

Další odborné vzdělávání v zemích Evropské unie a v České republice

Jaromír Coufalík

Další odborné vzdělávání v podnicích se v evropské politice odborného vzdělávání považuje za nedílnou součást odborného vzdělávání. Je to patrné jak z přímého vymezení odborného vzdělávání v oficiálních glosářích a dalších terminologických pomůckách příslušných orgánů EU, tak i z obsahu dokumentů zabývajících se politikou odborného vzdělávání v EU a její podporou. Další odborné vzdělávání patří k nejrychleji se rozvíjejícím součástem celoživotního učení.

Důraz na vzdělávání a jeho roli v hospodářském růstu a konkurenceschopnosti vyjádřila již rozvojová strategie EU známá jako **Lisabonská strategie**, která byla vyhlášena v roce 2000. Pro oblast vzdělávání stanovila i několik konkrétních cílů, jichž se má v EU dosáhnout do roku 2010. V listopadu 2002 podepsali v Kodani ministři odpovědní za odborné vzdělávání z členských zemí EU, zemí ESVO/EHP, kandidátských zemí, představitelé Evropské komise a zástupci sociálních partnerů na evropské úrovni dokument týkající se strategie pro zlepšení výkonnosti, kvality a atraktivnosti odborného vzdělávání, známý jako **Kodaňská deklarace**. V prosinci 2004 pak stejní čelní představitelé evropského odborného vzdělávání vyhlásili další dokument - **Maastrichtské komuniké** a v prosinci 2006 pak **Helsinské komuniké**. Tyto dokumenty doporučují pro členské země priority, které měly uplatňovat příslušné národní orgány ve vzdělávací politice ve svých zemích. V době vyhlášení Helsinského komuniké také představitelé generálního direktorátu Evropské komise Vzdělávání a kultura informovali o plnění cílů lisabonské strategie v oblasti vzdělávání. Ukazuje se, že většinu cílů se zatím nedaří plnit.

Jak Kodaňská deklarace, tak i Maastrichtské komuniké se zabývá odborným vzděláváním ve svém celku, tj. nejen počátečním odborným vzděláváním mladých lidí ve školách, ale také dalším odborným vzděláváním dospělých, ať již zaměstnaných nebo nezaměstnaných. To dokládá důraz, který kladou tvůrci evropské vzdělávací politiky na další odborné vzdělávání v podnicích a dalších organizacích. Mezi doporučeními, která orgány EU adresují prostřednictvím Maastrichtského komuniké institucím na národní úrovni a sociálním partnerům, je také výslovné doporučení považovat na národní úrovni za prioritní podporu rozvoji prostředí napomáhajícímu učení v institucích profesní přípravy a na pracovištích.

Růst významu dalšího odborného vzdělávání zdůraznily i dva důležité evropské dokumenty týkající se koncepce celoživotního učení, a to jednak **Memorandum o celoživotním učení** a jednak na něj navazující dokument (v české verzi dosud neexistující) **Making a European area of lifelong learning a reality**. Oba tyto dokumenty zejména zdůraznily význam tzv. neformálního a informálního učení, jehož značná část se uskutečňuje v organizacích. Iniciovaly v různých zemích také četné práce zaměřené na metody zjišťování a uznávání dovedností osvojených neformálním, popř. informálním vzděláváním.

V téměř všech šesti klíčových myšlenkách, které Memorandum o celoživotním učení prezentuje, jsou obsaženy náměty vztahující se i k dalšímu odbornému vzdělávání v podnicích. Tak například ve druhé klíčové myšlence, zaměřené na podněcování a podporu investic do lidských zdrojů, se Memorandum zabývá potřebou rozšířit existující soubor pobídek stimulujících celoživotní učení, a to včetně finančních i nefinančních pobídek pro zvýšení účasti dospělých na učení. V řadě evropských zemí se používají různé formy finančních pobídek.

První skupinu finančních nástrojů zaměřených na stimulaci poptávky podniků i jednotlivců po dalším profesním vzdělávání tvoří nástroje založené na **daňové soustavě**. Patří k nim možnost, aby si právnické osoby (podniky) i fyzické osoby (jednotlivci) mohly **odečítat vynaložené výdaje na další profesní vzdělávání ze základu daně z příjmu**. Tak je tomu např. v Německu nebo v Maďarsku. Úpravy daňové soustavy mají v různých zemích různé varianty. Výše odpočtu výdajů na další profesní vzdělávání ze základu daně z příjmu může být limitovaná stanovenou částkou (například Maďarsko) nebo procentní sazbou (například Německo), která může být buď diferencovaná pro různé skupiny v závislosti na celkové výši příjmů, nebo jednotná.

