

# Nově v kvalifikacích a povoláních

## Role a funkce Sektorových rad

*Motto: 78 % podnikatelů ví, jak důležité jsou informace!*

Ing. Bohumír Heinz,  
Hospodářská komora České republiky

Ze všech stran jsou dnes slyšet hlasy podnikatelů a zaměstnavatelů, že nejsou lidi – především tedy kvalifikovaní pracovníci. Cílem tohoto informačně propagačního článku je poskytnout nové informace ze světa práce i vzdělávání o zcela nových možnostech získávání další kvalifikace a povolání, aniž by uchazeč (především v pozdějším „poškolním věku“) musel dlouze navštěvovat vzdělávací zařízení.

Základním předpokladem České republiky pro dosažení úspěchu v moderním, dynamicky se rozvíjejícím ekonomickém prostředí není rozsáhlá surovinová základna ani finanční kapitál. Stěžejním pilířem úspěchu je pro Českou republiku zejména schopnost našich obyvatel obstát na globálním, rychle se měnícím trhu práce. V současnosti je naše pracovní síla ceněna především pro svoji kvalifikaci, zručnost, preciznost a schopnost pružně reagovat v nenadálých situacích. Tomuto pozitivnímu vnímání však není vhodné bezmezně podlehnout, a rezignovat tak na další rozvoj lidských zdrojů u nás. Zvláštní pozornost by měla být věnována také novým výzvám udržitelného rozvoje a možnostem, které se při jejich řešení otevírají především v oblasti celoživotního učení. Předpokladem rozvoje celoživotního učení je proto vytvoření motivačního, právně-ekonomického prostředí, které umožní efektivní vynakládání prostředků. Investice do celoživotního učení je nutné chápat jako rozvojové investice s nejvyšší prioritou, jejichž efekty jsou signifikantní zejména v dlouhodobém výhledu.

Vstup České republiky do Evropské unie nabízí nové příležitosti a možnosti zapojit naši ekonomiku do evropských projektů a kooperací a zároveň přináší vyšší požadavky na znalosti a dovednosti, nové postoje, způsoby jednání a podnikání, produktivitu a kvalitu práce i na zvýšenou flexibilitu všech subjektů trhu práce.

Požadavky na strukturu i kvalifikaci pracovní síly se zásadně mění také v souvislosti s výrazným rozvojem technologií. České firmy bojují s konkurencí na globalizovaném trhu. Je stále zřetelnější, že důležitou dlouhodobou konkurenční výhodou je kompetence personálu. Vzdělávání a rozvíjení lidí jsou investice, vyžadují čas i peníze, a proto by měly být

efektivní. Stát k tomu může přispět mimo jiné vytvářením podmínek pro šíření informací.

### Příležitosti vyplývající ze zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Velmi nenápadně, ale důrazně se v ČR otevřela pro občany zcela nová možnost získávání jiné nebo druhé kvalifikace. Do



Obr. 1. Schematické znázornění propojení trhu práce a vzdělávání a činnosti Sektorových rad

této doby taková možnost v podstatě nebyla, nebo vedla přes zdoluhavé a mnohdy i zbytečné sezení ve vzdělávacích institucích. Nový systém počítá pouze s faktickým a praktickým ověřením výkonu dané kvalifikace, které je koncentrováno maximálně do několika dní.

Od srpna 2007 vstoupil v platnost **zákon 179/2006 Sb.**, o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který spolu s prováděcí vyhláškou 208/2007 ze 7. srpna 2007 vytváří systém získávání kvalifikací podložený platnou legislativou. Bude možné ověřovat kvalifikace uvedené v registru Národní soustava kva-

lifikačí ([www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz)). Zároveň je tento systém omezen na kvalifikace do úrovně vyučení, a i v této úrovni se naplňuje postupně. Přes všechny problémy je systém uznávání kvalifikací moderně koncipován a mohl by do budoucna řešit mnoho problémů, např.:

- nedostatek některých kvalifikací na trhu práce,
- možnost získat kdykoliv během života jinou, popř. druhou kvalifikaci,
- produkování kvalifikací, které není možné získat z počátečního – školního vzdělávání (kvalifikace zajišťující systémy jakosti, některé specializované technické kvalifikace atd.),
- konečné vyjasnění obsahu kvalifikací, které jsou někdy sporně definovány různými subjekty, atd.

