

COUNTRY MONOGRAPH

Česká republika

Posouzení kapacit odborného vzdělávání a služeb
zaměstnanosti z hlediska
realizace politiky zaměstnanosti a přípravy na ESF
(podkladová studie)

**Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh
práce
Národní vzdělávací fond**

Tato studie byla připravena za finanční podpory Evropské vzdělávací nadace
(ETF).

Názory v ní vyjádřené jsou pouze názory autorů a nepředstavují oficiální
stanoviska ETF.

Praha

Prosinec 2001

SHRNUTÍ	5
1. ÚVOD	9
2. SCHOPNOST SYSTÉMU POČÁTEČNÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ PODPOROVAT STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI.....	12
2.1 Přehled systému počátečního odborného vzdělávání.....	12
2.1.1 Právní rámec	12
2.1.2 Koncepční rámec	13
2.1.3 Zdroje (lidské, finanční a materiální).....	13
2.1.4 Struktura a organizace počátečního odborného vzdělávání	17
2.2 Schopnost systému počátečního OV reagovat na potřeby trhu práce a jednotlivců	19
2.2.1 Pokrok ve zvyšování relevance počátečního OV	19
2.2.2 Flexibilita systému v reakci na individuální potřeby	24
2.2.3 Opatření ke zvýšení celkové úrovně dovedností obyvatelstva.....	24
2.2.4 Závěry.....	25
2.3 Schopnost systému počátečního odborného vzdělávání přispívat k začleňování jednotlivců do společnosti a trhu práce	26
2.3.1 Přístup ke vzdělávání pro všechny.....	26
2.3.2 Podpora ze strany systému POV při začleňování skupin mladých znevýhodněných osob na trh práce	27
2.4 Podíl systému počátečního odborného vzdělávání na podpoře podnikání	28
2.5 Podíl systému počátečního odborného vzdělávání na prosazování rovných příležitostí mužů a žen	29
2.6 Závěry kapitol 2.3, 2.4 a 2.5.....	30
2.7 Celkové závěry.....	30
3. SCHOPNOST DALŠÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ PODPOROVAT CÍLE NÁRODNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	32
3.1 Přehled systému dalšího odborného vzdělávání	32
3.1.1 Právní rámec	32
3.1.2 Koncepční rámec	33
3.1.3 Zdroje	34
3.1.4 Struktura a organizace dalšího vzdělávání.....	36
3.2 Schopnost dalšího vzdělávání reagovat na potřeby trhu práce a jednotlivců.....	37
3.3 Schopnost DOV reagovat na potřeby skupin ohrožených vyčleněním z trhu práce	40
3.3.1 Politika na podporu přístupu ke vzdělávání pro znevýhodněné/marginalizované skupiny – opatření	40
3.3.2 Poskytovatelé vzdělávání pro znevýhodněné skupiny	42
3.4 Podíl dalšího vzdělávání na prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy	44
3.4.1 Přístupy k prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy na trhu práce a příspěvek dalšího vzdělávání v tomto ohledu	44
3.4.2 Aktivní opatření na podporu rovných příležitostí v zaměstnání	45
3.4.3 Monitorování a cíle snižování rozdílů mezi muži a ženami.....	46
3.4.4 Závěry.....	46
3.5 Příspěvek systému DOV k podpoře podnikání.....	47
3.6 Závěry	48

4. SCHOPNOST VEŘEJNÝCH A SOUKROMÝCH SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI PODPOROVAT CÍLE NÁRODNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	50
4.1 Přehled veřejných a soukromých služeb zaměstnanosti	50
4.1.1 Přehled veřejných služeb zaměstnanosti.....	50
4.1.2 Přehled soukromých služeb zaměstnanosti.....	56
4.1.3 Vazby a spolupráce mezi veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti.....	57
4.1.4 Vstřícnost soukromých a veřejných služeb zaměstnanosti vůči individuálním potřebám klientů	58
4.2 Příspěvek soukromých a veřejných služeb zaměstnanosti k efektivní podpoře a realizaci aktivní politiky zaměstnanosti.....	59
4.2.1 Pokrok dosahování veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti z hlediska přechodu z pasivních na aktivní opatření politiky zaměstnanosti.....	59
4.2.2 Úloha soukromých a veřejných služeb zaměstnanosti při usnadňování rovného přístupu na trh práce	61
4.2.3 Podíl veřejných a soukromých služeb zaměstnanosti na prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy	62
4.3 Závěry	63
5. CELKOVÉ ZÁVĚRY	64
BIBLIOGRAFIE.....	67
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	69
PŘÍLOHY	70
TABULKY	100

Redakce a koordinace:

Věra Czesaná

Kolektiv autorů:

Jaromír Coufalík
Věra Czesaná
Olga Kofroňová
Markéta Vylítová
Jaromíra Kotíková
Milan Polívka

Národní vzdělávací fond - Leonardo
Národní observatoř
Národní ústav odborného vzdělávání
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Podkladové materiály připravili:

Zdeněk Palán
Olga Strietska – Ilina
Věra Havlíčková

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Národní observatoř
Národní observatoř

Zahraniční odborník:

Ivy Papps

Informace a údaje poskytly:

Michaela Kleňhová
Eva Procházková

Ústav pro informace ve vzdělávání
Ministerstvo práce a sociálních věcí

Technická podpora:

Alena Zuckersteinová

Národní observatoř

Překlad:

Hana Čechová

Základní informace:

Národní observatoř vznikla v říjnu roku 1996 z podnětu Evropské vzdělávací nadace (ETF). Působí při Národním vzdělávacím fondu České republiky (NVF), který byl založen v roce 1994 s podporou Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) za účelem realizace programu Phare pro rozvoj lidských zdrojů. NVF se stal jednou z předních institucí v České republice v oblasti manažerského vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů v podnicích. Uskutečňuje programy zaměřené na podporu reformy veřejné správy a MPSV jej ustavilo jako implementační agenturu pro programy Evropského sociálního fondu (ESF). Při NVF působí i Národní koordinační jednotka programu Leonardo da Vinci, Národní informační středisko pro poradenství, a fondy PALMIF (Pro-Active Labour Market Intervention Fund) a SWIF (Social Welfare Initiative Fund).

Národní observatoř řídí celou řadu nejrůznějších projektů. Vedle studií a aktivit pro ETF se podílí i na dalších projektech, jako například ročenka Lidské zdroje v České republice), Přejít z počátečního vzdělávání do pracovního života (projekt OECD), Pravidelné předpovídání vzdělávacích potřeb (projekt Leonardo da Vinci), studie CEDEFOP o výzkumu v oblasti odborného vzdělávání v zemích střední a východní Evropy a studie Odborné vzdělávání proti sociální exkluzi. Dále je Observatoř součástí výzkumného partnerství Pátého rámcového programu (projekt Odborná identita, flexibilita a mobilita na evropském trhu práce). Kromě analytické a projektové činnosti využívá i svou expertní kapacitu k podpoře MPSV v oblasti přípravy na ESF.

Kontakt: Národní observatoř

Národní vzdělávací fond
Václavské nám. 43
110 00 Praha 1
Czech Republic
tel: +420 2 24 22 87 32, +420 2 24 22 88 92;
fax: +420 2 24 21 45 33, +420 2 24 21 44 75;
e-mail: oli@observatory.nvf.cz

SHRNUTÍ

V posledních dvou letech jsou v oblasti vzdělávání a trhu práce uplatňovány postupy, které jsou více strategicky orientovány. Co se týče vzdělávání, vyvrcholily na přelomu let 2000 a 2001 přípravy Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR, takzvané Bílé knihy. Příprava legislativních podmínek, která by měla podpořit implementaci Národního programu však nepostupuje dostatečně rychle.

Počáteční odborné vzdělávání

Legislativní zabezpečení počátečního odborného vzdělávání (POV) se v současné zkomplikovalo především v důsledku toho, že Parlament neschválil nový návrh školského zákona. Existující problémy budou pravděpodobně řešeny pomocí novelizace jednotlivých ustanovení stávajícího zákona. Na základě nového územního uspořádání krajské orgány v průběhu roku 2001 postupně přebírají odpovědnost za správu středních škol. Z důvodu nepřijetí návrhu nového školského zákona nejsou pravomoci a odpovědnosti těchto nových orgánů v oblasti POV přesně vymezeny a realizace reformy veřejné správy tak zdaleka není dokončena.

Zdroje a kapacitní zázemí POV se nevyvíjí příliš rovnoměrně a obsahují některé vnitřní disproporce. Vývoj **veřejných výdajů na vzdělávání** byl v 90. letech nevyrovnaný. Výdaje na vzdělávání v roce 2000 činily pouze 4,5% HDP, přičemž strategické záměry formulované v Bílé knize předpokládají nárůst veřejných výdajů na vzdělávání až na 6 % HDP v roce 2005. Omezené finanční prostředky ve školství zatím neumožňují odpovídající mzdové ocenění učitelů, které se stává jedním ze zásadních problémů ve školství. Rovněž technické vybavení škol a jeho obnova zaostává. Na druhé straně však dochází k plýtvání zdroji tím, že střední školy mají nadměrnou kapacitu, kterou navíc velmi málo využívají pro poskytování dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikací. Nízký průměrný počet studentů na jednu školu je proto jedním z nejzávažnějších problémů spojených s racionalizací vzdělávacího procesu a s efektivním využíváním prostředků.

V oblasti financování se počítá v důsledku reformy veřejné správy se změnou finančních toků. Financování POV (s výjimkou vysokých škol) převezmou v nadcházejících letech krajské orgány. Metody financování však bude i nadále určovat MŠMT. Pozitivně lze hodnotit, že jedním z důležitých nových principů financování bude vyčleňování poměrně vysokých částek na inovační a rozvojové programy.

Struktura systému POV není zatím dostatečně pružná. **Schopnost systému reagovat průběžně na nezbytné změny** je tedy poměrně malá. Tří- a čtyřleté programy mohou takovou reakci umožnit jen stěží. Pokud se týče přizpůsobování obsahu vzdělávání kvalifikačním potřebám trhu práce, byly inovace odborné složky kurikula v průběhu devadesátých let poměrně rozsáhlé (od roku 1989 se kurikulární změny dotkly přibližně 90 % vzdělávacích programů). Tyto inovace však byly spíše spontánní než aby byly založeny na systematické analýze kvalifikačních požadavků trhu práce. Přesto však se podařilo uskutečnit v kurikulární oblasti důležitý systémový krok, kterým bylo vypracování a schválení Standardu středoškolského odborného vzdělávání v roce 1998. Problémem zůstává, že tento standard je aplikován na velmi malém počtu škol. Lze očekávat, že rozvoj profesních standardů ovlivní takzvaný „Informační systém typových pozic“, jehož vytvoření zadalo MPSV. V procesu přípravy je i nová, modernizovaná verze standardních, takzvaných „rámcových vzdělávacích programů“.

POV není dostatečně flexibilní ani co se týče reakce na **individuální potřeby studujících**. Stále existuje velký podíl lineárních programů (tj. od začátku do konce neměnných), které neumožňují jakékoliv úpravy ze strany školy či volbu ze strany studenta. Pouze 5 % vzdělávacích programů obsahuje volitelné předměty. Modulární pojetí studia je

uplatňováno pouze sporadicky na některých školách v rámci stávajících organizačních a právních předpisů. Při hodnocení studentů stále převažuje důraz na množství látky, kterou se student naučí nazpaměť, nad zdůrazňováním příčinnosti a souvislostí. Součástí odborných předmětů v některých programech odborné přípravy je i **příprava studentů na obchodní a podnikatelské aktivity**. Získávání podnikatelských dovedností je součástí přibližně 30% programů schválených od roku 1990.

Vzdělávání studentů ze **znevýhodněných skupin**, kteří mají speciální vzdělávací potřeby, prošlo v posledních deseti letech různými kvalitativními změnami, postupně se prosazuje jejich integrace do běžného vzdělávacího procesu. K významným změnám došlo ve vzdělávání romských dětí – byly zavedeny přípravné třídy, romští asistenti a úprava kurikula základní školy. Provedené změny však nelze považovat za dostatečné, protože z romských dětí stále pouze zanedbatelné procento dosahuje alespoň středoškolského vzdělání. Pokud se týče rovnosti vzdělávacích příležitostí pro muže a ženy, zákon zakotvuje **rovné postavení mužů a žen** ve školách a česká společnost nezaznamenává v tomto ohledu žádné závažnější problémy. Zastoupení mužů a žen na středních školách je poměrně vyrovnané. Existují však stále programy, které jsou běžně označovány za „dívčí“.

Systém hodnocení včetně hodnocení kvality odborného vzdělávání a přípravy není v ČR dostatečně rozvinutý. Hodnocení odborných schopností absolventů je stále v kompetenci jednotlivých škol a chybí zapojení sociálních partnerů (zaměstnavatelů). Je tudíž nemožné hodnotit relevanci výstupů OV ve vztahu k potřebám trhu práce. Různá úroveň zkoušek na jednotlivých školách vedla k vypracování nového modelu „maturity“, jehož příprava byla po několikaletém předmětem široké diskuse a pokusného testování. Certifikace ve školském systému nemá vazbu na další vzdělávání poskytované mimo systém škol. Otázka certifikace dovedností získaných neformálním způsobem na základě praxe zatím v České republice nebyla nastolena.

Další vzdělávání učitelů je dlouhodobě negativně poznamenáno nekonceptním přístupem a nedostatkem financí. Bílá kniha věnuje značnou pozornost nezbytným změnám v počátečním i dalším vzdělávání učitelů. Doporučuje, aby byl zpracován standard učitelské kvalifikace, který by byl uplatňován jako jedno z kritérií při akreditaci pedagogických programů. MŠMT do současné doby zřídilo celkem 15 pedagogických středisek.

Další odborné vzdělávání

Oblast dalšího odborného vzdělávání (DOV) není v ČR dostatečně systémově ošetřena. **Právní rámec DOV** v České republice je slabý. Odpovědnost hlavních aktérů (např. státu, sociálních partnerů a regionálních orgánů) není proto přesně definována.

Přibližně po deseti letech vývoje založeném pouze na nabídce a poptávce, tedy bez priorit, pobídek, stimulů, podpory a koordinace, byly pro oblast dalšího odborného vzdělávání **zpracovány a předloženy některé strategické dokumenty**. Vedle Bílé knihy byla formulována i Strategie pro rozvoj lidských zdrojů v České republice. Jde o střednědobou strategii vymezující klíčové problémy rozvoje lidských zdrojů (včetně DOV) a navrhuující kroky pro příslušné instituce. Národní plán zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti pro rok 2001 pak obsahují doporučení, aby byly v oblasti DOV stanoveny příslušné odpovědnosti a základní pravidla pro financování.

V České republice jsou tři hlavní skupiny **poskytovatelů DOV**: školy, podniky a soukromé vzdělávací instituce. Všechny typy DOV jsou certifikovány, ovšem platnost osvědčení, která účastníci získají, se různí. Co se týče **schopnosti DOV reagovat na potřeby jednotlivců**, ta je v každé ze tří hlavních částí českého systému DOV jiná. Zatímco nabídka soukromých vzdělávacích institucí se přizpůsobuje požadavkům klientů velmi pružně, mění se programy studia dospělých na školách velmi málo. Modulární programy DOV jsou zde výjimkou, stejně jako programy distančního vzdělávání. Nedostatečné je poskytování poradenských služeb pro zaměstnané dospělé osoby. Absence systematické akreditace negativně ovlivňuje kvalitu programů a lektorů DOV, která značně kolísá. Zájemci nemohou

vždy porovnat různé možnosti, což ztěžuje jejich rozhodování a snižuje časovou a nákladovou efektivnost DOV.

O celkové výši prostředků věnovaných na další vzdělávání neexistují úplné statistické údaje. K dispozici jsou jen parciální informace týkající se některých výdajů z veřejných prostředků, zejména o studiu při zaměstnání a o rekvalifikacích. Studium při zaměstnání na státních školách je bezplatné a náklady hradí stát z rozpočtu MŠMT. Statistické údaje o výdajích na rekvalifikace jsou rovněž sledovány. Podle nich sice celková úroveň výdajů na rekvalifikační programy v posledních letech značně vzrostla, ovšem stále těmito kurzy prochází pouze 8% registrovaných nezaměstnaných. Na základě některých průzkumů lze odhadnout, že české podniky vydávají přibližně 1 % mzdových nákladů na DOV svých zaměstnanců, což je zhruba třetina ve srovnání s tím, co vynakládá podnikový sektor ve vyspělých zemích.

Chybějící koncepční rámec pro **další vzdělávání** má mimo jiné negativní vliv na **sociálně znevýhodněné skupiny**. Vláda nemá žádnou ucelenou koncepci vzdělávání těchto skupin, natož pak koncepci propojující sociální a vzdělávací aspekty, což je pro úspěch programové podpory těchto skupin principiálně důležité. Připravují se opatření na zlepšení přístupu ke vzdělávání pro znevýhodněné skupiny, především pokud jde o rekvalifikační programy, které organizují úřady práce. Zatím je však zacílenost rekvalifikací na tyto skupiny velmi slabá. Na druhé straně však také zájem o rekvalifikace a další vzdělávání ze strany osob s nízkou kvalifikací je velmi malý – jako demotivační prvek působí nastavení sociálních dávek. Poradenské služby a resocializační kurzy, které by tento zájem měly podněcovat, nejsou dostatečně rozvinuty.

Účast Romů na různých programech není monitorována. Úřady práce ani ostatní instituce nemají právo evidovat Romy jako samostatnou skupinu. Neexistence těchto informací ztěžuje přípravu cílených programů. V regionech s vyšším podílem této etnické skupiny však probíhají speciální kurzy. Celou řadu koncepčních cílů řeší Mezivládní komise pro romské záležitosti – v oblasti vzdělávání je však její činnost zaměřena pouze na POV a oblasti DOV se zatím nezabývala.

Přístup žen ke vzdělávání dosahuje obdobné úrovně jako u mužů, a to jak v oblasti počátečního, tak i dalšího vzdělávání. Zejména v případě rekvalifikací organizovaných úřady práce je účast žen poměrně vysoká (vyšší než u mužů). Ve skutečnosti však existuje nerovnost podmínek pro určité skupiny žen (zejména jde o ženy na mateřské dovolené a ženy s malými dětmi). Přes tradičně vysokou ekonomickou aktivitu žen existují rozdíly mezi ženami a muži, pokud jde o jejich postavení na trhu práce. To se mimo jiné projevuje i v tom, že při stejné kvalifikaci mají menší zastoupení v řídicích funkcích a jejich mzdy jsou nižší. Procento žen, které provozují vlastní podnikatelskou činnost, je také velice nízké. Proto je třeba rozvíjet programy podporující podnikání žen a rozvoj jejich pracovní kariery včetně programů zaměřených na nízkokvalifikované ženy. Zaměstnané ženy v malé míře využívají flexibilní pracovní úvazky. Systém státních a veřejných zařízení péče o děti předškolního věku a pro mimoškolní činnost dětí v zásadě uspokojuje poptávku po tomto typu služeb ovšem služby sociální péče nejsou v dostatečném rozsahu a kvalitě k dispozici.

Služby zaměstnanosti

Veřejné služby zaměstnanosti, jejichž základem je činnost úřadů práce, mají podle zákona poskytovat informace, poradenství a zprostředkování zaměstnání, řídit rekvalifikace, vést evidenci nezaměstnaných a volných pracovních míst a spravovat systém dávek. Kromě těchto základních činností je poskytováno i poradenství zaměřené na volbu povolání a výběr vzdělávacích možností. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti nejsou zaměřena jen na jednotlivce ale i na podporu zaměstnavatelů při rekvalifikacích zaměstnanců, kterým hrozí hromadné propouštění. V roce 2000 byla tato podpora dále rozšířena o nová opatření zaměřená na investory. Jde o investiční pobídky mimo jiné v podobě finančních dotací na nová pracovní místa a na rekvalifikace zaměstnanců.

Základ pro konkrétní kroky v oblasti **politiky zaměstnanosti** je dán zákonem, který dává poměrně velký prostor k „manévrování“. Národní plán zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti (NAPZ) pro rok 2001 jsou v zásadě v souladu se Směrnicemi zaměstnanosti EU. Nejsou však dostatečně rozpracovány na úrovni opatření a konkrétních kroků, které by měly být uskutečněny v rámci každé směrnice. NAPZ představuje potenciální pracovní program pro mnohá ministerstva a další partnery. MPSV nemá ucelenou politiku co se týče soukromých zprostředkovatelů práce.

Na **regionální úrovni** mají ředitelé okresních úřadů práce takzvané „poradní sbory“, kde jsou zastoupeni zaměstnavatelé, odbory, školy a ostatní aktéři. Existence těchto poradních orgánů je pozitivní. Využití jejich potenciálu však závisí na jednotlivých úřadech práce – do jaké míry je ten který úřad schopen komunikovat s ostatními a uvést návrhy poradních orgánů v život. Probíhající reforma veřejné správy se zatím služeb zaměstnanosti podstatně nedotkne a úřady práce budou nadále fungovat na okresní úrovni. Pouze některé úřady práce jsou pověřeny koordinační funkcí v rámci nových krajů, avšak bez rozhodovací pravomoci. Ke každému regionu NUTS 2 je přiřazen jeden pracovník ministerstva sídlící v regionu.

Pokud se týče kapacity a zdrojů nezbytných pro výkon služeb zaměstnanosti, projevuje se od roku 1997 tendence růstu **výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti** ve vztahu k HDP. Zde je však třeba brát v úvahu i míru a průměrnou dobu nezaměstnanosti, které se také zvyšují. Neexistuje systematický přístup k posuzování **potřeb personálního vybavení** ve službách zaměstnanosti. Je zřejmé, že v souvislosti s rostoucí průměrnou délkou nezaměstnanosti a s nárůstem počtu dlouhodobě nezaměstnaných je potřeba, aby úřady práce poskytovaly větší záběr služeb. K tomu však nemají dostatečnou kapacitu. Totéž platí i o ministerské sekci Správy služeb zaměstnanosti. Přestože se veškeré aktivity veřejných služeb zaměstnanosti monitorují, jejich dopad zatím až na výjimky nebyl předmětem vyhodnocení z hlediska dosahování cílů a efektivního vynakládání prostředků.

1. ÚVOD

Trh práce prochází v ČR rychlými změnami, které souvisí s restrukturalizací ekonomiky, podniků a se vstřebáváním technologických změn. Restrukturalizace však ještě delší dobu bude spojena s rozsáhlým uvolňováním pracovníků z upadajících podniků a odvětví. Tlaky na udržování relativně vysoké míry nezaměstnanosti, proto budou silné. Konkurence na trhu práce se zostřuje a znevýhodněné osoby mají stále obtížnější pozici. Zejména rychle narůstá podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Aktivní politika zaměstnanosti by proto měla být cílenější, založená na širší škále opatření, jejichž efektivnost by měla být pravidelně vyhodnocována vzhledem k dosaženým cílům.

Na druhé straně je ze strany nových investorů signalizován nedostatek kvalifikovaných pracovníků s potřebnými dovednostmi. Pro nezbytné přesuny pracovníků mezi odvětvími a podniky směrem k efektivním činnostem je stále důležitější jejich flexibilita. Velkou výzvou je zachycení současných globalizačních trendů a zlepšení komparativní pozice lidských zdrojů. Je proto nezbytné, aby reformy počátečního vzdělávání rychleji postoupily směrem k akceptaci potřeb trhu práce a k získání dovedností nezbytných pro celoživotní učení.

Rozdíly mezi regionálními trhy práce se v důsledku nerovnoměrného rozvojového potenciálu území zvětšují, přičemž velmi nízká meziregionální mobilita tyto nepříznivé tendence konzervuje. V upadajících regionech bude důležité jak podnítit tvorbu nových pracovních příležitostí tak zvýšit obecně vzdělanostní úroveň a flexibilitu obyvatelstva, aby se i tyto regiony staly atraktivní pro investory přinášející moderní technologie. Stále větší roli budou hrát regionální strategie a zapojování aktérů do politiky zaměstnanosti na regionální úrovni.

Ve struktuře obyvatelstva narůstá podíl starších občanů. Vyrovnat se se stárnutím populace bude v ČR náročnější než v zemích EU, kde je tento proces rovnoměrnější. Vyvolá to nutnost zaměřit vzdělávání v daleko větší míře na dospělou populaci a vytvořit velmi rychle účinný systém dalšího vzdělávání pro všechny generace. Celková situace bude záviset i na ochotě lidí investovat prostřednictvím veřejných rozpočtů i ze soukromých zdrojů do vzdělání a obětovat mu soustředěné úsilí a čas. Proto je třeba rovněž vytvořit podněty pro jednotlivce, zaměstnavatele i další partnery, kteří se podílejí na investicích do rozvoje lidských zdrojů.

Politika trhu práce je od roku 1990 uskutečňována na základě legislativně vymezených pravidel, která se vztahují na činnost Služeb zaměstnanosti včetně úřadů práce. Existuje **základní škála aktivních opatření politiky zaměstnanosti**, která je vymezena zákonem a zahrnuje:

- Podporu tvorby pracovních příležitostí pro znevýhodněné skupiny včetně podpory startu při samostatném podnikání
- Podporu zaměstnávání zdravotně postižených
- Vznik pracovních příležitostí pro nezaměstnané, zejména nízkokvalifikované prostřednictvím veřejně prospěšných prací
- Organizování rekvalifikací pro nezaměstnané osoby buď podle požadavků konkrétního budoucího zaměstnavatele nebo nespécifických rekvalifikací při kterých se získají dovednosti zvyšující šanci na zaměstnání. Pro nízkokvalifikované a znevýhodněné skupiny jsou organizovány resocializační a motivační kurzy.
- Podpora míst pro absolventy škol u zaměstnavatelů k získání potřebné praxe
- Novým opatřením jsou investiční pobídky formou příspěvku investorům na nová pracovní místa a na rekvalifikace nových pracovníků odstupňované podle výše nezaměstnanosti v regionu

Struktura aktivit politiky zaměstnanosti, plně postačovala na počátku devadesátých let, kdy byla nízká míra nezaměstnanosti a uchazeči o zaměstnání nacházeli práci během 3-5 měsíců. S narůstajícími problémy bylo třeba stále více pozornosti věnovat znevýhodněným skupinám a regionům. V nezbytných případech proto byla vyhláškami rozšiřována opatření tak, aby byla více zacílena na řešení problémů spojených se zaměstnáváním absolventů škol, občanů patřících k romské minoritě, zdravotně postižených osob. Tímto způsobem byla zpřesňována aktivní politika zaměstnanosti. Připravovaný nový zákon o zaměstnanosti by měl dále rozšířit a zpružnit aktivní opatření, aby lépe odpovídaly potřebám jednotlivců i regionálních trhů práce. Od roku 1999 je patrný důraz na zvýšení podílu aktivních nástrojů, který se projevil i podstatným růstem prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti ve srovnání s pasivními výdaji politiky zaměstnanosti.

Novou kvalitu získala politika zaměstnanosti s přípravou koncepčních dokumentů jako jsou Národní plán zaměstnanosti (NPZ) a Akční plán zaměstnanosti (NAPZ) a Sektorový operační program pro rozvoj lidských zdrojů (SOP-RLZ). V těchto dokumentech, které byly postupně přijímány od roku 1999, se začaly více profilovat národní priority, přičemž důležitým hlediskem bylo jejich začlenění do kontextu základních pilířů evropských směrnic zaměstnanosti. Dalším novým prvkem plynoucím z přípravy těchto dokumentů je zřejmá snaha o komplexnější pojetí politiky zaměstnanosti a o zapojení dalších partnerů zejména z vládních institucí a sociálních partnerů do jejich koncipování a realizace. Tyto nové prvky je nutno považovat za první kroky správným směrem, i když ne všechno se zatím daří realizovat v praxi.

Priority vlády v rámci politiky zaměstnanosti lze shrnout následovně:

- udržet vysokou zaměstnanost tvorbou pracovních míst, zejména v regionech, kde dochází k útlumu tradičních odvětví a výrob prostřednictvím podpory tvorby pracovních příležitostí, podpory podnikání a malých a středních podniků,
- zvýšit adaptabilitu zaměstnaných a zaměstnavatelů prostřednictvím rekvalifikací, širšího využití pružných pracovních úvazků,
- rozšiřovat škálu opatření aktivní politiky zaměstnanosti, zlepšovat jejich cílenost a pružnost vzhledem k potřebám jednotlivých skupin a regionů, zvyšovat prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti
- motivovat k práci jak zvýhodněním pracovních příjmů před sociálními tak i prostřednictvím opatření resocializačního a motivačního charakteru
- systémově rozvíjet oblast dalšího vzdělávání, zejména vymezit pravomoci a odpovědnosti, rozpracovat pravidla pro financování a finanční stimuly, vytvořit informační další podpůrné systémy
- urychlit reformu systému počátečního vzdělávání, zvýšit jeho horizontální a vertikální prostupnost, posílit význam klíčových dovedností a anticipaci potřeb trhu práce a vytvoření vazeb nezbytných pro proces celoživotní učení

Důraz na větší koncepčnost je patrný i v oblasti školství a rozvoje lidských zdrojů. Byly zpracovány dokumenty stanovující cíle pro střednědobé období. Národní program rozvoje vzdělávání (tzv. Bílá kniha) schválený vládou v únoru 2001 vymezuje celkový rámec vzdělávací politiky státu, cíle a priority, určuje rozhodující kroky k jejich realizaci ve všech oblastech vzdělávání, tj. od předškolní přípravy až po celoživotní vzdělávání. Byla rovněž přijata Koncepce státní informační politiky ve vzdělávání, která má za cíl postupně zvýšit znalosti a využití informačních technologií ve školách a mezi populací. V roce 2000 vznikla Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, která stanovuje priority zaměřené na posílení konkurenceschopnosti lidských zdrojů zahrnující jednotlivce, vzdělávací instituce, sociální partnery, podnikovou sféru i veřejnou správu. Je navrhována nezbytná úprava kompetencí orgánů státní správy v oblasti dalšího vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů a připravovány organizační struktury, mechanismy a nástroje pro řízení a systémovou podporu dalšího vzdělávání ve vazbě na zaměstnanost a konkurenceschopnost na národní a regionální úrovni.

Naplňování priorit a koncepčních záměrů všech výše uvedených dokumentů včetně programových plánů zaměstnanosti, však zatím nepostupuje dostatečně rychle a často pro to zatím nejsou vytvořeny potřebné legislativní a institucionální podmínky. Proto je třeba věnovat pozornost dalšímu rozpracování stanovených priorit a cílů do realizačních kroků tak, aby je bylo možno vyhodnocovat, stanovit dělbu odpovědností a podnítit partnerskou účast na jejich plnění.

2. SCHOPNOST SYSTÉMU POČÁTEČNÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ PODPOROVAT STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI

2.1 Přehled systému počátečního odborného vzdělávání

2.1.1 Právní rámec

Počáteční odborné vzdělávání (POV) až po úroveň vyšších odborných škol je definováno zákonem č. 29/1984 Sb. ve znění pozdějších předpisů **o soustavě základních, středních a vyšších škol**. Tento zákon byl celkem devětkrát novelizován, naposledy v r. 1995 (zákon č. 138/1995 Sb.). Zákon **o státní správě a samosprávě ve školství** č. 564/1990 Sb. ve znění pozdějších předpisů (naposledy novelizován v r. 1995) vymezuje především působnost a úkoly jednotlivých orgánů státní správy a samosprávy ve školství.

Vzhledem k roztříštěnosti právních předpisů a k nepřehlednosti, která je důsledkem častých a rozsáhlých novel, se připravuje podstatná změna právní úpravy. MŠMT připravilo návrh nového školského zákona, který byl v květnu 2001 předložen Parlamentu. Přestože byl tento návrh dlouho připravován, Parlament nedošel ke shodě a návrh neschválil.

Vysoké školy se řídí zákonem č. 111/1998 **o vysokých školách**, který umožnil zakládání soukromých vysokých škol a který změnil právní statut státních vysokých škol. Ty se staly tzv. veřejnými vysokými školami, přičemž novela z r. 2001 jim umožňuje také podnikat s vlastním majetkem a vybírat školné za tzv. kursy celoživotního učení.

Oblast POV je v současné době významně dotčena zákonem č. 347/1997 o **vytvoření vyšších územně samosprávných celků**, který nabyl účinnosti 1.1. 2000. Komplexní reforma veřejné správy vstoupila nyní do své první realizační fáze, a to zásadním způsobem ovlivňuje systém řízení POV. Reforma má odstranit nejzávažnější nedostatky v této oblasti, k nimž patří vysoká míra politického vlivu na výkon státní správy, vysoká míra pravomocí státní správy i vysoká míra centralizace výkonu státní správy v ústředních orgánech. Vůdčími principy reformy veřejné správy se proto stává decentralizace a participace, tzn. posun kompetencí z centrální úrovně státní správy směrem k decentralizované úrovni regionální státní správy a samosprávy. Reformou veřejné správy se tak dotváří její potřebná a dosud chybějící regionální úroveň a značně se rozšiřuje úloha samosprávy.

Nové regionální orgány by měly zajišťovat celkový rozvoj vzdělávání v příslušných regionech. V průběhu roku 2001 budou regionální orgány postupně přebírat odpovědnost za správu středních škol. Vzhledem k tomu, že nový školský zákon nebyl schválen, nejsou přesně definovány pravomoci a odpovědnosti v oblasti POV a reforma veřejné správy tak není ani zdaleka dokončena.

Zatím není legislativně ošetřena úloha sociálních partnerů. Na experimentální úrovni byla ustavena Rada pro vzdělávání. Má 18 členů, kterými jsou zástupci MŠMT (3), odborníci na oblast vzdělávání (7), představitelé veřejné správy a samosprávy (2), zaměstnavatelé (2), zástupci zaměstnanců (2) a Parlamentu (2).

Legislativní situaci co se týče POV nepřijetí návrhu školského zákona dále zkomplikovalo. Stávající problémy budou pravděpodobně řešeny prostřednictvím novelizace jednotlivých ustanovení.

2.1.2 Koncepční rámec

Na přelomu let 2000 a 2001 vyvrcholilo období přípravy **Národního programu rozvoje vzdělávání¹ ČR, tzv. Bílé knihy**. Tato Bílá kniha byla v únoru 2001 schválena vládou a bude projednávána parlamentem tak, aby se její záměry a doporučení staly obecně směrodatné pro vývoj vzdělávací soustavy ve střednědobém horizontu. Záměrem vyhlášeného programu bylo „učinit vzdělávání věcí celé společnosti“ tak, aby úvahy o jeho dalším rozvoji překročily úzké hranice resortu školství.

Národní program rozvoje vzdělávání zdůrazňuje, že vzdělávání musí být prioritou sociálně ekonomického rozvoje České republiky. Pro zabezpečení nutných změn je nezbytná finanční a politická podpora státních a samosprávných orgánů, podniků i občanské společnosti tak, aby došlo k postupnému nárůstu veřejných výdajů na vzdělávání na 6 % hrubého domácího produktu. V současné době jsou záměry formulované v Bílé knize postupně rozpracovávány na MŠMT do takzvaných dlouhodobých plánů, které by měly vymezit základní rozvojové programy na následující čtyři roky. Programy by mělo financovat ministerstvo a jejich realizace by měla probíhat ve spolupráci s nově ustavenými regionálními úřady.

V Bílé knize i v návrhu nového školského zákona byly odraženy závěry výzkumu, doporučení expertů a odborné veřejnosti. Pokud se týče výstupů programu **PHARE Reforma OV**, byly jeho výsledky zapracovány do koncepčních dokumentů pouze částečně. Bezprostřední vliv měly výsledky tohoto programu na schválení Standardu středoškolského odborného vzdělávání v roce 1998², který zpracoval NÚOV ve spolupráci s pilotními školami, které se programu zúčastnily. Po ukončení experimentu na pilotních školách v roce 1998 nebyly pozitivní zkušenosti nijak systémově uplatněny. Přestože Ministerstvo učební plány sestavené v rámci programu schválilo pro obecné užití na všech školách, pro jejich uplatnění se rozhodl pouze malý počet škol. Důvodem byla především jejich velká náročnost co se týče organizace, lidských zdrojů a financování. Dalším důvodem byly neodpovídající právní předpisy (vyučovací úvazky, společný první rok pro různé obory apod.).

Celkové záměry výše uvedených koncepčních materiálů jsou v souladu s návrhy obsaženými v Národním plánu zaměstnanosti³, který připravilo MPSV, kterému však jde především o vazbu mezi odborným vzděláváním a trhem práce. Strategické cíle v oblasti vzdělávání a politiky zaměstnanosti byly připraveny nezávisle na sobě, protože spadají do kompetence dvou různých ministerstev. Byly však vzájemně připomínkovány a v současné době jsou některá opatření postupně rozpracovávána do konkrétních implementačních projektů⁴.

2.1.3 Zdroje (lidské, finanční a materiální)

Financování

Veřejné výdaje (tj. výdaje státního rozpočtu a obecních rozpočtů) společnosti na školství tvoří přes 85% všech výdajů na školství. Soukromé výdaje byly v letech 1995-96 odhadnuty zhruba na 11-12 miliard Kč. Tyto prostředky pocházejí z různých zdrojů: jedná se např. o mimorozpočtové příjmy vysokých škol, příjmy ze školného a dotace od soukromých plátců u soukromých škol, příjmy od sponzorů, tržby z produktivní činnosti žáků apod. Tyto výdaje nejsou ovšem přesně sledovány.

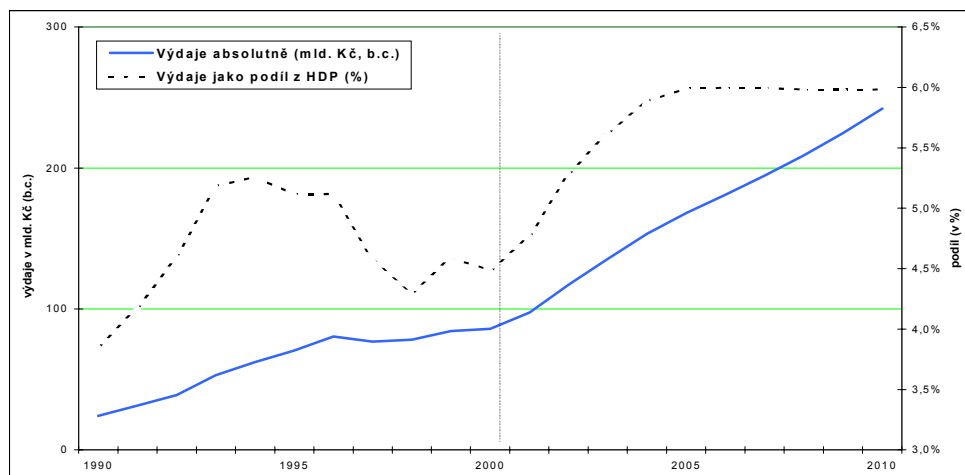
¹ Národní program rozvoje vzdělávání v ČR. Praha, březen 2001.

² Viz 2.2.2 Plánování/rozvoj kurikula

³ Národní plán zaměstnanosti, Praha, MPSV1999.

⁴ Například rozvojové programy podporované MŠMT: „Program podpory odborného vzdělávání a přípravy ve vybraných oborech vzdělání, u nichž došlo k nevyrovnanosti potřeb trhu práce a zájmu žáků o studium těchto oborů“ a „Další vzdělávání učitelů“.

Vývoj veřejných výdajů na školství byl v průběhu 90. let dosti nevyrovnaný. Nízká úroveň financování v počátcích 90. let byla vystřídána příznivějším obdobím v jejich polovině. Vzhledem k celkovému ekonomickému a politickému vývoji však došlo především v letech 1997-98 k opětovnému výraznému poklesu, v roce 2000 výdaje na vzdělání dosáhly 4,5% HDP⁵. Strategické záměry Bílé knihy předpokládají poměrně rychlý, ale přece jen postupný nárůst veřejných výdajů na vzdělávání až na 6% hrubého domácího produktu. Tohoto cíle by mělo být dosaženo v roce 2005.



Pozn:

Veřejné výdaje na vzdělávání jsou vyjádřeny jednak jako podíl na HDP a jednak jako absolutní částky v mld Kč.

Podle údajů o struktuře rozpočtu z roku 1999 tvoří investiční výdaje přibližně 9,6 % a neinvestiční výdaje 27,4 %. Mzdy tvoří přibližně 63 %. Jsou patrné tendence ke zvyšování podílu mzdových výdajů tak, aby bylo možné postupně zvyšovat platy učitelů. Důsledkem je snižování výdajů na úhradu provozních nákladů škol, což často způsobuje školám nemalé provozní problémy.

Struktura veřejných výdajů na vzdělávání v běžných cenách 1996 - 1999

	mld. Kč			
	1996	1997	1998	1999
Mzdy	47,4	48,6	48,8	54,6
Ostatní neinvestiční výdaje	23,0	2,7	23,3	23,8
Investiční výdaje	11,3	7,6	8,2	8,4

Zdroj: Na prahu změn. Praha MŠMT, ÚIV, 2000, str. 12

Struktura veřejných výdajů závisí na struktuře státní správy. V důsledku reformy veřejné správy proto dojde i ke **změně finančních toků**⁶. Financování POV (kromě vysokých škol) převezmou nově zřízené regionální (krajské) úřady státní správy a samosprávy. Tím ovšem nevzniká žádný nový zdroj financování, protože regionální rozpočet je rovněž veřejným rozpočtem financovaným z téhož objemu daní. Přínos regionálního financování bude podmíněn vhodným stanovením kompetencí, které by zajistilo takový tok financí, který by zabraňoval vzniku regionálních nerovností pramenících z nerovnoměrného ekonomického vývoje krajů. Metodika financování škol bude i nadále určována MŠMT. Výchozí normou pro financování vysokých škol zůstane zákon o vysokých školách, a tedy financování podle normativů konstruovaných v závislosti na oboru vzdělávání a počtu studentů.

⁵ Viz Tabulková příloha – tab. 2.1

⁶ viz příloha

K důležitým principům financování bude patřit vyčlenění relativně velkých objemů prostředků na **inovační a rozvojové programy**. Prostředky budou cíleně orientovány jako podpora škol, které se přihlásí do státem vyhlášených programů.

Učitelé

Učitelé na středních a vyšších odborných školách mají vysokoškolské magisterské vzdělání. Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů mají zpravidla dvouřadovou aprobaci, učitelé odborných předmětů jsou zpravidla absolventy příslušné univerzity a doplňkového pedagogického studia. Mistři odborného výcviku působící na středních odborných učilištích mají zpravidla výuční list v oboru, maturitní vzdělání a doplňkové pedagogické vzdělání. Délka přímé vyučovací povinnosti je na středních školách 21 hodin týdně. Přijímání učitelů je v kompetenci ředitelů škol, které mají právní subjektivitu.

V souvislosti s vývojem ve středním školství na počátku 90. let a zvyšováním počtu škol, rostl až do roku 1995/96 celkový počet učitelů. Od roku 1996, kdy byla základní škola prodloužena o jeden rok, chyběl až do roku 2000 na středních školách celý jeden ročník studentů. Tento radikální pokles počtu studentů spolu se zvýšením vyučovacího úvazku v roce 1997 vedl k poklesu celkového počtu učitelů. V roce 1998/99 bylo na středních školách pouze 60% učitelů ve srovnání s rokem 1989/90. Přestože nová sociálně demokratická vláda opětovně snížila v roce 1999 pracovní úvazek učitelů (na původních 21 hodin týdně), počet učitelů se nezvýšil. Ani skutečnost, že třetí a čtvrté ročníky středních škol se znovu zaplnily v září 2000, neměla na celkový počet učitelů na středních odborných školách a středních odborných učilištích výrazný vliv. Počet studentů na učitele (při přepočtu na plný úvazek⁷) tedy od druhé poloviny devadesátých let postupně roste (s výjimkou vyšších odborných škol). Přesto však v průměru učitel na střední škole učí pouze na tři čtvrtiny svého úvazku. Důvodem je velký počet externích učitelů. Současné se zvyšuje podíl žen v učitelské profesi (na SOŠ 62% a na SOU 58% v roce 1995). Pokud jde o věkovou strukturu, klesá podíl mladších věkových skupin.

Jedním ze zásadních problémů ve školství je **mzdové ohodnocení učitelů**. Kvalifikovaní učitelé odcházejí ze vzdělávacího systému za lépe placenou práci (zejména v administrativních centrech a velkých městech s vyšší platovou úrovní). Z tohoto důvodu navrhlo MŠMT systém kariérového postupu učitelů, na němž závisí i platový postup. Tento systém, který dosud nebyl schválen, je založen na diferenciaci pedagogických činností a umožňuje zařazení do vyššího kvalifikačního a tedy i platového stupně na základě funkční specializace i kvality a tvořivosti práce. Jeho cílem je motivovat učitele a další pedagogické pracovníky, aby stále usilovali o svůj odborný i osobnostní rozvoj.

Počet **vysokoškolských učitelů** v průběhu 90. let mírně stoupal, avšak zdaleka ne tak výrazně jako počet studentů na vysokých školách. Poměr počtu studentů k počtu učitelů se tedy zvyšoval. Problémem zůstává nedostatek učitelů zejména vyšších úrovní vědecko-pedagogické kvalifikace, protože té učitelé dosahují v poměrně vysokém věku (docentury ve 40 letech a výše a profesury v 50 letech a výše). Platová rehabilitace učitelů vysokých škol je ještě naléhavější než na jiných úrovních škol, protože jejich finanční nedocnění způsobuje odliv zejména mladých lidí do jiných odvětví i do zahraničí.

Počet vysokoškolských učitelů (v tisících) 1996-1999

1996	1997	1998	1999
13,0	13,2	13,3	13,6
Nárůst v %			
1997/96		1998/97	1999/98
1,9%		0,6%	2,3%

Zdroj: Na prahu změn. Praha, MŠMT, Ústav pro informace ve vzdělávání, 2000, str. 72-73

⁷ Viz tabulka 2.3 v tabulkové příloze

Typy a počty škol

Střední a vyšší vzdělávání je organizováno v následujících typech škol uvedených v tabulce, které jsou označovány v souladu se školským zákonem v závislosti na vyučovaných vzdělávacích programech. Školu jako jeden právní subjekt může přitom tvořit jeden nebo více typů škol. Typickým příkladem jsou integrované školy, které zpravidla zahrnují SOŠ a SOU, případně OU. Podobná je i situace vyšších odborných škol, které tvoří zpravidla jeden právní subjekt se SOŠ. V roce 1999 existovalo tedy celkem 2486 škol v následujícím složení, které jsou však organizovány jako 1720 právních subjektů⁸.

Typ školy	Počet škol	Poznámka
Střední odborné učiliště (SOU)	585	Vč. speciálních a při výchovných zařízeních
Učiliště (U)	161	
Střední odborná škola (SOŠ)	880	Vč. speciálních
Gymnázium (G)	360	Vč. Speciálních
Vyšší odborná škola (VOŠ)	180	Vč. Konzervatoří
Odborné učiliště (OU)	180	Vč. při výchovných zařízeních
Praktická škola	140	Vč. při výchovných zařízeních
Celkem	2486	

Regionální struktura hlavních typů škol je z proporčního hlediska rozložena velice rovnoměrně. To je způsobeno plánováním sítě škol před rokem 1990 a jeho přetrvávajícími efekty. Poněkud výjimečná je situace v Praze, kde je největší podíl gymnázií (25%) při republikovém průměru 20% v jednotlivých krajích. Uvedené počty škol mají přímou souvislost s počty studujících žáků pouze u gymnázií, naproti tomu u SOŠ a SOU jsou rozdíly mezi počty žáků a počty škol v jednotlivých regionech větší, což souvisí s velikostí škol. Malá velikost škol zůstává jedním z nejvýznamnějších problémů racionalizace vzdělávacího procesu na školách i efektivitu finančních výdajů. SOŠ měly v r. 1999 v průměru pouze 197 žáků, SOU 294 žáků.

K nejvýznamnějším faktorům, které ovlivňovaly v posledních letech vývoj počtu škol patří zejména **demografický pokles, prodloužení základní školy na 9 let a rozsáhlý proces optimalizace sítě škol**. Demografický pokles a prodloužení ZŠ způsobily nadbytečnost kapacit středních škol⁹, které jsou jen omezeně využívány pro další odborné vzdělávání a pro rekvalifikace. Ani dálkové resp. distanční formy vzdělávání se zatím výrazně kvantitativně nerozvinuly. Program optimalizace sítě škol resp. jejich redukce a spojování byl zahájen v r. 1997. V současné době se prakticky zastavil z důvodu reformy veřejné správy a změny systému řízení. Pravomoci v této oblasti převezmou postupně krajské úřady, které by měly tyto otázky lépe řešit ve vazbě na dostupnost vzdělávací nabídky a vzhledem k potřebám daného regionu i k efektivnímu a racionálnímu fungování škol.

Z výše uvedených skutečností vyplývá, že systém POV poznamenává neefektivní využívání existujících zdrojů a jejich neodpovídající přidělování. Podle informací MŠMT nebude v roce 2001 zaplněno přibližně 150 až 190 tisíc míst na středních odborných učilištích. Tento počet odpovídá zhruba 870 středně velkým školám, které nebudou poskytovat vzdělávání, ale jejichž provozní náklady budou hrazeny. Tyto náklady tvoří 2 miliardy ročně. Na druhé straně školy nemají dostatečné množství finančních prostředků na provozní náklady

⁸ Vlastní propočty na základě údajů pro publikaci Statistická ročenka školství 1999/2000. Výkonové ukazatele. Praha, ÚIV 2000

⁹ Viz tabulka 2.6 v tabulkové příloze

a zejména na platy učitelů. Terciární sektor trpí nedostatkem kapacit a zároveň nedostatečným financováním provozních i mzdových nákladů.

