

Role odborů v procesu přípravy kvalifikovaných pracovníků jako nástroji sociální mobility

Autor:

Mgr. Marcel Navrátil

červen 2019, Zlín

Obsah

Úvod	4
1 Východiska	6
1.1 Sociální stratifikace, sociální mobilita a kvalifikace	6
1.2 Souvislost členství v odborech se sociální mobilitou	6
1.3 Výchozí stav v České republice	8
2 Pozice evropských odborů v odborném vzdělávání a přípravě	10
2.1.1 Komuniké z Brugg a závěry z Rigy	10
2.1.2 Rezoluce ETUC ke zlepšování kvality učňovství a učení se prací	11
2.1.3 Pozice ETUC k nové agendě dovedností	13
2.1.4 Evropský rámec kvality učňovství: návrh odborů	18
2.1.5 Evropský rámec kvality a efektivity učňovství	26
3 Role odborů v počátečním OVP: příklady národních systémů	30
3.1.1 Německo	30
3.1.2 Rakousko	35
3.1.3 Nizozemí	38
3.1.4 Dánsko	40
3.1.5 Francie	43
4 Evropská aliance pro učňovskou přípravu: příklady aktivit odborů	46
5 Vzdělávání zaměstnanců: pozice a role evropských odborů	52
5.1 Klíčové budoucí výzvy	52
5.1.1 Role vzdělávání zaměstnanců v době proměny trhu práce na základě inovací a digitalizace	52
5.1.2 Kvalita, transparentnost a účinnost poskytovaného vzdělávání zaměstnanců	55
5.2 Role sociálních partnerů	57
5.3 Doporučení evropských sociálních partnerů	71
6 Příklady dobré praxe v České republice	74
Závěr	79
Přehled použitých zdrojů	82

Úvod

Studie „Role odborů v procesu přípravy kvalifikovaných pracovníků jako nástroji sociální mobility“ přináší ucelený, byť vzhledem ke svému rozsahu nutně stručný náhled na téma angažmá odborů ve vzdělávání. Studie věnuje velkou pozornost aktivitám odborů na evropské úrovni a inspirativním zahraničním příkladům dobré praxe.

Kapitola 1. se stručně zabývá souvislostí mezi sociální stratifikací, sociální mobilitou a kvalifikací (vzděláním). Představuje výsledky výzkumu prokazujícího pozitivní souvislost mezi členstvím v odborech a mezigenerační sociální mobilitou a popisuje výchozí stav v České republice.

Ve 2. kapitole se studie věnuje aktuálnímu vývoji evropské politiky v oblasti odborného vzdělávání a přípravy (dále také „OVP“), identifikaci relevantních evropských priorit v oblasti OVP a především roli odborů při definování priorit a pozicím vůči nim. Studie seznamuje s vlastní rezolucí ETUC k tématu zlepšování kvality učňovství a učení se prací („*work-based learning*“) a s pozicí ETUC k agendě nových dovedností. Významným vkladem odborů do debaty o odborném vzdělávání a přípravě na evropské úrovni je odborový návrh evropského rámce kvality učňovství z roku 2016. Ve studii je popsáno všech 20 standardů a návazných kritérií kvality učňovství doporučených ETUC. Pro srovnání je dále popsán evropský rámec kvality a efektivity učňovství, předložený Evropskou komisí v roce 2017, a jeho 14 kritérií pro definování kvality a efektivity učňovského vzdělávání.

Zapojení odborů a zaměstnavatelů do počátečního (resp. dalšího) odborného vzdělávání a přípravy neprobíhá výhradně na lokální úrovni. Mnohdy zásadní význam má zapojení sociálních partnerů na úrovni národní, případně regionální a sektorové. Role, povinnosti a kompetence sociálních partnerů především na národní úrovni zpravidla vyplývají z legislativně nastaveného řízení systému OVP v příslušné zemi. Tímto aspektem role odborů se zabývá 3. kapitola. Na příkladech systémů OVP v Německu, Rakousku, Nizozemí, Dánsku a Francii jsou představeny různé přístupy k zapojení odborů do řízení a definování odborného vzdělávání a přípravy, které se mohou stát inspirací k debatě o změně postavení sociálních partnerů v systému odborného vzdělávání v ČR.

Ve 4. kapitole jsou popsány příklady aktivit odborových organizací z různých zemí Evropy, v nichž přistoupily v rámci svého zapojení do Evropské aliance pro učňovskou přípravu.

Zásadní roli mohou hrát odbory nejen v počátečním vzdělávání, ale (a to především) ve vzdělávání zaměstnanců. V 5. kapitole studie popisuje zásadní výzvy, před nimiž vzdělávání zaměstnanců v současnost stojí: role vzdělávání zaměstnanců v době proměny trhu práce na základě inovací a digitalizace a vedle toho kvalita, transparentnost a účinnost poskytovaného vzdělávání zaměstnanců. Kapitola se dále zabývá rolí sociálních partnerů v různých dimenzích podpory vzdělávání zaměstnanců: předvídání a identifikace kvalifikačních potřeb; mobilizace zdrojů; ověřování a uznávání kompetencí a kvalifikací;

informace, podpora a poradenství. Představuje i související zahraniční příklady dobré praxe. Na závěr 5. kapitoly je podrobně popsáno 13 doporučení evropských sociálních partnerů pro budoucí opatření v oblasti vzdělávání zaměstnanců.

Šestá kapitola představuje několik příkladů dobré praxe z České republiky.

1 Východiska

1.1 Sociální stratifikace, sociální mobilita a kvalifikace

Sociálními nerovnostmi, které mají původ v ekonomické oblasti, se zabývá výzkum **sociální stratifikace**. Jelikož je moderní společnost o mnoho proměnlivější než společnost tradiční, patří k termínu stratifikace automaticky pojem **sociální mobilita**, kterým se označují změny socioekonomického postavení jednotlivců a skupin.

Hlavními typy sociálních nerovností jsou nerovnosti sociálně ekonomické a sociálně kulturní.

Základem socioekonomických rozdílů je nerovný přístup k vzácným statkům – zejména moci, majetku a prestiži. Souhrn toho, jak velkou mocí, majetkem a prestiží lidé disponují, určuje jejich celkový sociální status.

V posledních desetiletích sociologie významně zohledňuje také např. rozdíly v dosaženém **vzdělání**. Kvalitní vzdělání, které jedince vybaví znalostmi, dovednostmi a kompetencemi uplatnitelnými ve společnosti a vyžadovanými trhem práce, je jednou z podmínek získání a udržení kvalitního pracovního místa. Vzdělání je nástrojem vzestupné sociální mobility. Proto je nutné usilovat o zabezpečení rovného přístupu ke vzdělání všem společenským skupinám, bez ohledu na jejich sociálně-ekonomické nebo zdravotní charakteristiky. Vedle **počátečního vzdělávání** se v době dynamicky proměňujícího trhu práce musí větší pozornost věnovat i **vzdělávání dospělých**, přičemž z pohledu odborů jsou klíčovou skupinou **zaměstnanci**.

1.2 Souvislost členství v odborech se sociální mobilitou

Podle studie „Bargaining for the American Dream. What Unions do for Mobility“¹ má americké dítě narozené do domácnosti v nejnižších 20 % příjmové distribuce šanci pouze 7,5 %, že jako dospělý dosáhne na nejvyšší pětinu výše příjmů. V Dánsku tato šance dosahuje 11,7 % a v Kanadě 13,4 %.

Zvýšit mobilitu v první řadě znamená porozumět, proč je nízká.

¹ Bargaining for the American Dream - Center for American Progress. Homepage - Center for American Progress [online]. Copyright © 2019 [cit. 15.02.2019].

Dostupné z: <https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2015/09/09/120558/bargaining-for-the-american-dream/>

Zmíněná studie se zabývá otázkou, zda členství v odborech přispívá k mobilitě a odpovídá na ni tvrzením, že **je zde silný vztah mezi členstvím v odborech a mezigenerační mobilitou**.

Konkrétně autoři tvrdí:

- V oblastech s větším zapojením do odborů byla prokázána větší mobilita dětí z nízkopříjmových domácností
- Oblasti s vyšším členstvím v odborových organizacích mají větší mobilitu měřenou příjmy všech dětí. Při zvýšení zastoupení v odborech o 10 procentních bodů bylo v dané oblasti zaznamenáno navýšení příjmů o 4,5 %.
- Děti vyrůstající v rodinách členů odborů mají lepší výsledky. Například děti otců bez vysokoškolského vzdělání vydělávají o 28 % více, pokud byli jejich otcové členy odborů.

Závěry autorů studie jsou v souladu se zjištěními dalších výzkumníků: pokles členství v odborech je jedním z důvodů rostoucí příjmové nerovnosti v USA. Například Bruce Western a Jake Rosenfeld (Harvardská Univerzita a Washingtonova Univerzita v St. Louis) konstatovali, že pokles členství v odborech stojí za jednou třetinou růstu nerovnosti v příjmech mužů mezi roky 1973 a 2007.

Nejde však jen o mobilitu v rodinách členů odborů. Studie „*Bargaining for American Dream*“ rekapituluje cesty, jak odbory pomáhají zvyšovat mezigenerační mobilitu pracovníků neodborářů:

- Odbory přispívají i růstu mezd pracovníků stojících mimo odbory; z vyšších příjmů rodiny profitují potomci
- Děti z odborově neangažovaných rodin mohou v oblastech s vysokým zastoupením odborů prokázat vyšší míru mobilitu například z toho důvodu, že mají lepší příležitost se zapojit do činnosti odborů poté, co vstoupí na pracovní trh.
- Odbory obecně prosazují opatření, z kterých mají prospěch všichni pracující – jako například růst minimální mzdy a růst výdajů na vzdělávání a další veřejné služby, z nichž těží zejména rodiče s nízkými příjmy a jejich děti.
- Bylo zjištěno, že odbory jsou v případě USA hlavním hráčem, který podporuje priority střední třídy.
- Další studie prokázala, že americké státy s vyšším zastoupením odborů mají i vyšší minimální mzdu.

1.3 Výchozí stav v České republice

Autoři studie „Výstupní analytická zpráva o systému DPV v ČR²“ zpracované v rámci projektu KOOPERACE konstatovali, že na systému dalšího profesního vzdělávání se odbory podílejí málo a ve vztahu k nástrojům dalšího profesního vzdělávání (DPV) jsou odbory poměrně málo aktivní, což je přičítáno omezeným kapacitám. Na jiném místě studie (str. 145) autoři explicitně uvádějí, že o téma dalšího profesního vzdělávání jeví odbory slabý zájem. Vedle tripartity jsou nicméně zastoupeni také v dalších orgánech zabývajících se DPV, například v Národní radě pro kvalifikace a v krajských radách pro rozvoj lidských zdrojů nebo nověji v regionálních Paktech zaměstnanosti.

Studie „Zaměstnanci a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry³“, která je rovněž výstupem projektu KOOPERACE, upozorňuje na některé aktivity Českomoravské konfederace odborových svazů (dále ČMKOS) jako specifického aktéra dalšího profesního vzdělávání. Studie uvádí následující funkce ČMKOS:

- funkce iniciační
- funkce připomínková
- podílí se na vytváření učebních textů
- ČMKOS je spoluautorem zákona č. 179/2006 Sb.
- ČMKOS jako kontaktní a poradenské místo pro oblast DV.

Odbory jsou zastoupeny v:

- **Radě hospodářské a sociální dohody** (tripartitní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů). Problematiku vzdělávání zde řeší především Pracovní tým RHSD ČR pro vzdělávání a lidské zdroje, kde jsou zastoupeny odbory prostřednictvím delegátů ČMKOS, ASO a vysokoškolských OS
- **Národní radě pro kvalifikace** (ČMKOS a ČMOS PŠ; Rada je poradním orgánem MŠMT pro oblast profesních kvalifikací, zřízena na základě § 24 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání)
- **Krajských Radách pro rozvoj lidských zdrojů**
- **Regionálních Paktech zaměstnanosti**
- **Sektorových radách**
- **Sektorových dohodách**, podílí se na naplňování obsahu dohod.

Odbory jsou klíčovým aktérem **kolektivního vyjednávání** - právně regulovaného jednání sociálních partnerů respektive jejich organizací, týkajícího se stanovení pracovních, případně i mimopracovních podmínek zaměstnanců a úpravy vztahů mezi smluvními

² Výstupní analytická zpráva o systému DPV v ČR | Koopolis. Koopolis [online]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/457-vystupni-analyticka-zprava-o-systemu-dpv-v-cr>

³ Výstup projektu KOOPERACE: Zaměstnanci a další profesní vzdělávání | Koopolis. Koopolis [online]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/449-vystup-projektu-kooperace-zamestnanci-a-dalsi-profesni-vzdelavani>

partnery. Kolektivní smlouvu může za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace. **Kolektivní vyjednávání**, jeho obsah a cíle podléhá (zejména z úrovně vrcholového odborového sdružování) soustavně prosazované koordinaci. Např. Českomoravská konfederace odborových svazů v rámci koordinace kolektivního vyjednávání prováděného v působnosti jejích členských odborových svazů vyhlašuje každoročně hlavní cíle, kterých by mělo být v jednotlivých oblastech kolektivního vyjednávání v následujícím kalendářním roce dosaženo⁴. Dle pravidelného ročního šetření o mzdových a pracovních podmínkách v kolektivních smlouvách (IPP) byly u cca 35 % podnikových kolektivních smluv sjednány rámcové podmínky odborného rozvoje zaměstnanců.

⁴ Sociální dialog - Kolektivní vyjednávání a jeho systém. Sociální dialog - nástroj rozvoje průmyslových vztahů a kolektivního vyjednávání [online]. Copyright © 2014 [cit. 19.06.2019]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/2624-kolektivni-vyjednavani-a-jeho-system>

2 Pozice evropských odborů v odborném vzdělávání a přípravě

Orgány Evropské unie, evropské konfederace odborů a organizace zaměstnavatelů se dlouhodobě angažují v definování podoby odborného vzdělávání a přípravy (OVP, v angl. „*vocational education and training*“, VET). Význam dále vzrostl v období vyrovnávání se s následky ekonomické krize na konci první dekády 21. století. Evropské odbory se intenzivně zapojily do určení zásadních aspektů OVP a konkrétně stanovily svou pozici k diskutovaným parametrům OVP. Konfederace ETUC připravila vlastní rezoluci k tématu zlepšování kvality učňovství a učení se práci („*work-based learning*“). Významným vkladem do debaty o odborném vzdělávání a přípravě na evropské úrovni je odborový návrh evropského rámce kvality učňovství z roku 2016. Ve studii je popsáno 20 standardů a návazných kritérií kvality učňovství doporučených ETUC.

2.1.1 Komuniké z Brugg a závěry z Rigy

Na úrovni Evropské Unie dochází ke kontinuálnímu definování a redefinování priorit v oblasti odborného vzdělávání a přípravy.

Komuniké z Brugg z roku 2010 přineslo dlouhodobé strategické cíle pro evropskou spolupráci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy na období let 2011–2020 a 22 krátkodobých cílů na období 2011–2014.

Aktuální střednědobé priority vychází z přezkumu dříve dosažených výsledků v období let 2011–2014. Pro období 2015–2020 bylo stanoveno **pět prioritních oblastí**, známých jako „závěry z Rigy“. Definice těchto priorit byla výsledkem více než roční spolupráce lotyšského předsednictví, ministerstev odpovědných za odborné vzdělávání a přípravu, Evropské komise, **Evropské odborové konfederace ETUC** a organizací zaměstnavatelů (BusinessEurope, UEAPME and CEEP)⁵.

- podporovat **učení se práci** ve všech jeho formách
- dále rozvíjet **mechanismy zajišťování kvality** v odborném vzdělávání a přípravě v souladu s evropským doporučením pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy
- zlepšit **přístup k odbornému vzdělávání a přípravě** a kvalifikacím pro všechny prostřednictvím flexibilnějších a dostupnějších systémů
- dále **posilovat klíčové kompetence v kurikulech počátečního odborného vzdělávání a přípravy** a poskytovat efektivnější příležitosti pro získání nebo rozvoj těchto dovedností prostřednictvím počátečního i dalšího odborného vzdělávání a přípravy

⁵ ETUC backs the Riga conclusions on improving vocational education and training | ETUC. *Redirecting to* <https://www.etuc.org/en> [online]. Copyright © ETUC 2019 [cit. 15.02.2019]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/etuc-backs-riga-conclusions-improving-vocational-education-and-training>

- zavést systematické přístupy k počátečnímu a dalšímu **profesnímu rozvoji** učitelů, školitelů, instruktorů v oblasti odborného vzdělávání a přípravy ve školách i při učení se prací.

Pozice ETUC k závěrům z Rigy:

Konfederace ETUC závěry z Rigy přivítala.

Luca Visentini, zástupce ETUC na jednání ministrů odpovědných za odborné vzdělávání a přípravu v Rize prohlásil:

"Vítáme schválení závěrů z Rigy o odborném vzdělávání a přípravě. Vytváření pracovních míst prostřednictvím investic do lidského kapitálu - včetně vzdělávání a odborné přípravy - je nyní jádrem strategie EU pro překonání krize. Konkurence v oblasti nákladů práce není odpovědí."

"ETUC je připravena spolupracovat na dosažení cílů, které jsme dnes společně stanovili. Nicméně nás znepokojuje snaha Evropské komise snížit zastoupení sociálních partnerů ve správní radě CEDEFOP. Jeho tripartitní povaha a její role při provádění strategie, o které dnes diskutujeme, nesmí být podkopávána."*

„Zaměstnatelnost znamená nejen dát lidem příležitost nalézt práci, která odpovídá jejich dovednostem, ale také jim umožňuje udržet si práci i během proměny pracovního trhu a vybavit nezaměstnané lidi tak, aby se dokázali vrátit k důstojné práci spíše než prostřednictvím nejistých nebo nízko placených pracovních míst“

* poznámka autorů: CEDEFOP je Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání, jedna z agentur EU.

2.1.2 Rezoluce ETUC ke zlepšování kvality učňovství a učení se prací

V březnu 2013 formuloval Výkonný výbor ETUC své stanovisko k tématu zlepšování kvality učňovství a učení se prací.

Východiska rezoluce:

- učení se prací („work-based learning“, WBL) je obecně spojené s učňovským vzděláním mladých lidí a duálními systémy odborného vzdělávání a přípravy a je součástí politik podporujících přechod ze školy na trh práce. Je začleněno do širších politik vzdělávání a odborné přípravy spojených s problematikou trhu práce
- Evropská Komise, Evropský parlament a některé členské země Unie aktuálně silně zdůrazňují roli učňovství a duálního systému odborného vzdělávání a přípravy při

usnadňování přechodu z odborného vzdělávání a přípravy na trh práce a při řešení nezaměstnanosti mladých lidí

- učení se prací a duální systémy jsou součástí strategie „Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst“ (18. 4. 2012)
- podle ETUC je Evropská Komise přesvědčena, že vzdělávání a odborná příprava obecně a zejména učení se prací spolu s reformami trhu práce mohou být úspěšnými nástroji v boji proti nezaměstnanosti v Evropě
- ETUC se domnívá, že k obnově a tvorbě pracovních míst mají vést zejména investice a různé makroekonomické politiky, jiné než úsporné
- ETUC uznává, že solidní, na práci orientované vzdělávací politiky a nástroje jsou zásadní pro podporu a posílení širších makroekonomických opatření k řešení recese a nezaměstnanosti, zejména pro mladé lidi. Zároveň však zdůrazňuje, že vzdělávání a odborná příprava, stejně jako výzkum, by měly být vnímány v širší perspektivě podpory občanství a lidského rozvoje, a nejen jako nástroje sloužící ekonomice a trhu práce
- na základě vlastní analýzy se ETUC aktivně podílí na zahájení a realizaci činnosti Evropské aliance pro učňovství, kterou Evropská komise, evropští sociální partneři a další zainteresované strany podepsali dne 2. července 2013 v Lipsku
- učňovské systémy, pokud jsou kvalitně zavedeny, mohou významně přispět k usnadnění přechodu z učení na trh práce, k řešení nesouladu mezi kvalifikovanými dovednostmi na trhu práce a k povzbuzování zaměstnavatelů, aby mladým lidem poskytovaly spravedlivé a dobré zaměstnání
- kromě toho Evropa potřebuje společné porozumění toho, co to kvalitní učňovství je, a toho, jaké reformy jsou potřebné k zajištění správného vymezení a zavádění učňovských schémat a dále k zajištění plné ochrany učňů
- v této souvislosti vypracovala ETUC v roce 2012/2013 projekt nazvaný "Směrem k evropskému kvalifikačnímu rámci pro učňovské vzdělávání a vzdělávání na pracovišti: příklady dobré praxe a přínos odborů", který byl financován Evropskou komisí. Projekt zkoumal učňovství, učení se prací a úlohu odborů při navrhování a realizaci těchto programů v následujících zemích: Spojené království, Nizozemsko, Irsko, Itálie, Španělsko, Německo, Kypr, Bulharsko, Dánsko a Estonsko.

ETUC a její přidružené subjekty se **zavazují**:

- analyzovat překážky řádné a úplné implementace učňovství a duálních systémů odborného vzdělávání a přípravy v co nejvíce zemích EU
- zavést opatření odborových organizací a sociálních partnerů relevantní k vyřešení těchto překážek, podpořit činnost sociálních partnerů v Evropské alianci pro učňovství a při vyjednávání a prosazování vnitrostátních reforem
- zajistit kvalitu učňovského vzdělávání a duálních systémů tím, že je propojí se stávajícími nástroji zajišťujícími kvalitu vzdělávání a odborné přípravy na úrovni EU i na úrovni členských států s cílem vytvořit možný evropský rámec kvality učňovského vzdělávání

- zajistit vhodné pracovní podmínky a ochranu pro učně a mladé lidi zapojené do učení na pracovišti.

ETUC na závěr zdůrazňuje:

- odborové organizace v celé Evropě by měly i nadále prokazovat svou aktivní a odhodlanou podporu kvalitním učňovským programům
- odborové organizace v celé Evropě by měly zlepšit svou angažovanost u učňů na pracovišti, aby účinněji zastupovaly své zájmy.

2.1.3 Pozice ETUC k nové agendě dovedností

Evropská Komise přijala v červnu 2016 novou komplexní agendu dovedností pro Evropu (A New Skills Agenda for Europe).

Komise v rámci Agendy navrhla 10 opatření, která měla být provedena během příštích dvou let⁶.

- záruku k získání dovedností na pomoc dospělým s nízkou kvalifikací získat určitou minimální úroveň schopnosti číst a psát, matematické gramotnosti a digitálních dovedností a postoupit směrem k vyššímu sekundárnímu vzdělávání
- přezkum Evropského rámce kvalifikací pro lepší porozumění kvalifikacím a lepší využití všech dostupných dovedností na evropském trhu práce
- koalici pro digitální dovednosti a pracovní místa, sdružující členské státy a zúčastněné strany z oblastí vzdělávání, zaměstnanosti a průmyslu, pro významné rozšíření zdrojů digitálního talentu a zajištění toho, že budou jednotlivci a pracovní síla v Evropě vybaveni potřebnými digitálními dovednostmi
- plán pro odvětvovou spolupráci v oblasti dovedností s cílem zlepšit poznatky o dovednostech a odstranit dovednostní nedostatky v konkrétních hospodářských odvětvích
- nástroj pro vytvoření dovednostního profilu státních příslušníků třetích zemí, s cílem podpořit včasné zjištění a vytvoření dovednostního a kvalifikačního profilu žadatelů o azyl, uprchlíků a dalších migrantů
- revizi rámce Europass, jež nabídne lidem lepší a uživatelsky přívětivější nástroje pro prezentaci jejich dovedností a získání aktuálních užitečných informací o potřebných dovednostech a tendencích, což jim pomůže při výběru z profesních a vzdělávacích možností
- dosažení toho, aby se odborné vzdělávání a příprava staly hlavní volbou, díky posílení příležitostí pro studující v této oblasti získat zkušenost s učením se prací a

⁶ THE NEW SKILLS AGENDA FOR EUROPE, Národní ústav pro vzdělávání. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Copyright © [cit. 18.02.2019]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/new-skills>

podpoře většího zviditelnění dobrých výsledků odborného vzdělávání a přípravy na trhu práce.