### Národní soustava povolání

Veřejná zakázka Národní soustava povolání (NSP) je realizována v rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV), Správy služeb zaměstnanosti, který je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Realizátory veřejné zakázky NSP a projektu MPSV jsou:

- Trexima – poradenská a konzultační organizace zabývající se všemi aspekty lidského faktoru v pracovním procesu a tvorbou a provozováním informačních systémů,
- Hospodářská komora České republiky (HK ČR) – subjekt zastupující podnikatelskou veřejnost v ČR a neodmyslitelná součást hospodářského života v ČR,
- Svaz průmyslu a dopravy ČR – dobrovolná organizace sdružující zaměstnavatele a podnikatele v ČR z oblasti průmyslu a dopravy,
- Institut Svazu průmyslu ČR – poskytuje vzdělávání, výcvik, poradenské služby a konzultace široké klientelské základně, členům Svazu průmyslu a dopravy ČR a dalším podnikatelským subjektům.

Úkolem veřejné zakázky NSP je ve spolupráci s reprezentanty trhu práce sdruženými v Sektorových radách a s dalšími sociálními partnery vytvořit efektivní systém sledování požadavků na výkon jednotlivých povolání na trhu práce tak, aby mohly být následně promítnuty do všech úrovní vzdělávání.

Česká republika dosud nemá ucelený systém, který by flexibilně reagoval na požadavky zaměstnavatelů, klasifikoval jednotlivá povolání a kvalifikace a zprostředkoval tyto aktuální potřeby a požadavky vzdělávacím institucím a dalším zainteresovaným subjektům. Jednotlivé součásti systému propojí vznikající NSP, podpořená existencí tzv. Sektorových rad.

Systém NSP vzniká na základě ověřeného britského modelu SSC – Sector Skills Councils, a je budován v souladu s Evropským systémem kvalifikací EQF (definice úrovní odborných dovedností). Tím NSP příznivě ovlivní také pracovní mobilitu českých občanů v zahraničí, neboť pro uchazeče o práci v zahraničí se tak zjednoduší prokazování schopností vykonávat konkrétní práci či povolání.

Zákonem č. 179/2006Sb i tvorbou NSP dostala Česká republika velkou šanci, že zde bude během několika let jasný, jednoznačný popis povolání a kvalifikací, které budou zaměstnavatelé potřebovat. Šanci dostali také potenciální zaměstnanci. Jestliže budou na žádané kvalifikace reagovat, mohou si snadněji najít práci.

## Co nabízejí Sektorové rady?

Součástí NSP jsou Sektorové rady (SR), které se stanou nástrojem zaměstnavatelů při prosazování zájmů v sektoru lidských zdrojů. Sektorové rady sdružují zástupce cechů, profesních sdružení, významných zaměstnavatelů v daném odvětví a další odborné experty. Sledují trh práce, popisují jeho vývojové trendy a deklarují potřeby sektoru zejména ve sféře rozvoje lidských zdrojů. Aktivně podporují vzdělávání a rozvoj odborných dovedností v sektoru a komunikují se státními a vzdělávacími institucemi v zájmu prosazování potřeb sektoru. Poskytují servisní činnosti pro oblast dalšího vzdělávání a celoživotního učení.

## Jakou úlohu mají Sektorové rady?

Sektorové rady sice vznikají v rámci veřejné zakázky NSP, ale jejich úkolem není jen vybudovat tuto soustavu, tj. určit, které pracovní pozice jsou na trhu žádány a jaká povolání jsou zapotřebí k jejich výkonu. Jejich hlavní rolí je sledování trhu práce a identifikování jeho vývojových trendů a změn. Rady by měly také deklarovat potřeby sektoru zejména ve sféře rozvoje lidských zdrojů.

## Proč jsou Sektorové rady dobrý nápad?

Sektorové rady jsou týmem odborníků na lidské zdroje. Členové jsou zástupci malých i velkých zaměstnavatelů, profesních asociací a vzdělávatelů. Jsou zde spojeny různé zájmové skupiny pro dosažení společného cíle – podílet se na vybudování a následném fungování společensky i ekonomicky efektivního modelu RLZ v České republice.

## Jaké jsou další možnosti Sektorových rad?

Doporučováním autorizovaných osob pro uznávání výsledků dalšího vzdělávání a sledování jejich činnosti. Dále je to budování sítí, v rámci kterých by zaměstnavatelé mohli společně řešit priority odvětví. Neméně důležité je rozvíjení vztahů se zaměstnavateli s důrazem na jejich přesvědčení, že Sektorové rady jsou jejich nástrojem a současně pomocníkem v RLZ atd.