2.1.4 *Struktura a organizace počátečního odborného vzdělávání*

Z hlediska účasti na vzdělávání lze pozitivně hodnotit skutečnost, že převážná většina absolventů základních škol pokračuje ve vzdělávání na střední úrovni (ISCED 3). Po absolvování povinného 9letého vzdělávání na základní škole nebo v odpovídajícím ročníku víceletého gymnázia mohou žáci volit ze tří druhů středního vzdělávání. Vedle možnosti volit střední všeobecné vzdělávání existují v rámci počátečního odborného vzdělávání dvě základní možnosti volby, učební obor ukončený výučním listem nebo studijní obor ukončený maturitou s možností přímého pokračování ve studiu na terciární úrovni. Struktura vzdělávacího systému v ČR je znázorněna ve schématu uvedeném v příloze.

Ve středních odborných školách se vzdělávají žáci převážně ve 4letých studijních oborech ukončených maturitní zkouškou, které připravují pro výkon odborných činností, zejména technicko-hospodářských, ekonomických, pedagogických, zdravotnických, sociálně-právních, správních, uměleckých apod. Odborné vzdělávání je zde koncipováno s předpokladem přímého vstupu absolventů do praxe na úrovni pracovníků se střední úrovní kvalifikace. **Ve středních odborných učilištích** se vzdělávají žáci zpravidla ve 3letých učebních oborech ukončených výučním listem nebo v menší míře ve 4letých učebních oborech ukončených maturitou. Tyto vzdělávací programy zahrnují vysoký podíl odborného výcviku a připravují zpravidla k výkonu kvalifikovaných dělnických a řemeslných činností. V důsledku optimalizace sítě škol došlo v 90. letech k tomu, že jednotlivé školy rozšířily svou vzdělávací nabídku a některé se transformovaly na tzv. **integrované střední školy**, které poskytují pod jednou střechou vzdělání jak v maturitních oborech, tak v učebních oborech.

V rámci středoškolského odborného vzdělávání je nutno zdůraznit výhodu, kterou je uznávání odborných vzdělávacích tras jako rovnocenných s trasami akademickými, tedy s gymnaziálním studiem. Tato dlouholetá tradice je spojena s vysokou mírou ocenění odborných tras, jejímž důsledkem je vysoký podíl mládeže procházející odborným vzděláváním. ČR patří v rámci Evropy k zemím s nejvyšším podílem mládeže v odborném vzdělávání na středoškolské úrovni. Kvantitativní vývoj podílu žáků v uvedených třech typech studia je uveden v příloze¹⁰.

Zatímco maturitní zkouška ve všeobecném i odborném vzdělávání umožňuje ucházet se přímo o studium v terciárním sektoru vzdělávání, výuční list k tomu neopravňuje, ale umožňuje doplnit si maturitu ve dvouletém nástavbovém studiu a poté pokračovat v dalším studiu. To umožňuje i **velmi vysokou průchodnost vzdělávací soustavy vertikálním směrem**, která je omezena pouze kapacitou terciárního sektoru, zejména vysokých škol. Lze konstatovat, že všichni žáci, kteří úspěšně ukončí základní školu při volbě jakékoli další vzdělávací trasy mají možnost pokračovat ve vzdělávání směrem k vyšší úrovni vzdělání.

Naprosto odlišná situace je v ČR z hlediska **horizontální prostupnosti** vzdělávací soustavy, tj. z hlediska možnosti přechodu mezi zvolenými trasami vzdělání. Systém VET lze stále ještě označit v celkových obrysech za **rigidní**, vyžadující jednoznačnou volbu před vstupem a nutnost dokončení výstupem na závěr vzdělávacího programu. I přes mnohé snahy nebyly dosud překonány bariéry mezi oběma vzdělávacími trasami (maturitní a nematuritní, resp. učební obory) odborného vzdělávání na sekundární úrovni. Zásadním problémem je i skutečnost, že žákovi, který po čtyřech letech studia neuspěje u závěrečné zkoušky nebo u maturity, není absolvované vzdělávání žádným způsobem uznáváno. Tato situace také neumožňuje realizovat pružné vazby mezi počátečním a dalším vzděláváním.

Po absolvování středního vzdělávání s maturitou mají absolventi dvě základní možnosti **vstupu do terciárního sektoru**, tzn. vstup do vyšších odborných škol nebo na vysoké školy.

¹⁰ viz tabulka 2.4 v tabulkové příloze

Vyšší odborné školy byly ve větším měřítku zavedeny v roce 1996/97 s cílem rozšířit možnost studia pro zájemce o terciární vzdělávání. Programy vyššího odborného studia trvají dva až tři a půl roku a jsou zaměřeny na praktickou přípravu pro pracovní uplatnění vyžadující vyšší než středoškolské kvalifikace. Teoretické vzdělávání, které je typické pro vysoké školy, nemá pro tento typ studia zásadní význam. Vývoj těchto škol se však zastavil vzhledem k nevyjasněnosti jejich postavení a především nedořešené prostupnosti mezi tímto a vysokoškolským typem studia.

V r. 1999 bylo zapsáno do terciárního sektoru celkem 33,6% čerstvých absolventů středních škol, z toho 24,1% na vysoké školy a 9,5% na vyšší odborné školy. V dalším studiu na terciární úrovni tedy pokračovalo bezprostředně po ukončení IVET s maturitou 27% absolventů SOŠ a 15% absolventů SOU včetně těch, kteří ukončili nástavbové studium pro absolventy učebních oborů¹¹.

Z uvedeného vyplývá, že přibližně 2/3 absolventů středních škol přechází bezprostředně po absolvování na trh práce, přičemž někteří pouze dočasně, aby se opět znovu ucházeli o přijetí ke studiu v terciárním sektoru. S určitou mírou nepřesnosti lze tedy odhadnout, že přímo na trh práce přechází přibližně 15-20% absolventů gymnázia, 66% absolventů SOŠ, 90% absolventů oborů SOU s maturitní zkouškou a 80% vyučených¹².

Absolventi, kteří **přecházejí na trh práce**, se uplatňují různým způsobem v závislosti na oboru studia, situaci na trhu práce v příslušných regionech i svých osobních kvalitách. Výzkumy, které se zabývaly mapováním uplatnění absolventů podle jeho souladu s dosaženou úrovní a oborem vzdělání¹³ ovšem ukazují, že velké počty absolventů (zejména technických oborů) nacházejí **uplatnění mimo vystudovaný obor**. Zatímco z hlediska dosažené úrovně vzdělání lze strukturu uplatnění absolventů považovat za odpovídající (i když značný počet absolventů SOŠ pracuje v oblasti dělnické práce), posouzení shody studovaného oboru a vykonávaného zaměstnání se jeví výrazně jinak. Vysokou míru úplné shody nacházíme pouze u ekonomických a zdravotnických oborů (cca 80%), naproti tomu pouze 10% absolventů strojírenských oborů pracuje v zaměstnání, které plně odpovídá přípravě ve studovaném oboru¹⁴. Průměrně 20-25% absolventů počátečního odborného vzdělávání se uplatňuje v zaměstnáních, která vykazují „hrubou neshodu“ s vystudovaným oborem.

Celkový obraz o uplatnění, resp. neuplatnění absolventů na trhu práce dokresluje i míra jejich **nezaměstnanosti**¹⁵, která v posledním období výrazně vzrostla v souvislosti s celkovým růstem nezaměstnanosti, až na 21,7% absolventů středních škol v dubnu r. 2000. Největší míru nezaměstnanosti vykazují přitom vyučení absolventi SOU (26%), absolventi s maturitou (SOU s M – 17,8%, SOŠ s M – 16,2%, G – 10,5) jsou nezaměstnaní méně často. Nezaměstnanost absolventů VOŠ je v průměru ČR 11,5%, absolventů je ovšem zatím velmi málo a tyto údaje je nutno považovat pouze za hrubě orientační. Potvrzuje se tedy jednoznačně závěr, že čím vyšší vzdělání, tím nižší nezaměstnanost absolventů. Absolventi mají výrazné problémy najít zaměstnání zejména těch, které procházejí restrukturalizací a kde je vysoká celková nezaměstnanost (severní Čechy, severní Morava), nejpříznivější situace je naopak v Praze.

¹¹ Zájem o studium na VŠ v roce 2000. Společná tisková zpráva MŠMT a Ústavu pro informace ve vzdělávání ze dne 1.8.2000.

¹² Vlastní propočet (VÚOŠ-Vojtěch)

¹³ Vojtěch, J.: Uplatnění absolventů středního odborného vzdělávání ve sféře práce. Analýza na základě výběrového šetření pracovních sil ČSÚ. Praha, VÚOŠ 1998.

¹⁴ Absolventi oboru strojírenství nemají zájem pracovat ve svém oboru, přestože je po nich na trhu práce poptávka. Důvodem je skutečnost, že budoucí vývoj velkých podniků je nejasný, často propouštějí a práce v továrnách není atraktivní a dobře placená.

¹⁵ Nejde ovšem o míru nezaměstnanosti v metodice srovnatelné s vykazovanou statistikou nezaměstnanosti ČSÚ – VŠPS. Jde o relaci mezi počtem registrovaných nezaměstnaných absolventů a celkového počtu absolventů daného typu školy bez ohledu na to, zda pokračují dále ve studiu nebo zda skutečně odcházejí na trh práce. Zdroj: Ryška, R.- Úlovcová, H.-Horáčková, D.-Vymětalová, S.: Uplatnění absolventů škol na trhu práce. ÚIV, Praha, 2000.

Souhrnně lze konstatovat, že struktura systému POV není dostatečně flexibilní, aby umožňovala průběžně uskutečňovat nezbytné změny. Jakékoliv úpravy či individualizace vzdělávací cesty jsou ve tříletých a čtyřletých programech téměř nemožné. Tyto programy navíc neumožňují průběžně reagovat na potřeby trhu práce, což vede k tomu, že mnozí absolventi často nacházejí uplatnění mimo svůj obor, případně se hned rekvalifikují. Nejednoznačné postavení vyšších odborných škol také představuje velký problém, a to jako v rámci vzdělávacího systému, tak i z hlediska jejich potenciálního uplatnění na trhu práce.

2.2 Schopnost systému počátečního OV reagovat na potřeby trhu práce a jednotlivců

2.2.1 Pokrok ve zvyšování relevance počátečního OV

Plánování/programování

Rozvoj POV v ČR v 90. letech z hlediska reakce na nové kvalifikační potřeby trhu práce byl spíše spontánní, než aby byl založen na systematické identifikaci těchto potřeb. Zatím neexistuje ucelený systém sběru dat a prognózování, který by umožňoval střednědobé předpovědi kvalifikačních požadavků. Zvolení sociálně demokratické vlády v roce 1998 však s sebou přineslo větší politickou vůli k řešení strategických otázek, o čemž svědčí rozsáhlý dokument “Vize rozvoje ČR do roku 2015”¹⁶. Tento dokument, který připravovalo několik desítek odborníků, obsahuje i předpovědi vývoje vzdělávání a zaměstnanosti, které byly zpracovány na základě metody scénářů. Oblasti vzdělávání se kromě toho týkají i již zmíněné dokumenty: “Národní program rozvoje vzdělávání (Bílá kniha) a “Strategie rozvoje lidských zdrojů”.

Co se týče konkrétní identifikace potřeb trhu práce v oblasti OV jsou systematicky hledány možné způsoby shromažďování příslušných informací a jejich vhodného využívání v rozvoji struktury a obsahu OV ve stále se měnících podmínkách transformující se ekonomiky. Na jedné straně se pozornost věnuje **kvalitativním aspektům**¹⁷ kvalifikačních požadavků (tj. jaké požadované schopnosti se musí odrážet v **obsahu** POV, aby absolventi jednotlivých programů našli příslušné uplatnění). Na druhé straně se zvažují **kvantitativní aspekty**, tedy jaká struktura OV může splňovat budoucí požadavky trhu práce na počet osob s konkrétní úrovní vzdělání a specifickou kvalifikací.

Pokud jde o přizpůsobování POV potřebám trhu práce je zřejmé, že vzdělávací nabídku silně ovlivňuje poptávka, která do určité míry reaguje na úspěšnost uplatnění absolventů na trhu práce. Tato reakce je však zpožděná a navíc kromě objektivních trendů trhu práce odráží i zájem mladých lidí vykonávat určitá povolání a ochotu pracovat v určitých pracovních podmínkách.

V současné době se objevují snahy (především ze strany úřadů práce a některých představitelů sociálních partnerů) **regulovat vývoj struktury POV** v souvislosti se stávající situací na trhu práce. Vzhledem k celoživotním perspektivám absolventů jsou tyto tendence krátkozraké, protože reagují na současnou situaci a neberou v potaz dlouhodobé globální trendy vývoje trhu práce.

České republice stále chybí **metodika pro předvídání vývoje kvalifikačních potřeb trhu práce**, přestože již bylo iniciováno několik projektů s touto tematikou¹⁸. Všechny tyto

¹⁶ Vize rozvoje ČR do r. 2015. Praha, Gutenberg 2001.

¹⁷ O těchto aspektech pojednává kapitola Kurikulum

¹⁸ Mezi těmito projekty jsou například:

- „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“, Praha, ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ, 1999-2000.

cílené aktivity zaměřené na identifikaci kvalifikačních požadavků a **projekci vývoje na trhu práce** byly pro ČR velice přínosné. Zatím však nemají systematickou podobu a je třeba je dále rozvíjet. Rovněž ustavení mechanismů spolupráce mezi všemi zainteresovanými stranami (tj. zástupci sektoru práce a vzdělávání) se nachází teprve v počáteční fázi.

Plánování/rozvoj kurikula

Devadesátá léta se vyznačovala vysokým stupněm inovace odborné složky kurikula¹⁹ (týká se přibližně 90% programů od roku 1989). Inovovány byly především programy a obory, které byly podstatným způsobem ovlivněny vývojem na trhu práce a v ekonomice. Vedle spontánního přizpůsobování kurikula potřebám trhu práce proběhly i cílené aktivity. Jejich záměrem bylo zpracování standardního kurikulárního rámce a zajištění systematictějšího přístupu ke kvalifikačním požadavkům jednotlivých povolání.

Nejdůležitější aktivitou co se týče standardního kurikulárního rámce byla příprava **Standardu středoškolského odborného vzdělávání**, který MŠMT schválilo v roce 1998. Standard obsahuje základní požadavky na pojetí, charakter, cíle a obsah nových i inovovaných vzdělávacích programů. Návrhy nových programů, které zpracovávají školy či které iniciují jiné orgány (jako například zaměstnavatelé) jsou předmětem zkoumání ústředních orgánů, zda odpovídají Standardu. Teprve poté mohou být schváleny. Standard definuje **společný základ** pro nově zpracované vzdělávací programy.

Podíl **všeobecného vzdělávání** dosahuje 45% vyučovací doby v programech s maturitou a 30% v učebních programech. Pokud jde o **odbornou složku vzdělávání**, Standard vymezuje pouze požadavky na široce pojatý vzdělávací základ a nespecifikuje dovednosti, které musí absolventi jednotlivých oborů získat. Klíčové kompetence tvoří ve Standardu relativně samostatnou kategorii, která obsahuje různé vzdělávací cíle odvozené z obecných kvalifikačních požadavků.

Standard je závazný pouze pro nové programy (sestavené po 1. 1. 1998) a školy proto stále vyučují podle učebních plánů, které nejsou zcela v souladu s požadavky formulovanými ve Standardu.

Vzhledem k tomu, že Standard nevymezuje profil absolventa v jednotlivých oborech a specializacích, jsou zpracovávány takzvané **profesní standardy**²⁰, které vycházejí z kvalifikačních požadavků na jednotlivá povolání tak, jak jsou v definovány v praxi. Cílem je stanovit požadavky na absolventy odborných programů z hlediska jednotlivých činností v rámci povolání, na která jsou studenti připravováni. Za vývoj profesních standardů odpovídají takzvané „profesní skupiny“ ustavené v Národním ústavu odborného vzdělávání (NÚOV). Tyto skupiny vytváření sítí odborníků, kteří sledují globální trendy vývoje práce a studují vývoj v jednotlivých oborech a profesních. Skupiny tvoří odborníci na střední OV a externí experti, kteří se orientují v problematice povolání v praxi. Jedním z výstupů jejich práce je soubor analytických materiálů nazvaný „Sledování vývojových trendů ve skupinách příbuzných povolání“²¹, který poskytuje informace o 21 oborech OV. Analýzy jsou postaveny na srovnání vývojových trendů v příslušných sektorech v ČR a ve vyspělých zemích EU.

Lze také očekávat, že rozvoj profesních standardů ovlivní takzvaný **„Informační systém typových pozic“**²², jehož zpracování zadalo MPSV. Systém by měl na základě rozsáhlého výzkumu v oblasti pracovní praxe identifikovat kvalifikační požadavky pro

-
- „Pravidelné předvídání vzdělávacích potřeb: srovnávací analýza, vypracování a aplikace metodologie“ (projekt Leonardo da Vinci), Praha, NO-NVF, 2001
 - „Scénáře a strategie odborného vzdělávání v Evropě“ (projekt CEDEFOP), Praha, NÚOV 2001

¹⁹ Kofroňová, O - Vojtěch, J.: Kurikulární politika v ČR po r. 1989 a její odraz ve vývoji oborů přípravy ve středním odborném školství. Projekt RS 96 156 Resortního výzkumu MŠMT. Praha, VÚOŠ 1996.

²⁰ Švanda, I. : Kvalifikační požadavky na absolventy odborného školství a možnosti jejich zjišťování (dílčí studie ke grantu). Praha, VÚOŠ 1998.

²¹ Kadlec, M: Sledování vývojových trendů ve skupinách příbuzných povolání, VÚOŠ 1999. 32 stran

²² Informační systém typových pozic. CD ROM. Praha, Trexima. Březen 2000.

jednotlivá povolání, či spíše konkrétní pracovní pozice. Očekává se, že první verze informačního systému bude testována na internetu někdy v polovině roku 2001.

Zatímco Standard středoškolského odborného vzdělávání je dokument schválený MŠMT a závazný pro přípravu příslušných učebních plánů, smyslem profesních standardů je pouze poskytovat příslušné informace těm, kteří tyto učební plány zpracovávají.

NÚOV v současné době pracuje na nové, modernizované verzi Standardu odborného vzdělávání a přípravy, který by měl mít formu takzvaných **rámcových vzdělávacích programů** (kurikul). Tyto programy by měly být zpracovávány na centrální úrovni pro jednotlivé obory OV a jejich obsahem by měly být i odborné dovednosti požadované po absolventech. To by znamenalo, že při tvorbě nových programů by školy musely splnit požadavky týkající se společného základu a současně požadavky na odborné schopnosti absolventů. Práce na těchto programech stále probíhají.

Rámcové vzdělávací programy by měly zároveň představovat způsob, jak překonat nadměrnou specializaci OV (v 90. letech vzniklo příliš mnoho programů). Předmětem kritiky je nadměrný nárůst počtu programů, nedostatek průhlednosti jejich názvů a obsahu a obtížná orientace v systému ze strany potenciálních studentů i zaměstnavatelů. Potřeba řešení této situace vedla ke zpracování nového třídění POV založeného na větších celcích (kategoriích) vzdělávacích programů, které v roce 1998 přijal Český statistický úřad.

Poskytování vzdělávání

Poskytování odborného vzdělávání je do značné míry ovlivněno změnami v **síti škol**. Nadbytečná kapacita středních škol se postupně, i když ne příliš úspěšně snižuje v důsledku realizace Programu optimalizace sítě škol, který začal v roce 1997. Školy hledaly možnost, jak rozšířit svou nabídku, aby se vyhnuly svému zavření. V důsledku toho existuje celá řada škol s malým počtem žáků studujících velký počet oborů, což je neefektivní a finanční náročné. Bílá kniha upřednostňuje vznik takzvaných multifunkčních škol, tedy škol zajišťujících obecně i odborné vzdělávání na různých úrovních.

Podle výroční zprávy České školní inspekce (ČŠI)²³ mají střední školy pro výuku příslušných oborů náležité **vybavení**. Školy však téměř nenakupují nové a moderní vyučovací pomůcky a technologie vzhledem k nedostatku financí. Situace je příznivější co se týče **využívání informačních a komunikačních technologií**, i když problémy se projevují i v této oblasti. Skutečnost, že ne všichni studenti na českých středních odborných školách mají přístup k počítačové technologii, je znepokojující. Očekává se, že situace by se měla zlepšit díky rozsáhlému Programu na podporu informačních technologií ve vzdělávání, který iniciovalo MŠMT²⁴ a na který vyčlenilo několik miliard Kč. Program předpokládá, že do pěti let budou všechny školy vybaveny příslušnou technikou včetně připojení na Internet. Parametry současné situace zjištěné během mezinárodního šetření SITES jsou popsány s využitím ukazatelů, které umožňují mezinárodní srovnání.²⁵

Systém hodnocení včetně **hodnocení kvality** odborného vzdělávání je v ČR nedostatečně rozvinutý. Hodnocení odborných schopností absolventů je v pravomoci jednotlivých škol a provádí se za nepřítomnosti sociálních partnerů (zaměstnavatelů). Tento systém neumožňuje posoudit relevanci výstupů odborného vzdělávání ve vztahu k potřebám trhu práce.

Pokud jde o certifikaci, na středoškolské úrovni jsou programy POV ukončovány buď závěrečnou zkouškou s udělením výučního listu (nebo osvědčení o závěrečné zkoušce), nebo maturitní zkouškou s udělením maturitního vysvědčení. Vyšší odborné studium končí absolutoriem a absolvent získává diplom. Tato osvědčení mají celostátní platnost a jsou udělována na základě zkoušek předepisovaných zákonem a příslušnými vyhláškami. Zkoušky

²³ Výroční zpráva ČŠI 1999/2000. Praha 2000.

²⁴ Informační politika ve vzdělávání. Praha, MŠMT 2000.

²⁵ Viz tabulková příloha – tab. 2.9

nejsou standardizovány a jsou v kompetenci jednotlivých škol. Členy zkušební komise tvoří učitelé té které školy a komisi předsedá externí učitel, kterého jmenuje příslušný školský úřad. Ověřování studijních výsledků a certifikace je tedy věcí profesní odpovědnosti učitelů.

Různá úroveň zkoušek na jednotlivých školách se v poslední době stala předmětem kritiky, zejména pokud jde o maturitní zkoušku. Úspěšné vykonání maturity zajišťuje možnost ucházet se o studium na terciární úrovni. Návrh nového školského zákona proto obsahuje nový model maturity, který byl široce diskutován a pokusně testován po dobu několika let. Je však třeba stále vyřešit transparentnost studijních výstupů odborné složky vzdělávání pro zaměstnavatele. Certifikace ve školském systému nemá vazbu na další vzdělávání poskytované mimo školský systém. Otázka certifikace dovedností získaných neformálním způsobem pracovní praxí zatím nebyla v České republice vůbec nastolena.

Základním problémem zůstává nedostatečné zapojení **sociálních partnerů** do rozvoje POV, především zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců. Jde zejména o jejich absenci při tvorbě vzdělávacích programů, stanovování požadavků na hodnocení, při zkouškách a zařizování odborných praxí. V České republice chybí institucionální rámec a legislativní základna, která by zapojení sociálních partnerů do rozvoje OV zabezpečovala. Pokud k nějaké účasti sociálních partnerů dochází, děje se tak spíše neformálním způsobem na místní a regionální úrovni, a to prostřednictvím partnerství mezi školami a podniky.

Spolupráce mezi školami a zaměstnavateli v oblasti zajišťování odborných praxí pro studenty v počátečním OV také pokulhává. Jedním z alarmujících výsledků šetření na středních odborných učilištích²⁶ je skutečnost, že přibližně 65% studentů se v průběhu studia nedostane do skutečného pracovního prostředí. Zaměstnavatele tato problematika často nezajímá nebo nemají příslušné vybavení. Otázka motivace podniků k účasti na odborném vzdělávání stále není vyřešena.

Metodika výuky a učení

Inovace vzdělávacích programů se stále soustředí spíše na aktualizaci jejich obsahu než na **zásadní změnu vyučovacích metod**. Obsah vzdělávání se změnil, ovšem většina škol stále používá tradiční vyučovací metody. Na většině škol se uplatňují takzvané „frontální“ metody a učitelé se především zaměřují na předávání vědomostí (jakkoliv aktuálních) a opomíjejí či nejsou schopni rozvíjet klíčové kompetence studentů. Školy, které se pokoušejí inovovat vyučovací metody se setkávají s neochotou na straně učitelů, zpochybňováním ze strany některých rodičů, nedostatkem podpory příslušných vzdělávacích orgánů a legislativními překážkami. Snahy o větší flexibilitu vzdělávacích programů za účelem umožnění individualizace vzdělávacích cest se také nesetkaly s širší kladnou odezvou.

V souvislosti se zavedením Standardu středoškolského odborného vzdělávání, který obsahuje i klíčové kompetence, je věnována značná pozornost metodám, které tyto kompetence rozvíjejí. Jde především o projektovou výuku. Projekty zahrnují několik předmětů, které by se měly stát nedílnou součástí vzdělávacích programů (a výuky). S pomocí škol, které se účastnily programu PHARE, byla vydána publikace²⁷ a vypracovány modelové vzdělávací projekty, které mohou ostatní školy využívat, případně z nich čerpat inspiraci.

V první polovině 90. let byl v rámci programu PHARE zpracován a pilotně odzkoušen modulární systém odborného vzdělávání. Vzhledem k legislativním a organizačním překážkám (fixní týdenní vyučovací úvazek po celý rok, financování podle předmětů apod.) byly pouze zpracovány takzvané modulární vzdělávací programy. Tyto moduly byly vytvořeny jako poměrně samostatné celky výuky a učení (zpravidla 32 vyučovacích hodin) a byly charakterizovány přesně definovanými studijními výstupy. Každý student musel tyto požadavky splnit. Tento systém přispěl k částečné změně vyučovacích metod, zejména pokud jde o oslabení důrazu na obsah a o posílení významu výstupních kompetencí absolventů.

²⁶ Viz. Tabulková příloha – graf 2.7

²⁷ Jezberová, R. a kol.: Klíčové dovednosti v teorii a praxi odborného vzdělávání.

Zavedení modulárního systému nebylo podpořeno z centra a v současné době jej využívají pouze některé školy v rámci existujících organizačních a právních předpisů.

Navzdory výše uvedenému úsilí nejsou moderní vyučovací metody v ČR příliš rozšířené. Podle výroční zprávy ČŠI²⁸ převažují běžné „frontální“ metody především ve výuce všeobecně vzdělávacích předmětů. Přestože jsou ve většině případů založené na odborně správném a vhodně podaném výkladu učitele, zaměření na průměrného studenta neumožňuje rozlišovat mezi potřebami individuálních studentů. Jedním z důvodů doslovného „diktování“ základních znalostí studentům byla nedostatečná nabídka nových učebnic a výukových materiálů, které by zohledňovaly vývoj vyučovacích technik a pomůcek. V hodnocení studentů převažoval důraz na množství naučené látky na rozdíl od chápání příčinné souvislosti a kontextu. Celkové hodnocení úrovně výuky bylo v převážné většině případů lepší na středních odborných školách než na středních odborných učilištích.

Distanční odborné vzdělávání se v ČR postupně rozvíjí především na terciární úrovni. Národní centrum pro distanční vzdělávání, které je součástí Centra pro studium vysokého školství v Praze, každoročně zpracovává přehled programů distančního vzdělávání, které nabízejí vysoké školy a další státní i nestátní instituce. Centrum je napojeno na evropskou síť EDEN (European Distance Education Network) a v ČR koordinuje program Phare zaměřený na rozvoj distančního vzdělávání a jeho postupnou integraci do vzdělávacího systému. Kromě vysokých škol jsou tyto formy studia typické spíše pro další vzdělávání.

Vzdělávání učitelů

Kvalifikační struktura a odborná způsobilost učitelů středních odborných škol a učilišť (co se týče jejich vzdělání) je obecně považována za vysoce kvalitní. Většina učitelů má příslušné vysokoškolské vzdělání a velký podíl učitelů odborných předmětů má pedagogickou kvalifikaci získanou buď na příslušné katedře některé vysoké školy nebo absolvováním postgraduálního pedagogického kurzu. Horší je situace co se týče vzdělání mistrů odborné přípravy, kteří zpravidla mají výuční list a střední odborné vzdělání s maturitou, často bez pedagogické kvalifikace.

Odborníci, kteří nemají formální pedagogickou kvalifikaci, mohou vyučovat odborné předměty pod podmínkou, že absolvují dodatečný pedagogický kurz. Délka pedagogických kurzů pro učitele odborných předmětů na SOŠ a SOU je 300 až 400 hodin, délka pedagogického minima pro instruktory v podnicích je 30 hodin.

Programy počátečního vzdělávání učitelů na terciární úrovni poskytují pedagogické fakulty a další vysokoškolské instituce (ekonomie, technika, zemědělství, humanitní obory). Jde o odborné programy se specializací na pedagogiku. Vzhledem k autonomii vysokých škol došlo ve vzdělávání učitelů v posledních letech ke značné diversifikaci po obsahové i organizační stránce.

Další vzdělávání učitelů již dlouhou dobu negativně ovlivňuje nedostatek koncepčních přístupů a omezené finanční prostředky. Učitelé často nejsou schopni přizpůsobit svou výuku potřebám transformující se ekonomiky a společnosti. Zejména učitelé odborných předmětů často nejsou schopni sledovat změny a vývojové trendy ve svém oboru a začlenit je do výuky. Výsledkem je, že převažují tradiční kognitivní přístupy k učení nad přístupem zaměřeným na řešení problémů. Učitelé odborných předmětů nejsou v pravidelném kontaktu s podniky, což jim znemožňuje aplikovat teorii při řešení praktických úkolů a nemohou rozšiřovat své vědomosti a dovednosti.

Se zřetelem k této situaci se v Bílé knize doporučuje, aby byl zpracován **standard pedagogické kvalifikace**, který by byl uplatňován jako kritérium při akreditaci programů vzdělávání učitelů. To by mělo podnítit pedagogické fakulty k tomu, aby postupně eliminovaly tradiční akademickou koncepci pedagogické přípravy a nahrazovaly ji koncepcí

²⁸ Výroční zpráva ČŠI 1999/2000. Praha 2000.

integrovaných funkcí založenou na zkušenostním učení, aplikaci teoretických poznatků a zvládnutí aktivních metod výuky.

Vznikající **systém dalšího vzdělávání učitelů a vychovatelů** se pokouší alespoň částečně odstranit tento nedostatek v počátečním vzdělávání učitelů prostřednictvím rozsáhlé nabídky různých vzdělávacích aktivit. Poté, co přestala existovat síť institucí poskytujících další vzdělávání učitelů v 80. letech, začalo v 90. letech postupně vznikat široké spektrum programů a institucí, které iniciovaly a realizovaly různé formy dalšího vzdělávání. Snahy o zajištění systematictějšího přístupu k dalšímu vzdělávání učitelů se podařilo dovést ke konkrétním výsledkům až na konci roku 2000, kdy MŠMT zřídilo 15 pedagogických středisek, který by měla patřit mezi nejvýznamnější instituce (vedle příslušných pedagogických fakult), které nabízejí a koordinují další vzdělávání učitelů. Programy dalšího vzdělávání jsou školám a učitelům nabízeny za úplatu. Pouze vybrané programy, kterým je přisuzován zvláštní význam (např. informační technologie) jsou financovány z prostředků vyčleněných MŠMT na rozvojové programy. Pedagogická střediska jsou však spíše zaměřena na pedagogické aspekty, případně na výuku všeobecně vzdělávacích předmětů a nezajišťují programy dalšího vzdělávání nebo praxi pro učitele odborných předmětů.

2.2.2 Flexibilita systému v reakci na individuální potřeby

Jedním z hlavních deklarovaných principů vzdělávací politiky v oblasti POV v 90. letech bylo posilování autonomie škol a odklon od centrálně předepisovaného kurikula směrem k větší volnosti co se týče nabídky programů a jejich tvorby.

Tyto cíle vzdělávací politiky však byly uvedeny do praxe pouze v omezené míře. Přestože byla v první polovině 90. let formou různých experimentů umožněna diverzifikace vzdělávacích programů (větvené, modulární programy), tyto přístupy byly pouze okrajové a v systému POV si svou pevnou pozici nenašly – především díky legislativním překážkám. To znamená, že velký podíl vzdělávacích programů stále tvoří **programy lineární** – tedy pevně dané od počátku do konce. Není možné je tedy jakkoliv upravovat ani ze strany školy, ani ze strany studenta. Volitelné předměty jsou součástí pouhých 5% vzdělávacích programů. Individuální preference studentů není možné realizovat uvnitř jednoho vzdělávacího programu. Je možno pouze přestoupit do jiného programu.

Z programů, které schválilo MŠMT po roce 1998, pouze některé umožňují volný rozvrh, který nespecifikuje přesný počet vyučovacích hodin na každý předmět a rok. Školy mohou do značné míry ovlivňovat profil svých absolventů. Tyto programy se postupně zavádějí v oborech, ve kterých studuje vysoký počet studentů (např. na obchodních akademiích). Programy mohou školy upravovat podle svých vlastních podmínek a požadavků na profil absolventa, nikoliv však podle individuálních potřeb a zájmů studentů.

2.2.3 Opatření ke zvýšení celkové úrovně dovedností obyvatelstva

Jedním z nezbytných předpokladů zvýšení celkové úrovně dovedností je položení základů pro celoživotní učení v rámci systému POV a vytvoření takových podmínek pro studenty, aby se mohli stát hodnotnými občany a aktivními účastníky na trhu práce. V tomto duchu je formulována Bílá kniha, ve které jsou stanoveny následující základní cíle: a) podpora připravenosti mladých lidí na **celoživotní učení** a b) podpora **zaměstnatelnosti** mladých lidí po celou délku jejich života s důrazem na široce pojatý obecně-odborný vzdělávací základ a klíčové kompetence, které jsou nezbytné v každém zaměstnání a které usnadňují rekvalifikaci.

Nové nároky informační společnosti spočívají v zajištění vyšší úrovně vzdělání mladých lidí (úplné střední a vyšší) a zvýšení celkové úrovně všeobecného vzdělání. Tuto potřebu potrhují například šetření takzvané funkční gramotnosti, která poukazuje na relativně nízkou úroveň obecných kompetencí u celé řady absolventů, především u učebních programů SOU.

Za účelem splnění těchto cílů jsou v Bílé knize formulována následující opatření: Bude podporována tvorba všeobecně zaměřených vzdělávacích programů tak, aby v roce 2010 tyto programy studovalo 30% studentů středních škol. Vedle gymnázií budou podporovány všeobecné a široce pojaté odborné programy na technických a obchodních lyceích, která budou mít funkci přestupního článku do terciárního sektoru vzdělávání. Terciární sektor bude postupně zvyšovat svou kapacitu. Pozornost bude věnována nastavbovému studiu (které umožňuje absolventům učebních oborů složit maturitní zkoušku) a podíl populace se středoškolským vzděláním ukončeným maturitou by měl dosáhnout 75% příslušné věkové skupiny.

2.2.4 Závěry

Systém odborného vzdělávání a přípravy reagoval na nové požadavky trhu práce zejména co se týče **obsahu** (90% programů bylo inovováno). Tyto změny se však soustředily na krátkodobé požadavky. V ČR stále chybí metodika pro **střednědobé a dlouhodobé předpovědi vývoje na trhu práce**, i když v této oblasti již byly iniciovány některé projekty. V počátečním stadiu vývoje je i rozvoj mechanismů spolupráce mezi zainteresovanými partnery, tj. zástupci sféry práce a vzdělávání. Základním problémem je tedy i nadále nedostatečné zapojení **sociálních partnerů**, především zaměstnavatelů a zaměstnanců, do plánování, realizace a hodnocení POV.

Kromě toho, že dochází ke spontánnímu přizpůsobování vzdělávacích programů potřebám trhu práce, probíhají i významné **cílené aktivity**. Tyto aktivity, jejichž účelem bylo vytvoření standardního kurikulárního rámce, který by měl položit základy pro celoživotní učení, byly úspěšně dovršeny v roce 1998, kdy MŠMT přijalo **Standard středoškolského odborného vzdělávání**. Aktivity, které by měly zajistit vazbu mezi kvalifikačními požadavky profesí a profily absolventů jednotlivých oborů se však zatím nepodařilo realizovat v podobě dokumentu, který by byl závazný pro tvůrce vzdělávacích programů.

V důsledku toho stále existuje velký počet programů, jejichž výstupy nejsou dostatečně transparentní – především pro zaměstnavatele. Všechny tyto programy však mají široce pojaté kurikulum s vysokým podílem všeobecně vzdělávací složky (45% v maturitních programech a 30% v učebních programech bez maturity).

Pouze částečného pokroku bylo dosaženo co se týče změn struktury a organizace kurikula. Stále převažují lineární studijní programy, které poskytují jen omezenou možnost změny vzdělávací cesty či přestupu do jiného programu v průběhu studia. Flexibilita individualizovaného vzdělávání tak není zajištěna.

Obsah vzdělávání se sice změnil, většina škol však stále uplatňuje tradiční **vyučovací metody**. Tyto spočívají v tzv. „frontální“ metodě výuky, přičemž se učitelé soustředí především na předávání vědomostí (byť aktuálních) a opomíjejí či nejsou schopni podporovat rozvoj klíčových kompetencí studentů. Proto MŠMT věnuje zvýšenou pozornost dalšímu vzdělávání učitelů, zavádění a využívání informačních technologií na školách a dalším rozvojovým programům, které podporují změny ve vyučovací metodice.

Systém hodnocení včetně **hodnocení kvality** odborného vzdělávání není v ČR dostatečně rozvinutý. Hodnocení profesních kompetencí absolventů je stále v pravomoci jednotlivých škol a provádí se za neúčasti sociálních partnerů (zaměstnavatelů), což znemožňuje posouzení relevance výstupů OV ve vztahu k potřebám trhu práce.

Z výše uvedeného jasně vyplývá, že systém POV prošel v 90. letech významnými změnami, jejich cílem bylo zvýšit relevanci OV ve vztahu k požadavkům trhu práce a potřebám jednotlivců. Realizace celé řady záměrů, které jsou uvedeny v různých strategických dokumentech, však stále zůstává nedokončena.

2.3 Schopnost systému počátečního odborného vzdělávání přispívat k začleňování jednotlivců do společnosti a trhu práce

2.3.1 Přístup ke vzdělávání pro všechny

Účast na vzdělávání na vyšší sekundární úrovni je poměrně vysoká. V mezinárodním srovnání je ČR na jednom z předních míst co se týče podílu populace s dokončeným vyšším sekundárním vzděláním (ISCED 3)²⁹ (83%). Ve školském systému však přetrvává poměrně vysoká míra selektivity. Selektivní rozlišování na základě studijních výsledků přitom značná část veřejnosti i učitelů stále považuje za „normální“ a prospěšné pro proces výuky i učení.

Výběr uchazečů o studium na různých typech škol probíhá prostřednictvím přijímacích zkoušek, které organizují školy samy. O přijetí či nepřijetí uchazeče rozhoduje ředitel školy. Nejnáročnější přijímací zkoušky jsou na některá známá gymnázia. Na druhé straně k přijetí na některé obory SOU stačí pouhé absolvování přijímacího řízení, kdy uchazeči neskládají přijímací zkoušky a absolvují pouze pohovor.

Na vyšší sekundární úrovni nejsou zaznamenány žádné velké problémy co se týče předčasných odchodů ze škol. Podle odhadů se podíl těch, kteří nedokončí studium pohybuje mezi 2-3% na gymnáziích, kolem 5% na SOŠ a 10% na SOU.

V 90. letech se systém POV rozšířil, přičemž důsledkem toho bylo zlepšení přístupu k tomuto typu vzdělávání a diverzifikace vzdělávacích příležitostí. K nejdůležitějším změnám patří:

- Vznik soukromých škol, které přispěly k rozšíření nabídky programů (v roce 2000/2001 dosahuje podíl soukromých škol ve školském systému 22% a studuje na nich 12% studentů),
- Diverzifikace vzdělávací nabídky (v současné době se častěji vyskytují různě dlouhé programy, různého typu a v různých oborech),
- Rozvoj nástavbového studia pro absolventy středních odborných učilišť (bez maturity),
- Vznik vyšších odborných škol, které představují samostatnou úroveň vzdělávání.

Nejprestižnějším typem střední školy je gymnázium. V důsledku velké selektivity se počet přijatých studentů na gymnázia zvyšuje pouze pomalu. V roce 1999/2000 tvořili studenti gymnázií téměř 20% všech studentů na vyšší sekundární úrovni. Zbývající část studentské populace je v odborném vzdělávání a přípravě. Až do roku 1997 se zvyšoval počet přijatých do maturitních programů OV a současně klesal počet studentů přijímaných do učebních programů bez maturity. V důsledku toho se v 90. letech změnil podíl studentů v POV ve prospěch programů zakončených maturitní zkouškou (zatímco v roce 1989 tvořili studenti oborů bez maturity 57% všech studentů 1. Ročníků středních škol, v současné době je to pouhých 40%)³⁰.

Počet absolventů s maturitou se také zvýšil, mimo jiné díky dvouletému nástavbovému studiu, které umožňuje absolventům tříletých učebních programů získat úplné střední odborné vzdělání (s maturitou). Výše uvedené změny vedly ke značnému růstu účasti na vzdělávání mezi staršími ročníky věkové skupiny 15-18 let (88% sedmnáctiletých a 60% osmnáctiletých v roce 1998).

Co se týče přístupu mladých lidí k terciárnímu vzdělávání, existují zde výrazné problémy a to i přesto, že kapacita tohoto vzdělávacího stupně byla rozšířena o nově vzniklé vyšší odborné školy. Od roku 1996/97 nabízejí vyšší odborné školy dvou- až tří a půlleté programy pro maturanty – jejich cílem je příprava na náročné odborné činnosti. Nabídka těchto programů částečně uspokojuje poptávku ze strany neúspěšných uchazečů o studium na vysokých školách. Podíl osmnáctiletých studentů, kteří navštěvují vyšší odborné školy, se v posledních třech letech pohyboval mezi 7,8 a 9,8%.

²⁹ Pohled na školství v ukazatelích OECD. Education at a Glance. 1997. OECD-CERI. Praha ÚIV. 1998.

³⁰ Viz tabulková příloha – tab. 2.4

Počet studentů přijatých na denní studium na vysokých školách se od roku 1989 do roku 1999 zvýšil o 80%. Přestože tento růst stále pokračuje, na vysoké školy se dostává pouze polovina uchazečů – důvodem je stále rostoucí zájem o vysokoškolské studium na jedné straně a omezená kapacita škol na straně druhé. Podíl studujících na vysokých školách z populačního ročníku je zjišťován pouze aproximativně. V současné době je to 29,5% oproti 13% na počátku devadesátých let. Tato metoda výpočtu slouží pouze pro hrubý odhad vzhledem k tomu, že mezi přijatými na vysoké školy nejsou pouze čerství absolventi středních škol, ale i ti, kteří maturovali v předchozích letech a opakovaně usilují o přijetí. Tento vývoj se projevuje ve zvýšení účasti na vzdělávání ve skupině mladých lidí ve věku, kdy tito lidé nejčastěji podstupují vzdělávání na terciární úrovni (25% dvacetiletých a 17% třidvacetiletých v roce 1998).

Přístup ke vzdělávání na všech úrovních je silně ovlivňován **barierami sociálního prostředí**. Česká společnost nevěnuje této problematice dostatečnou pozornost zejména proto, že po dlouhou dobu tyto překážky v zásadě neexistovaly a míra citlivosti vůči nim se snížila. Problém tkví v tom, že již podle studijních výsledků na základní škole, kdy děti nejvíce ovlivňuje sociální prostředí, jsou děti směřovány, aby si zvolily jeden ze tří proudů středoškolského vzdělávání. Rozdíly v úrovni mezi těmito třemi směry jsou tak výrazné, že se již v této fázi předem určují reálné šance na studium na terciární úrovni. Proto lze konstatovat, že jak středoškolské vzdělávání, které se již velice brzy rozděluje do tří hlavních směrů, tak i vysokoškolské vzdělávání s velice náročnými přijímacími požadavky, jsou velice selektivní a tato selektivita je úzce spojena se sociální stratifikací. Nerovnost v přístupu ke vzdělávání přetrvává, což se projevuje i tím, že děti méně vzdělaných rodičů mají menší šanci získat vyšší úroveň vzdělání.

2.3.2 Podpora ze strany systému POV při začleňování skupin mladých znevýhodněných osob na trh práce

Vzdělávání studentů ze znevýhodněných skupin, kteří obvykle mají speciální vzdělávací potřeby, prošlo v posledních deseti letech různými kvalitativními změnami. Hlavní trend spočívá v eliminaci segregovaného vzdělávání dětí se zvláštními potřebami a v jejich začleňování do běžného vzdělávání. Postižení žáci dříve navštěvovali zvláštní vzdělávací programy, které měly dlouhou tradici a využívaly kvalitní speciální pedagogiku. Systém byl však poněkud rigidní a přestože síť příslušných institucí byla poměrně hustá, často musely být děti s těžkým postižením odloučeny od svých rodin.

K hlavním pozitivním změnám patří možnost začleňování znevýhodněných do běžného vzdělávání a větší otevřenost a pružnost systému speciálního vzdělávání. Neznamená to, že tradiční vysoká úroveň speciálního vzdělávání by měla přijít vniveč – vývoj je spíše zaměřen na posílení oboustranné průchodnosti mezi speciálními a běžnými školami. Těmto integračním tendencím však brání nedostatečná míra připravenosti běžných škol pracovat se žáky se speciálními potřebami (odborné kvalifikace, lidské a materiální zdroje). Proto byly zahájeny různé projekty v oblasti dalšího vzdělávání učitelů, které by měly zvýšit úroveň vědomostí o speciálních vyučovacích strategiích a metodách u učitelů běžných škol na všech úrovních.

Existují také školy, které soustřeďují „pod jednou střechou“ školy různého typu a úrovně a další výchovná zařízení (např. střední odborné učiliště, praktická škola, odborné učiliště, učiliště)³¹. Toto uspořádání umožňuje bezproblémový přechod žáků z jednoho typu školy na druhý. Nový typ střední školy – praktická škola – je určen pro absolventy zvláštní a pomocné školy, nebo ty, kteří nedokončili všech devět ročníků základní školy. Praktická škola připravuje žáky na provádění jednoduchých úkonů a přitom bere v potaz jejich postižení. Za výraznou kvalitativní inovaci lze považovat programy určené pro absolventy zvláštních či

³¹ Odborné učiliště poskytuje odborné vzdělávání žákům, kteří nedokončili zvláštní školu. Učiliště poskytuje odborné vzdělání žákům, kteří nedokončili všech devět ročníků základní školy.

pomocných škol a ty děti, které byly v minulosti označovány jako „nevzdělatelné“. Tyto programy nabízejí možnost dokončení základního vzdělání.

Důležitou a často preventivní úlohu hrají v této oblasti i jednotlivé složky **systému poradenství**. Výchovní poradci na školách jako první řeší problémy jednotlivých žáků a hrají důležitou roli zejména v prevenci odchodu ze studia v případě osobních problémů, sociálně narušeného rodinného prostředí a dalších nepříznivých faktorů. Pedagogicko-psychologické poradny a speciální pedagogická centra nabízejí komplexnější řešení závažných problémů žáků, kteří často potřebují individuální dlouhodobou poradenskou péči. Diagnostické ústavy poskytují preventivní péči mladistvým osobám s problematickým chováním. Tyto osoby mohou být umístěny i v systému ústavní či ochranné péče v zařízeních takzvané „náhradní výchovné péče“. V těchto zařízeních mohou získat kvalifikaci opravňující ke vstupu na trh práce. Preventivní výchovná péče má formu dobrovolného docházení do poradenských institucí nebo jednodenních či krátkodobých pobytů v zařízení ústavní péče.

Důležité změny se odehrávají v oblasti vzdělávání **romské populace**. Do roku 1989 se romské děti většinou vzdělávaly ve zvláštních školách, což byl důsledek vysoké náročnosti základních škol a výsledné selektivity. Zvláštní školy připravovaly romské děti na plnění méně náročných požadavků a přijímaly jejich „odlišnost“, což během školní docházky vnímaly jejich rodiny kladně. Problémy s nezaměstnaností tehdy neexistovaly, protože v málo efektivní plánované ekonomice byla velká poptávka po nekvalifikované pracovní síle. Po roce 1989 se situace na trhu práce změnila, požadavky na každého člena společnosti se zvýšily a nedostatky ve vzdělání nyní podstatně omezují možnost pracovního uplatnění. Bylo nutné změnit zavedený přístup ke vzdělávání romských dětí. Tento proces byl nastartován diskusemi v roce 1995 a bude ještě dlouho pokračovat. Existující opatření (uplatňovaná již od předškolního věku) lze shrnout takto:

- Zavedení přípravných tříd pro děti ze sociálně a kulturně znevýhodněného prostředí v mateřských školách a na základních školách v roce 1996/97. V roce 2000/2001 je ve 110 těchto třídách umístěno 1 364 dětí.
- Zavedení pozice romského asistenta na základních školách, který pomáhá učitelům a usnadňuje komunikaci s romskými rodinami. V roce 2001 pracuje na školách 175 těchto poradců;
- Úprava kurikula základních škol s cílem vyjít vstříc potřebám romských dětí – z hlediska didaktiky i obsahu;
- Nástroje testování, jejichž prostřednictvím byly romské děti umísťovány do zvláštních škol, byly upraveny tak, aby braly v úvahu specifika dětí z různých kulturních prostředí;
- Byly vydány pokyny týkající se přestupů žáků zvláštních škol do škol základních, posiluje se poradenství o volbě vzdělávací cesty a povolání;
- Možnost snížení minimálního počtu žáků ve třídě s velkými podílem romských dětí, podobně jako ve třídách pro etnické menšiny;
- Možnost přijetí na střední školu i bez ukončeného základního vzdělání za podmínky, že žák splní příslušné přijímací požadavky;
- Byl vyvinut program na podporu romských studentů (včetně financování);
- Podpora informačních toků mezi většinovou a romskou populací v oblasti romské kultury, učitelé a vychovatelé se začínají vzdělávat v multikulturní problematice.

