



Systemová participace odborů v oblasti učňovství: příležitosti a hrozby v době digitalizace

Pro Asociaci samostatných odborů zpracoval
Národní vzdělávací fond, o.p.s.

2020

Studie byla zpracována v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce“, financovaného z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.

Obsah

Úvod	3
1. Výzvy Průmyslu 4.0.....	5
1.1 Dopady digitalizace a automatizace na trh práce	5
1.2 Oblasti zvýšené poptávky po práci	9
1.3 Změny ve struktuře a organizaci práce	11
1.4 Vzdělávání v Průmyslu 4.0.....	13
2. Participace odborů v odborném školství v zahraničí	19
2.1 Nadnárodní kontext	19
2.2 Zahraniční praxe	23
2.2.1 Témata odborů.....	26
2.2.2 Formy uplatňování vlivu.....	30
2.3 Příklady zahraničních systémů	37
2.3.1 Německo	38
2.3.2 Slovensko.....	42
3. Obecné podmínky zapojení odborů v oblasti odborného vzdělávání.....	45
4. Příležitosti a hrozby participace odborů v ČR v oblasti odborného vzdělávání	47
4.1 Základní východiska.....	47
4.1.1 Situace v ČR	47
4.1.2 Synergie s národními politikami.....	49
4.2 Příležitosti.....	56
4.2.1 Obecné/průřezové výzvy.....	57
4.2.2 Reflexe změn na trhu práce	65
4.2.3 Změny ve vzdělávání v kontextu Průmyslu 4.0	68
4.2.4 Obhajoba zájmů žáků	71
4.2.5 Poskytování poradenství	76
4.2.6 Podpora kvality vzdělávání.....	77
4.2.7 Financování vzdělávání.....	79
4.3 Hrozby	80
Shrnutí.....	85
Literatura a zdroje	89
Přílohy	97

Úvod

Trendy Průmyslu 4.0 již v současné době do velké míry ovlivňují požadavky, které jsou kladeny na vzdělávání a všechny jeho segmenty. Zvláště se to týká vzdělávání odborného, které připravuje účastníky pro profesní život. Výzvy, kterým odborné vzdělávání čelí, spočívají především v rychlosti a hloubce změn, které s sebou nesou potřeby nových dovedností, nových kombinací dovedností a rychlé zastarávání dovedností, které byly dosud postačující. Systém počítačného vzdělávání, tj. vzdělávání typicky školského, spravovaného státem, je ze své podstaty poměrně rigidní a změny se zde reálně projevují často i v horizontu dekád, což činí výzvy Průmyslu 4.0 ještě akutnějšími. Nejde jen o posun v obsahu učiva, kam by měly být zahrnovány aktuální technologie, ale zejména o získávání relevantních praktických dovedností, které jsou podmíněny změnami v odborné přípravě. Bude třeba, aby absolventi škol byli schopni se přizpůsobit, pochopit včas nové nároky, sami se aktivně vzdělávat po celý život. Už ve škole by měli přijmout fakt, že opuštěním školského zařízení jejich vzdělávání nekončí, a že nejde o povinné zafixování určité sumy poznatků, ale o celoživotní proces naplňování příležitostí, které bude otvírat budoucí trh práce v rámci daného profesního segmentu a segmentů příbuzných.

Studenti odborného vzdělávání však této proměny nemohou dosáhnout sami. Je v první řadě nutné, aby se změnil systém od centrální úrovně až po klima a metody uplatňované v jednotlivé školní třídě. Na národní úrovni je v poslední dekádě sestavováno mnoho koncepčních dokumentů a navazujících iniciativ, jejichž cílem jsou větší či menší změny vzdělávacího systému směrem k těmto výzvám. Reálný efekt na úrovni kvality absolventů škol a jejich připravenosti pro trh práce však zatím není pozorovatelný. Stále více jsou do těchto procesů začleňováni i sociální partneři. Role sociálních partnerů v odborném vzdělávání má své klíčové opodstatnění ve faktu, že reprezentují zájmy trhu práce. Současní a budoucí zaměstnanci a zaměstnavatelé jsou ti, k jejichž prospěchu má odborné vzdělávání sloužit. Jsou takřka jeho hlavními „zákazníky“. Odborné vzdělávání je segment, který je (má být) se světem práce propojen nejvíce z celého vzdělávání.

Stále silněji v poslední době na tomto poli zaznívá hlas zaměstnavatelů, kteří v praxi čelí výrazné diskrepanci mezi dovednostmi, které potřebují pro svůj provoz, a tím, co český trh práce nabízí. Odbory dosud v těchto oblastech nezaujímaly stejnou měrou aktivní roli, ačkoli jejich zapojování do oblasti odborného vzdělávání je zcela na místě, minimálně jako zástupce zájmů a práv (budoucích) zaměstnanců a vybalancování dominantního vlivu zaměstnavatelů, jejichž zájmy, jakkoli přínosné pro rozvoj ekonomiky a podporu zaměstnanosti, tvoří pouze jednu stránku komplexního systému.

Předkládaná studie je zpracovaná podle zadání Asociace samostatných odborů a jejím cílem bylo zmapovat příležitosti a hrozby pro systémovou participaci odborů v učňovském školství v kontextu trendů Průmyslu 4.0. V České republice jsou vzdělávací programy s výučním listem (dříve učňovské programy) integrální součástí systému odborného

vzdělávání jako takového. Většinou jsou poskytovány integrovanými středními školami, které zároveň poskytují i odborné programy s maturitou. Relativní novinkou v českém vzdělávacím systému, která získává na popularitě, jsou obory, ve kterých je možné získat jak výuční list, tak maturitní vysvědčení. Žáci všech programů odborného vzdělávání absolvují praktické vyučování (v jeho různých podobách, které Školský zákon člení na odborný výcvik, učební praxi a odbornou praxi), které se může odehrávat na pracovištích spolupracujících podniků. Pro posuzování možností systémového působení odborů v této oblasti není příliš účelné vydělovat učňovské programy z celku odborného vzdělávání, neboť z hlediska systémového se na ně vztahují prakticky totožné mechanismy a struktury. To je důvodem, proč je v předkládané studii často používán termín odborné vzdělávání bez rozlišení, zda se jedná o programy s maturitou nebo výučním listem. Velice často je komentován i přesah směrem ke vzdělávání celoživotnímu, neboť postupné propojování vzdělávacích stupňů a rozvolňování striktních hranic mezi jednotlivými segmenty vzdělávání je jednoznačným trendem, který bude do budoucna formovat podobu vzdělávacích programů a institucí. Zároveň sblížení a prolínání světa počátečního odborného vzdělávání¹ a vzdělávání v podnicích může být doménou, kde specificky odbory mohou najít velký potenciál vlastního přínosu.

Základem pro zpracování studie byla rozsáhlá rešerše a sekundární analýza domácí i zahraniční literatury a dalších zdrojů, včetně zejména výzkumných zpráv a dat publikovaných k danému tématu. Zároveň zpracovatel vycházel z vlastních zkušeností a dosud realizovaných šetření a analýz zejména v oblasti nároků Průmyslu 4.0 na dovednosti a na vzdělávání, jejichž součástí bylo mimo jiné velké množství osobních rozhovorů s manažery podniků a dalšími experty na danou problematiku. Jako přímý podklad pro zpracování předkládané studie bylo realizováno osm hloubkových telefonických rozhovorů s odborníky se zkušenostmi v oblasti vzdělávání a s vzhledem do možností role odborů.

¹ Počáteční vzdělávání je vzdělávání zpravidla realizované ve školách před vstupem jednotlivce na trh práce. Vzdělávání po vstupu na trh práce je označováno jako další vzdělávání.

1. Výzvy Průmyslu 4.0

Pojem 4. průmyslová revoluce nebo Průmysl 4.0 je v posledních letech skloňován stále častěji. Nejde jen o pokračující trend zavádění moderních technologií ve všech oblastech ekonomiky a lidského života, ale o souběh více propojených technologických trendů, díky kterým probíhají postupné kvalitativní změny fungování ekonomiky a společnosti. Informační technologie, kyberneticko-fyzické systémy a systémy umělé inteligence zásadním způsobem proměňují výrobu, služby a všechna odvětví hospodářství. Příležitosti a hrozby vyplývající z těchto změn jsou analyzovány a vyhodnocovány v mnoha zemích, mezi kterými zaujímá jednu z vedoucích rolí např. průmyslově zaměřené Německo. Reagovat včas na tyto trendy je klíčové z pohledu budoucího rozvoje, neboť skýtají velké příležitosti z pohledu udržitelnosti a zvýšení produktivity průmyslové výroby a služeb, a v důsledku i poptávky po kvalifikované práci. Naopak nedostatečné podchycení těchto trendů může mít za následek ztrátu konkurenceschopnosti, propad zaměstnanosti, produktivity, zvyšování sociálního napětí a nerovností apod.

Co však odlišuje tzv. 4. průmyslovou revoluci od dosavadního rozvoje informačních technologií, který postupně probíhá v podstatě už od poloviny dvacátého století? Zejména spojení virtuálního kybernetického světa se světem fyzické reality a v důsledku významné interakce těchto systémů s celou společností, označované jako revoluce kyberneticko-fyzicko-sociální. V důsledku Průmyslu 4.0 se bude zvyšovat produktivita práce a dojde k významným změnám na trhu práce i ve struktuře a organizaci práce. Na jednu stranu budou ohroženy méně kvalifikované profese, na druhou stranu vzniknou nová pracovní místa, v některých případech i zcela nové profese a obory. Předpokládá se, že tato nová pracovní místa budou mít vyšší kvalifikační nároky zejména z hlediska digitálních a inženýrských dovedností. Kritickým faktorem pro předcházení rizikům nezaměstnanosti a sociálního vyloučení bude především kvalita a fungování vzdělávacího systému včetně celoživotního učení. Tento systém by měl být založen na včasné identifikaci potřeb trhu práce a kompetencí nutných pro příští rozvoj, které by měly být kvalitním způsobem předávány vzdělávacím systémem na všech stupních výuky. Zejména by se mělo jednat o ICT dovednosti spolu s dostatečnou úrovní všeobecných (přenositelných) znalostí a dovedností pro dobu 4. průmyslové revoluce a relevantní specializované odborné dovednosti.

1.1 Dopady digitalizace a automatizace na trh práce

Míra dopadů digitalizace a automatizace na zánik pracovních míst je otázkou, o které se často spekuluje. Dosavadní výzkumy a odhady však nedocházejí k jednotnému závěru. Je pravděpodobné, že dojde ke snížení počtu nízkokvalifikovaných pracovních míst v průmyslu a v dalších odvětvích, a to zejména v profesích, které vykonávají rutinní práci. V určité míře dojde i k nahrazení středně nebo vysoce kvalifikovaných činností. Úbytek se

bude týkat zejména úkolů, které lze snadno algoritmizovat a standardizovat. Takové se vyskytují např. v oblasti financí, obchodu, ale i práva nebo dokonce žurnalistiky. Naopak nejméně nahraditelné jsou ty profese, které vyžadují kromě vysokých kvalifikací i specificky lidské měkké dovednosti, jako je empatie, tvůrčí invence, dále ty, jejichž podstatou je osobní kontakt s druhým člověkem a jeho nahrazení automatem by bylo vnímáno jako nežádoucí. Rovněž existuje mnoho nízkokvalifikovaných profesí, které za současného stavu technologií sice automatizovatelné jsou, tento proces by však byl poměrně komplikovaný a nesl by s sebou vysoké náklady. Příkladem může být úklid členitého prostředí nebo dovážková/doručovací služba, kdy se podnikům dosud nevyplatí masivně investovat do technologií nahrazujících pracovní síly.

Je jisté, že s dalším rozvojem technologických trendů bude vznikat i mnoho nových pracovních míst, případně nových profesí a pracovních činností. Dosud však nelze s jistotou odhadovat, v jakém rozsahu a v jakých oblastech. Některé analýzy uvádějí, že charakter nynějšího technologického pokroku dokáže nahradit daleko větší rozsah a mnohem širší škálu činností než v minulosti², takže očekávají úbytek pracovních míst, jenž tvorba nových nebude schopna vyrovnat. Podle dnes již klasické studie Freye a Osborna je v důsledku automatizace a robotizace ohroženo až 50 % pracovních míst v tradičních odvětvích³. Existují však i jiné analýzy, podle kterých jsou negativní technologické dopady na zaměstnanost přeceňovány. Tyto studie předpokládají, že flexibilita profesních změn a multiplikační efekty pro tvorbu pracovních míst tyto důsledky více než vyrovnají.⁴ Podle OECD, která vyhodnotila data z rozsáhlého šetření dovedností dospělých PIAAC⁵ o činnostech v rámci jednotlivých profesí, bude v budoucích 10-20 letech v zemích OECD v průměru velmi vážně ohroženo cca 14 % profesí a dalších 32 % projde podstatnými změnami. Tyto odhady jsou podstatně nižší, než odhadovala výše zmiňovaná publikace autorů Freye a Osborna. Česká republika vykazuje podle OECD zhruba průměrnou míru ohrožení pracovních míst – 15 %, tj. kolem 780 tis. Rozsáhlými změnami projde dalších cca 30 %, (přes 1 560 tis.⁶) pracovních pozic. Podle těchto odhadů je míra ohrožení v ČR překvapivě nižší než v Německu, Japonsku a některých dalších vyspělých zemích (viz Obrázek 1).

² Rotman, D. (2013): How Technology is Destroying Jobs. MIT Technology Review.

³ Frey, C. B., Osborne, M. A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation. Oxford Martin Programme on Technology and Employment.

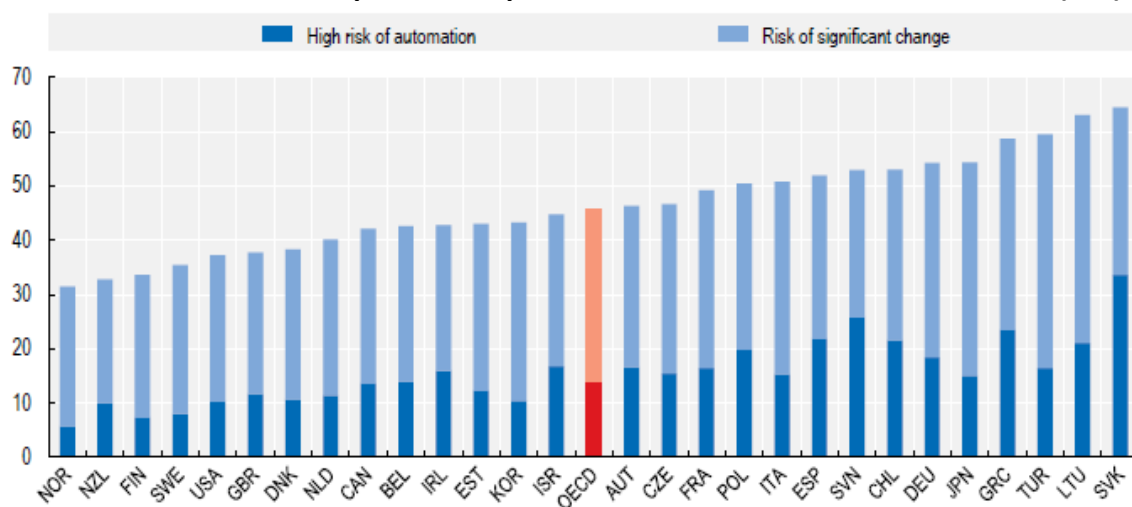
⁴ Např. Balsmeier, B., Woerter, M. (2019): Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction. In Research Policy, Volume 48, Issue 8. Online:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733319300733>.

⁵ Viz <https://www.oecd.org/skills/piaac/>.

⁶ Odhad vychází ze stavu zaměstnanosti v roce 2017, zdroj: ČSU-VŠPS.

Obrázek 1: Míra ohrožení pracovních pozic automatizací – srovnání zemí OECD (v %)



Zdroj: OECD: Employment Outlook 2018. Poznámka: High risk automation=pracovní pozice zahrnuje více než 70% činností, které mohou být automatizovány; Risk of significant change=pracovní pozice zahrnuje mezi 50-70% činností, které mohou být automatizovány.

Stejná data z databáze PIAAC analyzovala také společnost PwC. Navíc využila další odhady zahrnující ekonomickou strukturu, tj. podíl průmyslových činností a služeb na výkonu ekonomiky, a pravděpodobnou rychlost vyžívání aplikačních možností technologií pro jejich využití v praxi. Česká republika patří podle těchto propočtů k zemím, kde bude podstatně ovlivněn automatizací a robotizací vysoký podíl pracovních míst, přičemž cca 39 % z nich (tj. 2030 tis.) by mohlo zaniknout. Je to mimo jiné dáno vysokým podílem zpracovatelského průmyslu v české ekonomice.⁷

Nemalou roli rovněž sehraje negativní demografický vývoj a stárnutí populace, které bude omezovat dostupnost pracovní síly, nejen z hlediska počtu, ale i požadovaných úrovní a oborového zaměření. Podle střední varianty demografické projekce ČSÚ⁸ poklesne počet obyvatel v produktivním věku (15-64 let) do roku 2030 o cca 126 tisíc osob oproti stavu v roce 2018. V této perspektivě je pravděpodobné, že zavádění automatizace bude jedním ze způsobů, kterým budou podniky řešit nedostatek pracovních sil, zejména v těch oborech, o které mezi mladými lidmi není zájem. Stárnoucí pracovní síla bude také stále méně ochotná (a schopná) vykonávat fyzicky náročnou práci, což k výše uvedenému trendu bude dále přispívat.

Trend, kdy je důsledkem automatizace především úbytek středně kvalifikovaných pracovních pozic, je již v současné době pozorovatelný. Potvrzuje jej např. studie realizovaná ve Velké Británii, která zjišťovala souvislost lokální zaměstnanosti v sektorech s mírou globální technologické inovativnosti těchto sektorů. Autoři došli k závěru, že lokality, kde jsou výrazně koncentrována odvětví čelící vysoké úrovni globálního

⁷ PwC (2018): Will robots really steal our jobs?

⁸ ČSÚ (2018): Projekce obyvatelstva České republiky – 2018-2100. Online:

<https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-ceske-republiky-2018-2100>.

technologického rozvoje, vykazují vyšší nezaměstnanost zejména středně-kvalifikovaných pracovníků.⁹

Do problematické situace se mohou dostávat nízkokvalifikovaní, kteří budou vytlačováni uvolněnými středně kvalifikovanými pracovníky, kterým nebudou schopni konkurovat. Hrozí, že budou stále častěji nacházet uplatnění pouze v ještě nižších a příležitostných pracích, a budou vytlačováni více na okraj společnosti. Důsledkem může být další slábnutí střední třídy, která představuje významný stabilizační prvek společnosti. Výrazné rozevírání nůžek mezi vyššími a nižšími vrstvami společnosti je velkým potenciálním rizikem pro sociální smír. Těmto negativním důsledkům je možno předcházet systematickým vytvářením prostředí neustálého doplňování kvalifikace, které umožní, aby zaměstnanci drželi krok s technologickým pokrokem ve svých oborech, a aby se tak struktura dovedností pracovní síly co nejvíce přizpůsobovala novým nárokům. Alespoň část zaměstnanců by se mohla posouvat směrem výše v kvalifikačním žebříčku, čímž by se předcházelo nezaměstnanosti, příjmové polarizaci i sociálnímu napětí ve společnosti.

Tendence k polarizaci trhu práce je již pozorována na americkém trhu práce¹⁰, jak však upozorňují jiní autoři¹¹, je typická spíše pro ekonomiky s nízkou mírou regulace, nikoliv například pro ekonomiku Skandinávie či Nizozemska. Některé studie však naznačují, že by se mohlo jednat pouze o dočasný trend. Např. studie realizovaná ve Švýcarsku¹², která sledovala souvislost digitalizace a zaměstnanosti na základě empirických dat z firem, sice v souladu s výše uvedeným došla k závěru, že dosud technologický rozvoj způsoboval vyšší poptávku po vysoce kvalifikovaných profesích a po nízkokvalifikovaných, zatímco klesala poptávka po středně kvalifikovaných (rozevíraly se nůžky). Studie ovšem zároveň naznačuje, že situace se možná mění a začíná klesat poptávka i po nízkokvalifikovaných pracovnících. Souhrnný efekt digitalizace na zaměstnanost však hodnotí jako mírně pozitivní, neboť po vysoce kvalifikovaných pracovnících poptávka nadále roste.

Jiným příkladem zajímavého analytického závěru je odvětvová studie pro sektor kovovýroby zpracovaná v USA, která předpokládá v důsledku technologického rozvoje snížení zaměstnanosti napříč celým sektorem, přičemž více ohrožená budou pracovní místa ve vedení firem a v obchodě, zatímco pracovníci ve výrobě budou naopak méně ohroženi. Obchodní procesy totiž budou realizovány automaticky na cloudech a expertní plánování a rozhodování bude do značné míry facilitováno umělou inteligencí. V důsledku

⁹ Gagliardi, L. (2019): The impact of foreign technological innovation on domestic employment via the industry mix. In *Research Policy*, Volume 48, Issue 6. Online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S004873331930068X>.

¹⁰ Např. Frey a Osborne (2013).

¹¹ Hall, P., Soskice D. (2001): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.

¹² Balsmeier, B., Woerter, M. (2019): Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction. In *Research Policy*, Volume 48, Issue 8. Online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733319300733>.

tak většina dnes existujících podpůrných a organizačních procesů ve firmách bude nadbytečná.¹³

Je zřejmé, že procesy nahrazování pracovních míst automatickými systémy budou rozloženy v delším časovém období a nelze v tomto smyslu očekávat masivní, skokové nebo revoluční změny. Půjde o změny postupné, evoluční, což mimo jiné skýtá příležitost průběžně vyhodnocovat situaci a na potenciální rizikové jevy se proaktivně předem připravovat. Je otázkou, jakým způsobem tento vývoj ovlivní koronavirová krize. Podle stávajících odhadů (červenec 2020) je pravděpodobné, že po určitou dobu budou omezeny investice a firmy budou propouštět. Na druhou stranu však koronavirová krize skokově urychlila zavádění některých forem práce navázaných na moderní technologie, jako je např. práce z domova, a objevují se i snahy o rozšiřování digitálních a automatizovaných služeb ve snaze o minimalizaci nutnosti osobního kontaktu. Lze předpokládat, že započaté trendy potřeby nových typů kvalifikací, zejména propojených nebo propojitelných s využíváním ICT technologií, by mohly být touto krizí zesíleny.

1.2 Oblasti zvýšené poptávky po práci

Jak již bylo uvedeno, procesy digitalizace a automatizace přinesou v některých oblastech ekonomiky mnoho nových pracovních příležitostí. Budou to zejména pozice založené na jedinečných lidských dovednostech, které nelze nahradit stroji ani umělou inteligencí. Zároveň výrazně poroste potřeba ICT profesí, a to nejen v sektoru ICT služeb, ale v celé škále uživatelských odvětví v ekonomice. Podle některých studií je 40 % z celkového počtu nově vzniklých pracovních míst vytvářeno v profesích, které zajišťují ICT činnosti¹⁴. Převzetí velké části rutinních operací automatizovanými systémy a roboty a související zvýšení produktivity práce v nízko a středně kvalifikovaných etážích výroby a služeb bude mít v dlouhodobějším horizontu za následek uvolnění větší kapacity pro vysoce kvalifikované činnosti, např. v oblasti výzkumu a vývoje, technického zákaznického servisu, vyhodnocování a analýzy potřeb zákazníků apod., a poptávka po těchto profesích poroste.

Výrazným trendem spojeným s digitalizací a automatizací je zvyšující se míra individualizace produktů a služeb. Poroste poptávka po pracovnících, kteří budou schopni propojovat potřeby a přání zákazníků s individualizovanou finalizací produktu nebo služby. Bude se zde zvětšovat i prostor pro poradenské činnosti, které budou asistovat

¹³ Lichtenstein, J. E. (2017): Five inconvenient truths for the global steel industry. Accenture. Steel Survival Strategies XXXII, 27.6.2017, New York. Online: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-57/Accenture-Five-Inconvenient-Truths.pdf#zoom=50.

¹⁴ Viz Národní vzdělávací fond (2019): Kvantitativní a kvalitativní požadavky českého zpracovatelského průmyslu na pracovní sílu v měnících se podmínkách Průmyslu 4.0. Výstup v rámci projektu: Řízená migrace se zvláštním zaměřením na Ukrajinu jako nástroj pro snížení deficitu pracovní síly a zvýšení konkurenceschopnosti (TAČR – ÉTA).

zákazníkovi při jeho volbě. Rovněž využívání technologií zákazníky pro vytvoření vlastního návrhu určitého produktu (jak to umožňuje např. 3D tisk), které bude patrně častěji umožňováno, přinese zvýšené nároky na poradenství a komunikaci. Na vzestupu tedy budou technicko-poradenské služby spojené s prodejem určitého produktu nebo služby. Předpokládá se, že poroste i poptávka po odbornících z oblasti kreativního průmyslu a designu.

Hluboce se proměňuje oblast průmyslové výroby, kde se dlouhodobě konstatuje výrazná nutnost rozvoje nových kompetencí pracovních sil. Nové pracovní příležitosti v produkčních odvětvích budou vytvářeny v důsledku rozšíření poptávky po nových technologických zařízeních. Nejrychlejší růst se očekává ve strojírenství, které je producentem výrobních zařízení, kde bude poptávka po profesích spojujících strojní inženýrství a obecně technické dovednosti se znalostmi informatiky, elektroniky, kybernetiky, mechatroniky a robotiky, tj. zejména návrháři a konstruktéři vestavěných systémů, návrháři a konstruktéři aplikací řízení v reálném čase, apod. Širší využívání nově vyvinutých zařízení bude doprovázeno poptávkou po profesích, které se budou starat o jejich údržbu a seřizování, správu jejich softwaru atd. Naopak v odvětvích, kde je již v současné době míra robotizace velmi vysoká (např. automobilový průmysl), je pravděpodobně poptávka po těchto profesích již nasycena a lze očekávat spíše pokles zaměstnanosti, posílený zároveň i očekávaným poklesem poptávky v důsledku koronavirové krize.

Segmentem ekonomiky, kde se bude poptávka po pracovní síle patrně zvyšovat, a kde budou poptávány i nové dovednosti spojené s technologickými změnami je sektor tzv. „welfare technologies“, tedy specifických technologických a informačních řešení navázaných na zdravotní a sociální služby. Jedná se např. o technologie monitorující pacienty a poskytující informace pečujícím osobám, kompenzační a asistivní technologie, pomoc v každodenních úkonech, telemedicína a jiné formy pomoci na dálku.

Kromě přímého vytváření nových pracovních míst může mít technologický vývoj za následek i sekundární pozitivní vlivy na trh práce. Předpokládalo se, že úspora pracovních sil dosažená díky inovacím a zvýšení efektivity může být kompenzována díky nižším cenám a vyššímu příjmu, které opět povedou k vyšší poptávce po produktech a službách a v důsledku k zaměstnanosti¹⁵. Koronavirová krize však přinesla výraznou disrupci v tomto trendu a je pravděpodobné, že ve střednědobém horizontu tento pozitivní vývoj bude zbrzděn. V dlouhodobém horizontu se nicméně patrně znovu obnoví, neboť se podobným způsobem manifestoval opakovaně v historických zkušenostech lidstva s ekonomikou technologického pokroku. Do jaké míry tato kompenzace proběhne, závisí na dalších

¹⁵ Van Roy, V. a kol. (2018): Technology and employment: Mass unemployment or job creation? Empirical evidence from European patenting firms. In *Research Policy*, Volume 47, Issue 9. Online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733318301537#bib0385>.

faktorech – např. míra konkurence v ekonomice (existence monopolů by zabránila poklesu cen), elasticita poptávky, očekávání spotřebitelů i podniků apod.

1.3 Změny ve struktuře a organizaci práce

Česká ekonomika se ve srovnání s většinou ostatních zemí vyznačuje vysokým podílem průmyslu. V roce 2019 bylo ve zpracovatelském průmyslu vázáno téměř 28 % všech zaměstnaných, což je nejvyšší podíl v zemích EU¹⁶. Tato skutečnost znamená v kontextu Průmyslu 4.0 na jednu stranu pozitivní faktor, neboť technické znalosti pracovní síly jsou v průměru udržovány na relativně vysoké úrovni. Na druhou stranu zde existuje již výše zmiňované riziko, že při špatném zvládnutí přechodu na platformu Průmyslu 4.0 bude docházet k propouštění v segmentech s vysokým podílem fyzické práce, která bude v budoucnu nahraditelná technologiemi. Pro technologicky vyspělé země, které rozvíjejí aktivity spojené s Průmyslem 4.0, je charakteristická i určitá míra přesunu zaměstnanosti z průmyslu do sektoru znalostně náročných služeb. Tento proces se v České republice je dosud naznačen zatím spíše mírně. Nicméně je pravděpodobné, že k němu bude docházet, což s sebou ponese větší rozšíření amorfnějších podob práce, více možností pracovat na dálku, rozvolňování hranic pracovní doby a vyšší prolínání pracovního a soukromého života apod. Tyto trendy budou klást větší nároky na dodržování a kontrolu bezpečnosti práce a pracovních podmínek zaměstnanců.

Rozvoj alternativních forem práce povede k vytvoření určité skupiny pracovníků, kteří nebudou mít těžiště své práce v klasickém hlavním pracovním poměru a nebudou disponovat ochranou, kterou poskytuje pracovní právní legislativa zaměstnancům. Půjde např. o sebezaměstnané, kteří budou poskytovat své služby více zaměstnavatelům nebo se budou zapojovat do různých forem sdílené ekonomiky (resp. ekonomiky platform) apod. Na národní úrovni bude třeba vyvíjet iniciativu k podchycení i těchto skupin určitými formami pracovní právní ochrany a podpory.

Mezi pozitivní aspekty, které může přinést 4. průmyslová revoluce, patří snížení podílu, případně úplné odstranění fyzicky namáhavé rutinní práce a práce, která je životu a zdraví nebezpečná. Patrně se zvýší kvalita práce ve smyslu vyššího potenciálu k zajímavějším činnostem, poskytujícím více příležitostí pro kreativitu, samostatnost, profesní rozvoj a seberealizaci. Zlepší se kvalita pracovního prostředí. Toto jsou aspekty atraktivní zejména pro mladé generace. Na druhou stranu existují skupiny pracovníků, zejména např. starší generace, na které může zvýšený tlak na nové rozměry práce spolu se stále vyšším zapojením digitálních technologií působit negativně a znamenat rostoucí psychickou zátěž, nebo přímo až ohrožení jejich zaměstnání. V předchozím období ekonomického

¹⁶ Zdroj: Eurostat (2020): Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 [lfsa_egan2], datum přístupu: 5. 6. 2020, vlastní výpočty.

růstu z šetření na podnicích nevyplývalo¹⁷, že by starší lidé bez IT dovedností byli masivně ohroženi propouštěním. Nicméně tyto otázky se ve firmách řeší a pracovníci, kteří nejsou schopni přizpůsobit se novým nárokům v této oblasti, bývají přeřazeni na jiný druh práce. Je pravděpodobné, že hospodářský útlum, který bude důsledkem koronavirové krize, bude mít za následek vyšší míru propouštění právě těchto zaměstnanců.

V některých oborech je již v současné době patrná postupná změna charakteru a organizace práce, která se v budoucnu ještě prohloubí a rozšíří i do dalších oblastí. Procesy budou navzájem více propojené a kontinuální a v návaznosti na ně bude docházet k prolínání činností mezi profesemi, které byly tradičně striktně oddělené. Procesy budou více plošné a bude aplikováno decentralizované rozhodování, koordinace a kontrola, podporovaná různými automatickými systémy monitoringu a optimalizace. Budou vznikat ad hoc týmy zaměřené na určitý úkol nebo činnost, často spojené virtuálně, a to nejen v rámci jedné firmy, ale i v rámci více organizací nebo zemí. Důležitými dovednostmi se stane schopnost pracovat v rámci těchto týmů a vazeb, pomocí IT technologií, zvládat jazykové a kulturní rozdíly. Bude klíčové, aby se mladí lidé učili v tomto typu prostředí efektivně fungovat již během školního vzdělávání, a aby nedocházelo k vyloučení jednotlivců, kteří nebudou mít možnosti tyto dovednosti rozvíjet. Stále více budou zaváděny technologie, u kterých je vyžadována aktivnější spolupráce člověka se strojem (robotem, cobotem), což přinese nové nároky nejen na tvrdé, ale i na měkké dovednosti.

Kromě změn požadovaných dovedností prakticky ve všech profesích bude docházet i ke změně role zaměstnance. Začínají se prosazovat nové principy organizace práce a nové způsoby uvažování o formách výkonu práce apod., které do velké míry urychlila i koronavirová krize v roce 2020. Tento vývoj bude vyžadovat nové nastavení priorit politiky trhu práce, vzdělávání i sociální politiky.

Rozvoj práce na dálku teoreticky umožní snazší zapojení i těch skupin pracovníků, kteří měli v tradičním systému organizace práce pouze omezené možnosti, např. lidé s hendikepem, rodiče na rodičovské dovolené, žijící v odloučených lokalitách apod. Aby k tomuto docházelo i prakticky, musí existovat podpora jejich zapojování a vůle jak ze strany veřejných orgánů, tak ze strany podniků, a v neposlední řadě i osvěta a vzdělávání těchto ohrožených skupin, aby byly motivovány využívat tyto nové možnosti na trhu práce a získávaly k tomu potřebné dovednosti.

¹⁷ Viz např. Národní vzdělávací fond (2015): Vyhodnocení stavu vysokého školství v Ústeckém kraji a jeho relevance k regionálnímu trhu práce. Studie pro Ústecký kraj, nebo šetření, které realizoval Národní vzdělávací fond, o.p.s. a Berman Group s.r.o. v rámci Mapování vertikálních domén specializace RIS3 strategie Středočeského kraje (2018).

1.4 Vzdělávání v Průmyslu 4.0

Z hlediska kvalifikační struktury populace je pro Českou republiku charakteristický vysoký podíl středoškolsky vzdělaných obyvatel. Procento populace, které zůstává bez dokončeného středního vzdělání, je jedno z nejnižších v Evropě. Na druhou stranu je v České republice ve srovnání s ostatními zeměmi EU poměrně nízký podíl terciárně vzdělaných, i když díky postupnému většímu otvírání vysokých škol od 90. let 20. st. v kombinaci s demografickými trendy se tento podíl významně zvýšil. Podíl populace, která si na středoškolské úrovni volí odbornou vzdělávací dráhu (ve srovnání se všeobecným vzděláváním), patří ve srovnání s ostatními zeměmi k velmi vysokým (cca 77 %). V současné době je podíl žáků vstupujících do 1. ročníků učebních oborů bez maturity asi 30 %. Dalších necelých 6 % nastupuje do oborů LO, tj. maturitního studia, jehož součástí je i odborný výcvik (získávají jak výuční list, tak maturitní vysvědčení), což představuje mj. přípravu vysoce kvalifikovaných řemeslníků či pracovníků na dělnických pozicích. Celkem tedy cca 36 % mladých absolvuje odborný výcvik. Přibližně 40 % pak nastupuje na obory odborných škol zakončené maturitou (obory M).¹⁸

Poměrně významný podíl českých podniků má zkušenosti s učňovským vzděláváním. V roce 2015 uvedlo přibližně 25 % podniků v České republice, že poskytují i počáteční odborné vzdělávání, tedy přijímají učně na praktické vyučování. Je to méně, než průměr EU-28, který dosahuje 31 %. Nejvyššího podílu dosahuje v rámci EU Německo, kde poskytují učňovské vzdělávání téměř dvě třetiny podniků (64 %). Nejrozšířenější je tato praxe logicky ve velkých podnicích (nad 250 zaměstnanců), které disponují větší kapacitou a lepší infrastrukturou pro tyto aktivity. Z nich v České republice vzdělává učně 55 % (v Německu jsou to ovšem téměř všechny velké podniky – 94 %). Ze středních podniků je to 34 % (v Německu 73 %), a z malých podniků pod 50 zaměstnanců poskytuje žákům praxe pouze 21 % podniků (v Německu 59 %).¹⁹

Velkou výzvou spojenou s rozvojem Průmyslu 4.0, chápanou často jako základní předpoklad zachování konkurenceschopnosti do budoucna, je rozvoj dalšího vzdělávání, jehož důležitost se zvyšuje v důsledku rychle se vyvíjejících požadavků na odborné dovednosti nezbytné pro výkon profesí. Podíl populace, která se účastní dalšího vzdělávání, v ČR nedosahuje hodnot vyspělých zemí. V roce 2019 se dále vzdělávalo v ČR pouze 8 % populace ve věku 25-64 let, zatímco např. ve Švédsku to bylo 34 %.²⁰ Z hlediska angažovanosti podniků ve vzdělávání zaměstnanců je nicméně v ČR situace poměrně příznivá. V roce 2015, za který jsou k dispozici poslední údaje, poskytovalo odborné

¹⁸ Zdroj: MŠMT (2020): Statistická ročenka školství 2019/2020: Výkonové ukazatele. Online: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

¹⁹ Zdroj: Eurostat (2020): Enterprises employing IVT participants by size class - % of all enterprises [trng_cvt_34s]

²⁰ Zdroj: Eurostat (2020): Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age [trng_lfs_01].

vzdělávání svým zaměstnancům 91 % podniků, což je jeden z nejvyšších podílů v EU.²¹ Z hlediska obsahu jsou nejčastěji poskytovány kurzy zaměřené na cizí jazyky, užívání internetu, oblast psychologie a prezentační dovednosti.²² Podniky si tedy nezbytnost dalšího vzdělávání uvědomují, což lze chápat jako dobrý výchozí bod i pro angažovanost odborů na tomto poli. V rámci této situace by měla být řešena i otázka, jakým způsobem využít existující systém a kapacity středoškolského odborného vzdělávání, které existují ve školách a podnicích, pro další vzdělávání zaměstnanců.

