nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, nemůže být připisováno zvýšené pravděpodobnosti ztráty zaměstnání. Hnací silou pro růst nezaměstnanosti v EU je snížení pravděpodobnosti najít práci, jakmile člověk již nezaměstnaný je (Bean, 1994; Layard a kol., 1991). Pro klesající nezaměstnanost platí opak.

To lze demonstrovat „dynamickým“ měřením nezaměstnanosti, tzn. zaznamenáváním statusu lidí v průběhu času. Tyto pohyby dosvědčuje šetření pracovních sil Společenství i když jen za omezené období 1994-95 (Eurostat a Marlier, 1999).

4.1.2. Vysvětlování a měření nezaměstnanosti a nesouladu v kvalifikacích

Existují dvě hlavní teorie, které se pokoušejí vysvětlit přetrvávání nezaměstnanosti a nesouladu na trhu práce:

- (a) teorie rovnovážné nezaměstnanosti obohacená složkou hystereze;
- (b) teorie strukturální nezaměstnanosti a nesouladu v kvalifikacích.

Teorie rovnovážné nezaměstnanosti vychází z toho, že je to sama nezaměstnanost, která vysvětluje své přetrvávání. Čím zůstávají lidé déle nezaměstnaní, tím více se stávají nezaměstnatelnými a zaměstnavatelé považují nezaměstnanost za negativní signál pro produktivitu. Strukturální přístup vychází z předpokladu heterogenosti lidí (např. různých kvalifikací, schopností, věku, pohlaví atd.), která existuje před vstupem do nezaměstnanosti. V tomto případě neodpovídá skladba kvalifikací v nabídce pracovní síly poptávce.

Postupy založené na těchto dvou teoriích jsou odlišné. Teorie rovnováhy vyžaduje aktivní nebo kompenzační politiku trhu práce, která by přivedla lidi zpět do zaměstnání. Překonání strukturální nezaměstnanosti však vyžaduje preventivní vzdělávání, přípravu a opatření sociální politiky, aby se zlepšily kvalifikace a sociální integrace.

4.1.2.2. Přetrvávání nezaměstnanosti a stavová závislost¹⁹

Jedno vysvětlení zní, že rovnovážná míra nezaměstnanosti „závisí [...] také na historii nezaměstnanosti“ (Bean, 1994). Jev spočívající v tom, že, jakmile nezaměstnanost vzroste, má tendenci zůstat na této vysoké úrovni, se nazývá „hystereze“. Hystereze je zároveň důsledkem minulosti a důvodem budoucí nezaměstnanosti (rámeček 4.9).

Rámeček 4.9: **Hystereze**

Termín hystereze (zpoždování) je odvozen od starořeckého slova *υστερεω*, které znamená přijít později, a byl poprvé použit ve fyzice.

V ekonomice se, podle Amable a kol. (1995), „rovnovážná míra nezaměstnanosti již nevrací ke statu quo, jakmile se zvrátí dočasný šok, ale místo toho projevuje vytrvalost. To znamená, že nová rovnováha nebude stejná jako ta stará, nýbrž zůstane posunuta“ (což nelze smířit s hypotézou přirozené míry nezaměstnanosti). Navíc „si rovnovážná míra nezaměstnanosti uchovává selektivní paměť na minulé šoky: ani nezapomíná všechny minulé šoky, jako v hypotéze přirozené míry, ani si jako slon nepamatuje všechny minulé šoky.“

To znamená, že šoky (např. ropná krize, větší politické zásahy apod.) „mohou prostřednictvím selektivního paměťového procesu utvářet pro nezaměstnanost rovnovážnou cestu.“ To opět odporuje hypotéze přirozené míry.

Pramen: Bollens, 2000.

Zvýšení nezaměstnanosti po nějaké době vede také ke zvýšení dlouhodobé nezaměstnanosti. Dlouhodobě nezaměstnaní se postupně stávají nezaměstnatelnými a přestávají tlačit mzdy směrem dolů. Rovnovážná míra nezaměstnanosti, která je určována tvorbou mezd a cen, bude proto tím vyšší, čím vyšší bude podíl (nezaměstnatelných) dlouhodobě nezaměstnaných. To může být také v zájmu zaměstnanců a odborových svazů, protože jejich vyjednávací síla bude při požadování vyšší mezd mnohem příznivější.

To, co je v ekonomickém jazyce nazýváno „hysterezí“, je proto formou přetrvávání odchylky od cesty přirozené rovnováhy.

Modely dynamického chování nezaměstnanosti a jejího přetrvávání jsou zřídka schopny rozlišovat mezi různými příčinami a mechanismy přetrvávání nezaměstnanosti a nejsou tudíž vždy užitečné pro politické činitele. Ze souboru dokumentů Mezinárodního měnového fondu (Henry a Snower, 1996) vyplývá, že míra přetrvávání se v jednotlivých evropských zemích velmi liší. Výsledky napovídají, že ve Francii, v Západním Německu, v Itálii, ve Španělsku a ve Spojeném království se projevuje podstatné přetrvávání nezaměstnanosti. V případě USA se však hypotéza hystereze neboli přetrvávání nepotvrdila.

Přetrvávání nezaměstnanosti, jak je chápou Layard, Nickell a Jackman (1991), je do značné míry způsobeno dlouhodobou nezaměstnaností. K dlouhodobé nezaměstnanosti dochází, jsou-li odchody z nezaměstnanosti nižší než příchody do nezaměstnanosti. Jestliže se pravděpodobnost opuštění nezaměstnanosti (měřená mírou náhod, viz rámeček 4.10) snižuje s nárůstem délky nezaměstnanosti, bude se trvání nezaměstnanosti prodlužovat.

Negativní stavová závislost znamená, že se něco děje nebo mění během období nezaměstnanosti, buď proto, že se mění sami nezaměstnaní, nebo proto, že jsou jako změnění vnímáni. Nevyřešena zůstává diskuse o tom, zda stav závislosti dominuje, či zda pozorované

¹⁹ Tzn. závislost na stavu (statusu), v němž se nezaměstnaný nachází. Stavová závislost (*state dependence*) se více méně shoduje se závislostí na délce trvání nezaměstnanosti (*duration dependence*). Podrobnější vysvětlení těchto termínů, které poskytl M. Tessaring, je k dispozici v knihovně.

rozdíly v mírách náhody jsou vysvětlovány osobními charakteristikami (heterogennost v úrovni vzdělání, pohlaví atd.), které již byly přítomny na začátku období nezaměstnanosti.

Rámeček 4.11: Míra odchodů z nezaměstnanosti, míra náhod a stavová závislost

Odliv z nezaměstnanosti je měřen mírou odchodů. Míra odchodů udává poměr počtu nezaměstnaných opouštějících nezaměstnanost v průběhu stanoveného období a počtu nezaměstnaných na začátku tohoto období (viz např. tabulka 4.10).

Jestliže je období (běžně jeden rok nebo jeden měsíc) stanoveno nekonečně malé, je míra odchodů nazývána mírou náhod a označuje pravděpodobnost opuštění určitého stavu (nezaměstnanosti) v určitém okamžiku v daném období. Jsou-li míry náhod konstantní, má dlouhodobě nezaměstnaný stejnou pravděpodobnost, že nezaměstnanost opustí, jako někdo, kdo je nezaměstnaný jen několik týdnů.

Není-li náhoda konstantní, mluvíme o závislosti na délce trvání neboli stavové závislosti. K negativní stavové závislosti dochází, klesají-li míry náhod s délkou doby strávené v nezaměstnanosti: pravděpodobnost opuštění nezaměstnanosti se stává tím menší, čím déle někdo zůstává nezaměstnaný.

V tomto případě se tvrdí, že samo trvání nezaměstnanosti má v určitém smyslu autonomní dopad na pravděpodobnost odchodů – přesahující individuální charakteristiky (např. věk, pohlaví, dosažené vzdělání, praxe, etnický původ atd.): nezaměstnaný se postupně stává „nezaměstnatelným“.

Pramen: Bollens, 2000.

Přívrženci negativní stavové závislosti předkládají několik příkladů:

- Odrazování a demotivace nezaměstnaných, které mohou vést k návyku a k rezignaci a tím k omezení aktivity při hledání místa.
- Ztráta nebo eroze získaných kvalifikací (formálních a neformálních) nebo zastarávání kvalifikací, které jsou staršího data a nejsou nadále používány.
- Negativní dopady nezaměstnanosti na pracovní postoje a disciplínu (např. dodržování domluvených schůzek, soustředění na práci, sociální integrace atd.). Protože tyto důsledky se obvykle projeví po přijetí do zaměstnání, mohou potenciální zaměstnavatelé nepřímou spojit dlouhodobou nezaměstnanost se ztrátou pracovních postojů.
- Tento poslední argument může být zevšeobecněn jako ztráta reputace. Zaměstnavatel má obvykle omezené informace o produktivitě uchazeče o zaměstnání („asymetrické informace“), a proto se může rozhodovat o přijetí uchazečů podle délky trvání jejich nezaměstnanosti. V tomto případě se míra náhody bude snižovat s délkou trvání, aniž by se braly v úvahu jiné aspekty.

Vede-li dlouhodobá nezaměstnanost ke sklíčenosti a k návyku, ke ztrátě kvalifikace a pracovních postojů, je důležité jednat preventivně, např. vytvářet dočasné subvencované programy pracovních zkušeností a zaměstnání, aby se zabránilo procesům odtržení od světa práce. Dlouhodobě nezaměstnaní mohou být reaktivováni prací v sociálních podnicích a/nebo programy přípravy, které mohou nahradit ztracené nebo zastaralé kvalifikace a znovu vybudovat pracovní postoje. Povinná účast může být řešením problémů a návyků, zatímco programy hledání zaměstnání mohou být lékem na sklíčenost (Cockx, 1998).

Tyto postupy byly velmi doporučovány na summitu EU v Lucembursku v roce 1997.

4.1.2.4. Vysvětlení heterogenosti

Heterogenost nezaměstnaných neboli strukturální zkreslení není zanedbatelným důvodem pro přetrvávání nezaměstnanosti. Je to zejména posun v poptávce v neprospěch lidí s nízkou kvalifikací, který je pozorovatelný ve všech průmyslových zemích.

