

CEDEFOP

Evropské trendy ve vývoji povolání a kvalifikací

I. díl

Burkart Sellin

projektový koordinátor CIRETOQ

Překlad vybraných částí pracovní verze publikace vydané v roce 1999 v Soluni.

Vychází jako příloha Zpravodaje VÚOŠ v 2. pololetí roku 1999.

CIRETOQ - Kruh pro spolupráci ve výzkumu trendů v povoláních a kvalifikacích (*Circle for Research Cooperation on Trends in Occupations and Qualifications*) - byl založen v roce 1995 při CEDEFOP (viz též Zpravodaje VÚOŠ číslo 4/97; 9/97; 2/98; 6/98; 10/98; 12/98; 7-8/98). Za poměrně krátkou dobu existence Ciretoq byla v jeho rámci uskutečněna řada výzkumných projektů, na kterých se podíleli experti z členských institucí.

Publikace zpracovaná Burkartem Sellinem (*European trends in the development of occupations and qualifications*) se skládá ze tří dílů. První díl podává souhrn dosavadních výsledků práce členů CIRETOQ a zároveň využívá i dalších informačních zdrojů (viz přehled použité literatury na konci překladu). Druhý díl publikace tvoří soubor podkladových studií zpracovaných na základě výzkumů provedených v poslední době v rámci sítě Ciretoq, programu Leonardo da Vinci a ve 4. rámcovém programu výzkumu EU. Třetí díl obsahuje anotovanou bibliografii další literatury, která se zabývá danou oblastí.

Pracovní verzi publikace dostali k dispozici všichni členové sítě Ciretoq, mezi něž od loňského roku patří i Výzkumný ústav odborného školství.

Obsah publikace, zejména jejích prvního syntetizujícího dílu, považujeme za velmi zajímavý. Jsou zde uváděna fakta, která do značné míry korigují po léta tradované názory. Výsledky jednotlivých výzkumů si však někdy natolik protiřečí, že je na jejich základě těžké odhadovat budoucí trendy. Budoucí vývoj povolání a kvalifikací je tak nahlížen z mnoha různých úhlů a jsou nabízena také různá východiska. Čtenáři mohou v knize získat nejen množství nových informací, ale také hodně látky k přemýšlení.

Proto jsme se rozhodli převážnou část prvního dílu publikace přeložit a zpřístupnit na stránkách Zpravodaje VÚOŠ. Překlad bude vycházet na pokračování jako příloha Zpravodaje v druhé polovině roku 1999.

Anna Konopásková



Úvod

Doufáme, že tento svazek bude zajímat širokou čtenářskou obec, a proto jsou analýzy a komentáře formulovány tak, aby byly co možná nejsrozumitelnější. Vycházejí však z výsledků výzkumů prováděných jednak v CEDEFOP – zejména v jeho tematické síti Ciretoq – jednak na národní úrovni a na úrovni EU. Opírají se i o srovnání statistických údajů zpracovávaných v Eurostat, statistickém úřadu EU. Stanoviska, závěry a doporučení shrnutá na konci mají poskytnout výchozí body pro diskuse rozhodujících činitelů v členských státech a v institucích EU a zejména pro diskuse vedené sociálními partnery a jejich organizacemi.

Je často obtížné postihnout jasné trendy ve vývoji povolání a kvalifikací. Rozporná povaha některých komentářů, se kterou se čtenář setká, vyplývá ze složitosti a “nepředvídatelnosti” některých důležitých indikátorů. Jiné indikátory však mohou být prezentovány s větším stupněm jistoty, protože je potvrzují mnohé studie.

Povolání a kvalifikace jsou “sociální konstrukty”, tzn., že jsou závislé na obecných rámcových podmínkách, na kontextu, v němž byly vytvořeny, na historických podmínkách a na rovnováze sociálně politických sil. Způsob jejich definice a interpretace lze tedy ovlivňovat a utvářet. To platí zejména v době velkých a radikálních změn, jak se v současnosti ukazuje zejména na zrychleném rozšiřování nových informačních a komunikačních technologií, na zevšeobecnování možností jejich používání a na globalizaci a internacionalizaci hospodářství a společnosti.

Bez odkazů na tyto rámcové podmínky je vzdělávání a další vzdělávání nemyslitelné. Musí se potýkat se stále rychleji se měnícími úkoly a společenskými trendy obecně. Přitom povolání a kvalifikace nejsou určovány ani tak technickými, nebo ekonomickými faktory, ale samotnými lidmi. Proto je za daných podmínek možné jen omezené řízení a prakticky žádné plánování nabídky a poptávky po určitých povoláních a kvalifikacích. Všichni rozhodující činitelé a účastníci, zaměstnanci a zaměstnavatelé, rodiče a studenti potřebují konkrétní údaje o předvídatelných trendech a vývoji.

Současný stav výzkumu, vědomostí a zkušeností ve společnosti pomáhá zainteresovaným činitelům při rozhodování. Lidé však mají často oprávněné obavy týkající se problémů rovných příležitostí, vyrovnání ekonomických a sociálních podmínek, které zabezpečí živobytí pro ně a pro budoucí generace, konkurenceschopnosti regionů a průmyslových středisek, zajištění sociálně a ekologicky uvědomělého zacházení s lidskými a přírodními zdroji atd. V tomto kontextu je připisován velký význam spoluúčasti všech, jichž se to týká – tzn. skutečných nebo potenciálních účastníků odborné přípravy a další odborné přípravy – na odpovídajících rozhodnutích o vývoji opatření pro odbornou přípravu ve školách a v podnicích.

Získávání kvalifikací a zajištění zaměstnatelnosti již nadále není důležité jen pro mladé lidi. Stává se významným pro všechny části populace, tedy i pro starší lidi. Na to byly až dosud systémy vzdělávání a přípravy zjevně relativně nepřipraveny. V tomto kontextu vyvstává několik otázek, na které zatím neexistují konkrétní a fundované odpovědi. Jak mohou být vytvořena nová spojení mezi zaměstnáním a vzděláváním? Nalézají sociální partneři a legislativci správné odpovědi, které jim umožní zdůvodnit zvýšený význam vzdělávání v průběhu celého pracovního života? Jsou opatření ve školách, vysokoškolských institucích a podnicích adekvátní a jsou také adekvátně utvářena? A jak se vztahují k současným pracovním podmínkám a k organizaci práce? Pokud by byly mzdy a platy úžeji spojeny se získáváním formálních a neformálních kvalifikací, stimulovalo by to pracovníky s nízkou kvalifikací k tomu, aby se angažovali v dalším vzdělávání a drželi krok s vývojem?

Jaké účinky má postupující stárnutí populace v produktivním věku v EU a simultánní imigrace občanů z nečlenských států? Je vysoce kvalifikovaných lidí příliš mnoho nebo příliš málo? Budou mít lidé s minimální kvalifikací v budoucnosti skutečně stále méně pracovních příležitostí? Existuje zvyšující se polarizace mezi lidmi s vysokou a nízkou kvalifikací a mezi lidmi s vysokými a nízkými výdělky? Jaké jsou potenciální výdělky vysoce kvalifikovaných lidí ve srovnání s lidmi s nízkou kvalifikací?

Mají informační a komunikační technologie potenciál k vytvoření nových pracovních příležitostí nebo přispívají ke ztrátě pracovních míst? Jaké jsou důsledky zrychlujícího se rozšiřování informačních a komunikačních technologií pokud jde o poptávku po zvláštních dovednostech a kvalifikacích? Jaké nové požadavky z toho vyplývají nebo budou vyplývat pro povolání a kvalifikace?

V kterých oblastech zaměstnání můžeme očekávat expanzi? Skýtá odvětví služeb to, co od něj mnoho lidí očekává? Je ochrana životního prostředí tím sektorem, ke kterému se v tomto ohledu upínají naděje? Jsou zaměstnání na částečný úvazek a na dobu určitou typická pro určité skupiny lidí s určitými kvalifikacemi? Jak se rozvíjejí znevýhodněné regiony na periferii EU? Prosperují malé a střední podniky a mají nějaké specifické potřeby pokud jde o kvalifikace? Jaké účinky má na tyto otázky hospodářská a měnová unie?

První díl publikace se pokouší poskytnout na tyto otázky odpovědi, které jsou alespoň přesvědčivé, i když ne vždy definitivní, aby se tak diskuse posunula vpřed a aby rozhodující činitelé získali základní výchozí body pro rozvoj svých vlastních strategií v oblasti, za kterou nesou odpovědnost.

Na základě těchto otázek a úkolů se ukazuje, že v každém z členských států EU se projevuje zřetelný deficit v převádění těchto úkolů do politiky a praxe. Všem zúčastněným se zdá být jasné, že systémy a instituce vzdělávání a dalšího vzdělávání vyžadují komplexní "modernizaci". Evropská komise a Evropská rada na tuto skutečnost upozorňovaly v mnoha stanoviscích a usneseních, a přesto se až dosud ve většině členských států v tomto ohledu v praxi moc nedělá. Je netečnost systémů vzdělávání a přípravy a rozhodujících činitelů v nich, spolu se zděděnými zvyklostmi a s přidruženými "zřejmými" jistotami, tak velká, že mnohá objektivní zjištění nemají vůbec žádnou šanci na převedení do politiky a praxe? Tato otázka by zasluhovala specifický výzkum, zejména pokud jde o evropské srovnávání, protože v posledních letech některé země postupují vpřed rychleji než jiné, zejména s pomocí strukturálních fondů EU. Příkladem jsou Irsko a Portugalsko a v poslední době také Dánsko, Finsko a Nizozemsko.