- přezkum doporučení o klíčových schopnostech s cílem pomoci více lidem osvojit si soubor základních dovedností nezbytných k tomu, aby mohli pracovat a žít ve 21. století, se zvláštním zaměřením na podporu podnikatelského a inovativního ducha a dovedností
- iniciativa v oblasti sledování absolventů s cílem získat lepší informace o tom, jak jsou absolventi úspěšní na trhu práce
- návrh dále analyzovat a vyměňovat si osvědčené postupy ohledně účinných způsobů, jak řešit odliv mozků.

Stanovisko ETUC k Agendě ze dne 13. 4. 2016 ⁷ (vybrané pasáže)

Zdravé prostředí pro rozvoj dovedností

- Evropské komise označila odborné vzdělávání a přípravu (OVP) za hlavní nástroj na podporu zaměstnatelnosti pracovníků. ETUC se domnívá, že odborné vzdělávání a příprava skutečně přispívá k zaměstnatelnosti, avšak pouze za situace, kdy jsou pracovníkům k dispozici vysoce kvalitní možnosti profesního vzdělávání a kdy udržitelný ekonomický růst dokáže nabídnout kvalitní pracovní místa, učňovská místa a traineeships. Odborné vzdělávání a příprava bohužel není zázračným lékem na nezaměstnanost a prekérní práci. Požadavek ETUC na **evropskou investiční strategii** je proto stále klíčem k vytvoření zdravého prostředí pro zaměstnatelnost a rozvoj dovedností.
- Větší pozornost by měla být věnována vysoce kvalitnímu vzdělávání na všech úrovních a kvalifikacím (které jsou označovány jako znalosti, dovednosti a kompetence) a nikoliv výlučně na dovednostech. Pracovní aspekty kvalifikací, prostřednictvím kterých se formálně uznávají dovednosti, jsou jakožto důležité formální prvky zvláště důležité v procesu **stanovování mezd**, které sociální partneři používají při kolektivním vyjednávání.
- Pokud jde o učení na pracovišti pro mladé lidi, měla by Komise dále rozvíjet Evropskou alianci pro učňovství (EFA), jejíž činnost byla iniciována sociálními partnery a schválena národními vládami prostřednictvím Rady. Budoucí rámec kvality učňovského vzdělávání ETUC, který bude dokončen v dubnu 2016, by mohl sloužit celkové evropské strategii pro učňovské vzdělávání a stát se novou etapou práce Evropské aliance pro učňovství.

a) Klíčová role odborů jako sociálních partnerů

Instituce EU by měly uznávat a posilovat úlohu **sociálních partnerů** a význam **sociálního dialogu** na všech úrovních rozhodování o kvalifikacích a vzdělávacích programech. Na

⁷ Redirecting to <https://www.etuc.org/en> [online]. Copyright © [cit. 18.02.2019]. Dostupné z: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/etuc_position_new_skills_agenda.pdf

úrovni podniků se zástupci zaměstnanců musí podílet na předběžném plánování zaměstnání a dovedností, které se musí stát pravidelným a sdíleným prvkem firemních politik pro předvídání změn. Existují osvědčené postupy v této oblasti, například: spolurozhodování v Německu, vyjednávání o plánech podnikového vzdělávání ve Francii, zapojení vzdělavatelů z řad odborů (ULR) ve Velké Británii atd. Obecně platí, že kultura vzdělávání v podnicích by mělo být ustanovena jako rozvoj dovedností a poskytování odborné přípravy by mělo být součástí celé strategie společnosti.

Na evropské úrovni jsou pro určení požadavků na dovednosti tzv. **Sektorové rady pro dovednosti** (Sector Skills Councils). Sektorové rady by proto měly být lépe podporovány prostřednictvím jasných a udržitelných cílů definovaných Komisí a sektorovými sociálními partnery. Definování a předvídání *sektorových kompetencí* nebo *profesních profilů* na evropské úrovni by mělo být projednáváno s odvětvovými sociálními partnery a vládami, a to v rámci preferovaném sociálními partnery.

Rovněž projekt **Sektorová aliance pro dovednosti** (Sector Skills Alliance) může přispět k formulování základního rámce kurikula na evropské úrovni v daném odvětví, ale pouze za účasti sociálních partnerů. Odborné vzdělávací standardy a dovednosti v odvětvích by měly být definovány na základě vyrovnaného zapojení sociálních partnerů a vlády. Proto návrh Komise, podle kterého by pouze zaměstnavatelé měli navrhnout učební osnovy a mít partnerství s poskytovateli odborné přípravy, není vhodný.

Práce sektorových sociálních partnerů musí být podpořena **výzkumem zaměřeným na téma rychlých sociálních, ekonomických a technologických změn.**

b) posilování sociální dimenze odborného vzdělávání a přípravy

Byla-li zahájena nová iniciativa týkající se dovedností, obdobně by se měla řešit i chudoba a diskriminace. Komise by se ve své iniciativě neměla zabývat pouze zlepšením dovedností nezaměstnaných a lidí s nízkou kvalifikací, ale také pracovníků na částečný úvazek, pracovníků se smlouvami na dobu určitou, jakož i atypických pracovníků a OSVČ, kteří by měli mít přístup k odborné přípravě se schématy příspěvků na vzdělávání, aby nemuseli nést veškeré náklady na své vzdělávání sami. Je nutné věnovat zvláštní pozornost rovnoprávnému přístupu k odborné přípravě a rovným kariérovým příležitostem pro ženy, zdravotně postižené a sociálně-ekonomicky znevýhodněné osoby. Komise by měla věnovat zvláštní pozornost i osobám, které nejsou zapojeny do vzdělávání ani do odborné přípravy (tzv. „NEET“).

Jedním z cílů iniciativy by měla být integrace přistěhovalců a uprchlíků na trhu práce. Je zapotřebí legislativní a finanční podpory pro integraci migrantů na trh práce, zejména pro měření a audit dovedností a kompetencí migrantů, uprchlíků a ekonomických migrantů. V této souvislosti je zcela zásadní vytvořit na vnitrostátní úrovni účinné, předvídatelné a ekvivalentní rámce pro formální uznávání dovedností a kvalifikací. Aby byla zajištěna

přiměřená koordinace a důvěra uvnitř členských států i mezi nimi, musí hrát klíčovou úlohu příslušné národní instituce a veřejné služby zaměstnanosti.

c) ETUC požaduje garantovaný přístup k odborné přípravě pro všechny

Na jedné straně 70 milionů lidí s nízkou kvalifikací potřebuje nějakou kvalifikaci získat, na druhé straně kvalifikovaní pracovníci se musí vyrovnávat s neustálým tlakem na aktualizaci dovedností a na průběžné vzdělávání. Všichni by měli být podporováni v rovném přístupu k vysoce kvalitnímu a udržitelnému poskytování základních dovedností, klíčových schopností a odborných dovedností.

Podle ETUC musí být právo na odbornou přípravu „znovupotvrzeno“ jako evropské právo. Samotná existence práva však nestačí. Pracovníci by měli mít právo na ověřování a uznávání výsledků učení na pracovišti a na trhu práce. Kromě toho je třeba stanovit a zavést konkrétní opatření pro účinné využívání tohoto práva na vzdělávání a opatření ošetřující finanční příspěvky zaměstnavatelů na odbornou přípravu pracovníků.

V souladu s tím ETUC požaduje:

- **Iniciativu „Záruka profesních dovedností“, která zajistí efektivní přístup k odborné přípravě pro pracovníky s nízkou kvalifikací a nezaměstnané s cílem zajistit jejich zaměstnatelnost a schopnost přizpůsobit se trhu práce.** Tato záruka by měla být stanovena jako evropská zásada a uplatňována členskými státy a sociálními partnery na vnitrostátní úrovni. Profesní kompetence, osvědčení/kvalifikace s nimi spojené a vzdělávací postupy vedoucí k těmto základním profesním kompetencím by měly být na vnitrostátní úrovni definovány sociálními partnery v rámci sociálního dialogu a vládami. Tato komplementarita mezi evropskou a vnitrostátní úrovní musí zajistit, že všichni dospělí dosáhnou na minimální požadavky na zaměstnatelnost a na další vzdělávání podle vnitrostátních předpisů. Jedním z možných příkladů této záruky profesionálních dovedností je "průřezový certifikát o základních profesních dovednostech" Cléa, který iniciovali francouzští sociální partneři (<http://certificat-clea.info/>). Kromě toho by sektory měly definovat sektorové odborné kompetence, aby zajistily odborné potřeby specifické pro danou oblast. Jako součást iniciativy Záruka profesních dovedností by měla Evropská komise poskytnout platformu pro výměnu zkušeností a dále povzbudit členské státy k tomu, aby snížily počet lidí s nízkou kvalifikací v Evropě (s využitím evropského semestru).
- **Placené volno na vzdělávání,** aby mohli pracovníci zlepšit své dovednosti podle nových potřeb ve svém oboru a aby byl pracovníkům zajištěn přístup k odborné přípravě, která nesouvisí s potřebami specificky spojenými s vykonávanou pozicí, jako příležitost k zahájení nové fáze jejich kariéry. Protože nelze očekávat, že pracovníci a zaměstnavatelé ponesou na svých bedrech veškeré náklady, musí se

vlády a/nebo sociální partneři shodnout na ustavení přechodných modelů a celoživotním vzdělávání obecně – nejlépe v kolektivních smlouvách nebo rovnou zákonem.

Úmluva ILO č. 140 o placeném volnu na vzdělávání (1974) již toto opatření definuje, ale mnohé země úmluvu dosud neratifikovaly. Agenda dovedností by měla klást zvláštní důraz na toto právo. Přechodové systémy, rekvalifikace a přístup k odbornému vzdělávání, vyššímu sekundárnímu a vysokoškolskému vzdělávání musí být nabízeny všem, bez ohledu na předchozí stupeň vzdělání. Vyšší vzdělávání by mělo být přístupné všem za podmínek, které se alespoň rovnají podmínkám mladých studentů. Je také rozhodující pro celkovou kvalitu pracovní síly, a tudíž i pro beznákladovou konkurenceschopnost evropské ekonomiky.

- **Opatření k zajištění přístupu ke školení** pro všechny druhy pracovníků. To musí být podpořeno **individuálním právem na odbornou přípravu, pokud možno zaručeno kolektivními smlouvami**, ideálně pak zákonem. Do maximální možné míry musí kolektivní smlouvy a právní předpisy zajišťovat odbornou přípravu pracovníků na částečný pracovní úvazek, prekérní smlouvy, osoby samostatně výdělečně činné, bez ohledu na předchozí úroveň vzdělání.
- Klíčovým prvkem, který povzbuzuje zaměstnance, aby využívali své vzdělávací práva, je poskytnout jim **přístup k profesnímu poradenství a profesnímu rozvoji**, což v současné době pro mnoho pracovníků neplatí. Profesní poradenské programy jsou nezbytné pro to, aby pracovníci mohli volit z hlediska odborné přípravy, adaptace a přechodů.

d) potřeba nastartovat investice do vzdělávání zaměstnanců

V EU je v průměru 27,5 % dospělých, kteří se účastní profesních aktivit financovaných zaměstnavatelem. Cedefop uvádí, že velké podniky poskytují odbornou přípravu častěji než malé a střední podniky. Poskytování dovedností potřebných pro pracovní sílu v Evropě vyžaduje vysokou úroveň podnikových investic v celoživotním učení. Měly by se podporovat také trvale udržitelné investiční politiky na úrovni EU a vnitrostátní investiční politiky v oblasti odborné přípravy zaměřené na země, v nichž je účast dospělých ve programech odborného vzdělávání a přípravy nízká, což současně přispívá k sociální konvergenci. Komise by se měla zabývat tím, jak nejlépe využívat Evropský fond pro strategické investice (EFSI) a další investiční nástroje a prostředky EU na poskytování odborné přípravy.

Zdá se, že EFSI není přizpůsoben sociálním investicím, jako je školení a rozvoj dovedností. Evropská komise musí přehodnotit své investiční nástroje na pokrytí potřeb sociálních investic a lépe využít stávající finanční prostředky, jako jsou evropské strukturální a investiční fondy.

ESF by měl lépe podporovat úsilí o zvýšení účasti zaměstnanců a podniků na dalším odborném vzdělávání a přípravě.

e) Usnadnění mobility během odborného vzdělávání a přípravy

Evropský cíl ET 2020 "Nejméně 20 % absolventů vysokoškolského vzdělávání a 6 % osob ve věku 18-34 let s kvalifikací z odborného vzdělávání a přípravy by mělo získat část OVP v zahraničí" je zdaleka nesplněn. ETUC je stále přesvědčena o tom, že tento cíl je relevantní a že sociální partneři by měli být zapojeni do úsilí o dosažení tohoto cíle.

Financování v rámci programu **Erasmus+ nepostačuje k podpoře mobility** v oblasti odborného vzdělávání a přípravy a je třeba řešit překážky, které zlepšují mobilitu v odborném vzdělávání a přípravě. **Na úrovni EU** by měli být k dispozici další zdroje pro studenty odborného vzdělávání všech věkových skupin. Měla by být zajištěna úloha sociálních partnerů při zajišťování kvality mobility v odborném vzdělávání a přípravě a při účinném využívání fondů Erasmus+ a dalších programů pro odborné vzdělávání a přípravu.

Dalším problémem mobility je **nedostatečné porozumění a důvěra v zahraniční kvalifikace** ze strany zaměstnavatelů a pomalé provádění směrnice o uznávání odborných kvalifikací v regulovaných povoláních v EU. Příslušná řešení byla předložena různými evropskými odvětvovými výbory pro sociální partnery, kteří vyvinuli nebo stále rozvíjejí (např. stavebnictví, automobilový průmysl, textilní průmysl) své kvalifikační rámce / profesní profily / základní učební osnovy, ale čelí odporu při provádění těchto dohod na národní úrovni.

Komise posuzuje mobilitu pouze z pohledu zaměstnatelnosti. Omezení mobility na jediný aspekt v důsledku nedávného vývoje v Evropě však není vhodné. ETUC věří, že mobilita přispívá stejným způsobem k občanství EU, sociální soudržnosti a usnadňuje kulturní porozumění stejně jako demokratické hodnoty. V době zvýšeného populismu, radikalismu a xenofobie je důležitější než kdy jindy, že pracovníci v Evropě překonávají národní a kulturní hranice a setkávají se.

2.1.4 Evropský rámec kvality učňovství: návrh odborů

V dubnu 2016 byl představen odborový návrh evropského rámce kvality učňovství⁸ (*A European Quality Framework For Apprenticeships. A European Trade Union Proposal*).

⁸ A European Quality Framework for Apprenticeships | ETUC. Redirecting to <https://www.etuc.org/en> [online]. Copyright © ETUC 2019 [cit. 25.02.2019]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/publication/european-quality-framework-apprenticeships>

Návrh standardu kvality učňovství shrnuje:

- 20 standardů kvality přijatých Výkonným výborem ETUC v roce 2013
- sérii kritérií kvality, které umožňují snadné měření těchto standardů
- soulad těchto standardů a kritérií s hlavními principy učňovství, které definovala Evropská Aliance pro učňovství a které již byly akceptovány Radou EU
- soulad těchto standardů a kritérií s hlavními principy učňovství, které publikovala Evropská Komise na základě výstupů pracovní skupiny EK pro odborné vzdělávání a přípravu.

Přehled 20 standardů a kritérií kvality učňovství doporučených ETUC

1. Definice

Standard kvality ETUC	Učňovské modely by měly být jasně vymezeny na základě návrhu Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání (CEDEFOP):
Kritérium kvality ETUC	Je k dispozici jednoznačná definice učňovství na evropské a na národních úrovních?

Definice CEDEFOP:

Učňovství je „systematické a dlouhodobé vzdělávání střídavě na pracovišti a ve vzdělávací instituci. Učeň je smluvně spojen se zaměstnavatelem a pobírá odměnu (mzdu nebo příspěvek). Zaměstnavatel přebírá odpovědnost za odbornou přípravu učně, vedoucí k určitému zaměstnání“.

2. Regulační rámec

Standard kvality ETUC	Učňovská schémata by měla být založena na stabilních základech vycházejících z vnitrostátních právních předpisů, regulativů a/nebo kolektivních smluv
Kritérium kvality ETUC	Existuje regulační rámec pro učňovské vzdělávání? Stanoví regulační rámec práva a povinnosti učňů? Stanoví regulační rámec práva a povinnosti zaměstnavatelů? Stanoví regulační rámec práva a povinnosti vzdělávacích institucí?

3. Sociální partnerství a řízení

Standard kvality ETUC	Systémy učňovství by měly být řízeny na všech úrovních prostřednictvím partnerství mezi sociálními partnery (odborové organizace a zaměstnavatelé) spolu s veřejnými orgány a vzdělávacími institucemi
Kritérium kvality ETUC	Jsou sociální partneři (odbory a organizace zaměstnavatelů) zapojeni do definování politiky učňovského vzdělávání? Jsou sociální partneři (odbory a organizace zaměstnavatelů) zapojeni do provádění učňovské politiky? Jsou sociální partneři (odbory a organizace zaměstnavatelů) zapojeni do akreditace podniků pro učňovské vzdělávání? Jsou sociální partneři (odbory a organizace zaměstnavatelů) zapojena do akreditace vzdělávacích institucí? Vede zapojení sociálních partnerů (odborů a zaměstnavatelů) do řídicích struktur k ovlivňování strategie učňovského vzdělávání?

4. Rovné příležitosti pro všechny

Standard kvality ETUC	Učňovské programy by měly pokrývat široké spektrum různorodých povolání a tak nabízet příležitosti k pracovnímu uplatnění pro všechny, muže i ženy
Kritérium kvality ETUC	Nabízí učební programy širokou škálu přípravy vedoucí k různým povoláním? Poskytuje učňovství příležitosti pro všechny a obsahuje navíc i opatření na podporu účasti slabě zastoupených skupin?

5. Spravedlivé sdílení nákladů mezi zaměstnavateli a veřejnou správou

Standard kvality ETUC	Učňovské systémy by měly být řádně financovány, se spravedlivým sdílením nákladů mezi zaměstnavateli a veřejnými orgány na regionální a/nebo vnitrostátní a evropské úrovni
-----------------------	---

Kritérium kvality ETUC	Jsou programy učňovského vzdělávání finančně podporovány zaměstnavateli? Jsou programy učňovského vzdělávání finančně podporovány veřejnými orgány? Jsou učni osvobozeni od placení školného?
------------------------	--

6. Přizpůsobení potřebám trhu práce

Standard kvality ETUC	Učňovství by mělo zohledňovat potřebu reálné uplatnitelnosti na trhu práce a kvalifikační požadavky zaměstnavatelů v rámci sektorových a/nebo národních priorit
Kritérium kvality ETUC	Jsou programy učňovského vzdělávání vyvíjeny s ohledem na potřeby budoucího zaměstnání, které odrážejí národní a / nebo odvětvové priority?

7. Formalizované kontrakty

Standard kvality ETUC	Součástí učňovských systémů by měl být požadavek, aby zaměstnavatelé uzavírali s učni pracovní smlouvy popisující práva a povinnosti obou stran
Kritérium kvality ETUC	Existuje nějaká pracovní smlouva? Obsahuje smlouva se zaměstnavatelem: trvání, povinnosti zaměstnavatele; práva a povinnosti učňů, výsledky učení, plat, hodiny, nárok na dovolenku a ukončení? Obsahuje smlouva se školící institucí: délka trvání, práva a povinnosti učňů, výsledky učení a ukončení?

8. Osobní rozvoj a kariérové příležitosti pro učně

Standard kvality ETUC	Učňovská schémata by měla podporovat osobní rozvoj a kariérové příležitosti pro učně
-----------------------	--

Kritérium kvality ETUC	Umožňují učňovské programy rozvoj klíčových schopností a průřezových dovedností?
------------------------	--

9. Odměňování a sociální ochrana

Standard kvality ETUC	Učňovský systém by měl zajistit, že učni jsou placeni zaměstnavatelem podle kolektivních smluv nebo podle národní a / nebo sektorové minimální zákonné mzdy po dobu odborné přípravy
Kritérium kvality ETUC	Dostávají učni od zaměstnavatele odměnu na základě kolektivních smluv a / nebo minimální zákonné mzdy? Získávají učni jinou finanční podporu? Jsou učni kryti předpisy o sociální ochraně?

10. Bezpečné pracovní prostředí

Standard kvality ETUC	Učňovství by mělo zaručit vysokou kvalitu a bezpečnost pracovního prostředí a sociální partneři (odborové svazy a zaměstnavatelské organizace) by měli získat odpovědnost za monitoring způsobilosti pracovišť a za akreditaci učebních podniků
Kritérium kvality ETUC	Jsou učni na pracovištích chráněni předpisy BOZP? Dostávají učni osobní ochranné prostředky za účelem řádné a bezpečné odborné přípravy?

11. Poradenství

Standard kvality ETUC	Učňovské systémy by měly učňům poskytovat vhodné poradenství před zahájením odborné přípravy i během ní.
Kritérium kvality ETUC	Mají učni přístup ke kariérovému poradenství a poradenským službám poskytovaným kvalifikovanými odborníky?

	Provádějí veřejné orgány statistiky, které ukazují podíl dokončené odborné přípravy?
--	--

12. Procedury zajištění kvality

Standard kvality ETUC	Modely učňovství by v sobě měly mít zabudovány robustní mechanismy zajišťování kvality
Kritérium kvality ETUC	Existuje systém zajišťování kvality učňovství na národní/regionální úrovni? Podléhají vzdělávací instituce inspekcím zajištění kvality prováděné nezávislými subjekty? Podléhají podniky poskytující odbornou přípravu kontrolám kvality nezávislými subjekty? Jsou sociální partneři (odbory a organizace zaměstnavatelů) zapojeni do hodnocení učebních programů? Jsou učni zapojeni do hodnocení učňovského vzdělávání?

13. Celistvý vzdělávací základ

Standard kvality ETUC	Učňovské systémy by měly být založeny na pevné základně znalostí a dovedností získaných v systému základních a středních škol
Kritérium kvality ETUC	Mají učební programy implementovány konkrétní požadavky na vstup? Pokud mladí lidé nemohou do učení nastoupit, jsou k dispozici další opatření k integraci mladých lidí na pracovním trhu?

14. Vyváženost mezi přípravou v podniku a ve vzdělávací instituci

Standard kvality ETUC	Učňovství by mělo zahrnovat silný element odborné přípravy s jasnou většinou učení poskytnutou na pracovišti a
-----------------------	--

	jednoznačný závazek k vývoji zaměřenému na budoucnost na trhu práce a ve společnosti
Kritérium kvality ETUC	Jsou učňovské programy nastaveny tak, aby většina času byla věnována odborné přípravě na pracovišti? Obsahují učňovské programy pokyny pro koordinaci pracovního a školního vzdělávání?

15. Učitelé, instruktoři a mentoři

Standard kvality ETUC	Učňovské systémy by měly umožňovat kvalitní odbornou přípravu na pracovišti, zajišťovanou podnikovými instruktory vyškolenými pro tento účel, a dále v rámci vzdělávacích institucí zaměstnávajících školitele, kteří mají aktuální a odpovídající dovednosti. Instruktoři i učitelé by měli mít dobré pracovní podmínky, aby byli schopni svou práci adekvátně vykonávat.
Kritérium kvality ETUC	Je po instruktorech a učitelích pracujících s uční ze zákona vyžadována formální kvalifikace? Jsou součástí modelů učňovství ustanovení o přípravě podnikových instruktorů? Zajišťují a podporují modely učňovství další vzdělávání instruktorů a učitelů, umožňující jim plnit jejich odborné a pedagogické povinnosti v učebních firmách a vzdělávacích institucích?

16. Kompetence jako základ/délka přípravy

Standard kvality ETUC	Obory by měly být postaveny na kompetencích; obory by měly být tak dlouhé, aby učňům umožnily dosažení příslušných standardů pro kompetentní a bezpečný výkon povolání
Kritérium kvality ETUC	Jsou délky jednotlivých oborů v souladu s požadavky na učení, které je potřebné pro řádný výkon povolání?

	Provádí veřejné instituce statistiky prokazující přechod z učení na trh práce?
--	--

17. Certifikace a uznávání

Standard kvality ETUC	Jednotlivé obory by měly být certifikovány příslušnými třístrannými subjekty, aby se zajistilo, že získané znalosti a dovednosti jsou akceptovány trhem práce a v celém systému vzdělávání a odborné přípravy.
Kritérium kvality ETUC	Zajišťuje systém učňovství, že sociální partneři jsou zapojeni do posuzování a certifikace znalostí, dovedností a kompetencí potřebných pro výkon jednotlivých povolání?