2.4 Podíl systému počátečního odborného vzdělávání na podpoře podnikání

Na počátku 90. let se české společnosti zásadně nedostávaly podnikatelské dovednosti. Systém POV na tuto situaci postupně reagoval různými způsoby. Do vzdělávacích programů

byl zaveden nový předmět, který zahrnuje i témata jako zřízení vlastní živnosti nebo firmy a rozvoj manažerských a podnikatelských dovedností. Záběr látky není velký. V tříletých učebních programech pokrývá základy podnikání, v maturitních programech je již záběr širší a často zahrnuje i práci ve „fiktivních“ či studentských firmách. Tento způsob rozvíjení podnikatelských dovedností je nejběžnější na obchodních akademiích a ve školách zaměřených na ekonomická studia. Na Vysoké škole ekonomické v Praze působí centrum fiktivních firem (CERIF), které eviduje několik set těchto firem a poskytuje nově založeným firmám nezbytné informace a usnadňuje jejich integraci do sítě fiktivních firem v ČR i v zahraničí.

Další projekt studentských firem se realizuje v rámci programu, který v ČR provádí Junior Achievement - nezisková organizace založená podnikatelem Baťou. Jejím posláním je vzdělávat mladé lidi na základních a středních školách tak, aby se mohli seznamovat s hodnotou podnikání, porozumět významu tržní ekonomiky a připravit se náležitě na vstup do světa práce. Tato forma výuky spočívá v tom, že žáci ve třídě založí firmu, která vyrábí konkrétní produkt nebo poskytuje určité služby. Na rozdíl od „fiktivních“ firem se prodává skutečné zboží za skutečné peníze. Tento projekt není tak rozšířený jako projekt „fiktivních“ firem.

Příprava žáků na obchodní a podnikatelské aktivity je také součástí odborných předmětů některých programů odborného vzdělávání. Je zaměřena na konkrétní obory, v rámci nichž by žák měl najít pracovní uplatnění po skončení programu. Na základě průzkumu, kdy byla analyzována různá kurikula³² přibližně 30% programů schválených po roce 1990 obsahuje téma obchodních či podnikatelských dovedností. Této tematice byla věnována zvýšená pozornost především v první polovině 90. let. Pak zájem o toto téma poklesl, zřejmě v důsledku dostatečného nasycení kurikula.

Na problematiku podnikání se zaměřují i některé specifické programy. Zejména jde o programy nazvané „Podnikání v oboru ...“ jako součást nastavbového studia pro absolventy tříletých učebních programů. Do těchto programů je přijímáno přibližně 40% všech studentů prvních ročníků nastavbového studia.

Zaměstnavatelé se podílejí na rozvoji podnikatelských dovedností v rámci POV pouze prostřednictvím odborných praxí. Úřady práce organizují v rámci rekvalifikací takzvané nespécifické kurzy, které mimo jiné umožňují nezaměstnaným získat dovednosti, které potřebují k založení nebo provozování živnosti či firmy.

2.5 Podíl systému počátečního odborného vzdělávání na prosazování rovných příležitostí mužů a žen

Zákon zajišťuje rovné postavení mužů a žen na školách a v české společnosti nejsou v tomto ohledu žádné výrazné problémy. Do roku 1990 platila regulační opatření pro přijímání mladých lidí na střední a vysoké školy, která měla vliv i na vzdělávací aspirace žen. Mladé ženy se většinou zajímaly o obory s převahou zaměstnanosti žen (ucházely se především o studium na obchodních akademiích, středních zdravotnických školách apod.), kam často nebyly přijaty vzhledem k velkému počtu uchazečů. Proto musely studovat jiné obory (například technické). V současné době dvě třetiny žen, které tehdy absolvovaly technické obory, vykonávají zcela jiná povolání než ta, pro která mají kvalifikaci. V důsledku toho jsou jejich šance na trhu práce nižší.

Po roce 1990 se projevovaly snahy o rozšíření vzdělávací nabídky o programy, které by zajímaly ženy. Vznikly nové programy, které se pokoušely přizpůsobit technické obory

³² Kofroňová, O. - Vojtěch, J.: Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnatelnosti absolventů. Pracovní materiály pro projekt „Uplatnění absolventů škol: Analýza a výhled“, Praha, ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ 2000, 67 stran.

zájmům žen – například administrativní ve strojním inženýrství apod. V roce 1991 vznikly také první takzvané rodinné školy, které nabízely programy s maturitou i bez maturity (přibližně 200). Základ učebního plánu obsahoval předměty zaměřené na rodinný život a absolventky těchto programů mohly zvolit odbornou přípravu (kratší než běžné programy) pro určitá povolání – např. kuchařka, švadlena apod. Dívky se vzdělávaly i v administrativních záležitostech (psaní na stroji, práce s počítačem atd.). S podobnou tematikou jako rodinné školy vznikl tříletý odborný program pro poskytování služeb domácnostem. Podle údajů úřadů práce mají absolventky rodinných škol problém najít pracovní uplatnění. Proto od roku 1995 jsou tyto školy postupně transformovány či zavírány. Jejich význam je v současné době již jen okrajový.

Ve studiu na **středních školách jsou poměrně rovnovážně zastoupeni muži i ženy**. Stále však existují programy, které se běžně označují za „dívčí“: téměř výhradně ženy se připravují na povolání učitelky v mateřské škole a zdravotní sestry, ženy převažují v ekonomických programech a v celé řadě programů s orientací na služby. Na druhé straně existuje i několik programů určených výhradně pro muže – zejména v těžkém průmyslu, v jiných programech je většina mužů, protože ženy o ně jednoduše nemají zájem. Ke zvrácení tohoto stereotypu ve volbě oborů nejsou podnikána žádná opatření.

Co se týče **terciárního vzdělávání** došlo v účasti žen ke značnému posunu. V roce 1994/95 bylo k vysokoškolskému studiu zapsáno 77 žen na 100 mužů, absolvovalo však 105 žen na 100 mužů. V roce 1998/99 bylo zapsáno 93 žen na 100 mužů a absolvovalo 119 žen na 100 mužů.

Veřejnost nepovažuje účast žen na POV za problém, který by se měl nějak řešit. Za mnohem naléhavější problém je společností i samotnými ženami považována příležitost k uplatnění získaných znalostí a dovedností na trhu práce.

2.6 Závěry kapitol 2.3, 2.4 a 2.5

Na základě výše uvedených skutečností lze konstatovat, že v 90. letech se rozšířil přístup ke všem typům vzdělávání. Většina škol však stále vybírá své studenty prostřednictvím přijímacích zkoušek. Vysoká selektivita vzdělávacího systému vede k tomu, že dochází k reprodukci vzdělané vrstvy obyvatelstva a k omezování vertikální sociální mobility. To se týká především terciárního vzdělávání, které se potýká s problémem nedostatečné kapacity. Na druhé straně je věnována značná pozornost integraci znevýhodněných skupin do běžného vzdělávání, aniž by byl okleštěván systém speciálního školství. Výsledky této integrace jsou však často sporné, protože běžné školy a učitelé nejsou připraveni pracovat s těmito studenty. Nedostatečná pozornost je stále věnována specifické situaci žen, zejména podpoře uplatnění jimi nabytého vzdělání.

2.7 Celkové závěry³³

Celková situace v POV se v nedávné době dále zkomplikovala, protože Parlament neschválil návrh nového školského zákona. Znamená to, že bude zachován současný stav a celá řada strategických záměrů formulovaných v Národním programu rozvoje vzdělávání (Bílé knize) nebude realizována, protože bude chybět příslušný legislativní základ. Nejnaléhavější problémy budou pravděpodobně řešeny prostřednictvím novelizace současných právních úprav.

Dalším nevyřešeným problémem zůstává převedení pravomocí a odpovědností v oblasti POV na regionální orgány. Tento strategický záměr ve formě decentralizace nemůže

³³ Konkrétní hodnocení rozvoje POV ve vztahu k požadavkům formulovaným v společném dokumentu „Joint Assessment Paper“ je uvedeno v příloze 1.

být plně realizován (v důsledku nepřijetí návrhu zákona), protože nejsou přesně definovány odpovědnosti různých orgánů na centrální, regionální, okresní a školské úrovni a není k dispozici ani přesný plán realizace.

Velký význam má existence strategických dokumentů (Národní program rozvoje vzdělávání – Bílá kniha, Strategie rozvoje lidských zdrojů), které formulují střednědobé koncepční záměry v oblasti POV. Je tak zajištěna možnost směřovat opatření vzdělávací politiky ke konkrétní vizi a propojovat je s prioritami národní politiky zaměstnanosti. Přestože Bílou knihu schválila vláda, její vliv na vzdělávací politiku MŠMT a na POV je stále omezený a projevuje se pouze v některých oblastech.

K nejzávažnějším problémům ovlivňujícím národní politiku zaměstnanosti patří:

- Nedostatečné zapojení sociálních partnerů do rozvoje a hodnocení POV – dále nedostatečná legislativa v této oblasti;
- Neefektivní využívání existujících zdrojů a jejich nevhodné přidělování – především pokud jde o strukturu sítě škol a programů. V budoucnu by tuto problematiku měly řešit regionální orgány v souladu s dlouhodobými plány pro jednotlivé regiony a nikoliv pouze na základě aktuálních potřeb;
- Nedostatečná flexibilita kurikul POV co se týče jejich průběžného přizpůsobování potřebám trhu práce a jednotlivců. Sem patří i neodpovídající vazby mezi POV a DOV. Tyto záležitosti zůstávají nedořešeny především na centrální úrovni (legislativa, rozvojové programy atd.).

Jedním z významných úspěchů je však přijetí Standardu středoškolského odborného vzdělávání, který představuje celkový kurikulární rámec pro systém POV. Standard klade důraz na vybudování základů celoživotního učení a na klíčové kompetence, které jsou nezbytné v každém zaměstnání.

3. SCHOPNOST DALŠÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ PODPOROVAT CÍLE NÁRODNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

3.1 Přehled systému dalšího odborného vzdělávání

3.1.1 Právní rámec

Vývoj dalšího odborného vzdělávání (DOV) v České republice v 90. letech byl spontánní, což mělo pro tuto oblast vzdělávání v ČR kladné i záporné důsledky. Tato spontaneita umožnila rychlou reakci na zásadní politické, ekonomické i společenské změny. Šlo především o přizpůsobení nabídky DOV zcela novým potřebám, vznik nových institucí poskytujících DOV apod. Na druhé straně však tento vývoj nebyl podpořen jednoznačnou a cílenou politikou v oblasti legislativních, finančních a dalších předpisů na národní úrovni. Jedním z důsledků této skutečnosti je **slabý právní rámec DOV** v ČR. Neexistuje zákon, který by se uceleně zabýval DOV a vzděláváním dospělých. Proto nejsou stanoveny ani odpovědnosti hlavních zainteresovaných stran (například státu, sociálních partnerů, regionálních orgánů apod.).

V první polovině 90. let připravilo MŠMT návrh zákona o vzdělávání dospělých. Jeho zpracování však nebylo dokončeno v důsledku negativní reakce důležitých aktérů, v tomto případě zaměstnavatelů a Ministerstva financí. Velká část DOV proto není ošetřena žádným zákonem a existují pouze jednotlivé předpisy, které pokrývají některé jeho oblasti. Například rekvalifikace uchazečů o zaměstnání se řídí zákonem o zaměstnanosti (zpracovatelem je MPSV), vzdělávání dospělých ve školském systému spadá do školského zákona a DOV určitých profesí (např. lékaři, elektrikáři, učitelé) upravují příslušné právní předpisy na úrovni nižší, než jsou zákony.

Tato situace je předmětem stálé kritiky ze strany různých organizací, zejména Asociace institucí vzdělávání dospělých (AIVD), svazů zaměstnavatelů, odborových svazů a nevládních organizací. Slabý legislativní rámec DOV je jedním ze tří klíčových problémů vzdělávání dospělých, které jsou uvedeny v Národním programu rozvoje vzdělávání (Bílá kniha o vzdělávání). Přesto však v praxi při přípravě nového školského zákona nebyla DOV věnována pozornost a návrh nového školského zákona byl soustředěn pouze na POV. Parlament tento návrh zamítl v květnu 2001. Na jedné straně se tak odkládá jeho přijetí, na druhé straně se však otevírá nová možnost věnovat DOV zvýšenou pozornost v další verzi návrhu.

Nedostatky legislativního prostředí omezují rozvoj DOV. V první řadě **nejsou definovány zákonné povinnosti hlavních aktérů** (ministerstva, sociální partneři, hospodářské komory, místní orgány, profesní a jiné asociace apod.). V důsledku toho za DOV jako celek nenesou odpovědnost státní ani nestátní orgány, totéž pak platí i o jeho rozvoji a kvalitě. Dále nejsou dostatečně legislativně vymezeny **podmínky pro financování DOV**. Chybí tedy i jasná definice pravidel získávání a přidělování nezbytných prostředků. Rozvoj DOV je negativně poznamenán i **nedostatkem příslušných stimulů**. Určité pobídky sice existují, jsou však pouze dílčí a neúčinné. Podniky mohou například zahrnout část nákladů na vzdělávání do celkových nákladů. Existuje i určité zvýhodnění osob podstupujících rekvalifikace (které jsou organizovány úřady práce), kdy tyto osoby dostávají dávky v nezaměstnanosti o 10% vyšší. Výraznější formy stimulace jednotlivců k účasti na DOV však chybí.

Některé záležitosti týkající se DOV upravuje Zákoník práce a některé další právní normy. Zaměstnavatelé jsou například povinni vytvářet příznivé podmínky pro zkvalitňování odborných dovedností zaměstnanců. Účast zaměstnance na vzdělávání, jehož účelem je zvýšení kvalifikace, je považována za placenou práci. Zaměstnanec je povinen účastnit se

školení v otázkách bezpečnosti práce. Existuje i obecný právní rámec pro uzavírání dohod mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a existují ustanovení týkající se poskytování placeného volna na studium. Všechna zmíněná ustanovení se týkají pouze jednotlivostí a dílčích otázek a nesplňují požadavky na ucelený právní rámec pro DOV.

3.1.2 *Koncepční rámec*

Během 90. let nestanovila vláda pro DOV žádné klíčové záměry/priority. **Ke značnému pokroku však došlo v posledních několika letech.** Po zhruba deseti letech vývoje založeném pouze na poptávce a nabídce (tj. bez priorit, pobídek, stimulů, podpory a koordinace rozvoje DOV) bylo zpracováno a předloženo **několik strategických dokumentů.** Všechny tyto dokumenty byly publikovány v posledních dvou letech.

MPSV považuje rekvalifikační programy za nedílnou součást své aktivní politiky zaměstnanosti. Problematikou DOV se zabývají některé oddíly **Národního plánu zaměstnanosti** (NPZ). Tak například v opatření 3.2 se navrhuje **zvýšit motivaci zaměstnavatelů na zvyšování kvalifikací svých pracovníků** mimo jiné prostřednictvím širšího využívání příspěvků, které poskytují zaměstnavatelům úřady práce právě na zvyšování či změnu kvalifikace zaměstnanců v souvislosti se strukturálními změnami a zaváděním nových technologií. Tato opatření sice již tvoří součást aktivní politiky zaměstnanosti, úřady práce je však ne vždy uplatňují.

Rovněž jedna z kapitol **Národního programu rozvoje vzdělávání** se zaměřuje na vzdělávání dospělých. Tato kapitola byla připravena ve spolupráci s Národním vzdělávacím fondem (NVF). Jsou zde vymezeny **tři současné hlavní problémy vzdělávání dospělých v České republice** a navržena odpovídající opatření. V návaznosti na identifikaci těchto problémů byly stanoveny **tři hlavní cíle/priority**:

- Zlepšit právní rámec
- Navrhnout a zavést příslušné pobídky
- Zavést systém zajišťování kvality, akreditace a certifikace

Navrhuje se, aby byly vymezeny odpovědnosti hlavních aktérů DOV a stanovena jasná pravidla a postupy pro jeho financování. Dále se navrhuje, aby byla zahájena jednání mezi představiteli státu a sociálních partnerů o zavedení pobídek stimulujících rozvoj DOV. Je navrhováno několik typů pobídek pro zaměstnavatele (s cílem zvýšit jejich investice do DOV zaměstnanců), pro uchazeče o zaměstnání (s cílem posílit jejich účast na rekvalifikačních programech), pro poskytovatele DOV (za účelem zajištění nabídky odpovídajících programů) a pro jednotlivce (s cílem motivovat je k účasti na DOV). Kapitola Bílé knihy zabývající se vzděláváním dospělých navrhuje i první kroky směrem k akreditaci znalostí a dovedností získaných neformálním způsobem. Další návrhy jsou v souladu s hlavními myšlenkami Memoranda o celoživotním vzdělávání. Vzhledem k tomu, že Bílá kniha obsahuje pouze doporučení, je třeba je dále rozpracovat a po té schválit nezbytná praktická opatření. Vzhledem k tomu, že kapacita MŠMT je v tomto ohledu nedostatečná, měli by se na celém procesu bude podílet i NVF, MPSV a další instituce a aktéři.

V roce 2000 představilo MŠMT **Koncepci informační politiky ve vzdělávání**³⁴. Koncepce je zaměřena především na podporu informační gramotnosti studentů v POV, avšak obsahuje i některé aspekty související s DOV. Například navrhuje kroky, které je nutné učinit ve vzdělávání, aby bylo možno rozšířit znalosti a zvýšit schopnosti práce s informačními a komunikačními technologiemi. Další vzdělávání by podle této koncepce mělo být podpořeno vybavením veřejných knihoven počítači s připojením na Internet zajišťujícím možnost práce s touto technologií pro všechny občany. Realizace této koncepce ze strany MŠMT se však vzhledem k mnoha nejrušnějším problémům zpožďuje a tudíž pokrok v této oblasti postupuje velice pomalu.

³⁴ Koncepce informační politiky ve vzdělávání. <http://www.msmt.cz/SIPVZ/Documents>.

Souběžně s iniciativou státních orgánů byl připraven i další strategický dokument. Národní vzdělávací fond, který je nevládní institucí, vytvořil a koordinoval skupinu expertů, jejichž cílem bylo vypracování **strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice**³⁵. Jde o střednědobou strategii vymezující klíčové problémy rozvoje lidských zdrojů (včetně DOV) a navrhuje konkrétní kroky pro příslušné instituce. Strategie byla představena a projednávána na národní konferenci v listopadu 2000, které se zúčastnilo přibližně 300 odborníků. Problematice DOV a vzdělávání dospělých je ve strategii věnována zvláštní pozornost a jsou zde navrženy pobídky, které by měly stimulovat účast všech věkových skupin na DOV. V roce 2001 byl ve spolupráci s irským FÁS zahájen projekt navazující na tuto strategii. Projekt kromě jiného navrhuje založení Národní rady pro rozvoj lidských zdrojů. Smyslem vzniku této rady je propojení všech hlavních aktérů a vytvoření národního orgánu na podporu RLZ (včetně DOV) v zemi. Jedním z cílů projektu je i vytvoření systému řízení RLZ na regionální úrovni a vytvoření informačního systému pro aktéry, kteří jsou na RLZ nějakým způsobem zainteresováni. V červnu 2001 se budou konat další regionální semináře a jednání, která by měla podpořit rozvoj lidských zdrojů na regionální úrovni. Strategie RLZ v zásadě odpovídá hlavním cílům celoživotního vzdělávání a tak bude námětem těchto seminářů i Memorandum o celoživotním vzdělávání zpracované Evropskou komisí.

V lednu 2001 schválila vláda **Akční plán zaměstnanosti na rok 2001**³⁶, který připravilo MPSV. Navržené (a schválené) konkrétní kroky zahrnují vymezení odpovědností za DOV a stanovení základních pravidel jeho financování. Dále se v plánu navrhuje rozšířit programy informační gramotnosti na dospělé populaci, dopracovat databázi poskytovatelů DOV a jejich vzdělávacích programů, posoudit efektivnost vzdělávacích programů ve vybraných podnicích a formulovat zásady pro podporu těchto programů. Pouze některá opatření se však daří realizovat - například práce na databázi poskytovatelů DOV a jejich vzdělávací nabídky.

V březnu 2001 byla prezentována **Vize rozvoje České republiky do roku 2015**³⁷. Tento materiál se zabývá veškerými aspekty politického, hospodářského a společenského vývoje v České republice. Zpracování vize inicioval Úřad vlády. Jejimi autory jsou čeští odborníci, jejichž práci koordinovalo Centrum pro sociální a ekonomické strategie Karlovy univerzity. Přestože nejde o oficiální dokument, je třeba vidět jeho příspěvek k identifikaci klíčových problémů a priorit. Jedna z kapitol se věnuje i vzdělávání včetně DOV.

Soubor strategických dokumentů zpracovaných a schválených v posledních dvou letech jednoznačně svědčí o tom, že se zvyšuje zájem o strategické postupy do budoucna a zájem o problematiku **podpory rozvoje DOV a lidských zdrojů**.

3.1.3 Zdroje

V České republice nejsou k dispozici žádné údaje o celkové výši rozpočtu na další vzdělávání. Odhad úrovně dostupných prostředků musí počítat s třemi hlavními oblastmi DOV:

- a) Vzdělávání dospělých na školách (studium při zaměstnání),
- b) DOV zaměstnanců v podnicích,
- c) Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání.

Dospělí se vzdělávají ve školském systému (**studium při zaměstnání**) proto, aby získali osvědčení totožná s těmi, která jsou vydávána mladým absolventům denního studia. Tyto studijní programy jsou dlouhé a zpravidla trvají přinejmenším stejný počet let jako programy pro mladé studenty v počátečním vzdělávání. Programů na vyšší sekundární úrovni (ISCED 3) se účastní přibližně 30 tisíc dospělých a přibližně stejný počet navštěvuje programy na terciární úrovni. V počtu těchto dospělých studentů došlo v posledních letech pouze

³⁵ Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice, pracovní podklad pro jednání konference České lidské zdroje na křižovatce. Praha: Národní vzdělávací fond 2000.

³⁶ Národní akční plán zaměstnanosti 2001. <http://www.mpsv.cz/scripts/1ssz/akcniplan/default.asp>

³⁷ Vize rozvoje České republiky do roku 2015. Praha: Gutenberg 2001. ISBN 80-86349-02-0.

k mírnému vzestupu³⁸. Studium na státních školách je bezplatné. Výše výdajů na jednoho dospělého studenta v DOV je stanovena jako procento výdajů na jednoho studenta v počátečním vzdělávání. Toto procento se postupně snižuje (z 30% v roce 1998 na 10% v roce 2000). V posledních letech dosáhly výdaje na jednoho dospělého studenta na vyšší sekundární úrovni přibližně 9 tisíc Kč za rok (1998) a na terciární úrovni přibližně 13 tisíc Kč³⁹. Celkové výdaje na DOV dospělých ve školském systému mohou činit přibližně 900 milionů Kč. To je přibližně 2,3% z celkových výdajů na vzdělávání z rozpočtu MŠMT. Tato suma se v posledních letech téměř nezměnila.

Některé školy poskytují speciální programy pro dospělé - jejich procento je však nízké. Školy na vyšší sekundární úrovni především nabízejí krátké kurzy pro osoby vykonávající určitá povolání, které jsou zaměřeny na využívání nových materiálů a technologií. Tyto programy jsou realizovány na základě dohody mezi odbornými školami a podniky. Peníze, které za uskutečnění těchto kurzů platí podniky, jsou příjmem pro školy.

Pokud se týče **DOV zaměstnanců v podnicích**, úplné a pravidelné statistické údaje o výdajích na toto vzdělávání nejsou k dispozici (měly by být dostupné po zveřejnění výsledků Šetření dalšího odborného vzdělávání 2, které provádí Eurostat a Český statistický úřad, přibližně v červnu 2001). Jiné průzkumy, které do této doby provedly různé instituce⁴⁰ ukazují, že české podniky vynakládají na další vzdělávání svých pracovníků přibližně 1% celkových mzdových nákladů. (Podniky se zahraniční účastí zpravidla vyčleňují na DOV svých zaměstnanců více prostředků). Souhrnná výše prostředků byla odhadnuta na 10 milionů Kč za rok. Tato částka by se však měla v nadcházejících letech zvýšit v důsledku předpokládaného ekonomického růstu. Zaměstnavatelé hradí náklad na další vzdělávání svých zaměstnanců za předpokladu, že je v souladu s jejich potřebami. Zaměstnanci si hradí své další vzdělávání sami v případě, že není požadováno zaměstnavatelem a jde pouze o uspokojení jejich osobních potřeb či zájmů.

Třetí významnou součástí DOV je **rekvalifikace uchazečů o zaměstnání**. Náklady na tento typ DOV hradí stát z rozpočtu MPSV. Statistické údaje o výdajích na rekvalifikaci jsou k dispozici. Celková úroveň výdajů na rekvalifikační programy se v posledních letech podstatně zvýšila. Po několika letech stagnace dosáhly tyto výdaje přibližně 147 milionů Kč v roce 1998, v roce 1999 236 milionů Kč a v roce 2000 346 milionů Kč. Tato částka odpovídala zhruba 10% celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2000. V růstu celkových výdajů se odráží jak rostoucí počet účastníků rekvalifikací, tak i zvyšující se částka na jednoho účastníka. V letech 1997 až 2000 vzrostl počet rekvalifikovaných z 11 918 na 32 260 a podíl rekvalifikovaných na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných stoupl ze 4,4% na 7%⁴¹. Přestože se tento podíl zvýšil, ve srovnání s členskými státy EU stále podstatně zaostává. V následujících letech se mají výdaje na rekvalifikaci dále rozšiřovat.

Pokud se týče **úrovně kvalifikace vzdělavatelů a lektorů**, což je důležitý aspekt kvality zdrojů DOV, liší se situace v jednotlivých oblastech DOV. V sektoru nestátních soukromých zařízení poskytujících DOV nejsou vesměs stanoveny kvalifikační požadavky na lektory. Existují však i výjimky, jako např. v oblasti vzdělávání managementu, kdy je ze strany nevládních institucí vyvíjen tlak na dodržování kvality programů a lektorů prostřednictvím jejich certifikace a stanovením etického kodexu pro jejich práci⁴². V sektoru škol poskytujících DOV je situace taková, že vyučující v těchto kurzech mají většinou

³⁸ Statistická ročenka školství 1999/2000, Výkonové ukazatele. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání 2000. ISBN 80-211-0354-X.

³⁹ Statistická ročenka školství 1998, Ekonomické ukazatele v sektoru vzdělávání. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání 1999. ISBN 80-211-0310-8.

⁴⁰ Koubek, Josef: Řízení lidských zdrojů v Evropě – projekt Cranfield. In: Acta Oeconomica Pragensia. Praha: Vysoká škola ekonomická 2000. ISSN 0572 – 3043.

⁴¹ Procházková, E., Projsová, I.: Aktivní politika zaměstnanosti v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor Správy služeb zaměstnanosti 1998. ISBN 80-85529-48-3, údaje z roku 2000 <http://www.mpsv.cz>.

⁴² viz např. činnosti Asociace institucí vzdělávání dospělých, Asociace trenérů a konzultantů managementu

kvalifikaci pro POV neboť speciální kategorie DOV učitelů na školách neexistuje. Počet hodin, které učitelé věnují DOV, je obvykle pouze zlomkem jejich pracovního úvazku. Proto se zde uplatňují stejné předpisy ohledně požadované kvalifikace učitelů jako v systému POV (viz kapitola 2.2.1). Obecně platí, že učitelé na školách mají malé zkušenosti co se týče spolupráce s podniky a často používají k výuce zastaralé vybavení.

Z hlediska regionální úrovně **jsou instituce poskytující DOV víceméně rovnoměrně rozloženy** na území státu.

3.1.4 Struktura a organizace dalšího vzdělávání

V České republice jsou **tři hlavní kategorie poskytovatelů dalšího vzdělávání: školy, podniky a vzdělávací firmy**. Podle výsledků zvláštního šetření provedeného v rámci přípravy této studie⁴³ školy poskytují DOV průměrně 758 zájemcům (jedna škola) a vzdělávací firmy 784 zájemcům ročně (jedna firma). Stejný ukazatel popisující situaci v podnicích je zkreslený z důvodu nízkého počtu podniků, které se šetření zúčastnily, a vysokého počtu velkých podniků ve zkoumaném vzorku: průměrný počet zaměstnanců v jednom podniku, kteří se účastní na vzdělávání, je 6560.

Míra, v jaké se školy (především střední odborné školy a střední odborná učiliště) zapojují do dalšího vzdělávání, je různá. Pouze ve výjimečných případech některé školy nabízejí všechny tři typy dalšího vzdělávání, tj. vzdělávání dospělých, kurzy pro zaměstnance podniků (jako externí smluvní poskytovatelé) a rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání. **Různá míra účasti škol vyplývá z jejich možností a z různé skladby oborů DOV**. Více než jedna čtvrtina všech středních odborných škol (251) a téměř jedna třetina všech středních odborných učilišť (252) poskytuje DOV v podobě studia při zaměstnání⁴⁴. Co se týče účasti škol na DOV, zde se projevují **dvě vývojové tendence**. Zprvu klesá počet škol poskytujících dlouhé programy. V letech 1996/97 – 1999/00 se podíl těchto škol snížil přibližně o 10%. Důvodem je klesající zájem dospělých o dlouhé studium a snižující se úroveň financování tohoto typu DOV ze strany MŠMT. Druhá tendence spočívá ve velice pomalém nárůstu míry účasti škol na poskytování krátkých programů DOV. Nízký podíl škol nabízejících tento typ vzdělávání je ovlivněn více faktory: menším zájmem zákazníků (jednotlivců, podniků a úřadů práce), nedostatky v kvalitě kurzů, malou nabídkou specifických krátkých programů pro dospělé, nedostatečnou schopností učitelů vyučovat dospělé studenty, slabými marketingovými dovednostmi ředitelů škol, byrokracií při schvalování nových programů a malou podporou aktivit v oblasti DOV ze strany bývalých školských úřadů.

České podniky využívají pro další vzdělávání svých zaměstnanců **jak vlastní vzdělávací zařízení tak i externí poskytovatele**. Přesné údaje však nejsou k dispozici. Velké podniky častěji využívají vlastní zdroje. Obecné tendence v tomto ohledu nejsou jednoznačné. Iniciátorem DOV je obvykle zaměstnavatel, který požádá zaměstnance, aby absolvoval určitý program DOV a hradí příslušné náklady. Existují i příklady DOV na sektorové úrovni (zdravotnictví, školství, bankovníctví, energetika), nikoliv však ve všech sektorech. Např. v sektoru výroby a distribuce elektřiny existují dvě odvětvová vzdělávací zařízení, kde se zaměstnanci elektráren účastní povinných i jiných programů DOV.

Pokud jde o **poskytovatele rekvalifikačních programů organizovaných úřady práce**, jejich **počet se zvyšuje**. V roce 1998 jejich počet činil 1 433, v roce 1999 1578 a v roce 2000 již 1 825. Uvedené počty jsou však pouze orientační, neboť někteří poskytovatelé mají akreditaci MŠMT ale nevyvíjejí žádné vzdělávací aktivity. Ministerstvo organizuje každý rok průzkum těchto poskytovatelů. Z posledního průzkumu⁴⁵ vyplynulo, že v posledních letech

⁴³ Palán Zdeněk: Miniprůzkum současných trendů v dalším odborném vzdělávání. Praha: Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, Národní vzdělávací fond 2001.

⁴⁴ Statistická ročenka školství. Výkonové ukazatele, Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání 2000. ISBN 80-211-0354-X.

⁴⁵ Palán, Zdeněk: Průzkum aktivit prováděných institucemi s akreditací MŠMT, Praha, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2000.

přibližně 72% poskytovatelů rekvalifikací jsou soukromé vzdělávací firmy, 20% školy a 6% podniky. Na jedné straně roste počet účastníků rekvalifikačních kurzů, na druhé straně však někteří poskytovatelé nemají dostatek klientů. Úřady práce jednájí o nabídky rekvalifikací s příslušnými poskytovateli nebo školami v daném regionu a na základě dohody jim rekvalifikace hradí.

Účastníci DOV získávají po absolvování všech typů kurzů certifikát (osvědčení). Jejich platnost se ovšem podstatně liší. Dospělí, kteří ukončí několikaleté externí studium na školách (studium při zaměstnání), dostávají stejná osvědčení jako mladí studenti na denním studiu. Tyto certifikáty jsou obecně platné a uznávané jako doklad o příslušné kvalifikaci. Všechna ostatní osvědčení udělovaná po zakončení DOV mají omezenou platnost pro konkrétní pracovní úkony nebo představují pouze formální doklad o účasti na konkrétním vzdělávacím programu. Pokud jde o tzv. neformální vzdělávání, otázka jeho certifikace nebyla zatím v ČR nastolena, přestože to doporučují některé strategické dokumenty.

V České republice **neexistuje ucelený mechanismus zajišťování kvality DOV**, a to ani na národní, ani na institucionální úrovni. Existují pouze dílčí případy sledování a zajišťování kvality vzdělávání. Je tomu tak v případě rekvalifikačních kurzů, kdy instituce, které je provádějí podléhají akreditaci MŠMT. Dále existují iniciativy některých asociací vzdělavatelů, které si vytvářejí mechanismy kontroly kvality poskytovaných kurzů v dané oblasti. Příkladem může být sektor bankovníctví, sektor vzdělávání managementu, atd.. Vlastní mechanismy zajišťování kvality DOV mají i některé velké podniky (většinou se zahraniční účastí) – např. Škoda-Auto. Vyskytují se i pilotní projekty systémovějšího charakteru – např. pražská agentura DAHA se zúčastnila projektu EXTQM v rámci programu Leonardo da Vinci, jehož cílem bylo zpracování metodiky hodnocení kvality poskytovatelů DOV. Projekt skončil v dubnu 2001 a Agentura DAHA v současné době seznamuje s výsledky příslušné aktéry.

3.2 Schopnost dalšího vzdělávání reagovat na potřeby trhu práce a jednotlivců

DOV **reaguje na změny v ekonomice** včetně změn technologických a organizačních, což lze demonstrovat na výsledcích různých šetření. Např. v roce 1996 se české podniky zúčastnily průzkumu⁴⁶, v rámci něž označily oblasti, které nejčastěji tvoří téma programů DOV. Nejčastěji jsou programy DOV poskytovány v následujících oblastech (sestupně): personální řízení a kontrola, marketing a prodej, řízení kvality, informační a komunikační technologie a služby zákazníkům. V dalším kole tohoto průzkumu v roce 1998 se pořadí změnilo: četnost programů řízení kvality se ve srovnání s rokem 1996 zvýšila. Rovněž průzkum v oblasti rekvalifikací⁴⁷ prokázal, že zaměření DOV se do značné míry mění. V roce 1998 byly nejčastěji poskytovány rekvalifikační programy v počítačové technice, účetnictví, cizích jazycích a základních podnikatelských dovednostech (pro úředníky a techniky). Z profesí služeb byly nejčastěji zastoupeny kurzy masérství, manikúry, maloobchodního prodeje. Výsledky tohoto průzkumu, který probíhá každý rok, ukazují, že v posledních třech letech se programy spíše zaměřují na obecnější dovednosti (např. komunikační) a osobnostní rozvoj.

V rámci přípravy předložené studie bylo provedeno zvláštní šetření⁴⁸ mezi členy Asociace institucí vzdělávání dospělých⁴⁹. Průzkum ukázal, že se mění nejen zaměření a obsah

⁴⁶ Koubek, Josef: Řízení lidských zdrojů v Evropě – projekt Cranfield. In: Acta Oeconomica Pragensia. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2000. ISSN 0572-3043.

⁴⁷ Palán, Zdeněk: Průzkum aktivit prováděných institucemi s akreditací MŠMT v roce 1999, Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2000.

⁴⁸ Palán, Zdeněk: Miniprůzkum současných trendů v dalším odborném vzdělávání. Praha, Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce - Národní vzdělávací fond, 2001.

programů DOV, ale i jejich typy. Roste podíl krátkých vzdělávacích programů a současně i celkový počet programů DOV: v roce 1998 získalo akreditaci MŠMT 363 rekvalifikačních programů, v roce 1999 tento počet činil již 467 a v roce 2000 to bylo 608 programů. Více než polovina oslovených institucí uvedla rostoucí počet účastníků DOV. Efektivitu rekvalifikačních programů dokládají údaje některých úřadů práce. Například úřad práce v Ostravě (Severní Morava) zajistil v roce 2000 zhruba 140 programů a přibližně 40% jejich účastníků našlo zaměstnání do šesti měsíců od ukončení programu. Úřad práce v Písku (Jižní Čechy) organizoval v první polovině roku 2000 přibližně 50 kurzů a asi 54% absolventů našlo uplatnění opět do šesti měsíců po zakončení kurzu.

Z podrobnějšího rozboru dat získaných ve výše uvedených průzkumech je patrné, že další vzdělávání je v České republice organizováno **spíše s ohledem na skupiny povolání než na jednotlivá odvětví**. Odvětvové instituce se také velmi málo v DOV angažují. Naproti tomu je účast profesních sdružení daleko častější. Například DOV účetních (včetně zkoušek a certifikace) se řídí podle pravidel, která určuje asociace účetních. Systém DOV lékařů může sloužit jako další příklad. Profesní přístup lze vysledovat i u rekvalifikačních programů.

Co se týče **vstřícnosti vůči potřebám jednotlivců**, situace se v jednotlivých složkách českého systému DOV liší. Modulární přístup a distanční vzdělávání v rámci studia při zaměstnání na školách jsou zastoupeny velice nevýrazně. Využívání modularizace v DOV je výjimkou (dobrý základ pro zavádění modulárních programů byl položen prostřednictvím projektu Phare, Reforma DOV v letech 1994 – 1998. Realizace jeho výsledků však nebyla podpořena ze strany MŠMT. Kurikula pro několikaleté studium při zaměstnání jsou většinou pojata tradičně. Míru využívání programů distančního vzdělávání na terciární úrovni lze znázornit počtem programů tohoto typu, které jsou uvedeny v katalogu zveřejňovaném Centrem pro studium vysokého školství⁵⁰. V letech 1997 – 99 se počty kurzů distančního vzdělávání zvýšily (84, 94, 131 v jednotlivých letech); v roce 2000 však tento počet výrazně poklesl (87). Podle výsledků průzkumu⁵¹ poskytuje distanční programy pouze 11% českých vzdělávacích firem.

Formy zvyšování kvalifikace a dovedností přímo na pracovišti se postupně rozšiřují. Podle průzkumů⁵² se v letech 1996 – 1998 podíl této formy DOV zvýšil téměř v polovině podniků. Zvyšuje se i míra zapojení interních školitelů a liniových manažerů. Další stoupající tendence je patrná ve využití počítačů při DOV v podnicích. Podíl podniků, které se účastnily průzkumu a poskytly informace o využívání počítačů pro DOV, dosáhl v roce 21% a stoupl na 35% v roce 1998. Individuální přístup ke vzdělávacím potřebám je tudíž lepší v DOV organizovaném podniky než ve školách.

Ze strany vlády ani zaměstnavatelů v České republice **zatím nebyly zajištěny žádné pobídky/opatření, které by podněcovaly jednotlivce k převzetí odpovědnosti za vlastní vzdělávání**. Nedostatek těchto stimulů byl definován jako jedna z nejvýraznějších slabín a překážek rozvoje DOV v zemi.

Nedostatkem rovněž je, že v České republice chybí **koncepce hodnocení a uznávání neformálního učení**.

Profesní a kariérové poradenství v České republice nepokrývá dostatečně potřeby dospělých a je roztržštěné. Systém poradenství v rezortu vzdělávání se zaměřuje na děti a mládež, nikoliv dospělé. Systém poradenství v resortu práce, který zajišťují informační a poradenská střediska na úřadech práce, je otevřený pro všechny klienty, avšak ve skutečnosti

⁴⁹ AIVD je dobrovolné sdružení různých poskytovatelů vzdělávání dospělých, které má přibližně 150 členů. Úlohou asociace je podněcovat zájem příslušných poskytovatelů o tuto oblast vzdělávání, podporovat rozvoj vzdělávání dospělých a organizovat akce s touto tematikou.

⁵⁰ Nabídka studijních programů uskutečňovaných v České republice, distanční a kombinovaná forma. Praha: Národní středisko distančního vzdělávání. Centrum pro studium vysokého školství, 1999.

⁵¹ Palán, Zdeněk: Miniprůzkum současných trendů v dalším odborném vzdělávání. Praha, Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, Národní vzdělávací fond, 2001.

⁵² Koubek, Josef: Řízení lidských zdrojů v Evropě – projekt Cranfield. In: Acta Oeconomica Pragensia. Praha: Vysoká škola ekonomická 2000. ISSN 0572-3043.

jsou jeho nejčastějšími zákazníky uchazeči o zaměstnání. Poradenství pro zaměstnané dospělé tudíž není zajištěno. Je třeba rozvíjet a prohlubovat vazby mezi jednotlivými poradenskými aktivitami v jednotlivých resortech. MPSV učinilo v tomto roce velmi užitečný krok směrem k podpoře vytvoření celostátní informační databáze poskytovatelů DOV a jejich vzdělávacích programů. Databáze bude přístupná na Internetu a bude využívána i pro účely poradenství. Dalším pozitivním krokem je záměr MPSV (formulovaný v Národním akčním plánu zaměstnanosti pro rok 2001) založit síť diagnostických středisek v regionech. Tato střediska nabízejí možnost testování dovedností uchazečů o zaměstnání, které bude úzce napojeno na následné poradenské služby. V současné době se připravuje zřízení metodického centra pro řízení těchto regionálních diagnostických center.

Schopnost systému DOV reagovat na potřeby trhu práce, co se týče požadavků zaměstnavatelů i potřeb jednotlivců, **se částečně zlepšuje**. Především jde o DOV organizované úřady práce. Jednotliví respondenti speciálního šetření⁵³ na úřadech práce uvedli, že při přípravě rekvalifikačních programů úzce spolupracují se zaměstnavateli, regionálními orgány, poskytovateli DOV a ostatními orgány na regionální úrovni (tyto informace byly ověřeny při terénním průzkumu v březnu a dubnu 2000). Cílem této spolupráce je prosazovat preventivní přístup v politice zaměstnanosti. V některých případech spolupracují úřady práce i s velkými podniky, které plánují propouštění. Účelem této spolupráce je zajistit rekvalifikaci těch, kterým hrozí nezaměstnanost, ještě před jejich propuštěním.

Pokud se týče situace vzdělávání zaměstnanců v podnicích, je zřejmé, že toto sleduje spíše úzké potřeby zaměstnavatelů a **méně podporuje širší adaptabilitu pracovních sil**. Rovněž rozsah a úroveň tohoto vzdělávání se velice různí. Na jedné straně jsou zaměstnavatelé/podniky, které mají vynikající systém DOV zaměstnanců, a na druhé straně někteří zaměstnavatelé své pracovníky neškolí vůbec. DOV v podnicích se pokoušejí podněcovat pouze určité iniciativy nevládních organizací prostřednictvím některých opatření. Například v roce 2000 vyhlásila Agentura Sebel soutěž nazvanou Učící se organizace⁵⁴. Rozsah poskytování DOV pro zaměstnance lze znázornit pomocí výsledků průzkumu provedeného v roce 1998. V jedné devítině dotazovaných podniků se vzdělávání zúčastnilo méně než 10% pracovníků, v jedné čtvrtině podniků 10 – 24%, v další čtvrtině podniků bylo vzděláváno 25-50% zaměstnanců a ve více než jedné třetině podniků se vzdělávání účastnilo přes 50% lidí. Na základě těchto údajů lze odhadnout, že DOV v podnicích se zúčastnilo přibližně 30% zaměstnanců, což je zhruba 1,5 milionu za rok. Řídící pracovníci se věnovali vzdělávání přibližně 8,6 dní v roce, technici 8,5 dní, úředníci 3,6 dní a dělnické profese 3 dny. Další průzkum⁵⁵ poskytl poněkud vyšší čísla: řídící pracovníci 10,7 dne, technici 9,2 dny a úředníci 4,9 dní. Situace se liší podle sektorů: nejvyšší čísla vykazuje sektor bankovníctví, kolem průměru se pohybují čísla ve zpracovatelském průmyslu a nejnižší jsou ve vzdělávání. Další rozdíly existují z hlediska velikosti podniků (nejnižší čísla mají malé a střední podniky) a úrovně kvalifikací (nejvyšší úroveň mají skupiny s vysokoškolským vzděláním). Další průzkumy⁵⁶ přinesly podobné údaje.

Celkově je možno konstatovat, že i přes rozvoj různých forem DOV stále chybí vhodné programy, které by byly přizpůsobeny možnostem a potřebám dospělých a jejichž prostřednictvím by dospělí mohli získat uznávanou kvalifikaci. Je tomu tak proto, že na jedné straně studium při zaměstnání na školách je pro dospělé příliš dlouhé a nevyhovující a na druhé straně je záběr rekvalifikací, které nabízejí úřady práce a podniky, příliš úzký a

⁵³ Vylitová, Markéta: Šetření na úřadech práce – pro potřeby Country Monograph. Praha, Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, Národní vzdělávací fond, 2001.

⁵⁴ Soutěže se v roce 2001 zúčastnilo 25 podniků a devíti z nich byl udělen výše uvedený titul. Vítězové ve dvou soutěžních kategoriích dosáhli následujících výsledků: 100% účast zaměstnanců na DOV (obě kategorie), 15 a 6,7 dní vzdělávání na jednoho zaměstnance za rok, realizace 50 a 21 nových programů v roce a výdaje DOV přesahující 5% mzdových nákladů (opět obě kategorie).

⁵⁵ Price Waterhouse on International Human Resource Management – výsledky šetření. Praha. Vysoká škola ekonomická 1997.

⁵⁶ Kuchař, Pavel: Absolventi škol v České republice. Praha. Universitas 1998.

orientovaný pouze na aktuální krátkodobé potřeby. Proto Národní vzdělávací fond navrhl uskutečnění projektu v rámci Phare 2001, jehož cílem by byla podpora vzdělávacích středisek pro dospělé. Obsahem projektu by mělo být vybudování středisek odborného vzdělávání dospělých v pilotních regionech. Tato střediska by poskytovala programy vedoucí k získání odborných kvalifikací s využitím forem a metod vzdělávání, které by byly přizpůsobeny individuálním potřebám a požadavkům dospělých a zohledňovaly jejich dosavadní praxi a dovednosti. Střediska odborného vzdělávání dospělých budou sladovat kvalifikační potenciál dospělých se skutečnými potřebami trhu práce v regionech, a to pružným a efektivním způsobem. Součástí aktivit bude i poradenství.

Závěry

Co se týče schopnosti DOV reagovat na potřeby trhu práce lze učinit následující závěry:

- Další vzdělávání reaguje na potřeby trhu práce a jednotlivců pouze dílčím způsobem. Navíc se situace liší v jednotlivých ze tří hlavních sektorů DOV. Programy studia dospělých při zaměstnání na školách jsou povětšinou příliš dlouhé. Po obsahové stránce se programy zlepšují, i když tvorba nových vzdělávacích programů postupuje příliš pomalu (převládají tradičně pojaté programy, modulární přístup je pouze výjimkou a programy nedostatečně zohledňují specifickou dospělých klientů, distanční vzdělávání se vyvíjí jen pomalu). DOV zaměstnanců v podnicích není pro vedení podniků prioritou. Počet účastníků rekvalifikačních kurzů organizovaných úřady práce stoupá. Tento typ DOV je však poskytován nízkému procentu nezaměstnaných (7% ve srovnání s přibližně 20% v členských zemích EU).
- Nedostatek stimulů podněcujících zaměstnavatele, jednotlivce i poskytovatele DOV je hlavní překážkou a výzvou do budoucna. Situace se v tomto ohledu zatím nemění.
- Nízké zapojení odvětvových orgánů do DOV, nedostatečná orientace vzdělávacího sektoru na potřeby jednotlivců a nedostatek statistických údajů o DOV zaměstnanců – tvoří nejvýraznější mezery českého systému DOV.
- Systém poradenství se soustřeďuje na mladé lidi, kteří rozhodují o volbě své vzdělávací cesty a o budoucím povolání, a na uchazeče o zaměstnání. Potřeby dospělých zaměstnaných, kteří se chtějí dále vzdělávat, však tento systém neřeší.
- Neexistuje systém akreditace a certifikace dovedností získaných neformálním učením.
- Neodpovídající systém akreditace ovlivňuje kvalitu programů a lektorů DOV, která velice kolísá. Uchazeči o vzdělávání nejsou vždy schopni porovnat různé možnosti, což ztěžuje jejich rozhodování a snižuje časovou a nákladovou efektivnost DOV.