Aby se celá společnost dokázala úspěšně vyrovnat s nároky Průmyslu 4.0, bude potřeba věnovat velké úsilí zkvalitnění vzdělávacího systému, jak počátečního, tak dalšího vzdělávání. Současná školní výuka již nedostačuje nárokům technologického rozvoje a zaměstnavatelé ve velké míře nejsou spokojeni s úrovní absolventů škol, což v případě učňovských oborů platí dvojnásob. Mnoho zaměstnavatelů tak přijalo jako nutnost, že odborné vzdělání absolventa budou doplňovat sami podle svých vlastních potřeb. Za nezbytnou podmínku považují základní pracovní návyky, přičemž se stává, že ani ty nejsou u absolventů rozvinuté. Střední školství, které je tradičně velmi rezistentní ke změnám, je tak jednou z oblastí, na kterou by měla být zvlášť zaměřená pozornost při úsilí o lepší připravenost společnosti čelit výzvam Průmyslu 4.0. Vzdělávání bude muset rychle reagovat na vznik nových profesí a potřebu nových dovedností napříč profesemi stávajícími. Je pravděpodobné, že budou vznikat i zcela nové obory a kvalifikace. Budou se rozvíjet i různé moderní formy vzdělávání, zejména podporované technologiemi, jako je např. e-learning, online kurzy a další.

Z hlediska rozvoje ICT dovedností, které jsou klíčovou komponentou jakéhokoli pokroku směrem k realizaci procesů Průmyslu 4.0, existují v rámci českého školství rovněž velké rezervy. V dokumentu Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020²³, který rozpracovává priority Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 pro digitální prostředí, je konstatováno, že „v letech 2007 – 2014 nebyla podpora technologií ve vzdělávání a ICT (digitální) gramotnosti v České republice v porovnání s ostatními státy EU na dostatečné úrovni“. V budoucnosti bude nezbytné, aby znalost práce na počítači a internetu, možností jejich využití při výkonu jakékoliv profese, znalost výhod aplikace nových technologií a nástrojů Průmyslu 4.0, včetně trendů budoucího rozvoje, získali všichni absolventi vzdělávacích procesů. Průběžné doplňování dovedností bude muset být zaměřeno především na ICT dovednosti na různých úrovních propojené s různými

²¹ Zdroj: Eurostat (2020): Enterprises providing training by type of training and size class - % of all enterprises [trng_cvt_01s]

²² Zdroj: Median (2020): Celoživotní učení, vzdělávání a osobní růst zaměstnanců v ČR. Materiál zpracovaný pro ČMKOS v rámci projektu Budoucnost práce – investice do lidí a posilování sociálního dialogu. Online:

https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Celozivotni%20uceni,%20vzdelavani%20a%20osobni%20rust%20zamestnancu%20v%20CR_20200602133112.pdf.

²³ MŠMT (2014): Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020. Online:

http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/strategie/digistrategie.pdf.

profesními specializacemi, dále na profesní rekvalifikace směrem od zanikajících profesí k nově vznikajícím a perspektivním. Odborové organizace by měly hledat vlastní cesty, jak podporovat digitální gramotnost zejména ve vazbě na potřeby podniků a konkrétní pracovní uplatnění, a vytvářet vůči státním iniciativám v této oblasti kontrolní a konstruktivně-oponentní mechanismy.

Další klíčovou oblastí pro Průmysl 4.0 je technické a přírodovědné vzdělávání, které bude hlavním zdrojem budoucích odborníků pro technologický rozvoj. V současné době se projevuje trend, kdy mladí mají tendenci upřednostňovat spíše humanitní obory, které jim připadají zajímavější a perspektivnější, často ve smyslu, že jde o čistou práci v kanceláři oproti náročné a neatraktivní práci ve výrobě. V mnoha případech však tato představa neodpovídá realitě. Mladým lidem, kteří se rozhodují o budoucím povolání, je proto třeba představovat technické a přírodovědné obory jako lákavou alternativu umožňující posouvat vývoj technologií a být na špici procesů, které hýbou společností, jako reálnou cestu ke smysluplné seberealizaci, kvalitnímu uplatnění ve společnosti a dobře odměňované profesní dráze s vysokou jistotou budoucího zaměstnání. Podniky technických a průmyslových oborů by v tomto smyslu také měly přijmout přilákání mladých jako výzvu, která v mnohých případech obnáší i změnu podnikové kultury a způsobu uvažování. Co bylo v kontextu podnikové kultury a podmínek na pracovišti přijatelné a postačující pro střední a starší generace, to téměř jistě nebude přijatelné pro generace mladší. Proto podniky, které se chtějí do budoucna stát zajímavými zaměstnavateli pro mladé, musí přijmout kulturu zvýšené péče o fyzickou a psychickou pohodu zaměstnanců. To jsou oblasti, kde se otevírají velké možnosti pro působení odborových organizací.

Potřeba však budou i kvalitně humanitně vzdělaní lidé (např. profesionálové v oblasti etiky nových technologií, v pečujících a na klienty orientovaných profesích aj.). Zajímavé budou obory spojující humanitní zaměření s technickými základy, kde bude velkou roli hrát analýza dat nebo základy programování. V budoucnu poroste význam nejen kognitivních dovedností, jakými jsou řešení nerutinních problémů, systémové myšlení, kritické myšlení, ale i dovedností nekognitivních, jako je tvořivost, inovativnost, intrapersonální (např. schopnost stanovovat si cíle a reflektovat postupy k jejich dosahování, cílevědomost, angažovanost) a interpersonální dovednosti (schopnost spolupráce a domluvy s ostatními profesemi, včetně osob s jiným kulturním a jazykovým zázemím aj.).²⁴

Příští absolventi se budou muset být schopni vyrovnat s výraznými změnami v pracovní náplni a na pracovním trhu, což bude doprovázeno nutností častěji měnit zaměstnání a

²⁴ Např. <http://atc21s.org/>, National Research Council (US) Committee on the Assessment of 21st Century Skills (2011): *Assessing 21st Century Skills*. Washington (DC): National Academies Press (US). Online: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK84218/>.

neustále průběžně udržovat krok s novými technologiemi, ale i způsoby práce a organizace. Pro udržení konkurenceschopnosti na trhu práce bude třeba stále se učit novým (a složitějším) dovednostem. Flexibilita by neměla být jen opakovanou mantrou vzdělávacích strategií, ale konkrétním cílem vzdělávacího procesu. Klíčovou podmínkou pozitivního vývoje bude míra odpovědnosti jednotlivců za svou pracovní a vzdělávací kariéru a jejich povědomí o nutnosti kontinuálního vzdělávání a jeho přínosech. Absolventi škol si budou muset uvědomovat, že ukončení počátečního vzdělávání není koncem, ale začátkem. Neměli by být zaskočení, že požadavky prvního zaměstnání neodpovídají přesným úkonům, které se naučili ve škole, měli by být schopni aktivně se i nadále vzdělávat a hledat pro toto svoje úsilí adekvátní oporu. Neměli by jen pasivně čekat na odpovědi, které jim poskytne vedení a existující struktury.

Zvláštní pozornost bude třeba věnovat rozvoji dovedností, které se týkají řešení náhlých problémů a krizí. Skutečnost, že v mnoha oblastech procesy řízení a rozhodování na běžné rutinní úrovni převezmou automatické systémy, s sebou přinese riziko, že lidé obsluhující tyto systémy ztratí určitou operativní připravenost řešit mimořádné a krizové situace, zejména, pokud je čas na reakci velmi krátký. Existuje zde riziko, že lidé budou systémy jen užívat a spoléhat se na ně, avšak v případě nečekaného problému nebudou schopni jej adekvátně řešit, nebo dokonce ani včas rozpoznat, že k problému došlo.

Prioritou v kontextu Průmyslu 4.0 by mělo být včasné podchycení o podpora talentů. Podle mezinárodních srovnání vzdělávacích systémů²⁵ je české školství příliš selektivní. Vyznačuje se rostoucími rozdíly ve složení a výsledcích žáků jednotlivých škol a jednotlivých typů škol a silnou vazbou mezi rodinným zázemím a výsledky vzdělávání. To znamená, že vzdělávací výsledky dětí jsou do velké míry podmíněny jejich sociálním prostředím. Tímto způsobem společnosti unikají talentované děti, které se narodily ve znevýhodněném prostředí, a jejich potenciál často vůbec není odhalen. Vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji a zvyšujícím se nárokům Průmyslu 4.0 si však relativně malá česká společnost nemůže dovolit „plýtvání“ jakýmkoli talentem. Měly by být vytvářeny podmínky pro jejich vyhledávání, upevňování jejich pozice ve škole a ve společnosti a otvírání cest k jejich dalšímu rozvoji, což může být realizováno pouze za doprovodu komplexní a dlouhotrvající podpory zohledňující různorodé aspekty života mladého člověka ve znevýhodněném prostředí. To bude vyžadovat poměrně vysoké úsilí a inovativní přístupy, neboť se jedná o problematiku komplexní a náročnou, pro jejíž zvládnutí dosud ve společnosti není vytvořeno mnoho funkčních mechanismů.

²⁵ Viz např. ČŠI (2014): Rovný přístup ke vzdělávání v České republice: situace a doporučení. Online: www.csicr.cz/getattachment/808f9830-5b1f-49c8-a6c9-db019e69e0a2 nebo ČŠI (2016): Mezinárodní šetření PISA. Národní zpráva. Online: https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Mezin%3%a1rodn%3%ad%20%c5%a1et%c5%99en%3%ad/NZ_PISA_2015.pdf.

Klíčovou podmínkou kvalitního školství schopného připravovat takové osobnosti jsou zejména kvalitní pedagogové. Platí, že je jen obtížně možné vychovávat kreativní, iniciativní a motivované žáky, pokud je nepřipravují kreativní a motivovaní učitelé. Proto je nutná komplexní podpora učitelé profese a zajištění, aby byla dobře ohodnocena a ve společnosti respektována. V zemích, kde vzdělávací systém dosahuje vynikajících výsledků, jsou učitelé jednou z nejrespektovanějších, a i nejlépe finančně hodnocených profesí (např. Finsko). Školské odborové organizace v ČR hrají tradičně důležitou roli při vyjednávání lepších finančních podmínek pro učitele a další pedagogické pracovníky. Finanční situace učitelů se v posledních letech podstatně zlepšuje, podporu je však třeba rozšířit i na další oblasti. Např. usilovat o snížení byrokratické zátěže učitelů, o zlepšení atmosféry ve školství, podporovat prestiž a společenskou renomé učitelů. Je třeba vytvořit takový komplex podmínek, které by do školství včetně učňovského přilákaly silně vnitřně motivované a kreativní osobnosti, které mohou být atraktivním vzorem pro mladé a vzbudit v nich nadšení pro obor a chuť v něm nejen pracovat, ale i jej posouvat dál a stát se hybateli změn. K tomuto cíli jsou dobré platové podmínky sice nutnou podmínkou, nikoli však postačující.

Úkolem vzdělávacího systému v budoucnu bude i co možná nejvyšší zajištění společenské stability a soudržnosti v neustále se měnícím a stále více diverzifikovaném světě. Zde je klíčovou péče o společné hodnoty a zajištění rovných šancí na vzdělání a společenský úspěch mimo jiné prostřednictvím cílené kompenzace různých hendikepů a znevýhodnění. Tyto hodnoty a cíle mají velký překryv s obecnými hodnotami a cíli odborového hnutí. Je žádoucí, aby byly nacházeny a/nebo vytvářeny platformy, kde se tyto překryvy mohou komunikovat v dialogu klíčových zainteresovaných aktérů, a kde mohou být vytvářeny společné strategie a konkrétnější programy v této oblasti. Jako jedna ze zvlášť vhodných platform se nabízí spolupráce škol a firem, která je jako koncept podporována i politicky z pozice Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Spolupráce středních škol s podniky umožňuje žákům získávat zkušenosti s reálným prostředím a aktuálně používanými technologiemi, které jsou zpravidla modernější, než je vybavení škol. Střední školy velmi často jeví o spolupráci s podniky velký zájem a nové možnosti v této oblasti vítají. V posledních letech bylo realizováno několik národních iniciativ, které směřovaly k posílení této spolupráce (např. projekt Pospolu²⁶). Zpravidla však v těchto projektech byly podniky zastoupeny v pozici zaměstnavatelů a odborové organizace nehrály významnější roli. Nabízí se tedy zde možnost rozšiřovat platformy spolupráce tam, kde již byly nastaveny, o účast odborářů, případně vyhledávat nové možnosti tam, kde dosud spolupráce není příliš intenzivní.

Veřejné instituce včetně sociálních partnerů mohou sehrát zásadní úlohu prostřednictvím podpory „učící se“ společenské a podnikové kultury, kdy vzdělávání není vnímáno jako

²⁶ <http://www.nuv.cz/pospolu>

nepříjemná povinnost asociovaná s rigidním prostředím školní výuky, ale jako přirozený a atraktivní proces vlastního seberozvoje.

2. Participace odborů v odborném školství v zahraničí

2.1 Nadnárodní kontext

Role odborů v rámci odborného školství je problematikou v mezinárodním kontextu poměrně různorodou a do velké míry se odvíjející od historického vývoje a kontextu dané země. Existují země, kde je tato role významná a poměrně jasně definovaná, existují jiné, mezi které patří i Česká republika, kde je role odborů ve vzdělávacím systému spíše okrajová, nebo nemá formální oporu (zejm. např. v legislativě).

Angažovanost odborového hnutí v odborném vzdělávání podporují na globální úrovni nadnárodní organizace, které vytyčují hlavní směry žádoucího působení odborů v této oblasti. Ve spolupráci se zaměstnavateli vznikaly příslušné dohody a doporučení již od 70. let 20. století, např. Dohoda o rozvoji lidských zdrojů, která vznikla v rámci Mezinárodní organizace práce (ILO) už v roce 1975, nebo Doporučení o rozvoji lidských zdrojů (ILO 2004), které obě podporují aktivní participaci odborů v odborném vzdělávání a systémech rozvoje dovedností. V roce 2008 na Mezinárodní konferenci práce (International Labour Conference), pořádané Mezinárodní organizací práce, přijali zástupci odborů a zaměstnavatelů sérii doporučení k dosažení lepší produktivity a růstu zaměstnanosti. Na výzvu zemí G20 zpracovala Mezinárodní organizace práce v partnerství s odbory a zaměstnavateli strategii pro oblast vzdělávání, která byla prezentována na summitu v Torontu v roce 2010. Ve strategii jsou definovány následující cíle:

- Poskytovat kvalitní počáteční vzdělávání jako základ pro další vzdělávání
- Vytvářet kvalitní propojení mezi světem práce a poskytovateli vzdělávání (školami), zejména na odvětvové úrovni, kde by přímá účast zaměstnavatelů a zaměstnanců spolu se státem a vzdělavateli měla zajišťovat vysokou relevanci odborné přípravy
- Poskytovat průběžné vzdělávání na pracovišti a celoživotní vzdělávání
- Předvídat kvalifikační potřeby a budovat kompetence, které odpovídají budoucím potřebám
- Zajišťovat široký přístup ke vzdělávacím příležitostem pro ženy i muže, a zvláště pro skupiny, které se potýkají s vyšší mírou obtíží, zejména pro mladé, nízkokvalifikované, hendikepované a pro příslušníky venkovských zemědělských komunit.²⁷

Dokument Světového ekonomického fóra z roku 2016 také zdůrazňuje nutnost zapojení odborů do rozvoje dovedností. Vyzývá k vytvoření komplexní dlouhodobé strategie, která

²⁷ Zdroj: Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

by zahrnovala partnerství mezi vládami, zaměstnavateli a odbory, a směřovala k trvalému vytváření dovedností a jejich efektivního využívání ve smyslu snižování diskrepancí na trhu práce. Podpora odborů je spatřována jako klíčová pro rozvoj kvalifikací a kurikulů relevantních pro trh práce.

Na Evropské úrovni je hlavním politickým směrem, který definuje evropskou politiku odborného vzdělávání, tzv. Kodaňský proces (Copenhagen proces). Jedná se o soubor žádoucích opatření s cílem zvýšit kvalitu a atraktivitu odborného školství, které bylo na celoevropské úrovni vyhodnoceno jako zaostávající za ostatními vzdělávacími segmenty, a tudíž vyžadující speciální podporu. Odborné vzdělávání by se v rámci tohoto procesu mělo stát rovnocenným vzdělávacím směrem s ostatními (tedy zejména s obecným potažmo akademickým vzděláváním). Kodaňský proces již od svého zahájení v roce 2002 začleňuje sociální partnery jako klíčové aktéry vzdělávací politiky a její implementace. Kromě příslušných národních ministerstev a Evropské komise podepsali Kodaňskou deklaraci i zástupci zaměstnavatelů a odborů působící na evropské úrovni. Evropská komise přizvala obě tyto strany, aby se účastnily pracovních skupin vytvářejících iniciativy, jako je např. Společný rámec pro zajišťování kvality (Common Quality Assurance Framework), evropský systém kreditů v odborném vzdělávání (ECVET), Evropský kvalifikační rámec (EQF) a Europass. Ve většině zemí byly také vytvořeny platformy pro dialog se sociálními partnery zabývající se otázkou, jakým způsobem implementovat tyto nástroje na národní úrovni. Navazující Maastrichtské a Helsinské komuniké a Komuniké z Brugg pro období 2010-2020 také doporučovaly sociálním partnerům, aby spolupracovali na mezinárodní úrovni, a apelovaly na národní vlády, aby sociální partnery do těchto procesů zahrnuly. V roce 2016 byla vydána nová Agenda dovedností pro Evropu²⁸, která v kontextu aktuálních společenských a ekonomických výzev stanovuje tři hlavní strategické priority: 1. zlepšení kvality a relevantnosti nabývaných dovedností; 2. zajištění lepší viditelnosti a srovnatelnosti dovedností a kvalifikací; 3. zlepšení poznatků a informovanosti o dovednostech za účelem lepšího výběru povolání. Sociální partneři jsou považováni za klíčové hybatele těchto procesů.

V roce 2018 vydala Rada Evropy Doporučení o Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu²⁹, které stanovuje, že členské státy by „v úzké spolupráci se zainteresovanými stranami měly zajistit, aby systémy učňovské přípravy byly schopny reagovat na potřeby trhu práce a byly přínosné pro studující i pro zaměstnavatele“. K tomuto cíli jsou stanovena kritéria pro kvalitní učňovskou přípravu. Mimo jiné je

²⁸ Evropská komise (2016): Nová agenda dovedností pro Evropu: Společně pracovat na posílení lidského kapitálu, zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>.

²⁹ Rada EU (2018): Doporučení Rady ze dne 15. března 2018 o Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu (2018/C 153/01). Online: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=EN).

stanoveno doporučení angažovat a podporovat vnitropodnikové školitele a zvyšovat podíl praktického vyučování na pracovištích. Učňům by také mělo být zajištěno právo na sociální ochranu, právo na odměnu za vykonanou činnost v souladu se státními či odvětvovými požadavky nebo s kolektivními smlouvami, a měly by být pro ně zajištěny pracovní podmínky a bezpečnost podle příslušných norem. Do koncipování, řízení a provádění systémů učňovské přípravy by podle Doporučení měli být zapojeni sociální partneři.

Nejnovější strategické dokumenty v oblasti odborného vzdělávání vznikají v kontextu koronavirové krize a snah Evropské unie o zahájení bezprecedentních opatření na obnovu ekonomiky. V roce 2020 byla vydána Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a resilienci³⁰. Sdělení předkládá 12 bodů, které směřují k podpoře partnerství pro rozvoj dovedností, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace a pro posílení celoživotního vzdělávání.

V prvním z těchto bodů se počítá s vytvořením evropského Paktu pro dovednosti, který má být prezentován v listopadu 2020, a v jehož přípravě hrají klíčovou roli evropští sociální partneři. Pakt bude představovat společný pokus zacílit vysokou míru investic do rozvoje dovedností všech věkových skupin ve všech zemích EU. Bude vytvořen na základě partnerství všech zainteresovaných stran, jak soukromých, tak veřejných, které podepíší chartu definující klíčové principy. Pakt bude usilovat o formování partnerství velkého rozsahu, která by zahrnovala regionální úroveň, strategické odvětvové ekosystémy, a jiné prioritní oblasti. Do partnerství by měly vstupovat všichni relevantní aktéři, zejména malé a střední podniky, které mají mnohdy obtížný přístup ke kvalifikované pracovní síle. Partnerství budou motivována, aby sdílela a maximálně využívala dostupnou expertízu, kapacity, vč. např. vzdělávacích zařízení a finančních zdrojů na vzdělávací programy. Pakt bude rovněž na jednom místě shromažďovat a zprostředkovávat informace o možnostech získávání EU financování pro aktivity v oblasti vzdělávání.

S úzkým začleněním sociálních partnerů se počítá i v dalších bodech Evropské agendy dovedností. Podporuje mimo jiné jejich participaci na předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce, identifikaci vzdělávacích potřeb a rozvíjení informační základny pro rozhodování v oblasti dovedností, a na vytváření národních politických strategií v oblasti vzdělávání. Evropská komise plánuje prozkoumat možnosti širšího zavádění individuálních vzdělávacích účtů³¹ v Evropě, přičemž rovněž předpokládá konzultace se sociálními partnery.

³⁰ Evropská komise (2020): European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. Online: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22832&langId=en>.

³¹ Individuální vzdělávací účet je nástroj, který určité skupině dospělých (případně všem) dává k dispozici nějaký finanční obnos, který je možné využít zejména na vzdělávání.

Co se týče konkrétně učňovského vzdělávání, Agenda zmiňuje posílení Evropské aliance pro učňovské školství (EAfA)³², kam se zapojují jednotlivé země EU a jiní partneři, často z řad zaměstnavatelů a odborů³³, a publikují své závazky směrem k podpoře učňovského vzdělávání. Nově bude kladen důraz na národní koalice v oblasti učňovství, které by dávaly hlas i samotným učňům a posílili sociální dialog.

V hlavním aktuálním strategickém materiálu Evropské odborové konfederace ETUC „Manifest ETUC 2019-2023“ se problematiky digitalizace a vzdělávání týkají zejména dvě priority. Jedna z nich deklaruje nutnost naléhavých opatření, která by pomáhala řešit klimatickou krizi, digitalizaci, automatizaci a globalizaci „se spravedlivou přechodnou fází, která (prostřednictvím legislativy EU, politických opatření a vyhrazených finančních prostředků, sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání) zajistí, aby všichni udrželi krok.“ Druhá pak usiluje o „Docílení stavu, kdy je celoživotní vzdělávání a právo na školení realitou všech pracujících, a to prostřednictvím legislativního podnětu k EU.“³⁴

Podrobnější rozpracování je pak možné najít v Akčním programu ETUC na období 2019-2023 (ETUC Action Programme 2019-2023)³⁵. Mezi prioritami pro oblast vzdělávání je na prvním místě zajišťování práva na adekvátní vzdělání pro všechny, rovného přístupu ke vzdělání, přičemž podporovány jsou zejména příležitosti nízkokvalifikovaných k doplnění vzdělání. Dokument také deklaruje nutnost zajistit udržitelnost financování vzdělávání na národní úrovni. Přímou odborného vzdělávání se týkají dvě priority, a to jednak zlepšit kvalitu, atraktivitu a inkluzivitu systémů odborného vzdělávání a zajistit kvalitní místa pro učňovskou přípravu, a jednak podporovat efektivní sociální dialog v oblasti odborné přípravy a vzdělávání dospělých směřující ke konsolidaci řízení těchto oblastí na všech úrovních. Konfederace předpokládá, že těchto cílů bude mimo jiné dosahováno aktivní participací v programech a iniciativách EU vč. programů Erasmus, ESF+, evropských mechanismů pro kontrolu kvality ve vzdělávání, pro uznávání odborných kvalifikací, včetně participace ve výše zmíněné evropské Alianci pro učňovské školství. Budou podporovány národní a sektorové iniciativy odborů zaměřené na vytváření a zlepšování příležitostí k odbornému vzdělávání i pro pracující, ať už prostřednictvím sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání, nebo vytvářením vzdělávacích center.

Vzdělání dostupné každému je v evropských zemích čím dál tím více chápáno jako rozhodující pilíř, který má potenciál zajistit, že budoucí ekonomiky budou více inkluzivní a sociálně spravedlivé. Dřívější zaměření odborů zejména na vzdělávání vlastních členů ustupuje širšímu povědomí o důležitosti rozvoje dovedností pro všechny zaměstnance,

³² European Alliance for Apprenticeships: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en>.

³³ Za ČR je to např. ČMKOS, Hospodářská komora, Středočeský kraj a další.

³⁴ ETUC (2019): Manifest ETUC 2019-2023. Online:

<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-06/CES-14e%20Congress-%20Manifesto%20CZ.pdf>.

³⁵ ETUC (2019): ETUC Action Programme 2019-2023. Online: <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023>.

zejména pro zaměstnance, jejichž profese je ohrožena nebo transformována prudkým rozvojem moderních technologií odehrávajícím se v procesech Průmyslu 4.0. Pozornost je věnována i nutnosti uznávat a certifikovat dovednosti, které zaměstnanci získají. Za tímto účelem vznikají nové formy formálních i neformálních partnerství odborových organizací se zaměstnavateli, případně jsou posilovány staré formy spolupráce, jejichž prostřednictvím do systému vstupují zájmy zaměstnanců v oblasti vzdělávání a budoucích zaměstnanců (učňů).

2.2 Zahraniční praxe

Reálné zapojení odborových organizací do systémů odborného školství se značně liší mezi jednotlivými zeměmi i regiony v rámci těchto zemí. Komparativní studie ukazují, že role sociálních partnerů obecně je ve starších zemích EU mnohem silnější než v nových členských zemích.³⁶ Podle Stanoviska EK z konce roku 2018³⁷ se v členských státech obecně více účastní tvorby systémů a opatření zástupci zaměstnavatelů a jejich zájmových skupin, zapojení odborů je menší. Zejména ve vyspělých zemích západní Evropy jsou však realizovány i široké možnosti angažování odborů.³⁸ V těchto zemích hrají odbory často i systémovou a koncepční roli v regulaci oblasti počátečního vzdělávání včetně učňovského. Charakter této role závisí na organizaci vzdělávacího systému v té které zemi. Není výjimkou, že se odborové organizace podílejí významnou měrou přímo na řízení odborného vzdělávání a učňovství. Je tomu tak v případě minimálně devíti členských zemí EU. Mezi příklady tohoto uspořádání patří Dánsko, Německo nebo Španělsko. Podobně silnou roli mají odbory i ve Velké Británii.³⁹

V zemích, kde dosud není tripartitní nebo bipartitní dialog rozvinut takovým způsobem jako ve většině západních zemí, jsou dominantními tématy dialogu mzdy a pracovní podmínky zaměstnanců. Odborné vzdělávání jako téma je ustanovováno teprve později a postupně. Často je hlavní příležitostí k otevření tohoto tématu otázka vzdělávání nezaměstnaných.

V systémech, kde odbory mají určitý podíl na rozhodování v oblasti vzdělávání, bývají členy pracovních skupin a komisí, které předkládají návrhy decizní sféře. Toto uspořádání

³⁶ Zdroj: ETF (2012): Social Partners in VET. ETF Position paper. Turin. Online: https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_partners_and_vet_for_external_distribution_en_cle0b96d3.pdf.

³⁷ Evropská komise – Poradní výbor pro odborné vzdělávání (3.12.2018): Opinion on the future of vocational education and training post 2020. Online: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>.

³⁸ Zdroj: Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. Intertational Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

³⁹ Zdroj: Quality Apprenticeships – What are trade unions doing? 2nd G20 Conference on 'Promoting Quality Apprenticeships', 25 February 2015, Antalya, Turkey. Online: <https://www.ituc-csi.org/120-briefing-quality?lang=en>.

dovoluje odborům vytvářet své vlastní návrhy, namísto pouhého připomínkování návrhů již existujících. Zásadním problémem zde zpravidla je omezená kapacita zástupců odborů účastnit se příslušných politických debat a kontinuální práce. Nestačí pouze se zúčastnit zasedání. Odborové organizace by měly být schopny proaktivně nacházet problémy, které je třeba řešit, a analyzovat vládní návrhy takovým způsobem, který by jim umožňoval předkládat konstruktivní protinávhrhy. Zástupci, kteří jsou nominováni do těchto struktur, by měli být dobře schopni formulovat a efektivně obhajovat zájmy svých členských základů. Nižší úroveň participace odborů pak spočívá v roli konzultační – v poskytování připomínek a korekcí k předloženým materiálům.

Za příklady kvalitního přístupu k odbornému vzdělávání jsou často považovány země, které mají tzv. duální systém (typicky Rakousko nebo Německo – viz kapitola 2.3.1). Základním rozdílem mezi tímto systémem a učňovským vzděláváním v ČR je skutečnost, že učni v těchto zemích mají uzavřenu smlouvu s podnikem, kde probíhá praktická příprava. Fakt, že podnik nese přímou zodpovědnost za vzdělávání učně a má s ním uzavřenou smlouvu, implikuje zvláštní důležitost role odborů pro odborné vzdělávání. Přijímání učňů je pro podniky v těchto zemích často automatickou praxí, spojenou s odvětvovým či cechovním povědomím, i s jistou prestiží, a považují to často za integrální součást svých aktivit (např. Norsko). Existují země, kde je učňovské vzdělávání chápáno jako další vzdělávání a je realizováno až po opuštění počátečního školního vzdělávání, které má celkově spíše obecný charakter (např. Irsko). Pro odborové organizace daných podniků je pak apriorním faktem, že učňovská mládež je v centru jejich pozornosti stejnou měrou jako běžní zaměstnanci, případně více, neboť z mnoha důvodů patří k ohroženějším skupinám a reprezentuje budoucnost nejen pro trh práce, ale i pro odbory samotné.

V zemích, kde odbory participují nebo usilují o participaci v oblasti odborného vzdělávání, lze vysledovat některé často se opakující společné rysy jejich přístupů. Například se ukazuje, že zejména učňovský segment vzdělávací soustavy je předmětem jejich zvýšeného zájmu, vzhledem k jeho úzkému propojení se světem práce. Aktivity odborů ve sféře vzdělávání také reflektují mnoho kontextuálních faktorů, včetně např. respektování obchodních strategií zaměstnavatelů, specifických zaměstnaneckých vztahů (např. politiku přijímání a propouštění pracovníků), strukturu pracovních míst (náplň a organizace práce) a institucionální a politický rámec.

V oblasti počáteční odborné přípravy a zejména učňovství popsal nejčastější formy zapojení odborů výzkumný projekt, který realizovala organizace Unionlearn⁴⁰. Konstatuje mimo jiné, že ve vyspělých evropských zemích odbory jsou spolu se zaměstnavateli úzce

⁴⁰ Unionlearn je sekce britské odborové konfederace Trade Union Congress (TUC), která se zabývá vzděláváním.

zapojení do řízení odborného vzdělávání a učnovství na různých úrovních, což se konkretizuje zejména v následujících aktivitách:

- Zajišťování, aby programy odborného vzdělávání odpovídaly potřebám trhu práce
- Podíl na definování profesních kvalifikací
- Spolupodílení se na vytváření obsahu vzdělávání, a to jak ve školách, tak na pracovištích
- Vyjednávání podmínek pro učně, zejména jejich mezd⁴¹
- Poskytování poradenství učňům
- Dohled nad kvalitou praktického vzdělávání na pracovištích
- Rozhodování v oblasti financování vzdělávání na pracovišti prostřednictvím bilaterálních vzdělávacích fondů.⁴²

Úspěšná implementace reforem systému vzdělávání vyžaduje mobilizaci a úzké zapojení všech zúčastněných aktérů, zejména zkušených pedagogů a lidí, kteří dokáží prakticky propojovat prostředí školních tříd se změnami, které se odehrávají v okolním světě. Je třeba, aby v tomto smyslu byl veden efektivní dialog s pedagogy a vládními autoritami v sektoru školství. Šetření, které realizovala Odborová poradní komise OECD v roce 2013 mezi 24 odborovými organizacemi v 19 zemích, ukázalo, že tento dialog byl již v mnoha zemích ustaven. Většina odborových organizací se nicméně cítila zapojena pouze částečně, v rámci vládou nastavených konzultačních schémat. Častější zapojení přitom existuje v rovině vytváření politik (strategií) než v rovině jejich praktické implementace. Z toho vyplývá, že samotná existence formálních konzultačních struktur, které zahrnují odbory, zdaleka neznamena jejich reálné zapojení do praktických procesů. V některých případech existuje v jedné zemi rozdílná míra zapojení různých odborových svazů, což reflektuje rozdílný charakter vztahů dané vlády s odbory v různých sektorech. Mezi tématy, které odbory s vládními orgány nejčastěji řeší patří profesionální rozvoj pedagogů, následovaný na druhém místě otázkami pracovních podmínek a rovného přístupu. Většina uvádí i otázky kurikula, platů, podpory studentů se speciálními potřebami, hodnocení učitelů, hodnocení studentů a škol. Přibližně jedna třetina zmiňovala diskuse týkající se chování studentů. Méně častěji byl uváděn výzkum v oblasti vzdělávání, rozvoj škol a školské rady. V oblasti odborného školství – vzdělávání na pracovišti je na prvním místě uváděna diskuse týkající se kurikulů, což odráží specifický

⁴¹ V mnoha západních zemích je postavení učňů v tomto bodě odlišné od postavení v České republice. Učni mají uzavřenou smlouvu se zaměstnavatelem a za výkon práce získávají mzdu.

⁴² ETUC/Unionlearn (2014). In: Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

charakter tohoto vzdělávacího segmentu a jeho bližší propojenost se světem práce v mnoha zemích.⁴³

Role odborových organizací ve vzdělávání však nemůže být hodnocena pouze na základě toho, zda participují na vytváření politik, koncepčních činnostech a řízení. Zásadním momentem je, zda vystupují proaktivně, přinášejí vlastní iniciativy a projekty, nebo zda je jejich participace spíše formálního charakteru. Je třeba brát v potaz i jejich neformální působení a rozlišovat různé úrovně a sektory, až na úroveň jednotlivých podniků, protože u nich můžeme nacházet velice rozdílnou kvalitu, intenzitu a formu spolupráce a zúročení vlivu odborové organizace.

2.2.1 Témata odborů

V některých zemích se odbory spolu se zaměstnavateli angažují ve vyjednávání nebo dalších aktivitách s cílem zajistit nebo zvýšit **financování odborného vzdělávání**. Jsou např. zakládány vzdělávací fondy, které spadají pod společnou správu odborů a zaměstnavatelů. Toto uspořádání sociální partneři často považují za žádoucí, neboť předpokládají, že znají vzdělávací potřeby trhu práce lépe než vládní instituce. Fondy mohou být založené např. na základě alokace určitého podílu z podnikových daní. Fond pak slouží jak k financování počátečního vzdělávání mladých, tak pro zajištění kvalitního vysoce specializovaného podnikového vzdělávání (např. formou grantů do výše určitého procenta nákladů na vzdělávání). Alternativní možností je využití fondu pro pobídky podnikům, aby poskytovaly odborné vzdělávání ve svých prostorách. Obecně platí, že mohou výrazně zlepšit kvalitu podnikového vzdělávání, neboť mimo jiné stanovují kritéria, která musí daný vzdělávací program splnit, aby mu bylo poskytnuto financování. Příkladem přínosů dobře fungujícího fondu může být Fond rozvoje dovedností (Skills Development Fund), který byl založen v Singapuru. Počet lidí, kteří se účastnili podnikového vzdělávání, se deset let po jeho založení ztrojnásobil.⁴⁴ Zároveň tyto finanční nástroje spravované společně sociálními partnery mohou sloužit jako nástroj pro implementaci souvisejících veřejných politik.

