

PARTNERSKÝ MODEL ŘÍZENÍ SYSTÉMU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

**PARTICIPACE STÁTU, ZAMĚSTNAVATELŮ A ODBORŮ NA DEFINOVÁNÍ A
ŘÍZENÍ ROZVOJE DOVEDNOSTÍ V ČR**

**SPOLEČNÝ NÁVRH SP ČR, KZPS, UZS, HK ČR, AK ČR, (AMSP) PODPOŘENÝ
ČMKOS**

ÚVOD

Memorandum o společném postupu při prosazování a budování partnersky řízeného modelu celoživotního učení cestou založení Aliance Národní sítě sektorových rad (viz Příloha 2) uzavřeli v únoru 2021 partneři: Hospodářská komora České republiky, Agrární komora České republiky, Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

Prostřednictvím tohoto Memoranda vyjádřili svobodnou vůli k prosazování a společnému budování **partnersky řízeného modelu celoživotního učení (CŽU), založeného na spolupráci státu, zaměstnavatelů a odborů**. V rámci navrhovaného modelu si smysluplně rozdělili role při zjišťování kvalifikačních potřeb trhu práce, identifikaci nových kompetencí, aktualizaci obsahu povolání, kvalifikačních standardů a tvorbě moderních vzdělávacích programů, řízení finanční podpory vzdělávání a poradenských služeb pro občany a firmy. Klíčová rozhodnutí pak činí společně. **Tento model vychází z ověřených řešení v dosud realizovaných národních projektech se zapojením sektorových rad.**

K tomuto účelu chtějí zaměstnavatelé **vytvořit reprezentativní a akceschopnou Alianci Národní sítě sektorových rad**. Aliance by byla řízena **střešními zaměstnavatelskými subjekty a zástupci odborů**, využije jako **východisko osvědčený model sektorových rad** (metodicky rozvíjený od roku 2005). Ve všech důležitých sektorech sektorové rady sdružují reprezentativní experty z řad profesních komor a sdružení, oborových zaměstnavatelských svazů, nejvýznamnějších firem a MSP, včetně klíčových inovátorů. Do práce sektorových rad budou účelně zapojováni zástupci středních a vysokých škol a vzdělavatelů dospělých, nově i zástupců odborů.

Pro zapojení státu, zaměstnavatelů a odborů do navrhovaného partnersky řízeného modelu CŽU navrhuje Memorandum ustavit společnou zastřešující platformu, kde by byla zapojena ministerstva (MPSV, MŠMT, MPO, MMR...), zástupci zaměstnavatelů a odborů.

Tato společná iniciativa zaměstnavatelů a odborů koresponduje a navazuje na Programové prohlášení vlády.

Programové prohlášení vlády

„Zvýšíme podporu celoživotního učení na základě partnerské spolupráce státu, zaměstnavatelů a odborů. Upravíme legislativní rámec pro celoživotní učení a nastavíme role a odpovědnost partnerů v systému. Ve spolupráci se zaměstnavateli a jejich sektorovými radami zaktualizujeme Národní soustavu kvalifikací a zásadně posílíme meziresortní spolupráci v této oblasti, a to i s ohledem na propojení s Národní soustavou povolání.“

POPIS SITUACE

NEDOSTATEK KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ – INVESTICE DO VZDĚLÁVÁNÍ JAKO KLÍČ K RESTARTU EKONOMIKY A K UDRŽENÍ SPOLEČENSKÉ SOUDRŽNOSTI

Firmám dlouhodobě chybí kvalifikovaní pracovníci. Klíčem postcovidového restartu ekonomiky reagující na vzrůstající ceny energií a komodit, Green Deal, válečný konflikt v Evropě, vyrovnávající se s dlouhodobým nedostatkem kvalifikované pracovní síly spojené s potřebou automatizace a robotizace, je vzdělávání. Investice do technologií bez investic do kvalifikací nebudou fungovat. Nestačí sebelepší zlepšování výuky ve školách, ročně ovlivní méně než 2 % pracujících¹. Země potřebuje investice do vzdělávání dospělých, které je schopno reagovat na změny trhu práce mnohem flexibilněji. Je nezbytné provázat formální počáteční vzdělávání s dalším vzděláváním, neformálním vzděláváním a informálním učením tak, aby tvořily ucelený systém celoživotního učení.

Zaměstnavatelé si pak dále často stěžují na nedostatečné zapojení do systému rekvalifikací, včetně nedostatečného rozsahu praktické přípravy v rámci vzdělávacích kurzů. V případě odborného rozvoje zaměstnanců přímo na pracovištích zaměstnavatele, tj. zaměstnaneckých rekvalifikací, se problematickým rovněž stává nutnost realizovat vzdělávací kurzy v akreditovaném programu, při tom v řadě případů zaměstnavatelé vyžadují odlišný typ vzdělávacích aktivit.

Veřejná podpora vzdělávání je jen ve velmi omezené míře zaměřena na vzdělávání v moderních technologiích. Neměla by se týkat jen nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci ÚP, ale všech dospělých, kteří si potřebují nově požadované kompetence osvojit, zejména pokud jsou ohrožení propouštěním. V tomto směru je třeba zaměřit také **vzdělávání ve firmách, především v malých a středních firmách, které nemají vlastní strategii rozvoje kvalifikace, dovedností zaměstnanců.**

Jen minimálně se v nových pracovních dovednostech vzdělávají občané ve svém vlastním zájmu. **Chybí nástroje motivace a poradenství pro tuto oblast.** Nově je potřeba navrhnout **podpůrné nástroje, které zvýší motivaci dospělých se vzdělávat.** Nástroje finanční **podpory individuálního vzdělávání** (např. vouchery nebo vzdělávací účty), které účelně doplní podporu firemního vzdělávání a současný systém rekvalifikací uchazečů o práci. Stát by měl investovat i do inovací souvisejících IT systémů a dbát na jejich provázanost.

PARTICIPACE ZAMĚSTNAVATELŮ A ODBORŮ NA DEFINOVÁNÍ A ŘÍZENÍ ROZVOJE DOVEDNOSTÍ²

Výbor pro rekvalifikace a další vzdělávání, který vznikl v rámci implementace Národního plánu obnovy ve sdílené gesci MPSV a MŠMT, se omezuje pouze na KONZULTACE, respektive na PŘIPOMÍNKOVÁNÍ JIŽ HOTOVÝCH ŘEŠENÍ.