Tři vysvětlení tohoto posunu v poptávce (Drèze a Sneessens, 1997):

- (a) *Technologické změny týkající se kvalifikací.* Předpokládá se, že lidé s vyšší kvalifikací se snadněji přizpůsobí novým technologiím a tudíž je po nich vyšší poptávka. Navíc nové

Tabulka 4.11: **Podíl vysoce kvalifikovaných osob zaměstnaných v odvětví služeb, EU-15, v procentech**

Služby	Podíl vysoce kvalifikovaných
Distribuce	11,3
Hotely, restaurace	7,2
Doprava, komunikace	12,1
Finanční služby	25,9
Obchodní služby celkem	38,3
Reality	22,8
Pronájem nemovitostí	16,2
Počítačové činnosti	52,3
Výzkum a vývoj	63,4
Ostatní obchodní činnosti	36,8
Státní správa	26,0
Školství	62,1
Zdravotnictví, sociální práce	36,4
Jiné obecní, sociální a osobní služby	22,7
Exteritoriální organizace	39,9
Ekonomika celkem	19,8

Pramen: Evropská komise, 1999.

technologie nahrazují mechanickou opakující se práci, kterou tradičně vykonávali pracovníci s nízkou kvalifikací.

- (b) *Deindustrializace*. Strukturální posun od průmyslových odvětví k odvětvím služeb vede ke ztrátám pracovních míst vyžadujících jen nízkou kvalifikaci a k růstu zaměstnanosti lidí s vyšší kvalifikací (viz tabulka 4.11). Průmyslová odvětví, navzdory klesajícímu počtu pracovních míst, rovněž vykazují rostoucí podíl vysoce kvalifikovaných pracovníků (OECD, 1996; Grömling a kol., 1998).
- (c) *Konkurence ze zemí s levnou pracovní silou* – zrychlující se po otevření střední a východní Evropy – může být chápána jako zvýšená potenciální nabídka méně kvalifikovaných pracovníků.²⁰

4.1.2.5. Měření nesouladu na trhu práce

Nesoulad na trhu práce označuje situaci, kdy volná místa zůstávají nenaplněna, nebo kdy existuje vysoká míra nezaměstnanosti v určitých regionech, odvětvích, kvalifikacích, povoláních nebo v určitých skupinách (např. věkové skupiny, skupiny žen a mužů) – přičemž se zároveň vyskytuje nedostatek pracovníků a nezaměstnanost.

Lze rozlišit různé formy nesouladu, např.:

- nesoulad v kvalifikacích, který znamená, že kvalifikační požadavky pracovních míst neodpovídají kvalifikacím pracovníků;
- regionální nebo geografický nesoulad, který ukazuje, že existují zároveň regiony s vysokou nezaměstnaností a regiony s dobře fungujícími trhy práce;
- průmyslový, odvětvový nebo profesní nesoulad, který znamená, že v určitých segmentech trhu práce je podobná situace.

Měření nesouladu – zaměříme se na nesoulad v kvalifikacích – je v mnoha aspektech problematické (podrobněji viz Bollens, 2000).

Srovnávání míry nezaměstnanosti a míry volných pracovních míst jako v Beveridgově křivce (rámeček 4.12) se střetává s problémem, neboť podniky mají málo podnětů k tomu, aby oznamovaly svá volná místa, je-li nezaměstnanost vysoká. Kromě toho nejsou podniky v mnoha zemích povinny nechat svá volná místa zaregistrovat na úřadech práce. Inzerce v tisku rovněž není v mnoha ohledech reprezentativní. Vhodným zdrojem by mohly být pravidelné přehledy volných míst, ty jsou však dosti nákladné a provádí je jen několik málo zemí (např. Nizozemsko, Německo a Belgie).

V politickém kontextu pravděpodobně nebude situace zvýšeného nesouladu v kvalifikacích permanentně řešena klasickými opatřeními aktivní politiky trhu práce. Dočasná pracovní praxe, subvencované programy přijímání pracovníků a všeobecné snížení nákladů na pracovní síly s nízkou kvalifikací může pomoci jen málo. Nesoulad v kvalifikacích je především problém nízkých kvalifikací, a proto zde musí být prostor pro nápravu problému kvalifikací prostřednictvím profesní přípravy a vzdělávání a obecně zvýšením kvalifikační úrovně

²⁰ Je třeba poznamenat, že obyvatelé střední a východní Evropy mají relativně vysokou úroveň kvalifikace. V důsledku hospodářských problémů ve svých zemích však jsou ochotni přijímat nízkou kvalifikovanou a hůře placenou práci.

obyvatelstva. Zvýšení úrovně kvalifikací pracovníků s nízkou kvalifikací však může být dosaženo pouze pomocí dostatečně dlouhých programů uznávaných na trhu práce.

Rámeček 4.12: Beveridgova křivka

Beveridgova křivka ukazuje vztah mezi podílem těch, kteří hledají zaměstnání (míra nezaměstnanosti), a volnými místy (míra volných míst). Předpokládá se, že tento vztah je inverzní, jinými slovy, že zvýšení počtu volných míst *ceteris paribus* sníží počet nezaměstnaných a naopak.

Beveridgovu křivku lze chápat jako měřítko objektivnosti procesu přiřazování na trhu práce. Z pozorovaného vývoje – vysoké míry nezaměstnanosti, přetrvávání, zároveň se vyskytující vysoká míra nezaměstnanosti a vysoká míra počtu volných míst – v průběhu doby vyplývá, že křivka se vychyluje směrem ven a přiřazovací proces na trhu práce se stává méně a méně efektivní.

4.1.2.6 Teorie a realita

Ke konkurenci při hledání pracovního místa může dojít dokonce i v případě čisté heterogenosti uchazečů (bez stavové závislosti). V situaci zvýšené nezaměstnanosti mohou lidé s vyšší kvalifikací sestupovat po kvalifikačním žebříčku tím, že sníží své limitní mzdy a nahrazují lidi s nízkou kvalifikací, kteří se brzy dostanou na dolní konec. Se zlepšením poměrů na trhu práce by se postavení lidí s nízkou kvalifikací mělo zlepšit, alespoň v případě, že konkurence o volná místa je jediným působícím mechanismem. V tomto případě není nesoulad preferovaným vysvětlením (Cockx, 1998).

4.1.3.2. Nezaměstnanost a psychologicko-sociální podmínky

Lidé, kteří se stanou nezaměstnanými, zažívají vážné zhoršení své psychické pohody, např. v důsledku ztráty manifestovaných a latentních funkcí a/nebo kvůli pocitu bezmocnosti. Poznání, že pravděpodobnost nalezení jiného místa je malá, vyvolává značný stres. Mnohé nezaměstnané to odradí od dalšího snažení, protože ztratí motivaci.

Vysoká míra stresu však není udržitelná po dlouhou dobu. Pokud stav nezaměstnanosti pokračuje, nezaměstnaný se ve snaze omezit kognitivní disonanci přizpůsobí nové situaci tím, že změní své preference. Dlouhodobě nezaměstnaní se mohou stáhnout z trhu práce a snížit své usilování o získání zaměstnání. Hledání práce bude výrazně omezeno. Psychická rovnováha se obnoví, i když na nižší úrovni.

4.1.3.3. Zastarávání a eroze kvalifikací

Podle poznatků sociální psychologie může bezmocnost zmenšovat motivaci k získání nových kvalifikací, a možná snižuje i efektivitu poznávání. Nezaměstnaným lidem se může zdát učení obtížnější, i když jsou motivováni. Bezradní lidé si nezapamatují nové poznatky tak rychle jako lidé, kteří se bezmocní necítí (Darity a Goldsmith, 1993), a obvykle stihnou vyřešit méně úkolů, např. kvůli vyšší úrovni stresu. To napovídá, že v programech profesní přípravy dlouhodobě nezaměstnaných by se měla poskytovat i psychologická podpora.

4.2. Nadbytečná kvalifikace: důvody a důsledky

4.2.1. Definice

Z mechanistického pohledu nezaměstnanost znamená, že celkový individuální lidský kapitál zůstává nevyužit; v případě „podzaměstnanosti“ a nadbytečné kvalifikace není využita část lidského kapitálu.²¹ Existuje několik důvodů pro to, že politici a veřejnost věnují značně menší pozornost nadbytečné kvalifikaci než nezaměstnanosti. Hlavními z nich jsou problémy s měřením a břímě veřejných transferových plateb nezaměstnaným (Büchel, 2000).

²¹ To odpovídá definici OECD, která rozlišuje mezi „nezaměstnaností“ a „podzaměstnaností“. Podzaměstnanost má dvě kategorie: „viditelnou“ a „neviditelnou“ podzaměstnanost. „Viditelná“ znamená, že pracovník pracuje méně hodin, než si přeje, „neviditelná“, že pracuje na místě, kde jeho kvalifikace není dostatečně využita.

Budeme definovat „nadbytečnou kvalifikaci“ podle Büchela (2000) jako situaci, v níž jednotlivec nemůže, nebo může jen v nepatrné míře využít v zaměstnání svou profesní kvalifikaci získanou (formálním) vzděláváním a profesní přípravou.

Tato definice má dvě dimenze: horizontální a vertikální. K horizontální nadbytečné kvalifikaci dochází tehdy, když jednotlivec vykonává pracovní úkoly vyžadující kvalifikace odlišné od těch, které získal ve vzdělávání a přípravě, vykonává však práci na stejné úrovni. Např. kvalifikovaný nástrojař zaměstnaný jako kvalifikovaný klempíř.

Vertikální nadměrná kvalifikace – jak již tento termín naznačuje – vzniká tehdy, když požadovaná kvalifikace je výrazně nižší, než kvalifikace, kterou pracovník má. Jinak řečeno, práci by mohl vykonávat pracovník s formální kvalifikací nižší úrovně.