Povinnost podniků financovat určitá schémata podnikového vzdělávání, která zahrnují i vzdělávání učňů, bývají rovněž obsahem národně závazných kolektivních smluv. Mnohé z kolektivních smluv upravují základní podmínky jak pro financování vzdělávání učňů, tak pro financování celoživotního odborného vzdělávání zaměstnanců.

⁴³ Zdroj: Schleicher, A. (2018): World Class: How to build a 21st-century school system, Strong Performers and Successful Reformers in Education. OECD Publishing: Paris. Online: <https://www.oecd.org/education/world-class-9789264300002-en.htm>.

⁴⁴ Zdroj: Quality Apprenticeships – What are trade unions doing? 2nd G20 Conference on 'Promoting Quality Apprenticeships', 25 February 2015, Antalya, Turkey. Online: <https://www.ituc-csi.org/120-briefing-quality?lang=en>.

Odbory se také v různé míře mohou podílet na **vytváření standardů, kvalifikací a kvalifikačních rámců** na základě informací o vývoji na trhu práce. Tato role bývá častěji přebírána zaměstnavateli a je uváděno, že tento úkol je pro zaměstnavatele disponujícího často exaktní představou, co od daného pracovníka očekává, snazší než pro odborové organizace. Není však důvod, proč by odbory neměly stejnou měrou přispívat k formulování obsahu a standardů vzdělávání. Tento přístup by naopak napomohl vyváženějšími formulacím a narovnal situaci, kdy hrozí příliš jednostranné definice povolání, které berou v úvahu pouze potřeby zaměstnavatelů a nezohledňují potřeby a možnosti samotného vykonavatele dané práce.

Odbory se účastní i **přímého poskytování vzdělávání** ve vlastních vzdělávacích centrech, prostřednictvím působení v učňovském školství nebo v rámci vzdělávání na pracovišti. V mnoha zemích odbory vlastní celé vzdělávací nebo i výzkumné instituce (včetně univerzit⁴⁵) a poskytují vzdělávací programy mnohem širšímu spektru klientů, včetně učňů. Častá je situace, kdy takováto vzdělávací zařízení jsou financována a spravována společně se zaměstnavateli, např. v určitém sektoru.

Odbory často působí jako **obhájci kvality** učňovského školství. Mezi jejich aktivity na tomto poli patří např. zajištění, aby obsah vzdělávacích programů nebyl tvořen pouze v návaznosti na úzké a krátkodobé potřeby trhu práce, ale aby byl dlouhodobým přínosem pro žáky. Zástupci odborů zajišťují monitoring kvality a konzultují obsah vzdělávání jak ve školách, tak na pracovišti (např. tam, kde probíhá učební praxe) s cílem zajistit jeho vysokou úroveň.

Vyjednávání podmínek pro učně, zejména např. výše jejich odměn za produktivní činnost během jejich přípravy na pracovišti podniku nebo nástupních platů po vyučení. V mnoha zemích je výše odměn učňů za práci vykonanou v podnicích stanovována kolektivním vyjednáváním a zanesena v kolektivních smlouvách, ať už na úrovni jednotlivého podniku nebo zaměstnavatelských asociací. Přístupy národních odborových organizací se liší v závislosti na národním systému odborného vzdělávání a rozdílných institucionálních systémech. Rovněž se ukazuje, že samotné odměny učňů mají velice rozdílnou výši a že neplatí, že by učni s vyššími odměnami více pracovali a méně se věnovali studiu.⁴⁶

Role odborů v oblasti zachování stávajících a **vytváření nových míst pro učně** se zvýraznila zejména během hospodářské krize a v prvních letech po ní, kdy se mnoho zemí potýkalo s vysokou nezaměstnaností mladých a podniky zároveň krátily výdaje na vzdělávání, a tedy i na učňovská místa (ať už se jednalo o učně v duálním systému, kteří jsou k podniku smluvně vázáni, nebo o učně s primárním vztahem ke škole, kteří pouze absolvovali

⁴⁵ Např. Rusko, Turecko.

⁴⁶ Ryan, P., Wagner, K., Teuber, S., Backes-Gellner, U. (2011): Financial aspects of Apprenticeship Training in Germany, Great Britain and Switzerland. Hans-Böckler-Stiftung: Arbeitspapier 241. Online: https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/61766/1/p_arbp_241.pdf.

v podniku praxi). Odborové organizace v mnoha zemích se snažily vyjednávat udržení co největšího počtu těchto míst na úrovni podniků nebo sektorů. Zajímavým příkladem takovéto úspěšné aktivity může být dohoda uzavřená mezi odbory a podniky v oblasti chemického průmyslu v Německu podepsaná v roce 2014. Sociální partneři se v ní zavázali v období 2014-2016 vytvořit 9200 nových míst pro učně ročně, přičemž dohoda obsahovala i doporučení (nikoli však povinnost) pro firmy nabídnout učňům po úspěšném vyučení pracovní smlouvu na dobu neurčitou.⁴⁷

Odborové organizace rovněž mají svoji úlohu při **řešení potřeb znevýhodněných skupin** na trhu práce, kdy usilují o rozšíření příležitostí k úspěšnému absolvování učňovských vzdělávacích programů pro mladé lidi z ohrožených sociálních skupin (např. se znevýhodněným sociálním zázemím, děti rodin migrantů apod.). V centru pozornosti je zejména otázka vzdělatelnosti dětí, které opouštějí obecné školní vzdělávání (odpovídající základní škole nebo jejímu prvnímu stupni) s nízkou úrovní čtenářské a numerické gramotnosti. Cílem zde je přivést i tyto žáky na adekvátní úspěšnou profesní dráhu.

Opět v důsledku hospodářské krize bylo možné v mnoha zemích pozorovat, že **přechod z učňovského vzdělávání do praxe** se stal obtížnějším. V reakci na tuto skutečnost a ve snaze zajistit, aby učňovská vzdělávací dráha zůstala pro mladé lidi atraktivní, se odborové organizace snažily uzavírat dohody, které by podporovaly nástup do zaměstnání po vyučení. Například v německém státě Bádensko-Württembersko byla takováto dohoda uzavřena v rámci sektoru kovovýroby a elektrotechniky v roce 2012. Je v ní stanoveno, že absolventi učňovských programů mají dostat od svého podniku pracovní nabídku, pokud možno na dobu neurčitou, minimálně však na dobu jednoho roku. Nicméně v případě, že jde o podnik ve vážných ekonomických problémech takového charakteru, že omezují nabídku pracovních míst, není touto povinností vázán.⁴⁸

V některých evropských zemích se sociální partneři účastní procesů **certifikace výsledků učení**, případně ověřování a uznávání výsledků předchozího (neformálního a informálního) učení. Např. ve Finsku jsou za kvalifikace, které je možné získat pomocí ověřování, zodpovědné certifikační komise, které jsou složeny ze zástupců odborů, zaměstnavatelů a učitelů odborného vzdělávání.

Významnou oblastí, která skýtá potenciál pro uplatnění odborových organizací v oblasti vzdělávání je **poradenství**. Nejčastěji se v praxi jedná o poradenské služby pro členy, včetně propagačních kampaní apod., ale i o doprovázení a tutoring pro učně apod. Poradenství by mělo být směřováno širěji na oblast celoživotního vzdělávání (tj. včetně

⁴⁷ Zdroj: Quality Apprenticeships – What are trade unions doing? 2nd G20 Conference on 'Promoting Quality Apprenticeships', 25 February 2015, Antalya, Turkey. Online: <https://www.ituc-csi.org/120-briefing-quality?lang=en>.

⁴⁸ Tamtéž.

vzdělávání počítačného). Jedná se o oblast, kde se mohou dobře uplatnit různé sektorové a regionální organizace, neboť mohou využít dobrou znalost potřeb regionální ekonomiky a svoji síť individuálních kontaktů na „nejnižší“ úrovni (řadových členů) k navázání vztahů s potenciálními klienty. Např. ve Velké Británii vytvořily odbory inovativní síť tzv. ‘union learning representatives’ (odborových zástupců pro vzdělávání), kteří pomáhají lidem nacházet cesty k získání vhodných znalostí a dovedností, aby zlepšili kvalitu (nejen) svého pracovního života. Odbory za tímto účelem vyškolily cca 23 000 zástupců, kteří asistovali více než 220 000 jednotlivcům. Úspěch těchto iniciativ do velké míry závisí na podpoře zaměstnavatelů, neboť působí na pracovištích. Podobný přístup byl využit i ve Finsku a Švédsku. Německý odborový svaz IG-Metall spravuje internetovou platformu Jobnavigator.org, která pomáhá členům a dalším zájemcům vyhledat správný směr dalšího vzdělávání. V několika dalších zemích odborové organizace aktivně vystupují zejména, pokud dochází k restrukturalizacím podniků s hrozbou propouštění, kdy pomáhají pracovníkům vstoupit znovu do vzdělávacího procesu a doplnit si žádoucí kvalifikaci, místo aby skončili v nezaměstnanosti. Tyto aktivity nezřídka probíhají ve spolupráci se službami zaměstnanosti, ale i organizace zaměstnavatelů poskytují svým členům informace o těchto možnostech.

Kromě toho odborové organizace mohou **poskytovat specifické informace** týkající se přechodu ze školy do práce nebo vstupu do učení (v zemích s duálním systémem má učeň s podnikem, kde se připravuje na zaměstnání, uzavřenou smlouvu). Při těchto činnostech odborové organizace využívají moderní komunikační prostředky, zejména např. cílené webové stránky nebo sociální média. Například odborový svaz kovovýroby v Německu (IG Metall) provozuje webovou stránku poskytující informace o všech profesích a o vzdělávacích příležitostech, které v sektoru existují. Britský odborový svaz TUC vytvořil Příručku o učních (Apprentices Toolkit⁴⁹ – viz ukázka v Příloze 1) pro členy odborů, která obsahuje základní informace o výhodách investic do učňovství, různých dostupných programech učňovského vzdělávání, standardech, které platí pro učňovské vzdělávání, otázkách sociální rovnosti a diverzity, otázkách mentoringu, odměn pro učně, jejich pracovních podmínek apod.

Předvídání změn a podpora adaptace na ně patří v mnoha zemích mezi zdroje témat pro kolektivní vyjednávání a poskytují i různorodé podněty pro vyjednávání týkající se odborného vzdělávání. Strukturální změny související např. s outsourcováním služeb, globalizací, vnitropodnikovou restrukturalizací, opakovanými hospodářskými krizemi a demografickým vývojem jsou v současnosti výrazné a takřka všudypřítomné. Vzdělávání jako takové je považováno za jeden z účinných a nezbytných nástrojů, jak se se změnami vyrovnávat a připravovat se na příští vývoj. V mnoha případech jsou vzdělávací aktivity

⁴⁹ <https://www.unionlearn.org.uk/apprenticeships-toolkit/>

podporovány v souvislosti s reorganizacemi podniků, systémů práce a/nebo se zaváděním nových technologií.

Specifičtější příkladem, na kterém odbory mohou rovněž participovat, je **předvídaní kvalifikačních potřeb** neboli snaha o odhad budoucích potřeb trhu práce, aby mohlo dojít k včasné systémové přípravě na nadcházející vývoj. Tyto aktivity jsou organizovány zpravidla na národní úrovni. Klíčová konzultační role bývá ze strany státu přidělována často spíše zaměstnavatelům, avšak praktická zkušenost napovídá, že i odborové organizace, které mají velice blízko k trhu práce a mají přehled v trendech vývoje ve svých odvětvích, mohou přinášet cenné informace a konzultovat budoucí výhledy zejména z pohledu pracovní síly. Mohou také validovat a interpretovat výsledky ze své vlastní perspektivy, což jim umožní včas identifikovat důležitá témata pro své budoucí působení. V neposlední řadě mohou odbory i iniciovat nebo financovat vlastní projekty v této oblasti a formulovat návrhy a doporučení na základě výsledných zjištění.

2.2.2 Formy uplatňování vlivu

V odborné literatuře⁵⁰ je popisována řada oblastí aktivit, kde se odborové organizace angažují společně se zaměstnavateli v rámci sociálního partnerství. V členských zemích EU se participace odborů na vytváření politiky odborného vzdělávání odehrává zpravidla v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, které slouží jako základní nástroje pro uplatnění vlivu zastoupených skupin. V mnoha vyspělých zemích (zejm. v členských zemích OECD a G20) se udržení a rozšíření kvalitního učňovského vzdělávání stalo předmětem kolektivního vyjednávání zvláště v reakci na hospodářskou krizi spojenou s vysokou nezaměstnaností mladých.

Odbory v různých zemích pracují s různou mírou politické a obecně veřejné angažovanosti ve věcech učňovského školství. V zemích, kde existuje liberálnější, méně regulovaný systém tvorby kvalifikací, jako je např. Velká Británie nebo Spojené státy, je veřejná angažovanost a podpora učňovského systému spíše menší. Naopak v zemích s pevnějším systémem regulace tvorby kvalifikací, buď na korporátní nebo na kolektivní bázi (např. duální systémy Německa, Švýcarska nebo Rakouska), existuje vysoká veřejná angažovanost v učňovském školství, jak ze strany státu, tak ze strany zaměstnavatelů i odborů. Nicméně lze konstatovat, že odbory ve všech těchto zemích, bez ohledu na míru veřejné podpory věnované učňovskému školství, identifikují tuto oblast jako důležitou součást kolektivního vyjednávání a zahrnují do něj mnoho různých záležitostí souvisejících s uční a odborným vzděláváním.

Diskuse o odborném vzdělávání také probíhají v rámci různých forem účelových uskupení, jakými jsou např. sektorové rady nebo různé ekonomické či sociální komise. Dialog může

⁵⁰ Např. ETF (2012): Social Partners in VET. ETF Position paper. Turin. Online: https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_partners_and_vet_for_external_distribution_en_cle0b96d3.pdf.

být také organizován v pracovních skupinách pro řešení určitých témat, které ustavují národní orgány nebo sami sociální partneři. Tento typ spolupráce se odehrává především na národní úrovni, a to i v případě, že sociální partneři reprezentují jen některé sektory. Dialog může probíhat i na regionální nebo lokální úrovni v různých komisích a radách pro vzdělávání nebo zaměstnanost, případně jsou sociální partneři zastoupeni i ve školských radách. V některých zemích jsou ustaveny poradní sbory pro odborné školství zahrnující sociální partnery, jejichž úkolem je monitorovat potřeby lokálního trhu práce a přenášet tyto informace do odborného vzdělávání. Často je velmi úzce propojeno působení sociálních partnerů v platformách řešících odborné vzdělávání a politiku zaměstnanosti.

Ukazuje se, že na národní úrovni je klíčovou formou **participace ve vrcholových orgánech a uskupeních**, která jsou zodpovědná za různé aspekty vytváření politik odborného vzdělávání. Základní podmínkou je zde politické rozhodnutí státu jednak tyto orgány a uskupení založit, a jednak vytvořit formální příležitosti pro zapojení sociálních partnerů. Pokud je partnerství pouze časově omezené, např. když jde o vyjednávání kolektivních dohod nebo strategií vzdělávání, pak jsou i příležitosti k systémovému zapojení sociálních partnerů významně omezené. Účast odborů v národních vrcholových politických orgánech jim poskytuje významnou příležitost podílet se na regulaci vzdělávání v mnoha evropských zemích (Belgie, Dánsko, Francie, Německo a jiné). Např. v Belgii je odborům zákonem zaručena role při navrhování a implementaci schémat učňovského vzdělávání. Zástupci odborů jsou členy Rady Vlámské agentury pro odborné vzdělávání a v její realizační komisi, která schvaluje všechny vzdělávací programy a kvalifikace, implementuje učňovské smlouvy, zodpovídá za kontrolu kvality vzdělávání na pracovištích podniků a superviduje podnikové mentory. Odbory jsou rovněž zastoupeny ve Walonském institutu duálního vzdělávání v malých a středních podnicích a ve francouzsky hovořícím Úřadu pro duální vzdělávání a v komisi, která definuje profily povolání pro odborné vzdělávání.⁵¹ V Dánsku jsou odbory stejným podílem jako zaměstnavatelé zastoupeny ve Výboru Národní rady odborného vzdělávání, která je zodpovědná za poradenství ministři v oblasti regulace učňovského vzdělávání. Francouzská legislativa obsahuje množství ustanovení týkajících se participace odborů ve vytváření koncepce i ve vlastním poskytování odborného vzdělávání. Odbory jsou členy relevantních orgánů v této oblasti, jako je např. Národní rada pro zaměstnanost, odborné vzdělávání a poradenství. V Německu je sociální partnerství centrálním nástrojem systému odborného vzdělávání. Tato role je zakotvena v Zákoně o odborném vzdělávání, který zaručuje odborům participaci v klíčových orgánech sektoru vzdělávání. Blíže o německém systému viz kapitola 2.3.1.

⁵¹ ETUC/Unionlearn (2016). In: Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

V některých zemích jsou podepsány **národní dohody**, které oběma stranám stanovují povinnost participovat v sociálním dialogu týkajícím se odborného vzdělávání. Například v Gruzii podepsaly takovou dohodu odbory a zaměstnavatelé spolu s Ministerstvem vzdělávání a vědy v roce 2011. Dohoda obsahuje základní pravidla uplatňované politiky sociálního dialogu v oblasti odborného školství. Je zde mj. zdůrazněna důležitost mezinárodní kooperace a je podporován rozvoj partnerství v oblasti vzdělávání (vznikají tzv. učící se partnerství). Odbory i zaměstnavatele dohoda zavazuje k povinné participaci na přípravě a rozvoji standardů povolání a nově vznikajících vzdělávacích programů. Dohoda je základem pro vytváření společného pracovního programu a všechny tři strany se zavázaly předkládat zprávy o realizovaných činnostech národní radě. Rovněž na Ukrajině existuje dohoda, která podporuje účast odborů a zaměstnavatelů na vytváření politik v oblasti odborného školství a umožňuje, aby jejich komentáře byly zahrnuty do finálních návrhů.

V Irsku, v návaznosti na nedávné reformy, byla ustanovena participace odborů v Radě pro učňovství (Apprenticeship Council), jejímž úkolem je konzultovat podobu, délku, vstupní požadavky, podmínky poskytování a počty učňovských míst v souladu s národními potřebami zjištěnými na základě analýz trhu práce a předvídání kvalifikačních potřeb. Dále se rada vyjadřuje k zavádění učňovských programů pro nová povolání a podporuje prostupnost do dalších vzdělávacích drah. V Lotyšsku existuje Národní tripartitní sub-výbor pro spolupráci v oblasti odborného vzdělávání a zaměstnanosti, mezi jehož hlavní úkoly patří revize návrhů státních rozvojových plánů v oblasti odborného vzdělávání a zaměstnanosti, zřizování nových a aktualizace stávajících vzdělávacích programů a standardů povolání.

Zajímavým příkladem formalizace role odborových organizací v odborném vzdělávání jsou **multisektorové kolektivní dohody** o rozvoji dovedností, které existují ve Francii a v Norsku. Ve Francii jsou uzavírány pravidelně, přičemž národní dohoda byla podepsána v roce 2003 všemi hlavními odborovými a zaměstnavatelskými konfederacemi. Dohoda pokrývá velmi široké spektrum otázek, mezi jinými i celoživotní vzdělávání, vzdělávání a rozvoj mladých lidí, vzdělávání na úrovni sektorů a regionů, schémata financování apod. Dohoda dále posílila některé existující prvky systému, jako je např. rozšíření principu odvodů zaměstnavatelů na vzdělávání a posílení role sektorových orgánů v administraci těchto financí a určování sektorových priorit. Bylo rovněž podpořeno nové individuální právo na vzdělávání a na hodnotící pohovor minimálně jednou za dva roky s cílem identifikovat vzdělávací potřeby. Dohoda z roku 2013 posílila mimo jiné celoživotní vzdělávání prostřednictvím individuálních vzdělávacích účtů, podpořila kariérové poradenství a zlepšení systému financování a řízení dalšího vzdělávání. Dohoda se stala významným prvkem dalšího vývoje, neboť na jejím základě byl formulován Zákon o odborném vzdělávání, zaměstnanosti a sociální demokratizaci přijatý v roce 2014.

V Norsku obdobná mlutisektorová dohoda mezi odbory a zaměstnavateli mimo jiné zavedla roli mluvčích odborů pro oblast vzdělávání, kteří budou konzultováni vždy před přijetím nových opatření v oblasti odborného vzdělávání. Dále dohoda stanovila, že každý podnik musí formulovat cíle svého budoucího rozvoje ve smyslu potřebných kvalifikací, musí ve spolupráci se zaměstnanci tyto kvalifikace mapovat a zajistit vzdělávání zaměstnanců v případě, že současná úroveň kompetencí neodpovídá budoucím potřebám.⁵²

V některých zemích jsou formulovány **tripartitní strategie na podporu odborného vzdělávání**. Příkladem může být německá Aliance pro počáteční a další vzdělávání 2015-2018, která obsahovala sérii opatření připravujících mladé lidi lépe na výkon povolání a na vstup na trh práce. Zaměřovala se na zvýšení kvality a atraktivity odborného vzdělávání a usilovala o stav, kdy je každému mladému člověku se zájmem o učňovství zajištěno učňovské místo vedoucí k získání odborné kvalifikace. Cílem bylo také snížit podíl předčasných odchodů ze vzdělávání, zvýšit počet učňovských míst poskytovaných podniky, zvýšit počet podniků, které vzdělávají mladé lidi, a zvýšit propustnost mezi odborným a všeobecným/akademickým vzděláváním. Dalším příkladem je dohoda nazvaná „Tripartitní dohoda o podpoře celoživotního rozvoje profesních dovedností“, která byla uzavřena v Korey (2015).

V literatuře se často setkáme s názorem, že nejpříhodnější úrovní pro zapojení odborů do rozvoje dovedností je **úroveň sektorová** (viz např. Bridgford, 2017), a to jak pro formulování politik, tak pro jejich implementaci. V mnoha zejména evropských zemích mají právě sektorové orgány tvořené zástupci odborů a zaměstnavatelů klíčovou roli, a to jak v oblasti počátečního, tak dalšího vzdělávání (jedná se např. o Dánsko, Francii, Lotyšsko a Nizozemsko).

Sektorové orgány poskytují ve většině případů velmi příhodnou příležitost pro angažovanost odborů v oblasti formulací vzdělávacích strategií pro daný sektor i v oblasti jejich implementace. Obdobně jako na národní úrovni, i zde je riziko v zahajování pouze časově omezených aktivit nebo partnerství, jež pak nevedou k výraznému posílení systémové participace. V zemích, kde existuje silná tradice kolektivního vyjednávání na sektorové úrovni, mají zpravidla odbory více příležitostí vstupovat do řešení odborného vzdělávání.

Frekventovaným nástrojem využívaným na úrovni sektorů jsou kolektivní dohody. Např. v Německu je již mnoho let vzdělávání součástí kolektivních dohod. První regionální kolektivní dohoda o kvalifikacích byla podepsána v roce 2001. Umožňovala realizovat

⁵² Le Deist & Winterton (2012). In: Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

vzdělávání relevantní k potřebám podniku v rámci pracovní doby, vyžadovala certifikaci tohoto vzdělávání a stanovovala, že jej hradí zaměstnavatel. Od té doby je tento přístup uplatňován v dalších kolektivních dohodách, v nových regionech a na úrovni sektorů (např. v kovo zpracujícím průmyslu, sektoru služeb, pojišťovnictví, veřejném sektoru, chemickém průmyslu a dalších). V Itálii sektorové dohody rovněž často obsahují ustanovení týkající se učňovského vzdělávání. Upravují mimo jiné otázky odměňování učňů, podnikových mentorů, počty učňů na podnik, trvání a formy praktického vzdělávání, roli sektorových fondů, které odborné vzdělávání financují apod.

Klíčovou roli v mnoha zemích sehrávají sektorové rady (sector skill councils). Tyto rady podporují odborné vzdělávání a rozvoj dovedností v rámci specifického sektoru a usilují, aby vzdělávání v rámci jejich sektoru co nejvíce odpovídalo potřebám trhu práce a současně naplňovalo obecnější vzdělávací cíle stanovené na národní úrovni. Skutečná role sektorových rad a míra možnosti ovlivňovat reálnou situaci závisí na úkolech a pravomocích, kterými tyto rady disponují a rovněž na mechanismech, jakými jsou financovány. Jejich role může být zejména konzultační, jako je tomu převážně v České republice, což jim de facto nedává možnost ovlivňovat politická rozhodování v rámci školské politiky, ani její praktickou implementaci. V některých zemích však vláda delegovala sektorovým radám i další pravomoci a zvýšila tak jejich význam jako nástroje sociálních partnerů pro ovlivňování vzdělávací politiky. Tyto orgány sice poskytují možnost participace odborovým organizacím, jejich efektivita a reálný dopad na systém odborného vzdělávání se však v různých zemích a kontextech velmi liší. V mnoha případech existují rozpory mezi stanovenými úkoly těchto rad a konstruktivním sociálním dialogem v oblasti školství, jak by si jej představovali jeho účastníci.

V Dánsku jsou na základě legislativy zakládány sektorové komise, kde jsou stejným počtem zastoupeni zástupci zaměstnavatelů a odborů. Těchto komisí je přibližně 50 a jejich úkolem je v rámci obecného rámce předloženého Národní radou odborného vzdělávání vytvářet konkrétní obsah vzdělávacích programů, včetně jejich délky, struktury, cílů, způsobů hodnocení, poměru mezi školní a praktickou výukou apod. Na základě vývoje na trhu práce mohou navrhnout otvírání nových nebo rušení neaktuálních vzdělávacích programů. Zodpovídají i za přidělování licencí vzdělávacím institucím.

Ve Francii existují sektorové komise pro odborné vzdělávání, ve kterých jsou zastoupeni odbory a zaměstnavatelé. V návaznosti na národní multisektorovou dohodu z roku 2003 byly vyjednány kolektivní dohody, které ustanovily dvoustranné Observatoře pro povolání a kvalifikace (Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualification). Jejich úkolem je přispívat k předvídání kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů i zaměstnanců a umožňovat sociálním partnerům definovat vzdělávací strategii pro jednotlivé sektory. Každá ze 126 observatoří má rovněž ustaven dvoustranný orgán zodpovědný za financování odborného vzdělávání v soukromém sektoru, který vybírá odvody podniků a alokuje je na vzdělávací programy. V Lotyšsku je ustaveno 15 expertních sektorových rad, které jsou zodpovědné

za vytváření standardů povolání a kurikulí a rovněž poskytují experty za účelem kontroly kvality v oblasti počátečního odborného vzdělávání.

Kromě sektorových rad, komisí a dohod mohou být na sektorovém principu zakládány i finanční fondy. V Itálii existuje 19 sektorových fondů, které financují další vzdělávání v podnicích a mohou financovat i učňovské programy.⁵³

Důležitým prostředkem integrace zájmů zaměstnanců a rozvoje dovedností je vytváření **formálních a neformálních partnerství mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli** ve vztahu jak ke vzdělávání, tak ke kolektivnímu vyjednávání. Tento prostředek není omezen pouze na vyspělé země, kde jsou struktury kolektivního vyjednávání tradičně dobře ustavené a koordinované.

V některých zemích se odbory systematicky angažují v uplatňování vzdělávacích strategií a politik na **podnikové úrovni**. Děje se tak zejména prostřednictvím podnikových rad/rad práce, podnikových dohod a aktivit členů odborových organizací, často specificky přímo podnikových delegátů pro vzdělávání. Ukazuje se, že na podnikové úrovni je vstupování odborů do otázek vzdělávání častější, pokud jsou zavedeny podnikové rady/rady práce, které mají pravomoci i v oblasti vzdělávání. V ostatních případech je pro odborové organizace poměrně náročné najít nebo vytvořit platformu pro vyjednávání o těchto otázkách.

Například v Rakousku je zákonem stanoveno, že podniková rada má rozsáhlá práva v oblasti vzdělávání, zejména právo na informace ohledně připravovaných programů dalšího i počátečního vzdělávání a právo podílet se na jejich implementaci v podniku. V Německu jsou podnikové rady zodpovědné za propagaci odborného vzdělávání, zřizování vzdělávacích zařízení a programů i jejich realizaci. Mohou také vyžadovat, aby management podniku zjišťoval vzdělávací potřeby zaměstnanců jak v oblasti dalšího, tak počátečního vzdělávání apod. Lze také uvést příklad Německa, kde v podnicích, které mají ustaveny podnikové rady (tj. orgány volené zaměstnanci v subjektech zaměstnávajících víc než 5 lidí, které reprezentují zájmy zaměstnanců, které mají významné informační a spolurozhodovací pravomoci v otázkách vzdělávání), zůstává pracovat pět let po vyučení významně vyšší podíl jejich bývalých učňů, než v podnicích, kde tyto rady ustaveny nejsou. Tato skutečnost znamená vyšší návratnost investic do vzdělávání učňů v podnicích, kde jsou aktivní odbory.⁵⁴

Mnoho ustanovení týkajících se vzdělávání se také vyskytuje v uzavřených podnikových dohodách. Ve Velké Británii existují tzv. vzdělávací dohody (learning agreements), které

⁵³ Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

⁵⁴ Kriechel, B. et al. (2012): Works Councils, Collective Bargaining and Apprenticeship Training. IZA Discussion Paper 6497, Bonn. Online: <http://ftp.iza.org/dp6497.pdf>.

upravují mimo jiné roli jednotlivých stran ve vzdělávání, vzdělávací infrastrukturu a management vzdělávání, aktivity v oblasti identifikace vzdělávacích potřeb, volno na vzdělávání, rovný přístup ke vzdělávání, integraci se širšími organizačními principy, zázemí pro představitele odborů pro oblast vzdělávání apod.

V kolektivních dohodách jednotlivých podniků je možné nalézt dále např. ustanovení o právu zaměstnance na zvyšování zaměstnatelnosti, na udržování a rozvoj dovedností, o financování vzdělávání nad rámec obvyklého vzdělávacího rozpočtu, o koučování, poradenství a zajištění možností certifikace apod. Mohou obsahovat i ustanovení o založení specifického týmu složeného ze zaměstnanců a vedení podniku, který má tyto procesy na starosti. Některé podnikové kolektivní dohody dokonce definují konkrétní oblasti, ve kterých se má zaměstnancům dostávat vzdělávání (např. kolektivní dohoda kostarické firmy Compañía Bananera Atlántica Limitada stanovuje právo zaměstnanců na vzdělávání v oblasti řešení poruch chladících systémů, použití osobních ochranných prostředků, počítačových dovedností a anglického jazyka).⁵⁵ Podrobná studie podnikových kolektivních smluv realizovaná v Německu⁵⁶ identifikovala téma rozvoje dovedností ve více než pěti stech dohod pokrývajících téměř padesát sektorů ekonomiky. Studie ukázala, že se ve smlouvách stále častěji objevují stále specifitější ustanovení o vzdělávání v oblasti nových IT technologií, softwareových i hardwaerových.

Odbory v mnoha zemích vytvářejí **vlastní institucionální struktury**, které jsou aktivní v různých segmentech vzdělávání. S podporou veřejných zdrojů tak např. britská odborová organizace TUC vytvořila vlastní vzdělávací sekci Unionlearn⁵⁷. Jejím cílem je zprostředkovávat vzdělávací příležitosti nejen pro členy odborů, dále vyhledávat a zveřejňovat příklady dobré praxe, podporovat dohody o poskytování vzdělávání jak na úrovni podniků, tak na úrovni sektorů apod. Aktivity sekce Unionlearn jsou hodnoceny jako úspěšné, vysoce přispívající k sociální inkluzi a obecně jako přispívající k organizační výkonnosti v širším kontextu (odrážející se v úrovni důvěry, kvality konzultací a vyjednávání apod.). Kromě toho tato sekce přispívá i k zvyšování úrovně kompetencí pracovních sil tím, že podporuje vzdělávání na pracovištích, a to zejména tam, kde jsou identifikovány nedostatečné dovednosti⁵⁸. Odborům se sice dosud nepodařilo dosáhnout vyšších finančních investic do učňovství ze strany zaměstnavatelů, nicméně větší rozšíření dohod o vzdělávání na pracovišti může být vnímáno jako jeden z významných úspěchů.

⁵⁵ Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. Intertational Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

⁵⁶ Busse & Heidemann (2012, pp 103-4) – citováno podle Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. Intertational Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

⁵⁷ <https://www.unionlearn.org.uk/>

⁵⁸ Stuart, M. et al (2010): Assessing the impact of union learning and the Union Learning Fund: union and employer perspectives, CERIC. University of Leeds.

V jiných zemích odbory založily specifická oddělení, do jejichž kompetence větší či menší měrou spadá i učňovské školství (např. oddělení odborné přípravy nebo oddělení mládeže). Jejich úkolem je posílit kapacitu organizací řešit tyto otázky. Mimo jiné se zabývají monitoringem nabídky a poptávky po učňovském vzdělávání, kvalitou učňovských programů, monitoringem přechodu učňů na trh práce a podporou jejich zapojení na trhu práce, podporou rozvoje a certifikace jejich dovedností. Rovněž reprezentují hlas zaměstnanců v procesu řízení a koncepce odborného školství a iniciují výzkum a analýzy v oblasti odborného školství a učňovství.

Existují i příklady, kdy je **institucionalizovaná role jednotlivých zástupců odborů** v rámci vzdělávání. Např. ve Velké Británii, kde není ustanoveno právo vyjednávat o vzdělávání v rámci kolektivního vyjednávání, není stanovena povinnost zaměstnavatelů poskytovat vzdělávání, a neexistuje ani silná tradice podnikových rad, byla v roce 2002 zákonem stanovena možnost odborů vstupovat do otázek vzdělávání prostřednictvím odborových delegátů (union learning representatives), kteří na podnikové úrovni pomáhají zaměstnancům získat potřebné příležitosti ke vzdělávání. Zákon definuje pět rolí těchto zástupců, na jejichž plnění je podnik povinen poskytnout jim placené volno. Jedná se o analyzování vzdělávacích potřeb, poskytování informačních služeb a poradenství v otázkách vzdělávání, organizování a podpora vzdělávání, konzultace se zaměstnavatelem ohledně těchto otázek a příprava na tyto aktivity.

2.3 Příklady zahraničních systémů

V této kapitole nabízíme dva konkrétní příklady participace odborů na tvorbě, úpravách a reálném chodu učňovského (středního odborného) vzdělávání. V obou případech se jedná o duální typ odborného vzdělávání v systému, který obsahuje také možnosti školského odborného vzdělání. Zatímco německé odbory i veřejnost s duálním vzděláváním nasbíraly již řadu zkušeností, Slovensko je teprve na začátku této cesty.

Německo může také posloužit jako dobrý příklad odborářské praxe zaměřené na mladé (vč. učňů), za pozoruhodné považujeme zejména praktické příklady služeb pro učně a komunikace s mladými; nezanedbatelný je také systém, který umožňuje odborům vstupovat s připomínkami a požadavky ohledně vzdělávání a pracovních-vzdělávacích podmínek učňů do diskuse na všech úrovních řízení (stát, spolkové země, podniky).

Slovensko je teprve na začátku cesty zavádění duálního systému odborného vzdělávání a navzdory teoretickým možnostem daným nastavením systému se zatím jejich vliv uplatňuje méně razantně. Systém odborného vzdělávání na Slovensku byl donedávna prakticky totožný s českým systémem, Slovenský příklad tak může posloužit jako model poukazující na silné a slabé stránky této zásadní přeměny vzdělávacího systému a umožní předem formulovat případné odlišné strategie.

2.3.1 Německo

Duální odborné vzdělávání v systému vzdělávání

Jádrem německého systému odborného vzdělávání je duální systém, ve kterém učni uzavírají smlouvu se svým vzdělávajícím zaměstnavatelem a zároveň dochází na teoretickou výuku do odborné školy, přičemž učením se v provozu u zaměstnavatele stráví učeň 70 % času, 30 % času se pak vzdělává ve škole⁵⁹. Duální vzdělávání však není jedinou cestou k odborné kvalifikaci, mimo duální systém poskytují odborné vzdělávání na vyšší sekundární úrovni i odborné školy. Není neobvyklé, že mladí lidé nejprve absolvují jednu z forem školského odborného vzdělávání a následně vstupují do vzdělávání duálního. Kurikula i organizační charakteristiky všech stupňů vzdělávání jsou do značné míry v pravomoci spolkových zemí, což způsobuje značnou variabilitu vzdělávacího systému, a to vč. náplně kurikul či určení délky vzdělávání v jednotlivých oborech. Jednoznačnější popis celkového školského systému na úrovni celého státu by proto nebyl účelný (bližší informace vč. základního schématu školského systému viz Příloha 2).

