

# Podpora vzdělávání starších osob

**Autoři: Věra Czesaná  
Věra Havlíčková  
Zdeňka Šimová  
Jiří Vymazal**

**prosinec 2006**

**Working Paper NOZV-NVF č. 7/2006**

## **Abstrakt:**

Studie je zaměřena na vyhodnocení přístupů k podpoře vzdělávání starších pracovníků, které přispívají ke zvýšení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce. Jsou zmapovány současné podmínky tvořící legislativní rámec i programovou podporu účasti starších osob v dalším vzdělávání v ČR a zhodnoceno jejich působení. Velká pozornost je věnována nástrojům podpory dalšího vzdělávání, které jsou využívány v zahraničí, včetně příkladů dobré praxe. Závěrečná část nastiňuje možné směry a nástroje využitelné při systémové podpoře vzdělávání starších pracovníků, zejména finančních a nefinančních stimulů zaměřených na jednotlivce, zaměstnavatele i poskytovatele vzdělávacích služeb. U každého z možných nástrojů jsou naznačeny výhody a nevýhody spjaté s jejich potenciálním využitím.

## **Abstract:**

The aim of the study is to assess different approaches to support older workers' training as a precondition for preserving their employability in the labour market. There is an overview and evaluation of current conditions in the Czech Republic creating both legal framework and programme support for further education and training of adult population, especially older workers. Special attention is paid to policy support and levers that have been implemented in foreign countries including description of good examples. The final part of the study outlines the possible ways and tools that could be implemented in the CR for system support of older workers, especially financial and non-financial tools influencing individuals, employers as well as training providers. Each potential policy tool is assessed as concerning possible odds and drawbacks.

**Klíčová slova:** Starší pracovníci, další vzdělávání, rekvalifikace, zahraniční zkušenosti, finanční nástroje, programová podpora

**JEL Classification:** J08, J14, J18, H29

Řada studií Working Paper NOZV-NVF je vydávána s podporou grantů MPSV 01J005/04-DP2, MPSV 1J020/04-DP2 a MŠMT 1M0021622405.

© Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NVF

ISSN 1801-5476

## **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 kofinancovaným z Evropského sociálního fondu.

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.).

Mgr. Zdeňka Šímová je absolventkou oborů sociologie a psychologie na FF UK v Praze, má praxi v oblasti lidských zdrojů a personalistiky. Podílí na realizaci národních a mezinárodních projektů v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání. Je projektovou manažerkou Evropské referenční a expertní sítě (Refernet) založené Cedefopem.

Mgr. Jiří Vymazal se věnuje především metodám a technikám sociologického výzkumu. Podílí se na přípravě a organizaci šetření, vyhodnocování dat a analytické podpoře projektů.

**Zpracování dat:** Mgr. Jiří Vymazal

**Technická spolupráce:** Michaela Povolná, DiS.

# OBSAH

<b>OBSAH</b> .....	<b>4</b>
<b>ÚVOD</b> .....	<b>5</b>
<b>I. ZHDNOCENÍ EXISTUJÍCÍHO LEGISLATIVNĚ SYSTÉMOVÉHO RÁMCE</b> .....	<b>6</b>
I.1 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA VZDĚLÁVÁNÍ STARŠÍCH OSOB .....	6
I.2 PROGRAMY PODPORUJÍCÍ VZDĚLÁVÁNÍ STARŠÍCH OSOB .....	10
I.2.1 <i>Strategické a programové dokumenty</i> .....	10
I.2.2 <i>Dotační programy</i> .....	12
<b>II. NÁSTROJE NA PODPORU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ UPLATŇOVANÉ V ZAHRANIČÍ</b> .....	<b>15</b>
II.1 PLACENÁ DOVOLENÁ NA VZDĚLÁVÁNÍ .....	15
II.2 NEPLACENÁ DOVOLENÁ NA VZDĚLÁVÁNÍ .....	17
II.3 VZDĚLÁVACÍ POUKÁZKY .....	19
II.4 INDIVIDUÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ ÚČTY .....	22
II.5 DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ JEDNOTLIVCŮ, KTEŘÍ SI HRADÍ DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....	23
II.6 DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ .....	23
II.7 FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....	25
II.8 VEŘEJNÁ INFORMAČNÍ KAMPAŇ.....	26
II.9 PŘÍZPŮSOBNÍ NABÍDKY VZDĚLÁVÁNÍ POTŘEBÁM STARŠÍCH OSOB .....	28
<b>III. MOŽNÉ SMĚRY ŘEŠENÍ A JEJICH SOUVISLOSTI</b> .....	<b>32</b>
III.1 KOMPLEXNÍ ŘEŠENÍ SYSTÉMU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	32
III.2 VYUŽITÍ FINANČNÍCH NÁSTROJŮ STIMULACE JEDNOTLIVCŮ .....	35
III.2.1 <i>Daňové úlevy</i> .....	35
III.2.2 <i>Vzdělávací poukázky</i> .....	37
III.2.3 <i>Placená dovolená na vzdělávání</i> .....	38
III.2.4 <i>Neplacená dovolená na vzdělávání</i> .....	39
III.2.5 <i>Finanční stimulační rekvalifikací</i> .....	40
III.3 VYUŽITÍ FINANČNÍCH NÁSTROJŮ STIMULACE ZAMĚSTNAVATELŮ .....	41
III.3.1 <i>Daňové zvýhodnění zaměstnavatelů</i> .....	42
III.3.2 <i>Fond dalšího vzdělávání</i> .....	43
III.4 VYTVOŘENÍ A REALIZACE SPECIFICKÝCH VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ .....	44
III.4.1 <i>Plošné vzdělávací programy</i> .....	45
III.4.2 <i>Specifické rekvalifikační kurzy</i> .....	46
III.4.3 <i>Podpora specifické nabídky komerčních vzdělávacích</i> .....	46
III.4.4 <i>Specifické vzdělávání starších pracovníků na podnikové úrovni</i> .....	47
III.4.5 <i>Možnosti financování plošných i specifických vzdělávacích programů pro starší osoby z Evropského sociálního fondu</i> .....	49
III.5 ZVÝŠENÍ ÚČINNOSTI REKVALIFIKACÍ PRO STARŠÍ PRACOVNÍKY .....	50
III.5.1 <i>Rekvalifikační kurzy pro starší osoby</i> .....	50
III.5.2 <i>Provázání rekvalifikace s praxí</i> .....	51
<b>LITERATURA</b> .....	<b>52</b>
<b>PŘÍLOHA - VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH</b> .....	<b>57</b>

## ÚVOD

Stárnutí populace ČR vyvolává otázky týkající se možnosti prodloužení pracovní činnosti starších pracovníků. Posunutí věku odchodu do důchodu vytváří pouze legislativní rámec, jehož naplnění však záleží na reálných podmínkách umožňujících starším pracovníkům dosahovat kvalifikace, znalosti a dovednosti žádané zaměstnavateli a obstát tak v konkurenci na trhu práce.

Jednou, ne-li jedinou cestou vedoucí k posílení konkurenceschopnosti starších osob na trhu práce je, zejména v případě kvalifikačně náročnějších zaměstnání, další vzdělávání, jehož předpokladem je vyhovující zdravotní stav. Při zlepšování kvalifikační připravenosti a vzdělávání starších osob je nezbytné postupovat ve třech na sebe navazujících krocích.

V prvním kroku je třeba provést analýzu stávajícího systému dalšího vzdělávání, vyhodnotit jeho celkovou účinnost, zejména do jaké míry stimuluje podniky ke vzdělávání svých zaměstnanců, jednotlivce k účasti na dalším vzdělávání a vzdělávací firmy k nabídce kvalitních vzdělávacích programů respektujících specifika vzdělávání dospělých. Navazující druhý krok musí být zaměřen na účinnost těchto opatření specificky na osoby starší 50 let a ve třetím kroku je třeba respektovat vnitřní heterogenitu této věkové skupiny. Kritériem pro vytvoření dílčích, z hlediska potřeb dalšího vzdělávání vnitřně homogenních, skupin je především postavení na trhu práce, neboť se liší cíl jejich dalšího vzdělávání. Zatímco u zaměstnaných osob jde zejména o udržení zaměstnání, u osob nezaměstnaných o nalezení zaměstnání. Tyto dvě základní skupiny jsou ovšem homogenní pouze z hlediska použitého kritéria. Pokud použijeme jiné kritérium, jedná se opět o skupiny heterogenní, například z hlediska dosažené úrovně vzdělání (nízkokvalifikovaní vs. vysoce kvalifikovaní), z hlediska profesní kvalifikace apod.

Na základě prvního kroku je možné vymezit obecná doporučení ke zlepšení nebo vůbec k vytvoření uceleného systému vzdělávání dospělých osob, druhý krok by měl umožnit specifikovat opatření, která by stimulovala a zabezpečovala kvalitní vzdělávání starších osob a třetí krok by měl vést k rozpracování jednotlivých nástrojů dalšího vzdělávání specificky zaměřených na dílčí skupiny starších osob. Nástroje musí být zaměřeny na jednotlivé hlavní aktéry, tedy nejen na starší osoby, ale i na vzdělávací instituce, zaměstnavatele a správní orgány (ministerstva, krajské úřady, obecní úřady, úřady práce apod.).

Studie se zabývá pouze prvními dvěma kroky v rámci nichž zpřehledňuje praxi dalšího . Je rozdělena do tří částí. V první části je zmapována a vyhodnocena platná legislativa týkající se vzdělávání starších osob, resp. dospělých. Druhá část se zabývá využíváním vybraných nástrojů ke zvýšení účasti na dalším vzdělávání v zahraničí, zejména v evropských zemích. Poslední kapitola naznačuje směry možných řešení a jejich souvislosti.

# I. ZHODNOCENÍ EXISTUJÍCÍHO LEGISLATIVNĚ SYSTÉMOVÉHO RÁMCE

## I.1 Legislativní úprava vzdělávání starších osob

### a) Všeobecné podmínky

V ČR neexistuje specifická právní norma vztahující se ke vzdělávání dospělých<sup>1</sup>, tím spíše ke vzdělávání starších osob. Vzdělávání dospělých se řídí pouze několika právními předpisy, které dílčím způsobem upravují vzdělávání jednotlivých specifických skupin (zaměstnanci, uchazeči a zájemci o zaměstnání) a poskytování vzdělávání jednotlivými institucemi (školská zařízení, komerční vzdělávací instituce, církevní instituce, nezávislí lektori a konzultanti) nebo postihují některé dílčí aspekty vzdělávání (např. pracovní úlevy pro studující při zaměstnání a jejich hmotné zabezpečení apod.). V žádném právním předpisu není brán zřetel na věkovou skupinu starších osob nad 50 let s výjimkou zákona o zaměstnanosti (zák. 435/2004 Sb.).

Vzdělávání dospělých ve školách se řídí **Školským zákonem** (zákon č. 561/2004 Sb.) v případě vzdělávání na základních, středních školách, konzervatořích a vyšších odborných školách a **Zákonem o vysokých školách** (č.111/1998 Sb. ve znění pozdějších změn) v případě vzdělávání na vysokých školách. Dospělí mohou na školách studovat v denní/prezenční formě nebo v tzv. ostatních formách studia. Toto vzdělávání není uzavřeno ani starším osobám, i když se jedná o možnost spíše teoretickou. Délka, obsah a většinou i formy studia málo respektují potřeby a možnosti dospělých osob, natož osob ve vyšším věku, což je hlavní příčinou velmi omezeného využívání této vzdělávací nabídky. K tomu přispívá i skutečnost, že zaměstnavatel nemá povinnost vytvořit studujícímu zaměstnanci takové pracovní podmínky, které by mu pomohly skloubit výkon zaměstnání se studiem.

**Zákoník práce** (zákon č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších změn, dále ZP) neukládá zaměstnavateli jednoznačně povinnost poskytovat zaměstnanci pracovní úlevy a hmotné zabezpečení při vzdělávání. Rozlišuje tzv. **prohlubování** kvalifikace, které je nezbytné pro výkon práce sjednaný v pracovní smlouvě, a tzv. **zvyšování** kvalifikace. V případě prohlubování kvalifikace se jedná o výkon práce a zaměstnanci přísluší mzda. Ve vyhlášce 140/1968 o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání ve znění posledních změn jsou pak upraveny další nároky studujících na pracovní volno a rozsah náhrady mzdy příp. dalšího zabezpečení (platnost vyhlášky do konce roku 2006 – viz dále). Vzdělávání, které je **zvyšováním kvalifikace** a tedy vede k dosažení vyššího stupně vzdělání, musí zaměstnavatel schválit jako vzdělávání, které je v jeho zájmu, aby zaměstnanec mohl s určitou formou podpory od zaměstnavatele počítat. Zájem zaměstnavatele je tím podstatným faktorem, který rozhoduje o tom, zda zaměstnanec na vzdělávání dostane či nedostane úlevu. Vzhledem k nákladnosti takových úlev bývá získání souhlasu zaměstnavatele se zvyšováním kvalifikace obtížné. Podle ZP zaměstnavatel může uzavřít se zaměstnancem dohodu o zvýšení kvalifikace, ve které jsou specifikovány povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance po dobu zvyšování kvalifikace. Zaměstnavatel se zavazuje k poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zavazuje k setrvání v pracovním poměru po určitou dobu, nejdéle však pět let nebo k úhradě nákladů spojených se studiem, a to i v případě, že rozváže

---

<sup>1</sup> Jednotné, obecně respektované pojetí dalšího vzdělávání neexistuje. Vymezení pojmů, ze kterého vychází tato studie, je obsaženo v příloze.

pracovní poměr před ukončením studia. Zákoník práce umožňuje tyto podmínky blíže upravit kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem podniku. Některé ze zveřejňovaných kolektivních smluv skutečně zajištění úlev pro studující zaměstnance požadují. Lze však odhadovat, že reálně se tyto úlevy týkají jen malého počtu pracovníků a tím méně pracovníků starších. Nadto zde platí vždy i zmiňované pravidlo, že vzdělávání musí být v zájmu zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel není ochoten zaměstnanci poskytovat ani hmotné zabezpečení ani pracovní úlevy, zaměstnanec může studovat při zaměstnání, ale na plnění studijních povinností si musí čerpat dovolenou na zotavenou, na kterou má zákonný nárok. Podle zákoníku práce však dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, který nemusí souhlasit s čerpáním dovolené v období, kdy by měl zaměstnanec plnit studijní povinnosti.

Ani nový zákoník práce (zákon 262/2006 Sb.) účinný od 1.1. 2007 v záležitosti vzdělávání zaměstnanců nepřináší zásadnější změny, které by vedly zaměstnavatele k podpoře vzdělávání svých zaměstnanců. V situaci, kdy není dosud vytvořený komplexní systém dalšího vzdělávání, v němž by zaměstnavatelé získávali určité kompenzace svých nákladů spojených se vzděláváním zaměstnanců, nebylo ani možno větší změny očekávat. Také zrušení vyhlášky 140/1968 k 1.1.2007 je do určité míry formální změnou. Její obsah byl v aktualizované a redukované podobě, pokud jde o rozsah nároků studujících, přenesen do nového zákoníku práce.

V ČR mají nárok na **placené studijní volno** pouze akademičtí pracovníci vysokých škol. Zákon o vysokých školách stanovuje, že akademickému pracovníkovi se na jeho žádost poskytne tvůrčí volno v délce šesti měsíců jedenkrát za sedm let, nebrání-li tomu závažné okolnosti týkající se plnění vzdělávacích úkolů vysoké školy. Po dobu tvůrčího volna náleží akademickému pracovníkovi mzda.

**Vzdělávání dospělých na podnicích** je plně v kompetenci jednotlivých podniků, povinnosti podniků v této oblasti jsou pouze rámcově upraveny zákoníkem práce. Ten ukládá zaměstnavateli (a) povinnost proškolení zaměstnance k zajištění jeho bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; (b) zabezpečit přiměřenou odbornou praxi zaměstnancům - absolventům škol<sup>2</sup>; (c) zabezpečit zaškolení nebo zaučení těm zaměstnancům, kteří vstupují do pracovního poměru bez kvalifikace; (d) pokud je třeba zaučit zaměstnance, který přechází na nové pracoviště, nový druh nebo způsob práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace, zákoník práce ukládá zaměstnanci povinnost soustavně si prohlubovat, udržovat a obnovovat kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Podniky některých resortů jsou ze zákona povinny zabezpečovat zaměstnancům vybraných profesí vzdělávání (normativní vzdělávání). Tato povinnost je zakotvena specifickými zákony nebo vyhláškami, které se týkají zejména zdravotnictví<sup>3</sup>, školství<sup>4</sup>, veřejné správy<sup>5</sup>, námořní plavby<sup>6</sup>, železniční dopravy<sup>7</sup>, elektrotechniky, ap<sup>8</sup>. Podle těchto předpisů je podmínkou pro

<sup>2</sup> Absolventem se rozumí zaměstnanec, jehož celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby nahrazující tuto službu a doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

<sup>3</sup> Zákon č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta

Zákon č. 96/2004 o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých zákonů

<sup>4</sup> Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících

<sup>5</sup> Zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků

<sup>6</sup> Zákon č. 61/2000 Sb. o námořní plavbě

<sup>7</sup> Zákon č. 266/1994 Sb. o drahách

získání příslušného osvědčení, bez kterého není možné vykonávat příslušnou profesi, buď absolvování odborné přípravy nebo jen složení předepsaných zkoušek.

Rekvalifikační vzdělávání je upraveno **zákonem o zaměstnanosti** (zákon č. 435/2004 Sb.) a navazující vyhláškou o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců (vyhláška č. 519/2004 Sb.). Rekvalifikace jsou určeny zejména nezaměstnaným občanům registrovaným na úřadu práce, dále zaměstnancům podniků, které procházejí restrukturalizací, a zájemcům o zaměstnání zaevidovaným na úřadu práce. Složením závěrečné zkoušky získává absolvent celostátně platné Osvědčení o rekvalifikaci. Zákon zařazuje osoby starší 50 let mezi skupiny osob, kterým má být věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání i při zařazování do vhodných rekvalifikačních programů. Pro tyto osoby může úřad práce vypracovat individuální akční plán (IAP), který obsahuje jednotlivé postupové kroky ke zvýšení možnosti jejich pracovního uplatnění včetně vhodného vzdělávání. Na základě **usnesení vlády**<sup>9</sup> se začalo jako součást aktivní politiky zaměstnanosti rozvíjet poradenství a bilanční diagnostika pro dospělé ze znevýhodněných skupin. Ve všech regionech NUTS 2 vznikla střediska, která ve spolupráci s úřady práce provádějí testování individuálních schopností a předpokladů pro uplatnění klienta na trhu práce včetně doporučení vhodných vzdělávacích kurzů.

Ostatní vzdělávání dospělých, které má charakter zájmového nebo občanského vzdělávání, se řídí pouze nabídkou a poptávkou a vztahují se na něj legislativní normy upravující obchodní a občanské vztahy, tj. **občanský zákoník** (zákon č. 40/1964 ve znění pozdějších změn) a **obchodní zákoník** (zákon č. 513/1991 Sb. ve znění pozdějších změn).

## **b) Finanční stimulace zájmu o další vzdělávání**

Na stimulaci zájmu o další vzdělávání výlučně starších osob není specificky zaměřena žádná legislativní norma. Existují pouze určité finanční podněty a programy, které se týkají osob bez rozdílu věku.

### **Finanční stimulace jednotlivců:**

Finanční stimulace je zavedena u rekvalifikačního vzdělávání **registrovaných nezaměstnaných**, kdy po dobu rekvalifikace je jim vyplácena peněžité podpora o 10 resp. 15 p.b. vyšší než je běžná podpora v nezaměstnanosti (60 % průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu oproti 50 % vypláceným v prvních třech měsících nezaměstnanosti, resp. 45% v dalším období), zvýhodněna je i maximální výše podpory. Ta v případě účasti na rekvalifikaci může dosáhnout až 2,8 násobku životního minima, jinak pouze 2,5 násobku. V případě, že nezaměstnanost pokračuje i po ukončení rekvalifikace, pokračuje i vyplácení dávek v nezaměstnanosti, a to bez ohledu na délku rekvalifikace (období rekvalifikace se nezapočítává do podpůrné doby). Podporu při rekvalifikaci dostává nezaměstnaný i v případě, že nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Nedostane ji pouze v případě pobírání starobního důchodu, nemocenských dávek a vazby. Dalším stimulem pro účast v rekvalifikacích je i úhrada nákladů na rekvalifikační kurz úřadem práce i případný příspěvek na další náklady s ní spojené, které rekvalifikovanému vznikly. Účinnost těchto stimulů na skupinu starších osob je však nízká. Jejich pozitivní působení převažují další bariéry zájmu této věkové skupiny o rekvalifikaci (nechuť ke vzdělávání, zvláště u osob s nízkou kvalifikací, způsobovaná zejména horší schopností se učit a nevhodností vzdělávacích metod, domnělou neperspektivností vzhledem k blížícímu se věku odchodu do důchodu a nižším šancím na nové zaměstnání...). Nízké motivační působení podporuje i skutečnost, že

<sup>8</sup> Vyhláška č. 50/1978 Sb. o odborné způsobilosti v elektrotechnice

<sup>9</sup> Usnesení vlády č. 640/1999 o opatřeních na podporu zaměstnanosti osob obtížně umístitelných na trhu práce.



konkrétní výše podpory v rekvalifikaci u nízkokvalifikovaných osob, které měly nízký pracovní příjem a které vzdělávání zejména potřebují, je přes zvýhodnění sazeb reálně nízká.

Jiné finanční zvýhodnění jednotlivců, kteří se účastní některé z forem dalšího vzdělávání, v ČR není. Jednotlivci si např. nemohou odepsat náklady vynaložené na své vzdělávání z daňového základu.

#### **Finanční stimulace zaměstnavatelů:**

Podniky, které vzdělávají své zaměstnance, nejsou žádným způsobem finančně zvýhodněny oproti podnikům, které se vzděláváním svých zaměstnanců nezabývají, a péči o dostupnost lidských zdrojů s požadovanou kvalifikací plně ponechávají na státu, respektive na školství a na úřadech práce. Potřebnou pracovní sílu vyhovující jejich požadavkům hledají na trhu práce a tím si de facto snižují náklady. Náklady na vzdělávání mohou být podle současné platné legislativy (zákon 582/1992 o daních z příjmů) zařazeny do celkových nákladů podniku. Neexistuje však možnost získat jinou daňovou úlevu, ani ve vztahu ke vzdělávání ohrožených skupin pracovníků, např. starších osob.

Určitou podporu vzdělávání zaměstnanců podniků poskytuje Zákon o investičních pobídkách (č. 72/2000 Sb.), který umožňuje velkým investorům získat hmotnou podporu na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Programy nemají věkové vymezení, závisí na výběru podniku, které zaměstnance do vzdělávání zařadí. Věkovou strukturu vzdělávaných touto formou není možno vyhodnotit. Přestože je toto vzdělávání zajišťováno přes veřejné služby zaměstnanosti, věk účastníků znají jen dotyční zaměstnavatelé.

#### **c) Uznávání výsledků dalšího vzdělávání**

Uznávání výsledků neformálního a informálního vzdělávání je důležitým rámcem pro účast dospělých ve vzdělávání. Do roku 2005 v ČR neexistovala legislativa, na jejímž základě by bylo možno uznávat znalosti a dovednosti nabyté mimo školní systém (v neformálním či informálním vzdělávání). Skutečnost, že účast v odborných kurzech a jiných formách dalšího vzdělávání nemůže být ohodnocena všeobecně uznávaným certifikátem, omezuje iniciativu dospělých se dále vzdělávat. Tato situace také ztěžuje přístup ke studiu na školách v dospělém věku, neboť při přijetí na školu nemohly být uznány zkušenosti a dovednosti nabyté praxí a dospělá osoba musela bez ohledu na svoje znalosti absolvovat celý několikaletý program výuky stejně jako žáci počátečního studia.

