

**Národní vzdělávací fond
Observatoř odborného vzdělávání**



**NÁRODNÍ ZPRÁVA O ROLI SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ
V ROZVOJI ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ
V ČESKÉ REPUBLICCE**

Tato zpráva byla vypracována s finanční podporou Evropské nadace odborného vzdělávání (ETF). Stanoviska vyjádřená ve zprávě představují názory kontraktora a nejsou oficiálními stanovisky ETF

Říjen 1997

O b s a h

Politický a sociálně ekonomický úvod

1. Sociální partnerství všeobecně a v odborném vzdělávání

- 1.1 Stav sociálního partnerství všeobecně
 - 1.1.1 Základní právní rámec
 - 1.1.2 Struktura organizací zaměstnavatelů
 - 1.1.3 Struktura organizací zaměstnanců
 - 1.1.4 Hlavní formy a témata sociálního dialogu
- 1.2 Stav sociálního partnerství v odborném vzdělávání

2. Přehled o sociálním dialogu ve vybraných oblastech odborného vzdělávání

- 2.1 Alokace finančních prostředků
- 2.2 Vývoj vzdělávacích a kvalifikačních standardů
- 2.3 Vznik a řízení systému dalšího odborného vzdělávání
- 2.4 Zajišťování kvality a akreditace odborného vzdělávání
- 2.5 Spolupráce odborných škol a podniků
- 2.6 Identifikace potřeb odborného vzdělávání a plánování odborného vzdělávání

3. Konkrétní případy spolupráce se sociálními partnery v odborném vzdělávání

- Případ 1 - Vývoj vzdělávacích standardů a standardů povolání v sektoru instalatérství
- Případ 2 - Podpora kvality dovedností učňů v sektoru autoopravárenství
- Případ 3 - Adaptace struktury odborného vzdělávání podle potřeb regionu

4. Závěry a doporučení

Přílohy

Použitá literatura

Zprávu vypracovali: Ing. Jaromír Coufalík, CSc. (Národní vzdělávací fond)
JUDr. Jan Bucki (Svaz průmyslu a dopravy ČR)
Mgr. Jiří Valenta (Českomoravská komora odborových svazů)

Politický a sociálně ekonomický úvod

Tato zpráva se pokouší splnit dva hlavní cíle. Za prvé **popsat** vývoj a současný stav role sociálních partnerů v rozvoji počátečního a dalšího odborného vzdělávání v České republice a za druhé **doporučit opatření**, která by umožnila začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání zlepšit.

Struktura zprávy vychází z požadavku zadavatele - Evropské nadace odborného vzdělávání v Turínu. Po úvodu zpráva ve své první části nejprve popisuje základní právní rámec a jak všeobecnou situaci v sociálním partnerství, tak i specifickou situaci sociálního partnerství v odborném vzdělávání. Prezентují se při tom také informace o nejvýznamnějších českých představitelích zaměstnavatelů a zaměstnanců, jejich reprezentativnosti, členských organizacích, aktivitách apod.

Těžiště zprávy je v její druhé části, která poskytuje přehled o sociálním dialogu v několika důležitých oblastech odborného vzdělávání, např. ve vývoji vzdělávacích standardů a kvalifikací. Dosavadní vývoj a stav v začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání se zde nejen popisuje, ale také hodnotí.

Třetí část zprávy prezentuje tři konkrétní případy spolupráce sociálních partnerů s institucemi odborného vzdělávání.

Ve čtvrté části zprávy se shrnují závěry vycházející z předcházejících částí a doporučují se opatření, jež by pomohla současný stav zlepšit.

Zpráva je určena uživatelům na národní i mezinárodní úrovni. Na **národní** úrovni je určena především sociálním partnerům a státním (vládním) orgánům, aby jim pomohla identifikovat problémy a přispěla k uskutečnění společných akcí usilujících o zvýšení kvality českého odborného vzdělávání. Na **mezinárodní** úrovni je zpráva určena zejména představitelům mezinárodních institucí Evropské unie v oblasti v odborného vzdělávání, jimž by měla pomoci lépe poznat situaci v České republice a najít vhodné způsoby podpory sociálního partnerství v odborném vzdělávání ve středoevropských a východoevropských zemích.

Zpráva byla vypracovaná v Observatoři odborného vzdělávání při Národním vzdělávacím fondu v Praze ve spolupráci s představiteli nejvýznamnějších českých sociálních partnerů. Zpráva byla ve spolupráci s organizacemi těchto sociálních partnerů a Hospodářskou komorou České republiky validizována.

Pro snadnější porozumění situaci role sociálních partnerů v českém odborném vzdělávání uvádíme několik základních všeobecných informací o České republice a jejím vývoji v posledních letech.

Česká republika, středoevropská země s 10,3 mil. obyvatel, rozlohou 78 866 km² a hustotou obyvatelstva 131 (1) prošla v období 90. let **zásadními politickými, ekonomickými a sociálními změnami** navazujícími na politický převrat na konci roku 1989.

V **hospodářství** se v 1. polovině 90. let uskutečnila **ekonomická reforma** spojená s přechodem od direktivního centralistického řízení hospodářství k hospodářství tržnímu. V té souvislosti bylo projednáno, schváleno a zavedeno enormní množství nových zákonů.

Privatizace, která byla spolu s deregulací většiny cen, deregulací zahraničního obchodu a daňovou reformou základem ekonomické reformy, vytvořila během

několika let v zemi soukromý sektor, který předtím téměř neexistoval. Podíl soukromého sektoru na tvorbě hrubého domácího produktu nyní dosahuje téměř 80 % (1).

V prvních letech ekonomické transformace došlo k poklesu výkonnosti ekonomiky, avšak od konce roku 1993 se ekonomický růst zvyšuje. V roce 1996 byla míra ekonomického růstu 4,4 % a na rok 1997 se odhadovala na 2,9 % (2), avšak pravděpodobně bude nižší. Ukazatel hrubého domácího produktu na 1 obyvatele (měřeno na bázi kupní síly měn) dosahuje asi 10 700 USD (2).

Celkový počet zaměstnaných osob je asi 5 milionů, tj. téměř polovina celkového počtu obyvatel. V 90. letech došlo k výrazným změnám ve **struktuře zaměstnanosti**. Podíl osob zaměstnaných v zemědělství se snížil na polovinu, mírně se snížil podíl osob zaměstnaných v průmyslu a zvýšil se podíl osob zaměstnaných ve službách, který nyní dosahuje 52 % (2). Podíl osob zaměstnaných v malých podnicích do 25 zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnaných osob se zvyšoval a dosahuje v současné době asi 34 %. Zvyšuje se také podíl samostatných podnikatelů. Míra nezaměstnanosti v posledních letech zhruba stagnovala, v květnu po mírném zvýšení během roku 1997 dosáhla 4,3 % (6).

Asi 12 % zaměstnaných osob má základní vzdělání a tento podíl klesá, asi 77 % má středoškolské vzdělání a tento podíl stagnuje a asi 11 % má vysokoškolské vzdělání a tento podíl se zvyšuje (1). Asi 96 % absolventů základní školy pokračuje ve vzdělávání na středoškolské úrovni a asi 27 % absolventů středních škol pokračuje ve vzdělávání na terciární úrovni.

Hospodářské ukazatele včetně ukazatelů zaměstnanosti se sice v jednotlivých regionech země liší, avšak jejich rozdíly jsou většinou menší než v řadě evropských zemí (11). Regiony, v nichž míra nezaměstnanosti překračuje celostátní průměr, patří většinou k regionům, v nichž došlo a stále ještě dochází k výrazným změnám ve struktuře zaměstnanosti, např. v návaznosti na útlum hornictví a těžkého průmyslu.

Souběžně se změnami v hospodářství se v České republice změnil i **politický systém**. Jeho základem je nyní pluralita se zásadami. Jejím rysem je také sociální partnerství. V roce 1990 vznikly orgány zaměstnavatelů, které do té doby neexistovaly. Změnily se také funkce odborů, které sice dříve existovaly, avšak nevystupovaly jako reprezentanti zaměstnanců vůči zaměstnavatelům a vůči vládě. Vzhledem k rozsáhlým a náročným změnám v hospodářství se činnosti zaměstnavatelských organizací i činnosti odborů musely zejména v 1. polovině 90. let zaměřovat především na zásadní otázky spjaté s transformací hospodářství (např. otázky mezd), zatímco činnosti týkající se vzdělávání se stávají předmětem jejich zájmu teprve v posledním období. Vedle organizací zaměstnavatelů vzniklo i několik desítek sektorových asociací podniků nebo profesních sdružení.

Změnami prošlo v 90. letech v České republice také **vzdělávání**. Jako odraz transformačních procesů probíhajících v celé společnosti došlo i ve vzdělávání k celkové liberalizaci poměrů. To se projevilo například zvýšením kompetencí škol, které zejména v odborném školství rychle reagovaly na změny v poptávce po vzdělávání zaváděním nových oborů vzdělávání a změnami v obsahu vzdělávání. Vznikly také soukromé školy.

Po devítiletém vzdělávání v základní škole pokračuje asi 10 % mladých lidí ve středních všeobecně vzdělávacích školách (tento podíl stagnuje), asi 41 % ve středních odborných školách, které jsou většinou čtyřleté (tento podíl se zvyšuje), a asi 49 % ve středních odborných učilištích, která jsou většinou tříletá (tento podíl se snižuje) (3). V návaznosti na změny v sektorové struktuře zaměstnanosti se mění

oborová struktura studentů odborných škol: snižuje se podíl studentů v technických oborech a zvyšuje se podíl studentů v ekonomických oborech a oborech služeb. Ačkoliv tento trend v hrubých rysech odpovídá změnám ve struktuře zaměstnanosti, je v odborném školství rychlejší, takže se začíná projevovat nedostatek absolventů škol technických oborů a naopak přebytek absolventů v oborech ekonomických. Tento vývoj byl ovlivňován slabým začleněním zaměstnavatelů do odborného vzdělávání.

Liberalizace ve školství a slabá účast sociálních partnerů ve vzdělávání se projevila i ve vývoji sítě odborných škol. Vzniklo mnoho nových škol, zejména středních odborných škol. Počet těchto škol se za čtyři roky (do r. 1995) zvýšil na více než dvojnásobek (3). Vzniklo také několik set soukromých odborných škol. To vedlo ke snížení průměrné velikosti školy a ke snížení ekonomické efektivity finančních prostředků vynakládaných na vzdělávání. Souběžně probíhající demografický vývoj, tj. snižující se počty mladých lidí vstupujících do středních škol, vedl k současnému značnému přebytku kapacity středních škol nad poptávkou po vzdělávání.

Také oblast **dalšího odborného vzdělávání** se v 90. letech změnila. Ve snaze rozšířit nabídku dalšího odborného vzdělávání, zejména pro pracovníky podniků, vzniklo v krátké době po roce 1990 více než tisíc vzdělávacích firem (4). Zpočátku se dalšího vzdělávání účastnili dospělí především z vlastní iniciativy, zatímco v posledních letech začínají manažeři zejména větších podniků věnovat větší pozornost dalšímu vzdělávání pracovníků. Protože zaměstnavatelé se dosud věnovali především základním otázkám restrukturalizace podniků, nepatřily otázky dalšího odborného vzdělávání pracovníků k jejich prioritám. V poslední době se však jejich zájem o vzdělávání zvyšuje.

1. Sociální partnerství všeobecně a v odborném vzdělávání

1.1 Stav sociálního partnerství všeobecně

1.1.1 Základní právní rámec

Základní právní rámec sociálního partnerství v České republice vymezuje několik zákonů. Mezi nejdůležitější z nich patří:

- zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) v platném znění (tj. několikrát novelizovaný),
- zákon č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů v platném znění,
- zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání v platném znění,
- zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli (v platném znění).

Za **zaměstnavatele** se podle zákoníku práce považují právnické osoby nebo fyzické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovně právních vztazích. Zaměstnavatelé vystupují v pracovně právních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Totéž platí o organizačních jednotkách zaměstnavatelů. Je-li však účastníkem pracovně právního vztahu zaměstnavatel, nemůže jím být současně jeho organizační jednotka a naopak. Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovně právních vztahů v souladu se zákoníkem práce, s ostatními právními předpisy a s pravidly slušnosti a občanského soužití. Komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci probíhá prostřednictvím zástupců zaměstnanců - odborových organizací.

Pro vznik a působení **odborových organizací** jako reprezentantů **zaměstnanců** (a také pro vznik a působení organizací zaměstnavatelů) jako základních článků sociálního partnerství jsou rozhodující následující ustanovení zákona č. 83/1990 Sb. (v platném znění) o sdružování občanů: *“Občané mají právo se svobodně sdružovat. Odborová organizace a organizace zaměstnavatelů se stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy příslušnému ministerstvu byl doručen návrh na její evidenci.”* Příslušné paragrafy zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání pak jednak vymezují pojem příslušného odborového orgánu a jednak kodifikují pravidla vzájemných vztahů zaměstnavatelů a odborů. Podle zákoníku práce *příslušným odborovým orgánem se rozumí orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace.* Žádná právní norma neuvádí bližší specifikaci ani název takového orgánu, a proto je stanovení příslušnosti odborového orgánu (tj. určení toho, kdo je oprávněn vystupovat jménem odborové organizace) výlučnou záležitostí odborů. Jednotlivé odborové svazy (podle odvětví) si pak ve svých stanovách jednoznačně vymezují, který orgán má statut příslušného odborového orgánu. Nejčastěji jím bývá výbor základní organizace odborového svazu.

Působí-li u zaměstnavatele více organizací různých odborových svazů nebo více organizačních jednotek téhož odborového svazu (například dvě základní organizace jednoho odborového svazu), postupuje se podle ustanovení zákona č. 120/1990 Sb. (v platném znění), kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli: *Působí-li v zaměstnavatelské organizaci vedle sebe více odborových organizací, musí zaměstnavatelská organizace v případech týkajících se všech nebo většího počtu pracovníků, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují projednání*

nebo souhlas odborového orgánu, plnit tyto povinnosti vůči příslušným orgánům všech zúčastněných odborových organizací, pokud se s nimi nedohodne jinak. To například znamená, že ředitel podniku nemůže jednostranně vyjednávat s jednotlivými organizacemi o uzavření kolektivní smlouvy. Zákon však připouští takovou dohodu mezi všemi účastníky vyjednávání o kolektivní smlouvě, která umožní situaci, kdy kolektivní smlouvu uzavře jménem všech odborových organizací jen jedna z nich, popř. ředitel podniku uzavírá kolektivní smlouvy s každou odborovou organizací zvlášť, avšak podmínkou je souhlas všech zúčastněných stran.

1.1.2 Struktura organizací zaměstnavatelů

Za účelem spolupráce a prosazování svých zájmů se zaměstnavatelé sdružují do různých typů organizací. Má-li být účelem takového sdružení součinnost ve věcech zaměstnavatelských vztahů, tedy například ve věcech uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně (tj. kolektivních smluv uzavíraných mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů pro větší počet zaměstnavatelů), je třeba, aby taková organizace byla založena podle zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů, který byl později doplněn zákonem č. 300/1990 Sb. (o změně a doplnění zákona č. 83/1990 Sb.) a zákonem č. 68/1993 Sb. (reagujícím na rozdělení bývalého Československa). Tento zákon upravuje podrobnosti evidence a vzniku zaměstnavatelských i odborových organizací. Pro vznik organizací tohoto typu zákon vyžaduje pouze evidenci, tj. méně formalit, než u jiných forem sdružování občanů. Zmíněný zákon ukládá ministerstvu vnitra evidovat tento druh organizací.

Organizace zaměstnavatelů je v České republice **pluralitní**.