Duální cestu vzdělání volí zhruba polovina populačního ročníku⁶⁰, vzdělání trvá zpravidla 2-3 roky⁶¹ a je formálně otevřené všem zájemcům, pro vstup je postačující ukončené povinné školní vzdělání (9 – 10 let podle spolkové země)^{62,63}. V praxi však zájemce musí najít zaměstnavatele, který ho do vzdělávání přijme, přičemž proces přijímání je ekvivalentní procesu přijímání nového zaměstnance (zpravidla CV, pohovor) a někteří uchazeči tedy zůstanou bez možnosti vstoupit do duálního vzdělávání (v roce 2019 zhruba 12 % zájemců⁶⁴). Totéž platí i pro podniky, které místa pro duální vzdělávání nabízejí: necelá polovina podniků udává, že mají problém obsadit nabízená místa⁶⁵.

⁵⁹ Viz Hippach-Schneider, U., Huismann, A. (2019): Vocational education and training in Europe – Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018. Online:

[https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational Education Training Europe Germany 2018_Cedefop_ReferNet.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf), str. 14.

⁶⁰ Základní popis viz například <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung.html>.

⁶¹ Ačkoli zde hovoříme zejména o odborném, učňovském vzdělávání poskytovaném na vyšší sekundární úrovni (odpovídá cca 15 – 18 let věku), vzdělávat se v duálním systému je v Německu možné i na terciální úrovni, přibývá i duálních oborů realizovaných ve spolupráci s univerzitami.

⁶² Povinná školní docházka platí pro prvních 9 až 10 let počínaje šestým rokem. Poté jsou mladí lidé povinni se další 3 roky vzdělávat ve škole, a to buď do 18 let, nebo po dobu odborné přípravy v duálním systému, a to souběžně s praktickým vzděláváním u zaměstnavatele (pokud si žák zvolí vzdělání v duálním systému). Více viz zpráva ReferNetu Vocational education and training in Europe – Germany, dostupná na [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational Education Training Europe Germany 2018_Cedefop_ReferNet.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf).

⁶³ Další informace k německému systému vzdělávání viz Příloha 2, přehledné schéma a základní popis odborného vzdělávání je také např. ve zprávě CEDEFOP „Spotlight on VET – GERMANY 2020“.

⁶⁴ Viz Berufbildungsbericht 2020, str. 54.

(https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2020.pdf).

⁶⁵ Údaj pochází z šetření podniků a je vyšší, než podíl zaměstnavateli prostřednictvím úřadů práce bezúspěšně nabízených vzdělávacích míst (pro rok 2019 9,4 %) viz zpráva Berufsbildungsbericht 2020, str.

Duální odborné vzdělávání je považováno za důležitý vzdělávací nástroj, který díky snadnému přístupu ke vzdělání, praxi a vyplácené odměně zajistí přístup k odborné kvalifikaci i sociálně slabým. Diskutovány jsou i slabé stránky tohoto systému, např. nedostatečné vzdělání vzdělavatelů v podnicích, nízké odměny učňů, zneužívání učňů k vykonávání práce nesouvisející se studovaným oborem, nedostatečná péče podniků o vzdělání svých učňů. Předmětem společenské diskuse je také vzrůstající akademizace⁶⁶ odborného vzdělávání projevující se např. v rozšiřování tzv. duálního studia (kombinace akademického studia a praktické výuky v podniku probíhající na terciální úrovni vzdělání). Celkově stoupají i nároky na digitální kompetence na všech stupních vzdělávání, a tato problematika zůstává výzvou. Odborné vzdělávání však má stále své místo a duální vzdělávání je spíše další z nabídek možností odborného vzdělávání⁶⁷.

Role odborů v německém odborném vzdělávání

Na úrovni státu a spolkových zemí německý duální systém odborného vzdělávání počítá s aktivním zapojením sociálních partnerů⁶⁸: zaměstnavatelé i odbory se podílejí na ustanovování obsahu i formy vzdělávání, jsou aktivní i při nutných změnách, které vyplývají z měnících se podmínek a požadavků trhu práce. Jednání zástupců sociálních partnerů probíhá v hlavního výboru BIBB⁶⁹, který je ze zákona poradním orgánem německé vlády pro otázky odborného vzdělávání a také institucí provádějící monitoring oblasti odborného vzdělávání prostřednictvím výzkumů a analytických prací. Členy výboru jsou zástupci zaměstnavatelů, odborů, jednotlivých spolkových zemí, spolkové vlády a také zástupce spolkového úřadu práce. Na úrovni spolkových států fungují ekvivalentní orgány, podobně jako na nejnižší, lokální úrovni (výbory pro odborné vzdělávání zpravidla fungují v rámci komor)⁷⁰, intervenovat mohou odbory i na úrovni podnikových rad, ve zkušebních komisích, v zemských odborných komisích⁷¹ atd. Zástupci odborů se touto cestou stávají iniciátory změn v podobě i obsahu odborného vzdělávání, a to včetně potřebných kurikulárních úprav.

53, dostupné na https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2020.pdf a údaje BIBB, dostupné na <https://www.bibb.de/ausbildungsmarkt2019>.

⁶⁶ Viz např. sborník konference Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch? Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16425>.

⁶⁷ Viz tamtéž, příspěvek A. Neu na str. 91.

⁶⁸ Více k roli sociálních partnerů viz str. 37 dokumentu Refernet: Vocational education and training in Europe – Germany, dostupné na: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf.

⁶⁹ BIBB = Bundesinstitut für Berufsbildung, www.bibb.de.

⁷⁰ Tato participativní struktura, stejně jako úkoly BIBB a právní charakteristika vztahu vzdělávající se – zaměstnavatel je zakotvena v zákoně o odborném vzdělávání (Berufsbildungsgesetz, BBiG, dostupný na https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf)

⁷¹ <https://wir-gestalten-berufsbildung.dgb.de/>.

V otázce vzdělávacích míst jsou odbory aktivní jak v poradenství pro zájemce (jak vytvořit CV, jak se chovat u pohovoru: on-line návody a poradny jsou dobře dostupné), tak na úrovni státu a spolkových zemí (typický je tlak odborů na zajištění dostatečného počtu míst pro učně).

V duálním odborném vzdělávání vzniká mezi zaměstnavatelem a učněm smluvní vztah, který upravuje mj. povinnosti podniku ve vzdělávání, povinnosti vzdělávajícího se, čerpání dovolené a odměnu za práci (od ledna 2020 stanovuje zákon minimální odměnu pro učně, což byl dlouhou dobu jeden z cílů odborářů). Poradenství pro učně, kteří mají problémy se zaměstnavatelem, ev. přímo s plněním povinností ze strany zaměstnavatele, nebo svých vlastních, je jednou ze služeb, které učňům německé odbory nabízejí.

Příklady aktivit odborů v odborném vzdělávání

Na příkladu dvou významných odborových svazů nabízíme konkrétní příklady služeb a komunikace německých odborů s učni. Ačkoli je pozice i právní postavení učňů v Německu značně odlišná od situace v ČR, považujeme tyto příklady za velmi inspirativní, zejména v míře aktivity a přístupu ke komunikaci s mladými lidmi prostřednictvím elektronických komunikačních prostředků. Důsledkem českého řešení odborného vzdělávání je, že učni jsou primárně součástí vzdělávacího systému (škol). To však nemusí nutně odborům bránit nabízet učňům informace o odborech a jejich přínosu pro mladé a hledat cesty, jak s nimi nejprve navázat intenzivnější komunikaci a později spolupráci.

Německý odborový svaz (DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund)⁷²

DGB se věnuje cíleně podpoře svých mladých členů (ve věku do 27 let), péči o ně zastřešuje odbor **DGB-Jugend**⁷³. Zaměřuje se zejména na oblasti vzdělávání, praxe mladých a studentů v podnicích a na zaměstnání. Typickými tématy jsou: zajištění pracovních míst pro mladé, dostatek vzdělávacích míst v duálním systému, zajištění dobrých pracovních podmínek a přiměřené finanční odměny pro mladé (jak zaměstnance, tak učně v duálním systému). Svůj vliv na tyto otázky prosazuje DGB jak v politice (vůči politikům lokální i státní úrovně), tak v podnicích. Nejaktuálněji patří mezi témata například studijní poplatky na vysokých školách, nedostatek vzdělávacích míst v duálním systému, poradenství učňům v nestandardních podmínkách koronavirové karantény (např. problém nezrealizovaných závěrečných zkoušek, způsob pokračování vzdělávání u zaměstnavatele apod.), či prekérní práce (u mladých typicky neplacená praktikantská místa).

Webové stránky DGB-Jugend (www.jugend.dgb.de) jsou obsahově i komunikačním stylem výrazně přizpůsobeny mladým (členění, grafika, barevnost), jedna ze záložek je

⁷² Tento odborový svaz sdružuje osm odborových svazů zastupujících kolem 6 milionů členů. Více viz <https://www.dgb.de/uber-uns>.

⁷³ Více viz <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/jugend-jugendpolitik>.

věnována přímo odbornému vzdělávání (<https://jugend.dgb.de/ausbildung>) – nabízí informace k problémům a situacím, které učni řeší (např. těhotenství v průběhu vzdělávání, nepravidelně vyplácená odměna za práci, mobbing, sexuální obtěžování, podání výpovědi). K dispozici je zde také brožura pro žáky rozhodující se o své profesní cestě⁷⁴, která obsahuje pracovní listy k rozhodování o volbě povolání, přehled typů vzdělávání (duální studium, duální vzdělání, vysokoškolské studium, praktikum, dobrovolný sociální rok, další vzdělávání...), a seznam povolání, kterými se lze vyučit (ve formě přehledné tabulky s krátkým popisem profese, přehledem pozitiv a negativ, předpokladů potřebných pro profesi, délkou a kódem oboru). Dále stránky nabízí seznam práv a povinností v průběhu praxe, rady k přípravě CV pro hledání výučního místa a zaměstnání.

V případě složitějších či osobnějších problémů nabízí stránky DGB **zdarma osobní on-line poradenství určené přímo pro učně** www.dr-azubi.de⁷⁵, které je bezplatné, anonymní a rychlé, otázky s odpověďmi jsou anonymně zveřejňovány on-line pro další návštěvníky stránek⁷⁶.

DGB také podniká **pravidelné výjezdy do odborných škol**⁷⁷, kde ve výuce i neformálně mimo výuku vzdělává a informuje učně o jejich právech, odborech, kolektivních smlouvách atp. Komunikace odborů s veřejností, nejen s mladými, probíhá také aktivně na **Youtube kanálu DGB** (<https://www.youtube.com/user/wwwdgbde>), kde kromě videí z různých akcí, rozhovorů k zajímavým tématům, představení DGB, zveřejňuje DGB také živá vysílání (livestream) k aktuálním odborářským tématům.

Odborový svaz pracovníků ve službách ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft⁷⁸)

I tento velký odborový svaz výrazně a specificky prezentuje sebe a své služby pro mladé na graficky výrazných a tematicky strukturovaných webových stránkách.

Konkrétní příklady z webových stránek ver.di:

- www.ausbildung.info – informační portál o vzdělávání ver.di nabízí přehledné informace o možnostech vzdělávání a profesních cestách vč. profesní orientace a informací pro absolventy nastupující do praxe; specificky pro učně je zde složka informací <https://www.ausbildung.info/ausbildung>, která obsahuje informace k volbě oboru, hledání vzdělávacího místa, informace a návody k CV a výběrovému řízení a odkaz na poradnu Doktor Azubi, práva a povinnosti, rady pro vzdělávání s dítětem, a také slovník mapující důležité pojmy a situace (<https://www.ausbildung.info/ausbildung-a-z>)

⁷⁴ Ke stažení na <https://jugend.dgb.de/ausbildung/++co++241bf1de-5154-11e9-9fd4-525400d8729f>.

⁷⁵ Přeložit název poradenské služby by bylo možné například jako „Doktor pro učně“.

⁷⁶ Viz formulář na https://jugend.dgb.de/ausbildung/beratung/dr-azubi/#answer_form.

⁷⁷ Více viz https://jugend.dgb.de/dgb_jugend/aktionen-und-kampagnen/berufsschultour.

⁷⁸ www.verdi.de, <https://jugend.verdi.de>.

- prezentace 10 důvodů pro členství v odborech (<https://macht-immer-sinn.de/>)
- služby pro členy (<https://verdi-mitgliedservice.de>)
- nabídka on-line setkávání pro mladé k aktuálnímu tématu (např. proběhlo on-line setkání „A co když se teď nakazím? Korona a moje pracovní místo“, na kterém nabízel ver.di diskusi o obavách i rady pro obhájení svého názoru před vedením i kolegy
- komunikace pro mladé probíhá také prostřednictvím účtů na sociálních sítích (např. Twitter, mnoho videí na Youtube - <https://www.youtube.com/user/verdijugend11>).

2.3.2 Slovensko

Formování duálního vzdělávání na Slovensku

Po politickém přelomu v roce 1989 prošlo učňovské vzdělávání v tehdejší Československu zásadními změnami, které v praxi znamenaly výrazné oslabení podílu podniků na odborném vzdělávání. Systém odborného vzdělávání, velmi podobný tzv. duálnímu vzdělávání⁷⁹, byl převeden do školského systému odborného vzdělávání, který známe dnes v ČR⁸⁰.

Zákonem č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov⁸¹ upraveným novelou z roku 2018 Slovensko systém duálního vzdělávání pro žáky středních odborných škol znovu zavádí⁸². Na přípravě novely se společně se zaměstnavatelskými svazy, krajskými samosprávami, Ministerstvem hospodářství SR a Ústředím práce, sociálních věcí a rodiny⁸³ podílel i Odborový svaz pracovníků školství a vědy na Slovensku⁸⁴. Systém je v současné době implementován v rámci národního projektu s finanční podporou EU „Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality OVP“, s trváním do prosince 2020, realizátorem je Štátny inštitút odborného vzdelávania⁸⁵.

⁷⁹ Viz např. <https://www.minedu.sk/kym-v-nemecku-rakusku-a-svajciarsku-sa-dualne-vzdelavanie-podporovalo-u-nas-sa-zlikvidovalo/>.

⁸⁰ Schéma slovenského vzdělávacího systému viz Příloha 3.

⁸¹ Viz <https://www.minedu.sk/system-dualneho-vzdelavania/>.

⁸² Úpravy cílily na zjednodušení vstupu do duálního vzdělávání pro školy i zaměstnavatele, šlo zejm. o zrušení krácení mzdového normativu na praktické vyučování pro střední odborné školy; snížení administrativní zátěže při dokládání způsobilosti zaměstnavatelů; možnost vytvořit společné pracoviště praktického vyučování pro konsorcia podniků; zřízení institutu podnikové školy a hlavního instruktora. Podrobnosti viz např. Správa o zabezpečovaní kvality odborného vzdelávania a prípravy v Slovenskej republike 2020 dostupná na http://okvalite.sk/wp-content/uploads/2020/05/Správa-EQAVET-2020-final_online-HD-1.pdf.

⁸³ ÚPSVR je orgán státní správy, který zabezpečuje výkon státní správy v oblasti sociálních věcí a služeb zaměstnanosti. Řídí 46 úřadů práce, sociálních věcí a rodiny. Více viz www.upsvr.gov.sk.

⁸⁴ Viz <https://www.minedu.sk/parlament-schvalil-efektivnejsie-dualne-vzdelavanie/>.

⁸⁵ Více viz stránky projektu a zároveň centrální informace o duálním vzdělávání: www.dualnysystem.sk.

V současnosti může být střední odborné vzdělávání (s výučním listem i s maturitou) na Slovensku získáno jak v systému duálního vzdělávání, tak mimo něj. První žáci vstoupili do duálního vzdělávání 1. 9. 2015 a postupně jich přibývá, převažují však stále žáci ve školském typu středního odborného vzdělávání.

V duálním systému⁸⁶ uzavírá střední škola s podnikem smlouvu o duálním vzdělávání. Podnik pak přebere zodpovědnost i náklady na vzdělávání žáka na svém pracovišti, a to tak, aby žák mohl souběžně docházet na výuku do školy. Zároveň uzavírá smlouvu o vzdělávání⁸⁷ žák, resp. jeho zákonný zástupce, a podnik. Tato smlouva obsahuje podrobnosti o praktické výuce u zaměstnavatele, vč. stanovení práv a povinností žáka i zaměstnavatele a podmínek ukončení smlouvy⁸⁸.

Duální vzdělávání znamená pro žáka možnost částečného finančního zabezpečení. Povinně je mu poskytnuta odměna za produktivní práci odvedenou u zaměstnavatele v minimální výši 50% minimální mzdy, nepovinně podnikové stipendium ve výši max. čtyřnásobku životního minima. U profesí, kterých je na trhu práce nedostatek, mohou žáci získat navíc i tzv. motivační stipendium. Finanční ohodnocení je také stanovováno v učební smlouvě uzavírané mezi žákem a podnikem.

Role odborů v odborném vzdělávání na Slovensku

Ve fázi ustavování celého systému a nastavování podmínek jeho fungování byly odbory zastoupeny a nadále jsou přítomny v Radě vlády Slovenskej republiky pre odborné vzdelávanie a prípravu⁸⁹, která zpracovává další potřebné změny a připomínky k odbornému vzdělávání. Pro jednotlivé obory jsou ustanoveny pracovní skupiny, ve kterých jsou v nadpoloviční většině kromě zástupců ministerstev, krajů a zaměstnavatelských organizací zastoupeny odbory také. Nejčastěji jsou zájmy zaměstnanců zastupovány Odborovým svazem pracovníků školství a vědy na Slovensku, v některých případech profesními komorami (např. Slovenská komora medicínsko-technických pracovníků)⁹⁰. Ze zaměstnanců jsou tedy nejvýrazněji zastoupeny zájmy pracovníků školského systému.

Stejně jako je tomu obecně v zemích EU⁹¹, potvrzuje se i v případě Slovenska, že do odborného vzdělávání jsou více zapojeni zaměstnavatelé a role odborů je slabší. Určitá

⁸⁶ Více viz <https://www.minedu.sk/zakladne-principy-systemu-dualneho-vzdelavania/>.

⁸⁷ Tzv. učební smlouva, vzor viz <http://dualnysystem.sk/wp-content/uploads/2019/07/Vzor-u%C4%8Debn%C3%A1-zmluva-od-9-2019-Kv.pdf>.

⁸⁸ Vzor smlouvy viz <http://dualnysystem.sk/wp-content/uploads/2019/07/Vzor-u%C4%8Debn%C3%A1-zmluva-od-9-2019-Kv.pdf>.

⁸⁹ <http://radavladyovp.sk>.

⁹⁰ Podstatnou expertní a koordinační roli hraje ve slovenském systému odborného vzdělávání dále ŠIOV - Štátny inštitút odborného vzdelávania (www.siov.sk).

⁹¹ Viz např. Evropská komise – Poradní výbor pro odborné vzdělávání (3.12.2018): Opinion on the future of vocational education and training post 2020. Online: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>.

převaha zaměstnavatelského pohledu vyplývá i z historie zavádění duálního systému, ve kterém se angažovali intenzivně zejména zaměstnavatelé. Motivací bylo do značné míry zajištění dostatečného množství kvalifikované pracovní síly, jednalo se přitom nejen o duální vzdělávání, ale také zavedení přípravy na povolání na ZŠ, monitoring potřeb trhu práce a ověřování kvality a uplatnitelnosti absolventů škol⁹². Ačkoli zavedení duálního vzdělávání na Slovensku znamenalo zvýraznění role zaměstnavatelů v odborném vzdělávání, žáci jsou ve srovnání například s Německem legislativně stále výrazněji navázáni na školský systém, než na podniky⁹³.

Slovenský systém duálního vzdělávání je zatím ve své počáteční fázi a jeho vývoj se může ubírat více možnými směry, v tomto okamžiku zájmy samotných učňů výrazněji žádný aktér nezastupuje, ačkoli je třeba podotknout, že tento systém byl zaváděn také z důvodu řešení problému nezaměstnanosti a krajské a státní instituce sledují mj. maximální počty učňů ve vyučovaných oborech, aby odpovídaly potřebám trhu práce. Ve srovnání s německým systémem chybí zejména přímá komunikace odborů s uční a nabídka služeb pro jejich lepší orientaci v systému a zvládnutí vzdělávání (viz např. poradenská služba pro učně Dr. Azubi).

⁹² Viz prezentace zaměstnavatelů z r. 2015 ke stavu přípravy zákona o odborném vzdělávání (<https://slideplayer.cz/slide/14554537/>).

⁹³ Zdroj: interview s expertem na slovenské odborné vzdělávání.

3. Obecné podmínky zapojení odborů v oblasti odborného vzdělávání

Halvní obecné podmínky nutné ke kvalitní participaci odborů v politice odborného vzdělávání vyhodnotila např. ETF na základě srovnávací studie vybraných zemí⁹⁴. Klíčovou úvodní podmínkou je **základní ochota vlády** k hlubší kooperaci s odborovými organizacemi v oblasti vzdělávání. Silným nástrojem je implementace tohoto principu do legislativy, která může odborům v rámci sociálního partnerství se zaměstnavateli a státem udělit určité mandáty v oblasti odborného vzdělávání. Dosažení tohoto bodu může znamenat důležitou transformaci jinak spíše konzultační role odborů v těchto procesech a zahájit skutečně aktivní roli ve vytváření politik v oblasti vzdělávání.

Je třeba, aby odbory byly relevantním a **funkčním partnerem pro vládu** a pro příslušné rozhodovací orgány v oblasti vzdělávání. K tomu by měly být maximálně využity existující struktury pro kooperaci a konzultace. Ochota a kapacita na straně odborů je základní podmínkou k těmto vstupům a k nastolení přínosného a pokud možno rovnocenného partnerství se státem v oblasti vzdělávání, není však podmínkou jedinou. Zároveň i vláda musí být otevřená komunikaci a musí být ochotná delegovat určitou míru zodpovědnosti sociálním partnerům. Je rovněž třeba, aby existovaly nebo byly vytvořeny výše zmiňované struktury a kapacity pro naplnění této role.

Odbory by měly **cíleně organizovat aktivity** směrem k zapojení se do procesů ovlivňujících odborné školství. Realizace takovýchto systematických aktivit může vyžadovat nové vytvoření nebo reorganizaci vlastní vnitřní struktury. Příkladem může být Chorvatsko, kde všechny organizace sociálních partnerů zapojené do rozhodovacích procesů týkajících se odborného vzdělávání, mají k tomuto účelu ustanoveny funkce nebo dokonce samostatná oddělení, která plánují a implementují tyto iniciativy.

Předpokladem úspěšného sociálního dialogu je politická vůle zavést **prostředí otevřeného dialogu**. Bez této podmínky hrozí, že se sociální dialog stane jednosměrným monologem ze strany vlády. Zejména v zemích, kde není dlouhá tradice tripartitních jednání, se často stává, že vládní instituce nerozumějí, proč je důležité naslouchat sociálním partnerům a v čem spočívá význam jejich participace. Míra akceptace, že sociální partneři mohou být sami realizátory reforem a významných kroků k vylepšení systému, pak může být poměrně nízká. Naopak v zemích s dlouhou tradicí sociálního vyjednávání, např. v západní Evropě, mají vlády zkušenost, že sociální partneři mohou nezávisle přijímat klíčová rozhodnutí na systémové úrovni, a tuto skutečnost plně akceptují. Sociálním partnerům jsou pak svěřovány pravomoci v rozhodování o důležitých záležitostech. Na druhou stranu, pokud je v zemi nižší kvalita řízení státu, nižší transparentnost a respekt k právu,

⁹⁴ Zdroj: ETF (2012): Social Partners in VET. ETF Position paper. Turin. Online: https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_partners_and_vet_for_external_distribution_en_cle0b96d3.pdf.

snižuje se zároveň i efektivita a význam sociálního dialogu ve všech oblastech. V tomto kontextu je důležitá i otevřenost samotných odborových organizací k možnostem modernizace a inovace vzdělávacích systémů.

K úspěšné realizaci sociálního dialogu nestačí pouze adekvátní právní rámec, ale je třeba také kvalitních institucí a aktérů, kteří se prakticky angažují, a **zahrnutí všech relevantních aktérů do dialogu**. Zejména v případě odborného školství je třeba, aby byly účinně zapojeny školy a podniky (případně i konkrétní pracoviště), regionální a místní správa a samospráva, ale také místní komunity a relevantní sektory ekonomiky, prostřednictvím svých zástupců či asociací.

Angažovanost a „vlastnictví“ (ownership) problému je obecně nepostradatelnou podmínkou úspěšného vedení sociálního dialogu. V oblastech jako je politika odborného školství je pak zvláště třeba jasně demonstrovat přínosy aktivního sociálního dialogu všem zúčastněným stranám. Je třeba zdůrazňovat, že zaměstnavatelům může přinášet produktivitu pracovní síly, že podporuje zaměstnanost apod. Pokud odbory samy sebe nevnímají jako klíčové aktéry v této oblasti, zahájení sociálního dialogu samo o sobě nepovede k významným posunům. V některých zemích (např. na Ukrajině, ve Středozeří) pak vyjednávací kapacita odborů v této oblasti mnohdy výrazně zaostává za kapacitou zaměstnavatelů. Projevuje se zde nepoměr, kdy organizace zaměstnavatelů jsou velice aktivní v oblasti školských reforem, iniciativně navrhují legislativní změny, podílejí se na vývoji vzdělávacích standardů, pořádají semináře a konference k těmto tématům apod., zatímco odbory na tomto poli prakticky nepůsobí.

Úroveň sociálního dialogu v oblasti vzdělávání a participace odborů do velké míry závisí také na samotných **dovednostech a zdrojích jednotlivých účastníků** těchto procesů. Oni sami si musí dostatečně uvědomovat důležitost kompetencí pro oblast vzdělávání a měli by disponovat hlubokým porozuměním problematice odborného vzdělávání a zejména jeho vztahům na trh práce. Obecná kapacita institucí účastnících se vyjednávání vždy závisí na zájmu a kapacitě jejich zvoleného vedení, ale i ostatního personálu. Ke zvýšení efektivity organizace přispěje zásadním způsobem, když získá a do klíčových pozic ustanoví fundované jednotlivce zapálené pro téma vzdělávání. Rovněž potřebuje vytvářet silná partnerství s dalšími organizacemi a subjekty, v jejichž rámci může formulovat a dále rozvíjet relevantní koncepty a strategie.

Důležitým předpokladem pro posílení možných rolí odborů v sociálním dialogu v odborném vzdělávání je pochopení, že kvalitní, efektivní a vyvážený vzdělávací systém je vždy **koektivním cílem**. Jednotliví zaměstnavatelé nejsou schopni sami o sobě naplňovat své vzdělávací potřeby efektivně. Proto je řešení těchto otázek na vyšší úrovni velkým přínosem a prakticky jediným možným přístupem. Jedině na této úrovni je zároveň možné vyvažovat veřejný zájem v oblasti vzdělávání se zájmy individuálních zaměstnavatelů.

4. Příležitosti a hrozby participace odborů v ČR v oblasti odborného vzdělávání

4.1 Základní východiska

4.1.1 Situace v ČR

V České republice mají programy odborného vzdělávání dlouhou tradici a jsou navštěvovány masověji než ve většině evropských zemí (v ČR nastupují do odborných programů přibližně tři čtvrtiny dětí, zatímco v průměru EU-27 je to necelá polovina⁹⁵). To samo skýtá v kontextu školského systému relativní výhodu odborových organizací působících v ČR. Na druhou stranu nelze přímo srovnávat české odborné školství se zeměmi, kde existuje duální systém, neboť klíčová zodpovědnost a hlavní těžiště vzdělávání učně zde zůstává v rukou škol, adekvátně tomu je postavení učně podstatným způsobem odlišné a role podniků je v základu omezenější.

Téma vzdělávání jako takové není odborovým organizacím v České republice cizí a jednotlivé odborové svazy jej uvádějí v rámci svých stanov a řeší i v rámci některých praktických aktivit. Zpravidla se však jedná o profesní rozvoj zaměstnanců, zejména o školení a kurzy poskytované funkcionářům či řadovým členům odborových organizací. Dále pak činnost odborových svazů zahrnuje aktivity směřující k dětem a mládeži obecně, ve formě podpory rodinných rekreací, táborů apod.

V rámci odborného vzdělávání odbory do určité míry řeší přechod učňů na trh práce, nástup do zaměstnání a podmínky v něm (např. diskuse se žáky, které realizují odbory KOVO), angažují se v propagačních akcích za účelem zvýšení atraktivity odborného školství (např. soutěž Zlaté české ručičky, kterou vyhlašuje ČMKOS).

Na systémové úrovni se odbory účastní meziresortního připomínkování legislativních návrhů ve školství (např. novely školského zákona, reforma financování regionálního školství, Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2019-2023, Strategie 2030+ - viz kapitola 4.1.2). Z dostupných dokumentů je patrné, že zejména ČMKOS usiluje sledovat a v rámci možností připomínkovat reformní procesy ve školství, jako je např. mistrovská zkouška, revize kurikulárních dokumentů, reformy ukončování středoškolského studia atd. V realitě nicméně, vzhledem k omezené kapacitě, např. u tvorby kurikulárních dokumentů odboráři dosud spíše přítomni nejsou.

V České republice jsou ustaveny sektorové rady, jejichž úkolem je monitorovat trendy a změny na trhu práce a komunikovat informace o potřebách sektoru v oblasti lidských zdrojů. Na základě této činnosti a profesních znalostí svých členů pak navrhují strukturu

⁹⁵ Viz např. Cedefop (2020): Spotlight on VET: Germany. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/8137_en.pdf.

kvalifikací, které jsou uvedeny v Národní soustavě kvalifikací, vytvářejí jejich obsah a hodnotící standardy. Bylo pilotně uzavřeno i několik sektorových dohod, které definují potřeby trhu práce v daných sektorech a navrhuji nástroje, kterými by měly být tyto potřeby co nejvíce naplňovány, a obsahují i poměrně konkrétní kroky (např. návrhy určitých legislativních změn). Sektorové rady byly od počátku vymezeny jako sdružení odborníků v daném odvětví, a to s uplatněním tripartitního principu, kdy se počítá i s účastí zástupců jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců. Zastoupení odborových organizací v těchto orgánech je však spíše omezené. Je pravděpodobné, že někteří členové sektorových rad, kteří byli nominováni z titulu své profesní expertízy, jsou rovněž členy odborových organizací ve svých podnicích, nicméně odbory jako viditelný subjekt se v sektorových radách prakticky nevyskytují. Rovněž navazující sektorové dohody jsou podepisovány zpravidla zástupci státu (ministerstev), odborných orgánů (např. bývalý Národní ústav pro vzdělávání) a zaměstnavatelů (Hospodářská komora, Svaz průmyslu), případně školských institucí nebo regionální správy (kraje).

Součástí systémové úrovně je nejvyšší stupeň tripartitních jednání. Zde jsou realizovány nejdůležitější iniciativy odborů směrem k systémovým otázkám vzdělávání. Vzdělávání však zde nefiguruje jako samostatné a svébytné téma s vlastní strukturou a strategií, ale spíše jako součást jiných témat. Klasickým polem působnosti zejména školských odborů jsou otázky zaměstnanců ve školství, konkrétně v první řadě výše platů pedagogických pracovníků a dalších zaměstnanců, případně další otázky související s jejich pracovními podmínkami a situací. Specifičtější otázky vzdělávání, jako školský systém, obsah vzdělávání, jeho forma, podmínky, nebo situace učňů a dalších žáků středních škol nebývá v centru pozornosti.

Z dostupných materiálů vyplývá, že ani kolektivní smlouvy vyššího stupně neobsahují specifická ustanovení pro učňovské nebo obecně odborné školství. Přímá angažovanost odborových svazů ve školském odborném vzdělávání včetně učňovského je spíše vzácná a spadá spíše do kategorie konkrétní spolupráce v rámci jednotlivých podniků a jejich podnikových škol. Jedná se tedy o aktivity „odspodu“, nikoli o centrálně zastřešené strategické působení. Spolupráce sahající za tento horizont není příliš častá a systematická. Je také třeba poznamenat, že ačkoli učni i jiní středoškoláci teoreticky mohou být členy odborových organizací, v praxi se tak patrně děje minimálně.

Významným příkladem iniciativ na úrovni podnikových odborů jsou v tomto ohledu Odbory Škody Auto a jejich dlouhodobá spolupráce se Středním odborným učilištěm strojírenským ŠKODA AUTO, která spočívá mimo jiné ve vyjednávání benefitů pro studenty, včetně např. smluv na dobu neurčitou pro úspěšné absolventy, lepšího vybavení školy, ale i v adaptačních táborech žáků v odborovém rekreačním zařízení. Odbory KOVO MB se také podílely na přípravě komplexní Volkswagen Charty vzdělávání, která mimo jiné

zahrnuje i systém duální výuky, která je základem pro celoživotní vzdělávání.⁹⁶ Je však třeba podotknout, že v tomto případě se jedná o zcela specifický podnik s výjimečným postavením v české ekonomice. V mnoha dalších případech spolupráce mezi odbory, podniky a odbornými školami funguje k prospěchu všech stran zpravidla na základě osobní iniciativy angažovaných jednotlivců.

Na mezinárodní úrovni zástupci odborů z České republiky figurují v různých evropských fórech a výborech, které souvisí s odborným vzděláváním (např. zástupce odborů je vždy členem Řídícího výboru Cedefopu – evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání, který je organizován na tripartitním základě).

V České republice je systémová role odborů v rámci odborného školství určitým způsobem načrtnuta, avšak v praxi nepatří odbory mezi významné hybatele v resortu školství. V posledních letech se však odborné školství spolu se vzděláváním jako takovým dostává obecně do pozornosti všech orgánů na centrální úrovni včetně odborů. Děje se tak zejména v kontextu stoupajících nároků Průmyslu 4.0, akutního nedostatku kvalitních pracovních sil, v kombinaci se snižující se kvalitou absolventů zejména technického odborného a učňovského školství. Tento vývoj podtrhuje vzdělávání, ať už kvalitní počáteční, nebo průběžné celoživotní jako základní předpoklad schopnosti reagovat na nové a rychle se vyvíjející nároky technologického rozvoje a udržení konkurenceschopnosti České republiky.

Národní reformní snahy v posledních letech reflektují tyto trendy. Objevují se požadavky zaměstnavatelů na zavádění prvků duálního systému (jejichž pilotáž probíhá na několika školách v Moravskoslezském kraji). Pilotně se ověřovaly možnosti zavedení mistrovské zkoušky jako možnosti získání vyšší úrovně odborné kvalifikace, než je výuční list, která by potvrzovala vysoké řemeslné kvality nositele. Obecně je přijímaná nutnost významným způsobem revidovat rámcové vzdělávací programy zejména odborného školství, aby lépe reflektovaly technologický vývoj a nové nároky trhu práce.

4.1.2 Synergie s národními politikami

Odborové organizace by měly hledat styčné plochy a příležitosti pro uplatnění vlastních priorit zejména v rámci národních strategických cílů v oblasti školství. Je v zájmu odborových organizací, aby vyčleňovaly kapacity a hledaly způsoby, jakými se mohou zapojit do formulování cílů a jejich implementace tak, aby byla jednak posilována jejich

⁹⁶ Zdroj: Odbory KOVO MB (8.2.2016): Do vzdělávání musíme dál investovat, je to budoucnost firmy.

Online:

http://www.odbornikovomb.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200202&id=2938&n=do%2Dvzdelavani%2Dmusime%2Ddal%2Dinvestovat%2Dje%2Dto%2Dbudoucnost%2Dfirmy.

Odbory KOVO MB (24.9.2015): Úspěšní absolventi budou mít smlouvu na dobu neurčitou. Online:

http://www.odbornikovomb.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200202&id=2604&n=uspesni%2Dabsolventi%2Dbudou%2Dmit%2Dsmlouvu%2Dna%2Ddobu%2Dneurcitou.

role v této oblasti, rostla jejich prestiž jako kompetentního hráče, který přináší efektivní vstupy, a jednak aby byly podporovány ty postupy, které jsou v souladu s vlastními strategiemi a prioritami odborů. Je proto vhodné sledovat aktuální záměry a plány školské politiky a prohlubovat participaci odborů na jejich projednávání. Hlavní cíle vzdělávací politiky v současné době formulují zejména dva strategické dokumenty, Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR 2019-2023⁹⁷ a Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+⁹⁸ (Strategie 2030+). Dlouhodobý záměr je dokumentem spíše krátkodobým, jenž by měl být v současné době již naplňován. Strategie 2030+ je klíčovým zastřešujícím dokumentem, který definuje vizi vzdělávání na příští dekádu a v průběhu let 2019-2020 je postupně vytvářen a diskutován.