Nový školský zákon (č. 561/2004), který platí od 1.1. 2005, znamenal jen částečnou změnu. Tento zákon dospělým umožňuje získat dílčí kvalifikaci vykonáním jednotlivé zkoušky, která je částí závěrečné zkoušky na středním odborném učilišti a maturitní zkoušky na střední odborné škole. Jednotlivec může získat osvědčení o jednotlivé zkoušce bez ohledu na to, jakým způsobem příslušné znalosti a dovednosti nabyt. Osvědčení o jednotlivé zkoušce však nepředstavuje stupeň vzdělání. Stupeň vzdělání lze získat pouze vykonáním zkoušek ze všech předmětů za všechny ročníky a složením závěrečné zkoušky či maturity. Je zřejmé, že takto stanovené podmínky neumožňovaly získat stupeň vzdělání prakticky jinak, než podstoupením velmi dlouhého samostudia nebo absolvováním celého formálního studia (ať již formou celodenní nebo večerní/dálkové/distanční). Zákon rovněž umožnil osobám, které dosáhly maturitního vzdělání, aby mohly získat druhou maturitu nebo výuční list prostřednictvím tzv. zkráceného studia v délce 1 až 1,5 roku.

Systematičtější krok představuje zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání přijatý v roce 2006, jehož hlavní ustanovení vejdou v platnost 1. 8. 2007. Zákon vytváří rámec pro uznávání kvalifikací získaných neformálním vzděláváním a sebevzděláváním.

Rozlišuje mezi dílčími kvalifikacemi a úplnými kvalifikacemi. Zákon předpokládá, že získané kompetence se ověří porovnáním (zkouškou) znalostí a dovedností, které osoba prokáže, s příslušným kvalifikačním standardem. Toto ověření budou provádět tzv. “autorizované osoby” (fyzické nebo právnické) v případě dílčích kvalifikací a školy v případě úplných kvalifikací.

Definice kvalifikací (dílčích i úplných), vymezení kvalifikačních standardů, vymezení hodnotících standardů, seznam autorizovaných osob bude obsahovat Národní soustava kvalifikací, která je v současné době připravována. Reálná aplikace možností, které zákon poskytuje, tak bude záviset na vytvoření daných podmínek k příslušnému datu – tj. zda bude včas vytvořena Národní soustava kvalifikací a zda budou autorizovány osoby, které budou hodnotit odbornou způsobilost žadatelů.

## **Shrnutí a vyhodnocení**

Legislativní vymezení podmínek pro další vzdělávání obecně a pro další vzdělávání starších osob zejména je zcela nedostačující. Prostřednictvím jednotlivých předpisů jsou upraveny pouze dílčí aspekty dalšího vzdělávání dospělých. Skupině starších pracovníků nad 50 let není s výjimkou zákona o zaměstnanosti a jeho návazných vyhlášek věnována v legislativě specifická pozornost.

Zaměstnavatelé s výjimkou tzv. normativního vzdělávání, vzdělávání o bezpečnosti práce a ve vymezených případech zajištění zapracování nejsou zavázáni k poskytování dalšího vzdělávání ani k vytvoření časových a hmotných podmínek pro vzdělávání, s nimiž by zaměstnanec mohl v případě vzdělávání s jistotou počítat. Zájem podniků o vzdělávání jejich zaměstnanců není podpořen systémově.

Citelně se projevuje chybějící jednotná legislativa (nejlépe v podobě jednoho zákona) vymezující systém celoživotního učení jako celek, která by řešila vedle vymezení nároků dospělých na vzdělávání a odpovědností všech zúčastněných subjektů, i oblast motivace a kompenzace nákladů s ním spojených. Současné legislativně vymezené podmínky pro stimulaci zájmu jednotlivců a podniků o další vzdělávání jsou marginální a neúčinné. Zcela chybí nástroje daňového typu. Legislativně by měly být zakotveny i další podmínky fungování systému dalšího vzdělávání, jako je zajišťování kvality vzdělávání a přístupu k relevantním informacím. Systémové podmínky pro uznávání výsledků dalšího vzdělávání včetně kvalifikací nabytých neformálním učením a praxí jsou zatím na počátku svého vzniku.

Péče o osoby starší 50 let je specificky zmíněna pouze v zákoně o zaměstnanosti, který zařazuje tuto věkovou skupinu mezi skupiny, jimž má být ze strany úřadů práce věnována zvýšená pozornost. Je třeba zvážit možnosti pozitivní diskriminace starších osob a navrhnout případné legislativní zakotvení těchto nástrojů.

## **I.2 Programy podporující vzdělávání starších osob**

### **I.2.1 Strategické a programové dokumenty**

V rovině stanovení záměrů, doporučení a úkolů, které jsou v některých případech směřovány až na jednotlivá ministerstva, sociální partnery a krajské zastupitele, se vzděláváním starších osob v různé míře zabývají některé národní dokumenty. Speciální zaměření na starší generaci má **Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003-2007**. K dalším

dokumentům patří zejména Národní akční plány zaměstnanosti (NAPZ), Strategie hospodářského růstu a Národní lisabonský program. Ke strategickým dokumentům, které se věnují úloze vzdělávání v rámci rozvoje lidských zdrojů patří rovněž Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, která byla rozpracována do Programu realizace Strategie RLZ pro ČR. Některé z těchto dokumentů podléhají i pravidelné kontrole plnění na úrovni vlády. K nim patří NAPZ a na ně navazující Národní lisabonský program a rovněž Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003-2007.

**Národní program přípravy na stárnutí 2003 – 2007** sestává z několika částí. Požadavek podpory vzdělávání starších pracovníků s cílem jejich udržení na trhu práce je uveden v části III. „**Pracovní aktivity**“. Požaduje se zde zlepšování podnikového vzdělávání, poskytování stejných možností změny kvalifikace starším jako mají mladší pracovníci, vytváření vzdělávacích a rekvalifikačních programů pro pracovníky 50+, aby mohli zastávat současná nebo nová pracovní místa. Mají být reflektovány potřeby starších pracovníků při modernizaci vzdělávacího a kvalifikačního systému, zejména uznáváním dříve získaných zkušeností. Podporován má být vznik infrastruktur pro dostupné vzdělávání a výcvik, aby osoby zapojené do pracovního procesu měly možnost pravidelně si doplňovat a obnovovat své znalosti a dovednosti. Prověřeno má být profesní rozčlenění rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané tak, aby byla poskytnuta větší priorita znevýhodněným osobám, tedy i starším. V rámci rekvalifikací mají úřady práce zajistit pro starší osoby zavedení speciálního výcvikového kurzu zaměřeného na změnu jejich profesní orientace. Požaduje se vytvořit a rozvíjet systém celoživotního vzdělávání jako nezbytný systém k udržení nebo znovunalezení pracovního uplatnění. Část IX. Národního programu přípravy na stárnutí, nazvaná „**Vzdělávání**“ je věnována do značné míry vzdělávacím opatřením pro seniory, kteří již trh práce opustili, přestože je v této části zdůrazňována potřeba realizace celoživotního vzdělávání pro pracovní aktivity. Požadavek vytváření výukových, informačních a rekvalifikačních programů pro seniory je zapsán i v této části. Program také ukládá zvyšovat informovanost seniorů o možnostech a formách vzdělávání.

**Informace o plnění Národního programu přípravy na stárnutí z r. 2005** zahrnuje přehled aktivit příslušných ministerstev realizovaných k plnění uložených úkolů a zprávu o plnění na úrovni regionální a místní. Za oblast vzdělávání jsou uváděny zejména výsledky při zabezpečování rekvalifikací pro tuto skupinu občanů, avšak žádná výrazná změna nad rámec, který úřady práce běžně docilují při aplikování požadavků zákona o zaměstnanosti vůči této ohrožené skupině, není patrná. Počty účastníků specializovaných kurzů určených výlučně pro starší jsou v počtu pár desítek, což je zanedbatelné. Dokument také informuje o některých realizovaných projektech, z nichž pouze jeden z programu EQUAL se věnuje problematice vzdělávání starších pracovníků v souvislosti s jejich pracovní aktivitou (Podpora celoživotního učení a rovných příležitostí na trhu práce pro pracující nad 50 let). Ze zprávy o **plnění Programu na regionální úrovni** vyplývá, že na této úrovni jsou aktivity zaměřené ponejvíce na sociální služby pro seniory a případně vzdělávání na Univerzitách třetího věku, které je však určeno pro důchodce. Podpora zaměstnatelnosti občanů 50+ prostřednictvím zvyšování jejich účasti ve vzdělávání a vytváření podmínek pro jejich vzdělávání je tudíž velmi malá.

**Program realizace Strategie RLZ** je rozpracováním Strategie RLZ do úrovně úkolů s určením zodpovědnosti jejich nositelů a termíny plnění. Velká část dokumentu je věnována zlepšování vzdělanosti celé dospělé generace bez ohledu na věk, tudíž se doporučení a úkoly vztahují i na starší generaci. Zacílení speciálně na generaci 45+ představuje doporučení týkající se podpory programů dalšího vzdělávání zaměřeného na jazykové dovednosti a využívání ICT, přičemž se požaduje nabídka přizpůsobit i formou výuky a pedagogické

práce. Program realizace Strategie RLZ nebyl vládou přijat tudíž realizace úkolů dle tohoto dokumentu neprobíhá.

Opatřeními **NAPZu 2005-2006** bylo uloženo zabezpečení podmínek přístupu věkově starších zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání k doplnění a rozšíření znalostí pro udržení zaměstnání, zejména v oblasti počítačové a funkční gramotnosti a k rekvalifikacím. V rámci kolektivního vyjednávání v podnicích NAPZ požaduje zpracování sociálních programů orientovaných na zabezpečování odborných znalostí a dovedností starších zaměstnanců, aby nemuseli být propouštěni a mohli vykonávat jiné činnosti spojené s kratšími pracovními úvazky popř. v kombinaci s důchodem. Od r. 2005 bylo zpracování akčních plánů zaměstnanosti nahrazeno vypracováním komplexnějšího **Národního lisabonského programu 2005-2008**, zahrnujícího kromě oblasti zaměstnanosti též část makro a mikroekonomickou. I v něm je v souvislosti s prioritou zvyšování participace starších osob na trhu práce zdůrazněn požadavek podpory jejich přístupu k dalšímu vzdělávání. Tento dokument zvláštní úkoly vztahující se k aktivizaci starší generace neformuluje, odkazuje se na doporučení a úkoly stanovené již v NAPZu a zejména Národním programu přípravy na stárnutí.

Hodnocení plnění úkolu NAPZu je k dispozici pouze za počáteční etapu dvouletého období. Informuje o vzniku jednotlivých projektů vzdělávacích i projektů řešících metodicky přístup ke vzdělávání starší generace, ale není z něho zřejmé faktické působení na rozvoj vzdělanosti účastníků. Chybí zhodnocení efektivnosti vynaložených prostředků a dopady na situaci starších osob. Chybí provázanost jednotlivých projektů do systematictějšího rámce.

Zpráva o plnění Národního lisabonského programu zdůrazňuje ekonomický potenciál starší populace, s níž ČR počítá a přikládá mu nejvyšší politickou prioritu. V této souvislosti je zmiňována první zpráva o plnění Národního plánu přípravy na stárnutí 2003 – 2007 z r. 2006 určená vládě, která následně zřídila **Radu vlády pro seniory a stárnutí populace**. Mezi úkoly Rady patří poskytovat vládě expertní pohledy a stanoviska sociálních partnerů, formulovat koncepční řešení konkrétních otázek a podporovat plnění Národního plánu přípravy na stárnutí. K tématům, kterým by Rada měla věnovat pozornost, patří mimo jiné postavení starších lidí na trhu práce, příležitosti pro celoživotní učení, příležitosti pro rozvoj podnikání apod. Rada na svém prvním zasedání 20.4. 2006 zřídila 4 pracovní skupiny, z nichž jedna je přímo zaměřena na trh práce, celoživotní učení a hmotné zabezpečení. Do října 2006 se však činnost této komise nerozběhla.

## **I.2.2 Dotační programy**

Zájem ze strany **podniků** o vzdělávání zaměstnanců je podpořen dílčím způsobem prostřednictvím programů vyhlášených na určité časové období. Jedná se zejména o Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OPRLZ), Jednotný programový dokument pro cíl 3 (JPD3) a Operační program Průmysl a podnikání, které jsou kofinancovány z unijních prostředků. Vzdělávání je podpořeno i prostřednictvím programů, které jsou prvotně zaměřeny na podporu inovací nebo tvorbu nových pracovních míst. Jejich součástí jsou i dotace na vzdělávání nebo rekvalifikace. Jedná se například o program „Technologická centra a centra strategických služeb“, „Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností“. Starší zaměstnanci jsou jedna z cílových skupin pouze v OPRLZ a JPD3. V ostatních programech na ně není brán zřetel a spíše jsou podporováni nově přijímaní a mladší pracovníci ve vazbě na tvorbu nových pracovních míst či rozvoj kvalifikačně náročných činností podniku.

Určitá cílená opatření jsou realizována na podporu zvýšení péče o starší osoby ze strany **úřadů práce**. Programy realizace aktivní politiky zaměstnanosti ukládají úřadům práce od roku 2005 zajistit, aby osoby starší 50 let tvořily minimálně 25 % uchazečů zařazených do programů aktivní politiky zaměstnanosti. Kvóty byly vytvořeny i pro ostatní skupiny osob, kterým má být věnována zvýšená péče. Z názorů pracovníků úřadů práce na účinnost tohoto opatření vyplývá, že opatření přispělo ke zintenzivnění práce s touto věkovou skupinou. Stanovený podíl však bývá často obtížné naplnit, protože účast v programech aktivní politiky zaměstnanosti a tedy i v rekvalifikacích je ze strany nezaměstnaných dobrovolná, nelze ji nařídit a starší nezaměstnaní o rekvalifikace příliš zájem nejeví. (Viz též kap. 1.3.3.)

## **Shrnutí a vyhodnocení**

### **a) Strategické dokumenty**

Ve strategických dokumentech zaměřených na rozvoj lidských zdrojů je patrná potřeba změnit přístup k zacházení s ekonomickým potenciálem stárnoucí populace a vytvořit možnosti jejího vzdělávání pro pracovní uplatnění. Nejvýznamějším dokumentem ve vztahu ke generaci 50+ je Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003-07. Jde o široce zaměřený dokument, který zahrnuje různé oblasti života starší a staré generace. Kromě jiného obsahuje i některé cíle zaměřené na vzdělávání. Z vyhodnocení tohoto programu v oblasti vzdělávání je zřejmé, že k obecně formulovaným cílům jsou při hodnocení jejich plnění spíše náhodně přiřazovány různé probíhající projekty, které danému cíli sice vyhovují, nemohou však zdaleka znamenat jeho naplnění. Takový postup nelze považovat za systematickou realizaci programu. Jedním z možných důvodů je skutečnost, že programu chybí přímá dotace finančními zdroji, není zajištěn programový management a rovněž chybí vyhodnocování jeho dopadu na celkovou situaci starších osob, které by bylo základem pro zpětné vazby a opětovné zpřesňování programu.

Obdobné problémy se vyskytují i u ostatních strategických a programových dokumentů. Pozitivním krokem je zřízení Rady vlády pro seniory a stárnutí populace, avšak zatím se její činnost neprojevuje.

### **b) Dotační programy**

Programy kofinancované z unijních prostředků (zejména z ESF) podporují mj. rekvalifikace, vzdělávání specifických skupin populace a vzdělávání zaměstnanců podniků. Vzdělávání v podnicích je podpořeno i programy prvotně zaměřenými na jiné oblasti, tj. např. na inovace a tvorbu pracovních míst. Zaměření na vzdělávání starších osob je pouze v OPRLZ a JPD3, kde je tato věková skupina definována jako jedna z cílových skupin populace.

Zahrnutí starších osob mezi specifické cílové skupiny ještě nemusí znamenat, že v rámci programu bude na tyto účely vynaložena podpora v takovém rozsahu, v jakém je potřebná, a která by odpovídala systémovému naplňování národních strategických dokumentů – zejména Národního programu přípravy na stárnutí. Grantové programy kofinancované z ESF poskytují pouze finanční možnosti, které jsou pak reálně naplňovány jednotlivými projekty většinou navrhovanými sdola. Vzhledem k tomu, že chybí management Národního programu přípravy na stárnutí, není dostatečné propojení jeho strategických cílů na jedné straně a na druhé straně praktik vypisování grantových výzev, výběru projektů, osvěta a poradenství pro přípravu projektů zaměřených na starší osoby. Z toho důvodu nedochází k synergickým efektům v podobě plošně programového působení.

Určité zvýhodnění starších osob je uplatňováno v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, k podpoře vzdělávání nezaměstnaných. Úřady práce mají stanoveny kvóty minimální účasti starších nezaměstnaných na rekvalifikacích. To však nemá jednoznačně pozitivní efekt neboť

kvóta může omezovat přístup jiných potřebných skupin. Také bývá obtížné kvótu naplnit, protože bez existence jiných opatření podpůrného či represivního charakteru, která by motivovala k účasti na rekvalifikacích, neprojevují starší nezaměstnaní o tato školení zájem.

**Celkově** je možno hodnotit podporu zaměstnatelnosti starších pracovníků prostřednictvím jejich vzdělávání vyjádřenou v legislativě a realizovanou na základě strategicko-programových dokumentů jako málo intenzivní.

## II. NÁSTROJE NA PODPORU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ UPLATŇOVANÉ V ZAHRANIČÍ

### II.1 Placená dovolená na vzdělávání

Placená dovolená na vzdělávání představuje jeden z důležitých nástrojů podporující zájem lidí o další vzdělávání. O jejím významu svědčí i to, že již v roce 1974 byla vypracována Mezinárodní organizací práce (ILO) Úmluva č.140 o placené dovolené na vzdělávání (Paid Educational Leave Convention). ČR tuto úmluvu ratifikovala<sup>10</sup> již v roce 1993 a měla by tedy v souladu s článkem 2 této Úmluvy formulovat a aplikovat politiku zaměřenou na podporu poskytování placené dovolené na vzdělávání. Placená dovolená na vzdělávání je legislativně ošetřena již v celé řadě ze 33 zemí, které tuto smlouvu ratifikovaly. Příkladem je Rakousko, Německo a Belgie.

Nárok na placenou dovolenou na vzdělávání existuje v **Rakousku** od 1.1.1998. Její poskytování je upraveno zákonem o adaptaci pracovního a smluvního práva (Arbeits- und Vertrags-rechtsanpassungsgesetz – dále jen AVRAG) a zákonem o pojištění v nezaměstnanosti Arbeitslosenversicherungsgesetz). O tuto dovolenou mohou žádat pouze pracující, na které se vztahuje AVRAG a úředníci veřejné správy s pracovní smlouvou (Vertragsbedienstete) pokud je vzdělávání poskytováno v souladu s AVRAG. Placená dovolená může být přidána k rodičovské dovolené, ovšem ochrana proti propuštění končí s vypršením rodičovské dovolené.

Cílem placené dovolené na vzdělávání (dále jen PDV) je jednak umožnit pracujícím uvolnit se z práce na delší období, aby mohli navštěvovat příslušný vzdělávací kurz bez nutnosti ukončit stávající zaměstnání a jednak vytvořit pracovní příležitosti pro ty, kteří zaměstnání hledají. Nejde v pravém slova smyslu o nové pracovní příležitosti, ale o příležitost poskytnutou „novým“ lidem, tedy těm, kteří nastupují na místo uvolněné pracovníkem na PDV.

O PDV mohou požádat zaměstnanci, kteří u stávajícího zaměstnavatele odpracovali nepřetržitě nejméně 3 roky, a žádost mohou opakovat opět až po dalším tříletém nepřetržitém zaměstnání. Žádost, s kterou musí zaměstnavatel souhlasit, zájemce předkládá místně příslušnému úřadu práce společně s osvědčením o přihlášení se do kurzu nebo o jeho navštěvování. Úřad práce rozhoduje o tom, zda zájemci bude PDV poskytnuta. Minimální rozsah vzdělávání ve formě počtu výukových hodin týdně není stanoven, vzdělávání je možno absolvovat u jakéhokoli poskytovatele, který vydává osvědčení o návštěvě kurzu nebo o absolvování kurzu. Délka PDV se může pohybovat v rozpětí od 3 do 12 měsíců. Po dobu PDV není poskytována zaměstnancům ochrana před propuštěním, zaměstnavatel je může propustit, důvodem však nesmí být čerpání této dovolené.

Osobám na PDV je poskytováno zdravotní a úrazové pojištění, ale nikoli penzijní pojištění. Na penzijní pojištění mají nárok pouze osoby starší 45 let. Osoby na PDV nemají nárok na příplatek na dovolenou ani na příplatky vyplácené na vánoce. Získávají podporu na další vzdělávání, jejíž výše je jednotně stanovena denní nebo měsíční sazbou, která je třicetinasobkem sazby denní. Osobám, které dovršily 45 let je vyplácen příspěvek ve výši fiktivního nároku na podporu v nezaměstnanosti. Pokud jejich běžný příjem byl nižší než minimální mzda, potom si mohou během PDV přivydělat. Prostředky jsou osobám na PDV

<sup>10</sup> Doposud smlouvu ratifikovalo 33 členských států ILO.

vypláceny z fondu pojištění v nezaměstnanosti, 50 % z prostředků plynoucích do tohoto fondu od zaměstnanců a 50 % z příspěvků od zaměstnavatelů.

Institut placené dovolené na vzdělávání (dále jen PDV) byl do právního systému **Belgie** zaveden v roce 1985 a nahradil do té doby platný systém časových kreditů. Cílem je zvýšení obecné kulturní úrovně pracujících v soukromém sektoru a povzbudit jejich účast na dalším odborném vzdělávání. Od obou skutečností se očekávají pozitivní dopady na ekonomiku i na zaměstnanost díky tomu, že na dočasně uvolněná pracovní místa mohou nastoupit další osoby. PDV není upravena jedním specifickým zákonem, ale celou řadou zákonů a královských vyhlášek.

PDV se poskytuje na absolvování odborně, ale i všeobecně zaměřených kurzů, které mohou být i víceleté a nemusí souviset se stávajícím profesním uplatněním účastníka.

PVD je určena pracujícím pouze v soukromém sektoru, kteří jsou zaměstnáni na plný pracovní úvazek. Nemohou o ni žádat pedagogové a ti, kterým byla přiznána sociální podpora na vzdělávání ani ti, kteří mají uzavřenou „učňovskou smlouvu“ a jsou tudíž po určitou dobu vzdělávání.

Zákonem jsou upraveny důvody, které vedou ke ztrátě nebo zkrácení nároku na PDV. Jedná se zejména o předčasné ukončení nebo přerušení vzdělávání, neomluvenou neúčast přesahující jednu desetinu rozsahu výuky, neúspěšné ukončení kurzu (nebyl získán příslušný certifikát ani po opakovaném absolvování stejného vzdělávací kurzu), vykonávání výdělečné činnosti během PDV.

Pracovník během PDV má právo opustit práci, aniž by ztrácel nárok na mzdu na dobu která odpovídá počtu výukových hodin, přičemž výuková hodina trvá obvykle 50 minut, hodina PDV je chápána v rozsahu 60 minut. Ve vazbě na typ vzdělávání a dobu výuky je stanoven maximální roční počet hodin PDV. Pro kurzy realizované mimo běžnou pracovní dobu představuje tento limit 120 hodin ročně při odborném vzdělávání, 80 hodin při všeobecném vzdělávání, 120 hodin pokud je ve školním roce navštěvován současně odborný i všeobecný kurz. Pro kurzy probíhající v normální pracovní době je roční strop stanoven na 180 hodin v případě odborného kurzu, 120 hodin pro všeobecný kurz a 180 hodin pokud je současně navštěvován odborný i všeobecný kurz. Roční limit pro jazykové kurzy je stanoven bez ohledu na to, zda kurz probíhá v pracovní nebo mimopracovní době a zda se jedná o jeden nebo dva jazykové kurzy. Základní roční limit je stanoven v rozsahu 80 hodin a 120 hodin pokud probíhá současně s odborným kurzem. Zaměstnanci, kteří se přihlásí ke složení „státní“ zkoušky (Central Examination Board exam) mohou požádat celkem třikrát o PDV v rozsahu týdenní pracovní doby v období mezi registrací k této zkoušce a termínu jejího konání. Při ministerstvu zaměstnanosti a práce fungující „Schvalovací komise“ (Approvals Committee) může pro odborné kurzy vztahující se k odvětvím, ve kterých je nedostatek pracovních sil, a pro kurzy určené pro pracující s nízkou úrovní vzdělání stanovit roční limit v rozsahu 180 hodin. Pro kurzy, které vedou k získání diplomů vydávaných belgickými universitami nebo universitami, které vyhovují příslušným belgickým zákonům, je maximální počet hodin stanoven také v rozsahu 180 hodin.

