

Další vzdělávání v ČR

**Autoři: Věra Czesaná
Zdeňka Matoušková
Věra Havlíčková**

Working Paper NOZV-NVF č. 6/2006

Abstrakt:

Studie podává přehled o základních koncepčních dokumentech ČR a EU, které se zabývají rozvojem dalšího vzdělávání jako důležité složky celoživotního učení. Pozornost je věnována také celkovému rámci, ve kterém se další vzdělávání rozvíjí a komparaci základních ekonomických a demografických charakteristik ČR s průměrnými charakteristikami EU-25 a EU-15. Je vyhodnoceno postavení ČR z hlediska rozvoje dalšího vzdělávání v rámci EU na základě relevantních ukazatelů. Je provedena analýza vzdělanostní struktury obyvatelstva, jazykových a ICT dovedností a analýza účasti dospělé populace v jednotlivých formách dalšího vzdělávání.

Abstract:

The study provides an overview of major policy documents of the Czech Republic and the European Union which deal with the development of continuing education and training as an important part of lifelong learning. Attention is also paid to the overall framework within which continuing education is developing. Moreover, the study compares basic economic and demographic characteristics of the CR with the EU-25 and EU-15 average. The position of the CR in the EU in terms of the development of continuing education is assessed based on the relevant indicators. There is also an analysis of the population's education structure, language and ICT skills, and an analysis of the participation of adult population in various forms of continuing education.

Klíčová slova: celoživotní učení, další vzdělávání, formální vzdělávání, neformální vzdělávání, informální učení, HDP, demografický vývoj, trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, vzdělanostní struktura, dovednosti, podnikové vzdělávání

JEL Classification: E 01, E 24, H 52, H 62, H 63, I 21, I 28, J 11, J 21, J 64

Řada studií Working Paper NOZV-NVF je vydávána s podporou grantů MPSV 1J020/04-DP2 a MŠMT 1M0524.

Profil autorů:

Ing. Věra Czesaná, CSc. je vedoucí Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání. Dlouhodobě se věnuje výzkumu trhu práce, kvality lidských zdrojů, nároků na vzdělávání ve vazbě na ekonomický rozvoj a sociální inkluzi. Účastnila se mnoha mezinárodních projektů, zejména ve spolupráci s OECD, Evropskou vzdělávací nadací, Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop) a Evropskou komisí. Má zkušenosti s hodnocení programů kofinancovaných z Evropského sociálního fondu.

Ing. Zdeňka Matoušková, CSc. má bohaté zkušenosti ve výzkumné a pedagogické činnosti. Hlavními oblastmi jejího odborného zaměření jsou rozvoj lidských zdrojů, politika zaměstnanosti, další vzdělávání jako součást celoživotního učení a finanční aspekty vzdělávání, regionální rozvoj a veřejné finance. Podílela se rovněž na zpracování ex-ante hodnocení programů kofinancovaných z Evropských strukturálních fondů zaměřených na rozvoj lidských zdrojů. Účastní se realizace národních i mezinárodních projektů NOZV.

Ing. Věra Havlíčková má dlouholeté zkušenosti jako odborný a výzkumný pracovník v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Zabývá se vztahy zaměstnanosti a vzdělávání. Expertně se věnuje zejména předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce a nároků na kvalitu pracovní síly z hlediska věcného, metodického i systémového. Má zkušenosti ze spolupráce v národních i mezinárodních projektech zejména pro MPSV, program Leonardo da Vinci, projekty Evropské vzdělávací nadace, projekty Cedefopu Skillsnet a Refernet aj.).

Zpracování dat: Mgr. Jiří Vymazal

Technická spolupráce: Michaela Povolná, DiS.

OBSAH

ÚVOD	3
I. STRATEGICKÉ DOKUMENTY OVLIVŇUJÍCÍ DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ	4
I.1 DOKUMENTY ČR	4
I.2 DOKUMENTY EU	7
II. KONTEXTOVÁ ANALÝZA	11
II.1 MAKROEKONOMICKÝ VÝVOJ	11
II.2 DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ	13
II.3 TRH PRÁCE	14
III. ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE V ROZVOJI CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ	18
III.1 CELKOVÉ CHARAKTERISTIKY	18
III.2 SITUACE V ROZVOJI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	22
IV. SHRNUÍ A ZÁVĚRY	28

ÚVOD

Další vzdělávání představuje spolu s počátečním vzděláváním dvě složky celoživotního učení. Zatímco počáteční vzdělávání probíhá v mladém věku a může být ukončeno kdykoli po absolvování povinné školní docházky vstupem na trh práce, další vzdělávání se realizuje po vstupu na trh práce a zahrnuje (a) odborné vzdělávání zaměřené na rozvoj širokého spektra kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním životě; (b) profesní vzdělávání zaměřené na získávání vědomostí, rozvíjení dovedností a kompetencí nezbytných pro výkon konkrétního povolání nebo zaměstnání; (c) občanské vzdělávání vytváří širší předpoklady pro kultivaci člověka jako občana a pro aktivní účast ve společenském a politickém životě; (d) zájmové vzdělávání kultivuje člověka na základě jeho individuálních zájmů, umožňuje mu seberealizaci ve volném čase. V rámci dalšího vzdělávání je možné vstoupit i do školských forem vzdělávání a doplnit si chybějící vzdělání nebo získat jiné.

Celoživotní učení je spojeno s neustálou připraveností člověka učit se a zahrnuje (a) formální vzdělávání, které je realizováno zpravidla ve školách, (b) neformální vzdělávání poskytované v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, neziskových organizacích, ale i ve školských zařízeních a (c) informální učení, ke kterému dochází v rámci života v rodině, v práci, ve volném čase. Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je informální učení neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované.

Další vzdělávání se stává nezbytným předpokladem nejen pro uplatnění na trhu práce, ale i pro aktivní účast v občanském životě. Studie Další vzdělávání v ČR si klade za cíl zmapovat a vyhodnotit postavení ČR v rámci EU z hlediska rozvoje dalšího vzdělávání a jeho směřování. Studie je rozdělena do čtyř kapitol, součástí každé kapitoly je stručné shrnutí.

První kapitola je věnována přehledu a analýze koncepčních dokumentů, které se zabývají postavením a případně cíli v rozvoji celoživotního učení a dalšího vzdělávání. Nejprve je proveden rozbor dokumentů ČR a posléze dokumentů zpracovaných na úrovni EU.

Druhá kapitola se zabývá vybranými skutečnostmi, které mají přímý nebo nepřímý vliv na rozvoj dalšího vzdělávání. Je porovnána celková ekonomická situace vyjádřená průměrnými ročními tempy růstu HDP ČR s EU-25 a EU-15, vývoj veřejných financí a vývoj podílu výdajů ze státního rozpočtu na vzdělávání na celkových výdajích státního rozpočtu. Demografický vývoj jako základ pro vývoj poptávky po vzdělávání je charakterizován prostřednictvím věkové struktury populace, změn v celkovém počtu obyvatel a předpokládaným vývojem počtu a věkové struktury obyvatelstva do roku 2015. Trh práce, od jehož požadavků se do značné míry odvíjí věcné zaměření poptávky po dalším vzdělávání, je analyzován prostřednictvím vývoje zaměstnanosti, nezaměstnanosti, je provedena komparace hodnot rozhodujících ukazatelů s průměrnými hodnotami EU.

Třetí kapitola charakterizuje vzdělanostní strukturu obyvatelstva jako výsledek úspěšné účasti populace ve formálním vzdělávání, analyzuje rozdíly mezi jednotlivými věkovými skupinami a kraji. Pozornost je věnována také vzdělanostní mobilitě, vyjádřené posunem terciární vzdělanosti mezi věkovou skupinou, která na trh práce vstupuje a věkovou skupinou, která jej opouští. V souvislosti s technickým pokrokem a globalizací se nezbytnou dovedností stává dovednost pracovat s počítačem, využívat internet a ovládat cizí jazyk. Proto je část čtvrté kapitoly věnována mezinárodní komparaci úrovně těchto dovedností. Samotná situace v rozvoji dalšího vzdělávání je analyzována prostřednictvím účasti dospělé populace na jednotlivých formách dalšího vzdělávání.

Čtvrtá kapitola shrnuje poznatky obsažené v předchozích třech kapitolách a formuluje základní závěry.

I. STRATEGICKÉ DOKUMENTY OVLIVŇUJÍCÍ DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Záměry vlád týkající se rozvoje dalšího vzdělávání jako nedílné součásti celoživotního učení jsou obsaženy ve strategických dokumentech, které se zabývají buď přímo problematikou celoživotního učení či rozvoje lidských zdrojů nebo ekonomickým vývojem a situací na trhu práce. Následující text podává přehled rozhodujících národních dokumentů a dokumentů EU. Tyto dokumenty jsou zkoumány z hlediska začlenění tématu celoživotního učení, případně dalšího vzdělávání, jsou řazeny chronologicky od starších dokumentů k dokumentům mladším, rok zpracování dokumentu je uváděn v závorce.

I.1 Dokumenty ČR

Strategie regionálního rozvoje ČR (2000) ve SWOT analýze řadí rozvoj **lidského potenciálu** k příležitostem, které jsou rozhodující pro regionální rozvoj. Uvádí se zde, že pro rozvoj lidského potenciálu bude významné posílení aktivní politiky zaměstnanosti a programů pro mládež, zdravotně postižené a dlouhodobě nezaměstnané, **rozvoj dalšího vzdělávání a celoživotního učení** v návaznosti na požadavky evropského trhu práce, optimalizace sítě a struktury škol na úrovni regionů a rozšíření přístupu k vysokoškolskému vzdělání. Nedostatečná propojenost počátečního a dalšího vzdělávání je zároveň označena za hrozbu. Při závěrečném formulování strategie rozvoje regionů je požadována modernizace vzdělávací soustavy a její propojení na zaměstnanost v regionech. Je konstatováno, že chybí ucelený systém dalšího vzdělávání pro dospělé propojený s počátečním vzděláváním a poskytující příležitosti celoživotního učení.

Národní program rozvoje vzdělávání - Bílá kniha (2001) se zabývá především rozvojem vzdělávací soustavy se zřetelem k celoživotnímu učení. Zdůrazňuje, že realizace konceptu celoživotního učení neznamena jenom rozšíření existujícího vzdělávacího systému o sektor dalšího vzdělávání. Jde o zásadní změnu pojetí, cílů a funkce vzdělávání, kdy všechny možnosti učení - ať již v tradičních vzdělávacích institucích či mimo ně - jsou chápány jako jediný celek. Jedna z hlavních strategických linií je formulována jako „Vzdělávání pro každého po celý život“, která je zaměřena na uspokojování vzdělávací potřeby dětí, mládeže a dospělých odpovídajícím usměrňováním kapacit ve školách a dalších vzdělávacích zařízeních tak, aby byla zajištěna dostupnost všech úrovní vzdělávání a poskytována spravedlivá příležitost k maximálnímu rozvoji různorodých schopností všech jedinců v průběhu celého jejich života.

Strategie rozvoje lidských zdrojů (2003) je z hlediska komplexnosti pojetí rozvoje systému celoživotního učení (CŽU) dosud nejvýznamnějším dokumentem. Ukazuje zásadní systémové i věcné problémy, proč se rozvoj lidských zdrojů (RLZ) a jeho hlavní nástroj CŽU nedaří dobře realizovat a doporučuje pro národní i regionální úroveň opatření, která budou působit směrem k rozvoji CŽU. K hlavním principům Strategie řadí nezbytnost přijetí CŽU jako běžnou a všeobecně pochopenou a přijatou praxi, dále odpovědnost jednotlivce, jeho aktivní úlohu a svobodnou volbu vzdělávání a využití informačních a komunikačních technologií ve vzdělávání. Tyto principy jsou v dokumentu dále rozpracovány.

Národní inovační strategie (2004) uvádí, že předpokladem inovací je vzdělanost a vysoce kvalifikovaná práce obecně. Další vzdělávání resp. CŽU je implicitně obsaženo v celém dokumentu. Vzdělávací systém – celoživotní učení, zahrnující počáteční a další vzdělávání je označen za jednu ze čtyř složek inovačního systému vedle řídicího, finančního a podnikatelského. Nízké výdaje na vzdělávání jsou považovány za jeden z důvodů nízké

inovační aktivity v ČR. Vybudování dobře fungujících systémů vzdělávání, výzkumu a vývoje a inovací a jejich efektivní státní správy je označeno za nutnou podmínku srovnatelného členství ČR v EU. Vzdělávání musí být stálou prioritou. Požaduje se **vznik provázaného systému celoživotního vzdělávání**, podpora různých druhů a nových forem učení včetně doktorandského studia i studia organizovaného v podnikovém sektoru, dále učení a získávání dovedností přímo v samotném inovačním procesu, tj. např. ve vývojových laboratořích, technologických parcích a inkubátorech, v malých firmách orientujících se na výzkum a vývoj. Ve Strategii je formulována potřeba vzdělávat studenty a výzkumné pracovníky v oblasti podnikání, marketingu a právní ochrany průmyslového a duševního vlastnictví.

Strategie hospodářského růstu (2005) vymezuje priority, na něž se má ČR zaměřit do r. 2013, aby se přiblížila ekonomické úrovni hospodářsky rozvinutějších zemí EU (záměr dosáhnout HDP/obyv. na úrovni průměru EU-25). Rozvoj lidských zdrojů, který je jednou z pěti vymezených prioritních oblastí se prolíná vesměs s realizací zbývajících priorit a podmiňuje jejich rozvoj či je na nich závislý (institucionální prostředí, zdroje financování, infrastruktura a výzkum, vývoj, inovace). Pokud jde o celoživotní učení (CŽU), tato oblast je zmiňována přes jednotlivá dílčí opatření bez celkové jednotné koncepce. Chybí požadavek na vytvoření uceleného systému CŽU. Ve Strategii je vyjádřen záměr řešit kompetenční ukotvení CŽU, což zatím stále chybí a systémový rozvoj CŽU tím trpí.