Největší a nejvýznamnější organizací zaměstnavatelů je **Svaz průmyslu a dopravy České republiky**. Tento svaz sdružuje 31 kolektivních členů a 171 individuálních členů. Kolektivní členové se sdružují podle odvětví, oborů, regionů nebo zájmové příslušnosti. Členem Svazu průmyslu a dopravy ČR je celkem 1 780 subjektů, které mají dohromady téměř milion zaměstnanců. Příklady odvětvových členských svazů Svazu průmyslu a dopravy ČR: Český svaz zaměstnavatelů v energetice, Svaz chemického průmyslu České republiky, Asociace sklářského a keramického průmyslu, Sdružení automobilového průmyslu. Příklady regionálních a oborových svazů: Společenství průmyslových podniků Moravy a Slezska, Svaz sléváren České republiky. Příklady zájmových svazů: Česká manažerská asociace, Klub personalistů České republiky, Asociace strojních inženýrů, Svaz českých a moravských výrobních družstev. Některé členské svazy Svazu průmyslu a dopravy ČR jsou zároveň členy Hospodářské komory ČR.

Svaz průmyslu a dopravy ČR je dobrovolná organizace sdružující zaměstnavatele a podnikatele z oblasti průmyslu a dopravy. Svaz je nestátní organizace nezávislá na vládě, politických stranách a odborech. Je to největší zaměstnavatelský svaz v České republice, který reprezentuje rozhodující část českého průmyslu a dopravy. Mezi hlavní úkoly svazu patří prosazovat a hájit zájmy zaměstnavatelů a podnikatelů v průmyslu a dalších odvětvích vůči vládě a Parlamentu České republiky. Svaz také prosazuje a hájí zájmy celé zaměstnavatelské sféry v oblasti sociální politiky v rámci tripartitního jednání s vládou a odbory a zastupuje zaměstnavatele při kolektivním vyjednávání s odborovými svazy.

Druhým největším reprezentanem zaměstnavatelů je v České republice **Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů**. Konfederace se skládá ze šesti zaměstnavatelských sdružení: Svazu podnikatelů ve stavebnictví České

republiky, Unie zaměstnavatelských svazů České republiky, Družstevní asociace České republiky, Svazu zemědělských družstev a společností, Unie investičních společností a Svazu obchodu České republiky.

Oba zaměstnavatelské svazy reprezentují na národní úrovni zaměstnavatele v **tripartitním orgánu**, Radě hospodářské a sociální dohody. Statut této rady stanoví mj. kritéria reprezentativnosti zaměstnavatelů a oba výše zmíněné svazy tato kritéria splňují. Jde např. o tato kritéria:

- mít celostátní působnost,
- sdružovat zaměstnavatelské organizace v regionech a v různých oborech,
- být zřízen podle zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů,
- nevyvíjet politickou činnost ve smyslu zákona o politických stranách a hnutích a
- sdružovat organizace s celkovým počtem nejméně 500 000 zaměstnanců.

Na **sektorové** úrovni působí kolektivní členové Svazu průmyslu a dopravy ČR. Někteří uzavírají podle zákona o kolektivním vyjednávání tzv. kolektivní smlouvy vyššího stupně. Týká se to např. Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR, Svazu chemického průmyslu ČR apod. Na rozdíl od národní úrovně, kde sociální dialog probíhá na principu tripartity, na sektorové úrovni jde o dialog mezi dvěma stranami (tj. mezi zaměstnavateli a odbory). Podobná situace je i na úrovni regionální. Například Společenství průmyslových podniků Moravy a Slezska uzavírá kolektivní smlouvu vyššího stupně s odborovým svazem KOVO (viz dále).

Svaz průmyslu a dopravy ČR postupně rozšiřoval a dále rozšiřuje své zahraniční styky. Od roku 1992 se stal členem Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE) se sídlem v Ženevě, od roku 1993 členem Mezinárodního sdružení průmyslových a zaměstnavatelských svazů Evropy (UNICE) a od roku 1996 byl přijat za člena poradního výboru OECD pro průmysl a obchod (BIAC). Zahraniční styky Svazu průmyslu a dopravy ČR jsou zaměřovány většinou na rozvoj mezinárodní spolupráce v průmyslu, transfer know-how, vytváření joint-venture, obchodní styky, avšak jejich součástí je i mezinárodní spolupráce v oblasti vzdělávání. V rámci mezinárodní spolupráce na evropské úrovni Svaz například připravil a zajistil uskutečnění 13 vzdělávacích kursů pro manažery průmyslových podniků se zahraničními stážemi (např. Belgie). Nyní se v rámci programu EU Partnership uskutečňuje již druhý projekt, jehož výsledkem bude vytvoření střediska služeb v oboru personalistiky. Kromě toho spolupracuje Svaz průmyslu a dopravy ČR s řadou zahraničních zaměstnavatelských svazů na bilaterální úrovni a tato spolupráce obsahuje i vzdělávací projekty (např. dva projekty školení manažerů v norských podnicích). Další mezinárodní aktivity v oblasti vzdělávání rozvíjí Institut Svazu průmyslu a dopravy ČR, který je vzdělávacím zařízením Svazu, spolupracuje nařpř. na vzdělávacích projektech s UNDP, s britskou Ashridge Management College, manažerskou školou nizozemského svazu průmyslu apod.

Hospodářská komora České republiky (HK ČR) je veřejnoprávní organizace zastupující zájmy českých podnikatelů (kromě sektoru zemědělství). Sdružuje více než 15 tisíc podnikatelů v 86 okresních komorách a 54 živnostenských společenstvech. Členové komory zaměstnávají více než 2 miliony pracovníků. Činnosti komory se podle zákona č. 301/1992 Sb. o Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře ČR (novelizovaného v letech 1993, 1994 a 1996) zaměřují na zastupování zájmů podnikatelů před státními orgány na národní a okresní úrovni a na

poskytování podnikatelského servisu. Komora sděluje své připomínky k návrhům hospodářských zákonů, informuje státní orgány o svých názorech a prosazuje řešení problémů ve prospěch podnikatelů. Komora klade důraz na hájení zájmu malých a středních podnikatelů. Členství v Hospodářské komoře ČR je dobrovolné a členství lze získat pouze prostřednictvím okresních hospodářských komor nebo prostřednictvím některého členského živnostenského společenstva.

V zákoně o Hospodářské komoře ČR (a Agrární komoře ČR) je vymezena působnost komory. Ve vztahu ke vzdělávání se v příslušném paragrafu uvádí, že komory *“organizují vzdělávací činnost a spolupracují s orgány státní správy v zajišťování informačního servisu, profesního vzdělávání a forem rekvalifikace a při řešení problémů zaměstnanosti”*. Komory také podle zákona *zřizují a spravují zařízení a instituce na podporu rozvoje podnikání a vzdělanosti a ve své působnosti se podílejí na odborné přípravě k výkonu povolání a podporují školská zařízení zřízená k tomuto účelu*.

Analogickou institucí v sektoru zemědělství je **Agrární komora České republiky**. Je to sdružení, jehož cílem je podporovat aktivity podnikatelů v zemědělství, potravinářství a lesnictví. Působnost Agrární komory ČR se zaměřuje na poradenské a konzultační služby, vydávání odborných stanovisek, spolupráci se státními a samosprávnými orgány apod. Zaměřuje se také na odborné vzdělávání a rekvalifikace a na podporu vzdělávání. Členství v Agrární komoře ČR je dobrovolné. Komora má okresní komory a 61 členských společenstev.

1.1.3 Struktura organizací zaměstnanců

Stěžejní roli v sociálním dialogu hrají na straně zaměstnanců **odborové organizace**. Existují sice i další dobrovolná sdružení zaměstnanců, např. profesní svazy, ty se však zpravidla zabývají jinými (odborně profesními) záležitostmi než pracovními vztahy a působí jen výjimečně na jiné než národní úrovni. Také organizace zaměstnanců jsou v České republice **pluralitní**.

Nejvýznamnějším představitelem odborů je v České republice **Českomoravská komora odborových svazů (ČMKOS)**, která je také největší odborovou centrálou v zemi. Má téměř 2 miliony členů. Sdružuje 34 odborových svazů, jejichž působnost se zaměřuje vždy na určité odvětví. Příklady odborových svazů, které jsou členy ČMKOS: Odborový svaz KOVO (sdružuje většinou zaměstnance kovozpracujícího průmyslu) s 514 000 členy, odborový svaz Stavba (sdružuje většinou zaměstnance ve stavebnictví) se 105 000 členy, Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu se 117 000 členy, Odborové sdružení železničářů se 121 000 členy, Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu se 78 000 členy, Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče se 79 000 členy, Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb se 70 000 členy atd.

Kromě Českomoravské komory odborových svazů existují v České republice ještě další, menší konfederativní odborové centrály, samostatné odborové svazy nebo samostatné odborové organizace. Počty jejich členů jsou však výrazně nižší. Tripartitního vyjednávání na národní úrovni se vedle ČMKOS účastní odborová centrála s názvem Konfederace umění a kultury.

V **Radě hospodářské a sociální dohody**, která je orgánem pro sociální dialog na národní úrovni, mohou být zastoupeny odbory, které splňují kritéria, uvedená ve statutu Rady. Musí:

- být zřízeny a evidovány podle zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů v platném znění,
- vyvíjet odborovou činnost a naopak nesmí vyvíjet politickou činnost ve smyslu zákona o politických stranách a hnutích,
- být nezávislé na vládě a zaměstnavatelích,
- mít konfederační strukturu s nejméně třemi odborovými svazy reprezentujícími různá odvětví,
- mít celostátní působnost a
- mít nejméně 300 000 členů.

Na **regionální** úrovni se sociálního dialogu účastní regionální komory odborových svazů. Jejich úkolem je koordinovat a prosazovat zájmy členů odborových svazů v regionu vůči orgánům státní správy a samosprávy. Těchto regionálních komor odborových svazů je asi dvacet. Regionální komory rozšiřují strukturu odborů (zejména u odborových svazů, které nemají vybudovanou vlastní regionální strukturu), a to v zájmu řešení regionální politiky, která přesahuje rámec jednotlivých odborových svazů. V některých sociálně a hospodářsky exponovaných regionech byl vznik těchto regionálních komor vyvolán potřebou ustavit na regionální úrovni “malou tripartitu” s názvem Hospodářská a sociální rada. V České republice takové rady existují např. v severních Čechách nebo na Ostravsku. Kromě regionální komory odborových svazů daného regionu bývá členem této Hospodářské a sociální rady regionální sdružení zaměstnavatelů, popř. zástupci nejvýznamnějších zaměstnavatelů a zástupci státní správy a samosprávy.

Českomoravská komora odborových svazů je od roku 1995 členem Evropské odborové konfederace (ETUC), která je jedním z hlavních sociálních partnerů na úrovni Evropské unie. ČMKOS se podílí na činnosti ETUC, a to jak v rámci statutárních orgánů, tak i na úrovni různých výborů a komisí. Spolupracuje také se specializovanými organizacemi ETUC, např. s ETUCE v oblasti odborového vzdělávání, s ETUI v oblasti výzkumů a analýz atd. Rozvíjí také styky s Ekonomickým a sociálním výborem EU (ECOSOC). Kromě toho většina členských odborových svazů ČMKOS spolupracuje na evropské úrovni s odvětvovými odborovými federacemi. Z oblasti odborného vzdělávání lze uvést příklad účasti zástupců ČMKOS na mezinárodním kolokviu o odborném vzdělávání, které v dubnu 1997 uskutečnil Evropský odborový výbor pro vzdělávání (ETUCE) v nizozemském Veldhovenu.

1.1.4 Hlavní formy a témata sociálního dialogu

Na národní úrovni probíhá sociální dialog v **Radě hospodářské a sociální dohody České republiky**, která vznikla v říjnu 1990. Tato Rada je tripartitním orgánem, který nevznikl na základě zákona, nýbrž na základě dohody mezi vládou a sociálními partnery. Výsledky jednání Rady mohou být proto respektovány také jen na základě dohody a nemají tedy právní závaznost, mohou však být do právních předpisů začleněny. Např. v zákoníku práce je uvedeno: “*Návrhy zákonů a návrhy*

ostatních právních předpisů týkající se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými ústředními odborovými orgány a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.”

Podle statutu Rady hospodářské a sociální dohody ČR je Rada společným dobrovolným dohodovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. Rada projednává problémy společného zájmu zúčastněných stran, a to zejména z oblasti hospodářské politiky, pracovních právních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, sociálních otázek, mezd a platů, nevýrobní sféry a bezpečnosti práce. Kromě těchto otázek ukládá statut všem orgánům Rady řešit situace ohrožující sociální smír.

Vrcholným dohodovacím orgánem Rady je plenární schůze. Plenární schůze Rady se účastní delegace 7 představitelů vlády, 7 představitelů odborových konfederací a 7 představitelů zaměstnavatelských svazů. Nejčastěji se plenární schůze jménem vlády účastní ministr práce a sociálních věcí, ministr financí, ministr průmyslu a obchodu a ministr zemědělství, další ministři pak zpravidla alternují podle projednávaných témat. Odborové konfederace jsou zastoupeny Českomoravskou komorou odborových svazů a Konfederací umění a kultury. Zaměstnavatelské svazy jsou zastoupeny Svazem průmyslu a dopravy ČR a Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Předsedou Rady je nyní ministr práce a sociálních věcí. Rada má 7 expertních pracovních týmů, žádný z nich nemá ve svém názvu otázky vzdělávání.

Tripartitní jednání mělo v České republice významnější praktický přínos v období 1990 - 1993. Na každý rok byla v tomto období uzavírána tzv. generální dohoda. Generální dohody na roky 1995 a 1996 byly sice projednávány, avšak nebyly uzavřeny. Jednání o generální dohodě na rok 1997 nebylo vůbec zahájeno. V poslední době byl sociální dialog opět obnoven a byl vypracován nový statut Rady a schválen.

Hlavní formou sociálního dialogu na **podnikové úrovni** je každoroční **kolektivní vyjednávání**, jehož výsledkem je kolektivní smlouva nebo její část týkající se mezd. Podniky totiž stále častěji uzavírají kolektivní smlouvy na období delší než jeden rok. Část kolektivní smlouvy, která se týká mezd, se však projednává každý rok. Právním základem pro kolektivní smlouvy je zákoník práce a zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání.

1.2 Stav sociálního partnerství v odborném vzdělávání

Závazný právní rámec, který by vytvořil základ pro začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání, zatím v České republice nebyl vytvořen. Dosavadní zákony dávají jen určité možnosti ovlivňovat některé dílčí otázky související s odborným vzděláváním. Například zákon č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti obsahuje ustanovení o spolupráci sociálních partnerů ve státní politice zaměstnanosti. Uvádí se v něm: *“K zabezpečení spolupráce na trhu práce úřady práce zřizují poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových svazů, zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a úřadů práce. Jejich účelem je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti v příslušné územní oblasti. Vyjadřují se*

zejména ... k programům strukturálních a organizačních změn, k programům rekvalifikace.”