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR 2019-2023

Dlouhodobý záměr obsahuje tři klíčové průřezové cíle. Prvním z nich je zvýšení mezd pedagogů, což je zcela v linii dlouhodobých zájmů odborových organizací. Druhým strategickým cílem je revize kurikulí. Zde se otvírají nové možnosti pro vstupy odborů ve smyslu úsilí o zvýšené zapojování do diskusí v této oblasti a tam, kde je to možné, i do struktur, jejich úkolem je podílet se na obsahu kurikulárních dokumentů. V ČR se jedná zejména o sektorové rady, což jsou nezávislá zaměstnavateli organizovaná sdružení odborníků, která projednávají obsah kvalifikací definovaných v Národní soustavě kvalifikací, a oborové skupiny při bývalém Národním ústavu pro vzdělávání, které řešily obsah rámcových vzdělávacích programů škol⁹⁹. Třetím strategickým cílem Dlouhodobého záměru je zlepšení řízení škol a školských zařízení prostřednictvím zefektivnění spolupráce centra a středního článku řízení, tedy zejména krajských úřadů. Odborové organizace mohou hledat nové mechanismy zapojení do těchto procesů na regionální úrovni, např. vytvářením vlastních regionálních struktur nebo zástupců, kteří by se mohli stát partnery pro krajské úřady i zaměstnavatele na regionální úrovni. Tyto struktury by mohly přispívat do diskusí dlouhodobých záměrů vzdělávání na regionální úrovni a stanovovat vlastní specifické cíle koncepce postupu v rámci daného regionu, s přihlédnutím ke specifické regionální situaci a potřebám místních zaměstnanců.

Mezi konkrétní priority stanovené Dlouhodobým záměrem pro oblast středního vzdělávání patří zejména snaha inovovat soustavu vzdělávacích oborů a revidovat rámcové vzdělávací programy. Cílem je především soustavu oborů zjednodušit a zpřehlednit a vytypovat obory, jejichž žáci by měli být připravováni v úzké kooperaci se

⁹⁷ MŠMT (2019): Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2019-2023.

Online: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dz-cr-2019-2023>.

⁹⁸ MŠMT (2020): Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. Online:

https://www.msmt.cz/file/53139_1_1/.

⁹⁹ Oborové skupiny působily při Národním ústavu pro vzdělávání, který byl od roku 2020 sloučen s Národním ústavem dalšího vzdělávání, čímž vznikl současný Národní pedagogický institut. V novém uspořádání se oborové skupiny zatím nesešly, ale předpokládá obnova jejich činnosti v souvislosti s plánovanou revizí rámcových vzdělávacích programů.

zaměstnavateli, dále uskutečnit revizi RVP, která by zajistila lepší uplatnění absolventů na trhu práce a dostatečnou adaptabilitu v prostředí moderního průmyslu, digitalizace a robotizace. Je plánováno výraznější začlenění digitálních dovedností včetně bezpečnostních otázek do obsahu vzdělávání.

Dlouhodobý záměr si klade za cíl dále zdokonalit systémy přijímacího řízení a ukončování středoškolského vzdělávání. Bude pokračovat organizační reforma systému jednotných závěrečných zkoušek v oborech s výučním listem a měla by být provedena evaluace systému závěrečných zkoušek spolu s příslušnou odbornou diskusí.

Důležitým cílem je i vyšší zapojení zaměstnavatelů a věcně příslušných resortů a podpora zavádění prvků duálního vzdělávání. V rámci této priority MŠMT iniciovalo uzavření dohody mezi zástupci zaměstnavatelů (Hospodářská komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů) o rozdělení odpovědnosti za jednotlivé oblasti počátečního odborného vzdělávání¹⁰⁰. Budou realizovány inovace praktického vyučování ve vazbě na profesní uplatnění ve vazbě na potřeby trhu práce a bude podporováno zlepšování podmínek škol pro realizaci odborného vzdělávání. Předpokládá se vytvoření standardu kvality firemních a školních pracovišť, kde probíhá praktické vyučování. Je rovněž deklarováno úsilí o zapojování vyššího počtu odborníků z praxe do výuky a realizace stáží pedagogických pracovníků ve firmách.

Pozornost je dále věnována snižování počtu předčasných odchodů ze vzdělávání, rozvoji systémů hodnocení žáků, škol a školského systému, podpoře rovných příležitostí ve vzdělávání, zlepšení podmínek pracovníků v regionálním školství.

Explicitním cílem Dlouhodobého záměru v oblasti středního školství je sladění struktury oborů s dynamicky se vyvíjejícím trhem práce, přičemž nově zařazované obory a změny kapacit by měly odpovídat předpokládanému dlouhodobému uplatnění žáků na trhu práce a v dalším vzdělávání. Dosahovat vysoké zaměstnatelnosti každého jednotlivce, ne pouze jeho účelovou uplatnitelnost v úzkém oboru u několika zaměstnavatelů, by mělo rovněž být cílem snah odborových organizací. Do rozhodování o otvírání nebo rušení jednotlivých oborů vstupuje mimo jiné i údaj o nezaměstnanosti absolventů v krajích. Pokud by se odborovým organizacím podařilo systematicky vstupovat do těchto diskusí, mohly by zde mít funkci kontroly relevance rozhodování a jakési pojistky proti rozhodování na základě zúženého obrázku. Nezaměstnanost absolventů mívá komplexní příčiny, mezi které mohou patřit jejich nedostatečné dovednosti nebo pracovní návyky, nevhodná nebo neaktuální koncepce obsahu oboru, místní struktura poptávky neodpovídající nabídce (absolventi nejsou ochotni dojíždět za prací tam, kde se nabízí),

¹⁰⁰ SPČR: Rozdělení věcné příslušnosti partnerů za jednotlivé skupiny oborů vzdělání. Online: https://www.spcr.cz/images/Rozd%C4%9Blen%C3%AD_v%C4%9Bcn%C3%A9_p%C5%99%C3%ADslu%C5%A1nosti_partner%C5%AF_za_jednotliv%C3%A9_skupiny_obor%C5%AF_vzd%C4%9Bl%C3%A1n%C3%AD.p df.

apod. Hraje zde roli i nízká ochota absolventů nastoupit na pracovní místa v jejich oboru, neboť jim připadají neatraktivní a raději volí nezaměstnanost nebo práci v šedé ekonomice. Odbory by v tomto kontextu mohly přispět k hlubšímu porozumění kontextu regionálního trhu práce, neboť spolu s místními zaměstnavateli mohou mít o něm nejrelevantnější přehled. Jejich argumenty by měly vstupovat do příslušných regionálních diskusí.

Posílení konzultační a evaluační role ve výše uvedených oblastech je vhodným polem pro příští zvýšené úsilí odborových organizací. Odborové organizace by měly být pojistkou, že formulované reformní snahy nezůstanou pouze deklarovány, měly by se aktivně dotazovat a kontrolovat míru naplňování těchto priorit národními orgány.

Strategie 2030+

Tento dokument, zatím (červenec 2020) ve stádiu návrhu předloženého k odborné diskusi, definuje priority pro celou oblast vzdělávání do roku 2030 a měl by reflektovat nejen důležité technologické výzvy, se kterými se naše společnost bude v nadcházejících letech potýkat, ale i další komplexní a nečekané změny, které lze předpokládat.

Jako základní obecná strategie je na prvním místě uvedeno získávání aktuálních kompetencí potřebných pro pracovní, občanský i osobní život, což v kontextu rychlého rozvoje společnosti obnáší nejen inovaci vzdělávacího obsahu, ale i inovaci forem vzdělávání a procesu výuky. Předpokládá se redukce objemu učiva vyvážená důrazem na pochopení souvislostí, posílení funkčních gramotností a schopnosti naučenou látku prakticky aplikovat, a to zejména v kontextu digitálních technologií. V úzké souvislosti s výše uvedeným je spatřována jako zásadní i zvýšená podpora pedagogů a zavádění takových forem hodnocení žáků, které budou více ověřovat kompetence (dovednosti, výsledky učení), nikoli pouze známkovat schopnost pojmout určitý objem informací. Uváděno je i zaměření na vyšší propojení formálního a neformálního vzdělávání a rovný přístup ke vzdělávání s maximálním využitím potenciálu každého žáka.

Tyto priority otevírají mnoho možností pro odborové organizace k vytváření a posilování vlastních témat v rámci synergie s tématy národní politiky. Z konkrétních cílů, kde je relevantní uvažovat o této synergii, je možné podrobněji rozpracovat zejména následující:

V rámci strategické linie č. 1 **Proměna obsahu, způsobů a hodnocení vzdělávání** se předpokládá revize vzdělávacích programů a následná implementace revidovaného kurikula. Kromě redukce vzdělávacího obsahu budou vzdělávací výstupy rozděleny na jádrové základní výstupy a rozvíjející výstupy, které budou podkladem zejména pro rozvoj talentů. Předpokládá se, že bude posílen přístup založený na kompetencích, zejména dojde k posílení klíčových kompetencí včetně kompetence k celoživotnímu učení. Tato priorita se opírá o evropský kompetenční rámec vycházející z Doporučení Rady ze dne 22.

května 2018 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení.¹⁰¹ Mezi klíčové kompetence jsou zde řazeny základní gramotnosti (čtení, psaní, počítání), kompetence k učení se a účasti ve společnosti po celý život, kompetence personální a sociální ke zvládnání životních nároků, kompetence v přírodních vědách, technologiích, inženýrství a matematice (STEM), digitální kompetence, podnikatelské kompetence, kreativita a iniciativa, jazykové kompetence a občanské kompetence. Vzdělávání založené na kompetencích přenáší důraz od memorování faktů k vytváření komplexních způsobilostí, které umožní jednotlivci plnění úkolů a hodnotné uplatnění v reálném životě mimo školní prostředí. Kompetence definované jako klíčové představují ty, které jsou nezbytné pro zvládnání nároků Průmyslu 4.0, a které jsou zároveň přenositelné mezi různými obory a odvětvími. Ve Strategii 2030+ se předpokládá vyšší podpora schopnosti žáků tyto znalosti uplatnit v praxi, v různých kontextech a podmínkách. Cílem je i větší individualizace vzdělávání, vyšší využívání didaktických postupů umožňujících vzdělávání heterogenních kolektivů, větší integrace digitálních technologií do výuky atd.

O zaměstnavatelích se uvažuje jako o stabilním článku tohoto systému, jenž má mít významné slovo v požadavcích na profily absolventů odborného vzdělávání apod. Je však systémově nelogické, aby hlas zaměstnavatelů nebyl doplněn i hlasem odborů, které mohou mít z hlediska důrazu na komplexní rozvoj (budoucích) zaměstnanců, jejich vysokou zaměstnatelnost a snížení rizik spojených s jejich uplatněním na trhu práce širší pohled na požadované dovednosti. Odborové organizace by měly hledat cesty, jakým způsobem vstupovat do oblasti vytváření vzdělávacího obsahu a forem vzdělávání (viz též kapitola 4.2.2.

Strategie 2030+ podporuje zavádění inovací ve vzdělávání. Předpokládá se podpora inovativních škol, které by se měly stát příkladem a centrem inovací pro ostatní. Uvedena je i podpora sdílení a kooperace, vč. personálních kapacit, zázemí a vybavení. Tento bod je v synergii s případným vyšším zapojováním odborů, neboť samotné toto úspěšné zapojení může být v podmínkách České republiky inspirativním příkladem inovace ve vzdělávání. Rovněž deklarovaná podpora sdílení kapacit a kooperace, ačkoli je zde zejména míněno sdílení mezi školami, může být momentem, který posiluje participaci různých dalších aktérů ve vzdělávání včetně odborů.

Strategie 2030+ zahrnuje také podporu občanského vzdělávání včetně schopnosti komunikovat s ostatními ve společném či veřejném zájmu, rozvoje kritického myšlení, rozvoje schopnosti argumentace a konstruktivní účasti na místních aktivitách a rozhodování na všech úrovních, od místní a celostátní až po evropskou a mezinárodní. Toto je oblast, ve které by žáci mohli získávat mimo jiné i vhled do oblasti průmyslových

¹⁰¹ Rada EU (2018): Doporučení Rady ze dne 22. května 2018 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení (2018/C 189/01). Online: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN).

vztahů, kolektivního vyjednávání a obecně do historické a současné role odborového hnutí. Zejména vhodné by bylo usilovat o zařazení těchto témat do výuky v odborných školách, které jsou navázány na podniky a segmenty ekonomiky se silným odborovým zastoupením, avšak ne nutně pouze tam.

Zajímavým polem pro působení odborových organizací může být i cíl bezpečného prostředí ve školách, kam je zahrnuto i zvyšování participace a autonomie samotných žáků. Ta se může realizovat např. formou žákovských parlamentů a spolupořádáním různých školních akcí apod. Dále sem patří zlepšování klimatu ve školách, zvyšování motivace žáků, prevence negativních jevů a stresu spojeného se školní docházkou. Odborové organizace zde mohou vystupovat jako obhájce práv žáků (nejen) odborných škol a snažit se podporovat jejich vyšší a zodpovědnější zapojování do procesu vlastního vzdělávání.

V rámci oddílu Strategie, který je věnován **odbornému vzdělávání**, je cílem mimo jiné inovace oborové skladby středního a vyššího odborného vzdělávání, konkrétně přehodnocení úzkých specializací, vyřazení neaktuálních, podpora mezioborových prvků u souvisejících oborů, vertikální i horizontální prostupnost na základě uznávání předchozího vzdělání ředitelem, atd. Předpokládá se implementace systému jednotek učení, získávání kvalifikace a jejich dílčích prvků (profesních kvalifikací Národní soustavy kvalifikací) v průběhu vzdělávání. Zvýšená pozornost bude věnována tématům spojeným s digitalizací, automatizací a robotizací a oborům s vysokou přidanou hodnotou. Předpokládá se modularizace kurikula a větší podíl vyučování realizovaného ve spolupráci se zaměstnavateli, a to jak praktického, tak i teoreticky odborného. Dokument uvádí, že „budou přehodnoceny požadavky na dosažení příslušných stupňů vzdělání, například zda má být obor vzdělání nutně ukončen maturitní zkouškou, pokud z hlediska živnostenského oprávnění postačuje pouze rekvalifikační kurz nebo získání profesní kvalifikace podle NSK“, dále předpokládá „řešení situací, kdy sice žák úspěšně ukončí vzdělávání v tříletém nebo čtyřletém oboru vzdělání, neuspěje ale u výstupní zkoušky“. Zde by se odborové organizace mohly angažovat se v oblasti kontroly a dohledu nad relevancí prováděných změn a nad jejich kvalitou a přínosem pro všechny zúčastněné strany včetně těch, kteří mohou své zájmy prosazovat spíše obtížněji, jako např. samotní žáci.

V rámci tohoto oddílu je přímo deklarována i podpora spolupráce se zaměstnavateli, resorty a dalšími partnery, kdy má být vytvořen fungující model propojení mezi světem práce a vzděláváním umožňující flexibilně reagovat na měnící se požadavky trhu práce. Součástí bude i podpora prvků duálního vzdělávání, vytvoření standardu kvality firemních a školních pracovišť, kde probíhá praktické vyučování, další zapojování odborníků z praxe do výuky a podpora stáží učitelů ve firmách. Je žádoucí, aby odbory v této oblasti vyvinuly obzvláště intenzivní úsilí, neboť zde se otvírají možnosti získat roli stabilního a osvědčeného prvku tohoto modelu, a kde je zároveň explicitně deklarovaná podpora s dalšími partnery ze světa práce. Jejich role může spočívat v přinášení reflexe vývoje na trhu práce a/nebo

v kontrole kvality poskytovaného praktického vzdělávání v podnicích. Strategie 2030+ v tomto kontextu plánuje další rozvoj spolupráce se zástupci zaměstnavatelů, která bude opřena o již výše zmíněnou Dohodu o rozdělení odpovědnosti za jednotlivé oblasti počátečního vzdělávání¹⁰². Předpokládá se i zapojování zaměstnavatelů do podpory škol formou dohod o spolupráci. Bude iniciováno systémové zapojení věcně příslušných resortů (například MPO, MZe, MPSV, MZ, MMR, MD) a krajů do podpory příslušných škol a oborů. Pro tyto kroky se počítá s vytvořením akčního plánu schváleného vládou. Odbory by měly úzce monitorovat tyto kroky a průběžně usilovat o zapojení jak na centrální úrovni, tak na úrovni jednotlivých odborových svazů podle vztahu k daným vzdělávacím oborům, případně doporučovat jednotlivým podnikovým organizacím zapojení do přípravy a implementace vznikajících dohod o spolupráci mezi podniky a školami.

Určité příležitosti pro rozšíření participace odborů skýtá i kapitola Strategie, která se věnuje **neformálnímu a celoživotnímu vzdělávání**. V rámci podpory dalšího vzdělávání je přímo zmíněn i rozvoj sociálního dialogu. Dále je zpracováno téma propojování různých forem vzdělávání – vč. podpory škol ve spolupráci s různými organizacemi a zavádění pravidel umožňujících zohledňovat neformálně získané znalosti a dovednosti do formálního vzdělávání žáka. Strategie uvádí, že školy budou moci doložené výstupy neformálního a zájmového vzdělávání zohlednit např. ve školním portfoliu jednotlivých žáků, při přijímacím řízení nebo v rámci kreditového systému vysokých škol. Role odborů v této oblasti může být umocněna tím, že těžiště jejich působení je v podnicích, mají praktické zkušenosti s poskytováním neformálního vzdělávání (zejm. své členské základně) a mají tak předpoklady stát se spojovacím článkem mezi počátečním odborným vzděláváním a dalším vzděláváním zaměstnanců, a usilovat tak o praktické naplňování ideje vzdělávání celoživotního.

Na konkrétnější rovině je možné zvážit, zda by bylo v možnostech odborových organizací poskytovat mimokurikulární vzdělávací kurzy pro žáky odborných škol (např. o právech zaměstnanců, nových rizicích spojených s pronikáním moderních technologií na pracoviště, o roli odborů v systému, vztazích na pracovišti, nebo i určitá specifická témata ve vztahu k praktické realizaci určité odbornosti) a vyjednávat jejich uznání školami v rámci některého předmětu nebo portfolia žáků.

V rámci strategické linie 2 **Rovný přístup ke kvalitnímu vzdělávání** rovněž existují styčné plochy s obecným zaměřením odborů. Omezení vnější diferenciací školství bude realizováno především úsilím o podchycení potenciálu každého žáka a zvýšení kvality druhého stupně základních škol včetně omezení předčasného členění vzdělávacích cest, kdy je cílem, aby na víceletá gymnázia odcházelo ze základních škol pouze 5-10% žáků.

¹⁰² SPČR: Rozdělení věcné příslušnosti partnerů za jednotlivé skupiny oborů vzdělání. Online: https://www.spcr.cz/images/Rozd%C4%9Blen%C3%AD_v%C4%9Bcn%C3%A9_p%C5%99%C3%ADslu%C5%A1nosti_partner%C5%AF_za_jednotliv%C3%A9_skupiny_obor%C5%AF_vzd%C4%9Bn%C3%A1n%C3%AD.p df.

Podpora zvyšování kvality učňovského školství, která by měla patřit mezi odborové priority, je s tímto cílem v úzké synergii, neboť je zde potenciál přivedení mnohem lépe připravených žáků ke vstupu do učňovského vzdělávání. Odborové organizace by měly usilovat o to, aby učňovské obory a střední odborné školy obecně dokázaly tento potenciál maximálně využít a vrátily mnoha učňovským oborům prestiž spojenou s přípravou žádaných a kvalitních adeptů pro trh práce.

Dalším významným oddílem Strategie z hlediska práce odborů je strategická linie 3 **Podpora pedagogických pracovníků**. Strategie si klade za cíl mimo jiné vytvořit kompetenční profil učitele, reformovat koncept dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, zvýšit atraktivitu profese učitele a přilákat nové adepty, podporovat začínající a uvádějící učitele (měl by být vytvořen ucelený systém uvádění do profese). To vše jsou oblasti, které spadají do komplexní péče o zaměstnance ve školství a mělo by být na místě zapojení zejména školských odborových organizací. Zajímavou inovací, kterou Strategie předpokládá, je v tomto smyslu posílení pracovní pohody (well-being) učitelů a snížení stresu prostřednictvím zavedení systematické podpory zvládnání zátěže.

Zajímavou inovací systému je v rámci strategické linie 4 **Zvýšení odborných kapacit, důvěry a vzájemné spolupráce** navrhované zavedení středního článku podpory, který by měl zajišťovat podpůrnou a koordinační (nikoli rozhodovací) roli na střední úrovni a odlehčit tak školám od přemíry administrativních úkolů, která je nyní zatěžuje. Zavedení článku bude nejprve předcházet jeho pilotní ověření. Zde se nabízí možnost prozkoumat, zda a jakým způsobem by mohly obory spolupracovat s tímto článkem, v návaznosti na jeho předpokládanou bližší specifikaci a institucionální podobu v budoucnu.

Strategie 2030+ je během roku 2020 dopracovávána s využitím veřejné diskuse, na které participují i zástupci odborů (ČMOS PŠ). Dokument obsahuje harmonogram dalších kroků včetně vymezeného období na konzultace s dalšími aktéry a veřejností 11/2020–01/2021. Dokončování strategie a návrh konkrétnějších implementačních postupů¹⁰³ by měl být i nadále v centru pozornosti těch složek odborových organizací, které usilují o systémovou participaci v odborném školství. Mnoho témat Strategie souzní i s odborovými tématy. Participace ve veřejné diskusi a tam, kde je to relevantní, i v následné implementaci může být významným krokem zvýraznění a upevnění role odborů v této oblasti.

4.2 Příležitosti

V následující kapitole jsou shrnuty různé aspekty současné situace, které zakládají příležitosti pro kvalitnější a intenzivnější zapojení odborových organizací do odborného

¹⁰³ Do podzimu roku 2020 by měly být vytvořeny tzv. implementační karty opatření a soubor indikátorů pro účely monitoringu.

vzdělávání. Členění okruhů je volně inspirováno kategoriemi aktivit odborů v oblasti počátečního odborného vzdělávání v evropských zemích, jak je identifikoval Unionlearn ve studii z roku 2014¹⁰⁴ (viz též kapitola 2.2). Na úvod je navíc zařazena obecnější oblast zahrnující průřezové výzvy jakožto základní podmínky pro posílení role odborů v této oblasti v České republice a v důsledku i pro kvalitní participaci v níže uváděných procesech.

4.2.1 Obecné/průřezové výzvy

Stanovit vzdělávání jako jednu z priorit

Základním předpokladem úspěšného angažování odborů v oblasti odborného vzdělávání je jednoznačně a „hlasitě“ deklarovat tuto oblast jako jednu z hlavních priorit pro vlastní působení ve společnosti. Dosud spíše převládá snaha soustředit se na hlavní a bezprostřední potřeby zaměstnanců a jednat v návaznosti na dlouhodobě ustanovená témata, se kterými mají odborové organizace bohaté zkušenosti, jako je zejm. mzdová problematika, podmínky pracovně právních vztahů, ohrožení propouštěním apod. Ne vždy jsou zahrnuty otázky spojené se vzděláváním, tím spíše pokud má jít o vzdělávání počáteční. Je pochopitelné, že častým důvodem pro tuto skutečnost je nedostatečná personální i časová kapacita a nemožnost pokrýt neomezený okruh témat. Mezinárodní zkušenost ukazuje, že pokud poptávka po definování vzdělávání jako prioritního tématu nepřichází „zespodu“, od řadových členů a podnikových odborových organizací, nelze zpravidla předpokládat, že toto téma budou jako klíčové aktivně rozvíjet národní svazy a konfederace.¹⁰⁵ Je však také třeba říci, že dosud také systém řízení odborného školství ze strany státu v České republice ne vždy dostatečně podporoval zapojení odborů do těchto procesů. Situace se však postupně mění a příležitosti pro jejich participaci se více otvírají.

Identifikace širších společenských zájmů, systémový a strategický přístup

Pro zahájení systematické participace na rozvoji učňovského školství by odbory měly především analyzovat situaci, vyhodnotit své možnosti, a na základě širokých interních i externích konzultací zvolit určité klíčové strategické směry, které se navzájem dobře doplňují a posilují, a o jejichž naplňování pak budou dlouhodobou systematickou činností usilovat. Důležitým předpokladem pro posilování role odborů na poli školství a vzdělávání je nutnost zasadit tyto aktivity do kontextu širších společenských zájmů a reflektovat oblasti, kde se zájmy odborů protínají se zájmy zaměstnavatelů, státu i celé společnosti. Tyto zájmy jsou na obecné rovině v mnoha rozměrech podobné – kvalitní, spokojená a výkonná pracovní síla, sociální smír a prosperita. V tomto kontextu je třeba identifikovat

¹⁰⁴ ETUC/Unionlearn (2014). In: Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

¹⁰⁵ Viz např. ETF (2012): Social Partners in VET. ETF Position paper. Turin. Online: https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_partners_and_vet_for_external_distribution_en_cle0b96d3.pdf.

aspekty a témata nosná pro odbory a následně adekvátním způsobem veřejně komunikovat.

Systémová podpora učňovského školství nespočívá jen v podpoře přímo tohoto segmentu, ale celého systému, zvyšování jeho kvality a prostupnosti. V rámci podpory učňovského školství by se tak mělo řešit i to, co ve vzdělávání předchází a co po tomto stupni následuje, včetně propojení s celoživotním učením.

Sjednocení postupu – ucelenost a koncepčnost odborových aktivit

Aktivity a priority v oblasti vzdělávání, mají-li mít kýžený efekt, by měly být do určité míry sjednoceny, systematizovány a centrálně zastřešeny. Žádoucí je sjednotit postup a aktivity jednotlivých odborových svazů a organizací, netříštit síly a nepostupovat způsobem, který by měl za následek zbytečně si konkurující postupy. Informační toky by měly být propojeny jak horizontálně, mezi odborovými organizacemi, tak vertikálně, mezi členskou základnou v jednotlivých organizacích, svazy a centrálním zastoupením.

Inspirace v zahraničí

Jak bylo ukázáno v předchozích kapitolách, v mnoha zejména západních zemích figurují odbory jako velice silný hráč nejen na poli tripartitních jednání týkajících se zaměstnaneckých otázek, ale i v oblasti kontroly a rozvoje odborného školství. Ačkoli je zřejmé, že profilace oblastí působení a síla odborů je výsledkem komplexních dlouhodobých procesů a nelze ji snadno přenést do země, která má jiný kontext a jinou historii, mnoho činností a přístupů ze zahraničí lze využít jako inspiraci pro české prostředí. Odborovým organizacím lze doporučit intenzivní studium zahraničních materiálů, navazování a posilování mezinárodní komunikace a konzultací včetně realizaci studijních návštěv a výměn cílených na roli odborových organizací v odborném školství. Výsledné zkušenosti je pak třeba realisticky využívat v rámci možností a mezí kapacit odborových svazů v České republice.

Proaktivní přístup – „vstupovat do otevřených dveří“

Po mnoho let byl přístup odborových organizací i zaměstnavatelů k učňovskému školství a k počátečnímu vzdělávání ve většině ohledů spíše pasivní. Po přerušení úzkých vazeb odborných škol na podniky, které existovaly do roku 1989, nastoupily školství a podniková sféra svoje vlastní a do značné míry oddělené cesty vývoje. V poslední dekádě se výrazněji prohlubuje negativní vnímání tohoto směřování a začíná se uplatňovat snaha o opětovné přiblížení a propojení těchto dvou oblastí. V důsledku akutního nedostatku kvalifikovaných pracovních sil začínají zaměstnavatelé zejména v průmyslové sféře výrazně vystupovat a angažovat se v oblasti odborného školství a zaznívají argumenty ve prospěch užší provázanosti podnikového sektoru se školstvím, včetně plánů na zavádění prvků duálního systému (viz kapitola 4.1.2). Právě nyní je příznivá doba i pro zvýšenou angažovanost odborových organizací. Je zahajováno mnoho projektů a iniciativ

směřujících k větší provázanosti, k dialogu zúčastněných subjektů a k formulování návrhů pro pokračující reformy odborného školství. Velkou příležitostí pro odborové organizace je vstupovat do tohoto dialogu, jak na místní, regionální, ale zejména na centrální úrovni. Je třeba nezůstat v převážně pasivní (reaktivní) roli, kdy jsou pouze uplatněny připomínky k předloženým materiálům, ale chopit se vlastní iniciativy. Vstupy by měly být podloženy fundovanou analýzou a koncepčně hodnotné. Je třeba aktivně komunikovat se školami (a to nejen prostřednictvím školských odborů), iniciovat setkání, dotazovat se, v čem mohou odbory pomoci, kde a jakým způsobem by bylo vhodné lobbovat za zájmy škol, pedagogů a žáků. V situaci, kdy se v odborném školství dlouhodobě takřkajíc „přešlapuje na místě“, a zároveň jsou předkládány a diskutovány koncepty i poměrně radikálních reforem, by mohla být konstruktivní iniciativa odborových organizací významným činitelem dalšího vývoje.

Přinášení vlastních nových témat

Odbory by si měly systematicky vytvářet kapacity, které jim umožní formulovat vlastní aktuální témata v oblasti vzdělávání, případně nacházet nové a zároveň relevantní aspekty témat existujících ve společenské diskusi, k čemuž by právě specifický úhel pohledu odborů obhajující zájmy zaměstnanců tzv. „ze spodu“ mohl napomáhat. Odborové organizace by neměly čerpat pouze z tradičních témat, která jsou předávána z generace na generaci, a v některých kontextech vedou spíše k zakonzervování stávajícího stavu. Průmysl 4.0 je v tomto smyslu velkou příležitostí, neboť přirozeně otvírá množství oblastí, které dosud nejsou dostatečně systémově uchopeny. Samotné téma vzdělávání je pro přechod ekonomiky na Průmysl 4.0 klíčové. Bez systematického zvyšování a přizpůsobování kvalifikace nebude pracovní síla schopna dostát výzvám ekonomiky založené na neustále se vyvíjejících moderních technologiích a bude hrozit stále větší zaostávání České republiky ve světové konkurenci.

Ideálem je, aby se odbory s využitím svých aktivních členů dostaly do role iniciátorů změn a facilitátorů pozitivního vývoje, čímž by podstatně zvýšily potenciál svého vlivu.

Podpora analytických a výzkumných činností – jednání na základě znalosti

Pro získávání silnější pozice je důležité realizovat analytické a výzkumné činnosti, které by přinášely praktické a podložené informace. Vytváření znalostní báze a expertízy napomůže k budování autority odborů v oblasti vzdělávání, a bude základem pro konkrétní aktivity a formulaci strategií. Jinak ve znalostní společnosti 4.0 hrozí, že hlas odborů bude příliš slabý a zapadne. Může se jednat např. o výzkumné činnosti s cílem pochopit mladé lidi a zejména učňovskou mládež, reflektovat jejich legitimní zájmy související se vzděláváním a budoucím pracovním uplatněním. Výsledné informace pak napomůžou k volbě vhodných prostředků k jejich reprezentaci. Rovněž je třeba podporovat analytické činnosti, které usilují o odhad budoucího vývoje (např. foresighting). Odborové aktivity by měly stavět na důkladném pochopení rizik i

příležitostí, které přinesou současné trendy v budoucnu. Tímto způsobem mohou nejen nacházet účinné formy vlastní participace na současném dění, ale i získávat pozornost mladých lidí a celé společnosti. Odbory tak mohou usilovat o spoluvytváření společenské a ekonomické budoucnosti, která bude co nejlépe odrážet zájmy všech svých aktérů včetně ohrožených skupin zaměstnanců.

Zvyšování participace odborů na vzdělávacím procesu

Odborům je možné doporučit větší angažovanost přímo ve vlastním vzdělávacím procesu, který může spočívat např. ve zvýšeném zájmu o kvalitu výuky, nebo ve vyhledávání příležitostí ke konkrétnímu zapojování do výuky, a to zejména do praktického vyučování. Systémově podporován by měl být proces, kdy odborníci z řad odborářů vstupují do odborného vzdělávání v rámci existujících možností daných legislativou. Např. se mohou uplatňovat na pozicích tzv. odborníků z praxe, které definuje Zákon 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících. Legislativně je stanovena rovněž přítomnost zástupce z praxe u závěrečných zkoušek učebních oborů. V letech 2016-2017 si každý kraj v rámci národního projektu P-KAP zpracoval svůj Krajský akční plán rozvoje vzdělávání (KAP), které se zaměřují primárně na střední školy. Jednou z povinných tzv. „oblastí intervence“, které musejí být v akčním plánu obsaženy, je podpora kompetencí k podnikavosti, iniciativě a kreativitě. V rámci těchto aktivit je uváděna i podpora zapojování odborníků z praxe do výuky a spolupráce se sociálními partnery.¹⁰⁶

Otázkou je i možnost participace zástupců odborových organizací ve výuce průřezového tématu Člověk a svět práce, případně participace např. na exkurzích žáků na pracovištích Úřadu práce, které jsou pořádány v rámci přípravy žáků na vstup do světa práce. Odborové organizace by rovněž mohly samy organizovat exkurze pro žáky nebo pro učitele do podniků, které by se mohly stát součástí vzdělávacích plánů. Tyto aktivity by přitom neměly zůstat omezeny pouze na podnikové nebo spolupracující školy, ale měly by se rozšiřovat v rámci odborových svazů šířeji na celé segmenty ekonomiky nebo na více škol v rámci regionů.

Kromě toho by se odboráři v podnicích, kde probíhají učňovské praxe, mohli stávat neformálními mentory učňů. Setkávat se s nimi, pomáhat jim při seznamování se s novým prostředím, vysvětlovat podnikový kontext, a být jim k dispozici v případě problémů. Tato role existuje v zahraničí (např. Dánsko, Nizozemsko) a v některých případech jsou odboráři prvními zástupci podniku, se kterými se učni přímo setkají.

Podle dostupných informací odbory v těchto oblastech příliš aktivní nejsou. Tyto současným systémem otevřené možnosti by měly být více využívány pro navázání užší

¹⁰⁶ Lichtenberková, K., Chalushdoc, P., Dostál, J. (2019): Člověk a svět práce. Podkladová studie. NÚV: Praha. Online: <http://www.nuv.cz/file/3609/>.

spolupráce se školami, pro zvyšování pozitivního povědomí o odborech a pro získání vyšší úrovně kontroly nad kvalitou odborného školství.

Systematické začlenění tématu vzdělávání do kolektivního vyjednávání

Mezi stávajícími tématy kolektivního vyjednávání je tradičně dominantní otázka platů/mezd, sociálních otázek, BOZP a další. Některé kolektivní smlouvy vyššího stupně obsahují ustanovení týkající se vzdělávání zaměstnanců, zpravidla se však jedná spíše o obecné formulace, kdy např. vzdělávání a školení zaměstnanců je stanoveno jako jedno z témat, které jsou předmětem projednávání s odbory. Ustanovení, která by zavazovala smluvní strany podílet se na rozvoji počátečního odborného vzdělávání, nejsou příliš rozšířena. Základním krokem pro posílení role odborových organizací na tomto poli je systematicky rozšířit dominantní vyjednávaná témata o oblast vzdělávání v celé jeho šíři, a nově přinášet jako téma i oblast počátečního odborného vzdělávání. Tato potřeba se stane ještě intenzivnější, pokud v České republice dojde k implementaci prvků duálního systému do odborného školství, jak se o tom v poslední době uvažuje a jak je navrhováno i ve Strategii vzdělávání 2030+ (viz kapitola 4.1.2).

Vzdělávání by mělo být zahrnuto do kolektivních smluv v podobě co možná nejkonkrétnějších podmínek. Je možné např. stanovovat povinnost smluvních stran aktivně se spolupodílet na rozvoji oborově relevantního odborného školství na národní a regionální úrovni. Do vyjednávaných témat by mělo být zahrnováno zejména vzdělávání žáků absolvujících v podnicích praxi, případně žáků, kteří by měli po absolvování do podniku nastoupit, včetně řešení jejich situace a podmínek v prvních letech po nástupu.