V době čerpání PDV zůstává účastníkům kurzů status zaměstnance, nemohou být propuštěni z důvodu využívání PDV. V případě, že jej zaměstnavatel propouští, musí prokázat, že se jedná o jiný důvod, pokud je zaměstnanec propuštěn z důvodů vztahujících se k jeho účasti na vzdělávání nebo pokud není důvod uveden, zaměstnavatel musí zaměstnanci vyplatit tři měsíční platy.

Zaměstnanec musí informovat zaměstnavatele o svém úmyslu čerpat PDV předložením osvědčení o zaregistrování do kurzu nebo kurzů a seznámit jej s plánovanými absencemi.



PDV jsou ve firmách plánovány Pracovním výborem (Works Council) nebo prostřednictvím dohod mezi zaměstnavatelem a firemní odborovou organizací nebo dohod mezi zaměstnavatelem a jednotlivými zaměstnanci. Zákon upravuje maximální počty osob, které mohou v jednom roce současně čerpat PDV. Bez ohledu na velikost mohou podniky odmítnout poskytnutí PDV, pokud by počet zájemců přesáhl 10 % zaměstnanců zastávajících stejnou pracovní pozici, ovšem minimálně jedné osobě musí být PDV umožněna. Ti, kteří se účastní plánování PDV, jsou zodpovědní za definování stejné pracovní pozice.

Již zmíněná Schvalovací komise, jejímiž členy jsou zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců a které předsedá představitel ministerstva zaměstnanosti a práce s právem veta, je také zodpovědná za pozastavení a odebrání oprávnění k poskytování kurzů, monitorování a hodnocení fungování PDV a za financování. Náklady na kurzy jsou hrazeny z rozpočtového fondu ministerstva, který je naplňován příspěvkem od státu a příspěvkem od zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci se mohou o PDV ucházet.

Peníze vyplácené během PDV účastníkům kurzů jsou vypláceny zaměstnavatelem v obvyklý výplatní den. Je stanovena maximální částka, která je každoročně upravována ve vazbě na růst mezd a o jejíž úhradu mohou zaměstnavatelé žádat ministerstvo, pokud jejich výplata byla zcela v souladu s příslušnými ustanoveními.

V **Německu** je placená dovolená na vzdělávání (dále jen PDV) upravena zemskými zákony v 11 ze 16 zemí, jednotná federální úprava neexistuje, proto se i zaměření kurzů, které je možné absolvovat během PDV liší v jednotlivých zemích. Některé země umožňují absolvování i kurzů, které jsou všeobecně zaměřené, jiné pouze kurzy odborné, v jiných zemích se zákon týká dalšího vzdělávání bez jakéhokoli dalšího omezení. Další vzdělávání je zaměřeno zejména na svět práce, společnost, životní prostředí, rétoriku, ale i cizí jazyky. Poskytovatelé dalšího vzdělávání musí získat povolení od příslušné instituce, která je touto aktivitou pověřena.

Většinou je umožněno absolvování pouze krátkodobých kurzů v maximálním rozsahu 4-5 dní, pokračuje však tendence omezit délku pouze na 3 po sobě následující dny. Z nároku na PDV v některých spolkových zemích nejsou vyjmuti žádní zaměstnanci, mohou ji získat jak zaměstnanci soukromého, tak veřejného sektoru, v jiných zemích se nevztahuje například na státní úředníky a soudce. Předpokladem je, že zájemce o PDV musí pracovat u zaměstnavatele alespoň 6 měsíců.

Během čerpání PDV je osoba stále zaměstnancem příslušného podniku či instituce se všemi právy a povinnostmi. Zájemce o PDV si vybere příslušný kurz, obdrží potvrzení o přijetí do kurzu a poté musí informovat zaměstnavatele 4-6 měsíců před zahájením kurzu. Zaměstnavatel za přesně vymezených okolností nemusí souhlasit s čerpáním PDV ze závažných důvodů nebo proto, že potřeba jiného zaměstnance pro absolvování kurzu dalšího vzdělávání je urgentnější nebo pokud je vyčerpána specifická početní kvóta. Právo na PDV v délce 5 dní během roku nebo 10 dní během dvou let tím nezaniká.

Na financování dalšího vzdělávání se spolupodílejí všichni aktéři. Zaměstnavatel vyplácí mzdu zaměstnanci během PDV, zaměstnanec hradí kurzovné a stát dotuje poskytovatele kurzů.

## II.2 Neplacená dovolená na vzdělávání

V **Rakousku** mohou o neplacenou dovolenou žádat všichni, kteří splňují podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, tedy musí mít odpracováno minimálně 52 týdnů během posledních dvou let v takovém zaměstnání, kde bylo placeno pojištění v nezaměstnanosti.

Nemusí prokazovat, jaký kurz dalšího vzdělávání budou navštěvovat. Zájemci mohou požádat o příspěvek, který je ekvivalentem příspěvku při čerpání placené dovolené na vzdělávání. Příspěvky jsou vyplácené z fondu pojištění v nezaměstnanosti za předpokladu, že zaměstnavatel přesvědčivě doloží, že na uvolněné místo na odpovídající dobu přijal osobu, která pobírala podporu v nezaměstnanosti nebo podporu v případě nouze (emergency welfare), a výše odměny přesahuje minimální mzdu. S neplacenou dovolenou musí v každém případě souhlasit zaměstnavatel. Neplacená dovolená se může pohybovat v rozpětí od 6 do 12 měsíců. Zaměstnanci veřejné správy musí žádat o souhlas příslušné ministerstvo v případě neplacené dovolené přesahující tři měsíce, zaměstnaní na univerzitách v případě dovolené přesahující šest měsíců. Ohledně zaměření kurzů neexistují žádná omezení, poskytovateli kurzů mohou být veškeré vzdělávací instituce. V případě zájmu o příspěvek na vzdělávání musí být žádost předložena příslušnému úřadu práce a je postupováno podle kritérií vztahujících se na podporu v nezaměstnanosti.

V **Belgii** není zavedena neplacená dovolená na vzdělávání, ale obecně služební volno, které může být využito i na další vzdělávání. V podstatě však nejde o zcela neplacenou dovolenou, neboť osobám využívajícím této možnosti jsou vypláceny určité příspěvky či podpory. Základní principy pro poskytování služebního volna jsou shodné, pravidla a postupy pro čerpání služebního volna vycházejí ze shodných principů, nicméně jsou specificky upraveny pro jednotlivé sektory a prostřednictvím kolektivních smluv i pro jednotlivé podniky. Výhodnost tohoto nástroje tedy není shodná.

V soukromém sektoru bylo možné čerpat služební volno pouze jako rodičovskou dovolenou, dovolenou na zotavenou nebo dovolenou na péči o vážně nemocného člena rodiny nebo domácnosti. Od roku 1999 je možné i v soukromém sektoru čerpat služební volno v podobě přerušení profesní kariéry nebo zkrácení pracovní doby až do rozsahu 3 % podílu na celkovém počtu zaměstnanců příslušného podniku. Každý pracovník může toto volno čerpat maximálně v rozsahu 3 let během celé své profesní kariéry. Zaměstnanci podniků s méně než 10 zaměstnanci mohou čerpat pouze volno, nemohou využít možnosti zkrácení pracovní doby. Kolektivní smlouvy mohou upravit podmínky pro čerpání služebního volna příznivěji a konkrétněji.

Zaměstnanci veřejného sektoru na federální úrovni zaměstnaní déle než rok mohou čerpat služební volno nebo si zkrátit pracovní dobu. Celkový rozsah volna může dosáhnout až 6 let, nicméně nemají nárok na rodičovskou dovolenou, dovolenou na zotavenou nebo dovolenou na péči o vážně nemocného člena rodiny nebo domácnosti. Stanovení podmínek pro zaměstnance veřejného sektoru na regionální nebo obecní úrovni je plně v kompetenci příslušných regionálních nebo obecních úřadů. Tito zaměstnanci mohou čerpat dovolenou nebo si zkrátit pracovní úvazek o pětinu nebo polovinu, tyto pracovní úlevy mohou v souhrnu dosáhnout stejně jako na federální úrovni až 6 let s tím, že také nemají nárok na ostatní zmíněné neplacené dovolené.

Pracující na plný nebo částečný pracovní úvazek mohou přerušit svou pracovní kariéru na období 3 – 12 měsíců, během kterého obdrží měsíční příspěvek. Toto přerušení je možné opakovaně prodlužovat, přičemž již neplatí ustanovení o minimálně tříměsíčním období, nebo kariéru přerušovat opakovaně až do vyčerpání maximálně povoleného období. Pracující na plný úvazek mohou v rámci služebního volna nebo přerušení kariéry přejít na částečný pracovní úvazek, zkrácení úvazku může dosáhnou jedné pětiny, jedné čtvrtiny nebo jedné poloviny. Podmínky jsou diferencované pro osoby do padesáti let a nad padesát let.

Zaměstnanec čerpající jednotlivé formy služebního volna je chráněn před propuštěním z jiných než závažných důvodů. Pokud k tomu dojde, zaměstnavatel je povinen vyplatit

zaměstnanci kompenzaci ve výši 6 měsíčních platů. Tato ochrana končí 3 měsíce po ukončení služebního volna.

Služební volno může být kumulováno s příjmem plynoucím z výkonu politické funkce nebo podpůrné výdělečné činnosti vykovávané alespoň tři měsíce před čerpáním služebního volna. Není však slučitelné s přijetím nové placené aktivity nebo rozšířením stávající podpůrné výdělečné činnosti. Může však být zahájena samostatná výdělečná činnost, nejdéle však jeden rok. Po jeho uplynutí může být služební volno i nadále čerpáno, ovšem již bez možnosti získání podpory. Služební volno může být ukončeno dříve než bylo původně zamýšleno. Pokud trvalo alespoň tři měsíce, doposud vyplacené příspěvky se nemusí vracet.

Zaměstnanec, který čerpá služební volno v délce alespoň 36 po sobě jdoucích měsíců, může během prvního měsíce volna získat k podpoře určitou prémii, pokud se dohodne se zaměstnavatelem na minimálně dvoutýdenním reintegračním programu během posledního měsíce před opětovným nástupem do zaměstnání. Program je zaměřen na usnadnění jeho návratu do zaměstnání a zahrnuje například jeden nebo více pohovorů s vedoucím pracovníkem, speciální trénink apod.

Čerpání služebního volna je založeno na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Souhlas zaměstnavatele není nezbytný, pokud má zaměstnanec na základě kolektivní smlouvy na služební volno nárok.

Žádost o poskytnutí podpory v době služebního volna musí být podána na předepsaném formuláři příslušnému úřadu práce. Formuláře jsou odlišné pro čerpání služebního volna ve formě přerušování kariéry a ve formě zkrácení pracovní doby, musí být vyplněny jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Zaměstnavatel se musí zavázat, že na uvolněné místo přijme nového pracovníka a musí poskytnout jeho identifikační údaje. Toto je podstatná podmínka pro přiznání příspěvku na služební volno.

V **Německu** není upravena neplacená dovolená na vzdělávání. Tento nástroj na podporu dalšího vzdělávání může být obsažen v kolektivních smlouvách uzavíraných na různých úrovních (sektor, podnik).

### II.3 Vzdělávací poukázky

Vzdělávací poukázky jsou poměrně rozšířeným nástrojem, který má zmírnit vliv nejčastěji citované překážky dalšího vzdělávání: finanční náročnosti vzdělávání. Jejich využívání v některých zemích odráží určitý odklon od podpory nabídkové strany dalšího vzdělávání ve prospěch podpory poptávkové strany, tedy přesun podpory od vzdělávacích agentur k jednotlivcům.

V **Belgii** má systém vzdělávacích poukázek delší tradici ve Valonské části, kde byl zaveden již v roce 1998, ve Vlámské části funguje teprve od roku 2002. Oba systémy jsou zaměřeny zejména na podporu dalšího vzdělávání v malých a středních podnicích, ale mohou být využity i velkými podniky. Vzdělávací poukázky mohou být využity na kurzy zaměřené na osvojení přenositelných kompetencí, tedy obecně na zvýšení zaměstnatelnosti nebo na kurzy specificky zaměřené přímo na určitou profesi. Poukázky mohou být ve Valonsku využity pouze v kurzech, které probíhají v pracovní době, zatímco ve Vlámsku i v kurzech mimo pracovní dobu. Vždy však pouze v kurzech, které jsou zabezpečované autorizovanými vzdělávacími agenturami, aby byla garantována kvalita vzdělávání. Podniky mohou nakupovat vzdělávací poukázky za poloviční cenu jejich hodnoty (cena je 15 EUR, hodnota 30 EUR), druhou polovinu hradí vláda příslušného regionu. Hodnota poukázky odpovídá průměrné ceně jedné vzdělávací hodiny, počet poukázek, které si podnik může nakoupit je

omezen ročním limitem, který ve Valonské části Belgie představuje 400 poukázek ročně, ve Vlámské části 200 poukázek ročně, přičemž platnost poukázek je jeden rok. Ve Vlámku jsou poukázky nakupovány přes Internet, zaměstnavatelé musí informovat zaměstnaneckou radu nebo odborovou radu o počtu a hodnotě nakoupených poukázek, kromě toho musí být náklady na vzdělávání uvedeny v přehledu sociálních opatření podniku. Ve Valonské části je systém vzdělávacích poukázek řízen vládou pověřeným Úřadem zaměstnanosti a odborného vzdělávání (FOREM). Tento úřad zastává roli poradce při identifikaci vzdělávacích potřeb v podnicích a také funguje jako mezičlánek mezi malými a středními podniky a poskytovateli vzdělávání.

Vláda Vlámské části Belgie zavedla v roce 2003 nový systém vzdělávacích a coachingových poukázek pro zaměstnance, nikoli pro zaměstnavatele. Zaměstnanec si může zakoupit poukázku v hodnotě maximálně 250 EUR ročně za poloviční cenu, druhá polovina je hrazena vládou. Tímto příspěvkem na vzdělávání chce vláda stimulovat přímo zaměstnance, aby nesli sami zodpovědnost za své vzdělání. Tyto poukázky nemohou být v žádném případě použity tak, aby snižovaly náklady zaměstnavatele. Mohou být použity pouze pro vzdělávání mimo pracovní dobu, vzdělávání může být všeobecné nebo odborné, vždy však orientované na uplatnění jednotlivce na trhu práce. Mohou být využity i pro kariérové poradenství a pro ohodnocení kompetencí, vzdělávací i poradenské služby musí být poskytovány pouze autorizovanými institucemi. Tento typ vzdělávacích poukázek je z pověření vlády obhospodařován Vlámským úřadem pro zaměstnanost a odborné vzdělávání (VDAB).

V **Rakousku** jsou vzdělávací poukázky financovány a administrovány prostřednictvím jednotlivých „Pracovních komor“ (Arbeiterkammer)<sup>11</sup>. Jednotlivé komory vydávají vlastní vzdělávací poukázky, které se od sebe v některých ohledech liší, ale jsou zaměřeny na stejný cíl – podporu dalšího vzdělávání. Vzdělávací poukázky byly původně použitelné pouze pro specificky definované ICT a jazykové kurzy zabezpečované vybranými poskytovateli, od roku 2003 byly kurzy rozšířeny o kurzy rozvoje sociálních dovedností a dlouhodobé kurzy vedoucí k získání formální vyšší kvalifikace. V Dolním Rakousku mohou získat vzdělávací poukázky i penzisté, ve Štýrsku manželé/manželky členů a jejich děti až do věku 27 let. Je možné je použít i na poradenství. Poukázky nejsou subvencované vládou, jsou plně financovány jednotlivými komorami, mohou být kombinovány se vzdělávacími účty, které jsou zavedeny ve všech zemích Rakouska, nejedná se však o jednotný systém, pravidla se v jednotlivých zemích liší. Vzdělávací poukázky jsou distribuovány přímo jednotlivcům v hodnotách 1x50 EUR, 2x20 EUR, 1x10 EUR. Ti, kteří jsou na rodičovské dovolené, mohou získat ještě dodatečné poukázky v hodnotě 1x20 EUR a 3x10 EUR. Poukázky jsou nepřenositelné, jsou využitelné pouze na úhradu kurzovního.

Ve **Francii** byly vzdělávací poukázky zavedeny v roce 2003 v regionu *Limousin* s cílem podpořit znalost cizích jazyků a počítačovou gramotnost. Vzdělávací poukázky jsou určeny pro následující cílové skupiny: uchazeči o zaměstnání, kteří spolupracují s poradcem a mají zpracovaný individuální akční plán, jehož součástí je vzdělávání; uchazeči o zaměstnání mladší 26 let, kteří dosáhli určité úrovně vzdělání a spolupracují s poradcem na zahrnutí vzdělávání do jejich individuálního akčního plánu; ti, kteří jsou aktivní v turistickém ruchu, bez ohledu na jejich status; zaměstnanci malých a středních podniků. Žádost o přidělení vzdělávacích poukázek je zpracována poradcem nebo zaměstnavatelem, vytištěná vzdělávací poukázka, která obsahuje i případné sociální příspěvky, je společně se seznamem poskytovatelů vzdělávání zaslána příjemci. Příjemce si zvolí poskytovatele vzdělání a po ukončení kurzu vyplní hodnotící dotazník, který regionálnímu úřadu slouží jako informace o kvalitě poskytovatelů, zda jsou skutečně dodržovány dohodnuté podmínky. Poukázka na IT

---

<sup>11</sup> Komory hájí zájmy pracujících i zaměstnavatelů, členství v nich je povinné a členy zůstávají i nezaměstnaní.

vzdělávání je určena jednak pro základní kurz, který trvá 21 výukových hodin a pro vyšší úroveň kurzu v rozsahu 14 hodin. Poukázka může být dvakrát obnovena v závislosti na pravidelné účasti v prvním kurzu. Jazykové vzdělávací poukázky odpovídají výukovému modulu v rozsahu 40 hodin. Může být jednou obnovena opět za předpokladu pravidelné docházky do prvního kurzu. Každá poukázka je platná 6 měsíců od data vydání. Náklady jsou plně hrazené regionálním orgánem.

V *Bretani* byl v roce 1989 zaveden systém poukázek FORCE (Formation Reclassement Conduisant à l'Emploi) určený pro uchazeče o zaměstnání jako součást širěji koncipované politiky zaměřené na problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti. Kromě dlouhodobě nezaměstnaných mohou o vzdělávací poukázky žádat i osoby do 26 let hledající své první zaměstnání, mladí lidé, kteří mají smlouvu „emploi-jeune“ (zaměstnání pro mladé) a mladí lidé se smlouvou na dobu určitou, kteří vyplnili „zařazovací poukázku“ (Chèque Insertion). Od každého z potenciálních příjemců vzdělávacích poukázek se očekává, že bude s pomocí expertů z místních úřadů práce definovat svůj profesní projekt, který je zaměřen na obsah a rozsah vzdělávání. Vzdělávací poukázky se skládají až z 10 modulů po 40 výukových hodinách, opravňují ke vzdělávání v maximálním rozsahu 400 hodin. Jeden modul musí být zaměřen na nové technologie. Poukázky jsou přiděleny až po vyhodnocení dosavadních znalostí, dovedností a zaměření jednotlivců. Vzdělávací program si vyjednává každý sám s autorizovanými poskytovateli, kteří mají podmínky nezbytné pro zabezpečení individualizovaného vzdělávání. Poukázky tak spojují vzdělávání s návratem do práce a také posilují schopnosti jednotlivců zorganizovat si své vlastní vzdělávání. Od účasti na koncipování vzdělávacího programu se očekává vyšší motivace k jeho dodržování a úspěšnému absolvování. Veškeré náklady jsou hrazeny regionálním úřadem a jsou vypořádávány mezi ním a poskytovatelem vzdělávání.

V *Ile de France* byly vzdělávací poukázky zavedeny v roce 1991 pro zvýšení jazykové gramotnosti a v roce 1993 pro osvojení počítačové gramotnosti. Cílovou skupinou pro ICT vzdělávací poukázky jsou mladí nezaměstnaní, mladí lidé do 26 let, zaměstnanci místních úřadů práce, turistických kanceláří a učňovských vzdělávacích center. Vzdělávání je uspořádáno modulově, každý modul může trvat 6-35 hodin a celková délka kurzu je 60-90 hodin. Kurzy probíhají ve večerních hodinách (po 17 hodině) nebo o sobotách ve vzdělávacích centrech, které mají smlouvu s regionálním úřadem, poskytovatele si každý volí sám. Vzdělávací program se skládá ze tří součástí, nejprve jsou vyhodnoceny individuální kompetence a potřeby, následuje modul zaměřený na seznámení se s počítačem a poté se účastníci učí pracovat s jednotlivými počítačovými programy. Platnost poukázky je jeden rok po vyhodnocení individuálních kompetencí a potřeb. Prostřednictvím poukázek je hrazen buď celý kurz nebo v některých případech se vyžaduje spoluúčast vzdělávaného.

Prostřednictvím vzdělávací poukázky pro zvýšení jazykové vybavenosti se lze učit 4 cizí jazyky: němčinu, italštinu, angličtinu a španělštinu. Cílovou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání, nekvalifikovaní do 26 let, vyučení a zaměstnanci z místních úřadů práce a turistických kanceláří. Zájemci musí prokázat, že cizí jazyk potřebují pro své uplatnění na trhu práce. Po ověření této skutečnosti obdrží registrační dokument a je otestována stávající jazyková vybavenost a rozhodnuto o délce a obsahu vzdělávacího plánu. Jednotlivec si zvolí modul, který mu vyhovuje z hlediska poskytovatele, doby výuky a formy výuky (výuka ve vzdělávacím centru nebo distanční vzdělávání), a obdrží poukázkovou knížku, která platí 1 rok. Každá poukázka představuje ekvivalent 30 výukových hodin, celková doba výuky je pro uchazeče o zaměstnání stanovena v rozsahu 60-240 hodin, pro nekvalifikované mladé lidi v rozsahu 60-120 hodin. První poukázka musí být využita do 3 měsíců po vstupním ohodnocení úrovně jazykových znalostí. Po ukončení kurzu je skládána zkouška v jazykovém zkuškovém centru a následně vydán certifikát o dosažené úrovni jazykového vzdělání.

Absolventi se mohou také přihlásit k vykonání zkoušky např. u Evropské hospodářské komory nebo k získání Evropského certifikátu.

Ve **Velké Británii** neexistují vzdělávací poukázky, ale další vzdělávání pracujících je podpořeno prostřednictvím vzdělávacího grantu (Training Grant) v maximální výši 1 500 £, z nichž 1 200 £ může být využito pro posílení dosavadních dovedností a 300 £ na celoživotní vzdělávání. Grant může být čerpán na vzdělávání, které má vztah k současnému zaměstnání a zlepšuje dovednosti v dlouhodobé perspektivě (např.: při práci v kanceláři se zájemce může vzdělávat za účelem získání nových počítačových nebo internetových dovedností, při práci pečovatele může absolvovat kurzy první pomoci, osoby samostatně výdělečně činné se mohou přihlásit do kurzů managementu, účetnictví, marketingu, nebo využít nabídku poradenství pro malé a střední podnikatele, apod.). Osoby, které mají zájem grant využít, vyplní ve spolupráci s úřadem práce (Jobcentre) Individuální vzdělávací plán, na jehož základě získají formulář žádosti o grant. Finanční prostředky mohou být vyplaceny zaměstnavateli, vzdělávací instituci nebo samotnému žadateli na základě předložení faktury či strženky o zaplacení příslušného vzdělávacího kurzu.