18. Prostupnost

Standard kvality ETUC	Učňovství by mělo nabízet kvalifikace, které mají jasné místo v rámci národních rámců kvalifikací (NQF), čímž se zajistí cesta k dalším stupňům NQF a programům.
Kritérium kvality ETUC	Nabízí učňovské modely kvalifikace, které jsou formálně uznávány v národním rámci kvalifikací? Nabízí učňovství kvalifikace, prostupné v rámci různých kvalifikačních stupňů?

19. Uznávání neformálního a informálního vzdělávání

Standard kvality ETUC	Schémata učňovství by měly zajistit uznávání znalostí a dovedností získaných prostřednictvím neformálního a informálního učení.
Kritérium kvality ETUC	Uznávají modely učňovství znalosti a dovednosti získané prostřednictvím neformálního a informálního učení?

20. Mobilita na národní a evropské úrovni

Standard kvality ETUC	Učňovské systémy by měly zahrnovat ustanovení o mobilitě učňů na nadnárodní úrovni v rámci Evropské unie.
Kritérium kvality ETUC	Umožňují učňovské programy mobilitu učňů na vnitrostátní a evropské úrovni?

2.1.5 Evropský rámec kvality a efektivity učňovství

Evropská Komise dne 5. října 2017 zveřejnila návrh **evropského rámce kvality a efektivity učňovství**.⁹

Rámec stanoví 14 kritérií pro definování kvality a efektivity učňovského vzdělávání, spojených jak rozvojem dovedností souvisejících s prací, tak s osobním rozvojem učňů. Zohledňuje rozmanitost systémů odborného vzdělávání a přípravy v celé EU a respektuje pravomoci členských států v oblasti odborného vzdělávání a přípravy.

Komise navrhuje v souladu s vnitrostátními nebo odvětvovými požadavky nebo kolektivními smlouvami následujících **14 kritérií pro definování kvality a účinnosti učňovského vzdělávání**:

Kritéria pro učební a pracovní podmínky:

- 1. Písemná smlouva:** učňovské vzdělávání by mělo být založeno na písemné smlouvě mezi zaměstnavatelem, učněm a institucí odborného vzdělávání.
- 2. Výsledky učení:** komplexní výsledky učení by měly být definovány zaměstnavateli a institucemi odborného vzdělávání, které zajistí jak dovednosti spojené s profesí, tak osobní rozvoj.
- 3. Pedagogická podpora:** měli by být jmenováni podnikoví instruktoři, úzce spolupracující s poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy a s učiteli. Učitelé a instruktoři by měli být podporováni při aktualizaci svých dovedností.
- 4. Prvek učení se na pracovišti:** minimálně polovina délky učňovského vzdělávání by měla být prováděna na pracovištích zaměstnavatelů a měly by existovat příležitosti k realizaci části odborného výcviku v zahraničí.

⁹ European Commission - PRESS RELEASES - Press release - European Framework for Quality and Effective Apprenticeships: Questions and Answers. *EUROPA - European Union website, the official EU website* [online]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-3586_en.htm

5. **Mzda a/nebo náhrada:** učni by měli dostávat mzdu a / nebo jinou kompenzaci s přihlédnutím k dohodám o sdílení nákladů mezi zaměstnavateli, učni a orgány veřejné moci.
6. **Sociální ochrana:** učni by měli mít nárok na sociální ochranu, včetně nezbytného pojištění.
7. **Práce, zdravotní a bezpečnostní podmínky:** učební pracoviště by mělo být v souladu s příslušnými pravidly a předpisy o pracovních podmínkách, zejména s právními předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Kritéria pro rámcové podmínky:

8. **Regulační rámec:** měl by být zaveden jasný a jednotný regulační rámec založený na partnerství a transparentním dialogu mezi všemi zúčastněnými stranami.
9. **Zapojení sociálních partnerů** do navrhování, správy a implementace učňovských programů, a to i na odvětvové úrovni.
10. **Podpora pro podniky:** měla by být poskytnuta finanční a/nebo nefinanční podpora, zejména pro MSP a mikropodniky.
11. **Flexibilita vzdělávacích cest a mobilita:** měly by existovat flexibilní požadavky na vstup, jakož i možnosti pokračování v odborném vzdělávání a přípravě. Učňovské vzdělávání by mělo vést k národní kvalifikaci. Součástí učňovství by měla být i nadnárodní mobilita.
12. **Kariérové poradenství a zvyšování povědomí:** mělo by být poskytováno kariérové poradenství, mentoring a podpora žáků v OVP, aby se zajistily úspěšné výsledky a omezily předčasné odchody z OVP.
13. **Transparentnost:** měla by být zajištěna transparentnost a přístup k nabídce učňovského vzdělávání v rámci členských států i mezi nimi.
14. **Zajištění kvality a sledování absolventů:** měla by se sledovat kvalita učňovského vzdělávání, následné uplatnění v zaměstnání a kariérní postup učňů.

Historie vývoje Rámce

Rámec vychází zejména z tripartitního stanoviska Poradního výboru pro odborné vzdělávání (ACVT) k tématu „Sdílená vize kvality a efektivního učňovského vzdělávání a učení založeného na práci“ z prosince 2016. Dále navazuje na společnou práci evropských sociálních partnerů zaměřenou na kvalitu a nákladovou efektivitu učňovského vzdělávání, což vedlo ke společnému prohlášení evropských sociálních partnerů (BusinessEurope,

CEEP, ETUC, UEAPME) v červnu 2016. V březnu se uskutečnila dvě slyšení s evropskými meziodvětvovými a odvětvovými sociálními partnery. Návrh je také založen na příspěvcích evropských sdružení poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy a stran zapojených do Evropské aliance pro učňovské vzdělávání. Rámec rovněž podporuje priority nedávno zavedené Evropské sítě učňů, přičemž jednou z klíčových priorit je kvalita.

Stav plnění navržených kritérií v Evropě

Studie provedená v rámci přípravy iniciativy ukázala, že:

- 14 zemí plní méně než 50 % kritérií: Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Estonsko, Finsko, Francie, Řecko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Polsko, Portugalsko a Rumunsko
- 6 zemí plní mezi 50 % a dvěma třetinami kritérií: **Česká republika**, Malta, Nizozemsko, Slovensko, Španělsko a Švédsko
- 8 zemí plní více než dvě třetiny kritérií: Rakousko, Dánsko, Německo, Irsko, Itálie, Lucembursko, Slovinsko a Spojené království.

Pozice ETUC

Ve stejný den, jako Evropská Komise zveřejnila návrh evropského rámce kvality a efektivity učňovství, se k návrhu vyjádřil **ETUC**¹⁰.

„ETUC vítá návrh Evropské Komise na kvalitu a efektivitu učňovství. ETUC po takovém návrhu volala v zájmu zajištění férové odborné přípravy a učení se prací na reálných pracovištích.

Evropa činí důležitý krok vpřed v oblasti vzdělávání a dobrých pracovních podmínek pro mladé lidi.

Podle tohoto návrhu by měl každý učeň v Evropě získat důstojnou odměnu, písemnou smlouvu, příležitost učit se, sociální ochranu a bezpečnost a ochranu zdraví.

Členské státy musí nyní splnit závazky námi přijaté v loňském roce. Vyzýváme ministry práce a školství, aby tuto iniciativu přijali. ETUC a její pobočky se zavázaly, že se budou podílet na úsilí o podporu vysoce kvalitního učňovského vzdělávání.

Thiébaud Weber, tajemník ETUC

¹⁰ ETUC welcomes new European initiative on apprenticeships | ETUC. Redirecting to <https://www.etuc.org/en> [online]. Copyright © ETUC 2019 [cit. 25.02.2019]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/etuc-welcomes-new-european-initiative-apprenticeships>

ETUC dále sdělil:

„Tato iniciativa týkající se učňovského vzdělávání zahrnuje většinu doporučení vydaných Evropskou konfederací odborových svazů (ETUC) v roce 2016 a je také výsledkem spolupráce mezi odborovými svazy, zaměstnavateli a členskými státy, kteří se v prosinci 2016 dohodli na společné strategii učňovského vzdělávání.

Rámec podporuje celou řadu podmínek pro zajištění rozvoje kvalitního učňovského vzdělávání. Zahrnuje potřebu jasných vnitrostátních regulačních rámců definujících práva a povinnosti jednotlivých stran a silnou výzvu členským státům, aby zapojily pracovníky a zástupce zaměstnavatelů do tvorby učňovských politik a programů“.

3 Role odborů v počátečním OVP: příklady národních systémů

Přístupy jednotlivých zemí k nastavení národního systému odborného vzdělávání a přípravy se často výrazně liší. Jedním z rysů definujících příslušný systém OVP je rozsah, náplň forma plnění rolí, které jsou v řízení systému OVP a při realizaci OVP sociálním partnerům přiznány. V tomto ohledu je postavení sociálních partnerů v ČR značně omezené, což v roce 2010 kritizovala i organizace OECD¹¹.

Doporučení OECD:

„Zaměstnavatelé a odbory by měli být více zapojeni do OVP..... Odpovědnost a úlohy příslušných orgánů by měly být posíleny a jasně definovány“.

V následující kapitole jsou popsány systémy OVP v Německu, Rakousku, Dánsku, Nizozemí a Francii, kde je postavení odborů v systému OVP značně silnější a systematičtější.

3.1.1 Německo

Hlavním rysem systému odborného vzdělávání v Německu je těsné partnerství zaměstnavatelů, odborů a vlády. Sociální dialog a reálné spolurozhodování jsou důležitými podmínkami akceptace reformy systému. Všichni zainteresovaní účastníci mají značný vliv na obsah a formu odborného vzdělávání a přípravy a je zajištěno, že jejich požadavky a zájmy jsou brány v úvahu. Odpovědný přístup všech účastníků přesahující partikulární zájmy je předpokladem pro účinnost duálního systému.

Základní charakteristika duálního systému odborného vzdělávání v Německu

Duální systém odborného vzdělávání je v Německu hlavním pilířem odborného vzdělávání. Vychází ze Zákona o odborném vzdělávání (*Berufsbildungsgesetz – BBiG*) z roku 1969. Zákon byl významně reformován v roce 2005.

Systém odborného vzdělávání je označován jako duální, protože vzdělávání je poskytováno na dvou místech: ve firmách a v odborných školách. Profesní příprava v rámci duálního systému obvykle trvá tři roky (příprava na některá povolání trvají pouze 2 roky, naopak v jiných až 3,5 roku; dále je zde možnost zkrátit období přípravy držitelům maturitních vysvědčení). Úkolem profesní přípravy v duálním systému je poskytnout v době

¹¹ OECD.org - OECD [online]. Copyright © [cit. 18.06.2019]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/czech/45030212.pdf>

uspořádaném vzdělávacím programu široce založenou základní profesní přípravu a kvalifikace a kompetence vyžadované k výkonu povolání v měnícím se světě práce.

Průměrný věk účastníků vzdělávání je na počátku procesu mezi 16 a 18 lety. V duálním systému odborného vzdělávání je odborná škola autonomním vzdělávacím místem. Úkolem školy je poskytnout základní i specifické odborné vzdělání a dále rozšířit dříve získané obecné vzdělání. Závěrečné zkoušky jsou zaměřeny na praktickou odbornost, tj. na pracovní požadavky a procesy v příslušném povolání. Výkony v obecných předmětech jsou hodnoceny v rámci školních zpráv (Hensen, Hippach-Schneider, 2013).

Po dokončení odborné přípravy v duálním systému vstupuje většina absolventů do zaměstnání. Později mnozí využívají vzdělávacích příležitostí v rámci dalšího vzdělávání.

Mimo duální systém existují rovněž další cesty k získání odborného vzdělání, a to v rámci celodenních profesních škol. Jsou navštěvovány asi 15 % příslušníků dané věkové kohorty. Tyto obory vzdělání trvají mezi jedním a třemi roky, v závislosti na příslušném zaměření profese a cíli vzdělávání¹².

Řízení systému odborného vzdělávání

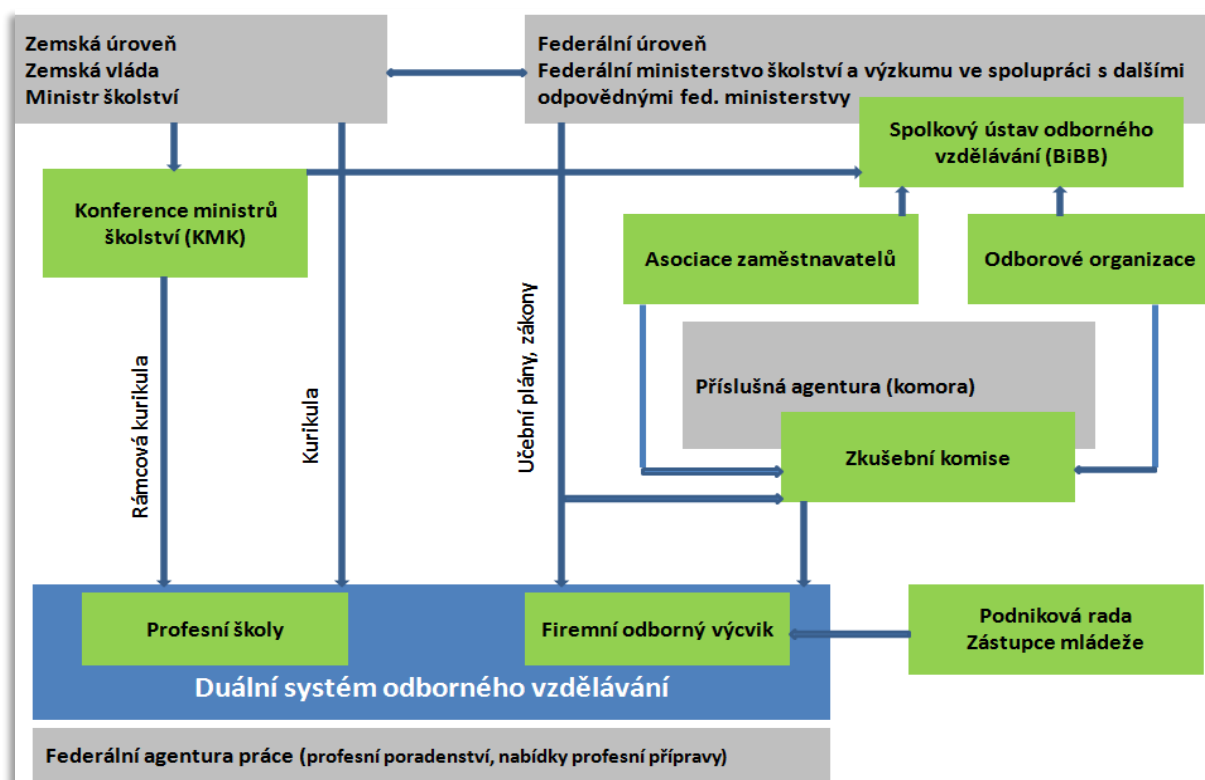
V Německu je odpovědnost za řízení země sdílena federální vládou a jednotlivými spolkovými zeměmi. Nejdůležitější rozhodnutí ve vztahu k rozvoji duálního systému odborného vzdělávání jsou výstupem diskusí mezi spolkovou vládou, spolkovými zeměmi a průmyslem. Výstupy debat, u nichž je dosaženo konsensu, jsou konkretizovány všemi zúčastněnými stranami **a sociálními partnery** dle jim příslušejících pravomocí.

Závazné uznávání oborů profesní přípravy na federální úrovni zajišťuje, že jsou brány v úvahu základní principy dohodnuté mezi zástupci průmyslu a spolkovými zeměmi. Dále zajišťuje, že vzdělávání v uznávaných oborech profesní přípravy je poskytováno v souladu s učebními řády vydávanými federální vládou.

Ve vztahu k uvedenému členění pravomocí v oblasti odborného vzdělávání a přípravy byl vytvořen odpovídající postup, umožňující vzájemný soulad aktivit mezi federální vládou a spolkovými zeměmi, včetně zapojení sociálních partnerů (viz obrázek).

¹² Duální systémy vzdělávání, Národní ústav pro vzdělávání. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Copyright © [cit. 05.04.2019]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani>

Obrázek č. 1: Řízení systému odborného vzdělávání v Německu



Zdroj: Le Moullouir, Isabelle. Introduction to the German vocational education and training system and to the BiBB. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013.

Hippach-Schneider, Ute, Krause, Martina, Woll, Christian. Vocational education and training in Germany. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 98 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 138) ISBN 978-92-896-0476-5.

Instituce na národní úrovni, která hraje klíčovou úlohu při dosahování konsensu mezi všemi klíčovými hráči zainteresovanými do odborného vzdělávání, se nazývá Spolkový úřad odborného vzdělávání (*Bundesinstitut für Berufsbildung* - BiBB).

Spolkový ústav odborného vzdělávání

BiBB řídí přenos výsledků výzkumu do firemní odborné přípravy a zabezpečuje servisní a konzultační služby pro Spolkové ministerstvo školství a výzkumu a pro poskytovatele odborné přípravy. **Hlavní rada (Hauptausschuss)**, složená ze **zástupců 4 klíčových aktérů odborného vzdělávání**, je poradním orgánem spolkové vlády v zásadních záležitostech odborné přípravy poskytované v rámci firem. Hlavní rada je neoficiálně nazývána německým „parlamentem odborného vzdělávání“.

Hlavní role Spolkového ústavu odborného vzdělávání (*Bundesinstitut für Berufsbildung – BiBB*):

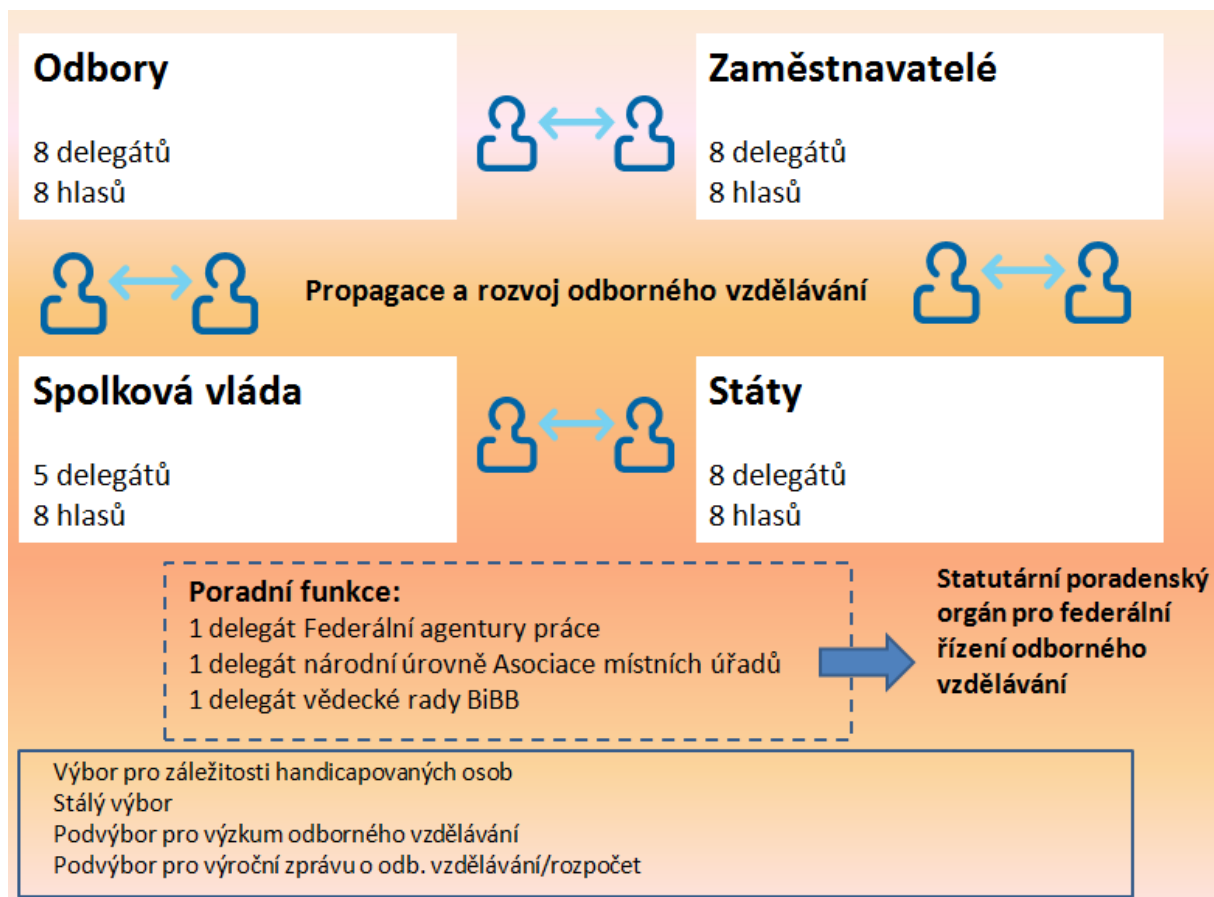
- národní a mezinárodní centrum excelence pro počáteční a další odborné vzdělávání v Německu
- zkvalitňování odborného vzdělávání ve smyslu výzkumu, poradenství a rozvoje
- plánování a praxe odborného vzdělávání
- tým expertů pro výzkum odborného vzdělávání.

Hlavní rada zajišťuje průřezové expertízy ve všech záležitostech relevantních ve vztahu k odbornému vzdělávání v Německu a působí jako statutární poradenský orgán směrem ke spolkové vládě. Delegáti reprezentují:

- zaměstnavatele
- **zaměstnance**
- spolkové země (*Länder*)
- spolkovou vládu.

Delegáti pracují společně v Radě, každá skupina má stejný počet hlasů. Při rozhodování Rady může v poradní funkci působit po jednom delegátovi zástupce Federální agentury práce, německé Asociace místních úřadů a zástupce Vědecké rady BiBB.

Obrázek č. 2: Hlavní rada BiBB („parlament odborného vzdělávání v Německu“)



Zdroj: Le Moullouir, Isabelle. *Introduction to the German vocational education and training system and to the BiBB.* Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013.

Procedura vývoje regulativů odborného vzdělávání

Organizace duálního systému odborného vzdělávání vyžaduje komplexní a jasné členění odpovědností. Zaměstnavatelé a **odborníky** hrají centrální roli v podněcování změn, neboť struktura odborné přípravy musí být v souladu s požadavky průmyslu.

V případě potřeby změny (např. nové požadavky na kvalifikaci) se federální vláda, spolkové země, zástupci průmyslu a odbory dohodnou na základních principech adaptace úpravy.

Další etapou prací je tvorba učebních řádů a rámcových kurikul, za průběžného dohledu a koordinace zainteresovanými partnery. Spolkový ústav odborného vzdělávání, ve spolupráci s experty nominovanými střešními organizacemi zaměstnavatelů a **odborníky**, má hlavní celkovou kontrolu nad přípravou návrhů regulativů profesní přípravy v podnicích.

Již bez zapojení spolkové vlády se v rámci **kolektivního vyjednávání** sociální partneři (zaměstnavatelé a odbory) dohodnou na detailech profesní přípravy, jako je např. výše úhrad pro učně.

Podniky nesou náklady na přípravu v podniku a platí učňům za profesní přípravu úhradu/kapesné (*Ausbildungsvergütung*). Výše této úhrady pro každou profesi je součástí kolektivního vyjednávání a stává se součástí kolektivní smlouvy. Výše kapesného se každým rokem profesní přípravy zvyšuje a v průměru činí zhruba jednu třetinu nástupního platu kvalifikovaného pracovníka v příslušné profesi.

Některé kolektivní smlouvy rovněž umožňují opatření jako návazné zaměstnání na dobu určitou pro úspěšné absolventy odborné přípravy.

3.1.2 Rakousko

Klíčovou roli ve fungování státu hraje rakouský model sociálního partnerství – systém koordinace ekonomické a sociální politiky mezi reprezentacemi zájmů zaměstnavatelů, **zaměstnanců** a zástupců vlády. Sociální partnerství není omezeno na regulaci pracovních (ekonomických) vztahů, ale zahrnuje v zásadě všechny oblasti sociální a hospodářské politiky. Sociální partneři proto hrají klíčovou roli i v sektoru vzdělávání.