Přes tento pozitivní vývoj "větší" země stále ještě z velké části udávají tón "menším" zemím. To může být způsobeno úrovní výzkumu a vědy a zejména vyspělejším základním výzkumem ve "větších" zemích, které mají více vysokoškolských institucí a univerzit a také specializovaných oblastí, ze kterých mohou čerpat, a v nichž existují příslušné instituce podporující výzkum. Z této výzkumné práce mají pochopitelně prospěch také "malé" země. Zvýšená spolupráce na evropské úrovni spojená s výměnou zkušeností a informací v oblasti výzkumu odborné přípravy by mohla uspořádat vývoj v EU jako celku. V tomto směru již byla učiněna některá pozorování. CEDEFOP, a v jeho rámci také Ciretoq se hodlá tomuto předmětu v budoucnu ještě více věnovat.

Burkart Sellin
Soluň, březen 1999

I. Požadavky na přípravu a kvalifikace ve světle předvídatelných demografických trendů

Základní trendy ve vývoji populace EU zkoumal Statistický úřad EU. Ve vztahu ke sledovanému období let 1950-2050 došel k těmto zjištěním:

1. Podíl populace EU na populaci světa se snižuje nebo spíše bude snižovat z přibližně 12 % až těsně pod 4 % v letech 1950 - 2050. V současné době je EU se 373 miliony lidí stále třetí největší "mocností" za Čínou s 1,204 miliardy a Indií s 944 miliony.
2. Celková populace však bude i nadále růst o klesající počet procent až do roku 2023, od kterého začne klesat zhruba na současnou úroveň, které dosáhne v roce 2050. Tento pokles začne nejdříve v Itálii, Německu a ve Španělsku (v letech 2008 - 2014) a nejpозději k němu dojde v Nizozemsku, Řecku a v Portugalsku (v letech 2037 - 2040).
3. Hlavní důvod spočívá v poklesu porodnosti u poválečné generace. Počínaje přibližně rokem 2010 překročí pravděpodobně průměrný počet zemřelých v EU průměrný počet narozených, jako se to již děje v Německu od roku 1972.
4. Migrační křivka, která od poloviny 80. let silně stoupá, se pravděpodobně ustálí na dosti vysoké úrovni a bude nadále přispívat k populačnímu růstu více než přebytek porodnosti, který v současné době v EU stále ještě setrvává na průměru.
5. Míry porodnosti pravděpodobně zůstanou relativně vysoké ve Finsku, Francii, Irsku, Švédsku a ve Spojeném království, zatímco pravděpodobně zůstanou nejnižší v Německu, v Itálii a ve Španělsku.
6. Průměrná délka života se pravděpodobně bude zvyšovat, míra zvýšení však bude klesat. V současné době je průměrná délka života u žen 80 let a u mužů 73,5. V roce 2050 se očekává 87 let u žen a 83 let u mužů.
7. Podíl mladých lidí pod 20 let činí v současné době v celkové populaci 24%. Tento podíl od poloviny 70. let klesá a očekává se, že bude klesat i nadále. V roce 2050 by měl činit 16 % (nejnižší varianta) až 20 % (nejvyšší varianta). Irsko je v současné době s 34 % mladých lidí zdaleka "nejmladší" zemí v EU, zatímco Německo a Itálie jsou "nejstaršími" členskými státy s 21 %.
8. Populace v produktivním věku (20 až 59 let), která až dosud neustále rostla, se bude dlouhodobě zmenšovat a od roku 2005 bude její míra záviset na míře čisté imigrace ze zemí mimo EU. Zvrat tohoto trendu se očekává nejdříve v roce 2035 a to pouze za podmínky, že dojde ke strukturální obnově v míře porodnosti a že čistá emigrace zůstane i nadále relativně vysoká.
9. Od roku 1950 se podíl lidí starších 60 let v populaci EU relativně stabilně zvyšuje. Očekává se, že se tento podíl, který v roce 1996 činil 21 %, bude nadále zvyšovat a bude se zvyšovat rychleji, alespoň do roku 2020, kdy bude činit přibližně 27 %. V nejvyšší předpokládané variantě by mohl do roku 2050 vzrůst až na 40 %. Nárůst tohoto podílu bude nejmarkantnější v zemích, které jsou v současné době "nejmladší". Předpokládá se, že v roce 2050 budou Itálie a Španělsko s mírami 30 až 44 % zeměmi s největším podílem starých lidí v EU.
10. Stárnutí potenciálních pracovních sil bude po roce 2015 buď stagnovat, nebo se dokonce zvrátí.
11. Kolem roku 2025 je také pravděpodobný dramatický nárůst velmi starých lidí, tzn. lidí starších 80 let, protože do tohoto věku vstoupí silné poválečné ročníky. Ty budou pravděpodobně tvořit více než třetinu "staré" populace.

Podle komentářů Statistického úřadu EU to všechno znamená, že od roku 2005 a v předvídatelné budoucnosti dojde k dalšímu výraznému zvýšení *celkového deficitu* pokud jde o rovnováhu mezi 20-59letými lidmi, v zásadě schopnými výdělečné činnosti, a mladými lidmi pod 20 let nebo staršími lidmi ve věku 60 let a více a lidmi neschopnými výdělečné činnosti, pokud, strukturálně řečeno, nebudou počty narození a/nebo úmrtí značně vyšší než se očekává.

Vzhledem k obecnému populačnímu trendu, zejména však také z hlediska procesu stárnutí populace je pravděpodobné, že v Evropě dojde k výrazným posunům v chování spotřebitelů: u mladých lidí se projevuje srovnatelně větší poptávka po "inovačních" produktech a službách a jejich spotřebitelské vzorce se mění mnohem rychleji než spotřebitelské vzorce starších lidí. V důsledku toho se uvolňuje nebo zmírňuje určitá dynamika. Tak se vedle odborného vzdělávání a přípravy, (vysokoškolského) vzdělávání a další odborné přípravy a v souvislosti s nimi stávají velmi významnými kategorie spojené s vyvíjením nových produktů a služeb, čímž se, mimo jiné, opakovaně vytvářejí nové potřeby také u starší generace.

Tento trend platí zvláště pro Evropu, jako kulturní a hospodářskou entitu, která je charakterizována vysokou úrovní vzdělávání a přípravy, může jen v menší míře zhodnocovat suroviny a přírodní zdroje, a jejíž průmysl je silně závislý na exportu. Vysoce inteligentní, inovační produkty a služby mohou vytvářet jen vysoce kvalifikovaní odborníci. Výrobky hromadné spotřeby a výrobky a služby pro každodenní použití jsou produkovány stroji a továrnami se stále menším počtem lidí a stále vyššími kapitálovými investicemi; vzhledem k rychle se měnícím požadavkům zákazníků a k marketingovým a reklamním strategiím jsou tyto stroje a továrny stále více přibližovány k zákazníkovi, tzn., že jsou zakládány v hustěji obydlených regionech světa, aby se ušetřily náklady na dopravu a čas a aby výrobci byli schopni přizpůsobovat se rychleji požadavkům tamních zákazníků.

Je pravděpodobné, že v budoucnosti budou nové informační a komunikační techniky hrát významnou roli ve vývoji konkrétních tendencí a v uspokojování potřeb spojených s novými druhy informací a zábavy nejen mezi mladými lidmi, ale také v populaci jako celku. Jejich přímé využití pro účely (dalšího) vzdělávání je stále v plenkách, v příštích několika letech by však mohlo vytvořit novou dynamiku z hlediska zrychleného rozšiřování a snížení nákladů na příslušný hardware a software, zejména vzhledem k situaci populace a struktuře jejich potřeb. Za těchto podmínek by si mohly "starší" společnosti vést lépe než "mladší". Nyní se ukazuje, že se starší lidé také stále více zajímají o moderní informační a komunikační zdroje a využívají příležitosti nabízených Internetem a multimédií, např. pro osobní nákupy, bankovní transakce, objednávání knih, novin/časopisů atd. Protože přístup k příslušným technologiím a médiím se stává všeobecnější a levnější, je pravděpodobné, že úroveň informací a vědomostí se v celé populaci nesmírně zlepší, přirozeně za podmínky, že selepší kvalita odpovídajících výrobků a služeb.

Na tomto pozadí vypadají podmínky potřebné pro Evropu vědomostí a vzdělávání poměrně dobře, protože starší lidé se svými vědomostmi založenými na rozsáhlých zkušenostech jsou dobrými nebo velmi dobrými učiteli a mohou tyto vědomosti dalším lidem předávat lépe než mladí lidé. Společnost se však musí více zaměřovat na starší generaci a zejména na ty příslušníky starší generace, kteří z jakéhokoliv důvodu propásli příležitost k učení v počáteční odborné přípravě nebo v dalším vzdělávání.

II. Trendy v účasti mladých lidí ve vzdělávání a přípravě

Výsledky mnoha studií o podmínkách přechodu mladých lidí do dospělého a pracovního života, které byly v poslední době provedeny v jednotlivých členských státech formou srovnání několika členských států i na celoevropské úrovni, a také studií OECD, lze shrnout takto:

1. "Stadium mládí" se v posledních desetiletích značně prodloužilo; k založení rodiny a stabilizaci v pracovním životě, ke kterým v minulosti často docházelo ve věku nižším než 20 let, nyní zpravidla dochází v 25 letech nebo později, což platí pro obě pohlaví. Důvody spočívají na jedné straně v prodloužené délce vzdělávání a přípravy a v míře účasti ve studiu na vysokých školách, a na druhé straně ve skutečnosti, že povolání rodičů nemají nadále stejně dominantní vliv na výběr povolání u dnešních mladých lidí, že je stále obtížnější vybrat si povolání a připravit se na ně, což znamená, že to i déle trvá. Tím jsou mladí lidé po delší dobu finančně závislí na svých rodičích nebo na státní podpoře, nebo si musí vydělávat nezbytné prostředky na brigádách pro žáky a studenty, či v rámci alternativních forem přípravy.