Rámeček 4.15: Přehled teorií vysvětlujících nadbytečnou kvalifikaci

- V *neoklasicistní teorii* nejsou nezaměstnanost a nadbytečná kvalifikace „žádné události“, jinými slovy je to jen krátkodobá nerovnováha, která je bezprostředně vyrovnána úpravou mezd a výrobních struktur a následnou změnou nabídky pracovních sil. V tomto modelu jsou nezaměstnanost a nadbytečná kvalifikace pouze dočasným a krátkodobým jevem.
- *Teorie lidského kapitálu* (která je založena na neoklasicistní teorii) se vztahuje nejen na formální kvalifikace, ale také na (pracovní) zkušenosti. Obojí dohromady tvoří „lidský kapitál“ pracovníka. Jsou-li formální kvalifikace a zkušenosti vzájemně se nahrazujícími prvky, pak stejná „zásoba“ lidského kapitálu může disponovat různým množstvím obou složek. Pokud jsou brány v úvahu jen formální kvalifikace (nikoliv pracovní zkušenosti jako alternativní/náhradní prvek lidského kapitálu), není možné podat žádný důkaz nadbytečné kvalifikace nebo neadekvátního zaměstnání.
- *Teorie přiřazování* si všímá rozmisťování lidí s různými kvalifikacemi na pracovní místa s různými kvalifikačními požadavky. Vzhledem ke složitosti rozmisťovacího procesu jsou špatná přiřazení nevyhnutelná. Podle této teorie se ve složitě strukturovaných tržních ekonomikách nelze vyhnout nesouladu ve formě nadbytečné nebo nedostatečné kvalifikace.
- *Teorie filtru, třídění a signalizování* jsou založeny na předpokladu, že zaměstnavatel při přijímání pracovníka nezná jeho individuální produktivitu (asymetrické informace). Podniky však předpokládají, že certifikáty (jako nástroj třídění) ukazují na vysokou budoucí produktivitu. Tak jsou certifikáty používány jako vstupní filtr při přijímání pracovníků; „skutečná“ individuální produktivita se projeví až později. Zároveň je tato náborová praxe (s formálními certifikáty) signálem pro mladé lidi, aby získávali stále vyšší formální kvalifikace. V tomto procesu dojde k nadbytečné kvalifikaci, jestliže rostoucí počet mladých lidí bude získávat nejvyšší možné certifikáty (inflace diplomů), aniž by znali svou budoucí kariéru a pracovní úkoly. V tomto případě počet lidí s vyššími kvalifikacemi překročí počet pracovních míst, která tyto kvalifikace vyžadují.
- Jedním z hlavních přístupů k vysvětlení neadekvátní zaměstnanosti je *model konkurence při hledání pracovních míst*. Podniky očekávají, že vysokoškolské vzdělání pracovníků znamená nižší náklady na interní přípravu a obeznámení s pracovním prostředím a také lepší výsledky následného dalšího vzdělávání. Proto jsou vysokoškolsky kvalifikovaní pracovníci při přijímání na začátku fronty uchazečů (také proto, že zaměstnavatelé předpokládají, že sociální kompetence se získávají především na vyšších úrovních vzdělávání). Důsledkem je, že podniky mají sklon dávat přednost „nadbytečně“ kvalifikovaným uchazečům. Tato praxe v přijímání zaměstnanců může posilovat tendenci k získávání nadbytečných kvalifikací a může mít za následek nahrazení pracovníků s nižší kvalifikací.
- Další hodně používaný přístup je založen na teorii *přiřazování pracovních míst*, podle níž jsou pracovní místa a pracovníci na trhu práce vzájemně přiřazováni. Získají-li lidé informace o „lepší přiřazení“, změni podnik; podobně zaměstnavatel propustí jednoho pracovníka a přijme jiného. Hlavním indikátorem nadbytečné kvalifikace v tomto přiřazovacím procesu je doba zastávání místa (služební léta): dlouhodobé zastávání místa může ukazovat na lepší přiřazení a tedy adekvátní zaměstnání.
- Úzce spojená jsou vysvětlení založená na *teorii kariérní mobility*, což je další vývoj teorie lidského kapitálu. Přijetí pracovníci akceptují (nižší) nástupní mzdy a očekávají budoucí kariérní příležitosti – a tedy i průběžné zvýšení mezd – jako zisk ze svého vzdělání a profesní přípravy. Nejsou-li tato očekávání a budoucí vyšší příjmy realizovány, pracovníci podnik opustí. Vzhledem k této motivaci přijmout na svém prvním pracovním místě neadekvátní zaměstnání a nižší mzdy bude

pro některé jednotlivce rozumné strávit část své pracovní kariéry v povoláních, která vyžadují vzdělání nižší úrovně než to, které získali. Tento jev může sloužit jako částečné vysvětlení „nadbytečného vzdělání“.

▪ *Segmentační teorie* předpokládá na trhu práce existenci segmentů s malou vzájemnou propustností. Primární trhy práce jsou vyhrazeny pro klíčové pracovníky s dobře placeným a zajištěným zaměstnáním a sekundární (periferní) trhy práce jsou charakterizovány nejistými a méně kvalifikovanými místy. Přiřazení do jednoho z těchto segmentů se provádí třídícími metodami, v nichž hraje velmi důležitou roli formální vzdělání. Tento model může v kombinaci s modely třídění a konkurence při hledání pracovních míst (viz výše) vysvětlit setrvávání v neodpovídajících zaměstnáních. Jakmile jsou všechna adekvátní pracovní místa naplněna v rámci primárního segmentu, musí se noví uchazeči přesunout do periferního segmentu. Vzhledem ke značné nepropustnosti mezi oběma segmenty, se zaměstnání na sekundárním trhu práce stává samo o sobě negativním třídícím nástrojem (účinek stavové závislosti), a tak posílí nerovnost šancí i u lépe kvalifikovaných pracovníků.

Pramen: Büchel, 2000.

4.3. Nedostatek kvalifikací v Evropě

Typické příklady nesouladu na trhu práce se mohou vyskytovat zároveň se strukturální nezaměstnaností a nedostatkem kvalifikací. Tyto jevy existují vedle sebe vinou nedostatečné mobility nebo vysoce strukturovaných trhů práce v oblasti specifických kvalifikací, regionů a zemí. V několika zemích EU se právě projevuje nedostatek kvalifikací. Většinu chybějících kvalifikací v západní Evropě tvoří kvalifikace v oblasti informačních a komunikačních technologií (IKT) a tato situace je hlavní příčinou zpomaleného vývoje „elektronické společnosti“ nebo „společnosti informací“.

4.3.1. Důvody a důsledky

Diskuse o nedostatku kvalifikací není nová. Např. v roce 1999 prohlásil Poradní výbor pro průmyslový výzkum a rozvoj EU (IRDAC), že vyšší investice do technického výzkumu a vývoje možná nepřinesou očekávaný ekonomický prospěch kvůli nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Podle IRDAC to bude překážkou pro evropskou konkurenceschopnost.

Evropská komise (1998) konstatovala, že vysoká nezaměstnanost v EU je doprovázena deficitem v kvalifikacích a nedostatečnou tendencí k investování. Koncem roku 1998 se odhadovalo, že půl miliónu pracovních míst zůstává neobsazených v důsledku nedostatku odborníků v informačních technologiích. Tento nedostatek se neomezuje jen na dodavatele IKT, ale ovlivňuje také uživatelská odvětví, a v nich hlavně malé a střední podniky. Potenciál IKT není dosud plně využit. Opatření navrhovaná Komisí sledují mimo jiné posílení podnikatelství a vytváření nových forem podniků.

Ve vztahu ke vzdělávání a profesní přípravě se Evropská komise přimlouvá za „přijetí naléhavé preventivní akce včetně přerozdělení zdrojů ve prospěch kurzů výpočetní techniky, zvýšeného důrazu kladeného na přeškolení starších pracovníků (a nezaměstnaných), dalšího vzdělávání a rozvoje partnerství mezi soukromým a veřejným sektorem při transparentně stanoveném obsahu kurikulů v souladu s technickým rozvojem a lépe anticipovanými potřebami kvalifikací“ (Evropská komise, 1998).

Ústav pro výhledové technické studie (IPTS) ze Společného výzkumného střediska Evropské komise očekává s odkazem na svůj „Projekt budoucnosti“ rozšíření globálního nedostatku kvalifikací v důsledku rychlé expanze aplikací a trhů IKT (IPTS, 2000). „Existuje absolutní nedostatek vysoce kvalifikovaných vědeckých pracovníků v informatice a výpočetní technice. Nedostatek odborných znalostí by mohl být nejzávažnější překážkou uskutečnění masivního nárůstu nových technologií, které by mohly přijít v příštích letech. Je také velký rozdíl mezi poptávkou a nabídkou pracovníků schopných používat počítač a Internet jako účinné nástroje. V pracovních silách i ve společnosti se projevuje nízká znalost základů IKT.“

S rozšiřováním významu elektronického obchodování se organizace stávají závislejší na IKT. Ekonomický dopad elektronického obchodování je nejmarkantnější v oblasti vztahů mezi podniky, kde mnohé podniky jednají se svými dodavateli a dalšími partnery prostřednictvím elektronického spojení. Partneři, kteří neudrží krok s tímto vývojem, riskují, že se stanou méně schopnými konkurovat.

Další důvod zvyšujícího se rozporu mezi nabídkou kvalifikací a poptávkou po nich v některých oblastech – zejména v technice a výpočetní technice – je spatřován v pomalém přizpůsobování se systémů vzdělávání a profesní přípravy včetně vysokoškolského vzdělávání.

Na makroekonomické úrovni jsou nejzřejmějšími důsledky nedostatku kvalifikací nižší kvalita a produktivita, vyšší mzdy a „nízká rovnováha kvalifikací“ (Haskel a Holt, 1999). Autoři rozlišují nedostatek kvalifikací, obtíže s přijímáním zaměstnanců, mezery v kvalifikacích a těžko obsaditelná pracovní místa. Měření všech těchto jevů spolu úzce koreluje.

Ne všechny tyto nedostatky lze připsat deficitům v profesní přípravě nebo v kvalifikacích jako takových, jsou způsobeny také situací v jednotlivých zemích. Mnohé země, které se potýkají s rozpočtovými omezeními, zkracují v posledních 10 – 15 letech výdaje na výpočetní techniku ve vysokoškolském vzdělávání. Podniky nebyly vždy ochotné přijímat specialisty v IKT pro střednědobou a dlouhodobou potřebu. Rostoucí nezaměstnanost absolventů těchto oborů, jako tomu bylo počátkem 90. let, negativně ovlivnila rozhodování mladých lidí studovat výpočetní techniku a s časovým zpožděním vedla ke sníženému počtu absolventů tohoto oboru.

Zbývá otevřít diskusi o tom, zda nedostatky v této oblasti jsou trvalé, nebo zda odrážejí „pavučinové cykly“, které se mohou v nadcházejících letech obrátit. To znovu ukazuje, že zejména politika vzdělávání a profesní přípravy musí brát v úvahu dlouhodobá zpoždění mezi vytvářením a využíváním kvalifikací.