3.3 Schopnost DOV reagovat na potřeby skupin ohrožených vyčleněním z trhu práce

3.3.1 Politika na podporu přístupu ke vzdělávání pro znevýhodněné/marginalizované skupiny – opatření

Sociálně znevýhodněné skupiny zpravidla trpí nedostatečnou úrovní vzdělání, nemají odpovídající motivaci k jejímu zvyšování a často se u nich projevují finanční či rodinné problémy. Důvody mají různé kořeny, které jsou příznačné pro každou jednotlivou skupinu a v příslušné politice musí být brány v potaz.

Neexistující legislativně institucionální rámec pro politiku dalšího vzdělávání má negativní dopad mimo jiné právě na znevýhodněné skupiny. Neexistuje komplexní přístup státní politiky k těmto skupinám v rovině vzdělávání, natož přístup, ve kterém by se propojovaly sociální a vzdělávací aspekty.

Opatření vzdělávací politiky

V oblasti vzdělávací politiky byla přijata některá opatření, která podporují integraci znevýhodněných skupin do společnosti a zlepšují jejich přístup ke vzdělávání. Tato opatření jsou však spíše zaměřena na počáteční vzdělávání dětí a mládeže. Pokud se týče studia při zaměstnání, které poskytují střední, vyšší odborné a vysoké školy, tato forma vzdělávání není přizpůsobena ani potřebám běžné dospělé populace a pro znevýhodněné skupiny je tedy spíše nevhodná, jednak z důvodu požadavku předchozího vzdělání (které tyto skupiny nemají), jednak pro svou nadměrnou délku (zpravidla 4-5 let).

Pro dospělé, kteří nedokončili všechny ročníky základní školy, nebo pro ty, kteří absolvovali zvláštní školu (což nebylo uznáno jako ukončené základní vzdělání) existují při základních školách kurzy na doplnění základního vzdělání. V minulém roce byla rovněž přijata novela školského zákona, jejímž smyslem je zlepšit přístup k vyšší sekundární úrovni vzdělávání. Podle novely se mohou absolventi zvláštní školy ucházet o studium na středních školách a mohou být přijati, jestliže úspěšně složí přijímací zkoušky. Samotná možnost je však nedostačující, pokud není podpořena dalšími opatřeními v podobě přípravných kurzů, bez nichž uchazeči, na které se tato novela vztahuje, nedokáží vyhovět vstupním podmínkám.

Opatření podporující přístup ke vzdělávání pro znevýhodněné skupiny existují také v oblasti rekvalifikačních kurzů organizovaných úřady práce. Rekvalifikace jsou však určeny pro nezaměstnané, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Ti, kteří nejsou zaneseni v tomto registru, nemají možnost se tohoto typu vzdělávání zúčastnit. Připravovaný nový zákon o zaměstnanosti umožňuje rozšíření přístupu k rekvalifikačním kurzům, ovšem jeho příprava zatím postupuje jen pomalu. Současný zákon a vyhlášky týkající se rekvalifikací vymezují spíše detaily (nárok na zvýšenou podporu po dobu rekvalifikace, typy rekvalifikací, atd.) a nepostihují všechny podstatné aspekty tohoto typu vzdělávání. Při neexistenci pevného rámce stanovených cílů aktivní politiky zaměstnanosti (blíže viz kapitola 4) tudíž vzniká velký prostor pro odlišnosti mezi jednotlivými úřady práce v pojetí rekvalifikací a způsobu zařazování cílových skupin. Ani nedávno zpracované plánovací dokumenty (Národní plán zaměstnanosti, Národní akční plán zaměstnanosti) nepřinesly změnu. Tyto dokumenty sice stanovují obecné cíle, - jako je například upřednostňování znevýhodněných skupin při rekvalifikacích⁵⁷, nebo rozšíření resocializačních kurzů⁵⁸ - tyto ovšem nejsou kvantifikovány a tudíž nejsou závazné z hlediska realizace. Důsledkem toho je, že míra cílení rekvalifikací na nejvíce znevýhodněné skupiny je velmi nízká.

Poradenství a bilanční diagnostika zcela pro potřeby znevýhodněných skupin by se měly rozvíjet na základě usnesení vlády 640/1999⁵⁹. Ve všech regionech NUTS 2 by měla vzniknout síť středisek, která by poskytovala tyto služby a využívala jednotnou metodiku. Reálné naplňování tohoto záměru však postupuje pomalu⁶⁰.

Z prostředků fondu Phare PALMIF byly realizovány vzdělávací aktivity, které byly specificky zaměřené na některé znevýhodněné skupiny. Projekty měly většinou inovační charakter a zahrnovaly kromě vzdělávacích i soubor dalších doplňkových nebo navazujících služeb (socializační, poradenské, práce na zkoušku, atd.). Tyto aktivity překračovaly rámec běžné politiky zaměstnanosti. Z důvodu omezené výše financování však mohla být jednotlivá opatření prováděna pouze na pilotní bázi.

Opatření nevládního sektoru a sociální programy

⁵⁷ Národní plán zaměstnanosti – opatření 1.5.3

⁵⁸ Národní plán zaměstnanosti – opatření 1.8.3

⁵⁹ Usnesení vlády č. 640/1999 o opatřeních na podporu zaměstnanosti osob obtížně umísitelných na trhu práce.

⁶⁰ Podle zvláštního dotazníkového šetření úřadů práce, které proběhlo v rámci přípravy Country Monograph (viz příloha), pouze 27% úřadů práce využívá bilanční diagnostiku ve spolupráci se specializovanými centry.

Různé vzdělávací aktivity jsou organizovány rovněž v rámci nejrůznějších sociálních programů, ať již jde o programy řízené národními či místními orgány, nebo neziskovými organizacemi.

Rada vlády pro nestátní a neziskové organizace je poradním orgánem, který řídí přidělování financí vyčleněných pro Nadační investiční fond založený v roce 1992. Neziskové instituce často hrají vůdčí roli v zajišťování vzdělávacích aktivit pro určité cílové skupiny, které jsou jinak státní politikou opomíjeny. Stát na tyto aktivity v některých případech finančně přispívá, prostřednictvím dotací udělovaných na dobu jednoho roku, není však přitom zaručena určitá výše a pravidelnost přísunu finančních prostředků. Tato skutečnost má negativní dopad na udržitelnost vzdělávacích programů a souvisejících služeb. Přes všechny problémy, se kterými se neziskový sektor musí potýkat, jde však v mnoha ohledech o hnací motor změny v oblasti specifických problémů skupin ohrožených exkluzí.⁶¹

Vzhledem k nedostatku informací a organizačních vazeb, které by propojovaly neziskový sektor s jednotlivými aktéry v dalším vzdělávání a institucemi, které poskytují sociální služby a socializační aktivity, není řešení problémů znevýhodněných skupin dostatečně systémové. Jednotlivé programy proto mají pouze omezený účinek.

Opatření pro Rómy

Účast Rómů na různých programech **není monitorována** (pro nedostatek údajů je dokonce i míra jejich nezaměstnanosti založena na pouhých odhadech). Úřady práce ani ostatní instituce nejsou oprávněny sledovat a evidovat romskou populaci jako specifickou skupinu. Neexistující informace znesnadňují přípravu cílených programů. V tomto případě je občanský přístup jako základ pro rovné příležitosti uplatňován nevhodným způsobem.

Celou řadu koncepčních cílů řeší Mezivládní komise pro romské záležitosti. Komise je poradním orgánem vlády bez výkonných pravomocí, ale navrhuje vládě koncepční materiály i cílená opatření. Od roku 1997, kdy byla komise vytvořena, přijala vláda čtyři usnesení, jejichž plnění je monitorováno. Dvě z nich se zabývají i otázkami vzdělávání⁶². Opatření zde uvedená se však týkají většinou počátečního vzdělávání romských dětí a mládeže. Pokud jde o další vzdělávání, jsou opatření zaměřena na spíše na aspekty zlepšení kvality personálu institucí zabývajících se Romy, jako jsou např. vzdělávání učitelů působících ve školách s větším výskytem romských dětí, vzdělávací programy pro romské poradce působící ve státní správě nebo romské asistenty ve školách. Cíle zaměřené na pořádání kurzů pro dospělé Romy a zvýšení jejich motivace k dalšímu vzdělávání si uvedené vládní materiály nekladou. Vzdělanostní úroveň mezi dospělými Romy je přitom velmi nízká - podle odhadů mají pouze asi 3% mladých Romů středoškolské vzdělání⁶³.

3.3.2 Poskytovatelé vzdělávání pro znevýhodněné skupiny

Poskytovateli rekvalifikačních programů, které financují úřady práce, jsou nejrůznější instituce (soukromé, veřejné a určitý malý počet škol), které získaly příslušnou akreditaci od MŠMT (struktura poskytovatelů rekvalifikací – viz kapitola 3.2). Vzhledem k tomu, že neexistují dostatečně podrobné statistické údaje, nelze ani odhadnout, jaký podíl z celkového počtu poskytovatelů (1600 institucí) se zabývá rekvalifikacemi znevýhodněných skupin.

⁶¹ Education and Training Against Social Exclusion - Zpráva o situaci v České republice. Národní observatoř, 2000

⁶² Usnesení vlády č. 686/1997 ke zprávě o situaci romské komunity v ČR a usnesení vlády č. 599/2000 „Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity napomáhající jejich integraci do společnosti“

⁶³ Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity napomáhající jejich integraci do společnosti

Při obecně malé účasti nezaměstnaných na rekvalifikacích (viz kapitola 3.1.3), je **zastoupení znevýhodněných skupin** naprosto nedostatečné. Jak ukazují výsledky analýz⁶⁴ bylo v roce 2000 zařazeno do rekvalifikací přibližně pouze 4% z dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců), 3% ze zdravotně postižených nezaměstnaných a 2,7% ze skupiny nezaměstnaných s nízkou kvalifikací (průměrná účast na rekvalifikacích z celého počtu nezaměstnaných dosahovala 7%). Míra cílení rekvalifikací na tyto skupiny nemá souvislost s mírou nezaměstnanosti v okrese. Naopak, takzvaný “creaming” efekt často způsobuje, že v okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti patří podíl znevýhodněných skupin na rekvalifikacích mezi nejnižší.

Zájem o rekvalifikace a další vzdělávání ze strany osob s nízkou kvalifikací je velmi malý⁶⁵. Poradenství a resocializační kurzy, které by měly tento zájem stimulovat, nejsou dostatečně rozvinuty. Podíl předkvalifikačních, resocializačních a motivačních kurzů činí ve struktuře rekvalifikačních kurzů pouze kolem 9%⁶⁶. Mezi problémy, které se nejčastěji vyskytují při zařazování znevýhodněných skupin do rekvalifikačních kurzů, jsou uváděny: malý zájem a motivace nezaměstnaných, nedostatečný postih při odmítnutí rekvalifikace, v některých případech i nejasnosti při poskytování a financování motivačních kurzů.

Účast absolventů škol v rekvalifikačních kurzech je výrazně nadprůměrná v porovnání s ostatními skupinami nezaměstnaných (přibližně 12%), nicméně vzhledem k existujícím potřebám je nepostačující. Rekvalifikační programy, které organizují úřady práce a které jsou určeny pro mladé nezaměstnané a absolventy škol, se soustřeďují na výuku dalších dovedností požadovaných trhem práce. Jejich smyslem není vrátit mladé lidi zpět do školy. To může být problémem zejména pro mladistvé bez kvalifikace (s pouhým základním vzděláním). Rekvalifikační kurz zakončený pouhým osvědčením totiž nemůže nahradit kvalifikační certifikát požadovaný pro výkon určitého povolání.

Zvláštní rekvalifikační programy pro Rómy úřady práce ve většině případů neorganizují⁶⁷, protože odmítají evidenci osob podle rasové příslušnosti a zařazují je do běžných kurzů. Ve skutečnosti se však v některých regionech s vyšším výskytem tohoto etnika takové specifické kurzy realizují a jsou nejčastěji zaměřeny na resocializační a motivační tematiku, praktické dovednosti, přípravu pro bezpečnostní služby a pro poradenská a asistentská místa. Přestože existují dobré příklady úspěšných kurzů, ať již jsou či nejsou určeny výhradně pro Rómy⁶⁸, lze konstatovat, že celkový počet resocializačních a motivačních kurzů zaměřených na problémy tohoto etnika je nedostatečný.

Z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti jsou v několika případech financovány programy dalšího vzdělávání zaměřené na přípravu romských poradců a asistentů pro státní správu, veřejné služby a samosprávu. Tyto programy zajišťuje celkem 5 středních a vyšších odborných škol. Forma a délka programů se liší podle jejich charakteru - od půl roku do pěti let v případě dálkového studia zakončeného maturitou. Jsou financovány v rámci rekvalifikací prostřednictvím úřadů práce. Jde o přípravu na funkce romských poradců a asistentů, funkce sociálních pracovníků pro práci s romským obyvatelstvem, pracovníky v protidrogových a poradenských centrech, v dětských domovech apod. V posledním roce však poklesl zájem o tyto vzdělávací programy mimo jiné i z důvodu nejasností ohledně kompetenčního uspořádání při probíhající reformě veřejné správy. Obdobné kurzy jsou také zabezpečovány romskými a pro-romskými organizacemi financovanými z rozdílných zdrojů EU, koordinace však chybí.

Soukromé vzdělávací instituce se zabývají vzděláváním klientů ze znevýhodněných skupin pouze tehdy, jestliže získají finanční pokrytí kurzů od úřadů práce nebo jiných

⁶⁴ Rákoczyová, M. – Sirovátka, T.: Analýza cílenosti rekvalifikací, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001

⁶⁵ Dotazníkové šetření na úřadech práce, 1998, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

⁶⁶ Dotazníkové šetření na úřadech práce, 1998, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

⁶⁷ V rámci dotazníkového šetření Country Monograph (viz příloha) většina úřadů práce (75%) uvedla, že kurzy pro Rómy neorganizuje.

⁶⁸ Například programy realizované úřadem práce v Mostě

veřejných institucí. V současné situaci, kdy tržní poptávka po běžných vzdělávacích kurzech je slabší než nabídka, nabízejí soukromé vzdělávací instituce ochotně kurzy v rámci různých programů úřadů práce. Podle výsledků zvláštního miniprůzkumu pro potřeby této studie⁶⁹ poskytuje programy pro znevýhodněné skupiny téměř 40% soukromých poskytovatelů.

Některé vzdělávací aktivity organizuje neziskový sektor. Tyto aktivity však mají pouze místní působnost. Zahrnují nejrozličnější kurzy a jejich výhodou je přímé zaměření na potřeby specifických skupin ohrožených sociální exkluzí. Ucelenější informace o rozsahu a typech kurzů, počtech účastníků a jejich struktuře nejsou k dispozici. Vzhledem k finančnímu omezení neziskového sektoru (viz výše), lze konstatovat, že rozsah a struktura tímto způsobem nabízených vzdělávacích a motivačních kurzů zdaleka neodpovídá rozsahu existujících potřeb.

Závěry

Přes existující politiku vlády v oblasti školství, trhu práce i národnostních menšin jsou konkrétní realizovaná opatření málo cílena na podporu účasti znevýhodněných skupin na dalším vzdělávání. Kapacita úřadů práce a dalších veřejných institucí není dostatečná, aby mohlo být těmto skupinám poskytováno poradenství a kvalifikace ve více individualizované formě.

Vzhledem ke specifickým problémům znevýhodněných skupin je efektivnost kurzů dalšího vzdělávání závislá na dalších opatřeních, jako jsou motivační kurzy, poradenské služby, podpora umístění u zaměstnavatele, sociální podpůrná opatření atd.. Tento komplexní přístup však není ve větším měřítku uplatňován.

Osoby s nízkou kvalifikací a dlouhodobě nezaměstnaní projevují o další vzdělávání jen malý zájem. Finanční stimuly, které by je podněcovaly k účasti na DOV, buď zcela chybí, nebo jsou nedostatečné. U osob s nízkou kvalifikací se totiž mzda, kterou by po absolvování kurzu DOV a nástupu do zaměstnání mohly získat, většinou příliš neliší od sociálních dávek, které již dostávají. Navíc možné sankce za odmítnutí např. rekvalifikace jsou neúčinné.

Neziskový sektor, který je schopen strukturovaně reagovat na potřeby znevýhodněných skupin, trpí nedostatkem financí a koordinace.

3.4 Podíl dalšího vzdělávání na prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy

3.4.1 Přístupy k prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy na trhu práce a příspěvek dalšího vzdělávání v tomto ohledu

Přístup žen ke vzdělávání je jednoznačně otevřený, a to jak v počátečním, tak i v dalším vzdělávání. Účast žen na dalším vzdělání při zaměstnání, které je poskytováno školami, je stabilní a odpovídá jejich podílu na zaměstnanosti. V průměru činí tvoří ženy 46% z takto se vzdělávajících osob (v případě maturitního středoškolského studia při zaměstnání je to kolem 55%, v případě vyššího odborného studia dokonce přes 70%, nižší je pouze podíl žen v učňovských programech). Účast žen na vzdělávání v podnicích je ovšem nižší ve srovnání se zastoupením mužů. Účast žen na rekvalifikacích organizovaných úřady práce je naopak poměrně značná (ženy tvoří přibližně 56% účastníků rekvalifikací, zatímco jejich podíl na celkové nezaměstnanosti pouze mírně převyšuje 50%). Vedle běžných programů jsou organizovány i zvláštní kurzy pro ženy, které se vrací na trh práce.

Ve skutečnosti však existuje určitá **nerovnost v podmínkách pro určité skupiny žen** (především jde o ženy na mateřské dovolené a ženy s malými dětmi), z čehož vyplývají nedostatečné příležitosti k účasti na vzdělávání. Zvláštní podporu pak potřebují ženy s nízkou

⁶⁹ viz příloha

kvalifikací, které mají malé děti. Jejich uplatnění na trhu práce je velmi obtížné a stimulace ke zvýšení kvalifikace nízká.

Podle současných právních úprav se rekvalifikací mohou zúčastnit pouze ženy, jejichž mateřská dovolená již skončila. Přestože některé úřady práce nabízejí kurzy pro ženy na mateřské dovolené, aby mohly dále rozvíjet své vědomosti, tyto kurzy oficiálně nejsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich poskytování proto záleží na přístupu jednotlivých úřadů práce a ženy často musí za tyto služby platit. Je třeba novelizovat zákon o zaměstnanosti tak, aby byla zajištěna účast na rekvalifikacích pro osoby, které dostávají rodičovský příspěvek (které nejsou evidovány jako nezaměstnané). Dále je třeba novelizovat zákon o státní sociální podpoře tak, aby ženy na mateřské dovolené mohly po dobu trvání rekvalifikace umístit své dítě do mateřské školy, aniž by tak ztratily nárok na rodičovský příspěvek.

Dalším aspektem, který brání větší účasti mladých žen na DOV, je nedostatek programů distančního vzdělávání a také stále nedostatečné rozšíření Internetu. Výhod Internetu může využívat pouze malý podíl domácností.

Některé nové přístupy k dalšímu vzdělávání a rekvalifikacím žen jsou předmětem zájmu **neziskového sektoru**. Problémem však je nízká míra spolupráce mezi tímto sektorem a veřejnou správou. Chybí i odpovídající finanční prostředky a informační systém. V rámci novelizované aktivní politiky zaměstnanosti by mohly být využity i inovační projekty, které se již dříve pilotně realizovaly v rámci programu Palmif.

3.4.2 Aktivní opatření na podporu rovných příležitostí v zaměstnání

Ekonomická aktivita žen je tradičně na poměrně vysoké úrovni a ani ve věku aktivního mateřství neklesá pod 60%. Ve věku 35 až 55 let, kdy se většina žen již může plně soustředit na svou kariéru, je jejich ekonomická aktivita 86-90% a příliš se neliší od mužů.

Přesto existují rozdíly mezi muži a ženami v **postavení na trhu práce**. Jak ukazují šetření⁷⁰, průměrná mzda žen je o téměř 30% nižší než u mužů, a to především v podnikatelské sféře. Přibližně třetina tohoto platového rozdílu je zapříčiněna segregací žen do nízkopříjmových povolání, firem a skupin uvnitř firem. Jen nepatrná část tohoto rozdílu se dá vysvětlit rozdíly v dosaženém vzdělání a asi dvě třetiny lze přičíst na vrub pravděpodobné platové diskriminaci. Ve veřejném sektoru je potencionální diskriminace přibližně poloviční. U nejmladší generace je potencionální rozsah platové diskriminace podstatně menší, což může být i důsledek toho, že tyto ženy jsou zatím bezdětné.

Zaměstnavatelé se obávají vyšších absencí žen pečujících o malé děti a odmítání práce ve vícesměnném provozu. Na základě dotazníkových šetření mezi zaměstnavateli⁷¹ bylo zjištěno, že ženy na zkrácený úvazek zaměstnává přes polovina zaměstnavatelů, zejména v terciárním sektoru (na druhé straně ovšem třetina podniků odmítala jakoukoliv úpravu pracovní doby). Čtvrtina zaměstnavatelů nabízí ženám doškolovací kurzy po návratu z mateřské dovolené, přičemž vyšší ochotu projevují firmy se zahraniční kapitálovou účastí.

Přesto je podíl **pružných pracovních úvazků** využívaných ženami nízký. Cíl v podobě zvyšování tohoto podílu je formulován v Národním plánu zaměstnanosti i v Národním akčním plánu zaměstnanosti. Zůstává však pouhou deklarací, protože není rozpracován do podoby realizovatelných kroků např. v oblasti poradenství, finančních stimulů apod.

Velmi malé procento žen se věnuje **samostatnému podnikání**. Pouze 23%-30%⁷² podnikatelů jsou ženy, což je nízký podíl uvažíme-li, že podíl žen na celkové zaměstnanosti je téměř 45%. Je proto třeba výrazněji stimulovat ženy k samostatnému podnikání a to zejména zdokonalením poradenských služeb specificky zaměřených na různé skupiny žen. Z využití

⁷⁰ Jurajda, Š.: Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition, CERGE, 2000

⁷¹ Dotazníkové šetření u 270 zaměstnavatelů provedené Masarykovou universitou Brno v roce 1999

⁷² Šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí 2000 (23% se vztahuje po počtu podnikatelek, které mají zaměstnance, 30% se vztahuje k počtu samostatně výdělečně činných osob, které nemají zaměstnance)

možných podpůrných nástrojů by např. metodologie CEPAC (viz kapitola 3.5) využívaná pro rekvalifikace a přípravu podnikatelů z řad nezaměstnaných, by mohla být přizpůsobena potřebám a situaci žen.

Systém státních a veřejných **zařízení péče o děti předškolního věku** a mimoškolní péče v zásadě uspokojuje poptávku po tomto typu služeb. Oproti tomu systém služeb sociální péče je nevyhovující a neodpovídá potřebám. V důsledku toho mnoho žen pečujících o své zdravotně postižené nebo přestárlé rodinné příslušníky tak musí chybějící služby nahrazovat samy na úkor výkonu své profese. Je třeba zpracovat rozsáhlou novelu zákona o sociální péči, která by měla individualizovat a rozšířit nabídku sociálních služeb.

3.4.3 Monitorování a cíle snižování rozdílů mezi muži a ženami

V roce 1998 schválila vláda dokument s názvem „**Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen**“, jehož realizace se každoročně vyhodnocuje. Za koordinaci příslušných aktivit odpovídá MPSV. Na ministerstvu byla zřízena i meziresortní komise pro rovné příležitosti. Většina resortů však plní své úkoly spíše formálně. Školení pracovníků státní správy v metodice hodnocení a zajišťování rovných příležitostí se uskutečňuje pouze sporadicky. V současné době nejsou k dispozici odborné kapacity pro vzdělávání státních úředníků tak, aby si mohli rozšiřovat své znalosti o této problematice a kultivovat své přístupy.

Prosazování rovných příležitostí je součástí nových dokumentů v politice zaměstnanosti, jako jsou Národní plán zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti pro rok 2001. Postupně jsou novelizovány příslušné právní normy: od října 1999 platí novela zákona o zaměstnanosti (zakazující diskriminaci v oblasti práva na práci na základě pohlaví). Od ledna 2001 platí novela Zákoníku práce (rovný přístup k mužům i ženám co se týče pracovního výkonu).

Účast žen na dalším vzdělávání se monitoruje – pouze však tam, kde jsou k dispozici celkové údaje o dalším vzdělávání jako takovém. Jde tedy pouze o určité oblasti dalšího vzdělávání, jako je například studium při zaměstnání na školách a rekvalifikační programy organizované úřady práce. Informace o účasti žen na vzdělávání, které organizují podniky, nejsou k dispozici. Šetření CVTS 2⁷³, které v roce 2000 provedl Český statistický úřad, přineslo údaje o účasti žen na vzdělávání, které však zatím nebyly zveřejněny⁷⁴. Data charakterizující trh práce jsou zpravidla členěna podle pohlaví.

Některé instituce (veřejné i neziskové) provádí i různé speciální průzkumy a analytické studie. Velký počet studií o problematice mužů a žen zpracoval Sociologický ústav Akademie věd ČR. Projekt, který zde v současné době probíhá, je zaměřen na postavení žen na trhu práce. Byla zahájena realizace dalšího projektu, který se bude zabývat uplatňováním evropských standardů. Ústav rovněž publikuje čtvrtletník s názvem „Gender – rovné příležitosti - výzkum“

3.4.4 Závěry

Přes vysokou míru ekonomické aktivity a zaměstnanosti žen se projevuje v některých směrech ztížená pozice žen na trhu práce, a to zejména v oblasti odměňování. Je třeba prosazovat flexibilní pracovní úvazky a alternativní formy pracovního poměru prostřednictvím daňových pobídek a poradenství pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Přístup žen ke vzdělávání je na velmi dobré úrovni. Přesto je třeba lépe legislativně ošetřit a více otevřít rekvalifikační kurzy i pro ženy na mateřské dovolené (mimo registr

⁷³ Continuing Vocational Training Survey 2

⁷⁴ Eurostat, který koordinuje šetření v zemích EU a kandidátských zemích, zatím data neuvolnil pro zveřejnění.

nezaměstnaných). Některá speciální opatření je třeba zaměřit na ženy, které neměly možnost získat kvalifikaci a pracovní praxi před narozením dítěte.

Zastoupení žen v podnikání je zatím nízké. Některé ženy chtějí provádět samostatnou výdělečnou činnost, ale chybí jim podnikatelské dovednosti a příslušné vzdělání. Je proto třeba zavádět komplexní opatření co se týče vzdělávání a poradenství pro ženy podnikatelky.

Programové dokumenty vlády týkající se rovných příležitostí mají spíše deklarativní charakter a nejsou rozpracovány ve formě konkrétních opatření k realizaci. Celkově je nutno posilovat obecnou informovanost o základních principech rovnosti mužů a žen.

3.5 Příspěvek systému DOV k podpoře podnikání

Na začátku 90. let byla v České republice zahájena realizace opatření na podporu podnikání. Ústředním motivem těchto snah bylo vytvoření vhodného prostředí, které by bylo příznivé pro rozvoj podnikatelské činnosti. Jako součást tohoto prostředí iniciovalo bývalé Ministerstvo hospodářství vznik **sítě regionálních informačních center pro podnikání**. Tato centra poskytují příslušné informace potenciálním i stávajícím podnikatelům v daném regionu. Součástí jejich práce je i organizace vzdělávání a seminářů pro klienty. V současné době existuje 21 těchto center, takže jejich počet je vyšší než počet nových regionů. Každé centrum obsluhuje oblast s průměrným počtem přibližně půl milionu obyvatel (tj. zhruba 250 tisíc ekonomicky aktivních osob). Aktivitu center spolufinancuje stát.

Jeden z významných programů byl zaměřen na podporu samostatné výdělečné činnosti. Byl realizován v roce 1993 ve spolupráci s francouzským partnerem (CEPAC Inter Soissons). V rámci partnerství CEPAC – Moravia byla zpracována metodika přípravy **vzdělávání začínajících podnikatelů**. Vzdělávací program se skládá ze čtyř částí. Vzdělávání (s lektory i prostřednictvím samostudia) je kombinováno s poradenstvím. Účastníci si připraví vlastní projekt a obhajují jej před komisí odborníků v daném oboru, zástupci státní správy a místní správy odpovědnými za rozvoj regionu, podnikatelů apod. V letech 1993-99 proběhlo 45 programů pro účastníky v 17 okresech. Programů se zúčastnilo 634 klientů. Míra úspěšnosti byla relativně vysoká, 90% - 60% absolventů si založilo vlastní živnost a 35% našlo nové zaměstnání. Aktivitu CEPAC – Moravia se postupně rozšířily a v březnu 2000 se tyto programy uskutečnily v 32 okresech České republiky.

Struktura DOV, které nabízejí soukromé vzdělávací firmy, zahrnuje celou řadu programů, jejichž obsahem je i předávání podnikatelských znalostí a dovedností. Mezi nejčastěji organizované programy patří⁷⁵: účetnictví, management, marketing, obchod atd. Pouze určitá část těchto programů však může prokázat vysokou kvalitu založenou na využití know-how předních zahraničních firem.

Vzdělávání managementu se rozvinulo v posledních deseti letech jako specifická forma DOV. Na management se soustřeďuje přibližně 10% poskytovatelů DOV⁷⁶. Obsah manažerského vzdělávání zahrnuje různá témata (např. obchod, inovace, komunikační dovednosti). Převažují krátké programy. V manažerském vzdělávání lze definovat tři hlavní tendence: od obecné teorie managementu k management v konkrétních oblastech (např. řízení zahraničního obchodu), od vzdělávání vrcholových manažerů ke vzdělávání středních manažerů a mistrů, a od vědomostí k dovednostem. Stále častěji se objevují programy zaměřené na vzdělávání manažerů malých a středních podniků. Za jeden rok se programů vzdělávání managementu zúčastnilo přibližně 60 tisíc osob.

Podnikání podporuje i MPSV, které **při jeho rozvoji sleduje zejména aspekty zaměstnanosti**. Podnikáním se zabývá i jeden oddíl Národního akčního plánu zaměstnanosti⁷⁷, který obsahuje 15 opatření. Cílem jedné skupiny opatření je podpora

⁷⁵ Palán, Zdeněk: Mini-průzkum současných trendů v dalším odborném vzdělávání. Praha: Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce. Národní vzdělávací fond, 2001.

⁷⁶ Modernizace DOV v České republice: Česká národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce

⁷⁷ Národní akční plán zaměstnanosti pro rok 2001.

<http://www.mpsv.cz/scripts/1ssz/akcniplan/default.asp>.

speciálních programů vzdělávání a poradenství pro osoby, které úřady práce evidují jako potenciální nové podnikatele. V současné době se připravuje harmonogram realizace těchto opatření.

Hospodářská komora České republiky zahájila projekt s názvem **Akademie řemesel a služeb**. Komora uzavřela dohodu s MŠMT, na jejímž základě poskytnou některé odborné školy své prostory a učitele pro vzdělávání drobných podnikatelů, kteří chtějí zlepšit své vědomosti a znalosti. Komora zpracovala kurikula pro tyto programy pro určitý počet oborů (např. instalatér, opravář automobilů). První skupina drobných podnikatelů ukončila tento kurz v roce 2001 a očekává se, že projekt bude pokračovat i v dalších letech. Jedním z důležitých aspektů této aktivity je možnost porovnávat úroveň znalostí a dovedností českých řemeslníků s jejich protějšky z členských zemí EU vzhledem k předpokládanému vstupu České republiky do EU.

Vzdělávací programy pro podnikatele v regionech organizují i okresní hospodářské komory, i když vzdělávání nepatří mezi jejich prioritní aktivity. Členství v komorách je dobrovolné a dopad jejich činností v jednotlivých okresech se různí.

DOV za účelem podpory podnikání je námětem i některých evropských programů. Program Phare 2000 nabízí podporu začínajícím podnikatelům, osobám provozujícím samostatně výdělečnou činnost a managementu i zaměstnancům malých a středních podniků. Opatření 1 tohoto programu je zaměřeno na vzdělávání, poradenství a tvorbu pracovních míst a Opatření 4 má za cíl zvýšení konkurenceschopnosti průmyslových podniků a malých a středních podniků. Program Phare 2000 proběhne ve dvou pilotních regionech (Ostrava a Severozápad).

K rozvoji vzdělávání dospělých a samostatně výdělečně činných osob přispívá i účast České republiky na evropském akčním programu odborného vzdělávání Leonardo da Vinci. Celá řada českých malých, středních i větších podniků využila příležitosti a zúčastnila se stáží v členských zemích EU a pilotních projektů tohoto programu. Počet pilotních projektů zaměřených na **vzdělávání představitelů malých podniků či podnikatelů**, které předkládají české organizace, se stále zvyšuje. Příkladem za všechny může být projekt, který předložila v roce 2000 Západočeská univerzita. Jeho účelem je vytvoření vzdělávacích modulů, které umožní zástupcům malých a středních podnikům rozšiřovat své dovednosti v oblasti ICT v podnikání.

3.6 Závěry

Systém DOV v České republice se vyvíjel v posledních letech spontánním způsobem. Ze strany státu ani sociálních partnerů nejsou stanoveny žádné priority. To, čeho bylo v systému DOV dosaženo, je tedy výsledkem samostatných aktivit mnoha jednotlivých institucí, které činí příslušná rozhodnutí v souladu se svými konkrétními potřebami. I přesto došlo v hlavních oblastech DOV k určitému pokroku. Na druhé straně je však rozvoj DOV pomalý a nesplňuje požadavky, které v moderních společnostech bývají kladeny na celoživotní učení. Oblast DOV postrádá jasnou koncepci rozvoje.

Systém DOV v České republice se potýká se třemi klíčovými problémy:

- Slabý právní rámec DOV
- Nedostatek efektivních pobídek stimulujících rozvoj DOV
- Chybí důsledný systémový přístup k DOV

Současný právní rámec ošetřuje pouze některé z oblastí DOV či dílčí aspekty a nepostihuje systém DOV jako celek. Odpovědnosti hlavních aktérů (státu, sociálních partnerů, místních a regionálních orgánů, poskytovatelů DOV, jednotlivců) nejsou specifikovány v žádné právní úpravě. Situace v tomto ohledu se v posledních deseti letech nezměnila. V posledních dvou letech sice byly zpracovány nové strategické dokumenty, tyto však zatím nejsou rozpracovány v podobě konkrétních kroků a opatření. Nejslabším místem právního rámce DOV je oblast vzdělávání zaměstnanců podniků, protože žádný zákon nespecifikuje úlohu sociálních partnerů v DOV ani pravidla pro jejich finanční účast na tomto typu

vzdělávání. Slabá míra zapojení sociálních partnerů do rozvoje DOV je negativním rysem českého systému DOV.

Účinné pobídky podněcující rozvoj DOV a větší účast jednotlivců na něm nejsou v dostatečné míře zavedeny. Existují sice některé legislativní normy vztahující se na dílčí oblasti, ty však nejsou příliš účinné, takže jejich vliv na rozhodování institucí a jednotlivců je pouze omezený. Zavádění nových typů pobídek je navrhováno v nových strategických dokumentech, především v Národním programu rozvoje vzdělávání (Bílá kniha) z roku 2001.

Byly sice učiněny některé kroky v oblasti zajišťování kvality DOV (jde například o akreditaci poskytovatelů rekvalifikačních programů, které organizují úřady práce, či o aktivity některých asociací), komplexní systém zajišťování kvality DOV však neexistuje. Certifikace DOV není problémem pouze v případě několikaletého studia při zaměstnání, které nabízejí školy. Kompatibilní systém certifikace v dalších oblastech DOV (vzdělávání zaměstnanců v podnicích, rekvalifikace pro uchazeče o práci) zatím nebyl vytvořen. Neexistuje ani systém akreditace a certifikace dovedností získaných neformálním způsobem.

Systém DOV reaguje spíše na krátkodobé potřeby trhu práce a jednotlivců. Nebere však v potaz dlouhodobé potřeby a nezajišťuje dostatečně preventivní přístup. Převládá tradiční koncepce vzdělávacích programů, modularizace je výjimkou. Systém poradenství je roztržštěný - poskytuje služby mladým studentům a uchazečům o zaměstnání, a už nikoliv dospělým zaměstnaným osobám.

Dalšímu OV znevýhodněných skupin není věnována odpovídající pozornost. Význam DOV a ostatních opatření zaměřených na znevýhodněné skupiny podtrhují některé koncepční materiály, realizovaná opatření však účast znevýhodněných skupin na DOV podporují nedostatečně. Malý zájem některých skupin (např. osob s nízkou kvalifikací) o další vzdělávání je prohlubován problematicky nastavenými relacemi mezi nízkými mzdami a relativně vysokými sociálními dávkami. Přístup žen k DOV je obecně vyhovující. Je třeba podporovat některé specifické typy DOV, např. pro ženy na rodičovské dovolené, které nejsou registrovány na úřadě práce jako nezaměstnané, ženy s nízkými kvalifikacemi a ženy, které mají zájem samostatně podnikat.

Podpora podnikání prostřednictvím DOV je zmiňována v koncepčních dokumentech, které byly schváleny v posledních dvou letech. Konkrétní kroky se však většinou zaměřují na jiné aspekty podnikání, než je DOV (např. finanční podpora, informace a poradenství). Naopak nabídka soukromých vzdělávacích institucí reagovala rychle a v posledních deseti letech vznikla celá řada programů DOV, které vybavují účastníky vědomostmi a dovednostmi spojenými s podnikáním. Pouze malá část těchto programů však je špičkové úrovni. Určité vzdělávací akce orientované na podporu podnikání organizují i hospodářské komory, podnikatelská centra v regionech a jsou podporovány i některými projekty v rámci Phare či jiných evropských programů.

4. SCHOPNOST VEŘEJNÝCH A SOUKROMÝCH SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI PODPOROVAT CÍLE NÁRODNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

4.1 Přehled veřejných a soukromých služeb zaměstnanosti

4.1.1 Přehled veřejných služeb zaměstnanosti

Právní rámec

Praktické provádění politiky zaměstnanosti v České republice je zcela postaveno na příslušných právních normách. Podle zákona (č. 1/91) má systém služeb zaměstnanosti poskytovat zprostředkovatelské, informační a poradenské služby, řídit rekvalifikace, spravovat registr nezaměstnaných a volných pracovních míst a systém dávek v nezaměstnanosti. Kromě tohoto základního výčtu jsou poskytovány poradenské služby v souvislosti s volbou povolání. Většina aktivit vychází ze zákona č. 1/91 o zaměstnanosti a č. 9/91 o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) prostřednictvím své Správy služeb zaměstnanosti připravuje ministerské vyhlášky a metodické pokyny pro úřady práce prosazující jednotný směr, chápání a uplatňování příslušných zákonných norem - především těch jejích částí, které se týkají aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zahrnuje rekvalifikace, dotace na mzdové náklady zaměstnavatelů, kteří poskytují pracovní praxi absolventům škol a mladistvým, dotace na společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce a dotace na chráněná místa pro postižené občany. Zákon o zaměstnanosti umožňuje i pomoc zaměstnavatelům při rekvalifikacích vlastních zaměstnanců například v situaci, kdy hrozí rozsáhlé propouštění. Ve skutečnosti však tento nástroj nebyl až do roku 2000, kdy vešel v platnost zákon o investičních pobídkách, příliš využíván. Důvodem byla nejednoznačnost právní úpravy.

Pro aplikaci zákona jsou velmi důležité ministerské vyhlášky, protože rozvádějí a specifikují ustanovení zákona: vymezují například, kdo je způsobilý pro který nástroj aktivní politiky zaměstnanosti či na jakou výši dotace má nárok, specifikují podmínky pro dotace zaměstnavatelům, atd. Prováděcí vyhlášky dále umožňují rozlišovat mezi jednotlivými okresy v souvislosti se situací na konkrétním trhu práce.

V současné době je připraven nový zákon o zaměstnanosti, který navazuje na oba zákony z roku 1991. Návrh nového zákona již schválila vláda, nebyl však zatím předložen Parlamentu.

V roce 2000 byly schváleny dva nové zákony reagující na nově vzniklé potřeby nejen na trhu práce, ale i v ekonomice jako celku. Prvním z nich je zákon č. 72/2000 o investičních pobídkách. Investiční pobídky zahrnují: daňové úlevy, dotace městům na technickou infrastrukturu, dotace na nová pracoviště a na rekvalifikaci zaměstnanců. Tyto pobídky jsou určeny na rozvoj nového podnikání nebo na rozšiřování činnosti stávajících podniků. Druhou právní normou je zákon č. 118/2000, který zajišťuje ochranu zaměstnanců v případě nesolventnosti jejich zaměstnavatele. Tyto nové právní úpravy v oblasti politiky zaměstnanosti se již nezaměřují pouze na nezaměstnanost, nýbrž i na problematiku zaměstnanosti (to platí především pro investiční pobídky, které představují nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a které jsou současně významným ekonomickým nástrojem vlády).

Úřady práce odpovídají za výplatu dávek v nezaměstnanosti. Nárok na pobírání těchto dávek stanoví zákon (č.1/91): nárok na dávky v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, jemuž úřad práce nebyl schopen zajistit vhodné zaměstnání nebo rekvalifikaci do sedmi dnů ode dne vznesení tohoto nároku. Nezaměstnaný, který má nárok na dávky, musí prokázat, že v průběhu tří let před podáním žádosti o dávky byl zaměstnán alespoň 12 měsíců. Jako „zaměstnání“ se počítá: studium, vojenská služba, rodičovská dovolená (do tří let dítěte), péče

o závislou blízkou osobu a pobírání plného invalidního důchodu. Nárok na dávky v nezaměstnanosti není přiznán osobě, která opakovaně odmítá nastoupit do zaměstnání nebo osobě, s níž byl pracovní poměr rozváznán z důvodu špatných pracovních výsledků. Dávky jsou vypláceny po dobu maximálně 6 měsíců, popřípadě do dokončení rekvalifikačního kurzu. Na osobu, která nemá (případně pozbyla) nárok na dávky v nezaměstnanosti, se vztahují jiné nástroje systému sociálního zabezpečení, především dávky sociální péče.

Výše dávek se vypočítává na základě průměrné čisté mzdy v posledním zaměstnání: po dobu prvních tří měsíců se vyplácí 50%⁷⁸ tohoto vypočteného základu, po dobu dalších tří měsíců pak 40%. V případě rekvalifikace tvoří dávka 60% posledního průměrného čistého platu. V situaci, kdy daná osoba nepobírala mzdu, je za základ pro výpočet dávek považováno životní minimum jednotlivce.

Je třeba zmínit ještě další otázku, jejíž řešení má přímý dopad na motivaci nezaměstnaných hledat práci, absolvovat rekvalifikace atd. Jde o systém sociální péče v České republice. Čisté životní minimum čtyřčlenné domácnosti, které je na úrovni průměrné hrubé mzdy, představuje závažný demotivační prvek odrážející nezaměstnané od hledání zaměstnání – zejména nezaměstnané s nízkou kvalifikací, jejichž mzda by se spíše blížila minimální než průměrné mzdě. Přestože je tento problém předmětem široké diskuse, nebyly zatím podniknuty žádné kroky, které by vedly k novým právním úpravám.

Koncepční rámec

Základním cílem a prioritou, kterou vláda ukládá veřejným službám zaměstnanosti, je zajištění vysoké a produktivní zaměstnanosti při uplatňování aktivních opatření na trhu práce. V květnu 1999 schválila česká vláda Národní plán zaměstnanosti jako střednědobou strategii v oblasti zaměstnanosti. V návaznosti na tento plán pak MPSV zpracovalo první český Národní akční plán zaměstnanosti pro rok 2001. Oba tyto dokumenty jsou v zásadě v souladu se směrnicemi zaměstnanosti EU. Chybí však dostatečné rozpracování na úrovni opatření a konkrétních kroků v rámci každé jednotlivé směrnice. NAPZ představuje potenciální pracovní program pro celou řadu ministerstev a dalších partnerských institucí. Vzhledem k tomu, že cíle v nich obsažené nejsou kvantifikovány a jednoznačně rozpracovány do konkrétních kroků, nezavazují aktéry na trhu práce k předkládání měřitelných výsledků. Přes učiněné kroky tak stále v realitě nepůsobí jasný koncepční rámec celkové politiky na trhu práce.

Dalším významným dokumentem je Společný hodnotící dokument („Joint Assessment Paper“), který je jediným oficiálně schváleným dokumentem mezi ČR a EU a tvoří základ pravidelného monitorování procesu vstupu do EU (viz příloha 1). Problematikou zaměstnanosti se zabývá i celá řada dalších strategických dokumentů, které již byly zpracovány nebo jsou v současné době v procesu přípravy a schvalování – např. Národní rozvojový plán – v části rozvoj lidských zdrojů, Operační program pro rozvoj lidských zdrojů atd. Tyto dokumenty potvrzují, že na určitých krocích se podílejí kromě MPSV i jiná ministerstva. Zmíněné dokumenty však zatím mají pouze orientační úlohu.

Vedle kvantifikovaného koncepčního rámce chybí i jednotný přístup a výklad pokud jde o intervence a uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž realizace je úkolem pracovníků jednotlivých úřadů práce. Není jednoznačně specifikována úloha aktivizačních opatření, ani stanovena povinnost hodnocení jejich celkového dopadu. V důsledku toho se v praxi posun směrem k aktivizaci příliš neprojevuje. Je nutno energičtěji přejít od opatření na snižování nabídky pracovní síly směrem k opatřením, která zvyšují zaměstnatelnost nezaměstnaných osob.

Základní rámec pro opatření v oblasti politiky zaměstnanosti je dán zákonem, který umožňuje poměrně velký „manévrovací“ prostor. To je na jedné straně pozitivní, na druhé straně ovšem není vždy jednoznačně jasné, jaké možnosti současná legislativa dává, nebo co

⁷⁸ Dávky nepodléhají zdanění.

způsobuje velmi nízkou výkonnost některých úřadů práce. Jde do značné míry o to, jak ten který úřad práce využívá současně, legislativou dané, možnosti.

Aktivní politika zaměstnanosti naléhavě potřebuje zpětnou vazbu. Je totiž vytvářena a koncipována na úrovni ministerstva a uplatňována na okresní (v poslední době také na regionální) úrovni a zpětná vazba, která by mohla v případě potřeby vést ke změnám koncepce (popřípadě jednotlivých opatření), je slabá.

Přestože existují možnosti, jak přizpůsobovat opatření politiky zaměstnanosti regionálním podmínkám a jak reagovat na regionální potřeby v rámci stávající legislativy, tato reakce závisí pouze na angažovanosti místních partnerů (především úřadů práce). V souvislosti s realizací strategických dokumentů je potřeba, aby již do jejich přípravy a zpracování byli aktivně zapojeni další partneři – nevládní organizace, odborové svazy, regionální úřady apod.

Zdroje

Od roku 1997, kdy se zastavil pokles započatý v roce 1994, je patrný trend růstu výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. V roce 1999 tak bylo dosaženo úrovně z roku 1991. Tento vývoj však je třeba vidět ve vazbě na míru a průměrnou délku nezaměstnanosti. Administrativní náklady v absolutních číslech rostou, ve vztahu k HDP však zůstávají stejné. Poměr těchto výdajů k výdajům na APZ od roku 1995 klesá. (Další podrobnosti – viz Tabulková příloha – Tab. 4.1.)

Finanční prostředky na politiku zaměstnanosti jsou získávány na principu pojištění. Společně s příspěvky na sociální zabezpečení (důchodové a nemocenské), které vybírá Česká správa sociálního zabezpečení, jsou vybírány i příspěvky na takzvanou „státní politiku zaměstnanosti“. Jejich výše činí 3,6% mzdy a dělí se mezi zaměstnance (0,4%) a zaměstnavatele (3,2%). Jakmile jsou příspěvky vybrány, část určená na politiku zaměstnanosti je převedena do státního rozpočtu. Úřady práce rozdělují peníze z rozpočtu, který je jim přidělen Správou služeb zaměstnanosti (odbor ministerstva) mezi jednotlivá opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Na celkovou částku, kterou mohou rozdělovat, však nemají velký vliv. Odbor Správy služeb zaměstnanosti na MPSV uplatňuje při rozdělování státních financí na APZ mezi regiony/okresy celkem 18 kritérií. Devět z těchto kritérií je objektivních a devět relativních. Objektivní kritéria zahrnují například míru nezaměstnanosti, věkovou a vzdělanostní strukturu nezaměstnaných apod. Nejdůležitějším a nejvíce uplatňovaným relativním kritériem jsou výdaje za předchozí rok.

Celková výše prostředků ze státního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti není dána zákonem, nýbrž je předmětem každoročního vyjednávání s Ministerstvem financí. Výdaje na politiku zaměstnanosti (aktivní i pasivní) dosáhly v roce 2000 11,2 miliardy. Jde pouze o 50% odhadované celkové sumy peněz, které tečou do státního rozpočtu v podobě výše uvedených „quasi“ daní, které platí zaměstnavatelé a zaměstnanci.

Pravidla financování opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou sice striktně a jednoznačně stanovené, určují však pouze finanční a technické detaily (tj. maximální výše podpory tvorby nových pracovních míst, maximální dotace na veřejně prospěšné práce, procentní výše příspěvku na rekvalifikační programy apod.). Celkovou částku okresního rozpočtu, která je přidělena ministerstvem, pak rozděluje ředitel úřadu práce na jednotlivá opatření často bez stanovených priorit a cílů. Ve skutečnosti tak způsob, jakým budou finanční prostředky rozděleny,⁷⁹ a tudíž podoba, jakou má aktivní politika zaměstnanosti v jednotlivých okresech, do značné míry závisí na osobě ředitele příslušného úřadu práce.

Služby zaměstnanosti v ČR nemají žádný systém pro hodnocení **potřeb personálního zajištění** svých aktivit na národní úrovni. Někteří ředitelé okresní úřadů práce (např.