2. Podniky a úřady si vybírají stále méně lidí mladších 20 let pro ta zaměstnání, v nichž povaha organizace práce činí integraci mladých pracovníků obtížnější, ať mají formální kvalifikaci nebo ne, a hledají zaměstnance, kteří jsou schopni stát se rychle "fungujícími" a loajálními pracovníky. Je stále těžší pověřovat školitele a starší odborníky tím, aby zapracovávali nové zaměstnance, vzhledem k pronikavému zvýšení intenzity jejich vlastní práce. Naproti tomu vzrostl počet zaměstnání pro žáky a studenty, ve kterých se neplatí příspěvky na sociální zabezpečení, a v nichž mohou obě strany dát kdykoliv výpověď.

3. Samotná vyšší úroveň vzdělání nemůže mladým lidem zajistit přístup do zaměstnání; na jedné straně záleží na místních a regionálních příležitostech zaměstnání, na druhé straně je stále důležitější získávání dodatečných kvalifikací, praxe a možná i zkušenosti z jiných zemí. Otázka, zda mladí lidé mohou získat stabilní zaměstnání, závisí také na tom, jsou-li připraveni k mobilitě v geografickém i

profesním smyslu, i na velké adaptabilitě a flexibilitě. Tyto faktory jsou však podporovány vyšší úrovní vzdělání.

4. Absolvování povinné školní docházky nebo dokonce i ukončené středoškolské vzdělání již není postačující pro vstup do pracovního života; dodatečná profesní příprava nebo vysokoškolské vzdělávání vedoucí ke kvalifikacím uznávaným na trhu práce se stávají pro vstup do stabilního zaměstnání téměř nezbytné.

5. Navzdory podstatnému zvýšení účasti mladých lidí na vzdělávání, ke kterému došlo od 60. let, se stále ještě 10-50% (podíl se v jednotlivých státech EU různí) z 20-24letých lidí neúčastní žádného vzdělávání po ukončení povinné školní docházky. Tato populace je nejvíc ohrožena nezaměstnaností; v roce 1997 činila míra nezaměstnanosti mladých lidí, kteří opustili školu bez kvalifikace, v této věkové skupině 25% u mužů a 27% u žen. Pro srovnání, v případě absolventů vysokých škol a podobných zařízení bylo nezaměstnaných 17% mladých mužů a 18% mladých žen. 40% nezaměstnaných v této věkové skupině nemělo žádné další vzdělání po ukončení povinného vzdělávání, z toho bylo 46% nezaměstnaných mužů a 34% nezaměstnaných žen.

V roce 1997 se v EU v průměru 25% 15-19letých pohybovalo na trhu práce, tzn. buď byli v zaměstnání, nebo aktivně hledali práci. Pouze čtyři členské státy "vystupovaly z řady". V Dánsku bylo aktivních téměř 70%, buď v zaměstnání (63,5%), nebo hledajících práci (5,5%), ve stejném pořadí v Nizozemsku 41,5% a 7%, ve Spojeném království 42% a 7% a v Rakousku bylo v zaměstnání 37,5% a 4% hledajících práci. Ve všech ostatních členských státech s výjimkou Německa (28%) byla míra zaměstnanosti v této věkové skupině pod 20%. Tato skutečnost však nutně neznamená nižší míru účasti ve vzdělávání nebo odborné přípravě – v Dánsku, v Nizozemsku a v Rakousku patří tyto míry také mezi nejvyšší, kolem 80% pro tuto věkovou skupinu. Důvodem je to, že mnozí mladí lidé v těchto zemích hledají zaměstnání vedle přípravy nebo v kombinaci s přípravou, např. v alternačních/duálních systémech přípravy, pracují na částečný úvazek atd.

Ve většině členských států se v posledních letech míra návštěvnosti škol u této věkové skupiny zvyšovala přibližně o 1% ročně. Během let mezi rokem 1992 a 1997 vzrostla v EU asi o 4%, obvykle doprovázena poklesem míry nezaměstnanosti; výjimkou jsou Dánsko a Nizozemsko, kde míra návštěvnosti škol klesala o 0,5% ročně.

Tyto údaje kombinované s poznámkami z nejnovější zprávy Evropské komise o zaměstnanosti z roku 1998 neumožňují učinit pevné závěry pokud jde o budoucí trendy a jejich důsledky pro politiku a praxi. Lze však předpokládat, že vzhledem k výše uvedeným důvodům bude účast této věkové skupiny na vzdělávání i nadále vzrůstat; otázka, zda míra zaměstnanosti bude zároveň dále klesat, však musí zůstat otevřená, protože se začínají objevovat nové formy kombinující práci a učení. Tato kombinace bude pravděpodobně podporována novými formami organizace práce a určitým stupněm zvýšené flexibility pracovní doby. Dánsko, Nizozemsko, Rakousko a v menší míře i Německo jsou v tomto napřed.

Odlisný obraz se objevuje u mladých lidí ve věku 20-24 let. V této věkové skupině je míra účasti ve vysokoškolském vzdělávání v EU něco přes 25%. V roce 1997 bylo v celodenním vzdělávání nebo přípravě 26% mladých mužů a 28% mladých žen. Kolem 50% lidí v této věkové skupině bylo v zaměstnání (56% mužů, 46% žen), 14% bylo nezaměstnaných a 5% mužů a 12% žen, celkově 8,5%, nebylo ani v celodenním vzdělávání/přípravě, ani nehledalo zaměstnání, tzn. ve statistické terminologii byli "neaktivní" a pracovali v domácnosti nebo pečovali o dítě.

Členské státy, ve kterých byly v roce 1997 "neaktivní" největší skupiny mladých mužů v tomto věku, jsou Řecko, Španělsko, Nizozemsko, Portugalsko, Švédsko a Spojené království, ve kterých 3,5% nebo víc mladých mužů nebylo ani v celodenním vzdělávání/přípravě, ani v zaměstnání či v registraci při hledání zaměstnání.

Pokud jde o ženy byly mezi zeměmi s nejvyšší mírou "neaktivních" Německo s 13% "neaktivních" a Řecko a Spojené království s více než 17% "neaktivních". Zatímco v Německu a ve Spojeném království je hlavním důvodem pravděpodobně péče o dítě nebo nedosažitelnost odpovídající péče o dítě mimo rodinu, v Řecku je brzký sňatek stále ještě do značné míry alternativou zaměstnání.

Od 60. let se úroveň vzdělávání a kvalifikace mladší generace značně zvyšuje. Rozdíl v úrovni vzdělání a kvalifikace je zvláště klíčový ve srovnání se starší generací ve věku nad 55 let.

III. Úroveň vzdělání a kvalifikací a míra zaměstnanosti u starších lidí

Podobně jako u mladých lidí pod 25 let je míra zaměstnanosti lidí starších 50 let a zejména lidí nad 55 let v EU značně nižší než ve Spojených státech a Japonsku. Tyto dva faktory jsou převážně odpovědné za skutečnost, že v obou jmenovaných zemích je míra zaměstnanosti asi o 15% vyšší než v EU. Ve středních věkových skupinách jsou míry zaměstnanosti v EU téměř identické, ačkoliv míry zaměstnanosti žen se v jednotlivých zemích poněkud liší.

Relativně nízká účast starších lidí je způsobena programy předčasného odchodu do důchodu a zlepšením možností pro přijetí předčasného důchodu existujícími téměř ve všech zemích EU. Od 80. let se počet lidí odcházejících z pracovního života před 65. rokem věku (muži) a (obvykle) před 60. rokem věku (ženy) zvyšuje. Zdá se však, že tyto programy a toto zvyšování ke konci 90. let končí v důsledku velkého zatížení veřejných prostředků, systémů sociálního zabezpečení a penzijních fondů a v důsledku simultánního zvýšení průměrné délky života.

Pokles míry nezaměstnanosti u lidí nad 55 let byl zejména rychlý – v letech 1990 až 1997 činil v EU v průměru 7%, přičemž v Německu 11% a ve Švédsku a v Itálii 13%. Tyto programy a rozhodnutí jednotlivců jich využít očividně uváděla do chodu celková situace v zaměstnanosti a zejména hrozba nezaměstnanosti pro starší pracovníky. Například ve Spojeném království, kde se v tomto období snížila nezaměstnanost, klesla míra zaměstnanosti lidí nad 55 let jen o 6%.

Lidé se domnívali, že přijetí této politiky přispěje ke snížení alarmujícího růstu nezaměstnanosti mladých, na čemž měli zájem i sociální partneři. Podnikové managementy to však chápaly také jako důležitou podmínku pro (urychlené) strukturální změny, které považovaly za nezbytné. O starších zaměstnancích si myslely, že již nejsou dostatečně adaptabilní a flexibilní. Teprve později si uvědomily, že spolu s těmito lidmi často ztratily vysokou úroveň kompetencí a především těžko postihnutele vědomosti těchto specialistů, které potom musely nakupovat u konzultačních nebo vývojových společností, často mnohem dražší. Dnes si jsou rozhodující činitelé vědomi toho, že je velmi důležité udržovat a rozvíjet adaptabilitu a flexibilitu vlastních zaměstnanců, zejména těch starších, v podnikovém nebo nadpodnikovém dalším vzdělávání.