## II.4 Individuální vzdělávací účty

Vzdělávací účty jsou jedním z dalších nástrojů, které jsou zaměřeny na podporu poptávky po vzdělávání. Jejich prostřednictvím jsou jednotlivci podněcováni k převzetí zodpovědnosti za investice a plánování svého dalšího vzdělávání.

Program Individuálních vzdělávacích účtů - ILAs (Individual Learning Accounts) ve **Velké Británii** měl za cíl pozvednout vzdělanostní úroveň britské pracovní síly. Základní myšlenka spočívala v tom, že si jednotlivci zřídí spořicí účet, ze kterého si budou platit vlastní vzdělávání (ne jen vzdělávací kurz, ale i ostatní náklady se vzděláváním spojené, např. hlídání dětí). Jednotlivci získávají podporu od státu a v některých případech i od zaměstnavatelů (vždy záleží na přístupu zaměstnavatele ke vzdělávání). V principu jsou individuální vzdělávací účty zaměřeny na všechny dospělé osoby, kromě osob studujících denní studium a nezaměstnaných (tyto skupiny mají jiné možnosti podpory vzdělávání a rozvoje dovedností). Vláda poskytovala daňovou úlevu majitelům těchto účtů a příspěvky zaměstnavatelů na účty zaměstnanců byly odečitatelnou položkou z daňového základu. Program individuálních vzdělávacích účtů byl na národní úrovni spuštěn v září 2000, na základě důkazů o zneužívání systému byl program v listopadu 2001 úplně uzavřen.

V **Rakousku** byly individuální vzdělávací účty zavedeny v roce 1994 zemskou vládou Horního Rakouska s cílem finančně podpořit další vzdělávání osob s nízkou úrovní kvalifikace, a to jak osob zaměstnaných, tak nezaměstnaných. O tuto podporu mohou žádat pouze osoby, které jsou maximálně vyučené, výše podpory se liší podle typu vzdělávacího účtu. Obecné vzdělávací účty se využívají na úhradu kurzů vedoucích k získání profesně užitečné další kvalifikace, účastníci musí předkládat potvrzení o docházce. Prostřednictvím těchto účtů je hrazeno 50 % nákladů na kurz, maximálně však 726 EUR (10 000 ATS). Speciální vzdělávací účty jsou zaměřeny na získání formálního vzdělání, např. výučního listu nebo složení mistrovských řemeslných zkoušek u registrovaných poskytovatelů tohoto vzdělání. Prostředky jsou vyplaceny až na základě složení příslušné zkoušky, jejich výše je stanovena na 50 % nákladů, maximálně 1 450 EUR (20 000 ATS). V obou případech se jedná v podstatě o dotaci, která je přiznána jednotlivcům až následně, po úspěšném ukončení vzdělání. Tento způsob motivuje zejména k zodpovědnému přístupu k dalšímu vzdělání, na druhou stranu však může snižovat účast na vzdělávání ze strachu z neúspěšného absolvování případně k volbě kurzů, které jsou pod schopnostmi jednotlivce. Zkušenosti z aplikace tohoto nástroje ukázaly, že o tuto formu podpory projeví zájem především ti, kteří již výuční list

měli, muži převažovali nad ženami a mladší věkové skupiny nad staršími. Největší účast byla mezi osobami do 30 let.

Souhrnně lze konstatovat, že individuální vzdělávací účty, které mají charakter spořicíh účtů, byly neúspěšně zavedeny pouze ve Velké Británii. Jedná se zřejmě o nástroj, u kterého by náklady na zamezení jeho zneužívání byly příliš vysoké, proto možnost zavedení je spojena s vysokou národní kulturou, která by považovala jeho zneužití za silné, společensky nepřijatelné morální selhání. V Horním Rakousku přes název vzdělávací účet je využíván v podstatě systém dotací, kdy finanční příspěvky jsou vypořádávány jako v případě vzdělávacích poukázek mezi institucí, která zabezpečuje vzdělávání a institucí spravující daný nástroj.

Individuální vzdělávací účty ve smyslu spořicíh účtů, na které by přispíval stát či region at' ve formě určité finanční částky nebo v podobě odpočitatelné položky od daňového základu, nejsou vhodným nástrojem pro podporu vzdělávání starších osob. Se vzděláváním starších osob jednak nelze otálet a jednak zajištění toho, že prostředky budou skutečně vynaložené na vzdělávání, by bylo spojeno se značnými administrativními náklady.

## **II.5 Daňové zvýhodnění jednotlivců, kteří si hradí další vzdělávání**

Zvýhodnění jednotlivců vynakládajících výdaje na další vzdělávání je uplatňováno v menší míře než daňové zvýhodnění podniků. V některých zemích si však jednotlivci mohou odečíst náklady na vzdělávání, nebo alespoň jejich část, z daňového základu.

Nejdůležitější přímou pobídkou pro jednotlivce v **Maďarsku** jsou od 1. ledna 2003 daňové úlevy. Jednotlivec má možnost snížit své zdanitelné příjmy o 30 % z částky, kterou vynaložil v daném roce na vzdělávání, včetně nákladů na vykonání zkoušky. Maximálně však může své zdanitelné příjmy snížit o 60.000 Ft. (cca 7-8.000,- Kč). Toto snížení je ještě podmíněno účastí na vzdělávání, které je organizováno akreditovanou institucí pro vzdělávání dospělých.<sup>12</sup> Daňovou úlevu může uplatnit osoba, jejíž roční příjem je nižší než 6 500 000 Ft. (cca 750 000 Kč), která vynaložila příslušný náklad na vzdělávání, což může být jak samotný účastník vzdělávání, tak jeho manžel/ka nebo rodiče.

V **Rakousku** jsou pro výpočet daně z příjmu chápány náklady na vzdělávání jako náklady, které snižují zdanitelný příjem. Jednotlivci si o vrácení daní žádají na základě ročního daňového výměru. Donedávna byly podmínky pro zařazování nákladů na vzdělávání do odpočitatelných položek poměrně přísné (mělo se jednat pouze o vzdělávání nutné k udržení současného zaměstnání). Novely daňového zákona z let 2000 a 2002 zavedly flexibilnější přístup. Nyní se bere v úvahu veškeré vzdělávání se vztahem k odbornosti daňového poplatníka i dlouhodobější vzdělávání za účelem široké odborné rekvalifikace, tzn. i vzdělávání vedoucí k úplně nové kvalifikaci. Jedná se nejen o vlastní cenu kurzů, ale i náklady na učebnice, dopravu apod. Odečet z daní se tedy týká prakticky veškerých nákladů na odborné vzdělávání. Netýká se vzdělávání všeobecného, akademického a čistě zájmového.

## **II.6 Daňové zvýhodnění zaměstnavatelů při vzdělávání zaměstnanců**

Ve většině vyspělých zemí jsou výdaje vynakládané na vzdělávání zaměstnanců uznatelným nákladem, který je součástí celkových produkčních nákladů a může být odečten od hrubých příjmů podniku. V některých zemích byly navíc zavedeny dodatečné daňové úlevy ve formě dodatečných odečitatelných položek od daňového základu. Při jejich aplikaci tak podnik může

---

<sup>12</sup> Dr. Magdolna Benke, National Institute of Vocational Education, Budapest, Hungary

odepsat více než 100 % částky vynaložené na vzdělávání a tato dodatečná částka je odměnou a stimulem pro podnik, aby více investoval do dalšího vzdělávání.

**V Nizozemsku** byl v roce 1998 přijat nový daňový zákon, který představuje tři daňové úlevy z firemních výdajů vynaložených na vzdělávání. První úleva byla obecná a umožňovala podnikům dodatečné snížení zisku před zdaněním o výdaje vynaložené na vzdělávání. (Výdaje na vzdělávání byly přitom současně zahrnovány do nákladů podniku, takže již byly odečteny při výpočtu zisku). Úleva činila 20 % z výdajů na vzdělávání. Druhá úleva umožňovala všem firmám, které utratí méně než je minimální státem stanovená částka na vzdělávání zaměstnanců, dodatečné snížení jejich výdajů na vzdělávání. Tyto firmy si mohou odečíst 40 % namísto 20 % z určité částky stanovené státem, které utratí za vzdělávání. (To však může mít opačný efekt na podniky při poskytování vzdělávání svým zaměstnancům. Podniky, které utratí o něco více, než je mezní částka, jsou tlačeny ke snížení svých vykazovaných výdajů na vzdělávání.) Třetí daňové zvýhodnění se týkalo nákladů na vzdělávání zaměstnanců starších 40 let. Podniky si mohly odečíst dalších 40 % z těchto nákladů.

První úleva měla podpořit zvýšení zájmu o vzdělávání obecně, druhá měla podnítit vzdělávání pracovníků v malých a středních podnicích a účelem třetí úlevy bylo zvýšení účasti starších pracovníků na dalším vzdělávání. Dvě poslední úlevy byly reakcí na empirická zjištění, že míra účasti na vzdělávání vzrůstá s velikostí podniku a snižuje se s narůstajícím věkem pracovníků.<sup>13</sup>

V letech 2003-4 byla většina těchto daňových úlev zrušena. Důvodem byla velká mrtvá váha, která snižovala efektivitu tohoto postupu. Vláda došla k závěru, že daňová opatření nezvyšují podstatně účast na dalším vzdělávání a že podniky vynakládají uspořené peníze většinou pouze na ta školení, která by realizovaly v každém případě. Očekávané efekty se nedostavily ani v případě zvýhodnění vzdělávání starších zaměstnanců. Hodnocení ukázalo, že nízká účast na vzdělávání nízko-kvalifikovaných a starších zaměstnanců musí být připisována přinejmenším do stejné míry preferencím jednotlivců jako zaměstnavatelům. Bylo doporučeno zaměřit se na podporu individuální motivace v souvislosti se zvýšením zaměstnatelnosti.

**V Rakousku** bylo v roce 2000 zavedeno daňové zvýhodnění všech zaměstnavatelů bez ohledu na jejich organizační formu. Cílovou skupinou jsou všichni zaměstnanci bez ohledu na jejich postavení, věk či jiné charakteristiky. Daňová úleva má formu dodatečné odečitatelné položky ze zisku. To znamená, že výdaje na vzdělávání byly jednak zahrnuty do celkových nákladů podniku a navíc je jejich určitá část dodatečně odečtena od daňového základu. Při zavedení v roce 2000 byla odečitatelná položka stanovena ve výši 9 % z celkových výdajů na vzdělávací kurzy zajišťované podnikem externě. V roce 2002 byla tato hranice posunuta na 20 % a rozšířena o možnost zahrnutí i kurzů zajišťovaných interně. To umožňuje snížit daňovou základnu celkově o 120 % skutečných nákladů na vzdělávání. Podniky, které nevykazují dostatečnou úroveň zisku, aby mohly inkasovat výhody tohoto opatření, mají možnost žádat tzv. daňový úvěr ve výši 6 % skutečných výdajů na vzdělávání (Bildungspraemie). Vzdělávací kredit má stejnou funkci jako odpočitatelná položka. Žádost o vzdělávací úvěr je podávána v rámci žádostí o daňové vratky, kdy je odpočítáván z daňových závazků podniku.

Daňové úlevy jsou v Rakousku hodnoceny pozitivně. V současné době probíhají diskuse, v rámci nichž Hospodářská komora navrhuje zvýšit míru odečitatelné položky až na 40 % pro

---

<sup>13</sup> E. Leuven, H. Oosterbeek: „Evaluating the effect of tax deductions on training“, Journal of Labor Economics, 2000 (<http://www1.fee.uva.nl/scholar/oosterbeek/40.PDF>)



malé a střední podniky a pro financování vzdělávání určitých skupin, zejména starších pracovníků, nízkokvalifikovaných osob a osob vracejících se po rodičovské dovolené.

## II.7 Fond dalšího vzdělávání

Veřejné výdaje, které jsou vynakládány na podporu dalšího vzdělávání, jsou v řadě případů financovány přímo ze státního rozpočtu nebo z rozpočtů místních. V některých zemích jsou tyto veřejné zdroje odděleny od státního rozpočtu ve formě specifického fondu, jehož příjmy a výdaje jsou stanoveny jednotnými předpisy. Zdrojem fondu jsou většinou povinné odvody podniků v určité výši z objemu mzdových prostředků.

**V Maďarsku** odvádí podniky povinné odvody ve výši 1,5 % z celkových nákladů práce. Zákon o odvodech na podporu rozvoje odborného vzdělávání (Zákon č. LXXXVI z roku 2003) stanovuje různé způsoby platby. Podnik může alokovat až jednu třetinu povinné částky na vzdělávání svých vlastních zaměstnanců, na poskytování placeného volna na studium zaměstnanců, atd. Část prostředků může použít na pokrytí svých nákladů při poskytování praktického výcviku učňů a studentů (až 100 % celé částky odvodu), nebo na úhradu pomoci, kterou poskytuje středním (až 75 %) a vysokým školám (až 37 %). Prostředky, které nejsou vynaloženy výše uvedeným způsobem, musí podnik odvést do specifického fondu, který je součástí Fondu trhu práce (*Munkaero-piaci Alap, MPA*) (až 100% celkové částky).

Fond trhu práce je členěn na dílčí fondy, které se liší účelem použití: fond odborného vzdělávání a výcviku a fond zaměstnanosti. Dílčí fond odborného vzdělávání a výcviku podporuje rozvoj odborného vzdělávání prostřednictvím centrálních programů nebo projektových tendrů. Dílčí fond zaměstnanosti je dále členěn na oddělené sekce. Jedna z nich je zaměřena na vzdělávání nezaměstnaných a skupin ohrožených na trhu práce. Samostatnou sekci tvoří sekce vzdělávání dospělých, která poskytuje prostředky na podporu rozvoje lidských zdrojů v podnicích, na vzdělávání zaměstnanců a na vzdělávání specifických cílových skupin. Tato sekce získává kolem 1/3 příspěvků, které jsou placeny do celého fondu. Prostředky z této části jsou rozdělovány na základě jednotlivých rozhodnutí nebo výběrových řízení v souladu s vyhláškou ministerstva práce. Jako poradní orgán ministerstva při rozdělování prostředků byla vytvořena Národní rada vzdělávání dospělých (*Országos Felnőttképzési Tanács*), která zahrnuje sociální partnery.

**Ve Francii** je další vzdělávání dospělých financováno z odvodů podniků do jednotného fondu. Odvody tvoří určité procento z celkových nákladů práce. Toto procento závisí na velikosti podniku. Podniky s více než 10 zaměstnanci odvádějí na účely vzdělávání částku ve výši 1,6 % celkových nákladů práce a podniky do 10 zaměstnanců odvádějí 0,5 %.

Platby odvodů soustřeďují agentury OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agrée) ustavené na základě kolektivních smluv a schválené státními úřady. Částky se shromažďují na národní, regionální, sektorové (odvětvové) nebo nadsektorové úrovni. Odvody jsou mutualizovány, tzn. ten, kdo je povinen je odvádět, se může rozhodnout, zda je přímo využije na účely vzdělávání, nebo je odvede příslušné agentuře, která je poté redistribuuje. Za nevyužití prostředků na vzdělávání mohou být podniky penalizovány, například zvýšením odváděné částky. Podniky od agentur získávají finanční prostředky na vzdělávání na základě vypracovaného plánu vzdělávání.<sup>14</sup>

**Ve Španělsku** je další vzdělávání financováno z veřejných zdrojů od roku 1986. Příspěvky na další vzdělávání odvádějí zaměstnavatelé ve výši 0,6 % objemu mzdových prostředků a také

<sup>14</sup> Funding continuing training in small and medium-sized enterprises, Cedefop Panorama series, 2001

zaměstnanci ve výši 0,1 %. Příspěvky jsou shromažďovány Centrální správou sociálního zabezpečení (General Treasury of the Social Security). O způsobu rozdělování rozhodují tripartitní dohody. Na základě druhé Národní dohody o dalším vzdělávání (*II Acuerdo Nacional de Formación Continua 1997/2000*) bylo stanoveno, že z celkových 0,7 % bude polovina (0,35 %) alokována na vzdělávání nezaměstnaných a druhá polovina bude využita na přímé financování vzdělávání pracovníků v soukromém i veřejném sektoru.

V **Irsku** byl v roce 2000 založen Národní vzdělávací fond. Jeho cílem je financování různých aktivit zaměřených na vzdělávání dospělých, zejména ve spojitosti s nároky trhu práce. Fond je financován na základě daně 0,7 % z příjmů („*reckonable earnings*“) definovaných skupin zaměstnanců (cca 75 % všech zaměstnanců).

Z fondu jsou financovány aktivity FÁS, která je státní agenturou pro další vzdělávání. Dále jsou prostředky uvolňovány na různě definované programy podporující vzdělávání.

## II.8 Veřejná informační kampaň

Mnoho zemí přistoupilo k různě intenzivním a různě širokým informačním kampaním, které měly zvýšit povědomí o problému stárnoucí pracovní síly a doprovázet a podporovat legislativní změny či programy.

V devadesátých letech se ve **Finsku** rozhodla vláda zahájit „Národní program pro starší pracovníky“ (1998 – 2002), který integroval specifické pobídky pro starší osoby do kontextu obecných problémů této skupiny obyvatel na trhu práce, k čemuž byla základním nástrojem masivní informační „probouzeč“ kampaň. Na obecné úrovni měla zvýšit povědomí o problému stárnoucí populace, propagovat vzdělávání, podporovat zdraví a bezpečnost práce, předcházet diskriminaci. Na konkrétnější úrovni měla poskytovat specifické informace především starším (např. o možnostech vzdělávání podle jejich potřeb) – zaměstnaným i nezaměstnaným, ale i ostatním zainteresovaným jednotlivcům a organizacím (tvůrcům politik, zaměstnavatelům, personálu zdravotnických organizací a organizací zabývajících se bezpečností práce, agentur působících na trhu práce a vzdělávacích institucí). Mimo jiné byl vytvořen internetový informační a poradenský servis pokrývající celý finský vzdělávací systém a poskytující komukoli informace o vhodných vzdělávacích příležitostech, které odpovídají jeho aktuální situaci.

V rámci dalšího finského programu – „National Well-being at Work Program“ (2000-2003) – byla uskutečněna jiná forma zvyšování povědomí o problémech starších pracovníků, a to pomocí poradenství přímo na pracovišti prostřednictvím konzultantů (většinou z oboru psychologie práce), které si firmy samy vybíraly. Program poskytoval informace i na úrovni veřejné a odborné (jeho zástupci se účastnili seminářů apod.).

Od devadesátých let minulého století probíhá informační kampaň také v **Německu** - v působnosti Ministerstva školství a výzkumu. Je zaměřená na obrácení pozornosti firem a vzdělávacích institucí k problému stárnoucí pracovní síly. Ani zde neprobíhá odděleně od dalších politických a legislativních opatření.

V rámci projektu „Lidé nad 50 to zvládnou!“ (jedná se o implementaci legislativních změn, kterou uskutečňuje Federální úřad pro zaměstnanost) funguje webová stránka pro zprostředkování pracovních příležitostí starším (<http://aeltere.arbeitsamt.de/>).

Specifičtěji orientovanou informační kampaň uskutečňuje iniciativa INQA „Nová kvalita práce“ (Neue Qualität der Arbeit), která vzešla ze spolupráce mezi firemním sektorem, odbory, institucemi sociálního zabezpečení, nadacemi, federální vládou a regiony. Spektrum aktivit v rámci INQA je velice široké – počínaje informacemi o nabídkách inovativních

pracovních schémat, opatřeních posilujících celoživotní vzdělávání a udržitelné firemní zdravotní politiky až po sektorově specifické aktivity směřující k vylepšení pracovního prostředí a firemní kultury. Iniciativa také vydává publikace k různým otázkám stárnutí. Jedním z důrazů INQA je udržení a rozvoj zaměstnatelnosti starších lidí. INQA zahájila kampaň s názvem „30, 40, 50 plus – stárnutí v zaměstnání“. Kampaň vychází z předpokladu, že má-li se maximalizovat potenciál starších zaměstnanců, je třeba začít brzo. Informuje o specifikách starších pracovníků, jejich potenciálu, předpokladech k učení a oblastech, kde potřebují zvýšenou péči. Dosud kampaň obsáhla cca 30 000 firem.

Malým a středně velkým firmám nabízí iniciativa INQA poradenské služby ohledně managementu demografické změny, které jsou regionálně specifické a přizpůsobené jejich konkrétním potřebám. Starší konzultanti jsou připravováni na roli poradců v oblasti managementu věku (age management), kteří budou poskytovat své služby přímo ve firmách. INQA provozuje webovou stránku [www.inqa.de](http://www.inqa.de), která poskytuje platformu ke vzájemnému učení se a sdílení informací, uspořádaných podle různých tematických okruhů, shromažďuje výsledky projektů, informuje o publikacích a obsahuje i databázi příkladů dobré praxe v podnicích.

Na pomezí odborné analýzy problému stárnoucí pracovní síly a informační kampaně stojí mezinárodní projekt „Proage“ ([www.proage-online.de](http://www.proage-online.de)), který proběhl v letech 2001 – 2003. Jedná se o masivní široce zaměřenou kampaň cílenou na členy asociací účastnících se projektu. Realizovaly jej Konfederace německých asociací zaměstnavatelů (BDA), ve spolupráci s Bertelsmannovou nadací a asociacemi zaměstnavatelů z Dánska, Nizozemí, a Irsku. Projekt byl podporován z ESF. V rámci projektu proběhla série mezinárodních expertních seminářů a konferencí, kde se setkávali představitelé politiky, vědy a firemního sektoru za účelem vytvoření praktických přístupů a strategií. Bylo vytvořeno Kompendium příkladů dobré praxe, kde jsou uvedeny společnosti, které dobře zacházejí se staršími pracovníky a podporují jejich zaměstnatelnost. Vznikl praktický průvodce pro zaměstnavatele, jak zacházet se staršími pracovníky, který je k dispozici na webových stránkách projektu. Jejich prostřednictvím jsou rozšiřovány i další podobné publikace.

Ve **Velké Británii** v současné době probíhá vládní kampaň „Age positive“, jejímž hlavním cílem je podporovat zaměstnávání pracovníků různých věků – tedy starších spolu s mladšími, bez bariér a věkové diskriminace. Program má na starosti tým pracovníků odboru práce a penzí. Kampaň podporuje zaměstnavatele, aby přijímali rozhodnutí ohledně nábory, vzdělávání, a udržení si pracovníků, která nejsou ovlivněná věkem pracovníků. Prostředky kampaně jsou publikace, výzkum, tisk, konference a semináře, udělování ocenění. Kampaň spolupracuje s více než stem zaměstnavatelů, kteří jsou nazýváni „šampióni“ („Age Positive Employer Champions“) pro svoji ochotu vytvořit věkově smíšené prostředí na pracovišti a odstranit věkovou diskriminaci. Jsou shromažďovány a zveřejňovány případové studie jednotlivých firem. Probíhají cílené iniciativy směrem k malým a středním firmám a rozsáhlá mediální kampaň.

Tým „Age positive“ úzce spolupracuje s „Age Partnership Group“, což je skupina institucí (firem, zaměstnavatelů, sociálních partnerů a vládních oddělení), která má podobné cíle (mimo jiné poskytuje zaměstnavatelům zdarma praktické produkty a publikace obsahující návody a pomůcky, jak přecházet na přístup pozitivně orientovaný k věku).

Nevládní organizace National Institute of Adult Continuing Education (NAICE) působící v Anglii a Walesu se snaží prostřednictvím svých iniciativ „Older and Bolder“ a „Meeting Needs of Older Learners“ (2002) propagovat vzdělávání mezi staršími lidmi.

**Rakouská** webová stránka „Arbeit und Alter“ (Práce a věk) ([www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at)) byla původně zřízena Federací průmyslu a Federální komorou práce (BAK). V r. 2004 byla

rozšířena na všechny sociální partnery a jejich příslušné organizace. Tato webová stránka poskytuje informace o vhodné organizaci práce ve starším věku, o příkladech dobré praxe v Rakousku i zahraničí, apod. Obsahuje interaktivní test, kde si může firma ověřit, do jaké míry je v jejich případě otázka stárnutí pracovní síly aktuální. Stránka tedy slouží jako databáze znalostí a virtuální konzultační fórum pro management.