⁷⁹ Podle terénního šetření Country Monograph v březnu 2001 lze nalézt i mnoho příkladů dobrých praktik jako např. v okrese Most. Mostecký úřad práce spolupracuje s různými aktéry na trhu práce v oblasti tvorby pracovních míst, rekvalifikací a podpory ohrožených skupin.

v Teplicích) mají zpracovaný plán všech aktivit, které musí okresní úřad práce provádět včetně jejich četnosti, rozsahu a personálního pokrytí. Zatím však není zřejmé, že by byl podobný plán uplatňován i v jiných okresech. Rozšiřovat počty zaměstnanců ÚP není jednoduché⁸⁰, přesto že by to současná situace vyžadovala. Zatímco počet registrovaných nezaměstnaných stoupl v letech 1992 až 1999 2,7 krát, počet pracovníků úřadů práce se ve stejném období zvýšil pouze 1,7 krát. Dále je třeba vzít v úvahu, že pracovní náplň zaměstnanců úřadů práce je v současné době mnohem rozsáhlejší. Rozšířila se jednak o agendu investičních pobídek a jednak o problematiku nesolventních zaměstnavatelů. Rovněž v souvislosti s prodloužením průměrné délky nezaměstnanosti a růstem počtu dlouhodobě nezaměstnaných budou muset úřady práce poskytovat více poradenských služeb. K tomu však nejsou dostatečné kapacity, a to jak na samotných úřadech práce, tak i přímo v odboru Správy služeb zaměstnanosti na ministerstvu, kde je na celou agendu strategického plánování, statistik, analýz, aktivní politiky zaměstnanosti (včetně rekvalifikací) a na agendu právních a finančních otázek fungování služeb zaměstnanosti přibližně pouze 70 pracovníků. Podle názoru vedení Správy služeb zaměstnanosti nebudou veřejné služby zaměstnanosti České republiky schopny uskutečňovat politiku zaměstnanosti v souladu s evropskými standardy, pokud do jejich řad nepřibude dalších 1000 pracovníků.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí provedl v dubnu a květnu 2000 šetření, které ukázalo následující rozdělení pracovní činnosti pracovníka úřadu práce:

Administrativní úkony	37,3%	(20 – 50%)
Kontakt s nezaměstnanými	54,0%	(25 – 80%)
Kontakt se zaměstnavateli	7,8%	(0 – 25%).

Jeden pracovník pověřený zprostředkováním práce má průměrně 281 klientů za měsíc. Pracovní náplň těchto pracovníků se však na jednotlivých úřadech práce liší, což je důsledek neexistujících metodických směrnic a jednotného popisu práce.

Doposud byly získány pouze malé praktické zkušenosti se zadáváním některých činností a úkolů externím zpracovatelům. Správa služeb zaměstnanosti na národní úrovni nevyužívá plně možností subdodávek některých analytických prací, hodnocení či technické podpory. Na okresní úrovni by mohlo být využití externích kapacit ještě užitečnější – například v případě informačních a poradenských služeb.

Příkladem dobrých zkušeností a spolupráce mezi institucemi veřejných služeb zaměstnanosti a externími organizacemi může být i využití programů Phare-Palmif. Projekty financované z tohoto zdroje byly zaměřeny na tvorbu a realizaci nástrojů a opatření inovativního charakteru. Přestože se úřady práce těchto programů také aktivně účastnily, většina hlavních aktivit byla zadána mimo úřad práce. Programy Palmif byly zároveň velmi dobře monitorovány a jejich dopady důkladně analyzovány.

Pokud jde o kvalitu personálu služeb zaměstnanosti, při vzniku úřadů práce na začátku 90. let sem mnozí zaměstnanci přišli z příslušných odborných útvarů okresních orgánů státní správy. V následujících obdobích nebyla stanovena žádná pravidla pro přijímání nových zaměstnanců, ať již jde o kvalifikaci či praxi. Možnosti dalšího vzdělávání pracovníků úřadů práce jsou poměrně dobré, ikdyž se značně odlišují případ od případu. V praxi se tak škála realizovaných možností pohybuje od prakticky žádného vzdělávání přes školení o nových legislativních úpravách příslušných předpisů až po systematictější vzdělávací kurzy např. v metodice poradenství.

⁸⁰ Jednou z možností jak rozšířit kapacitu úřadů práce – i když nepřímým způsobem – je spolupráce se soukromými organizacemi, jako jsou například vzdělávací instituce nebo různé nevládní organizace, které spravují chráněná pracoviště, a se sociálními partnery. Tento přístup uplatňují například v Mostě a v Chomutově, kde si představitelé okresních úřadů práce uvědomují, že úřady nestačí zvládat všechny pro okres potřebné aktivity samy a proto si vytvářejí úzké vazby na soukromé instituce, které poskytují vhodné služby. Většina úřadů práce rovněž pomáhá odborovým organizacím zakládat malé „pobočky“ ve velkých podnicích. Pracovníci těchto odborových organizací pak jsou nápomocni v aktivitách úřadů práce.

Pracovníci úřadů práce jsou zaškolováni především při nástupu do zaměstnání. Vzdělávání probíhá na úřadech práce a rovněž ve školicích střediscích Správy služeb zaměstnanosti. Vzdělávací programy v oblasti pracovního poradenství poskytují v České republice tři střediska (Písek, Olomouc, Pardubice), která spadají pod okresní úřady práce. Účelem je vyškolit personál v dovednostech práce s klientem (30 až 40 lektorů). Vzdělávání má dvě úrovně:

1. základní psychologická příprava: trvá 1 týden a cílem je naučit se jednat s klientem a získat orientaci v právní problematice
2. kontakt s klientem v obtížných situacích, překonávání únavy

Další vzdělávací kurzy se zaměřují například na spolupráci s obecními úřady či na zaměstnávání cizích státních příslušníků.

Pokud jde o **infrastrukturu**, pracovníci úřadů práce jsou dobře vybaveni počítači. Informační a komunikační technologie jsou využívány i při sběru dat. Počítač s připojením na Internet, který by byl k dispozici široké veřejnosti (tj. návštěvníkům), však má pouze několik okresních úřadů práce. Jedním z nich je Olomouc, kde se klienti mohou sami připojit na Internet a hledat volná pracovní místa, která nabízejí i aktuální webové stránky příslušného úřadu. Je však třeba zmínit, že zatím byl největší zájem o pracovní místa, jejichž nabídka byla prezentována v tištěné podobě, což odpovídalo potřebám a možnostem dosavadní struktury nezaměstnaných. V současné době, kdy řady nezaměstnaných začínají tvořit i lidé s vyššími kvalifikacemi, poptávka po nových způsobech komunikace roste.

Na každém úřadě práce je „info-box“, který je umístěný tak, aby k němu měli všichni návštěvníci přístup. Klienti mohou sami hledat pracovní příležitosti, které jsou oznamovány prostřednictvím sítě úřadů práce. Ve skutečnosti jsou však informace o pracovních příležitostech v jiných okresech zpožděné. Další podrobnosti o této problematice – viz subkapitola „Struktura a organizace“.

Veškeré činnosti veřejných služeb zaměstnanosti jsou monitorovány, jejich účinnost však není předmětem zkoumání. Určité hodnocení bylo provedeno pouze v rámci některých mezinárodních projektů. Jinak se však různé aspekty úspěšnosti jednotlivých opatření nesledují (nejsou např. prováděny žádné sledovací studie účastníků programů, atd.). Okresní úřady práce zpracovávají dvakrát do roka zprávu o situaci na trhu práce v příslušném okrese. V těchto zprávách jsou však realizovaná opatření pouze popisována nikoliv vyhodnocena. V současné době se proto připravuje zdokonalení statistických a analytických nástrojů pro Správu služeb zaměstnanosti, které umožní lepší hodnocení efektivnosti programů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Struktura a organizace

Správa služeb zaměstnanosti je sekci Ministerstva práce a sociálních věcí. Okresní úřady práce jsou právnické osoby, které přímo podléhají ministerské Správě služeb zaměstnanosti. Správa odpovídá za 77 okresních úřadů práce, které provozují 56 poboček a 116 stálých pracovišť (typu malých poboček), jejichž účelem je rozšíření přístupu pro veřejnost. V případě naléhavé potřeby vytvářejí úřady práce provizorní servisní jednotky (například v situaci rozsáhlého propouštění). Ředitele okresních úřadů práce a vrchního ředitele Správy služeb zaměstnanosti jmenuje ministr práce a sociálních věcí.

Na MPSV již nějaký čas probíhají diskuse o možnosti oddělení Správy služeb zaměstnanosti od ministerstva jako takového. K této diskusi vedly především finanční důvody: přestože jsou příspěvky na státní politiku zaměstnanosti placeny v rámci sociálního pojištění, jsou tyto prostředky vnímány jako příjem státního rozpočtu. Neexistuje žádná vazba mezi výší vybraných příspěvků a částkou určenou na politiku zaměstnanosti, která je přidělována ze státního rozpočtu ministerstvu práce. Oddělení by zároveň znamenalo, že Správa služeb zaměstnanosti by fungovala jako fond spravující příspěvky na státní politiku zaměstnanosti.

Uspořádání samotného úřadu práce závisí na každém jednotlivém řediteli, který se však přitom musí řídit stanovenými právními normami v této oblasti. V současné době se hovoří o potřebě sjednotit uspořádání struktury úřadů práce. Vedle provádění aktivní politiky zaměstnanosti je do činnosti úřadů práce začleněna i správa dávek v nezaměstnanosti. Propojení obou agend v jedné instituci je výhodné a je příznivě hodnoceno zahraničními experty.

Pokud se týče spolupráce mezi službami zaměstnanosti a dalšími partnerskými institucemi, na regionální úrovni využívají ředitelé okresních úřadů práce jako poradní orgány takzvané „poradní sbory“ složené ze zástupců zaměstnavatelů, odborů, škol a dalších aktérů. Existence těchto „sborů“ je jistě velmi pozitivním jevem. Využití jejich potenciálu však opět závisí na samotném úřadu práce, jinými slovy na míře, do jaké jsou jeho zástupci schopni komunikovat s ostatními členy rady a jak jsou schopni převádět jejich návrhy do praxe. Na národní úrovni (např. při přípravě NAPZ a NPZ) jsou zainteresované strany žádány, aby připomínkovaly plánované aktivity. Se vznikem krajů vznikla i potřeba komunikace mezi službami zaměstnanosti a zástupci těchto nových orgánů – například v oblasti investiční pobídek: Ministerstvo rozhoduje o konkrétním zaměření investičních pobídek, avšak svou roli v rozhodování má vedle ministerstva i region.

V současné době probíhá v ČR reforma veřejné správy. V oblasti veřejných služeb zaměstnanosti pracuje na regionální úrovni NUTS 2 jeden „detašovaný“ pracovník ministerstva, jehož hlavním úkolem je zprostředkovávat přímou vazbu mezi regionem a ministerstvem a podněcovat spolupráci mezi různými zainteresovanými stranami na regionální úrovni. Kromě toho byl vrchním ředitelem SSZ vybrán jeden ředitel okresního úřadu za každý region, který je pověřen regionální koordinací aktivit úřadů práce. Každý z těchto pověřených ředitelů vede takzvanou regionální radu ředitelů úřadů práce, která představuje platformu pro výměnu informací, dobrých praktik a zkušeností. Rada však nemá pravomoc přimět úřady práce v daném regionu k tomu, aby podnikaly společné akce. Pokud jde o ministerské úředníky působící na regionální úrovni, vymezení jejich náplně práce je zatím poměrně nejednoznačné a není příliš jasné, jaké mají odpovědnosti a pravomoci.

Pokud jde o organizaci činností spojených se zprostředkováním zaměstnání jsou v rámci služeb zaměstnanosti veškeré tyto služby vykonávány úřady práce a jejich detašovanými pracovišti. V ČR nejsou při zprostředkování práce v rámci služeb zaměstnanosti využívány žádné služby soukromého či neziskového sektoru.⁸¹ Jestliže pracovníce pověřená zprostředkováním práce předpokládá, že uchazeč o práci potřebuje odborné poradenství nebo je způsobilý pro určité opatření APZ, odkáže jej na příslušné oddělení úřadu práce.

Zaměstnavatelé jsou ze zákona povinni oznamovat volná pracovní místa okresním úřadům práce. Podle požadavků zaměstnavatele pak úřad práce zveřejňuje informace o hlášeném volném místě v novinové inzerci a na internetové stránce. Uchazeč o zaměstnání může být umístěn na webovou stránku jako uchazeč o práci, takže pro zaměstnavatele je pak snazší jej přímo kontaktovat. Klient může být umístěn na veřejnou stránku pouze tehdy, jestliže k tomu dá svůj souhlas.

Jak již bylo zmíněno v kapitole „Zdroje“ jsou všem návštěvníkům úřadů práce k dispozici „info-boxy“ (samoobslužné počítačové moduly), na kterých je možné najít veškerá volná pracovní místa, která byla úřadu práce nahlášena. Některé úřady práce nabízejí svým klientům i počítač s připojením na Internet. Pokud jde o využívání IT k rozšiřování nabídky služeb, přibližně polovina okresních úřadů práce má vlastní webové stránky, kde obvykle inzerují i volná pracovní místa.

Síť veřejných služeb zaměstnanosti je třeba podrobit dalším analýzám. Za současného stavu, kdy se úřady práce i odbor Správy služeb zaměstnanosti potýkají s velkým zátěží

⁸¹ Lze však najít některé příklady vhodných praktik v tomto ohledu. Jak ukázal průzkum VÚPSV, úřad práce v Mostě spolupracuje nejméně s jednou soukromou zprostředkovatelnou práce, a to nejen v oblasti rekvalifikací, ale i vzdělávání, poradenských služeb, pomoci chráněným dílnám pro postižené apod. Kromě toho poskytuje tato agentura i běžné personální služby podnikům.

každodenních aktivit, je téměř nemožné vyšetřit nějaký čas na hloubkovou analýzu, analýzu nákladové efektivity apod.

4.1.2 Přehled soukromých služeb zaměstnanosti

Cílem soukromých služeb zaměstnanosti je především hledat lidi pro volná místa a teprve pak hledat volná místa pro lidi. Tuto skutečnost ještě více posilují novelizované právní úpravy (v platnosti od 1. ledna 2001) o službách zaměstnanosti, které zakazují soukromým zprostředkovatelům práce požadovat po jednotlivcích za své služby úplatu.

Právní rámec

Celou oblast služeb zaměstnanosti (včetně soukromých) reguluje a upravuje Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991. Zákon definuje zprostředkování práce jako činnost zaměřenou na hledání vhodného pracovního uplatnění pro uchazeče o zaměstnání nebo hledání zaměstnanců pro zaměstnavatele (včetně poskytování informací a poradenství). Tyto služby mohou poskytovat fyzické i právnické osoby, tj. jednotlivci i podniky.

K této činnosti je nutná licence Ministerstva práce a sociálních věcí, kde o jejím udělení rozhoduje pětičlenný výbor. V poslední době jsou požadavky na udělení licence obecnější. Od roku 2001 se licence vydává na tři roky (je možné ji obnovit) za předpokladu, že jsou splněny následující tři podmínky: čistý trestní rejstřík, odborná způsobilost a stálý pobyt v České republice (vztahuje se na zákonného nebo odborného zástupce organizace). Do roku 2000 se licence vydávaly pouze na jeden rok. Poplatek za vydání licence činí 1000 Kč pro české státní příslušníky v České republice, licence pro zprostředkovávání práce v zahraničí pro české i zahraniční uchazeče stojí 10 000 Kč. Požadována je projektová dokumentace. Zákonný zástupce soukromé zprostředkovatelny práce (personální agentury) musí prokázat buď vysokoškolské vzdělání a dva roky praxe v oblasti zprostředkování a poradenství, nebo středoškolské vzdělání a pět let praxe v tomto oboru. Ministerstvo práce a sociálních věcí a veřejné služby zaměstnanosti (úřady práce) jsou pověřeny dohledem nad dodržováním zákonných ustanovení.

Neexistuje právní norma (kromě Konvence Mezinárodního úřadu práce č. 181/97, kterou ČR podepsala), která by rozlišovala mezi různými typy soukromých zprostředkovatelů práce. Soukromých agentur je několik typů a ne všechny se prezentují jako soukromé zprostředkovatelny práce. Některé se označují jako personální agentury apod. a tudíž nemusí mít ministerskou licenci pro zprostředkování.

Koncepční rámec

Až do nedávné doby neměla vláda žádný koncepční přístup k soukromým zprostředkovatelům práce. Na začátku roku 2001 byl však zahájen pilotní projekt, v jehož rámci jsou propojována volná pracovní místa nabízená veřejnými službami zaměstnanosti a vybranými „job-portály“. Nezaměstnané osoby i jednotliví zaměstnavatelé tak mají mnohem lepší přístup k informacím o širším spektru volných míst a uchazečů o práci. (Zákon o zaměstnanosti nicméně říká, že zveřejňování informací o volných pracovních místech není zprostředkováním práce). Tento pilotní projekt měl skončit na konci dubna 2001, ovšem z důvodu velice pozitivní reakce bylo rozhodnuto o jeho pokračování a dalším rozšíření. Ministerstvo práce a sociálních věcí uvažuje o začlenění tohoto projektu do své dlouhodobé strategie v oblasti informačních technologií.

Organizace

Většina soukromých zprostředkovatelských agentur je v hlavním městě, nejméně jedna však je i v každém okrese. Tendence je taková, že čím vyšší je míra nezaměstnanosti v daném okrese, tím více soukromých agentur v něm působí.

V současné době roste počet žádostí o licenci. V roce 1998 bylo podáno 45 žádostí, nyní je registrováno 12 až 20 žádostí měsíčně. V České republice působí přibližně 215 soukromých agentur. Třetina z nich sídlí v Praze, ostatní jsou nerovnoměrně rozmístěny v ostatních regionech. Jejich seznam lze nalézt na webové stránce ministerstva. Seznam agentur na webu však příliš nevypovídá o jejich skutečných aktivitách⁸².

Data o osobách umístěných do zaměstnání prostřednictvím soukromých agentur nejsou k dispozici, takže není možné určit podíl těchto agentur na celkovém objemu zprostředkovatelských služeb na trhu práce.

Vzhledem ke struktuře klientů nevzniká mezi soukromými agenturami a veřejnými službami zaměstnanosti konkurence. Soukromé agentury hledají práci pro každého, kdo o ni má zájem, zatímco úřady práce poskytují tyto služby pouze nezaměstnaným osobám. Klienti soukromých agentur jsou obvykle kvalifikovaní a většina z nich pracovní uplatnění aktivně hledá. Úroveň kvalifikace klientů, kterým soukromé agentury poskytují služby, se však může odlišovat podle typu agentury (např. agentury specializované na obsazování vedoucích funkcí, personální agentury, agentury zprostředkovávající zapůjčování pracovní síly, atd.) Soukromé agentury jsou pro zaměstnavatele důvěryhodnější.

Kvalita a standardy

Pro monitorování počtu umístěných osob a kvality služeb soukromých zprostředkovatelských agentur neexistuje žádný systém. Kromě formálních vstupních kontrolních mechanismů reálně neexistuje žádná instituce, která by měla právo pravidelně požadovat informace tohoto typu. Přestože v rámci předchozího systému ročních licencí se v procesu jejich obnovování zjišťovalo, kolik klientů bylo obslouženo, nepřinesly tyto informace řádné spolehlivé výstupy a proto se tohoto postupu upustilo.

Sledování agentur by měly provádět úřady práce a MPSV. Na ministerstvu je však pouze jeden pracovník, který se zabývá soukromými zprostředkovatelskými agenturami (tj. celou touto agendou) – tedy zcela nedostatečná kapacita.

4.1.3 Vazby a spolupráce mezi veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti

S výjimkou zmíněného pilotního internetového projektu (viz kapitola 4.1.2 „Koncepční rámec“), který propojuje databáze pěti úřadů práce s databází soukromé agentury provozující některé „job-portály“ na Internetu, neexistují mezi těmito dvěma oblastmi žádné formální vazby. Určité neformální vazby existují v některých případech se soukromými službami zaměstnanosti a to především s personálními agenturami, které mají licenci pro zprostředkování. V jednotlivých okresech se situace značně liší.

Některé soukromé agentury⁸³ provádějí vlastní průzkum poptávky na trhu práce, vyvíjejí vlastní vzdělávací programy v souladu s touto poptávkou, poskytují poradenství a v některých případech pomáhají nezaměstnaným v jednání se zaměstnavatelem o podpisu pracovní smlouvy. Některé vzdělávací programy a služby mohou soukromé agentury poskytovat v rámci smlouvy s úřadem práce. V tomto případě existuje většinou reálná velmi úzká spolupráce mezi úřadem práce a soukromou agenturou.

⁸² Ze tří agentur, které byly osloveny v Mostě během šetření Country Monograph, byla reálně činná pouze jedna.

⁸³ Příkladem jsou agentury v okresech Most a Chomutov, se kterými jsme se kontaktovali v průběhu šetření Country Monograph v regionu Severozápad.

4.1.4 Vstřícnost soukromých a veřejných služeb zaměstnanosti vůči individuálním potřebám klientů

V počátečních letech transformace nepředstavoval problém nezaměstnanosti vážnou hrozbu. Důvodem byla na jedné straně odložená restrukturalizace české ekonomiky a na druhé straně rychlé zahájení aktivní politiky zaměstnanosti prováděné úřady práce (která se začala projevovat od druhé poloviny roku 1992). V prosinci roku 1997 dosáhla míra nezaměstnanosti 5%. V lednu 1998 překročila 8% a s určitými sezónními změnami se i nadále pohybuje kolem 8,5%. Míra nezaměstnanosti se v jednotlivých regionech značně liší, což je do značné míry důsledkem původní struktury průmyslu a ekonomiky. Největší míra nezaměstnanosti je v severozápadních Čechách: okresy Most (21,6% v březnu 2001), Chomutov (16,6%), Teplice (17,5%) a Louny (16,4%), a dále na severní Moravě: okresy Karviná (17,7%), Ostrava - město (16,7) a Bruntál (17,1%). V březnu 2001 byla v 16 ze 77 okresů České republiky míra nezaměstnanosti vyšší než 12%. Nejnižší míra nezaměstnanosti je v Praze, v okresech Praha-západ, Praha-východ, Mladá Boleslav a Benešov (kolem 3%). Na jedno hlášené pracovní místo na úřadech práce připadá průměrně osm registrovaných nezaměstnaných. V některých okresech je však na jedno pracovní místo více než 30 nezaměstnaných (Karviná – 53,3, Teplice - 47,7, Most – 41,2 nebo Chomutov – 32,1). Více než jedna třetina registrovaných nezaměstnaných má nárok na dávky v nezaměstnanosti.

Již na začátku transformace, kdy se poprvé objevila nezaměstnanost, se začala pozice jednotlivých skupin osob na trhu práce diferencovat v závislosti na jejich vzdělání, sociální situaci a zdravotním stavu. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti byla určena na pomoc nezaměstnaným. Nebylo však možné odhadnout, které konkrétní skupiny a za jakých okolností budou ohroženy více než ostatní. V současné době jsou za rizikové považovány tyto skupiny osob: osoby s nekvalifikované nebo s nízkou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi škol a mladiství bez ukončeného vzdělání, ženy s dětmi (na mateřské dovolené i po jejím ukončení), postižené osoby, romská populace, lidé blížící se důchodovému věku, ale i zaměstnaní, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání. Do této kategorie lze dokonce řadit i podniky, které musí být restrukturalizovány).

Není možné říci, jak velký je takzvaný „creaming“ efekt v případě některých opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Zákon i strategické dokumenty stanovují pouze rámcové cíle, což v praxi vede k tomu, že např. rekvalifikace jsou orientovány především na kvalifikované uchazeče o zaměstnání a pouze v malé míře na ty nezaměstnané, kteří nejsou mezi nejvíce ohroženými skupinami. Je třeba zavést a uplatňovat komplexní přístup k ohroženým skupinám nezaměstnaných a věnovat jim mnohem větší pozornost. Předpokladem pro takový přístup je však opět větší kapacita úřadů práce.

Pokud jde o strukturu klientely veřejných a soukromých služeb zaměstnanosti, lze mezi nimi vysledovat odlišnosti. Zatímco soukromé agentury se zaměřují i na zaměstnané klienty, většina klientů veřejných služeb zaměstnanosti spadá do řad nezaměstnaných. Největší část aktivit úřadů práce je proto určena pro nezaměstnané. Výjimkou jsou informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS) a v malé míře i programy rekvalifikace zaměstnanců některých podniků, kteří jsou ohroženi masovým propouštěním.

V souvislosti s otázkou do jaké míry zapadají soukromé a veřejné služby zaměstnanosti do celkového rámce hospodářského oživení regionů je třeba v první řadě uvést, že celková koncepce regionálního rozvoje není vždy jasně vymezena. Soukromé agentury se většinou soustřeďují na již oživené regiony (tj. ty, které již nemají základní strukturální problémy), takže není možné říci, zda k řešení nezaměstnanosti vůbec nějak přispívají. Zcela jistě přispívají ke zvyšování flexibility trhu práce (jsou k dispozici určité poznatky z šetření o flexibilních pracovních podmínkách z loňského roku). Např. v minulém roce provedl VÚPSV studii v okrese Frýdek-Místek, kde působí soukromá personální agentura, která úzce spolupracuje s úřadem práce a snaží se řešit problémy restrukturalizace v tomto regionu.

4.2 Příspěvek soukromých a veřejných služeb zaměstnanosti k efektivní podpoře a realizaci aktivní politiky zaměstnanosti

4.2.1 *Pokrok dosahování veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti z hlediska přechodu z pasivních na aktivní opatření politiky zaměstnanosti*

Legislativní rámec a politika zaměstnanosti byly úspěšně založeny již na začátku 90. let, i když šlo o období zatím nízké nezaměstnanosti. Aktivní a pasivní opatření byla vnímána jako spojené nádoby. V roce 1992 dosahoval podíl aktivní politiky zaměstnanosti na celkové politice zaměstnanosti poměrně vysoké úrovně 54,6%, o rok později však již jen 34,6%, a v roce 1997 pouze 13,7%. Od tohoto roku podíl opět rostl a v roce 1999 činil 22,5%.

Na trhu práce vznikají nové potřeby, které je třeba řešit (např. růst dlouhodobé nezaměstnanosti, podpora nových investičních iniciativ, řešení dopadů restrukturalizace podniků, apod.), na což by měla reagovat struktura a podoba opatření aktivní politiky zaměstnanosti. V praxi většinou dochází k tomu, že úřady práce se těmto novým potřebám přizpůsobují. Např. v případě restrukturalizace podniků obvykle úřady práce spolupracují s příslušnými podniky ještě před zahájením masového propouštění. Tato spolupráce zahrnuje poradenství budoucím nezaměstnaným a současně i nabídku specifického, cíleného rekvalifikačního programu. Zaměstnavatelé jsou povinni informovat o zamýšleném masovém propouštění úřad práce předem. Pokud jde o nové investiční iniciativy, může vzniknout určitý nesoulad mezi jednotlivými aktéry v souvislosti s rozdělením pravomocí. Zatímco MPSV zpracovalo koncepci NPZ a NAPZ pro rok 2001, kde je jeden pilíř věnován opatřením týkajícím se flexibility podniků a podpory podnikání, rozpočet na nové investiční iniciativy, průmyslové zóny apod. má Ministerstvo průmyslu a obchodu. Tato skutečnost způsobuje v některých okresech problémy v komunikaci mezi resortem MPSV a Ministerstva průmyslu a obchodu.

V okresech s podprůměrnou mírou nezaměstnanosti existuje selektivní podpora tvorby nových pracovních míst prostřednictvím investičních pobídek pro vybrané zaměstnavatele v určitých okresech, jak již bylo zmíněno v kapitole 4.1.1. Výši těchto příspěvků vymezuje vládní vyhláška. Výše pracovní podpory na jedno pracovní místo se pohybuje od 80 do 200 tisíc Kč (nejvyšší částku má k dispozici zatím pouze okres Most) nebo v rozmezí 25 až 35% nákladů na rekvalifikace, včetně stravy a ubytování v případě, že účastník programu musí po dobu jeho trvání bydlet mimo domov.

Mezi mírou nezaměstnanosti v okrese a mírou aktivity příslušného úřadu (využívání opatření aktivní politiky zaměstnanosti) neexistuje žádná vazba. Někteří ředitelé úřadů práce tvrdí, že i současná legislativa umožňuje realizaci různých aktivit a využívání různých zdrojů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Jiní tvrdí, že opak je pravdou a někteří z nich dokonce hovoří o špatných zkušenostech s dohledem ekonomického oddělení ministerské Správy služeb zaměstnanosti, jehož interpretace zákona je velice striktní. Jedním příkladem dobrých praktik, které nejsou předmětem podobných střetů, je okres Most⁸⁴.

⁸⁴ Úřad práce v Mostě spolupracuje s různými aktéry, iniciuje a zpracovává různé projekty, které buď využívají více opatření aktivní politiky zaměstnanosti nebo pro které je k dispozici více zdrojů financování (proto jsou tyto aktivity nazývány „projekty“ vzhledem k tomu, že jde o více než jedno opatření nebo zdroj). Příkladem může být projekt „Domovník“. Obsah projektu spočívá v tom, že nezaměstnaný získává v domě, v němž bydlí, smlouvu s družstvem vlastníků bytů o správě tohoto domu. Úřad práce přispívá na takové vytvořené pracovní místo na mzdu v rámci veřejně prospěšných prací. První rok činí dotace 100% a pak postupně toto procento klesá. Dalším příkladem je projekt „Asistent pro volný čas“. V tomto případě úřad práce společně se zařízením pro volný čas vytvořil veřejně prospěšnou pozici asistenta pro volný čas, která pomáhá dětem s jejich odpoledními aktivitami, informuje je o tom, jaké mají možnosti, co je v okolí nového atd. Stejným způsobem je vytvořena pozice „Romského asistenta“ – opět placena v rámci veřejně prospěšných prací. Úřad práce v Mostě však postrádá partnerskou instituci, která by všechny tyto pozice zastřešovala a jejímž prostřednictvím by veřejně prospěšné práce mohly být placeny. Zákon totiž neumožňuje, aby veřejně prospěšné práce byly placeny státnímu nebo obecnímu orgánu s výjimkou zařízení sociálních služeb.

Diskutuje-li se o nových úkolech, je třeba hovořit i pracovních služeb zaměstnanosti a jejich kapacitě tyto nové úkoly zvládat. Podle některých terénních šetření, které VÚPSV provedl v loňském roce, pracovníci celé Správy služeb zaměstnanosti včetně úřadů práce nemají dostatečnou kapacitu k tomu, aby podávali dostatečně kvalitní výkony.

Podíl aktivní politiky zaměstnanosti na celkové politice zaměstnanosti není přesně dán ani doporučen. Zatímco dávky v nezaměstnanosti jsou vnímány jako povinné, opatření aktivní politiky zaměstnanosti nikoliv a proto v situaci, kdy je nedostatek veřejných peněz, je často prvním navrhovaným krokem snížení financí na aktivní opatření.

Z hlediska účinnosti opatření politiky zaměstnanosti by bylo by žádoucí analyzovat, jak jsou soukromé i veřejné služby zaměstnanosti efektivní v poskytování zprostředkovatelských, poradenských i dalších aktivních programů služeb zaměstnanosti. O jednotlivých programech a činnostech úřadů práce však existují pouze přehledové údaje o celkových finančních nákladech a počtech účastníků. V rámci veřejných služeb zaměstnanosti nejsou měřeny výsledné efekty těchto programů ani výkon. Jedinou výjimkou je oblast rekvalifikací, kde kromě počtu účastníků kurzů jsou zjišťovány i počty rekvalifikovaných, kteří skutečně získali zaměstnání. Sběrem dat o výsledcích soukromých agentur se nezabývá žádná instituce a soukromé agentury samy své výsledky nepublikují.

Bylo by rovněž žádoucí hlouběji analyzovat dopady opatření aktivní politiky zaměstnanosti a jejich příspěvek k následujícím oblastem:

➤ **Zvyšování adaptability a celkové úrovně kvalifikací pracovní síly**

Všechna aktivní opatření od rekvalifikačních programů (specifických i nespecifických), umísťování absolventů škol až po veřejné prospěšné práce mají značný dopad na získávání, udržování a zvyšování úrovně dovedností a kvalifikací pracovní síly.

Pokud jde o rekvalifikace hrazené úřadem práce, míra jejich úspěšnosti (podíl rekvalifikovaných, kteří po programu získali pracovní uplatnění ve srovnání s těmi, kteří program nedokončili) dosáhla v roce 1998 44,5%. Zatímco procento těch, kteří program nedokončili od roku 1993 vzrostlo, procento těch, kteří získali po rekvalifikaci práci, mělo tendenci klesat. Nejkratší od roku 1992 byly rekvalifikace v roce 1998 a reálné náklady na jednu rekvalifikovanou osobu se v roce 1998 snížily na 9 000 Kč. Podle výsledků speciálního šetření VÚPSV dokončilo v roce 1998 rekvalifikace průměrně 90% účastníků. Za dobrou je považována následující míra umístění absolventů rekvalifikačních kurzů v zaměstnání: do jednoho měsíce od ukončení programu získá práci 40% jeho absolventů a po šesti měsících je celkem zaměstnáno 80% absolventů. Přesto však není možné říci, zda je takové zaměstnání dlouhodobé, nebo pouze dočasné. Podle šetření VÚPSV z roku 1998 jsou na trhu práce nejvíce požadovány profese: svářeč, účetní, kuchař/číšník, manikér(ka), pedikér(ka) a kosmetička. Největší poptávka je po svářečích, kdy 85% úřadů práce uvedlo značný zájem o kvalifikované svářeče.

➤ **Podpora podnikání**

Na jedné straně zde existuje nové vládní opatření – priorita investičních pobídek – které zajišťuje podstatnou pomoc nově vzniklým či již existujícím (obvykle velkým) podnikům. Na druhé straně existuje systém dotací na okresní úrovni, v rámci něhož mohou okresní úřady práce dotovat podnikatele na začátku jejich podnikání, a to buď jednorázovou dotací nebo dotacemi na mzdy zaměstnanců. Tento systém je zaměřen na rozvoj malých a středních podniků.

➤ **Zvyšování mobility**

Aktivní opatření zaměstnanosti nezahrnují žádné příspěvky na dopravu, které by mohly pomoci s úhradou nákladů spojených s cestováním na pracoviště. V rámci Phare-Palmif

proběhly některé pilotní projekty (např. v Novém Jičíně a Litoměřicích), jejichž součástí byla i úhrada cesty do vzdáleného pracoviště. Tyto projekty však nebyly úspěšné. V současné době by úřady práce tuto možnost ocenily vzhledem k tomu, že trh práce se změnil, míra nezaměstnanosti roste, pracovní příležitosti jsou více regionálně diferencované a demotivace (v podobě výše sociálních dávek) k přijetí vzdálenějšího pracovního místa je stále vyšší.

Pokud jde o podporu pružnosti pracovních úvazků, úřady práce ve skutečnosti nenabízejí jiné formy pracovního uplatnění, než je pracovní poměr na plný úvazek na pracovišti zaměstnavatele. Práce na částečný úvazek či různé flexibilní formy pracovního uplatnění tudíž nejsou nijak otevřeně prosazovány.

➤ **Rozvíjení kultury celoživotního učení**

Vzhledem k tomu, že problematika celoživotního učení se stává stále významnějším tématem, probíhají diskuse mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy o vymezení jednoznačných odpovědností za koncepci celoživotního vzdělávání, jeho financování a dalších důležitých otázkách, které s tímto tématem souvisejí. MPSV a úřady práce již nesou odpovědnost za jednu část celoživotního učení – za rekvalifikace. Dále odpovídají za systém poradenství zaměřeného na volbu povolání. I v případě dalšího vzdělávání zaměstnanců v podnicích se v některých případech angažují úřady práce. Na druhé straně však, nehledě na tyto sice důležité ale dílčí aktivity, nikdo nenese jednoznačnou odpovědnost za celou koncepci celoživotního vzdělávání. Tento problém bude nutno v blízké budoucnosti vyřešit.

➤ **Prosazování rovných příležitostí žen a mužů**

Přestože jsou ženy (a zejména ty, které mají malé děti) mnoha okresními úřady práce i Správou služeb zaměstnanosti vnímány jako ohrožená skupina na trhu práce, na tuto skupinu se přímo nevztahují žádná obecná opatření či cíle. Ženy evidované na úřadech práce mají například stejný přístup k rekvalifikačním jako muži. Za účelem dosažení stejných výsledků v postavení na trhu práce by však v některých případech měla být zvažována pozitivní diskriminace.

4.2.2 Úloha soukromých a veřejných služeb zaměstnanosti při usnadňování rovného přístupu na trh práce

Podle dostupných informací neprovádí soukromé ani veřejné služby zaměstnanosti žádný monitoring ani analýzy potřeb klientů.

Pokud se týká aspektů rovného přístupu zajištěním dostupnosti vzdělání adekvátního potřebám regionálního trhu práce, je třeba uvést, že v některých případech se úřady práce vyjadřovaly k procesu „optimalizace“ sítě škol⁸⁵. Tento proces probíhal v posledních letech a reálný vliv úřadů práce v něm se různil podle situace v jednotlivých okresech. Rovněž v souvislosti s otevíráním nových vzdělávacích programů či dokonce zakládání nových odborných škol by se měly úřady práce vyjadřovat. Tento postup však není vždy dodržován. Ne všechny úřady práce se k této problematice vyslovují a ne všechny spolupracují se vzdělávacím sektorem. Na některých úřadech práce převažuje názor, že vše vyřeší trh a tudíž se pouze formálně vyjadřují k založení všech nových škol v okrese bez ohledu na potřeby zaměstnavatelů, strukturu nezaměstnaných a působení školy.

Veřejné služby zaměstnanosti se angažují i při realizaci aktivních opatření zaměřených na integraci znevýhodněných osob na trh práce (na rozdíl od pouhého poskytování dávek). Uvádíme zde dva příklady:

- **Prosazování integrace zdravotně postižených a romské populace**

⁸⁵ Šlo o proces v souvislosti s reformou veřejné správy – tento proces již nyní nepokračuje.

Programy na podporu zdravotně postižených patří mezi standardní aktivní opatření. Zejména jde o programy chráněného či dotovaného zaměstnání. Podrobnější údaje o rozsahu a vývoji těchto programů – viz příloha, tabulka 4.6.

Pokud se týká romské populace, vzhledem k ochraně osobních dat není možné shromažďovat jakékoliv údaje týkající se etnické příslušnosti nezaměstnaných. Příprava a cílení jakýchkoliv opatření například na romskou populaci je proto velice obtížné. Přesto však existují projekty, které jsou určeny především pro romské občany, zejména v okresech Most a Chomutov. V těchto okresech jsou realizovány i některé nové programy zaměřené na obnovení vědomí romských tradic, šití tradičních oděvů, tradiční hudbu, řemesla apod. Základní myšlenkou těchto projektů je snaha nejprve obnovit tradice, posílit sebeuvědomění romského etnika, sebedůvěru ve vlastní schopnosti, a teprve pak může začít proces integrace a prosazení se ve společnosti a na trhu práce.

• **Prevence dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mladistvých**

Po testování v rámci pilotního projektu v okrese Most byl do učebních plánů mnoha základních škol byl zahrnut předmět nazvaný „Volba povolání“. Poté byl na některých středních školách zaveden předmět s názvem „Založení živnosti“. Mnohé úřady práce provozují nebo spolupracují s informačními a poradenskými středisky (IPS), která poskytují studentům i dospělým informace o možnostech povolání, jejich náplni a o školách, které nabízejí určitý typ odborné přípravy apod. Stále však není dostatečně rozvinutá potenciální spolupráce s rodiči dětí, které navštěvují IPS a které stojí před rozhodnutím o budoucím povolání. Informační a poradenská střediska také nemají k dispozici předpovědi vývoje na trhu práce, takže nemají možnost posoudit, jaké profese budou žádané například za pět let. Poskytují tedy pouze informace o současných potřebách a dosavadním vývoji. Na prevenci nezaměstnanosti mládeže mají vliv i další opatření jako rekvalifikace, dotovaná místa pro absolventy škol a veřejně prospěšné práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí nemá informace o tom, na kolika školách se předmět „Volba povolání“ vyučuje. Přestože jde o jeden z cílů Národního plánu zaměstnanosti z roku 1999, který zpracovalo MPSV, nemá pro školy závazný charakter. Byla zvažována i možnost rozdělení obsahu výuky „Volby povolání“ do několika předmětů. Tento přístup je možný, avšak vyžaduje, aby bylo provedeno určité shrnutí poznatků a ověřena syntéza nabytých dovedností, například na konci školního roku. V současné době je úkolem MŠMT, aby nějakým způsobem naložilo s výsledky zmíněného pilotního projektu.

4.2.3 Podíl veřejných a soukromých služeb zaměstnanosti na prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy

MPSV bylo v roce 1998 pověřeno vládou, aby koordinovalo domácí politiku v oblasti rovnosti mužů a žen. Všechna ostatní ministerstva mají spolupracovat s MPSV a nevládními organizacemi, které se zabývají ženskou problematikou. Prosazování pozitivních opatření pro muže a ženy v oblastech, kde jsou nedostatečně zastoupeni(y), je v České republice ve fázi přípravy.

Veřejné služby zaměstnanosti sledují údaje o zastoupení žen mezi nezaměstnanými – nikoliv však ve vazbě na jednotlivá opatření aktivní politiky zaměstnanosti. S výjimkou rekvalifikací, opatření nejsou posuzována a monitorována z tohoto hlediska, přestože na mnoha okresních úřadech jsou ženy s malými dětmi vnímány jako znevýhodněná skupina. O zastoupení žen v klientele soukromých agentur nejsou k dispozici dostatečné informace, protože MPSV nemá právo tyto údaje požadovat a agentury samy obvykle žádné analýzy nebo statistiky nezveřejňují.

Podle šetření, které VÚPSV provedl v roce 2000 na okresních úřadech práce, záleží na každém úřadu, zda spolupracuje v tomto ohledu se zařízeními, která se zabývají péčí o děti, či zda usilují o rozšiřování spektra služeb zaměřených na rodinu a sladění rodinného a profesního života. Některé okresní úřady mají dohody s mateřskými školami zajišťujícími

možnost péče o dítě v době, kdy se rodič účastní rekvalifikačního programu, přestože je stále na rodičovské dovolené.

4.3 Závěry

Přestože na opatření aktivní politiky zaměstnanosti jde značné množství finančních prostředků, není jasné, jak efektivně jsou tyto prostředky vynakládány. Úspěšnost programů vyjádřená odpovídajícím zařazením jejich účastníků na trh práce, je měřena pouze u rekvalifikací. Vzhledem k tomu, že jsou aktivní opatření nabízena v různých obdobích nezaměstnanosti, což především závisí na úřadu práce, není možné odhadnout takzvaný efekt „mrtvé váhy“.

Legislativní rámec je v zásadě vyhovující. Výjimkou může být příliš velká pravomoc úřadů práce, která někdy může vést k nekoordinovanému přístupu k určitým aktivitám a politice trhu práce. Na druhé straně však tyto velké pravomoci umožňují úřadům práce, aby v rámci aktivní politiky zaměstnanosti rozvíjely vlastní iniciativu a přispívaly tak k rozvoji trhu práce v příslušném okrese.

V rámci politiky zaměstnanosti nejsou základní cíle stanoveny v kvantifikované podobě. Strategické plány, které obsahují pouze obecné záměry, nejsou dostatečně závazné ve vztahu ke konkrétním krokům. Je třeba říci, že současná aktivní politika zaměstnanosti se do značné míry orientuje na řešení již vzniklých problémů a nikoliv na jejich prevenci.

Přestože Český statistický úřad provádí pravidelná výběrová šetření pracovních sil, Správa služeb zaměstnanosti na MPSV shromažďuje měsíční statistiky a v posledních letech bylo provedeno několik výzkumných studií, stále existuje nedostatek informací o pohybu na trhu práce, o požadavcích zaměstnavatelů a o charakteristikách odlivu z nezaměstnanosti z hlediska její délky. Tyto údaje nejsou k dispozici ani prostřednictvím žádného pravidelně publikovaného materiálu.

Nezaměstnaní nejsou povinni přijmout veřejně prospěšnou práci, společensky účelné pracovní místo nebo možnost rekvalifikace. Účast na všech těchto opatřeních nemá podle zákona stejnou hodnotu jako výdělečné zaměstnání. Odmítnutí těchto opatření ze strany nezaměstnaných není považováno za stejně závažné jako odmítnutí zaměstnání, které by vedlo k přerušení výplaty dávek. Tato skutečnost do značné míry způsobuje, že nejvíce ohrožení nezaměstnaní, kteří nemají motivaci účastnit se na tomto typu opatření, zůstávají bez aktivní pomoci vzhledem k tomu, že úřad práce nemá žádnou pravomoc je k této činnosti přinutit.

Úlohu soukromých zprostředkovatelů práce lze jen obtížně hodnotit, protože neexistují prakticky žádná data o jejich činnosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí této oblasti nevěnuje velkou pozornost a ani prostor ve svém organizačním uspořádání, nedisponuje příslušnou koncepcí, není patrný ani jakýkoliv systémový přístup, který by umožnil využít potenciál soukromých služeb zaměstnanosti v rámci politiky zaměstnanosti. Spolupráce úřadů práce se soukromými agenturami je tak závislá na osobním přístupu jednotlivců v jejich aparátě.

Základní právní rámec pro fungování soukromých agentur vytyčuje zákon o zaměstnanosti, stále však chybí úplné sladění legislativy s evropskými standardy. Úmluvu ILO č. 181, o soukromých zprostředkovatelích práce ČR ratifikovala s výjimkou bodu věnovaného agenturám, které zapůjčují pracovníky jiným subjektům. Tento způsob zprostředkování český právní řád neupravuje vůbec. S příslušnými paragrafy počítá až návrh nového zákona o zaměstnanosti.

5. CELKOVÉ ZÁVĚRY

V oblasti počátečního odborného vzdělávání (POV) byl v roce 2001 vládou schválen Národní program rozvoje vzdělávání (Bílá kniha). Nezávisle na sobě vznikly i další strategické materiály (Národní plán zaměstnanosti - MPSV, Vize rozvoje ČR do r. 2015), které se vyjadřují k rozvoji POV. Z hlediska realizace strategických záměrů vymezených v těchto dokumentech však zůstává mnoho otazníků zejména proto, že Parlamentem nebyl přijat návrh nového školského zákona, který měl legislativně podpořit realizaci mnohých záměrů. Navíc probíhající reforma veřejné správy, kde významné pravomoci v oblasti POV mají postupně převzít regionální orgány, nebude dovršena podle plánu, což může na nějakou dobu pozdržet realizaci mnoha záměrů zamýšlených MŠMT.

Prizpůsobování systému POV potřebám celoživotního učení a zaměstnatelnosti probíhalo ve dvou směrech:

Aktivita směřující k vytvoření standardního kurikulárního rámce, který vytváří základy pro celoživotní učení, byly úspěšně završeny schválením **Standardu středoškolského odborného vzdělávání** MŠMT v r. 1998. Tento Standard směřuje k tomu, aby všechny vzdělávací programy rozvíjely zejména klíčové kompetence a aby měly dostatečně široký všeobecně vzdělávací základ, který umožní absolventům adaptabilitu na trhu práce a snadnější možnost rekvalifikace.

Přestože byl zpracován výše uvedený Standard a dvouúrovňové kurikulum (národní a/nebo školní), jeho zavádění do škol stále neprobíhá podle původních představ. Obsah vzdělávání je proto stále orientován spíše na teoretickou a akademickou výuku, než na aktivní získávání klíčových kompetencí a dovedností, které požaduje trh práce. Příprava takzvaných „rámcových vzdělávacích programů“ (záměr formulovaný v Bílé knize) představuje nový pokus o modernizaci kurikul, jehož součástí je i specifikace profesních kompetencí absolventů. Předchozí zkušenosti však nebyly ministerstvem náležitě vyhodnoceny.

Aktivita směřující k provázání kvalifikačních požadavků profesí a **výstupních kompetencí** absolventů jednotlivých oborů nenašly dosud svůj odraz v žádném dokumentu, který by byl závazný pro tvůrce vzdělávacích programů. Stále tedy existuje velké množství různých vzdělávacích programů, jejichž výstupy nejsou dostatečně transparentní zejména pro zaměstnavatele. První krok k formulaci profesních standardů byl učiněn MPSV v rámci projektu „Informační systém typových pozic“, jehož výsledky budou testovány v polovině roku 2001.

V ČR stále neexistuje **metodika předpovídání kvalifikačních potřeb trhu práce**, přestože v této souvislosti již bylo iniciováno několik významných projektů. Všechny tyto aktivity, jejichž cílem je identifikace kvalifikačních požadavků a předpověď vývoje na trhu práce, jsou pro ČR velice prospěšné. Neprobíhají však průběžně a nejsou systematické.

Tvorba mechanismů spolupráce mezi všemi aktéry, tedy představiteli světa práce a vzdělávání, je stále v počátečním stadiu. Úloha **sociálních partnerů** stále ještě není legislativně ošetřena. To způsobuje, že i spolupráce škol a podniků se rozvíjí dosud spíše na bázi osobních kontaktů a v těch odvětvích, které to snáze umožňují (např. gastronomie, obchod), protože pro systémové řešení chybí legislativní i finanční podmínky a pravidla. To vede k tomu, že značná část studentů POV se v průběhu svého studia nedostane vůbec na praxi do reálného pracovního prostředí firem.