Při Radě hospodářské a sociální dohody byla v roce 1994 ustavena **pracovní skupina** pro učňovské školství, jejímiž členy byli představitelé několika ministerstev zainteresovaných do vzdělávání učňů (např. tehdejší Ministerstvo hospodářství, Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo financí), Svazu průmyslu a dopravy ČR, Českomoravské komory odborových svazů (ČMKOS) a dalších institucí. Odbory založily pro sociální dialog v odborném vzdělávání při Českomoravské komoře odborových svazů tzv. Mezisvazovou asociaci učňovských zařízení, která je poradním orgánem ČMKOS, a jejímž cílem je koordinovat zájmy členských odborových svazů v oblasti vzdělávání učňů. V této pracovní skupině se projednávaly zejména otázky financování středních odborných učilišť, např. objem finančních prostředků ze státního rozpočtu na financování středních odborných učilišť a sazby státních příspěvků na jednoho studenta pro metodu financování per capita. Poté, co koncem roku 1996 byly převedeny kompetence ve vzdělávání učňů z tehdejšího Ministerstva hospodářství na Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, byla působnost této pracovní skupiny rozšířena na celé odborné školství. Protože pracovní skupina je **konzultativním** orgánem bez výkonných pravomocí a protože její činnost není pravidelná, nepřinesla dosud její práce významnější výsledky.

Těžiště začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání je tedy v současné době v České republice založeno na **dobrovolnosti a iniciativě** zúčastněných stran. Např. ČMKOS i její členský Českomoravský svaz pracovníků školství sdělují Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy připomínky k návrhům na úpravy zákonů a dalších předpisů o vzdělávání. Dobrovolnost a iniciativa sice umožňují jednat o otázkách odborného vzdělávání, avšak zároveň to způsobuje několik problémů.

Kompetence v počátečním odborném vzdělávání má totiž v České republice podle současných zákonů (až na některé nevýznamné výjimky) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Politika odborného vzdělávání vytvářená tímto ministerstvem je proto založena především na požadavcích a hlediscích resortu školství, zatímco stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí a sociálních partnerů mají jen konzultativní povahu. Dosavadní zákony tato stanoviska ani nevyžadují. Obyčejně odborného vzdělávání a kurikula jsou sice dobře propracovány z hledisek pedagogických a z hledisek resortu školství, avšak není záruka, že jsou zároveň relevantní vůči potřebám zaměstnavatelů a trhu práce.

V období 1992 - 1996 mělo kompetence v odborném vzdělávání více ministerstev. Za vzdělávání učňů (kromě oborů zemědělských) odpovídalo Ministerstvo hospodářství, Ministerstvo zemědělství odpovídalo za odborné vzdělávání v zemědělských a lesnických oborech a Ministerstvo zdravotnictví v oborech zdravotnických. Když bylo od listopadu 1996 zrušeno Ministerstvo hospodářství, byly převedeny kompetence ve vzdělávání učňů a kompetence ve vzdělávání ve zdravotnických oborech na Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. V kompetenci **Ministerstva zemědělství** zůstalo vzdělávání učňů v zemědělských a lesnických oborech.

Z dalších ministerstev je **Ministerstvo práce a sociálních věcí** odpovědné mj. za státní politiku zaměstnanosti. Řídí také úřady práce v okresech, které spolupracují na rekvalifikaci nezaměstnaných a v malé míře také zaměstnaných osob. **Ministerstvo průmyslu a obchodu**, které převzalo od listopadu 1996 některé kompetence

zrušeného Ministerstva hospodářství, ani další ministerstva se zatím v odborném vzdělávání neangažují.

Současná **vláda** vydala po svém ustavení v červenci 1996 své **programové prohlášení**. Jedna z deseti částí tohoto prohlášení je věnována školství a vědě. Uvádí se v ní: *“Vláda ... bude usilovat o zvyšování kvality našeho školství. ... Významnou roli ve vzdělávacím systému má učňovské školství. Vláda považuje za důležité vytváření podmínek pro přípravu kvalitních pracovních sil, zajistí uchování systému odborné přípravy a bude usilovat o zvýraznění role podniků v této činnosti.”*

Jednostranná orientace politiky odborného vzdělávání se odráží i v dalších stěžejních oblastech, například v oblasti řízení nebo v oblasti financování odborného vzdělávání. **V orgánech řídicích odborné vzdělávání na úrovni národní, regionální nebo lokální nejsou zaměstnavatelé a zaměstnanci zastoupeni.** Na rozhodování o alokaci finančních prostředků na odborné vzdělávání se nepodílí ani orgány dalších sektorů, ani sociální partneři.

Důsledkem tohoto stavu je v současné době například výrazný nedostatek studentů v technických a řemeslných oborech, kurikula vypracovaná bez větší účasti sociálních partnerů, organizace závěrečných zkoušek v odborných školách většinou bez zástupců zaměstnavatelů apod.

Ačkoliv zatím neexistuje právní rámec pro začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání, přesto dochází v některých případech ke **spontánní spolupráci se sociálními partnery**. Nejčastější je taková spolupráce na úrovni **lokální**, tj. na úrovni jednotlivých odborných škol. Někteří ředitelé odborných škol založili jako svůj poradní orgán **radu školy**, v níž jsou zastoupeni také představitelé místních podniků a představitelé úřadu práce. Ačkoliv je taková spolupráce nepochybně účelná, nemůže nahradit ucelený systém sociálního partnerství.

Na úrovni **regionální** byla spolupráce se sociálními partnery v odborném vzdělávání dosud rovněž slabá. Odborné školy jsou totiž v České republice řízeny školskými úřady, které jsou orgány Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, a jejichž hlavní činnost je zaměřena na mateřské školy a základní školy. Proto v řízení škol na úrovni okresu převažují hlediska všeobecně vzdělávacích škol, která nevyžadují pravidelný styk se sociálními partnery. Kromě toho považujeme okresy s průměrně 120 000 obyvateli pro řízení odborného školství za příliš malé území. Školské úřady sice konzultují některé své záležitosti s úřadem práce nebo představiteli větších místních podniků, avšak ani v tomto případě nejde o spolupráci ani závaznou, ani pravidelnou a zaměřenou na veškeré potřebné otázky. Přípravuje se zřízení asi 10 vyšších regionálních samosprávných celků, které by v budoucnosti mohly převzít některé kompetence i v otázkách odborného vzdělávání.

Na úrovni **sektorové** existují případy dobré spolupráce sociálních partnerů s odbornými školami, avšak zatím jde většinou o případy výjimečné. Jsou zpravidla iniciovány profesními asociacemi, nikoliv tedy zaměstnavateli nebo odbory. Příkladem může být iniciativa České společnosti pro technická zařízení, která působí v oborech instalací vody, vzduchu, tepla a plynu. Tato iniciativa a její výsledky jsou popsány ve třetí části této zprávy jako případ č. 1.

Podobným pozitivním příkladem je úsilí Českého svazu zaměstnavatelů v energetice, který inicioval v letošním roce jednání s odbornými školami s energetickými obory a dalšími institucemi, zaměřené na zlepšení spolupráce odborných škol a energetických podniků.

Dalším příkladem může být iniciativa Hospodářské komory České republiky, která v roce 1996 zajistila ve spolupráci s tehdejším Ministerstvem hospodářství účast svých členů - pracovníků firem u závěrečných zkoušek v některých středních odborných učilištích. V roce 1997 spolupráce pokračovala podle dohody mezi Hospodářskou komorou ČR a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Na nedostatečný právní rámec sociálního partnerství v odborném vzdělávání v poslední době poukazují jak představitelé zaměstnavatelů a odborů, tak i pracovníci odborných škol. Zejména v posledním roce **je však patrný trend: oboustranně se zvyšuje zájem o ucelenou spolupráci** (jak se pokusíme ukázat v dalších kapitolách této zprávy).

V **dalším odborném vzdělávání** pracovníků podniků dochází na úrovni podnikové ke spolupráci zaměstnavatelů a odborů u některých, zejména větších podniků. Spolupráce se uskutečňuje zpravidla na základě kolektivních smluv, které někdy obsahují část týkající se vzdělávání. Nejčastěji dochází k tomu, že vedení podniku vypracuje návrh dalšího vzdělávání určitých kategorií pracovníků a tento návrh projednává s představiteli odborů v podniku.

Při integraci mladých lidí na trh práce dochází občas ke spolupráci podniků a odborných škol, při níž zástupci podniku nabízí studentům před ukončením jejich vzdělávání pracovní místa v podniku. Týká se to zejména studentů technických a řemeslných oborů, po nichž je na trhu práce stále větší neuspokojená poptávka. Při poměrně nízké míře nezaměstnanosti nachází většina absolventů odborných škol práci bez větších obtíží. Pokud k nezaměstnanosti absolventů dochází, jde většinou o nezaměstnanost krátkodobou. V roce 1996 bylo po 10 měsících od ukončení vzdělávání nezaměstnáno 4,6 % absolventů středních odborných učilišť, 2,9 % absolventů středních odborných škol a 1,4 % absolventů vysokých škol (5).

Trend zvyšujícího se zájmu sociálních partnerů o otázky odborného vzdělávání lze ilustrovat také tím, že v květnu 1997 Českomoravská komora odborových svazů založila pracovní skupinu pro školství a celoživotní vzdělávání. Brzy po svém založení iniciovala schůzku se zástupci Svazu průmyslu a dopravy ČR. Na této schůzce (červen 1997) došlo k naprosté shodě stanovisek o roli sociálních partnerů v odborném vzdělávání a o potřebě intenzivněji jednat se státními orgány o vytvoření tripartitního orgánu pro otázky odborného vzdělávání.

2. Přehled o sociálním dialogu ve vybraných oblastech odborného vzdělávání

2.1 Alokace finančních prostředků

Finanční prostředky na odborné vzdělávání jsou v České republice alokovány odlišně v **počátečním** odborném vzdělávání a v **dalším** odborném vzdělávání.

Počáteční odborné vzdělávání je v České republice financováno většinou ze státního rozpočtu prostřednictvím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Celkový objem finančních prostředků určených ve státním rozpočtu na vzdělávání (včetně odborného) se určuje při přípravě státního rozpočtu mezi Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvem financí. V posledních letech dosahovaly výdaje na vzdělávání z veřejných zdrojů kolem 70 mld CZK (je to téměř 6 % hrubého domácího produktu) a z této částky byla asi čtvrtina vynaložena na financování vzdělávání ve středních odborných školách a ve středních odborných učilištích (3). Střední odborné školy jsou většinou čtyřleté odborné školy, ukončené maturitní zkouškou umožňující se ucházet o studium na vysoké škole, v nichž se vzdělávají např. budoucí technici, pracovníci obchodních a finančních útvarů podniků nebo bank, zdravotní sestry apod. Střední odborná učiliště jsou většinou tříleté odborné školy, ukončené závěrečnou zkouškou s výučním listem, v nichž se vzdělávají jako budoucí kvalifikovaní dělníci a řemeslníci.

Celkový objem finančních prostředků na vzdělávání v uvedených školách rozděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na částky, přidělované jednotlivým **školským úřadům** v 86 okresech. Částky, přidělované jednotlivým okresům, ministerstvo vypočítává s použitím principu **per capita**, tj. podle počtu studentů. Výše sazeb připadajících na 1 studenta je předem stanovena. Je diferencovaná podle náročnosti oborů do asi šesti skupin. Tímto způsobem se vypočítávají finanční prostředky na provozní výdaje. Finanční prostředky na investiční výdaje rozděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy okresním školským úřadům s přihlédnutím k diferencované potřebě investic v jednotlivých okresech (např. k potřebě rekonstrukce školních budov).

Školské úřady v okresech pak rozdělují finanční prostředky jednotlivým školám s přihlédnutím nejen k počtu studentů, ale i k dalším hlediskům podle vlastního uvážení.

Podobným způsobem jsou rozdělovány finanční prostředky **soukromým** odborným školám. Výše sazeb na 1 studenta je však nižší než u státních škol, protože zdrojem financování soukromých škol jsou nejen příspěvky ze státního rozpočtu, ale také školné vybírané od studentů. Sazby státního příspěvku se v soukromých školách pohybují většinou v rozpětí 60 - 80 % částek používaných ve státních školách.

Příspěvky ze státního rozpočtu představují u středních odborných škol (až na nepatrné výjimky) jediný zdroj financování, takže stát hradí veškeré náklady na vzdělávání v těchto školách. V případě středních odborných učilišť je situace odlišná a složitější. Ještě na počátku ekonomické reformy se na financování vzdělávání učňů podílel stát a podniky. Stát hradil náklady na teoretickou část výuky a podniky, pro

kteří se učni vzdělávali, hradily náklady na praktickou část výuky. Protože však během ekonomické reformy došlo k zásadním změnám v podnicích (privatizace spojená se změnou vlastníků, zastavení státních dotací podnikům, změny výrobního programu, liberalizace cen atd.) spojených i se snižováním počtů zaměstnanců podniků, výrazně se snížil zájem podniků o finančně náročné vzdělávání učňů. Aby stát zachoval kontinuitu ve vzdělávání učňů, byla v roce 1991 zavedena kategorie tzv. “státních učňů”, tj. učňů, kteří se nevzdělávají pro předem stanoveného zaměstnavatele, a jejichž celé vzdělávání (tj. včetně praktické části výuky) financuje stát.

V dalších letech tedy existoval a dosud existuje z hlediska financování dvojí druh učňů: “státní” a “sponzorovaní”. U “státních” učňů hradí celé jejich vzdělávání stát, u “sponzorovaných” hradí stát teoretickou část výuky a podnik praktickou část výuky. V posledních šesti letech se stále zvyšoval podíl “státních” učňů a v současné době dosahuje téměř 95 % (7). Podniky nyní “sponzorují” vzdělávání učňů obvykle jen tehdy, zjistí-li, že absolventy hledaného oboru nezískají na trhu práce. Dělají to i přesto, že riskují, že se absolvent rozhodne po ukončení vzdělávání pracovat v jiném podniku. Zvyšování podílu “státních” učňů výrazně zvýšilo zátěž státního rozpočtu. Podle názoru odborů je tento vývoj také důkazem malého zájmu zaměstnavatelů o zajištění odborné úrovně budoucích zaměstnanců ve vlastním podniku (sektoru).

Finanční prostředky na vzdělávání učňů jsou hrazeny ze tří zdrojů:

- největší podíl tvoří příspěvky ze státního rozpočtu (distribované podobně jako v případě financování středních odborných škol),
- druhým zdrojem jsou příspěvky od podniků na vzdělávání “sponzorovaných” učňů (představují asi 10 % celkových finančních zdrojů) a
- třetím zdrojem jsou tržby středních odborných učilišť za výrobky a služby, vyráběné nebo poskytované v průběhu praktické části výuky (představují rovněž asi 10 % celkových finančních zdrojů).

Analýza financování odborného školství, která byla v roce 1997 v České republice vypracována (7), poukázala na několik závažných problémů. V nákladech na počáteční odborné vzdělávání se zvyšuje podíl nákladů na mzdy (dosahují nyní asi dvou třetin celkových nákladů), zatímco podíl materiálních nákladů se snižuje, ačkoliv ceny vstupů (např. materiál, energie) se zvyšují. Snižují se také investiční náklady. To vyvolává obavu ze zastarávání vybavení odborných škol a z poklesu kvality vzdělávání.

Analýza dospěla k závěru, že sílí tlak na zvyšování výdajů na odborné vzdělávání ze státního rozpočtu a zároveň že **se snižuje efektivnost vynakládání těchto prostředků**. Mezi hlavní příčiny problémů ve financování patří podle zmíněné analýzy

- neefektivní síť odborných škol,
- předimenzovaná nabídka oborů vzdělávání,
- příliš vysoký podíl “státních” učňů a
- malá diverzifikace zřizovatelů odborných škol.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy zahájilo v roce 1997 projekt úpravy sítě odborných škol, v němž usiluje o slučování příliš malých (a méně efektivních) škol a o vytváření větších škol. Tento projekt nyní probíhá a patří ke “zhavým” tématům odborného školství. Sociální partneři projevíli zájem podílet se na rozhodování o budoucí síti odborných škol.