Na zvyšování informovanosti o problematice stárí v **Holandsku** (zejména na straně zaměstnavatelů) byla také zaměřena část aktivit pracovní skupiny, která byla v roce 2001 ustanovena vládou. Hlavním cílem skupiny bylo identifikovat faktory, které by pomohly udržet starší pracovníky nad 50 let déle v zaměstnání. Jejimi členy byli zástupci zaměstnavatelů, odborů, soukromého sektoru, menšin, členové organizací starších pracovníků, výzkumníci, politici, média.

Po dobu, kdy byla skupina aktivní, sloužila jako fórum pro diskusi předních investorů. Skupina se nejprve zaměřila na změnu postoje k starším pracovníkům na pracovištích. Bylo zadáno také množství studií a projektů zaměřených na vyhledávání příkladů dobré praxe a jejich zveřejňování. Byly publikovány zprávy s návrhy (zejm. směrem k zaměstnavatelům), jak udržet starší pracovníky déle v zaměstnání. Byly podporovány kvalitní přístupy v managementu lidských zdrojů (udělována cena), zaměstnavatelé byli podněcováni k pravidelným diskusím o problémech pracovní síly nad 50 let s experty a lektory (každé dva roky), byly prověřovány kolektivní smlouvy (mimo jiné i co do přístupu ke vzdělávání), zda neporušují zásady proti věkové diskriminaci.

Pro pokračování této práce byla ustavena v roce 2004 výkonná skupina „Grey at Work“, která měla během tří let podporovat kulturní změnu nutnou k tomu, aby starší lidé zůstávali déle v práci. Firmy s kvalitní politikou vůči starším zaměstnancům jsou finančně stimulovány pomocí tříletého rozpočtu 21mil. EUR. Příspěvek je určen na časově omezené projekty zaměřené na potlačování předsudků, přizpůsobování managementu lidských zdrojů starším zaměstnancům, experimentům se změnami úkolů pro starší zaměstnance.

V **Irsku** funguje organizace zvaná „Skillnets“, která pomáhá podnikům vstoupit do tzv. vzdělávacích sítí (Training Networks) a společně naplňovat potřebu vzdělávání zaměstnanců. Jedna z těchto sítí (program „ARROW - Assisting the Recruitment and Retention of Older Workers“) je zaměřena cíleně na problematiku starších pracovníků. Soustředí se na vzdělávání HR personálu pro zlepšení práce se staršími zaměstnanci, na překonání bariér v jejich vnímání a na zdůraznění přínosů, které plynou ze zaměstnávání starších zaměstnanců. V rámci tohoto programu vznikla rovněž regionální síť firem, které mají zájem přijímat starší zaměstnance. Program dále podporoval praktické vzdělávání starších zaměstnanců – zejm. v oblastech ICT a zákaznického servisu. Z projektu ARROW vznikla příručka zaměstnávání starších (Handbook of Employing Older Workers), která vyšla r. 2005.

## **II.9 Přizpůsobení nabídky vzdělávání potřebám starších osob**

Jako velice motivující a zvyšující efektivitu vzdělávání byla v rámci programů realizovaných v zahraničí hodnocena opatření, která se vyznačovala snahou přizpůsobit nabídku vzdělávání konkrétním potřebám cílové skupiny nebo jednotlivců.

Ve většině zemí byly podporovány masové vzdělávací programy doplňující nejvýraznější kvalifikační mezeru starších osob, která spočívá v jejich nízké počítačové gramotnosti. Např. **finský** „Národní program pro starší pracovníky“ zahrnoval mimo jiné i podporu ICT dovedností. Jedním z cílů bylo umožnit starším osobám získat dostatečné informační dovednosti a podporovat je, aby využívali vzdělávací nabídky, která se jim touto cestou otevírá. Na projektu se podílely instituce vzdělávání dospělých, knihovny, Finská rozhlasová

společnost, společně se sociálními partnery, dalšími vzdělávacími institucemi, firmami a občanskými a lokálními organizacemi.

Ve Finsku byla součástí Národního programu pro starší pracovníky také příprava lektorů a pedagogických pracovníků, aby zvládli metody vzdělávání dospělých a specifické přístupy ke starším osobám. Šlo o kombinaci státem financovaných vzdělávacích programů a grantových menších projektů, které jednotlivým vzdělávacím zařízením umožňovaly rozvíjet dovednosti týkající se práce se staršími osobami.

Dalším prostředkem pro podporu starších osob je vzdělávání na pracovišti. Ve **Velké Británii** byl zahájen program „Employer Training Pilots“ (dále ETP), jehož hlavní cílovou skupinou jsou nízkokvalifikovaní zaměstnanci pracující v malých firmách, u zaměstnavatelů, kteří málo podporují vzdělávání svých zaměstnanců a je pro ně obtížné zaměstnance za tímto účelem uvolňovat. Úlohou ETP je jednak testovat efektivitu a úroveň nabídky vzdělávání zaměstnancům s nízkou kvalifikací, dále kompenzovat mzdové náklady zaměstnavatelům, kteří poskytnou zaměstnancům volno na vzdělávání, poskytovat přístup k informacím a poradenství, odstraňovat finanční, časové a jiné bariéry v přístupu ke vzdělání na straně zaměstnanců (kurzy zdarma) i zaměstnavatelů (náhrada mzdových nákladů zaměstnavatelům). Klíčovým rysem ETP, který je odlišuje od jiných podobných programů, je silný důraz na hodnocení a vzdělávání přímo na pracovišti.

ETP administrují místní vzdělávací rady (local Learning and Skills Councils - LSCs) ve spolupráci s místními partnery (agenturami, vzdělávacími institucemi apod.) prostřednictvím sítě místních zprostředkovatelů. Kurzy poskytují různé instituce – státem financované školy nebo soukromí či dobrovolní poskytovatelé. Úkolem zprostředkovatelů je získávat zaměstnavatele pro účast v ETP, identifikovat vzdělávací potřeby, organizovat poskytovatele vzdělávání a obecně spolupracovat se sociálními partnery na lokální úrovni na prosazení programu.

Program je hodnocen (alespoň pokud se týká míry participace) jako velice úspěšný, zejména mezi věkovou skupinou nad 56 let. Starší účastníci také vykazovali vyšší míru úspěšného dokončení kurzu (bylo o 21% více pravděpodobné, že dokončí vzdělávací program a získají cílovou kvalifikaci). Mezi klíčové faktory, díky kterým byl program úspěšný, patří zejména jeho velice individualizovaný charakter. Nabízel individuální hodnocení vzdělávacích potřeb, spolu s ověřením a uznáním již dosažených dovedností. Ze zkušeností s programem vyplynulo, že pro cílové skupiny je vhodné integrovat výuku základních dovedností (literární a početní gramotnost) a odborné vzdělávání do jednoho celku. Tento model vedl k lepším výsledkům, než v případě, kdy kurzy základních dovedností byly poskytovány samostatně.

Tříletý **rakouský** projekt „Erfahrung zählt“ (Zkušenost se vyplácí) (1999 - 2002), jehož nositelem byla poradenská společnost Movement Personal- und Unternehmensberatung GmbH a financovali jej spolková země Štýrsko, Arbeitsmarktservis (AMS) a soukromé firmy, se zaměřoval na trvalou integraci starších nezaměstnaných občanů na trh práce a usnadnění náboru pro firmy v regionu prostřednictvím cíleného vzdělávání jednotlivců orientovaného na potřeby firem a uchazečů.

Firmy byly podporovány (pomocí speciálního poradenství a dalších opatření), aby stanovily požadované kvalifikační profily. Pokud se během 2-4 týdenního výběrového procesu, kdy měla firma možnost lépe poznat uchazeče stejně jako i uchazeč měl možnost seznámit se s příštím pracovním prostředím, ukázala diskrepance mezi požadavky na pracovní pozici a schopnostmi uchazeče, mohla být překonána v rámci tzv. pracovní přípravy (Arbeitsanbahnung) ve formě vzdělávání „šitého na míru“. Proces byl podporován pravidelnými poradenskými rozhovory se zúčastněnou osobou.

V Rakousku byl také zahájen pilotní projekt Tandem generace (Tandem Generation) – starší a mladší u počítače, při kterém mladí tutoři učí základy internetu starší lidi. Projekt je zatím v začátcích, byl zahájen joint venture s univerzitami.

Ve **Švédsku** byl vytvořen program vzdělávání specificky zaměřený na potřeby starších osob s nízkou kvalifikací („Adult Education Initiative“, která se realizovala v letech 1997 – 2002). Jejím cílem bylo poskytnout dospělým (primárně nezaměstnaným), kteří nedosáhli plné tříleté střední vzdělání, příležitost si jej doplnit. Zájemcům z této cílové skupiny byl poskytnut nárok na 1 rok denního (full-time) formálního studia. Aby byli zaktivizováni a získáni pro vzdělání i ti občané, kteří měli pouze malou předchozí zkušenost se studiem, bylo třeba soustředit se na individuální poradenství a vedení, tzv. „orientační kurzy“ (orientation courses) a individuální uspořádání studia.

Hlavní zodpovědnost za implementaci nesly regionální správní orgány (municipalities), které měly spolupracovat s úřady práce i poskytovateli vzdělávání a dalšími institucemi tak, aby vzdělávání bylo co možná nejvíce individualizováno a přizpůsobeno potřebám jednotlivců. Byly podporovány různé inovativní přístupy a flexibilní kombinace učňovského vzdělávání, vzdělávání na pracovišti, vzdělávacích a dalších programů aktivní politiky zaměstnanosti. Byly vyvinuty i nové způsoby organizace, nové metody či obsahy vzdělávání dospělých – flexibilní, zaměřené více na individuální potřeby jednotlivců a zvýšila se míra kooperace mezi jednotlivými institucemi (aktéry vzdělávání dospělých, agenturami trhu práce apod.) zejména v oblasti kariérového poradenství.

Plnění cílů programu kontrolovala komise založená parlamentem (The Commission for the Adult Education Initiative), která zároveň vyhodnocovala, jaké typy vzdělávání jsou nejvíce třeba, poskytovala doporučení ohledně rozdělování zodpovědnosti a financování a navrhovala opatření, která by stimulovala pedagogický rozvoj vzdělávání dospělých.

Jedním z cílů **norské** reformy (tzv. „Competence reform“) bylo napomoci tomu, aby vzdělávání bylo co možná nejvíce přizpůsobeno požadavkům podnikové sféry a individuálním potřebám jednotlivců. Opatření směřovala jednak k reformě vzdělávání a jednak pracoviště, hlavní principy byly zakotveny v legislativě v letech 1999 - 2001.

Hlavními cílovými skupinami byli dospělí (ať už pracující, či nikoli), kteří mají nedostačující úroveň formálního vzdělání, starší lidé, kteří neměli přístup ke vzdělávání v mladším věku, a imigranti. Těmto skupinám bylo umožněno doplnit si primární nebo sekundární vzdělání podle jejich individuálních potřeb. Vyučovací metody byly postaveny na předešlém vzdělání (formálním i neformálním) a co nejvíce přizpůsobeny individuálním potřebám studenta. 37 regionálních úřadů (municipalities) z celého Norska účastnilo projektu, který mapoval potřebu primárního a nižšího sekundárního vzdělání a vyvíjel výukové metody vhodné pro dospělé.

Kromě toho byl v rámci reformy vytvářen národní systém uznávání kvalifikací, který má umožnit uznávat neformálně či informálně získané kompetence. Na základě těchto kompetencí je také možné být přijat ke studiu na vysokou školu – i bez vyššího středního vzdělání. Program „Competence reform“ byl doprovázen tříletým projektem „Motivace, poradenství a informace“, který má vyvinout nové netradiční metody, jak motivovat cílové skupiny, které mají nejmenší spontánní zájem o vzdělávání.

**Irská** vláda má několik programů na podporu základní gramotnosti, které mohou být užitečné především pro vyšší věkové ročníky, neboť úroveň jejich základních schopností je nižší než u jejich mladších spoluobčanů. Irský Národní vzdělávací fond (National Training Fund) (zal. r. 2000) financuje řadu aktivit zaměřených na vzdělávání dospělých, mimo jiné spolufinancuje Program rozvoje kompetencí (Competency Development Programme), který má za cíl zvyšovat dovednosti určitých zaměstnanců pracujících ve vybraných sektorech. Program

realizuje FÁS. Jeho obsah se liší podle různých regionů. Především je zaměřen na podniky s méně než 250 zaměstnanci a výše podpory může dosáhnout 40% – 70%.

V **Austrálii** se jako poměrně úspěšný ukázal systém TAFE („Technical and Further Education“), který je největším poskytovatelem post-sekundárního vzdělávání v zemi. Nabízí modulární odborné kurzy pro dospělé, které jsou velmi různorodé – mohou trvat od několika hodin do tří let. Absolventi získávají kredity, na jejichž základě jim může být udělen i diplom. Flexibilita těchto kurzů je patrně příčinou nadprůměrného vzrůstu počtu zájemců nad 50 let. Pro starší lidi jsou výhodné i tím, že zvyšují pravděpodobnost a zkracují dobu ekonomické návratnosti investice do vzdělání, protože narozdíl od běžných dlouhotrvajících kurzů staví na existujících dovednostech prostřednictvím uznání dosavadních znalostí. Kurzy také mohou být večerní nebo dálkové, takže je lze kombinovat s prací.

V **Japonsku** fungují od roku 1997 „Technické školy pro starší populaci“, která jsou zaměřeny na starší pracovníky mezi 50 a 65 lety (mohou je navštěvovat i jiné znevýhodněné skupiny bez ohledu na věk). Poskytují certifikované kurzy v délce 2-6 měsíců zdarma. Podmínkou přijetí je vstupní zkouška včetně pohovoru, není třeba dokládat předchozí vzdělání. Technické školy spolupracují s úřady práce a hledají pro své absolventy vhodné zaměstnání. Součástí kurzů na míru je také sebe prezentace. Získání dovednosti sebe prezentace je pro starší osoby důležité, protože dřívější výchova profesních dovedností se soustřeďovala pouze na odborně technické aspekty výuky a tyto aspekty spíše opomíjela.

Úloha nestátního sektoru: Stříbrná centra lidských zdrojů jsou neziskové organizace dotované státem – pro starší pracovníky nad 60 let, kteří jsou registrovanými členy center. Nabízejí kontrakty na služby v úklidu, zahradnictví, kancelářské práce. Pořádají také vzdělávací kurzy. Kurzy jsou několikadenní až 1 měsíc, zaměřené spíše na středně a nízkokvalifikované osoby. Pro členy jsou kurzy zdarma a nejsou žádné vstupní požadavky. Obdobných neziskových organizací vzniká hodně, zapojují různé odborníky včetně starších pracovníků na dobrovolné bázi.

Na regionální úrovni fungují Centra celoživotního rozvoje profesních dovedností, která provádí výzkum, poskytují informace a poradenství bílým límečkům a umožňují prostřednictvím modulárních/vzestupných programů rozvíjet jejich profesní znalosti. Pořádají také ICT kurzy specificky zaměřené na starší osoby. Všechna centra jsou decentralizována, takže mohou připravovat kurzy šité na míru nejen s ohledem na věk, zkušenosti a vzdělávací možnosti starších osob, ale také podle místních potřeb trhu práce.

### III. MOŽNÉ SMĚRY ŘEŠENÍ A JEJICH SOUVISLOSTI

Jak vyplývá z analýz a z porovnání situace v ČR a v EU, je zájem starších věkových skupin české populace o vzdělávání velmi nízký. Nedostatečné zapojení do dalšího vzdělávání je jednou z příčin, proč se starší pracovníci špatně přizpůsobují novým požadavkům trhu práce a v důsledku toho vzniká bariéra pro možnosti prodloužení jejich ekonomické aktivity.

Zájem o vzdělávání se s narůstajícím věkem snižuje, to je obecný fenomén. Pro zvýšení zájmu o vzdělávání ve starším věku je nezbytné, aby jednotlivci měli potřebu a možnosti se průběžně vzdělávat již od svého mládí. Toho lze docílit vytvořením všeobecně přijímaného povědomí o potřebnosti neustálého rozšiřování znalostí a dovedností v průběhu celého života a zejména vytvořením podmínek legislativních a institucionálních, aby byl přístup k dalšímu vzdělávání co nejširší pro všechny skupiny populace.

V následujícím textu jsou na základě zahraničních zkušeností nastíněny možné způsoby a nástroje, které by mohly být využity v ČR k tomu, aby byla zvýšena účast starších pracovníků v dalším vzdělávání a tím zlepšena jejich pozice na trhu práce. Tyto nástroje jsou zaměřeny jak na podnět zájmu samotných pracovníků a usnadnění jejich cesty k získání a doplnění potřebných znalostí, tak ke stimulaci zaměstnavatelů k péči o zaměstnance a zejména o starší pracovníky. Část opatření je zaměřena na kultivaci nabídky dalšího vzdělávání a na zkvalitnění poskytování rekvalifikací. Vedle nástrojů specificky zaměřených na starší pracovníky je pozornost věnována i problémům ustavení komplexního rámce systému dalšího vzdělávání, který v ČR citelně chybí. V důsledku toho nejsou vytvořeny příznivé podmínky pro „kulturu vzdělávání“ tak aby se stala součástí života každého dospělého jedince. Z obdobného důvodu jsou také u některých částech textu (zejména u opatření vyžadujících legislativní úpravy, tj. opatření uvedených v kapitolách III.2 a III.3), kromě specifikace podmínek na podporu vzdělávání starších osob, uvedeny i obecné rámce daného opatření, které by se měly vztahovat na celou populaci.

#### III.1 Komplexní řešení systému dalšího vzdělávání

##### Legislativní rámec

Dosavadní právní rámec by měl být zdokonalen tak, aby došlo ke sjednocení dílčích zákonných norem a vyhlášek vztahujících se k dalšímu vzdělávání a doplnění všech nezbytných oblastí, které je třeba upravit, aby bylo zajištěno fungování a rozvoj systému dalšího vzdělávání.

Je nutné, aby vznikl právní rámec (nejlépe jednotná právní norma v podobě např. zákona o dalším vzdělávání), která by uceleně upravovala hlavní složky fungování systému dalšího vzdělávání. Jeho úkolem by bylo: (i) vymezit kompetence státních orgánů, nestátních orgánů, sociálních partnerů a jednotlivců, (ii) stanovit soustavu kvalifikací, které je možno získat v dalším vzdělávání a pravidla pro uznávání jejich výsledků, (iii) stanovit jednoznačná pravidla financování různých forem dalšího vzdělávání včetně nástrojů pro finanční pobídky, (iv) vytvořit kritéria a pravidla pro zajišťování kvality v dalším vzdělávání, (v) sjednotit a doplnit zásady pro fungování uceleného systému podpůrných informačně poradenských služeb. Současně se vznikem tohoto nového zákona by bylo třeba provést adekvátní aktualizaci a změny v navazujících zákonech, zejména zákonu o daních z příjmů, zákonu o zaměstnanosti, školském zákonu, živnostenském zákonu, zákonu o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.



Na tento legislativně definovaný rámec by měl navazovat vznik a rozvíjení příslušných institucí, které zajišťují realizaci dané legislativy v praxi.

### **Kvalita nabídky**

Na nabídkové straně je problémem zejména kvalita vzdělávání, která se s výjimkou školních a rekvalifikačních programů systematicky nevyhodnocuje. To předpokládá vytvoření institucionálních struktur, standardů a postupů pro externí hodnocení kvality tří základních komponent nabídky dalšího vzdělávání a to pro: certifikaci vzdělávacích institucí, certifikaci kvality vzdělavatelů a akreditaci vzdělávacích programů. Vedle toho je třeba podněcovat vývoj a zavádět kritéria pro sebehodnocení vzdělávacích institucí. Dílčí aktivity, které se v oblasti akreditace a certifikace vyskytují, je třeba propojit a doplnit do uceleného systému.

Zároveň je nezbytné vytvořit podmínky pro profesionální rozvoj trenérů, lektorů a konzultantů působících v oblasti dalšího vzdělávání, zvýšit jejich přístup k novým informacím a know-how.

Chybí rovněž podpůrné systémy zvyšování kvality, které by zajišťovaly rozvoj nových přístupů a inovace v oblasti nabídky dalšího vzdělávání. Je třeba založit výzkum a vývoj v oblasti metodologie a technologie dalšího vzdělávání, šíření inovací prostřednictvím metodické podpory vzdělavatelům při tvorbě vzdělávacích programů, studijních materiálů a pomůcek, při osvojování nových výukových metod, využívání moderních technologií k výuce, podporovat spolupráci vzdělavatelů, podniků a dalších subjektů při vývoji nových programů a nástrojů.

### **Systém uznávání výsledků dalšího vzdělávání**

Vzdělávání se realizuje mnoha různými způsoby a za různých podmínek. Dosud bylo uznáváno a certifikováno celostátně platnými doklady pouze formální školní vzdělávání. Osvědčení s celostátní platností získávají i absolventi akreditovaných rekvalifikačních kurzů. Certifikovány a uznávány by však měly být všechny výsledky vzdělávání bez ohledu na to, kde a jakým způsobem byly nabyty. To usnadní cestu k dalšímu studiu (např. umožní prominout některé zkoušky na základě zjištěných vědomostí a dovedností) i prokazování kvalifikace při přijímání do zaměstnání (např. umožní nahradit odborné vzdělání dříve získanými profesními zkušenostmi).

Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání<sup>15</sup>, který v rozhodujících částech začne platit od 1. 8. 2006, vytváří pouze dílčí rámec, neboť zde chybí náležité rozpracování podrobnějších podmínek pro ověřování znalostí nabytých neformálním a informálním vzděláváním. Je úzce zaměřen na provádění zkoušek k uznání dílčích kvalifikací u autorizovaných orgánů školského typu. Je proto nutno dále dopracovat systém certifikátů či jiných forem záznamu o získaných kompetencích, které by byly sice srovnatelné s certifikáty vydávanými ve školském systému co se týká dosažené kvalifikace, avšak nikoliv totožné.

Vedle toho je pro fungování zákona nezbytné dokončit Národní soustavu kvalifikací, jejíž tvorba je zatím na počátku. Soustava by měla vytvořit správní a vztahový rámec pro všechny kvalifikace uznávané na trhu práce a umožnit identifikaci, třídění a zařazování výsledků učení získaných různými cestami do 8 kvalifikačních úrovní a do soustavy dílčích a úplných kvalifikací. Její vytvoření a aktualizace by měla probíhat na základě sladování požadavků ze strany trhu práce a vzdělávání. Zatím rovněž chybí ucelený systém praktických postupů a

---

<sup>15</sup> Zákon 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

nástrojů pro identifikaci a uznávání výsledků předchozího učení pro všechny úrovně kvalifikací.

S uznáváním výsledků dalšího vzdělávání souvisí také rozvoj kreditního systému, který umožní skutečné započítávání a uznávání dílčích jednotek vzdělávání (resp. kvalifikací) charakterizovaných časem potřebným k zvládnutí příslušného souboru výsledků vzdělávání. Přejít na kreditní systém by pak umožnil těsnější propojení různých typů a úrovní vzdělávání.

### **Informace a poradenství**

Přístup ke vzdělávání je ve značné míře závislý na informacích, které o vzdělávacích a pracovních příležitostech a s tím souvisejících dalších podmínkách jednotlivci mají a na možnostech získat poradenskou podporu při výběru vzdělávacích aktivit a při rozhodování v souvislosti s kariérním rozvojem, změnou profese či zaměstnání.