4.3.2. Svědectví o nedostatku kvalifikací v Evropě

V současné době neexistují žádné reprezentativní a srovnatelné údaje o nedostatku kvalifikací v Evropě. Řešením by mohla být analýza volných pracovních příležitostí. Jak však uvádí Bollens (2000), údaje o volných místech musí být interpretovány velmi opatrně: podniky nejsou povinny nechat svá volná místa registrovat, mnohá volná místa neodrážejí skutečné kvalifikační požadavky a inzeráty jsou někdy podávány spíše proto, aby se prozkoumal trh, než aby se obsadilo konkrétní místo. Několik zemí však hlásí současné problémy s nedostatkem pracovních sil.

- Podle reprezentativního šetření více než 4000 podniků v Británii v roce 1997, které nechalo zpracovat Ministerstvo školství a zaměstnanosti (DfEE), podniky sdělují, že mnozí pracovníci postrádají základní kompetence (Haskel a Holt, 1999). Jsou to (v sestupném pořadí od nejvíce chybějících kompetencí): počítačová gramotnost, umění jednat se zákazníkem, komunikační dovednosti, praktické dovednosti, umění řídit, osobní kompetence, základní rozumové schopnosti, schopnost číst, psát a počítat.
- Podle šetření britských podniků provedeného Masonem (1998) ty firmy, které hlásily problémy s přijímáním absolventů technických oborů, nejčastěji zmiňovaly nedostatek komunikačních dovedností, příslušných pracovních zkušeností a obchodního ducha.
- Švédský statistický úřad (1999) očekává v souladu se svou prognózou vypracovanou do roku 2005 významné nedostatky pracovníků v následujících profesích: stavební inženýři, programátoři počítačů, některé kategorie učitelů, zaměstnanců ve zdravotnictví a ekonomů.
- V Německu byly nedostatky v kvalifikacích jako překážka inovací a výkonnosti podniků podrobeny dlouhé debatě. Podle „Mannheimského panelu inovací“ je však nedostatek kvalifikovaného personálu pouze malou překážkou pro inovace; vysoké náklady, dlouhodobá

návratnost, vysoké riziko proveditelnosti a nedostatek kapitálových zdrojů má podle stanovisek podniků daleko větší význam. Nedostatek kvalifikací je mnohem větší překážkou inovací v malých a středních podnicích než ve velkých firmách.

V Německu také začaly v roce 1999 debaty o podpoře imigrace počítačových a elektronických odborníků ze zahraničí, kteří by zaplnili mezery v IKT a v počítačovém sektoru. Německá vláda schválila vydávání dočasného pracovního povolení („zelené karty“) pro tyto odborníky. Pokračují diskuse o tom, zda by schodky IKT nemohly být vyrovnány stále dosti početnou skupinou nezaměstnaných techniků nebo odborníků na výpočetní techniku.²² Současný schodek je navíc připisován snížení rozpočtů pro katedry techniky a výpočetní techniky na vysokých školách koncem 80. a začátkem 90. let a masivnímu propouštění techniků a inženýrů počátkem 90. let, které spolu s demografickým poklesem vedlo ke snížení počtu studentů a absolventů.

▪ Na evropské úrovni existuje jen několik aktuálních kvantitativních analýz, které se zabývají rozsahem a profilem nedostatků v kvalifikacích. Mezinárodní sdružení pro práci s daty (IDC, 2000) očekává, že schodek v kvalifikacích v západoevropských zemích dosáhne do roku 2003 počtu 1,7 miliónu odborníků v informačních technologiích. Poptávka po kvalifikacích v informačních technologiích se liší podle druhu technologie.

Metody odhadů prováděných Mezinárodním sdružením pro práci s daty (IDC)

Odhady nedostatků jsou založeny na dlouhodobém šetření úrovně nabídky kvalifikovaných odborníků v odvětví služeb v informační technologii a poptávky po nich. Údaje o poptávce jsou odvozeny z více než 12 000 rozhovorů s manažery informačních systémů v Evropě, z nichž vychází měření množství potřebné práce (profily poptávky). Tyto profily jsou ověřovány zkoumáním trendů u „zprostředkovatelů“ (zejména náborových agentur), kteří podle odhadů obsazují 40 až 70 % volných míst v oblasti informačních technologiích.

Údaje o nabídce jsou odvozeny od výstupu (absolventů) vysokých škol a jiných vzdělávacích zařízení a byly získány od akademické obce v západní Evropě. Kromě toho se předpokládá, že 12 % nové nabídky pracovních sil v oblasti informačních technologií tvoří rekvalifikovaní pracovníci z jiných oborů.

Pramen: IDC a kol., 2000.

Tabulka 4.15: Deficit kvalifikací v informačních technologiích v Evropě^(a), 1998-2003

	1998	2000	2003
Poptávka (1000)	8772	10421	13071
Nabídka (1000)	8313	9189	11331
Deficit (1000)	459	1232	1740
Deficit (%)	5	12	13

^(a) Evropská unie a Švýcarsko

Pramen: IDC a kol., 2000.

Tabulka 4.15 ukazuje odhad deficitu kvalifikací v informačních technologiích v letech 1998-2003. Podle odhadu IDC se celkový deficit kvalifikací v informačních technologiích zvyšuje a v roce 2003 se ustálí přibližně na 13 procentech. Obrázek 4.14 ilustruje odhadovanou míru nedostatku kvalifikací v informačních technologiích

podle zemí. Nejvyšší schodek se v roce 2003 očekává v Rakousku, v Dánsku a v Německu (kolem 15 % a více); nejnižší schodek (11 % nebo méně) je očekáván v Lucembursku, ve Francii, v Řecku a v Portugalsku, což je však ovlivněno také nižšími absolutními hodnotami.

4.3.3. Postupy pro překonávání schodku v kvalifikacích na evropské úrovni: „e-iniciativa“

Se záměrem připravit dlouhodobější perspektivy pro ekonomiku založenou na znalostech a odstranit nedostatky ve znalosti informačních technologií se Evropská rada na svém zvláštním zasedání v Lisabonu (v březnu 2000) shodla na tom, že existuje několik specifických problémů. Strategickým cílem pro příští desetiletí je „stát se nejkonkurenčnější a dynamickou

²² Na jaře roku 2000 bylo v Německu registrováno 31 000 nezaměstnaných počítačových odborníků a 57 000 techniků; na druhé straně úřady práce registrovaly jen 14 000 volných míst pro počítačové odborníky a 7000 pro techniky.

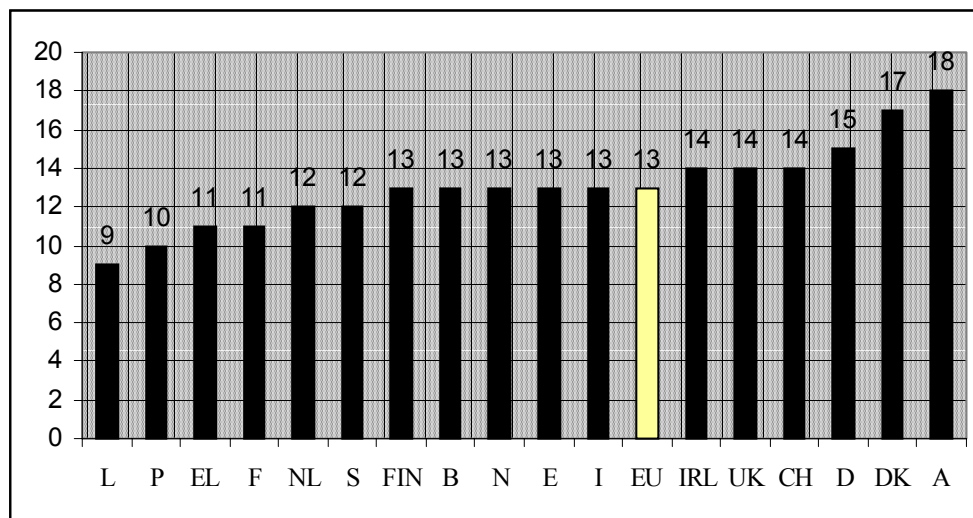
na znalostech založenou ekonomikou na světě s větším počtem lepších pracovních příležitostí a s větší sociální soudržností“ (Závěry předsednictva, Lisabon, 23.-24. března 2000). Proto je třeba přijmout některá opatření:

- poskytnout každému občanovi nezbytné kvalifikace pro život v informační společnosti;
- zajistit, aby se školy a zařízení profesní přípravy staly místními střediska pro získávání vědomostí, otevřenými pro všechny a zaměřenými na všechny cílové skupiny;
- definovat a přijmout evropský rámec pro základní kvalifikace v perspektivě celoživotního učení a systém uznávání těchto kvalifikací;
- poskytnout všem občanům základové znalosti, aby se tak překlenula propast mezi těmi, kdo mají přístup k novým technologiím, a těmi, kdo tento přístup nemají;
- rozvíjet vědomosti o tom, jak nejlépe využívat *e-Learning* ve vzdělávání a profesní přípravě.

Sdělení Komise o „*e-Learning* – Návrh vzdělávání zítřka“ (2000) staví na doporučeních a závěrech zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 a navrhuje soubor cílů, kterých má být dosaženo v příštích třech letech. Příklady těchto cílů jsou:

- poskytnutí internetového spojení všem školám do konce roku 2001 a rychlého internetového spojení a multimediálních prostředků do konce roku 2002;
- vyškolení dostatečného množství učitelů v používání Internetu a multimediálních prostředků do roku 2002;
- vytvoření transevropské vysoce rychlostní sítě pro specifickou komunikaci spojující výzkumné ústavy, univerzity atd.

Obrázek 4.14: Odhadovaný deficit kvalifikací v informačních technologiích v zemích Evropské unie, v Norsku a ve Švýcarsku v roce 2003, v procentech



Pramen: Odhad IDC, 2000.



L = Lucembursko; P = Portugalsko; EL = Řecko;
 F = Francie; NL = Nizozemsko; S = Švédsko;
 FIN = Finsko; B = Belgie; N = Norsko; E = Španělsko;
 I = Itálie; EU = Evropská unie; IRL = Irsko;
 UK = Spojené království; CH = Švýcarsko;
 D = Německo; DK = Dánsko; A = Rakousko.

5. Budoucí kvalifikační požadavky²³

Předpovědi zaměstnanosti a kvalifikací jsou v některých zemích OECD vypracovávány pravidelně, často s použitím sofistikovaných modelů. První zpráva o výzkumu odborného vzdělávání a přípravy v Evropě poskytla přehled metodologií a zjištění o nabídce kvalifikací a předpovědích poptávky po nich (Tessaring, 1998).