## Shrnutí hlavní role SR:

- sledování trhu práce a identifikování jeho vývojových trendů a změn,
- deklarování potřeby sektoru zejména ve sféře RLZ,
- aktivní podpora vzdělávání a rozvoje odborných dovedností v sektoru,
- komunikace se státními a vzdělávacími institucemi v zájmu prosazování potřeb sektoru,
- servisní činnosti pro oblast dalšího vzdělávání a celoživotního učení uvnitř i vně sektoru.



Obr. 2. Jako první si výhod uznávání výsledků dalšího vzdělávání užijí „amatérští“ zedníci a kuchaři

Zájem o vznik a členství v SR ale předčil očekávání. Místo původně plánovaných sedmi Sektorových rad jejich počet vzrostl na dnešních osmnáct, a jsou registrovány i nové požadavky. V druhém kole se plánuje rozšířit počet SR na 37.

## Přehled Sektorových rad (SR) ustanovených a fungujících k 1. říjnu 2007:

- SR potravinářství a krmivářství
- SR zemědělství,
- SR ve stavebnictví,
- SR nábytkářů,
- SR textilního a oděvního průmyslu,
- SR pro lesní hospodářství,
- SR průřezová,
- SR chemie,
- SR pro vodní hospodářství,
- SR hutnictví a slévárenství,
- SR pro polygrafii,
- SR strojírenství,
- SR pro automobilový průmysl,
- SR elektrotechnická,
- SR pro energetiku,
- SR uměleckých řemesel,

- SR pro těžbu a úpravu nerostných surovin,
- SR služby.

## Příběh a závěr

Nejviditelnějším výsledkem NSP, která funguje v rámci zákona 179/2006 Sb., by se v budoucnu mělo stát udílení certifikátů a způsobilosti. Je zřejmé, že jako první si výhody certifikátů užijí „amatérští“ zedníci a kuchaři. Amatéri proto, že tito pracovníci se nikdy nedočkali výučního listu.

Nezískal-li pracovník dostatečné vzdělání, ale má praxi v oboru a složí zkoušku, bude se moci v daném oboru ucházet o práci jako kvalifikovaná pracovní síla. V dnešním mediálním světě je moderní a často využívanou vysvětlovací metodou tzv. příběh.

Mladík, který se vyučil kuchařem, po pár letech zjistí, že jeho zaměstnání nebylo tou správnou volbou. Zajímá se např. o práci barmana. Časem se naučí míchat nápoje a vyzná se i v hygienických normách. Za barem je po několika letech jako doma, ale schází mu jakékoliv oficiální osvědčení o tom, že svou práci má nejen rád, ale i umí. Právě v této situaci by lidem měl pomoci zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Ten lidem umožní získat plnohodnotný doklad o dosažené kvalifikaci na základě přezkoušení, aniž by museli chodit do školy.

Cílem tohoto článku je poskytnout jak podnikatelské, tak i běžné občanské veřejnosti nové informace ze světa práce i vzdělávání o nových možnostech získávání dalších kvalifikací a povolání, aniž by uchazeč musel dlouze navštěvovat vzdělávací zařízení. Nový zákon č. 179/2006 Sb. to umožňuje. Jen o něm vědět a správně ho využít!

## Poznámka

Zde jsou uvedeny jen nezbytně nutné definice pro lepší porozumění některým částem textu:

- povolání: soubor souvisejících pracovních činností vyžadujících soubor kompetencí,
- kompetence: schopnost vykonávat určitou práci, využívat při ní určité znalosti a dovednosti a zároveň dosahovat určité úrovně výkonnosti,
- kvalifikace: Odborná způsobilost fyzické osoby řádně vykonávat všechny pracovní činnosti v určitém povolání.

## Odkazy:

Národní soustava povolání. Dostupné na [www.nsp.cz](http://www.nsp.cz)

Národní soustava kvalifikací. Dostupné na [www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz)

Integrovaný systém typových pozic. Dostupné na [www.istp.cz](http://www.istp.cz)

Ministerstvo práce a sociálních věcí MPSV. Dostupné na [www.npsv.cz](http://www.npsv.cz)

Národní ústav odborného vzdělávání NÚOV. Dostupné na [www.nuov.cz](http://www.nuov.cz)

Evropský sociální fond ČR. Dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)