V ČR zatím neexistuje ucelený **systém poskytující informace** využitelné pro zájemce o další vzdělávání a rozvoj své profesní kariéry. Existující nebo nově vznikající jednotlivé informační služby, informační systémy, webové portály, atd. jsou roztržité a neúplné. Vedle informací o vzdělávací nabídce a nabídce volných pracovních míst, které jsou již částečně dostupné, by měly být k dispozici také informace o příležitostech v rozvoji kariéry, o podmínkách vzdělávání, o grantových příležitostech, o možnostech uznávání diplomů a certifikátů, atd. Aby se informace staly důkladnou oporou pro uživatele, je třeba vytvořit integrovaný systém, který by zakomponoval již existující prvky a byl strukturován tak, aby informace byly poskytovány s ohledem na možnosti a potřeby různých skupin klientů, pokud možno z jednoho místa. Je přitom třeba zajistit kvalitu a důvěryhodnost informací, jejich aktualizaci a propagovat povědomí o existujících informačních zdrojích a službách.

Nabídka **poradenských služeb ve vztahu ke vzdělávání dospělých** je omezena na služby poskytované úřady práce a jejich informačně poradenskými středisky. Tento typ poradenství je svázán především s cílem umístit uchazeče na trhu práce. Chybí poradenství zaměřené na budoucí profesní rozvoj jednotlivce. Je třeba proto podpořit rozvoj poradenských služeb dostupných pro všechny zájemce, který by integroval dosavadní dílčí aktivity a rozšířil škálu služeb podle potřeb jednotlivých skupin populace. Důležitou roli by přitom měly hrát regiony, kde je dobrý základ pro propojení informací o vzdělávacích příležitostech a potřebách trhu práce ze strany vzdělávacích institucí, zaměstnavatelů, hospodářských komor, profesních asociací, sociálních partnerů.

Větší individualizace poradenství vyžaduje jak nově připravené poradce tak nové nástroje, inovativní postupy a nové formy spolupráce mezi organizacemi, které se specializují na různé typy poradenských a diagnostických činností. Proto je důležité ustanovit koordinovaný systém vzdělávání profesních poradců, stanovit kvalifikace potřebné k výkonu poradenské práce, standardy kvality poskytovaných služeb a zajistit rozvoj metod a postupů poradenské práce.

### **Informační kampaně**

Nezbytnou součástí kroků směřujících ke změnám v systému a zavádění nových opatření pro podporu vzdělávání starších osob je zvyšování informovanosti, neboť vzdělávací aktivity jak na straně zaměstnanců tak zaměstnavatelů jsou vždy do značné míry závislé na jejich zájmu o vzdělávání a na tom, do zda si uvědomují výhody, které jim vzdělávání přináší. V zahraničí informační kampaně většinou buď předcházejí konkrétním legislativním opatřením či projektům nebo je doprovázejí, podporují a informují o výsledcích. Cílem na obecné rovině je

upozornit širokou veřejnost na problém stárnoucí pracovní síly a pozitivně ovlivňovat postoje ke starším pracovníkům.

Kampaně na podnikové úrovni poskytují informace o přednostech zaměstnávání starších osob, ale i o oblastech, ve kterých starší pracovníci potřebují zvýšenou péči a o nutnosti zpracování strategie zaměřené na stárnoucí pracovní sílu. Jsou vytvářeny databáze příkladů dobré praxe, vyhlašovány ceny pro příkladné firemní přístupy.

Kromě toho se realizují kampaně zaměřené přímo na starší pracovníky samotné. Poskytují jim informace o vzdělávacích možnostech či pracovních příležitostech, o právech starších pracovníků, o organizacích a iniciativách, které jim mohou pomoci řešit jejich situaci, či o zdravém životním a pracovním stylu.

Nejčastějšími prostředky kampaní jsou masmédiá, speciální webové stránky, tištěné propagační materiály, manuály, publikace, elektronické nosiče (CD, DVD...), semináře a workshopy, jsou vytvářené tématické sítě, apod.

V ČR je zvyšování informovanosti a podpora změny postojů ke stáří je obsažena v několika bodech českého Národního programu přípravy na stárnutí na období 2003 – 2007. Podle zprávy o jeho plnění z roku 2006 jsou tyto cíle uskutečňovány zejména pomocí jednotlivých aktivit, jako jsou např. články v časopisech a novinách vydávaných MPSV, tiskové zprávy, publikace a letáky, odborné semináře a informace na webové stránce MPSV. Probíhá i několik aktivit projektového charakteru (např. projekty v rámci iniciativy EQUAL)

Poradenství poskytují podle Zákona o zaměstnanosti úřady práce. Bližší úpravu druhů a forem tohoto poradenství poskytuje Vyhláška 518/2004 Sb. Jedná se především o poradenství ohledně výběru a zprostředkování zaměstnání, rekvalifikací, volby vhodného programu APZ či přípravy k práci osob se zdravotním postižením. Problematika stařích osob není nijak specificky zohledněna.

V ČR tedy chybí rozsáhlejší systematické programy, zejména programy, které by obracely pozornost zaměstnavatelů k nadcházejícím demografickým změnám, ze kterých vyplývá nutnost řešit otázky starší pracovní síly i na jejich úrovni. Chybí také informační platforma, která by informace o jednotlivých aktivitách propojovala.

Platformou pro kroky k systematictějšímu podchycení této problematiky na vládní úrovni by se mohla stát Rada vlády pro seniory a stárnutí populace vytvořená v březnu 2006. Její aktivity se však do října 2006 plně nerozběhly.

## **III.2 Využití finančních nástrojů stimulace jednotlivců**

### **III.2.1 Daňové úlevy**

V některých zemích si zaměstnanci mohou odečíst z daňového základu buď celé náklady na vzdělávání nebo jejich stanovenou procentní část, celková suma však nesmí přesáhnout maximální limit. Je definován typ vzdělávání, na které je možné daňovou úlevu uplatnit, podle toho, zda daná země usiluje podporovat další vzdělávání obecně, nebo např. vzdělávání pro další profesní rozvoj.

Vzhledem k nízké účasti dospělých v ČR na dalším vzdělávání by bylo vhodné zvážit možnost uplatnit náklady na vzdělávání jako odpočitatelnou položku od daňového základu fyzických osob. Velká část vzdělávajících získává školení zdarma hrazené státem či zaměstnavatelem, tudíž je možnost daňového odpočtu zrovnoprávněním všech vzdělávacích příležitostí.

Aby se zabránilo živelnému uplatňování daňových úlev i na vzdělávání, které nepřispívá k odbornému růstu nebo není zajištěna jeho kvalita, je možné specifikovat typ vzdělávání či vzdělavatele, na který se daňová úleva vztahuje (např. stanovení podmínky, že lze odečíst pouze náklady zaplacené certifikované instituci, na akreditovaný vzdělávací program, apod., kde je zaručena určitá úroveň kvality).

Obecně lze konstatovat, že v podmínkách progresivního daňového systému má odpočet stejného procenta věnovaného na vzdělávání výraznější dopad u vyšších příjmových skupin. Úspora příjmu v absolutním vyjádření je u těchto skupin větší než u osob pobírajících nízké příjmy.

Je vhodné, když opatření tohoto typu je doplněno fungujícím systémem poradenství a dostupných zdrojů informací, neboť vyžaduje samostatné vyhledávání vzdělávacích příležitostí a tedy klade poměrně vysoké nároky na schopnost orientace ve vzdělávací nabídce.

Opatření by vyžadovalo změnu Zákona o daních z příjmů a související legislativy.

### **Výhody:**

- Uznání nákladů vynaložených jednotlivcem na další vzdělávání jako odečitatelné položky z daňového základu posiluje odpovědnost jednotlivce za rozvoj vlastních dovedností.
- Zvyšuje se flexibilita vzdělávacích cest, které si dle svých potřeb vyhledávají sami občané.
- V rámci daňových úlev lze **jednoduchým způsobem zvýhodnit starší věkové skupiny**.
- Samo o sobě je zavedení daňových úlev poměrně jednoduchou plošnou změnou, která je snadno realizovatelná v rámci stávajícího institucionálního a legislativního systému, a přináší ve srovnání s jinými opatřeními relativně nízkou administrativní a organizační zátěž.

### **Nevýhody:**

- Daňové úlevy pro jednotlivce nemají stejný dopad na všechny příjmové skupiny.
- Zavedení daňových úlev komplikuje daňový systém.
- Samostatný výběr vzdělávacích cest předpokládá dobrou orientaci v nabídce, která je lepší u těch skupin obyvatel, kteří již jisté úrovně vzdělání dosáhly. Skupiny osob s nižší kvalifikací by tedy měly horší předpoklady pro aktivní využívání tohoto opatření, zvláště skupina starších osob, která kromě nižší kvalifikační úrovně ve srovnání s ostatními věkovými skupinami vykazuje i nižší schopnost orientace v moderních informačních technologiích.
- Daňové zvýhodnění neodstraní finanční bariéru přístupu ke vzdělávání. Osoba musí mít v každém případě k dispozici finanční hotovost na uhrazení kurzu. Určité zvýhodnění v podobě nižších daní přijde až s časovým odstupem a neřeší problém nízkopříjmových skupin obyvatel, které nemají jednorázově k dispozici dostatečnou výši finančních prostředků.

### III.2.2 Vzdělávací poukázky

Vzdělávací poukázky jsou flexibilním a variabilním nástrojem, který je pro podporu dalšího vzdělávání využíván v různých podobách v mnoha evropských zemích. Jedná se o formu podpory zaměřenou na snížení nákladů jednotlivců nebo zaměstnavatelů na další vzdělávání. Za vzdělávací poukázky si může jednotlivec či organizace „nakoupit“ vzdělávací kurz v dané hodnotě. Výše příspěvku může plně pokrýt přímé náklady na vzdělávání nebo pouze jejich část, tzn. že v některých případech existuje spoluúčast jejich příjemce. Příspěvek hradí buď stát nebo regionální správní orgán.

Vždy je stanoven maximální rozsah poskytovaného vzdělávání ve formě počtu výukových hodin. Poukázky jsou nepřenositelné, je stanovena jejich platnost. Mohou být využity nejen na získání všeobecných či specifických znalostí a dovedností, ale i na poradenské služby. Okruh příjemců je vždy jasně omezen, nejčastěji se jedná o nezaměstnané, nízkokvalifikované a mladé lidi, ale i o zaměstnance určitých organizací nebo zaměstnavatele.

Okruh institucí, které mohou poskytovat služby hrazené těmito poukázkami je omezen. Jedná se o nástroj, který je často využíván na nižších než státních úrovních, což umožňuje jeho specifické koncipování odpovídající problémům jednotlivých regionů.

Poukázkami je také možné diferencovaně stimulovat vzdělávání určitého obsahu či určitých skupin. Např. mohou být vydávány **poukázky pro osoby starší 50 let** využitelné pro vzdělávání v oblasti ICT, jazykové dovednosti, odborné kurzy, poradenské služby, apod.

Možnosti využití tohoto nástroje v ČR specificky pro starší osoby by měly být rozpracovány a ověřeny ve vybraném regionu, který má největší problémy s nezaměstnaností této věkové skupiny.

Zavedení vzdělávacích poukázek by vyžadovalo jejich zakotvení v legislativě. Pro vytvoření uceleného systému dalšího vzdělávání, který by byl platformou nejen pro toto, ale i pro další opatření, by bylo třeba vytvořit a schválit samostatný Zákon o dalším vzdělávání. Rozsah a způsob úprav stávající legislativy by závisel na zvolené formě administrace poukázek. Mezi dotčenou legislativu by patřil především Zákoník práce, dále daňová a účetní legislativa.

#### **Výhody:**

- Velkou výhodou vzdělávacích poukázek je flexibilita a variabilní možnosti použití.
- Umožňují cílenou podporu vzdělávání těch skupin obyvatel, které ji nejvíce potřebují, případně i ve vybraných regionech. Mohou být tedy decentralizovaným nástrojem, o jehož využití mohou rozhodovat samy regiony, podle svých specifických potřeb.
- Individualizovaná výuka zabezpečovaná prostřednictvím poukázek podporuje vysokou spoluúčast jednotlivců na koncipování svého vzdělávání a vyjednávání s poskytovateli vzdělávání.
- Poukázky určené pro zaměstnavatele podporují firemní vzdělávání, odborný růst zaměstnanců a posilují zodpovědnost firem v přístupu ke vzdělávání zaměstnanců.

#### **Nevýhody:**

- Při využití tohoto nástroje je třeba počítat s náklady na tisk poukázek, jejich evidenci a oběh.

### III.2.3 Placená dovolená na vzdělávání

Placená dovolená na vzdělávání (dále jen PDV) je opatření, které již bylo zavedeno v mnoha evropských zemích (viz kapitola II.1). Spočívá na myšlence, že zaměstnanec má možnost účastnit se vzdělávání během pracovní doby, a pobírat zároveň mzdu nebo jinou formu finančního zabezpečení. Příslušné legislativní normy vymezují okruh osob, které mají nárok na PDV, délku PDV, podmínky za kterých dochází ke ztrátě nároku, okolnosti, kdy zaměstnavatel může odmítnout poskytnutí PDV, zaměření kurzů, poskytovatele kurzů, způsoby financování, ale i monitorování a vyhodnocování PDV.

Země, které ratifikovaly Úmluvu o placené dovolené na vzdělávání postupně přijímají zákony a nařízení, které placenou dovolenou na vzdělávání upravují. Vzhledem k tomu, že ČR Úmluvu o placené dovolené na vzdělávání (PDV) ratifikovala již v roce 1993, měly by být rozvíjeny práce na přípravě tohoto nástroje s využitím zkušeností zemí, které již tento nástroj využívají, a při respektování specifických podmínek ČR.

Nedostatek času uvádějí zaměstnanci v ČR mezi významnými překážkami dalšího vzdělávání. Dá se tedy předpokládat, že pokud by byla zavedena možnost čerpat PDV, mohla by tato bariéra na straně zaměstnanců být částečně odstraněna. Další dopady tohoto opatření závisí na legislativním nastavení konkrétních charakteristik PDV, které může být, dle zkušeností jiných zemí, velice variabilní. Hlavními otázkami jsou tyto:

- Forma a doba vzdělávání, na které je poskytována PDV: Může se jednat o omezení v řádu hodin ročně či měsíčně až po kontinuální období např. jednoho roku. PDV může být poskytována jen na určité vymezené typy kurzů (např. na odborně orientované).
- Cílová skupina opatření: PDV je obvykle poskytována zaměstnancům, kteří pracují pro daného zaměstnavatele již určitou dobu (např. 3 roky). V některých případech jsou z ní vyjmuti pracovníci profesí, kterým právo/povinnost vzdělávání vyplývá z jiných legislativních opatření. (V ČR např. pedagogičtí a akademičtí pracovníci.)
- Role zaměstnavatelů při poskytování PDV: Je otázkou, do jaké míry a za jakých podmínek by měl mít zaměstnavatel možnost termín a obsah PDV ovlivňovat, a případně ji nepovolit. Pokud bude zaměstnavatelům svěřeno plné „právo veta“, bude hrozit, že formálně zakotvené právo zaměstnance na PDV sice bude existovat, reálně však bude využíváno málo, neboť zaměstnanci nebudou uvolňováni. Je tedy nutné buď legislativně zavázat zaměstnavatele k povinnosti PDV za splnění určitých podmínek (např. včasná informovanost, omezení počtu zaměstnanců, kteří mohou zároveň čerpat PDV) poskytnout, a/nebo je motivovat k podpoře PDV a zajistit pro ně odpovídající stimuly, aby vnímali PDV svých zaměstnanců jako oboustranně výhodný krok.
- Zdroj a způsob vyplácení: V podmínkách ČR se jeví jako nejvýhodnější, aby mzda vyplácená během čerpání PDV byla refundována ze státního rozpočtu (např. prostřednictvím úřadu práce), případně by tyto náklady mohly být zahrnuty mezi položky odčitatelné z daňového základu zaměstnavatele.

Aby zaměstnanci mohli skutečně využívat PDV, předpokládá to příslušnou legislativní úpravu vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V rámci plošného zavedení práva na PDV by bylo možné **podpořit účast starších pracovníků** na tomto opatření tak, že by jim byly poskytnuty finančně výhodnější podmínky (vyšší příspěvek v době čerpání PDV např. by bylo možno zavést finanční bonus proplácený úřady práce). Podnikům by mohly být

refundovány mzdové náklady a mohly by být osvobozeny od plateb pojistného na politiku zaměstnanosti za pracovníky na PDV.

Změna legislativy, která by zavedení PDV musela doprovázet, by se týkala především Zákoníku práce, dále Zákona o zaměstnanosti, Zákona o daních z příjmů, Zákona o veřejném zdravotním pojištění a související legislativy.

#### **Výhody:**

- Výhodou tohoto opatření je podpora iniciativy zaměstnanců a zvýšení odpovědnosti za své vzdělávání, rozšíření prostoru pro získání znalostí a dovedností, které preferuje sám pracovník bez ohledu na přání současného zaměstnavatele (může jít např. o přípravu na jinou profesi či jinou práci).
- Legislativní zakotvení vytváří dlouhodobou jistotu podmínek jak pro zaměstnance tak zaměstnavatele.

#### **Nevýhody:**

- Nevýhodou je určitá zátěž přenášená na podniky v souvislosti s nutností organizačně vytvořit takové podmínky, aby bylo uvolnění pracovníka možné.
- V případě refundací a bonusů vyplácených úřady práce je nutno počítat s určitým navýšením prostředků APZ refundace mezd, eventuelně na platby pojistného.
- Dále bude třeba zajistit příslušné administrativní kapacity a dobrou koordinaci postupu mezi podniky a ÚP.

#### **Orientační odhad nákladů:**

V případě, že by byla poskytována náhrada mzdy za 1 týden ročně, a za předpokladu, že se dalšího (formálního či neformálního) vzdělávání účastní cca 17,2 % z celku ekonomicky aktivní populace (13,6 % ze skupiny osoby nad 50 let věku), a že PDV by využila jedna třetina z nich, pak by roční náklady na refundaci mezd zaměstnavatelům činily odhadem cca 1,9 mld. Kč. Náklady, které by se týkaly pouze skupiny osob nad 50 let za stejného předpokladu, by byly 0,4 mld. Kč. (Uvažována je průměrná mzda a refundace plných mzdových nákladů zaměstnavatelů.)

Dále je třeba brát v úvahu náklady na rozšíření kapacit pracovních úřadů a organizační a administrativní zabezpečení procesů spojených s PDV.

### **III.2.4 Neplacená dovolená na vzdělávání**

V některých zemích je poskytováno zaměstnancům právo čerpat neplacenou dovolenou na vzdělávání, případně neplacené služební volno (až do doby několika let během pracovní kariéry), které může zaměstnanec využít podle svého uvážení, tedy i na účely vzdělávání. Většinou se však nejedná o neplacené volno v pravém slova smyslu, neboť občan získává nějakou formu příspěvku či podpory z veřejných zdrojů. Po dobu čerpání volna je chráněn proti propuštění a na jeho místo zaměstnavatel přijímá nového pracovníka.

Neplacená dovolená na vzdělávání může být doplňkovým opatřením, které rozšíří spektrum možností pro zájemce o vzdělávání. Patrně však nebude poskytovat základ ke komplexnímu řešení problematiky. Podstatným motivačním faktorem je skutečnost, zda by byly v době čerpání volna poskytovány příspěvky, a pokud ano, v jaké výši. Dále by bylo třeba vyřešit otázku zdravotního a sociálního pojištění, tj., zda by plátcem zůstal zaměstnavatel (to by

patrně snížilo ochotu zaměstnavatelů poskytovat souhlas k čerpání volna), zda by si je hradil zaměstnanec, či zda by jejich hrazení po dobu studia převzal stát.

V případě žádných či nízkých příspěvků by se neplacená dovolená na vzdělávání stala okrajovou možností buď pro zájemce z vyšších příjmových skupin nebo pro osoby, které by si zajistily financování z jiných zdrojů (např. zahraniční stipendium).

Zavedení neplacené dovolené na vzdělávání by vyžadovalo především doplnění Zákoníku práce, Zákona o zaměstnanosti, Zákona o veřejném zdravotním pojištění a změny další související daňové a účetní legislativy. Bylo by třeba upravit i všechny zákonné normy týkající se výplat dávek ze sociálního zabezpečení (neplacenou dovolenou na vzdělávání nebo její část považovat např. za dobu zaměstnání.)

#### **Výhody:**

- Zavedení tohoto opatření by přineslo rozšíření možností dalšího vzdělávání z iniciativy jednotlivce, posílení odpovědnosti občanů za vlastní profesní rozvoj.
- Bylo by možné toto opatření využít jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a podporovat (příp. do určité míry zavázat) zaměstnavatele k přijímání uchazečů registrovaných na úřadu práce na uvolněná místa. (Např. v Rakousku je poskytnutí příspěvku z fondu nezaměstnanosti podmínováno tím, že je na příslušnou dobu zaměstnána osoba, která pobírala podporu v nezaměstnanosti nebo podporu v případě nouze.)

#### **Nevýhody:**

- Opatření by pravděpodobně bylo dostupné spíše pro osoby ve vyšších majetkových kategoriích nebo pro ty, které mají vyhlídku vyšších příjmů, a nestimulovalo by ke vzdělávání nízkokvalifikované. Možnosti příznivých dopadů tohoto opatření na skupinu starších osob by patrně byly omezeny.
- Bylo by třeba dořešit podmínky získání příspěvku z veřejných zdrojů a plateb pojistného.

### **III.2.5 Finanční stimulace rekvalifikací**

Vzhledem k velmi nízké účasti starších nezaměstnaných osob na rekvalifikacích (pouze 5 % nezaměstnaných dané věkové skupiny), je žádoucí **zvýšit pro starší osoby míru finanční stimulace rekvalifikací**. Je to možné jednou z následujících dvou forem:

- a) Formou vyššího procenta dávek v rekvalifikaci, např. z 60 % na 70 % předchozí čisté mzdy po dobu zapojení do rekvalifikačního kurzu (včetně trvání nezbytné fáze poradensko motivační a následně prakticko aplikační fáze).
- b) Formou výplaty bonusů k náhradě mzdy v nezaměstnanosti. Pokud by tyto bonusy byly stanoveny jako pevný příplatek (např. v rozsahu 1 000 -1 500 Kč měsíčně), působily by více stimulativně na nízkopříjmové a tudíž nízkokvalifikované osoby. Tento podíl lze také odstupňovat podle délky rekvalifikačního kurzu a **zvýhodnit delší, tj. rozsáhlejší a hlubší rekvalifikace, jimž se starší osoby vyhýbají**.

Bonusy lze také uplatnit jako jednorázovou odměnu, která by byla vyplacena nezaměstnanému po určité době vzdělávání či při dosažení určitého stanoveného cíle vzdělávání.



Ke zvýšení stimulace zájmu o rekvalifikace by také jistě přispěla kombinace finančních stimulů s represivními postihy. Zajímavý návrh by formulován v prohlášení vlády z 9.9.2006. Je zde uvedeno, že lidé, kteří dlouhodobě a soustavně odmítají přijmout účast v rekvalifikačních kurzech, mohou obdržet místo finančních částek pouze poukázky a kupony na služby jako formu zajištění existenčního minima.

Pokud jde o legislativu, změny by se dotkly Zákona o zaměstnanosti a návazných vyhlášek.

### Výhody

- Lze předpokládat, že opatření by mohlo znatelně zvýšit **motivaci starších osob k účasti na rekvalifikačních kurzech**, vzhledem k tomu, že finanční stimulace byla jimi samotnými uváděna mezi potenciálně nejdůležitějšími motivačními faktory pro vzdělávání.
- Bonusový systém působí více stimulativně na nízkopříjmové (tedy i nízkokvalifikované) skupiny obyvatel.

### Nevýhody

- Použití nástroje bonusových plateb klade vyšší nároky na administraci výplat dávek.
- Uplatnění negativní stimulace rekvalifikací v podobě poukázek na základní služby místo finančních dávek předpokládá zajištění administrativní kapacity na vydávání poukázek a na zajištění jejich oběhu.