RHSD na svém jednání v září loňského roku přijala dokument Návrh Koncepce dalšího vzdělávání z pohledu sociálních partnerů v České republice, který se v klíčových otázkách potkává s motivací

¹ podíl absolventů všech typů škol přicházejících na trh práce

² viz kapitola 7. Aktivní sociální dialog jako krok kupředu, str. 22

zaměstnavatelů hrát v celoživotním vzdělávání a vzdělávání zaměstnanců firem aktivní a nikoliv pouze formální roli, která jí byla často resorty přisuzována. **Model je návrhem zaměstnavatelů, Koncept návrhem odborů. Oba přístupy je třeba propojit tak, abychom dosáhli systémové podpory celoživotního učení.** Obě strany tak převezmou svůj díl odpovědnosti a spolu se státem přispějí k eliminaci rizika **přetrvávajícího omezeného vlivu zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců na řízení a koordinaci CŽU.**

CELOŽIVOTNÍ UČENÍ JAKO NADRESORTNÍ TÉMA

Problematika celoživotního učení je nadresortní, na zajištění CŽU se podílí řada resortů, především MŠMT a MPSV, ale i další ministerstva jako je např. MPO, MZe. MŠMT je v souladu kompetenčního zákona garantem kvality dalšího vzdělávání, zajišťuje akreditace vzdělávacích programů k provádění rekvalifikace, MPSV a ÚP ČR jsou jejich uživatelem. Oba resorty definují strategické cíle veřejných politik, vzdělávací politiky a politiky zaměstnanosti.

Za národní i evropské prostředky, řádově v miliardách korun, vznikly nástroje podporující celoživotní učení, např. **Národní soustava povolání (NSP) a Národní soustava kvalifikací (NSK).** Nepodařilo se docílit provázaného fungování výstupů a výsledků projektů, ani zajistit zaměstnavatelům adekvátní roli na jejich dalším rozvoji. Přetrvávajícím problémem je absence koordinovaného přístupu k celoživotnímu učení tak, aby se vynaložené peníze a úsilí mnoha lidí zúčastily.

CŽU nemá garanta, chybí mu leader. Limitujícím faktorem mohou být nekoordinované resortní přístupy. Potřeby i dopady aktivit mají nadresortní charakter, to dokládají i zahraniční příklady dobré praxe.

CŽU je prostor pro 80% populace, ta by měla být vhodnými formami a nástroji motivována co nejefektivněji pracovat na svém osobnostním rozvoji. CŽU je cestou podpory konkurenceschopné ekonomiky v zájmu společnosti. „Tahounem“ zapojení populace do dalšího vzdělávání budou firmy. Stát by s nimi měl komunikovat o tom, co vzdělávat, finančně podporovat jak plánování, tak vlastní realizaci vzdělávání (zejména v MSP). Je třeba vzít v úvahu také fakt, že mezi ekonomicky aktivními, kteří vzdělávání nejvíce potřebují, aby zůstali zaměstnatelní, je individuální zájem se vzdělávat nejslabší (tito lidé se buď proškolí ve firmě, nebo vůbec).

PARTNERSTVÍ JAKO ZÁKLADNÍ PRINCIP ROZVOJE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ V ČR

Na základě analýzy mnoha zahraničních systémů CŽU (např. v Dánsku, Německu, Rakousku, Kanadě, Austrálii, Estonsku) se ukazuje, že úspěšně tento proces funguje tam, kde je **řízen systémově a partnersky, tedy ve spolupráci státu, zaměstnavatelů a odborů.** Funkční systém CŽU může být postavený pouze na partnerském modelu řízení – na tom se shodli další zástupci zaměstnavatelů – vedle SP ČR také HK ČR, AK ČR a KZPS. **Model partnerského řízení je ukotven v MEMORANDU přijatém SP ČR, HK ČR, AK ČR a KZPS. Memorandum je otevřené a mohou se k němu připojit další zástupci zaměstnavatelů a nově zástupců zaměstnanců/odborů.**

NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ: PARTNERSKÝ MODEL ŘÍZENÍ SYSTÉMU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

Zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců navrhují zřídit Státní fond podpory celoživotního učení a rozvoje pracovního trhu

Účelem Fondu a jeho veřejným posláním je podporovat v souladu s veřejným zájmem a koncepcemi, strategickými dokumenty, programy a jinými dokumenty schválenými vládou České republiky a orgány Fondu programy celoživotního učení jako nástrojů pro efektivnější uplatnění kvalifikovaných zaměstnanců na pracovním trhu, rozvoj kompetencí a dovedností zaměstnanců v souladu s aktuálními potřebami pracovního trhu, sledování trendů a vývoje pracovního trhu na základě poptávky a nabídky pracovních míst od zaměstnavatelů, tvorbu kvalifikačních standardů a jejich aktualizace, vytvoření sítě specializovaných poradců pro zaměstnance a zaměstnavatele s cílem rozvoje celoživotního učení a pracovního trhu, osvěty a propagace cílů a nástrojů celoživotního učení a rozvoje pracovního trhu.

V tomto modelu si partneři smysluplně rozdělují role při zjišťování kvalifikačních potřeb firem i jejich zaměstnanců, tvorbě moderních vzdělávacích programů a kvalifikačních standardů, řízení finanční podpory vzdělávání a poradenských služeb. Klíčová rozhodnutí pak činí společně.

Partnersky řízený systém ČŽU nebude stavěn tzv. „na zelené louce“, ale bude vycházet z již ověřených řešení, nastavených v národních/systémových projektech podpořených z ESF a státního rozpočtu. Budou využity výstupy z dílčích projektů, které se nedočkaly implementace do praxe, nebo od jejich implementace rezorty ustupují po fázi ukončení udržitelnosti projektů. Skutečným problémem je totiž absence koordinovaného přístupu k celoživotnímu učení na národní i regionální úrovni tak, aby se vynaložené peníze a úsilí mnoha lidí zúročily.