Stejně zjevný je vliv úrovně vzdělání. Čím vyšší je úroveň vzdělání, tím vyšší je míra zaměstnanosti starších pracovníků. Čím starší pracovníci, tím větší rozdíly se projevují ve srovnání lidí se vzděláním na terciární úrovni a lidí bez tohoto vzdělání. V případě lidí s vysokoškolským vzděláním činila míra zaměstnanosti u 50-54letých v celém EU 95%, zatímco u lidí bez terciárního vzdělání to bylo 80%, pro 55-59leté to bylo ve stejném pořadí 80% a 60% a pro 60-64leté 45% a 30%. Jedinou výjimkou je Řecko, kde, vzhledem k velkému počtu malých a středních podniků a malých zemědělských farem, starší lidé s nízkou kvalifikací musí nadále pracovat převážně proto, aby si vydělali na živobytí, což znamená, že jejich míra zaměstnanosti zůstává relativně vysoká.

Má-li být výše zmíněná politika upuštění od možností předčasného odchodu do penze úspěšná, je třeba se vyrovnat s problémem kvalifikace, jinak řečeno – starší pracovníci ve věku 50 až 60 let musí mít také přístup k další odborné přípravě a rekvalifikaci. Většina lidí s nízkou kvalifikací v této věkové skupině pravděpodobně neodchází do penze zcela dobrovolně. Na druhé straně je však rozumné umožnit předčasný odchod do penze v 60 až 65 letech věku bez podstatného snížení penzijních dávek. V této věkové skupině se snižují rozdíly v chování pracovníků s různou úrovní vzdělání. Srovnání míry zaměstnanosti lidí, kteří absolvovali pouze povinné vzdělávání, a středoškoláků ukazuje, že u středoškoláků je ve skutečnosti o něco málo nižší, celkově je těsně pod 30%.

IV. Ženy a odborná příprava

V posledních desetiletích nebyla dynamika trendu trhu práce ovlivňována jen demografickým vývojem, ale byla také silně poznamenána zvýšením zaměstnanosti žen. To bylo doprovázeno růstem školní docházky žen a tendencí dosáhnout stejné úrovně s muži pokud jde o účast ve (vysokoškolském) vzdělávání a v programech profesní přípravy.

Zatímco v mnoha zemích ženy nyní tvoří přes polovinu účastníků středoškolského a vysokoškolského vzdělávání a ve zbývajících zemích existuje jasný trend ke stejným příležitostem v těchto oblastech vzdělávání, tato skutečnost stále ještě neplatí pro další profesní přípravu a technické a přírodovědné vysokoškolské vzdělávání.

V některých členských státech stále existuje diskrepance pokud jde o účast obou pohlaví ve všeobecném (vysokoškolském) vzdělávání, například v Německu, kde ve školním roce 1993/94 připadalo v terciárním vzdělávání jen 73 žen na 100 mužů. Podobné diskrepance byly ve zkoumaném období zjevné také v Řecku, v Nizozemsku a v Rakousku. Naproti tomu počty žen v dalším vzdělávání v Portugalsku, ve Francii a ve Švédsku jsou disproporčně vysoké.

V tomto období připadalo v EU v oborech profesní přípravy průměrně jen 93 žen na 100 mužů. Toto číslo se přirozeně v jednotlivých zemích značně liší: od 52 v Řecku (kde popravdě řečeno není profesní příprava příliš silně rozvinuta) až k 131 ve Spojeném království, jediné zemi, kde ženy tvoří v profesní přípravě více než polovinu účastníků. Při studiu v terciárním sektoru ženy stále převládají v umění, v humanitních oborech a v medicíně, zatímco jsou stále nedostatečně zastoupeny v technických, matematických a přírodovědných disciplínách. Stejně počty mužů a žen se nacházejí ve studiu sociálních věd, ekonomie a práva.

Pokud jde o účast dospělých zaměstnanců na dalším vzdělávání je účast žen nyní vyšší než účast mužů. Tato skutečnost je vysvětlována tím, že ženy jsou disproporčně zastoupeny v povoláních, která vyžadují další vzdělávání nebo pro ně vytvářejí příznivé podmínky – ve školství, v sociálních službách, ve zdravotnictví atd. Pravděpodobně je také ovlivněna tím, že po “rodinném období” ženy využívají (či musí využít) dalšího vzdělávání při opětovném vstupu do pracovního života, aby se připravily na nové nebo změněné požadavky. Je také možné, že ženy více vyhledávají další vzdělávání, protože mají radši kontakt a komunikaci než muži.

Podíváme-li se na příležitosti, které ženy mají při postupu do vyšších pozic v managementu, které obecně dosti výrazně korelují s úrovní vzdělání a s profesními kvalifikacemi, je jasné, že možnosti žen při postupu na vyšší úroveň jsou stále dosti omezené, i když pokud jde o předcházející vzdělání dosahují stejné úrovně s muži. Ženy musí stále ještě mít o něco vyšší kvalifikaci než muži, aby byly brány v úvahu při obsazování stejné pozice.

Přitom však v průběhu posledních dvaceti let došlo na trhu práce k všeobecnému zlepšení příležitostí pro ženy, zejména proto, že vzrostl počet povolání ve veřejném a soukromém sektoru služeb, kde jsou ženy tradičně zastoupeny silněji než v primárních a sekundárních odvětvích ekonomiky. Očekává se – a již o tom existuje mnoho náznaků – že ženy brzy dosáhnou v zaměstnanosti úrovně mužů, bude-li pokračovat pokles v počtu zaměstnání v průmyslu, a také díky větší profesní flexibilitě žen a jejich lepším schopnostem v oblasti jazykové a komunikační. V některých zemích je již dnes míra nezaměstnanosti žen nižší než míra nezaměstnanosti mužů (např. ve Spojeném království). Ve věkové skupině zahrnující lidi od 45 let výše je míra nezaměstnanosti mužů v současnosti vyšší než míra nezaměstnanosti žen, ačkoliv právě v této věkové skupině jsou ženy mnohem silněji zastoupeny mezi těmi, kdo nejsou v zaměstnání, ani ho aktivně nehledají. To může naznačovat buď, že ženy v této věkové skupině mají menší zájem o placené zaměstnání, nebo, že jsou odmítány vzhledem k nedostatku volných pracovních míst na trhu práce.

Poptávka po práci na částečný úvazek je stále větší u žen než u mužů; stále ještě je pravděpodobnější, že v zaměstnáních se smlouvou na dobu určitou najdeme spíše ženy než muže, a/nebo ženy nejsou na trhu práce k dispozici, obvykle proto, že pečují o malé děti. Zvláště vážný problém představují osamělé matky (a v mnohem menší míře otcové ve stejném postavení), které nemohou ani přijmout zaměstnání na plný úvazek, ani věnovat mnoho času dalšímu vzdělávání.

I když existují důvody pro nespokojenost s celkovou situací žen na trhu práce a s pokračující a zhoršující se vysokou úrovní nezaměstnanosti, je třeba poznamenat, že v posledních dvaceti letech byla zvýšená poptávka žen po zaměstnání poměrně dobře uspokojena.

Příklad žen a jejich zvýšené motivace pokud jde o zaměstnání a profesní přípravu, i o postup v povoláních nebo postaveních, kterým dříve dominovali muži, pravděpodobně napovídá, že poptávka po vzdělávání a přípravě a následně po zaměstnání je také do značné míry určována pracovníky, kteří jsou k dispozici, a jejich kvalifikacemi – a to platí v kvantitativním i v kvalitativním smyslu. To znamená, že obsah vzdělávání a přípravy, volbu kariéry a orientaci mladých lidí určuje nejen poptávka na straně podniků, ale že jejich vlastní vybavení a preference a dostupné vzdělávání a příprava hrají také rozhodující roli v otevírání nových příležitostí v zaměstnanosti.

V. Zaměstnanost a profesní příprava lidí s nízkou kvalifikací v EU

Téměř všichni experti se shodují na tom, že v budoucnosti bude stále menší poptávka po lidech s nízkou kvalifikací, tj. s úrovní vzdělání nižší než tou, kterou mají současní pracovníci s modrými a bílými límečky. Ti ve všech státech EU tvoří skupinu s nejvyšší nezaměstnaností.

Existuje velké množství důvodů pro tento trend, které jsou již zevrubně zkoumány a do značné míry potvrzeny trendem v zaměstnanosti.

1. Téměř ve všech oblastech zaměstnání existují rostoucí a stále složitější požadavky, které jsou příznivé pro lidi se solidní profesní přípravou a/nebo dalším vzděláváním. Podle předpovědi Spolkového ústavu práce a Komise Spolku a zemí pro plánování vzdělávání poklesne v Německu do roku 2010 počet lidí bez ukončené profesní přípravy aktivních na trhu práce přibližně o 10%.

2. Zejména v zemích s vysokými náklady na pracovní sílu a zvláště v zemích s vysokými nemzdovými náklady (daně a příspěvky na sociální zabezpečení) má průmysl tendenci racionalizovat a investovat více do strojů a zařízení na úkor lidské práce – práce se stává více kapitálově náročná, nejen ve výrobním sektoru, ale také v sektoru služeb, což přináší újmu intenzivní zaměstnanosti. Je-li úroveň ekonomického růstu nízká, je zvýšení produktivity v průmyslové výrobě i v sektoru služeb doprovázeno snížením počtu pracovních příležitostí. K tomu, aby podniky mohly se ziskem využít těchto investic, potřebují méně pomocného personálu, ale relativně více odborníků a řídicích pracovníků. To má za následek celkovou redukci počtu zaměstnání a zejména značnou redukci počtu pomocných prací v průmyslu a ve výrobě.