### Orientační odhad nákladů

Počet nezaměstnaných osob nad 50 let k 31.12.2005 dosahoval 128,4 tis. osob, z toho bylo zařazeno do rekvalifikací 6,1 tis. osob, což představuje necelých 5 % oproti cca 9 % průměru všech věkových skupin. Pokud by bonus (1000-1500 Kč) pobíral dosavadní počet rekvalifikantů z řad starších osob, zvýšily by se finanční náklady cca o 6 - 9 mil. Kč. Pokud by tato forma stimulace přispěla k většímu zájmu starších nezaměstnaných o účast v rekvalifikačních kurzech alespoň na úroveň účasti průměrné populace, znamenalo by to zvýšení nákladů na bonusy cca o 11 -17 mil. Kč.

## III.3 Využití finančních nástrojů stimulace zaměstnavatelů

Podniky se většinou při péči o své zaměstnance soustřeďují na mladší pracovníky, kde mají větší jistotu, že prostředky vložené do jejich školení se jim vrátí v podobě vyšší produktivity práce a vyššího výkonu. U starších pracovníků při jejich vzdělávání nejde ani tak o zvýšení výkonu jako spíše o snížení mezery ve výkonu oproti mladším kategoriím, či o udržení kroku se změnami, k nimž dochází na pracovních místech. Většina podniků proto investice do vzdělávání starších zaměstnanců omezuje a zajišťuje si potřebné kvalifikace prostřednictvím náboru mladých pracovníků s adekvátním vzděláním.

K překonání těchto bariér je třeba podniky stimulovat a soustředěným poradenstvím, finančními stimuly a tlakem ze strany zaměstnaneckých organizací je přimět ke **zvýšení zájmu o starší pracovníky** a k péči o jejich rozvoj. Stát by měl výrazně finančně podpořit podniky, které se snaží udržet starší pracovníky v zaměstnání. V případě, že jsou pracovníci

propuštění, je řešení jejich situace a znovuzачlenění na trh práce mnohem nákladnější ve srovnání s mladšími věkovými skupinami. Stát by proto měl nejen podnikům přispívat na jejich vzdělávání, hradit ušlé mzdy, ale odměnit je i premií v podobě úlevy na daních či ponechání části povinných plateb pojistného za zaměstnance.

V ČR mohou podniky náklady na vzdělávání zahrnout do celkových nákladů. Dodatečné finanční stimuly, které představují určitou premií pro podnik, nejsou uplatněny. Tyto lze realizovat následujícími formami:

### III.3.1 Daňové zvýhodnění zaměstnavatelů

Daňové zvýhodnění zaměstnavatelů poskytujících vzdělávání svým zaměstnancům je používáno některými zeměmi jako stimul pro podnícení investic do vzdělávání. Daňová úleva představuje premií pro podniky investující do vzdělávání zaměstnanců. Jde o stanovený podíl nákladů vynaložených na vzdělávání zaměstnanců, který lze odečíst od daňového základu. Odpočet tak přesahuje částku skutečného výdaje, kterou podnik již předtím zahrnul do celkových nákladů.

V rámci daňových odpočtů je také většinou aplikováno **zvýhodnění investic do vzdělávání určitých skupin zaměstnanců, zejména starších osob** či nízkokvalifikovaných.

V Nizozemsku byl systém daňových úlev opuštěn jako údajně nepřilíš efektivní, v Rakousku je naopak dále rozvíjen. Skutečností je, že Rakousko patří v rámci EU 25 mezi země s nejvyšší účastí osob v dalším vzdělávání.

Legislativní změny v souvislosti s tímto opatřením by se týkaly především Zákona o daních z příjmů a související legislativy.

#### Výhody

- Tento přístup je oceňován pro svou poměrnou jednoduchost, která neklade nadměrné nároky na administrativu a není spojena s byrokratizací. Nástroj je jednoduše a systémově nastaven v podobě legislativního předpisu. S jeho aplikací nejsou spojeny administrativní náklady, kterými je zatížena např. programově grantová podpora.
- Podniky mají jistotu, že určitému rozsahu investice do vzdělávání odpovídá určitá výše úlevy.

#### Nevýhody

- Nevýhodou většiny daňových nástrojů je skutečnost, že jejich užití je zatíženo tzv. mrtvou váhou (podnik realizuje ty výdaje, které by vynaložil i bez daňového zvýhodnění). Pokud by však daňové úlevy byly uplatňovány pouze v souvislosti s náklady podniků na vzdělávání znevýhodněných pracovníků, mezi nimi **zejména starších osob, snížilo by se toto riziko na minimum.**
- Zvyšuje se složitost daňového systému a snižuje se jeho přehlednost.
- Daňová úleva se realizuje s časovým odstupem a podnik musí mít k dispozici plnou výši hotovosti pro uhrazení kurzů, což může odradit malé a střední podniky a obecně podniky v horší finanční situaci. Pro malé a střední podniky by měl být účinek posílen (stanovením výhodnějších koeficientů daňového odpočtu).
- Existuje možná ztráta daňového výnosu pro státní rozpočet, její rozsah však není vysoký (ani při v zahraničí obvyklém rozsahu zvýhodnění ve výši 20-40% nákladů kurzů) vzhledem k váze výdajů na vzdělávání v porovnání k celkovým podnikovým nákladům.

### III.3.2 Fond dalšího vzdělávání

Fond vzdělávání představuje zdroj, z něhož jsou jednak přímo financovány vzdělávací aktivity podle vymezených kritérií, jednak je část prostředků ponechána podnikům na vzdělávání vlastních zaměstnanců. Fond je plněn povinnými odvody z objemu mezd, které platí jak zaměstnanci tak zaměstnavatelé a které jsou účelově vázány. Výše příspěvků je stanovena zákonem. Pohybuje se většinou mezi 0,7% - 1,5% z objemu celkových pracovních nákladů podniku. Část prostředků si podnik může ponechat na financování vzdělávání svých zaměstnanců. Druhá část příspěvků včetně nevyčerpaného vlastního nároku je odváděna buď přímo do centrálního fondu nebo je shromažďována na regionální či sektorové úrovni. Rozdělování prostředků z fondu vzdělávání podléhá většinou rozhodování tripartitního orgánu nebo ministerstva.

Vzhledem k tomu, že v ČR je ve srovnání s evropskými zeměmi dlouhodobě vynakládáno srovnatelně méně prostředků na rozvoj lidských zdrojů a další vzdělávání, bylo by zavedení takto specifikovaných odvodů spojené s možností si určitou část ponechat pro vlastní potřeby, silným stimulem pro podniky.

Pro větší stimulaci podniků k péči o starší pracovníky a jejich vzdělávání, by bylo vhodné **diferencovat odvody podniků podle podílu zaměstnanců věkové skupiny nad 50 let** a také stanovit vyšší hranici pro částky, které si podnik může ponechat na úhradu vzdělávání starších pracovníků.

Pokud jde o část prostředků akumulovaných ve fondu, která by byla rozdělována na různé formy podpory vzdělávání, je vhodné toto rozhodování, podobně jako v jiných zemích, založit na tripartitním základě. Pravidla pro uvolňování prostředků lze nastavit tak, aby **v případě vzdělávání starších pracovníků byl nárok na vyšší dotaci** než ve vzdělávání mladších věkových skupin.

Technika rozdělování prostředků z fondu je obdobná jako ostatních veřejných zdrojů, tj. buď na základě vymezených programů nebo grantovým způsobem na základě výběrových řízení. Obě formy jsou administrativně náročnější a je třeba počítat jak s náklady s tím spojenými tak s personálními kapacitami na řízení, monitorování a vyhodnocování příslušných programů.

Celková administrativní zátěž zajišťující fondové hospodaření pak závisí na tom, jaké aranžmá je zvoleno pro rozdělování prostředků z fondu. Podobně i změny legislativy by se odvíjely od zvolené koncepce. Jako vhodný rámec pro toto komplexní řešení by se jevil samostatný Zákon o dalším vzdělávání. Dále by se úpravy dotkly i Zákona o daních z příjmů a související legislativy.

#### Výhody

- Výhodou tohoto přístupu je jeho průhlednost. Objem prostředků ve fondu je zveřejňován a je zřejmé, na jaké účely byl vynaložen. Případné zůstatky fondu nemohou být využity na jiné účely než vzdělávání v běžném nebo v budoucím období.
- Další výhodou zřízení fondu je jeho legislativní zakotvení vytvářející dlouhodobě systémové podmínky pro rozhodování podniků.
- Tento přístup působí stimulačně na podniky, neboť je jim ponechán prostor pro iniciativu, aby v rámci povinného odvodu vyčerpali část této částky na školení pro vlastní zaměstnance. Zaměstnavatelé jsou tak ochotnější investovat do rozvoje lidských zdrojů ve svém podniku, aby se jim část stanoveného povinného odvodu takto vrátila. Investování do vzdělávání ve vlastním podniku proto působí obdobně

jako sleva na dani. Získat finance tímto způsobem na vzdělávání vlastních zaměstnanců je z administrativního hlediska relativně jednoduché.

### **Nevýhody**

- Nevýhodou odvodů do fondu vzdělávání a možnosti využívat část těchto odvodů pro vlastní potřeby podniku, je obdobně jako u ostatních čistě fiskálních nástrojů, poměrně značná zátěž tzv. mrtvou vahou. Podniky často využívají prostředky na školení, která by proběhla i bez této podpory.
- Nevýhodou přímého využití části povinných odvodů podnikem je možná nehospodárnost při vynakládání prostředků.
- Je třeba počítat s náklady a administrativními kapacitami na fungování fondu.

### **Orientační odhad nákladů:**

Vyčlenění samostatného fondu vzdělávání v rozsahu obvyklém v zahraničí, tj. kolem 1% mzdových nákladů (příspěvky do fondu zaměstnanosti se pohybují od 0,7 % do 1,5 %) by bylo spojeno s finančním zatížením zaměstnavatelů. Vzhledem k tomu, že výše odvodů zaměstnavatelů a zaměstnanců v ČR na politiku zaměstnanosti v současné době činí 1,6 %, nelze fond vzdělávání financovat z těchto prostředků. Bylo by třeba zavést nové odvody z mezd na účely vzdělávání. Aby nedošlo k nadměrnému finančnímu zatížení zaměstnavatelů, lze stanovení příspěvku do fondu vzdělávání sladit s uvažovanými kroky ke snižování daně z příjmu právnických osob.

## **III.4 Vytváření a realizace specifických vzdělávacích kurzů**

Mnoho opatření a programů doprovází snaha co nejvíce individualizovat poskytované vzdělávání a přizpůsobit ho specifickým potřebám cílové skupiny. Přizpůsobován může být obsah nabízených kurzů nebo forma jejich poskytování či učebních metod, místo, kde se výuka odehrává či organizace a časové rozložení kurzů. Lze předpokládat, že nejvýhodnější bude kombinace všech těchto přístupů.

V některých případech bývají opatření předcházena nebo doprovázena průzkumem a **vyhodnocáním vzdělávacích potřeb**, většinou na regionální úrovni nebo vůči vymezeným skupinám starších osob (definovaným profesně nebo podle úrovně vzdělání). Vedle toho je rozvíjeno testování individuálních potřeb na bázi bilanční diagnostiky a individuálního poradenství.

**Individualizované formy a metody vzdělávání:** Do mnoha rozsáhlejších projektů byl jako jeden z bodů zahrnut výzkum a vývoj nových metod, které by lépe odpovídaly potřebám dospělých, zejména starších osob. V mnoha zemích byly jako výstupy z takovýchto vytvořeny příručky či manuály, které poskytují (většinou zaměstnavatelům, případně odborným pracovníkům úřadů práce, pedagogům apod.) základní informace, jak přistupovat ke starším zaměstnancům nebo nezaměstnaným a upozorňují mimo jiné i na jejich specifické sociální a kognitivní předpoklady ke vzdělávání.

Nabídka a výukové metody vzdělávání starších pracovníků musí brát zřetel na **specifika této skupiny**. Značná část starších osob nemá dostatečný teoretický základ, který usnadňuje další vzdělávání, je méně přizpůsobivá a má obavy z případného studijního neúspěchu. Zkušenosti programů realizovaných v zahraničí ukazují, že:

- Je třeba stanovit individuální vzdělávací plány, jejichž výraznou složkou by měla být také motivace. Individualizovaný přístup ke vzdělávání předpokládá definovat

výsledky vzdělávání a zejména se odvíjí od úrovně a výsledků předchozího vzdělávání a zkušeností zjištěných vstupní diagnostikou.

- Důležitá je podpora dalšího vzdělávání individuálním poradenstvím.
- Prostředí, kde se odehrává výuka by mělo být co nejpodobnější každodennímu pracovnímu prostředí, nejlépe na pracovišti.
- Teoretická část by měla být vždy propojena s praktickými aktivitami; praktická část by měla pokračovat na pracovišti formou mentoringu; součástí je i výměna dobrých zkušeností a příkladů.
- Forma a rychlost výuky by měla být přizpůsobená starším osobám. Kurzy by měly být v různé délce, složené z na sebe navazujících modulů, aby bylo možno flexibilně vybírat a postupovat dle možností a ambicí vzdělávaných. Je důležité vytvořit interaktivní model výuky, aby starší pracovníci měli možnost formulovat své potřeby a náměty, které přispívají k efektivitě vzdělávacího procesu.
- Aplikace nových forem výuky přizpůsobených starším osobám předpokládá, že na ně budou připraveni i lektoři a učitelé. Proto jsou podporovány programy rozvíjení dovedností vzdělavatelů a jejich certifikace.
- Přínosy vzdělávání by měly být viditelné v krátké době. U zaměstnaných osob by se měly odrazit ve větší jistotě zaměstnání, eventuálně ve mzdách či v organizaci práce. U nezaměstnaných je důležité navázat vzdělávání na současné vyhledávání pracovního místa, nejlépe na testování a přípravu pro konkrétního nového zaměstnavatele.

Vzdělávací nabídku přizpůsobenou potřebám starších osob lze tedy realizovat a podporovat na různých úrovních:

#### **III.4.1 Plošné vzdělávací programy**

V pozadí je většinou snaha doplnit znalosti, které z hlediska rozvoje moderních technologií a měnících se nároků trhu práce chybí rozsáhlejší skupinám populace. Z těchto skupin logicky tvoří starší osoby významnou část. Plošné vzdělávací programy mají zvýšit jejich uplatnitelnost na trhu práce, a/nebo pomoci udržet jim kontakt s rychle se rozvíjejícími moderními technologiemi. Často bývají poskytovány zvýhodněné kurzy základů práce s informačními technologiemi nebo kurzy.

Plošné nastavení vyžaduje stanovit orgán vlády odpovědný za realizaci a vyžaduje formulaci rámcových realizačních podmínek takovým způsobem, aby byly závazné pro poskytovatele i frekventanty kurzů. Výběr poskytovatelů vzdělávání musí respektovat pravidla veřejné soutěže. Může dojít k tomu, že odpovědné ministerstvo nemá dostatečnou kapacitu pro řízení programu a je nutno zapojit do řízení zprostředkovací agentury, které by řídily přidělování grantů. V tomto případě je nutno počítat s určitým podílem finančních prostředků programu vyčleněných na jeho organizaci. Zároveň je nutno vytvořit příslušné kapacity pro monitorování a vyhodnocování průběhu a výsledků programu.

Finanční prostředky pro tento nástroj by bylo možné nalézt v již existujících programech a grantových schématech – např. v rámci Národního programu počítačové gramotnosti, opatření programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost na období 2007 – 2013 (využití ESF - viz kap. 4.4.5). Další plošné vzdělávací programy specificky zaměřené na starší občany by mohly být eventuálně realizovány v rámci Národního programu přípravy na stárnutí.

#### **Výhody**

- Výhodou plošně formulovaných programů je přehledné stanovení priorit.

- Lze také vytvořit jednotnou metodiku, na jejímž základě lze připravit účelové modulové kurzy pro různé kvalifikační či věkové kategorie osob.

#### **Nevýhody**

- Nevýhodou plošných programů je skutečnost, že je lze nastavit pouze na všeobecně respektované potřeby, jejichž škála je relativně úzká. Patří sem zejména kurzy práce s počítačem a využívání ICT, jazykové kurzy, kurzy rozvíjející ekonomickou gramotnost, kurzy sebeprezentace, atd. Vzhledem ke svému charakteru nemohou postihnout veškeré směry odborného vzdělávání a doplňování specifických profesních dovedností.

### **III.4.2 Specifické rekvalifikační kurzy**

Rekvalifikační kurzy a s nimi související poradenství je třeba více **přizpůsobit potřebám frekventantů z řad starší populace**. Obsah výuky a výukové metody by měly respektovat kognitivní schopnosti a psychologii starších osob a vycházet z již získaných profesních zkušeností.

Kromě běžné složky rekvalifikačního vzdělávání připravující na nové odborně profesní dovednosti, je třeba pro osoby nad 50 let zařadit do rekvalifikací a zkvalitnit motivační složku vzdělávání, poradenství, včetně pracovně profesní diagnostiky, tj. fáze, které předcházejí výběru rekvalifikace, posilují sebedůvěru a odstraňují obavy z učení. Dále kurzy musí obsahovat nácvik prezentačních dovedností a přípravu na to, aby se uchazeči byli schopni přizpůsobit novým požadavkům moderní firemní kultury. Poradenské, motivační a adaptační aktivity zatím nejsou považovány za součást rekvalifikací a nevztahují se na ně stejná pravidla, přestože bez nich jsou samotné rekvalifikační kurzy málo účinné. Motivační aktivity je nutno zrovnoprávnit s rekvalifikacemi a tím umožnit poskytování stejné míry zvýhodnění dávek v nezaměstnanosti.

Podpora rekvalifikačních kurzů lépe přizpůsobených potřebám starších osob a zrovnoprávnění motivačních a podpůrných kurzů s ostatními rekvalifikacemi by vyžadovalo změnu Vyhlášky o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců (519/2004).

#### **Výhody**

- Zavedení kvalitních kurzů cílených na problémy starších účastníků by zvýšilo kvalitu a úspěšnost rekvalifikací, zlepšil by se vztah starších účastníků ke vzdělávání obecně, posílily by se jejich šance na trhu práce a snížilo riziko sociální exkluze.

#### **Nevýhody**

- Příprava specifických rekvalifikačních kurzů na míru a jejich doplnění individuálními poradenskými aktivitami je mnohem finančně i personálně náročnější ve srovnání s běžnými rekvalifikačními kurzy produkovanými „sériově“ a realizovanými pro všechny zájemce.

Blíže je problematika rekvalifikací rozpracována v části III.5.

### **III.4.3 Podpora specifické nabídky komerčních vzdělavatelů**

Komerční vzdělávací firmy přizpůsobují charakter kurzů, které nabízejí, většinové populaci, tj. osobám mladšího a středního věku. Jednou z možností, jak podporovat další vzdělávání

starších skupin obyvatel, je informovat a motivovat komerční poskytovatele, aby ve své nabídce pamatovali i na tyto zájemce.

Kurzy splňující nároky na vzdělávání starších osob jsou obvykle nákladnější, neboť jsou náročnější na metody výuky, výukové pomůcky, připravenost lektorů a specifické postupy upevňování nabytých znalostí a dovedností praktickou aplikací. Kurzy může prodražovat i nižší počet frekventantů v jednom běhu. Na přípravu a realizaci by proto měly vzdělávací instituce dostávat finanční podporu. Je možné navrhnout dvě vhodné formy financování:

- a) Formou grantu o který se vzdělávací instituce uchází. Grantová forma podpory je náročnější na organizaci výběrových řízení.
- b) Formou poukázek, jejichž nositeli jsou frekventanti kurzů. Výhody a nevýhody této formy – viz část 4.2.2.

Takto připravené speciální výukové moduly zaměřené na starší osoby by měly podléhat certifikaci, aby byla zajištěna kromě odborné i jejich didaktická úroveň.

Pro toto opatření, pokud by bylo realizováno grantovou formou, je možné nalézt oporu ve stávajících programech a grantových schématech. Nejsou nutné změny legislativy. V případě zavedení poukázek by bylo třeba hledat jejich vhodné legislativní zakotvení (návrhy jsou zmíněny v kap. III.2.2).

### **Výhody**

- Cílená podpora bude stimulovat nabídku vzdělávacích kurzů specificky zaměřených na starší osoby.
- Nabídky kurzů respektujících specifické potřeby starších osob podníká jejich zájem o další vzdělávání a zvýší účinnost tohoto vzdělávání.

### **Nevýhody**

- Nevýhodou je administrativní a organizační zatížení v souvislosti s vyhlášením grantů či vydáváním a administrací poukázek, případně s certifikací kurzů.
- Z výzkumů vyplývá, že nízký podíl starších osob na dalším vzdělávání je dán z velké části nízkou poptávkou této skupiny. Lze tedy předpokládat, že rozšíření nabídky kurzů bez současného posílení motivace starších osob k účasti v těchto kurzech, zvýší jejich celkovou účast na vzdělávání jen mírně (a to zejména těch, kteří mají sami zájem se vzdělávat).

## **III.4.4 Specifické vzdělávání starších pracovníků na podnikové úrovni**

Odborné kurzy nových technologií v určité profesi/odvětví bývají poskytovány v rámci různých programů či jednotlivých projektů obvykle zaměstnancům určitého odvětví, případně firmy nebo firem. V Irsku je podporováno sdružování zaměstnavatelů do sítí (networks) za účelem společného vzdělávání zaměstnanců.

Vzdělávání starších zaměstnanců na podnikové úrovni je opatření, které může přispět ke zmírnění dopadů nadcházejících demografických změn na ekonomiku. V zahraničí si mnohé podniky věkový problém uvědomují a přistupují ke specifickým řešením buď individuálně nebo na základě sektorových kolektivních smluv a dohod. Individuální řešení bývají v některých případech monitorována i na vyšších úrovních (odvětvové organizace, odbory...), případně shromažďována v zásobnících příkladů dobré praxe nebo oceňována jiným způsobem (zveřejnění, udělování ocenění). Bývají vytvářeny i manuály pro podniky s doporučením vhodných přístupů.

Příklady ze zahraničí ukazují, že specifické přístupy ke starším pracovníkům a jejich vzdělávání by měly být založeny na plánování kariéry, se kterou by se mělo začít již ve středním věku, nejpozději ve věku 45 let.

Zpracování kariérních a vzdělávacích plánů může být stanoveno pro podniky jako závazné. Sestavení individuálního vzdělávacího plánu lze např. zakotvit v legislativě (např. zákoníku práce) jako nárok zaměstnance. To by se však mohlo ukázat jako kontraproduktivní, neboť by to mohlo naopak podniky vést k propouštění pracovníků blížících se stanovenému věkovému limitu. Vhodnější je proto ponechat tuto péči o zaměstnance na základě dobrovolnosti a takovouto podnikovou odpovědnost odměnit.

Zpracovávání individuálních vzdělávacích plánů může být stanoveno na základě kolektivního vyjednávání a zakotvení v kolektivní smlouvě. Tento postup by měl výhodu závaznosti pro vedení podniku a zároveň lze předpokládat, že kolektivní smlouva bude brát ohled na reálné možnosti zaměstnavatele.

Realizaci vzdělávacích plánů pro starší pracovníky napomáhá obecná úroveň podnikové kultury. Podniky by měly být připraveny na vytváření věkově smíšených týmů, v rámci nichž by si všichni, včetně starších pracovníků, průběžně doplňovali znalosti a dovednosti. Součástí je i kultura předávání zkušeností a znalostí zkušených pracovníků mladším kolegům v týmu a obráceně.

Je třeba brát zřetel na to, že velká část starších pracovních sil je zaměstnána v malých a středních podnicích, které nemají podnikovou kulturu vzdělávání a nemají nástroje pro identifikaci vzdělávacích potřeb, plánování rozvoje LZ a nemají prostředky na financování vzdělávání pracovníků. MSP v tomto ohledu potřebují programovou podporu.

Specifické vzdělávací aktivity zaměřené na starší pracovníky je žádoucí finančně podporovat na základě programových grantů. Současně je potřebné i rozvinutí nefinančních nástrojů podpory v podobě metodické pomoci, shromažďování a předávání dobrých zkušeností, informační kampaně, udělování ocenění, atd.