Je důležité pojmut oblast vzdělávání komplexně a vycházet z toho, že celoživotní vzdělávání bude do budoucna pro každého pracovníka základní podmínkou zvyšování jeho zaměstnatelnosti a úspěchu na trhu práce. Je proto třeba rozšířit úzké podnikové chápání vzdělávání jako nástroje pro zvyšování vlastní produktivity, a zaměřit se na obecnější přístup, který usiluje o vzdělávání jako o benefit posilující pozici pracovníka na trhu práce obecně. V zahraničí existují kolektivní smlouvy, které obsahují ustanovení o právu zaměstnance na zvyšování zaměstnatelnosti¹⁰⁷, což zavazuje podnik pečovat o odborný rozvoj zaměstnance nejen v rámci přínosů pro samotný podnik, ale i ve smyslu osobního a profesního rozvoje jednotlivce, který zvýší jeho šance na kvalitní uplatnění u případných dalších zaměstnavatelů v budoucnu. Podniky často nejsou příliš ochotny investovat do vzdělávání zaměstnanců, pokud vnímají riziko, že daný zaměstnanec brzo odejde a využije získané dovednosti u konkurence. To je do značné míry pochopitelné a role odborů by mohla spočívat v úsilí o vybalancování nároků podniku na návratnost

¹⁰⁷ Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

vlastních investic a nároků zaměstnance na nezávislý profesní rozvoj, včetně vytváření atraktivních podmínek zaměstnání, které by snižovaly pravděpodobnost, že vzdělaní zaměstnanci odejdou ke konkurenci. Je třeba zajistit, aby pracovní-právní vztah přinášel podstatné, a pokud možno trvalé benefity pro obě smluvní strany. Odbory by proto měly systematicky prosazovat kulturu, která zahrnuje i rozvoj dovedností mezi oprávněné nároky zaměstnanců.

Vytváření komunikačních platform pro výměnu názorů a zkušeností

Velmi přínosnou aktivitou, uskutečnitelnou bez nutnosti změny systému, může být zakládání místních, regionálních, odvětvových nebo centrálních platform pro komunikaci, dialog a sdílení informací mezi školským prostředím a odborovými svazy. Platformy mohou být i zcela neformálního charakteru a měly by být otevřené vstupu mnoha různých aktérů (zaměstnavatelé, regionální správa, stát atd., je možné přizvat i žákovské nebo rodičovské organizace). Platformy by mohly být také zdrojem informací např. pro poradenské instituce (jednotlivá pracoviště ÚP, školská poradenská pracoviště). Ty by na tomto základě mohly poskytovat fundované poradenství dospělým i dětem pro správnou volbu vzdělávací dráhy, která by odpovídala aktuálním potřebám trhu práce, a zároveň zajišťovala i kvalitní uplatnění v budoucnu. Platformy by mohly případně i navrhnout nebo připomínkovat modulární výukové bloky v návaznosti na aktuální potřeby trhu práce v regionu.

Je důležité, aby odborové organizace v této věci byly hybatelem. Aby byly tzv. „o krok napřed“, samy tyto aktivity iniciovaly a zahajovaly dialog v palčivých tématech odborného školství, aby aktivně tyto platformy udržovaly a definovaly jejich náplň takovým způsobem, který bude přínosný pro všechny zúčastněné strany. Je třeba propagovat a uskutečňovat ideu sociálního partnerství v původním širším významu oproti v současné době často převládajícímu zúžení, kdy jsou jako sociální partneři chápáni ve školství dominantně zaměstnavatelé.

Propagace odborného školství

Příležitostí pro posílení aktivní role odborových organizací a zároveň pro zvýšení potenciálu pro přilákání nových členů je systematická práce na poli propagace a osvěty, která se nemusí týkat pouze odborů samotných, ale odborného školství obecně. Může jít např. o propagaci na pracovním trhu žádaných, avšak mezi žáky a rodiči méně populárních technických a průmyslových oborů. Nežádá jsou důvodem pro nižší popularitu nesprávné představy o charakteru těchto oborů. Jsou považovány za „špinavou“ a špatně placenou práci „u pásu“¹⁰⁸, ačkoli tato představa často neodpovídá skutečnosti. Je nutné

¹⁰⁸ Viz např. Trexima (2015): Analýza bariér vstupu žáků základních škol do technického vzdělávání. Výstup TAČR. Online: <https://www.mpo.cz/assets/cz/prumysl/zpracovatelsky-prumysl/2017/5/Analýza-barier-technickeho-vzdelavani-na-ZS.pdf>.

usilovat o postupnou změnu tohoto názoru a o to, aby volba budoucího povolání byla více zakotvena v realitě českého trhu práce. Je třeba představovat technické obory, zejména tzv. high-tech obory a obory s přesahem do ICT, jako ty, které mají jednu z nejlepších perspektiv uplatnění na trhu práce, dobré mzdy a celoživotní jistoty.

Propagace může nabývat mnoha různých forem, od osobních setkání, veřejných diskusí, vydávání tištěných materiálů až po v dnešní době nezbytnou aktivní přítomnost na internetu a na sociálních sítích. Aby se odbory v tomto duchu mohly úspěšně zasazovat o zatraktivnění odborného školství, je třeba, aby sami zúčastnění odboráři měli dobré povědomí o jeho kvalitách a souvislostech s trhem práce. K tomuto účelu mohou být organizovány exkurze zástupců odborů do odborných škol a další společná setkání škol s odbory tak, aby docházelo k postupnému sblížování a informačnímu propojování obou těchto světů.

Zvyšování povědomí o odborech mezi mladými lidmi

Lze usuzovat, že informovanost o odborech mezi školní mládeží je v současné době nedostatečná. Vzdělávací průřezové téma Člověk a svět práce, kde by se měli žáci mimo jiné dozvědět základní otázky související se zaměstnáním, neobsahuje informace o odborovém hnutí a jeho roli nebo významu tripartitních jednání apod. Jednou z možných iniciativ odborů na centrální úrovni může být snaha o systematické zařazení těchto otázek do povinného obsahu vzdělávání středních škol.

Kromě toho by měly být systematicky zaváděny programy, v jejichž rámci by se zástupci odborů setkávali se žáky středních škol a učilišť, případně i posledních ročníků základních škol, kde mnoho žáků stojí před volbou odborného vzdělávacího směru. Iniciativa odborů v této oblasti by byla mnohými školami jistě vítána, neboť vyšší propojení se světem práce samy vyhledávají. Na druhou stranu v některých případech by patrně bylo potřeba překonávat určitou mentální bariéru, kdy odborářství jako takové je vnímáno jako politické téma a proto nevhodné na školní půdě. K setkáním se žáky by mohly být využívány i prostory podniků (např. pracoviště, kde se konají praxe) nebo jiné.

Žáci by měli pochopit, co jsou odbory, a jaký konkrétní význam pro ně může mít jejich existence či jejich vlastní členství v odborových organizacích. Je důležité, aby členové odborů a celá koncepce těchto programů hovořila k mladým co nejvíce „jejich jazykem“, jak co do obsahu, tak co do formy. Z hlediska obsahu by mělo jít o témata, kterým žáci budou rozumět a budou chápat, že se jedná o záležitosti důležité pro ně osobně, pro jejich vzdělání a budoucí pracovní uplatnění. Nemělo by jít pouze o agitaci ve smyslu přilákání nových členů, ale o všeobecnější zvyšování povědomí o zaměstnaneckých otázkách. Obecně platí, že mladí lidé, a zejména absolventi učňovských oborů, kteří přicházejí na trh práce v 17-18 letech, nejsou dobře připraveni na základní nároky pracovního života a velmi často mají zkreslené představy, nereálná očekávání nebo naopak obavy. Odbory zde mohou být hráčem, který nabídne pomocnou ruku, určité zázemí, poradenství a

průvodcovství ať už obecně světem práce, pracovně-právními otázkami, nebo konkrétně daným podnikem nebo sektorem, na který je žák navázán, případně přímo jeho prvním zaměstnáním.

Z hlediska formy může být prospěšné využívat kromě osobních setkání i moderní technologie a sociální sítě, které jsou pro mladé mnohdy komunikačním kanálem první volby. Je například možné zakládat stránky odborových organizací na sociálních sítích cíleně zaměřené na mladší cílové skupiny, vytvářet webové prezentace a multimediální obsah (např. videa) cílené na řešení aktuálních podmínek mladých lidí, kteří se připravují na zaměstnání.

V západních zemích (např. Velká Británie, Nizozemsko) existují cílené programy, kdy mladí učni vstupující do odborů mají po určité období členství zdarma nebo za výrazně zvýhodněnou cenu, a zároveň se na ně zaměřuje velké množství odborových služeb, vč. např. právního poradenství či různých voucherů. V ČR odborové organizace rovněž poskytují svým členům různé drobné i zásadnější benefity (od poradenství, přes příspěvky na rekreaci, kulturu, vzdělávání až např. po vánoční kolekce). Pro získání pozornosti mladých však lze doporučit určitou modernizaci a zavádění takových benefitů, které budou pro mladé lidi srozumitelné a atraktivní, bezprostředně blízké a cílené na jejich aktuální situaci a zájmy. Je možné zvážit například realizaci ankety mezi mladými členy odborových organizací, jaký typ benefitů by je nejvíce oslovoval.

Podpora šíření dobré praxe

Na úrovni jednotlivých škol a podniků existuje v České republice mnoho příkladů zajímavé a kvalitní spolupráce, přičemž v některých případech se v těchto aktivitách angažují i členové odborů. Spíše se však jedná o individuální příklady postavené na aktivních jednotlivcích nebo skupinách a na místní specifické situaci. Neexistuje monitoring, který by systematicky vytvářel přehled o tomto typu dění. Odborové organizace by měly využít těchto jednotlivých praxí jako příkladů pro ostatní a usilovat o jejich rozšiřování. Je možné oslovovat členskou základnu, sbírat informace a vytvářet tištěné materiály shrnující tyto příklady, případně je shromažďovat a publikovat na webových stránkách nebo pořádat workshopy a semináře pro členy, kde by byly tyto příklady sdíleny.

Využívání existujících kapacit a zdrojů

Velkou výhodou i příležitostí je určitá existující vzdělávací kapacita v rámci odborových organizací. Odborové svazy mají zkušenosti v realizaci školení a lektorské činnosti pro svoje vlastní funkcionáře a další členy, disponují určitými dovednostmi v této oblasti a vhodnými prostorami. Tuto kapacitu mohou využít jako východisko při případném rozšiřování těchto aktivit i za hranice členského vzdělávání.

Často zmiňovaným problémem je naopak omezená personální kapacita odborů. Zejména co se týče specificky definovaných oblastí, jako je třeba právě počáteční odborné

vzdělávání. Je nezbytné snažit se vyhledávat novou a perspektivní kapacitu pro tuto oblast. Odbory by mohly získávat pro spolupráci fundované odborníky nejen z vlastních řad, ale spojit se s nejlepšími osobnostmi daných odvětví/oborů a spolupracovat s nimi na podpoře odborného vzdělávání různými formami, od např. přímé účasti na výuce, různých besed a přednášek, po spolupráci na formulování priorit odborových organizací v oblasti vzdělávacího obsahu včetně snahy o jejich prosazení (např. prostřednictvím účasti v sektorových radách nebo spoluprací se školami při vytváření školních vzdělávacích programů apod.)

Evropská unie deklaruje podporu budování vzdělaných a kompetentních odborů. Na úrovni EU je patrný zájem o to, aby progres v různých oblastech včetně vzdělávání byl realizován na základě spolupráce a koordinace více zainteresovaných partnerů. V současné době existuje ze strany Evropské komise výrazná podpora projektových aktivit, které zahrnují spolupráci více aktérů z obou stran sociálního dialogu (odborníky + zaměstnavatelé). Je třeba zkoumat možnosti zapojení do těchto programů formou předkládání projektů nebo partnerství v nich a využívat tyto možnosti pro posílení vlivu a rozšíření spektra aktivit odborových organizací v rámci odborného školství.

Nové metody práce odborů, které umožňují moderní technologie

Průmyslová revoluce nepřináší pouze nová témata, ale otvírá i velké množství nových výzev a příležitostí v oblasti forem odborové práce. Otázka tedy zní, jak by měly vypadat "Odbory 4.0"? Jistě by měly usilovat o plné uchopení nových forem komunikace a prezentace, zvýšené využívání internetu a sociálních sítí, zejména při iniciativách obrácených k mladým lidem. Mělo by být řešeno, jakými komunikačními kanály přiblížit odbory nejen mladým lidem v době dominance online komunikace, jakou formou a na jakých místech být aktivní. Odborové iniciativy by měly flexibilně a kreativně reagovat na nové situace, nová témata, jak celospolečenská, tak objevující se v rámci jednotlivých oborů a sektorů – např. nové požadavky zaměstnavatelů na určité dovednosti, nové požadavky na formy práce apod., a měly by za tímto účelem monitorovat i moderní mediální a sociální sítě.

Jako jedno z témat se zde nabízí např. posílení role a pozice odborů v segmentech ekonomiky, kde dosud nebyla tak silná, jako v tradičních průmyslových odvětvích. Může se jednat např. o oblast služeb, ICT nebo high-tech průmyslu, které navíc vykazují intenzivní rozvoj v souvislosti se 4. průmyslovou revolucí, čímž se otvírají mnohá již zmiňovaná a dosud neřešená témata spojená s nutností flexibilizace vzdělávání a novými riziky pracovního života (např. neohraňovaná práce, rizika spojená s flexibilizací pracovních úvazků apod.).

4.2.2 Reflexe změn na trhu práce

Identifikace ohrožených sektorů a segmentů práce

Často frekventovaným tématem odborů nejen v České republice je ohrožení pracovních míst digitalizací a automatizací. Z analýz realizovaných v ČR¹⁰⁹ vyplývá, že spíše než k redukci potřeby pracovních sil dojde k jejich restrukturalizaci. Nebude patrně potřeba méně zaměstnanců, ale budou potřeba v jiných oborech, jejich profese se promění a budou muset mít nové dovednosti. Zde se otevírá velké pole působnosti pro odborové organizace. Bude třeba identifikovat, které profese a vzdělávací obory jsou ohroženy zánikem, do kterých příbuzných perspektivních oborů a profesí se mohou zaměstnanci nejlépe přesunout, a zejména, jaké budou potřebovat doplnit dovednosti, aby zvýšili svoji uplatnitelnost i v situaci postupující automatizace a robotizace. Role odborových organizací pak může na systémové úrovni spočívat v prosazování vzdělávání v těchto oblastech pro všechny ohrožené zaměstnance a v rámci odborného školství o systematické zavádění inovací výuky ve smyslu modernizace a přibližování reálným potřebám praxe v budoucnu. Zvláštní podpora by pak právě měla být věnována transformaci obsahu vzdělávání, jehož uplatnitelnost bude klesat, do obsahu v budoucnu více žádaného. Přes zjevný postupný technologický vývoj českého průmyslu směrem, který odpovídá 4. průmyslové revoluci, směřuje tlak některých podniků do velké míry stále k naplnění jejich aktuálních potřeb, které odpovídají spíše pokračování dosavadního přístupu s důrazem na manuální dovednosti a tradiční technologie. Odborové iniciativy by se v tomto kontextu měly pokoušet nikoli konzervovat současný stav, ale hledět spíše do budoucna a usilovat o to, aby odborná příprava znamenala komplexní přípravu moderně vzdělaného člověka, který bude snadno nacházet uplatnění v jakémkoli podniku i v budoucnu, neboť se díky svým dovednostem a postojům bude schopen přizpůsobit nárokům Průmyslu 4.0.

Systémové propojení počátečního a dalšího vzdělávání

Koncept celoživotního učení jako kontinuálního procesu, který nekončí absolvováním střední nebo vysoké školy, je v odborném diskursu evropské vzdělávací politiky již mnoho let pevně etablován. V České republice však z hlediska reálné praxe a běžného povědomí tento koncept zatím zdaleka není naplňován. Počáteční a další vzdělávání nejsou na systémové úrovni dobře propojeny, a ačkoli jsou již mnoho let realizovány projekty a aktivity směřující k tomuto cíli, bylo dosud dosaženo pouze dílčích výsledků.

V mnoha zemích není předěl mezi počátečním a dalším vzděláváním zdaleka tolik patrný jako v České republice a je běžné, že mladí dospělí kombinují různým způsobem pracovní život a odborné vzdělávání. Např. se po několika letech v praxi vracejí do vzdělávání, aby si doplnili nebo rozšířili kvalifikaci v již započatém směru, je to vnímáno jako přirozené a vzdělávací systémy jsou těmto drahám přizpůsobeny. Běžné jsou odborné vzdělávací

¹⁰⁹ Např. Národní vzdělávací fond (2016): Iniciativa Práce 4.0. MPSV: Praha. Online: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948.

programy na vyšším než sekundárním stupni¹¹⁰, které připravují na výkon konkrétních náročných profesí a jsou velmi úzce provázány s bezprostřední poptávkou trhu práce (např. Švédsko).

Na úrovni podnikové praxe v ČR je potřeba celoživotního vzdělávání zaměstnanců zřejmá a většina zejména větších podniků tuto potřebu řeší na různých úrovních soustavnosti. Pro odborové organizace se nabízí možnost systematicky vstoupit do tohoto procesu a zasazovat se o širší využití podnikových kapacit a prostor, které jsou věnovány praktickému vzdělávání žáků, pro celoživotní vzdělávání zaměstnanců.

Vzdělávání jako prevence ohrožení

Je třeba hledat vhodná řešení, jakým způsobem adaptovat současný systém odborného školství, aby přinášel alespoň do určité míry odpovědi na rychlý vývoj Průmyslu 4.0, a to nejen pro mladé lidi vstupující do vzdělávání, ale pro všechny generace pracovníků. Nabízí se např. již výše zmíněné využívání vzdělávací kapacity podniků pro vyšší rozsah praktické přípravy žáků nebo pro vzdělávání dospělých pracovníků, kteří nedisponují adekvátní kvalifikací. Rovněž je možné vyvíjet tlak na využití takovýchto vzdělávacích programů a kapacit pro zaměstnance, kteří by jinak byli ohroženi propuštěním, nebo jsou nuceni akceptovat zkrácenou pracovní dobu (to může být aktuální zvláště nyní v důsledku koronavirové krize). Vzniklý volný čas by mohli využít doplňováním kvalifikace v podnikových zařízeních pro realizaci učebních praxí. Na tomto místě je však třeba připomenout, že nezbytná je i změna vnímání vzdělávání na straně zaměstnanců. Je totiž běžné, že zejména pracovníci s nižší kvalifikační úrovní jsou zvyklí považovat vzdělávání za záležitost mladého věku a poté jednou pro vždy ukončenou. Návrat do školního prostředí, potažmo do prostředí odpovídajícího učební praxi, je pro ně v mnoha případech obtížně představitelný. Je proto třeba hledat vhodné formy a vytvářet prostředí, které vycházejí z moderních přístupů k podnikovému vzdělávání, a jsou pro dospělé pracovníky snadněji akceptovatelné a v důsledku více přínosné. Vhodná by mohla být i kampaň cílená na postupnou změnu smýšlení pracovníků ve smyslu uvědomění si nezbytnosti celoživotního vzdělávání a přínosů, které z něj jim samotným plynou. Je důležité, aby vzdělávání nebylo vnímáno jako nařízení a povinnost vyžadovaná ze strany zaměstnavatele, nebo jako dočasné „vyplnění“ nouzové situace, ale jako výrazný osobní benefit pro další kariérní směřování jednotlivce, ať už v podniku, kde se vzdělávání realizuje, nebo u případných dalších zaměstnavatelů. V tomto ohledu může být role odborových organizací nezastupitelná, neboť jejich nad-podnikové odvětvové struktury mohou být vhodnými platformami pro šíření tohoto povědomí.

Určitá změna bude nutná i v přístupu mnoha zaměstnanců k moderním technologiím. Zejména se to týká pracovníků na středních a nižších pozicích ve výrobě, kteří dosud

¹¹⁰ Tj. hlásí se do nich uchazeči, kteří již dokončili středoškolské vzdělání.

vnímají moderní ICT technologie spíše jako zbytnou nadstavbu než jako základ, a necítí se příliš kompetentní pro případný přechod na práci přes počítač. Ze sdělení podniků¹¹¹ vyplývá, že pracovníci, kteří tuto změnu nezvládnou, bývají často zařazeni na jinou práci, ale může jim hrozit i propuštění. Zde se otvírá další možnost pro iniciativu odborových organizací, které se mohou zasazovat o využívání vzdělávacích kapacit podniků a škol i pro tuto skupinu zaměstnanců, pro které by byly navrženy programy cílené nejen na konkrétní nové způsoby práce v jejich profesi, ale i obecně na zvyšování sebevědomí při práci s digitálními technologiemi.

Kombinace nutnosti získávat nové poznatky související s vývojem oborů v rámci trendů Průmyslu 4.0 a předcházení nezaměstnanosti jsou velkou příležitostí pro angažovanost odborových organizací, které by mohly usilovat i o vytvoření trvalejších vzdělávacích schémat pod svojí záštitou.

4.2.3 Změny ve vzdělávání v kontextu Průmyslu 4.0

Vývoj obsahu vzdělávání

Výrazná proměna ekonomiky v důsledku Průmyslu 4.0 přinese nové nároky na obsah učiva nejen středních škol. Úlohou odborů v tomto kontextu, ve spolupráci se zaměstnavateli, by mělo být zasazovat se o adekvátní aktualizaci kurikulů, o prohloubení spolupráce škol s trhem práce za účelem užšího propojení reálných nároků na odborné dovednosti absolventů škol s obsahem výuky a praxí.

Již dnes platí, že digitální gramotnost je prakticky stejně důležitá jako čtení, psaní a počítání. Schopnost pracovat s informacemi, „přemýšlet v technologiích“ a umět jejich prostřednictvím efektivně řešit problémy, je mnohdy zaměstnavateli uváděna jako důležitější než samotná znalost určitého obsahu. V budoucnu prakticky všechny profese budou čelit většímu nároku na digitální dovednosti a na schopnost udržet krok s rychlým vývojem v oblasti ICT. ICT dovednosti budou stále více prorůstat do všech oborů a klíčová bude kombinace specifických oborových znalostí s relevantními ICT kompetencemi a schopnost průběžně si doplňovat tyto dovednosti.

Změny se v současné době týkají zejména sektorů automobilového průmyslu a logistiky, dále strojírenství, elektrotechniky, energetiky a zdravotnictví, a budou dále pronikat do odvětví chemického průmyslu, leteckého a kosmického¹¹². Zvyšují se nároky na dovednosti v oblasti mobilních zařízení a mobilních aplikací, cloudů, zpracování velkých dat, využívání internetu věcí apod. V dlouhodobém horizontu bude i nadále stoupat

¹¹¹ Viz Národní vzdělávací fond (2016): Kvalitativní podniková sonda: digitalizace v podnicích. Podkladová studie pro MPSV.

¹¹² Berger, R. (2015): The Digital Transformation of Industry. BDI.

potřeba dovedností v oblasti robotiky, autonomní dopravy, pokročilých materiálů a inovací v energetických systémech.

Je zároveň třeba, aby byly identifikovány a do cílů vzdělávání prosazovány takové dovednosti, které pomohou absolventům k úspěšnému uplatnění na trhu práce v budoucnu, bez ohledu na měnící se technologie. Jedná se o obecně uplatnitelné a přenositelné (zejm. tzv. měkké) dovednosti, jakými jsou schopnost spolupracovat a orientovat se v komplexním a multikulturním prostředí, schopnost celý život se učit, vyhledávat si aktivně aktuální oborové informace, využívat k sebevzdělávání dostupné nové technologie, internet, sociální média apod. Na důležitosti bude získávat také kritické myšlení, sociální inteligence, početní dovednosti, mediální gramotnost, práce s informacemi a kooperativnost ve virtuálním prostředí. Bude třeba umět efektivně komunikovat napříč odděleními i různými odbornostmi, napříč hranicemi, které byly dosud chápány jako pevně dané, včetně dálkové komunikace prostřednictvím ICT. Nezbytný bude kreativní přístup k řešení problémů, samostatnost a schopnost seberegulace a iniciativy.

V rámci školství bude třeba se zasazovat o překonání tradičního pohledu na řemesla a technické i netechnické obory jako úzce vyprofilované a ohraničené soubory pevně daných znalostí. V budoucnu budou stále více vyžadovány technické dovednosti ve tvaru písmene T. To znamená, že daný jedinec se do hloubky orientuje ve svém vlastním oboru (svislá část), ale také má dostatečný přehled o souvisejících a obecnějších oblastech, je schopen v nich uvažovat a vnímat svůj obor v rámci širších souvislostí. Bude třeba, aby specialisté vystoupili z úzkých mantinelů svých oborů a přemýšleli napříč obchodními modely, produkčními procesy, technologiemi a datovými operacemi.

Předpokládá se, že bude docházet k dalšímu zrychlování inovačních cyklů¹¹³, což znamená, že pro zachování konkurenceschopnosti ekonomik bude třeba rozvoj podnikatelských dovedností a podpora inovativních myšlenek. Ve studii Iniciativa Práce 4.0, kterou zpracoval Národní vzdělávací fond pro MPSV, je tato problematika rozvedena následovně: „Podnikatelské, technické a manažerské dovednosti jsou nutné, ale nikoli postačující. Je třeba dokázat těžit z kolaborativního podnikatelství, partnerství, z nově se objevujících modelů, jak je crowd-sourcing, open-innovation apod. Budoucí podnikatelé budou potřebovat kromě toho i lepší schopnost vedení lidí a týmů, rozhodování; umět komunikovat obchodní záměry různorodým aktérům, umět orientovat se a spolupracovat v rámci „globální vesnice“. Velmi podstatnou bude taky schopnost vzít na sebe riziko a zvládat prostředí nejistoty, tj. sebevědomí, široké dovednosti a adaptabilita na nepředvídatelné a rychlé změny. Kreativita se stane „novým zlatem“ v prostředí

¹¹³ Např. Jeschke, S. (2016): Engineering Education for Industry 4.0: Challenges, Chances, Opportunities. CDIO European Regional Meeting. Delft/The Netherlands. Online: https://www.4tu.nl/cee/en/events/cdio_conference/engineering-education-for-industry-4-0.pdf.

zrychlených inovačních cyklů, zejména schopnost přicházet s kreativními, ale solidními a zodpovědnými řešeními, založenými na kritickém hodnocení situace.“¹¹⁴

Zejména v kontextu odborného vzdělávání však bude klíčové i propojení a vyvážení obecných a měkkých dovedností s dovednostmi odbornými („tvrdými“), tedy s důkladným porozuměním profesnímu základu oboru, a jeho principům, které jsou neměnné. Nutností bude rozlišovat, které dovednosti jsou spíše přechodné a podléhají rychlému zastarávání, a které jsou trvale platné jako nezbytný základ pro vyrovnávání dané profese.

Obsah vzdělávání je definován především v rámcových vzdělávacích programech, které si jednotlivé školy specifikují pomocí školních vzdělávacích programů. Odbory by měly zkoumat možnosti zapojení do těchto procesů jak na centrální úrovni, nebo podporou lokální či odvětvové spolupráce se školami zejména z hlediska aktuální podnikové praxe, se kterou jsou odboráři dobře obeznámeni. Odbory mohou navazovat spolupráci s jednotlivými odbornými školami, případně zprostředkovávat jejich užší spolupráci s podniky.

Vstupovat do těchto procesů mohou odbory v rámci již vytvořených formalizovaných platforem, které reprezentuje zejména sociální dialog na centrální úrovni, kam mohou v rámci možností vhodným způsobem vnášet tato témata jako nezbytnou podmínku rozvoje lidských zdrojů směrem k zachování konkurenceschopnosti České republiky a sociálního smíru v období Průmyslu 4.0. Mohou se zasazovat o modernizaci a flexibilizaci vzdělávacích programů středních škol, např. prostřednictvím tlaku na konstruktivní revize rámcových vzdělávacích programů (např. v rámci vstupů do diskusí – viz též kapitola 4.1.2), iniciací programů spolupráce na navazujících modernizacích školních vzdělávacích programů, výraznějším vstupováním do konzultačních procesů, případně mohou zkoumat možnosti budoucí účasti v oborových skupinách¹¹⁵, které jsou nástrojem pro tvorbu obsahu vzdělávání středních odborných škol. Tyto platformy jsou dosud výraznou doménou zejména centrálních školských institucí, případně zaměstnavatelů. Významnější účast odborových organizací může reprezentovat posun charakteru sociálního partnerství blíže směrem k vyspělým západním zemím, kde je tripartitní dialog často automatickou součástí rozvoje odborného vzdělávání.

Výhodou a příležitostí v tomto smyslu je relativní velká autonomie škol při zpracovávání školních vzdělávacích programů, která jim otvírá možnosti zavádění různých inovativních praktik a experimentů. Nemusí se přitom jednat vždy o zásadní a náročné změny, ale např. o pravidelné menší akce typu exkurzí nebo besed. Už samotné zapojení odborů v tomto ohledu by bylo žádoucí inovací výuky.

¹¹⁴ Národní vzdělávací fond (2016): Iniciativa Práce 4.0. MPSV: Praha. Online: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948.

¹¹⁵ Viz poznámka č. 99.

Rovněž zvýšení participace odborů v sektorových radách by bylo účinným nástrojem k ovlivnění obsahu vzdělávání prostřednictvím vytváření a úprav Národní soustavy kvalifikací, která by do budoucna měla být stále významnějším vztažným rámcem i pro počáteční odborné vzdělávání.

Flexibilizace vzdělávání

Technologické změny v budoucnu budou probíhat velmi rychle a budou jen obtížně předpověditelné. Před dvaceti lety by si jen málokdo dokázal představit, jakým způsobem promění fungování společnosti a ekonomiky např. smartphony, sociální sítě nebo strojové učení, a jaké nové nároky přinesou na profesní dovednosti. Obdobným způsobem si dnes těžko dokážeme představit, jaké nároky bude na pracovníky klást trh práce za 10-20 let. Je pravděpodobné, že se objeví zcela nové trendy a technologie s velkým dopadem, které dnes není možné konkretizovat. Vzdělávací systémy jsou přitom velice konzervativní a změny absorbují pomalu. Obecně proto platí, že vzdělávací systémy reálně připravují žáky spíše na minulost, v lepším případě na současnost a jen výjimečně na budoucnost. Je proto nutné zasazovat se o zvyšování jejich flexibility, aby byly schopny alespoň v některých svých segmentech rychleji reagovat na nové výzvy.

Formální autonomie škol z hlediska obsahu vzdělávání je v České republice, jak již bylo zmíněno, poměrně vysoká. Hlavní podporu flexibilizace je tedy nutné směřovat školám, usnadňovat jim změny kurikulů a podporovat jejich schopnost pružné a rychlé reakce na měnící se požadavky na trhu práce. Opět je tedy odborovým organizacím možné doporučit systematickou podporu odborných škol a navazování úzké praktické spolupráce, podporu učitelů a jejich podnětného kontaktu s aktuální praxí podniků.

Podpora moderních metod výuky

Další důležitou oblastí, která si zasluhuje podporu v souvislosti s trendy Průmyslu 4.0 je modernizace metod a forem výuky. Současné školství včetně učňovského bohužel často není schopno držet tempo s překotným vývojem ICT technologií. Důvodem je na jedné straně chronická podfinancovanost a na straně druhé jistá již zmiňovaná setrvačnost školského systému podporovaná i vyšším věkovým průměrem pedagogů. Krize způsobená koronavirem byla v tomto smyslu významným urychlujícím faktorem, kdy metody dálkové výuky pomocí moderních technologií byli velmi rychle nuceni používat prakticky všichni pedagogové a žáci. Tuto situaci je třeba využít k dalšímu zapojování ICT do výuky i v situaci, kdy vyučování již bude probíhat běžnou prezenční formou.

4.2.4 Obhajoba zájmů žáků

Obhajoba zájmů středoškoláků na vyšší úrovni

V zahraničí je běžné, že výše finančních odměn, pracovní prostředí a další podmínky učňů konajících praxi v podnicích jsou odborovými organizacemi vyjednávány a zanášeny do

kolektivních smluv. Tento stav je do velké míry zakládán realitou silné pozice odborů, případně (např. v Německu) duálního systému, kdy učni mají smlouvu přímo s daným podnikem a míra zodpovědnosti podniku je tedy i formálně vyšší a automaticky respektovaná. V České republice bez existence tohoto druhu legislativní zodpovědnosti není reálné, že by bylo dosaženo stejného stavu a chápání učňů jako kvazi-zaměstnanců. Nicméně samotná formulace otázek podmínek praktické přípravy učňů v podnicích, vyjednávání o nich a jejich úprava v kolektivních smlouvách je nejenom možná, ale i žádoucí. Mělo by případně být prosazováno a kontrolováno, aby podmínky pro zaměstnance, jak jsou upraveny v kolektivních smlouvách, byly adekvátním způsobem cíleně vztahovány i na žáky konající v daných podnicích praxi. Kromě výše jejich odměn za produktivní činnost, pracovních podmínek, dodržování pravidel BOZP atd., mohou takto být řešeny i otázky možnosti a schopnosti samotných učňů hájit svá vlastní práva a ozvat se, pokud jsou nespokojeni s podmínkami praxí nebo s jejich kvalitou apod.

V budoucnu budou tyto otázky patrně ještě naléhavější, neboť na podmínky praxí budou kladeny vyšší nároky, vzhledem k vážnějším konsekvencím používání některých pokročilých technologií.¹¹⁶ Odborové organizace by se jednak mohly stát hlasem učňů, jejich příležitostí vyjádřit se, a jednak by mohly vytvářet programy na osvětu učňů v těchto otázkách a na podporu jejich sebevědomí, a zasazovat se, aby se tato témata dostávala i do kurikulí. Středoškolská mládež si často není vědoma svých práv, nemá v praxi mnoho možností a není zvyklá a si svá práva systémovým způsobem vyjednávat nebo konstruktivně komentovat kvalitu vlastního vzdělávání. Nezbytnou aktivitou, která by měla podkládat a doprovázet angažovanost odborů na poli zájmů středoškoláků, je propagace odborů jako vhodného místa, kde mohou komunikovat své zájmy a stížnosti v souvislosti s odborným vzděláváním.

Odbory by také mohly navázat užší spolupráci, např. formou společných setkávání nebo projektů, s organizacemi zastupujícími žáky a studenty, jako je např. Česká středoškolská unie¹¹⁷.

Aby tato aktivita měla systémový dopad, je třeba, aby byla formulována na národní úrovni a určitým způsobem centralizována. Nezbytná je flexibilní organizace a úzké propojení s iniciativami sektorovými a podnikovými, odkud by měl přicházet relevantní obsah založený na komunikaci se samotnými učni, a kam by se opět měly navracet reflexe z jednání vedených v centru. Zvyšování participace a angažovanosti samotných žáků, výchova k občanství apod. jsou témata podporovaná i v rámci navrhované Strategie

¹¹⁶ Půjde např. o zdravotní rizika vyplývající z dlouhodobého používání některých technologií, o otázku permanentní kontroly pracovníků pomocí technologií (sledování jejich pohybu či měření výkonu), o problematiku přidělování práce a jejího hodnocení prostřednictvím algoritmů včetně otázky, kdo má k těmto algoritmům přístup, a kdo je vlastně partnerem k jednání, pokud je pracovník s algoritmem nespokojen apod.

¹¹⁷ www.stredoskolskaunie.cz.

2030+ (viz kapitola 4.1.2). Je proto vhodné usilovat o navázání iniciativ odborů v této oblasti na realizační kroky, jak je bude specifikovat následný implementační plán Strategie.

Prevence předčasných odchodů ze vzdělávání

Česká republika vykazovala dlouhodobě ve srovnání s většinou evropských zemí velmi nízkou míru předčasných odchodů ze vzdělávání, která se pohybovala přibližně kolem 5 % (průměr EU-28 se v poslední dekádě klesal od cca 14 % k 10 %)¹¹⁸. Tyto dobré výsledky jsou dány zejména silnou tradicí středního školství a zažitým vnímáním veřejnosti, která dokončení středního vzdělání chápe jako prestižní životní základ a nezbytný předpoklad pro úspěšné profesní uplatnění. V neposlední řadě hraje roli i systém, který umožňuje neúspěšným studentům přejít poměrně snadno na méně náročný obor, často i v rámci téže školské instituce. V posledních letech se nicméně v ČR projevuje zhoršení situace a podíl mladých lidí, kteří předčasně opouštějí vzdělávání, se bohužel zvyšuje (v roce 2019 byl 6,7 %).¹¹⁹ Za tímto jevem může stát několik různých skutečností. Je například pravděpodobné, že zavedení tzv. státních maturit zvýšilo neúspěšnost studia. Nejsou ovšem k dispozici statistiky, do jaké míry tito neúspěšní studenti v následujících letech přešli na jiné školy a zda tedy mají šanci dokončit střední vzdělání jinde.