Experti, pracující v rámci projektu Phare Reforma odborného vzdělávání, vypracovali návrhy na zlepšení financování odborného školství. Kromě jiného

navrhují radikálně snížit podíl “státních” učňů **zvýšením motivace zaměstnavatelů** na vzdělávání učňů a také poskytnutím možnosti, aby větší podniky, sdružení podniků, hospodářské komory, svazy zaměstnavatelů, profesní organizace a obce mohly převzít bezúplatně nebo za nízkou cenu některé dosud státní odborné školy. Ke zvýšení motivace zaměstnavatelů na vzdělávání učňů se navrhuje buď diferencovat daně pro podniky podle toho, zda se na financování vzdělávání učňů podílejí nebo nepodílejí, nebo diferencovat podle toho odvody podniků na státní politiku zaměstnanosti. Experti také navrhují větší angažovanost Ministerstva práce a sociálních věcí v alokaci finančních prostředků na odborné vzdělávání.

Popis současného stavu alokace finančních prostředků na odborné vzdělávání ukazuje, že v České republice **jsou sociální partneři do rozhodování o této alokaci začlenění v malé míře**. Je to ovlivněno především platnými zákony. Podle nich jsou finanční prostředkovány pouze orgány sektoru školství. Považujeme to za jeden z nejzávažnějších nedostatků celého systému počátečního odborného vzdělávání, protože současný stav neumožňuje alokovat finanční prostředky i **s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců**, je **neefektivní** a nízkou relevancí vůči potřebám sociálních partnerů negativně ovlivňuje i kvalitu odborného vzdělávání.

Zaměstnavatelé tento vývoj sledovali jen pasivně, avšak v poslední době jejich zájem o počáteční odborné vzdělávání, včetně otázek alokace finančních prostředků, stoupá. Podíleli se již také na výše zmíněných návrzích na zlepšení současného nevyhovujícího stavu. Orgány odborů na národní úrovni se vyjadřují k návrhům částek určených ve státním rozpočtu na vzdělávání a k návrhům na úpravy pravidel pro distribuci finančních prostředků. Také Hospodářská komora ČR již iniciovala jednání u ministra školství, mládeže a tělovýchovy o zvýšení své role v odborném vzdělávání.

Další odborné vzdělávání se v České republice uskutečňuje v různých vzdělávacích institucích (v odborných školách, na vysokých školách, ve vzdělávacích zařízeních větších podniků, ve vzdělávacích firmách). Účastní se ho většinou pracovníci podniků a zčásti také nezaměstnané osoby.

Další odborné vzdělávání pracovníků podniků je většinou financováno podniky. Je tomu tak zpravidla v případech, kdy k tomuto vzdělávání dochází z iniciativy podniků. (Pokud se zaměstnanci účastní dalšího odborného vzdělávání z vlastní iniciativy, hradí si je většinou sami.) Uskutečňuje se buď ve vlastních vzdělávacích zařízeních podniků (to se týká větších podniků), nebo podniky nakupují vzdělávací služby u vzdělávacích firem. Nejčastěji jsou vzdělávací programy zaměřeny na otázky řízení, marketingu, ekonomickou problematiku, výpočetní techniku a cizí jazyky. Některé vzdělávací firmy nebo odborné školy nabízejí i kurzy poskytující povinnou přípravu pro výkon specifických pracovních činností jako je např. obsluha stavebních strojů, obsluha motorové pily, obsluha kotlů, tlakových nádob, u kterých je kvalita zkoušky garantována příslušným úřadem, do jehož odpovědnosti spadá příprava pracovníků vykonávajících tyto specifické činnosti (4).

Počet vzdělávacích firem nabízejících vzdělávací programy pro další odborné vzdělávání se v České republice v 90. letech rychle zvýšil. Podle údajů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (4) existuje v současné době asi 1 500 institucí, které nabízejí uvedené kurzy. Z nich asi polovina poskytuje rekvalifikační kurzy pro osoby, evidované u úřadů práce. Tyto kurzy nabízí také asi třetina odborných škol.

Ačkoliv v České republice došlo ke značnému rozvoji dalšího odborného vzdělávání, byl a je tento rozvoj většinou **spontánní a není na národní úrovni**

koordinován. Nebyly také dosud zavedeny pobídky zvyšující motivaci podniků nebo jejich pracovníků k dalšímu odbornému vzdělávání.

Rekvalifikační kurzy pro osoby, které jsou určeny především pro osoby evidované v úřadech práce, se uskutečňují v odborných školách nebo vzdělávacích firmách, které jsou k tomu akreditovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Náklady na tyto rekvalifikační kurzy jsou hrazeny ze státního rozpočtu prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí.

Sociální partneři se na alokaci finančních prostředků pro další odborné vzdělávání podílejí zčásti. Protože jde většinou o finanční prostředky podniků, zabývají se jimi sociální partneři na úrovni podniků. Návrhy na vzdělávání pracovníků podniků, které zpravidla vypracovávají personální útvary podniků, se stávají součástí kolektivních smluv, jejichž návrhy vypracovávají zaměstnavatelé a projednávají je s představiteli odborů v podniku.

Tento stav je vyhovující pro větší podniky, v nichž k dialogu sociálních partnerů dochází. Nevyhovující stav je v malých a středních podnicích, které zpravidla nemají vlastní vzdělávací zařízení a některé ani personální nebo vzdělávací útvary. Programy na podporu dalšího odborného vzdělávání pracovníků malých a středních podniků (např. v rámci programu Phare) jsou zatím jen ojedinělé.

2.2 Vývoj vzdělávacích a kvalifikačních standardů

Obsah vzdělávání a výstupní úroveň každého vzdělávacího programu jsou v České republice stanoveny v souboru dokumentů, jejichž součástí je tzv. profil absolventa, počty vyučovacích hodin jednotlivých předmětů a učební osnovy. Tento soubor dokumentů (kurikula) existuje pro každý obor odborného vzdělávání.

Když na počátku 90. let došlo ke všeobecné liberalizaci poměrů, byly také posíleny pravomoci škol (včetně odborných). Školy mohly navrhovat zavedení nových oborů a v kurikulích pro již existující obory mohly provádět rozsáhlejší úpravy než dříve. To uvolnilo do té doby tlumenou iniciativu učitelů a ředitelů odborných škol a odrazilo se v počtu kurikulů. Podle analýzy Výzkumného ústavu odborného školství (8) se před rokem 1989 používalo v odborných školách 545 kurikul. Po roce 1990 bylo vypracováno a zavedeno dalších téměř 200 oborů. Ačkoliv zavedení některých nově zaváděných oborů bylo vyvoláno objektivní potřebou odborné přípravy pro výkon nových odborných činností, byly mezi nově zaváděnými obory i takové, které se od dosavadních lišily jen velmi málo a fakticky podporovaly nevhodnou příliš úzkou specializaci odborného vzdělávání. Vedle toho, zejména při zakládání nových odborných škol, nebyla vždy zárukou náležitá kvalita jejich výstupů.

Proto byla v České republice vypracována koncepce tzv. **dvoustupňového kurikula** (9) a ve vzorku 19 pilotních odborných škol nyní končí její několikaleté praktické ověřování. Koncepce dvoustupňového kurikula vychází z toho, že na jedné straně je nutné stanovit na národní úrovni požadavky, které musí splnit každá odborná škola daného oboru, aby byla zaručena **srovnatelnost výstupů všech škol**. Na druhé straně tato koncepce vychází ze snahy poskytnout každé odborné škole určitý prostor pro její vlastní iniciativu a respektování diferencovaných lokálních podmínek.

První stupeň dvoustupňového kurikula představuje tzv. základní kurikulum, které je zároveň **vzdělávacím standardem**. Jeho návrh vypracoval Výzkumný ústav odborného školství (9). Základní kurikulum se skládá z několika částí. Obsahuje

například cíle a 6 obsahových okruhů všeobecného vzdělávání (např. společenskovední, přírodovědné, jazykové), dále 5 klíčových dovedností potřebných ve všech oborech (např. zpracování informací, komunikační dovednosti) a cíle a obsahové okruhy odborného vzdělání, které byly vypracovány pro 20 širokých oborů (např. stavebnictví, chemie, strojírenství). Všechny tyto tři části jsou vymezeny vždy pro několik úrovní vzdělání podle ISCED.

Základní kurikulum (vzdělávací standard) může každá odborná škola doplnit a rozšířit podle specifických lokálních podmínek, čímž vznikne vzdělávací program školy. Škola může poskytovat několik vzdělávacích programů. Souhrn vzdělávacích programů školy pak tvoří školní kurikulum. Pilotní odborné školy ověřují uspořádání kurikula jak do tradičních učebních osnov, tak i s využitím vzdělávacích modulů. Zavedení koncepce dvoustupňového kurikula je připraveno, avšak jeho zavedení zatím brání školská legislativa.

V procesu vypracovávání kurikul hrají dosud hlavní roli jednak učitelé škol, kteří navrhuji buď nová kurikula nebo navrhuji úpravu dosavadních kurikulů, a jednak experti z Výzkumného ústavu odborného školství. Autoři návrhů někdy konzultují s pracovníky lokálních podniků nebo s jinými reprezentanty zaměstnavatelů, popř. s pracovníky úřadů práce. Tyto konzultace však neprobíhají vždy a autoři návrhů ani nemají povinnost se zaměstnavateli konzultovat. Nebyly také zatím stanoveny nebo dohodnuty orgány zaměstnavatelů, které by se měly k návrhům kurikul povinně vyjadřovat, avšak v posledním roce se situace začíná zlepšovat (viz dále). Návrhy kurikul předkládají jejich autoři Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy. Pokud návrhy předkládají autoři přímo ministerstvu, ministerstvo je pak předává ke stanovisku Výzkumnému ústavu odborného školství. Pokud po event. úpravách návrhů na základě připomínek tohoto ústavu, popř. dalších odborníků ministerstvo dokumenty schválí, může je škola používat. Ve schválených kurikulích se ponechává asi 10 % celkového vyučovacího času pro předměty, které může škola vyučovat podle vlastního rozhodnutí. Schválené učební osnovy jednotlivých předmětů mohou učitelé upravovat podle svého rozhodnutí až do rozsahu asi jedné čtvrtiny učiva. Proces tvorby kurikul je silně centralizován, protože každou jejich změnu musí podle zákona schvalovat Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, i když jde o kurikula používaná jen jednou školou. Nedostatkem tohoto procesu je **zatím nízká účast sociálních partnerů**, protože to snižuje relevanci kurikulů, a tím i výstupů odborného vzdělávání vůči potřebám zaměstnavatelů.

S kurikuly odborných škol souvisí **soustava oborů odborného vzdělávání**. Jak již bylo řečeno, v současné době se používá několik stovek vzdělávacích programů, někdy navzájem velmi podobných. Jsou mezi nimi i obory úzce specializované. Za progresivní se však považuje širší odborné vzdělávání jako základ pro budoucí specializaci probíhající až v průběhu profesní kariéry a také pro event. rekvalifikace. Širší odborné vzdělávání také umožňuje flexibilnější uplatnění absolventů i při změnách nabídky a poptávky na trhu práce. Proto byl ve Výzkumném ústavu odborného školství vypracován vedle koncepce dvoustupňového kurikula také návrh nové soustavy oborů odborného vzdělávání (10).

Navrhuje se v něm zavedení soustavy oborů členěné do 20 skupin oborů (např. zemědělských, elektrotechnických), kde každá skupina obsahuje několik tzv. **kmenových oborů**. Kmenové obory jsou obory různých úrovní vzdělání (např. tříleté obory pro vzdělávání budoucích řemeslníků nebo čtyřleté obory pro vzdělávání techniků) zaměřené na přípravu pro jedno nebo (častěji) více povolání. Ministerstvo

školství, mládeže a tělovýchovy by po zavedení této soustavy oborů schvalovalo pouze kurikula kmenových oborů, zatímco jednotlivé odborné školy by si kurikula schválených kmenových oborů samy adaptovaly na své vzdělávací programy. Návrh soustavy kmenových oborů je hotov a připravuje se úprava legislativy, která by umožnila jeho zavedení.

Jak kurikula, tak i soustava oborů souvisí se **standardy povolání**, které by měly být odvozeny od požadavků na výkon povolání a souvisí také s **kvalifikacemi**. Kvalifikace zatím nebyly v České republice vypracovány. Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo katalog prací (12). Je to rozsáhlý popis asi 900 povolání a prací vykonávaných v těchto povoláních. Práce jsou v něm členěny podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 12 stupňů. Katalog byl vypracován zejména pro úpravy mzdových systémů. Vedle toho Výzkumný ústav odborného školství provedl srovnávací analýzu popisů pracovních činností 209 povolání vypracovaných v Evropské unii s popisy pracovních činností, k jejichž výkonu se připravují žáci v odpovídajících oborech v České republice. Většinou šlo o povolání dělnická.

Při pracích na vzdělávacích standardech, na soustavě kmenových oborů i při pracích souvisejících s profesními standardy narazili pracovníci Výzkumného ústavu odborného školství na **nedostatek údajů o požadavcích kladených na pracovníky určitých povolání** a na nedostatek údajů o prognózách vývoje těchto požadavků. Je pravděpodobné, že dosavadní slabé začlenění zaměstnavatelů do prací na návrzích kurikul pro odborné školy způsobilo, že **zaměstnavatelé nemají zatím tyto údaje v potřebné míře a kvalitě k dispozici**, a že tedy nejsou zatím ani náležitě připraveni na roli, kterou by v odborném vzdělávání měli hrát.

Dokládá to případ, kdy se Výzkumný ústav odborného školství v roce 1996 pokusil potřebné údaje od zaměstnavatelů z vlastní iniciativy zjistit. Obrátil se se žádostí o informace o vývojových trendech v povoláních a o signálech vzniku nových profesí na tři skupiny institucí: na zaměstnavatelské organizace, na živnostenské úřady (které registrují živnosti a u nichž se může odrážet nabídka nových nebo netradičně strukturovaných pracovních činností) a na úřady práce. V případě zaměstnavatelů požádal ústav Svaz průmyslu a dopravy ČR o zprostředkování kontaktů s členskými asociacemi podniků a o jeho doporučení vyhovět žádosti Výzkumného ústavu odborného školství. Svaz průmyslu a dopravy ČR pomohl kontakty s asociacemi podniků zprostředkovat a jejich pracovníci se snažili Výzkumnému ústavu odborného školství vyjít vstříc. Ukázalo se však, že asociace podniků určitého odvětví ani Svaz průmyslu a dopravy ČR nemají potřebné údaje a nabízeli proto např. údaje o vývoji zaměstnanosti v odvětví, o ekonomických ukazatelích výroby, prezentovali své názory na kurikula odborných škol, na způsoby nábory učňů atd. Jak Výzkumný ústav odborného školství ve své zprávě (13) uvádí, ve většině případů se cítili představitelé asociací podniků žádostí zaskočení a činilo jim potíže porozumět jejímu smyslu a účelu.

Národní vzdělávací fond - pracoviště, které řídí, koordinuje a pracuje na národních i mezinárodních projektech vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů - se pokusil v tomto roce identifikovat potenciální sociální partnery pro budoucí práce na zdokonalování odborného vzdělávání. Na straně zaměstnavatelů identifikoval asi 40 sektorových asociací podniků (z nichž některé jsou členy Svazu průmyslu a dopravy ČR). Na straně odborů byla identifikace snadná díky existenci Českomoravské komory odborových svazů. Národní vzdělávací fond pak pozval představitele těchto sociálních partnerů a Hospodářské komory ČR na dvě schůzky, jichž se zúčastnily asi dvě třetiny pozvaných. Na druhé schůzce předložil sociálním partnerům návrh

koncepce jejich začlenění do systému odborného vzdělávání, která byla vypracována v rámci projektu Phare Reforma odborného vzdělávání. (Tato koncepce bude prezentována v dalších částech této zprávy.) Schůzky na jedné straně potvrdily zvyšující se zájem sociálních partnerů o odborné vzdělávání a na druhé straně zatím nedostačující připravenost pro zvýšení jejich role.

