
**7. setkání krajů - Beroun, Hotel
Ostrov
30.-31.března 2005**

**Problematika rozvoje lidských
zdrojů v krajích ČR**

Ing. Pavel Prior - viceprezident SP ČR

Ing. Pavel Štorkán - místopředseda SR ISP ČR

Ing. Bohumil Mužík - ředitel ISP ČR

Téma prezentace:

„Požadavky zaměstnavatelů ke zkvalitnění legislativních a exekutivních opatření v rozvoji lidských zdrojů“ aneb jaké jsou priority zaměstnavatelů v oblasti lidských zdrojů“

motto

„Fungující systém celoživotního vzdělávání, který by vycházel ze současných a očekávaných potřeb trhu práce a plně by podporoval pracovní uplatnění občanům, se musí stát realitou, nikoli pouze deklarovanou prioritou“.

A) Zajištění efektivního fungování školské soustavy, která představuje základní etapu v systému celoživotního vzdělávání

1. Obecný požadavek

- Zajištění většího souladu mezi vzděláním potencionálních zaměstnanců (absolventů všech stupňů a typů škol) a požadavky zaměstnavatelů

Řešení:

- zpracovávat analýzy a prognózy vývoje jednotlivých odvětví a oborů z hlediska počtu a požadované kvalifikační struktury zaměstnanců.
- tomu uzpůsobit strukturu škol a učilišť včetně jejich studijních oborů, zastavit tendenci, kdy budoucí struktura absolventů se převážně odvíjí jen od zájmu žáků, studentů a rodičů o studijní obory, nikoliv také o realistické odhady vývoje trhu práce

- identifikovat nenaplněné požadavky investorů v oblasti kvalifikace zaměstnanců (získaných znalostí a dovedností v průběhu studia) a rekvalifikace (profesní skladba nabídky uchazečů o zaměstnání), učinit z nich východisko pro obsahovou náplň vzdělávání a rekvalifikací
- reformovat školství nejen z hlediska zvýšení konkurenceschopnosti škol v rámci evropského prostoru, ale hlavně k posílení role škol, jako hlavního zdroje inovací nutných pro ekonomický a sociální rozvoj státu

- upravit obsah a metody vzdělávání tak, aby žáky a studenty motivovaly ke vzdělávání, aby zohledňovaly jejich individuální potřeby a uplatnění (vyhledávání talentů) a jako povinnou část vzdělávání zavést praktický výcvik, stáže a odborné praxe ve firmách (firmám po dobu výkonu praxe snížit zákonné odvody)

- zajistit kvalifikovanou diagnostiku osobních dispozic žáků a studentů pro další studium (učební obor) a následné povolání
- zajistit informovanost všech současných i budoucích účastníků trhu práce o budoucích scénářích vývoje požadavků na vzdělávací proces
- zavést měření úspěšnosti škol (rating, resp. evaluace), tj. efektivity a úspěšnosti při přípravě absolventů, vycházející z reálných hodnocení zaměstnavatelů např. po jednom roce praxe absolventa.

2. Požadavky SP ČR ke struktuře škol - institucionální a personální zabezpečení

- Podpora rozvoje odborného a zejména technického školství na všech stupních

Řešení:

- Vytvářet cílenou informační a komunikační kampaň podporující studium na technických školách a učilištích (v technických oborech!) a dosáhnout měřitelně vyššího zájmu o technické profese i jejich společenského uznání
- upravit finanční normativy tak, aby rozhodujícím kritériem nebyl jen počet studentů, ale náklady na výuku, které jsou u technických oborů vyšší (dílny, laboratoře, zařízení, atd.)
- zvážit zavedení vyššího školného na vybraných školách s převyšujícím zájmem o studium a s obtížnou uplatnitelností absolventů na trhu práce

- zavést systém podpory vzdělávání učitelů, jejich propojení s praxí a vyššího zapojení odborníků z praxe do výuky a tvorby výukových programů. K tomu vytvořit finanční podmínky
- vytvořit legislativní prostor pro přímé propojení vysokých škol v oblasti zejména aplikovaného vývoje

3. Požadavky SP ČR k obsahové náplni učebních programů a osnov

- Učební programy musí odpovídat novým trendům a požadavkům praxe.

Řešení:

- při tvorbě učebních programů a osnov pro jednotlivé obory a náplně konkrétních předmětů dbát požadavků praxe, spolupracovat s odborníky z podnikatelské sféry (vyšší odborné, bakalářské studium)
- obecně zvýšit podíl praktické výuky, v teoretické výuce preferovat obecný oborový základ a upustit od přílišné specializace
- klást větší důraz na vzdělávání v oblasti tzv. obecných kompetencí (týmová práce, odpovědnost, manažerská kompetentnost, leadership, koučování, atd.)

- jednoznačně podporovat znalost ICT a výuku jazykových znalostí (od raného věku dítěte) s důrazem na angličtinu
- zadávání a vedení diplomových prací provádět ve spolupráci se zaměstnavateli tak, aby témata a jejich výsledky, procesy vzniku i veřejné hodnocení prospěly jak studentům, tak zaměstnavatelům

- Preferovat vzdělávací programy orientované na klíčové dovednosti podporující zaměstnatelnost a flexibilitu absolventů
- Harmonizovat podmínky pro praxe a stáže studentů se zákonnými normami řešícími problematiku zaměstnanosti

Jak by mělo být dítě vzděláváno, systematicky rozvíjeno pro maximální využití potencionálu talentu a individuálních dovedností?