3. V Evropě a v jiných vyspělých regionech je vyžadována zvláště vysoká úroveň všeobecného a profesního vzdělání v expandujícím sektoru služeb; charakteristika prací se posunuje od technických a specializovaných dovedností k plánování, komunikaci, k sociálním, jazykovým a dalším dovednostem zaměřeným na zákazníka. Rozšiřování moderních informačních a komunikačních technologií a snížení nákladů na ně také vyvolává potřebu různých dovedností, má-li být plně využit jejich potenciál. Zatímco pracovní příležitosti ve veřejném sektoru budou pravděpodobně dále klesat, dojde k velké expanzi v soukromém sektoru služeb, jak v tržních, produkčně orientovaných, tak i v osobních službách v oblasti vzdělávání a zdravotnictví.

4. V důsledku globalizace a zvyšující se evropské a mezinárodní integrace bude mít v důsledku otevření zemí a trhů střední a východní Evropy a východní Asie masová produkce základních výrobků a služeb tendenci odcházet ze zemí EU. Fyzicky náročná práce u běžícího pásu a opakující se úkolová práce v průmyslu se často přesouvají do těchto nově se otevírajících zemí kvůli nižším nákladům i vysoké poptávce a slibným trhům.

5. Na tomto základě se v samotných členských státech EU objevuje stále užší spojení mezi produktivitou nějaké ekonomické oblasti a úrovní nezaměstnanosti lidí s nízkou kvalifikací nebo tendencí této nezaměstnanosti zvyšovat se. Typická je v tomto směru situace v Německu a ve Francii a také ve Finsku a ve Švédsku. Vzhledem k vysoké míře zdanění a příspěvkům na sociální zabezpečení, které způsobují, že náklady na pracovní síly jsou komparativně vysoké, dávají podniky přednost investicím do strojů a vybavení, nebo stěhují svá výrobní zařízení do nečlenských zemí EU. Nelze očekávat, že se tato kombinace zvýšené produktivity a zmenšující se intenzity využívání pracovních sil změní, pokud budoucí daňový systém neomezí zatížení, které je kladeno na cenu pracovní síly.

Tato kombinace důvodů vytváří začarovaný kruh, o jehož řešení by se politici měli co nejdříve pokusit.

Bílá kniha Evropské komise z roku 1993 (*Growth, competitiveness employment: The challenges and ways forward into the 21st century*), která vzbudila značnou pozornost, doporučuje kromě aktivní politiky organizace pracovní doby, flexibilnější organizace práce a zlepšení kvalifikací také omezení nemzdových nákladů zejména pro pracovníky s nízkou kvalifikací. Na vrcholné schůzce o zaměstnanosti v Lucemburku v druhé polovině roku 1997 byla členským státům navržena řada opatření na potírání zejména úporné dlouhodobé nezaměstnanosti a hrozivé nezaměstnanosti mládeže, která stále převládá v mnoha zemích EU. Země G7 doporučily podobné programy na jaře 1998.

Ačkoliv je situace zhoršující se vyhlídek na zaměstnání pro lidi s nízkou kvalifikací prezentována jako nesporný trend, při bližším pohledu už to tak jasné není: tento pokles v poptávce je pravděpodobně jen částečně způsoben štíhlou produkcí, organizací práce a rozsahem zaměstnání, která jsou k dispozici lidem s nízkou kvalifikací. Dalším faktorem je to, že pracovníci s nízkou kvalifikací jsou stále častěji nahrazováni kvalifikovanějšími zaměstnanci, kteří s nimi v důsledku zvýšení počtu

kvalifikovaných pracovníků a horších vyhlídek na zaměstnání všeobecně (a zejména v důsledku poklesu počtu zaměstnání ve veřejném sektoru, který v minulosti dával přednost vysoce kvalifikovaným lidem) soupeří o stejná místa v soukromém sektoru. Ve skutečnosti jsou mnohá z nových zaměstnání v soukromém sektoru velmi jednoduchá, například v logistice, turismu, v sektoru hotelnictví a restaurací, v zábavném průmyslu atd. Ačkoliv jsou komparativně špatně placena, jsou v situaci klesajících vyhlídek na zaměstnání atraktivní i pro kvalifikovanější lidi, i když v mnoha případech jen dočasně.

Regiony, které mají vyšší podíl lidí s nízkou kvalifikací než evropské země, například Spojené státy, mají vyšší úroveň zaměstnanosti jak mezi osobami s nízkou kvalifikací, tak všeobecně, doprovázenou mnohem nižší produktivitou. Rozdíly ve výdělcích mezi pracovníky s vysokou a nízkou kvalifikací jsou však dokonce ještě vyšší než v Evropě. To potvrzuje skutečnost, že technický pokrok a uplatnění organizace práce ve výrobě, tzn. urychlení růstu produktivity práce, hraje značnou roli ve zvyšování nezaměstnanosti lidí s nízkou kvalifikací v Evropě a se vši pravděpodobností ji bude hrát dál.

Z důvodů sociální spravedlnosti a konkurenceschopnosti je naléhavou potřebou snížit úroveň a míru nemzdových nákladů, které byly nedávno předmětem ospravedlnitelné kritiky, a nahradit je odlišným systémem zdanění, na němž experti trvají již několik let. To samo o sobě však tento strukturální problém nevyřeší, protože prostě placených zaměstnání v tradičním smyslu není dost. Proto je nutné rozvíjet nové formy práce, nové oblasti zaměstnanosti a nové rozdělení pracovních sil mezi zaměstnání ve veřejném sektoru, v prostředním sektoru, který je stále nebo dočasně sponzorován veřejným sektorem, a v soukromém sektoru.

Zde hrají svou úlohu také jiné faktory než politika vzdělávání a profesní přípravy a politika trhu práce v úzkém slova smyslu, například daňová a příspěvková politika, která může podporovat nebo zhoršovat rámcové podmínky pro zaměstnávání lidí s nízkou kvalifikací. Přitom se ukazuje, že nárůst zaměstnání vyžadujících vyšší kvalifikaci zejména v produkčně orientovaných službách vede k polarizaci v úrovni mezd a platů, která se projevuje hlavně ve Spojených státech a stále více i v Evropě.

Zároveň se projevuje nedostatek vysoce kvalifikovaných lidí spolu s jejich přebytkem, v závislosti na odvětvových nebo regionálních charakteristikách. Pouze v případě, že jsou rozvinuty doplňkové oblasti zaměstnání, je možné se vyhnout účinkům vzájemného nahrazování a polarizace ve vztahu mezi lidmi s nízkou a vysokou kvalifikací.

Zbývá otevřít diskusi o tom, zda problém rozdílu v úrovni mezd a platů zaměstnanců s různými kvalifikacemi sám o sobě hraje nějakou roli. Někteří lidé se domnívají, že by se vyhlídky na zaměstnání u lidí s nízkou kvalifikací při vyšších rozdílech ve mzdách zvýšily a že by zaměstnavatelé měli proto dostat větší stimul k zaměstnávání lidí s nízkou kvalifikací prostřednictvím subvencí na mzdy, což podporuje také výše zmíněná Bílá kniha. Právě tyto skupiny s nízkými mzdami jsou sotva nad hranicí chudoby a další pokles příjmu by byl u nich nemyslitelný. Ve Spojených státech a také v rostoucím počtu evropských zemí se setkáváme s "pracujícími chudými", tzn. s lidmi, kteří mají celodenní zaměstnání a přesto žijí pod hranicí chudoby. V této skupině se často nacházejí matky samoživitelky, lidé starající se o velkou rodinu a zahraniční dělníci. Přímá podpora zaměstnanosti lidí s nízkou kvalifikací však může být smysluplná jen po omezenou dobu; střednědobě se dokonce jeví jako kontraproduktivní a je na překážku jejich účasti v dalším vzdělávání a přípravě, které jsou pro tuto cílovou skupinu nezbytné, a rovněž ohrožuje konkurenceschopnost a zvýšenou produktivitu hospodářství.

Moderní výrobní stroje a zařízení, flexibilní částečně nebo plně automatizované obráběcí stroje, které se mohou automaticky a stále rychleji přizpůsobovat novým výrobkům a variantám výroby prostřednictvím vzdálených počítačů, mají za následek vypuzení průmyslových dělníků dokonce i v zemích a regionech, které dříve zůstávaly atraktivní jako rozšířený "pracovní stůl". Některé ze závěrů, ke kterým dospěli autoři zprávy, pověřeni Evropskou komisí, na základě analýzy ekonomického výzkumu o spojení mezi globalizací, mzdami/platy a nezaměstnaností, ukazují, že "... globalizace ve formě zvýšeného obchodování s rozvojovými zeměmi a investování do nich není hlavním určovatelem dvojitého fenoménu zvyšující se nerovnosti mezd a zvyšující se nezaměstnanosti pozorovaného na obou stranách Atlantiku. Hlavním viníkem jsou technologické změny." Přitom nelze popřít, že zaměstnání v odvětvích náročných na práci, například v textilním/oděvním průmyslu, obuvnictví a výrobě hraček, mohou být v důsledku globalizace ztracena. Prognóza říká, že:

“...zvýšená konkurence z rozvojových zemí by mohla představovat hromadící se překážky pro nekvalifikované dělníky v rozvinutých zemích, například v Evropě. Existují však určité teoretické a empirické ukazatele svědčící o tom, že tyto překážky jsou zvládnutelné.” “...obava, že *vaše mzdy sice zatím ještě nejsou stanovovány v Pekingu, ale zítra mohou být*, se nemusí naplnit za předpokladu, že evropští a američtí pracovníci s nízkou kvalifikací se budou i nadále přesouvat z výroby, kterým konkuruje import, do sektoru služeb ...” Dále se zdůrazňuje, že “...mezi zhruba 12%, kterými se na celkové zaměstnanosti podílejí nekvalifikovaní pracovníci ve výrobě, tvoří ti, kdo si přímo konkurují se zeměmi s lacinou pracovní silou, jednu třetinu.” (Freeman, R.B.: Are your wages set in Beijing? *Journal of Economic Perspectives*, 1995, č.9, s.30.)

