

Řešení pro trh práce: Národní soustava kvalifikací a národní soustava povolání

Současná situace na trhu práce v ČR

Na úvod uvedme několik čísel. V březnu 2011 evidovaly úřady v České republice celkem 547 762 lidí, kteří hledali práci. Ve stejné době si však stále více firem stěžuje, že nemohou najít dostatek patřičně kvalifikovaných zaměstnanců, zejména v technických oborech.

Český trh práce evidentně potřebuje změny. Čím dříve, tím lépe. Současný stav a struktura českého školství neumožňují tyto nedostatky v dostatečné míře odstranit. Jinak řečeno, kvalita a struktura českého školství již neodpovídá potřebám zaměstnavatelů a vůbec celé ekonomiky. Například čeští zaměstnavatelé již několik let volají po tom, aby stát výrazněji podpořil technické a učňovské školství.

Problém je i v nedostatečné informovanosti občanů o možnostech uplatnění na trhu práce a také neexistenci státem systémově podporovaného systému celoživotního učení a vzdělávání.

Jednotlivá povolání se mění stejně rychle jako nároky zaměstnavatelů, což následně vyžaduje rychlou reakci školských a vzdělávacích systémů. Stává se běžným jevem, že v průběhu kariéry změní člověk několikrát zaměstnání, a proto je stále více zdůrazňována také potřeba celoživotního vzdělávání.

To vše bude ještě akcelerováno nepříznivým demografickým vývojem a snižujícím se kreditem technických profesí.

Pro to, aby mohly české podniky a celá tuzemská ekonomika dlouhodobě úspěšně obstát ve světové konkurenci, potřebují čeští zaměstnavatelé dostatečný počet potenciálních zaměstnanců s patřičnou kvalifikací v těch správných oborech. Česká republika si dlouhodobě nemůže dovolit nechat „ladem“ tak velký lidský potenciál, jaký představují statisíce lidí bez zaměstnání.

Zároveň je zřejmé, že bez aktivního zapojení všech hráčů v této oblasti – především zaměstnavatelů, personalistů a veřejné správy – se řešení tohoto problému neobejde.

Až dosud však u nás chyběl ucelený systém, který by klasifikoval jednotlivá povolání, zprostředkoval potřeby a požadavky vzdělávacím institucím a zároveň tak reflektoval na požadavky zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelé jsou z vývoje trhu práce a evidentních faktorů ohrožujících podnikání a konkurenceschopnost vážně znepokojeni. Už dlouhou dobu žádají efektivní rozvoj lidských zdrojů v ČR, systémový přístup v této oblasti, aktivní ovlivňování vazeb mezi světem práce a vzdělávací sférou prostřednictvím důraznějšího a širšího zapojení všech klíčových partnerů.

Již řadu let zaměstnavatelé také kritizují situaci v oblasti školství či neexistenci kvalifikované prognózy vývoje potřeb trhu práce. Zaměstnavatelé ale nejen kritizují, ale rovněž deklarují připravenost spolupracovat na inovativních návrzích opatření k řešení situace na trhu práce a v oblasti celoživotního učení.

„Požadavky zaměstnavatelů a jejich organizací poměrně přesně vystihují potřeby trhu práce, proto společně s MPSV a MŠMT aktivně hledají východiska a řešení za účelem vytváření celostátního „zadání“ pro vzdělavatele a aktéry trhu práce obecně,“ říká generální ředitel Svazu průmyslu a dopravy ČR Zdeněk Liška.

Světlo na konci tunelu

Tuto neuspokojivou a dlouhodobě neúnosnou situaci by měly významně pomoci napravit dva dlouhodobé klíčové projekty financované pomocí fondů EU, které povedou ke zpružnění trhu práce a růstu konkurenceschopnosti české ekonomiky a jsou realizovány prostřednictvím veřejných zakázek: **Národní soustava kvalifikací a Národní soustava povolání.**

Národní soustava povolání (NSP) prostřednictvím sektorových rad monitoruje a eviduje požadavky na výkon jednotlivých povolání na trhu práce (viz Katalog). Vzniká tak otevřená, všeobecně dostupná databáze povolání, která reálně odráží situaci na trhu práce. Společně s Národní soustavou kvalifikací (NSK) přinese důležité informace o kvalifikačních požadavcích, které se následně promítnou do všech úrovní vzdělávání. NSP se stává významným zdrojem informací pro

oblasti lidských zdrojů a profesního vzdělávání ve všech jeho stupních, významně posiluje roli zaměstnavatelů v těchto oblastech a stává se základnou pro budoucí mobilitu a flexibilitu na trhu práce v kontextu celé Evropské unie.