Základní charakteristika duálního systému odborného vzdělávání v Německu

Učňovské vzdělávání (*Lehrlingsausbildung*) se odehrává jak v učňovském provozu ve firmě (*Lehrbetrieb*) (praktická výchova, zhruba 80 % vzdělávací doby), tak v učňovské škole (*Berufsschule*).

Tabulka č. 1: Rozložení vzdělávání v podniku a v odborné škole (Německo)

Učňovské vzdělávání – duální systém profesní přípravy

Učení ve firmě	Učení v profesní škole
- 80 % času učení - Osvojování odborných dovedností a znalostí	- 20 % času učení - Osvojování základní teorie (65 % času učení v profesní škole) a všeobecného vzdělání (35 % času)

Základním legislativním aktem je **Zákon o odborném vzdělávání** (*Berufsausbildungsgesetz*, BAG). Pro každý jednotlivý učební obor vydává Ministerstvo ekonomiky učební regulativy, kterými jsou vázány firmy při poskytování firemní části učení.

Regulativy stanovují profil profese specifické pro příslušný učební obor. V katalogu členěném na jednotlivé roky učební přípravy pokrývá profesní profil minimální rozsah dovedností, znalostí a dovedností povinně vyučovaných v praxi učení ve firmě. V nově popisovaných učebních oborech je profil doplněn i o popis aktivit, které stanovují (ve formě krátkého výčtu) profesní požadavky, kterým absolvent učebního oboru musí být schopen dostat.

Kombinace profesního profilu a popisu aktivit zajišťuje, že ustanovení kurikula pro školní část profesní přípravy budou v příslušném souladu. Ve většině případů bývají profesní profily doplněny podpůrnými manuály a učebními materiály.

Po ukončení povinné školní docházky se v Rakousku do duálního systému odborného vzdělávání zapojuje zhruba 40 % absolventů.

Řízení a odpovědnosti v systému odborného vzdělávání

Obsah učení je pro každý učební obor specifikován v učebním regulativu (pro učení ve firmě) a v kurikulu (pro vzdělávání v profesní škole).

Firemní učební kurikulum (*Berufsbild*) je přijímáno v rámci učebního regulativu federálního Ministerstva ekonomiky, rodiny a mládeže. Podněty k úpravám stávajících nebo vzniku nových učebních oborů přichází většinou od firem nebo sociálních partnerů. Náměty dále vznáší **Federální poradní sbor pro záležitosti učňovství** (*Bundesberufsausbildungsbeirat*, BABB). **BABB je orgán skládající se ze zástupců sociálních partnerů**, který působí jako poradní orgán Ministerstva ekonomiky v záležitostech učňovství. Dalším úkolem BABB je připravovat názory expertů na návrhy reforem.

Konkrétní podobu firemních kurikul a tedy jejich orientaci k naplnění kvalifikačních požadavků, mají na starosti podvýbory BABB nebo **vzdělávací výzkumné instituty sociálních partnerů**: na straně zaměstnavatelů to je IBW (*Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft*), **na straně odborů se jedná o ÖIBF (*Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung*)**. Průběžná modernizace obsahu učebních regulativů je zásadní pro to, aby byly naplněny požadavky na moderní profesní profily. Požadavek na vznik nového učebního oboru je **zpravidla předkládán sociálními partnery**.

Sociální partneři jsou v zásadě odpovědní za přijímání rozhodnutí o tom, na čem jsou postaveny učební kurikula a kompetenční profily učebních oborů, a rozhodují o struktuře a obsahu profesní přípravy. **Formou zapojení sociálních partnerů do těchto procesů jsou poradní sbory**. V případě přípravy vlastního konkrétního kurikula pro přípravu v učební

firmě vznikají expertní skupiny složené ze zástupců **sociálních partnerů** a profesních škol a pod vedením Ministerstva školství.

Regionální poradní sbory ve věcech učňovství jsou tvořeny zástupci **sociálních partnerů**, v každé spolkové zemi. Poskytují konzultace ve všech záležitostech spojených s učňovstvím. Odpovídají za zpracování expertních zpráv, návrhů a doporučení v učňovství v dané zemi.

Kolektivní smlouvy a učňovské odměny

Firemní profesní příprava je z velké části hrazena samotnými firmami. Velkou část firemních nákladů na přípravu učňů tvoří **učňovské odměny**, které se pro **každý obor dohádají zvlášť v rámci kolektivního vyjednávání** a zvyšuje se postupně v jednotlivých letech učení. V oblastech, kde žádné kolektivní smlouvy neexistují, je nezbytné dohodnout učňovské kapesné individuálně v příslušném učňovském kontraktu. Kapesné se zvyšuje s každým dalším rokem učňovské přípravy, dokud nedosáhne cca 80 % platu pracovníka kvalifikovaného v příslušné profesi.

Závěrečné zkoušky

Na závěr učební přípravy probíhá **závěrečná zkouška** (*Lehrabschlussprüfung*, LAP), jejímž cílem je ověřit, zda zkoušený je schopen správně vykonávat aktivity nezbytné pro výkon dané profese. Zkouška se skládá z teoretické a praktické části. Od teoretické části může být upuštěno, pokud zkoušený prokáže úspěšné dokončení posledního ročníku profesní školy.

Zkušební komisi tvoří zástupci zaměstnavatele a **zaměstnanců**.

Nadpodniková profesní příprava

Mladí lidé, kterým se nepovede nalézt učební místo ve firmě, mají možnost absolvovat učení v rámci tzv. nadpodnikové profesní přípravy (*überbetriebliche Ausbildung*, ÜBA).

ÜBA jsou od roku 2008 zakomponovány do systému odborného vzdělávání v Rakousku jako jeho ekvivalentní prvek, a to jako součást balíčku opatření pro zaměstnanost mladých, připraveného sociálními partnery a federální vládou. Coby „záruka profesní přípravy všem do 18 let“ garantuje toto opatření učební místo všem absolventům povinné školní docházky, kteří nemají studijní příležitost na škole nebo nemohou najít učební místo ve firmě. Rakouský úřad práce (*Arbeitsmarktservice*, AMS) financuje pro tyto případy učňovskou přípravu v učňovských centrech (dílňách).

Instruktorské kurzy

Instruktorské kurzy může realizovat Hospodářská komora, **Komora pracovníků a zaměstnanců** a dále vzdělávací zařízení, která jsou členy těchto zájmových skupin.

3.1.3 Nizozemí

Duální systém odborného vzdělávání v Nizozemsku

Sekundární vzdělávání v Nizozemsku je rozděleno na všeobecné (typ studia HAVO) a odborné (VMBO a MBO). VMBO je zkratkou pro nižší a MBO pro vyšší sekundární odborné vzdělávání. MBO studium (*middelbaar beroepsonderwijs*) je klíčové pro ekonomiku Nizozemska, neboť poměr účastníků vyššího sekundárního vzdělání je 68 % odborného ku 32 % všeobecného. Mezi hlavní prvky MBO patří dvě studijní cesty (BBL – pracovní dráha a BOL – studijní dráha), čtyři úrovně studia a výběr studijního programu dle sektoru (zemědělství, technika, ekonomie a služby, zdraví a sociální péče). Do duálního (učňovského) vzdělání se řadí pouze studium v rámci BBL-dráhy, zároveň však lze považovat i studium v rámci BOL-dráhy za částečně duální, neboť studenti stráví v průměru 20-60% času v podnicích.

BBL x BOL

BBL-dráha je považována za učňovský (duální) typ odborného vzdělání. Studenti okamžitě začínají pracovat a do školy chodí pouze jeden až dva dny v týdnu, aby získali teoretické znalosti. Celkem tedy studenti musí strávit minimálně 60 % svého pracovního času v podniku. BBL-dráha se vztahuje ke všem čtyřem úrovním studia a její celková délka je stejná jako o BOL-dráhy.

BOL- dráha je kombinací školy a praxe, a tudíž může být považována částečně za učňovský (duální) typ odborného vzdělání. Studenti chodí do školy celý týden, ale během školního roku musí absolvovat praxi v podniku v délce od 10 do 20 týdnů. Forma studia v rámci BOL-dráhy může být denní či částečné, délka studia je však stejná jako u BBL-dráhy. BOL se vztahuje ke všem čtyřem úrovním studia (viz 1.4.2.2.).

Obě dráhy vedou k získání stejné kvalifikace/certifikátu. Jejich implementace do škol následovala po schválení zákona o všeobecném vzdělávání dospělých a o odborném vzdělávání (*WEB – Wet Educatie en Beroepsonderwijs* z roku 1996), tedy ve školním roce 1997/1998.

ROC

ROC = Regionální vzdělávací a výcvikové centrum („*Regionale Opleidingscentra*“; ROCs)

Typické ROC nabízí přes 150 kurzů odborného vzdělávání a výcviku v sektorech technika, zdraví a sociální péče, ekonomie; má asi 10 000 studentů odborného vzdělávání a výcviku a asi 2 500 studentů v kurzech pro dospělé.

ROC jsou na národní úrovni reprezentována Holandskou radou pro odborné vzdělávání a výcvik (BVE Raad). ROC sdružují instituce pro vzdělávání dospělých, vyšší sekundární odborné vzdělávání a instituce nabízející praxe.

Regionální vzdělávací a výcviková centra mají svůj reprezentativní orgán, který zastupuje jejich zájmy: Asociaci vzdělavatelů poskytujících odborné vzdělávání a vzdělávání dospělých (*MBO Raad*). MBO RAAD jménem svých členů prosazuje kolektivní zájmy v sektoru a je zprostředkovatelem mezi členskými školami, vládou a sociálními partnery. Asociace vyjednává pracovní podmínky pro sektor s řemeslnými svazy a podepisuje kolektivní pracovní smlouvy. Taktéž jejím hlavním úkolem je spolupracovat na budování odborného vzdělávání a výcviku založeném na kompetencích.

Na tvorbě programů poskytovaných ROC se podílí Expertní centra, která identifikují kompetence požadované jednotlivými odvětvími. V návaznosti na tyto požadavky trhu vytvářejí ROC odpovídající vzdělávací a výcvikové kurzy. ROC mají zájem o udržení pevného vztahu se zaměstnavateli, neboť jen díky tomu mohou svým studentům nabízet kurzy vedoucí k rozvoji kompetencí aktuálně využitelných na pracovním trhu.

Další odborné vzdělávání

Pro další odborné vzdělávání není v Nizozemsku určen žádný instituční rámec. Další odborné vzdělávání poskytují vzdělavatelé, kteří svou nabídku upravují podle aktuálních potřeb trhu. **Sociální partneři** se taktéž podílejí na tvorbě vzdělávacích programů v rámci dalšího OVP formou poskytování prostředků z různých fondů.

Role sociálních partnerů

V Nizozemsku existuje poměrně široké spektrum sociálních partnerů, kteří mají vliv na odborné vzdělávání. Zapojení sociálních partnerů do vzdělávání a výcviku je charakterizováno jako důležitá poradní a iniciační role v mnoha sítích, orgánech, radách či komisích.

Na národní úrovni je hlavním poradním orgánem nizozemské vlády **Sociální a hospodářská rada**¹³ (*Sociaal Economische Raad, SER*), v níž jsou zastoupeni zaměstnavatelé, **zaměstnanci** a nezávislí experti. SER poskytuje vládě doporučení týkající se hlavních sociálních a ekonomických otázek, včetně **propojení trhu práce a odborného vzdělávání**. Jak vláda, tak sociální partneři mají své vlastní zodpovědnosti a role v oblasti vyjednávání. Jsou však na sobě vzájemně závislé, neboť obě strany mají přístup pouze

¹³ *Sociaal-Economische Raad | SER* [online]. Copyright © [cit. 05.04.2019]. Dostupné z: <https://www.ser.nl/en/SER/About-the-SER/-/media/544A7D818CA04A2FA1DFCCE9E0F09057.ashx>

k části politických nástrojů. Proto je pro dosažení společně definovaných cílů nezbytná jejich vzájemná spolupráce.

Sociální a hospodářská rada má celkem 33 členů, z toho 11 zástupců zaměstnavatelů a **11 zástupců zaměstnanců**. Zbývající třetinu tvoří nezávislí odborníci a experti jmenovaní státem.

Zastoupení tří hlavních zaměstnavatelských organizací:

- VNO-NCW (7 míst)
- MKB-Nederland (3 místa)
- LTO Nederland (1 místo)

Zastoupení tří odborových federací:

- FNV (8 míst)
- CNV (2 místa)
- VCP (1 místo)

Na počátku milénia byly provedeny důležité akce směřující k posílení role odborného vzdělávání. Hlavním iniciátorem těchto změn byli **sociální partneři**. V roce 2003 byla podepsána smlouva mezi vládou, nadací práce a platformou odborného vzdělávání a výcviku, která vedla k využití průkopnické role odborného vzdělávání směrem ke znalostní ekonomice.

Na sektorové úrovni byli do roku 2011 sociální partneři sdružováni v asociaci expertních center na odborné vzdělávání, výcvik a pracovní trh – COLO. V lednu 2012 byla vytvořena Nadace pro spolupráci mezi odborným vzděláváním, výcvikem a pracovním trhem, tzv. SBB.

Na **regionální úrovni** jsou zástupci **sociálních partnerů součástí dozorčí rady většiny regionálních vzdělávacích a výcvikových center (ROC)**.

Na podnikové úrovni jsou sociální partneři zapojeni do vyjednávání při tvorbě **kolektivních smluv**.

Sociální partneři jsou také zapojeni do **sektorových platforem**, ve kterých sledují kvalitu zkoušek v odborném vzdělávání a výcviku.

3.1.4 Dánsko

Odborné vzdělávání a příprava je v Dánsku realizována podle duálního principu, což znamená, že **sociální partneři hrají klíčovou roli ve vztahu k obsahu a organizaci odborného vzdělávání**. Dánský systém odborného vzdělávání je dokonce charakteristický vysokou úrovní zapojených stran, kde jsou nejen sociální partneři, ale i odborné školy,

učitelé a studenti zahrnuti do rozvoje odborného vzdělávání zaměřeného na shodu a sdílenou zodpovědnost.

Zákon o odborném vzdělávání se vztahuje na celý systém počátečního odborného vzdělávání – definuje celkové cíle, stejně jako konkrétní rámce týkající se přístupu, formy a obsahu vzdělávacích programů, jmenuje **poradní výbory**, roli učebních podniků, práva studentů, atd.

Ministerstvo školství má celkově parlamentní, finanční a právní odpovědnost za počáteční odborné vzdělávání, stanovuje celkové cíle pro programy odborného vzdělávání **a poskytuje právní rámec, v němž zúčastněné strany - sociální partneři**, odborné školy a podniky **přizpůsobují obsah a metodologii dle potřeb trhu práce a studentů**.

Umístění žáka/učně na podnikovém pracovišti v rámci středního odborného vzdělávání a přípravy je založeno na smlouvě mezi učněm a podnikem. **Všechny podniky poskytující profesní přípravu jsou schváleny sociálními partnery** prostřednictvím příslušné oborové komise, a proto splňují předepsané požadavky, např. určitou úroveň technického vybavení a schopnost zadávat učňům různé úkoly v dané profesi. V současné době je schváleno více než 60 000 učebních podniků, které mohou poskytovat profesní přípravu alespoň v jednom oboru.

Sociální partneři

Sociální partneři hrají institucionalizovanou roli na různých úrovních počátečního odborného vzdělávání – od úrovně, kde působí v poradní radě pro Ministerstvo školství až po lokální úroveň, kde působí v lokálních vzdělávacích komisích. Jejich hlavní rolí je zajišťovat, aby byl přínos odborného vzdělávání v souladu s potřebami trhu práce.

- **Poradní rada**

Poradní rada se skládá z 31 zástupců **sociálních partnerů**. Sleduje vývoj ve společnosti a vyzdvihuje trendy týkající se počátečního odborného vzdělávání. Rada předkládá Ministerstvu školství doporučení na tvorbu nových, sloučení nebo zrušení stávajících programů počátečního odborného vzdělávání.

- **Národní sektorové výbory**

Národní sektorové výbory jsou páteří systému počátečního odborného vzdělávání. Přibližně 50 sektorových výborů je zodpovědných za 106 hlavních programů odborného vzdělávání. Výbory mají obvykle 10 – 14 členů a **jsou tvořeny organizacemi trhu práce (s paritou členství mezi organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců)**.

Mezi jejich hlavní odpovědnosti patří:

- vykonávat ústřední roli při tvorbě a obnově programů odborného vzdělávání, sledovat vývoj v jejich konkrétním obchodu, definovat cíle, základní standardy, klíčové kompetence podle požadavků trhu práce
- provádět analýzy, připravovat rozvojové projekty a udržovat úzké styky s příslušnými zúčastněnými stranami
- rozhodovat o regulačním rámci pro jednotlivé studijní programy v rámci hranice stanovené právními normami, rozhodovat o tom, pro který obor poskytnout jaké vzdělání, dobu trvání a poměr mezi školní výukou a praxí v podniku
- schvalovat podniky jako kvalifikovaná učební zařízení a pravidla pro konflikty, které mohou vzniknout mezi uční a podniky poskytujícími praktický výcvik
- fungovat jako „strážci“ sektoru a zodpovídat za vydávané výuční listy.

Obchodní výbory a jejich sekretariáty jsou financovány zúčastněnými organizacemi.

- **Lokální vzdělávací komise**

Lokální vzdělávací komise jsou přidruženy k odborným školám a jsou v těsném kontaktu s odbornými školami a místními komunitami. Jejich úkolem je zlepšovat schopnost reakce odborného vzdělávání na potřeby místního trhu práce.

Skládají se ze zástupců místních zaměstnavatelů **a zaměstnanců**, jmenovaných národními sektorovými výbory, stejně jako ze zástupců zaměstnanců, vedení a studentů jmenovaných školami.

Místní vzdělávací komise:

- spolupracují se školami
- ovlivňují specifické osnovy a volitelné předměty
- pomáhají a radí národním sektorovým výborům ve způsobu zlepšování místních podniků jako kvalifikovaných výcvikových zařízení
- řeší spory mezi uční a podniky
- pomáhají zajišťovat vhodné výcvikové prostory v místních podnicích.

- **Odborné školy**

Odborné školy spolupracují s lokálními vzdělávacími komisemi při definování obsahů jednotlivých kurzů. Jako samosprávné instituce odborné školy vede **správní rada** s celkovou odpovědností za administrativní a finanční chod školy, vzdělávací činnosti v souladu se vzdělávacím rámcem spravuje Ministerstvo školství. Rada se skládá ze zástupců učitelů, studentů, administrativních pracovníků a **sociálních partnerů**. Rada přijímá

rozhodnutí týkající se programů nabízených školou a jejími kapacitami, stanovuje školní předpisy a dbá na jejich dodržování, zaručuje zodpovědnou správu finančních zdrojů, včetně schvalování rozpočtů a účtů, podílí se na provozním řízení školy např. v podobě funkce ředitele. Provozní řízení přitom odpovídá za realizaci celkové strategie a cílů stanovených správní radou.

3.1.5 Francie

A: Vývoj kvalifikací jménem státu

Role sociálních partnerů v přípravě studijních/učebních oborů

Standardy jednotlivých oborů jsou vyvíjeny ministerstvy na základě názorů poradních orgánů, např. Profesionálních konzultačních výborů CPC (*commissions professionnelles consultatives*). Hlavní roli hraje Ministerstvo národního vzdělávání, ale i zaměstnanosti, sociálních věcí, zemědělství, mládeže a sportu nebo kultury.

CPC (*commissions professionnelles consultatives*)

CPC tvoří zástupci zaměstnavatelů, **zaměstnanců**, vlády a individuální experti. CPC jsou členěny dle hlavních sektorů ekonomické činnosti. Jsou povinným místem konzultací mezi sociálními partnery pro všechny odborné kvalifikace. Tato role byla posílena tzv. „Aktem sociální modernizace“ ze dne 17. ledna 2002. Všechna ministerstva se zájmem o vzdělávání byla vyzvána k vytvoření CPC. Dosud zřídilo šest ministerstev 94 různých CPC. Ministerstva sociálních věcí, zemědělství, mládeže a sportu a kultury mají CPC. Pokud jde o ministerstvo práce, má sedm CPC v následujících oblastech: stavebnictví a veřejné práce; velkoobchod a maloobchod; průmysl; řízení a zpracování dat; cestovní ruch, volný čas, hotelnictví a restaurace; doprava a logistika; jiné služby pro podniky, místní orgány a jednotlivce. CPC rozhodují o potřebách kvalifikací vzhledem k vývoji profesí.

Ministerstvo národního vzdělávání řídí největší počet certifikačních procesů. Ministerstvo se za účelem rozvoje a aktualizace odborných kvalifikací opírá o 14 CPC, které odpovídají hlavním sektorům v ekonomice. Více než 800 členů CPC ministerstva národního školství je tvořeno profesionály z řad zaměstnavatelů a **zaměstnanců**. CPC jsou místa institucionálního zastoupení velkých společností, organizací zaměstnavatelů, **odborových organizací zaměstnanců v dotčených sektorech**, vzdělavatelů atd.).

Poradní meziresortní výbor (CIC)

Jakýkoli plán na aktualizaci nebo vytvoření nového národního standardu oboru se navíc předkládá jinému oficiálnímu konzultačnímu orgánu: **Poradní meziresortní výbor (CIC - comité interprofessionnel consultatif)** je konzultačním orgánem o obecných otázkách týkajících se odborných kvalifikací. CIC se dále zabývá budoucími trendy ve vzdělávání (obecnými, technickými a odbornými). Výbor rovněž pracuje na průřezových otázkách, které

se týkají všech CPC. CIC se skládá z předsedů a místopředsedů CPC, ministerstva školství, zástupců vlád, zástupců zaměstnavatelských organizací, **zástupců odborů** a individuálních expertů¹⁴.

B: Kvalifikace vydávané profesními odvětvími

Při vytváření vlastních certifikací se profesní orgány obrací na:

- společné výbory pro zaměstnanost a odborné vzdělávání (**CPNEF**: *commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle*)
- observatoře pro perspektivy kvalifikací a zaměstnanosti (**OPMQ**: *observatoires prospectifs des métiers et des qualifications*).

CPNEF

CPNEF byly vytvořeny zaměstnavateli a odbory v rámci Národní mezioborové dohody o ochraně pracovních míst v roce 1969. Jejich úkolem bylo zpočátku pracovat na přesunu zaměstnanců propouštěných z ekonomických důvodů, ale jejich rozsah se rychle rozšířil na odbornou přípravu. Dnes je úkolem CPNEF:

- vydávat doporučení týkající se zaměstnanosti a odborné přípravy
- studovat kvantitativní a kvalitativní trendy v zaměstnanosti
- rozhodovat o určení priorit pro vzdělávání a definování specifických odvětvových kvalifikací.

OPMQ

V roce 2004 vedl Zákon o celoživotním učení a sociální dialog k vytvoření **observatoří pro perspektivy kvalifikací a zaměstnanosti (OPMQ)**, povinných pro každý sektor ekonomiky. Tyto observatoře produkují tři typy výstupů:

- studie o tématech souvisejících s řízením pracovních míst a kompetencí v daném odvětví (odborná příprava a vzdělávání, změna a náhrada kompetencí, diverzita a rovnost žen a mužů, age-management atd.)
- statistické databáze (odvětvová ekonomika, pracovní místa a pracovní síla, základní nebo celoživotní vzdělávání atd.)

¹⁴ France: VET in Europe: country report 2016 | Cedefop. Cedefop | *European Centre for the Development of Vocational Training* [online]. Copyright © 2019 [cit. 08.04.2019]. Dostupné z: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/france-vet-europe-country-report-2016>

- pracovní mapy nebo ukazatele (popisy povolání, přehledy prací atp.).

Účelem OPMQ je:

- pomáhat zaměstnavatelům definovat jejich vzdělávací politiky a zaměstnance, aby si stanovili své profesní cíle
- poskytovat CPNEF výzkum pro následné kvalitativní analýzy
- kvantitativní trendy v zaměstnanosti a kvalifikacích s cílem rozhodnout o prioritách vzdělávání.

Výše uvedené stanoví rámec, v němž mohou být práce OPQM využívány profesionálními poradními výbory (CPC) nebo Společnými výbory pro zaměstnanost a odbornou přípravu (CPNEF), aby určily požadavky na kompetence v sektorech.