Dílčí prvky vytvořené za národní i evropské prostředky je nyní potřeba je správně zřetězit a propojit. Budeme schopni **predikovat změny v nabídce a poptávce po kvalifikované pracovní síle na trhu práce (KOMPAS)**, identifikovat změny v požadovaných dovednostech (KOMPETENCE4.0), **aktualizovat profesní a kvalifikační standardy (NSP a NSK)**, **inovovat vzdělávání ve školách (RVP, MOV)** i **programy vzdělávání dospělých (KVASAR, UNIV)**. Cyklus aktualizace jednotlivých prvků systémů je vhodné každoročně spustit ve vybraných sektorech s největšími dopady změn. Výběr prioritních sektorů na základě analýzy schvaluje Rada vlády.



NÁRODNÍ (A EVROPSKÉ) STRATEGICKÉ DOKUMENTY – VZDĚLÁVACÍ POLITIKA A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI – PROGRAMOVÉ PROHLÁŠENÍ VLÁDY JAKO OPORA PRO KONSENSUS MEZI STÁTEM, ZAMĚSTNAVATELI A ZAMĚSTNANCI

Uplatnění principu partnerského řízení systému celoživotního učení podpoří implementaci evropských aktivit spojených s **New Skills Agenda** na národní úrovni. Cílem je vedle snížení nesouladu mezi stávajícími a očekávanými novými dovednostmi, zlepšení jejich kvality a relevance potřebám rychle se měnícího trhu práce, příspěvek k vzájemné srovnatelnosti dovedností a kvalifikací na evropském trhu práce. Díky vyšší a hlavně odpovídající kvalifikaci pracovní síly může ekonomika ČR zlepšit svou konkurenceschopnost na globálních trzích.

Přínosy partnerského řízení systému celoživotního učení:

- Předpoklad restartu a pozitivního vývoje ekonomiky
- Větší konkurenceschopnost zaměstnavatelů, OSVČ i zaměstnanců
- Lepší sladění nabídky a poptávky na trhu práce
- Lepší cílení a efektivita využití finanční podpory ČŽU
- Včasná prevence nezaměstnanosti

Pro firmy představuje Fond založený na principu partnerského řízení systému celoživotního učení reálný způsob, jak řešit dlouhodobý problém nedostatku kvalifikované pracovní síly a zavést Průmysl 4.0. Je zárukou adekvátní reakce vzdělávání na ekonomické i společenské změny.

Konkrétní přínos pro zaměstnavatele:

- Přístup ke kvalifikovaným pracovníkům – soulad poptávky s nabídkou
- Konkurenceschopnost, rozvoj
- Lepší struktura požadavků na trhu práce
- Větší zapojení zaměstnavatelů do identifikace a popisu kvalifikačních potřeb trhu práce – revize a tvorba nových profesních kvalifikací
- Kvalitní, trhu práce odpovídající, modularizované vzdělávací programy pro realizaci cíleného re-Skillingu a up-Skillingu

Fond založený na principu partnerského řízení systému celoživotního učení dá občanům větší šanci získat odpovídající kvalifikaci a tím i dobře placenou práci. **Konkrétní přínos zaměstnancům:**

- Dostupná nabídka kvalitního dalšího vzdělávání (re-Skilling, up-Skilling) odpovídající požadavkům trhu práce.
- Možnost individualizace vzdělávání podle specifických potřeb i časových možností jeho účastníků.
- Flexibilní pohyb v systému celoživotního učení, tj. mezi formálním a neformálním vzděláváním, informálním učením a uznáním výsledků předchozího učení (získání profesní kvalifikace podle zákona 179/2006 Sb. o uznávání výsledků dalšího vzdělávání).
- Rovné příležitosti k zapojení do vzdělávání s cílem dalšího profesního rozvoje a osvojení nově požadovaných kompetencí, např. v souvislosti s dopady Průmyslu 4.0 (up-Skilling, re-Skilling). Účast na dalším vzdělávání není spojena s evidencí na ÚP ČR nebo s prevencí nezaměstnanosti související s větším propouštěním zaměstnanců firem.
- Kvalitní a dostupné služby celoživotního kariérového poradenství využívající nástroje profesní diagnostiky a informační systémy.

Fond založený na principu partnerského řízení systému celoživotního učení může v tomto kontextu významně přispět k sociální soudržnosti a rozvoji celé společnosti.

PROPOJENÍ NÁRODNÍ A REGIONÁLNÍ ÚROVNĚ

Fond založený na principu partnerského řízení systému celoživotního učení krajům přinese lepší podmínky pro regionální rozvoj, neboť kvalifikovaná pracovní síla zvyšuje zájem investorů.

Nastavování podmínek podpory by mělo zohledňovat regionální specifika, do nastavení modelů by proto měly být zapojeny **regionální subjekty veřejné správy** (KÚ, ÚP ČR), Pakty zaměstnanosti, regionální hospodářské komory, regionální odborové organizace, tedy subjekty fungující na bázi partnerství.

NAVRHOVANÉ KROKY

A. ROVINA ORGANIZAČNÍ:

Vytvoření Státního fondu podpory celoživotního učení a rozvoje pracovního trhu

Účelem Fondu a jeho veřejným posláním je podporovat v souladu s veřejným zájmem a koncepcemi, strategickými dokumenty, programy a jinými dokumenty schválenými vládou České republiky a orgány Fondu systémový rozvoj celoživotního učení jako nástroje pro efektivnější uplatnění kvalifikovaných zaměstnanců na pracovním trhu, podporovat rozvoj kompetencí a dovedností zaměstnanců v souladu s aktuálními i budoucími potřebami pracovního trhu, monitoring trendů a vývoje pracovního trhu na základě poptávky a nabídky pracovních míst od zaměstnavatelů, tvorbu kvalifikačních a vzdělávacích standardů a jejich aktualizaci, vytvoření sítě specializovaných poradců pro zaměstnance a zaměstnavatele s cílem rozvoje celoživotního učení a pracovního trhu, osvěty a propagace cílů a nástrojů celoživotního učení a rozvoje pracovního trhu.

PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ:

▪ Aliance Národní sítě sektorových rad – výkonný aparát Fondu

Pro hladké fungování Fondu jsou zaměstnavatelé schopni zajistit **výkonný aparát i potřebné odborné kapacity. Tím bude reprezentativní a akceschopná Aliance Národní sítě sektorových rad** (sektorové rady v ČR fungují již 15 let) řízená střešními zaměstnavatelskými subjekty (Svaz průmyslu a dopravy, Hospodářská komora, Agrární komora, Konfederace zaměstnavatelský a podnikatelských svazů/Unie zaměstnavatelských svazů, AMSP) a **reprezentanty zaměstnanců** (ČMKOS, ASO).

Ti se zapojí do sektorových rad a budou se podílet na jejich fungování jako poskytovatelé zpětné vazby pro tvůrce standardů profesních kvalifikací. Konkrétně navrhujeme, **ABY DO ALIANCE SR, JEJÍCH PRŮŘEZOVÝCH ČI SPOLEČNÝCH ČINNOSTÍ REALIZOVANÝCH TEMATICKY ZAMĚŘENÝMI TÝMY BYLI ZAPOJENI EXPERTI ODBORŮ A JEJICH VZDĚLÁVACÍ AMBASADOŘI VE FIRMÁCH** (navrhuje Koncept odborů).

▪ SEKTOROVÉ RADY

Aliance využije osvědčený model sektorových rad. Sektorový přístup k aktualizaci obsahu povolání/kvalifikací/kompetencí uplatňuje většina ekonomicky rozvinutých zemí.

Role sektorových rad:

Role sektorových rad je dle Konceptu ČMKOS „zajistit udržitelnost fungování sektorových rad ve střednědobém a dlouhodobém horizontu pomocí veřejného závazku státu, zajistit existenci a efektivní fungování národních soustav, Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací, ve střednědobém a dlouhodobém horizontu pomocí veřejného závazku státu“³.

Sektorové rady jsou složeny z předních odborníků (především významných zaměstnavatelů daného sektoru, personalistů, představitelů profesních sdružení, cechů, zaměstnanců (odborů), autorizujících orgánů, vzdělavatelů, poradenských společností a zástupců NÚV/NPI ČR). Jejich cílem je rozvíjet soustavy reflektující skutečné potřeby zaměstnavatelů týkající se výkonu jednotlivých povolání (popisující požadavky na zaměstnance, jejich znalosti a dovednosti). Zajišťují tyto činnosti:

- monitorují aktuální potřeby trhu práce,
- identifikují nové trendy a změny na pracovním trhu, analyzují profesní a kvalifikační potřeby v příslušném sektoru,
- navrhnou strukturu kvalifikací, vytvářejí standardy jednotlivých kvalifikací,
- aktivně podporují vzdělávání a rozvoj odborných dovedností v sektoru, v němž se pohybují.

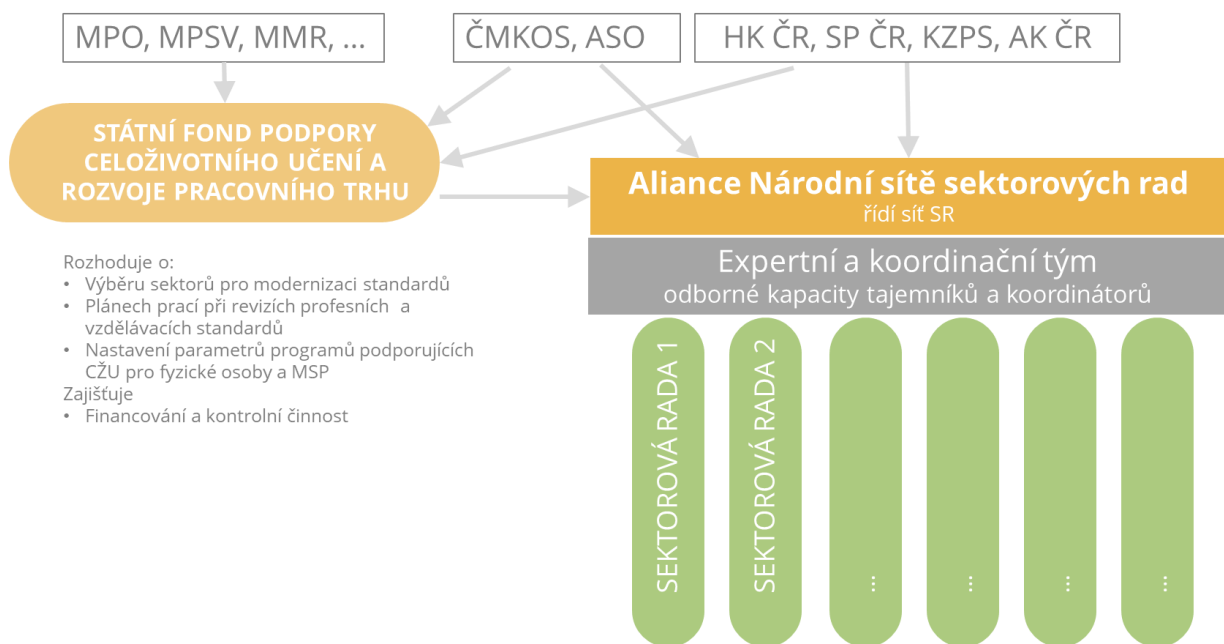
V Dánsku jsou zapojeny odbory do průřezových činností sektorových rad.