Nebylo by správné vytvořit z toho všeho, co zde bylo řečeno, závěr, že dojde k poklesu poptávky po pracovnících s nízkou kvalifikací ve všech odvětvích a oborech lidské činnosti, alespoň pokud je zde stále velká nabídka základních zaměstnání v některých oborech, což mimo jiné způsobuje, že legálně nebo ilegálně imigrující pracovníci z nečlenských států EU jsou až dosud poměrně dobře absorbováni trhem práce EU. Je třeba připustit, že nehledě na trendy týkající se tzv. “šedých” nebo “černých” trhů práce přijímají tam, kde je nabídka pracovních míst nedostatečná, zaměstnání tohoto druhu i poměrně dobře kvalifikovaní domácí pracovníci. Tam, kde je “cena” převážně stejná, dávají mnozí zaměstnavatelé přednost vysoce kvalifikovaným zaměstnancům, aby si vytvořili rezervy. Nejvíce ohrožení nezaměstnaností jsou nadále obyčejní průmysloví dělníci, zejména muži v tradičních oborech (zpracování kovů a dřeva, výroba automobilů a strojních zařízení, dělníci v koksovárnách, ocelárnách a slévárnách, montážní a opravárenští dělníci, stavební dělníci atd.). Ohroženi jsou zvláště muži. Nekvalifikovaní nebo polokvalifikovaní pracovníci jsou méně flexibilní a adaptabilní ve srovnání s nekvalifikovanými a polokvalifikovanými pracovníci. Z tohoto důvodu je v těchto kategoriích nadprůměrný počet nezaměstnaných starších mužů.

To má důsledky pro profesní přípravu v oblasti průmyslové technologie a zejména pro odborné a vysokoškolské vzdělávání ve strojírenství a přírodních vědách, které se musí stát pro účastníky mnohem přitažlivější. Studenti musí být také účinněji směřováni k tomu, co ekonomika a organizace práce vyžadují, pokud jde o povolání a dovednosti, a co se mění stále rychleji, přičemž se neberou v úvahu jen specializované technické prvky, ale také sociální a komunikační dovednosti.

VI. Trendy v zaměstnanosti a vývoj na trhu práce v Evropské hospodářské a měnové unii

V roce 1997 bylo v Evropské unii 60% všech osob ve věku 15-64 let aktivních na trhu práce, tzn. 150 miliónů lidí bylo buď v placeném zaměstnání, nebo toto zaměstnání hledalo; ještě v roce 1974 byla míra zaměstnanosti 65%. Pro srovnání, za stejnou dobu vzrostla míra zaměstnanosti v Japonsku ze 70% a v USA ze 65% na přibližně 75%. Nižší míru zaměstnanosti v EU v tomto srovnání způsobuje nižší míra účasti v celodenním vzdělávání mladých lidí ve věku 15 až 24 let v Japonsku a v USA a vyšší zaměstnanost lidí starších 59 let v těchto dvou zemích. Ve většině zemí EU byli mnozí pracovníci starší 59 let v poslední době posíláni do předčasného důchodu. V rámci Evropy se míra aktivních lidí na trhu práce pohybuje od 48% ve Španělsku po 75% v Dánsku; tyto rozdíly zvláště silně korelují s různou mírou zaměstnanosti žen.

Čistý nárůst nových zaměstnání v Evropě v letech 1992 až 1996 se převážně omezoval na zaměstnání na částečný úvazek. V roce 1997 bylo 17 % z těch, kteří byli aktivní na trhu práce, v zaměstnání na částečný úvazek a 80 % z toho tvořily ženy. Došlo rovněž k nárůstu počtu lidí zaměstnaných na dobu určitou; v roce 1997 činili tito lidé 12 % ze všech zaměstnaných v EU, ve Španělsku 34 %.

Míra nezaměstnanosti v EU vzrostla z méně než 3% v roce 1974 na více než 10 % v roce 1998. V Japonsku za stejnou dobu vzrostla míra nezaměstnanosti z 1,5 % těsně pod 4 % a v USA se po značném kolísání vrátila pod 6%, kde byla v roce 1974. V rámci EU je nejvyšší míra nezaměstnanosti nachází ve Španělsku, 18,2 % a v Itálii, 12,3 % (EUROSTAT, říjen 1998). Téměř polovina nezaměstnaných je bez práce déle než 1 rok (49 %).

V roce 1997 mělo 47 % nezaměstnaných ve věku 25-29 let nižší než středoškolské vzdělání. 21 % všech nezaměstnaných v EU hledalo v tomto roce své první zaměstnání; v Itálii tvořili ti, kteří vstoupili na trh práce poprvé, celých 50 %.

Tato poslední čísla ukazují, že mladí lidé se při přechodu ze vzdělávání do světa práce stětávají s problémy. Míra nezaměstnanosti 15-24letých lidí je průměrně 20%, tj. dvakrát tak vysoká, jako míra nezaměstnanosti starších pracovníků. Situace mladých lidí na trhu práce se však pomalu zlepšuje. Relativní pokles nezaměstnanosti mladých lidí koreluje zejména s demografickými trendy a vyšší mírou účasti v dalším vzdělávání. Nezaměstnanost mladých žen je stále ještě o 3% vyšší než u mužů, a nadto během poslední recese v letech 1992-1996 zůstala nezměněna, zatímco míra zaměstnanosti mužů poklesla.

Má-li být dlouhodobá nezaměstnanost snížena, musí podle názoru Komise EU dojít k trvalejší a výraznější expanzi pracovních příležitostí, o které však zatím nejsou žádné známky.

V posledních letech se ujasnilo, že v EU a v členských státech, které mají dobré ekonomické podmínky, jsou hlavními důvody pro omezování počtu zaměstnání (zejména ve zpracovatelském průmyslu) zvýšení produktivity práce, rostoucí kapitálová intenzita zaměstnání, automatizace a rozšiřování nových technologií a zvýšený tlak mezinárodní konkurence. Tento trend bude pravděpodobně pokračovat a lze doufat jedině ve vzestup zaměstnanosti v sektoru služeb. Hospodářský růst je stále méně spojován s expanzí zaměstnanosti, i když určité spojení ještě existuje; alespoň 2% růst hrubého domácího produktu je však nutný k tomu, aby zaměstnanost zůstala stabilní. Růst zaměstnanosti se začne projevovat až poté, co růst HDP přesáhne 2 %.

Nastávající rozšíření EU na východ a uvedení uchazečů o vstup na vnitřní trh EU bude mít také důsledky pro politiku zaměstnanosti. Vzrůst obchodních spojení již má důsledky pro pracovní příležitosti v EU, kladné i záporné v závislosti na odvětví. Například ve strojírenském, automobilovém a chemickém průmyslu bylo dosaženo nadbytku v nabídce pracovních míst a naopak ke ztrátám pracovních míst (v některých případech značným) došlo v dřevařském, oděvním, nábytkářském, obuvnickém a kovozpracujícím průmyslu. Konkurenční situace na trhu práce se pravděpodobně zintenzivní v kontextu se vznikem hospodářské a měnové (euro) unie i v kontextu integrace zemí střední a východní Evropy. Přechodná opatření omezující svobodný pohyb pracovníků budou při zvládnutí situace úspěšná asi jen zčásti. Specifický vývoj systémů odborné přípravy ve střední a východní Evropě a zejména v zemích, které jsou kandidáty pro vstup, by mohl poněkud pomoci vyhnout se této hrozbě.

Také z těchto důvodů je třeba uvést sociální standardy na stejnou úroveň; zpočátku v rámci EU, jak je to uvedeno v Amsterodamské smlouvě. Důležitou rámcovou kategorií zde pravděpodobně bude zabezpečení standardů kvality a specifických minimálních kvalifikací pro odborníky v různých stádiích vzdělávání a přípravy. Pouze prostřednictvím transparentní definice takových standardů v rámci EU mohou uchazeči o členství včas přizpůsobit své standardy vzdělávání a přípravy a stát se dlouhodobě konkurenceschopnými.

Linie nedávno přijaté EU pro politiku zaměstnanosti, které mají mimo jiné za úkol podporovat zaměstnatelnost mladých lidí a dlouhodobě nezaměstnaných, a také schopnost lidí aktivních na trhu práce přizpůsobovat se strukturálním změnám a zlepšovat konkurenceschopnost malých a středních podniků, až dosud vedly jen k prvním známým závazným a kvantifikovatelným akcím na straně politiky zaměstnanosti v členských státech. Existují však ukazatele svědčící o tom, že při správné vyváženosti politiky na makroekonomické úrovni, v kontextu trhu práce, politiky odborné přípravy a mzdové politiky nejsou střednědobé vyhlídky na obnovení plné zaměstnanosti 60. let nereálné. To však závisí na dalekosáhlém konsensu všech sil ve společnosti, včetně sociálních partnerů. Kromě toho by musely být monetární, fiskální a ekonomické cíle spojeny se mzdovou politikou, politikou odborné přípravy a trhu práce a musely by být realizovány formou spojenectví pro ekonomický růst a zaměstnanost, které by mělo zahrnovat nejen vlády a EU, ale také sociální partnery.