4 Evropská aliance pro učňovskou přípravu: příklady aktivit odborů

Evropská aliance pro učňovskou přípravu (EAfA) je platforma složená z mnoha zúčastněných stran zaměřená na posilování kvality, nabídky a image učňovské přípravy v Evropě a na podporu mobility učňů. Tyto cíle jsou podporovány prostřednictvím závazků členských států a dobrovolných závazků zúčastněných stran.

Kromě vlád jednotlivých států jsou členy Evropské aliance pro učňovskou přípravu také společnosti a obchodní organizace, průmyslové, obchodní a řemeslné komory, poskytovatelé vzdělávání a odborné přípravy, mládežnické a neziskové organizace, regionální a místní orgány, **sociální partneři**, profesní organizace a sítě, jakož i výzkumné ústavy a expertní skupiny.

V následující kapitole je zpracován přehled aktivit odborů z různých zemí Evropy, jak je uveden na stránkách Evropské aliance pro učňovskou přípravu¹⁵

Nizozemská odborová konfederace FNV

Popis:

FNV je největší odborová konfederace v Nizozemí s 1 milionem členů. FNV uzavírá více než 800 kolektivních pracovních smluv pro více než 5,1 milionu zaměstnanců, pro jednotlivé společnosti a celé sektory.

Aktivita

Silnou stránkou holandského systému odborného vzdělávání a přípravy (OVP) je intenzivní zapojení sociálních partnerů a **odborů**. Sociální partneři jsou dobře integrováni do nizozemského systému OVP a přispívají k formulaci politiky OVP i vlastnímu poskytování OVP. Tento model úzké spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a sociálními partnery přispěl k relativně nízké nezaměstnanosti mládeže v prvních letech ekonomické krize.

- **Zapojení do SBB** (*Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*)

Holandské odbory se podílejí na zlepšování kvality učení ve školsky orientovaném OVP v režimu učení se prací u zaměstnavatelů, a to díky účasti FNV v SBB, která je základem

¹⁵ Pledges - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. European Commission | Choose your language | Choisir une langue | Wählen Sie eine Sprache [online]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1149&langId=en&idDataTable=340#empl_content_title

spolupráce v oblasti odborného vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce. V SBB pracují odbory, zaměstnavatelé a odborné školy společně na cíli zlepšit propojení mezi vzděláváním a trhem práce.

Účelem SBB je:

- **Tvorba kvalifikací**

Kvalifikace jsou založeny na kompetencích, které jsou souhrnem znalostí, dovedností a postojů potřebných pro práci ve společnosti celoživotního učení. Používají se jako základ pro přípravu studijních programů, ale lze je aplikovat i na proces akreditace předchozího vzdělávání, hledání zaměstnání a přezkušování.

- **Počáteční odborná příprava v podnicích**

Nizozemská legislativa vyžaduje, aby každý podnik, který připravuje žáky/učně a dohlíží na jejich přípravu, získal za tímto účelem akreditaci od SBB. To znamená, že tyto společnosti poskytují dobré, bezpečné pracovní a vzdělávací prostředí a správný dohled. Každý student má na pracovišti instruktora provádějícího žáka učebním procesem na pracovišti. SBB zaměstnává značný počet pedagogických poradců pro školení a podporu firem.

- **Výzkum a informace o trhu práce**

SBB provádí výzkum a zajišťuje informace z pracovního trhu, o nabídce učňovských míst a efektivitě studijních/učebních programů.

- **Propojování oborů OVP a trhu práce**

SBB uzavírá sektorové dohody o propojování programů odborného vzdělávání a přípravy s trhem práce. Odvětvová koordinace odborného vzdělávání a přípravy a trhu práce probíhá v osmi sektorových komorách a zastřešuje ji SBB.

- **Kolektivní smlouvy**

FNV uzavírá kolektivní sektorové smlouvy o:

- Spravedlivém odměňování a dobrých pracovních podmínkách v učňovském vzdělávání
- Podpoře podniků při vytváření pracovišť pro učňovské vzdělávání
- Podpoře rozvoje kompetencí podnikových instruktorů žáků/učňů

Tato zvláštní podpora je vyplácena ze sektorových vzdělávacích fondů.

- **Vzdělávací fondy**

V mnoha sektorech jsou vytvářeny vzdělávací fondy společně odbory a zaměstnavateli; FNV je členem řídicí rady mnoha z těchto fondů. Sektorové odvody a podmínky jsou součástí kolektivní smlouvy mezi zaměstnavateli a odbory (FNV).

Fondy nabízejí:

- Možnosti vzdělávání zaměstnanců podniků z daného sektoru
- Podporu odborného vzdělávání a přípravy formou pomoci zaměstnavatelům při vytváření učňovského vzdělávání v podniku
- Školení a poradenství pro podnikové instruktory žáků

- **Návštěvy vzdělávacích institucí**

FNV organizuje návštěvy vzdělávacích institucí v Nizozemí, přičemž se tímto způsobem snaží prezentovat práci odborů a diskutovat se žáky o kvalitě odborné přípravy ze strany škol i ze strany učebních podniků.

V souladu s cíli Evropské aliance pro učňovství a rámce kvality učňovství ETUC přislíbil FNV posílit a zahájit další dialog v Nizozemsku se zaměstnavateli, ministerstvy, odbornými školami a dalšími zúčastněnými stranami, zejména s cílem:

- Zvýšit počet učňovských míst pro žáky, pracovníky, uprchlíky, migranty a zranitelné skupiny na trhu práce
- Posílit kvalitu učňovského vzdělávání
- Zlepšit pedagogické znalosti instruktorů na pracovištích.

Složení: Eurelectric, industriAll, EPSU

Popis organizací

EPSU a industriAll, zastupující odbory a Eurelectric, zastupující organizace zaměstnavatelů, jsou uznávanými sociálními partnery v Evropském výboru pro sociální dialog pro odvětví elektroenergetiky.

Svaz elektroenergetického průmyslu, Eurelectric, je odvětvovým sdružením zastupujícím společné zájmy elektroenergetického průmyslu na celoevropské úrovni. Eurelectric zastupuje 3500 společností v celé Evropě s celkovým obratem 200 miliard eur. Zahrnuje všechny hlavní otázky ovlivňující odvětví, od výroby a trhů s elektřinou, přes distribuční sítě, zákazníky, ale i otázky životního prostředí a udržitelnosti.

Evropský odborový svaz industriAll je hlasem průmyslových pracovníků po celé Evropě. Reprezentuje 6,9 milionu pracovníků napříč dodavatelskými řetězci ve výrobním, těžebním a energetickém sektoru na evropské úrovni.

EPSU je Evropská federace odborů veřejné služby. Je největší federací Evropské konfederace odborových svazů (ETUC) a zahrnuje 8 milionů pracovníků veřejné služby z více než 250 odborových svazů v celé Evropě.

Aktivity

- Kvalitativní zlepšení učňovského vzdělávání prostřednictvím projektu „Analýza a podkladová studie rozvoje dovedností a systémů odborného vzdělávání a přípravy v měnícím se odvětví elektroenergetice“. Finanční prostředky na tento společný projekt vyvinutý evropskými sociálními partnery v odvětví elektřiny poskytla Evropská komise. Projekt se zaměřuje na mladé pracovníky v elektroenergetice a vychází ze studie provedené externími konzultanty. Tato studie¹⁶ identifikovala vznikající mezery v dovednostech v tomto odvětví tím, že do roku 2019 porovnávala potřeby v oblasti dovedností v oblasti přenosu energie a nabídky odborné přípravy u poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy a zdůraznila hodnotu systémů učňovského vzdělávání s cílem snížit nedostatek dovedností
- Nový projekt „Budování kapacit pro informovanost o dovednostech na národní úrovni v elektroenergetice“ 2019-2020 („*Capacity building to build skills intelligence at national level in the electricity sector*“, 2019-2020) - v návaznosti na probíhající projekt a výsledná doporučení se tento projekt zaměří na budování kapacit na národní úrovni s cílem řídit pravidelnou výměnu mezi zúčastněnými stranami na národní úrovni (např. průmyslem, poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy, sociálními partnery a příslušnými orgány), zaměřenou na umožnění místní dohody o zaměstnávání mladých a učňovském vzdělávání
- Identifikace a zviditelnění osvědčených postupů. Sociální partneři EU mají klíčovou úlohu při poskytování relevantních informací a podrobností o osvědčených postupech, například prostřednictvím návodů sociálním partnerům na národní úrovni
- Zajišťování a aktualizace odvětvových informací o potřebách dovedností, aby bylo možné pravidelně revidovat příslušné strategie a iniciativy: klíčovou otázkou je odvětvové povědomí o změnách kompetencí a o potřebách odvětví. Aby bylo možné komunikovat s poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy a potřebným způsobem zaměřovat poskytování odborného vzdělávání a přípravy, musí evropští sociální partneři zajišťovat sektorové informace o potřebách dovedností, jak to vyžaduje měnící se trh s elektřinou.

¹⁶ <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>

Cílem evropských sociálních partnerů je:

- Dohodnout se na souboru kompetencí s jedinečnou taxonomií, s odkazem na stávající evropské směrnice na podporu uznávání kompetencí, s evropským rozměrem zahrnujícím více zemí a rozmanité systémy
- Identifikovat cesty odborného vzdělávání a přípravy a kvalifikace potřebné pro získání požadovaných dovedností
- Zavést společné atraktivní vzdělávací rámce (např. vhodné přístupy k celoživotnímu učení, smlouvy o učňovském vzdělávání): jednou z přetrvávajících výzev pro udržení pracovních sil v elektroenergetice je doba potřebná k vyškolení nových pracovníků. Podle výsledků projektu „Analýza a podkladová studie rozvoje dovedností a systémů odborného vzdělávání a přípravy v měnícím se odvětví elektroenergetice“ je evropská pracovní síla v této oblasti vzdělávána různými způsoby, ale učňovské vzdělávání se v odvětví elektřiny jeví jako nejúčinnější způsob přípravy. Z informací shromážděných během projektových regionálních seminářů v Praze, Madridu a Stockholmu je zřejmé, že přední energetické společnosti realizovaly své vlastní učňovské programy z důvodu nedostatku jednotnosti norem a kvalifikací, které jsou výzvou pro podniky při zajišťování potřebných dovedností u žadatelů o zaměstnání.

CFE-CGC ENERGIES (Francie)

Popis organizace

CFE-CGC Energies zastupuje supervizory, techniky, vedoucí techniky i manažery z oblasti energetiky, bez ohledu na oblast jejich činnosti (technické, zákaznické vztahy, prodej a marketing atd.) nebo povahu jejich pracovních úkolů (odbornost, management).

Jako odborový svaz a sociální partner, který se angažuje jak na francouzské úrovni, tak i na evropské úrovni (jako součást IndustriAll Europe a FECER) a na globální úrovni (jako součást IndustriAll Global Union), hraje CFE-CGC Energies aktivní roli v úvahách, diskusích a vyjednávání spojených s extrémně rychlými změnami, kterými energetické společnosti, jejich zaměstnanci a jejich obchodní řetězce v energetickém sektoru procházejí.

V důsledku toho je CFE-CGC Energies úzce zapojen do mnoha projektů zaměřených na posílení sociálního dialogu na úrovni podniků, sektorové a meziodvětvové úrovně. S ohledem na tuto skutečnost CFE-CGC Energies v roce 2016 zahájil evropský projekt ve spolupráci s univerzitami v různých členských státech s cílem zvýšit povědomí mladých lidí o otázkách souvisejících se sociálním dialogem a energetickou transformací v rámci Evropské unie.

Aktivity

- Propagace a zvyšování povědomí u zaměstnavatelů v energetickém sektoru o Evropském rámci pro kvalitu a efektivitu učňovského vzdělávání, schváleném členskými státy v roce 2018
- Zapojení do evropského projektu „Odvětví elektroenergetiky a budoucí výzvy - Zajištění správné kvalifikace a dobrých pracovních podmínek pro mladé pracovníky/stážisty“ (*The electricity sector and future challenges - Ensuring the right qualifications and good working conditions for young workers/trainees*) Evropského výboru pro sociální dialog v odvětví elektroenergetiky
- Šíření informací do sítě zástupců CFE-CGC Energies a zúčastněných zaměstnavatelů o Rámci kvality pro učňovské vzdělávání
- Propagace sociálních dohod s konkrétními a měřitelnými cíli v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, včetně učňovského vzdělávání (buď jako počáteční kvalifikace, nebo jako nástroje rekvalifikace) jako nástroje adaptace dovedností v souvislosti s transformací energetického sektoru.

5 Vzdělávání zaměstnanců: pozice a role evropských odborů

Význam vzdělávání zaměstnanců v současnosti silně roste v souvislosti s dynamikou změn na pracovním trhu.

Dne 19. června 2018 byla představena studie „*Promoting social partnership in employee training*”¹⁷ zpracovaná německým ekonomickým institutem IW (*Institut der deutschen Wirtschaft*) na objednávku organizace odborů ETUC. Cílem studie bylo na základě zjištění ve 12 evropských zemích formulovat společná **doporučení pro role sociálních partnerství** při propagaci vzdělávání zaměstnanců. V následující kapitole jsou popsány hlavní výstupy a doporučení vycházející ze studie.

5.1 Klíčové budoucí výzvy

Podle institutu IW lze na poli vzdělávání zaměstnanců definovat dvě základní výzvy.

První z nich je **role vzdělávání zaměstnanců v době proměny trhu práce na základě inovací a digitalizace**. Digitalizace mění pracovní trh a zaměstnavatelé i zaměstnanci potřebují zůstat v kontaktu se současnými změnami a zachovat si konkurenceschopnost a zaměstnatelnost. Je důležitým úkolem sociálních partnerů následovat tento trend a svým členům poskytovat příslušnou podporu.

Druhou výzvou je potřebná **kvalita, transparentnost a účinnost poskytovaného vzdělávání zaměstnanců**. To může úspěšné pouze pokud naplňuje vysoké standardy kvality, pokud je nabídka vzdělávání transparentní a pokud je poskytované vzdělávání efektivní.

5.1.1 Role vzdělávání zaměstnanců v době proměny trhu práce na základě inovací a digitalizace

Digitalizace a potřeba nových dovedností

Digitalizace ovlivňuje očekávané (budoucí) potřeby v oblasti dovedností ve všech zemích. Digitalizace představuje nejen nové požadavky na obsah v podobě IT dovedností. Proměna způsobu práce a kooperace klade také vyšší nároky na schopnost spolupracovat a na komunikační dovednosti, stejně jako na samostatnost a schopnost plánovat. Například zaměstnanci musí zvládnout výzvy, které leží mimo jejich každodenní a známé pracovní procesy. Také stále častěji komunikují v nových síťových strukturách. Ve výrobě se mění

¹⁷ Promoting Social Partnership in Employee Training - Joint Recommendations and Report | ETUC. *Redirecting to* <https://www.etuc.org/en> [online]. Copyright © ETUC 2019 [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/publication/promoting-social-partnership-employee-training-joint-recommendations-and-report>

nejen pracovní procesy, ale i výrobní procesy, které se používají při výrobě finálních výrobků. To může vést k nahrazení redundantních úkolů jinými, úplně novými aktivitami, pro něž je třeba zaměstnance kvalifikovat. Navíc digitální transformace postupuje rychlým tempem, takže vzdělávání lze jen stěží přesně plánovat v časovém horizontu několika let. Spíše lze předpokládat, že další vzdělávání na míru konkrétní firmě musí být rychle přizpůsobeno měnícím se obchodním modelům.

Hlavním úkolem pro zaměstnavatele a zaměstnance, který sociální partneři identifikovali, **je přesně určit, jaké digitální dovednosti jsou nezbytné** k tomu, aby zůstali konkurenceschopní a produktivní v globalizovaném světě, a na základě tohoto určení zajistili **adekvátní vzdělávací aktivity**. Sociální partneři spatřují nutnost lepší orientace v identifikaci potřeb budoucích dovedností, jakož i ve výběru vzdělávacích opatření.

Dokonce i v zemích s dobře rozvinutým systémem odborné přípravy, jako je Nizozemsko nebo Švédsko, jsou změny v důsledku digitalizace nezbytné. Ekonomiky s málo přírodními zdroji, jsou na dovednostech a znalostech své pracovní síly přímo závislé. Výuka nově vstupujících na trh práce v oblasti "digitálních dovedností" je stejně důležitá jako zvyšování kvalifikace stávající pracovní síly. Od postupující digitalizace ekonomiky se očekává, že zvýší potřebu investic, protože odborné školy postrádají potřebné vybavení. Sociální partneři v některých zemích zdůrazňují význam odborné přípravy zejména v kombinaci se stárnoucí společností a nedostatkem dovedností. V této souvislosti rakouští zástupci zaměstnavatelů uvádějí, že digitální vzdělávání by se nemělo týkat pouze zaměstnavatelů, ale mělo by být již začleněno do školních osnov.

Pokud jde o digitalizaci, sociální partneři si uvědomují, že má na různé skupiny různý dopad. **Starším lidem** by měla být věnována zvláštní pozornost, protože sociální partneři vnímají problém, že starší lidé s technologickými změnami více bojují. V některých zemích se sociální partneři obávají, že digitalizace může mít skutečně negativní dopad na účast ve vzdělávání zaměstnanců, například **u lidí, kteří nejsou dostatečně digitálně gramotní**, aby mohli absolvovat kurzy online.

Někteří sociální partneři upozornili na **malé a střední podniky (MSP)**, jejichž situace může být digitalizací zlepšena např. prostřednictvím e-learningu. MSP někdy potřebují specializované kurzy pro své zaměstnance, pro které MSP nedosahují potřebného počtu účastníků. Malé a střední podniky usilují o to, aby vyslaly své zaměstnance na vzdělávací opatření, která jsou často centralizována a probíhají daleko. Oba problémy mohou být překonány prostřednictvím e-learningu. Někteří sociální partneři však vidí problém ve skutečnosti, že malé a střední podniky mohou nedostatečně informovat o hlavních trendech, jako je digitalizace.

Digitalizace nejenže představuje výzvy, ale také nabízí nové způsoby učení a nové možnosti organizování a informování o školení zaměstnanců. V této souvislosti jsou potřebné digitální strategie, které reagují na digitální potřeby.

Nové digitální nástroje a nové digitální metody

V mnoha evropských zemích byly vytvořeny **online nástroje**, které zaměstnancům i zaměstnavatelům usnadňují různé aspekty školení zaměstnanců. Vedle veřejně přístupných webových stránek existují také digitální nástroje, které zaměstnancům umožňují řídit své individuální vzdělávání. Například v Nizozemsku mohou zaměstnanci používat digitální pas, v němž je jejich vzdělávání zdokumentováno. Dánští zaměstnanci mohou shromažďovat a ukládat všechny své dovednosti, schopnosti a kvalifikace online, což zjednodušuje uznání předchozího učení. Francouzský osobní vzdělávací účet je v současné době modifikován tak, aby jednotlivcům umožnil přímý a nezávislý přístup. Veškeré relevantní informace budou k dispozici online a jednotlivci si budou moci rezervovat vzdělávání jedním kliknutím. Velké množství dostupných digitálních dat, které jsou generovány pomocí digitálních nástrojů, nabízí možnost analýz **Big Data**. Takové analýzy mohou být použity k lepšímu odhalení potřeb v oblasti dovedností a ke zlepšení předvídání dovedností.

Digitalizace vyžaduje nejen více a nových vzdělávacích opatření, ale také mění formy učení a nabízí inovativní vzdělávací opatření. Digitalizace má potenciál zvýšit flexibilitu obsahu vzdělávání v reakci na vyvíjející se potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců i flexibilitu formy, v jaké jsou poskytovány. **E-learning** získal v uplynulých letech na významu a v Evropě se zvyšuje význam digitálních vzdělávacích nástrojů.

V mnoha zemích se sociální partneři domnívají, že e-learning je příležitostí k řešení problémů. Jednou z hlavních výhod je vysoká flexibilita nabídek e-learningu týkající se místa a načasování učení. Sociální partneři zdůrazňují možnost a význam individuálně přizpůsobitelných vzdělávacích akcí pro firmy i jednotlivce. Uvádí, že e-learning usnadňuje firmám účast na vzdělávacích aktivitách: zejména v případě malých a středních podniků. Kromě toho mohou digitální učební metody nabízet interaktivní možnosti pro sledování pokroku v učení.

Digitální vzdělávání může nabídnout nové výukové metody, které by měly být dále rozvíjeny. Někteří sociální partneři nejsou spokojeni se současnou formou e-learningu, jelikož se jedná především o zpřístupnění materiálů pro učení ve formátu PDF. Zdůrazňují význam prakticky orientovaného vzdělávání zaměřeného na přenos odborných kompetencí.

Shrnutí:

- Digitalizace a IT dovednosti hrají průřezovou roli v rámci celého vzdělávacího systému a při školení zaměstnanců jsou stále důležitější. Je nezbytné podporovat zaměstnavatele a zaměstnance při definování **potřebných digitálních dovedností**. Jakmile jsou tyto potřeby digitálních kompetencí zjištěny, je důležité, aby byly **učební osnovy včas a účinně přizpůsobeny**, zejména v případě nových

povolání. Kromě toho je možné vyvinout neformální vzdělávací opatření, která na tyto potřeby reagují

- Měkké a odborné kompetence zůstanou důležité i v čase postupující digitalizace. Vzdělávání zaměstnanců hraje roli při poskytování vyváženého mixu nezbytných dovedností
- Nové pedagogické a didaktické postupy jsou nezbytné k plnému využití výhod digitálního učení. Kromě toho je třeba cíleně uplatňovat nové formáty digitálního učení, se záměrem podpořit znevýhodněné skupiny a zajistit tak jednoduchý a rovný přístup ke vzdělávání pro všechny zaměstnance
- Malé a střední podniky mohou z digitálního vzdělávání rovněž profitovat, ale často nejsou schopny vytvářet vlastní digitální infrastrukturu. Sociální partneři proto mohou zavádět platformy, které MSP pomohou spolupracovat s jinými malými a středními podniky a / nebo informovat podniky o možnostech financování
- Digitalizace může podpořit informační a poradenské nástroje sociálních partnerů, pokud jsou tyto nástroje uživatelsky přívětivé
- Analýzy velkých dat mohou přispět k lepšímu předvídání potřebných dovedností a zlepšit matching nabídek vzdělávání s potřebami trhu práce.

5.1.2 Kvalita, transparentnost a účinnost poskytovaného vzdělávání zaměstnanců

Odborná příprava zaměstnanců může významně přispět k zaměstnatelnosti jednotlivých zaměstnanců i ke konkurenceschopnosti podniků. Dá se s ní však uspět pouze tehdy:

- je-li zajištěna **vysoká kvalita školení**
- je-li nabídka školení **transparentní**
- je-li školení **efektivní a účinné**.

K těmto třem dimenzím odborné přípravy zaměstnanců v Evropě významně přispívají organizace sociálních partnerů, i když různými způsoby v závislosti na existujícím institucionálním prostředí.

V mnoha evropských zemích existují národní standardy kvality pro poskytovatele školení a / nebo pro nabídky školení. V Estonsku, Francii, Německu nebo Irsku existují například veřejné instituce, které vyvíjejí, dozorují a certifikují **standardy kvality ve vzdělávání**.

Sociální partneři se aktivně zapojují do odpovědných institucí tím, že jsou členy rad, sektorových komor nebo poradních orgánů.

Ve Švédsku mají sociální partneři ještě větší odpovědnost za zajištění vysokých standardů kvality vzdělávání. Certifikují a pravidelně kontrolují standardy kvality soukromých poskytovatelů vzdělávání. Obecně platí, že ve většině zemí jsou organizace sociálních partnerů spokojeny se svou úlohou při definování standardů kvality a samotné kvality. V zemích, kde bipartitní řešení nejsou (zatím) možné, je zapotřebí větší podpora státu.

Existují 2 aspekty, které se týkají kvality a transparentnosti současně:

- **národní kvalifikační rámce**
- **struktura vzdělávacího trhu**

Podle mnoha organizací sociálních partnerů přispěl rozvoj národních kvalifikačních rámců ke zvyšování kvality, neboť přiřazování kvalifikací do rámců souvisí s určitými standardy. To zároveň zvyšuje transparentnost trhu odborné přípravy.