NASTAVENÍ PROCESŮ ŘÍZENÍ

Řízení systému ČZU vyžaduje nejen vytvoření řídicích struktur, ale předpokládá i finanční zajištění odborných kapacit:

- **MPSV a ÚP ČR** (prognózování zaměstnanosti, aktualizaci NSP, rozvíjení kapacit kariérového poradenství dospělých a zajišťování rekvalifikací klientů Úřadu práce)
- **MŠMT a NPI ČR** (aktualizace RVP, aktualizace NSK, tvorba a akreditace modulů programů dalšího vzdělávání)
- **MPO, MMR a další resorty** (kapacity pro autorizace zkoušejících NSK a zajišťování kontroly kvality zkoušek)
- **Aliance Národní sítě sektorových rad** (odborné a administrativní kapacity) a experti z řad zaměstnavatelů, cechů, SŠ, VŠ a vzdělavatelů dospělých, pokud se podílejí na aktualizaci nebo změnách národních standardů, validaci prognóz, identifikaci nových dovedností a jejich promítnutí do standardů NSK a nových povolání NSP, standardů počátečního a dalšího vzdělávání)
- Odborné kapacity **poradenských firem** zajišťující rozvoj vzdělávání zaměstnanců především v malých a středních podnicích
- Odborné a administrativní **kapacity na krajské úrovni** pro regionální koordinaci a evaluaci

³ In **Návrh Konceptu dalšího vzdělávání z pohledu sociálních partnerů v České republice**



B. ZAJIŠTĚNÍ FINANCOVÁNÍ:

SMYSLUPLNÉ A EFEKTIVNĚJŠÍ VYUŽITÍ FINANČNÍCH ZDROJŮ Z OPERAČNÍCH PROGRAMŮ ESF A NÁRODNÍHO PLÁNU OBNOVY

V první etapě může být zdrojem financování Národní plán obnovy (připraven na roky 2021–2023, s možností revize v roce 2022, kdy bude známa přesná alokace na rok 2023) a Operační programy ESF (2021-2027): Zaměstnanost plus (MPSV), Jan Amos Komenský (MŠMT) a Technologie a aplikace pro konkurenceschopnost (MPO).

V komponentě 3.3 Modernizace služeb zaměstnanosti a rozvoj trhu práce Národního plánu obnovy je na podporu celoživotního učení alokována částka 7 mld. Státní fond uplatňující partnerský způsob koordinace a řízení systému celoživotního učení by mohl garantovat efektivní a smysluplné využití finančních prostředků NPO určených na reSkilling a upSkilling v souladu s potřebami „Průmyslu 4.0“.

NÁVRH KONKRÉTNÍCH ZMĚN BUDE PŘEDLOŽEN A PROJEDNÁN S MINISTREM PRÁCE

PODPORA STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELŮ

- Zaměstnavatelé na státní politiku zaměstnanosti přispívají formou odvodů (1,2 % z vyměřovacího základu mezd zaměstnanců). V roce 2021 představoval tento příspěvek v úhrnu více než 22,66 miliardy Kč.
- V další fázi (po využití finančních zdrojů z NPO a OP) by mohl být zdrojem systémového financování odvod určité části (např. 0,5 %) DPPO do Státního fondu podpory celoživotního učení a rozvoje pracovního trhu.

Velmi významný zdroj představují finanční prostředky ze státního rozpočtu alokované na Aktivní politiku zaměstnanosti.

Základním problémem rekvalifikací zůstává zejména jejich schopnost reagovat na požadavky trhu práce, a to zejména za situace dynamicky se měnících kvalifikačních potřeb v kontextu technologických změn. V případě tzv. zabezpečených rekvalifikací (rekvalifikace podle § 109 zákona o zaměstnanosti) je ÚP ČR, který pro své klienty kurzy zabezpečuje, nucen postupovat v souladu s pravidly veřejného zadávání, což vede k neúměrnému prodlužování doby mezi vznikem potřeby, tj. požadavku trhu práce, a realizací vzdělávacího kurzu a jeho ukončením. **ÚP ČR tak zabezpečuje zejména ty rekvalifikační kurzy, po nichž existuje dlouhodobá poptávka, tedy do těch profesí, kterých je na trhu práce dlouhodobý nedostatek. Jistým problémem je rovněž zaměření akreditovaných rekvalifikačních kurzů na získání úplné kvalifikace, tedy že v rámci udělené akreditace není možné zrealizovat vzdělávací kurz pouze v potřebném rozsahu, ale pro jeho úspěšné splnění musí podporovaná osoba projít úplným kurzem. Výhodiskem pro změnu tohoto nastavení by měly být výstupy projektu podpořeného v rámci OP Zaměstnanost, která cílil na modularizaci rekvalifikací a tím i na individualizaci dalšího profesního vzdělávání a zároveň také efektivnějšího využití finančních prostředků z APZ.**

V zásadě se tak snižuje možnost využití profesních kvalifikací podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) pro účely rekvalifikací jako nástroje APZ a s tím související Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání.

Veřejné prostředky by měly být dále využívány pro **propagaci vzdělávání** (projekty odborů, neziskových organizací apod.)

Přiměřený objem prostředků by měl být vyčleněn na **motivaci občanů na zapojení do dalšího vzdělávání i v případě, že nejsou klienty úřadu práce a vzdělávání jim nehradí zaměstnavatel.** Může jít o zavedení **systemu individuálních vzdělávacích účtů nebo voucherů** hradících celé nebo část vzdělávání.

Předpokládá se **zachování financování vzdělávání ve firmách, ověřené v projektech POVEZ** apod. Zvýhodněno by mělo být vzdělávání vedoucí k certifikátům podle národních standardů.

C. ROVINA LEGISLATIVNÍ

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů

In Návrh Plánu legislativních prací vlády na rok 2023

Předkladatel: MŠMT; Termín předložení vládě: 12/23

V souladu s Programovým prohlášením vlády ukotvit pozici a roli zaměstnavatelů a zaměstnanců, propsat Státní fond podpory celoživotního učení a rozvoje pracovního trhu (viz Věcný záměr zákona o celoživotním učení)

Věcný záměr zákona o celoživotním učení – záměrem je nastavení legislativního rámce pro oblast celoživotního učení v návaznosti na Programové prohlášení vlády.

In Návrh Plánu legislativních prací vlády na rok 2023

Předkladatel: MŠMT; Termín předložení vládě: 12/23

V souladu s Programovým prohlášením vlády ukotvit pozici a roli zaměstnavatelů a zaměstnanců, jakož i Státní fond podpory celoživotního učení a rozvoje pracovního trhu.