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v České republice (2005) vymezuje rozvoj celoživotního učení jako nutnou podmínku ekonomického a společenského rozvoje. Koncept celoživotního učení je stavěn do protikladu s tradiční jednorázovou, úzce zaměřenou přípravou na konkrétní povolání. V oblasti dalšího vzdělávání akcentuje především podporu tvorby Národní soustavy kvalifikací a zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Národní lisabonský program 2005-2008 (Národní program reforem ČR) (2005) byl zpracován na základě integrovaných hlavních směrnic pro růst a zaměstnanost pro období 2005 – 2008 vydaných Evropskou komisí (viz níže). Opatření na podporu růstu a zaměstnanosti vycházejí ze Strategie hospodářského růstu, reflektován byl aktualizovaný Konvergenční program ČR a vstupy pro sestavení Národního strategického referenčního rámce a Národního rozvojového plánu. Při výběru priorit byl kladen důraz na realizovatelnost ve 3letém období, stanovené výdajové rámce rozpočtu a vyhodnotitelnost a vzájemný synergický efekt jednotlivých opatření. Pro oblast vzdělávání jsou priority na počátku dokumentu shrnuty obecným konstatováním, že reformy z oblasti rozvoje vzdělávání zvýší kvalitu pracovní síly, rozšíří možnosti vzdělávání a podpoří schopnost vyrovnat se s náročnými podmínkami měnícího se trhu práce. V této souvislosti je v části **makroekonomické** zmiňován problém stárnutí populace a nezbytnost zvyšování míry participace starších občanů na trhu práce. Mezi opatřeními, která podpoří tento úkol, chybí zdůraznění dalšího vzdělávání jako předpokladu zaměstnatelnosti starší generace. Část hovořící o výdajové straně státního rozpočtu uvádí jako jednu z priorit růst veřejných výdajů na vzdělávání. Neuvažuje se však o možnostech úprav na straně příjmové (např. u podniků výdaje na vzdělávání začlenit do odpočitatelných částek z daňového základu), které by motivovaly podniky k větší aktivitě v oblasti vzdělávání zaměstnanců a jeho financování. V části týkající se **politiky zaměstnanosti** se uvádí, že modernizace služeb zaměstnanosti by měla pomoci zlepšit další vzdělávání nezaměstnaných a zájemců o práci. Program ukazuje, že nejpropracovanější oblastí CŽU jsou rekvalifikace, v jejichž rozvoji se bude dále pokračovat. Také se zde pamatuje na potřebu účasti starších pracovníků na dalším vzdělávání z důvodu jejich zaměstnatelnosti do vyššího věku. V části o **vzdělávání** se přímo konstatuje, že v minulosti nebyla CŽU věnována dostatečná pozornost a požaduje se systematický přístup

k podpoře CŽU. Důraz je kladen na propojení systému počátečního a dalšího vzdělávání dokončením Národní soustavy kvalifikací. Uvádí se i nutnost podpory dalšího vzdělávání v podnicích a podpory spolupráce zaměstnavatelů, zaměstnanců a vzdělávacích a odborně profesních institucí.

Konvergenční program ČR na léta 2006-2008 (2005) je program pravidelně zpracováváný vládou a předkládaný Evropské komisi ke schválení. Určuje se v něm směřování české ekonomiky k plnění maastrichtských kritérií (kritérium veřejného deficitu, hrubého veřejného dluhu, cenové stability, stability dlouhodobých úrokových sazeb, stability kurzu měny v ERM). Vychází ze strategie fiskální konsolidace přijaté vládou ČR k odstranění nadměrného schodku veřejných financí. Program je v souladu se Strategií hospodářského růstu na léta 2006 – 2013 a Národním programem reform, vychází z návrhu státního rozpočtu na r. 2006. Uvádí se v něm, že reformy v oblasti rozvoje vzdělávání zvýší kvalitu pracovní síly, rozšíří možnosti vzdělávání a podpoří schopnost vyrovnat se s náročnými podmínkami měnícího se trhu práce. Je zde zmíněn zákon o celoživotním vzdělávání, který byl vydán v r. 2006 jako zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Národní strategický referenční rámec ČR 2007-2013 (2006) je základním dokumentem ČR pro využívání fondů EU v letech 2007-13. Vychází z toho, že mezi pozitivní faktory se silným vlivem na dynamiku ekonomického rozvoje ČR bude patřit mj. rozvoj znalostí a dovedností populace. V úvodní socioekonomické analýze se upozorňuje na nedostatečné rozvinutí systému dalšího vzdělávání, konstatuje se, že systém není přizpůsoben potřebám a možnostem dospělých ani potřebám zaměstnavatelů. Příležitosti jsou v dokumentu spatřovány v následujících nastartovaných zásadních změnách v systému vzdělávání:

- Zvýšení počtu gymnasií a lyceí, které mají umožnit lepší přípravu na vyšší odborné a vysokoškolské vzdělávání a navazující celoživotní učení.
- Kurikulární reforma vzdělávání a odborné přípravy, která již byla zahájena a která má přinést podstatnou modernizaci a zpružnění obsahu i metod vzdělávání.
- Posílení jazykového vzdělávání všech skupin osob s ohledem na významnou roli angličtiny – viz Národní plán výuky cizích jazyků.
- Podstatně vyšší a efektivnější využití veřejných kapacit školství pro další vzdělávání a odbornou přípravu, což je stimulováno též nižším počtem narozených dětí v posledních letech.
- Přijetí zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, který umožňuje zhodnotit vzdělání dosažené mimo vzdělávací soustavu prostřednictvím transparentního a objektivního ověření získaných znalostí a dovedností neformálním a informálním vzděláváním a tím zlepšit uplatnitelnost na trhu práce.
- Vytvoření efektivního systému dostupného terciárního vzdělávání, který má umožnit vyšší flexibilitu studia (kratší cykly, možnost přestupů, přístup ke studiu v kterémkoli věku a na kterékoliv úrovni).

Na rozvoj CŽU je v dokumentu kladen velký důraz a je zapsán jako významný faktor při vytváření otevřené, flexibilní a soudržné společnosti, která je pro zvyšování konkurenceschopnosti jedním z důležitých předpokladů jmenovaných v dokumentu (vedle konkurenceschopné ekonomiky, atraktivního prostředí a vyváženého regionálního rozvoje). ČŽU se tak dostává v dokumentu na jedno z předních míst při definování cest dosažení globálního cíle NSRR.

I.2 Dokumenty EU

Zasedání Evropské rady v Bruselu v prosinci roku 2003 zaměřené na hospodářský růst a konkurenceschopnost zemí EU přijalo zprávu Pracovní skupiny pro zaměstnanost vedené Wimem Kokem „**Místa, místa, místa. Vytváření vyšší zaměstnanosti v Evropě**“¹. Ve zprávě byla identifikována praktická reformní opatření pro členské státy k provádění revidované Evropské strategie zaměstnanosti. Jedním z požadavků pro nasměrování Evropy k úspěšnosti (ke zvýšení celkové úrovně kvalifikace ve společnosti, pro adaptaci na ekonomickou restrukturalizaci a udržení konkurenceschopné ekonomiky založené na znalostech) je vyšší a efektivnější investování do lidského kapitálu. Zpráva konstatuje, že přestože si členské státy EU dlouho uvědomují potřebu podporovat celoživotní učení (CŽU), reálný pokrok je slabý. Aby se stalo CŽU realitou, je nutná vzájemná spolupráce veřejných orgánů, zaměstnavatelů a jednotlivců při podpoře a využívání příležitostí odborného výcviku odpovídajícího kvalifikačním potřebám. Členské státy by měly vypracovat komplexní strategie CŽU prostřednictvím stanovení ambiciózních cílů pro zvýšení úrovně lidského kapitálu, usnadnění přístupu k CŽU a podpory nových způsobů rozdělení nákladů mezi veřejné orgány, podniky a jednotlivce.

Za hlavní aktéry CŽU jsou ve zprávě označeny vlády, které s využitím veřejných financí musejí položit základy systémů CŽU. Pozornost musí být věnována výši i využití veřejných výdajů. Veřejné orgány mají kromě odpovědnosti za povinnou školní docházku a počáteční vzdělávání specifickou odpovědnost za integraci ohrožených skupin obyvatelstva do vzdělanostní společnosti (populace s nízkou kvalifikací, nezaměstnaní, osoby s nedokončenou školní docházkou, starší pracovníci). Dále veřejné orgány musejí dohlížet na kvalitu a efektivitu vzdělávání dospělých. To vyžaduje určení standardů, zavedení vhodných stimulů a vytvoření systému uznávání kvalifikací a schopností.

Dalším subjektem investujícím do lidského kapitálu musejí být podle zprávy zaměstnavatelé, kteří by měli rozvíjet kvalifikaci pracovníků po celou dobu jejich kariéry. Přestože výdaje podniků na další profesní vzdělávání v posledních letech výrazně vzrostly, zůstávají příliš nízké a nerovnoměrně rozdělené mezi podniky a zaměstnance. Proto by měla být zajištěna minimální výše investic firem do dalšího vzdělávání (povinné finanční příspěvky všech firem např. jako podíl z objemu mezd) a také by měly být poskytnuty účinné stimuly pro firmy, aby byly ochotné jít nad rámec minimálních požadavků a investovaly více do odborného výcviku zaměstnanců (např. daňové úlevy nebo podpůrné služby např. ve formě pomoci při nahrazování pracovníků, což je v zájmu zejména malých a středních podniků).

Ve zprávě se dále konstatuje, že rovněž pracovníci a jednotlivci by měli investovat do vlastní budoucnosti. Pro udržení zaměstnatelnosti budou muset aktualizovat svou kvalifikaci po ukončení počátečního vzdělání. Měli by být stimulováni k převzetí větší míry odpovědnosti a k finanční účasti na rozvoji vlastního lidského kapitálu. Týká se to především přenositelných dovedností, které přinášejí na trhu práce výhody. Finanční stimuly mohou mít např. podobu poukázek na školení, daňových odpisů apod. Kromě toho by se přístup ke školení měl stát hlavní součástí smluvního vztahu mezi jednotlivci a zaměstnavateli. Pracovníci mají kolektivní odpovědnost za zvýšení účasti na odborném výcviku a je třeba povzbudit uzavírání kolektivních smluv. Smlouvy musejí obsahovat jednoznačněji vyjádřená práva a povinnosti týkající se CŽU, včetně pružného uspořádání odborného výcviku a pracovní doby.

¹ „Jobs, jobs, jobs. Creating more employment in Europe.“ Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. November 2003

Zaměstnavatelé by měli umožňovat odborný výcvik v průběhu pracovní doby a zaměstnanci akceptovat část výcviku mimo pracovní dobu.

Dalším předpokladem úspěšného rozvoje CŽU je podle zprávy poskytování informací a poradenství ohledně vzdělávacích potřeb a příležitostí. Každý jednotlivec by měl mít vytvořen svůj vlastní osobní a profesní plán rozvoje za pomoci efektivních poradenských služeb. Jasná by měla být i návratnost investic do vzdělávání jednotlivců, které je pro zaměstnavatele relevantní (odměňování např. v oblasti kariérní perspektivy nebo ve výši mzdy). Významným předpokladem rozvoje CŽU je umožnit k němu přístup. Ve většině členských států existují závažné překážky zejména v případě nekvalifikovaných pracovníků, pracovníků s nízkou mzdou, starších pracovníků a dočasných pracovníků. Vedle podpory poptávky po vzdělávání je zapotřebí rozšířit nabídku vzdělávacích příležitostí. Vytvoření učící se společnosti vyžaduje zásadní změnu. Ze škol a vzdělávacích center by se měla stát otevřená vzdělávací střediska poskytující individualizované služby pro různé cílové skupiny a využívající možnosti e-learningu. Knihovny, multimediální databáze a jiné produkty by měly být k dispozici prostřednictvím internetu a CD-ROM. Interaktivní televize a specializované kabelové televize by měly být podpořeny směrem k řešení konkrétnějších požadavků. Podniky by měly být pobízeny k přijímání nových forem organizace, aby se z nich staly učící se organizace. Důležitou roli v rozvoji CŽU hraje i užší partnerství mezi podniky, sociálními partnery, veřejným sektorem a soukromými poskytovateli, které zlepší vztah mezi poptávkou a nabídkou vzdělávání. Toto partnerství by mělo členským státům zajistit lepší pozici při předvídání kvalifikačních potřeb.

Hodnotící zpráva (2004) k realizaci „**Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost**“² zpracovaná pod vedením W. Koka obsahuje strategii zaměřenou na splnění lisabonského cíle, podle kterého se EU stane do r. 2010 „nejvíce konkurenceschopným a nejdynamičtějším, na znalostech založeným hospodářským prostorem světa“. Zpráva podrobně analyzuje a vymezuje důvody, proč se nedaří tento cíl naplňovat. Konstatuje, že pomalý pokrok mají na svědomí jak samotná EU, tak jednotlivé členské země a že k provedení reform je třeba odpovídajícího tlaku, který nebyl dostatečný. Za důvody nepříznivé bilance jsou označeny příliš rozbuje lá agenda, nedostatečná koordinace, protichůdné priority. Klíčovou roli sehrál nedostatek rozhodné politické akce. Aby se mohl zvýšit v EU životní standard, musí být růst zaměstnanosti a produktivity urychlen celou řadou reformních politik. Je nutné vytvořit takový makroekonomický rámec, který co nejvíce podpoří růst, poptávku a zaměstnanost. Silnější růst a více pracovních míst nepřinese žádné dílčí opatření, ale pouze soubor vzájemně propojených iniciativ a strukturálních změn. Za nezbytná jsou označena opatření v následujících pěti oblastech: znalostní společnost, vnitřní trh, hospodářské klima, pracovní trh a ekologická udržitelnost. Strategie CŽU jednotlivých zemí musí stanovit takové cíle, aby mohly čelit rychlým změnám v technologiích, zvyšovat účast na trhu práce, snižovat nezaměstnanost a umožnit lidem pracovat déle. Všichni aktéři – úřady, jednotlivci a firmy – musejí přijmout svůj díl odpovědnosti za zvyšování úrovně a efektivity investic do lidského kapitálu. Je třeba vytvořit pobídky, které podpoří investice do vzdělávání v jednotlivých firmách a napříč odvětvími. Zvyšování účasti na dalším vzdělávání by se mělo týkat všech věkových skupin a zejména pracovníků starších a s nízkou kvalifikací.

Zhodnocení naplňování Lisabonské strategie Evropskou radou v březnu 2005³ vedlo k **novelizaci Lisabonské strategie** se záměrem nově stanovit jako priority růst a zaměstnanost. Důraz byl položen na znalosti, inovaci a optimalizaci lidského kapitálu. Za

² „Facing the Challenge. The Lisbon strategy for growth and employment“ Report from the High Level Group chaired by Wim Kok. November 2004.

³ Zdroj: Rada Evropské unie: Evropská rada v Bruselu 22.a 23. března 2005 – Závěry předsednictví

nezbytnou podmínku realizace strategie je označeno CŽU. Evropská rada vybízí členské státy, aby zajistily, že CŽU se stane příležitostí pro všechny, ať již ve školách, podnicích nebo domácnostech. Zvláštní pozornost je třeba věnovat tomu, aby přístup k CŽU měli pracující s nízkou kvalifikací a zaměstnanci malých a středních podniků. K dostupnosti by také měla přispět organizace pracovní doby, služby na podporu rodiny, poradenství pro volbu povolání a nové formy sdílení nákladů.