Zvláštní výzvou je, aby rychle se měnící potřeby trhu práce šly ruku v ruce s novými požadavky na vzdělávání. Podniky a zaměstnanci stále častěji požadují více individuálních nabídek a krátkodobých kurzů. V mnoha zemích neexistují standardizovaná kritéria kvality pro mnohé nabídky neformálního a informálního vzdělávání, které tuto poptávku uspokojují. Je proto důležité, aby sociální partneři pomáhali svým členům s orientací. Stále více zemí zavádí nová digitální řešení pro zlepšení transparentnosti vzdělávacích nabídek a kvality vzdělávání. To zahrnuje například digitální veřejné databáze, které zveřejňují dostupnou nabídku školení (obsah, trvání, poskytovatele atd.).

Kvalitu a efektivitu vzdělávání lze hodnotit ve dvou dimenzích:

- **Poskytování školení**
- **Výsledky školení**

V obou případech lze dimenze hodnotit s ohledem na zlepšení zaměstnatelnosti a produktivity jednotlivých zaměstnanců a v důsledku toho i konkurenceschopnosti společnosti.

Pokud jde o poskytování odborné přípravy, v mnoha zemích existuje velký **potenciál uspořit na rozsahu školení**. Obsah počátečního OVP je pro zaměstnance také zčásti zajímavý. V mnoha zemích však není možné nebo je velmi byrokratické používat pouze část nabídky počátečního odborného vzdělávání a přípravy (například ve formě **vzdělávacích modulů**) pro školení zaměstnanců. Zejména v zemích, kde jsou sociální partneři členy **správních rad** poskytovatelů OVP mohou využít své role a stávající vazby k vybudování **mostu mezi počátečním OVP a vzděláváním zaměstnanců**.

Rovněž by se mohla zlepšit **spolupráce s univerzitami a vysokými školami aplikovaných věd**. Často bývá velmi drahé, když si jednotlivé podniky kupují kurzy od univerzit. To by mohlo být zlepšeno podporou sítí, které spojují požadavky podniků a zaměstnanců. Vzdělávací potřeby zaměstnanců se stále více individualizují a je důležité - zejména pro malé a střední podniky - **vytvořit kritické množství požadavků**, aby poskytovatelé školení měli motivaci nabízet toto školení. Organizace sociálních partnerů mohou **podporovat výměnu a spolupráci mezi svými členy** v sítích s cílem společně

definovat a organizovat odbornou přípravu a nabízet ji efektivním způsobem. Tyto aktivity jdou spolu s případným kritickým **posouzením mechanismů veřejného financování vzdělávání zaměstnanců**.

Ke zvýšení efektivity vzdělávání zaměstnanců může také přispět **lepší a institucionální začlenění sociálních partnerů do předvídání kvalifikačních potřeb** a na základě toho **vyvozování vhodných opatření**.

5.2 Role sociálních partnerů

Studie popisuje roli sociálních partnerů při podpoře vzdělávání zaměstnanců ve 4 dimenzích:

- **předvídání a identifikace kvalifikačních potřeb**
- **mobilizace zdrojů**
- **ověřování a uznávání kompetencí a kvalifikací**
- **informace, podpora a poradenství**

Komparativní analýza výše uvedených dimenzí provedená mezi 12 evropskými zeměmi (včetně ČR) shrnula výsledky posouzení role sociálních partnerů ve zmíněných parametrech.

Country	Austria (AT)	Netherlands (NL)	Czech Republic (CZ)	Spain (ES)	Poland (PL)	Germany (DE)	Portugal (PT)	Denmark (DK)	Estonia (EE)	France (FR)	Ireland (IE)	Sweden (SE)
Anticipation and identification of skills needs	***	***	* ↑	**	**	***	* ↑	***	**	**	**	***
Mobilising resources	***	***	*	**	* ↑	**	**	***	* ↑	**	**	**
Information, support and guidance	**	**	*	**	**	**	*	**	**	** ↑	**	**
Validation of skills, competences and qualifications and recognition	** ↑	** ↑	**	*	* ↑	* ↑	**	***	**	**	**	**

Vysvětlivky: Kvalitu příslušné dimenze označuje počet hvězd (= nízká, ** = střední, *** = vysoká). Šipka indikuje pozitivní trend.*

Předvídání a identifikace kvalifikačních potřeb

Předvídání a identifikace potřebných dovedností jsou důležité, protože všichni aktéři trhu práce potřebují vědět, které budoucí dovednosti jsou potřebné pro přizpůsobení jejich plánů:

- jednotlivci potřebují tyto informace pro plánování svého kariérního rozvoje
- zaměstnavatelé musí těmito informacím přizpůsobit svou strategii rozvoje lidských zdrojů a plánování personálu
- veřejní i soukromí vzdělavatelé potřebují přizpůsobit nabídku školení stávajícím a budoucím potřebám v oblasti dovedností.

Předvídání a identifikace dovedností v Evropě probíhá na různých úrovních a v různých formách. Nejběžnějšími formami jsou komise a rady. Komise a rady na národní, regionální a / nebo odvětvové úrovni se zapojením sociálních partnerů existují ve všech zemích. Tyto výbory jsou bipartitní (organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů) nebo tripartitní za účasti vlády. V Rakousku, Švédsku a Nizozemsku jsou do předvídání potřeb v oblasti dovedností institucionálně zapojeni i další odborníci (tj. výzkumní pracovníci, poskytovatelé vzdělávání). Zahrnutí dalších aktérů může být pro získání užitečných a podrobných informací o budoucích potřebách v oblasti dovedností a pro zajištění rychlé realizace nových vzdělávacích opatření na trhu odborné přípravy důležitým faktorem úspěchu.

V některých zemích jsou sociální partneři zapojeni do aktualizace vzdělávacích standardů a / nebo do definování nových profesí. Sociální partneři přitom identifikují a dávají dohromady potřeby v oblasti dovedností, které ovlivňují vzdělávací regulativy. Pokud je navíc vzdělávací trh pružný, lze tyto změny realizovat rychle. Jsou-li, například jako v Dánsku, sociální partneři odpovědní za aktualizaci oborů v počátečním a dalším OVP, mohou velmi pružně reagovat na změny v kvalifikačních požadavcích, které poskytovatelé vzdělávání rychle zavádějí. Portugalští sociální partneři se také podílejí na aktualizaci národního katalogu kompetencí, ale vzhledem k nepružnému trhu vzdělávání tyto změny nevedou ke změnám nabídky školení.

K předvídání a identifikaci potřeb v oblasti dovedností může rovněž přispět samotný trh odborné přípravy. Pokud dobře běží dialog poskytovatelů školení a podniků, mohou rychle nové trendy podchytit rychle a reagovat na měnící se potřeby podniků nezávisle na institucionalizovaném přístupu k předvídání (například v Rakousku, Německu, Nizozemsku nebo Dánsku). V Německu je hlavní úrovní pro identifikaci dovedností podniková úroveň (přístup zdola nahoru).

V některých zemích působí sociální partneři v roli poskytovatelů vzdělávání nebo jsou členy poradního sboru významných poskytovatelů (například v Rakousku, Nizozemsku nebo Dánsku). V Nizozemsku spolupracují sociální partneři s odbornými školami, takže sociální partneři jako poskytovatelé školení reagují na měnící se potřeby rychle a pružně.

V Rakousku jsou asociace zaměstnavatelů a odbory zastoupeny v radě nejvýznamnějších poskytovatelů vzdělávání. Zapojení sociálních partnerů do vzdělávání nicméně apriori neznámá, že trh vzdělávání je flexibilní.

V mnoha zemích sociální partneři provádí vlastní výzkum v oblasti kvalifikačních potřeb, pověřují tímto úkolem výzkumné instituce nebo jsou v radě výzkumných institucí.

Pro zlepšení přehledu o potřebách školení mohou být užitečné katalogy kompetencí nebo katalogy školení. Portugalský národní katalog kompetencí nebo dánský systém odborného vzdělávání dospělých (*Arbejdsmarkedssuddannelser - AMU*) publikují seznam všech dostupných, pravidelně aktualizovaných formálních kvalifikací.

V Irsku, Francii a Španělsku se sociální partneři institucionálně angažují na úrovni podniků, aby identifikovali potřeby dovedností a zapojili se do rozvoje podnikových vzdělávacích plánů. Odborové svazy ve Francii a ve Španělsku však namísto poradenství a schvalování požadují větší zapojení prostřednictvím vyjednávání a spolurozhodování.

Předvídání a identifikace kvalifikačních potřeb - shrnutí:

- Úspěšné praktiky k předvídání a identifikaci požadovaných dovedností kombinují vysoce kvalitní data o trhu práce se sociálním dialogem. Institucionální zapojení sociálních partnerů do projekcí trhu práce a identifikace vzdělávacích potřeb může významně přispět k zamezení nerovnováhy mezi potřebou a nabídkou kompetencí
- K dosažení detailního předvídání a identifikace potřebných dovedností jsou zapotřebí sektorové a regionální postupy. Ty mohou být případně doplněny meziodvětvovými postupy. Lepší spolupráce mezi sektory může dále pomoci jednotlivcům v jejich kariérním plánování, usnadnit změny mezi odvětvími a přispět k rozvoji celkové strategie vzdělávání
- Jako úspěšný nástroj pro získání užitečných a podrobných informací o budoucím rozvoji dovedností se osvědčilo strategické začlenění dalších aktérů do procesu předvídání a určování potřeb kompetencí. Relevantními aktéry mohou být například výzkumné instituce nebo vzdělávací instituce, jako např. poskytovatelé školení. Další výhodou jejich integrace v rané fázi je, že mohou podpořit rychlé zavedení nových vzdělávacích opatření na trhu odborné přípravy
- Flexibilní vzdělávací trh je při určování potřeb v oblasti dovedností velmi potřebný, protože flexibilita předpokládá, že poskytovatelé školení jsou schopni vnímat měnící se požadavky na školení a rychle reagovat na nové potřeby v oblasti dovedností. Tuto flexibilitu lze dosáhnout pouze výměnou mezi zaměstnavateli a poskytovateli odborné přípravy. Sociální partneři mohou podporovat dialog mezi trhem odborné přípravy a trhem práce tím, že spojí zájmy svých členů. Alternativně mohou sociální partneři vystupovat jako zprostředkovatelé a informovat poskytovatele školení o potřebách svých členů.

Mobilizace zdrojů

Při debatě o potenciálních překážkách (větší) účasti na vzdělávání zaměstnanců bývá často zmíněn nedostatek zdrojů: jak z hlediska peněz, tak času. Ve většině zkoumaných zemí je

čas vnímán jako ještě silnější bariéra než peníze. Zejména během dobré ekonomické situace, kdy podniky mají plné ruce práce s plněním objednávek, nemají firmy prostor uvolnit své zaměstnance na školení. Po roce 2008, v souvislosti s finanční a hospodářskou krizí, se některým podnikům podařilo najít prostor pro školení zaměstnanců z důvodu omezení pracovní doby. Zejména v zemích se silnou tradicí kolektivního vyjednávání, jako například v Německu nebo Švédsku, se zaměstnavatelům podařilo nalézt taková řešení. Současně však podniky v jiných zemích, které krize zasáhla (jako Irsko a Portugalsko), byly nuceny během krize omezit vzdělávání svých zaměstnanců.

Zkoumané země se liší v názoru na dostupnost finančních zdrojů pro vzdělávání zaměstnanců. V Rakousku, Nizozemsku, Dánsku, Francii a Švédsku hodnotí sociální partneři finanční zdroje jako přiměřené. V zemích jako Česká republika, Estonsko, Polsko, Portugalsko, Irsko a Španělsko hodnotí sociální partneři zdroje jako nedostatečné. V Německu jsou organizace zaměstnavatelů se zdroji spokojeny, zatímco odborové svazy žádají na vzdělávání zaměstnanců více investic. Ve Španělsku vzhledem k měnícím se právním předpisům nejsou sociální partneři schopni odhadnout, zda jsou poskytnuté finanční prostředky adekvátní pro budoucnost. Španělští sociální partneři hodnotí velmi pozitivně, že oproti minulosti je k dispozici více finančních zdrojů pro identifikaci potřebných dovedností.

Téměř ve všech zkoumaných zemích jsou jako **problémy** uváděny 1) **přístup ke školení pracovníků s nízkou kvalifikací** a 2) **příliš málo školení zaměstnanců ze strany malých a středních podniků**, a to bez ohledu na výši finančních zdrojů. Ve všech zemích sociální partneři uvedli, že zaměstnavatelé i zaměstnanci by si měli více uvědomovat hodnotu dalšího vzdělávání: pro osobní rozvoj zaměstnanců i pro konkurenceschopnost podniků. Zejména podniky to musí vnímat spíše jako investice do budoucnosti než pouhé náklady.

Financování školení zaměstnanců je zajišťováno různými formami. Fondy určené na školení existují v několika sledovaných zemích (Nizozemsku, Španělsku, Polsku, Dánsku, Estonsku, Francii a Irsku). Všechny jsou financovány zaměstnavateli. Výše příspěvku do fondů je určena kolektivními smlouvami nebo zákonem. V některých zemích mohou o finanční prostředky z fondu žádat pouze zaměstnavatelé, v jiných zemích mají nárok na financování zaměstnanci nebo oba: zaměstnavatelé a zaměstnanci.

Výhoda fondů spočívá ve vytvoření spolehlivé struktury financování školení zaměstnanců. Kromě toho mohou být podporovány malé a střední podniky, pokud do fondů platí méně peněz (například ve Francii) a/nebo pokud jsou finanční prostředky prostřednictvím fondu přerozdělovány. Obecné problémy s finančními prostředky mohou být:

- příliš rozsáhlá byrokracie
- nedostatek prostředků
- prostředky přebývají a není ke komu je transferovat

Kromě toho může vysoký počet finančních prostředků vést k nedostatečné koordinaci a transparentnosti mezi fondy, jak to kritizují například organizace sociálních partnerů v

Nizozemsku a ve Francii. To je zejména případ, kdy jsou fondy organizovány na sektorové úrovni. V těchto případech je financování často omezeno na poskytování specifických kvalifikací pro jednotlivá odvětví, přestože meziodvětvové přístupy by byly pro osobní rozvoj zaměstnanců a jejich individuální zaměstnatelnost užitečnější. Organizace sociálních partnerů mohou přispět k lepší spolupráci mezi fondy.

Nezávisle na typu financování nesou zaměstnavatelé největší zátěž na nákladech na vzdělávání, vzhledem k tomu, že se školení vztahují k současnému pracovišti. V některých zemích jsou pro zaměstnance k dispozici další veřejné zdroje, např. stipendia. Jejich cílem je však především zdokonalení vzdělávacích opatření vedoucích k vyššímu formálnímu stupni, méně k neformálním nebo informálním formám vzdělávání.

Téměř ve všech zemích je všeobecně akceptováno, že zaměstnavatel platí za školení, které je povinné a / nebo užitečné pro práci. V zemích, jako je Německo, se však diskutuje o tom, že by zaměstnanci měli také hradit část nákladů (formou peněz nebo volného času), protože také profitují ze školení. Pro pochopení této německé diskuse je důležité vědět, že podniky poskytují nejen počáteční odborné vzdělávání, ale také odměny učňům.

Téměř v polovině zkoumaných zemí hrají v oblasti vzdělávání zaměstnanců důležitou roli **kolektivní smlouvy**. Dohodnuté oblasti se značně liší: Například ve Švédsku je dohodnuto právo na vzdělávací dovolenou, zatímco v Německu jsou dojednány zejména postupy pro identifikaci specifických a individuálních kvalifikačních potřeb společnosti a poradenství při školení zaměstnanců. Jsou-li kolektivní smlouvy na odvětvové nebo národní úrovni (jako v Nizozemsku, Německu, Francii nebo Švédsku), je nutné provádět dohody na úrovni podniků. Sociální partneři mohou podpořit podniky, aby dohodám „vdechly život“, například poskytnutím obecných pokynů pro strukturu rozvoje lidských zdrojů nebo hodnoticích pohovorů, které lze přizpůsobit konkrétní společnosti.

V mnoha zemích mají jednotlivci/zaměstnanci za určitých okolností přístup k (placenému) **volnu na vzdělávání**. V některých zemích však tato vzdělávací dovolená není plně využívána vzhledem k velmi komplikované postupu (Francie), nebo proto, že zaměstnanci o tuto dovolenou ani nežádají (jako v Rakousku), protože o ní příliš nevědí nebo protože vnímají potřebu a přínos školení jako nedostatečné. Jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance je důležitou překážkou pro školení časové omezení. Pro lepší nasměrování časových kapacit je nezbytný podnikově specifický a individuální přístup, který může být stanoven například v hodnoticím pohovoru. Využívání moderních forem vzdělávání, jako je e-learning, navíc nabízí spoustu flexibility, aby bylo možné se učit, když je to možné.

Osobní vzdělávací účty mohou pokrývat placené volno na profesní školení a také vzdělávání, které nejsou spojena s prací, které jsou dosaženy mimo pracovní dobu. Existují různé způsoby financování individuálních vzdělávacích účtů:

- prostřednictvím vzdělávacích fondů
- soukromých příspěvků

- veřejných grantů, které spojují existující programy podpory.

Individuální vzdělávací účet může podpořit rozvoj kariéry jednotlivce bez ohledu na aktuální pracovní místo. Konkrétní nastavení regulace účtu ovlivňuje, do jaké míry je odpovědnost za školení sdílena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Příklad dobré praxe: Francie

Osobní vzdělávací účet (PTA) byl vytvořen na základě meziprofesní dohody mezi sociálními partnery v roce 2015. Účet je „noselem“ hodin školení, kterými zaměstnanci projdou během svého profesního života, a také vzdělávacích programů, do kterých se zaměstnanci mohou hlásit. Účet se automaticky aktualizuje na konci každého kalendářního roku a navyšuje se úměrně úvazku maximálně o 24 hodin (48 hodin u osob s nízkou kvalifikací) ročně a maximálně o 150 hodin (400) hodin. Tyto hodiny mohou být profinancovány vzdělávacím fondem (*Organismes Paritaires Collecteurs Agréés - OPCA*), úřadem práce, regionem nebo státem, zaměstnavatelem nebo vlastníky účtů. V rámci PTA mohou být financovány pouze určité vzdělávací programy nebo služby, které jsou uvedeny v seznamu financovaných vzdělávacích opatření (*Liste Nationale Interprofessionnelle*). Zaměstnanec se může rozhodnout, jak a kdy tento účet použít, ale musí požádat o peníze z OPCA. V případě vzdělávacích opatření mimo pracovní dobu není souhlas zaměstnavatele nutný. Pokud se školení koná během pracovní doby, zaměstnavatel musí souhlasit. Plat zaměstnance je mezitím financován z OPCA.

OPCA jsou řízeny sociálními partnery. Vybírají povinné příspěvky od podniků určené na odborné a další vzdělávání zaměstnanců. Dohody na odvětvové úrovni určují závazný příspěvek do OPCA, který závisí na velikosti podniku: Společnosti s méně než 11 zaměstnanci platí 0,55 % svých mzdových nákladů, společnosti s 11 a více zaměstnanci platí 1 %.

Se současnou reformou ve Francii se PTA změní (*pozn: zdrojová studie byla publikována v červnu 2018*). Jak navrhl ministr práce, PTA bude jediným a jediným nástrojem, který mohou všichni lidé používat nezávisle na povinných zprostředkovatelích, jako jsou OPCA nebo jiné instituce. Jednotka účtu se změní z hodin na EUR; s individuálním maximem 500 EUR ročně (osoby s nízkou kvalifikací 800 EUR) a stropem 5 000 EUR (8 000 EUR).

Mobilizace zdrojů: shrnutí

- Propagace hodnoty vzdělávání zaměstnanců je významné pole působnosti. Sociální partneři mohou hrát roli v komunikaci o přínosech vzdělávání - pro individuální rozvoj zaměstnanců i pro konkurenceschopnost a inovační kapacitu

podniků - mezi svými členy, a tím zvyšovat celkové povědomí o příležitostech dalšího vzdělávání u všech zaměstnanců.

- Povědomí o hodnotě vzdělávání a společném chápání toho, že vzdělávání zaměstnanců je především investicí, a nejen finanční zátěží, je důležitým požadavkem na zvýšení informovanosti a ochoty zaměstnavatelů i zaměstnanců mobilizovat zdroje. V praxi jsou časové kapacity často větší překážkou pro vzdělávání zaměstnanců než finanční zdroje. Sociální partneři k nalezení řešení mohou přispět, například v rámci svého úsilí informovat, podporovat a poskytovat poradenství na úrovni podniků.
- Spolehlivé a dobře známé nástroje financování školení zaměstnanců může pomoci zvýšit účast na vzdělávání. V Evropě existuje mnoho alternativ takových nástrojů, například právo na placené vzdělávací volno (podle zákona nebo prostřednictvím kolektivních smluv), osobní vzdělávací účty nebo (většinou odvětvové) vzdělávací fondy. Úspěch různých nástrojů závisí na institucionálním rámci specifickém pro danou zemi. Důležitým předpokladem úspěšnosti nástrojů je však skutečnost, že jejich existence a fungování je dobře komunikováno se všemi potenciálními uživateli.
- Někdy se individuální vzdělávací potřeby zaměstnanců neshodují s potřebami zaměstnavatelů. To je například případ, kdy zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností mají lepší vyhlídky na trhu práce, pokud si zvolí školení, pomocí kterého se připravují na změnu zaměstnavatele a často i na změnu sektoru, ve kterém chtějí nově působit. Měla by tedy existovat i podpora vzdělávání zaměstnanců, které je nezávislé na současném zaměstnavateli. Veřejně financované individuální vzdělávací účty jsou jednou z možností, jak podpořit individuální kariérní rozvoj zaměstnanců nezávisle na jejich skutečném zaměstnavateli. Hodnocení dovedností je dalším způsobem, jak identifikovat vzdělávací potřeby osoby a zároveň posílit pocit individuální odpovědnosti za vlastní odborný rozvoj.

Ověřování a uznávání kompetencí a kvalifikací

Význam uznávání kompetencí a kvalifikací souvisí s důležitostí formálních certifikátů pro jednotlivé trhy práce, což se v Evropě značně liší. V některých zemích, kde jsou formální kvalifikace velmi důležité, je způsob získání kompetencí důležitější než v jiných zemích. To platí například v Rakousku, Francii a Německu. Ve všech třech zemích hraje uznávání stále jen malou roli. V Německu se validace neformálních a informálních kompetencí zaměřuje především na vedení lidí ve formální vzdělávací cestě, což opět ukazuje na místní vnímání důležitosti formálního vzdělávání. Pokud jde o uznávání a uznávání neformálních a informálních kompetencí, další země jsou mnohem pokročilejší.

Dobře vyvinutý francouzský systém pro uznávání neformálních a informálních kompetencí zahrnuje právo zaměstnanců potvrdit své předchozí učení. Systém je však velmi málo využíván a francouzské společnosti obecně chybí akceptace kvalifikací nad rámec formálního vzdělávání. Dánsko má také právní rámec pro validaci předchozího vzdělávání,

který existuje pro téměř všechny formy formálního vzdělávání a odborné přípravy dospělých. Jednotlivci mají právo požádat o posouzení svého předchozího vzdělávání, které se používá například tehdy, když se lidé snaží dosáhnout nových stupňů odbornosti. Naopak v Estonsku mají formální kvalifikace poměrně malý význam a validace předchozího vzdělávání je široce přijímána.

Ve většině zemí je obeznámenost s uznáváním a potvrzováním neformálních nebo informálních kvalifikací omezená. Zaměstnanci i zaměstnavatelé si často nejsou možných postupů uznáváním a jejich přínosů vědomi. Nízká úroveň informovanosti může být částečně vysvětlena skutečností, že systémy a procesy pro uznáváním předchozího vzdělávání jsou v mnoha zemích stále poměrně nové. V mnoha zemích označují sociální partneři podporu těchto procedur za důležitý – a průběžný – úkol.

Příklad dobré praxe: Minkompetencemappe.dk - Online nástroj, který shromažďuje všechny individuální kompetence (Dánsko)

Zaměstnanci mají možnost zadat své formální i neformální kvalifikace a kompetence na webové stránce www.minkompetencemappe.dk. Zde se shromažďují a ukládají všechny individuální dovednosti a kvalifikace.

Jednotlivci získají přehled o tom, čeho již dosáhli, a všechny kompetence jsou transparentní. To pomáhá zejména v případech, kdy se zaměstnanci snaží dosáhnout formálního odborného vzdělání a mohou předkládat věrohodné informace o všech svých předchozích výsledcích učení. Tímto způsobem mohou být schopni zkrátit dobu svého školení a využít pouze kurzy, které skutečně potřebují.