Návrh pro Usnesení Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR

Plenární schůze RHSD

1. Projednala a vzala na vědomí

materiál pod názvem „PARTNERSKÝ MODEL ŘÍZENÍ SYSTÉMU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ“ zpracovaný ve spolupráci SP ČR, KZPS, UZS, HK ČR, AK ČR, (AMSP) PODPOŘENÝ ČMKOS

2. Doporučila

- **Vládě zřídit Státní fond podpory celoživotního učení a rozvoje pracovního trhu**
- **MPSV, MŠMT a MPO** projednat se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců možnosti realokace finančních prostředků z OP a z NPO (komponenty 3.3, 3.1 až 3.2) v zájmu efektivního využití finančních prostředků pro rozvoj celoživotního učení řízeného na partnerské bázi se zástupci zaměstnavatelů a odborů – **finanční zajištění fungování Státního fondu podpory celoživotního učení a rozvoje pracovního trhu a jeho výkonného orgánu Aliance Národní sítě sektorových rad**
- **Zástupcům zaměstnavatelů a zaměstnanců vytvořit a personálně zajistit Alianci Národní sítě sektorových rad**

PŘÍLOHA 1 Návrh legislativního ukotvení modelu partnerského řízení systému celoživotního učení

FOND PODPORY CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ A ROZVOJE PRACOVNÍHO TRHU

§ 1 Základní ustanovení

- (1) Účelem Fondu a jeho veřejným posláním je podporovat v souladu s veřejným zájmem a koncepcemi, strategickými dokumenty, programy a jinými dokumenty schválenými vládou České republiky a orgány Fondu systémový rozvoj celoživotního učení jako nástroje pro efektivnější uplatnění kvalifikovaných zaměstnanců na pracovním trhu, podporovat rozvoj kompetencí a dovedností zaměstnanců v souladu s aktuálními i budoucími potřebami pracovního trhu, monitoring trendů a vývoje pracovního trhu na základě poptávky a nabídky pracovních míst od zaměstnavatelů, tvorbu kvalifikačních a vzdělávacích standardů a jejich aktualizaci, vytvoření sítě specializovaných poradců pro zaměstnance a zaměstnavatele s cílem rozvoje celoživotního učení a pracovního trhu, osvěty a propagace cílů a nástrojů celoživotního učení a rozvoje pracovního trhu.
- (2) Fond dále zajišťuje výběr peněžních příspěvků od zaměstnavatelů do Fondu.
- (3) Fond je právnickou osobou.
- (4) Fond hospodaří s vlastním majetkem.
- (5) Vlastní majetek Fond nabývá
 - a) přijetím finančních prostředků ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samospráv nebo jiných veřejných rozpočtů,
 - b) přijetím finančních prostředků od zaměstnavatelů,
 - c) přijetím určeného majetku od státu nebo jiných osob,
 - d) z vlastní činnosti.
- (6) Fond může být zřizovatelem či zakladatelem právnických osob a může v nich nabývat majetkovou účast.
- (7) Fond může nabývat cenné papíry.

§ 2 Příjmy Fondu

Příjmy Fondu tvoří

- a) dotace ze státního rozpočtu, dotace z rozpočtů územních samospráv a dotace z jiných veřejných rozpočtů – zaměstnavatelé přispívají na státní politiku zaměstnanosti formou odvodů (1.2 % z vyměřovacího základu mezd zaměstnanců),
- b) dotace z ESF a NPO na základě žádostí o dotace vázané na konkrétní výzvy OP a NPO,
- c) dobrovolné příspěvky zaměstnavatelů,
- d) výnosy z dluhopisů nakoupených v souladu s tímto zákonem,

- e) úroky z vkladů, penále, pojistná plnění a jiné platby získané v souvislosti s použitím prostředků Fondu,
- f) výnosy z veřejných sbírek organizovaných Fondem, dary a dědictví ve prospěch Fondu,
- g) prostředky z fondů Evropské unie,
- h) další příjmy, pokud tak stanoví zvláštní zákon.

§ 3 **Použití prostředků Fondu**

- (1) Peněžní prostředky státu, se kterými Fond hospodaří, lze použít pouze na území České republiky
- a) k poskytování příspěvků fyzickým osobám, kteří mají nárok na příspěvek podle tohoto zákona,
 - b) ke krytí nákladů spojených s přípravou a realizací programů pro celoživotní učení,
 - c) k úhradě nákladů spojených se správou a činností Fondu,
 - d) k tvorbě a aktualizaci kvalifikačních standardů vč. predikce nových kompetencí, podkladů pro aktualizaci Národní soustavy povolání a Centrální databáze kompetencí, vzdělávacích standardů pro počáteční i další odborné vzdělávání
 - e) k úhradě nákladů spojených s poskytováním prostředků podle odstavce 1 a),
 - f) k úhradě nákladů spojených s podporou informační a poradenské činnosti v oblasti celoživotního učení zejména prostřednictvím specializovaných poradců pro zaměstnance,
 - g) k úhradě nákladů na vytvoření, správu a provoz informačních systémů podle tohoto zákona.
- (2) Vlastní prostředky Fondu, se kterými Fond hospodaří, lze použít v souladu s jejich určením a účelem Fondu.
- (3) Správu a činnost Fondu s výjimkou schvalování programů pro poskytování příspěvků a rozhodnutí o jejich poskytnutí podle odstavce 1 písm. a) může Fond svěřit Hospodářské komoře České republiky nebo jiné právnické osobě vybrané podle zákona o zadávání veřejných zakázek.
- (4) Fond uzavírá s příjemci peněžních prostředků Fondu smlouvu o poskytnutí příspěvků podle odstavce 1. v elektronické formě prostřednictvím k tomu vytvořenému Portálu celoživotního učení. Na žádost příjemce příspěvku může být smlouva uzavřena i jinou formou.
- (5) V souvislosti s poskytnutím prostředků Fondu podle odstavce 1a Fond si vyžádá od fyzické nebo právnické osoby žádající o poskytnutí prostředků z Fondu poskytnutí informací a podkladů nezbytných k posouzení jejich schopnosti hospodárně použít peněžní prostředky k účelu, ke kterému mají být poskytnuty, pokud takové informace a podklady nemůže získat podle zákona o základních registrech nebo z jiných informačních systémů veřejné správy nejsou tyto informace a podklady Fondu známy z údajů vedených v některém z informačních systémech spravovaných Fondem.
- (6) Na poskytnutí prostředků z Fondu není právní nárok, pokud jiný zákon nestanoví jinak.