Případné změny legislativy budou záviset na formě opatření a způsobu jeho administrace, která bude zvolena. Je možné jednak nalézt oporu ve stávajících programech a grantových schématech. Pokud by bylo rozhodnuto trvale zavést opatření zavazující zaměstnavatele dbát na vzdělávání starších zaměstnanců (např. v kolektivní smlouvě, nebo jiným způsobem), bude třeba doplnit Zákoník práce, eventuálně Zákon o kolektivním vyjednávání.

#### **Výhody:**

- Podpora vzdělávání na firemní úrovni je velice výhodná zejména z dlouhodobého hlediska, neboť přispívá k vytváření firemní kultury, která je nakloněna celoživotnímu vzdělávání.
- Napomáhá tomu, aby se udržování zaměstnatelnosti starších pracovníků stalo i záležitostí zaměstnavatelů, čímž v dlouhodobé perspektivě může potenciálně snižovat zátěž, kterou v tomto bodě nese především stát.

#### **Nevýhody:**

- Všechny formy grantové i nefinanční podpory vyžadují dodatečné náklady a administrativní kapacity.
- Pokud by byla zavedena povinnost zaměstnavatele „starat se“ specifickým způsobem o zaměstnance starší určitého věku, vždy existuje riziko, že toto opatření se stane kontraproduktivním, neboť zaměstnavatelé budou mít tendenci vyhýbat se vyšší zátěži tím, že zaměstnance raději propustí před dosažením dané věkové hranice.



### III.4.5 Možnosti financování plošných i specifických vzdělávacích programů pro starší osoby z Evropského sociálního fondu

Financovat přizpůsobení nabídky potřebám starších osob vč. realizace těchto kurzů lze ze tří programů kofinancovaných z ESF po celé období 2007 – 2013 + 2.: OP LZZ, JPD3 a OP VK.

#### *Operační program LZZ.*

Z operačního programu LZZ lze na tyto účely využít prostředky opatření **1.3 „Podpora rozvoje systému dalšího profesního vzdělávání“**, kde je na celé období alokováno 368,6 mil. Kč. a **opatření 1.1 „Adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů“** (645 mil. Kč). V obou případech je součástí těchto opatření jak vývoj nových či inovativních vzdělávacích programů, včetně přípravy lektorů, podle potřeb specifických skupin, tak jejich realizace. Jednou z vymezených specifických cílových skupin jsou i osoby nad 50 let.

Vedle toho lze v rámci **opatření 2.1 „Posílení aktivních politik zaměstnanosti“** vyvíjet nástroje směřované na uchazeče o zaměstnání starší 50 let. Je zde vytvořen prostor kromě jiného pro inovace respektující potřeby starších osob v rámci kurzů rekvalifikací, motivačních aktivit, poradenství a bilanční diagnostiky. Je možno také dle potřeby kombinovat vzdělávání aktivity s doprovodnými socializačními aktivitami. Na toto opatření je vyčleněno 861,3 mil. Kč.

Pokud by na účely přizpůsobení nabídky a realizace specifických vzdělávacích programů pro osoby nad 50 let bylo v rámci těchto tří opatření OP LZZ skutečně alokováno 5 – 10 % finančních prostředků, znamenalo by to možnost využít v daném programovém období 93,7 – 187,5 mil. Kč, což by ročně (počet let pro realizaci 7 + 2) představovalo cca 10,4 – 20,8 mil Kč. Pro srovnání bylo v roce 2005 v rámci aktivní politiky zaměstnanosti odhadem čerpáno na rekvalifikace osob nad 50 let kolem 53,1 mil. Kč (přibližně 13 % z částky 408,3 mil. Kč ročního objemu prostředků na rekvalifikace). Prostředky z ESF by při vhodném zaměření mohly rozšířit nabídku a realizaci vzdělávacích kurzů pro starší osoby až o 20 – 40 % ročně.

#### *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost.*

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost obsahuje v rámci priority 3 také **několik opatření na podporu dalšího vzdělávání** v celkovém rozsahu 426,3 mil. Kč. Podpora nabídky a realizace specifitějších vzdělávacích programů pro starší osoby zde není explicitně vyhlášena, ovšem není ani vyloučena a je pravděpodobné, že vzdělávací instituce budou mít zájem tyto programy vyvíjet a nabízet. Navíc je v rámci opatření 3.2 plánována realizace národních programů pro individuální další vzdělávání rozvíjející moderní klíčové dovednosti (např. jazykové, ICT, dovednosti k podnikání, atd.). Tyto národní programy lze při jejich vyhlášení definovat tak, aby maximálně braly v úvahu potřeby specifických skupin, mezi nimi i starších osob. Pokud by z OP VK bylo na přizpůsobení nabídky vzdělávání pro starší osoby a na její realizaci věnováno cca 3 – 5 % z prostředků zmíněné 3. priority, znamenalo by to možnost využít cca 12,8 – 21,3 mil. Kč na celé období (ročně cca 1,4 – 2,4 mil Kč).

Odhady možného čerpání prostředků na tyto účely je třeba považovat za pouhé rámcové propočty. Je třeba mít na paměti, že starší osoby jsou pouze jednou z definovaných cílových skupin a že navrhovatelé projektů mohou upřednostňovat jiné cílové skupiny, zejména mladší osoby, u nichž lze předpokládat příznivější efekty plynoucí ze vzdělávání. Aby byla podpora dalšího vzdělávání starších osob realizována alespoň v odhadovaném rozsahu, je třeba stanovit pravidla pro předkládání projektů tak, aby v nich byla problematika starších osob zvýrazněna. Zejména je však nutno realizovat informačně osvětovou kampaň zaměřenou na

potenciální navrhovatele projektů, aby je podnítila k předkládání tohoto typu projektů, a poskytovat jim adekvátní poradenskou podporu.

### III.5 Zvýšení účinnosti rekvalifikací pro starší pracovníky

Tato opatření by měla podpořit u starších osob, zejména nezaměstnaných, **zájem o profesní vzdělávání** a zároveň **zájem zaměstnavatelů** tyto osoby zaměstnávat. Rovněž musí být vytvořeny i **kapacitní možnosti na straně úřadů práce včetně skutečného zájmu** se těmito lidem věnovat zvýšenou měrou.

Obecně by měl být těmito lidem poskytnut **individualizovaný přístup** ze strany ÚP. Současné individuální akční plány u této věkové skupiny tuto úlohu zcela neplní, přestože jejich záměr takový je. Měly by být tedy prohlubovány schopnosti odpovědných osob zpracovat se zájemci kvalitní akční plány. ÚP by neměl ponechat stranou žádného registrovaného nezaměstnaného, který pobírá dávky v nezaměstnanosti příp. sociální dávky a využívá výhody státem placeného zdravotního a sociálního pojištění. Motivace k vzdělávání by měla vést přes **finanční nástroje** a dále přes **formu organizace** a **obsahovou náplň** vzdělávání, aby se atraktivita účasti v rekvalifikacích zvýšila. Zachováno by mělo být i stanovení procentuálních podílů jednotlivých skupin na aktivní politice zaměstnanosti, jejich stanovení by mělo mít spíše orientační charakter a mělo by více odrážet strukturu nezaměstnaných v jednotlivých krajích, okresech.

Účast na vzdělávání určitého druhu a úrovně náročnosti v alespoň minimálním časovém rozsahu by po určité době nezaměstnanosti (např. po 3 měsících neúspěšného hledání zaměstnání v oboru, resp. s původní kvalifikací) měla být podmínkou vyplácení finančních dávek (viz více ve III.2.4).

Navrhované pojetí rekvalifikací pro starší nezaměstnané předpokládá jejich podstatně vyšší začlenění do vzdělávání. To znamená, že rekvalifikace budou nákladnější než současný systém. Přesto i v případě, že se nepodaří těmito lidem najít zaměstnání, přispěje vzdělávání k rozvoji jejich osobnosti, podpoří orientaci v současné technicky a technologicky rychle se rozvíjející společnosti a následně k jejich samostatnosti i v životní etapě mimo ekonomickou aktivitu. Z tohoto hlediska jde o efektivně vynaložené prostředky, které společnost uspoří v jiné části sociálního systému.

Opatření nevyžaduje rozsáhlejší změny legislativy. Úpravy by se dotkly především Vyhlášky o rekvalifikacích uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, Zákona o zaměstnanosti, dále pak patrně i procesu akreditace zařízení poskytujících rekvalifikace.

#### III.5.1 Rekvalifikační kurzy pro starší osoby

Pro nezaměstnané starší osoby by měly být i nadále využívány dva směry vzdělávání jako doposud, tedy cílené specifické rekvalifikace připravující pro konkrétní pracovní místo a vzdělávání nespécifické. Vedle klasických rekvalifikačních kurzů pořádaných vzdělávacími institucemi včetně školských zařízení, které jsou určeny široké veřejnosti vč. nezaměstnaných, do kterých se často starší osoby obávají zapsat kvůli rychlému postupu výuky, nedostatečnému opakování učiva, obavy ze zdržování mladších frekventantů ap., by měly být zřizovány kurzy, které budou svou formou a metodou výuky speciálně **cílené na starší populaci**. V těchto kurzech je třeba posílit motivační složku, poradenství, nácvik prezentačních dovedností. Cílem by mělo být mimo jiné pomoci obnovit sebedůvěru,

odstranit obavy z učení a připravit starší pracovníky na zvládnutí nároků zaměstnavatelů, tj. na nové pracovní podmínky, technologie, firemní kulturu, atd.

K hlavním zásadám, které by při přípravě rekvalifikačního vzdělávání pro starší osoby měly být dodržovány, lze zařadit **prodloužení rekvalifikačního období** zahrnujícího období motivace ke vzdělávání, poradenství a diagnostiku schopností zaměřenou na výběr vhodného zaměření/oboru/profese vzdělávání, dále období vlastního vzdělávání a období **procvičení a upevnění nabytých dovedností v praxi**. Po celé toto období by měl mít nezaměstnaný status rekvalifikovaného s výše zmíněným motivačním způsobem výplaty finanční podpory.

Vzhledem k rozmanitosti profesních zaměření a regionálnímu rozložení poptávky po kvalifikacích je organizace specifických profesních kurzů specializovaných na starší populaci obtížnější pro méně zastoupené profese. I u těch by však mělo či mohlo být při zařazení do standardního vzdělávacího kurzu vzdělávací schéma upravené pro starší osoby. Mohlo by jít např. o opakování určité části kurzu, přerušení kurzu a začlenění do jiného pro získání doplňujících znalostí či procvičení dosažené úrovně dovedností apod. Zde je důležité připomenout, že půjde často o citlivou záležitost, kterou by nemuseli starší nezaměstnaní pozitivně přijímat, když by byli vyčleňováni jako méně schopní účastníci vzdělávání. Proto by měly být **kurzy organizovány jako modulové**, kdy by přesuny mezi moduly a jejich různé kombinace a přesuny mezi moduly podle potřeb nezaměstnaných byly uplatňovány u všech věkových skupin.

Konkrétní situace jednotlivých nezaměstnaných bude třeba řešit často na individuálním základě, což bude pracovní, organizačně i finančně náročnější z hlediska ÚP. **Kapacitní nedostatek lze řešit subkontraktací** např. poradenských aktivit u spolupracujících externích organizací či přímo nasmlouváním péče o určitou skupinu nezaměstnaných (např. starší nezaměstnaní po určité době nezaměstnanosti) pokud jde o jejich rekvalifikace v širším smyslu, jak bylo řečeno výše.

### Výhody

- Vyšší efektivita rekvalifikací pro starší osoby, zvýšení jejich zaměstnatelnosti, snížení rizika sociální exkluze a zlepšení postoje ke vzdělávání obecně.

### Nevýhody

- Prodloužení rekvalifikačního období o fázi motivace a poradenství si vyžádá mírné zvýšení prostředků na výplatu dávek v rekvalifikaci.
- Jistá míra organizační a administrativní zátěže ÚP a poskytovatelů rekvalifikačních kurzů.

## III.5.2 Provázání rekvalifikace s praxí

Významnou součástí rekvalifikace starších pracovníků by měla být možnost zařazení do praxe k procvičení odborných dovedností získaných zejména při specifické rekvalifikaci. Pokud byl nezaměstnaný cíleně připravován pro určitého zaměstnavatele pro specifickou profesi, pak by na základě dohody se zaměstnavatelem mělo být umožněno **zácvikové období na pracovním místě**, které by bylo hrazeno jako podporované pracovní místo úřadem práce. Jinou alternativou praktického zácviku je vyhledání zaměstnavatele, který umožní staršímu nezaměstnanému (případně i více osobám) procvičení na pracovním místě s tím, že nezaměstnaný nenastoupí do pracovního poměru, ale zůstane dál jako rekvalifikovaný vyplácený úřadem práce. Teprve po tomto období se zaměstnavatel bude moci rozhodnout, zda nezaměstnaného přijme. Péče, kterou nezaměstnanému věnuje při výcviku se mu částečně vrací prací nezaměstnaného bez nároku na jeho odměňování a možností výběru budoucího

zaměstnance. Pokud je proces zácviku složitější a náročný na odborný dohled, mohl by úřad práce zacvičujícího pracovníka podniku **odměnit jako tutora**.

Určitou alternativou zácviku na pracovním místě, kterou by mělo dojít k upevnění rekvalifikační nabytých dovedností, by mohlo být vytvoření okruhu **školících firem či školících pracovišť pro nezaměstnané**. Zájem podniků o tuto činnost, která by se mohla stát součástí jejich podnikatelských aktivit, na kterou by získávali prostředky od úřadů práce, by bylo třeba prověřit.

### **Výhody**

- Způsob rekvalifikační spojený s praktickým zácvikem je pro starší osoby efektivnější než metoda klasického přístupu, který připomíná školní výuku a kterého se starší občané většinou obávají. Urychlilo by se jejich zapracování a byl zjednodušen přechod do nového prostředí, který může být pro staršího člověka poměrně náročný.
- Usnadnilo by se vyhledávání nového pracovního místa.
- I motivace starších osob k tomuto typu vzdělávání by patrně byla vyšší než ke stávajícím rekvalifikačním, neboť by je výrazně přibližovalo k získání konkrétního nového zaměstnání.

### **Nevýhody**

- Opatření by přineslo jistou míru organizační a administrativní zátěže.
- Je třeba počítat i s finančními náklady spojenými s odměnami pro tutorů apod.

\* \* \*

## **ZÁVĚREM**

Výše uvedená navržená opatření představují možné cesty podpory dalšího vzdělávání starších pracovníků jako předpokladu pro zlepšení jejich pozic na trhu práce. Závěrem je nutno zdůraznit, že pokud neexistuje komplexní řešení systému dalšího vzdělávání jako celku, je velmi obtížné zavádět opatření specificky zaměřená na zvýšení vzdělávacích aktivit starší populace. Dále je nutno vzít v úvahu, že dílčí opatření jsou většinou málo účinná, pokud nejsou propracovány a zajištěny i další podmínky pro jejich fungování. Opatření by proto měla být přijímána v ucelených „balíčcích“, kde by byla namixována opatření jak finančního tak nefinančního charakteru, která by byla provázána s odpovídajícím legislativním prostředím. Ošetřeno musí být i „okolí“ tj. podmínky, které generují poptávku a umožňují, aby se nabyté vzdělání efektivně promítlo i ve zlepšení zaměstnanosti. Zde jde zejména o politiku podpory tvorby pracovních míst pro starší pracovníky, podporu jejich udržení v zaměstnání, informační a poradenská podpora podniků při využívání moderních personálních metod age managementu, podporu využívání flexibilních pracovních úvazků, důchodovou politiku, atd.

## LITERATURA

- Ageing and Employment Policies: Australia. OECD, 2005.
- Ageing and Employment Policies: Denmark. OECD, 2005.
- Ageing and employment policies: Finland. OECD, 2004.
- Ageing and Employment Policies: France. OECD, 2005.
- Ageing and Employment Policies: Germany. OECD, 2005.
- Ageing and Employment Policies: Ireland. OECD, 2006.
- Ageing and Employment Policies: Italy. OECD, 2004.
- Ageing and Employment Policies: Japan. OECD, 2004.
- Ageing and Employment Policies: Netherlands. OECD, 2005.
- Ageing and Employment Policies: Norway. OECD, 2004.
- Ageing and Employment Policies: United Kingdom. OECD, 2004.
- Ageing and Employment Policies: United states. OECD, 2005.
- Aleksandrowicz, P., Hinrichs, K. (ZeS): Active Ageing In Europe: Methods, Policies, and Institutions, WP1 – Country Report Germany. ACTIVAGE Project, 2004.
- Aleksandrowicz, P.: Active Ageing and European Labour Markets, WP2 – Country Report Germany. ACTIVAGE Project, 2005.
- Arnkil, R., Hietikko, M., Mattila, K., Nieminen, J., Rissanen, P., Spangar, T.: The National Programme on Ageing Workers: Evaluation. Ministry of Social Affairs and Health, 2002.
- Arnkil, R., Nieminen, J.: National programme for Ageing Workers: Presentation and Assessment of the Policy by an Independent Expert as a Basis for the Review by Peer Countries. 2000.
- EIM Bussines, Policy Research, SEOR: Policy instruments to foster training of the employed (Volume 1 Main Report). Zoetermeer/Rotterdam, 2005.
- Employment Training Pilots: Summary of the Peer Review meeting (1-2 December 2005 in Sheffield, United Kingdom).
- EUROSTAT: Ad hoc modul Lifelong Learning. 2003.
- EUROSTAT: Labour Force Survey. 2005, 2Q.
- Funding continuing training in small and medium-sized enterprises. Cedefop Panorama series, 2001.
- Götz, R.: Active Ageing: Recherchestudie zu good practice im Auftrag des AMS Österreich. Wien, 2005.
- Heuberger, R. (ICCR): Active Ageing and the Labour Market, WP 2 – Country Report Austria. ACTIVAGE Project, 2004.
- Informace o plnění Národního plánu přípravy na stárnutí 2003 – 2007. MPSV, 2006.
- Informace o plnění Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2003 – 2007, MPSV, 2005.

James Elder: Extending working life UK Strategy: Country example (United Kingdom). Thematic Review Seminar of the European Employment Strategy, 2005.

Jednotný programový dokument pro cíl 3 (JPD3). MPSV, 2004.

Leuven E., H. Oosterbeek: Evaluating the effect of tax deductions on training. *Journal of Labor Economics*, 2000.

Mayhew, L.: Active Ageing and the Labour Market (The), WP 2 – Country Report UK. ACTIVAGE Project, 2004.

Myhrmann, R.: Follow-up report on the Programme on Ageing Workers 2000. Ministry of Social Affairs and Health, 2000.

Národní akční plán zaměstnanosti (NAPZ) 2004 – 2006, aktualizace. MPSV, 2005.

Národní akční plán zaměstnanosti (NAPZ) 2004 – 2006. MPSV, 2004.

Národní lisabonský program 2005 – 2008 (Národní program reforem České republiky). Úřad vlády ČR, 2005.

Národní program počítačové gramotnosti. Ministerstvo informatiky, 2003, dostupný na [www.micr.cz](http://www.micr.cz).

Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003-2007, MPSV, 2003.

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (Bílá kniha). MŠMT, 2001.

National Action Plan for Employment – Austria progress report 2004 ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2004/nap2004au\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004au_en.pdf))

National Action Plan for Employment – Austria, 2003 ([http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2003/nap\\_aut\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_aut_en.pdf))

Nicaise, I.: Employment Training Pilots: Statements and comments (Belgium). 2005.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 - 2013 (OP LZZ). MPSV, 2006.

Operační program průmysl a podnikání na léta 2004 – 2006. MPO, 2003.

Operační program Rozvoj lidských zdrojů. MPSV, 2003.

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost na období 2007 – 2013 (OP VpK). MŠMT, 2006.

Piekkola, H. (ETLA): Active Ageing In Europe: Methods, Policies, and Institutions, WP 1 – Country Report Finland. ACTIVAGE Project, 2004.

Program realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů, 2005.

Strategie hospodářského růstu České republiky 2005 – 2013. Úřad vlády ČR, 2005.

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. NVF, 2003.

Úmluva č.140 o placené dovolené na vzdělávání (Paid Educational Leave Convention). ILO, 1974.

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

Voss-Gundlach, C.: Strategies to promote employability of older workers: Country example (Germany). Thematic Review Seminar of the European Employment Strategy, 2005.

Výběrové šetření pracovních sil. ČSÚ, 2. čtvrtletí 2004.

Vyhláška 140/1968 o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání.

Vyhláška č. 50/1978 Sb. o odborné způsobilosti v elektrotechnice.

Vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

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

Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání.

Zákon č. 266/1994 Sb. o drahách.

Zákon č. 40/1964 ve znění pozdějších změn (Občanský zákoník).

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění.

Zákon č. 513/1991 Sb. ve znění pozdějších změn (Obchodní zákoník).

Zákon č. 561/2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Školský zákon).

Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů.

Zákon č. 61/2000 Sb. o námořní plavbě.

Zákon č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších změn (Zákoník práce).

Zákon č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách.

Zákon č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta.

Zákon č. 312/2002 Sb. o úřednicích územních samosprávných celků.

Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících.

Zaměstnávání starších osob: závěrečná zpráva z výzkumu. Markent, 2005.

Zpráva o plnění harmonogramu institucionálního, věcného a časového zabezpečení realizace opatření Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2005-2006, za období I. pololetí 2005 a jeho upřesnění na 2. pololetí 2005. MPSV, 2006.

## **Internetové zdroje**

ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service):  
<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=380>

Age Positive Campaign: <http://www.agepositive.gov.uk>

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

Chambers of Commerce of Ireland: <http://www.chambers.ie/news/article.php?newsid=338>

Iniciativa INQA: [www.inqa.de](http://www.inqa.de)

Iniciativa TEP\_EQUAL\_ELDERLY: [www.elderly.at](http://www.elderly.at)

Ministerstvo informatiky: [www.micr.cz](http://www.micr.cz)

Ministerstvo práce a sociálních věcí: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Ministerstvo průmyslu a obchodu: [www.mpo.cz](http://www.mpo.cz)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz)

Mutual Learning Programme of the European Employment Strategy: <http://mutual-learning-employment.net/>

Národní vzdělávací fond: [www.nvf.cz](http://www.nvf.cz)

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Peer Review Programme of the European employment strategy: <http://peerreview.almp.org/>

Projekt Erfahrung zählt: <http://www.pakte.at/projekte/704.html>

Projekt ProAge: [www.proage-online.de](http://www.proage-online.de)

Rakouská webová stránka „Arbeit und Alter“ (Práce a věk): [www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at)

Stránka německého úřadu práce (Arbeitsamt): <http://aeltere.arbeitsamt.de/>

Stránka rakouského „Arbeitsmarktservice“: [http://www.ams.or.at/neu/1005\\_799.htm#](http://www.ams.or.at/neu/1005_799.htm#)



## PŘÍLOHA - VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání dospělých zahrnuje<sup>16</sup>:

- vzdělávání vedoucí k dosažení stupně vzdělání, tzn. studium dospělých ve všech druzích státních i nestátních středních, vyšších a vysokých škol,
- další profesní vzdělávání, které se dále člení na
  - povinné (normativní) vzdělávání, jehož absolvování je stanovené příslušnými předpisy a je předpokladem pro výkon určitých odborných činností (blíže viz),
  - kvalifikační vzdělávání zaměřené na rozvíjení znalostí, schopností a postojů nezbytných pro výkon určitého povolání,
  - rekvalifikační vzdělávání,
- ostatní vzdělávání, kam spadá zejména
  - zájmové vzdělávání včetně vzdělávání seniorů, které přispívá ke kultivaci osobnosti a uspokojuje vzdělávací potřeby v souvislosti se seberealizací ve volném čase,
  - občanské vzdělávání zajišťující dotváření socializace a občanské hodnotové orientace.

---


<sup>16</sup> Bílá kniha

### **Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání Národního vzdělávacího fondu**

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání působí jako analyticko-výzkumná sekce Národního vzdělávacího fondu. Observatoř vznikla z iniciativy Evropské vzdělávací nadace (ETF). Od roku 2004 je koordinátorem Národního konsorcia v rámci 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 zpracovávaných 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](mailto:observatory@nvf.cz)  
<http://www.nvf.cz/observatory>