Specializaci v oblasti POV je třeba hodnotit ze dvou různých hledisek:

- Z hlediska **kurikulárního** obsahují všechny vzdělávací programy široký všeobecný a odborný základ, který absolventům umožňuje adaptabilitu na trhu práce, avšak zejména učňovské vzdělávací programy mají výstupní profil absolventa zaměřený úzce zpravidla na jedno nebo několik povolání. To se postupně řeší inovací vzdělávacích programů tak,

že jsou preferovány vzdělávací programy se širokým profilem vzdělání i možností uplatnění absolventa.

- Z hlediska **organizačního** existuje velké množství vzdělávacích programů (několik set), které mají často různý název, ale podobný obsah a profil absolventa. To způsobuje nedostatek transparentnosti systému POV jak pro uchazeče o studium, tak pro zaměstnavatele. Snaha řešit tento problém vedla k zavedení nové klasifikace vzdělávacích programů na základě větších celků (kategorií) vzdělávacích programů, kterou přijal Český statistický úřad v roce 1998.

V průběhu 90. let se také významně rozšířil **přístup ke všem druhům vzdělávání**. Přetrvává však selektivní výběr žáků pro jednotlivé druhy škol na základě přijímacích zkoušek. Výzkumy prokazují, že tímto způsobem je umožněna reprodukce vzdělaných vrstev obyvatelstva a naopak omezována vertikální sociální mobilita ve společnosti. To se týká zejména **terciárního vzdělávání**, které se potýká s nedostatečnými kapacitami. K tomu přispívá i stále nevyjasněný statut vyšších odborných škol zejména co se týká prostupnosti jejich absolventů na vysoké školy.

Velká pozornost je věnována **integraci znevýhodněných** (zejména postižených osob) do hlavního proudu vzdělávání, aniž by byl omezován systém speciálního školství. Výsledky integrace jsou ovšem často rozporuplné, protože běžné školy a učitelé nejsou připraveni s takto integrovanými žáky pracovat.

Systém odborného vzdělávání a přípravy není schopen náležitě reagovat na potřeby jednotlivců. Na jedné straně se mění obsah a struktura vzdělávacích programů, na druhé straně přetrvává tradiční uspořádání programů. Modulární pojetí studia, distanční vzdělávání a vzdělávání prostřednictvím Internetu („e-learning“) je výjimkou. Systém poradenství je určen pro mladé lidi, kteří se rozhodují o své vzdělávací cestě, a pro potřeby uchazečů o zaměstnání – nevyhovuje tedy potřebám zaměstnané dospělé populace. Značného pokroku bylo dosaženo v sektoru práce, kde byly v posledních letech zavedeny některé nové nástroje v oblasti poradenství. Systém poradenství ve vzdělávacím sektoru nesplňuje požadavky dospělých osob a je nevyhovující z hlediska potřeb celoživotního učení.

V 90. letech byly do programů počátečního i dalšího odborného vzdělávání zavedeny některé prvky na podporu podnikání. Podpora podnikání je zmíněna i v některých koncepčních dokumentech, které byly schváleny v posledních několika letech. Iniciativa se nejvíce projevuje v sektorech práce, vzdělávání, průmyslu a regionálního rozvoje. Důsledný a efektivní „nadresortní“ přístup k podpoře podnikání prostřednictvím vzdělávání však neexistuje.

V posledních dvou letech podnikla česká vláda první kroky co se týče **celkového koncepčního rámce pro rozvoj lidských zdrojů (RLZ) v kontextu celoživotního učení**. Po téměř deseti letech bez priorit či důsledné politiky RLZ bylo zpracováno a schváleno několik dokumentů, z nichž některé byly podníceny i aktivitou MPSV, které má v kompetenci rozvoj lidských zdrojů v rámci přípravy na Evropský sociální fond. Realizace některých dílčích kroků již byla zahájena, většina opatření však na své uvedení do praxe stále čeká.

V základních oblastech rozvoje lidských zdrojů a dalšího vzdělávání jsou tak **stále mezery a nedostatky**: i) neexistence konsistentní politiky RLZ, ii) neexistence konsistentní politiky celoživotního učení, iii) nedostatečný právní rámec pro RLZ a celoživotní učení, iv) nedostatek efektivních pobídek pro rozvoj RLZ a celoživotního učení, v) slabé zapojení sociálních partnerů do RLZ a celoživotního učení.

Orgány sociálních partnerů na národní úrovni připomínají návrhy a dokumenty, které připravují státní úřady. V oblasti dalšího vzdělávání a RLZ však zatím nevyvíjejí žádnou vlastní iniciativu.

Nově zpracované národní plány zaměstnanosti (NPZ a NAPZ na rok 2001) jednoznačně zdůrazňují potřebu **posunu politiky zaměstnanosti směrem k aktivním nástrojům** a současně nutnost vycházet z aktivity příslušných aktérů na trhu práce a jejich flexibility. Ve skutečnosti však v této oblasti nelze pozorovat žádný výrazný vývoj. Ani jeden ze zmíněných plánů nemá dostatečnou závaznost a přestože tyto dokumenty správně rozšiřují

oblast pro realizaci politiky zaměstnanosti i za rámec odpovědností MPSV, způsoby, jakými by měly být jednotlivé cíle naplněny, nejsou jasně definovány. Chybí tedy jednoznačné vymezení konkrétních úkolů, jejichž plnění by mohlo být hodnoceno. Rovněž působení běžných nástrojů politiky zaměstnanosti se hodnotí jen zřídka a některé údaje se neshromažďují vůbec. V důsledku toho nefunguje efektivní zpětná vazba, která by vhodným způsobem tvorbu politiky zaměstnanosti usměrňovala podle potřeb vyvíjejícího se trhu práce.

Od začátku transformace se poměrně dařilo vytvářet takové základní zákony (zejména zákon o zaměstnanosti), které vymezovaly prostor pro aktivní politiku zaměstnanosti, která je v kompetenci úřadů práce. Zákonná ustanovení dávají úřadům práce značnou svobodu při výběru nástrojů a jejich uplatňování. Přístup jednotlivých úřadů práce k využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti často závisí nejen na konkrétní situaci v regionu, ale i přístupu příslušných ředitelů. I přes radikální nárůst počtu nezaměstnaných nemohou úřady práce přijímat další pracovníky, aby mohly řádně plnit všechny své povinnosti v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti (zejména poradenství).

Od začátku 90. let se na základě zákona o zaměstnanosti rychle rozvíjejí **soukromé služby zaměstnanosti**. Lze konstatovat, že zejména ve velkých městech přispívají k zvyšování flexibility trhu práce. Protože informace o jejich činnosti jsou nedostatečné, není bohužel možné specifikovat jejich úlohu a podíl na trhu (ve srovnání s úřady práce). Spolupráce mezi veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti by mohla být vzájemně prospěšná. O této otázce se však nezmiňuje žádný z koncepčních dokumentů.

Bibliografie

1. *Alternativní přístupy k financování celoživotního učení*. Podkladová studie pro OECD - ČR. Praha, Národní vzdělávací fond 1999.
2. *Informační politika ve vzdělávání*. Praha, MŠMT 2000. Praha, MŠMT 2000.
3. *Informační systém typových pozic*. InfoPaket. CD ROM. Praha, Trexima. March 2000.
4. Jezberová, R. a kol.: *Klíčové dovednosti v teorii a praxi odborného vzdělávání*.
5. *Joint Assessment of the Economic Policy Priorities of the Czech Republic*. Vláda České republiky, Evropská komise, srpen 1999.
6. Jurajda, Š.: *Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition*, CERGE, 2000.
7. Kadlec, M.: *Sledování vývojových trendů ve skupinách příbuzných povolání*. Praha, VÚOŠ 1999, 32 stran.
8. Kofroňová, O - Vojtěch, J.: *Kurikulární politika v ČR po r. 1989 a její odraz ve vývoji oborů přípravy ve středním odborném školství*. Projekt RS 96 156 Resortního výzkumu MŠMT. Praha, VÚOŠ 1996.
9. Kofroňová, O. - Vojtěch, J.: *Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnatelnosti absolventů*. Pracovní texty v rámci projektu „Postavení absolventů škol na trhu práce: Analýza a výhled“. Praha, ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ 2000, 67stran.
10. *Lidské zdroje v České republice*. (Human resources in the Czech Republic), 1999. Praha, Národní vzdělávací fond, 1999 .
11. *Modernizace odborného vzdělávání v České republice*. (Modernisation of VET in the Czech Republic). Praha, Česká národní observatoř 2000.
12. *Národní akční plán zaměstnanosti 2001*. Praha, MPSV 2001.
13. *Národní plán zaměstnanosti*, Praha, MPSV 1999.
14. *Národní program rozvoje vzdělávání v ČR*, Praha, březen 2001.
15. *Národní zpráva o úloze sociálních partnerů v rozvoji odborného vzdělávání a přípravy v České republice*. (National Report on the Role of Social Partners in Development of Vocational Education and Training in the Czech Republic). Praha, NTF, Národní observatoř, říjen 1997.
16. *Nezaměstnaní absolventi škol* (Unemployed School Graduates) – duben 1999. Praha, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 1999.
17. *Od pilotních škol k reformní strategii, výstupy programu Phare Reforma odborného vzdělávání a přípravy*, Praha, 1997. *From Pilot Schools to Reform Strategy, Outcomes of the Phare Programme Reform of Vocational Education and Training*.
18. *Odborné vzdělávání a příprava proti sociální exkluzi: Zpráva o situaci v České republice*. Praha, Česká národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, NVF 2000.
19. Palán, Z.: *Průzkum rekvalifikačních aktivit v institucích, akreditovaných MŠMT za rok 1999*. Praha, MŠMT 2000.
20. *Podkladová studie o trhu práce a zaměstnanosti v České republice* (Background study on Labour Market and Employment in the Czech Republic), Praha.
21. *Pohled na školství v ukazatelích OECD*, 1997. Education at a Glance, 1997. OECD-CERI. Praha, ÚIV 1998.
22. *Postavení absolventů škol na trhu práce: Analýza a výhled*. Praha, ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ, 1999-2000.
23. *Prognózování potřeby vzdělání a odborné kvalifikace v zemích procházejících ekonomickou transformací: poučení vyplývající ze západoevropských zkušeností* (Forecasting Education and Training Needs in Transition Economies: Lessons from the Western European Experience), (projekt Leonardo da Vinci). Praha, NVF 2001.
24. *Přechod mezi počátečním vzděláváním a zaměstnáním, Rozbor situace: Česká republika* (Transition from Initial Education to Working Life , OECD Country Note: The Czech Republic), Praha, Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, NVF, 1998.
25. Rákczyová, M. – Sirovátka, T.: *Analýza cílenosti rekvalifikací*. Praha, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001.
26. *Ročenka trhu práce, Analýza aktivní politiky zaměstnanosti* – publikace, které každoročně vydává MPSV.
27. Ryška, R.- Úlovcová, H.-Horáčková, D.-Vymětalová, S.: *Postavení absolventů na trhu práce*. ÚIV, Praha, 2000.
28. *Scénáře a strategie v odborném vzdělávání v Evropě* (Scenarios and Strategies for Vocational Education in Europe), (project CEDEFOP). Praha, NÚOV 2001.

29. *Statistická ročenka školství. Výkonové ukazatele*; Praha, Ústav pro informace ve vzdělávání, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000.
30. *Statistická ročenka trhu práce v ČR*. Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1998, 1999.
31. *Statistika aktivní politiky zaměstnanosti*. Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1996, 1997, 1998, 1999.
32. *Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice*. NVF, Praha 2000.
33. Švanda, I. : *Kvalifikační požadavky na absolventy odborného školství a možnosti jejich zjišťování* (dílní studie ke grantu). Praha, VÚOŠ 1998. Praha, VÚOŠ 1998.
34. *The Cranfield Project on European Human Resource Management*, výsledky šetření, 1995-96. Praha, Vysoká škola ekonomická 1997.
35. *Úloha politiky zaměstnanosti při motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat uchazeče obtížně umísťitelné na trhu práce*, VÚPSV, Praha 1999.
36. *Vize rozvoje ČR do r. 2015* (A Vision of the Development of the CR until 2015). Praha, Gutenberg 2001.
37. Vojtěch, J.: *Vývoj proporcí počtu žáků v systému vzdělávacích cest středního a vyššího vzdělávání*, 1989 – 1997, Odborné vzdělávání – analýzy a informace. NÚOV, 1998.
38. Vojtěch, J.: *Zaměstnanost absolventů středního odborné vzdělání*. (Analýza vycházející z výběrového šetření pracovních sil Českého statistického úřadu.) Praha, VÚOŠ 1998.
39. *Výroční zpráva ČŠI 1999/2000*. Praha 2000.
40. *Zájem o vysokoškolské studium*. Společná tisková správa připravená MŠMT a Ústavem pro informace ve vzdělávání. 1. srpna 2000.
41. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice měřená v rámci výběrového šetření pracovních sil*, (čtvrtletník) Český statistický úřad, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000.
42. *Zpráva o situaci rómské komunity*. Praha, Úřad vlády 1997.

Seznam použitých zkratk

OV	odborné vzdělávání
POV	počáteční odborné vzdělávání
DOV	další odborné vzdělávání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
AIVD	Asociace institucí vzdělávání dospělých
ČŠI	Česká školní inspekce
SOŠ	střední odborná škola
SOU	střední odborné učiliště
ZŠ	základní škola
JAP	Joint Assessment Paper
NVF	Národní vzdělávací fond
SSZ	Správa služeb zaměstnanosti
NPZ	Národní plán zaměstnanosti
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
IPS	Informační poradenská střediska při úřadech práce

PŘÍLOHY

**Priority Společného hodnotícího dokumentu (“Joint Assessment Paper”) – současný stav
vývoje v POV, DOV a ve veřejných službách zaměstnanosti**

Priority JAP	Řešení dané problematiky v konkrétních dokumentech	Současný stav
Počáteční odborné vzdělávání a příprava (POV)		
<u>Oddíl 3.3:</u> Pokračovat v reformě POV se strategickým výhledem	- Národní program rozvoje vzdělávání (Bílá kniha) – (MŠMT) - Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR (NVF)	Byla zpracováno několik dokumentů, které formulují strategii rozvoje POV s ohledem na potřeby trhu práce a celé společnosti (viz kapitola 2.1.2). Tyto dokumenty zatím nejsou řádně zohledněny v příslušných právních úpravách a nejsou ani zapracovány do systému konkrétních opatření k realizaci. Z tohoto důvodu je reforma POV postavena na jednorázových opatřeních, i když tato opatření byla zpracována s znalostí strategických záměrů. Problémem zůstává nedostatečná koordinace při sestavování těchto plánů mezi různými ministerstvy (zejména MŠMT a MPSV), nebo mezi různými úrovněmi řízení. Realizaci těchto strategií dále komplikuje reforma veřejné správy, kdy významné pravomoci v oblasti řízení POV přejímají regionální orgány. Otázka koordinace plánů rozvoje zatím není vyjasněna a v různých regionech by mohlo docházet k odlišnému vývoji.
<u>Oddíl 3.3:</u> Zvýšení míry zapojení sociálních partnerů do POV a DOV, zejména prostřednictvím posilování vazeb mezi školami a podniky	- Národní plán zaměstnanosti (MPSV) - Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR (NVF)	Přestože výše uvedené strategické dokumenty zdůrazňují úlohu sociálních partnerů, míra jejich zapojení do POV je stále nedostatečná. ČR nemá institucionální rámec a příslušné právní normy či opatření, která by motivovala sociální partnery k účasti na rozvoji odborného vzdělávání. Pokud se sociální partneři nějak angažují, děje se tak spíše neformálním způsobem – prostřednictvím různých projektů spíše na regionální a místní úrovni (partnerství škol a podniků). Na centrální úrovni byla experimentálně ustavena Rada pro vzdělávací politiku, která působí jako poradní orgán ministra školství. Sociální partneři v Radě však nemají žádné konkrétní pravomoci či odpovědnosti.
Další odborné vzdělávání (DOV)		
<u>Oddíl 3.3</u> Posilování vazeb mezi POV a DOV s cílem realizovat celkovou koncepci rozvoje lidských zdrojů a zvyšovat zaměstnatelnost a konkurenceschopnost pracovních sil a podněcovat celoživotní učení	- Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR (NVF) - Bílá kniha (MŠMT)	Na koncepční úrovni se touto problematikou zabývá především Strategie rozvoje lidských zdrojů. Ostatní koncepční dokumenty v oblasti vzdělávání se stále soustředí pouze na POV. V důsledku toho se POV a DOV stále rozvíjejí spíše jako dva samostatné systémy s různými pravidly a pro jejich propojování zatím nejsou legislativní ani praktické podmínky. Tím vznikají problémy především z hlediska certifikace a kvalifikací. Určité vazby mezi POV a DOV existují v případě spolupráce mezi školami, úřady práce, místními úřady a podniky (školy poskytují rekvalifikační kurzy či zájmové kurzy pro dospělé).
<u>Oddíl 3.3:</u>	O problematice	Nebylo dosaženo žádného pokroku. Vzdělávání a

Zlepšování přístupu ke vzdělávání a celoživotnímu učení pro starší pracovníky	zvyšování přístupu starších pracovníků ke vzdělávání a k celoživotnímu učení se strategické dokumenty ani právní úpravy z posledních let nezmiňují.	celoživotní učení starších pracovníků nepodporují žádná konkrétní opatření.
<u>Oddíl 3.1:</u> Podněcování podniků k vytváření více příležitostí ke vzdělávání pro osoby s nízkou kvalifikací	O otázce podněcování podniků k vytváření více vzdělávacích příležitostí pro osoby s nízkou kvalifikací se strategické dokumenty ani právní úpravy z posledních let nezmiňují.	Nebylo dosaženo žádného pokroku. Osoby s nízkou kvalifikací patří mezi skupiny zaměstnanců, které se vzdělávají pouze výjimečně.
Veřejné služby zaměstnanosti (VSZ)		
<u>Oddíl 4:</u> Koordinace mezi systémy daní a dávek s cílem vytvořit pro jedince účinnější pobídky k práci a pro podniky motivaci k poskytování pracovních příležitostí	Národní program přípravy ČR na členství v EU (vláda) Zákon č. 72/2000 o investičních pobídkách	Přes záměr zlepšit koordinaci daňového a dávkového systému, který je formulovaný v Národním programu přípravy na členství, zatím nedošlo v tomto ohledu k výraznému posunu. Míra zdanění pracovního příjmu je vysoká, zejména v podobě povinných příspěvků na sociální zabezpečení, a vláda neplánuje její snížení. K určitému pokroku by mohlo dojít co se týče motivace obyvatel s nízkými příjmy k práci, pokud bude schválena novela zákona o sociální potřebnosti, kterou navrhlo MPSV. V návrhu se počítá s příznivějším nastavením sociálních dávek pro občany, kteří současně pracují. Podobně návrh zákona o zaměstnanosti obsahuje určité prvky, které zvyšují motivaci k práci u osob, které pobírají dávky v nezaměstnanosti. Pokud jde o motivaci zaměstnavatelů k vytváření pracovních míst je nejvýznamnějším novým krokem přijetí zákona o investičních pobídkách, který dává investorům určité výhody ve vazbě na úroveň nezaměstnanosti v daném regionu. Pobídky zahrnují i příspěvky zaměstnavatelům na vytváření nových pracovních míst a na rekvalifikace zaměstnanců.
<u>Oddíl 4:</u> Zvyšování pracovní a územní mobility	- Národní plán zaměstnanosti (MPSV) - Národní akční plán zaměstnanosti pro rok 2001 (MPSV)	Regionální mobilita je v ČR výrazně omezena deformovaným trhem s byty. Vzhledem k existující regulaci nájemného ve většině nájemných bytů nedojde zřejmě k žádným velkým změnám ani v blízké budoucnosti. Deregulace nájemného by podle plánů vlády měla být velice pozvolná. Vláda uplatňuje některé nástroje na podporu výstavby obytných domů. Problém pracovní mobility je úzce spojen s úrovní a kvalitou vzdělávání, kterou by v budoucnu měla příznivě ovlivnit transformace vzdělávacího systému a vytvoření systému celoživotního učení (viz výše). Nízkou mírou profesní mobility zapříčiňuje i charakter Zákoníku práce, který příliš nepodporuje flexibilní formy pracovního poměru. V nadcházejících letech by měl být Zákoník práce zásadním způsobem novelizován.
<u>Oddíl 4:</u>	Koncepce MPSV pro období rok 2000 a 2001	Reforma důchodového systému je nutná z ekonomických důvodů. Vláda schválila vlastní koncepci postavenou na

Revize důchodového systému z pohledu zaměstnanosti	(vládní vyhláška č. 399/9 a 482/00)	postupném přizpůsobování existujícího průběžného systému financování. Tato koncepce však nemá širší podporu ostatních politických stran. Od poloviny devadesátých let se zvýšil věk pro odchod do důchodu. Na jaře 2001 byly zpřísněny podmínky pro takzvaný „předčasný“ odchod do důchodu. Stále však nefungují dostatečné vazby na pracovní příjem a celý systém není příliš flexibilní.
<u>Oddíl 4:</u> Posilování veřejných služeb zaměstnanosti s cílem podpořit posun v koncepci směrem k prevenci	- Národní plán zaměstnanosti (MPSV) - Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001 (MPSV) - návrh nového zákona o zaměstnanosti (MPSV)	Podíl opatření aktivní politiky zaměstnanosti na celkových výdajích na politiku zaměstnanosti se v poslední době zvýšil (z 25% v roce 1999 nad 36% v roce 2000). K dalšímu posunu směrem k aktivnějším nástrojům politiky zaměstnanosti by mělo dojít v souvislosti s novým návrhem zákona o zaměstnanosti. Zatím formulované zásady zákona, které v současné době projednává vláda, zahrnují rozšíření spektra nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikační kurzy i pro osoby ohrožené ztrátou zaměstnání, poradenství by mělo být oficiálně uznáno jako aktivní nástroj, více opatření pro zdravotně postižené apod.). Přestože úřady práce mají značnou míru volnosti při uplatňování existujícího zákona, jen obtížně mohou flexibilně reagovat na regionální potřeby. Nový zákon by měl tuto flexibilitu zajistit (pilotní inovační opatření, cílené programy).
<u>Oddíl 3.2</u> Zlepšení efektivity systému realizace a průběžného hodnocení programů		Opatření aktivní politiky zaměstnanosti se monitorují, chybí však průběžné hodnocení jejich výstupů. Existuje nedostatek konkrétních měřitelných koncepčních cílů a chybí metodika hodnocení.
<u>Oddíl 3.4.2:</u> Zlepšení stávajících mechanismů uplatňování politiky zaměstnanosti, především posilování úřadů práce. Spolupráce s dalšími aktéry na trhu práce	- Národní plán zaměstnanosti (MPSV)	Návrh nového zákona o zaměstnanosti měl původně řešit otázku institucionálního uspořádání služeb zaměstnanosti, tedy otázku, která je v současné době předmětem široké diskuse. Je však pravděpodobné, že tato problematika bude řešena samostatnou právní úpravou a vznikne jiný návrh, jehož příprava zatím nebyla zahájena. Princip spolupráce uplatňovalo MPSV při přípravě NPZ a NAPZ. Zapojení dalších partnerů do následné realizace programů je však ve skutečnosti nízké.

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (Bílá kniha)		
Národní program rozvoje vzdělávání je střednědobý strategický dokument, který v období 2000-2001 zpracovalo MŠMT. Dokument byl předložen k široké diskusi odborné veřejnosti. Po vyhodnocení výsledků diskuse jej schválila vláda v únoru 2001.		
Strategické linie	Opatření	Postup
1. Vytvoření systému celoživotního učení Uspokojovat a podněcovat vzdělávací potřeby dětí, mládeže a dospělých prostřednictvím zvyšování kapacit škol a dalších vzdělávacích institucí tak, aby byl zajištěn přístup ke všem úrovním vzdělávání a možnost maximálního rozvoje různorodých schopností všech jedinců v průběhu celého života v souladu s principem rovnosti a maximálního využití talentu	- vyrovnávat zdravotní a sociálně-kulturní znevýhodnění některých jedinců prostřednictvím cílené podpory ve formě rozvojových programů na všech úrovních škol (zavádění přípravných tříd, začleňování speciálních škol do systému běžných škol a optimální integrace osob se zvláštními vzdělávacími potřebami do běžného kolektivu) - zlepšovat podmínky pro vzdělávání národnostních a etnických menšin a cizinců - zvyšovat podíl mladých lidí s ukončeným úplným středním vzděláním (s maturitou), kteří se mohou ucházet o studium na terciární úrovni, až na 75% dané věkové skupiny, současně zvyšovat podíl mladých lidí, kteří studují všeobecně vzdělávací programy na gymnáziích a na odborných školách na 30% - zajistit přístup k terciárnímu vzdělávání až pro 50% věkové skupiny, zvýšit podíl bakalářských programů a zajistit prostupnost všech typů terciárního vzdělávání se zvláštním důrazem na distanční vzdělávání, bakalářské vzdělávání na VŠ a vyšší odborné vzdělávání. - vytvořit legislativní rámec pro rozvoj vzdělávání dospělých, zlepšit systém finančních i nefinančních pobídek pro tento rozvoj a vedle dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací zajistit takzvanou „druhou šanci“ ve vzdělávání na sekundární, vyšší odborné i vysokoškolské úrovni, vybudovat systém a neformálního vzdělávání dospělých.	Vyšší sekundární vzdělávání - zvýšit podíl široce pojatých odborných programů umožňujících pokračování ve studiu v terciárním sektoru (např. <i>lycea</i>) - rozšířit poskytování „nástavbových“ programů pro absolventy učňovských programů bez maturity - podporovat organizaci sítě škol tak, aby mohly být zřizovány multifunkční školy (školy poskytující všeobecně vzdělávací i odborné programy na různé úrovni) Terciární vzdělávání - rozvoj nabídky vzdělávacích programů bude směřovat k tomu, aby přibližně polovina absolventů vstupovala na trhu práce s bakalářským titulem či s diplomem z vyššího odborného studia - „prostupný“ systém studia modulárního uspořádání, který bude postupně umožňovat pokračování ve studiu na stejné či jiné (české či zahraniční) instituci, ať již bezprostředně po ukončení určitého programu či po nějaké době - podporovat budování otevřeného evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání prostřednictvím rozvíjení mezinárodní spolupráce a naplňování mezinárodních dohod a deklarací (Lisabonská dohoda, Sorbonská a Boloňská deklarace) Vzdělávání dospělých - zlepšit přístup dospělých ke studiu při zaměstnání na školách a k rekvalifikačním programům - širší uplatňování distančního vzdělávání - vytvořit právní rámec pro rozvoj vzdělávání dospělých - připravit a zavést systém finančních a nefinančních pobídek

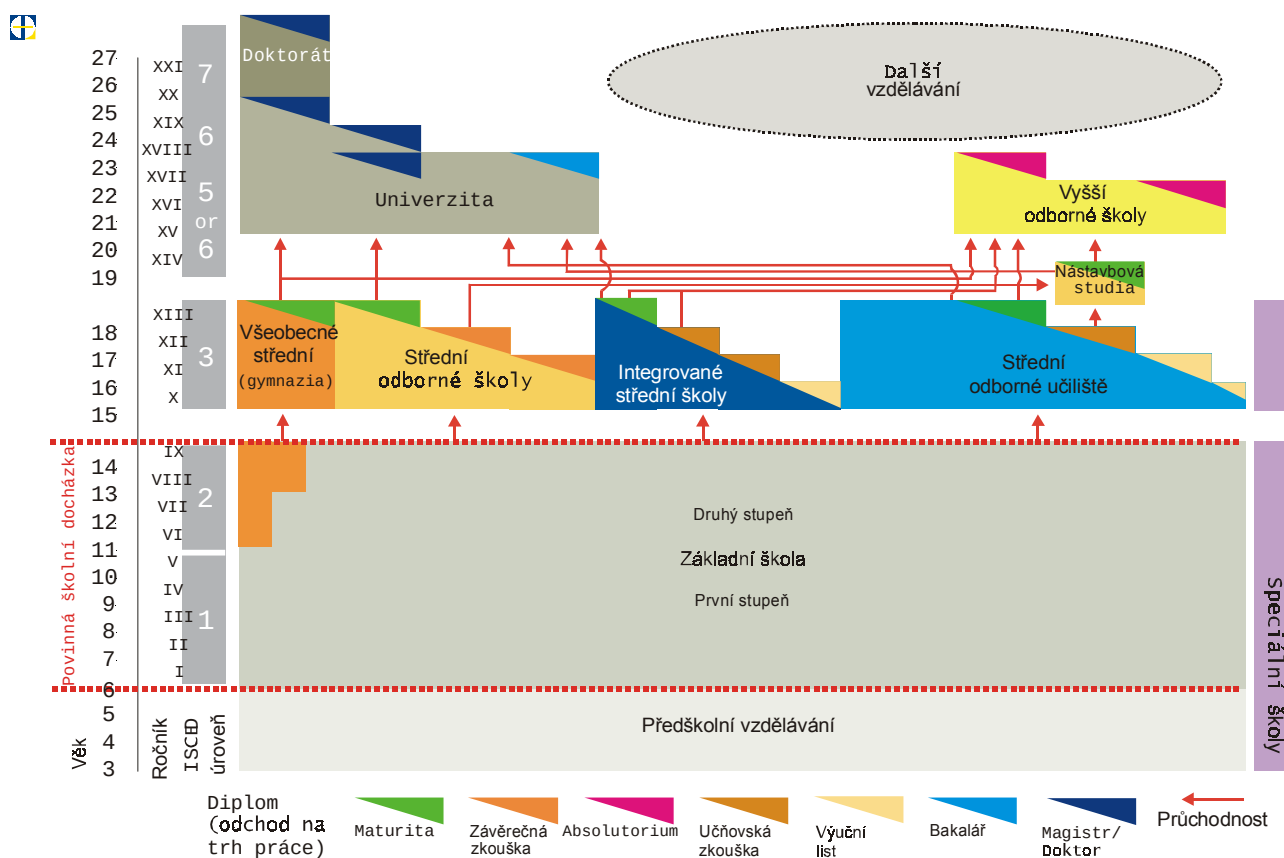
		- zavést mechanismy pro systematický rozvoj vzdělávání dospělých.
2. Přizpůsobování vzdělávacích a studijních programů potřebám života ve společnosti znalostí Zvyšovat kvalitu a význam vzdělávání prostřednictvím přípravy nových vzdělávacích a studijních programů, které budou splňovat požadavky informační a znalostní společnosti, zajišťovat udržitelný rozvoj, zaměstnatelnost a potřeby aktivní účasti na životě demokratické společnosti ve sjednocené Evropě a současně respektovat individuální rozdíly a životní podmínky účastníků vzdělávání.	- zpracovat základní kurikulární dokument a předložit jej k projednání v Radě pro vzdělávání a se sociálními partnery jako Státní program vzdělávání (Národní kurikulum) pro děti a mladé lidi od 3 do 19 let. Národní kurikulum bude vycházet z principu celoživotního učení a získávání kompetencí pro život ve společnosti znalostí se zvláštním důrazem na oblasti, které mají zásadní význam pro život v globálním světě a sjednocující se Evropě: výchova občana demokratické společnosti, evropský rozměr, zaměstnatelnost, multikulturní výchova, udržitelný rozvoj, lidská práva a odpovědnost, morální a duchovní hodnoty, ochrana národního kulturního dědictví. - na základě Národního kurikula zpracovat obecné vzdělávací programy pro všechny úrovně a obory vzdělávání tak, aby se tyto programy staly východiskem pro školy při přípravě samostatných vzdělávacích programů, - podpořit realizaci nové koncepce vzdělávacích programů prostřednictvím zahájení rozvojových programů v následujících oblastech: • Výuka dvou cizích jazyků, z nichž jeden musí být angličtina, jejich zavedení do základní školy a do povinné, státem určené části maturitní zkoušky • Zavádění informačních a komunikačních technologií do vzdělávání v rámci vyhlášeného státního programu informační politiky, • Vzdělávání k udržitelnému rozvoji v rámci státního programu environmentálního vzdělávání • Rozvoj obecně uplatnitelných klíčových kompetencí a nových výukových strategií - propojovat studijní program v terciárním sektoru vzdělávání s vědeckými, výzkumnými a rozvojovými aktivitami ve vzdělávacích institucích i mimo ně - Posilovat mezinárodní mobilitu studentů, mladých lidí a učitelů a mezinárodní spolupráci v oblasti vzdělávací politiky	Vyšší sekundární vzdělávání - zpracovat a legislativně zakotvit <i>státní program vzdělávání a rámcové vzdělávací programy</i> založené na širokém společném základu znalostí a klíčových kompetencí a jejich začleňování do kurikul škol - podporovat rozvoj větvených a víceúrovňových vzdělávacích programů a postupně zavádět modulární uspořádání odborných programů, které umožní vertikální i horizontální „prostupnost“ a návaznost vzdělávání Terciární vzdělávání - vysokoškolské a vyšší odborné studium se bude lišit mírou, do jaké budou jednotlivé programy obsahovat výzkumné, vědecké a jiné tvůrčí činnosti - Studenti budou podněcováni k rozvíjení vysoké míry odborné flexibility, tvůrčích schopností, kulturních a komunikačních dovedností a morálních hodnot.
3. Monitorování, hodnocení a efektivita vzdělávání Vybudovat systém hodnocení	- vytvořit legislativní a organizační podmínky pro vybudování systému hodnocení na úrovni národního vzdělávacího systému, nové krajské struktury a jednotlivých škol - založit centrum pro hodnocení a monitorování vzdělávacích	Vyšší sekundární vzdělávání - připravit <i>dvouúrovňovou společnou část maturitní zkoušky</i> v závislosti na volbě studenta. Školní (profilová) část maturity by měla obsahovat

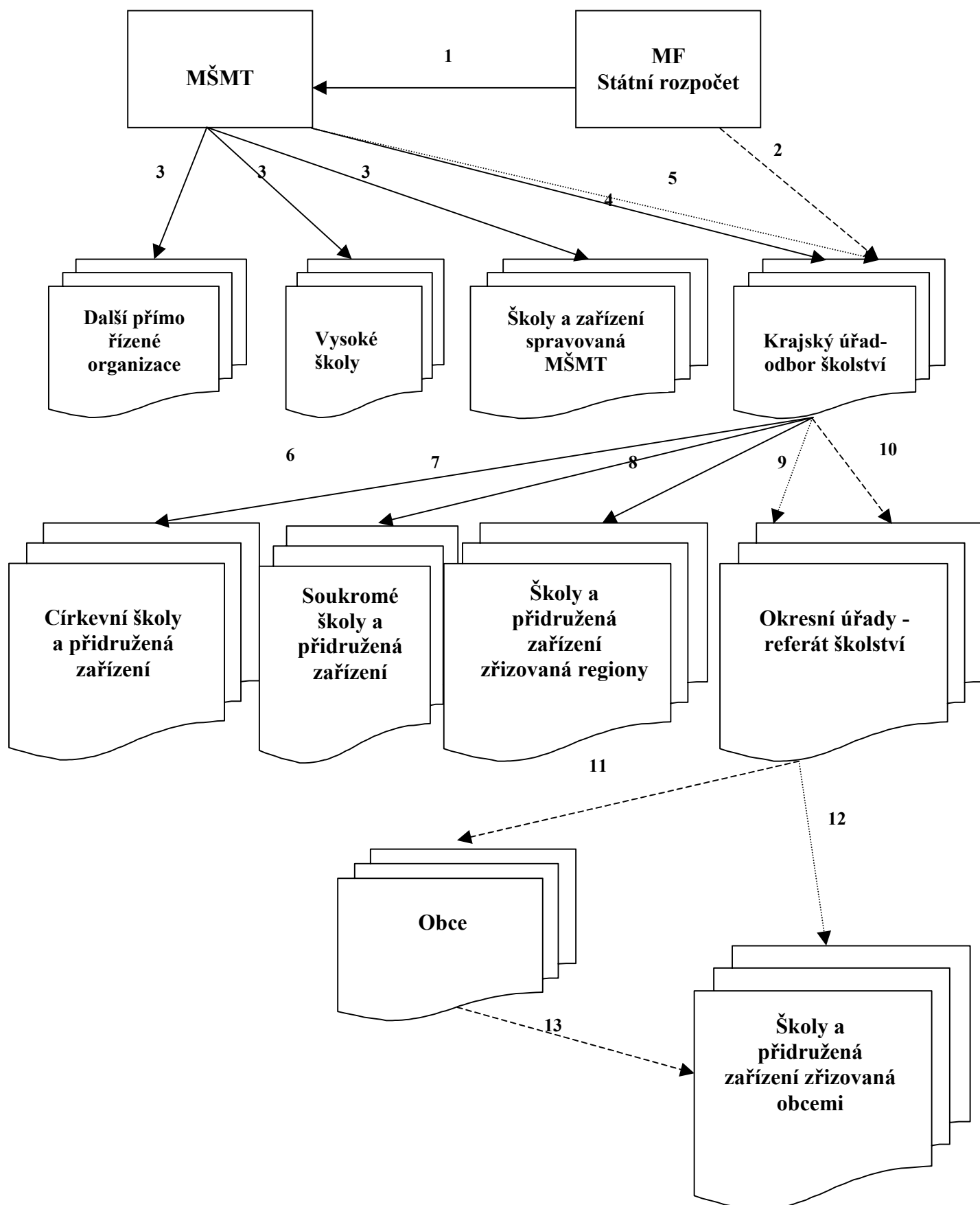
činnosti vzdělávacích institucí na všech úrovních řízení a správy, monitorování výsledků vzdělávání, examinační, hodnocení úrovně osobnostního rozvoje a profesní orientace dětí a mládeže	výstupů jako speciální instituci pro rozvoj a realizaci národních a mezinárodních průzkumů, především ve spolupráci s OECD (INES, PISA) a Evropskou komisí, - vypracovat systém hodnocení studentů na konci každého vzdělávacího stupně a rozšířit stávající systém pedagogicko-psychologického poradenství a profesní orientace - realizovat nové pojetí maturitní zkoušky sestávající ze společné (státní) části a individuální (profilové) části na dvou úrovních náročnosti (běžná a pokročilá) a tak umožnit porovnávání výsledků jednotlivých žáků a škol při přijímacím řízení na institucích terciárního vzdělávání, - pokračovat v procesu budování systému akreditace a hodnocení terciárního sektoru vzdělávání, - zpracovat a zavést mechanismy hodnocení kvality vzdělávání dospělých, zejména dalšího odborného vzdělávání	vypracování a obhajobu závěrečné maturitní práce. <i>Terciární vzdělávání</i> - Systém externího hodnocení kvality bude zohledňovat různé cíle a úkoly jednotlivých vzdělávacích institucí v terciárním sektoru.
4. Podpora vnitřní proměny a otevřenosti vzdělávacích institucí Rozvíjet autonomii, inovační potenciál a vybavenost škol, jejich otevřenost ke společnosti a vazby k sociálnímu prostředí prostřednictvím rozvojových programů a vytváření sítí spolupracujících škol. V terciárním sektoru podporovat rozšiřování spolupráce vzdělávacích institucí s jinými výzkumnými a vývojovými organizacemi a účast na regionálním rozvoji.	- vytvořit ucelený systém nástrojů pro rozvoj autonomie školy, - založit Program rozvoje škol a podporovat další aktivity Fondu rozvoje vysokých škol jako nástroje prosazování inovací ve vzdělávání, - vybudovat infrastrukturu pro podporu práce škol a učitelů, - rozšířit funkce základních a středních škol z hlediska poskytování možností pro zájmovou činnost a využívání volného času a zajistit materiální vybavení pro vzdělávání dospělých ze strany obcí, - posílit úlohu kulturních a vzdělávacích institucí a občanských sdružení ve vzdělávání, - posílit úlohu terciárního vzdělávání v regionální rozvoji.	
5. Změna úlohy a profesní perspektivy pedagogických a akademických pracovníků Podporovat změnu v přístupu k pedagogické profesi a v jejím výkonu ve všech vzdělávacích	- definovat kvalifikační úroveň všech kategorií pedagogických pracovníků tak, aby Magisterský diplom představoval minimální požadovanou úroveň vzdělání u učitelů na prvním stupni základních škol, učitelů speciálního vzdělávání, všeobecně vzdělávacích předmětů na základních a středních školách a učitelů odborných předmětů na středních a vyšších odborných školách. Bakalářský diplom by měl být minimální kvalifikací pro učitele mateřských škol, mistry odborné přípravy a sociální pedagogy	

institucích, posilovat sociálně profesní postavení pedagogických a akademických pracovníků, zvýšit kvalitu jejich přípravného a dalšího vzdělávání, vytvořit podmínky pro jejich kariérní růst a vyšší motivaci k osobnostnímu rozvoji a týmové práci.	(využívání volného času, vychovatelé), - zvýšit kvalitu přípravného vzdělávání učitelů s důrazem na psychologicko-pedagogickou složku, získávání nezbytných pedagogických kompetencí a zajišťování odpovídajícího podílu a kvality pedagogické praxe v průběhu celé učitelské přípravy. - dobudovat systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v podobě sítě centrálně řízených pedagogických center na univerzitách a ostatních školách, - založit systém kariérového a platového postupu pro pedagogické pracovníky, který bude založen na diferenciaci a kategorizaci pedagogických činností a na definování kvalifikačních předpokladů pro jejich vykonávání, - zvýšit vědeckou a pedagogickou úroveň učitelů v terciárním sektoru vzdělávacího systému, - zvýšit platovou úroveň pedagogických pracovníků tak, aby jejich platy byly o 30% vyšší než jsou průměrné platy v národním hospodářství. - Platová úroveň akademických pracovníků by se měla rovnat platům odpovídajících profesí v soukromém sektoru.	
6. Přejít od centralizovaného řízení k odpovědnému spolurozhodování Uvést do společenské praxe decentralizované řízení vzdělávání prostřednictvím státních a samosprávných orgánů s aktivní účastí sociálních partnerů a dalších představitelů občanské společnosti jako proces plánování, organizování a hodnocení založený na strategických cílech a realizovaný především pomocí nepřímých nástrojů. V oblasti terciárního vzdělávání dosáhnout rovnováhy mezi autonomií a samosprávou vzdělávacích	- dokončit proces decentralizace vzdělávání v souladu s reformou veřejné správy, - restrukturalizovat činnost MŠMT v souladu s novým pojetím řízení a úlohy centra, soustředit pracovníky ministerstva na omezený počet strategických oblastí ve vztahu ke vzdělávacímu systému jako celku a s důrazem na spolupráci s ostatními ministerstvy, především Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem vnitra, - vytvořit novou strukturu komunikace se sociálními partnery na všech úrovních řízení a správy, zřídit Radu pro vzdělávání jako poradní orgán vlády a školské rady jako partnery jednotlivých škol, - využívat všech nástrojů nepřímého řízení, zejména inovačních a rozvojových programů, - rozvíjet informační a poznatkovou základnu pro řídicí sféru a vzdělávací praxi prostřednictvím podpory pedagogického výzkumu a vývoje a účelného zavádění inovací, - pečovat o lidské zdroje v systému řízení vzdělávání především prostřednictvím zajištění dalšího vzdělávání ředitelů škol a dalších řídicích pracovníků.	Vyšší sekundární vzdělávání - ve spolupráci se sociálními partnery zavést <i>podpůrná opatření usnadňující přechod absolventů ze škol do zaměstnání</i>, - uzákonit právní úpravy zajišťující účast zaměstnavatelů na závěrečných zkouškách v odborných programech, - podpořit a legislativně zajistit několikaměsíční řízené odborné praxe v podnicích pro všechny studenty odborných programů, - podporovat rozvoj odborného a kariérového poradenství, - podporovat tvorbu informačního systému propojujícího svět vzdělávání se světem práce, - podporovat rozvoj kompenzačních programů pro mladé nezaměstnané jedince.

institucí a jejich odpovědností za vykonávané činnosti.		
--	--	--

Odborné vzdělávání a příprava v České republice



Financování POV**Schéma finančních toků**

Vysvětlivky:

1. Prostředky ze státního rozpočtu vyčleněné na školství
2. Prostředky ze státního rozpočtu na další provozní a investiční výdaje škol a přidružených zařízení, jejichž zřizovatelem jsou obce nebo kraje
3. Plné financování škol a přidružených zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, vysokých škol a dalších přímo řízených organizací
4. Dotace z prostředků vyčleněných na školství na úhradu mzdových a provozních (neinvestičních) nákladů pro soukromé a církevní školy
5. Prostředky ze státního rozpočtu na úhradu přímých vzdělávacích nákladů pro školy a přidružená zařízení, jejichž zřizovatelem jsou kraje nebo obce
6. Finance pro jednotlivé církevní školy a přidružená zařízení přidělované krajskými orgány (mzdy, sociální zabezpečení, provoz)
7. Finance pro jednotlivé soukromé školy a přidružená zařízení přidělované krajskými orgány (mzdy, sociální zabezpečení, provoz)
8. Plné financování škol a přidružených zařízení, jejichž zřizovatelem jsou kraje (přímé vzdělávací náklady a ostatní výdaje škol)
9. Přímé vzdělávací náklady škol, jejichž zřizovatelem jsou obce
10. Financování dalších nákladů škol a přidružených zařízení, jejichž zřizovatelem jsou obce
11. Přidělování prostředků okresními úřady na úhradu dalších nákladů škol v jednotlivých obcích
12. Přidělování prostředků okresními úřady na úhradu přímých vzdělávacích nákladů jednotlivých škol a přidružených zařízení, jejichž zřizovatelem jsou obce
13. Přidělování prostředků obcemi na úhradu ostatních nákladů jednotlivých škol a přidružených zařízení.

Financování škol a přidružených zařízení:

Zde se rozlišuje mezi přímými vzdělávacími náklady či náklady na služby, které školy poskytují, provozními náklady a investičními náklady.

Přímé vzdělávací náklady, které hradí stát prostřednictvím ministerstva, především zahrnují mzdy všech pracovníků školy, příspěvky na sociální zabezpečení, případně výdaje na učební pomůcky a materiály poskytované studentům bezplatně, a náklady na další vzdělávání učitelů a vychovatelů.

Provozní a investiční náklady škol, jejichž zřizovatelem je stát, kraje nebo obce, hradí příslušný zřizovatel. Investiční náklady mohou být hrazeny i ze státního rozpočtu, například v rámci různých grantových programů za předpokladu, že jsou v souladu se zákonem o státní rozpočtu.

Ministerstvo přiděluje finanční prostředky na vzdělávání na základních školách, případně na jiné formy povinného vzdělávání, a na středních a vyšších odborných školách (prostřednictvím krajských orgánů). Výše finančních prostředků se odvíjí od skutečného počtu žáků a studentů (včetně cizích státních příslušníků) v souladu se statistickými výkonovými ukazateli pro daný rok. Maximální výše financování odpovídá počtu žáků a studentů, který je uveden v rozhodnutí o zápisu příslušné školy do registru škol. Výdaje na učební pomůcky na středních a vyšších odborných školách hradí ministerstvo, kraje nebo obce (podle toho, který orgán je zřizovatelem té které školy) – na rozdíl od základních škol, kde tyto výdaje hradí ministerstvo. Učebnice a další pomůcky platí sami studenti.

Priority NPZ a NAPZ v oblasti POV

Národní plán zaměstnanosti – cíle a opatření v oblasti POV		Národní akční plán zaměstnanosti
Cíle politiky zaměstnanosti	Navrhovaná opatření	Konkrétní opatření pro rok 2001
1. Zlepšování zaměstnatelnosti Tento pilíř obsahuje opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti pracovních sil, zajištění odpovídající úrovně dovedností a flexibility v souladu s požadavky trhu práce a usnadnění přechodu ze školy do zaměstnání. To zahrnuje úsilí o odstranění překážek spočívajících v neodpovídajících pracovních návycích zejména v případě mladých lidí, postižených osob a dlouhodobě nezaměstnaných. Současně se zvyšováním zaměstnatelnosti je třeba zajistit pro občany lepší pobídky ke hledání a udržení zaměstnání a zlepšování postavení na trhu práce.	- provést reformu školského systému včetně jeho řízení a financování, zejména pokud jde o střední a vyšší odborné školství, s cílem vytvořit podmínky pro dosažení rovnováhy mezi úrovní dovedností absolventů a požadavky trhu práce. - usnadnit přechod absolventů škol do zaměstnání prostřednictvím zavedení předmětu „Volba povolání“ do vzdělávacích programů všech škol zajišťujících povinnou školní docházku s cílem zajistit aktivní přístup žáků, studentů a jejich rodičů k této problematice. Služby zaměstnanosti budou povinny poskytovat veškeré příslušné informace o současných a předpokládaných trendech vývoje na trhu práce všem základním a středním všeobecným i odborným školám. - realizovat opatření na podporu zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných se zvláštním důrazem na příslušníky rómské komunity.	- pokračovat v procesu optimalizace sítě středních škol, jejich oborové struktury a financování i se zřetelem na postavení absolventů na trhu práce (v souvislosti s reformou veřejné správy) - navrhnout opatření k minimalizaci předčasných odchodů studentů ze vzdělávacího systému - navrhnout opatření k odstranění překážek bránících „prostupnosti“ vzdělávacího systému a rovného přístupu ke vzdělávání prostřednictvím různých variant vzdělávacích cest v souladu s platným školským zákonem - vytvořit podmínky pro urychlení procesu získání „počítačové gramotnosti“, rozšířit navrhovanou koncepci na dospělé populaci - zpracovat předmět „Volba povolání“ do všech vzdělávacích programů základních škol, podobně jako Úvod do světa práce“ na středních a vyšších odborných školách tak, aby výuka mohla být zahájena 1. září 2001 - vytvořit podmínky k získání aprobační učitelů provýuku „Volby povolání“ a „Úvodu do světa práce“ na pedagogických fakultách a v rámci dalšího vzdělávání učitelů základních a středních škol - navrhnout opatření ke zlepšení přechodu žáků základních a speciálních škol na střední školy za účelem minimalizace počtu žáků, kteří vstupují na trh práce po ukončení povinné školní docházky (se základním vzděláním).