Předpovědi kvalifikací mají informovat politické činitele o tom, jaký vývoj na trhu práce lze očekávat, budou-li pokračovat minulé trendy. Výsledky tvoří jeden ze vstupů strategického rozhodování o škále a struktuře programů vzdělávání a profesní přípravy, který potřebují vládní úředníci, poskytovatelé vzdělávání a profesní přípravy, podniky a odborové svazy.

Je však dosti diskutabilní, zda jsou tyto předpovědi užitečné také pro rozhodování jednotlivců o vzdělávání a profesní přípravě. V některých zemích, např. v USA, jsou velmi podrobné informace o budoucích trendech považovány za podstatné pro osobní volbu vzdělávání. V jiných, např. v Německu a v Nizozemsku, hrají předpovědi potřeb kvalifikací pro jednotlivce více či méně podřadnou roli a jsou adresovány spíše politickým činitelům a službám profesního poradenství.

V této kapitole se mluví také o předpovědích prováděných na regionální úrovni a na úrovni podniků i o kvalitativních předpovědích, například scénářích a monitorovacích cvičeních.

5.1. Cíle předpovídání

Člověku není dáno znát budoucnost, a proto musí být předpovědi chápány jako podmíněné modely: Co se stane, když ...? Takto mají předpovědi charakter *projekcí* minulosti do budoucnosti, které se splní za předpokladu, že nedojde k žádným dramatickým šokům. Některé druhy šoků však mohou být zahrnuty jako podmíněný předpoklad, např. v rámci scénáře.

Účelem předpovědi je, umožnit rozhodujícím činitelům na všech úrovních, aby si uvědomili důsledky uskutečněných nebo neuskutečněných akcí. Předpovědi mohou poskytovat náznak dlouhodobého a relativně stabilního vývoje, například demografických změn a jejich důsledků pro vzdělávání, profesní přípravu a zaměstnanost. Čím rychlejší jsou změny, tím obtížnější bude jejich předvídaní.

Předpovědi jsou podřízeny „magickému trojúhelníku“: Čím delší je časový horizont a čím diferencovanější jsou předpovídané kategorie, tím nižší je přesnost výsledků. Můžeme dodat, že kvalita předpovědi v zásadě závisí na kvalitě podkladových údajů, předpokladů a použitých metod. To je jedním z důvodů, proč dřívější předpovědi nabídky a poptávky, založené na nedostačujících údajích a používající fixní koeficienty, byly náchylné k omylům a nebyly brány příliš vážně.

Předpovědi často zahrnují několik variant, např. ukazují, jaký budoucí vývoj lze očekávat, pokud budou minulé tendence (časové řady) pokračovat (trendová varianta), pokud struktury zaměstnanosti zůstanou stabilní (varianta status quo), nebo ukazují budoucí důsledky určitých politických opatření (politická varianta). Například při srovnání varianty status quo s politickou variantou ukáží rozdíly mezi výsledky dopady těchto opatření.

Předpovědi mají také hodnotící a varující funkci v tom, že ukazují nutnost akce nebo varují před nežádoucím vývojem. Předpovědi nikdy nemohou anticipovat budoucí realitu. Mohou však sloužit jako didaktický nástroj a zlepšovat porozumění a povědomí zainteresovaných činitelů týkající se budoucích možností a způsobů, jak je ovlivnit.

²³ Tento oddíl je založen hlavně na zprávě R. A. Wilsona, 2000: „*Forecasting skill requirements at national and company levels*“. In: **Training in Europe**. Second report on vocational training research in Europe: background report. Editors: P. Descy – M. Tessaring. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001. Vol. 2.

5.2. Metody a přístupy

5.2.1. Předpovědi na národní a regionální úrovni

Byla přijata řada různých přístupů k anticipaci potřeby a nabídce kvalifikací. Některé zahrnují formální, kvantitativní metody, jiné jsou méně formální a mají kvalitativní povahu. Obrázek 4.15 ukazuje přehled některých obvyklých přístupů.²⁴

Obrázek 4.15: Metody anticipace nabídky kvalifikací a poptávky po nich (příklady)

Kvantitativní přístupy					
Mechanistické/ extrapolační techniky	Behaviorální/ ekonometrické metody	Šetření názorů zaměstnavatelů	Demografické/ školské účetnictví	Orientační testování (<i>benchmarking</i>)	Zjišťování (audity) kvalifikací (např. šetření domácností)
Kvalitativní přístupy					
Delfské techniky	Scénáře	Případové studie	Zaměřené skupiny	Přístupy holistického modelování	

5.2.1.1. Makroekonomické a odvětvové předpovědi

Behaviorální/ekonometrické modely jsou používány k předpovídání makroekonomického a odvětvového vývoje zaměstnanosti na národní úrovni, např. ve formě simulačních modelů.²⁵ Dostupná data obvykle nejsou dostačující k tomu, aby umožňovala podrobnější specifikaci (odvětvových) číselných údajů o zaměstnanosti, zejména podle profesních a kvalifikačních struktur.

Konvenční předpovědi *poptávky po kvalifikacích* používají techniky extrapolace, většinou založené na výsledných celkových makroekonomických a odvětvových číselných údajích. Používají funkce produkce²⁶ k odhadům budoucího počtu pracovních míst, která budou k dispozici pro různá povolání nebo kvalifikace, pokud se základní předpoklady (většinou ekonomické parametry) stanou realitou a pokud minulé trendy budou pokračovat. Nejobvyklejší metodou jsou „požadavky na pracovní sílu“. Provádějí se další zpřesnění týkající se odhadu vlivu technických a sociálně ekonomických změn na povolání a kvalifikační požadavky (např. Weidig a kol, 1998 pro Německo).

Nedávné předpovědi se pokoušejí zavádět místo tradičních klasifikací povolání *klíčové nebo obecně použitelné dovednosti* (příklady z USA a ze Spojeného království jsou uvedeny ve: Wilson, 2000). Green (1998) se pokouší demonstrovat hodnotu různých typů klíčových dovedností s použitím vyrovnání hédonických mezd, zatímco Business Strategies Ltd. (BSL, 1996, 1998) se pokoušejí takovéto koncepty aplikovat přímo. Obecně se používá stále více multidimenzionálních přístupů, zahrnujících pracovní funkce, pracovní úkoly, způsobilosti, obecně použitelné dovednosti atd. Zůstávají však podstatné potíže s operacionalizováním těchto kategorií.

Šetření názorů zaměstnavatelů byla považována za cennou alternativu nebo dokonce náhradu za předpovídání potřeby pracovních sil. Brzy se však stala předmětem silné kritiky,

²⁴ Další informace o metodách předpovídání a aplikací viz též Wilson (2000), Strietska-Ilina (1999), Tessaring (1998) a další zde uvedené odkazy.

²⁵ Například pro ilustrování (kombinovaných) účinků změn úrokových měr, mzdových nákladů, hospodářské politiky, pracovní doby atd. na zaměstnanost.

²⁶ Tzv. spojení mezi hrubým národním produktem, produktivitou a dalšími mírami průmyslového výstupu a zaměstnaností.

pokud jde o jejich spolehlivost²⁷, teoretické základy a účelovou povahu. Nicméně existují některé příklady z nedávné doby svědčící o tom, že tento přístup, je-li prováděn promyšleným způsobem, může poskytnout cenné informace o kvalitativnějších problémech, např. o detailních aspektech současných kvalifikačních požadavků pro krátké období (viz Wilson, 2000). Tím mají mnoho společného s delfskými technikami a vytvářením scénářů, jak se uvádí dále.

Předpovědi nabídky kvalifikací sahají od zjednodušujících extrapolací měr účasti²⁸ (ve vzdělávání, profesní přípravě, práci) k vyspělým modelům toku lidského kapitálu, které modelují příliv, odliv a přechody lidí v různých postaveních (vzdělávání, profesní příprava, zaměstnání atd.). V některých zemích (např. v Nizozemsku a v Německu) jsou údaje o toku a přechodu lidí odvozovány od systémů podávání zpráv v demografii nebo ve vzdělávání. Ve složitých modelech jsou používány ekonometrické analýzy časových řad k vysvětlování minulých trajektorií a k jejich promítání do budoucnosti.

Tak zvané „*audity kvalifikací*“ založené na přehledu kvalifikací, které jednotlivci mají (odvozované např. z šetření domácností), byly v posledních letech hodně užívány k analýzám „zásob“ kvalifikací, které jsou k dispozici v některých místních oblastech. Tyto audity se zabývají především hodnocením nabídky kvalifikací, ne poptávkou po kvalifikacích na trhu práce.

5.2.1.2. *Předpovědi na regionální a místní úrovni*

Předpovědi v některých zemích obsahují také *prostorovou (regionální) dimenzi* (přehled přístupů viz Blin, 1999). Například ve Spojeném království jsou po mnoho let prováděny podrobné analýzy standardních regionů (Walesu, Skotska, Severního Irska a devíti regionů Anglie) (Wilson, 2000). Ve Francii vyvíjejí regionální pozorovací stanice pro povolání a přípravu (*Observatoire régional de l'emploi et de la formation* – OREF) předpovědi v oblasti vzdělávání a profesní přípravy na podporu decentralizace. V Německu poskytují spolkové země předpovědi počtu žáků a studentů, koordinované Stálou konferencí ministrů kultury. Regionální předpovědi zaměstnanosti, které obsahují také indikátory kvalifikací a profesí, jsou prováděny Ústavem pro výzkum práce a povolání (IAB, např. Tassinopoulos, 1996; Blien a Tassinopoulos, 1998; Oberhofer a kol., 1999).

Koncem 80. a začátkem 90. let se v mnoha zemích přesunul důraz na předpovědi na místní úrovni, částečně spojené s makroekonomickými předpověďmi. Příkladem je činnost OREF (ve Francii) a IAB (v Německu) – viz výše.

Ve Spojeném království vyvinul Ústav pro výzkum zaměstnanosti (*Institute for Employment Research* – www.warwick.ac.uk/ier) ve spolupráci s *Cambridge Econometrics* (CE) v roce 1993 model předpovídání vývoje místní ekonomiky (*Local Economy Forecasting Model* – LEFM) (Wilson a kol., 1995). Model byl určen k tomu, aby místním uživatelům poskytoval úplnou databázi ekonomiky a trhu práce pro místní oblast, jako odraz modelů používaných CE/IER na národní úrovni. Odpovídající data jsou poskytována také v rámci souboru pro region a pro celé Spojené království. Od té doby byly ustaveny LEFM pro více než 100 místních oblastí ve Spojeném království. Hlavními zákazníky jsou rady pro přípravu a podnikání (TEC), místní úřady, služby profesního poradenství a další. Modely jsou používány k tomu, aby produkovaly předpovědi místního trhu práce, které tvoří jádro mnohých „hodnocení místního trhu práce“ a příbuzných zpráv. Verze LEFM byly založeny také pro země mimo Spojené království, včetně Německa a Španělska. Wilson (2000) předkládá podrobnější přehled rysů tohoto modelu.