Do jiné skupiny finančních nástrojů na podporu dalšího profesního vzdělávání patří **půjčky na vzdělávání a spořicí účty na vzdělávání**. Půjčky na vzdělávání mají charakter úvěru na úhradu výdajů na vzdělávání, kdy se půjčka splatí většinou až po ukončení vzdělávání. Záruku na poskytovanou půjčku na vzdělávání zpravidla poskytuje stát. Spořicí účty na vzdělávání zase umožňují předem naspořit částku, která se později vydá na vzdělávání

Do třetí skupiny finančních nástrojů lze zařadit **osobní vzdělávací účty a poukázky na vzdělávání**. Používání osobních vzdělávacích účtů je rozšířené například ve Velké Británii. Po jejich zavedení si může zájemce založit osobní vzdělávací účet a uložit na něj alespoň 25 liber. Za to se mu na tento účet připíše několikanásobná (např. šestinásobná) částka a z částky na účtě se pak mohou hradit výdaje na vzdělávání získané u některého registrovaného poskytovatele vzdělávání. Osobní vzdělávací účty se ve Velké Británii ukázaly jako účinné, protože rok po zavedení je využívalo 2,5 milionu osob. Poukázky na vzdělávání umožňují podobně hradit výdaje na vzdělávání. Mohou být poskytovány jak jednotlivcům, tak i podnikům. Například belgické malé a střední podniky mohou získat pro své zaměstnance až 400 poukázek v hodnotě 30 Euro. Výhodou poukázek na vzdělávání je, že jejich držitel si může vybírat poskytovatele vzdělávání bez omezení. Na druhé straně se za nevýhodou považuje, že s jejich zavedením je potřeba zlepšit potřebné informační a poradenské služby.

Čtvrtou rozsáhlou skupinou finančních pobídek na podporu dalšího profesního vzdělávání je **vytváření a využívání fondů na vzdělávání**. Takové fondy existují v řadě evropských zemí, například ve Francii, Itálii, Nizozemí, Finsku, ale také ve Slovinsku nebo Maďarsku. Fondy se zpravidla vytváří z částek **povinných odvodů zaměstnavatelů a zaměstnanců z hrubých mezd**. Povinné odvody a jejich výše (např. 1 % z hrubých mezd) je obvykle stanovena zákonem nebo dohodou se sociálními partnery. Fondy mohou fungovat na úrovni národní, regionální nebo sektorové a podle toho je také v různých zemích spravují různé orgány. Z finančních prostředků fondů se podnikům a jednotlivcům poskytují příspěvky na další profesní vzdělávání. Tak například v Itálii využívá tzv. interprofesní fondy více než 360 000 podniků, přičemž průměrná výše příspěvku na vzdělávání jednoho zaměstnance byla 423 Euro (tj. asi 12 000 Kč). Za loňský rok se do fondů získalo 610 mil. Euro (přes 17 miliard Kč). Ve Finsku přispívá do fondů vytvářených sociálními partnery i stát a z fondů získávají zaměstnanci příspěvky na úhradu nákladů na vzdělávání ve výši 330 Euro a také příspěvky na financování pracovního volna (v délce 2 – 18 měsíců) ve výši 75 – 100 % mzdy. Ve Slovinsku se používá sektorově koncipovaných fondů 29. V Maďarsku se používá Fond odborného vzdělávání.

V České republice se dosud – jako v jedné z mála zemí - finanční pobídky pro rozvoj dalšího odborného vzdělávání neuplatňují, a proto je jeho rozvoj pomalejší než ve srovnatelně vyspělých zemích. Uznávání znalostí získaných neformálním vzděláváním snad v České

republike pomůže zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který vstoupil v plné šíři v platnost od letošního srpna.

Aby se počáteční i další odborné vzdělávání v Evropě stalo kvalitnější, a tím i účinnější, iniciovala Evropská komise na nadnárodní úrovni specifické práce na podporu zlepšování odborného vzdělávání. Ustavila například několik pracovních skupin, které propracovávaly důležité aspekty vzdělávání. Jednou z nich byla pracovní skupina zaměřená na kvalitu odborného vzdělávání v Evropě. Výsledkem práce této pracovní skupiny byl v roce 2003 **Společný rámec zajišťování kvality** (*Common Quality Assurance Framework – CQAF*), který v květnu 2004 schválila Rada pro vzdělávání (*Education Council*). CQAF má členským zemím pomáhat vytvářet, zlepšovat, monitorovat a evaluovat jejich vlastní systémy a praxe vzdělávání. CQAF může být aplikován jak na úrovni systému, tak na úrovni poskytovatelů odborného vzdělávání, tedy například i na úrovni podniku.

Dalšímu odbornému vzdělávání v podnicích věnuje dlouhodobě pozornost i **Evropské centrum na podporu rozvoje odborného vzdělávání (CEDEFOP)**. Mezi jeho výzkumnými zprávami, analýzami a monografiemi jsou i publikace zabývající se dalším odborným vzděláváním.