Je nutné zvýšit interní poptávku v rámci EU, zejména s ohledem na dnešní situaci, v níž se Japonsko, východní Asie, Rusko a některé části Latinské Ameriky, tzn. regiony, které jsou expandujícími trhy pro evropské zboží a služby, potýkají s velkými monetárními a ekonomickými problémy. V budoucnosti však budou Evropa a Spojené státy muset z těchto hospodářských oblastí více importovat, aby jim pomohly při návratu ke stavu ekonomické, sociální a především také politické stability. Rovněž obchodní bilance se zeměmi připojujícími se k EU by se měla rychle vyrovnat a životní úroveň populace nových zemí by se měla zvýšit na průměr EU, aby se předešlo sociálnímu napětí v důsledku legální či ilegální migrace.

VII. Trendy v povoláních a zaměstnanosti v sektoru služeb

Trendy zaměstnanosti v sektoru služeb jsou dlouhou dobu předmětem výzkumu. O některých výsledcích zde můžeme podat zprávu. Na rozdíl od Japonska a USA se sektor veřejných služeb od 60. let do konce 80. let značně rozšířil, zatímco expanse v oblasti soukromých tržních a personálních služeb ve srovnání zaostává.

Odhady založené na statistikách OECD poskytují za rok 1994 tyto údaje o celkové zaměstnanosti v různých odvětvích v 15 členských státech EU:

Státní služby:	21,1 %
Velkoobchod a maloobchod:	18,7 %
Obchodní služby:	8,5 %
Sociální a osobní služby:	7,1 %
Doprava a komunikace:	5,9 %
Finance a pojišťovnictví:	3,1 %
Služby celkem	64,4 %
Průmyslová výroba:	22,7 %
Energetika a stavebnictví:	7,8 %
Zemědělství:	5,1 %
Primární a sekundární sektor celkem	35,6 %

Plak na omezení státních rozpočtů a současné potlačování inflace, faktory, které byly upřednostňovány při zavádění evropské hospodářské a měnové unie, vedly ve většině případů k redukci počtu pracovních míst. V posledních letech veřejný sektor a zejména podniky ve státním vlastnictví zaznamenávají pokles v důsledku úbytku pracovních sil, dřívějšího odchodu do důchodu a privatizace v oblasti telekomunikačních služeb, drah, pošt atd. Ve většině členských států jsou nyní podmínky zaměstnání ve státní službě flexibilnější a v některých zemích, např. ve Spojeném království, Irsku a Nizozemsku, je status kariérního státního úředníka omezen jen na malou skupinu pracovníků v nejvyšších funkcích.

V důsledku tohoto trendu se přitažlivost pracovních míst ve státní službě pro dobře připravené uchazeče, pro které jsou otevřeny také možnosti zaměstnání v soukromém sektoru, dosti zmenšuje. V souvislosti s evropeizací a modernizací je naléhavě nutné uvažovat o roli a funkci veřejných služeb a je zapotřebí nově formulovat jejich úkoly; které úkoly vyplývají z kompetencí samotného státu, které patří mezi sociální a demokratické služby, jakou roli musí sehrát veřejné služby v podpoře schopnosti konkurence a v zajišťování sociální rovnováhy? Ekonomický a sociální rozvoj v Evropě a v regionech významnou měrou závisí na účinnosti veřejných služeb a na jejich schopnosti přizpůsobovat se – při zachování nezávislosti a kontinuity – požadavkům politiky společnosti. Regiony musí výrazněji zasahovat - na místní a regionální úrovni – do procesu vytváření konsensu mezi ekonomickými a sociálními činiteli, povzbuzovat ho podporovat: získávají státní úředníci a ostatní činitelé veřejných služeb náležitou kvalifikaci a jsou schopni chápat svou profesní roli?

Současný tlak na veřejné služby, jejich větší flexibilita a nárůst nejistých, dočasných a nezaručených pracovních míst v tomto sektoru může střednědobě ohrozit harmonický společenský a hospodářský vývoj. Nelze se domnívat, že privatizace automaticky znamená i modernizaci veřejných služeb, i když v mnoha případech může být privatizace části veřejných služeb a zvýšení konkurence vhodné. Služby samy přitom vyžadují základní zmodernizování a v tomto bodě je otázka kvalifikace a dalšího vzdělávání odborníků klíčově důležitá.

Privatizace dříve státem vlastněných podniků a oblastí státní správy a snaha o tržní služby jsou doprovázeny zeštíhlováním velkých soukromých podniků, které redukují vertikální rozsah své produkce; zejména servisní oddělení se redukují nebo se využívá služeb nabízených z venku. Tento trend je posilován liberalizací (prosazovanou EU) dříve ochraňovaných segmentů trhu, například letecké a železniční dopravy a zvláště telekomunikací.

Snížení počtu pracovních míst v průmyslu a/nebo v sektoru služeb průmyslu, kde dříve fungovaly státní podniky, je doprovázeno vytvářením nových pracovních míst v soukromých službách. Podniky služeb navazujících na výrobu, například opravy a údržba, služby orientované na zákazníka,

poradenství, výzkum a vývoj a prvky (dalšího) vzdělávání se shlukují kolem zeštíhlovaných nebo privatizovaných podniků. Nové malé a střední podniky jsou zakládány s pomocí odborníků a v některých případech s aktivní podporou velkých soukromých a státních podniků. Právě z těchto důvodů však zůstávají po určité období nebo stále z velké části závislé, mají však tu výhodu, že se jejich pracovní síly obnovují a roste jejich kvalifikace. Jinými slovy, jejich odpovědnost a rozsah činností se rozšiřují a jsou efektivnější, což by nebylo možné, kdyby zůstaly v rámci velkých podniků, ve kterých se projevuje nedostatek flexibility a adaptability.

Zbývá zodpovědět otázku, zda se v důsledku *outsourcingu* (viz Zpravodaj č.5/97) nebo privatizace pracovní příležitosti vytvářejí nebo ztrácejí. Jsou prostě odebírány z průmyslu a zaváděny do sektoru služeb? Jsou privatizované veřejné podniky skutečně efektivnější a jsou jejich služby přívětivější k zákazníkům, kvalitnější a především - jsou poskytovány za rozumnější ceny?

Jisté je, že mnoho lidí s nízkou kvalifikací, kteří byli dříve zaměstnáni ve veřejných podnicích služeb, a mnoho jednoduchých zaměstnání je v důsledku uvedeného vývoje pod velkým tlakem, a že v nově privatizovaných podnicích není prostor pro ty zaměstnance, kteří byli "uvolnění" a obvykle mají nízkou kvalifikaci. Připusťme, že většina s tím spojených sociálních problémů byla zmírněna programy předčasného odchodu do důchodu včetně programů pro vedoucí pracovníky. To však velmi zatěžuje státní rozpočet a vzhledem k nedostatku financí je v současné době obtížné sledovat aktivní politiku zaměstnanosti. Propuštění zaměstnanci buď zvyšují počty dlouhodobě nezaměstnaných, nebo se musí rekvalifikovat a dále se vzdělávat v programech organizovaných úřady práce, aby aktualizovali svou kvalifikaci nebo získali novou.

Objevuje se tak zvaný *efekt otáčecích dveří*: místo toho, aby podniky samy investovaly do vzdělávání a dalšího vzdělávání svých zaměstnanců, nebo jim poskytly příležitost k tomu, aby se mohli sami včas zúčastnit dalšího vzdělávání, propouštějí je a přijímají nové, čerstvě kvalifikované mladé lidi nebo nezaměstnané, kteří byli vyškoleni, v některých případech s přispěním doplňkových státních stimulů ve formě subvencování mezd nebo opatření pro vytváření pracovních příležitostí. Cítí se k tomu nuceni z důvodů nákladů a konkurence a politika trhu práce jim tuto "zvýšenou flexibilitu" usnadňuje na úkor jejich zaměstnanců.

Tato diskuse ukazuje, že ostré rozdíly mezi sektorem služeb a výrobním sektorem se z mnoha důvodů stávají méně zřetelné. Charakteristiky prací a kvalifikační požadavky mají v těchto dvou segmentech tendenci se sblížovat stejně jako úroveň produktivity. Významné zvýšení produktivity, dříve pozorované jen v průmyslu, se nyní projevuje i v sektoru služeb v důsledku rychlého rozšiřování počítačových aplikací a nových a levnějších prostředků telekomunikace. Velké podniky služeb však také snižují počet svých zaměstnanců, především banky a pojišťovny, které nyní mohou po svých zákaznících vyžadovat, aby mnohé jednoduché úkoly prováděli sami. Práce pokladníka a mnohá další pracovní místa "za přepážkou" se již stala nadbytečná a jiné jednoduché práce v této oblasti zastaraly, protože zákazníci používají bankomaty, elektronická bankovní zařízení obsluhovaná pomocí počítače a poštovní bankovníctví.

Jak již bylo uvedeno, lze očekávat trvalý nárůst zaměstnanosti v oblasti místních a regionálních služeb. Tento nárůst je však úzce svázán s veřejnými rozpočty, které se v dohledné budoucnosti pravděpodobně nezvýší. Tím jakýkoliv další vzrůst zaměstnanosti závisí na tom, zda je možné úspěšně podporovat partnerství mezi veřejnými a soukromými poskytovateli služeb a zda některé oblasti sociálních služeb a zdravotnictví, včetně služeb na poli vzdělávání a odborné přípravy ve školách i vysokých školách, lze poskytovat na tržním základě, nebo zda odpovědnost za ně může být rozložena mezi několik institucí tak, aby se snížily náklady. Jsou ti, kdo využívají těchto služeb (v případě vzdělávání a odborné přípravy mezi ně mohou patřit i podniky), připraveni nést část nákladů nebo se budou tyto služby poskytovat vlastními prostředky? (Viz diskuse o systémech daní pro financování odborné přípravy a zejména další odborné přípravy, kterou v současné době podporuje příslušný projekt CEDEFOP.)