²⁷ Není například možné, aby podniky v jednom odvětví současně zvýšily své podíly na trhu (Ahamad a Blaug, 1973).

²⁸ Lidé v profesní přípravě atd. jako podíl na celkové populaci (nebo odpovídající věkové skupině) vyjádřený v procentech.

5.2.1.3. Kvalitativní předpovědi

Řadu různých přístupů lze považovat za kvalitativní metody. Nezabývají se především získáváním přesných kvantitativních údajů o budoucí poptávce po kvalifikacích a jejich nabídce, ale spíše hodnocením trendů a budoucích možností. Lze rozlišit tyto přístupy:

- *Techniky monitorování a anticipace změn*, které jsou velmi populární ve Francii (popis viz Giffard a Guegnard, 1999), ale také v jižních státech Evropy, které nemají dostačující statistiky trhu práce nebo tam, kde jsou značné regionální nerovnosti (viz např. Vergani a Muscella, 1999; Antonio, 1999);
- „*Delfský přístup*“, který spočívá ve shromažďování názorů určitého počtu lidí (expertů, účastníků) za účelem identifikace současných a možných budoucích klíčových problémů. Dalším podobným přístupem je vyvíjení případových studií na základě strukturovaných rozhovorů;
- *Záznamy úspěchů a neúspěchů v práci* (viz Wilson, 2000), které byly založeny Národním ústavem ekonomického a sociálního výzkumu Spojeného království (*National Institute of Economic and Social Research – NIESR*). Zaměřují se na současnou situaci a často vyžadují podrobné kvantitativní analýzy a mezinárodní srovnávání. Ačkoliv anticipace budoucích změn jsou velmi kvalitativní, mohou dodat důležité vhledy, které doplňují a podporují výsledky kvantitativních projekcí;
- Dalším přístupem je uspořádání „*zaměřených skupin*“. Diskuse o tématu zájmu je založena na předem předložených materiálech. Konzultant vybízí k diskusi a strukturuje ji. Tento způsob se používá v některých projektech ADAPT zahájených Evropskou komisí;
- Konstrukce *scénářů* budoucího možného nebo pravděpodobného vývoje je dalším, již nějaký čas používaným přístupem (viz Tessaring, 1998a a oddíl 5.4.2 níže). Scénáře usilují o využívání vědomostí a odhadů expertů (jako v delfské metodě) týkající se určitého tématu. Výsledky jsou analyzovány pomocí technik sociálních věd a potom jsou seskupeny podle několika kritérií. Na tomto základě jsou budovány (alternativní) scénáře, které mohou objasnit příslušné politické strategie a akce;
- Některé země se pokusily vyvinout *holističtější přístupy* k hodnocení dlouhodobé budoucnosti. Rozlišují například dlouhodobé a krátkodobé hnací síly konkurence, které jsou zastoupeny několika indikátory, aby se koncept operacionalizoval. Tento přístup neposkytuje zcela přesné předpovědi, pokud je vůbec poskytuje, ale spíše představuje – podobně jako některé přístupy scénářů – politický nástroj pro řešení dalekosáhlých problémů. Příkladem tohoto přístupu jsou studie Henley Centra budoucnosti práce (*Henley Centre of the future of work*) v Londýně, „Projekt budoucnosti“ Ústavu pro výhledové technické studie (*Institute for Prospective Technological Studies – IPTS*) Evropské komise a švédského projektu předvídání („*Swedish Foresight Project*“) (viz oddíl 5.4.2 níže).

5.2.2 Předpovědi na úrovni podniku²⁹

Podniky a jiní zaměstnavatelé mají také zřejmý zájem na monitorování svých pracovních sil a na hodnocení důsledků takových faktorů, jako je věková struktura pracovních sil, míry úbytku a měnící se modely poptávky pro přijímání pracovníků. Plánování personálu na úrovni podniku je nyní dobře zavedenou manažerskou funkcí, zejména ve větších podnicích.

Rozsah přístupů a metod je dosti široký a sahá od jednoduchých praktických zásad k dosti propracovaným modelům, které jsou obdobou výše popsanych modelů na národní úrovni. Všeobecně mají tendenci zaměřovat se více než národní modely na krátkodobé nebo střednědobé vyhlídky a odrážejí zájmy podniků při řešení bezprostředních problémů spojených s přijímáním, úbytkem a fluktuací personálu.

²⁹ Tento oddíl shrnuje Wilsonův (2000) přehled plánování zaměstnanosti na úrovni podniku.

Existuje množství literatury na toto téma, z něhož je velká část příliš specifická, než aby měla obecnou platnost vzhledem k cílům této zprávy. Je však užitečné poskytnout stručný přehled některých klíčových problémů.

5.2.2.1 Techniky plánování

Bartholomew, Forbes a McClean (1995) podávají souhrnnou zprávu o různých technikách používaných k vytvoření podnikových předpovědí pracovních sil.

Výchozím bodem pro většinu tradičních modelů pracovních sil v podniku je existující zásoba (nabídka) zdrojů pracovních sil v podniku a ubývání těchto zásob. Matematika markovských řetězců poskytuje hotový modelovací rámec pro předvídaní těchto úbytků a pro zkoumání alternativních scénářů, při nichž je brána v úvahu analýza kariérních vzorců. Předpovídání poptávkové strany lidských zdrojů vyžaduje odlišný přístup, protože se zabývá spíše povoláními než lidmi. Neexistuje žádný určitý poptávkový model, protože determinanty poptávky na úrovni podniku jsou v závislosti na dané organizaci velmi rozmanité.

Značné rozdíly jsou patrné mezi poptávkou po zaměstnání v průmyslových odvětvích (např. ve výrobních podnicích) a v neobchodním sektoru (např. místní správa nebo zdravotnictví). Existuje velké množství prací o plánování v oblastech zdravotnictví a sociálních služeb, vzdělávání a státní správy.

Předpovídání prováděné v podnicích fungujících v průmyslových odvětvích je velmi rozmanité. Je převážně vysoce technické a spadá spíše do operačního výzkumu, než do širších ekonomických a sociálních věd, na nichž se zakládají moderní předpovědi. Problémem v této oblasti je, že tento výzkum obvykle není kvůli obavám o obchodní tajemství zveřejňován.

Tam, kde jsou časové řady údajů k dispozici po dostatečně dlouhou dobu a v dobré kvalitě, se používá regresní modelování. Tam, kde není dostatek informací o příčinných proměnných, lze použít jednoduchou metodu extrapolace trendů. Je to složitější forma, v jaké může být použita třída autoregresivních modelů s pohyblivým průměrem (ARIMA) vyvinutá Boxem a Jenkinsem (1970). Obvyklým problémem na úrovni podniku zůstávají relativně krátké časové řady konzistentních údajů, na nichž tyto modely mohou být založeny a které jsou důsledkem pokračující restrukturalizace organizací. Příležitosti pro vybudování lepších modelů poptávkové strany pro specifická podniková povolání se zlepšují, protože se vytvářejí databáze záznamů o zaměstnáních.

Reilly (1996) popsal některé obecnější a méně kvantitativní přístupy k hodnocení podnikové poptávky po zaměstnání. Mezi těmito metodami jsou časové studie (tj. zkoumání racionalizace a produktivity práce měřením pracovního času), které ustavují optimální zdroje pro plánování podnikových operací. S touto technikou je spojena analýza činností, která může být použita k identifikování počtu zaměstnanců potřebných pro specifické úkoly. Obě metody předpokládají, že podnik je schopen přesně určit rozsah svých budoucích operací odpovídajících očekávané tržní produkci.

V mnoha menších podnicích předpovídají poptávku (jak po produkci, tak po zaměstnání) vedoucí manažeři na základě subjektivního posudku. Kritéria pro vytváření těchto posudků nejsou nikdy jasně formulována, takže chyby v předpovědích nemohou být přezkoumány a existuje jen malá možnost zlepšení predikce na základě minulé zkušenosti.

5.2.2.2 Hodnocení a zlepšování modelů plánování zaměstnanosti v podniku

Obchodní tajemství zakrývá mnohé modely produkované korporativním sektorem, a tak není možné hodnotit, jaké mají výsledky pokud jde o přesnost předpovědí. Je pravděpodobné, že predikce změn v existující zásobě zaměstnanců je efektivnější, protože se zvýšila propracovanost modelování na straně nabídky. S modely pro předpovídání změn v poptávce zůstávají i nadále potíže a zdá se, že nedostatky v této oblasti se budou podobat těm, s nimiž se potýkají národní metody předpovídání zaměstnanosti.

Podnikové modely plánování zaměstnanosti zůstávají cenným nástrojem pro plánování lidských zdrojů a rozvoj vhodných strategií přípravy a vzdělávání. Literatura i nadále produkuje zprávy z mnoha různých zemí, které demonstrují vývoj modelů používaných pro předpovídání zaměstnanosti na rozličných úrovních agregace (viz např. Khoong, 1996 a Kao a Lee, 1998). Navíc bylo v rámci programu Evropské komise Leonardo da Vinci I vypracováno několik specifických studií o anticipaci kvalifikací na úrovni podniku a odvětví.

5.3 Omezení a prospěšnost předpovídání kvalifikací

Přístup založený na požadavcích na pracovní síly a obecněji předpovídání zaměstnanosti byl několikrát kritizován (viz např. Colclough, 1990)³⁰. Na omezení tohoto přístupu jako základního řídicího mechanismu pro systémy vzdělávání a profesní přípravy bylo poukázáno také v 1. kapitole 1. části této zprávy.

Wilson (2000) zaznamenává několik problémů a omezení spojených s předpověďmi trhu práce a kvalifikací. Některé z nich lze v zásadě řešit; jiné pravděpodobně zůstanou v dohledné budoucnosti neřešitelné.