CEDEFOP také věnoval ve své publikační činnosti pozornost výsledkům statistického šetření o vzdělávání pracovníků podniků (*Continuing Vocational Training Survey 2*), a to v publikaci **Key figures on VET: Enterprises providing continuing vocational training** z roku 2003. Různým aspektům tohoto významného šetření a jeho výsledků věnoval také Eurostat několik článků ve svém periodiku *Statistics in focus*. Protože do uvedeného šetření byly zahrnuty i české podniky, poskytuje jak zmíněná publikace, tak i články Eurostatu možnost porovnání situace o dalším odborném vzdělávání pracovníků podniků v České republice a v dalších evropských zemích.

Poslední dostupné údaje, a to ze šetření z roku 2000, ukázaly, že **asi dvě třetiny českých podniků poskytovaly svým zaměstnancům další odborné vzdělávání**. Nejvyšší podíl takových podniků vykazaly podniky v oboru energetiky, výroby dopravních prostředků a v peněžnictví, nejnižší podíl pak v pohostinství a ubytování. Výsledky šetření potvrdily, že podíl podniků poskytujících svým zaměstnancům další odborné vzdělávání je tím vyšší, čím více má podnik zaměstnanců. Nejčastější formou dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců jsou kurzy. Převažují kurzy externí nad interními. Jen 1,4 % kurzů zajišťovaly školy.

Dalšího odborného vzdělávání se účastnila asi polovina zaměstnanců sledovaných podniků, a to v průměrném rozsahu 25 hodin za rok. Výdaje podniků na další odborné vzdělávání zaměstnanců dosáhly výše asi 1,1 % mzdových nákladů (včetně povinných odvodů). Ve většině ukazatelů nedosahovala Česká republika průměru zemí EU, na druhé straně vykazovala vyšší ukazatele než většina tehdy kandidátských zemí.

Další šetření se uskutečnilo v roce 2006. Jeho výsledky jsou již zpracovány, zveřejnění výsledků se očekává ve druhé polovině roku 2007.

Ve vzdělávací politice EU se uplatňuje zásada, že rozhodování týkající se vzdělávání v určité zemi je věcí příslušných národních orgánů, nikoliv orgánů EU. Aby byly za této situace členské země motivovány k dosahování cílů nejen národní, ale i evropské vzdělávací politiky, zřizují orgány EU nadnárodní programy, jejichž cílem je podporovat uplatňování priorit stanovených na evropské úrovni.

Již více než deset let se v zemích EU (a také v některých dalších evropských zemích) používá **program Leonardo da Vinci**, zaměřený na podporu inovací odborného vzdělávání, včetně dalšího odborného vzdělávání v podnicích. Význam dalšího odborného vzdělávání dokládají vysoké počty projektů, zaměřených na zlepšování tohoto segmentu vzdělávání. V evropském kompendiu projektů, do něhož jsou zahrnuty údaje o projektech schválených v letech 2000 – 2004 a řešených skupinami partnerských organizací z 28 evropských zemí, lze vyhledávat projekty podle témat, na něž jsou projekty zaměřeny. Všechny tyto projekty jsou nadnárodní; na jejich řešení se vždy podílelo několik partnerských institucí z více zemí pod vedením koordinační organizace ze země, v níž byl návrh projektu předkládán.

Program Leonardo da Vinci je od roku 2007 součástí integrovaného evropského programu zaměřeného na podporu celoživotního učení. Finanční prostředky, které jsou na období 2007 – 2013 rozpočtovány, jsou vyšší než byly v dosavadním období. Proto lze v dalších letech očekávat i vyšší počty projektů zaměřených na další odborné vzdělávání v podnicích.

K dosahování cílů politiky EU významně přispívají i strukturální fondy EU. Z nich se k podpoře dalšího odborného vzdělávání a k podpoře zaměstnanosti vztahuje zejména **Evropský sociální fond (ESF)**. Pro jeho využívání jsou na jedné straně stanoveny příslušnými evropskými orgány obecné zásady, které musí všechny členské země při implementaci ESF dodržovat, na druhé straně se však ponechává jednotlivým zemím pravomoc rozhodovat o konkrétních způsobech využívání ESF, například o tom, které operační programy ESF budou v jednotlivých zemích existovat. V České republice, která ESF využívá od svého vstupu do EU v roce 2004, byl na podporu dalšího odborného vzdělávání v období 2004 – 2006 zaměřen operační program **Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)**. V období 2007 – 2013 se bude moci pro podporu dalšího odborného vzdělávání využívat například operační program **Vzdělávání pro konkurenceschopnost**, jehož implementaci řídí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Na podporu dalšího vzdělávání se v něm počítá s neobvykle vysokými finančními prostředky.