Prevence předčasných odchodů ze vzdělávání může začínat už ve vyšších ročnících základních škol, kde se děti (a jejich rodiče) rozhodují o budoucím směřování. Děti často nemají adekvátní představu, co je ve zvoleném oboru čeká, na střední škole pak jsou zklamány, brzo ztrácejí motivaci a hrozí, že studium nedokončí. O této diskrepanci vypovídají i výzkumy absolventů středních škol¹²⁰, které ukazují, že téměř třetina absolventů pracuje po ukončení střední odborné školy v jiném oboru. I zde by mohli členové odborů sehrát pozitivní roli poradců a mentorů z reálného světa práce, kteří by dětem včas přiblížili skutečný charakter oborů a následně vykonávané práce, aby se tak snížila pravděpodobnost neinformované volby a následného zklamání.

K vyššímu podílu předčasných odchodů ze vzdělávání v posledních letech přispíval paradoxně i dobrý stav ekonomiky a vysoká poptávka po zaměstnancích na trhu práce. Pro mnoho mladých lidí bylo snadné najít zaměstnání i bez dokončené kvalifikace a vyhlídka příjmu byla zejména pro děti ze slabších sociálních vrstev zajímavější než setrvání ve škole. Byly zaznamenány dokonce i případy, kdy některé podniky tyto žáky záměrně lákaly do zaměstnání ještě před dokončením školy. V situaci opětovného nárůstu

¹¹⁸ Předčasné odchody ze vzdělávání jsou na evropské úrovni definovány jako podíl osob ve věkové skupině 18-24, kteří nedosáhli vyššího sekundárního vzdělání (tedy v případě České republiky mají dokončené nejvýše základní vzdělání).

¹¹⁹ Eurostat (2020): Early leavers from education and training, age group 18-24 (online data code: TESEM020).

¹²⁰ Viz např. Chamoutová, D., Kleřha, D., Koucký, J., Trhlíková, J., Úlovec, M., Vojtěch, J. (2018): Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2018. NÚV: Praha. Online: <http://www.nuv.cz/file/3652/>

nezaměstnanosti (k čemuž patrně výrazným způsobem dojde v důsledku koronakrize) těmto mladým lidem hrozí, že se ocitnou bez zaměstnání a bez jakékoli kvalifikace a pouze s omezenými zkušenostmi z praxe, a jejich šance najít další zaměstnání bude limitovaná. Role odborových organizací by mohla spočívat v přinášení tohoto tématu do sociálního dialogu a ve snaze hledat cesty k řešení tohoto problému směrem k udržení mladých lidí ve školách až do získání takové kvalifikace, která jim zaručí kvalitní a dlouhodobé uplatnění na trhu práce a kariérní rozvoj. Rovněž je možné ve spolupráci se školami a zaměstnavateli koncipovat programy, které pomohou mladým lidem s nedokončeným středním vzděláním k návratu do vzdělávacího procesu a k jeho dokončení. První cílovou skupinou by mohli být mladí lidé bez dokončené kvalifikace, kteří jsou zaměstnání v podnicích nebo odvětvích, ve kterých působí odborové organizace. Zajímavou variantou ale je i vystoupení odborů za hranice podniků a zaměření se obecně na mladé v této situaci případně na nezaměstnané.

Nové formy práce

Mezi často diskutované důsledky digitalizace celé společnosti patří předpokládaný nárůst nových forem práce. Jedná se jednak o práci, která bude vykonávána především s pomocí digitálních technologií, případně bude s pomocí digitálních technologií zadávána nebo sjednávána (např. prostřednictvím pracovních platforem), a bude se vymykat podobě tradičního pracovně-právního vztahu. Tento trend je často nazývaný „sdílená ekonomika“, případně „ekonomika platforem“. Nedostatečná legislativní ukotvenost těchto forem práce a s nimi spojené nejasné pracovní vztahy přinášejí řadu rizik pro pracovní podmínky, sociální ochranu a příjmy zapojených pracovníků, jinými slovy riziko nárůstu prekérní práce. Aktivity odborových organizací by měly cílit zejména na zajištění přístupu k zaměstnání pokrytému pracovněprávní legislativou a k sociálnímu pojištění pro všechny skupiny pracovníků. Odbory by měly být připraveny na to, že v budoucnu se mohou objevit ještě další atypické formy práce a pracovních vztahů, na které bude třeba flexibilně reagovat. V tomto kontextu je také potřeba sledovat riziko oslabování možností kolektivního vymáhání zaměstnaneckých práv.

Zároveň budou nové formy organizace práce pronikat i do klasických pracovních poměrů (viz též kapitola 1.3). To s sebou bude přinášet nové otázky týkající se pracovního výkonu v situaci práce na dálku, kontroly, skloubení pracovní doby a volného času, kdy je vyvíjen tlak na neustálou online dostupnost zaměstnanců apod. Tato témata jsou dosud jen sporadicky řešena pracovním právem.

S rostoucím povědomím o proměně trhu práce se však situace zlepšuje a patrně i zkušenost s rozmachem alternativních forem práce v době koronavirové krize napomůže rychlejšímu rozvoji pracovní legislativy v tomto ohledu. Poměrně neřešená však zůstává stále otázka přípravy mladých lidí v odborných školách na tyto podoby pracovního života. Jisté je, že v určitých odvětvích a segmentech trhu práce budou nové formy zaměstnávání

a organizace práce častější než v jiných. V odpovídajících oborech odborného vzdělávání bude třeba zajistit i poskytování adekvátních informací o možnostech a rizicích alternativních forem zaměstnávání. Žáci by měli být připravováni na výhody i rizika s nimi spojená, zejména včetně uvědomování si vlastních práv v kontextu různých druhů pracovně právních vztahů a schopnosti je obhajovat.

Snižování nerovností ve vzdělávání

Výzkumy ukazují, že český vzdělávací systém je do vysoké míry selektivní¹²¹. To znamená, že rozdělení žáků do tzv. „dobrých“ a „špatných“ škol a jejich následné směřování k dosažení kvalitního či méně kvalitního vzdělání je do velké míry dáno jejich socioekonomickým zázemím, tedy sociálním statutem rodičů, a vlastní schopnosti dětí zde hrají méně důležitou roli, než by měly. Tato oblast by měla být odborům velice blízká, neboť se jedná o typický mechanismus reprodukce nerovností ve společnosti, který zvyšuje riziko rozevírání nůžek mezi společenskými třídami a z dlouhodobého hlediska přispívá k ohrožování sociálního smíru a koheze. Navíc přispívá k nedostatečnému využívání potenciálu talentovaných dětí, které se narodily rodičům s horším socioekonomickým statutem. Konkrétním příkladem je otázka víceletých gymnázií, na které děti nastupují po prvním stupni základní školy, případně v průběhu druhého stupně. Výzkum potvrdil¹²², že tato změna jim sama o sobě nepřináší výrazně vyšší přidanou hodnotu z hlediska dovedností, ale že se zde odráží především lepší socioekonomický status jejich rodičů. Kvalita druhého stupně škol pak upadá do velké míry v souvislosti s tím, že žáci, kteří zde zůstávají, nejsou tolik motivovaní. Zájemci o studium na učilištích pocházejí prakticky výhradně z jejich řad a na jejich nedostatečnou připravenost si střední odborné školy často stěžují. Tématem odborových organizací v tomto kontextu se tak může stát snaha o zvyšování kvality výuky na druhém stupni základních škol, případně reforma selektivního systému víceletých gymnázií. To je zcela ve shodě i s cíli navrhované Strategie 2030+ (viz kapitola 4.1.2). Zvýšení kvality druhého stupně základních školy by velmi pravděpodobně mělo za následek i zvýšení kvality učňovského vzdělávání. Zkušenosti ze zahraničí (např. Polsko¹²³) potvrzují, že selektivita vzdělávacích drah v raném věku nepřispívá k celkové kvalitě vzdělávání. V systémech, kde se děti vzdělávají všechny společně po delší dobu (do vyšších stupňů), jsou průměrné výsledky všech lepší než v systémech časně selektivních.

¹²¹ Viz např. ČŠI (2016): Mezinárodní šetření PISA. Národní zpráva. Online: https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el_publicace/Mezin%3%a1rodn%c3%ad%20%c5%a1et%c5%99en%c3%ad/NZ_PISA_2015.pdf.

¹²² Viz např. výsledky projektu CLOSE (Czech longitudinal study in education) realizovaného Pedagogickou fakultou Univerzity Karlovy, CERGE-EI a Národní vzdělávací fond v letech 2012-2019.

¹²³ Viz např. Jakubowski, M. (2015): Opening up opportunities: education reforms in Poland. IBS Policy Papers 01/2015, Instytut Badan Strukturalnych. Nebo: Rubin, C.: The Secret to Poland's Successful Education Reform. Education World. Online: <https://www.educationworld.com/blog/global-search-education-poland>.

4.2.5 Poskytování poradenství

Odborové organizace v České republice svým členům poskytují poradenství v pracovně právních otázkách. Podle dostupných zdrojů však není příliš rozšířené poradenství související s volbou povolání nebo vzdělávání, a to včetně takového, které by bylo poskytováno i mimo členskou základnu odborových organizací, tedy zejména mladým lidem, učňům a středoškolákům. Toto téma úzce souvisí s předchozími. Systematičtější participace odborových organizací v kariérovém poradenství by byla vhodnou formou vstupu odborů do oblasti obhajoby zájmů středoškolské mládeže a přinesla by i upevnění pozice a renomé odborů v této skupině potenciálních příštích členů již od školních let. Kariérové poradenství je oblast, která dosud není v ČR příliš systematicky podchycená a podporovaná. Jde však o oblast do budoucna velmi nosnou, zejména v souvislosti s rychle se vyvíjejícím trhem práce, kde bude docházet ke stále rychlejším změnám požadovaných dovedností a kvalifikací. Jistá úroveň průběžného vzdělávání a určitého cíleného „řízení“ vlastní kariéry bude do budoucna nezbytnou podmínkou pro úspěch na trhu práce. Pro odbory by tak větší angažovat v kariérovém poradenství mohla přinášet pozitivní efekt na několika rovinách. Jednak by mohly do budoucna upevnit svoji roli v procesech restrukturalizace společnosti a trhu práce v souvislosti se změnami vyžadovanými Průmyslem 4.0, a jednak by se zároveň zvyšovalo povědomí mezi mladými lidmi o významu odborů. Zároveň by touto konkrétní činností odbory přispívaly k předcházení nezaměstnanosti, sociálního vyloučení a dalších negativních jevů, které mohou hrozit v souvislosti se změnami na trhu práce v důsledku 4. průmyslové revoluce.

Odborové poradenství by také mohlo být určitou platformou pro přenos specifických zkušeností mezi generacemi. Témata poradenství zaměřeného na středoškoláky by se nemusela týkat jen kariérních voleb, ale i typických odborářských záležitostí jako jsou práva zaměstnanců, techniky vyjednávání, pracovní podmínky, bezpečnost práce apod., případně specifická témata související s určitým oborem nebo sektorem, kde daná odborová organizace působí. V každém případě by takovéto služby musely být doprovázeny určitou informační kampaní na školách nebo v podnicích a zvýšené úsilí by muselo směřovat k tomu, aby se tyto informace dostaly do povědomí žáků. Jinak hrozí nedostatek klientů, neboť je málo pravděpodobné, že by středoškoláci sami iniciativně tyto služby vyhledávali.

Alternativní možností je vstoupit do jednání s Úřadem práce a se školami, zda a jakou formou by se mohli zástupci odborů účastnit exkurzí žáků na pracoviště Úřadů práce, případně jiných forem spolupráce.

4.2.6 Podpora kvality vzdělávání

Podpora pedagogů

Existuje obecně přijímaný konsensus, že kvalitní školství je do obrovské míry dané zejména kvalitními pedagogy. Svědčí o tom mimo jiné i příklady zemí, jejichž vzdělávací systémy patří mezi nejúspěšnější, jako je Finsko, kde patří učitelská profese mezi ty nejprestižnější, ucházejí se o ní nejtalentovanější mladí lidé a je také dobře honorována. S tím souvisí i fakt, že země, které mají velice úspěšný vzdělávací systém, mívají zároveň i velice silné odborové svazy učitelů. Platí, že pozitivní stav, kdy vládní instituce dané země spolupracují konstruktivně s učitelskými odbory a přistupují k nim jako k profesionálním a důvěryhodným partnerům, se pojí i s dobrými výsledky žáků určité země v mezinárodním srovnání (PISA¹²⁴). V mezinárodním srovnání se rovněž ukazuje, že rigidní styl vládního řízení školského systému, který je založen na předepisování pravidel a kontrole „shora“ a není otevřený inovacím, vede školské odborové organizace k primární fixaci na otázku platů a vytváří vzájemně spíše antagonistický vztah. Naopak profesionální způsob řízení, který nabízí učitelům pozitivní pobídky, diverzifikované kariérní možnosti a široké příležitosti k inovativním způsobům práce, s sebou nese i konstruktivní a efektivní strategickou spolupráci s odborovými organizacemi.¹²⁵

O problematice přilákání kvalitních osobností do školství a jejich adekvátního ohodnocení bylo v ČR napsáno již mnoho různých materiálů, avšak praxe stále spíše pokulhává. Platy pedagogů jsou tradičním tématem odborových organizací v České republice. V posledních letech bylo dosaženo jistého úspěchu a platové podmínky učitelů se postupně zlepšují. Finanční ohodnocení však zdaleka není vše a zejména v současné době se ukazuje, že preference mladých lidí při volbě zaměstnání souvisejí do velké míry s možnostmi seberealizace, pocitem uspokojení ze smysluplné práce, psychickou pohodou, dobrým zázemím v kolektivu apod. Podpora pedagogů ze strany odborových organizací by se tedy měla stát komplexnější a zahrnout výraznější měrou i další témata nad rámec platů.

Velkou výzvou je snižování administrativní zátěže, psychického a časového stresu pedagogů, úsilí o celkové zlepšení atmosféry na školách, ve které nevycházejí české školy v mezinárodním srovnání nejlépe (viz např. výzkum PISA¹²⁶). Odborové organizace mohou vytvářet vlastní programy pro systematickou podporu kvalitních pedagogů odborných škol např. v oblasti zvládnání stresu, řešení konfliktních situací nebo aktivního odpočinku a relaxace, případně lobbovat na centrální úrovni za omezení administrativní zátěže pedagogů v souladu s cíli Strategie 2030+, která usiluje o řešení v této oblasti (viz též

¹²⁴ PISA jsou pravidelná mezinárodní šetření úrovně dovedností žáků, která realizuje OECD – blíže viz <https://www.oecd.org/pisa/>.

¹²⁵ Zdroj: Schleicher, A (2018), World Class: How to build a 21st-century school system, Strong Performers and Successful Reformers in Education, OECD Publishing, Paris.

¹²⁶ OECD (2019): Programme for International Student Assessment (PISA): Results from PISA 2018. Country Note: Czech Republic. Online: https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_CZE.pdf.

kapitola 4.1.2). Ke zlepšení situace v těchto aspektech by mohlo dopomoci také např. přilákání více zájemců o učitelské povolání a snížení počtu žáků na učitele (to ovšem vzhledem k dosavadním trendům včetně demografických je spíše nerealistický scénář).

Existuje mnoho oblastí, kde by odbory mohly najít další vhodné příležitosti, jak realizovat podporu kvalitní pedagogické praxe. Jak již bylo zmiňováno, lze realizovat programy, kdy jsou pedagogové středních odborných škol přijímáni na stáže do podniků, absolvují exkurze apod. Je důležité, aby budoucí pedagogové měli možnost seznámit se takzvaně z první ruky s aktuálními technologiemi, které jsou reálně v podnicích používány, a se kterými se pravděpodobně budou setkávat jejich žáci po absolvování školy. Obdobné programy již byly státem iniciovány (např. projekt Stáže ve firmách, které realizoval Fond dalšího vzdělávání v letech 2016-2019). Je důležité, aby mladí adepti pedagogické profese získali pocit, že volbou učitelství neztrácejí, ale získávají možnosti být v kontaktu s nejmodernějšími technologiemi svého oboru apod. I s tím je spojena prestiž učitelského povolání.

Podpora kvality praktického vyučování ve firmách

Strategické dokumenty resortu školství předpokládají v České republice postupné další zavádění prvků duálního vzdělávání (viz kapitola 4.1.2). To by mělo být doprovázeno významným rozšířením výuky realizované na pracovištích firem a předpokládá se stále významnější role zaměstnavatelů. Zde je příležitost i pro odborové organizace, aby zaujaly roli aktivní spoluúčasti. Tato část vzdělávání by se pak mohla postupně stávat jakýmsi „joint-venture“ odborů a zaměstnavatelů, a to jak na centrální úrovni (tripartita), nebo lokálně/podnikově. Je třeba, aby odbory aktivně vystupovaly už v počátcích při formulování a ustavování nově zaváděných prvků duálního vzdělávání.

Pro odbory by do budoucna mohla být velice zajímavá systémová role v oblasti kontroly kvality praktického vyučování v podnicích. V evropských zemích je participace odborů v oblasti zvyšování a kontroly odborného vzdělávání poměrně běžná. V ČR v současné době zajišťuje kontrolu kvality výuky v první řadě Česká školní inspekce, a to včetně podnikových pracovišť, kde se realizuje praktické vyučování. Hodnocení ČŠI je však zaměřeno spíše na obecnější a formální charakteristiky výuky, jako je např. její relevance ke školnímu vzdělávacímu programu, použité metody hodnocení a podpory žáků apod.¹²⁷ Není v možnostech ČŠI plně obsáhnout komplexní oborovou skladbu odborných škol. Odbory by mohly do hodnocení vnést nové praktické rozměry z pohledu účelnosti a relevance obsahových a technických aspektů ve vztahu k jejich reálné využitelnosti v praxi. Odboráři by mohli také sledovat a komentovat vybavenost žákovských pracovišť,

¹²⁷ Viz např. ČŠI (2019): Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy ve školním roce 2018/2019. Výroční zpráva České školní inspekce. Online: https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1vy/VZ-CŠI-2018-2019.pdf.

jednat s podniky o jejím zlepšení, případně kontrolovat, zda jsou zařízení pořízená pro výuku skutečně takto využívána. Velkým přínosem odborů v oblasti kontroly kvality by byla jejich nezávislost na dosavadním systému i na zaměstnavatelích. Dohled nad kvalitou odborného vzdělávání by bylo vhodné organizovat odvětvově podle oblastí působení jednotlivých odborových svazů. Podmínkou uvedení tohoto schématu do praxe by bylo dosažení konsensu na centrální úrovni včetně zajištění aktivní (a finanční) podpory státu a příslušných legislativních úprav.

V situacích přímé spolupráce škol se zaměstnavateli by se odbory měly chápat větší iniciativy a aktivně se zapojovat. Školy si v mnohých případech stěžují, že je pro ně obtížné najít podniky, které jsou ochotné a mají kapacitu s nimi spolupracovat. Podniky někdy ustupují od spolupráce, když získají dojem, že jim nepřináší žádný benefit, ale pouze náklady. Může se jednat např. o situaci, kdy přes své úsilí nezískávají z řad absolventů školy žádné kvalitní zaměstnance. Efektivní iniciativa odborových organizací v těchto oblastech by měla směřovat k posílení spolupráce a k lepšímu vybalancování zájmů škol, podniků i žáků.

4.2.7 Financování vzdělávání

Často zmiňovaným a zároveň velmi náročným tématem je financování odborného školství. Velkou výzvou pro odbory je hledání koncepčních řešení, která by ustavila nové mechanismy finančních toků ve prospěch odborného vzdělávání, např. za využití vícezdrojového financování. Je třeba zkoumat různé ideje a řešení existující v zahraničí a analyzovat jejich proveditelnost v České republice. Jednou z variant by např. mohlo být zřízení speciálního fondu, kam by byla převáděna určitá část daní podniků, a který by byl využíván pro financování odborného vzdělávání. Fond by mohl být založen buď na národní nebo na odvětvové bázi. Ve světě existuje mnoho příkladů takovýchto fondů. Na základě zahraničních zkušeností se nabízejí dvě principiální řešení tohoto opatření: (a) dosáhnout pomocí legislativní úpravy zřízení fondu a zavedení povinného příspěvku zaměstnavatelů, případně spolufinancování ze státního rozpočtu, (b) založit fond na základě dobrovolných příspěvků zaměstnavatelů (např. v rámci aktivních zaměstnavatelských svazů) s návaznou možností získat nové zaměstnance z řad absolventů fondem financovaných vzdělávacích programů, případně mít možnost ovlivňovat obsah jejich vzdělávání (účast ve fondu by v tomto případě musela představovat pro podniky zřetelnou konkurenční výhodu). V obou případech by bylo nutné věnovat velkou pozornost mechanismům alokace těchto prostředků a usilovat o jejich transparentnost a o rozhodování založené na reálném zhodnocení potřeb daných odvětví a celé ekonomiky (tzv. evidence based policy). Nejprve by bylo třeba dosáhnout konsensu v rámci tripartity, případně dalších zainteresovaných subjektů, a nalézt dostatečnou podporu tohoto uspořádání u politické reprezentace.

Zajímavým polem působnosti pro angažovanost odborů je také tlak na zvýšení možností přímé finanční podpory žáků odborných škol. Může se jednat o relativně drobné benefity

nebo příspěvky pro sociálně slabší žáky (např. hrazení obědů, zájmových kroužků a kurzů apod.), ale také mohou být zakládány rozsáhlejší programy stipendijní podpory, kde může být využíván princip vícezdrojového financování (např. ve spolupráci se zaměstnavateli nebo krajskými úřady, které v mnoha případech stipendijní podporu v některých vybraných oborech již realizují). Odbory by se mohly na centrální úrovni zasazovat o odstraňování bariér a zavádění pobídek pro tyto formy financování, případně by samy mohly vytvářet strategie pro získávání finančních zdrojů využitelných tímto způsobem.

4.3 Hrozby

Fragmentace odborů

Závažným problémem je fragmentace odborového hnutí a fragmentace jeho zdrojů, což značně komplikuje roli odborů na systémové úrovni. V mnoha zemích včetně České republiky se opakuje situace, kdy existuje několik hlavních odborových organizací i několik zaměstnavatelských, které si vzájemně si konkurují a soupeří o vliv a míru, do jaké reprezentují zaměstnance a zaměstnavatele v dané ekonomice. S tím je spojená i fragmentace zdrojů, což značně komplikuje roli odborů na systémové úrovni. Odborové organizace tak tříští své síly na aktivity obdobného charakteru. Ani na vertikální rovině v rámci jednotlivých odborových konfederací a svazů nebývají informační toky příliš efektivní a systematické a mnoho otázek a iniciativ se řeší individuálně na nižší úrovni, např. až podnikové, bez celkové systematické koordinace a informovanosti. Hrozbou je, že se tato fragmentace s postupujícím úbytkem členů odborů dále prohloubí. Větší jednota, spolupráce a koordinace aktivit jak na horizontální, tak na vertikální rovině by patrně přispěla k výraznější roli odborů i na celonárodní úrovni.

Zmenšující se (stárnoucí) členská základna

Malá členská základna sama o sobě je také zdrojem obtíží a problémem, kterému čelí odborové organizace nejen v České republice. Menší počet členů je navíc rozptýlen po různých organizacích. Nejde přitom pouze o související nízkou kapacitu členských příspěvků, ale o nízké personální kapacity pro aktivní participaci v řešení aktuálních otázek, a zejména o skutečnost, že vysoký počet členů odborů by pravděpodobně byl oporou pro silnější vyjednávací pozici, vyšší prestiž a autoritu ve společnosti a výraznější politickou roli.

V kontextu otázek školství je problémem zejména nedostatek mladých členů, které stárnoucí a málo početné odbory jen obtížně dokážou přilákat do svých řad. Nedostatek nově přicházejících členů zejména z řad mladých lidí může souviset i s nízkou informovaností mladých lidí o odborech, jejich roli a výhodách, které členství může skýtat. Mladí lidé by se už na škole, zejména na odborné škole, po jejímž absolvování se předpokládá vstup na trh práce, měli dozvídat o odborech a jejich praktické roli v dnešní

společnosti. Toto se pravděpodobně děje pouze v omezené míře (např., jak již bylo výše uvedeno, v průřezovém vzdělávacím tématu Člověk a svět práce, které zahrnuje na středoškolské úrovni mj. problematiku podnikatelství, pracovněprávních vztahů apod., informace o odborech chybí). Je tedy pravděpodobné, že mnozí žáci, kteří po absolvování odborného vzdělávání vstupují do svého prvního zaměstnání, mají pouze velmi mlhavou, pokud vůbec nějakou, představu o odborech a jejich roli v podnicích a ve státě. Malá informovanost, spolu s pravděpodobně obecně nižší ochotou mladých k tradičnímu typu organizovanosti nebo angažovanosti přispívá k nedostatečné míře obnovování členské základny odborů.

Pokud odbory nebudou v tomto směru cíleně aktivní a neposkytnou mladým témata, která budou aktuální a zajímavá z hlediska jejich reálné životní situace, je pravděpodobné, že tento nepříznivý trend bude i nadále pokračovat. V tomto kontextu je třeba připomenout skutečnost, kterou opakovaně zjišťují průzkumy preferencí mladých generací ve vztahu k práci. Pro mladé lidi již není tak zásadním faktorem výše mzdy, ale často se důležitějšími stávají jiné charakteristiky zaměstnání, jako je jeho prožívaná smysluplnost, příjemné prostředí, dobré možnosti kombinace se soukromým životem, možnosti seberealizace apod. I z šetření na podnicích, které v posledních letech realizoval Národní vzdělávací fond, často zaznívá zkušenost zaměstnavatelů, kdy fyzicky náročná práce na směny v nepříliš atraktivním prostředí tovární haly nedokáže přilákat mladé lidi, ani pokud je dobře honorovaná. Budou-li se odbory chtít přiblížit mladým, budou muset přijmout tyto jejich priority za své a řešit témata, která jsou mladým lidem blízká, jinými slovy hledat cesty ke sladění potřeb podniků a preferencí mladé pracovní síly.

Nedostatek časových a personálních kapacit

S výše zmiňovaným nedostatkem financí a nedostatkem nových členů úzce souvisí i výsledný nedostatek časových, potažmo personálních kapacit. Dochází pak k omezování i nutných systémových aktivit a v důsledku může dojít i k oslabování role odborových organizací na celospolečenské úrovni. K tomuto bodu je možné přiřadit i nedostatek proaktivního přístupu, který se mnohdy projevuje snahou udělat pouze to nejnnutnější (např. dodat připomínky k předloženému materiálu), ale další souvisejší vlastní činnost a iniciativa není dostatečná. I to je do určité míry dáno tím, že odborářů je málo a jsou velkou mírou vytíženi jinde a na nadstandardní aktivity jim již nezbývá kapacita. Rovněž se může projevovat jistý stereotyp řešení problémů starými osvědčenými způsoby, kdy se neprojevuje invence a inovativnost, která by přilákala pozornost nejen mladých.

Nedostatek finančních zdrojů

Nedostatek finančních zdrojů, který do určité míry souvisí mimo jiné i s nízkým počtem členů, omezuje nejen žádoucí činnosti organizací, ale má za následek i nižší schopnost přilákat kvalitní a vzdělaný personál, což opět může posilovat nižší atraktivitu odborových organizací pro potenciální nové členy. Nedostatek financí silně ohrožuje možnosti

odborových organizací iniciovat a realizovat svoje vlastní projekty a programy a je jedním z klíčových limitujících faktorů vyšší angažovanosti odborových organizací do budoucna.

Nedostatek finančních prostředků je brzdou i na straně podniků a bude výraznější v období nadcházejícího hospodářského útlumu v době pokoronavirové krize. Sebelepší jednání a sebesilnější vyjednávací pozice odborových organizací nezajistí investice do vzdělávání tam, kde se finančních prostředků prostě nedostává. Zde je na místě střízlivé hledání kompromisních řešení výhodných pro více stran a alternativních schémat vícezdrojového financování, případně různých forem spojování zdrojů více podniků, či vytváření sektorových zdrojů pro investice do vzdělávání apod.

Nízká odborná kapacita pro oblast vzdělávání

Rizikem je nedostatek členů odborových organizací, kteří by měli dostatečnou erudici nebo zkušenosti v oblasti vzdělávání, případně dostatek sebedůvěry do těchto otázek aktivně vstupovat. Lze usuzovat, že v některých případech převládá postoj, kdy je vzdělávání, zejména počáteční, vnímáno jako oblast typicky školská, ve které se odboráři z praxe necítí příliš kompetentní, a obtížně nalézají způsoby a roviny, jakými do ní vstupovat. Odbory by si měly cíleně vychovávat pracovníky, kteří budou disponovat vysokými kompetencemi pro tuto oblast a zajišťovat nejen jim, ale i dalším členům vzdělávání v této oblasti.

Nedostatek dlouhodobého strategického uvažování

Nedostatek dlouhodobého strategického uvažování je rizikem nejen na straně odborů, ale i státu a firem. Často se stává, že pozornost těchto klíčových hráčů je pohlcena krátkodobějšími ad hoc problémy a řešeními relevantními k času vlastního mandátu vedoucích představitelů. Chybí dlouhodobější vize a systematické úsilí o její naplňování, které by bylo zachováno i po skončení mandátu daného vedení. Tento přístup představuje velké riziko zejména v segmentech jako je vzdělávání, kterému je již z podstaty vlastní poměrně velká těžkopádnost a kde se změny mají šanci projevit svými důsledky až v horizontu mnoha let. Ale např. i mnoho podniků má tendenci neřešit vzdělávání příliš do budoucna a převládá u nich spíše každodenní báze ad hoc shánění lidských zdrojů; dokud kvalifikované pracovníky mají, neřeší strategické otázky, jestli je budou mít i za deset let. Pro uvažování většiny firem je to příliš dlouhý časový horizont, zejména z toho důvodu, že jejich obchodní cyklus je mnohem kratší, a řeší objem zakázek a hospodářský výkon v horizontu několika měsíců až několika málo let.

Ačkoli systémová participace odborů v oblasti školství existuje dosud pouze v poměrně omezené podobě, je možné zaznamenat zajímavé aktivity a nadstandardní formy kooperace na regionální nebo podnikové úrovni. Tyto aktivity však nyní nemají přesah k systémovému řešení. Jedním z rizik je nezvládnutí systémového podchycení a využití jednotlivých pozitivních iniciativ aktivních členů, týmů nebo jednotlivých odborových

svazů. Je třeba centrálně nastavit systémové směřování a hlavní priority odborů pro oblast školství nejlépe na národní úrovni. Jedině systematický a koncepční přístup přinese žádoucí upevnění role odborů v oblasti vzdělávání.

Setrvávání pouze v tradičních tématech

V rámci odborového hnutí patří určitá témata mezi „klasická“, kterým se odbory věnují dlouhodobě a takříkajíc již rutinně. V České republice jde zejména o otázky mzdových podmínek, případně pracovních podmínek, bezpečnosti práce či opatření proti propouštění. Vstoupit aktivněji do oblasti vzdělávání znamená do velké míry pustit se na pole, kde neexistuje jasně vymezená „vyšlapaná“ cesta. To přináší na jednu stranu možnost nově definovat odborové přístupy a působit jako hybatel inovací, na druhou stranu však se jedná o krok poměrně náročný. Velkým rizikem je tak setrvávání nebo brzký návrat do „bezpečných“ oblastí rutinních témat, ve kterých se odboráři cítí jistí a kde se s jejich účastí v sociálním dialogu všeobecně počítá. Existuje i riziko zakotvení se pouze v kritickém postoji adresujícím negativa stávajícího systému, ačkoli by v mnoha případech bylo přínosnější formulovat a komunikovat konstruktivní nabídky vlastních řešení. Ve stejném smyslu je možné hovořit nejen o obsahových tématech, ale i o formách a metodách práce.

Odborová angažovanost je v ČR výrazně spojena s tradičním průmyslem. Moderní technologie a 4. průmyslová revoluce však přinášejí mnoho nových témat a pracovních právních otázek, které dosud nebyly a nemohly být odborovými organizacemi nijak podchyceny. Mezi tato témata mimo jiné patří např. zvýšená potřeba flexibilního celoživotního vzdělávání, otevírání nových forem a metod vzdělávání, překračování hranic oborů a nové formy práce. Odbory v těchto oblastech budou muset značně rozšířit rozsah své pozornosti a cílených aktivit. Setrvání pouze na tématech, která s sebou přinášelo prostředí tradičního průmyslu, může zakládat riziko dalšího oslabení odborových organizací.

Převládnutí jiných témat, než je vzdělávání

V době zrychleného vývoje práce díky technologiím, který bude patrně ještě více umocněn koronavirovou krizí, se může snadno stát, že pracovní tematiku a související sociální dialog ovládnou nová palčivá témata (jako např. riziko propouštění, úpravy pracovních právních vztahů v souvislosti s novými formami práce, otázky související s robotizací jako např. daň z robotů, otázky nepodmíněného příjmu či různých řešení schémat typu kurzarbeit), a vzdělávání se mezi nimi stane popelkou, na kterou již nezbyde prostor ani finance. Podniky logicky upřou svoje úsilí směrem k úsporným opatřením a k vyšší flexibilizaci, jejichž cílem bude úspěšné přežití náročného období, ad hoc řešení akutních problémů a hledání cest k nové prosperitě. Z historických zkušeností je známo, že za takovéto situace je vzdělávání jednou z prvních „obětí“. Odborové organizace by neměly přistoupit na takto vymezené priority a měly by usilovat, aby právě v náročné

době bylo téma vzdělávání neustále znovu vnášeno do podnikových i národních debat jako jeden z hlavních nástrojů zachování konkurenceschopnosti v podmínkách Průmyslu 4.0 a i překonání důsledků této i jakékoli další krize.

Nízký vliv odborů

Ve srovnání s některými zeměmi západní Evropy se odborové hnutí v ČR netěší příliš velkému respektu a vlivu. To může být jedním z faktorů, proč hlas odborů nezaznívá ani v oblasti školství příliš silně. Tradice angažovanosti odborů v odborném školství zde chybí a mnoho hráčů na tomto poli ani neuvažuje o možnostech jejich vyšší participace, pro kterou nevidí důvod. Je velkou výzvou pro odbory, aby tyto zažité postoje začaly postupně měnit prostřednictvím systematické podpory funkčních řešení, trvalé angažovanosti a přinášení vlastních nosných témat a přístupů, která pomohou řešit problémy, se kterými se školství v České republice dlouhodobě potýká.

Nedostatek politické vůle

Politická situace a priority vlády včetně přístupu k odborům jsou jednou z důležitých podmínek míry a způsobu zapojování odborů do spolupráce ve veřejném školství. Pokud dojde ze strany některých vlád nebo dalších relevantních veřejných institucí k opomíjení odborových organizací, nebo k neochotě podporovat jejich zapojování do debat, jejich participace se stane přinejmenším obtížnou. Existují varovné příklady ze zahraničí, kdy např. v Kanadě původní praxe zakládání sektorových rad na paritním principu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci se postupně vytratila a přítomnost odborových organizací přestala být vnímána jako nezbytná.¹²⁸

Může se také stát, že pozornost politické reprezentace k otázkám Průmyslu 4.0 bude pouze dočasná a bude zastíněná jinými vyořivšími tématy, které se z politického hlediska budou jevit jako akutnější (např. řešení následků pandemie koronaviru). Tento vývoj by oslabil potenciál odborových organizací aktivně vstupovat do problematiky školství v tomto kontextu.

Nepřítomnost odborů v klíčových strukturách

V rámci České republiky je poměrně výrazným problémem nízké zastoupení nebo úplná absence participace odborových organizací ve strukturách, kde se určuje praktická školská politika, obsah kurikula apod. jako jsou např. sektorové rady nebo odborové skupiny¹²⁹. Negativním příkladem v tomto smyslu může být vývoj sektorových rad ve Velké Británii. Účelem sektorových rad je zde mimo jiné vývoj standardů povolání, obsahu učňovských programů a schvalování odborných kvalifikací. Jsou sice řízeny zaměstnavateli, ale na

¹²⁸ Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

¹²⁹ Viz poznámka č. 99.

začátku bylo vyžadováno, aby v každé z nich byl minimálně jeden zástupce odborových organizací. Nicméně, účast odborů byla v praxi pouze omezená, což je vykládáno jako důsledek nízké role institucí sociálního partnerství v systému odborného školství obecně. Po roce 2013 začaly být rozvíjeny nové učňovské programy pod přímým vedením zaměstnavatelů. V souvislosti s tím klesl význam sektorových rad a ještě výrazněji oslabil vliv odborů, neboť neměly žádnou formálně definovanou roli v systému vytváření a implementace učňovských programů.¹³⁰

Nízká motivace cílových skupin

Omezujícím faktorem může být i nízká motivace a participace cílových skupin, k jejichž prospěchu má vzdělávání směřovat, tj. samotných žáků nebo zaměstnanců. Jejich zájem o vlastní seberozvoj je jedním z určujících faktorů úspěchu jakýchkoli iniciativ v oblasti vzdělávání. Proto každá intervence na tomto poli by měla být doprovázena podáváním adekvátních informací vhodnou formou, které by ukázaly cílovým skupinám reálné a praktické dopady vzdělávání (nebo jeho absence) na jejich život.