Pokud k tomu uživatel nástroje zvolí, je schopen postahovat diplomy a certifikáty automaticky z databází počátečního i dalšího vzdělávání, v případě některých typů vzdělávání již počínaje rokem 2004.

Důležitým předpokladem pro lepší podporu stávajících postupů uznáváním a validace jsou vysoké standardy kvality, zajišťující spolehlivost výstupů. Všichni aktéři na trhu práce musí mít důvěru ve výsledky.

V některých zemích (Polsko, Portugalsko) autoři zaznamenali nedůvěru vůči validitě certifikátů. Nárazné reformy v Portugalsku vedly mimo jiné k zavedení tzv. zaměstnaneckého „pasu“, který umožňuje dokumentovat předchozí učení.

Podobné pasové systémy existují i v jiných zemích. Například v Dánsku mohou zaměstnanci ukládat své dosažené kompetence a kvalifikace online (viz výše). V Nizozemsku se v některých odvětvích používají digitální pasy.

Uznávání a validace kompetencí a kvalifikací se často provádí spíše na profesní nebo odvětvové úrovni než na národní úrovni. Například ve Švédsku existují národní standardy, ale uznávání je organizováno na odvětvové úrovni. Existují také sektorové rozdíly, pokud jde o význam formálních certifikátů. V regulovaných odvětvích hrají formální kvalifikace stále významnou roli i v zemích, kde formální certifikáty mají obecně malý význam - jako v Estonsku. V mnoha zemích je však vnitrostátní a mezisektorová přenositelnost osvědčení o uznávání a ověřování omezena. Tento nedostatek přenositelnosti je výzvou a je třeba ji zlepšit.

Rozsah zapojení sociálních partnerů do uznávání a validace kompetencí a kvalifikací se v jednotlivých zemích liší. V některých zemích jsou silně zapojeni sociální partneři a procesy jsou tripartitní. Například nizozemští sociální partneři ve vývoji a provádění uznávání předchozího vzdělávání hrají důležitou roli. V poradním sboru zasedají sociální partneři v Polsku, zatímco sociální partneři v České republice definují standardy pro posuzování profesních kvalifikací prostřednictvím sektorových rad. Ve Švédsku jsou sociální partneři zapojeni do uzavírání smluv s poskytovateli školení, kteří zajišťují uznávání a validace.

V jiných zemích je zapojení sociálních partnerů méně výrazné. Například v Irsku a Dánsku nejsou sociální partneři do příslušných organizací přímo zapojeni.

Ověřování a uznávání kompetencí a kvalifikací - shrnutí:

- Všechny evropské země zavedly postupy pro uznávání a validaci kompetencí a kvalifikací. Ve většině zemí však stávající postupy často nejsou známy a v důsledku toho nejsou dobře zavedeny. Sociální partneři mohou sehrát roli při podpoře uznávání a ověřování a vysvětlovat jejich přínosy svým členům (např. prostřednictvím lepší identifikace individuálních kvalifikačních potřeb a odvození odpovídajících požadavků na školení).
- Odborné znalosti a znalosti sociálních partnerů na trhu práce mohou být důležité pro rozvoj a zlepšování transparentních a jednoduchých postupů pro uznávání a validaci kompetencí a kvalifikací.
- Užitečnost uznávání a ověřování kompetencí závisí na akceptaci trhem práce. V mnoha zemích nejsou certifikáty převoditelné ani mezi regiony, ani mezi odvětvími. V souvislosti s rozvojem evropského rámce kvalifikací by bylo vhodné pokročit ve standardním formátu pro popis výsledků učení za účelem srovnání a transparentnosti kvalifikací. To by mělo probíhat ve formě společného porozumění výsledků vzdělávání zdola nahoru. Takový přístup by ale neměl být o sjednocování výsledků učení. Současně musí existovat dostatečná pružnost na vnitrostátní úrovni, přičemž musí existovat struktura, která umožní další srovnatelnost a podpoří mobilitu.

Informace, podpora a poradenství

Pro zaměstnavatele a zaměstnance je důležité znát dostupné nabídky školení a jak je nejlépe využít. Jedná se o obsah školení a o formy školení. Proto je význam účinných nástrojů pro informování, podporu a poradenství svým členům klíčovým zájmem organizací sociálních partnerů. Tyto otázky však neslouží pouze sociálním partnerům, ale také veřejným subjektům, jako jsou ministerstva, pracovní agentury nebo jiní aktéři, jakož i samotným poskytovatelům školení. Dobře fungující interakce mezi různými zúčastněnými stranami je pro co nejlepší dosah nezbytná.

Pokud jde o informace, podporu a poradenství, je třeba rozlišovat mezi různými vrstvami zapojení sociálních partnerů. Toto téma lze řešit na:

- úrovni **státu** (např. prostřednictvím **rozsáhlých informačních kampaní o přínosech vzdělávání zaměstnanců**)
- **regionální nebo odvětvové úrovni** (kde mohou sociální partneři a další aktéři brát v úvahu **konkrétní ekonomické okolnosti**)
- úrovni **podniku** (kde analýzy potřeb vzdělávání mohou identifikovat **potřeby specifické pro zaměstnavatele**)
- **individuální úrovni** (např. **osobní profesní rozvoj** bez ohledu na současnou profesi).

Přístupy sociálních partnerů se v jednotlivých zemích značně liší. V Polsku hrají sociální partneři v oblasti informací, podpory a poradenství pouze podružnou úlohu, zatímco aktivní jsou další aktéři, jako je Sdružení polských řemesel a jednotlivé komory. V Dánsku se sociální partneři zaměřují na úroveň jednotlivých podniků, aby informovali své členy o vzdělávání zaměstnanců a jeho výhodách. Rakouští sociální partneři informují a radí přímo prostřednictvím svých organizací a nepřímo prostřednictvím svých poskytovatelů školení. Zaměření na jednotlivce převažuje ve Francii: francouzský systém podpory například zahrnuje individuální poradenství v oblasti kariérního rozvoje a hodnocení způsobilosti, které nastiňuje profesní perspektivy zaměstnanců a navrhuje vhodné školení. Vzhledem k nedostatečnému sociálnímu partnerství na národní úrovni v Irsku se zastřešující organizace zaměstnavatelů zaměřily na navrhování politik a propagaci významu školení zaměstnanců na politické úrovni. V Nizozemsku odbory nabízejí kariérové poradenství na všech regionálních trzích práce; některé školicí fondy mají vlastní informační zdroje.

Příklad dobré praxe: unionlearn (Velká Británie)

Unionlearn je organizace zřízená odbory TUC, jejímž cílem je asistovat odborům při podpoře vzdělávání. Pro svou činnost využívá např. portálu www.unionlearn.org.uk.

Činnost unionlearn pokrývá např. témata:

- **učňovství** (přehled práv učňů; informace a zdroje informací určené učňům; informace a zdroje informací určené zástupcům odborů; odvody podniků na učňovství; charta učňovství)
- **bariéry vzdělávání** (typické překážky vzdělávání; překonávání bariér vzdělávání; spolupráce zaměstnavatelů a odborů na vzdělávání)
- **angličtina, matematika, ICT, digitální kompetence**
- vzdělávání a vzdělávací kampaně v oblasti **zdraví**
- kompetence pro „**zelenou**“ ekonomiku
- **podpora vzdělávajících se**
- podpora **technického vzdělávání**
- podpora **širší účasti** na vzdělávání
- **spolupráce se zaměstnavateli**
- zaměstnanost a kompetence **mládeže**

Využívanými zdroji jsou např. případové studie, kurzy, fondy, sektorové rady a průmyslová partnerství, publikace, online nástroje jako Climbing Frame, Wranx nebo SkillCheck.

Sekce Careerzone:

- kariérový slovník
- kariérový srovnávač podle parametrů jako platy v jednotlivých profesích, délka pracovní doby, gender pay gap; míry zaměstnanosti

Samotný zřizovatel unionlearn, tj. odborová organizace TUC, má na svých webových stránkách¹⁸ sekci věnovanou vzdělávání.

Příklad dobré praxe: Ambasadoři školení (Nizozemí)

V pilotním projektu FNV a dalších partnerů vznikli takzvaní „ambasadoři školení“ v továrně společnosti Philips. Myšlenka vychází z Velké Británie. Ambasadoři školení jsou zaměstnanci, kteří informují své kolegy o svých možnostech školení, o jejich právech na vzdělávání a motivují je k jejich využití. Zejména osoby s nízkou kvalifikací se mohou zdráhat mluvit se svými nadřízenými o svých potřebách školení. Ambasadoři školení tuto překážku překonávají. Partneři projektu také vypracovali příručku pro samotné ambasadory, v níž najdou informace o tom, jak postupovat.

¹⁸ Learning, skills and training | TUC. TUC - Changing the world of work for good [online]. Copyright © Trades Union Congress 2019, unless otherwise stated [cit. 17.06.2019]. Dostupné z: <https://www.tuc.org.uk/workplace-guidance/learning-skills-and-training>

Orgány veřejné správy jsou také důležité, pokud jde o poskytování informací o školení zaměstnanců. Příslušné instituce jako úřady práce nebo poskytovatelé vzdělávání, jako jsou odborné školy, informují o vzdělávacích kurzech a jejich výhodách. Hlavními kanály jsou webové stránky a brožury, ale také přímé zapojení například na veletrzích práce. Ukazuje se, že tyto informace poskytnuté třetími stranami považují sociální partneři za relevantní a důležité: někteří respondenti uvedli, že pokud sociální partneři sami nabízejí školení, neutrální zdroje informací jsou vnímány jako užitečné.

Příklad dobré praxe: Dohody sociálních partnerů/Sozialpartnervereinbarungen (Německo)

Dohody sociálních partnerů, jako je „*Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern (2015-2020)*“, byly iniciovány spolkovým Ministerstvem práce a sociálních věcí, zatímco sociální partneři se podíleli na jejich vývoji a provádění. Podmínky podpory jsou upraveny v příručce pro sociální partnery (*Sozialpartnerrichtlinie*). Podmínkou veřejné podpory je dohoda sociálních partnerů nebo kolektivní smlouva. Cílem je podpořit sociální partnery a podniky při zajišťování dostatku kvalifikovaných zaměstnanců. Zaměřuje se zejména na networkingové aktivity, zejména pro malé a střední podniky a na sektorový dialog.

Pokud jde o informace, podporu a poradenství v oblasti vzdělávání zaměstnanců, sociální partneři identifikují tři hlavní výzvy. Podle zástupců dotázaných je důležité:

- **oslovit znevýhodněné skupiny** (např. pracovníky s nízkou kvalifikací, starší osoby nebo migranty)
- najít správnou odpověď na otázku, **jak správně oslovit malé a střední podniky**
- dosáhnout **rovnováhy mezi vzdělávacími potřebami podniků** na jedné straně a **individuálním rozvojem zaměstnanců** na straně druhé.

Z pohledu zaměstnavatele se investice do školení pro cílové skupiny s nízkou kvalifikací mohou jevit jako méně přínosné než investice do školení pro kvalifikovanější pracovníky. Vzhledem k nedostatku kvalifikovaných pracovníků a demografickým omezením by však mělo být prioritou zaměstnavatelů hledat nový potenciál potřebných kompetencí. Větší nabídka školení těmto skupinám zaměstnanců může být klíčovým faktorem úspěchu pro udržení konkurenceschopnosti. Musí však být k dispozici vhodné školení. Zaměstnavatelé i zaměstnanci o nich musí vědět, aby takový přístup vůbec fungoval. Např. v Portugalsku je problém, že mnozí zaměstnavatelé (zejména v mikropodnicích) mají sami nízkou kvalifikaci, což komplikuje možnost je informovat a přesvědčit je o výhodách školení zaměstnanců. Současně, v případě základních dovedností, je ve všech zemích důležitá úloha veřejného vzdělávání, protože právě zde leží hlavní odpovědnost za výuku základních dovedností.

V kontextu informací, podpory a poradenství je důležitá je také úloha **malých a středních podniků**. Zatímco větší podniky často zavedly systémy odborné přípravy pro systematické vybavování svých pracovníků potřebnými dovednostmi, menším podnikům s několika málo zaměstnanci obvykle chybí finanční a časové zdroje, aby mohly vypracovat vlastní podrobné plány vzdělávání. Pravidelné hodnotící pohovory, jakož i systematický rozvoj kariéry zaměstnanců jsou v malých a středních podnicích méně časté. Vzhledem k tomu, že vyslání na školení jednoho zaměstnance z pouhých pěti představuje větší problém pro malou firmu ve srovnání s vysláním jednoho zaměstnance z 1 000, je třeba, aby specifické potřeby MSP byly řešeny vhodným způsobem. Jak upozorňují sociální partneři mimo jiné v Irsku a Dánsku, snadnější přístup k informacím o odborné přípravě, jakož i snazší účast na školení, lze nabídnout prostřednictvím nových digitálních kanálů.

Příklad dobré praxe: Skillnet Ireland propojuje podniky s cílem koordinovat jejich vzdělávací potřeby (Irsko)

Skillnet Ireland (www.skillnetireland.ie) sdružuje síť soukromých firem s podobnými vzdělávacími potřebami, typicky na regionální nebo odvětvové bázi. V současné době je do Skillnet Ireland zařazeno 65 vzdělávacích sítí podporujících 14 000 společností a 50 000 účastníků. Prostřednictvím programu Training Networks umožňuje Skillnet těmto firmám společně uskutečňovat školení, které by nemohly nabídnout samy. Členské podniky a jejich zaměstnanci se přímo podílejí na identifikaci, návrhu, dodávkách a hodnocení školení. Skillnet Ireland je spolufinancován Ministerstvem školství formou ročního grantu ve výši přibližně 18 milionů euro v roce 2017 a od zaměstnavatelů. Sociální partneři jsou přítomni ve správní radě Skillnet Ireland, se třemi členy z odborů, třemi členy z řad zaměstnavatelů a třemi členy nominovanými z vlády.

Pokud jde o vhodné nabídky školení pro konkrétní cílové skupiny nebo o celkový přístup ke vzdělávání pro podniky obecně: cíle zaměstnanců a zaměstnavatelů se nemusí nutně shodovat. Správné informace, podpora a poradenství jsou obzvláště důležité, pokud jde o nalezení řešení, která zohledňují potřeby obou stran. Vzhledem k tomu, že vzdělávací trhy v některých zemích, například v Německu nebo ve Francii, jsou považovány za nepřehledné vzhledem k velkému množství poskytovatelů odborné přípravy, mohou být sociální partneři na všech úrovních - případně ve spolupráci s ostatními zúčastněnými stranami - pověřeni nabídkou informací a poradenství „šitého na míru“ zaměstnavatelům i zaměstnancům. Občas však mohou sociální partneři považovat za vhodné předat tento úkol neutrální třetí straně, aby se vyhnuly možným střetům zájmů (např. když samy působí jako poskytovatelé vzdělávání).

Nezávisle na míře jejich zapojení je důležitost informování svých členů a podpora při hledání vhodných školicích příležitostí považována za velmi důležitou všemi dotázanými sociálními partnery. Je zřejmé, že nově se vyskytující požadavky na potřebné dovednosti je třeba

vypořádat a že zaměstnanci vyžadují školení, které jim pomůže přizpůsobit se měnícím se podmínkám na trhu práce. V řadě zkoumaných zemí existuje právo na vzdělávání zaměstnanců. Vzdělávací zdroje se však často nepoužívají, protože zaměstnanci buď nevědí o svém právu na školení, nebo o tom, jak je využít. Zlepšení nabídky informací, podpory a poradenství tak může významně přispět ke zvýšení míry účasti na školení.

Příklad dobré praxe: Poradenství pro rozvoj kariéry/Conseil en évolution professionnelle - CEP/ (Francie)

CEP je bezplatné poskytování informací a poradenství na individuální úrovni v oblasti dalšího odborného vzdělávání a vzdělávání. Provozuje jej OPACIFS, Pôle Emploi a další instituce. Ve své nedávné meziprofesionální dohodě sociální partneři stanovili opatření ke zlepšení tohoto nástroje. Poradenství by mělo být profesionálnější a kvalitnější, mělo by být provedeno více hodnocení, přístup k poradenství by měl být snazší a zaměstnanci by měli získat větší podporu při plánování dalšího vzdělávání.

Obecně lze říct, že role sociálních partnerů může zahrnovat poskytování informací, podpory a poradenství svým členům. Stav celkového zapojení sociálních partnerů do informování, podpory a poradenství umožňuje další zlepšení. Sociální partneři se zaměřují na to, aby trh školení a dostupné nabídky školení byly transparentnější a orientace snazší. Další zdroje (od sociálních partnerů přímo nebo nepřímo prostřednictvím veřejného financování) mohou přispět k posílení podpory tohoto důležitého tématu. Měly by být také zohledněny potřeby vzdělávání starších pracovníků a jednotlivců, kteří nejsou ani zaměstnání, ani nejsou účastníky vzdělávání nebo odborné přípravy (NEETs). V rámci toho by členské státy měly zajistit zvyšování dovedností (viz doporučení Rady) s účinným zapojením sociálních partnerů.

Shrnutí: Informace, podpora a poradenství

- Klíčovým tématem ve všech sledovaných zemích je informování zaměstnavatelů i zaměstnanců o dostupných nabídkách školení a poskytování účinné podpory a poradenství při školení zaměstnanců.
- Je na zaměstnanci, resp. na úrovni podniku, aby byla nalezena rovnováha mezi vzdělávacími potřebami zaměstnavatelů a zaměstnanců. Sociální partneři mohou hrát roli při zvyšování účasti a účinnosti vzdělávacích opatření.
- Vzdělávání zaměstnanců by mělo být chápáno jako celkový přístup, v němž může být zapotřebí cíleného přístupu ke konkrétním skupinám. V takových případech a v rámci širšího přístupu k aktivním politikám trhu práce by členské státy měly poskytovat účinnou a systematickou podporu, včetně finančních zdrojů na vzdělávání podporující integraci nízko kvalifikovaných, nezaměstnaných a sociálně ekonomicky znevýhodněných skupin do práce prostřednictvím školení

zaměstnanců a učňovského vzdělávání dospělých. Měly by být také zohledněny potřeby vzdělávání starších pracovníků a zejména NEET. V rámci toho by členské státy měly zajistit zvyšování dovedností (viz doporučení Rady) s účinným zapojením sociálních partnerů.

- Je zvláště nutné podporovat informovanost, podporu a poradenství v malých a středních podnicích. Spojování potřeb malých a středních podniků může přispět k lepším výsledkům vzdělávání, které by jediný podnik nemohl dosáhnout sám.
- Další rozvoj on-line nástrojů, které by zpřístupnily dostupné vzdělávací nabídky a poskytly informace o kvalitě vzdělávacích kurzů, by pomohl zvýšit povědomí o vzdělávacích příležitostech. Kromě toho by mohlo být lépe podporováno využívání on-line kurzů, které umožňují školení zaměstnanců nezávisle na čase. Tento přístup bude užitečný zejména pro malé a střední podniky, které by jinak neměly přístup k informacím a nabídkám odborného vzdělávání.
- Prospěšné může být poskytování informací nezávislou neutrální třetí stranou, pokud jde o kariérní vyhlídky zaměstnanců nebo potřeby zaměstnavatelů. Tento přístup může pomoci zmírnit potenciální střety zájmů.

5.3 Doporučení evropských sociálních partnerů

V kontextu výše uvedeného se evropští sociální partneři dohodli na následujících doporučení pro budoucí opatření v oblasti vzdělávání zaměstnanců.

1. Evropští sociální partneři vyzývají, aby **Evropský sociální fond (ESF)** podporoval **investice do vzdělávání a kompetencí**, aby bylo možné je adaptovat na současné a budoucí potřeby ekonomiky. Program Erasmus+ by měl rovněž podporovat **modernizaci a reformy systému vzdělávání a přípravy**.

2. Členské státy a sociální partneři by měli pracovat na tripartitní a bipartitní bázi s cílem **zlepšit přístup ke školení zaměstnanců a účast na něm**. Postup by měl být vyvinut způsobem, který bude přínosem pro všechny: pracovníky i podniky jako součást perspektivy celoživotního učení, vycházející z budoucích i současných potřeb různorodé pracovní síly ve veřejném a soukromém sektoru a v malých, středních a velkých podnicích. Způsob, jakým je školení na pracovišti organizováno a realizováno, musí být zaměstnavateli a zaměstnanci dohodnut společně prostřednictvím kombinace kolektivních a individuálních opatření. To zahrnuje školení v pracovní době nebo případně mimo pracovní dobu (pro školení nesouvisející s potřebami podniku). Zaměstnavatelé zaujímají ke vzdělávání zaměstnanců pozitivní přístup. Když o to pracovník požádá, nebo má na školení nárok, zaměstnavatelé projevují zájem o projednání těchto žádostí s cílem zajistit, že zaměstnatelnost pracovníka podpořili způsobem, který je rovněž v zájmu podniku.

3. Sociální partneři musí zajistit, že **způsob**, jakým přistupují ke **vzdělávání zaměstnanců**, je **v souladu se širšími společenskými a vzdělávacími výzvami**, stejně jako s **výzvami**

v oblasti zaměstnanosti. Například vlády by měly zajistit, že všichni Evropané mají při odchodu ze školy alespoň minimální úroveň základních dovedností. Dalším projevem takového souladu je např. cíl zlepšit využívání veřejných zdrojů určené na zvyšování kvalifikace nebo rekvalifikaci nezaměstnaných v rámci aktivních politik trhu práce.

4. **Sociální partneři na národní úrovni mají** v diskusi s vládami **nejlepší předpoklady** k tomu, aby organizovali vzdělávání způsobem, který k němu zlepší přístup a současně se zaměří na efektivní vzdělávání založené na výsledcích učení. Je třeba zvážit konkrétní opatření, opatření a nástroje vhodně využitelné v rámci jednotlivých členských států.

5. Sociální partneři by měli pracovat společně tak, aby **maximalizovali úlohu sociálního dialogu** při dosahování účinného přístupu ke vzdělávání, s odpovídajícím **budováním kapacit a finanční podporou**, zejména na **odvětvové úrovni**. Vzájemná výměna poznatků mezi vládami, sociálními partnery a poskytovateli odborné přípravy by mohla ještě účinněji podpořit využití dostupných zdrojů pro školení dovedností na národní úrovni. Kvalitní a efektivní školení zaměstnanců je chápáno jako způsob, který reagovat na identifikované vzdělávací potřeby zaměstnavatele a pracovníka, například prostřednictvím vzdělávacích plánů pracovišť, vypracovaných sociálními partnery.

6. Vzdělávání zaměstnanců by mělo být založeno na **vhodném hodnocení dovedností**. Hodnocení by mělo být navrženo podle potřeb zaměstnanců a dále na předvídání změn a vývoje pracovních míst, obsahu práce (pracovních úkolů) a celého sektoru obecně. Toto posouzení by mělo být součástí cyklu rozvoje kompetencí pracovníka, který je pravidelně přehodnocován.

7. Členské státy, sociální partneři a poskytovatelé vzdělávání a odborné přípravy, místní a regionální orgány by měli spolupracovat na zdokonalení **mechanismů pro identifikaci dat o požadovaných dovednostech**, vazbách mezi nimi a při jejich využití ve vzdělávání a školení. V mnoha případech se jedná o sektorovou a regionální úroveň, které jsou pro shromažďování spolehlivých údajů o potřebách dovedností vnímány jako nejrelevantnější. Práce instituce Cedefop v této oblasti by měla být využívána jako inspirace pro další akce.

8. Členské státy, sociální partneři a poskytovatelé vzdělávání a odborné přípravy by měli společně vyvinout **strategie**, které zajistí, že se **digitální dovednosti** učí na všech úrovních, od základních digitálních dovedností až po pokročilé úrovně dle potřeb sektorů a průmyslu, ať už s nízkou, střední nebo vysokou kvalifikací. Evropští a národní sociální partneři (meziodvětvoví/sektoroví) mohou vůči podnikům sehrát podpůrnou úlohu v jejich snaze nastavit kompetenční plány s cílem reagovat na probíhající a budoucí změny.