Na Evropské radě v červnu 2005⁴ byly schváleny **Integrované směrnice pro růst a zaměstnanost pro období 2005 – 2008 (IHS)**⁵ jako reakce na zpoždování plnění Lisabonské strategie. IHS zahrnují hlavní směrnice hospodářské politiky zajišťující soudržnost tří dimenzí strategie, tj. ekonomické, sociální a environmentální a hlavní směrnice politiky zaměstnanosti. Celkem je těchto směrnic formulováno 24. Jsou zaměřeny na oblast makroekonomickou (směrnice 1-6), na oblast mikroekonomickou (směrnice 7-16) a na oblast politiky zaměstnanosti (směrnice 17-24). Realizace systému CŽU je významná pro naplnění řady z nich, přičemž nejzřetelněji je to vyjádřeno v opatřeních týkajících se politiky zaměstnanosti. Explicitně je požadavek zajištění CŽU vyjádřen ve směrnici č. 23 **zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu** prostřednictvím účinných strategií CŽU nabídnutých všem ve školách, podnicích, orgánech veřejné moci a v domácnostech v souladu s evropskými dohodami včetně přiměřených pobídek a mechanismů sdílení nákladů, a to s cílem podpory účasti na nepřetržitém vzdělávání a odborné přípravě na pracovištích během celého životního cyklu, především v případě pracovníků s nízkou kvalifikací a starších pracovníků. Také směrnice č. 24 **přízpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům** souvisí s fungováním systému CŽU, který by měl zajistit usnadnění a diverzifikaci přístupu všech ke vzdělávání a odborné přípravě a ke znalostem pomocí organizace pracovní doby, služeb podpory rodiny, poradenství pro volbu povolání a případně nových forem sdílení nákladů. IHS stanovují referenční úroveň pro průměrnou účast na CŽU alespoň 12,5 % u obyvatelstva v produktivním věku (věk. skupina 25-64 let). Členskými zeměmi bylo uloženo rozpracovat schválené integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost na léta 2005 – 2008 ve svých vnitrostátních reformních programech do podzimu 2005⁶.

Evropská rada v Bruselu v březnu 2006⁷ potvrdila, že Integrované směrnice pro zaměstnanost a růst 2005-2008 zůstávají v platnosti a dohodla se na konkrétních oblastech pro **prioritní opatření v roce 2007**. Jde o a) **větší investice do znalostí a inovací**, b) **využití potenciálu podnikatelů**, zejména malých a středních podniků a c) **zvyšování pracovních příležitostí pro prioritní skupiny**. V rámci priority a) se uvádí mj. vzdělávání a odborná příprava jakožto rozhodující faktor rozvoje dlouhodobého potenciálu EU z hlediska konkurenceschopnosti a sociální soudržnosti. Národní strategie CŽU by měly všem občanům poskytnout potřebné kompetence a kvalifikace, a to s narůstající podporou ze strany programů vzdělávání a odborné přípravy na úrovni Společenství, jako jsou Erasmus a Leonardo. Investice do vzdělání a odborné přípravy by měly být zaměřeny na oblasti s vysokou ekonomickou návratností a vysokým sociálním přínosem. Vzdělávání a odborná příprava musí být jedním z ústředních bodů lisabonského programu reforem, přičemž zásadní význam bude mít program CŽU na léta 2007-2013. Rada proto vyzývá členské státy, aby v souladu s vnitrostátními postupy usnadnily přístup univerzit k doplňkovým zdrojům financování, včetně soukromých, a odstranily překážky partnerství veřejného a soukromého sektoru s podniky. Evropská rada očekává zprávu Komise o terciárním vzdělávání, která se bude

⁴ Zdroj: Rada Evropské unie: Evropská rada v Bruselu 16. a 17. června 2005 – Závěry předsednictví

⁵ Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008) – European Commission 2005

⁶ V ČR zpracován Národní lisabonský program 2005-2008 (Národní program reforem ČR). Říjen 2005

⁷ Zdroj: Rada Evropské unie: Evropská rada v Bruselu 23. a 24. března 2006 – Závěry předsednictví

zabývat zejména spojením vzdělávání-výzkum-inovace, jakož i vazbami mezi univerzitami a podnikatelskými kruhy.

Shrnutí

Celoživotní učení je ve všech relevantních národních i unijních strategických dokumentech označováno za jednu z prioritních oblastí ekonomického a sociálního rozvoje a zároveň za jeden z nejdůležitějších faktorů tento rozvoj ovlivňujících, faktor mimořádně důležitý pro konkurenceschopnost ekonomiky i uplatnění jednotlivce na trhu práce a aktivní účast na životě společnosti založené na znalostech. Různými formulacemi je vyjadřována zásada „vzdělávání pro každého po celý jeho život“. Pro uplatnění této zásady je důležitý rozvoj dalšího vzdělávání, ve kterém musí sehrát svoji roli jak vlády na jednotlivých hierarchických úrovních, tak jednotlivci i firmy – zaměstnavatelé. Každý subjekt musí nést svůj díl odpovědnosti, ale i podíl na nákladech. Je konstatováno, že vlády kromě toho musí vytvořit stimulační prostředí pro rozvoj nabídky i poptávky po dalším vzdělávání, vytvořit podmínky pro zajištění určité kvality dalšího vzdělávání a uznávání znalostí a dovedností nabytých neformálním a informálním vzděláváním/učením. Ze strany EU je jednotlivým členským zemím doporučeno rozpracování Integrovaných směrnic pro růst a zaměstnanost 2005-2008, které obsahují dvě směrnice týkající se vzdělávání: (a) zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu a (b) přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům. V dokumentech je doporučováno věnovat zvýšenou pozornost zejména znevýhodněným skupinám, tedy osobám s nízkou kvalifikací a osobám starším.

II. KONTEXTOVÁ ANALÝZA

Další vzdělávání se vyvíjí v rámci celkového ekonomického vývoje. Příznivý ekonomický vývoj umožňuje zvyšovat veřejné i soukromé prostředky vynakládané na další vzdělávání, za předpokladu, že je další vzdělávání chápáno jako jedna z důležitých priorit jak politickou reprezentací, tak podniky a jednotlivci. Stárnutí populace a zrychlující se technický pokrok klade zvýšené nároky na aktualizaci znalostí a dovedností, klade tedy i zvýšené nároky na obsah, rozsah a kvalitu dalšího vzdělávání. V dalším textu je pozornost věnována analýze faktorů, které jsou považovány za rozhodující z hlediska nabídky i poptávky po dalším vzdělávání, tedy makroekonomické situaci, demografickému vývoji a situaci na trhu práce.

II.1 Makroekonomický vývoj

Česká republika v uplynulých deseti letech dosahovala ve srovnání s průměrem EU-25 nízkých **růstových temp** v období 1996-2000, ale naopak nadprůměrných v letech 2001-2005. V ČR reálný průměrný roční růst HDP byl v období 1996-2005 cca poloviční v porovnání s průměrem EU-25 (1,5 % vs. 2,9 %), zatímco v následujících pěti letech naopak cca dvojnásobný (3,6 % vs. 1,7 %). Rekordní tempo růstu bylo vykázáno v 2005 - 6,1 %, pro letošní rok i pro rok následující se však očekává již jeho zvolnění (podle odhadu zveřejněného EUROSTATem na 5,3 % resp. 4,7 %, MF očekává pro letošní rok 6 % růst, pro rok 2007 4,9 %). Příznivý vývoj v letech 2001- 2005 byl výsledkem zejména pokračující restrukturalizace ekonomiky urychlené přílivem přímých zahraničních investic, růstem exportu, příznivým vývojem směnných relací při obchodování se zahraničím, konsolidací bankovního sektoru, snížením úrokových měr, ale i vstupem do EU, a expanzivní fiskální politikou. Negativně naopak působila nízká kvalita institucionálního prostředí, nedostatky v legislativě, přílišná regulace pracovního trhu, pomalé zvyšování kvality lidských zdrojů, nedostatečný rozvoj vědy a výzkumu i inovačních aktivit. Vliv těchto bariér dalšího růstu může být v budoucnu umocněn odlivem zahraničních investorů do zemí s levnější pracovní silou, zejména do nově přistupujících zemí EU (Bulharsko, Rumunsko).

Tabulka1: Reálný průměrný roční růst HDP a úroveň HDP na obyvatele (%)

	Růst HDP				HDP na obyvatele v PPS				
	1996-2000	2001-2005	2006*	2007*	1996	2000	2005	2006*	2007*
EU-25	2,9	1,7	2,3	2,2	100	100	100	100	100
EU-15	2,8	1,6	2,2	2,0	110	110	108	108	108
ČR	1,5	3,6	5,3	4,7	71**	65**	74	76	78

Pramen: EUROSTAT: Structural indicators, (25.10.2006), vlastní výpočty

* predikce EUROSTATu, ** odhad EUROSTATu

Relativně rychlý růst ekonomiky ČR po roce 2000 byl doprovázen poměrně vysokými **schodky veřejných financí**, které se s výjimkou roku 2004 pohybovaly nad úrovní 3 %, maximální deficit ve výši 6,8 % HDP byl vykázán v roce 2002. Nároky na veřejné výdaje se dále zvýší v souvislosti se zrychlujícím se trendem stárnutí populace, které klade zvýšené nároky na sociální i zdravotní zabezpečení, ale i zrychlující se trend růstu požadavků na kvalitu a flexibilitu pracovní síly, zvýšené nároky na zjištění ochrany a bezpečnosti obyvatelstva i majetku. Příprava na přijetí eura bude vyžadovat naopak snížení deficitů veřejných rozpočtů, sladit obě tyto protichůdné tendence bude možné pouze prostřednictvím reformy veřejných rozpočtů.

Přes vysoké deficity veřejných financí byl **veřejný dluh** ČR v roce 2005 cca poloviční ve vztahu k průměru EU-25. Výše veřejného dluhu představovala v tomto roce v ČR 30,4 %

HDP, průměr EU-25 byl 63,2 %. Vzhledem k vysokým schodkům veřejných rozpočtů došlo však k podstatnému nárůstu veřejného dluhu, v roce 2000 ještě nedosahoval ani třetinové úrovně průměrného dluhu EU-25 a byl na úrovni 18,2 % HDP.

Tabulka 2: Veřejné finance (% HDP)

	Schodek veřejných rozpočtů			Veřejný dluh		
	1997	2000	2005	1997	2000	2005
EU-25	:	0,4	-2,3	:	62,9	63,2
EU-15	-2,5	0,5	-2,3	71,0	64,1	64,5
ČR	-3,8	-3,7	-3,6	12,2	18,2	30,4

Pramen: EUROSTAT: Structural indicators, 26.10.2006

Hospodářský růst nebyl znehodnocován **inflací**. Míra inflace se v letech 2000-2005 pohybovala v rozpětí od 1,4 % po 4,5 %, pokud pomíneme deflaci v roce 2003. Průměrná míra inflace byla v ČR za toto období srovnatelná s úrovní EU-25. V ČR v tomto období byla průměrná míra inflace 2,3 %, v EU-25 mírně nižší, 2,2 %. Nízká míra inflace umožňuje udržování relativně nízkých **úrokových měr**. V říjnu 2006 byla hlavní úroková sazba 2,5 %, což bylo nejméně v rámci EU-25, v eurozóně byla tato sazba na úrovni 3,25 %.

Príznivý vývoj tempa růstu HDP ve druhé polovině sledovaného období v ČR a naopak jeho zpomalení v rámci EU-25 se projevil v konvergenci **ekonomické úrovně** ČR k průměru EU-25 v letech 2001-2005. Došlo tak ke zvrácení negativního vývoje z předchozích let, kdy se vlivem ekonomické recese druhé poloviny devadesátých let postavení ČR zhoršovalo, v roce 2000 se úroveň ČR nejvíce vzdálila od průměru EU-25. HDP v přepočtu na obyvatele vyjádřené ve standardech kupní síly dosáhl v tomto roce pouze 65 % průměru EU-25, v roce 2005 již 74 %. Pro období následujících dvou let je očekáváno pokračování tohoto pozitivního trendu a předpokládá se, že v roce 2007 by HDP na obyvatele v ČR mohl dosáhnout 78 % úrovně EU-25.

I přes sbližování ekonomické úrovně k EU-25 je zatím **sektorová struktura** ekonomiky ČR vyjádřené podílem jednotlivých sektorů na celkové zaměstnanosti odlišná od průměru EU. Nadále je pro ČR charakteristické nadprůměrné zastoupení průmyslu (30 % vs. 20 % v roce 2005) a podprůměrné zastoupení služeb (56 % vs. 68 % v roce 2005). Tendence v podílech na zaměstnanosti jsou v ČR shodné s EU-25 ve všech sektorech, tj. pokles podílu zaměstnanosti v zemědělství a průmyslu, růst podílu ve službách a stavebnictví. Odlišná je však dynamika těchto změn, v ČR je pomalejší v průmyslu a ve službách, rychlejší v zemědělství a stavebnictví. Nová pracovní místa zejména díky zahraničním investorům vznikají stále především v průmyslu.

Tabulka 3: Struktura zaměstnanosti (%)

	2000			2005		
	EU-25	EU-15	ČR	EU-25	EU-15	ČR
zemědělství a lesnictví	5,7	4,3	5,2	4,9	3,7	4,1
průmysl	21,8	21,0	30,6	19,6	18,6	29,7
stavebnictví	7,8	7,9	9,4	7,9	8,0	9,7
služby	64,7	66,7	54,8	67,7	69,7	56,4

Pramen: EUROSTAT: Labour Force Survey, ČSÚ: Výběrové šetření pracovních sil, 2. čtvrtletí, vlastní propočty

Ekonomická úroveň je výrazným způsobem spjata s úrovní **produktivity práce**. I když v ČR se produktivita práce v přepočtu na jednu zaměstnanou osobu zvyšuje, zaostávání vůči průměru EU-25 je značné a je výraznější než zaostávání měřené HDP na obyvatele. Zatímco v roce 2005 HDP na obyvatele v ČR představoval 74 % průměru EU-25, produktivita práce

pouze necelých 66 %. Ekonomické zaostávání ČR je tedy relativně nižší než zaostávání z hlediska produktivity práce díky stále relativně silnému zastoupení obyvatel v produktivním věku (blíže viz demografický vývoj) a s tím souvisejícím příznivějším podílem pracujících na celkovém počtu obyvatel. Produktivita práce v přepočtu na jednu odpracovanou hodinu se v letech 1995-2003 vyvíjela v ČR vcelku příznivě, její růst byl rychlejší než v průměru EU-15. Jestliže v EU-15 produktivita práce v přepočtu na odpracovanou hodinu byla v roce 2003 o 13 % vyšší než v roce 1995, v ČR o 27 %.

Tabulka 4: Produktivita práce

	PP na zaměstnanou osobu			PP na odpracovanou hodinu		
	1996	2000	2005	1995	2000	2003
EU-25	100,0	100,0	100,0	:	:	:
EU-15	108,0	107,5	106,0	100,0	109,2	113,1
ČR	57,9	58,1	65,8	100,0	112,4	127,3

Pramen: EUROSTAT: Structural indicators, 26.10.2006

Příznivý ekonomický vývoj otevírá prostor pro zvýšení investic do rozvoje lidských zdrojů, a to jak soukromých (individuálních, podnikových), tak veřejných. Statistická data však naznačují, že této možnosti není na úrovni státního rozpočtu využito přes politické proklamace o důležitosti vzdělávání. Podíl výdajů státního rozpočtu na vzdělávání na celkových výdajích osciluje od roku 2002 okolo 11,4 %, v roce 2002 byl tento podíl 11,48 %, zatímco v roce 2004 pouze 11,30 %. Z hlediska mezinárodního srovnání není situace v ČR také příznivá, zatímco v průměru EU-25 se veřejné výdaje na vzdělávání podílely v roce 2002 na HDP 5,2 %, v ČR to bylo pouze 4,4 %.