Popis stavu začlenění sociálních partnerů do prací na kvalifikacích a vzdělávacích standardech v České republice ukazuje, že **míra začlenění zaměstnavatelů je malá**. To znesnadňuje vypracování soustavy kvalifikací, ale také kurikul, vzdělávacích standardů a soustavy oborů odborného vzdělávání. Zároveň je patrné, že tento stav nevyplývá z neochoty sociálních partnerů podílet se na těchto pracích, nýbrž spíše z **nedostatečného právního rámce**, který je zatím nenuť soustavně pracovat na otázkách odborného vzdělávání. To se projevuje v nedostatku monitorovacích, analytických a prognostických prací na straně zaměstnavatelů. Chybí tedy například vymezení požadavků kladených na pracovníky určitých povolání, soustavná evaluace kurikul odborných škol ze strany zaměstnavatelů a odborů, identifikace vzdělávacích potřeb vůči počátečnímu i dalšímu odbornému vzdělávání, prognózy těchto potřeb, prognózy vývoje nabídky a poptávky po určitých povoláních, analýzy důsledků nových technologií na cíle a obsah odborného vzdělávání atd. Nedostatek těchto údajů se snaží suplovat výzkumné instituce v oboru odborného vzdělávání, avšak při vši snaze nemohou v tomto směru sociální partnery nahradit.

2.3 Vznik a řízení systému dalšího odborného vzdělávání

Systém dalšího odborného vzdělávání, který je součástí systému vzdělávání dospělých, prošel v 90. letech v České republice - podobně jako další oblasti vzdělávání - výraznými změnami, které byly vyvolány vývojem v politické, ekonomické a sociální oblasti.

Ke změnám došlo v institucionální základně dalšího odborného vzdělávání, což ovlivnilo i vývoj počtu vzdělávaných. Dřívější vzdělávací instituce sektorových ministerstev nebo sdružení podniků byly buď zrušeny nebo reorganizovány a privatizovány. Naopak po roce 1990 vzniklo rychle mnoho **nových soukromých vzdělávacích institucí** (různé kvality). Podle průzkumu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy od té doby existuje asi 1 500 vzdělávacích institucí pro další vzdělávání (4). Tyto instituce uskutečnily v roce 1995 asi 38 000 vzdělávacích kursů s celkovým počtem asi 650 000 účastníků. Počet účastníků těchto vzdělávacích kursů představuje asi jednu sedminu celkového počtu zaměstnaných osob. To dokládá značný rozvoj dalšího vzdělávání formou krátkodobějších vzdělávacích kursů. Potvrzují to i údaje o počtu účastníků krátkodobějších kursů organizovaných vysokými školami, jejichž počet se v období 1990 - 1994 zhruba zdvojnásobil (z asi 7 300 na asi 14 100). Naopak se snižují počty osob, které studují při zaměstnání ve středních a vysokých školách. Zatímco ve škol. roce 1990/91 studovalo při zaměstnání přes 51 000 osob ve středních školách a téměř 19 000 osob na vysokých školách, ve škol. roce 1994/95 to bylo již jen necelých 15 000 osob ve středních školách a necelých 11 000 osob na vysokých školách (4).

Součástí dalšího odborného vzdělávání je i **rekvalifikační vzdělávání**, které je součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Účastní se ho většinou nezaměstnané osoby

hledající práci, které jsou registrovány u úřadů práce, ale mohou se ho účastnit i zaměstnaní. Rekvalifikační vzdělávání, které je řízeno úřady práce, smějí v České republice poskytovat pouze vzdělávací instituce, akreditované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, které uděluje vzdělávacím institucím akreditační licenci na období 3 let. Počet vzdělávacích institucí poskytujících rekvalifikační vzdělávání se v období 1991 - 1995 zvýšil ze 132 na 304 a počet účastníků rekvalifikačních kursů se zvýšil z asi 23 000 na asi 38 000. Účastníci rekvalifikačních kursů představují asi desetinu celkového počtu uchazečů o práci a po absolvování rekvalifikačních kursů jich asi 70 % najde zaměstnání. Obsah rekvalifikačních kursů se zaměřuje nejčastěji na tematiku využívání počítačů a účetnictví (4).

Informace o dalším odborném vzdělávání **pracovníků podniků** nejsou zatím soustavné a úplné. Podle dílčích průzkumů vyplývá, že techničtí pracovníci podniků se v České republice vzdělávají více než 10 dní za rok, úředníci 3 - 5 dní za rok a dělníci asi 1 - 3 dny za rok. Nejčastěji se vzdělávají pracovníci ve věku 25 - 39 let. Zjištěné údaje jsou srovnatelné s většinou evropských zemí (14). Naproti tomu výdaje českých podniků na další odborné vzdělávání jejich pracovníků jsou v České republice nižší než v zemích Evropské unie, protože dosahují průměrně objemu asi 1 % hrubých mezd. Tento ukazatel se však stále zvyšuje a potvrzuje stoupající péči podniků o další odborné vzdělávání jejich pracovníků.

Dosavadní vývoj dalšího odborného vzdělávání ukazuje, že jeho rozsah i význam **se zvyšuje**, avšak probíhal dosud většinou **spontánně** jako reakce na změny ve struktuře zaměstnanosti a na změny v poptávce a nabídce na trhu práce. V dosavadním vývoji dalšího odborného vzdělávání **chybí jeho koordinace a dlouhodobější koncepce**, což je například spojeno s nedostačující legislativou nebo neexistencí účinných stimulů vůči podnikům, které by podporovaly rozvoj dalšího vzdělávání dospělých.

V dalším odborném vzdělávání pracuje více institucí, více aktérů, než v počátečním odborném vzdělávání, a proto potřeba koordinovat jejich činnost a řídit ji v rámci ucelené koncepce je zde velmi naléhavá.

Podobně hodnotili rozvoj dalšího vzdělávání dospělých v České republice experti OECD, kteří v roce 1995 posuzovali celý vzdělávací systém České republiky a výsledky svého hodnocení shrnuli do zprávy, publikované v roce 1996 (15). Ve své zprávě uvádějí: *“V České republice nastal rozvoj dalšího vzdělávání dospělých i přes nepříznivé okolnosti vytvořené přerušáním účasti dřívějších státních podniků a nejistou budoucností mnoha jiných. To, co se v této oblasti odehrálo, může být většinou přičteno spíše poptávce jednotlivců po kurzech pro dospělé, kteří se snaží zlepšit své vyhlídky na kariéru, než záměrným strategiím českých podniků, které chtějí zvýšit kvalifikační úroveň svých pracovníků. Jen velmi málo podniků projevuje koupěschopnou poptávku po dalším vzdělávání, kromě některých firem ve vlastnictví zahraničního kapitálu. Investice do vzdělávání pracovníků nejsou prioritou. Tento postoj, který potvrzuje i nedostatečné zapojení zaměstnavatelů do tvorby, realizace nebo financování odborného vzdělávání, je důvodem k jistým obavám.”* Na jiném místě této zprávy se konstatuje: *“Česká republika v současné době postrádá ucelenou soustavu dalšího vzdělávání pro dospělé, která by odpovídala potřebám průmyslové restrukturalizace. ... Podle názoru examinátorů by země zapojená do natolik citlivého a dalekosáhlého procesu hospodářské a společenské transformace (během prvních dvou let reformy změnila své pracovní zařazení zhruba polovina*

pracovních sil) měla věnovat větší pozornost rekvalifikaci a dalšímu vzdělávání dospělých pracovníků.”

Další stanoviska vyjádřili experti OECD v letošním roce, a to v rámci projektu OECD “Přechod ze školy do práce”, do jehož prvního kola byla Česká republika vybrána spolu s dalšími pěti zeměmi. V části zprávy (29), která se týká spolupráce mezi školstvím a hospodářstvím, se mj. uvádí, že by mělo být vytvořeno více formálních struktur, které by zajistily účast všech zainteresovaných aktérů.

V poslední době je patrná snaha sociálních partnerů více ovlivňovat další odborné vzdělávání. Např. Svaz průmyslu a dopravy ČR vypracoval návrhy na novou právní úpravu dalšího vzdělávání, které obsahují také požadavky na účinnější začlenění sociálních partnerů do dalšího odborného vzdělávání.

Mezi již dříve zmíněnými návrhy na zdokonalení odborného vzdělávání v České republice, oficiálně prezentovanými v říjnu 1997 (16), je také návrh, který reaguje na dosavadní slabé propojení počátečního a dalšího odborného vzdělávání, na nedostatečné začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání a na dosavadní extrémní soustředění kompetencí za odborné vzdělávání na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy. Navrhuje se vytvořit **Národní radu odborného vzdělávání** jako orgán se zastoupením několika ministerstev (např. Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva průmyslu a obchodu, Ministerstva pro místní rozvoj), organizací zaměstnavatelů a odborů, který by se měl vyjadřovat k návrhům koncepce dalšího vývoje odborného vzdělávání, vypracovaným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, a iniciovat návrhy na zlepšení odborného vzdělávání, a to jak počátečního, tak i dalšího. Dále se doporučuje přiřadit této Radě také výkonný orgán s některými pravomocemi, například v oblasti akreditace nově zaváděných oborů odborného vzdělávání, evaluace odborného vzdělávání apod. Uskutečnění těchto návrhů na základě zákona by pomohlo prosadit koncepci nadresortního přístupu k odbornému vzdělávání včetně lepšího propojení počátečního a dalšího odborného vzdělávání.

2.4 Zajišťování kvality a akreditace odborného vzdělávání

Dosavadní vývoj odborného vzdělávání se v České republice v 90. letech vyznačoval rostoucím počtem vzdělávacích institucí, a to jak v počátečním, tak i v dalším odborném vzdělávání. Zároveň se zvýšil i počet nabízených vzdělávacích programů. Tím se rozšířila nabídka odborného vzdělávání, která v počátečním odborném vzdělávání již převýšila poptávku po něm. V této situaci je zvláště naléhavé hodnocení a kontrola kvality jak vzdělávacích institucí, tak i vzdělávacích programů, protože snaha vzdělávacích institucí najít “odbyt” svých vzdělávacích programů může vést až ke snižování nároků na uchazeče o vzdělávání, ke snižování nároků na studující a ve svých důsledcích ke snižování kvality odborného vzdělávání.

Hodnocením a kontrolou kvality počátečního odborného vzdělávání je podle zákona pověřena **Česká školní inspekce**, která podléhá ministru školství, mládeže a tělovýchovy. Ta metody hodnocení kvality teprve vytváří, protože se dosud na zajišťování kvality odborného vzdělávání dosud zaměřovala jen okrajově. V současném období musí Česká školní inspekce brát v úvahu, že zatím nejsou zavedeny a používány vzdělávací standardy, které by vymezovaly požadovanou úroveň odborného vzdělávání. Situaci také ztěžuje skutečnost, že Česká školní

inspekce je orgánem kontrolním, takže pro hodnocení kvality musí používat jiné metody než pro kontrolu. To naznačuje, že **hodnocení kvality odborného vzdělávání zatím není ve větší míře v České republice rozvinuto.**

Dosavadní návrhy na zlepšení hodnocení kvality (17) naznačují, že hodnocení kvality práce odborné školy by mělo být dvoustupňové. Základem pro externí hodnocení kvality by mělo být sebehodnocení (autoevaluace) školy. Na ně by pak měla navazovat práce externí evaluační komise, v níž by měli být zastoupeni i sociální partneři, kteří se dosud hodnocení kvality neúčastní.

Od roku 1996 začal Ústav pro informace ve vzdělávání uskutečňovat projekt SET. Cílem projektu je poskytnout veřejnosti co nejvíce informací o středních všeobecně vzdělávacích školách a o středních odborných školách. Projekt je dlouhodobý a v r. 1996 byly publikovány jeho první výsledky (18). Z asi 90 % škol obou sledovaných druhů byly shromážděny informace různého druhu. Kromě informací ze škol (od ředitelů škol, ale také od studentů) byly shromažďovány další informace od ředitelů školských úřadů, od školních inspektorů, od ředitelů úřadů práce, od vysokých škol a využita byla také datová základna resortu školství. Shromážděné informace byly zpracovány a **uspořádány do žebříčků** podle asi 20 hledisek. Hlediska byla volena tak, aby se vztahovala ke 4 hlavním skupinám údajů: o výsledcích školy (např. jaký je o školu zájem, jakou má prestiž), o podmínkách pro výuku (např. jaké je vybavení školy, jací učitelé ve škole vyučují), o charakteru a průběhu výuky (např. jak probíhá přijímací řízení, které obory se ve škole vyučují, jak rozsáhlá je výuka cizích jazyků) a o vnitřním životě školy (např. jaká je vnitřní atmosféra školy).

Ve výsledných žebříčcích je uvedeno pořadí všech středních všeobecně vzdělávacích škol a středních odborných škol podle sledovaného hlediska a pak pořadí škol podle toho, zda jsou státní nebo soukromé, podle oborů vzdělávání, podle velikosti (měřeno počtem studentů) a podle regionů. Všechny žebříčky spolu s vysvětlením jednotlivých ukazatelů jsou shrnuty do rozsáhlé publikace (18). Vybrané žebříčky uveřejnilo také několik českých deníků.

Výsledky projektu SET nepochybně poskytly veřejnosti řadu užitečných informací. Jak je však patrné, šlo především o informace užitečné pro potenciální uchazeče o vzdělávání na těchto školách, tedy pro mládež a její rodiče a nešlo tedy (a ani nemohlo jít) o náročnější hodnocení kvality školy. Příznačné je, že ačkoliv střední odborné školy tvoří téměř dvě třetiny všech sledovaných škol, netýkalo se žádné sledované hledisko uplatňování absolventů a také mezi institucemi, od nichž se informace shromažďovaly, nebyli zaměstnavatelé.

Pozitivním příkladem hodnocení kvality v odborném školství je program EVOS, který se používá asi rok v oblasti vyšších odborných škol (o nich viz oddíl 2.5). V rámci tohoto programu byla ustavena Řídící rada, jejímiž členy jsou také představitelé některých sociálních partnerů (například Svazu průmyslu a dopravy ČR, Bankovní asociace, České manažerské asociace) a tzv. hodnotící komise. Členy hodnotících komisí jsou představitelé zaměstnavatelů z oborů a vysokých škol. Komise navštěvují vyšší odborné školy, posuzují několik aspektů práce školy (např. cíle a obsah studia, řízení školy), vyjadřují své hodnocení počtem bodů a vypracují zprávu. Tato zpráva, která zdůvodňuje hodnocení školy, také může obsahovat doporučení, v čem a jak může hodnocená škola svou kvalitu zlepšit. Zpráva je veřejně přístupná. Dosáhne-li hodnocená škola a její vzdělávací program ve všech aspektech požadovaný počet bodů, získá právo na udělení **certifikátu kvality**, který má dvě úrovně: certifikát kvality a (pro špičkové školy) certifikát vysoké kvality. Oba certifikáty mají logo,

kteřé pak školy mohou používat při své prezentaci. Program EVOS považujeme za pozitivní jak z hlediska orientace na kvalitu škol a jejich vzdělávacích programů, tak i z hlediska začlenění sociálních partnerů.