1. Hranice chápání

Tento problém se vztahuje zejména na vysvětlování chování různých činitelů (na všech úrovních). Adekvátní metody mohou identifikovat a izolovat klíčové prvky, zůstane však obtížné rozplést celý soubor vlivných faktorů. Chování není předem určeno, ale odpovídá na vnější faktory, které jsou často skryté. Jedním z řešení je hodnotit citlivost předpovědi na alternativní předpoklady, např. na politická opatření, zahraniční ekonomiky nebo možné šoky. Jinou cestou, jak zlepšit kvalitu předpovědních modelů, je provádění „retrospektivních předpovědí“, jinými slovy modelování předpovědi založených na informacích z určitého data v minulosti a srovnávání výsledků se (známým) dalším vývojem.

2. Metodologické obtíže

Při vypracovávání předpovědí se objevují určité metodologické a analytické problémy. Zde není místo pro jejich podrobné prezentování.³¹ V metodologických otázkách bylo v posledních letech dosaženo značného pokroku. Ne vše se však již realizuje v praktickém předpovídání.

3. Nedostatečnost údajů

To je jeden z klíčových problémů, s nimiž se pracovníci tvořící předpovědi střetávají. Problémy se týkají nedostatku, kvality a/nebo nedostatečného rozkladu údajů o povoláních, kvalifikacích, výdělcích, tocích a možnosti jejich vzájemné kombinace.³² Za kvalitní, pravidelné informace neexistuje náhrada. Mnohé evropské země si musí poradit s použitím omezených údajů. Proto jsou jejich předpovědi méně zdůvodnitelné a jsou podrobeny silné kritice.

4. Statistické infrastruktury

Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi (pokud jde o historii, systémy atd.) také odrážejí rozdíly v obecném přístupu k předpovídání i ve specifických problémech týkajících se dostupnosti údajů. Země v tomto směru vyspělé, například USA a některé evropské země, hodně investují do shromažďování dat, modelování a předpovídání. Jiné země s méně rozvinutou statistickou infrastrukturou používají převážně kvalitativní přístupy založené na šetřeních provedených ad

³⁰ O dřívější německé diskusi o kladech a záporech přístupu založeném na požadavcích na pracovní síly a na sociální poptávce viz Gottsleben a Tessaring, 1974 a Kühlewind a Tessaring, 1975.

³¹ Problémy například vznikají při analýze časových řad (např. multikolinearita, falešné spojitosti, simultánnost) a mohou se stát předmětem zavádějícího ovlivňování. Použití proměnné mohou být narušeny řadovou korelací, heteroskedasticitou nebo mohou být zkresleny opominutými proměnnými.

³² Ve většině případů pocházejí údaje z výběrového šetření pracovních sil. V závislosti na velikosti vzorku není možné kombinovat na agregátní úrovni více než omezený počet charakteristik (například odvětví x povolání x kvalifikace). Rozšíření počtu charakteristik a/nebo další rozklad bude mít za následek zvýšené chyby pokud jde o reprezentativnost údajů.

hoc nebo na dalších metodách. Wilson (2000) představuje některé rysy adekvátní statistické infrastruktury:

- Vývoj standardizovaných systémů klasifikace. Nedávný vývoj se projevil začleněním všeobecných dovedností (například počítání, čtení a psaní, řešení problémů, sociálních dovedností). Podobné úsilí bylo vynaloženo v USA, ve Spojeném království, ve Francii, v Německu, v Nizozemsku a ve Švédsku. Totéž platí o začlenění regionální a místní úrovně (např. v Německu nebo ve Spojeném království).
- Pravidelná celostátní šetření domácností a zaměstnavatelů. Tato šetření by měla být provedena v dostatečně velkém vzorku, aby bylo možno kombinovat příslušné klíčové proměnné (odvětví, povolání, kvalifikaci). Srovnatelnost mezi jednotlivými zeměmi by měla být zaručena (např. pomocí klasifikačních systémů ISCO, ISIC, NACE a ISCED³³). V tomto ohledu se Evropské šetření pracovních sil prováděné Eurostatem stalo primárním zdrojem srovnávaných údajů.
- Rozvoj prostředků pro elektronický přístup k národním a mezinárodním datovým souborům. Podstatného pokroku bylo dosaženo na mezinárodní úrovni, např. pokud jde o datové soubory Eurostatu, OECD a ILO. Mnohé z jejich statistik jsou přístupné prostřednictvím Internetu nebo CD-ROM; někdy je však přístup umožněn jen organizacím. Některé země vyvíjejí elektronicky přístupné datové soubory na národní úrovni. Příkladem je Americký informační systém trhu práce (*American Labor Market Information System – ALMIS*) a Národní informační on-linový systém pro pracovní síly (*National Online Manpower Information System – NOMIS*) ve Spojeném království. V Německu poskytují výzkumným pracovníkům přístup ke statistickým údajům (i když omezený elektronický přístup) dvě hlavní instituce: Středisko pro dotazování, metody a analýzy (*Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim – ZUMA*; www.zuma-mannheim.de), které umožňuje například přístup k údajům z mikrocensu, a Ústřední archiv pro empirický sociální výzkum (*Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, Kolín*, <http://za.uni-koeln.de>), který je jediným veřejným archivem údajů ze sociálního výzkumu v Německu.

5.4 Předpovědní aktivity v Evropě

5.4.1 Předpovídání na národní úrovni

Přehledy národních aktivit v předpovídání prezentovali Heijke (1994) a Tessaring (1998a). Strietska-Ilina (1999) poskytuje přehled praktik předpovídání ve Francii, v Německu, v Irsku a v Nizozemsku i v některých východoevropských zemích. Tento projekt je prováděn v rámci programu Leonardo da Vinci II a stále pokračuje. Haskel a Holt (1999) posuzovali přednosti a omezení této činnosti se zaměřením na Spojené království. Wilson (2000) představuje komplexní přehled předpovědí provedených v několika evropských zemích, zejména ve Spojeném království, v Irsku, v Itálii, ve Španělsku, v Nizozemsku a v Německu.

Ve Francii ztratilo tradiční předpovídání potřeby lidských zdrojů dobrou pověst po energetické krizi v 70. a začátkem 80. let. Generální komisariát pro plánování (*Commissariat Général du Plan*) provedl projekce až do konce 90. let (přehled minulých a budoucích aktivit a aktivit v Německu, Spojeném království a USA viz *Commissariat Général du Plan*, 1991). Předpovídání ve Francii používá nejčastěji kvalitativní metody k monitorování a anticipaci změn (Giffard a Guegnard, 1999). Regionální výhledové studie provádějí Regionální pozorovací stanice pro povolání a profesní přípravu (OREF). Výjimkou jsou předpovědní aktivity, které provádí Úřad pro informace a ekonomickou prognózu (BIPE). BIPE se zabývá hlavně odvětvovými předpověďmi, zpracovává však také předpovědi budoucího počtu

³³ Nová klasifikace ISCED (viz kapitola 1.1 této části) poskytuje zlepšený nástroj pro srovnávání zemí v oblasti vzdělávání a profesní přípravy.

mladých lidí opouštějících vzdělávání a profesní přípravu a jejich vyhlídek na zaměstnání (Aguettant a Ait-Kaci, 1997). [Další informace: <http://www.bipe.fr>]

V Německu se všeobecnými a specifickými předpověďmi zaměstnanosti zabývá několik institucí (přehled viz Tessaring, 1997).

- Pokud jde o předpovědi poptávky po kvalifikacích a jejich nabídky uskutečnily Ústav pro výzkum trhu práce a povolání (IAB, Norimberk, www.iab.de) a Prognos AG v Basileji (www.prognos.ch) od roku 1985 několik předpovědí, i když ne v pravidelných intervalech (viz Tessaring, 1998a). Poslední předpověď³⁴ vypracoval Prognos AG v roce 1998 a týkala se vlivu technických a sociálně ekonomických faktorů na pracovní úkoly (Weidig a kol., 1998).
- Předpověď účinků expanze vzdělávání a demografického poklesu na budoucí kvalifikační struktury (nabídková strana) založenou na Účetním systému vzdělávání IAB (*Bildungsgesamtrechnung* – BGR) zpracoval Reinberg a kol. (1995).
- Kromě toho se několik univerzit a výzkumných ústavů zabývá předpovídáním kvalifikací, i když ne pravidelně. Za zmínku stojí Technická univerzita Berlín (G. Weisshuhn), Německý ústav pro výzkum hospodářství (DIW, www.diw-Berlin.de) a Pracoviště sociálního výzkumu v Dortmundu (*Sozialforschungsstelle* – SFS, www.sfs-dortmund.de).
- Spolkové země pravidelně publikují předpovědi počtu žáků ve všeobecných a odborných školách a studentů vysokých škol. Tyto práce jsou koordinovány Stálou konferencí ministrů kultu (*Kultusministerkonferenz* – KMK).
- Spolkový ústav pro odborné vzdělávání (*Bundesinstitut für Berufsbildung* – BIBB, www.bibb.de) zahájil spolu s dalšími německými ústavy dlouhodobý projekt „Včasné rozeznávání požadavků na kvalifikace“ (viz obr. 4.15).

V Irsku provádí profesní a kvalifikační předpovědi pravidelně Ústav ekonomického a sociálního výzkumu (*Economic a Social Research Institute* – ESRI, <http://www.esri.ie>). Některé informace o použitých metodologiích a vybraných výsledcích byly uvedeny v první zprávě o výzkumu odborného vzdělávání a přípravy (Tessaring, 1998). Novější přehled poskytuje Hughes (1999).

V Nizozemsku má dlouhou tradici ve zpracovávání předpovědí poptávky po kvalifikacích a jejich nabídky Výzkumné středisko pro vzdělávání a trh práce (ROA, www.unimaas.nl/roa) Maastrichtské univerzity (viz Tessaring, 1998a). Předpovědi se soustřeďují na krátkodobou a střednědobou poptávku po doplnění pracovních sil a na modely toku pro nabídku absolventů škol na různých kvalifikačních úrovních a v různých oborech. Navíc jsou explicitně zvažovány substituční procesy, tj. přesuny lidí s určitou kvalifikací mezi různými povoláními. Nejnovější přehled podávají de Grip a Marey (1999). Výsledky předpovědí ROA jsou přímo používány jako zdroj informací v rámci vzdělávacích a profesních poradenských služeb (viz např. Metze, 1995).

Ve Spojeném království provedl v minulosti Ústav pro výzkum zaměstnanosti Univerzity ve Warwicku (IER, www.warwick.ac.uk/ier) několik předpovědí poptávky po pracovních silách (viz Tessaring, 1998a, s. 299 a následující). Ministerstvo školství a zaměstnanosti (DfEE, www.dfes.gov.uk) po mnoho let shromažďuje a analyzuje údaje o trhu práce. Ty jsou publikovány v „Labour Market Trends“ (dříve The Employment Gazette). DfEE má dlouhou tradici v zadávání výzkumu trhu práce včetně předpovědí poptávky po pracovních silách. Nedávno byla publikována anticipace budoucích potřeb kvalifikací Komisí pro kvalifikace v rámci DfEE (Haskel a Holt, 1999; lze stáhnout ze serveru DfEE).