§ 4

- (1) O použití prostředků Fondu v souladu se schváleným rozpočtem Fondu rozhodují orgány Fondu.
- (2) Podrobnosti o činnosti Fondu, vztazích mezi jeho orgány a o jeho vnitřní organizaci stanoví statut Fondu, který na návrh prezidia Fondu schvaluje vláda.
- (3) Při posuzování místních a regionálních potřeb podpory celoživotního učení spolupracují orgány Fondu se samosprávnými orgány obcí a krajů a zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů.
- (4) Prostředky poskytnuté Fondem musí být vráceny zpět do Fondu, nebyly-li použity v souladu s účelem, pro který byly poskytnuty, nebo pominul-li důvod pro jejich poskytnutí.
- (5) Za účelem ověření údajů, které byly Fondu poskytnuty žadatelem a příjemcem peněžních prostředků, se Fondu poskytují údaje ze základních registrů a dalších informačních systémů veřejné správy bezúplatně, a to prostřednictvím rozhraní informačního systému základních registrů.

§ 5

Rozpočet a účetnictví Fondu

- (1) Fond sestavuje pro každý kalendářní rok návrh svého rozpočtu, který po schválení prezidiem Fondu předkládá vládě ředitel Fondu vždy do 31. srpna. Vláda předkládá návrh rozpočtu Fondu po případných změnách, které v něm provede, spolu s návrhem státního rozpočtu na tentýž rok ke schválení Poslanecké sněmovně. Fond v návrhu svého rozpočtu stanoví své celkové výdaje jako částku, kterou mu oznámil příslušný správce kapitoly podle zvláštního zákona.^{2a)}
- (2) Není-li Poslaneckou sněmovnou Parlamentu schválen rozpočet Fondu na příslušný kalendářní rok před prvním dnem tohoto kalendářního roku, řídí se jeho rozpočtové hospodaření v době od prvního dne tohoto kalendářního roku do schválení rozpočtu na tento rok objemem a členěním příjmů a výdajů rozpočtu Fondu v předchozím roce. Výdaje v tomto období se uvolňují v jednotlivých položkách rozpočtu Fondu ve výši jedné dvanáctiny celkové roční částky v každém měsíci tohoto období.
- (3) Po skončení kalendářního roku sestavuje Fond k rozvahovému dni účetní závěrku, kterou spolu s výroční zprávou o činnosti Fondu předkládá ředitel Fondu vládě a vláda je předkládá do 31. března běžného kalendářního roku ke schválení Poslanecké sněmovně Parlamentu. Účetní závěrka Fondu sestavená k rozvahovému dni musí být před jejím předložením vládě ověřena auditorem.
- (4) Fond vede účetnictví podle zákona o účetnictví.
- (5) Fond ve svém účetnictví vede odděleně náklady spojené se správou Fondu a v tom samostatně odměny členů prezidia a dozorčí rady Fondu. Takto jsou tyto výdaje jako samostatné položky uvedeny i v rámci rozpočtu Fondu na příslušný rok.
- (6) Výbor Fondu může na návrh ředitele Fondu schválit v průběhu kalendářního roku nezbytné přesuny mezi jednotlivými položkami rozpočtu Fondu, nepřesáhnou-li tyto přesuny v souhrnu za daný kalendářní rok 5 % celkových výdajů stanovených schváleným rozpočtem Fondu na příslušný kalendářní rok. Další nebo vyšší přesuny schvaluje v případě naléhavé potřeby na návrh ministra/ředitele Fondu výbor Poslanecké sněmovny, do jehož působnosti patří regionální rozvoj.

§ 5a

Tvorba a použití prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb

Fond může vytvářet fond kulturních a sociálních potřeb, na jehož tvorbu a hospodaření s prostředky se použijí ustanovení zvláštního právního předpisu^{2b)} obdobně.

§ 6

Orgány Fondu

(1) Orgány Fondu jsou prezidium Fondu (dále jen "prezidium"), dozorčí rada Fondu (dále jen "dozorčí rada") a ředitel Fondu (dále jen "ředitel").

(2) Prezidium má 15 členů a skládá se z 5 zástupců zaměstnavatelských organizací, 5 zástupců zaměstnaneckých organizací a 5 zástupců státu. Jejich funkční období je pětileté. Člen výboru může být odvolán tím, kdo ho do funkce jmenoval.

(3) Rozhodování prezidia Fondu je formou hlasování, případně konsenzu. V případě rovnosti hlasů je rozhodující hlas předsedy prezidia.

(4) Předsedou prezidia je předseda nebo místopředseda vlády. Další 4 členy prezidia jmenuje a odvolává vláda. Návrh na jmenování předkládá předseda prezidia zpravidla ze zástupců ministerstva financí, ministerstva školství, ministerstva práce a sociálních věcí a ministerstva průmyslu a obchodu. Jejich funkční období je pětileté. Členství člena v prezidiu zaniká dnem, kdy přestane vykonávat funkci člena vlády nebo ukončí svůj služební poměr podle zvláštního zákona^{zákon o státní službě}.

(5) Člen výboru může být odvolán

- a) porušil-li závažným způsobem povinnosti vyplývající z jeho funkce,
- b) byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin,
- c) nemůže-li z důvodů na své straně vykonávat svou funkci po dobu delší šesti měsíců,

(6) Předseda prezidia řídí činnost prezidia. Jednání prezidia se řídí jednacím řádem, který schvaluje prezidium usnesením.

(7) Prezidium jedná o věcech, které jsou předmětem činnosti Fondu, a předkládá vládě

- a) návrh rozpočtu Fondu,
- b) účetní závěrku Fondu sestavenou k rozvahovému dni a výroční zprávu o činnosti Fondu za příslušný kalendářní rok,
- c) návrh statutu Fondu a návrh změn tohoto statutu.

(8) Ředitel je statutárním orgánem Fondu a jeho zaměstnancem. Ředitel je jmenován předsedou vlády na návrh prezidia. Ředitel zejména

- a) provádí rozhodnutí a další opatření schválená a projednaná prezidiem,
- b) řídí správu a činnost Fondu a práci zaměstnanců Fondu v souladu se zákonem, pokud nesvěřil Fond správu a činnost třetí osobě.