Jak by co nejefektivněji mohly kraje a mikroregiony ovlivnit děti a rodiče při volbě oboru studia a následně při volbě povolání?

B) Připravit a realizovat fungující systém dalšího profesního vzdělávání – další etapu celoživotního vzdělávání

- Další profesní vzdělávání musí umožnit rychle a pružně reagovat na stávající požadavky a na operativní a budoucí změny v požadovaných kvalifikacích, znalostech a dovednostech zaměstnanců, uchazečů o zaměstnání a občanů. Systémově předcházet ztrátě zaměstnání, vést k nalezení nového, plnohodnotného zaměstnání, v optimálním případě také k získání kvalitnějšího pracovního místa.

Řešení:

- nastavení systému dalšího profesního vzdělávání tak, aby byl dostupný pro všechny skupiny dospělých občanů a plynule provázal oblast zaměstnanosti, podnikání, trhu práce a dalšího profesního vzdělávání
- vytvoření motivačního prostředí pro realizaci dalšího profesního vzdělávání, a to pro všechny zainteresované skupiny (zaměstnavatelé, zaměstnanci, občané, uchazeči o zaměstnání)

- zpracování pravidel pro uznávání kvalifikací s využitím akreditačního a certifikačního systému, pro zajištění kvality vzdělávacích institucí a nabízených programů, a v neposlední řadě odborné a pedagogické úrovně lektorů, konzultantů, metodických a řídicích pracovníků
- odstranit legislativní bariéry, které znemožňují plnohodnotně využít účelových, rychlých a efektivních kvalifikačních a rekvalifikačních programů (uznání dílčích kvalifikací, absolvováním praktického výcviku mít možnost získat výuční list, apod.)

- větší informovaností zaměstnanců o stávajících a budoucích profesních potřebách a možnostech pracovního uplatnění, zvýšit jejich motivaci ke vzdělávání (zachování pracovního místa, posun na zodpovědnější místa s vyšším příjmem, zařazení do kariérového plánu atd.), k víceprofesnosti, ke zvyšování kvalifikace, k firemní rekvalifikaci apod.
- vytvořit nabídku účelových kvalifikačních programů pro nízko kvalifikované zaměstnance a uchazeče o zaměstnání

Jsou kraje připraveny vhodnou aplikací ustanovení nového školského zákona pomoci školám aktivně se zapojit do procesu dalšího vzdělávání dospělých?

C) vytvořit soubor ekonomických a právních nástrojů podporujících zájem zaměstnavatelů realizovat systém dalšího profesního vzdělávání u svých zaměstnanců

➤ V rámci ekonomických nástrojů:

- Upravit stávající znění **zákona o daních z příjmu č. 586/1992 Sb.**, ve znění změn a doplňků, následovně:

§ 6 odst.9, písm.a) – upravené znění:

“Částky vynaložené zaměstnavatelem na profesní vzdělávání a rekvalifikace zaměstnanců, které souvisí s jeho podnikáním nebo je v souladu s potřebami trhu práce. Toto osvobození se nevztahuje na částky vyplacené zaměstnancům jako náhrada za ušlý příjem.”

§ 24 odst.2, písm.j) rozšířit o nový bod 6 ve znění:

“6. profesní vzdělávání a rekvalifikace zaměstnanců .”

§ 15 rozšířit o nový odstavec 16 ve znění:

“Od základu daně lze odečíst platby poplatníkem prokazatelně vynaložené na vzdělávání, které je v souladu s podnikatelskými záměry a potřebami zaměstnavatele nebo s potřebami trhu práce (úřadů práce v rámci koncepce aktivní politiky zaměstnanosti) a to až do výše 25 tis. Kč za kalendářní rok.”

- snížit povinné odvody na pojistném ve prospěch povinných výdajů na další profesní vzdělávání (změna struktury nemzdových nákladů práce)
- legislativně ošetřit oblast dalšího vzdělávání tak, aby mohly být osvobozeny od daně z přidané hodnoty (dle zákona č. 235/2004 Sb., § 57 „výchova a vzdělávání“) služby tohoto charakteru, poskytované výchovně - vzdělávacími institucemi mimo počáteční vzdělávání (připravovaný zákon o dalším vzdělávání)

➤ V rámci právních nástrojů

- změny příslušných právních předpisů v kontextu s přijatými řešeními (př. zákon o dani z příjmu, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, školský zákon a další, včetně prováděcích předpisů)
- nahradit restriktivní politiku státu vůči zaměstnavatelům podporou ekonomického růstu a motivací k dalšímu vzdělávání a vytváření pracovních míst

Pro dosažení cílů využít zejména podpory ze strukturálních fondů, konkrétně z Evropského sociálního fondu a částečně i z Evropského fondu regionálního rozvoje k vytvoření dostatečných ekonomických stimulů

Děkuji za pozornost