II.2 Demografický vývoj

Pro demografický vývoj v ČR je, obdobně jako pro ostatní země EU, charakteristické **stárnutí obyvatelstva**, které se projevuje snížením podílu obyvatelstva v předproduktivním věku a naopak zvýšením podílu obyvatel v poproduktivním věku. Jestliže v roce 1995 se nejmladší věková skupina obyvatel (0-14 let) podílela na celkovém počtu obyvatel 18,6 %, v roce 2005 pouze 14,7 %, podíl nejstarší věkové skupiny (64 let a více) se za stejné roky z 13,2 % zvýšil na 14,2 %. Příznivé je zatím zastoupení produktivní složky obyvatelstva, jejíž podíl se zvýšil z 68,2 % v roce 1995 na 71,2 % v roce 2005. Je tomu tak díky silným poválečným populačním ročníkům, které ještě nedosáhly poproduktivního věku a silným populačním ročníkům ze 70. let minulého století, které již dosáhly produktivního věku. Nepříznivé je však sílící zastoupení osob v předdůchodovém věku (osob starších 50 let) v produktivní složce obyvatelstva.

Stárnutí obyvatelstva je důsledkem negativního vývoje úhrnné plodnosti a naopak pozitivního vývoje naděje dožití. **Úhrnná plodnost** dosáhla minima v roce 1999 (1,13 živě narozených dětí na ženu ve fertilním věku), od roku 2000 se mírně zvyšuje a v roce 2005 připadlo na jednu ženu ve fertilním věku 1,28 narozených dětí, což je stále hluboko pod mírou potřebnou k udržení daného počtu obyvatel. **Naděje dožití** se u mužů zvýšila ze 67,6 let v roce 1990 na 72,9 let v roce 2005, u žen za stejné období ze 75,4 let na 79,1 let. Díky zdravotní péči se nejen zvyšuje naděje dožití, ale zvyšuje se i počet lidí ve vysokém věku. V roce 2000 žilo v ČR 245 813 osob starších 80 let, v roce 2005 již 321 532 osob.

Kromě stárnutí obyvatelstva se v ČR v letech 1995-2002 meziročně **snížoval počet obyvatel**. Ke zvrácení tohoto negativního trendu od roku 2003 přispívá jednak vyšší počet narozených dětí a jednak vyšší migrační saldo. Přesto však byl v roce 2005 počet obyvatel nižší ve

srovnání s rokem 1995 o cca 97 tisíc obyvatel. V roce 2005 na území ČR žilo 10 234 tis. obyvatel, tedy o cca 1 % méně.

Migrační saldo je trvale od sedmdesátých let minulého století pozitivní s výjimkou roku 2001. V roce 2004 bylo v ČR evidováno 254 294 cizinců s povoleným pobytem. Nejvíce byli zastoupeni občané Ukrajiny (31 %), dále Slovenska (19 %) a Vietnamu (13 %).

Očekávaný demografický vývoj je možné na základě střední varianty projekce obyvatelstva zpracované ČSÚ v roce 2003 charakterizovat mírným nárůstem počtu obyvatelstva a pokračujícím stárnutím. Pro léta 2005-2010 se očekává demografický přírůstek ve výši 0,46 %, v letech 2015-2010 pouze 0,18 %. Očekává se další mírné snížení podílu nejmladší věkové skupiny (0-14 let), ale i snížení podílu obyvatelstva v produktivním věku a naopak zvýšení podílu populace starší 65 let. Jak ukazuje následující tabulka, skutečný vývoj se od předpokládaného mírně liší, rozdíly jsou na úrovni jedné až dvou desetín procenta. Očekával se zejména příznivější vývoj podílu obyvatelstva v produktivním věku.

Tabulka 5: Střední varianta projekce obyvatelstva do roku 2015

věk. skupina	2005 - skutečnost		2005		2010		2015	
	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl
0-14	1 501 331	14,6	1 487	14,5	1 400	13,6	1 426	13,8
15-64	7 293 357	71,1	7 302	71,3	7 286	70,9	7 011	68,1
65+	1 456 391	14,2	1 446	14,1	1 596	15,5	1 864	18,1
celkem	10 251 079	100,0	10 235	100,0	10 283	100,0	10 301	100,0

Pramen: Projekce obyvatelstva ČR do roku 2050, ČSÚ 2003, skutečnost 2005: ČSÚ: ČR- věkové složení obyvatelstva k 31.12.2005

Předpokládané změny ve věkové struktuře v kombinaci s urychlováním technologických změn povedou jednak ke zrychlení změn v nárocích na znalosti a dovednosti pracovní síly, ale i ke zvýšení těchto nároků. Nízké počty rodičích se dětí představují v souvislosti se zákonitostmi vyjádřené Gaussovým rozdělením na jedné straně a zvyšujícími se nároky na kvalifikace v souvislosti s přechodem na znalostní ekonomiku určitý varovný signál, zda pracovní síla v ČR bude schopna vyhovět jejím požadavkům. Udržení se na trhu práce po celý prodlužující se produktivní věk povede ke zvýšeným nárokům na **profesní mobilitu**, předpokladem je však i s uspokojivý zdravotní stav.

II.3 Trh práce

Míra zaměstnanosti⁸ se v letech 1998-2005 meziročně snižovala, z 67,3 % v roce 1998 klesla na 63,5 % v roce 2005. Rok 2005 představoval výjimku z klesajícího trendu, neboť došlo k mírnému meziročnímu nárůstu míry zaměstnanosti o 0,7 p.b., což je známkou toho, že ekonomický růst je spojen i s výraznějším přírůstkem pracovních míst. Klesající míra zaměstnanosti byla doprovázena i meziročním absolutním poklesem počtu zaměstnaných v letech 1998-2000 a v roce 2003. I přes převažující negativní tendenci je míra zaměstnanosti v ČR stále nad průměrem EU-25, i když se tento předstih snižuje, z počátečních 6,1 p.b. klesl na 1 p.b. v roce 2005. Míra zaměstnanosti **mužů** je vyšší než míra zaměstnanosti **žen**. Průměrná míra zaměstnanosti mužů v období let 1998-2005 byla 73,6 %, zatímco žen 56,9 %. Tato skutečnost je ovlivněna zejména tím, že rodičovskou dovolenou využívají v drtivé většině ženy, že ženy mají nárok na starobní důchod v nižším věku a vlivem zvyšujícího se podílu mužů s nadstandardními příjmy se zvyšuje počet žen v domácnosti. Rozdíl v míře zaměstnanosti mužů a žen je v roce 2005 nicméně na shodné úrovni jako v EU-25, 16,7 p.b.

⁸ Míra zaměstnanosti je počítána jako podíl počtu zaměstnaných ve věku 15-64 let na této věkové skupině.

ve prospěch mužů. Růst zaměstnanosti **starších osob**, tj. osob ve věku 55-64 let odpovídá postupnému zvyšování věkové hranice pro nárok na starobní důchod, znevýhodnění předčasných odchodů do důchodu a naopak zvýhodnění dalšího setrvání v zaměstnání i po dovršení důchodového věku. Míra zaměstnanosti starších osob se v ČR od roku 2000 trvale zvyšuje a od roku 2002 předstihuje průměr EU-25.

Tabulka 6: Míra zaměstnanosti

	Celková									Starších osob		
	1998			2000			2005			1998	2000	2005
	T	Ž	M	T	Ž	M	T	Ž	M			
EU-25	61,2	51,	70,	62,	53,	71,	63,	56,	71,	35,8	36,6	42,5
EU-15	61,4	51,	71,	63,	54,	72,	65,	57,	72,	36,6	37,8	44,1
ČR	67,3	58,	76,	65,	56,	73,	64,	56,	73,	37,1	36,3	44,5

Vysvětlivky: T-celkem, Ž-ženy, M-muži. Pramen: EUROSTAT: Structural indicators, 26.10.2006

Míra **nezaměstnanosti** byla v ročním průměru v období let 1998-2000 a 2001-2005 nižší než v EU-25 i EU-15. Zatímco však v EU-25 i EU-15 se hodnoty harmonizované míry nezaměstnanosti snížily, v ČR zůstaly na stejné průměrné úrovni. Pokud porovnáme hodnoty v krajních letech, je zřejmé, že v EU-25 se míra nezaměstnanosti snížila z původních 9,4 % na 8,8 %, zatímco v ČR se zvýšila z 6,4 % na 7,9 %. Rok 2005 je rokem, kdy období růstu nezaměstnanosti střídá období jejího poklesu, jak naznačuje vývoj nezaměstnanosti v roce 2006.

Tabulka 7: Míra nezaměstnanosti (%)

	1998	1999	2000	1998-2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005
EU-25	9,4	9,1	8,6	9,0	8,4	8,8	9,0	9,1	8,8	8,8
EU-15	9,3	8,6	7,7	8,5	7,3	7,6	8,0	8,1	7,9	7,9
ČR	6,4	8,6	8,7	7,9	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,9

Pramen: EUROSTAT: Structural indicators, 26.10.2006

Registrovaná míra nezaměstnanosti vykazovaná MPSV⁹ dosáhla v roce 2005 9,0 %, což bylo o 0,2 p.b. méně než v roce předchozím. Meziročně se snížil počet uchazečů o zaměstnání o 23,1 tisíc osob nejen v důsledku příznivého ekonomického vývoje, ale i v důsledku zpřísněného postupu vůči osobám nespolupracujícím s úřady práce. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo se z 11,8 osob v roce 2004 se snížil na 9,2 osob v roce 2005, podíl osob vyřazených z evidence úřadů práce pro nespolupráci se v roce 2005 zvýšil na 83,5 tis. osob oproti 59,6 tis. osob v roce 2004, což znamenalo zvýšení jejich podílu na celkovém počtu vyřazených z 5,1 % na 7,8 %.

Tabulka 8: Vývoj nezaměstnanosti v ČR v roce 2004 a 2005

	2004	2005	změna
míra nezaměstnanosti (%)	9,2	9,0	-0,2
ženy	10,8	10,7	-0,1
muži	8,0	7,6	-0,4
uchazeči o zaměstnání (tis.)	537,4	514,3	-23,1
ženy	275,3	269,0	-6,3
muži	262,1	245,3	-16,8
uchazeči/volná pracovní místa	11,8	9,2	-2,6

Pramen: MPSV: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004 a 2005

⁹ Harmonizovaná míra nezaměstnanosti je počítána z výsledků výběrového šetření pracovních sil, zatímco registrovaná míra nezaměstnanosti z údajů o dosažitelných uchazečích o zaměstnání evidovaných na úřadu práce

Pozitivní meziroční vývoj míry nezaměstnanosti byl silnější ve prospěch **mužů než žen**. Jestliže míra nezaměstnanosti mužů meziročně klesla z 8 % na 7,6 %, míra nezaměstnanosti žen se snížila z 10,8 % na 10,7 %. Dále se meziročně zhoršila situace **osob starších 50 let**, které k 31.12. 2005 tvořily již celou čtvrtinu celkového počtu uchazečů o zaměstnání (25,2 %) oproti 22,4 % k 31.12. 2004. Tato věková skupina byla jedinou skupinou, u které došlo k meziročnímu nárůstu absolutního počtu uchazečů o zaměstnání i ke zvýšení specifické míry nezaměstnanosti. Ta dosáhla k 31.12. 2005 výše 9,4 % u osob ve věku 50-54 let a 8,9 % u osob ve věku 55-59 let. Nejvyšší míru specifické nezaměstnanosti vykazuje stabilně **nejmladší věková skupina**, osoby do 25 let. Jejich specifická míra nezaměstnanosti byla k 31.12.2005 20,2 %. Problémem je také rostoucí míra nezaměstnanosti občanů se **změněnou pracovní schopností a osob se zdravotním postižením**, jejichž specifická míra nezaměstnanosti dosáhla ke stejnému datu již 44,7 %.

Nezaměstnanost v ČR má zejména strukturální charakter. Počáteční silný úbytek pracovních míst regionálně koncentrovaných odvětví spolu s nízkou profesní a prostorovou mobilitou pracovních sil ovlivněnou situací na trhu s byty, dopravní dostupností a neochotou ke změně profese, se projevuje v **regionálně** silně diferencované míře nezaměstnanosti. Vysoké míře nezaměstnanosti stále čelí zejména dva kraje, kraj Ústecký a Moravskoslezský a v rámci nich zejména okres Most a Karviná, kde v roce 2005 dosáhla míra nezaměstnanosti 21,2 % resp. 18,6 %.

Z hlediska **délky nezaměstnanosti** se od roku 2002 trvale zvyšuje podíl uchazečů o zaměstnání, kteří jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců, v roce 2005 překročil hranici 40 % (41,7 %). Dlouhodobá nezaměstnanost je koncentrována do okresů s vyšší mírou nezaměstnanosti a je výrazně podmíněná úrovní vzdělání. Tendence k dlouhodobé nezaměstnanosti se zvyšují u zdravotně postižených osob a osob ve vyšších věkových skupinách.

Na řešení nesouladu mezi nabídkou kvalifikací a poptávkou po nich jsou zaměřeny **rekvalifikace**. Počet účastníků rekvalifikací se v letech 2004 – 2005 meziročně snížil z 44 089 osob na 38 438 osob, došlo i ke snížení účinnosti rekvalifikací měřené podílem uchazečů, kteří získali zaměstnání do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace. V roce 2004 byla účinnost rekvalifikací 52,7 %, v roce 2005 pouze 43,6 %. Snížila se jak účinnost specifických rekvalifikací (z 56,1 % na 48,8 %), tak nespecifických rekvalifikací (z 50,0 % na 41,5 %).

Trh práce je v ČR **kvalifikačně méně náročný** než v průměru EU-25 i EU-15. Je to patrné z nižšího podílu vědeckých a odborných duševních pracovníků (KZAM 2) na celkové zaměstnanosti a z nižšího zastoupení osob terciárně vzdělaných (ISCED 5,6) na těchto pozicích a zejména na pozicích technických pracovníků (KZAM 3).