V souvislosti s hodnocením kvality odborných škol se často hovoří o požadavku srovnatelnosti jejich **závěrečných zkoušek**. V České republice nyní probíhá diskuse o závěrečné zkoušce na čtyřletých středních školách (maturitní zkoušce), jejíž složení opravňuje k podání přihlášky na vysokou školu. Diskuse se zaměřuje na zajištění větší srovnatelnosti výsledků zkoušek, a to posílením externího vlivu na formulaci úkolů pro zkoušky na národní úrovni. Dosavadní diskuse směřují k požadavku, aby jedna část zkoušky měla pro všechny školy stejný obsah, který by byl zadáván externě, a aby sama škola rozhodovala o obsahu druhé části zkoušky.

Zástupci sociálních partnerů se mohou (ale nemusí) účastnit závěrečných zkoušek na odborných školách. Častěji se zástupci sociálních partnerů účastní od roku 1996 závěrečných zkoušek ve středních odborných učilištích, a to z pověření Hospodářské komory ČR. Zvyšující se zájem Hospodářské komory ČR o kvalitu odborného vzdělávání je patrný také z udělování certifikátu Hospodářské komory ČR nejlepším absolventům středních odborných učilišť. V roce 1996 jich bylo uděleno 210, letos 285.

Hodnocení kvality v oblasti **dalšího odborného vzdělávání** je dosud v České republice rozpracováno ještě méně než v oblasti počátečního odborného vzdělávání. Souvisí to jednak s větší diverzifikací dalšího odborného vzdělávání a jednak s menší mírou jeho koordinace a řízení.

Hodnocení kvality vzdělávacích institucí a jejich vzdělávacích programů v oblasti **manažerského vzdělávání** bylo předmětem projektu, který uskutečňuje Národní vzdělávací fond od roku 1995. V rámci tohoto projektu hodnotil Národní vzdělávací fond kvalitu několika set vzdělávacích institucí nabízejících vzdělávací programy pro manažery a zejména pak kvalitu těchto vzdělávacích programů. Výsledkem byl výběr několika desítek vzdělávacích institucí a jejich vzdělávacích programů, které vyhovely náročnému hodnocení. Zároveň měl tento výběr závažné praktické důsledky pro zkvalitnění vzdělávání manažerů v tom, že Národní vzdělávací fond s využitím prostředků programu Phare usnadňuje účastníkům kvalitních vzdělávacích programů přístup k těmto programům úhradou významné části ceny těchto kursů. Počet účastníků a absolventů těchto vzdělávacích programů v tomto roce již dosáhl téměř 10 tisíc. Tento projekt vybral výzkumný tým Centra rozvoje vzdělávání USA v roce 1996 z databází Světové banky, Spojených národů, Mezinárodní organizace práce, OECD a dalších organizací mezi 20 nejlepších projektů v oboru rozvoje pracovních sil na světě (20).

Ačkoliv dalšího odborného vzdělávání se účastní zejména zaměstnaní lidé, ani v této oblasti zatím nelze v České republice účast sociálních partnerů považovat za významnou.

Akreditace odborného vzdělávání se uplatňuje při zřizování nových odborných škol nebo při rozšiřování vzdělávacího programu odborných škol. Provádí ji Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Návrhy musí obsahovat mj. stanovisko příslušného úřadu práce, ani u odborných škol se však nepožaduje stanovisko sociálních partnerů.

V oblasti **dalšího odborného vzdělávání** se akreditace uplatňuje u vzdělávacích institucí a vzdělávacích programů pro rekvalifikační kursy. Také tuto akreditaci

provádí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Existují také případy vzdělávacích programů akreditovaných mezinárodními institucemi (např. CIMA pro vzdělávací programy marketingu nebo některé kursy pro výuku cizích jazyků).

Účast sociálních partnerů tedy zatím není významná ani na činnostech souvisejících s akreditací.

2.5 Spolupráce odborných škol a podniků

Spolupráce odborných škol a podniků se zaměřuje jednak na spolupráci **při praktické výuce studentů odborných škol** a jednak na spolupráci **mimo praktickou výuku**.

Spolupráce odborných škol a podniků při praktické výuce je ovlivněna především proporcí mezi teoretickou výukou a praktickou výukou, které jsou stanoveny v kurikulích pro příslušné druhy odborných škol a jejich obory. Tato proporce je odlišná u středních odborných učilišť a u středních odborných škol.

Ve **středních odborných učilištích**, ve kterých jsou vzděláváni zejména budoucí dělníci a řemeslníci, je podíl praktické výuky nejvyšší ze všech druhů škol. I když se tento podíl v jednotlivých oborech liší a liší se také v jednotlivých ročnících, tvoří průměrně téměř polovinu celkové vyučovací doby. Praktická výuka probíhá zčásti v odborných učebnách školy a zčásti v reálném pracovním prostředí v podniku. Již sám vysoký podíl praktické výuky vede k tomu, že **střední odborná učiliště pravidelně spolupracují s místními podniky**. Při této spolupráci se projednává jak obsah a organizace praktické výuky, tak i další otázky, například celková koncepce výuky, poměr mezi teoretickou výukou a praktickým výcvikem, závěrečné zkoušky, potřeba absolventů apod. Rozsah a způsob spolupráce středních odborných učilišť s podniky považujeme za nejlepší z celého odborného školství. Tato spolupráce je pravidelná a soustavná.

Ve **středních odborných školách**, tj. školách, které vzdělávají budoucí techniky (a v jiných než technických oborech také budoucí pracovníky obchodních a finančních oddělení podniků nebo zdravotní sestry), je podíl praxe studentů v podnicích výrazně nižší. Ve většině oborů středních odborných škol vykonávají studenti ve 2. a ve 3. ročníku odbornou praxi v podniku v rozsahu 2 týdnů. Výuka, při níž si mají studenti středních odborných škol osvojit odborné dovednosti, probíhá v odborných učebnách školy, tedy mimo reálné pracovní prostředí. Proto je spolupráce středních odborných škol s místními podniky méně rozsáhlá a ovlivňuje celkovou koncepci výuky méně než v případě středních odborných učilišť, přestože většina středních odborných škol s podniky spolupracuje. Pracovníci podniků také kritizují praktické dovednosti absolventů středních odborných škol a jejich malou zkušenost z pracovního prostředí v podniku.

Od roku 1996 vznikl v České republice nový druh odborných škol, **vyšší odborné školy**. Jsou to školy, do nichž se přijímají absolventi středních škol (většinou odborných), které poskytují odborné vzdělání na postsekundární úrovni. Vzdělávání v nich trvá dva až tři a půl roku. Bylo jich zatím zřízeno asi 160 (21). Součástí vzdělávání ve vyšších odborných školách je odborná praxe studentů v podnicích, která trvá několik měsíců až půl roku. Zařazení této odborné praxe považujeme za

velmi užitečné. Vzhledem k tomu, že vyšší odborné školy pracují teprve rok, nejsou však zatím s odbornou praxí jejich studentů praktické zkušenosti.

Spolupráce odborných škol s podniky **mimo praktickou výuku** má několik forem a obsahově se zaměřuje na různá témata. Kromě konzultací o kurikulích (viz oddíl 2.2) se týká např. sjednávání exkurzí žáků odborných škol do podniků, zaměstnávání absolventů odborných škol v podnicích, sjednávání vzdělávacích kursů pro pracovníky podniků v odborných školách apod. V menší míře také pracovníci podniků vyučují v odborných školách jako externí učitelé.

Na **regionální úrovni** se vyskytují případy spolupráce odborných škol jak s podniky, tak i s dalšími relevantními institucemi a partnery, např. s úřady práce, s okresní Hospodářskou komorou nebo s institucemi obcí a okresů. V několika okresech došlo také k formalizování této spolupráce ustavením orgánu (včetně vypracování statutu takového orgánu), který pracuje více či méně pravidelně a má také různé názvy. Příkladem takového orgánu je Rada profesní přípravy, která vznikla v roce 1996 (22) v okrese Tábor. Sdružuje představitele několika podniků, Hospodářské komory, úřadu práce, školského úřadu a několika odborných škol. Podle statutu je hlavním cílem Rady podporovat odborné vzdělávání a začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání. Součástí spolupráce odborných škol s dalšími členskými institucemi této Rady je pravidelná vzájemná výměna informací o vzdělávacích potřebách v okrese a o vývoji těchto potřeb (viz také oddíl 2.6), o vývoji nabídky a poptávky na regionálním trhu práce, o koordinaci vzdělávacích programů odborných škol na úrovni okresu apod. Také tuto formu spolupráce odborných škol a podniků považujeme za velmi účelnou, avšak i zde jde o spolupráci **zatím spíše výjimečnou a iniciátory této spolupráce jsou většinou odborné školy**.

Na **sektorové úrovni** existují případy spolupráce odborných škol a podniků. Jako příklad lze zmínit spolupráci České společnosti pro technická zařízení s odbornými školami s instalátorskými obory (viz oddíl 3.1). Tento projekt podporuje Hospodářská komora ČR. Podobný je případ spolupráce Českého svazu zaměstnavatelů v energetice. Také Svaz obchodu České republiky projevil letos vážný zájem o ucelenou spolupráci s odbornými školami s obchodními obory, zaměřenou např. na zdokonalení kurikul podle potřeb zaměstnavatelů.

Situaci ve spolupráci odborných škol a podniků, resp. dalších sociálních partnerů na sektorové úrovni vystihuje jeden z výsledků snahy Národního vzdělávacího fondu z r. 1997 identifikovat sektorové sociální partnery a přispět k jejich soustavnějšímu začlenění do odborného vzdělávání. Na zatím dvou schůzkách představitelů odvětvových asociací podniků (viz též oddíl 2.2) byla mj. zjišťována situace v dosavadní spolupráci asociací podniků a odborných škol. Bylo zjištěno, že jen asi 40 % asociací se dosud vyjadřovalo k návrhům na úpravy předpisů o odborném vzdělávání, asi polovina se vyjadřovala k návrhům na úpravy kurikul nebo k návrhům na zavedení nových oborů odborného vzdělávání, jen čtvrtina asociací vysílá své zástupce k závěrečným zkouškám v odborných školách a necelých 30 % asociací sdělilo, že spolupracují při organizování praktické výuky studentů odborných škol. Jen třetina asociací sdělila, že se zabývá prognózováním potřeb pracovníků "svých" profesí. I na sektorové úrovni je tedy spolupráce odborných škol a podniků většinou jen spontánní.

Na **národní úrovni** se o spolupráci odborných škol a podniků jednalo dosud jen příležitostně a jen na konzultativních fórech. Příkladem jsou každoroční kongresy o odborném vzdělávání, jejichž pořádání založilo před 5 lety tehdejší Ministerstvo hospodářství. Účastní se jich vždy asi 200 představitelů odborných škol, pracovníků úřadů práce a několika ministerstev a jejich ústavů. V prvních letech se kongresy zabývaly vzděláváním učňů. V roce 1997 měl kongres téma *“Spolupráce škol a podniků v profesní přípravě”*. Poprvé byl letos mezi spolupořadateli kongresu Svaz průmyslu a dopravy ČR. Na kongresu bylo za přítomnosti představitelů Svazu průmyslu a dopravy ČR, Českomoravské komory odborových svazů a Hospodářské komory ČR předneseno několik desítek referátů a diskusních příspěvků a v závěru schválili účastníci kongresu memorandum, v němž se vyskytuje několik závažných návrhů týkající se sociálního partnerství v odborném vzdělávání. Uvádíme výňatek z textu tohoto memoranda:

Účastníci kongresu konstatovali, že

- *se prokazuje stěžejní význam kvality profesní přípravy jak pro hospodářský růst země, regionů i podniků, tak i z hledisek přípravy České republiky na začlenění do Evropské unie,*
- *spolupráce odborných škol a podniků je nezbytná, protože zvyšuje kvalitu odborného vzdělávání a relevanci jeho oborové struktury vůči potřebám zaměstnavatelů a trhu práce,*
- *spolupráce odborných škol s podniky se sice na úrovni škol zlepšuje, avšak dosud není soustavná na všech řídicích úrovních a nezaměřuje se dosud na řešení všech potřebných otázek,*
- *zástupci Svazu průmyslu a dopravy ČR, Hospodářské komory ČR, dalších profesních svazů a Českomoravské komory odborových svazů vyjádřili svůj zájem zintenzivnit svou spolupráci na odborném vzdělávání.*

Účastníci kongresu vyzývají odpovědné orgány, aby v dalším období připravily a prosadily

- *zavedení systému sociálních partnerů do politiky odborného vzdělávání včetně jejich motivace na financování odborného vzdělávání,*
- *vytvoření podmínek pro zavedení regionální úrovně řízení odborného vzdělávání s účastí sociálních partnerů, a to v regionech větších než je okres,*
- *důslednější předávání a využívání informací o stavu a trendech na trhu práce a o nabídce a poptávce po odborném vzdělávání*
- *vytváření poradních sborů odborného vzdělávání na národní, regionální a lokální úrovni.*

Text memoranda (23) byl oficiálně předán náměstkovi ministra školství, mládeže a tělovýchovy v červnu 1997. Z textu memoranda je patrné, že **zájem i úsilí o zavedení systému sociálního partnerství do systému odborného vzdělávání se v České republice zvyšuje.**

2.6 Identifikace potřeb odborného vzdělávání a plánování odborného vzdělávání

Identifikace potřeb odborného vzdělávání se v České republice provádí několika způsoby.

Na úrovni **lokální**, resp. **regionální** konzultují ředitelé a učitelé odborných škol z vlastní iniciativy s pracovníky místních podniků potřebu inovovat některé části kurikul. Dříve schválená a používaná kurikula lze měnit v určité míře (viz oddíl 2.2)

podle rozhodnutí ředitele školy. Škola může reagovat na zjištěné potřeby místních podniků také zavedením výuky některých volitelných nebo nepovinných předmětů.

Pokud se při konzultacích s pracovníky místních podniků ukáže, že požadavkům podniků nelze vyhovět jen dílčí úpravou kurikula, může škola vypracovat návrh na inovaci kurikula. V některých (méně častých) případech může škola dospět k názoru, že zjištěné vzdělávací potřeby již nelze uspokojit vzděláváním v žádném z existujících oborů, a pak může vypracovat návrh kurikula pro nový obor. Protože některé typy odborných škol vytvořily své asociace (například střední odborné školy technických oborů), mohou o návrzích na úpravu kurikul diskutovat také s kolegy z dalších škol na těchto fórech. Vypracované návrhy musí být vždy předloženy Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy. Jinými slovy však lze také říci, že **návrhy nemusí být předloženy ani jinému ministerstvu, ani některému sociálnímu partnerovi.**

Konzultace učitelů či ředitelů odborných škol s pracovníky podniků jsou nejčastějším podnětem k inovaci kurikul. Jsou obvykle založeny na **empirických zkušenostech** a nepoužívají se při nich náročnější metody pro identifikaci vzdělávacích potřeb. Proto zpravidla nelze dostatečně fundovaně odpovědět na otázku, do jaké míry jsou podněty k úpravě kurikul specifické jen pro daný případ a do jaké míry jsou obecnější a také objektivní.

Na lokální a regionální úrovni dochází ke konzultacím, jejichž cílem je identifikovat vzdělávací potřeby, také s pracovníky **úřadů práce**. Tyto konzultace jsou nepochybně potřebné a užitečné. Jejich nedostatkem však je, že pomáhají získat informace spíše o minulém a současném stavu poptávky a nabídky po pracovnících určitých profesí, avšak na druhé straně zpravidla nemohou poskytnout náležité informace o vývoji této poptávky a nabídky **v budoucnu.**

Hospodářská komora ČR iniciovala vytvoření hospodářských rad v okresech, jejichž členy jsou i ředitelé některých odborných škol.