Shrnutí

Problematika Průmyslu 4.0 a jeho důsledků pro ekonomiku a trh práce je jednou z nejdůležitějších oblastí současnosti, kterým je (nebo by měla být) věnována zvýšená pozornost klíčových státních orgánů a dalších organizací zodpovědných za různé aspekty života společnosti. Důsledky těchto změn pro zaměstnance jsou již do určité míry pociťovány zejména v některých sektorech, jejich konkrétní dopady na zaměstnance v dlouhodobějším horizontu lze však odhadovat pouze obtížně. Dostupné studie se např. dosud liší v názoru, zda Průmysl 4.0 přinese v celkovém souhrnu úbytek pracovních míst, zda se jejich počet výrazně nezmění, nebo se zaměstnanost naopak zvýší. Již dnes je však jisté, že se do velké míry změní struktura pracovních míst a požadovaných dovedností včetně toho, že budou vznikat zcela nové obory a profese a některé ze stávajících zaniknou. Bude nutné, aby se pracovní síla těmto změnám dokázala co nejvíce průběžně přizpůsobovat, což bude vyžadovat vysokou flexibilitu a další měkké dovednosti na straně zaměstnanců. Z těchto skutečností vyplývá zásadní nárok na vzdělávací systém, který bude muset připravovat absolventy, kteří jsou schopni těmto výzvám čelit. Nepůjde přitom pouze o co možná nejaktuálnější dovednosti odpovídající moderním technologiím používaným v praxi zaměstnavatelů, ale zejména o obecnou schopnost orientovat se a efektivně pracovat v dynamickém a vysoce propojeném prostředí založeném na IT

¹³⁰ Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

technologiích, multikulturní komunikaci a flexibilních ad hoc procesech, a v neposlední řadě, o schopnost učit se novým věcem po celý život.

Dopady automatizace a robotizace přinášejí pro oblast vzdělávání velkou skupinu témat a výzev, které je třeba pozorně reflektovat z pohledu různých aktérů vzdělávacího systému. Mezi těmi viditelně v posledních letech zesiluje hlas zaměstnavatelů, kteří čelí kritickému nedostatku kvalifikované pracovní síly a potýkají se s nedostatečnou připraveností absolventů škol pro praxi. To jsou důvody, proč je velice důležitá i reflexe ze strany odborů, a v rámci možností jeho aktivního vstupování do procesů regulujících vzdělávací systém, a zvláště odborné školství, jehož podstatou je příprava pro profesní život. Odbory mohou do procesů regulujících vzdělávací systém vnést nový aspekt směřující k lepšímu vybalancování mezi zájmy zaměstnavatelů, školských institucí, státních orgánů a zaměstnanců či samotných účastníků vzdělávání (studentů, učňů, případně i dospělých pracovníků vstupujících do vzdělávání).

Strategické materiály Evropské unie obsahují velký důraz na roli odborových organizací v odborném vzdělávání. I do budoucna se předpokládají konzultace a podpora jejich dalšího zapojování. Odbory v České republice mohou posilování své role mimo jiné postavit na této opoře. I priority dalších mezinárodních organizací, které jsou stanoveny pro tuto oblast (viz kapitola 2.1), se do velké míry překrývají i se směry žádoucího rozvoje v České republice a mohou být jedním ze zdrojů pro formulaci vlastních strategických přístupů českých odborů. Rovněž strategické materiály a legislativa přijaté na národní úrovni obsahují na mnoha místech „otevřené dveře“ pro participaci sociálních partnerů včetně odborů ve vzdělávání.

Je třeba, aby odbory podchytily nosná témata a pracovaly na profilaci svých přístupů k jejich rozvoji v souladu s obecnými cíli odborového hnutí v ČR. Měly by přitom být reflektovány rovněž širší společenské zájmy v této oblasti. Klíčovým východiskem je jednotný postup a vypracování kvalitní strategie, založené na hluboké analýze a znalosti aktuální situace, následované ustavením efektivních realizačních procesů a struktur v rámci odborových organizací. V předkládané studii je načrtnuta poměrně široká paleta příležitostí, které byly identifikovány na základě zahraničních zkušeností a reality praxe v České republice. Jedná se o naznačení možností různých cest, idejí a inspirací, které nejsou nutně vyčerpávající, ani indikativní. Volba konkrétních směrů a kroků je otázkou zvolené strategie a dostupné kapacity odborových organizací. Je žádoucí volit takové strategické směry, které se navzájem dobře doplňují a posilují. Pravděpodobnost efektivního zapojení do systémových procesů odborného vzdělávání bude vyšší, pokud zvolené strategické směry budou naplňovat určitou synergii i se zájmy ostatních aktérů vzdělávacího procesu včetně strategií národních politik.

Na straně školských institucí je v mnoha případech poptávka po zapojení sociálních partnerů vysoká. V rámci stávajících procesů a struktur regulujících vzdělávací systém

v České republice je třeba cíleně vyhledávat možnosti nového systematictějšího zapojení odborových organizací, případně posílení a zintenzivnění stávajícího. Odbory by měly aktivně vytvářet inovativní přístupy a způsoby participace, případně navrhovat nové procesy a struktury, které by odpovídaly na aktuální potřeby jak vzdělávací, tak podnikové praxe. Tyto návrhy pak transparentně projednávat s dalšími klíčovými aktéry, zejména se zaměstnavateli, školami, orgány státní a regionální správy, a resortními orgány, a usilovat o jejich praktickou implementaci.

Mezi identifikovanými výzvami uvádíme na prvním místě obecné průřezové výzvy, které se týkají naplnění základních východisek pro efektivní participaci odborů v odborném vzdělávání. Oblast odborného vzdělávání (případně vzdělávání obecně) by měla být stanovena jako jedna z priorit, které odbory takřkajíc „vezmou za své“. Důležitý je proaktivní postoj, který činí vlastní kroky, nad rámec pouhých reakcí vyžadovaných od odborů ostatními články systému. Postup odborů by měl být jednotný a ucelený, bez zbytečného tříštění sil, a měl by přinášet vlastní témata. S tím souvisí i výzva vytváření znalostní báze, tj. podpora analytických a výzkumných činností, přičemž je vhodné i vyhledávat funkční inspiraci a příklady dobré praxe v zahraničí a analyzovat možnosti jejich uplatnění v podmínkách České republiky. Další výzvou je systematické zařazení témat odborného vzdělávání do kolektivního vyjednávání a vytváření nových komunikačních platforem pro výměnu názorů a zkušeností. V neposlední řadě by se odbory mohly zapojit i do propagace odborného školství, která může být propojena i s úsilím o zvyšování povědomí o roli odborů mezi mladými lidmi a s šířením příkladů dobré praxe. Maximálně by měly být zkoumány a využívány dostupné kapacity a zdroje, jak v rámci odborových organizací (např. dostupná vzdělávací kapacita), tak mimo ně (např. projekty EU). Nové možnosti přináší i širší využívání moderních technologií pro vlastní práci a osvětovou činnost odborů.

Dále jsou uváděny výzvy spojené s reflexí změn probíhajících na trhu práce. Patří sem zejména možná role odborů v identifikaci ohrožených sektorů a segmentů práce, dále podpora systémového propojení počátečního a dalšího vzdělávání a podpora prevence ohrožení zaměstnanců (a budoucích zaměstnanců) prostřednictvím vzdělávání. Ve skupině výzev souvisejících s dopady Průmyslu 4.0 na vzdělávání uvádíme zejména možný podíl odborů na vývoji obsahu vzdělávání, na flexibilizaci vzdělávání a na podpoře moderních metod výuky. Další významnou oblast výzev představuje obhajoba zájmu žáků, kam řadíme v první řadě reprezentaci jejich hlasu na vyšší úrovni, dále předcházení předčasným odchodům ze vzdělávání, podporu přípravy žáků na nové formy práce spojené se 4. Průmyslovou revolucí, a snahu o snižování nerovností ve vzdělávání. Odbory by mohly sehrát zajímavou roli i v oblasti kariérového poradenství. V rámci možných aktivit odborů směrem ke zvyšování kvality vzdělávání uvádíme zejména podporu pedagogů a podporu praktického vyučování na pracovištích firem. V neposlední řadě po

vzoru mnoha zahraničních příkladů by odbory mohly plnit určitou úlohu i v oblasti zajišťování financování vzdělávání.

Mezi nejvýznamnější hrozby systémového působení odborů v rámci odborného školství patří přílišná fragmentace odborů a jejich aktivit, dále zmenšující se členská základna doprovázená nedostatkem časových a finančních kapacit, případně nedostatkem odborných kapacit fundovaných pro oblast vzdělávání. Rizikem je i nedostatek dlouhodobého strategického uvažování, setrvávání pouze v tradičních tématech, mezi která počáteční odborné vzdělávání nepatří, nebo akutní potřeba řešit jiná témata než vzdělávání, která může vyvstat např. v důsledku ekonomické krize. Hrozbou je dále obecně nižší vliv odborů, než je např. v některých západních zemích, případně nedostatek politické vůle pro spolupráci s odbory v této oblasti a/nebo nepřítomnost odborů v klíčových strukturách pro vzdělávání. Na závěr je možné uvést i riziko, že cílové skupiny (žáci odborných škol a zaměstnanci) samy nebudou dostatečně motivovány pro vzdělávání.

Literatura a zdroje

Balsmeier, B., Woerter, M. (2019): Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction. In Research Policy, Volume 48, Issue 8. Online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733319300733>.

Berger, R. (2015): The Digital Transformation of Industry. BDI.

Berrell, M. (2013): Education and Trade Unions: an overview. St Louis Press, Sydney.

BIBB: Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch? Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16425><https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16425>.

BMBF: Berufsbildungsbericht 2020. Online: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2020.pdf.

BMBF: Das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG). Online: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf.

Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. Intertational Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

Cedefop (2020): Spoltight on VET: Germany. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/8137_en.pdf.

CORONA-VIRUS/COVID-19 (2020): Informationen und Hilfsfestellungen für [Auszubildende](#). In: jugend.dgb.de, 20. března 2020. Online: <https://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++fb74dff2-6a93-11ea-913e-525400d8729f>

Černá, B., Gálová, L., Hlinka, V., Jakubík, K., Kubišová, E., Žernovičová, E. (2020): Správa o zabezpečovaní kvality odborného vzdelávania a prípravy v Slovenskej republike 2020. ŠIOV, Bratislava. Online: http://okvalite.sk/wp-content/uploads/2020/05/Správa-EQAVET-2020-final_online-HD-1.pdf.

ČSÚ (2017): Výběrové šetření pracovních sil.

ČSÚ (2018): Projekce obyvatelstva České republiky – 2018-2100. Online: <https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-ceske-republiky-2018-2100>.

ČŠI (2014): Rovný přístup ke vzdělávání v České republice: situace a doporučení. Online: www.csicr.cz/getattachment/808f9830-5b1f-49c8-a6c9-db019e69e0a2.

ČŠI (2016): Mezinárodní šetření PISA. Národní zpráva. Online: https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el_publicace/Mezin%C3%A1rodn%C3%A1d%20c5%a1et%c5%99en%c3%ad/NZ_PISA_2015.pdf.

ČŠI (2019): Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy ve školním roce 2018/2019. Výroční zpráva České školní inspekce. Online: https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el_publicace/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1vy/VZ-CŠI-2018-2019.pdf.

DGB: Azubis und Corona. Schutzschirm für Ausbildungsplätze. In: www.dgb.de, 15. 4. 2020. Online: <https://www.dgb.de/themen/++co++96ec8f10-814c-11ea-b78e-52540088cada>.

EK – Poradný výbor pre odborné vzdelávanie (2018): Stanovisko BUDÚCNOSŤ ODBORNÉHO VZDELÁVANIA A PRÍPRAVY PÍO ROKU 2020. 3. 12. 2018. Online: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/buducnost_odborneho_vzdelavania.pdf.

ETF (2012): Social Partners in VET. ETF Position paper. Turin. Online: https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_partners_and_vet_for_external_distribution_en_cle0b96d3.pdf.

ETUC (2019): ETUC Action Programme 2019-2023. Online: <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2019-2023>.

ETUC (2019): Manifest ETUC 2019-2023. Online: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-06/CES-14e%20Congress-%20Manifesto%20CZ.pdf>.

European Alliance for Apprenticeships: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en>.

Eurostat databáze: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Evropská komise – Poradní výbor pro odborné vzdělávání (3.12.2018): Opinion on the future of vocational education and training post 2020. Online: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20479&langId=en>.

Evropská komise (2016): Nová agenda dovedností pro Evropu: Společně pracovat na posílení lidského kapitálu, zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>.

Evropská komise (2020): European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. Online: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22832&langId=en>.

- Evropská komise/EACEA/Eurydice (2019): Struktury vzdělávacích systémů v Evropě 2019/20: Diagramy. Eurydice – Fakta a čísla. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. Online: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7885072-f3ac-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-cs/format-PDF>.
- Frey, C. B., Osborne, M. A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation. Oxford Martin Programme on Technology and Employment.
- Gagliardi, L. (2019): The impact of foreign technological innovation on domestic employment via the industry mix. In Research Policy, Volume 48, Issue 6. Online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S004873331930068X>.
- Hall, P., Soskice D. (2001): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press.
- Hippach-Schneider, U., Huismann, A. (2019): Vocational education and training in Europe – Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018. Online: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf.
- Chamoutová, D., Kleňha, D., Koucký, J., Trhlíková, J., Úlovec, M., Vojtěch, J. (2018): Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2018. NÚV: Praha. Online: <http://www.nuv.cz/file/3652/>
- ILO (2019): Measuring the costs and benefits of apprenticeship training. Skills for employment: Policy Brief. Online: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_715099/lang--en/index.htm.
- Jakubowski, M. (2015): Opening up opportunities: education reforms in Poland. IBS Policy Papers 01/2015, Instytut Badan Strukturalnych.
- Janíčko, M., Klicnar, F., Budský, P., Weisser, P. (2020 – v přípravě k publikaci): Požadavky českého průmyslu na pracovníky v podmínkách Průmyslu 4.0. Výstup v rámci projektu Řízená migrace se zvláštním zaměřením na Ukrajinu jako nástroj pro snížení deficitu pracovní síly a zvýšení konkurenceschopnosti (TAČR – ÉTA).
- Janíčko, M.; Czesaná, V. (2019): Kompetence na digitalizovaném trhu práce. In: Anýžová, P., Večerník, J. a kol: Vzdělání, dovednosti a mobilita – zaměstnání a trh práce v České republice. Univerzita Karlova: Karolinum. ISBN 978-80-246-4294-9.
- Jeschke, S. (2016): Engineering Education for Industry 4.0: Challenges, Chances, Opportunities. CDIO European Regional Meeting. Delft/The Netherlands. Online: https://www.4tu.nl/cee/en/events/cdio_conference/engineering-education-for-industry-4-0.pdf.

KMK: Berufliche Ausbildung im Dualen System – ein international beachtetes Modell. In: www.kmk.org. Online: <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung.html>.

König, C.: Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB Nürnberg. Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_2020.pdf.

Kriechel, B. et al. (2012): Works Councils, Collective Bargaining and Apprenticeship Training. IZA Discussion Paper 6497, Bonn. Online: <http://ftp.iza.org/dp6497.pdf>.

Kým v Nemecku, Rakúsku a Švajčiarsku sa duálne vzdelávanie podporovalo, u nás sa zlikvidovalo! Rozhovor ministra školství SR Dušana Čaploviče pro AZ Press, informační leták Asociace zamestnavateľských svazů a sdružení SR, č. 1/2014. In: www.minedu.sk, 6. 2. 2014. Online: <https://www.minedu.sk/kym-v-nemecku-rakusku-a-svajciarsku-sa-dualne-vzdelavanie-podporovalo-u-nas-sa-zlikvidovalo/>.

Lichtenberková, K., Chalušdoc, P., Dostál, J. (2019): Člověk a svět práce. Podkladová studie. NÚV: Praha. Online: <http://www.nuv.cz/file/3609/>.

Lichtenstein, J. E. (2017): Five inconvenient truths for the global steel industry. Accenture. Steel Survival Strategies XXXII, 27.6.2017, New York. Online: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-57/Accenture-Five-Inconvenient-Truths.pdf#zoom=50.

Mařík, V. a kol. (2016): Průmysl 4.0 – Výzva pro Českou republiku. Management Press: Praha.

Median (2020): Celoživotní učení, vzdělávání a osobní růst zaměstnanců v ČR. Materiál zpracovaný pro ČMKOS v rámci projektu Budoucnost práce – investice do lidí a posilování sociálního dialogu. Online: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Celozivotni%20uceni,%20vzdelavani%20a%20osobni%20rust%20zamestnancu%20v%20CR_20200602133112.pdf.

Milde, B.; Ulrich, J.-G.; Flemming, S.; Granath, R.O.: Weniger Ausbildungsverträge als Folge sinkender Angebots- und Nachfragezahlen. In: www.bibb.de, 11. 12. 2019. Online: <https://www.bibb.de/ausbildungsmarkt2019>.

Molz, A. (2013): Delivering TVET through Quality Apprenticeships. Virtual conference on the UNESCO-UNEVOC e-Forum, 15 to 26 June 2015. Online: <https://unevoc.unesco.org/e-forum/BackgroundNote-VC-Apprenticeship-Molz.pdf>.

MŠMT (2014): Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020. Online: http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/strategie/digistrategie.pdf.

MŠMT (2019): Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2019-2023. Online: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dz-cr-2019-2023>.

MŠMT (2020): Statistická ročenka školství 2019/2020: Výkonové ukazatele. Online: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

MŠMT (2020): Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. Online: https://www.msmt.cz/file/53139_1_1/.

Národní vzdělávací fond (2015): Vyhodnocení stavu vysokého školství v Ústeckém kraji a jeho relevance k regionálnímu trhu práce. Studie pro Ústecký kraj.

Národní vzdělávací fond (2016): Iniciativa Práce 4.0. MPSV: Praha. Online: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948.

Národní vzdělávací fond (2016): Kvalitativní podniková sonda: digitalizace v podnicích. Podkladová studie pro MPSV.

Národní vzdělávací fond (2017): Digitalizace podnikatelského sektoru. Online: <http://www.nvf.cz/digitalizace-podnikatelskeho-sektoru>.

Národní vzdělávací fond (2017): Dopady Průmyslu 4.0 na trh práce v ČR. Online: <http://www.nvf.cz/dopady-prumyslu-4-0-na-trh-prace-v-cr>.

Národní vzdělávací fond (2017): Průmysl 4.0 ve vazbě na kvalifikovanou pracovní sílu v oboru IT/ICT. Online: <http://www.nvf.cz/prumysl-4-0-ve-vazbe-na-kvalifikovanou-pracovni-silu-v-oboru-it-ict>.

Národní vzdělávací fond (2019): Kvantitativní a kvalitativní požadavky českého zpracovatelského průmyslu na pracovní sílu v měnících se podmínkách Průmyslu 4.0. Výstup v rámci projektu Řízená migrace se zvláštním zaměřením na Ukrajinu jako nástroj pro snížení deficitu pracovní síly a zvýšení konkurenceschopnosti (TAČR – ÉTA).

Národní vzdělávací fond, Berman Group (2018): Zpráva ze sběru dat terénním průzkumem a analýza těchto dat. Studie pro projekt Mapování vertikálních domén specializace RIS3 strategie Středočeského kraje.

National Research Council (US) Committee on the Assessment of 21st Century Skills (2011): Assessing 21st Century Skills. Washington (DC): National Academies Press (US). Online: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK84218/>.

Neu, A. (2020): Strukturwandel zwischen dualer Berufsausbildung und dualem Studium durch Digitalisierung? Die Perspektive betrieblicher Akteure. In: BIBB: Berufsbildung 4.0.

Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch? Online:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16425>.

Odbory KOVO MB (24.9.2015): Úspěšní absolventi budou mít smlouvu na dobu neurčitou. Online:

http://www.odbornikovomb.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200202&id=2604&n=uspesni%2Dabsolventi%2Dbudou%2Dmit%2Dsmlouvu%2Dna%2Ddobu%2Dneurcitou.

Odbory KOVO MB (8.2.2016): Do vzdělávání musíme dál investovat, je to budoucnost firmy. Online:

http://www.odbornikovomb.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=200202&id=2938&n=do%2Dvzdelavani%2Dmusime%2Ddal%2Dinvestovat%2Die%2Dto%2Dbudoucnost%2Dfirmy.

OECD (2018): Employment Outlook. Online: [https://www.oecd-](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018_empl_outlook-2018-en)

[ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018_empl_outlook-2018-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018_empl_outlook-2018-en).

OECD (2019): Programme for International Student Assessment (PISA): Results from PISA 2018. Country Note: Czech Republic. Online:

https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_CZE.pdf.

Parlament schválil efektívnejšie duálne vzdelávanie. In: www.minedu.sk, 14. 6. 2018.

Online: <https://www.minedu.sk/parlament-schvalil-efektivnejsie-dualne-vzdelavanie/>.

PwC (2018): Will robots really steal our jobs?

Quality Apprenticeships – What are trade unions doing? 2nd G20 Conference on ‘Promoting Quality Apprenticeships’, 25 February 2015, Antalya, Turkey. Online:

<https://www.ituc-csi.org/l20-briefing-quality?lang=en>.

Rada EU (2018): Doporučení Rady ze dne 15. března 2018 o Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu (2018/C 153/01). Online: [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=EN)

[lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=EN).

Rada EU (2018): Doporučení Rady ze dne 22. května 2018 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení (2018/C 189/01). Online: [https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

[content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN).

Rauner, F., Smith, E. (eds) (2010): Rediscovering Apprenticeship: Research findings of the international network on innovative apprenticeships (INAP). UNEVOC, Springer.

Rotman, D. (2013): How Technology is Destroying Jobs. MIT Technology Review.

Rubin, C.: The Secret to Poland’s Successful Education Reform. Education World. Online:

<https://www.educationworld.com/blog/global-search-education-poland>.

Ryan, P., Wagner, K., Teuber, S., Backes-Gellner, U. (2011): Financial aspects of Apprenticeship Training in Germany, Great Britain and Switzerland. Hans-Böckler-Stiftung: Arbeitspapier 241. Online:

https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/61766/1/p_arbp_241.pdf.

Schleicher, A. (2018): World Class: How to build a 21st-century school system, Strong Performers and Successful Reformers in Education. OECD Publishing: Paris. Online:

<https://www.oecd.org/education/world-class-9789264300002-en.htm>.

Smith, E., Kemmis, R. B. (2013): Towards a model apprenticeship framework: a comparative analysis of national apprenticeship systems. International Labour Office; ILO DWT for South Asia and ILO Country Office for India; The World Bank - New Delhi.

Stuart, M. et al (2010): Assessing the impact of union learning and the Union Learning Fund: union and employer perspectives, CERIC. University of Leeds.

Systém duálneho vzdelávania. In: www.minedu.sk. Online:

<https://www.minedu.sk/system-dualneho-vzdelavania/>.

Trexima (2015): Analýza bariér vstupu žáků základních škol do technického vzdělávání.

Výstup TAČR. Online: <https://www.mpo.cz/assets/cz/prumysl/zpracovatelsky-prumysl/2017/5/Analyza-barier-technickeho-vzdelavani-na-ZS.pdf>.

Učebná zmluva – vzor. Online: [http://dualnysystem.sk/wp-](http://dualnysystem.sk/wp-content/uploads/2019/07/Vzor-u%C4%8Debn%C3%A11-zmluva-od-9-2019-Kv.pdf)

[content/uploads/2019/07/Vzor-u%C4%8Debn%C3%A11-zmluva-od-9-2019-Kv.pdf](http://dualnysystem.sk/wp-content/uploads/2019/07/Vzor-u%C4%8Debn%C3%A11-zmluva-od-9-2019-Kv.pdf).

Unionlearn, ETUC (2013): Towards a European quality framework for apprenticeships and work-based learning: Best practices and trade union contributions.

Unionlearn, ETUC (2016): A European quality framework for apprenticeships: A European trade union proposal.

Van Roy, V. a kol. (2018): Technology and employment: Mass unemployment or job creation? Empirical evidence from European patenting firms. In Research Policy, Volume 47, Issue 9. Online:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733318301537#bib0385>.

Základné princípy systému duálneho vzdelávania. In: www.minedu.sk. Online:

<https://www.minedu.sk/zakladne-principy-systemu-dualneho-vzdelavania/>.

Zamestnávateľia združení v Radě vlády pre odborné vzdelávanie a prípravu: Duálne vzdelávanie dnes a zajtra. Informácia o aktuálnom stave zákona o odbornom vzdelávaní. Březen 2015. Online: <https://slideplayer.cz/slide/14554537/>.

Webové stránky:

<http://radavladyovp.sk>

<https://wir-gestalten-berufsbildung.dgb.de/>

<https://www.oecd.org/skills/piaac/>

www.atc21s.org/

www.bibb.de

www.bmbf.de

www.cedefop.europa.eu

www.cmkos.cz

www.dgb.de/uber-uns

www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/jugend-jugendpolitik

www.dualnysystem.sk

www.minedu.sk/parlament-schvalil-efektivneisie-dualne-vzdelavanie/

www.minedu.sk/system-dualneho-vzdelavania/

www.mpsv.cz

www.msmt.cz

www.nuv.cz/pospolu

www.sektoroverady.cz

www.s-ic.cz

www.spcr.cz

www.stredoskolskaunie.cz

www.unionlearn.org.uk

www.verdi.de



Přílohy

Příloha 1 – Apprenticeship toolkit (příručka pro odboráře vydávaná vzdělávací sekcí britských odborů Unionlearn) – ukázka obsahu



The government has committed to substantially increase the number of Apprenticeships. Therefore, it is crucial that union reps and officers negotiate with employers to set up high-quality Apprenticeships.

“ Apprentices should have contracts of employment for at least the duration of the training period ”

Trade unions support and represent apprentices in a number of ways, from recruitment and organising, to pay bargaining, learning and skills, equality and diversity and health and safety. Unions will have their own negotiating approaches on Apprenticeships. Some will include Apprenticeships in learning agreements, some will draw up specific Apprenticeship agreements and others will treat apprentices like any other category of worker.

Apprenticeships are required to meet government minimum standards. These include: a minimum duration of 12 months, employed for 30 hours per week (this can be reduced to a minimum of 16 hours to accommodate part-time apprentices, for example, but only in exceptional circumstances); an English and maths requirement; and minimum requirements around on and off the job training. Apprentices have the same statutory rights as other employees. Unions will often negotiate higher quality Apprenticeships that far exceed these minimum standards.

The TUC Charter on Apprenticeships (www.unionlearn.org.uk/charter-

apprenticeships) outlines the key principles that should underpin an Apprenticeship and includes the following points:

Contract of employment – Apprentices should have contracts of employment for at least the duration of the training period. Ideally an Apprenticeship should lead to a guaranteed job.

Decent pay and conditions (see the *Pay sheet*) – One in seven apprentices are not receiving the minimum wage to which they are entitled¹. These are unlikely to be apprentices in unionised workplaces as unions will negotiate fair wage rates for their apprentices. Wage rates should progress incrementally as apprentices begin to increase their skill levels. If percentage rates are negotiated, they should start as high as possible and progress by time served or competencies achieved, rather than by age. In industries such as construction with nationally agreed apprentice pay, ensure the local employer is complying with that agreement.

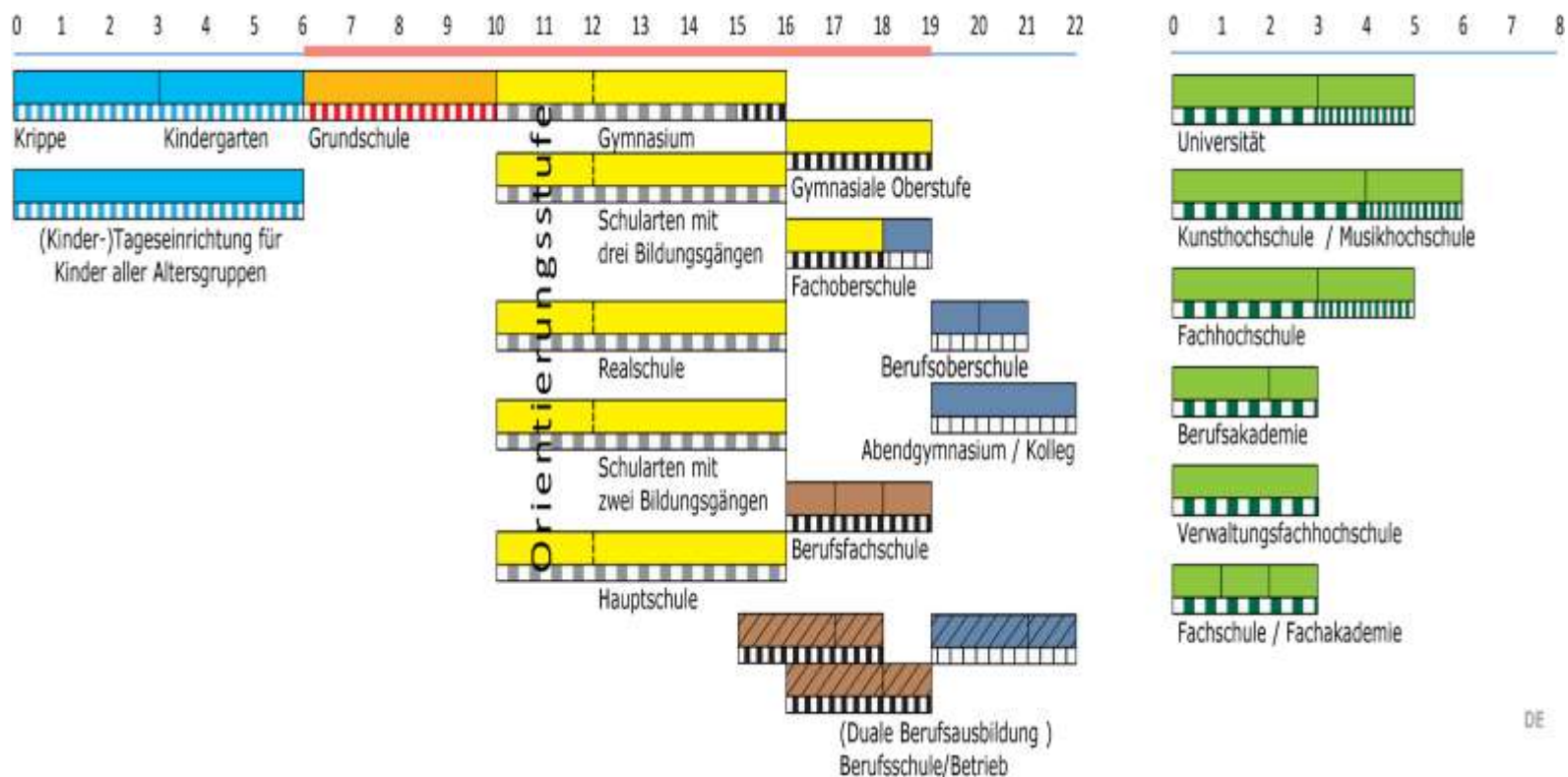
High quality training – (See also the *High Quality Training* sheet). Union

negotiators will want to ensure that Apprenticeship programmes in their workplace identify a clear programme of training, including sufficient time spent on the job, such as in college, in dedicated training centres at the workplace, or in private study.

Access to a trade union – Apprentices have the right to join a trade union. Apprentices are often young people with little experience of the workplace or trade unions. Union reps should negotiate with employers to make sure that the union has the opportunity to speak to apprentices when they start work.

¹ www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/387319/bis-14-1281-apprenticeship-pay-survey-2014.pdf

Příloha 2 – Schéma německého vzdělávacího systému



Zdroj: Evropská komise/EACEA/Eurydice (2019): Struktury vzdělávacích systémů v Evropě 2019/20: Diagramy. Eurydice – Fakta a čísla.

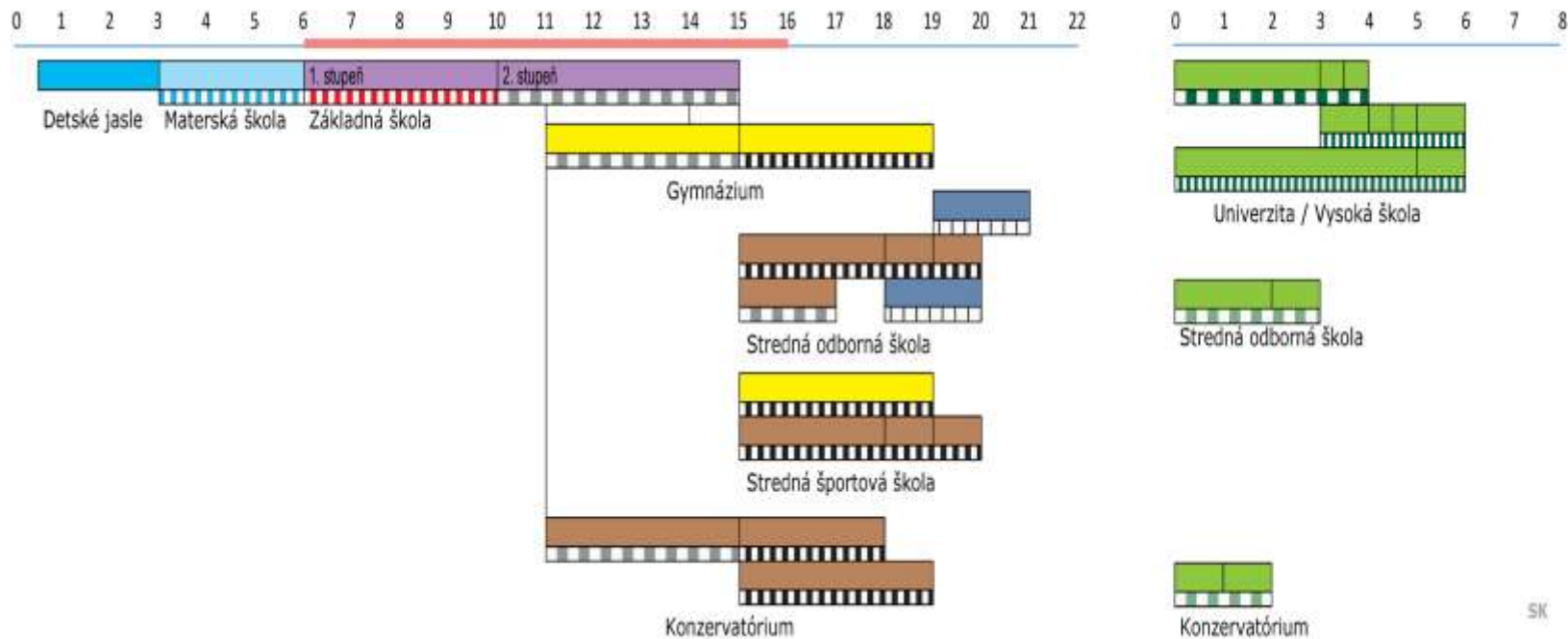
V německém systému vzdělávání se žáci na základě podkladů od školy poprvé rozhodují o své další vzdělávací cestě v 10 letech, kdy končí *Grundschule*. Pokračovat mohou na studijně nejnáročnějším gymnáziu, které je určené zejména pro budoucí studenty univerzit. Pro spíše prakticky, neakademicky orientované studenty je určena *Hauptschule*, ze které lze pokračovat do odborného vzdělávání vedoucímu k profesi. Další možností je *Realschule*. Existují i smíšené školy, které na úrovni tohoto tzv. orientačního stupně umožňují přecházet.

Do profesního vzdělání lze vstoupit po ukončení tohoto orientačního stupně.

Sekundární profesní vzdělávání může mít jak duální (tj. zaměstnavatel přijme žáka k výuce v podniku, žák zároveň dochází do školy), tak školskou formu. Po ukončení profesního vzdělání není zpravidla možné nastoupit a univerzitu (prostupnost vzdělávacích cest se však v Německu postupně zvyšuje), je

však možné studovat na tzv. odborných vysokých školách (Fachhochschule). Začínají se také prosazovat smíšené, akademicko-profesní typy terciálního vzdělání, např. tzv. duální studium, vzdělání realizované ve spolupráci univerzity a zaměstnavatele, ukončené zpravidla bakalářským titulem.

Příloha 3 – Schéma slovenského vzdělávacího systému



Zdroj: Evropská komise/EACEA/Eurydice (2019): Struktury vzdělávacích systémů v Evropě 2019/20: Diagramy. Eurydice – Fakta a čísla.