Národní akční plán zaměstnanosti pro rok 2001 – cíle a opatření v oblasti POV			
Národní akční plán zaměstnanosti Opatření – 2001	Podpora na straně POV	Současný stav (hodnotící škála 1-5)⁸⁶	
			5
Racionalizace sítě středních škol s ohledem na potřeby trhu práce	Program optimalizace sítě škol (1997)	Probíhá v několika fázích. V současné době přebírají odpovědnost nové krajské orgány. Do procesu jsou zapojeny úřady práce, nikoliv sociální partneři.	1
Minimalizace počtu žáků, kteří nedokončí příslušnou úroveň vzdělávání	Žádná konkrétní opatření	Míra nedokončenosti studia není vnímána jako vysoká. Činí přibližně 5% na středních odborných školách a 10% na středních odborných učilištích	2
Odstraňování překážek bránících „prostupnosti“ vzdělávacího systému a zajišťování rovného přístupu ke vzdělávání prostřednictvím alternativních vzdělávacích cest	Národní program rozvoje vzdělávání (Bílá kniha – 2001)	Navržená opatření na zvýšení „prostupnosti“ schválila vláda, zatím nebyla projednána Parlamentem, nejsou dostatečně zohledněna v návrhu nového školského zákona	4
Zvyšování počítačové gramotnosti	Národní plán informační politiky ve vzdělávání	Plán schválila vláda, jeho realizace se opožděje oproti předpokládaným termínům	4
			1
Minimalizace počtu žáků vstupujících na trh práce po ukončení základní školy	Zákon č. 19/2000 Sb. Zajišťuje přístup ke středoškolskému vzdělávání všem, kdo ukončili povinnou školní docházku, ale neabsolvovali úspěšně všech devět ročníků základní školy za předpokladu, že splní příslušné požadavky pro přijetí. Žádná konkrétní opatření	Jde pouze o formální opatření, které nenahrazuje nezbytná podpůrná opatření pro znevýhodněné skupiny. Jedinci, kteří nepokračují ve vzdělávání na vyšší sekundární úrovni (přibližně 10% dané věkové skupiny), byli až dosud v péči úřadů práce a vztahovala se na ně opatření aktivní politiky zaměstnanosti.	5
Zavedení předmětu „Volba povolání“ do vzdělávacích programů základních škola a předmětu „Úvod do světa práce“ do středních škol. Vytvoření podmínek pro odpovídající odbornou přípravu učitelů	Vládní opatření (2000)	Opatření jsou postupně realizována, zavádění těchto předmětů závisí na iniciativě jednotlivých škol, kurzy pro učitele v současné době organizují nevládní organizace.	

Poznámka:

¹ Pokrok, kterého bylo dosaženo při realizaci konkrétních plánů:

1. stále jde o fázi zvyšování informovanosti a neformálních diskusí
2. existuje na papíře jako vládní dokument
3. je připraven k přijetí jako právní předpis a k předložení Parlamentu
4. byl schválen Parlamentem a je připraven k realizaci
5. reforma právě probíhá za účasti příslušných orgánů

Výsledky dotazníkového šetření na školách týkajícího se oblasti integrace znevýhodněných skupin mládeže

Struktura dotazníku pro školy

Celkový počet žáků na škole:

Uveďte počty žáků ve všech ročnících.

Celkový počet žáků ve škole:	Z nich:				
	Odborné učiliště	Učiliště	Praktická škola (3 roky)	Praktická škola (1 – 2 roky)	Jiné
Předchozí vzdělání:					
- nedokončené základní vzdělání					
- zvláštní škola					
- Jiné vzdělání					
Národnost:					
- česká					
- rómská					
- přistěhovalci jiných národností					
Typ znevýhodnění:					
- sociální					
- mentální					
- tělesné					
- jiné zdravotní					
- kombinované					

Odpovědi na následující otázky označte křížkem do příslušného okénka. Můžete označit více odpovědí. V tomto případě označte číslem od jedné do pěti pořadí jejich důležitosti (vzestupně).

1. Jak získáváte informace o vzdělávacích možnostech jednotlivých žáků, kteří se hlásí na vaši školu?

☐	Od příslušné základní nebo zvláštní školy
☐	Na základě vlastního přijímacího řízení
☐	Z pedagogicko-psychologické poradny
☐	Od rodičů
☐	Jiná možnost - uveďte

2. Jaké informace o individuálních vzdělávacích možnostech žáků jsou pro vás nejdůležitější z hlediska přípravy vhodného typu vzdělávání?

☐	Studijní výsledky
☐	Popis zdravotního stavu
☐	Popis mentálního stavu
☐	Popis sociálního a rodinného prostředí
☐	Jiná možnost – uveďte

Můžete uvést pozitivní zkušenosti i problémy, se kterými se setkáváte při shromažďování těchto informací o vašich žácích?

3. Působí na vaší škole výchovný poradce?

☐	Ano
☐	Ne

Pokud ano, jaká je hlavní náplň jeho práce?

☐	Jednorázová řešení konkrétních výchovných a vzdělávacích problémů žáků
☐	Dlouhodobá individuální práce s problematickými žáky
☐	Spolupráce s poradenskými institucemi (pedagogicko-psychologické poradny, informační střediska na úřadech práce apod.)
☐	Kariérové poradenství nebo pomoc při hledání zaměstnání
☐	Jiná možnost – uveďte

Můžete uvést pozitivní zkušenosti a problémy, se kterými se výchovný poradce na vaší škole setkává?

4. Realizuje vaše škola nějaká opatření zaměřená na prevenci odchodu problematických žáků ze studia?

☐	Ano
☐	Ne

Pokud ano, uveďte prosím, jaká opatření realizujete.

☐	Individuální studijní plány
☐	Doučování
☐	Možnost přestupu do méně náročného programu
☐	Zajišťování odborného poradenství (pedagogicko-psychologické poradny apod.)
☐	Jiná možnost – uveďte

Můžete uvést pozitivní zkušenosti a problémy s těmito opatřeními a případně zhodnotit jejich účinnost?

5. Shromažďuje vaše škola informace o uplatnění absolventů na trhu práce?

☐	Ano
☐	Ne

Pokud ano, jako využíváte tyto informace?

☐	Ke zkvalitňování nabízených programů
☐	K získávání potenciálních studentů
☐	Ke zlepšování vyučovacích metod
☐	Jiná možnost – uveďte
☐	Tyto informace se dále nevyužívají

Můžete popsat své pozitivní zkušenosti i problémy, se kterými se setkáváte při shromažďování a využívání těchto informací pro potřeby vaší školy?

6. Můžete zhodnotit kvalitu spolupráce s následujícími institucemi?

- Okresní pedagogicko-psychologická poradna

☐	Velmi dobrá
☐	Uspokojivá
☐	Neuspokojivá
☐	Žádná

- Informační a poradenské středisko na příslušném úřadu práce

☐	Velmi dobrá
☐	Uspokojivá
☐	Neuspokojivá
☐	Žádná

- Diagnostické centrum na příslušném úřadu práce

☐	Velmi dobrá
☐	Uspokojivá
☐	Neuspokojivá y
☐	Žádná

- Odbor sociálních věcí příslušného okresního úřadu

☐	Velmi dobrá
☐	Uspokojivá
☐	Neuspokojivá
☐	Žádná

Můžete uvést své pozitivní zkušenosti a problémy, se kterými se při spolupráci s těmito institucemi setkáváte?

V případě, že se o tuto problematiku zajímáte, uveďte prosím svůj názor na následující obecné otázky.

7. Do jaké míry si myslíte, že je školský systém efektivní v poskytování odborného vzdělávání znevýhodněným skupinám obyvatelstva a při jejich integraci do společnosti?

8. Je současná **sociální politika** vůči znevýhodněným skupinám mladých lidí vyhovující?

Uveďte, prosím, zda existují nějaká opatření sociální politiky, která komplikují poskytování odborného vzdělávání těmto skupinám – například opatření, která vedou k jejich předčasnému odchodu ze školy, znemožňují jejich přístup k odbornému vzdělávání apod.

9. Funguje systém výchovného a kariérového poradenství (tj. **okresní pedagogicko-psychologické poradny a informační a poradenská střediska úřadů práce**) odpovídajícím způsobem, pokud jde o tyto znevýhodněné skupiny?

Zpráva z dotazníkového šetření – Integrace znevýhodněných žáků

Terénní šetření v této oblasti bylo provedeno z důvodu nedostatku informací o způsobech, jakými jsou znevýhodnění žáci začleňováni do počátečního odborného vzdělávání (POV) a o míře, do jaké je POV těchto žáků efektivní. Vzhledem k omezeným časovým možnostem i kapacitám nebylo šetření rozsáhlé a zaměřilo se na skupiny sociálně znevýhodněných (i z důvodu etnické příslušnosti) a mentálně postižených žáků. Jde o mladé lidi, jejichž znevýhodnění je na hranici normality a patologie. Vhodný vzdělávací přístup by mohl zabránit vzniku sociálně patologických jevů u těchto osob (kriminalita, drogová závislost, život na sociální podpoře apod.). Vzdělání by těmto lidem mělo pomoci nalézt v rámci svých možností odpovídající místo ve společnosti včetně vhodného pracovního uplatnění.

Šetření bylo provedeno prostřednictvím dotazníků obsahujících uzavřené i otevřené otázky. Dotazníky byly předány školám, které poskytují především odborné vzdělávání a přípravu těmto znevýhodněným osobám – tj. odborná učiliště, učiliště a praktické školy. Tyto typy škol se často vyskytují v rámci jedné instituce, aby tak byly usnadněny přestupy žáků z méně náročných do náročnějších programů a opačným směrem.

Odborná učiliště (OU) a učiliště (U) obvykle poskytují dvouleté odborné programy zakončené udělením výučního listu. Na odborná učiliště jsou přijímáni žáci, kteří dokončili povinnou školní docházku na zvláštní škole. Učiliště jsou obvykle určena pro žáky, kteří nedokončili všech devět ročníků základní školy. Praktické školy poskytují tříleté programy stejné skupině znevýhodněných žáků s tím rozdílem, že při jejich ukončení žáci nedostávají výuční list. Roční až dvouleté programy praktických škol jsou určeny žákům s těžším, obvykle mentálním postižením. Vedle odborných, zpravidla manuálních dovedností, kladou tyto programy důraz především na socializační a resocializační aspekty.

Dotazníky byly zaslány na 50 škol výše uvedeného typu – ve většině šlo o instituce, které současně provozují odborné učiliště, učiliště a praktickou školu. Na některých školách bylo i střední odborné učiliště (SOU). Míra návratnosti činila 52% a bylo vyhodnoceno 26 dotazníků.

Školy, které vyplnily dotazníky, vzdělávají celkem 4168 žáků v tomto rozdělení:

Odborné učiliště	Učiliště	Praktická škola (3 roky)	Praktická škola (1-2 roky)	Celkem
3 625	215	275	53	4 168

Předmětem zkoumání bylo i předchozí vzdělání žáků – tj. zda ukončili povinnou školní docházku, zda přestoupili ze SOU nebo jiného náročnějšího programu. Tyto informace nebyly u všech žáků k dispozici.

Neukončené základní vzdělání	Zvláštní škola	Jiné předchozí vzdělání	Neuvedeno
913	2 422	186	647

Struktura žáků ukazuje, že odborná učiliště, učiliště a praktické školy přijímají žáky ze základních a zvláštních škol a v menší míře ty, kteří neuspěli ve více náročných programech (např. SOU). Rozdíly mezi výše uvedenými odbornými školami se stírají a proto mohou stejný program navštěvovat žáci s různým předchozím vzděláním.

Pokusili jsme se zjistit i národnost žáků – především vzhledem ke zvláštní pozornosti věnované vzdělávání rómské populace a přistěhovalců. Respondenti buď odmítli poskytnout požadované informace s odkazem na zákon o ochraně osobních dat, nebo uvedli, že Rómové se běžně hlásí k české národnosti. Proto jsou údaje značně zkreslené a lze předpokládat, že skutečný podíl rómských žáků na těchto školách je vyšší.

Česká národnost	Rómové	Přistěhovalci jiných národností	Neuvedeno
3 267	130	38	733

Z hlediska typu znevýhodnění převažují na těchto školách žáci s mentálním postižením a sociálním znevýhodněním. Tato znevýhodnění jsou často kombinovaná – jak to odpovídá zaměření těchto typů škol. Žáci s tělesným či jiným zdravotním postižením tvoří menšinu.

Typ znevýhodnění:

Sociální	Mentální	Tělesné	Jiné zdravotní	Kombinované
703	3 158	59	87	168

Výsledky šetření

První okruh zjištění se týká **přijímání žáků** na školy tohoto typu. Školy obvykle získávají informace o charakteristikách jednotlivých žáků a jejich vzdělávacích možnostech z různých zdrojů. Tyto zdroje jsou uvedeny v tabulce. Každá škola jich uvedla několik.

Zdroj informací	Podíl informací z tohoto zdroje (ze 100%)	Podíl škol, které využívají tohoto zdroje informací
Základní škola, zvláštní škola	27%	81%
Vlastní přijímací řízení	22%	65%
Okresní pedagogicko-psychologická poradna (OPPP)	23%	69%
Rodiče	20%	58%
Jiné	8%	23%

Školy získávají informace o žácích od pracovníků základních a zvláštních škol, odkud většina těchto žáků přichází. Respondenti poukazují na skutečnost, že s žáky, kteří přicházejí ze zvláštní školy, je obvykle zasílána veškerá jejich dokumentace – tj. kromě informací o studijních výsledcích i zprávy o lékařských a psychologických vyšetřeních, chování, zájmech apod. Naproti tomu základní školy obvykle poskytují pouze minimum informací o studijních výsledcích. Další informace získávají školy v průběhu vlastního přijímacího řízení., které často zahrnuje i pohovor se žáky. V celé řadě případů jsou žádány informace od příslušné pedagogicko-psychologické poradny. Tyto informace jsou však obvykle neaktuální a vztahují se k době, kdy byl žák v příslušné okresní poradně naposledy vyšetřen. Některé školy se zmiňují i o neochotě, kterou některé poradny při poskytování těchto informací projevují. Proto některé školy platí psychologa, aby provedl nezbytná vyšetření. Dalším zdrojem informací jsou rodiče žáků. Tuto spolupráci však školy často označují za problematickou vzhledem k nepříznivým rodinným a sociálním okolnostem.

V rámci šetření bylo dále zjišťováno, které **informace o vzdělávacích možnostech jednotlivých žáků** jsou pro školy důležité a které využívají především k tvorbě vhodných vzdělávacích programů. Každá škola opět uvedla několik typů informací, které považuje za důležité. Tyto údaje jsou uvedeny v následující tabulce.

Typ informací	Podíl tohoto typu informací (ze 100%)	Podíl škol využívajících tento typ informací (ze 100=)
Studijní výsledky	26%	96%
Zdravotní stav	25%	92%
Psychologická charakteristika	21%	77%
Charakteristika sociálního a rodinného prostředí	20%	73%
Jiné	8%	27%

Školy si uvědomují důležitost získání co nejpodrobnějších informací o žácích, které přijímají ke studiu. Vesměs ale uvádějí, že mají problémy se získáním podrobnějších zdravotnických, psychologických informací o žákovi stejně jako o jeho sociálním a rodinném prostředí a jako důvod uvádějí novou legislativu týkající se ochrany osobních údajů. Bez problémů jsou tedy získávány pouze údaje, které jsou uvedeny na přihlášce žáka ke studiu, tzn. prospěch a zdravotní způsobilost. Ostatní závisí vesměs na osobních kontaktech a aktivitě školy, zda se jí podaří podrobnější informace získat. Vedle uvedených druhů informací se školy také zajímají o to, jaký má žák zájem o obor a jaké jsou možnosti jeho uplatnění po absolutoriu. Zatímco se zvláštními školami je zpravidla spolupráce dobrá, na ZŠ ani na SOU, ze kterých někteří žáci přestupují, není zpravidla o žácích vedena žádná speciálně pedagogická dokumentace a informace jsou zcela nedostatečné. Stává se, že někteří rodiče např. zdravotní problémy svého dítěte dokonce zatají, takže jim nejde předejít a žák se může ocitnout v nepříjemné nebo dokonce zdraví ohrožující situaci.

Z tohoto důvodu hraje na školách nesmírně důležitou úlohu **výchovný poradce**. Výchovného poradce zaměstnává téměř 90% škol, které se zúčastnily průzkumu. Dotazníkem byla zjišťována jeho hlavní náplň činnosti. Výsledky jsou uvedeny v tabulce:

Typ činnosti	Podíl této činnosti (ze 100%)	Podíl škol, kde poradce vykonává tuto činnost (ze 100%)
Jednorázové řešení výchovných problémů	26%	77%
Individuální práce s problematickými žáky	27%	81%
Spolupráce s poradenskými institucemi	29%	85%
Pomoc při hledání zaměstnání	12%	35%
Jiné	6%	19%

Z tabulky je zřejmé, že výchovní poradci především koordinují různé typy péče. Spolupracují s jednotlivými učiteli, v některých případech navštěvují rodiny či konsultují s rodiči, zajišťují psychologická vyšetření, jsou v kontaktu s referenty sociálních odborů okresních úřadů a s příslušnými rómskými poradci. Důležitou součástí jejich práce je prevence sociálně patologických jevů u žáků a sledování jejich aktivit ve volném čase. Z toho je patrné, že výchovní poradci se zabývají především výchovnou problematikou (bezprostřední řešení i dlouhodobý vývoj). Kariérovým poradenstvím se zabývají méně často.

V šetření jsme se zaměřili zejména na konkrétní opatření, která školy podnikají s cílem **bránit předčasnému odchodu problémových žáků ze školy**. Všichni respondenti uvedli, že tato opatření považují za značně důležitá. Přehled konkrétních opatření obsahuje následující tabulka:

Typ opatření	Podíl tohoto opatření (ze 100%)	Podíl škol, které toto opatření uplatňují (ze 100%)
Individuální studijní plány	14%	46%
Doučování	24%	81%
Přestupy do méně náročných vzdělávacích programů	26%	85%
Zajišťování odborného poradenství	27%	88%
Jiné	9%	31%

Za tabulky vyplývá, že v případě žáků ohrožených předčasným odchodem ze školy se školy nejprve snaží zajistit odbornou pomoc – ať již jde o pomoc ze strany jiných institucí v systému sociální péče, služby školního psychologa (na některých školách) či rodiny – za předpokladu, že existuje ochota ke spolupráci. Časté řešení, které zajistí, že žák může pokračovat ve studiu, spočívá v přestupu do méně náročného programu. Teprve po tomto přestoupení je poskytnuta individuální pomoc v podobě přizpůsobení programu individuálním potřebám daného žáka.

Respondenti často uvádějí jako důvod pro předčasné odchody ze školy nedostatečné propojení vzdělávacího a sociálního systému. Vyplácení dávek v nezaměstnanosti a sociálních dávek žákům, kteří nedokončili školu je považováno za demotivační faktor, který často způsobuje, že odcházejí ze školy i žáci, kteří nemají jakékoliv problémy. K tomu běžně dochází tehdy, jestliže rodiče mají na své

děti negativní vliv v tom smyslu, že sami pobírají sociální dávky (i za své děti), které však nevyužívají k tomu, aby hradili náklady spojené s potřebami svých dětí včetně vzdělávání. To je důvod, proč jsou předčasné odchody ze školy často způsobeny finančními problémy rodiny – rodiče neplatí za stravování a ubytování svých dětí, případně za jejich dopravu do školy. Odchodem ze školy způsobeným těmito okolnostmi může škola jen stěží zabránit.

V rámci šetření byly zjišťovány i informace o tom, do jaké míry se školy zajímají o další osudy svých absolventů a jejich **uplatnění v pracovním životě**. 77% škol odpovědělo, že získávají tyto informace prostřednictvím dotazníků. Z toho vyplývá, že získané údaje jsou často neúplné. Účely, pro které jsou využívány tyto údaje ukazuje následující tabulka:

Způsoby využívání informací o absolventech	Podíl uplatňování daného způsobu (ze 100%)	Podíl škol využívajících údajů tímto způsobem (ze 100%)
Zkvalitňování nabídky vzdělávacích programů	38%	69%
Získávání potenciálních žáků	32%	58%
Zlepšování vyučovacích metod	23%	42%
Jiné účely	7%	12%

Z tabulky jasně vyplývá, že poměrně vysoký počet škol nevykazuje o své absolventy žádný zájem. Školy, které tento zájem mají, využívají získané informace zejména k přizpůsobování svých programů potřebám regionálního trhu práce a potenciálního pracovního uplatnění. Při tom školy spolupracují s úřady práce. Konkrétní informace dále využívají při přijímacím řízení a schůzkách s rodiči při získávání potenciálních uchazečů o studium. V menší míře využívají tyto údaje učitelé k aktualizaci výuky v souladu s potřebami zaměstnavatelů.

Součástí šetření byly o otázky týkající se kvality spolupráce s různými institucemi: okresní pedagogicko-psychologická poradna (OPPP), informační a poradenské středisko příslušného úřadu práce (IPS ÚP), bilančně-diagnostické centrum příslušného úřadu práce (BDC ÚP) a sociální odbor okresního úřadu. V tabulce jsou uvedeny získané údaje:

Úroveň spolupráce	OPPP	IPS ÚP	BDC ÚP	Sociální odbor
Velmi dobrá	42%	54%	8%	54%
Uspokojivá	46%	27%	8%	30%
Neuspokojivá	4%	8%	8%	8%
Žádná	8%	11%	76%	8%

Z údajů vyplývá, že školy spolupracují s jak poradenskými institucemi, které se orientují na výchovné problémy i na problematiku volby povolání, tak i se sociálními odbory, které řeší především záležitosti spojené s problematikou sociálního a rodinného zázemí žáků. To je pochopitelné s ohledem na vysoké počty sociálně znevýhodněných žáků na těchto školách. Bilančně-diagnostická centra zatím nehrají významnou úlohu. Byla zřízena teprve v nedávné době a jejich úkolem je posuzovat schopnosti a možnosti pracovního uplatnění jednotlivých žáků.

Přestože je spolupráce mezi školami a výše uvedenými institucemi většinou na dobré úrovni, někteří respondenti uvedli, že kvalita této spolupráce závisí na dobrých osobních kontaktech. Důvodem je podle nich skutečnost, že příslušné právní předpisy stanoví, že tyto instituce mohou vzájemně spolupracovat a vyměňovat si informace, ale „povinně nemusí nikdo dělat nic“. Proto se často při řešení krizových situací žáků projevuje nedostatek flexibility. Zmíněné instituce navíc v některých případech neinformují školy o tom, jaké jejich práce s konkrétním žákem přinesla výsledky. Respondenti si také stěžují na nedostatek preventivních programů (sociální odbory se většinou soustřeďují pouze na Rómy a na drogově závislé jedince). Výsledkem jsou často represivní opatření, přestože určitým sociálně patologickým jevům by bylo možné zabránit. V důsledku toho se často preventivní péči zabývají pouze samotné školy.

V závěru dotazníku byli respondenti požádáni, aby se volnou formou vyjádřili k tomu, zda **školský systém, systém sociálního zabezpečení a systém výchovného a kariérového poradenství** plní svou funkci ve vztahu ke znevýhodněným mladistvým osobám. Odpovědělo celkem 73% respondentů.

Většina respondentů považuje za velice důležitý a efektivní **systém speciálního vzdělávání**. Školy orientované na tuto skupinu populace obvykle zaměstnávají učitele se vzděláním ve speciální pedagogice, kteří jsou lépe připraveni pracovat s jednotlivými žáky a brát v potaz jejich konkrétní znevýhodnění. Žáci tak nejsou zbytečně přetěžováni. V případě, že schopnosti žáka nejsou dobře posouzeny na začátku programu, systém speciálního vzdělávání umožňuje přestup do jiného, vhodnějšího programu. Respondenti z velké části kritizují integraci těchto žáků do běžných SOU (zejména pokud jde o absolventy zvláštních škol), kde podstupují riziko, že nebudou schopni dostát studijním požadavkům a předčasně opustí školu. Pokud tito žáci nesplňují studijní požadavky, jejich problémy s chováním se mohou zhoršovat, objevuje se záškoláctví a vzniká vyšší pravděpodobnost vzniku sociálně patologických jevů jako je drogová závislost či kriminalita. Z tohoto důvodu byl kritizován zákon č. 19/2000, který zajišťuje přístup absolventů zvláštních škol ke středoškolskému vzdělávání za předpokladu, že splní požadavky přijímacího řízení.

Největší problém vidí respondenti v **sociální politice** – především v její nedostatečné vazbě na školský systém. Velkoryse nastavené sociální dávky, které nejsou vázány na povinnost vzdělávání, demotivují žáky a jejich rodiče ze sociálně znevýhodněného prostředí, takže ti dávají přednost penězům před vzděláním. Pokud žák odejde předčasně ze školy, má nárok po určitou dobu na dávky v nezaměstnanosti, což je další demotivační faktor. Ten vede k předčasným odchodům ze školy, které nejsou motivovány studijním neúspěchem, ale zcela jinými faktory, na které škola nemá vliv. Respondenti proto navrhují, aby sociální dávky určené žákům nedostávali rodiče (kteří je využívají k jiným účelům), ale aby byly převáděny přímo škole, která by z těchto prostředků hradila stravování a ubytování žáků, či jejich dopravu do školy.

Systém výchovného a kariérového poradenství považují respondenti ve většině případů za vyhovující, stejně jako spolupráci s příslušnými institucemi. Někteří respondenti poukazují na problém dostupnosti informací, které tyto instituce mají, což je důsledek nového zákona o ochraně osobních dat. Mnozí respondenti by proto ocenili, kdyby škola zaměstnávala interního psychologa nebo sociálního pracovníka. Ukazuje se totiž, že interní výchovní poradci často nejsou schopni řešit všechny problémy a v některých případech školy zaměstnávají na částečný úvazek například psychologa.

Závěry

Navzdory svému omezenému rozsahu vedlo šetření ke zviditelnění některých problémů ve vzdělávání znevýhodněných jedinců na středoškolské úrovni. K těmto problémům patří:

- nedořešená integrace znevýhodněných žáků do běžných škol (školy nejsou připraveny s nimi pracovat);
- nedostatečná schopnost školského systému reagovat (přizpůsobením) na individuální potřeby znevýhodněných žáků, zaměření kurikul na průměrného žáka (přizpůsobení se často řeší pouze přestupem do méně náročného programu);
- omezený rozsah působení výchovných poradců na školách (působí spíše jako koordinátoři různých aktivit) – diskutuje se proto o potřebě interního školního psychologa a sociálního pracovníka;
- nedostatečný zájem škol o uplatnění jejich absolventů na trhu práce;
- problémy informačních toků mezi různými institucemi;
- nedostatečné vazby mezi sociálním a vzdělávacím systémem (vazba sociálních dávek na povinnost se vzdělávat).

Výsledky terénního šetření DOV

Miniprůzkum současných trendů v dalším vzdělávání

(pro potřeby Country Monograph - květen 2001)

Miniprůzkum byl proveden v dubnu 2001 prostřednictvím rychlého sběru dat elektronikou poštou. Vzorek zahrnuje tři typy institucí poskytujících další odborné vzdělávání a byl sestaven na základě nahodilého výběru:

- ♦ Školy
- ♦ Instituce poskytující vzdělávání dospělých
- ♦ Podniková oddělení vzdělávání

Podíl institucí každého typu odpovídal počtu akreditovaných institucí v každé kategorii. Bylo kontaktováno celkem 80 respondentů. Vyplněný dotazník jich vrátilo 57, návratnost tedy činí 71,25%.

Byly shromážděny informace od 45 institucí poskytujících vzdělávání dospělých, od 7 škol, které nabízejí akreditované programy dalšího odborného vzdělávání a 5 podnikových vzdělávacích útvarů. Pro účely této studie byly instituce rozděleny podle velikosti (podle počtu účastníků vzdělávání).

Ve srovnání s jinými průzkumy je celkový průměrný počet účastníků vzdělávání na jednu instituci vyšší. Důvodů je několik. Vzhledem ke skutečnosti, že šetření probíhalo prostřednictvím elektronické pošty, je pravděpodobné, že byly kontaktovány pouze velké instituce, které mají příslušné vybavení, zatímco většina vzdělávacích institucí v ČR má jednoho zaměstnance.

Nejčastější typy kurzů/programů

	Předmět	Počet	%
1.	Management	15	12,4
2.	Počítačové dovednosti	14	11,6
3.	Různé rekvalifikační kurzy	13	10,7
4.	Cizí jazyky	11	9,1
5.	Obchodní dovednosti, management obchodu	7	5,8
6.	Komunikace	6	4,95
7.	Psychologie – osobnostní rozvoj	6	4,95
8.	Účetnictví	6	4,95
9.	Vzdělávací programy pro podniky	5	4,1
10.	Základy podnikání	4	3,3
11.	Další vzdělávání pedagogických pracovníků	3	2,5
12.	Marketing	3	2,5
13.	Specializované/rozvíjející kurzy a semináře	3	2,5
14.	Motivační kurzy	2	1,6
15.	Ochrana zdraví, požární ochrana	2	1,6
16.	Řízení lidských zdrojů	2	1,6
17.	Stavebnictví	2	1,6
18.	Veřejná správa	2	1,6
19.	Úvod do různých odborných dovedností	2	1,6
20.	Bezpečnostní služby	1	0,8
21.	Finance	1	0,8
22.	Klub absolventů	1	0,8
23.	Kvalita	1	0,8
24.	MBA	1	0,8
25.	Odborová problematika	1	0,8
26.	Péče o tělo	1	0,8
27.	Právní problematika	1	0,8
28.	Řízení motorových vozíků	1	0,8
29.	Sekretářka, asistent	1	0,8
30.	Specializační kurzy	1	0,8
31.	Technika administrativy	1	0,8

Počty účastníků v těchto programech se v posledních třech letech postupně zvyšovaly, a to zejména v programech, které poskytují školy. Podnikové vzdělávací útvary i instituce poskytující vzdělávání dospělých (i když v tomto případě v menší míře) potvrzují podobný trend.

Pokud jde o zaměření vzdělávacích programů, bylo miniprůzkumem zjištěno (stejně jako v šetřeních, která pravidelně provádí v akreditovaných institucích MŠMT), že nejčastější tematikou programů byl management, počítačové dovednosti a cizí jazyky. Kurzy s tímto obsahem byly nejčetnější i v minulosti, zatímco zájem o obchodní dovednosti a management obchodu se dostal do popředí teprve v posledních letech. Častý výskyt programů zaměřených na komunikační dovednosti a osobnostní rozvoj je také překvapivý (tyto kurzy se objevují teprve v posledních třech letech). Do té doby byly nejčastějšími programy všechny typy účetnictví, sekretářka-asistent, masérství, provoz pily, řízení nákladních automobilů a kosmetika.

Celkový počet účastníků vzdělávacích programů roste, přestože většina institucí uvádí, že nabídka vzdělávacích programů v regionu převyšuje poptávku. Tento rozdíl mezi nabídkou a poptávkou je však nutno vidět s určitou dávkou opatrnosti. Potřeba vzdělávání je vyšší než poptávka na trhu, kterou ovlivňuje celá řada jiných faktorů – životní úroveň, motivace, dostupnost vzdělávacích příležitostí, finanční a časová omezení apod. Tento závěr lze vyvodit z obecné informace – zatímco v ČR se dalšího vzdělávání účastní přibližně 12 až 15% obyvatelstva, v členských zemích EU je to 30 až 40%.

Struktura nabídky vzdělávacích programů se v posledních třech letech nezměnila přibližně v polovině institucí. Poněkud překvapivá je tendence poskytovat kratší kurzy, kterou potvrzuje jedna pětina institucí. Důvodů může být několik (bylo by zajímavé v této oblasti provést místní šetření):

- v posledních třech letech se zvyšuje počet institucí, které tvoří jedna osoba a které mají tudíž nedostatečnou kapacitu k poskytování dlouhých programů (jde většinou o absolventy vysokých škol, kteří řeší svou situaci na trhu práce samostatnou výdělečnou činností);
- důvodem může být i skutečnost, že generace, které v současné době vstupují na trh práce, získaly dobré počáteční vzdělání a tudíž je potřebují pouze doplňovat pomocí krátkých specializačních kurzů;
- k posunu v neprospěch dlouhých a finančně náročných kurzů dochází vzhledem k ekonomické situaci podniků i jednotlivců.

Vzdělávací programy pro sociálně znevýhodněné skupiny obyvatelstva poskytuje 28% škol, 40% institucí poskytujících vzdělávání dospělých a 40% podnikových vzdělávacích oddělení. Z celkového počtu 57 respondentů, kteří se průzkumu zúčastnili, nabízí tento typ vzdělávání 22 institucí (38.6%).

Vzdělávání těchto skupin hradí:

♦ úřady práce	14 x
♦ účastníci	2 x
♦ podnik	1 x
♦ odbory	1 x
♦ obecní úřady	1 x
♦ dotace	1 x
♦ MŠMT	1 x
♦ poskytovatelé	1 x

Většina dotazovaných institucí poskytuje presenční kurzy, jen 17,5% z nich nabízí určitý počet kurzů realizovaných distanční formou. Pouze 11% institucí poskytujících vzdělávání dospělých má některé programy distančního typu. To odpovídá skutečnosti, že nejčastěji poskytovanými programy jsou cizí jazyky, manažerské dovednosti a počítačové dovednosti – tedy obory, kde převažují praktické dovednosti a kde by zpracování programu do distanční podoby bylo poněkud složité.

Výsledky terénního šetření veřejných služeb zaměstnanosti

Dotazník pro úřady práce

Označte, prosím, odpovědi přímo do textu..

1. Jak jsou jednotliví aktéři zapojeni do plánování a poskytování služeb v oblasti zaměstnanosti, trhu práce a vzdělávání (především ve Vašem okrese)? Uveďte, prosím, konkrétní činnosti.

- a. Městský / okresní úřad
- b. Odborové organizace
- c. Hospodářská komora
- d. Zástupci zaměstnavatelů, zaměstnavatelé
- e. Zástupci škol
- f. Soukromé personální agentury
- g. Soukromé vzdělávací instituce, rekvalifikační centra
- h. Ostatní

2. Jak Váš úřad práce spolupracuje s různými aktéry s cílem zvyšování počtu pracovních míst? Čeho již bylo v tomto smyslu dosaženo? Jakých nástrojů využíváte? Pokud nespolupracuje, co je příčinou?

- a. Městský / okresní úřad
- b. Odborové organizace
- c. Hospodářská komora
- d. Zástupci zaměstnavatelů, zaměstnavatelé
- e. Zástupci škol
- f. Soukromé personální agentury
- g. Soukromé vzdělávací instituce, rekvalifikační centra
- h. Ostatní

3. Čím Váš úřad přispěl k regionálnímu či k okresnímu plánu rozvoje (rozvoj regionu, rozvoj lidských zdrojů, ekonomická restrukturalizace apod.)? Máte takový plán? Jak spolupracujete s ostatními aktéry při přípravách takových plánů?

Odpověď:

4. Máte pro Váš okres zpracovaný Akční plánu zaměstnanosti na základě schváleného Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2001, a to s konkrétními nástroji, s konkrétními opatřeními, s jasnými zdroji financování a stanovenou odpovědností?

Odpověď:

5. Jaká je personální politika Vašeho úřadu? Jak vybíráte zaměstnance a jakými školeními procházejí (pravidelné / jednorázové, zaměření, organizace, ...)?

Odpověď:

6. **Jaká je spolupráce Vašeho úřadu se školami v rámci prevence nezaměstnanosti absolventů?**
Zakřížkujte:
- ☐ Dáváme informační materiály o trhu práce k dispozici školám a provádíme přednášky
 - ☐ Provádíme individuální poradenství pro jednotlivce na základě jejich zájmu
 - ☐ Aktivně poskytujeme individuální poradenství pro žáky ohrožené předčasným odchodem ze školy u nichž je předpoklad, že se stanou mladistvými nezaměstnanými
 - ☐ Provádíme bilanční diagnostiku ve spolupráci se specializovaným centrem
 - ☐ Podílíme se na vzdělávání pedagogických pracovníků na školách
 - ☐ Zpracováváme nebo posuzujeme osnovy výuky týkající se předmětu Volba povolání a Úvod do světa práce (nebo jejich části začleněné do jiných předmětů).
7. **Je na školách ve vašem okrese zaveden do výuky předmět volba povolání (Úvod do světa práce) nebo je alespoň součástí jiných předmětů na školách (např. občanské výchovy, apod.)?**
Zakřížkujte:
- ☐ Ano, ve většině škol
 - ☐ Ano ve velmi malém procentu škol
 - ☐ Ne
 - ☐ Nevím
8. **Došlo v posledních asi 3 letech ke změně struktury účastníků rekvalifikačních kurzů z hlediska jejich hlavních skupin (např. absolventi škol, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se ZPS, ženy po rodičovské dovolené, uchazeči podle jednotlivých vzdělanostních skupin)**
- ☐ Ano
 - ☐ Ne
9. **Pokud ano, uveďte, prosím, u kterých skupin se jejich podíl na celkovém počtu účastníků rekvalifikačních kurzů zvyšoval:**
10. **Jsou připravovány specifické kurzy při větší účasti Romských uchazečů a jak jsou zaměřeny? Odpověď:**
11. **Jaké vidíte problémy a omezení při využívání současných legislativních podmínek a praxe politiky zaměstnanosti při zařazování do rekvalifikací a úspěšnosti jejich dokončení u těchto skupin:**
- Romové (respektive osoby ze znevýhodněného sociálního prostředí):
 - Mladiství:
 - Absolventi škol:
 - Ženy po rodičovské dovolené:
 - Osoby se ZPS:
 - Dlouhodobě nezaměstnaní:

Velice děkujeme za odpovědi a za Váš čas.
Výsledky vyhodnocené ankety Vám zašleme v průběhu měsíce května.

Výzkumný tým
M. Vylítová, J. Kotíková, M. Polívka, V. Czesaná

Výsledky šetření na úřadech práce

Za účelem shromáždění údajů o službách zaměstnanosti bylo v dubnu a květnu 2001 provedeno na úřadech práce (ÚP) dotazníkové šetření. Dotazníky byly zaslány elektronickou poštou všem 77 úřadům práce s tím, aby byly co nejdříve vyplněny a zaslány zpět.

Míra návratnosti byla 61% - odpovědělo 47 úřadů práce.

Výsledky šetření v kontextu položených otázek:

- 1. Jak se podílejí na plánování a poskytování služeb v oblasti zaměstnanosti, trhu práce a vzdělávání následující partneři: obecní/okresní úřady, odbory, hospodářské komory, zaměstnavatelé nebo jejich zástupci, představitelé škol, soukromé zprostředkovatelny práce, soukromé vzdělávací instituce apod.? Jakým způsobem s nimi spolupracujete?**

Z odpovědí vyplynulo, že spolupráce mezi výše uvedenými aktéry není v České republice běžná. Ve většině okresů má ředitel úřadu práce svůj poradní sbor, který tvoří zástupci obecního úřadu (okresního či městského úřadu), odborů a zaměstnavatelů. Naproti tomu pouze několik úřadů práce uvedlo, že spolupracuje s hospodářskými komorami nebo soukromými zprostředkovatelnami práce.

Pozitivním zjištěním je snaha spolupracovat se sousedními okresy v případě, že některé instituce v daném okrese nepůsobí.

Jsou však i úřady práce, kde velmi dobrá spolupráce probíhá již několik let. Jedním z příkladů je úřad práce v Teplicích.

a) Obecní/okresní úřad

Zástupci obecních a okresních úřadů spolupracují s ÚP prostřednictvím svého zastoupení v poradním sboru (PS) ředitele úřadu práce. Obce a města vytvářejí veřejně prospěšné práce a okresní úřady zajišťují místa pro absolventy škol tak, aby mohli získat praxi v rozpočtových a příspěvkových organizacích. Úřad práce organizuje pravidelná setkání se starosty (kde jsou poskytovány informace o veřejně prospěšných pracích a situaci na trhu práce). Dále úzce spolupracuje s okresním živnostenským úřadem při realizaci různých opatření aktivní politiky zaměstnanosti a sestavování předpovědí vývoje na trhu práce.

b) Odbory

Zástupce odborů aktivně spolupracuje s ÚP prostřednictvím zastoupení v PS.

c) Hospodářská komora

Okresní hospodářská komora (OHK) spolupracuje s ÚP prostřednictvím PS (předseda představenstva OHK je členem poradního sboru). V rámci této spolupráce organizuje úřad práce setkání se zaměstnavateli (propagace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, informace o situaci na trhu práce). OHK poskytuje ÚP informace o situaci v podnikatelském sektoru na okrese, podporuje nové podnikatelské aktivity, jedná o vstupu různých investorů a spolupracuje při tvorbě nových pracovních míst.

d) Zaměstnavatelé, zástupci zaměstnavatelů

Zástupci zaměstnavatelů jsou aktivními členy PS. Spolupráce zaměstnavatelů s ÚP spočívá především v oznamování a obsazování volných míst a ve tvorbě nových pracovních míst s podporou opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Na základě požadavků zaměstnavatelů organizuje ÚP rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců. Byla zahájena spolupráce mezi úřady práce v Euroregionu Labe a významnými zaměstnavateli v rámci pracovní skupiny pro rozvoj lidských zdrojů. Jako výsledek monitorovací činnosti získávají ÚP od zaměstnavatelů informace, které umožňují krátkodobě předpovídat vývoj na trhu práce. Shromažďují se informace o budoucích kvalifikačních požadavcích na pracovní síly. Většina zaměstnavatelů však zatím rozvoji lidských zdrojů nevěnuje náležitou pozornost a proto bude nutno tento typ spolupráce zintenzívnit.

e) Zástupci škol

Školy spolupracují s ÚP při aktualizaci informační databáze „Školák“ (nabídka škol a programů) a podílejí se na výstavách středoškolských vzdělávacích příležitostí nazvaných „ŠANCE“, které organizují ÚP.

Na straně ÚP se spolupráce se školami zaměřuje zejména na navazování užších kontaktů se školami a zaměstnavateli, poskytování informací o situaci na trhu práce a o počtech registrovaných uchazečů o zaměstnání – absolventů škol. ÚP dále spolupracují s výchovnými poradci, organizují školení učitelů předmětů „Volba povolání“ a „Úvod do světa práce“. Spolupráce směřuje i k navracení mladistvých jedinců, kteří nedokončili základní či střední školu, zpět do vzdělávacího systému.

f) *Soukromé zprostředkovatelny práce*

Soukromé zprostředkovatelny práce se specializují na jiné typy činností než ÚP (hledají špičkové odborníky a manažery pro zaměstnavatele, zajišťují pracovní příležitosti v zahraničí). Osoby, které mají zájem o práci v zahraničí, posílá ÚP příslušným soukromým agenturám, které mají akreditaci MPSV.

g) *Soukromé vzdělávací instituce, rekvalifikační střediska*

ÚP spolupracují s těmito institucemi při organizaci rekvalifikačních kurzů pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnance podle požadavků trhu práce a při přípravě programů rekvalifikací. Vzdělávacích služeb těchto institucí pochopitelně využívají jedinci, kteří nejsou registrováni na ÚP, a zaměstnavatelé, kteří chtějí zajistit rekvalifikace pro své zaměstnance.

h) *Jiné*

Služby v oblasti trhu práce poskytují i specializované poradenské firmy – např. Regionální poradenské a informační centrum Teplice s.r.o.). Soustředí se především na pomoc malým a středním podnikům, které zahajují svou činnost.

2. Jakým způsobem přispívá váš úřad práce k regionálnímu nebo okresnímu plánu rozvoje (rozvoj regionu, rozvoj lidských zdrojů, restrukturalizace hospodářství apod.)? Jak spolupracujete s ostatními aktéry na přípravě takových plánů?

Z odpovědí je patrné, že na přípravě těchto plánů se podílejí téměř všechny úřady práce. Spolupráce má podobu dvoustranných jednání nebo jednání příslušných pracovních skupin, ve kterých jsou zastoupeni vybraní pracovníci úřadu práce. V této souvislosti připravuje úřad práce podkladové materiály o zaměstnanosti a nezaměstnanosti na okrese.

3. Máte Akční plán zaměstnanosti pro váš okres (vycházející ze schváleného Národního akčního plánu zaměstnanosti pro rok 2001), ve kterém jsou formulovány konkrétní nástroje, opatření, vymezeny zdroje financování a příslušné odpovědnosti?

Podle výsledků šetření zpracovaly vlastní akční plán zaměstnanosti téměř všechny úřady práce, i když v některých případech pod jiným názvem (tuto povinnost stanoví ministerský předpis). Jak úřady práce uvedly, při zpracovávání tohoto dokumentu se snažily co nejvíce reagovat na potřeby místního trhu práce a vytvořit podmínky pro realizaci opatření Národního akčního plánu zaměstnanosti pro rok 2001.

4. Jakou politiku lidských zdrojů uplatňuje váš úřad práce? Jakým způsobem přijímáte nové pracovníky a jaké vzdělávání absolvují?

Personální politika úřadů práce vychází z organizačních předpisů a předepsaného počtu pracovníků. Při obsazování volných míst jsou uchazeči hodnoceni podle úrovně vzdělání a předchozí praxe (v závislosti na typu pracovního místa). Zvažováni jsou uchazeči, kteří podali přihlášku na ÚP, i uchazeči, kteří jsou vedeni v evidenci jako nezaměstnaní.

Při obsazování vyšších funkcí uplatňuje většina úřadů práce princip pracovního postupu.

Vzdělávání pracovníků zajišťují vzdělávací střediska služeb zaměstnanosti, která nabízejí různé studijní moduly (příslušné znalosti a dovednosti pro referenty ÚP a cizí jazyky).

Některé úřady práce využívají jednorázové kurzy, které organizují soukromé agentury a které se zaměřují na konkrétní pracovní dovednosti. Účast pracovníků na těchto vzdělávacích aktivitách je omezena výší financování, kterou určuje státní rozpočet.

5. Jaká je spolupráce Vašeho úřadu práce se školami v rámci prevence nezaměstnanosti absolventů?

Většina úřadů práce poskytuje školám informační materiály o trhu práce a provádí přednášky. V návaznosti na to je prováděno skupinové poradenství pro žáky a studenty škol a rovněž individuální poradenství pro jednotlivce na základě jejich zájmu.

V podstatně menší míře úřady práce asistují při rozvíjení poradenství organizovaného přímo školami. Ve zhruba 60% případů se odborníci úřadů práce účastní vzdělávání pedagogických poradců na školách. Jako velmi omezené a nedostatečné (23% případů) lze hodnotit zapojení expertů z úřadů práce do přípravy a posuzování osnov výuky týkajících se předmětu Volba povolání a Úvod do světa práce, které by měly být součástí školního kurikula.

6. Je na školách ve vašem okrese zaveden do výuky předmět Volba povolání (Úvod do světa práce) nebo je alespoň součástí jiných předmětů na školách (např. občanské výchovy, apod.)

Z průzkumu vyplynulo, že informace o trhu práce a o možnostech profesního uplatnění, které by orientovaly žáky a studenty při jejich výběru budoucího povolání zatím nejsou samozřejmou součástí výuky škol. Podle hodnocení úřadů práce o situaci v jejich okresech, lze shrnout, že pouze v 49% okresů jsou tyto informace začleněny jako samostatný předmět nebo jako součást jiných předmětů výuky v širším okruhu škol. Ve více než polovině okresů se tedy těmito problémy zabývá pouze velmi málo škol, nebo se jimi školy nezabývají vůbec.

Úřady práce by měly být aktivnější v tlaku na školy, v jejichž kompetenci je začlenění příslušných informací a úprava kurikul. Měly by školám také poskytovat ve větší míře pomoc při úpravě a doplňování výukových programů a při školení učitelů.

7. Došlo v posledních asi 3 letech ke změně struktury účastníků rekvalifikačních kurzů z hlediska jejich hlavních skupin (absolventi škol, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se ZPS, ženy po rodičovské dovolené, uchazeči podle jednotlivých vzdělanostních skupin)?

Ke změnám struktury účastníků rekvalifikačních kurzů došlo asi v polovině úřadů práce. V případě, že došlo ke změně struktury, pak nejčastěji uváděnými skupinami, jejichž podíl se zvýšil jsou absolventi středních škol (27% UP), dlouhodobě nezaměstnaní (19% UP), matky po mateřské dovolené (17%), osoby se ZPS (11%).

Ve srovnání s rostoucími problémy a s permanentním nárůstem počtu dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž podíl již dosahuje 56%, neodráží struktura účastníků rekvalifikačních kurzů v dostatečné míře změny probíhající ve struktuře nezaměstnanosti.

8. Jsou připravovány specifické rekvalifikační kurzy při větší účasti romských uchazečů a jak jsou zaměřeny?

Většina úřadů práce (75%) uvedla, že neorganizuje specifické kurzy pro Romy, zejména proto, že sledování nezaměstnaných podle příslušnosti k určité národnosti není legislativně přípustné. Romové jsou většinou zařazováni do běžných rekvalifikačních kurzů, přičemž nejvíce jsou využívány kurzy praktické rekvalifikace a to zejména pro mládež.