V současné době je v České republice velmi aktuální a velmi diskutovaný projekt Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, jehož cílem je optimalizovat síť všech druhů středních škol. Vzhledem k demografickému vývoji a ke vzniku mnoha nových škol v posledních letech projekt usiluje o snížení počtu škol zejména slučováním několika dosavadních menších škol do větších celků, a tím zároveň o efektivnější využívání omezených finančních prostředků na vzdělávání. Na projektu se podílí kromě ministerstva a škol především školské úřady v okresech. Projekt je příležitostí nejen k posouzení účelnosti a efektivnosti jednotlivých škol, ale také k posouzení souladu kapacit škol se vzdělávacími potřebami v rámci (byť jen malého) regionu. Projekt **podnítl sociální partnery k projevení většího zájmu o účast na rozhodování o budoucí síti odborných škol.** Potvrdil zároveň naléhavost a užitečnost identifikace vzdělávacích potřeb.

Bezprostředním podnětem ke zvýšení zájmu sociálních partnerů o získání většího vlivu při rozhodování o budoucí síti odborných škol je jejich obava, aby při úpravách sítě škol nedošlo k ukončení výuky v oborech s malými počty žáků nebo k ukončení výuky v oborech, o jejichž absolventy je sice momentálně menší zájem, avšak v budoucnu se očekává jeho zvýšení. Sociální partneři již svůj zájem vyjádřili nejen na úrovni lokální nebo regionální, ale i na úrovni sektorové a národní. Příkladem může být např. žádost Svazu podnikatelů ve stavebnictví, aby se mohl spolu se svými členy vyjádřit k návrhům na úpravu sítě škol se stavebními obory, které se připravují uvnitř resortu školství. Na úrovni národní vyjádřily podobné žádosti Svaz průmyslu a dopravy ČR a Českomoravská komora odborových svazů.

Práce, zaměřené na identifikaci vzdělávacích potřeb, probíhají i v oblasti výzkumu. Jak je však pro současnou situaci v České republice příznačné, jde téměř výhradně o **výzkumné práce v resortu školství** a nikoliv v dalších resortech nebo na pracovištích sociálních partnerů. Vůdčí postavení má v tomto směru Výzkumný ústav odborného školství, jehož práce na identifikaci vzdělávacích potřeb mají nejen dlouhou tradici, ale také jsou uznávány i v mezinárodním měřítku. Vyznačují se vysokou metodologickou úrovní, avšak na druhé straně **postrádají dostatek relevantních dat z oblasti výkonu povolání** (viz též oddíl 2.4), zaviněný zejména nedostatečným právním rámcem pro sociální partnerství v odborném vzdělávání. V současné době ústav a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy usilují o lepší využití tzv. odvětvových komisí. Je to skupina komisí, v nichž jsou zastoupeni představitelé odborného školství a zaměstnavatelů z určitého sektoru. Komise se zaměřují zejména na kurikula pro odborné školy v daném sektoru.

S identifikací vzdělávacích potřeb souvisí i **plánování odborného vzdělávání**. Jako ke každému jinému druhu plánovacích činností vznikla v České republice po politickém převratu všeobecná averze i vůči plánování v oblasti odborného vzdělávání, protože plánování bylo spojováno s dřívějším centralistickým a direktivním řízením hospodářství (a také vzdělávání). Proto se na počátku 90. let metody plánování přestaly používat. Vedlo to k současnému **nedostatku prognostických prací** i v sektoru vzdělávání, který se zároveň odráží v nedostatku koncepcí rozvoje školství v budoucím období.

Několik málo koncepčních záměrů v sektoru vzdělávání, které Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy během 90. let vypracovalo, se většinou týká rozvoje celého vzdělávacího systému nebo některých dílčích otázek (např. vzdělávání učitelů). Jsou to zpravidla příliš obecné dokumenty a většinou postrádají kvantifikované trendy. Pro oblast odborného vzdělávání zatím nebyla vypracována ucelená koncepce jeho budoucího rozvoje, a to ani pro počáteční, ani pro další odborné vzdělávání. Návrhy takové koncepce jsou součástí souboru návrhů na zlepšení odborného vzdělávání v České republice, které jsou výsledkem několikaletého projektu Phare Reforma odborného vzdělávání. Představují nejvýznamnější soubor návrhů celého období 90. let. Jde o návrhy týkající se různých stránek odborného vzdělávání, např. jeho řízení, financování, obsahu (standardů a kurikul), kontroly kvality apod. a také sociálního partnerství. Část návrhů byla ověřena v 19 pilotních školách. V polovině roku 1997 byly výsledky projektu za účasti asi 50 českých a asi 10 zahraničních expertů shrnuty a s přihlédnutím k trendům odborného vzdělávání v zemích Evropské unie vyústily do koncepčního dokumentu s názvem Vzdělávání k prosperitě (16). Tento dokument mj. vymezuje několik hlavních cílů politiky odborného vzdělávání v příštím období a naznačuje způsoby jejich dosahování. Jsou mezi nimi i návrhy týkající se sociálního partnerství. V říjnu 1997 byl dokument prezentován a projednán na konferenci s mezinárodní účastí, která zároveň zahájila asi půlroční období veřejné diskuse o způsobech zdokonalování českého odborného vzdělávání. V roce 1998 se počítá s vyústěním výsledků této diskuse do "zelené knihy".

3. Konkrétní příklady spolupráce se sociálními partnery v odborném vzdělávání

Případ 1 - Vývoj vzdělávacích standardů a standardů povolání v sektoru instalatérství

1 - Nástin případu

Profesní společenství instalatérů Česká společnost pro technická zařízení (členská organizace Hospodářské komory ČR) iniciovala soustavné práce na adaptaci kurikul pro instalatérské obory, na vymezení vzdělávacích standardů a na standardech povolání a tyto práce podporuje. Tato iniciativa probíhá v situaci, kdy k podobným pracím v dalších sektorech zatím nedošlo. Pomáhá vyvolat podobný postup i v dalších sektorech.

2 - Popis případu

Hlavní aktéři: Hlavními aktéry jsou Hospodářská komora ČR, Česká společnost pro technická zařízení a pět středních odborných učilišť, která vzdělávají budoucí instalatéry vody, vzduchu, tepla a plynu. Aktivity těchto aktérů jsou zaměřeny na zvýšení relevance počátečního odborného vzdělávání učňů a na zavedení soustavného dalšího odborného vzdělávání instalatérů a učitelů odborných předmětů v instalatérských středních odborných učilištích.

Organizace a zavádění: Hospodářská komora ČR a Česká společnost pro technická zařízení zorganizovaly v roce 1996 společné práce všech zainteresovaných aktérů na inovaci kurikul pro instalatérské obory středních odborných učilišť a na vypracování a vydání učebnic odborných předmětů odpovídajících inovovaným kurikulům. Tyto práce Česká společnost pro technická zařízení také z větší části financovala. Návrhy na úpravu kurikul Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy schválilo a schválená kurikula se ve středních odborných učilištích již používají a slouží v tomto sektoru jako vzdělávací standardy.

V roce 1997 byly práce zaměřeny na zlepšení dalšího odborného vzdělávání instalatérů a učitelů odborných předmětů vypracováním návrhu na zavedení mistrovské zkoušky, na vymezení požadavků na složení této zkoušky a na zřízení Akademie řemesel jako vzdělávacího zařízení Hospodářské komory ČR pro další odborné vzdělávání zmíněných kategorií pracovníků.

Výsledky a očekávání: Výsledkem dosavadních prací jsou inovovaná kurikula, učební texty, požadavky na mistrovskou zkoušku instalatérů a návrh na zřízení Akademie řemesel. Zároveň bylo za podpory instalatérských firem zlepšeno vybavení odborných učeben v instalatérských středních odborných učilištích. Hospodářská komora ČR a Česká společnost pro technická zařízení očekávají zlepšení kvality počátečního odborného vzdělávání učňů a dalšího odborného vzdělávání instalatérů a učitelů. Očekává se také, že Akademie řemesel bude postupně poskytovat další odborné vzdělávání i pro řemeslníky dalších sektorů a profesí.

3 - Kontext

Vztah případu k hospodářství: Zlepšení kvalifikace pracovníků v instalatérském sektoru. Vzor pro instituce v dalších sektorech.

Vztah případu k odbornému vzdělávání: Vykonané práce pomohly zpřesnit požadavky na výstupy počátečního i dalšího odborného vzdělávání, propojit počáteční a odborné vzdělávání v daném sektoru a zajistit dohled a záruku kvality ze strany Hospodářské komory ČR.

Případ 2 - Podpora kvality dovedností učňů v sektoru autoopravárenství

1 - Nástin případu

Svaz autoopraven ČR, který sdružuje asi tisíc autoopravárenských firem, pořádá a podporuje od roku 1996 národní soutěže učňů v autoopravárenských oborech. Organizuje je ve spolupráci se středními odbornými učiteli se záměrem podporovat zvyšování kvality počátečního odborného vzdělávání v autoopravárenských oborech.

2 - Popis případu

Hlavní aktéři: Svaz autoopravárenství ČR a jeho sekce odborného vzdělávání, asi 35 středních odborných učilišť s autoopravárenskými obory a autoopravárenské firmy.

Organizace a zavádění: Od roku 1996 se pořádá každoročně národní soutěž učňů, která je zaměřena na teoretické i praktické odborné poznatky. V roce 1997 se již 2. ročníku soutěže zúčastnili učni ze 33 středních odborných učilišť. Kvůli vysoké účasti je soutěž organizována vylučovacím způsobem s postupem nejlepších účastníků do semifinále a finále. V semifinále se soutěží ve třech disciplínách (odborná teorie, aplikace teorie při řešení praktických případů a praktické dovednosti), ve finále ve dvou disciplínách (test z odborné teorie a praktické dovednosti). Finále soutěže se koná u příležitosti některé významné národní akce v oboru autoopravárenství (v roce 1997 např. u příležitosti mezinárodního veletrhu autoopravárenství AUTOTECH v Brně). Soutěž podporují české i mezinárodní firmy (např. Bosch), sponzorují ji a dotují soutěž hodnotnými cenami. Odměnou za dobré umístění v soutěži je pro učně jednak cena ve formě nákladného přístroje z oboru autoopravárenství a jednak několikadenní školení ve školicím středisku některé špičkové firmy. Soutěž je organizována tak, aby se co nejvíce podobala mezinárodním soutěžím v odborných dovednostech mladých lidí, které organizuje a podporuje International Vocational Training Organisation, např. Skills Europe.

Výsledky a očekávání: Svaz autoopravárenství ČR a jeho členské firmy získávají při soutěži informace o kvalitě odborného vzdělávání ve středních odborných učilištích a o kvalitě jednotlivých učňů. Učitelé získávají informace o výsledcích práce partnerských škol. Učně soutěž motivuje k lepším výkonům a pomáhá rozšiřovat jejich odborný rozhled a zpřesňovat představy o budoucí profesní kariéře.

3 - Kontext

Vztah případu k hospodářství: Soutěž pomáhá zlepšovat spolupráci mezi středními odbornými učiteli a zaměstnavateli v daném sektoru i na úrovni regionální a národní. Setkání pracovníků z firem s učiteli iniciuje společná jednání i o dalších záležitostech odborného vzdělávání, např. o kurikulích.

Vztah případu k odbornému vzdělávání: Soutěž jako jedna z forem podpory kvality se rozšiřuje i do dalších sektorů odborného vzdělávání.

Případ 3 - Adaptace struktury odborného vzdělávání podle potřeb regionu

1 - Nástin případu

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy uskutečňuje od roku 1997 projekt optimalizace sítě středních škol (včetně odborných). Cílem tohoto projektu je zvýšit dosavadní malou průměrnou velikost škol, zlepšit strukturu odborného vzdělávání a zvýšit efektivnost finančních prostředků vydávaných na vzdělávání ze státního rozpočtu. V rámci projektu se vypracovávají návrhy na úpravy sítě škol v jednotlivých okresech. Případ ilustruje postup prací v okrese Kladno, který sousedí s Prahou. Město Kladno má asi 60 tisíc obyvatel.

2 - Popis případu

Hlavní aktéři: Školský úřad v Kladně, střední odborné školy a střední odborná učiliště v Kladně, podniky v Kladně a okolí, Úřad práce v Kladně, okresní pobočka Hospodářské komory ČR v Kladně.

Organizace a zavádění: Zmínění aktéři společně vypracovali návrh na zásadní reorganizaci odborného školství v Kladně. Návrh doporučuje vytvořit z nynějších pěti menších odborných škol s technickými obory jednu větší odbornou školu, která by poskytovala odborné vzdělávání několika technických oborů (strojírenství, elektrotechnika, stavebnictví a další) na třech úrovních vzdělávání: tříleté vzdělávání dělníků, čtyřleté vzdělávání techniků (obojí ISCED 3) a víceleté vzdělávání na úrovni ISCED 5, které bylo dosud poskytováno na jednotlivých školách odděleně. Nově vytvořená škola by také poskytovala krátkodobější technické kurzy pro pracovníky místních podniků. Vytvoření jedné větší školy z několika nynějších malých odborných škol by dále umožnilo lepší propustnost mladých lidí vzdělávacím systémem, lépe využít kvalifikaci učitelů, lépe vybavit odborné učebny a zvýšit využití těchto učeben a také snížit celkové náklady na vzdělávání. Zjednodušil a zefektivnil by se také styk se všemi sociálními partnery v regionu a lépe by se uspokojovaly vzdělávací potřeby podniků. Při nově vytvořené větší technické odborné škole se navrhuje zřídit Radu školy, ve které by byli zastoupeni i zaměstnavatelé, okresní pobočka Hospodářské komory ČR a úřad práce. Návrh získal podporu příslušných regionálních orgánů a byl předložen Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy a očekává se jeho schválení.

Výsledky a očekávání: Školský úřad očekává od uskutečnění návrhu jednodušší řízení odborného vzdělávání v okrese, snadnější koordinaci vzdělávacích potřeb v regionu a úsporu finančních prostředků. Zaměstnavatelé a úřad práce očekávají snadnější spolupráci při organizování technických kurzů pro zaměstnané nebo rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané osoby.

3 - Kontext

Vztah případu k hospodářství: Návrh umožňuje zlepšit styk odborné školy se zaměstnavateli, a tím vytvořit lepší předpoklady pro uspokojování vzdělávacích potřeb v regionu.

Vztah případu k odbornému vzdělávání: Návrh umožňuje zvýšit relevanci odborného vzdělávání v regionu a také lépe propojit počáteční odborné vzdělávání s dalším odborným vzděláváním.

4. Závěry a doporučení

Popis současného stavu začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání v České republice ukazuje několik charakteristických rysů.

Český systém počátečního odborného vzdělávání je podle současných zákonů celý (až na výjimku zemědělských oborů) v kompetenci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. To na jedné straně umožňuje posuzovat jej **v souvislostech celého vzdělávacího systému**, avšak na druhé straně zvyšuje nebezpečí, že **objektivní specifika odborného vzdělávání nebudou náležitě brána v úvahu**.

Dosavadní právní úprava řízení počátečního odborného vzdělávání na národní úrovni **neumožňuje náležitou účast sociálních partnerů v politice odborného vzdělávání a její propojování s politikou zaměstnanosti a hospodářskou politikou**. To způsobuje, že vývoj některých stěžejních stránek odborného vzdělávání (např. standardy, soustava oborů) neuspokojuje v náležité míře potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců a neposkytuje jim ani účinné nástroje (např. prostřednictvím účasti na řízení a financování odborného vzdělávání), aby vývoj odborného vzdělávání mohli ovlivňovat.

Systém dalšího odborného vzdělávání není zatím náležitě propojen se systémem počátečního odborného vzdělávání a jeho vývoj není dostatečně koordinován. **Nebyly dosud zavedeny účinné pobídky, které by podporovaly rozvoj různých forem dalšího odborného vzdělávání**.

Začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání je ve srovnání se státy Evropské unie **slabé**, a to jak pokud jde jeho právní a institucionální rámec, tak i pokud jde o účinnost tohoto začlenění (24) (25) (26) (27) (28). Na úrovni Evropské unie je také spolupráce odborných škol a podniků cílevědomě podporována, například prostřednictvím programu Leonardo da Vinci (30).

Sociální partneři se nepodílejí na rozvoji odborného vzdělávání v potřebné míře ani na úrovni **regionální**, která je nejhodnější úrovní pro koordinaci vývoje vzdělávacích potřeb a vývoje kapacit odborného vzdělávání.

V posledním roce se zájem zaměstnavatelů a zaměstnanců o odborné vzdělávání v České republice **zvýšil**. Trend ve stanoviscích a činnostech sociálních partnerů je patrný i z příloh této zprávy, které vznikly při validizaci zprávy Svazem průmyslu a dopravy ČR, Českomoravskou komorou odborových svazů a Hospodářskou komorou ČR. Pro začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání, které představuje **zvýšení jejich pravomoci, ale i odpovědnosti, však musí sociální partneři ve svých orgánech vytvořit lepší předpoklady** (organizační, personální, odborné apod.).

Nejlépe jsou sociální partneři začleněni do odborného vzdělávání na úrovni **lokální**, kde dochází ke spolupráci jednotlivých škol a podniků.

Ačkoliv začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání dosud probíhalo jen **spontánně a diferencovaně**, bylo - zejména na úrovni lokální a někde i na úrovni sektorové - dosaženo **pozoruhodných** výsledků, jichž se však dosáhlo zejména díky iniciativě nadšených jednotlivců než pomocí systému řízení.

Na začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání již nadále nelze nahlížet jen jako na otázku **národní**, nýbrž v souvislosti s případným začleněním České republiky Evropské unie také jako na otázku **mezinárodní**.

Zavedení uceleného systému sociálního partnerství do odborného vzdělávání pomůže **zvýšit kvalitu odborného vzdělávání** a mělo by být proto považováno za jednu z priorit politiky odborného vzdělávání v nejbližším období.

Na základě vyslovených závěrů vyjadřujeme několik zásadních **doporučení** týkajících se začlenění sociálních partnerů do odborného vzdělávání.

Na národní úrovni se navrhuje vytvořit nadresortní **Národní radu odborného vzdělávání**, v níž by byli zastoupeni představitelé státních institucí, zaměstnavatelů a zaměstnanců. Národní rada odborného vzdělávání by měla být poradním orgánem ministra školství pro otázky odborného vzdělávání. Hlavním úkolem Rady by bylo projednávat důležité návrhy politiky odborného vzdělávání (např. koncepce rozvoje odborného vzdělávání, úpravy důležitých zákonů týkajících se odborného vzdělávání, koncepce vzdělávacích standardů, financování odborného vzdělávání) a také iniciovat potřebná opatření. Představitelé zaměstnavatelů a Hospodářské komory ČR doporučují, aby Rada byla nejen konzultativním orgánem, nýbrž aby měla i rozhodovací pravomoci.

Kromě činnosti v Národní radě odborného vzdělávání by měli představitelé zaměstnavatelů na národní úrovni ustavit asi dvacet (podle hlavních sektorů) svých **sektorových** představitelů, jejichž hlavním úkolem by bylo zabezpečovat relevanci cílů, obsahu a kvality odborného vzdělávání v příslušném sektoru. Tyto sektorové představitelé by měl vybrat Svaz průmyslu a dopravy ČR spolu s Hospodářskou komorou ČR ze sektorových asociací podniků nebo profesních sdružení. Českomoravská komora odborových svazů by měla delegovat k jednáním s těmito sektorovými představiteli reprezentanty příslušného sektorového odvětvového odborového svazu.

Na **regionální úrovni** se navrhuje vytvořit transformací některých školských úřadů **regionální úřady odborného vzdělávání** s rozhodovacími kompetencemi např. v oblasti sítě odborných škol, koordinace struktury oborů a studentů, kontroly kvality a alokace finančních prostředků. Tyto úřady by měly působit v regionech větších než okres. Při regionálních úřadech odborného vzdělávání se navrhuje ustavit regionální rady odborného vzdělávání se zastoupením sociálních partnerů.

Na **lokální úrovni** se navrhuje povinné zastoupení zaměstnavatelů v radě ředitele odborné školy.

Pro zavedení systému sociálního partnerství v odborném vzdělávání se navrhuje urychleně připravit potřebné **legislativní úpravy**.

Charakteristika aktivit a záměrů Svazu průmyslu a dopravy ČR v oblasti odborného vzdělávání

Svaz průmyslu a dopravy ČR se v oblasti odborného vzdělávání výrazně aktivizoval se zřetelem na požadavky svých členů a na existující situaci asi na počátku roku 1996. V roce 1997 restrukturalizoval svou komisi pro učňovské školství a odborné vzdělávání. Svaz zahájil oficiální i neformální spolupráci s dalšími sociálními partnery (Hospodářskou komorou ČR, Českomoravskou komorou odborových svazů) i dalšími institucemi. Při jednáních s nimi byla projednána a vyjasněna jednak základní stanoviska a koncepce těchto jednání a jednak jim Svaz přisoudil značnou důležitost v rámci své celkové činnosti. Zvýšila se úroveň vystupování zaměstnavatelů vůči státním orgánům.

Je patrné zvyšování vlivu sociálních partnerů a zvyšování jejich snahy podílet se na rozhodování o odborném vzdělávání, které je pro zemi strategicky důležitou oblastí. Svaz zintenzivňuje snahu začlenit se do procesu úprav dosavadních zákonů a dalších právních norem upravujících odborné vzdělávání s cílem zlepšit současnou strukturu počátečního odborného vzdělávání a změnit ekonomická pravidla, která by měla lépe podněcovat k odbornému vzděláváním s vyšší kvalitou a s lepší relevancí vůči trhu práce. V oblasti dalšího odborného vzdělávání Svaz zvyšuje svou snahu o zavedení možnosti odečítat náklady na další odborné vzdělávání ze základu daně z příjmů podniků.

Svaz hodlá v budoucnu prosazovat v oblasti odborného vzdělávání několik svých záměrů. Chce dosáhnout diferenciací výše sazeb finančních prostředků na počáteční odborné vzdělávání jednoho žáka odborné školy podle kvality vzdělávání a podle vazby oboru vzdělávání na poptávku na trhu práce. Chce výrazně ovlivnit práce na přípravě vzdělávacích standardů. Chce zpřesnit pravidla pro vzdělávání učňů. Svaz chce přispět k prosazení vzniku Národní rady odborného vzdělávání jako orgánu, který předkládá návrhy na politiku odborného vzdělávání, propojuje ji s politikou zaměstnanosti a umožňuje sociálním partnerům hájit jejich zájmy v odborném vzdělávání. Svaz se také chce podílet na úpravách stávající legislativy odborného vzdělávání a na přípravách nových zákonů.

Charakteristika aktivit a záměrů Českomoravské komory odborových svazů v oblasti odborného vzdělávání

Českomoravská komora odborových svazů dlouhodobě usiluje o možnost ovlivňovat odborné vzdělávání, zejména v oblasti vzdělávání učňů. Usilovala o to zejména svými stanovisky při tripartitním jednání a také snahou o založení sekce tripartity, která by se zabývala vzděláváním učňů. Za neúspěch lze považovat nezainteresovanost vládních orgánů na nutnost projednávat koncepci a realizaci odborného vzdělávání s odbory, nedocení závažnosti odborného vzdělávání některými odborovými svazy, nedoceňování významu počátečního odborného vzdělávání pro mladé lidi před vstupem na trh práce a nedoceňování povolání učitele státem. Koncem roku 1996 se ČMKOS zabývala vzděláváním na semináři o motivaci, formách a metodách vzdělávání. Na semináři bylo vzdělávání posouzeno jako jedna z priorit. Seminář také poukázal na nedostačující financování vzdělávání ze strany zaměstnavatelů a doporučil zahájit diskuse se zaměstnavatelskými svazy a upozornovat na to při projednávání kolektivních smluv na úrovni lokální (podnikové).

V současné době se ČMKOS zaměřuje zejména na prosazování uceleného vzdělávání učňů, jehož součástí je teoretická příprava, odborný výcvik, mimoškolní výchova, a v němž mají důležitou roli mistři odborného výcviku. Usiluje také o zlepšení systému financování odborného vzdělávání.

V příštím období se chce ČMKOS dále věnovat otázkám odborného vzdělávání. Chce se intenzivněji věnovat nejen vzdělávání svých členů a pracovníků, ale odbornému vzdělávání mladých lidí ve všech druzích středních škol. Chce se také podílet na aktivní politice zaměstnanosti. Hodlá iniciovat vytvoření zákona o vzdělávání dospělých a jednat o tom s představiteli Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Parlamentu ČR. Hodlá iniciovat vytvoření vzdělávacího fondu pro potřeby zaměstnavatelů i zaměstnanců. Chce iniciovat jednání s představiteli útvarů pro vzdělávání Svazu průmyslu a dopravy ČR, Hospodářské komory ČR, Unie zaměstnavatelských svazů ČR. ČMKOS chce také připravit návrhy na zlepšení financování odborného vzdělávání k projednání v Radě hospodářské a sociální dohody.

Charakteristika aktivit a záměrů Hospodářské komory ČR v oblasti odborného vzdělávání

Přechod ekonomiky k tržnímu hospodářství, postupné vytváření trhu práce a strukturální změny ve všech hospodářských odvětvích vyžadují zásadně změnit přístupy ke vzdělávání učňů. Přetrvává centrální řízení a monopolní postavení orgánů státní správy v této oblasti, prohlubují se disproporce mezi počty absolventů a potřebami podniků i problémy financování učňovského školství jako důsledek jeho převládající závislosti na státním rozpočtu. Jednou z hlavních příčin je nevyhovující školská legislativa, která přes provedené dílčí úpravy neodráží změny v ekonomice. Východiskem se proto musí stát zásadní systémové změny odborného vzdělávání, zejména vzdělávání učňů. Je nezbytné obnovit těsné sepětí profesní přípravy s reálnými potřebami, požadavky a provozem podniků - budoucích zaměstnavatelů.

Za stanovení a vymezení obsahu všeobecného vzdělání má odpovídat stát, který rovněž garantuje teoretické vyučování. Za stanovení požadavků a vymezení profesních cílů odborné teoretické i praktické přípravy má odpovídat hospodářská sféra. Ta má také zajišťovat praktickou přípravu učňů.

Hospodářská komora ČR prosazuje princip plurality zřizovatelů škol pro vzdělávání učňů. Prosazuje také zavedení smluv o vyučení zakládajících učební poměr jako vztah mezi učněm a podnikem, pro který se podnik připravuje - budoucím zaměstnavatelem. Má za to, že odpovědnost za závěrečné zkoušky učňů by měla být přenesena na živnostenská (profesní) společenstva a komory. Tyto orgány by také měly být odpovědné za obsah odborné přípravy.

Náklady na teoretické vyučování by měl plně hradit stát. Náklady na praktické vyučování učňů by měly být hrazeny buď plně z prostředků podniků (a měly by být odpočítatelnou položkou od základu pro daň z příjmu), nebo z prostředků podniku formou daňové asignace, nebo zčásti z prostředků podniku a zčásti ze státního rozpočtu za podmínky, že příjemcem státního příspěvku bude podnik.

Návrhy na systémové změny v odborném vzdělávání včetně převodu kompetencí do působnosti hospodářské sféry předložil znovu prezident Hospodářské komory ČR ministru školství, mládeže a tělovýchovy.

Použitá literatura

1. Statistická ročenka České republiky '96, Český statistický úřad a Scientia, Praha 1996.
2. Analýza makroekonomického vývoje České republiky v roce 1996 a prognóza na léta 1997 a 1998, Český statistický úřad, Praha, květen 1997.
3. Školství v pohybu, Ústav pro informace ve vzdělávání, Praha 1996.
4. Zpráva o stavu vzdělávání dospělých v České republice, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha, duben 1997.
5. Národní zpráva o přechodu mládeže ze školy do zaměstnání, podklad pro komparativní studii OECD, Národní vzdělávací fond, Praha, březen 1997.
6. Stručná zpráva o vývoji trhu práce v roce 1996, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha 1997.
7. Hartmann I. a kol.: Financování. In: Od pilotních škol k reformní strategii, Výsledky programu Phare Reforma odborného vzdělávání, Fragment, Praha 1997.
8. Vojtěch J., Kofroňová O.: Kurikulární politika po r. 1989 a její odraz ve vývoji oborů přípravy ve středním odborném školství, Výzkumný ústav odborného školství, Praha 1996.
9. Kurikulární rámec středoškolského odborného vzdělávání. Základní kurikulum středoškolského odborného vzdělávání, Výzkumný ústav odborného školství, Praha 1996.
10. Janyš B.: Kurikulum, hodnocení a certifikace, kontrola kvality, vzdělávání učitelů. In: Od pilotních škol k reformní strategii. Výstupy programu Phare Reforma odborného vzdělávání, Fragment, Praha 1997.
11. Regionální portréty, ČSÚ, Praha 1995.
12. Katalog prací podle povolání a stupňů, Reva/Oliva, Praha 1996.
13. Švanda I.: Sledování vývojových trendů ve skupinách povolání, Výzkumný ústav odborného školství, Praha 1996.
14. The Price Waterhouse Cranfield Project on International Strategic Human Resource Management, Cranfield University 1994.
15. Czech Republic, Reviews of National Policies for Education, OECD, Paris 1996.
16. Od pilotních škol k reformní strategii, Výstupy programu Phare Reforma odborného vzdělávání, Fragment, Praha 1997.
17. Karpíšek M. a kol.: Hodnocení kvality, in: Od pilotních škol k reformní strategii, Výstupy programu Phare Reforma odborného vzdělávání, Fragment, Praha 1997.
18. Program SET '96, Jaké jsou naše střední školy, Ústav pro informace ve vzdělávání, Praha 1997.
19. Kam po maturitě, Reflex a Sdružení škol vyššího studia, Praha 1997.
20. Světové ocenění Národního vzdělávacího fondu, bulletin Pro futuro 4/1997.
21. Statistická ročenka školství 1995/96, Ústav pro informace ve vzdělávání, Praha 1996.
22. Stanovy Regionální rady profesní přípravy - sdružení pro podporu, koordinaci a rozvoj profesní přípravy, ISS-COP, Sezimovo Ústí 1996.

23. Spolupráce škol a podniků v profesní přípravě, Sborník referátů ze 4. Mezinárodního kongresu v Kroměříži 20. - 22. Května 1997, Výzkumný ústav odborného školství, Praha 1997.
24. Consultative Councils and Other Forms of Social Participation in Education in the European Union, EURYDICE, Brussels 1996.
25. The Role of Social Partners in Vocational Education and Training Including Continuing Education and Training, CEDEFOP, Berlin 1990.
26. Bildungspolitik und Sozialpartnerschaft am Beispiel der beruflichen Bildung, KulturKontakt Austria, Wien 1996.
27. Georgica P., J.-M. Luttringer: The Role of Social Partners in the Development of Vocational Training in a Market Economy at the Enterprise Level, Synthesis Report, European Training Foundation, Torino 1997.
28. Tableau de bord 1996, Office for official publications of the European Communities, Luxembourg 1997.
29. The Transition from Initial Education to Working Life, Country Note: Czech Republic, OECD, Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, Paris, September 1997.
30. Leonardo da Vinci, Social Partners in Vocational Training, 1995 - 1996 Compendium of projects, European Commission.