Předpověď poptávky po pracovních silách podle povolání ve Finsku byla popsána v publikaci Tessaring, 1998a).

Ve Švédsku předložil Ústřední statistický úřad – *Statistiska Centralbyrån* (1999) předpověď přechodu ze vzdělávání do světa práce a poptávky po pracovních silách do roku 2005.

³⁴ Předpověď potřeby kvalifikací plánuje IAB na rok 2000/2001.

„Výpočty ukazují, že v období do roku 2005 zažijeme nedostatek v nabídce některých kategorií učitelů, ekonomů/sociologů, techniků/přírodovědců a ošetrovatelského personálu, zatímco bude nadbytek lidí vzdělaných v humanitních vědách a v oblastech zaměřených na služby. I nadále bude velký přebytek lidí, kteří mají ukončenou pouze 9. třídu základní školy, i když se situace v zaměstnanosti zlepšuje tak, jak předpokládají vládní cíle zaměstnanosti.“ Očekávaná nerovnováha nezbytně neznamená zvýšení nezaměstnanosti pro dotyčné skupiny. Spíše zdůrazňuje nutnost adaptace a realizace vládního cíle vytvořit podstatný počet nových pracovních příležitostí.

Národní projekt „Švédský výhled“ svedl dohromady několik aktérů, aby diskutovali o podporování dlouhodobé (10 až 20 let) souhry mezi technickými, ekonomickými a sociálními procesy včetně vzdělávání a přípravy jako ústředních oblastí. Cílem je naznačit směry pro investice do vzdělávání, výzkum a vývoj. Projekt se opírá o panelové diskuse expertů, bez použití delfských dotazníků. Použití scénářů je volitelné a panely se v tomto ohledu významně liší. Primárním cílem je budování konsensu a to vysvětluje výběr metod.³⁵

Několik zemí střední a východní Evropy (např. Česká republika, Polsko) plánuje v budoucnosti provádět předpovědi kvalifikací. Přehled programů, metod a dostupných statistických údajů je uveden v publikaci sestavené Strietskou-Ilinou (1999).

5.4.2 Scénáře na evropské úrovni

Až dosud neexistují žádné kvantitativní předpovědi poptávky po kvalifikacích a jejich nabídky na evropské úrovni. Existující předpovědi mají převážně kvalitativní povahu a/nebo používají některé indikátory (např. demografické trendy, technický vývoj atd.), které slouží ke konstruování scénářů nebo náznaků možného budoucího vývoje.

Několik scénářů bylo popsáno v první zprávě CEDEFOP o výzkumu odborného vzdělávání a přípravy (Tessaring, 1998b) a není třeba je v této zprávě opakovat. Místo toho se stručně podíváme na tři scénáře, které byly vypracovány v nedávné minulosti.

Ústav pro výhledové technické studie (Institute for Prospective Technological Studies – IPTS) Společného výzkumného střediska Evropské komise (<http://www.jrc.es>) v Seville (Španělsko) zahájil v polovině roku 1998 projekt „Budoucnost“. Do projektu bylo zapojeno několik výzkumníků a projekt měl za úkol zjišťovat jednotlivé a kombinované účinky technických, ekonomických, politických a sociálních hnacích sil. Byla publikována řada zpráv poskytujících významnou hodnotící a výhledovou analýzu v evropském měřítku (webová stránka projektu „Budoucnost“ IPTS: <http://futures.jrc.es>).³⁶

CEDEFOP zahájil v roce 1999 společně s Evropskou nadací odborného vzdělávání (ETF, Turín, www.etf.eu.int) a s Expertním střediskem Max-Goote (Univerzita Amsterdam; e-mail: willem@goote.educ.uva.nl) scénář pro odborné vzdělávání a přípravu v Evropě s účastí pěti zemí EU a pěti zemí střední a východní Evropy (Rakousko, Německo, Řecko, Lucembursko/Belgie³⁷, Spojené království, České republiky, Estonsko, Maďarsko, Polsko a Slovinsko).

Scénář je založen na delfském dotazování prováděném u několika stovek expertů z oblasti odborného vzdělávání a přípravy v každé ze zemí, kteří byli tázáni na své názory týkající se trendů, strategií a činitelů v odborném vzdělávání a přípravě. Výsledky by měly odhalit možný a pravděpodobný vývoj v systémech odborného vzdělávání a přípravy (až do roku 2010) zvažováním trendů v trojím hlavním kontextu:

(a) ekonomika a technika;

³⁵ Další informace: www.iva.se/tekniskframsyn.nu nebo www.tekniskframysn.nu

³⁶ Výsledky projektu byly prezentovány na závěrečné konferenci 10.-11. února v Bruselu. Většina z příspěvků nebyla do konce roku 1999, ani do začátku roku 2000 k dispozici, a proto není možné je v této zprávě podrobněji analyzovat.

³⁷ Tyto dvě země byly zkoumány společně.

- (b) zaměstnanost a trh práce;
- (c) profesní příprava a vědomosti.

Projekt by měl rovněž identifikovat strategie a činitele vztahující se k odbornému vzdělávání a přípravě. První fáze tohoto projektu byla ukončena na jaře roku 2000. Druhá fáze, která se zaměřuje na prohloubení a zlepšení pevnosti/konzistentnosti výsledků, bude ukončena v roce 2001.

„Oddělení výhledových studií“ Evropské komise zpracovalo *Scenarios on the future of Europe until 2010* (European Commission; Forward Studies Unit 1999). Tyto scénáře odrážejí expertízu několika úředníků Komise a byly vypracovány prostřednictvím brainstormingu. Scénáře zahrnují všechny hlavní aspekty evropského vývoje: trhy, ekonomiku, zaměstnanost a technologie; sociální, politické, demografické, kulturní a hodnotové změny; globalizaci a rozšíření EU; roli národních a evropských organizací, sociálních partnerů a nevládních organizací atd.³⁸ ■

Obsah

ZAMĚSTNANOST, HOSPODÁŘSKÁ VÝKONNOST A NESOULAD V NABÍDCE KVALIFIKACÍ A POPTÁVCE PO NICH	3
1. Základní fakta o zaměstnanosti v Evropě	3
1.1. Situace v zaměstnanosti	3
1.2. Modely zaměstnanosti	6
1.3. Nezaměstnanost	6
2. Vzdělávání, profesní příprava a hospodářská výkonnost	8
2.1. Příspěvek vzdělávání a profesní přípravy k hospodářskému růstu	8
2.2. Společenský prospěch ze vzdělávání a profesní přípravy	10
3. Dynamika trhu práce a kompetence	11
3.1. Nabídka kvalifikací a poptávka po nich	12
3.2. Certifikáty, kvalifikace a kompetence: co se směřuje na trhu práce?	14
3.2.1. Pojetí kvalifikací a kompetencí	15
3.2.2. Měření	16
3.2.2.1. Makroekonomické měření kvalifikací	16
3.2.2.2. Mikroekonomické základy kompetencí	17
3.2.3. Uznávání kompetencí	17
3.2.4. Validace dovedností	18
3.3. Kompetence a přizpůsobivost	19
3.3.1. Determinanty poptávky po kvalifikované pracovní síle	19
3.3.2. Kompetence pro adaptabilitu	20
3.4. Přizpůsobení nabídky dovedností a poptávky po nich	22
3.4.1. Diachronie mezi vytvářením a využíváním dovedností	22

³⁸ Scénáře lze stáhnout (ve francouzštině, angličtině, němčině a italštině): <http://europa.eu.int/comm/cdp/scenario/index.en.htm>

3.4.2. Požadavky podniků	23
3.4.3. Určuje nabídka poptávku?	24
3.4.4. Přizpůsobování kvalifikací a typologie nesouladu	25
3.5. Závěry	29
3.5.1. Důsledky pro výzkum	29
3.5.2. Důsledky pro politiku	29
4. Nesoulad mezi nabízenými a požadovanými kvalifikacemi na trhu práce	31
4.1.1.1. Nezaměstnanost a kvalifikace	31
4.1.1.2. Dlouhodobá nezaměstnanost	32
4.1.2. Vysvětlování a měření nezaměstnanosti a nesouladu v kvalifikacích	32
4.1.2.2. Přetrvávání nezaměstnanosti a stavová závislost	33
4.1.2.4. Vysvětlení heterogenosti	34
4.1.2.5. Měření nesouladu na trhu práce	35
4.1.2.6. Teorie a realita	36
4.1.3.2. Nezaměstnanost a psychologicko-sociální podmínky	36
4.1.3.3. Zastarávání a erose kvalifikací	36
4.2. Nadbytečná kvalifikace: důvody a důsledky	36
4.2.1. Definice	36
4.3. Nedostatek kvalifikací v Evropě	38
4.3.1. Důvody a důsledky	38
4.3.2. Svědectví o nedostatku kvalifikací v Evropě	39
4.3.3. Postupy při překonávání schodku v kvalifikacích na evropské úrovni: „e-iniciativa“	40
5. Budoucí kvalifikační požadavky	42
5.1. Cíle předpovídání	42
5.2. Metody a přístupy	43
5.2.1. Předpovědi na národní a regionální úrovni	43
5.2.1.1. Makroekonomické a odvětvové předpovědi	43
5.2.1.2. Předpovědi na regionální a místní úrovni	44
5.2.1.3. Kvalitativní předpovědi	45
5.2.2. Předpovědi na úrovni podniku	45
5.2.2.1. Techniky plánování	46
5.2.2.2. Hodnocení a zlepšování modelů plánování zaměstnanosti v podniku	46
5.3. Omezení a prospěšnost předpovídání kvalifikací	47
5.4. Předpovědní aktivity v Evropě	48
5.4.1. Předpovídání na národní úrovni	48
5.4.2. Scénáře na evropské úrovni	50

Zpravodaj	Odborné vzdělávání v zahraničí (do roku 2000 Zpravodaj VÚOŠ)
	Vydavatel: Národní ústav odborného vzdělávání – Anna Konopásková Weilova 6, 102 00 Praha 10 – Hostivař. Tel. 7486 22 51, fax 7486 33 80. E-mail: konopask@nuov.cz Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.