(9) Dozorčí rada je kontrolním orgánem Fondu. Dozorčí rada kontroluje činnost a hospodaření Fondu a jeho orgánů a schvaluje účetní závěrku Fondu. Dozorčí rada má 5 členů. Členy dozorčí rady volí a

odvolává předseda prezidia Fondu na návrh členů prezidia. Funkční období členů dozorčí rady je šestileté.

Člen dozorčí rady může být odvolán

- a) porušil-li závažným způsobem povinnosti vyplývající z jeho funkce,
- b) byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin,
- c) nemůže-li z důvodů na své straně vykonávat svou funkci po dobu delší šesti měsíců,
- d) v dalších odůvodněných případech.

(10) Dozorčí rada zvolí ze svých členů předsedu a místopředsedu. Dozorčí rada se usnáší hlasováním. Volba je provedena nebo usnesení je přijato, pokud pro ně hlasují nejméně 3 členové dozorčí rady. Jednání dozorčí rady se řídí jednacím řádem, který schvaluje dozorčí rada usnesením.

(11) O závažných nedostatcích zjištěných v činnosti a hospodaření Fondu dozorčí rada neprodleně informuje vládu.

§ 7 Střet zájmů

(1) Výkon funkce člena prezidia nebo člena dozorčí rady je neslučitelný s funkcí ředitele, se základním pracovněprávním vztahem vůči Fondu a s funkcemi v řídicích a dozorčích orgánech právnických osob, kterým byla poskytnuta podpora z Fondu nebo které žádají o poskytnutí podpory z Fondu.

(2) Člen orgánu Fondu a zaměstnanci Fondu se nesmějí účastnit na podnikání fyzických a právnických osob, kterým byla poskytnuta podpora z majetku Fondu nebo které žádají o poskytnutí podpory z majetku Fondu, ani nesmějí být výdělečně činní v základním pracovněprávním vztahu, služebním poměru nebo v jiném obdobném vztahu u těchto fyzických a právnických osob.

(3) Fond je oprávněn požadovat, aby osoba vydala prospěch, pokud jej získala v souvislosti s porušením povinností podle odstavce 1 nebo 2. Právo na náhradu škody tím není dotčeno.

§ 8

(1) Výkon členství v prezidiu nebo v dozorčí radě Fondu je překážkou v práci z důvodu výkonu veřejné funkce podle § 201 zákoníku práce. Členům prezidia a členům dozorčí rady přísluší náhrada cestovních výdajů souvisejících s výkonem jejich funkce ve stejném rozsahu jako zaměstnancům Fondu.

(2) Výši odměny spojené s výkonem funkce člena výboru a člena dozorčí rady Fondu stanoví vláda usnesením.

§ 9

(1) Vláda stanoví nařízením podmínky použití peněžních prostředků k účelům uvedeným v § 3 odst. 1 písm. a), přičemž podmínky poskytnutí prostředků mohou obsahovat zacílení podpor.

(2) Podmínky použití peněžních prostředků ve formě příspěvku fyzickým osobám obsahují alespoň

- a) účel dotace,

- b) stanovení okruhu příjemců dotace,
 - c) výši dotace nebo pravidla pro její stanovení,
 - d) podmínky poskytnutí a použití dotace a
 - e) náležitosti žádosti o dotaci.
- (3) Podmínky použití peněžních prostředků ve formě příspěvku právnickým osobám obsahují alespoň
- a) účel dotace,
 - b) stanovení okruhu příjemců dotace,
 - c) výši dotace nebo pravidla pro její stanovení,
 - d) podmínky poskytnutí a použití dotace a
 - e) náležitosti žádosti o dotaci.

§ 9a

Poskytování peněžních prostředků

(1) Fond oznámí lhůtu pro příjem žádostí nebo den zveřejnění výzvy k podání žádosti o poskytnutí příspěvku na Portálu celoživotního učení. Oznámení lhůty pro příjem žádostí nebo výzva musí být přístupné po dobu nejméně 30 dnů před uplynutím lhůty pro podání žádosti. Obsahem výzvy je její věcné zaměření, okruh oprávněných žadatelů, lhůta pro podání žádosti, popřípadě další požadavky, které žadatel musí splnit.

(2) Žádost o poskytnutí podpory obsahuje

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, rodné číslo, bylo-li přiděleno, a adresu trvalého pobytu, je-li příjemce fyzickou osobou, a je-li tato fyzická osoba podnikatelem, také identifikační číslo,
- b) název, adresu sídla a identifikační číslo, je-li žadatel právnickou osobou, a identifikaci osob
 1. jednajících jeho jménem s uvedením, zda jednají jako statutární orgán, nebo jednají na základě plné moci,
 2. s podílem v této právnické osobě,
 3. v nichž má podíl, a výši tohoto podílu,
- c) požadovanou výši příspěvku,
- d) účel, na který chce žadatel požadované prostředky použít,
- e) lhůtu, v níž má být účelu podle písmene d) dosaženo,
- f) určení výzvy nebo nařízení vlády, na jejichž základě je žádost podávána,
- g) další údaje nutné pro posouzení žádosti Fondem.

(3) Pokud Fond na základě žádosti o příspěvek neuzavře s žadatelem smlouvu podle § 3 odst. 5, sdělí žadateli bez zbytečného odkladu písemně důvody, které k neuzavření smlouvy vedly.

§ 9b Kontrola

Fond nebo osoba jím pověřená jsou oprávněni provádět kontrolu správnosti údajů uvedených v žádostech podávaných Fondem a dodržování podmínek poskytnutí a čerpání peněžních prostředků Fondu podle zákona o finanční kontrole.

§ 10

Vláda, zaměstnavatelské a zaměstnanecké organizace jmenují členy prezidia a prezidium (?) zvolí členy dozorní rady tak, aby tyto orgány Fondu mohly být ustaveny nejpozději do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST TŘETÍ ÚČINNOST

§ 11

Tento zákon nabývá účinnosti dnem vyhlášení.

PŘÍLOHA 2

MEMORANDUM o společném postupu při prosazování a Budování partnersky řízeného modelu celoživotního učení CESTOU ZALOŽENÍ Aliance národní sítě sektorových rad (scan podepsaného dokumentu)