Vzhledem k tomu, že situace na trhu práce se dynamicky mění a dochází k rychlému technickému pokroku v mnoha oborech, lidé si dnes mnohdy již nevystačí se vzděláním a kvalifikací, které získali ve škole (rekvalifikace). Nutností je vzdělávat se (doplňovat své znalosti) celý život, navíc na některé profese Vás školy dnes ani nedokážou připravit, popř. mají nedostatečnou kapacitu. Prostřednictvím realizace projektů NSK a NSP se nyní otevírá možnost v horizontu několika let celý trh práce v ČR významně zpružnit a zefektivnit. Již dnes mají lidé v určitých profesích možnost si nechat svou kvalifikaci potvrdit prostřednictvím absolvováním zkoušek u tzv. autorizovaných osob. Toto oprávnění by pak zaměstnavatelé měli uznat jako doklad kvalifikovanosti dotyčného.

„Obě soustavy (NSK a NSP) vznikají v souladu s národní Strategii celoživotního vzdělávání, na jejímž vzniku se Hospodářská komora ČR také podílela, a legislativně jejich vznik umožnilo přijetí zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Jedná se zřejmě o nejzásadnější změnu v systému získávání kvalifikací od dob Marie Terezie. Přestává platit, že v mladém věku člověk získal nějaké vzdělání – ať již středoškolské nebo vysokoškolské nebo dostal výuční list – a měl kvalifikaci na celý život. To již neodpovídá dnešní době, kdy rozvoj lidského poznání a vědeckotechnický pokrok přináší nové technologie, vznikají nové profese, zatímco jiné stále rychleji zanikají. Národní soustava kvalifikací reaguje a v budoucnu bude ještě více reflektovat novou skutečnost, že o naši profesní úspěšnosti budou stále více rozhodovat aktivity v dalším vzdělávání, v některých povoláních dokonce lze předpovídat, že další vzdělávání bude mít vyšší váhu než počáteční. Národní soustava kvalifikací a Národní soustava povolání posiluje spolupráci všech zainteresovaných, tj. zaměstnavatelů, profesních společenstev, škol, mimoškolních poskytovatelů vzdělávání a veřejné správy,“ vysvětluje viceprezident Hospodářské komory ČR Zdeněk Somr.

„Nejde ale jen o zaměstnance, ale také o zaměstnavatele. I oni musí přijmout za své, že kvalitní a kvalifikovaný pracovník nepřichází jen ze školy, ale „vzniká“ přímo ve firmách, a že tato cesta je daleko rychlejší a efektivnější a – což je důležité – dává naprosto jasný výsledek. Je to cesta, kterou si všichni musí osahat a naučit se jí důvěřovat,“ dodává manažer zakázek NSK2 a NSP II Jaromír Janoš z firmy TREXIMA, spol. s r.o.

NSK a NSP však samy o sobě nestačí, je třeba společná vůle všech zainteresovaných stran něco změnit a spolupracovat na tom.

Cíle a výhody NSK a NSP

- Zaměstnavatelé budou mít ve správný čas, na správném místě, správný počet správně kvalifikovaných zaměstnanců.
- Cílem je kvantita, ve správné kvalitě, ve správném regionu, ve správném sektoru, ve správném čase.
- Zaměstnanci budou lépe kvalifikovaní a snáze se uplatní na trhu práce – najdou snáze místo.
- Aдекватnější, využitelnější a systematictější vzdělávání zaměstnanců (celoživotní vzdělávání), snadnější, rychlejší a kvalitnější rekvalifikace stávajících zaměstnanců, včetně lepší komunikace s úřady práce.
- Mnoho nových pracovních příležitostí – efektivnější a pružnější trh práce.
- Zcela nový nástroj pro každodenní práci personalisty (alternativní možnost vyjádření kvalifikace pro nabízenou pracovní pozici, jasnější zařazení do mzdových stupnic a systémů, zjednodušení personální práce díky jazyku kompetencí (popis pracovních míst, nábor a výběr zaměstnanců, rozvojové plány...).
- Uspokojení – propojení zájmů všech zainteresovaných na trhu práce.