Tabulka 9: Kvalifikační náročnost trhu práce v roce 2005 (%)

	Podíl na celkové zaměstnanosti						Podíl terciárně vzdělaní na pozicích					
	odborníků			techniků			odborníků			techniků		
	2000	2005	2006	2000	2005	2006	2000	2005	2006	2000	2005	2006
EU-25	12,6	13,6	13,7	14,7	16,1	16,4	81,2	83,1	83,1	30,5	34,6	34,7
EU-15	12,8	13,6	13,6	14,9	16,6	16,8	81,2	83,3	83,2	33,1	36,2	36,1
ČR	10,8	10,6	10,6	18,6	21,7	22,2	64,1	71,6	72,3	13,6	16,7	18,0

Pramen: EUROSTAT: Labour Force Survey, vlastní propočty

Kvalifikační náročnost se v období let 2000-2006 nevyvíjela pro ČR příznivě. Zatímco na úrovni EU-25 se v tomto období zvýšilo zastoupení odborníků z 12,6 % na 13,7 %, v ČR se mírně snížil z 10,8 % na 10,6 %. Pozitivní je však výraznější zvýšení podílu osob s terciárním vzděláním zastávající tyto pozice v ČR než v EU-25 a tím snížení rozdílu z původních 17,1

p.b. na 10,8 p.b. V ČR stejně jako v EU-25 se dále zvýšil podíl techniků na celkové zaměstnanosti. Přes rychlejší dynamiku zvyšování terciárně vzdělaných osob na těchto pozicích v ČR než v EU-25 je však jejich podíl stále velmi nízký. V roce 2006 představoval v EU-25 34,7 %, v ČR zhruba pouze polovinu (18 %). To svědčí o tom, že v ČR jsou soustředěny zejména výroby a služby s nižší náročností na znalosti, s nižší technologickou náročností a dále zde působí stále nízký podíl terciárně vzdělaného obyvatelstva, zejména absolventů kratších programů (VOŠ, bakalářské studium) (blíže viz kap.3).

Shrnutí

Ekonomická situace ČR charakterizovaná reálným průměrným ročním tempem růstu HDP byla v letech 2001-2005 ve srovnání s průměrem EU-25 příznivější, v ČR hodnota tohoto ukazatele dosáhla 3,6 %, zatímco v EU-25 1,7 %. Tento relativně příznivý ekonomický vývoj však nevedl ke zvýšení podílu výdajů státního rozpočtu na vzdělávání, podíl osciloval od roku 2002 okolo 11,4 %. Růst ekonomiky byl však provázen poměrně vysokými schodky veřejných financí, které s výjimkou roku 2004 převyšovaly 3 %. Přes ekonomickou konvergenci ČR vůči průměru EU-25 dochází k postupné konvergenci i struktury zaměstnanosti, nicméně pro ČR je stále charakteristické nadprůměrné zastoupení průmyslu a naopak podprůměrné zastoupení služeb, i když stejně jako v průměru EU-25 se snižuje podíl zaměstnanosti v průmyslu a v zemědělství a zvyšuje se podíl zaměstnanosti ve stavebnictví a ve službách. Dynamika těchto změn je však v ČR pomalejší v případě podílu průmyslu a služeb a rychlejší v případě podílu zemědělství a stavebnictví.

Obdobně jako v ostatních zemích EU i v ČR dochází ke stárnutí populace, které je důsledkem nepříznivého vývoje úhrnné plodnosti a příznivého vývoje naděje dožití. V roce 2003 došlo ke zvrácení trendu snižování počtu obyvatel ČR díky zvýšení počtu narozených dětí i migračního salda, přesto však v roce 2005 byl počet obyvatel ČR nižší ve srovnání s rokem 1995 o cca 97 tis. obyvatel. Předpokládané změny ve věkové struktuře obyvatel společně s urychlováním technologických změn povedou ke zrychlování změn v nárocích na znalosti a dovednosti a ke zvyšování nároků na ně.

V období let 1998-2004 docházelo v ČR ke snižování míry zaměstnanosti, v roce 2005 se vlivem výraznějšího přírůstku pracovních míst míra zaměstnanosti nepatrně zvýšila a dosáhla 64,2 %. Přes dlouhodobě nepříznivý vývoj je však míra zaměstnanosti stále nad průměrem EU-25, a i míra nezaměstnanosti byla v ČR příznivější než v EU-25. Od roku 2002 se v ČR trvale zvyšuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob (v roce 2005 dosáhl téměř 42 %). Dlouhodobá nezaměstnanost je koncentrována do okresů s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti a je výrazně spojena s nižší úrovní vzdělání. Trh práce je v ČR kvalifikačně méně náročný ve srovnání s průměrem EU-25, což se projevuje například v nižším zastoupení vědeckých a odborných duševních pracovníků na celkové zaměstnanosti.

III. ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE V ROZVOJI CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

Současná situace v rozvoji celoživotního učení je charakterizována zejména prostřednictvím vzdělanostní struktury populace, vzdělanostní mobility, jazykových a ICT dovedností. Je specifikováno postavení populace ČR z hlediska zvolených ukazatelů ve vztahu k průměru EU-25, EU-15, EU-10 a k zemi, která vykazuje v rámci EU nejlepší výsledek. Pozornost je věnována dalšímu vzdělávání, které je zkoumáno prostřednictvím účasti dospělých na jednotlivých formách dalšího vzdělávání a opět je identifikována pozice ČR vůči EU.

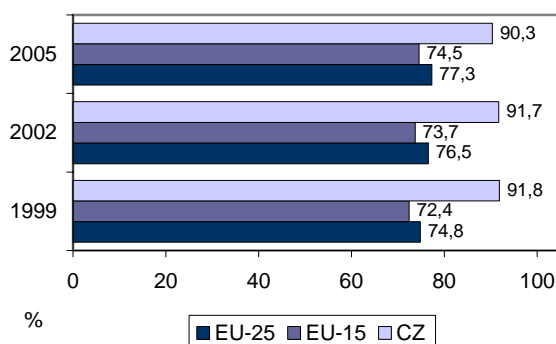
III.1 Celkové charakteristiky

Vzdělanostní struktura

Tradiční silnou stránkou populace ČR je skutečnost, že většina obyvatel získala alespoň střední úroveň vzdělání a pouze velmi malá část občanů zůstává bez odborné kvalifikace. Podíl obyvatel, kteří dosáhli pouze základní úrovně vzdělání nebo nemají ukončenou ani tuto úroveň v roce 2005 představoval kolem 10 %, zatímco v průměru EU-25 to bylo téměř třikrát více (29 %). Vzhledem k tomu, že obyvatelstvo s nízkou úrovní vzdělání má ve znalostně založené ekonomice stále zhoršující se možnosti uplatnění, je tato skutečnost velmi důležitá z hlediska sociální soudržnosti společnosti. Nízký podíl osob se základním vzděláním v ČR souvisí s tradiční preferencí odborného vzdělávání a s členitou nabídkou vzdělávacích programů na střední úrovni, která zpřístupňuje studium zájemcům s různými studijními ambicemi.

Podíl obyvatel se středním vzděláním v ČR (76,8 % v roce 2006) patří mezi nejvyšší v Evropě. Navíc dochází k posunu vnitřní struktury studujících směrem k náročnějším vzdělávacím programům s maturitou (ISCED 3A). ČR již v současné době splňuje jeden ze stanovených Lisabonských cílů, aby do roku 2010 členské země EU zajistily, že alespoň 85 % mladé generace ve věku 22 let a 80 % dospělého obyvatelstva ve věku 25 – 64 let bude mít uzavřeno střední vzdělání. Tomuto cíli se postupně přibližují i ostatní země EU-25, které zlepšily svou pozici o cca 3 p.b. během posledních šesti let. Naopak v ČR se ve stejném období podíl mládeže s ukončeným vyšším středním vzděláním snížil z 91,8 % na 90,3 %. I když tato tendence zatím není výrazná, jde o určité varování. Je zřejmé, že udržení či další zvyšování participace mládeže na středním vzdělávání a jeho úspěšné ukončení bude obtížnější než v minulosti, resp. bude se muset brát větší ohled na specifika vzdělávacích, zejména pokud by docházelo k větší sociální diferenciaci populace nebo k většímu přílivu imigrantů z méně vyspělých zemí.

Obrázek 1: Podíl osob s alespoň sekundárním vzděláním na populaci 20-24 letých (v %)



Pramen: EUROSTAT, New Cronos, Population and Social conditions, 5. 9. 2005.

Tabulka 10: Vzdělanostní struktura populace ve věku 25–64 let (v %)

	2000			2005			2006		
	ISCED			ISCED			ISCED		
	0-2	3-4	5-6	0-2	3-4	5-6	0-2	3-4	5-6
ČR	13,9	74,6	11,5	10,1	76,8	13,1	9,7	76,8	13,5
EU-25	34,0	46,0	20,0	29,3	47,9	22,8	30,4	46,3	23,3
EU-15	36,7	42,1	21,2	31,9	44,2	24,0	33,4	42,3	24,4
EU-10	20,7	65,5	13,9	16,0	67,0	17,0	15,0	67,1	17,9
Nejlepší	15,8	42,4	41,8	20,9	44,6	34,5	18,0	47,1	34,8

Pramen: EUROSTAT: Labour Force Survey

Velmi nepříznivá situace je v ČR pokud se týče podílu obyvatelstva, které dosáhlo terciární úrovně vzdělání. ČR se umísťuje hluboko pod průměrem EU-25, který byl 23 %, zatímco v ČR pouze 13 %. V průběhu uplynulých let (2000 - 2005) se podíl obyvatelstva s ukončeným terciárním vzděláním zvýšil (o 1,6 p.b.), toto zlepšení však nestačilo na to, aby se odstup ČR od průměru EU-25 zmírnil. Pozitivní vývoj byl v průměru EU-25 rychlejší než v ČR a tím došlo naopak k prohloubení našeho zaostávání. Jestliže rozdíl v roce 2000 představoval 8,5 p.b., v roce 2006 se zvýšil na 9,8 p.b. Pozice ČR se zhoršila jak vůči EU-15, tak EU-10.

V budoucnu by se měla situace pomalu zlepšovat v souvislosti se zvyšováním kapacit veřejných vysokých škol, rozvojem soukromých vysokých škol a vyšších odborných škol. Důležitý je rozvoj zejména kratších studijních programů, v jejichž nabídce i počtu absolventů mají ostatní vyspělé země před ČR výrazný náskok. Rozvoj tohoto stupně terciárního vzdělávání je důležitý z hlediska rostoucích nároků zaměstnavatelů, kteří vedle úzkých odborností stále více od pracovníků požadují jazykové a počítačové dovednosti, schopnost řešit problémy, samostatné rozhodování, atd.. V souvislosti s tím se odborné vzdělávání, které dříve mladí lidé završovali již na středním stupni, bude stále více přesouvat na terciární úroveň.

Kvalifikační vybavenost starší populace

V souvislosti s fenoménem stárnutí populace, s prodlužováním věku odchodu do důchodu a tudíž delším setrváváním na trhu práce, je důležité sledování kvalifikační vybavenosti starší populace. Vzdělanostní struktura skupiny obyvatelstva ve věku 50-64 let je méně příznivá ve srovnání s věkovou skupinou 25–39letých. Ve starší věkové skupině je výrazně vyšší zastoupení osob se základní nebo nižší úrovní vzdělání, a to 17 % oproti 7 % a rovněž nedostatečné zastoupení osob s terciárním vzděláním (10,5 % oproti 12,3 %). Osob se středním vzděláním je mezi starší populací rovněž o něco méně (71,3 % oproti 78,7 %). Podstatnějším rozdílem však je, že mezi nimi daleko více převládají osoby vyučené, tj. se vzděláním bez maturity. Vzhledem k tomu, že v současné době je na trhu práce poptávka po kvalifikovaných dělnických profesích, nemusela by být tato skutečnost nevýhodou starších věkových ročníků. Problémem však je, že jejich kvalifikace je v mnoha případech zastaralá, neboť s novými technologiemi požadavky na výkon jednotlivých profesí prošly výraznými změnami. Navíc pro učňovské vzdělání získané v padesátých až šedesátých letech minulého století bylo charakteristické úzké profesní zaměření. Starší osoby proto nejsou vybaveny potřebnými klíčovými dovednostmi, což ztěžuje jejich přechod z jednoho zaměstnání do druhého a rychlou adaptaci na změny na trhu práce

Regionální rozdíly ve vzdělanostní struktuře populace

Kvalifikační struktura v jednotlivých regionech ČR (14 regionů NUTS 3) vykazuje určité odchylky, jejichž rozměr se ve většině případů nezmenšuje. Nejnížší variabilitu má zastoupení

středního vzdělání (ISCED 3), které je dominantní ve vzdělanostní struktuře obyvatelstva. Odchytky na úrovni základního a terciárního vzdělání jsou výraznější. Kvalifikačně nevýhodné postavení uvnitř státu mají zejména některé kraje na západě a severu Čech (kraje Karlovarský a Ústecký), kde je vysoký podíl populace se základním vzděláním (nad 23 %) a nedostatek terciárně vzdělaných osob (v Ústeckém kraji méně než 7 %). Obyvatelstvo žijící v hlavním městě, kde jsou soustředěny kvalifikačně náročné pracovní příležitosti, orgány státní správy, centrály podniků, centra vědeckého výzkumu a vysokého školství atd., úroveň svého vzdělání výrazně přesahuje průměr státu (23,2 % populace nad 15 let v Praze má terciární vzdělání oproti 10,8 % za celou republiku).¹⁰

Vzdělanostní mobilita

Růst vzdělanostní úrovně obyvatelstva je předurčován vzestupnou vzdělanostní mobilitou, která vyjadřuje skutečnost, že děti dosahují vyšší úrovně vzdělání než jejich rodiče, resp. že mladší věkové skupiny svoji vzdělanostní úroveň převyšují starší věkové skupiny. Dynamika mezigenerační mobility je výrazně ovlivněna výchozí vzdělanostní úrovní, podílem terciárně vzdělaného obyvatelstva ve věkových skupinách, které vystupují jako základna pro srovnávání. ČR, přestože má jeden z nejnižších podílů terciárně vzdělaného obyvatelstva ve věkové skupině 60-64 let, a tudíž nízkou srovnávací základnu, vykazuje nejnižší změnu v podílu terciárně vzdělaných osob ve věku 25-29 let ze všech zemí EU, pouze necelé 4 p.b., (viz tabulka 11). Vůči průměrným hodnotám EU, kde vzdělanostní posun dosahoval rozměru téměř 15 p.b., je zaostávání ČR značné. Značný odstup existuje rovněž vůči novým členským zemím, které se svůj vzdělanostní handicap snaží mnohem rychleji vyrovnat. Pro konkurenceschopnost české ekonomiky je důležité, aby věkové skupiny vstupující na trh práce po absolvování školy, tj. přibližně ve věku 25-29 let dosahovaly v budoucnu podstatně vyšší úrovně vzdělání než věkové skupiny v důchodovém věku (60-64 let), které budou trh práce opouštět.

Tabulka 11: Podíl osob s terciárním vzděláním (2005, v %)

	Generace na trh práce		Míra mobility (p.b.)
	vstupující	vystupující	
ČR	15,1	11,4	3,7
EU-25	28,7	14,9	13,8
EU-15	29,7	15,1	14,6
EU-10	24,3	13,5	10,8
Nejlepší výsledek	41,4 (BE)	31,1 (EE)	28,2 (CY)

Pramen: EUROSTAT, LFS, 2005

Úroveň některých dovedností populace

Vážným problémem populace jsou nedostatečné **jazykové dovednosti**, které brzdí nejen internacionalizaci českého podnikání, výzkumu a vývoje, marketingovou úspěšnost podniků, ale také integraci české populace do struktur a informálních vztahů v rámci EU.