V některých okresech s větší koncentrací romského obyvatelstva je však rozvíjena větší škála kurzů a projektů, které jsou specificky zaměřené na Romy. Poměrně časté jsou kurzy připravující Romy pro práci ve službách, v rámci nichž je třeba zprostředkovávat komunikaci s tímto etnikem. Jde zejména o

přípravu romských asistentů pro práci ve školách, asistentů pro organizování volnočasových aktivit mládeže, romských poradců při okresních úřadech, asistentů v policejní službě. Je připravován i jeden projekt, který bude vytipovávat a připravovat kandidáty pro profesionální působení v armádě. Při výběru vhodných účastníků rekvalifikačních kurzů spolupracují úřady práce s romskými poradci v okrese.

9. Jaké vidíte problémy a omezení při využívání legislativních podmínek a praxe politiky zaměstnanosti při zařazování do rekvalifikací a úspěšnosti jejich dokončení u problémových skupin (Romové, mladiství, absolventi škol, ženy po mateřské dovolené, osoby se ZPS, dlouhodobě nezaměstnaní)?

- U absolventů škol se podle vyjádření úřadů práce vyskytuje nejmenší množství problémů při zařazování a úspěšnosti rekvalifikací.
- Ženy po mateřské dovolené, pokud mají zájem o rekvalifikace, jsou ve velkém procentu úspěšné. V některých případech je překážkou nedostatečné zajištění péče o děti v případě nemoci a omezení při dojíždě.
- Romové (respektive osoby ze znevýhodněného sociálního prostředí) – Nejčastěji je uváděn malý zájem o rekvalifikace a nízká motivace k práci podporované i systémem sociálních dávek. Dále jsou uváděny problémy s dodržováním režimu kurzu a nízké procento ukončení rekvalifikace. Překážkou úspěšnosti rekvalifikací je rovněž nízké vstupní vzdělání a nedostatek pracovních příležitostí v nízkokvalifikovaných povoláních.
- Mladiství – ve většině případů je indikován jejich nedostatečný zájem a motivace k rekvalifikacím. Překážkou je i nízký věk a v důsledku toho omezení pro výkon určitých druhů prací. Řešení situace mladistvých prostřednictvím rekvalifikací je některými UP hodnoceno jako nedostatečné, protože osvědčení o absolvování kurzu není ekvivalentní certifikátu ze vzdělávací soustavy. Zařazování do delších kurzů však je problematické, protože tyto osoby často hledají únik ze vzdělávacího systému.
- Osoby se ZPS – Jako hlavní překážka je uváděna malá nabídka vhodných kurzů respektujících zdravotní omezení a malý počet účastníků v kurzech. Je proto doporučováno zřizovat rehabilitačně rekvalifikační centra s účastí státu. Zájem o rekvalifikace omezuje i nedostatek pracovních míst u zaměstnavatelů pro tyto osoby a problémy s dojíždě.

Identifikované problémy a doporučení v rámci rekvalifikačních kurzů:

- Nutno výrazněji finančně motivovat a ohodnotit aktivní přístup osob, které se rekvalifikují. V současné době uplatňované zvýhodnění v rozsahu 10% předchozí hrubé mzdy je nedostatečné.
- Existuje pouze malá možnost uplatňovat sankce při odmítnutí rekvalifikačního kurzu (odmítnutí kurzu není důvodem pro vyřazení z evidence)
- V případě absolventů škol a mladistvých, pokud žijí v rodině, by neměla být možnost čerpat dávky sociálního zabezpečení
- Legislativní vymezení podmínek pro nespécifické rekvalifikace a motivační kurzy není jednoznačné
- Nezájem o rekvalifikační kurzy limituje počet a škálu realizovaných kurzů pro nízkokvalifikované uchazeče. Zřejmě by bylo vhodné vytvořit společné kurzy pro některé skupiny uchazečů z více okresů, bylo by však třeba dořešit problém dojíždění
- Je nutno více propojit rekvalifikace s pracovním uplatněním

TABULKY

TABULKY KE KAPITOLE 2

2.1 Výdaje na školství

Výdaje na školství v % HDP	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
	5,3%	5,3%	5,2%	5,2%	4,7%	4,4%	4,7%

Pramen: Školství na prahu změn. Praha, ÚIV 2000.

2.2 Veřejné výdaje na jednotlivé typy škol

Veřejné výdaje v běžných cenách v letech (v tis. Kč)									Jednotkové výdaje na žáka (studenta) v běžných cenách (v Kč)				
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999		1995	1996	1997	1998	1999
Výdaje na školství celkem	53,6	63,2	71,9	81,7	78,9	80,3	86,8						
Gymnázia	2,1	3,1	3,9	4,2	3,5	3,4	3,7		23 573	25 461	24 932	24 806	26 857
Střední odborné školy a VOŠ	4,5	6,1	6,8	7,2	7,1	7,0	7,7		25 291	27 930	31 978	30 126	33 390
Střední odborná učiliště	6,6	7,7	8,6	9,1	7,3	6,9	6,9		24 404	27 135	26 589	28 286	30 619
Vysoké školy	6,5	8,3	9,5	11,0	11,8	12,8	12,7		65 832	69 221	66 840	67 570	69 241

Pramen: Školství na prahu změn. Praha, ÚIV 2000.

2.3 Počet studentů na učitele v jednotlivých typech škol

Počet studentů na jeden přepočtený učitelský úvazek						
Území	SOŠ		SOU		VOŠ	
	1996/1997	2000/2001	1996/1997	2000/2001	1997/1998	2000/2001
Česká republika	8,7	10,8	12,2	17,5	12,7	10,9
Praha	7,7	10,2	13,2	17,5	12,1	10,8
Hlavní město Praha	7,7	18,1	13,2	18,0	12,1	10,8
Střední Čechy	9,1	10,9	12,3	16,8	11,1	8,1
Středočeský kraj	9,1	8,1	12,3	12,3	11,1	8,1
Jihozápad	8,7	11,1	11,3	17,4	13,4	11,0
Budějovický kraj	8,2	10,8	11,7	16,7	14,6	12,4
Plzeňský kraj	9,2	11,6	11,0	18,4	10,7	8,6
Severozápad	8,8	10,9	12,4	17,8	11,2	8,7
Karlovarský kraj	9,6	10,6	13,4	18,4	10,7	8,1
Ústecký kraj	8,5	11,0	12,0	17,6	11,2	8,8
Severovýchod	8,5	10,7	12,0	17,7	12,6	11,3
Liberecký kraj	7,8	9,8	13,4	18,3	13,2	10,4
Královéhradecký kraj	9,2	11,2	11,9	17,9	10,7	11,3
Pardubický kraj	8,5	11,0	11,3	17,0	13,8	11,8
Jihovýchod	8,7	11,1	12,6	18,3	12,7	12,5
Jihlavský kraj	9,6	11,5	11,5	18,2	15,8	14,1
Brněnský kraj	8,3	10,9	13,0	18,3	11,2	11,7
Střední Morava	9,7	11,0	11,8	16,3	14,3	10,3
Olomoucký kraj	9,5	11,2	11,5	16,3	11,5	10,1
Zlínský kraj	9,9	10,7	12,2	16,3	15,7	10,4
Ostravsko	9,0	11,0	12,2	18,1	14,4	14,0
Ostravský kraj	9,0	11,0	12,2	18,1	14,4	14,0

Pramen: Školství na prahu změn. Praha, ÚIV 2000.

Poznámky:

- SOŠ – Střední odborná škola
- SOU – Střední odborné učiliště
- VOŠ – Vyšší odborná škola

2.4 Vývoj struktury studentů 1. ročníků středních škol¹⁾ (v %, stav k 30. 9.)

Denní studium

Vše v % 30.9.	Gymnázium ²⁾	Obory vzdělání SOŠ			Obory vzdělání SOU, U a OU			Celkem z toho		Žáků v 9.třídě
		s maturit.	bez mat	celkem	učebních	s matur.	celkem	G+SOŠ+SOU	s matur.	
1989	14,42	23,25	0,00	23,25	57,12	5,45	62,58	100,0	42,88	0,00
1991	12,80	23,37	5,25	28,62	53,80	4,78	58,59	100,0	40,95	16,83
1992	11,98	26,45	2,88	29,33	53,14	5,55	58,69	100,0	43,98	15,21
1993	14,50	28,64	1,98	30,62	49,13	5,75	54,88	100,0	48,89	10,21
1994	14,39	34,26	1,50	35,76	44,21	5,65	49,85	100,0	54,29	5,60
1995	14,87	35,64	1,46	37,11	43,18	4,84	48,02	100,0	55,36	3,67
1996 ³⁾	40,66	19,02	0,75	19,78	38,49	1,07	39,56	100,0	60,76	---
1997	17,48	39,34	1,09	40,42	37,99	4,11	42,10	100,0	60,92	---
1998	18,16	35,98	2,53	38,51	37,68	5,65	43,34	100,0	59,79	---
1999	18,79	34,44	2,21	36,65	38,80	5,76	44,56	100,0	59,00	---
2000	18,47	34,85	1,51	36,36	39,79	5,37	45,16	100,0	58,70	---

Pramen: Vojtěch, J.: Struktura a počty žáků v systému vzdělávacích cest ve středním a vyšším vzdělávání a jejich situace na trhu práce. Praha, NÚOV, 2001.

Poznámky:

1) Údaje pouze za denní studium. Počty studentů při zaměstnání nejsou zahrnuty (přibližně 1% studentů v oborech SOU a 5% v oborech SOŠ).

2) V počtu žáků gymnázií jsou zahrnuti žáci přijatí do 1. ročníků čtyřletých gymnázií a žáci studující ve víceletých gymnáziích v ročnících odpovídající věkově 1.r. čtyřletého gymnázia. Žáci integrovaných středních škol byli začleněni podle toho, zda se připravovali v oborech vzdělání SOU nebo SOŠ. V počtech žáků jsou zahrnuti žáci speciálních škol.

3) V roce 1996 nebyli do 1. ročníků středních škol přijímáni žáci z 8. tříd, protože přecházeli do tříd devátých a do středních škol vstupovali pouze žáci z 9. tříd. Proto je pro porovnání tento rok netypický. Od tohoto roku není udáván počet a podíl žáků v 9. třídách. Při výpočtu % žáků v 9. třídě byl jako základ brán součet počtu žáků v 9. tř. a celkového počtu žáků přijatých do SŠ.

SOŠ – Střední odborná škola

SOU – Střední odborné učiliště

OU – Odborné učiliště

U – Učiliště

2.5 Počet přihlášek, přihlášených, přijatých a zapsaných na VŠ v letech 1989 – 2000 (v tis.)

	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/2000	2000/01
Počet přihlášek	51,4	70,8	106,6	141,1	144,5	156,7	178,0	232,1	260,6	256,3	233,8	208,2
Přihlášené osoby	51,4	59,5	55,0	65,7	66,8	70,3	78,1	96,8	107,0	107,2	104,4	103,5
Počet přijatých osob	26,7	27,5	23,9	29,6	31,8	36,3	40,3	44,0	44,5	45,2	47,4	45,3
Počet zapsaných osob	26,7	27,5	23,9	23,9	27,6	34,1	38,1	41,3	41,9	43,2	44,6	43,7

Pramen: Ústav pro informace pro vzdělávání.

Poznámky: Údaje za všechny formy a druhy studia.

2.6 Kapacita škol - počet studijních míst

Kapacity škol k 30.9.2000

Území	Počet studijních míst ¹⁾			Populace 15-18 ²⁾	Podíl kapacit škol na populaci 15-18			
	G	SOŠ	SOU, U ³⁾		G	SOŠ	SOU, U ³⁾	celkem
Česká republika	134 023	235 225	249 548	544 807	24,6%	43,2%	45,8%	113,6%
Praha	21 002	36 092	25 735	54 522	38,5%	66,2%	47,2%	151,9%
Hlavní město Praha	21 002	36 092	25 735	54 522	38,5%	66,2%	47,2%	151,9%
Střední Čechy	12 125	20 636	20 035	57 791	21,0%	35,7%	34,7%	91,4%
Středočeský kraj	12 125	20 636	20 035	57 791	21,0%	35,7%	34,7%	91,4%
Jihozápad	14 851	26 308	30 945	62 428	23,8%	42,1%	49,6%	115,5%
Budějovický kraj	8 408	15 414	18 045	33 932	24,8%	45,4%	53,2%	123,4%
Plzeňský kraj	6 443	10 894	12 900	28 496	22,6%	38,2%	45,3%	106,1%
Severozápad	12 029	25 404	28 470	61 438	19,6%	41,3%	46,3%	107,3%
Karlovarský kraj	3 670	6 552	7 056	16 479	22,3%	39,8%	42,8%	104,8%
Ústecký kraj	8 359	18 852	21 414	44 959	18,6%	41,9%	47,6%	108,2%
Severovýchod	17 270	33 826	36 724	79 116	21,8%	42,8%	46,4%	111,0%
Liberecký kraj	4 832	8 748	10 795	22 986	21,0%	38,1%	47,0%	106,0%
Královéhradecký kraj	6 618	12 619	15 313	28 605	23,1%	44,1%	53,5%	120,8%
Pardubický kraj	5 820	12 459	10 616	27 525	21,1%	45,3%	38,6%	105,0%
Jihovýchod	23 846	37 879	40 328	91 157	26,2%	41,6%	44,2%	112,0%
Jihlavský kraj	6 503	12 000	12 378	29 494	22,0%	40,7%	42,0%	104,7%
Brněnský kraj	17 343	25 879	27 950	61 663	28,1%	42,0%	45,3%	115,4%
Střední Morava	16 536	26 655	35 542	68 231	24,2%	39,1%	52,1%	115,4%
Olomoucký kraj	10 105	12 571	18 912	34 956	28,9%	36,0%	54,1%	119,0%
Zlínský kraj	6 431	14 084	16 630	33 275	19,3%	42,3%	50,0%	111,6%
Ostravsko	16 364	28 425	31 769	70 124	23,3%	40,5%	45,3%	109,2%
Ostravský kraj	16 364	28 425	31 769	70 124	23,3%	40,5%	45,3%	109,2%

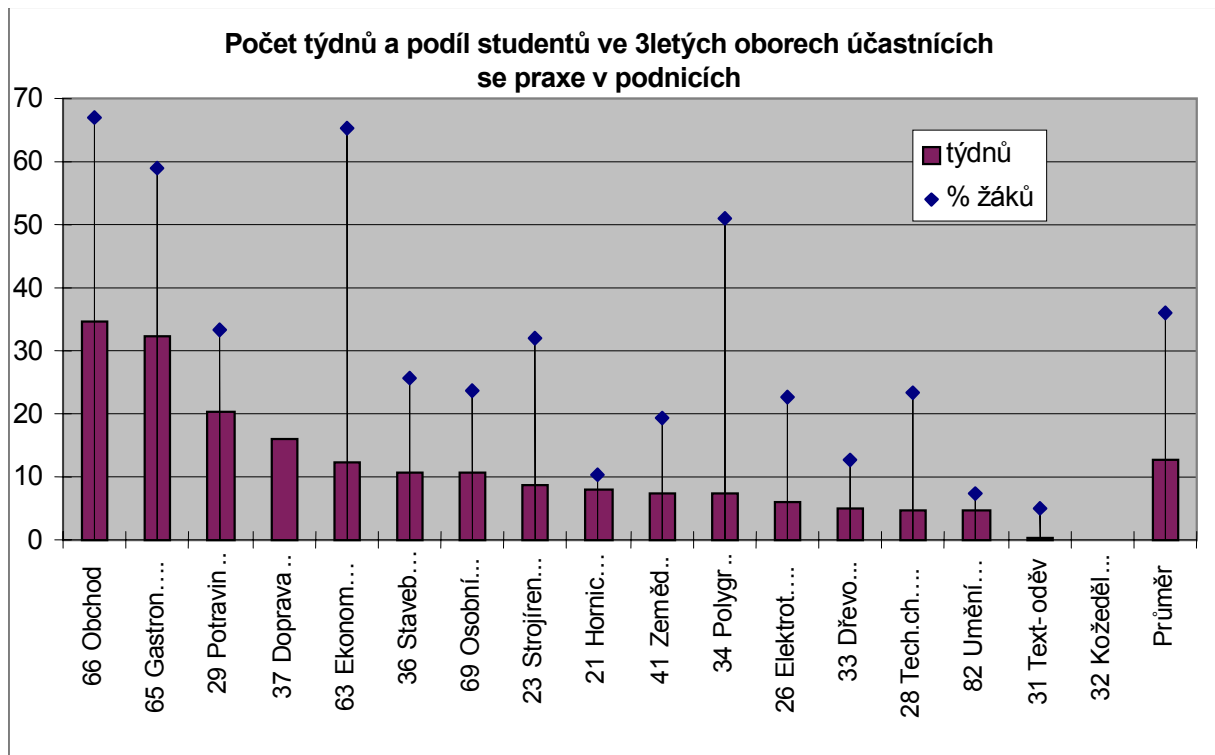
Pramen: Statistická ročenka školství, Ústav pro informace ve vzdělávání, 2000.

Poznámky: 1) Všichni zřizovatelé škol.

2) rok 2000, střední stav

3) včetně odborných škol pro studenty se zvláštními vzdělávacími potřebami

2.7 Délka a podíl praxe studentů SOU v podnicích



Pramen: Kofroňová, O. - Vojtěch, J. – Hrešan, J.: Šetření k realizaci odborného výcviku ve 3letých učebních a 4letých studijních oborech SOU. Praha, VÚOŠ 2000. 13 s.

Poznámky:

Údaje byly získány v rámci šetření, kterého se zúčastnilo 157 SOU a vztahují se ke školnímu roku 1999-2000. Ukazatel znázorňuje délku odborné praxe v týdnech, kterou strávili studenti jednotlivých skupin oborů SOU v průběhu svého 3letého studia průměrně v podnicích. Doplňující ukazatel uvádí % žáků z celkového počtu studujících v dané skupině oborů, kteří se této praxi zúčastnili.

2.8 Partnerství škol a podniků

Podíl zaměstnavatelů¹⁾ spolupracujících se školami v následujících oblastech (v %)

	SOU	SOŠ,G	VŠ	Celkem ²⁾
Praxe studentů	29	39	18	60
Návštěvy, exkurze	22	24	10	38
Sledování zaměstnanců na pracovišti	18	21	10	35
Účast na hodnocení studentů	15	17	8	30
Zapůjčování prostředků školám	11	10	3	19
Sponzorování škol	8	13	2	18
Praxe pedagogů na pracovištích	11	9	4	18
Sponzorování indiv. oceňování studentů	7	7	2	14
Přednášky, rozhovory na školách	5	7	5	13
Sledování učitelů pracovníky	3	5	3	9
Výuka speciální problematiky	3	5	3	9
Členství v radě školy	3	4	1	7

Pramen: Názory a potřeby zaměstnavatelů. Praha, AMD 1998.

Poznámky:

- 1) Údaje byly získány z průzkumu mezi 820 podniky.
- 2) Celkem = spolupracuje v dané oblasti se školou bez rozdílu typu

2.9 Vybavenost škol počítači

Počet žáků připadajících na jeden počítač na střední škole

Země	Žáci na počítač v zemi	Žáci na počítač (celá škola)	Žáci užívající počítače v % (celá škola)
Belgie (fr.) *	26	33,2	42,0
Česká republika	10	17,4	79,0
Francie	7	10,9	73,0
Island	11	17,0	79,0
Itálie *	14	24,4	68,0
Lucembursko	12	16,3	72,0
Norsko	4	5,8	85,0

Pramen: [Počítače na základních a středních školách](#). Výsledky mezinárodního výzkumu SITES. Praha, ÚIV 2000.

Poznámky:

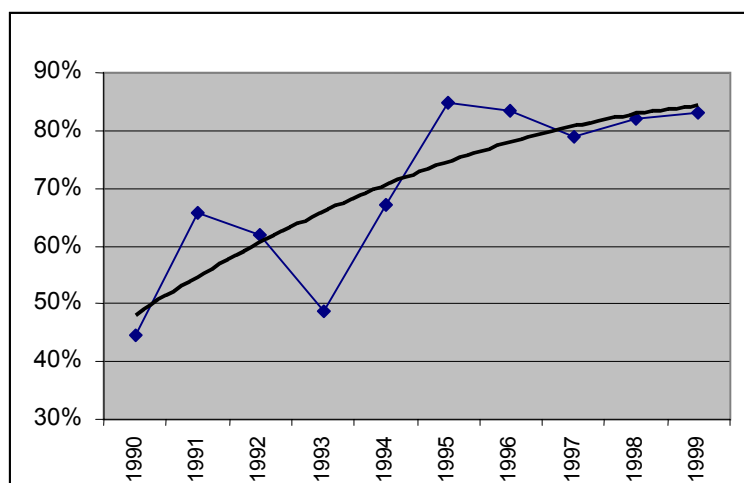
Sloupec 1: Celkový počet studentů dělený celkovým počtem počítačů ve všech školách v zemi (bez ohledu na to, zda počítače používají k výuce či nikoliv).

Sloupec 2: Celkový počet studentů na školách dělený celkovým počtem počítačů na školách. Při výpočtu národního průměru byly zvažovány pouze školy využívající počítače pro výukové účely.

Sloupec 3: Podíl studentů škol, kteří používají počítače. Při výpočtu národních průměrů byly zvažovány pouze školy využívající počítače pro výukové účely.

* : Země nedodržela všechna výběrová kritéria.

Procento vzdělávacích programů se začleněním učiva výpočetní techniky

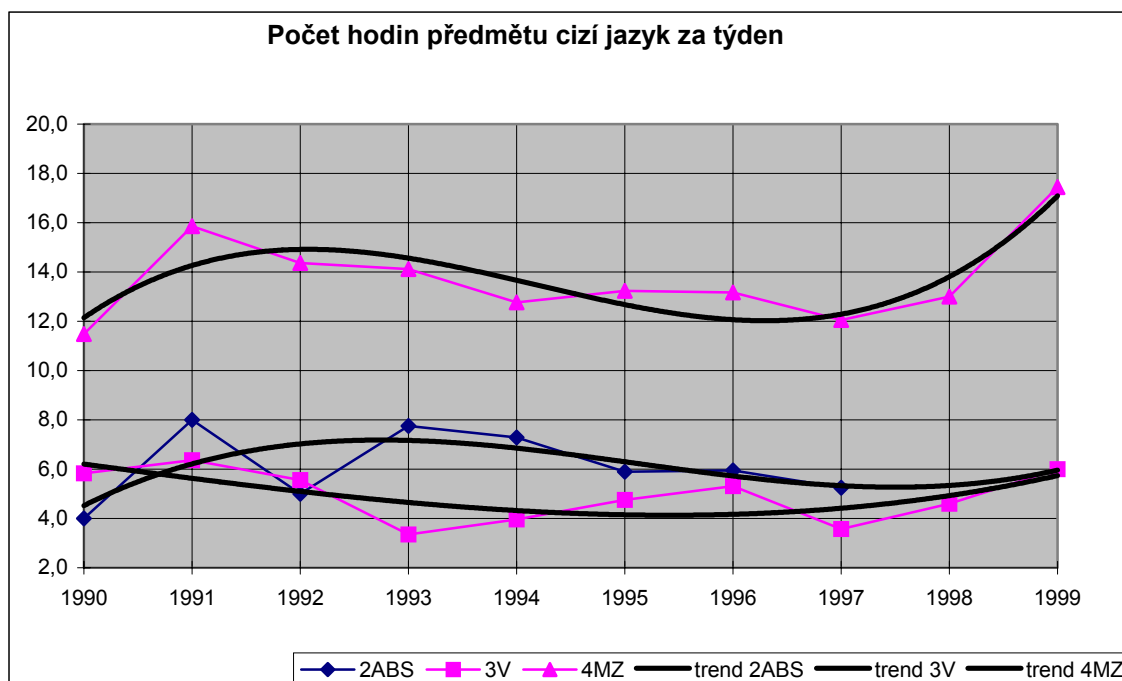


Pramen: Kofroňová, O. - Vojtěch, J.: Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnatelnosti absolventů. Pracovní texty projektu „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“. Praha, ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ 2000. 67 s.

Poznámky:

Ukazatel popisuje vývoj začleňování učiva výpočetní techniky do vzdělávacích programů středních škol (SOŠ a SOU) schvalovaných v jednotlivých letech. Údaje se vztahují ke vzdělávacím programům schváleným MŠMT v letech 1990-1999

2.10 Výuka cizích jazyků na středních školách



Pramen: Kofroňová, O. - Vojtěch, J.: Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnatelnosti absolventů. Pracovní texty projektu „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“. Praha, ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ 2000. 67 s.

Údaje se vztahují ke vzdělávacím programům schváleným MŠMT v letech 1990-1999

Poznámky:

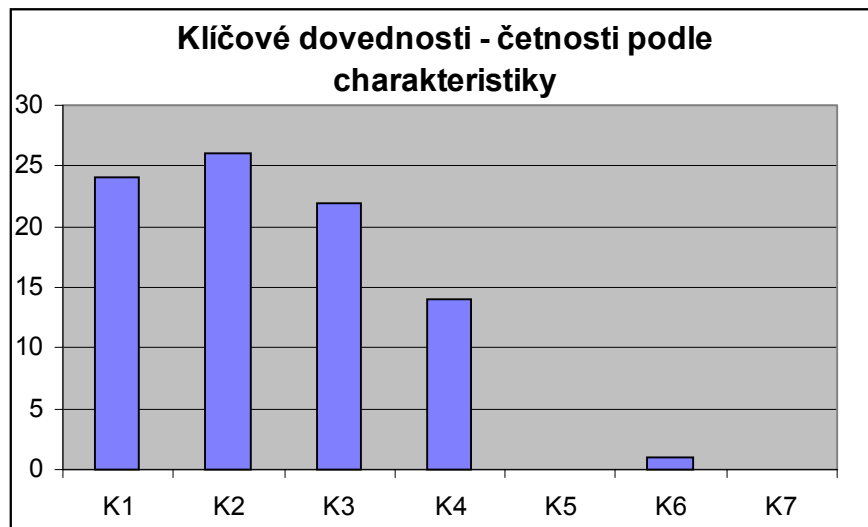
Graf ukazuje vývoj dosahovaných průměrných počtů hodin výuky cizích jazyků stanovených v učebních plánech vzdělávacích programů schválených v jednotlivých letech. Kromě samotných průměrných hodnot je v grafu znázorněn i jejich vývojový trend. Hodnoty jsou uvedeny pro nejrozšířenější formy odborného vzdělávání:

2ABS = dvouleté nástavbové studium pro absolventy 3letých učňovských oborů

3V = tříleté učební programy bez maturity

4MZ = čtyřleté studijní a učební programy s maturitou

2.11 Způsoby začleňování klíčových kompetencí do vzdělávacích programů



Poznámky:

Graf znázorňuje procento vzdělávacích programů, ve kterých jsou obsaženy klíčové dovednosti. Jde vždy o charakteristiku všech klíčových dovedností tak, jak jsou definovány ve Standardu středoškolského odborného vzdělávání (komunikační, personální, interpersonální dovednosti, řešení problémů, využívání informačních technologií, numerické aplikace).

Legenda:

K1 – tabulky uvádějící předměty, ve kterých budou klíčové dovednosti rozvíjeny	<u>Jednoduchý způsob:</u> prosté začlenění klíčových dovedností do předmětového rámce školy
K2 – příslušná formulace v profilu absolventa nebo v rámci popisu (charakteristiky) programu	
K3 – příslušná formulace v popisu jednotlivých předmětů	
K4 – příklad projektu pro rozvíjení klíčových dovedností	<u>Přesnější způsob:</u> začlenění klíčových dovedností prostřednictvím projektové výuky značí změnu strategie školy a částečně i změny v organizaci výuky. „Projektové týdny“ jsou vymezená období, kdy se práce soustředí na projekty a prezentaci jejich výsledků.
K6 – začlenění „projektových týdnů“	
K5 – samostatné moduly rozvíjející některé klíčové dovednosti	<u>Konkrétní způsob:</u> samostatné moduly, které umožňují rozvoj klíčových dovedností, se vyskytují pouze v oborech, kde je potřebná specifická příprava – např. v komunikačních dovednostech (obchod apod.)
K7 – jiné	

2.12 Podnikatelské dovednosti

Počty žáků přijatých do 1. ročníků ke studiu oborů „Podnikatelství“

Denní studium Stav k 15.10. příslušného roku	1998		1999		2000	
	počet	%	Počet	%	počet	%
Studijní obory SOŠ	5619	11,0%	2764	5,7%	2803	5,7%
Studijní obory SOU	106	1,3%	16	0,2%	20	0,3%
Nástavbové studium pro abs. 3letých UO	6253	42,9%	307	30,4%	3815	42,2%
Obory VOŠ	686	5,3%	575	4,6%	279	3,7%

Pramen: Vojtěch, J.: Struktura a počty žáků v systému vzdělávacích cest ve středním a vyšším vzdělávání a jejich situace na trhu práce. Praha, NÚOV, 2001.

Poznámky:

Ukazatel uvádí počty studentů ve vzdělávacích programech specificky zaměřených na problematiku podnikání.

% vzhledem k celkovému počtu přijatých do 1 roč. všech oborů příslušné formy odborného vzdělávání.

Počet vzdělávacích programů, ve kterých je zahrnuta příprava k podnikatelství a živnostenskému podnikání

Rok	Počet vzděl. programů schválených v příslušném roce	Z toho připravujících k podnikatelství	
		počet	%
Celkem 1990-99	591	186	31,5
1990	76	10	13,2
1991	38	19	50
1992	58	19	32,8
1993	84	29	34,5
1994	70	28	40
1995	66	50	75,8
1996	67	17	25,4
1997	52	4	7,7
1998	39	2	5,1
1999	41	8	19,5

Pramen: Kofroňová, O. - Vojtěch, J.: Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnatelnosti absolventů. Pracovní texty projektu „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“. Praha, ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ 2000. 67 s.

Poznámky:

Ukazatel uvádí % vzdělávacích programů, které podle názoru respondentů šetření připravují též k podnikatelským a živnostenským činnostem.

2.13 Počty kmenových oborů a vzdělávacích programů

Kategorie	Dosažené vzdělání	ISCED9 7	Počet kmen. oborů	Z toho prázdných	Počet vzdělávacích programů	Podíl vzděl. programů / počtu kmen. oborů	Počet aktivních kmen. oborů	Počet aktivních vzdělávacích programů
A	bez vzdělání	0						
B	neúplné základní vzdělání	1						
C	základní vzdělání	2	1	0	2	2	1	2
D	nižší střední vzdělání	2	1	0	1	1	1	1
E	nižší střední odborné vzdělání	2	134	61	238	3,3	44	84
H	střední odborné vzdělání s výučním listem	3C	139	6	432	3,2	90	189
J	střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu	3C	84	65	39	2,1	4	6
K	úplné střední všeobecné vzdělání	3A	2	0	17	8,5	1	13
L	úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	3A	88	11	401	5,2	37	106
M	úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	3A	99	3	674	7	73	249
N	vyšší odborné vzdělání	5B	59	8	269	5,3	45	181
R	bakalářské vzdělání	5A,5B						
T	vysokoškolské vzdělání	5A						
V	doktorské vzdělání	6						
Celkem			607	155	2073	4,6	296	828

Pramen: Klasifikace kmenových oborů vzdělání. Opatření Českého statistického úřadu ze dne 16.6. 1998. Databáze vzdělávacích programů NÚOV. 2000.

Poznámky:

Tabulka uvádí kategorie kmenových oborů, počty kmenových oborů v příslušných kategoriích, průměrný počet vzdělávacích programů v kmenovém oboru a dále pak aktivní (tzn. ty, které jsou skutečně na školách vyučovány) kmenové obory a vzdělávací programy. Údaje o vzdělávacích programech se vztahují k r. 1999/2000. Reálně se tedy ve školách vyučuje v 828 vzdělávacích programech, přestože MŠMT jich schválilo mnohem větší počet.

Vysvětlivky:

Kmenový obor : nominální jednotka pro klasifikaci vzdělávacích programů, která zahrnuje příbuzné vzdělávací programy

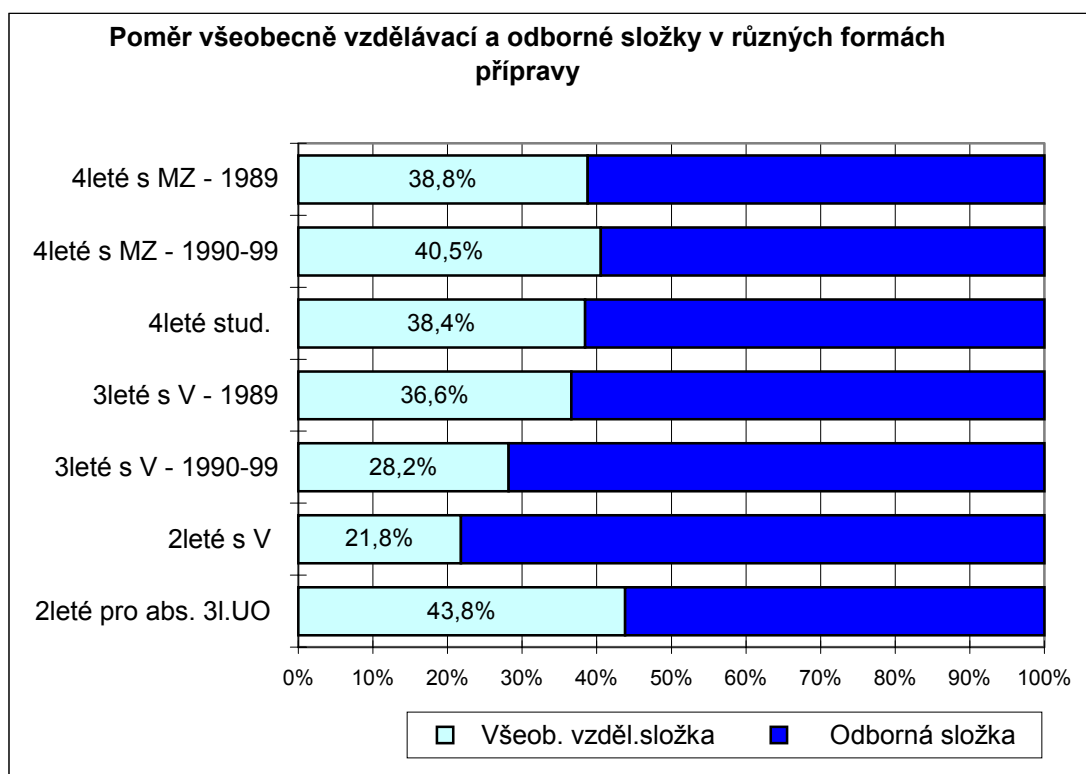
Prázdný kmenový obor : nominální jednotka, která v příslušné kategorii nezahrnuje žádné vzdělávací programy

Vzdělávací program : konkrétní vzdělávací program je charakterizován schválenými učebními dokumenty

Aktivní kmenový obor : zahrnuje alespoň jeden vzdělávací program, který je aktuálně využíván pro výuku ve školách

Aktivní vzdělávací program : je aktuálně využíván pro výuku ve školách

2.14 Podíl všeobecného vzdělávání ve vzdělávacích programech



Pramen: Kofroňová, O. - Vojtěch, J.: Analýza vzdělávacích programů z hlediska zaměstnatelnosti absolventů. Pracovní texty projektu „Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled“. Praha, ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ 2000. 67 s.

Poznámky:

Údaje se vztahují ke vzdělávacím programům schváleným MŠMT v letech 1998-1999

MZ = maturitní zkouška

V = vyučení

TABULKY KE KAPITOLE 3

3.1 Počet středních škol poskytujících programy vzdělávání dospělých při zaměstnání

	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00
Celkový počet škol	2 199	2 216	2 145	2 190	2 108
Školy poskytující programy vzdělávání dospělých při zaměstnání	562	647	654	588	520
Podíl v %	25,6	29,2	30,5	26,8	24,7

Pramen: Statistická ročenka školství, Výkonové ukazatele. Praha. Ústav pro informace ve vzdělávání. 1996, 1997, 1998, 1999, 2000.

3.2 Počet dospělých v programech studia při zaměstnání na středních školách

	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00
Celkový počet studentů	701 217	576 681	550 390	507 437	513 688
Počet dospělých v programech studia při zaměstnání	42 122	44 573	45 811	38 154	30 592
Podíl v %	6,0	7,7	8,3	7,5	6,0

Pramen: Statistická ročenka školství, Výkonové ukazatele. Praha. Ústav pro informace ve vzdělávání. 1996, 1997, 1998, 1999, 2000.

3.3 Počet dospělých v programech studia při zaměstnání na institucích terciárního vzdělávání

	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00
Celkový počet všech studentů	136 889	152 602	185 899	212 311	224 566
Počet dospělých v programech studia při zaměstnání	13 429	15 839	19 293	28 854	31 275
Podíl v %	9,8	10,3	10,3	13,6	13,9

Pramen: Statistická ročenka školství, Výkonové ukazatele. Praha. Ústav pro informace ve vzdělávání. 1996, 1997, 1998, 1999, 2000.

3.4 Struktura poskytovatelů rekvalifikačních kurzů s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (v %)

	1995	1997	1998	1999
Soukromé vzdělávací instituce	78,0	65,6	74,3	72,0
Školy	10,6	26,1	16,5	20,0
Podniky	7,6	6,7	6,6	5,6
Jiné	3,8	1,6	2,6	2,4
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0

Pramen: Palán, Zdeněk: Průzkum rekvalifikačních aktivit institucí akreditovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v roce 1999. Praha. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2000.

3.5 Účast znevýhodněných skupin na rekvalifikačních programech

	Rekvalifikace		Nezaměstnanost		Míra účasti (b)/(d)
	počet osob (a)	podíl v % (b)	počet osob (c)	podíl v % (d)	
Celkový počet nezaměstnaných v ČR	32 811	100,0	457 369	100,0	1,00
Znevýhodněné skupiny:					
Ženy	18 248	55,6	229 804	50,2	1,11
Absolventi a mladiství	6 737	20,5	56 426	12,3	1,66
Postižení	1 911	5,8	58 199	12,7	0,46
Dlouhodobě nezaměstnaní (více než 12 měsíců)	7 069	21,7	175 563	38,4	0,57
Osoby s nízkou kvalifikací	3 929	12,0	144 592	31,6	0,62

Pramen: Rákoczyová, M. – Sirovátka, T.: Analýza cílenosti rekvalifikací. Praha, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001.

TABULKY KE KAPITOLE 4

Pramen: Ročenka trhu práce, Analýza aktivní politiky zaměstnanosti – publikace každoročně zveřejňované MPSV

4.1 Ukazatele ve vybraných oblastech

		1991	1993	1995	1997	1999	2000
Oblast: Zaměstnanost a nezaměstnanost							
Zaměstnanost: roční průměr (v tisících)		n.a.	4 873,5	4 962,6	4 936,5	4 764,1	4 731,6
Zaměstnanost podle sektorů							
	- primární (zemědělství, lesnictví)	n.a.	375,0	325,7	284,4	247,3	240,7
	- sekundární (průmysl, stavebnictví)	n.a.	2 092,8	2 076,3	2 031,2	1 912,0	1 868,4
	- terciární (služby)	n.a.	2 405,7	2 560,6	2 620,9	2 604,8	2 622,5
Míra nezaměstnanosti (v %) (konec období)							
Podle pohlaví	- muži	n.a.	3,2	3,1	4,2	7,6	6,8
(konec období)	- ženy	n.a.	4,7	4,5	6,9	10,7	10,2
Podle věku	- 15 – 19	n.a.	12,1	12,3	20,2	33,0	35,7
(konec období)	- 20 – 24	n.a.	5,5	4,5	7,3	14,8	14,4
	- 25 – 29	n.a.	4,9	3,9	6,1	9,6	8,8
	- 30 – 34	n.a.	3,8	3,2	5,7	9,3	8,2
	- 35 – 39	n.a.	2,8	3,1	4,8	7,2	6,9
	- 40 – 44	n.a.	2,7	2,5	4,3	6,8	6,0
	- 45 – 49	n.a.	2,5	2,3	3,8	7,3	6,6
	- 50 – 54	n.a.	2,2	2,0	3,5	6,4	6,5
	- 55 – 59	n.a.	1,7	2,3	2,8	5,2	4,5
	- 60 – 64	n.a.	5,1	3,6	4,3	3,9	5,6
	- 65 a více	n.a.	2,3	3,4	4,3	4,1	2,4
Podle regionu	Česká republika celkem (ILO)	n.a.	4,3	4,0	4,8	8,7	10,6
(roční průměr)	- Hl. město Praha	n.a.	3,5	2,5	2,4	4,0	5,0
	- Střední Čechy	n.a.	4,4	3,8	3,8	8,0	10,0
	- Jihozápadní Čechy	n.a.	3,7	2,8	3,8	6,5	7,6
	- Severozápadní Čechy	n.a.	4,7	6,2	8,4	13,3	15,3
	- Severovýchodní Čechy	n.a.	4,0	3,6	4,0	7,7	8,5
	- Jihovýchodní Čechy	n.a.	4,3	3,4	3,8	8,2	9,6
	- Střední Morava	n.a.	4,5	4,4	4,8	9,6	13,3
	- Ostravsko	n.a.	5,8	5,8	8,0	13,0	16,9
Průměrný počet registrovaných nezaměstnaných		141484	155214	155571	219502	443171	469967
Míra nezaměstnanosti (v %)		3,0*	3,0	3,0	4,3	8,5	9,0

Oblast: Kapacita služeb zaměstnanosti						
Náklady na správu služeb zaměstnanosti (v tisících Kč)	615 900	938 100	1 292 300	1 386 900	1 736 350	1 621 476
Podíl na nákladech na politiku zaměstnanosti (v %)	25,1	43,3	53,5	34,9	22,8	17,8
Podíl na HDP	0,08	0,09	0,09	0,08	0,09	0,09
Počet zaměstnanců služeb zaměstnanosti (přepočtené osoby)	2688	4343	4565	4415	4690	4900
Poměr počtu zákazníků k počtu pracovníků ÚP	52,6	35,7	34,1	49,7	94,5	93,3
Oblast: Struktura politiky zaměstnanosti						
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) podle programů (v tisících Kč)	773 000	749 408	634 791	551 995	1 921 750	3 406 153
Podíl na HDP	0,10	0,07	0,05	0,03	0,10	0,18
Podíl APZ na celkových výdajích na politiku zaměstnanosti (v %)	31,5	34,6	26,3	13,9	25,2	37,5
Účastníci programů APZ	70 342	44 858	37 474	30 745	66 707	62 770
Podíl uchazečů umístěných službami zaměstnanosti do zaměstnání z celkového počtu nezaměstnaných	.	28,6	23,7	13,8	15,1	19,8
Oblast: Výsledky politiky zaměstnanosti						
Počet účastníků motivačních kurzů k celkovému počtu nezaměstnaných	.	.	.	.	.	.
Počet účastní programů pro absolventy k celkovému počtu nezaměstnaných absolventů	.	39,2	28,1	10,6	15,8	17,8
Počet účastníků programů pro postižené osoby k počtu nezaměstnaných postižených	.	5,5	3,2	1,4	1,8	2,3

Pramen: Statistická ročenka trhu práce, MPSV
Analýza aktivní politiky zaměstnanosti, MPSV

4.2 Společensky účelná pracovní místa – počet uchazečů o zaměstnání v tisících

Tok	Nově umístění uchazeči	Vyřazení uchazečů	Průměrný počet v daném roce	Průměrné náklady na jedno obsazené pracovní místo (v tisících Kč) ¹⁾	Průměrná míra nezaměstnanosti
1992	82,3	17,9	89,2	14,3	3,1
1993	12,2	41,8	90,6	22,8	3,0
1994	9,9	41,3	57,6	25,6	3,3
1995	6,6	22,2	33,6	27,4	3,0
1996	4,1	12,9	19,3	28,4	3,1
1997	2,9	9,2	11,9	25,2	4,3
1998	8,1	5,1	10,5	22,9	6,0
1999	15,8	7,1	16,7	34,0	8,5
2000	26,7	13,6	28,5	36,3	9,0

Pramen: Statistická ročenka trhu práce, MPSV
Analýza aktivní politiky zaměstnanosti, MPSV

Poznámka:

1) Průměrné náklady na jedno pracovní místo jsou vypočítány jako poměr celkových nákladů hrazených úřady práce k součtu nově umístěných uchazečů. Výpočet je zjednodušen – dotace nemusí být vyplaceny najednou, část může být vrácena zpět úřadu práce apod. V dlouhodobém horizontu však má tento údaj určitou výpovědní hodnotu.

4.3 Pracovní praxe absolventů škol a mladistvých – počet osob v tisících

Rok	Nově umístění uchazeči	Vyřazení uchazečů	Průměrný počet v daném roce	Průměrné náklady na jedno obsazené pracovní místo (v tisících Kč) ¹⁾	Průměrný počet nezaměstnaných absolventů škol
1993	7,4	11,9	9,4	30,0	20,1
1994	6,8	7,3	6,2	18,1	19,9
1995	5,3	6,7	5,5	21,4	18,9
1996	5,0	5,4	4,5	19,7	22,7
1997	3,5	4,9	3,9	27,1	33,9
1998	9,2	4,2	4,9	18,8	51,9
1999	10,9	9,6	9,3	27,4	69,4
2000	11,3	10,6	9,9	31,2	58,5

Pramen: Statistická ročenka trhu práce, MPSV
Analýza aktivní politiky zaměstnanosti, MPSV

Poznámka:

- 1) Průměrné náklady na jedno pracovní místo jsou vypočítány jako poměr celkových nákladů hrazených úřady práce k součtu nově umístěných uchazečů. Výpočet je zjednodušen – dotace nemusí být vyplaceny najednou, část může být vrácena zpět úřadu práce apod. V dlouhodobém horizontu však má tento údaj určitou výpovědní hodnotu.

4.4 Společensky účelná pracovní místa – počet osob v tisících

Rok	Nově umístění uchazeči	Průměrný počet uchazečů o zaměstnání za rok	Průměrná délka umístění na společensky účelné práce (v měsících)	Průměrné roční náklady na jednoho uchazeče umístěného na společensky účelné práce (v tisících)	Průměrné měsíční náklady na jednoho uchazeče umístěného na společensky účelné práce (v tisících) ¹⁾
1992	25,5	11,4	2,4	7,7	3,6
1993	11,8	6,1	5,5	13,2	2,4
1994	12,9	6,2	5,8	13,7	2,4
1995	10,8	5,9	6,5	16,6	2,7
1996	10,3	5,6	6,5	20,2	3,0
1997	11,9	5,7	5,9	19,1	3,2
1998	11,9	6,9	7,2	25,5	3,3
1999	16,1	9,6	7,6	32,6	4,3
2000	20,0	12,7	8,0	38,5	4,8

Pramen: Statistická ročenka trhu práce, MPSV
Analýza aktivní politiky zaměstnanosti, MPSV

Poznámka:

- 1) Průměrné roční náklady: průměrná délka umístění na společensky účelné práce

4.5 Rekvalifikace – počet osob v tisících

Rok	Uchazeči o zaměstnání nově umístění do rekvalifikačních kurzů	Vyřazení z rekvalifikačních kurzů ¹⁾	Umístění do zaměstnání po rekvalifikaci	Míra úspěšnosti ²⁾	Průměrný roční počet uchazečů o zaměstnání v rekvalifikačních kurzech	Průměrná délka rekvalifikací (v měsících)	Průměrné roční náklady na jednoho rekvalifikovaného (v tisících) ³⁾
1992	17,6	18,4	10,0	54,3	4,3	2,9	5,5
1993	12,1	12,5	6,2	49,6	2,6	2,5	6,1
1994	14,8	15,2	6,5	42,8	2,8	2,3	7,0
1995	13,5	14,0	11,0	78,6	2,5	2,2	7,4
1996	12,1	12,1	10,2	84,3	2,2	2,2	7,6
1997	11,5	11,9	9,3	78,2	2,2	2,2	7,9
1998	16,4	15,5	6,9	44,5	2,3	1,7	9,0
1999	22,9	22,1	9,3	42,1	3,3	1,8	10,3
2000	33,3	32,3	13,7	42,3	4,7	1,7	10,4

Pramen: Statistická ročenka trhu práce, MPSV
Analýza aktivní politiky zaměstnanosti, MPSV

Poznámky:

- 1) Počet osob, které ukončily rekvalifikační kurz v daném roce.
- 2) Poměr 4. sloupec : 3. sloupec
- 3) Průměrné roční náklady na 1 rekvalifikovaného jsou vypočítány jako poměr celkových nákladů na rekvalifikaci k počtu nově umístěných uchazečů do rekvalifikačních kurzů.

4.6 Pracovní místa pro postižené osoby v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích

Rok	Počet vytvořených pracovních míst tohoto typu v daném roce	Průměrné náklady na jedno vytvořené pracovní místo (v tisících Kč)	Počet postižených uchazečů o zaměstnání ke konci roku (v tisících) ¹⁾	Míra nezaměstnanosti postižených osob ke konci roku (%)
1992	1415		15,5	6,8
1993	1005	23,7	20,0	8,8
1994	851	40,2	22,0	11,6
1995	824	32,2	22,7	11,2
1996	622	28,4	31,5	17,2
1997	530	30,0	40,5	24,1
1998	920	54,9	49,0	28,6
1999	1059	55,7	57,6	37,2
2000	1434	40,1	59,0	39,6

Pramen: Statistická ročenka trhu práce, MPSV
Analýza aktivní politiky zaměstnanosti, MPSV

Poznámky:

- 1) stav ke konci roku