9. Členské státy, zaměstnavatelé i zaměstnanci by měli **vzdělávání zaměstnanců vnímat jako investici, nikoli jako náklady**. Proto jsou odpovídající finanční prostředky z různých zdrojů nezbytné pro zvyšování kvalifikace a/nebo rekvalifikace, podpůrné služby a kariérové poradenství, sloužící ke zvyšování povědomí zaměstnanců a podniky a pro vlastní akce sociálních partnerů v této oblasti, zejména na sektorové úrovni. Členské státy by také mohly

zavést alternativní finanční modely, které by umožnily sdružování/vzájemnou spolupráci v oblasti vzdělávání zaměstnanců mezi podniků a mezi sektory. Kromě toho by členské státy měly zajistit trojstrannou spolupráci při alokaci dostupných veřejných zdrojů určených na vzdělávání zaměstnanců.

10. Jednou z hlavních výzev vzdělávání zaměstnanců jsou **výdaje zaměstnavatelů**, zejména malých a středních podniků. Je proto nezbytné prozkoumat možnosti různých typů pobídek (včetně finančních) pro zaměstnavatele, aby nabízeli svým zaměstnancům školení, stejně jako možnosti pobídek zaměstnancům, aby mohli investovat do své zaměstnatelnosti.

11. Další velmi důležitou otázkou týkající se vzdělávání zaměstnanců je **přiměřenost, kvalita a relevance vzdělávací nabídky**. Sociální partneři velmi často hrají roli poskytovatelů vzdělávání společně s mnoha dalšími institucemi. Přizpůsobení nabídky školení, s přihlédnutím k organizaci práce (zejména v případě malých podniků s nízkým počtem zaměstnanců), je nezbytné pro silnější propagaci a podporu vzdělávání zaměstnanců ve všech odvětvích a podnicích všech velikostí.

12. **Zástupci odborů** mohou hrát aktivní roli v **motivování zaměstnanců**, aby se zapojili do vzdělávání a/nebo aby využívali služeb kariérového poradenství. Rovněž mohou poskytovat podpůrné služby zaměstnancům za využití potenciálu ověřování a uznávání výsledků neformálního a informálního učení. Odborové svazy by za tímto účelem měly své zástupce vybavit adekvátními zdroji a školeními. Zaměstnavatelé by se měli snažit zajistit, aby jejich kariérové poradenství a podpora lidských zdrojů služby byly dostupné všem pracovníkům a že jim poskytují informace o možnostech školení.

13. Členské státy, sociální partneři a poskytovatelé odborného vzdělávání a přípravy by měli nastavovat **školení zaměstnanců** tak, aby bylo založeno na **výsledcích učení**, které je kompatibilní s **uznáváním a certifikací kompetencí** dle národních postupů a které nabízí **přístup k dalším a vyšším kvalifikacím**. V rámci kariérního rozvoje by neformální a informální učení mělo být více uznáváno jako součást odborné přípravy zaměstnanců.

6 Příklady dobré praxe v České republice

A. Sektorová úroveň: chemický průmysl

V sektoru chemického průmyslu jsou v současnosti realizovány dvě iniciativy na podporu sociálního dialogu: projekt „**Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu ČR**“ a „**Sektorová dohoda pro chemii – sociálním dialogem k podpoře zaměstnanosti**“¹⁹.

Sektorová dohoda pro chemii – sociálním dialogem k podpoře zaměstnanosti; základní charakteristiky:

- Hlavní partner projektu: Svaz chemického průmyslu ČR, **partner projektu: OS ECHO**
- Rolí sociálních partnerů je zajistit kapacity realizátorů a propagátorů aktivit Sektorové dohody pro chemii k naplňování jejího cíle
- Projekt je zaměřen na zajištění vyšší zaměstnanosti a generační obměny pracovníků chemického průmyslu za pomoci sociálního dialogu obou sociálních partnerů a relevantních subjektů
- Financováno z ESF (OP Zaměstnanost)
- Období realizace 2016-2021

Zaměření Sektorové dohody pro chemii²⁰

- Nová generace kvalifikovaných pracovníků v chemickém průmyslu (Sektorová dohoda má podtitul „Dorost pro chemický průmysl“)
- Hlavním cílem Sektorové dohody je zajištění potřebné struktury zaměstnanosti a zachování konkurenceschopnosti českého chemického průmyslu, včetně oblastí jako logistiku a nakládání s chemickými látkami, pro práci v laboratořích a pro oblast ochrany životního prostředí a nakládání s odpady a jejich recyklace
- Dohoda má přispět i k prosazování potřebných systémových změn ve vzdělávací soustavě, orientovaných na posílení významu technického školství v České republice
- Může být platformou pro zapojení dalších zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí.

Opatření formulovaná v Sektorové dohodě pro chemii:

- Podpora odborného školství v oblasti chemie
 - soutěž „Hledáme nejlepšího Mladého chemika ČR“
 - exkurze v chemických podnicích pro žáky SŠ

¹⁹ Sociální dialog v chemickém průmyslu ČR. *Sociální dialog v chemickém průmyslu ČR* [online]. Dostupné z: <http://www.socdial.cz/>

²⁰ http://sekdohoda.socdial.cz/uploads/inq/files/SD_pro_chemii_scan_final%20%281%29.pdf

- odborné praxe
 - využívání laboratoří
 - vysokých škol
 - stabilizace a rozvíjení spolupráce se SOŠ
- Propagace chemie na základních školách
 - Zapojení žáků ZŠ do soutěže Mladý chemik
 - Exkurze žáků ZŠ na SŠ s chemickými obory
 - Organizace projektových dnů, chemických kroužků a dalších aktivit pro žáky ZŠ s využitím středoškolských laboratoří
 - Propagace a rozšiřování využívání laboratorních soustav a dalších produktů na ZŠ
 - Pořádání dnů otevřených dveří na SOŠ a v chemických/recyklačních podnicích
- Popularizace chemie v předškolních třídách MŠ a u široké veřejnosti (prezentace, přednášky, pořady, představování příkladů dobré praxe atp.)

Strategičtí partneři sektorové dohody (stav k 30. 6. 2015):

- Ministerstva (MPSV, MPO, MŠMT)
- Asociace a svazy (včetně odborového svazu ECHO, Svazu chemického průmyslu ČR a Svazu průmyslu a dopravy ČR)
- Kraje (Pardubický, Ústecký a Zlínský)
- Zaměstnavatelé (např. AGROFERT a.s., Continental Barum s.r.o., Fatra a.s. a další)
- Univerzity (Univerzita Pardubice, UTB ve Zlíně, VŠCHT v Praze)
- Další (Technologická agentura ČR, AV ČR)

Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu ČR - základní charakteristiky:

- Hlavní partner projektu: Svaz chemického průmyslu ČR, partner projektu: OS ECHO
- Zaměřeno na sociální dialog mj. při přizpůsobování se zaměstnavatelů a zaměstnanců změnám na pracovním trhu s dopadem na firmy v chemickém průmyslu. Dalším tématem je vstup absolventů na trh práce.
- Hlavním nástrojem projektu je sociální dialog pro řešení témat, kde je nutné dosahovat konsensu obou sociálních partnerů, včetně témat péče o zaměstnance a výchovy mladé generace pro chemický průmysl.
- Financováno z ESF (OP Zaměstnanost)
- Období realizace 2016-2020

Relevantní rámcové cíle projektu:

- Zlepšování spolupráce a komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci formou sociálního dialogu s cílem dosahování širšího konsensu sociálních partnerů při realizaci politiky zaměstnanosti
- Rozvoj vzájemné informovanosti sociálních partnerů a prezentace jejich postojů

Relevantní aktivity projektu:

- Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu: Generační tandem - zaměstnanost a obměna generací
- Zaměstnanost mladé generace v chemickém průmyslu jako společný cíl sociálních partnerů

B. Program dalšího vzdělávání vysokoškolsky vzdělaných pracovníků

- Z iniciativy odborového sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy vznikl v Dopravním podniku Hl. m. Prahy specifický vzdělávací program zaměřený na výuku konkrétních programů ve skupině vysokoškolsky vzdělaných osob.
- Díky osvojení nových kompetencí mohou v podniku vykonávat práci, přestože působí na pozici neodpovídající jejich původní kvalifikaci.
- Program je založen na dobrovolné bázi.
- Pokud se v podniku uvolní pracovní pozice odpovídající jejich původní kvalifikaci, mohou se o ni ucházet. Mezitím vykonávají profese odpovídající náplni kvalifikačního kurzu.
- Odborová organizace byla iniciátorem tohoto typu školení a hodnotí jej jako úspěšný kvalifikační nástroj.

C. Odbory a žáci středních škol

- **Odbory KOVO a modernizace lakovny v SOU ŠKODA AUTO**

Díky iniciativě odborů KOVO byla v roce 2011 otevřena modernizovaná lakovna Středního odborného učiliště ŠKODA AUTO. Jednalo se o investici ve výši 11,5 milionu korun. Modernizaci lakovny inicioval předseda Podnikové rady Jaroslav Povšík²¹:

„Tady v učilišti vzniká budoucnost lidí, kteří budou vyrábět naše auta. Celkově je učiliště velmi dobře vybaveno, ale v případě zdejší lakovny jsme jasně viděli, že zdejší provoz nevypadal dobře, proto jsem rád, že se tato investice podařila. S panem Bohdanem Wojnarem, členem představenstva odpovědným za personál, jsme se dohodli, že budeme pokračovat v podpoře mladých lidí, kteří přinesou do firmy nové svěží myšlenky a um do další práce.“

²¹ Odbory Kovo MB: Titulní stránka [online]. Copyright ©.r [cit. 17.06.2019]. Dostupné z: http://www.odbornikovomb.cz/assets/File.ashx?id_org=200202&id_dokumenty=1227

Lakovna je určena pro obor lakýrník. Jde o tříletý obor pro cca 58 učňů (informace platná v roce 2011). Každoročně se nabírá 20 nových žáků. Investice umožnila učňům i pedagogům práci v čistějším a bezpečnějším prostředí, a to včetně sociálního zázemí. Dále se zefektivnila práce: díky investici v lakovně může pracovat více učňů najednou, více toho nalakují a více se toho naučí.

- **Vzdělávací akce pro žáky SŠ nad rámec oboru**

Integrovaná střední škola Dr. Farského z Vysokého nad Jizerou dle sdělení předsedy ZO Ing. Vítězslava Schmidta žákům poskytuje vzdělávání směřující nad rámec jejich odborného vzdělávání a přípravy, s cílem jejich lepší občanské a společenské uplatnitelnosti.

Škola zajišťuje kurzy:

- Finanční gramotnosti
- Pracovně-právní problematiky (poskytují experti Úřadu práce, určeno žákům závěrečných ročníků)
- Občanského soužití (poskytuje Policie ČR)

- **Besedy odborů s uční o právech zaměstnanců**

V roce 2017 probíhaly diskuse zástupců Českomoravského odborového svazu – pracovníků školství ČMOS PŠ – s uční²². Význam odborů pro obranu práv zaměstnanců, problematika BOZP, na co si dát pozor při uzavírání pracovní smlouvy a další témata probírali zástupci odborů s uční na jihlavské střední škole technické v květnu 2017. Přítomni byli žáci 3. ročníků, kteří v červnu tohoto roku konali závěrečné učňovské zkoušky a odcházeli do zaměstnání nebo na nástavbové studium. Na problémy pracovního života však nejsou dostatečně připravováni. Besedě byl přítomen a na dotazy učňů odpovídal i právník.

Žáci plzeňské Střední průmyslové školy navštívili ústředí OS KOVO²³. Budoucí soustružníci a modeláři debatovali o předsedu OS KOVO Jaroslavem Součkem, který jim vysvětloval, s jakými konkrétními problémy se mohou setkat, až po ukončení výuky přejdou do běžného pracovního života a odpovídal na jejich otázky. Následné reakce žáků prokázaly, že o odborech nemají příliš informací.

„....Vlastně jen z televize, když tam mluvili o demonstracích. Já jsem se ale taky o odbory ani moc nezajímal. Ted' mě tady zaujalo, kolik toho a co všechno pro lidi dělají. Jak se starají o bezpečnost práce i o to, aby lidé měli lepší podmínky a dostali za svoji práci

²² Home page | ČMOS PŠ [online]. Copyright © [cit. 17.06.2019]. Dostupné z: https://skolskeodbory.cz/sites/skolskeodbory.cz/files/downloads/1501803096/e-zpravodaj_cmos_ps_5_2017.pdf

²³ Předseda OS KOVO besedoval s uční z Plzně | Odborový svaz KOVO. Odborový svaz KOVO [online]. Copyright © OS KOVO [cit. 17.06.2019]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/predseda-os-kovo-besedoval-s-ucni-z-plzne>

spravedlivé odměny. Takže ta beseda pro mě je určitě přínosem a o odborech budu přemýšlet.“

Ondřej Pelikán, žák SPŠ

Závěr

Studie „Role odborů v procesu přípravy kvalifikovaných pracovníků jako nástroji sociální mobility“ se věnovala tématu zapojení odborů do vzdělávání.

Význam získávání, udržování a změny kvalifikace nejen při přípravě na výkon povolání, ale i v průběhu profesní dráhy byl nezpochybnitelný vždy, ale v posledních letech se minimálně ze dvou důvodů této problematice věnuje stále větší pozornost: zlepšení vnímání odborného vzdělávání a přípravy jako kariérové volby a růst významu vzdělávání dospělých v důsledku zrychlujících se změn na trhu práce.

V souvislosti s ekonomickou krizí a jejími následky se zintenzivnila diskuse o potřebnosti odborného vzdělávání a přípravy jako důležitého modelu získávání kvalifikace, tj. znalostí, dovedností a kompetencí potřebných pro uplatnění na pracovním trhu a v širším kontextu i v současné společnosti. Ve složité pokrizové době prokázaly systémy odborného vzdělávání se silnou rolí sociálních partnerů a s podstatnou složkou učení se praxí, že jsou odolné a velmi konkurenceschopné. Dnes jsou často představovány jako inspirativní příklady dobré praxe pro jiné země.

Druhým zásadním aspektem angažmá odborů v oblasti kvalifikací je další vzdělávání. Z pohledu odborů jsou zaměstnanci prioritní cílovou skupinou v otázce dalšího vzdělávání. Význam udržování, obměny nebo zásadní změny kvalifikace zaměstnanců se v době dynamických změn pracovního trhu zásadně zvyšuje.

Mnohé průzkumy ukazují, že hlavní role ve změně kvalifikace zaměstnanců se budou muset ujmout samy podniky. Odbory mohou v tomto úkolu sehrát významnou roli jak na úrovni jednotlivých podniků, tak na úrovni odborových organizací.

Je evidentní, že v případě České republiky se před odbory otevírá velká příležitost k rozšíření a dalšímu posílení své role. Příklady výstupů práce odborů na evropské úrovni, citované výzkumy a zahraniční příklady dobré praxe poskytují inspiraci pro definování možné budoucí strategie, jak by tato role mohla být definována.

V případě počátečního odborného vzdělávání a přípravy se jedná zejména o posílení role sociálních partnerů v řízení systému OVP, v definování obsahu, struktury a kvalifikačních požadavků na absolventy a o adekvátní zastoupení v řídicích orgánech OVP. Příklady z pěti evropských zemí ukazují, že takové systémy OVP v Evropě existují a že jsou velmi úspěšné.

Odbory se v počátečním OVP mohou stát mluvčími žáků a studentů středních a vyšších odborných učilišť/škol, vykonávajících praktické vyučování na pracovištích podniků. Může jít o efektivní způsob, jak zároveň upozornit na existenci odborů a na možnost členství v odborech. Odbory na podnikové úrovni se mohou stát arbitry zájmů žáků a učňů v tématech jako aspekty BOZP při výkonu praxe u zaměstnavatelů, kvality výuky žáků ze

strany podniku, odměňování v režimu produktivní práce, plnění příslibů zaměstnavatelů vůči žákům vyplývající ze smluv o poskytování motivačních příspěvků atp. Žáky/učně lze přitom vnímat jako své budoucí kolegy – zaměstnance.

Význam vzdělávání zaměstnanců v současnosti silně roste v souvislosti s dynamikou změn na pracovním trhu. Potenciální strategie odborů v podpoře vzdělávání zaměstnanců by měla reagovat na výzvy jako je role vzdělávání zaměstnanců v době dynamických inovací a digitalizace. Odbory by se měly spolupodílet na určení, jaké digitální dovednosti jsou nezbytné k tomu, aby zaměstnanci zůstali konkurenceschopní a produktivní v globalizovaném světě, a na základě tohoto určení zajistit adekvátní vzdělávací aktivity. Je potřeba rozvíjet nové digitální nástroje a metody.

Sociální partneři by měli zajistit a dohlížet, že vzdělávání zaměstnanců je v potřebné kvalitě, nabídka školení je transparentní a vlastní školení je efektivní a účinné. Role sociálních partnerů, včetně odborů, při podpoře vzdělávání zaměstnanců je třeba chápat ve 4 systémových dimenzích: předvídání a identifikace kvalifikačních potřeb, mobilizace zdrojů, ověřování a uznávání kompetencí a kvalifikací a konečně informace, podpora a poradenství. Dostupná komparativní analýza, porovnávající role sociálních partnerů ve výše uvedených parametrech napříč 12 evropskými zeměmi ukázala, že Česká republika si v nich nevede příliš dobře. Zároveň to však přináší velkou příležitost pro odborové organizace.

Ukazuje se, že úspěšné praktiky předvídání a identifikace požadovaných dovedností kombinují vysoce kvalitní data o trhu práce se sociálním dialogem. Institucionální zapojení sociálních partnerů do projekcí trhu práce a identifikace vzdělávacích potřeb může významně přispět k zamezení nerovnováhy mezi potřebou a nabídkou kompetencí. Je třeba otevřít prostor pro diskusi nových zdrojů financování vzdělávacích potřeb – jako příklad může sloužit nástroj osobních vzdělávacích účtů PTA (Francie). Nutné je více propagovat dostupné nástroje ověřování a uznávání kompetencí a kvalifikací. V ČR se může jednat o systematičtější odborovou podporu Národní soustavy kvalifikací. Nutný je přitom i výrazný pokrok v oblasti digitalizace státu, jinak bude ve studii uvedený dánský příklad online nástroje pro shromažďování všech individuálních kompetencí „*Minkompetencemappe*“ do České republiky nepřenositelný.

Významným prvkem podpory vzdělávání zaměstnanců je poskytování potřebných informací a poradenství. Pro zaměstnavatele a zaměstnance je důležité znát dostupné nabídky školení a jak je nejlépe využít. Proto je význam účinných nástrojů pro informování, podporu a poradenství svým členům klíčovým zájmem organizací sociálních partnerů. Je třeba přitom pracovat v dané oblasti na národní úrovni (např. formou rozsáhlých informačních kampaní), regionální, resp. sektorové úrovni (na této úrovni lze pracovat s konkrétními ekonomickými okolnostmi), na úrovni podniku (zde analýzy potřeb vzdělávání mohou identifikovat potřeby specifické pro zaměstnavatele) a na úrovni individuální (např. otázka osobního profesního rozvoje bez ohledu na současnou profesi). Inspirativní je v tomto ohledu například britský unionlearn - organizace zřízená odbory TUC, jejímž cílem je asistovat odborům při podpoře vzdělávání nebo síť propojující menší podniky a umožňující realizovat školení, které by si jinak nemohly nabídnout sami.

Itinerář „cestovní mapy“ případné strategie českých odborů při podpoře vzdělávání zaměstnanců může pomoci zaplnit 13 doporučení pro budoucí opatření v oblasti vzdělávání zaměstnanců, na nichž se dohodli evropští sociální partneři.

Přehled použitých zdrojů

Cedefop. France: VET in Europe: country report 2016 | Cedefop | *European Centre for the Development of Vocational Training* [online]. Copyright © 2019 [cit. 08.04.2019]. Dostupné z: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/france-vet-europe-country-report-2016>

Center for American Progress. Bargaining for the American Dream. *Homepage - Center for American Progress* [online]. Copyright © 2019 [cit. 15.02.2019].

Dostupné z:

<https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2015/09/09/120558/bargaining-for-the-american-dream/>

ČMOS PŠ. Home page | ČMOS PŠ [online]. Copyright © [cit. 17.06.2019]. Dostupné z: https://skolskeodbory.cz/sites/skolskeodbory.cz/files/downloads/1501803096/e-zpravodaj_cmos_ps_5_2017.pdf

EPSU. Study on skills needs developments, vocational education and training systems in the changing electricity sector. Copyright © EPSU 2019 [cit. 27.05.2019]. Dostupné z: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>

ETUC. ETUC backs the Riga conclusions on improving vocational education and training | *Redirecting to https://www.etuc.org/en* [online]. Copyright © ETUC 2019 [cit. 15.02.2019]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/etuc-backs-riga-conclusions-improving-vocational-education-and-training>

ETUC. “New Skills Agenda”: Improving training opportunities for workers in Europe (ETUC position) *Redirecting to https://www.etuc.org/en* [online]. Copyright © [cit. 18.02.2019]. Dostupné z: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/etuc_position_new_skills_agenda.pdf

ETUC. A European Quality Framework for Apprenticeships | *Redirecting to https://www.etuc.org/en* [online]. Copyright © ETUC 2019 [cit. 25.02.2019]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/publication/european-quality-framework-apprenticeships>

ETUC. ETUC welcomes new European initiative on apprenticeships | *Redirecting to https://www.etuc.org/en* [online]. Copyright © ETUC 2019 [cit. 25.02.2019]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/etuc-welcomes-new-european-initiative-apprenticeships>

European Commission. Pledges - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. | Choose your language | Choisir une langue | Wählen Sie eine Sprache

[online]. Dostupné z:

https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1149&langId=en&idDataTable=340#empl_content_title

European Commission. Press release - European Framework for Quality and Effective Apprenticeships: Questions and Answers. *EUROPA - European Union website, the official EU website* [online]. Dostupné z: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-17-3586_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-3586_en.htm)

ETUC. Promoting Social Partnership in Employee Training - Joint Recommendations and Report |. *Redirecting to https://www.etuc.org/en* [online]. Copyright © ETUC 2019 [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/publication/promoting-social-partnership-employee-training-joint-recommendations-and-report>

Koopolis. Výstupní analytická zpráva o systému DPV v ČR | Koopolis [online]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/457-vystupni-analyticka-zprava-o-systemu-dpv-v-cr>

Koopolis. Výstup projektu KOOPERACE: Zaměstnanci a další profesní vzdělávání |. Koopolis [online]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/449-vystup-projektu-kooperace-zamestnanci-a-dalsi-profesni-vzdelavani>

Národní ústav pro vzdělávání. Duální systémy vzdělávání, *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Copyright © [cit. 05.04.2019]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/pospolu/dualni-systemy-vzdelavani>

Národní ústav pro vzdělávání. THE NEW SKILLS AGENDA FOR EUROPE, *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Copyright © [cit. 18.02.2019]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/new-skills>

Odborový svaz KOVO. Předseda OS KOVO besedoval s uční z Plzně | Odborový svaz KOVO [online]. Copyright © OS KOVO [cit. 17.06.2019]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/predseda-os-kovo-besedoval-s-ucni-z-plzne>

Odbory Kovo MB. Titulní stránka [online]. Copyright ©. [cit. 17.06.2019]. Dostupné z: http://www.odbornikovomb.cz/assets/File.ashx?id_org=200202&id_dokumenty=1227

OECD.org - OECD [online]. Copyright © [cit. 18.06.2019]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/czech/45030212.pdf>

Sektorová dohoda pro chemii. Dostupné z: http://sekdohoda.socdial.cz/uploads/inq/files/SD_pro_chemii_scan_final%20%281%29.pdf

Sociaal-Economische Raad | *SER* [online]. Copyright © [cit. 05.04.2019]. Dostupné z: <https://www.ser.nl/en/SER/About-the-SER/-/media/544A7D818CA04A2FA1DFCCE9E0F09057.ashx>

Sociální dialog - nástroj rozvoje průmyslových vztahů a kolektivního vyjednávání. Sociální dialog - Kolektivní vyjednávání a jeho systém. [online]. Copyright © 2014 [cit. 19.06.2019]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/2624-kolektivni-vyjednani-a-jeho-system>

Sociální dialog v chemickém průmyslu ČR. *Sociální dialog v chemickém průmyslu ČR* [online]. Dostupné z: <http://www.socdial.cz/>

TUC. Learning, skills and training |. TUC - Changing the world of work for good [online]. Copyright © Trades Union Congress 2019, unless otherwise stated [cit. 17.06.2019]. Dostupné z: <https://www.tuc.org.uk/workplace-guidance/learning-skills-and-training>



2019 © TREXIMA, spol. s r.o.