¹⁰ Pramen: ČSÚ: Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2006. <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/p/3101-06>

Tabulka 12: Podíl obyvatelstva ovládající cizí jazyk

	Obyvatelstvo plynně ovládající (relace v %) ¹⁾	
	nějaký cizí jazyk ²⁾	angličtinu
ČR	67,0	24,0
EU-25	86,8	37,8
EU-15	93,8	40,3
EU-10	76,3	34,1
Nejlepší výsledek	244 (LU)	79 (DK)

Zdroj: Languages in Europe 2005, (http://ec.europa.eu/education/policies/lang/languages/index_en.html)

Poznámky: 1) Relace může přesahovat 100 % (jsou vícenásobně započteny osoby hovořící více jazyky).

2) Nejsou započteny jazyky, které jsou velmi příbuzné mateřskému jazyku (např. slovenština pro Čechy, finština pro Estonce, atd.)

ČR má v porovnání s ostatními členskými zeměmi EU velmi nízký podíl obyvatel, kteří ovládají angličtinu, přestože její znalost je v mezinárodním styku klíčová. Oproti obyvatelstvu v zemích EU-15, je znalost angličtiny téměř poloviční, je dokonce slabší než v ostatních nových členských zemích EU-10. Rovněž rozšíření ostatních jazyků není dostatečné. Alespoň jeden cizí jazyk (bez započítání slovenštiny) ovládá cca 67 % obyvatel ČR. Hlavní bariérou jazykového vzdělávání je nedostatek kvalitních lektorů a zastaralé metody výuky, jež nerozvíjejí všechny aspekty jazykového vzdělávání.

ICT dovednosti

Populace ČR zatím pouze částečně zachytila trendy spojené s rozšířením moderních informačních a komunikačních technologií. Vybavenost domácností počítačem a internetem je v ČR ve srovnání s EU-25 stále zhruba poloviční (30 % v ČR oproti 58 % v EU-25, resp. 19 % oproti 48 %) ¹¹ a populace ČR zaostává v úrovni ICT dovedností za svými evropskými protějšky. Pokud jde o schopnost využívat internet ke komunikaci, k vyhledávání a zpracovávání informací, je úroveň dovedností v ČR zhruba o třetinu nižší. Velký rozdíl je přítom mezi nejmladší a nejstarší věkovou skupinou. Zhoršování internetových dovedností s věkem je v ČR nejen výraznější než v průměru EU, ale začíná se projevovat již v mladších populačních skupinách. Populace nad 55 let již používá internet jen sporadicky.

Tabulka 13: Využívání internetu podle věku (2005, v %)

	Věková skupina					
	16–24	25–34	35–44	45–54	55–64	65–74
ČR	64	41	41	29	15	2
EU-25	80	67	60	47	32	12
EU-15	82	71	64	52	36	14
Nejlepší výsledek	97 (SE, NL)	95 (SE, FI)	93 (SE)	85 (SE)	74 (SE)	34 (NL)

Pramen: EUROSTAT, Community Survey on ICT Usage in Enterprises, in households and by individuals, Luxembourg, EUROSTAT 2005.

Schopnost populace ČR používat běžné počítačové programy je ve srovnání se zeměmi EU také podstatně nižší a pohybuje se zhruba na poloviční úrovni. Handicap věkově starších občanů je v tomto ohledu ještě patrnější. Znalost textového editoru je mezi mladou generací (25-34 let) kolem 60 % ¹², zatímco starší osoby jej zvládají pouze v necelých 29 % případů. Obdobně je to se znalostmi tabulkového editoru (42 % oproti 19 %) a práce s databázemi (16 % oproti 5 %). Nejrovnoměrnější je zastoupení těch, kteří ovládají firemní a

¹¹ EUROSTAT, Community Survey on ICT Usage in Enterprises, in households and by individuals, Luxembourg, EUROSTAT 2005.

¹² Pramen: Využívání informačních a komunikačních technologií, ČSU, 2005

specializovaný software (28 % oproti 18 %). Úroveň počítačové gramotnosti rovněž výrazně klesá se snižující se úrovní vzdělání a určitý vliv má i bydliště. Obyvatelstvo, které bydlí v oblastech s vyšší hustotou osídlení, resp. v oblastech charakterizovaných větším zastoupením měst, vykazuje vyšší úroveň počítačové gramotnosti než obyvatelstvo bydlící ve venkovských oblastech.

III.2 Situace v rozvoji dalšího vzdělávání

V konceptu celoživotního učení je další vzdělávání zatím méně rozvinutou částí. Vzdělávání dospělých na školách vedoucí k získání formálního stupně vzdělání, je většinou považováno za pokračování počátečního vzdělání. Přestože má toto vzdělávání velmi dlouhou tradici, jeho formy jsou málo flexibilní vůči potřebám dospělých osob a v důsledku toho není dostatečně využíváno k doplňování kvalifikace v průběhu pracovního života. Další vzdělávání, které se realizuje po ukončení počátečního vzdělávání a které je zaměřeno na profesní rozvoj (další profesní vzdělávání), rekvalifikace či zájmové vzdělávání, trpí četnými systémovými i finančními bariérami.

Účast dospělé populace ČR na dalším vzdělávání neodpovídá současným evropským trendům. V průměru je ročně¹³ v EU-25 zapojeno 42 % populace ve věku 25-64 let v nějaké formě dalšího vzdělávání. S úrovní 29 % ČR zaostává nejen za rozvinutými západoevropskými státy EU-15, ale i za většinou nových členských zemí, jejichž ekonomicko-sociální podmínky jsou srovnatelné nebo horší než v ČR. Toto hodnocení odpovídá i charakteristikám¹⁴ sledovaným Evropskou komisí při naplňování lisabonských cílů v oblasti vzdělávání. S podílem 6,3 % (rok 2004) ČR hluboce zaostává za stanoveným Lisabonským cílem dosáhnout do roku 2010 alespoň úroveň 12,5 %. V posledním období sice došlo k nárůstu účasti v dalším vzdělávání o 0,9 p.b., avšak rozsah tohoto zvýšení odpovídá pouze průměru zemí EU-25. Znamená to, že na pomyslném žebříčku si ČR udržuje své nepřilíživé postavení na přibližně stejné úrovni. Aby bylo dosaženo Lisabonského cíle, musela by se účast dospělé populace na dalším vzdělávání zdvojnásobit.

Dospělí se mohou v průběhu života vzdělávat rozmanitými formami. Vybírají si formu, která odpovídá jejich potřebě, časovým možnostem a která je pro ně finančně dostupná. Záleží ovšem také na pestrosti a kvalitě nabídky. Může jít o tzv. formální vzdělávání na školách, o kurzy neformálního vzdělávání, které jsou poskytovány různými vzdělávacími institucemi nebo podniky, a o informální vzdělávání představující různé způsoby sebevzdělávání.

Pokud jde o **účast dospělých na formálním vzdělávání** na školách, patří ČR s podílem 1,4 % do poslední skupiny evropských zemí. Starší a střední věkové skupiny nad 45 let se tohoto typu vzdělávání v ČR prakticky neúčastní vůbec. Dokonce i nejmladší věková skupina dospělých ve věku 25-34 let se formálně vzdělává pouze sporadicky (4 % oproti 11 % v EU). Jako negativní lze hodnotit, že v ČR se z velmi početné skupiny dospělých se středním vzděláním (téměř 77 % populace ve věku 25-64 let) pouze malá část snaží doplnit nebo si zvýšit vzdělání. Je to pouze 1,1 %, což je pětikrát méně než je míra účasti této kvalifikační skupiny v průměru EU. Nízkokvalifikované osoby, které dosáhly v rámci školní docházky pouze základního vzdělání, jsou z dalšího formálního vzdělávání téměř zcela vyloučeny (0,1 %). Je třeba vytvořit specifické mechanismy jejich návratu do vzdělávacího procesu, zejména v mladším dospělém věku.

¹³ Míra účasti na vzdělávání v průběhu uplynulých 12 měsíců, údaj za rok 2003, Pramen: EUROSTAT 2005.

¹⁴ Míra účasti na vzdělávání v posledních 4 týdnech

Tabulka 14: Účast dospělých na formálním vzdělávání podle úrovně vzdělání

	Celkem	Základní	Sekundární	Terciární
ČR	1,4	0,1	1,1	4,3
EU-25	4,4	1,3	4,7	8,4
EU-15	4,6	1,4	5,4	8,2
EU-10	3,3	0,4	2,7	10,1
Nejlepší výsledek	13,3 (SE)	6,8 (SE)	13,0 (PT)	20,8 (SE)

Poznámka: EU-15, EU-10 – nevážený průměr. Pramen: EUROSTAT (2005i), vlastní propočty.

Malý zájem dospělých o studium na školách je způsoben zejména tím, že kapacity škol a jejich schopnost nabízet vzdělávací programy v takové formě a takovými metodami, aby byly atraktivní pro dospělé zájemce o studium, jsou nedostatečné. Jde např. o přípravné kurzy před zahájením studia zejména v případě nízkokvalifikovaných osob, modularizaci studia a přizpůsobení pedagogického procesu. Přes pokrok v legislativě v oblasti uznávání kvalifikací získaných v dalším vzdělávání, nejsou zatím vytvořeny nezbytné nástroje a institucionální předpoklady pro aplikaci těchto pravidel v praxi. Další bariéry mohou mít finanční charakter nebo mohou být spojeny s obtížemi skloubit vzdělávání se zaměstnáním.

Neformálního vzdělávání, které představuje účast na různých kurzech na pracovišti nebo mimo něj se v ČR účastní kolem 13 % populace. Zaostávání ČR oproti průměru EU (17 %) zde není tak výrazné jako v ostatních formách vzdělávání a rovněž rozdíly mezi jednotlivými kvalifikačními a profesními skupinami nejsou tak velké jako v zemích EU.

Tabulka 15: Účast dospělých na neformálním vzdělávání podle úrovně vzdělání

	Celkem	Základní	Sekundární	Terciární
ČR	12,9	3,9	12,1	27,2
EU-25	16,4	5,8	16,1	33
EU-15	17,5	6,1	18,2	33,6
EU-10	10,9	2,3	9,4	28,4
Nejlepší výsledek	48,1 (SE)	30,9 (DK)	45,1 (SE)	64,4 (SE)

Poznámka: EU-15, EU-10 – nevážený průměr. Pramen: EUROSTAT (2005i), vlastní propočty.

Počet hodin strávených v kurzech neformálního vzdělávání je však v ČR podstatně nižší (50 hod. ročně) než v zemích EU (84 hod. ročně). Zejména nízkokvalifikovaní pracovníci se účastní jen velmi krátkých školení v rozsahu kolem 25 hodin ročně, což je podobně jako na Slovensku a v Polsku, nejnižší rozsah v celé EU (87 hod. ročně). Krátká délka kurzů, kterých se účastní málo kvalifikované osoby, odpovídá potřebám získání jednoduchých dovedností pro uplatnění v sériových výrobcích, nedává však dostatečný základ pro zvýšení jejich profesní flexibility.

Ženy v ČR se ve srovnání s muži méně zapojují do kurzů neformálního vzdělávání. Platí to zejména pro nejmladší (25-34 let) a nejstarší (55-64 let) věkovou skupinu. Tento model není v EU běžný. Vypovídá to o relativně menší ochotě žen v ČR ve věku typickém pro zakládání rodiny se angažovat v dalším vzdělávání, o horších možnostech sladit péči o rodinu s časově náročnějšími vzdělávacími aktivitami a do určité míry také o postojích a malé vstřícnosti zaměstnavatelů, kteří velkou část kurzů neformálního vzdělávání organizují. Samostudiu se naproti tomu ženy v ČR věnují téměř stejně jako muži.

Rekvalifikace jsou specifickým typem dalšího vzdělávání, které je určeno osobám nezaměstnaným, případně i jiným osobám ohroženým vyloučením z pracovního trhu. Ve srovnání s evropskými zeměmi EU-15 využívá ČR potenciálu rekvalifikačního vzdělávání ve velmi malé míře. Z celkového počtu nezaměstnaných prochází rekvalifikacemi pouze necelých 10 %, zatímco ve většině zemí je to více než dvakrát až čtyřikrát více.

Rovněž intenzita kurzů, do kterých jsou nezaměstnaní zařazováni je v ČR podstatně kratší než je běžné v evropských zemích (rozsah hodin školení je zhruba poloviční). Slabé zapojení nezaměstnaných do rekvalifikací je v ČR navíc doprovázeno nezájmem o sebevzdělávání (pouze 13,2 % v ČR oproti 31,8 % v průměru EU-25). Tato situace ztěžuje opětovný návrat na trh práce a přispívá k nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti, která postihuje již téměř 42 % z celkového počtu nezaměstnaných. Příčiny nízkého podílu vzdělávajících se mezi nezaměstnanými souvisí ve značné míře s postoji samotných jednotlivců, kteří jsou nedostatečně motivováni. Rekvalifikační kurzy jsou málo přizpůsobeny potřebám specifických skupin nezaměstnaných, zejména nízkokvalifikovaných a starších osob, které vyžadují individualizovanější přístup v podobě poradenství, vzdělávacích metod, podpory při studiu a provázání výuky s praxí. Bariérami jsou však i obtíže finančního, organizačního a legislativního charakteru při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti.

Informální vzdělávání představuje širokou škálu různých způsobů samostudia od návštěv vzdělávacích center a odborných přednášek přes využívání internetu až po sledování odborných pořadů ve sdělovacích prostředcích. V průměru se v EU-25 sebevzdělává zhruba každý třetí dospělý člověk. ČR patří do poslední skupiny zemí a sebevzdělávání se věnuje pouze každý pátý dospělý občan ČR. Výrazný rozdíl existuje mezi jednotlivými kvalifikačními skupinami. Zatímco terciárně vzdělané osoby se v ČR věnují samostudiu stejně, či dokonce o něco více než jejich evropské protějšky, neplatí to pro populaci na nižších kvalifikačních úrovních. Nejde jen o znevýhodněné skupiny osob, tj. nízkokvalifikované a nezaměstnané osoby. Tato charakteristika se vztahuje i na skupinu osob se střední kvalifikací. Projevuje se zde vedle nízké motivace a informovanosti také nedostatečná vybavenost domácností počítači, přístup k internetu a nízká počítačová gramotnost.

Tabulka 16: Účast dospělých na informálním vzdělávání podle úrovně vzdělání

	Celkem	Základní	Sekundární	Terciární
ČR	21,4	7,1	18,6	53,2
EU-25	33,3	20,6	33,5	51,8
EU-15	34,5	21,5	36,4	50,9
EU-10	27,2	11,8	24,5	58,6
Nejlepší výsledek	85,6 (AT)	85,2 (AT)	85,5 (LU)	93,7 (LU)

Poznámka: EU-15, EU-10 – nevážený průměr. Pramen: EUROSTAT (2005i), vlastní propočty.