Jak by to celé mělo fungovat?

Nejprve je třeba, aby zaměstnavatelé vybrali své zástupce do sektorových rad. Ti pak s pomocí desítek dalších expertů musí **popsat**, jak vypadají **aktuální povolání** na trhu práce – co dělají a jaké kompetence mají mít konkurenceschopní zaměstnanci.

Ve druhé fázi je třeba **definovat kvalifikace** – tedy kompetence nezbytné pro výkon pracovních činností v těch oblastech, ve kterých se u nás vyplatí, aby lidé měli certifikát. K získání kvalifikace se nemusí lidé připravovat ve škole. Vlastně je jedno, kde a kdy si dané vědomosti a dovednosti osvojí. Hlavně musí **obstát u jasně definované zkoušky** před autorizovanou osobou. Sektorové rady musí současně zajistit, aby těmto certifikátům věřili ostatní zaměstnavatelé stejně jako vysvědčením a diplomům ze školy. Dnes je již takových kvalifikací připraveno více než tři stovky.

Tyto takzvané **dílčí kvalifikace jsou jasným zadáním pro vzdělavatele** v dalším vzdělávání. Mohou se předhánět, kdo z nich například nabídne úřadům práce levnější rekvalifikační kurz. Kvalita je zajištěna – absolvent musí uspět u zkoušky. A kontrolu zajišťují ministerstva (autorizující orgány). Již více než 6 000 držitelů těchto kvalifikací je jasným důkazem, že systém je funkční.

Ministerstvo školství s dílčími kvalifikacemi dále pracuje. Definuje možnosti jejich skládání do kvalifikací úplných a zajišťuje jejich **mezinárodní uznatelnost** díky přiřazení do Evropského rámce kvalifikací. To zvyšuje mezinárodní konkurenceschopnost jejich držitelů.

Shromážděné informace o požadavcích zaměstnavatelů se promítají i do programů školního vzdělávání – zatím středoškolského, ale snad se dočkáme i doby, kdy vysoké školy přestanou interpretovat akademické svobody jako právo naučit cokoli (bez ohledu na požadavky praxe).

Završením celého procesu je pak **identifikování nejproblémovějších oblastí trhu práce** – například nejnedostatečnějších kvalifikací v příštích několika letech. Zde využívají zaměstnavatelé podklady od nezávislých výzkumníků a následně vedou jednání s dalšími klíčovými hráči – vzdělavateli, regionálními politiky, ministerstvy. Hledají nástroje, které by mohly vyřešit daný problém. Může jít o kapesné pro učně, náborové příspěvky, propagační akce. Někdy možná jen postačí veřejně deklarovat, že daná kvalifikace je podle všeho do budoucna perspektivní.

Přejme si, aby nastartované mechanismy přispěly k mezinárodní konkurenceschopnosti našich firem, občanů i vzdělavatelů.

Jaká je vize v roce 2011

- Pružný systém ČŽU.
- Sektorové rady popíší svět práce.
- Vznikne katalog, použitelný i v podnikové praxi.
- Z něj se odvodí potřebné dílčí kvalifikace.
- Těm se přizpůsobí další vzdělávání, které DOSPĚLÉ naučí to, co zaměstnavatelé potřebují.
- Dílčí kvalifikace ovlivní i úplné kvalifikace a následně programy škol.
- Sektorové dohody pomohou přesvědčit rodiče, aby své děti dali na perspektivní obory.
- A dospělé, aby se učili a získali certifikáty na to, co umí.
- A naučíme firmy s těmito certifikáty pracovat.

Další zdroje informací:

www.nuov.cz/nsk2

www.nskonline.cz

www.nsp.cz

www.narodni-kvalifikace.cz