Z hlediska rozvoje ekonomiky založené na znalostech je vedle průměrné míry zapojení populace do dalšího vzdělávání velmi důležitý i rozsah, ve kterém si znalosti a dovednosti v průběhu celého života doplňují a rozšiřují **profese**, které jsou **v kvalifikačně nejnáročnějších sférách** ekonomiky. Jde o profese vedoucích pracovníků, vědeckých povolání, technických a příbuzných povolání (skupiny KZAM 1,2,3,) které tvoří více než jednu třetinu z celkového počtu zaměstnaných v ČR. Ve srovnání s evropským průměrem se v ČR odborníci zastávající tyto profese účastní v daleko menší míře dalšího vzdělávání. Největší odstup je ve formálním vzdělávání, kdy podíl pracovníků profesí KZAM 1,2,3, kteří si na školách zvyšují kvalifikační úroveň, je v ČR zhruba třikrát nižší než v průměru EU-25. V menší míře také navštěvují kurzy neformálního vzdělávání a relativně méně se věnují sebevzdělávání.

Tabulka 17: Účast pracovníků kvalifikačně náročných profesí a pracovníků celkem na dalším vzdělávání

		Formální	Neformální	Informální
ČR	KN	2,3	24,2	42,8
	Z	1,1	16,6	24,6
EU-25	KN	6,0	31,5	50,5
	Z	4,0	20,9	37,1
EU-15	KN	5,8	32,1	49,9
	Z	4,0	21,9	37,8
EU-10	KN	7,4	27,2	54,4
	Z	3,8	15,5	33,0
Nejlepší výsledek	KN	13,7 (SI)	67,3 (SE)	92,6 (LU)
	Z	9,0 (FI)	53,2 (SE)	83,6 (LU)

Poznámka: KN = kvalifikačně náročná profese KZAM 1, 2, 3; Z = zaměstnaní celkem. Pramen: EUROSTAT (2005i).

Zásadní problém ČR spočívá v tom, že na rozdíl od ostatních vyspělých zemí mají zaměstnaní ve vysoce kvalifikačně náročných profesích často pouze středoškolské vzdělání, které si většina z nich nesnaží dále zvýšit a dosáhnout terciární úrovně. Tato skupina zaměstnaných se tak může stát překážkou rozvoje inovačního potenciálu podniků, protože nebude schopna absorbovat nové požadavky znalostní ekonomiky.

Důležitou formou dalšího vzdělávání je **vzdělávání organizované podniky**. Podle šetření Světového ekonomického fóra není rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání zaměstnanců v ČR prioritou firemního vedení a jejich rozsah není dostatečný. Na základě šetření CVTS2 z celkového počtu podniků v ČR jich 69 % poskytovalo svým zaměstnancům další odborné vzdělávání. Tento podíl je nižší než v EU-15 (72 %), je to však více než je obvyklé v nových členských zemích.

Tabulka 18: Podíl podniků jednotlivých velikostních skupin poskytujících zaměstnancům další odborné vzdělávání (v %)

	Celkem	10–49	50–249	250 +
ČR	69	62	84	96
EU-25	64	60	80	92
EU-15	72	69	87	96
Nejlepší výsledek	96 (DK)	95 (DK)	99 (SE)	100

Poznámka: EU – nevážený průměr. Pramen: Statistics in Focus, Theme 3, No 2-3/2002, EUROSTAT 2002, vlastní propočty.

Pozornost, kterou podniky věnují vzdělávání svých zaměstnanců a systematickému rozvoji lidských zdrojů, je závislá na mnoha faktorech. Patří k nim velikost podniku či příslušnost k určitému odvětví. Dalším výrazným faktorem, který v ČR silně ovlivňuje postoj podniků k zaměstnancům, je účast zahraničního kapitálu na vlastnictví podniku. Firmy s domácími vlastníky se mnohem méně systematicky věnují rozvoji svých lidských zdrojů. Částečně je tento rozdíl zapříčiněn horšími finančními podmínkami v českých firmách, nižší úrovní podnikového managementu a zejména nižší kulturou či dokonce absencí řízení lidských zdrojů. Nejslabší pozici mají v tomto ohledu malé a střední podniky. Ani situace větších středních firem není uspokojivá, neboť tyto se často nacházejí mimo rámec programových podpor (na investiční pobídky nedosáhnou a podmínky pro podporu malých podniků již nesplňují).

Z mezinárodního porovnání **podnikových výdajů** na vzdělávání na jednoho pracovníka je zřejmé, že podniky v ČR výrazně zaostávají za průměrem EU. Výdaje v malých podnicích dosahovaly pouze 43 % průměru EU, obdobně lze hodnotit výdaje ve středních podnicích

(42 %), nejlépe vynívá srovnání pro velké podniky, ani zde však investice do vzdělávání zaměstnanců nedosáhly poloviny evropského průměru (46 %). Úroveň podnikových výdajů se liší i podle odvětví. Relativně příznivou pozici mají v ČR podniky v odvětví finančního zprostředkování, kde výdaje na vzdělávací kurzy dosáhly 81 % průměrných výdajů EU, a podniky působící v oblasti nemovitostí, pronájmu a podnikatelských činností, které vydaly 73 % (viz tabulka 19). Nejméně do rozvoje lidských zdrojů investují podniky v odvětvích obchodu, pohostinství, ale také ve stavebnictví a v průmyslu, který zaměstnává stále největší podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva. Nižší výdaje představují bariéru nejen pro celkový rozsah podnikového vzdělávání ale i pro jeho intenzitu. Počet hodin absolvovaných kurzů je zhruba poloviční ve srovnání s průměrem EU-15.

Tabulka 19: Úroveň podnikových výdajů na vzdělávání v přepočtu na účastníka podle velikosti podniku (EUR v PPS)

	10–49	50–249	250 a více
ČR	575	597	608
EU-22	1 325	1 436	1 329
EU-15	1 516	1 735	1 628
Nejlepší výsledek	2 913 (IT)	2 971 (UK)	2 462 (NL)

Poznámka: Průměr EU-22 a EU-15 je nevážený průměr. Pramen: Continuing Training in Enterprises in Europe – Results of the CVTS2, Luxembourg, EUROSTAT 2005, vlastní propočty.

Souhrnně lze konstatovat, že další vzdělávání není dostatečně využíváno jako cesta k překonávání bariér a problémů na trhu práce a v profesní kariéře jednotlivců. Naopak rozdíly založené počátečním vzděláváním se v průběhu dospělého života dále prohlubují. Nebyly zatím nastartovány procesy, které by zaostání populace ČR oproti EU v účasti na dalším vzdělávání snížily.

Není vytvořeno legislativně institucionální prostředí, které by pozitivně ovlivňovalo a usměrňovalo jak poptávku po dalším vzdělávání, tak i nabídku vhodných programů, kurzů a dalších vzdělávacích příležitostí. Legislativně úprava odpovědností a pravidel není ucelená, existují pouze jednotlivé oblasti, které nejsou provázané, jako např. rekvalifikace, specifické vzdělávání předepsané pro výkon některých profesí atd.

Na poptávkové straně přetrvávají četné finanční, informační a systémové bariéry, které brání v rozšíření přístupu k dalšímu vzdělávání populaci celkově a zejména pro některé sociální i kvalifikační skupiny obyvatelstva. Chybí finanční a motivační stimuly pro jednotlivce v podobě daňových nástrojů, vzdělávacích účtů, finančního zvýhodnění rekvalifikací. Kromě stimulace zájmu o další vzdělávání je důležité rozšíření a kultivace podpůrných informačních a poradenských služeb, které jsou zatím roztržštěné a neúplné. Vzhledem k potřebám není dostatečně rozvinuto individuální poradenství, které komplexně poskytuje testování vzdělávacích předpokladů a potřeb a motivuje jednotlivce k jejich naplnění.

Důležité je rovněž vytvoření podmínek pro uznávání nabytého vzdělání. Určitý pokrok byl již učiněn v legislativě, ovšem její využití naráží zejména na absenci národní soustavy kvalifikací, ale i institucionálních podmínek a nástrojů pro uznávání výsledků neformálního vzdělávání a znalostí získaných praxí.

Na nabídkové straně je problémem kvalita vzdělávání, která se s výjimkou školních a rekvalifikačních programů systematicky nevyhodnocuje. To předpokládá vytvoření institucionálních struktur a nástrojů pro posuzování úrovně vzdělávacích institucí, pro ověřování kvality vzdělavatelů a kvality vzdělávacích programů. Dílčí aktivity, které se v oblasti akreditace a certifikace vyskytují, je třeba propojit a doplnit do uceleného systému.

Shrnutí

ČR je v rámci EU zemí s nejvyšším podílem populace s ukončeným středoškolským vzděláním. Tento podíl dosáhl v ČR v roce 2006 76,8 %, zatímco průměr EU-25 byl pouze 46,3 %. V průběhu posledních šesti let se však zvýšily podíly předčasných odchodů ze vzdělávacího systému, což vedlo ke snížení podílu mládeže s ukončeným středoškolským vzděláním z 91,8 % na 90,3 %. Nepříznivá je také situace z hlediska podílu populace s ukončeným terciárním vzděláním a velmi nízká je i vzdělanostní mobilita. Podíl terciárně vzdělané populace dosáhl v ČR v roce 2006 pouze 13,5 %, zatímco v průměru EU-25 to byla téměř čtvrtina populace (23,3 %). Vzdělanostní mobilita vyjádřená jako rozdíl mezi podílem terciárně vzdělané populace vstupující na trh práce a populace trh práce opouštějící dosáhla v roce 2005 pouze 3,7 %, průměr EU-25 byl téměř čtyřikrát vyšší (13,8 p.b.). Mezinárodní srovnání nevyznívá příznivě pro populaci ČR ani z hlediska jazykových a ICT dovedností. V ČR ovládá plynně angličtinu, která se stává převládajícím jazykem v mezinárodním styku, pouze necelá čtvrtina populace (24 %), zatímco v průměru EU-25 více jak třetina populace (37,8 %). Nižší vybavenost domácností ČR počítačem a připojením k internetu se odráží i v nižším využívání internetu (největší odstup od průměru EU-25 vykazuje generace 25-34letých) i v omezenějších schopnostech používat běžné počítačové programy.

Populace ČR věnuje v daleko menší míře pozornost aktualizaci či rozšíření svých znalostí a dovedností prostřednictvím dalšího vzdělávání. V průměru EU-25 bylo ročně do nějaké formy dalšího vzdělávání zapojeno 42 % osob ve věku 25-64 let, zatímco v ČR pouze 29 %. Nejméně využívanou formou dalšího vzdělávání je formální vzdělávání ve školách, ve které se ČR řadí mezi země s nejnižší účastí (1,4 %, průměr EU-25 4,4 %). V neformálním vzdělávání ČR zaostává za průměrem EU-25 výrazně méně, účast populace ČR dosahovala cca tři čtvrtin průměrné účasti EU-25 (12,9 % vs. 16,4 %), rozdíl v účasti na informálním vzdělávání je opět vyšší, dosáhl cca dvou třetin průměrné účasti EU-25 (21,4 % vs. 33,3 %). Podprůměrně využívanou formou dalšího vzdělávání jsou i rekvalifikace určené uchazečům a zájemcům o zaměstnání, v ČR se jich účastní necelá desetina nezaměstnaných, zatímco ve většině zemí je to dvakrát až čtyřikrát více. Ani vedení firem v ČR nepovažuje rozvoj lidských zdrojů za prioritu, což se projevuje i v nižším rozsahu podnikového vzdělávání, které je závislé zejména na velikosti podniku, odvětvové příslušnosti a přítomnosti zahraničního kapitálu.

IV. SHRnutí A Závěry

Strategické dokumenty zpracované v ČR, které se týkají přímo nebo nepřímo celoživotního učení a dalšího vzdělávání, konstatují nezastupitelnou roli celoživotního učení, které je chápáno jako významný faktor při vytváření otevřené, flexibilní a soudržné společnosti a její konkurenceschopnosti. Za slabé místo je obvykle označována nedostatečná propojenost dvou složek celoživotního učení, tedy počátečního a dalšího vzdělávání, požaduje se zvýšená podpora všech složek a forem celoživotního učení, zdůrazňuje se nutnost spolupráce všech aktérů celoživotního učení, tedy vlád jednotlivých hierarchických úrovní, vzdělávacích institucí, podniků, jednotlivců. Pozitivně je hodnocena tvorba národního systému kvalifikací a přijetí zákona o uznávání kvalifikací.

V dokumentech EU je konstatována nezbytnost zvýšení investic do lidského kapitálu, aby bylo možné splnit cíle vázící se k roku 2010. Členským státům je doporučeno zpracování komplexní strategie celoživotního učení a zajištění dostupnosti celoživotního učení pro všechny. Specifická pozornost by měla být věnována tzv. ohroženým skupinám, tedy zejména osobám s nízkou kvalifikací a osobám starším. K dostupnosti dalšího vzdělávání by měla přispět také organizace pracovní doby, služby na podporu rodiny, poradenství a nové formy sdílení nákladů. Zdůrazněna je také nutnost modernizace obsahu a forem vzdělávání v souvislosti s měnicími se požadavky na trhu práce.

Přestože ČR v letech 2001-2005 dosahovala ve srovnání s průměrem EU-25 příznivějších **ekonomických výsledků** vyjádřených reálným průměrným ročním tempem růstu HDP, nebylo této skutečnosti využito k přiblížení se k průměrné úrovni výdajů na vzdělávání. V ČR se výdaje na vzdělávání podílely v roce 2002 na HDP 4,4 %, což bylo o 0,8 p.b. pod průměrem EU-25. Růst veřejných výdajů na vzdělávání je nepříznivě ovlivňován poměrně vysokými schodky veřejných financí, které jsou nadprůměrné ve srovnání s EU-25. v roce 2005 dosáhl schodek veřejných rozpočtů 3,6 % HDP, průměr EU-25 byl 2,3 %. Přes nepříznivý vývoj rozpočtového hospodaření je však veřejný dluh ČR zhruba poloviční ve srovnání s průměrem EU-25 (30,4 % HDP vs. 3,2 %).

Nároky na celoživotní učení jsou do značné míry ovlivněny **strukturou zaměstnanosti** a jejími změnami. Pokud se lidé chtějí uplatnit na trhu práce musí se průběžně přizpůsobovat měnícím se nárokům, musí si osvojovat nové znalosti a dovednosti. Ve struktuře zaměstnanosti klesá podíl průmyslu a zemědělství, naopak roste podíl služeb a stavebnictví. Přestože tyto tendence jsou obdobné jako v EU-25, pro ČR je stále charakteristický vyšší podíl zaměstnanosti v průmyslu a nižší podíl zaměstnanosti ve službách.

Význam dalšího vzdělávání roste nejen s měnicími se požadavky na trhu práce, ale i se **stárnutím populace**, které má za následek snižování pravděpodobnosti, že nové nároky pracovního trhu budou uspokojeny osobami nově vstupujícími na trh práce. V ČR kromě zvyšování podílu osob v poproduktivním věku na úkor osob v předproduktivním věku docházelo také ke snižování celkového počtu obyvatel. Absolutní pokles počtu obyvatel se zastavil v roce 2003 vlivem zvýšení počtu narozených dětí i migračního salda. Přesto počet obyvatel byl v roce 2005 nižší než v roce 1995 o cca 1 %.

Příznivý ekonomický vývoj od roku 2001 nebyl doprovázen příznivým vývojem **míry zaměstnanosti**, která se s výjimkou roku 2005 snižovala. Tento jev však není ovlivněn pouze neuspokojivým vývojem pracovních míst, ale i prodlužující se dobou přípravy na zaměstnání. Přes snižující se míru zaměstnanosti je hodnota tohoto ukazatele v ČR stále nad průměrem EU-25. V roce 2005 byla míra zaměstnanosti v ČR 64,8 %, průměr EU-25 byl 63,8 %. V souvislosti s prodlužováním věku odchodu do důchodu se zvyšuje míra zaměstnanosti osob

ve věku 55-64 let. V roce 2005 bylo v ČR zaměstnáno 44,5 % osob této věkové kategorie, v roce 200 pouze 36,3 %.

Míra nezaměstnanosti se v ČR pohybuje pod průměrem EU-25, v roce 2005 dosáhla míra nezaměstnanosti v EU-25 výše 8,8 %, v ČR výše 7,9 %. Nezaměstnanost má v ČR strukturální charakter a je stále koncentrována do regionů/okresů na severu Čech a Moravy, kde se stále nedaří nahradit úbytek pracovních míst zejména v těžbě uhlí. Do okresů s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti je koncentrována také dlouhodobá nezaměstnanost, která má silnou vazbu na nízkou úroveň vzdělání. Vedle přitažení nových investorů do těchto regionů je důležitý také rozvoj dalšího vzdělávání, zejména rekvalifikací, ale i poradenství a motivace nezaměstnaných nejen k účasti na rekvalifikacích, ale i k nástupu a setrvání v zaměstnání.

Trh práce je v ČR méně kvalifikačně náročný než v průměru EU-25. Je to patrné z nižšího podílu vědeckých a odborných duševních pracovníků na celkové zaměstnanosti a z nižšího zastoupení osob terciárně vzdělaných zastávajících tyto pozice. Odborníci se na celkové zaměstnanosti podíleli v roce 2006 v ČR 10,6 %, zatímco v EU-25 13,7 %, podíl terciárně vzdělaných na těchto pozicích byl v ČR 72,3 %, v EU-25 83,1 %. Předpokladem pro zvýšení kvalifikační náročnosti struktury zaměstnanosti je nejen nabídka většího počtu osob s terciární úrovní vzdělání zejména technického směru, ale i vytvoření takového systému, který by preferoval příliv zahraničních investorů poptávajících především kvalifikovanou pracovní sílu.

Vzdělanostní úroveň populace ČR je velmi příznivá z hlediska středoškolské úrovně vzdělání. ČR je v rámci EU-25 zemí s nejvyšším podílem takto vzdělané populace, v roce 2005 mělo ukončené střední vzdělání téměř 77 % populace ve věku 25-64 let, průměr EU-25 byl 46 %. V posledních letech (1999-2005) se však snižuje podíl osob ve věku 22 let s ukončeným středoškolským vzděláním. I když tento pokles zatím není nijak dramatický (90,3 % vs. 91,8 %), rozhodně si zaslouží zvýšenou pozornost, tedy analýzu důvodů a přijetí opatření k zastavení tohoto trendu. Velmi nepříznivá je situace z hlediska zastoupení osob s terciární úrovní vzdělání. V roce 2005 mělo terciární vzdělání pouze 13,5 % dospělé populace, zatímco v EU-25 téměř čtvrtina populace (23,3 %). V ČR je ve srovnání s vyspělými zeměmi EU zejména nízký podíl osob s tzv. nižší terciární úrovní vzdělání (bakalářskou úrovní). Dynamika vzdělanostní mobility je v ČR přes nízkou úroveň terciární vzdělanosti starší populace výrazně nižší než v EU-25. Míra vzdělanostní mobility vyjádřená změnou v podílu terciárně vzdělané populace ve věku 25-29 let vůči populaci ve věku 60-64 byla v ČR pouze 3,7 p.b., zatímco v EU-25 13,8 p.b.

Nepříznivá je i situace v ČR z hlediska „moderních“ **dovedností** požadovaných trhem práce, tedy práce s počítačem a internetem a jazyková vybavenost. V ČR je velmi nízký podíl obyvatel ovládajících angličtinu, která se stává esperantem globalizovaného světa. Podle průzkumu z roku 2005 angličtinu plynně ovládá necelá čtvrtina populace (24 %), zatímco v průměru EU-25 více jak třetina populace (37,8 %). Přestože výuce jazyků je ve strategických materiálech zaměřených na rozvoj celoživotního učení a zejména počátečního vzdělávání věnována velká pozornost, výraznějšímu pokroku brání především nedostatek kvalitních lektorů a zastaralé metody výuky, které nerozvíjejí všechny aspekty jazykového vzdělávání. Ani z hlediska vybavenosti domácností počítačem a připojením k internetu a ICT dovedností je situace v ČR pod průměrem EU-25.

Účast dospělé populace v dalším vzdělávání neodpovídá současným evropským trendům. V EU-25 se nějakou formou v průběhu celého roku dále vzdělávalo 42 % populace ve věku 25-64 let, zatímco v ČR pouze 29 %. Nejvíce ČR zaostává z hlediska účasti dospělých na **formálním vzdělávání**. V ČR této formy zvyšování kvalifikační úrovně není téměř

využíváno, účastní se pouze 1 % osob ve věku 25-64 let, zatímco v EU-25 4,4 %. Je to nejen odraz odlišného přístupu jednotlivců ke svému osobnímu rozvoji, ale i méně příznivých možností skloubit práci se vzděláváním, které jsou jak na straně zaměstnání (úprava pracovní doby, studijní volno apod.), tak na straně nabídky vzdělávacích programů přizpůsobených z hlediska délky i výukových metod potřebám dospělých.

Účast na **neformálním vzdělávání** je v ČR téměř srovnatelná jako v EU-25 (13 % vs. 17 %), počet hodin strávených v kurzech je však výrazně nižší (50 hodin vs. 80 hodin). Míra účasti i délka je závislá na úrovni kvalifikace, platí, že s rostoucí úrovní vzdělávání roste účast i délka vzdělávání a na pohlaví. Ženy v ČR se ve srovnání s muži zapojují do kurzů neformálního vzdělávání méně, což vypovídá o horších možnostech žen sladit péči o rodinu se vzděláváním i postojích či vstřícnosti zaměstnavatelů a rodin. Důležitou součástí neformálního vzdělávání jsou rekvalifikace uchazečů či zájemců o zaměstnání. **Rekvalifikace** jsou v ČR nezaměstnanými využívány v daleko menší míře než je obvyklé v EU-25. V ČR této možnosti využívá pouze 10 % nezaměstnaných, zatímco ve většině zemí EU je to dvakrát až čtyřikrát více. Problémem je nejen malý zájem ze strany nezaměstnaných, kteří dalšímu vzdělávání přisuzují velmi omezený význam z hlediska dalšího uplatnění na trhu práce, ale i přizpůsobení rekvalifikačních kurzů potřebám a možnostem jednotlivých specifických skupin nezaměstnaných.

Důležitou složkou neformálního vzdělávání je **vzdělávání organizované podniky**. Jeho rozsah je ovlivněn celou řadou faktorů, vedle samotného přístupu vedení podniku k rozvoji lidských zdrojů je to odvětvová příslušnost, pozitivně působí velikost podniku a přítomnost zahraničního vlastníka. V ČR svým zaměstnancům poskytuje vzdělávání 69 % podniků, průměr EU-25 je 64 %, ale například v Dánsku je podnikové vzdělávání prakticky samozřejmostí (96 %). Výše podnikových výdajů na jednoho vzdělávaného pracovníka je v ČR výrazně pod průměrem EU, což je ovlivněno nejen rozsahem vzdělávání, ale i vybaveností vzdělávacích center či mzdových nákladů lektorů a průměrnou výdělkovou úrovní vzdělávaných.

V **informálním vzdělávání** patří ČR mezi země s nejnižší mírou, sebevzdělává se pouze zhruba každý pátý dospělý, zatímco v průměru EU-25 každý třetí dospělý. Tato nepříznivá situace je ovlivněna podceňováním dalšího vzdělávání zejména nízkokvalifikovanými osobami, ale i jedinci se střední úrovní vzdělání, dále nízká motivace a informovanost, ale i podprůměrná vybavenost domácností ICT, omezená schopnost tuto techniku využívat, ale i neatraktivní nabídka vzdělávacích pořadů šířených televizí, rozhlasem nebo realizovaných regionálními vzdělávacími středisky či knihovnami.

Souhrnně lze konstatovat, že další vzdělávání není v ČR dostatečně využíváno jako cesta k překonávání bariér a problémů na trhu práce a v profesní kariéře jednotlivců. Rozdíly mezi jednotlivci založené počátečním vzděláváním se v průběhu dospělého života dále prohlubují. Není vytvořeno legislativně institucionální prostředí, které by pozitivně ovlivňovalo a usměrňovalo jak poptávku po dalším vzdělávání, tak i nabídku. Chybí finanční a motivační stimuly pro jednotlivce i podniky, není dostatečně rozvinuto individuální poradenství. Určitý pokrok byl již učiněn přijetím zákona o uznávání kvalifikací, jeho reálné využití naráží zatím zejména na absenci národní soustavy kvalifikací a institucionální nepřipravenost. Problémem je také kvalita vzdělávání, která se s výjimkou školních a rekvalifikačních programů systematicky nevyhodnocuje. To předpokládá vytvoření institucionálních struktur a nástrojů pro posuzování úrovně vzdělávacích institucí, pro ověřování kvality vzdělávacích programů. Dílčí aktivity, které se v oblasti akreditace a certifikace vyskytují, je třeba propojit a doplnit do uceleného systému.

LITERATURA

- Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2006.
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006p1/Analyza0606.pdf
- CZESANÁ, V. Celoživotní učení. In KADEŘÁBKOVÁ, A. *et al.* *Ročenka konkurenceschopnosti České republiky- Analýza*. Praha : Linde, 2006, s.253-284. ISBN 80-86131-66-1
- Education and Training 2010. The Success of the Lisbon Strategy Hinges on Urgent Reforms. http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/com_2003_685-a1_23013_en.pdf
- Education at a Glance. Paris, OECD, 2006. ISBN 9264025316
- EUROSTAT, Community Survey on ICT Usage in Enterprises, in households and by individuals. Luxembourg, EUROSTAT 2005.
- HAVLÍČKOVÁ, V., ŠÍMOVÁ, Z. Lidské zdroje pro znalostní ekonomiku. In KADEŘÁBKOVÁ, A. *et al.* *Ročenka konkurenceschopnosti České republiky- Analýza*. Praha: Linde, 2006, s.285-311. ISBN 80-86131-66-1
- Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)
http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_141_en.pdf
- KALLEN, D., BERGTSSON, J. *Recurrent Education: a strategy for lifelong learning*. Paris, OECD, 1973.
- KOK, W. *Jobs, jobs, jobs*. Creating more employment in Europe.
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.pdf
- KOK, W. *et al.* *Facing the Challenge*. The Lisbon strategy for growth and employment.
http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf
- Lifelong learning for all. Paris, OECD, 1996.
- Literacy in the Information Age. Final Report of the International Adult Literacy Survey. Paris, OECD and Statistics Canada, 2000.
- Making a European Area of Lifelong Learning a Reality
http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com_en.pdf
- MATOUŠKOVÁ, Z. Znalosti a flexibilita obyvatelstva. In KADEŘÁBKOVÁ, A. *et al.* *Ročenka konkurenceschopnosti České republiky- Analýza*. Praha : Linde, 2006, s.229-252. ISBN 80-86131-66-1
- Memorandum on Lifelong Learning: Commission Staff Working Paper (October 2000)
http://ec.europa.eu/education/policies/lll/lll_en.html
- Národní inovační strategie. <http://download.mpo.cz/get/27431/28899/315171/priloha001.doc>
- Národní lisabonský program 2005-2008 (Národní program reforem ČR).
http://www.vlada.cz/assets/cs/eu/oeu/lisabon1/ls_a_cr/narodni_program_reforem_cz.pdf
- Národní program rozvoje vzdělávání v České republice - Bílá kniha.
<http://www.msmt.cz/files/pdf/bilakniha.pdf>
- Národní program výzkumu a vývoje. <http://www.msmt.cz/vyzkum/narodni-program-vyzkumu-schvaleny-usnesenim-vlady-c-417-ze-dne-28-4-2003>
- Národní strategický referenční rámec ČR 2007-2013. http://www.strukturalni-fondy.cz/uploads/documents/HSS_2007_2013/NSRR_CR_2007_2013 leden 2007 pro EK final.pdf

Strategie hospodářského růstu České republiky
http://www.hospodarskastrategie.org/shr/docs/shr_cz_web_final.pdf

Strategie regionálního rozvoje ČR <http://www.mmr.cz/index.php?show=001024004000>

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku.
http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/strategie2003.pdf

Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2006. <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/p/3101-06>


Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání Národního vzdělávacího fondu

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání působí jako analyticko-výzkumná sekce Národního vzdělávacího fondu. Vznikla z iniciativy Evropské vzdělávací nadace (ETF). Od roku 2004 je součástí evropské sítě ReferNet, která je zřízena Evropským centrem pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop).

Observatoř poskytuje informace, shromažďuje data, analyzuje tendence a provádí výzkum v oblasti rozvoje lidských zdrojů, trhu práce, vzdělávání a předvídání kvalifikačních potřeb. Od roku 2005 je jedním z pracovišť Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky (MŠMT 1M0524), v rámci něhož provádí výzkum kvality lidských zdrojů jako faktoru konkurenceschopnosti. Další dlouhodobé výzkumné projekty jsou zpracovávány pro MPSV a jsou zaměřeny na (i) nerovnosti v šancích na vzdělání, (ii) nároky společnosti vědění na kvalifikaci lidských zdrojů a na vzdělávání, (iii) souvislosti stárnutí populace a vzdělávání.

Národní observatoř se podílí na mnoha mezinárodních projektech zpracováváných pro Evropskou komisi, Cedefop, OECD. Při jejich realizaci spolupracuje s partnerskými organizacemi v zahraničí (např. QCA - Velká Británie, BIBB - Německo, CEREQ a OREF - Francie, ISFOL - Itálie, University of Bremen - Německo, ROA - Nizozemí, ESRI - Irsko). V rámci České republiky spolupracuje zejména s výzkumnými institucemi, které se zabývají problematikou trhu práce, vzdělávání a sociální problematikou (SoÚ AVČR, VÚPSV, NÚOV, ÚIV, CSVŠ, CERGE), ale i s organizacemi zaměstnavatelů, odbory a ČSÚ.



Opletalova 25
110 00 Praha 1
tel: +420 224 500 545
fax: +420 224 500 502
e-mail: observatory@nvf.cz
<http://www.nvf.cz/observatory>