Vzhledem k omezování rozsahu a k větší efektivnosti veřejných služeb a administrativních služeb obecně a vzhledem k předpokládané další redukci pracovních příležitostí v ozbrojených silách, je pravděpodobné, že k často uváděnému nárůstu zaměstnanosti v sektoru služeb skutečně dojde, jen v případě, nastane-li zvýšení v poptávce po soukromých službách založených na tržním základě, a zejména, budou-li hrát větší roli v mezinárodním obchodě. Na rozdíl od výroby zboží je v Evropě podíl služeb na exportu stále nízký ve srovnání s USA a Japonskem; s rozšiřováním globální satelitní komunikace (mobilní telefony), Internetu a elektronického obchodování však tento podíl rychle roste.

Počet nadnárodních podniků a seskupení společností se v soukromém sektoru také rychle zvyšuje; s klesajícími náklady na telekomunikace a s rozšířením Internetu a elektronického obchodování mohou i relativně malé podniky získat větší podíl na evropském a mezinárodním obchodě zboží a služeb. Dá se zde očekávat silná expanze, která je ovšem závislá mimo jiné na tom, zda a do jaké míry budou poskytnuty nezbytné kvalifikace nebo doplňující dovednosti.

Dalším sektorem, který se výrazně rozšiřuje a je do určité míry také založen na tržním základě, je sektor osobních služeb: péče o staré a nemocné, děti a postižené. Tyto oblasti se rozvíjejí v důsledku tendence k životu v malých rodinách a v důsledku zvýšení míry zaměstnanosti žen a počtu neúplných rodin. Je třeba připustit, že v oblasti osobních služeb nacházíme mnoho zaměstnaneckých vztahů, které se formálně nepočítají mezi placená zaměstnání a platy zde zahrnované jsou často pod úrovní životních nákladů. Pracovníci v těchto zaměstnáních často nejsou kryti zdravotním a sociálním pojištěním. Tito pracovníci obvykle žádají o státní sociální podporu, příspěvky v nezaměstnanosti nebo o pomoc příslušných pojišťovacích společností. Rámcové podmínky tohoto druhu stojí v cestě jak profesionalizaci pracovníků v této oblasti, tak i stabilizaci relevantních zaměstnaneckých vztahů, které je třeba chápat jako předpoklad této profesionalizace. Ve skutečnosti brání velký počet nejistých zaměstnání těm, kteří jsou zaměstnání v tomto sektoru, v tom, aby se (re)integrovali do společnosti a ekonomiky způsobem, který je střednědobě a dlouhodobě udržitelný, a brání také tomu, aby se odpovídající osobní služby staly předmětem zajišťování kvality.

Obchodní služby jsou další oblastí, která se rychleji rozšiřuje, zejména v důsledku výše zmíněné snahy podniků pokud jde o *outsourcing* a zeštíhlování. Mezi tyto služby patří následující oblasti aktivit založené na kategoriích Eurostat a NACE:

1. Zpracování dat

- » Hardwarové poradenství
- » Softwarové poradenství
- » Služby ve zpracování dat
- » Databázové činnosti

2. Právní a poradenské služby

- » Právnícké činnosti
- » Účetnictví a daňové poradenství
- » Poradenství v oblasti řízení (podniků)

3. Marketing

- » Průzkum trhu
- » Propagace

4. Technické služby

- » Architektonické činnosti
- » Strojírenské činnosti
- » Technické testování a analýzy

5. Leasing a pronájem

- » Pronájem dopravního a stavebního zařízení
- » Pronájem kancelářských strojů včetně počítačů

6. Přijímání pracovních sil

- » Přijímání pracovních sil a poskytování personálu

7. Operační služby

- » Bezpečnostní činnosti
- » Průmyslové čištění

8. Další služby

- » Sekretářské a překladatelské činnosti
- » Balení
- » Veletrhy a výstavy

Do tohoto systému by mohly být zahrnuty také rozsáhlé oblasti výzkumu a vývoje, služby realitních kanceláří, holdingové společnosti, opravy a údržba, montáže, logistika atd.

Povaha vyjmenovaných činností zdůrazňuje skutečnost, že až na několik výjimek, například bezpečnostní službu a průmyslové čištění, budou v těchto oblastech, které lze charakterizovat jako obchodní služby, pravděpodobně aktivní především kvalifikovaní a vysoce kvalifikovaní odborníci.

To také potvrzují údaje o přidané hodnotě v tomto sektoru, o počtu dobře placených zaměstnání a o úrovni produktivity, která je srovnatelná s úrovní produktivity zpracovatelského průmyslu.

Zaměstnanost v soukromém sektoru obchodních služeb vzrůstala v letech 1980-1994 o 5,5 % ročně a představovala tak větší růst než v kterémkoliv jiném odvětví ekonomiky. Do budoucna se očekává pokračující růst, jako důsledek technického pokroku a internacionalizace těchto služeb, zvláště proto, že ve srovnání s USA má Evropa více dosud nevyužitých možností. Tento trend pravděpodobně ještě zesílí. V tomto sektoru je značně velká poptávka po vysokých kvalifikacích; tato poptávka daleko přesahuje nabídku.

VIII. Úroveň zaměstnanosti a vzdělání/kvalifikace: je zde nějaká souvislost?

V současné situaci, která je charakterizována radikálními strukturálními změnami a v níž zejména zaměstnanost lidí s nízkou kvalifikací v Evropě klesá z mnoha různých již uvedených důvodů – nové technologie a nová organizace práce nebo pojetí výroby, mezinárodní dělba práce, orientace na služby, společnost vědomostí atd. – a poptávka ze strany obchodu, průmyslu a společnosti se soustřeďuje na intelektuálně náročné kvalifikace vyšší úrovně, se zdá, že spojení mezi úrovní zaměstnanosti a úrovní vzdělání nebo kvalifikace existuje. Toto spojení předtím nebylo identifikováno tak jasně a v takové formě. Například v nedávném sdělení Komise adresovaném Radě se uvádí, že "... ve všech zemích (EU) znamená vyšší úroveň dosaženého vzdělání vyšší míru zaměstnanosti, ve všech věkových skupinách, jak pro muže, tak pro ženy".

Rozdíly mezi mírou zaměstnanosti v jednotlivých členských státech se zmenšují, pokud se berou v úvahu skupiny lidí s vyšší úrovní vzdělání a věková skupina zahrnuje lidi v nejlepším pracovním věku, to znamená od 25 do 54 let. Míra zaměstnanosti zde přesahuje 80%, s výjimkou Španělska. Toto spojení je zejména jasné v případě žen: míra zaměstnanosti žen s vyšší kvalifikací je 81,1 % na rozdíl od pouhých 48% žen s nízkou kvalifikací.

Úroveň vzdělání jako taková však pravděpodobně hraje menší roli, protože země z okolí Středozemního moře, Itálie, Řecko nebo Španělsko, jejichž míry účasti ve vysokoškolském vzdělávání patří mezi nejvyšší, by měly mít také nejvyšší míru zaměstnanosti, což není pravda. Vysoká míra zaměstnanosti spíše závisí na tom, zda jsou možnosti výběru vzdělávání relativně úzce svázané s hospodářskými trendy a trendy v zaměstnanosti v daném regionu a s expandujícími sektory, dále na snadném přístupu k odborné přípravě a k další odborné přípravě pro mladé lidi a dospělé a na tom, zda školy a vysoké školy reagují na místní potřeby. Všeobecně je však možné říci, že účast v zaměstnání je spojena s vysokou úrovní kvalifikace a toto spojení se v současné době stává ještě zjevnější. Příležitosti k získání zaměstnání však pravděpodobně také souvisejí s mírou ochoty být mobilní jak v profesním, tak v geografickém smyslu. Zde opět existuje určitý vztah: zvýšená úroveň vzdělání a kvalifikace je spojována s větší možností profesní a geografické mobility.

Vždy existovalo poměrně úzké spojení mezi zakládáním škol pro odbornou přípravu, odborných škol nebo technických vysokých škol, ekonomických škol a mezi regionálním rozvojem; tyto školy bývají zakládány v průmyslových oblastech, které potřebují více vysoce kvalifikovaných pracovníků. Nyní je však nové to, že rozvoj určitých regionů musí být specificky podporován prostřednictvím ustavování nebo rozšiřování školských institucí tohoto druhu tak, aby tyto regiony nezůstávaly pozadu a mladí lidé a další cílové skupiny nehledali vzdělávací příležitosti jinde a region tak neztrácel základ, který by se jen těžko vytvářel znovu. Ještě pečlivěji zaměřené využívání evropských strukturálních fondů a zejména fondů pro regionální rozvoj a sociálních fondů může efektivněji odstraňovat nedostatek kvalifikací, který je zjevný na regionální a místní úrovni. Zde však dosud neexistují adekvátní metody a nástroje pro předvídaní a přizpůsobování požadovaných kvalifikací.

Následující přehled se snaží na makroekonomické úrovni postihnout některé náznaky nejdůležitějších současných a předvídatelných trendů pokud jde o nabídku a poptávku po odborných pracovnících v různých oblastech.

Trendy v nabídce a poptávce po odborných pracovnících s nízkou nebo vysokou úrovní kvalifikace v různých oblastech povolání a zaměstnání

Vysvětlivky:

+++	všeobecně rostoucí poptávka, tzn. po pracovních s vysokou i s nízkou kvalifikací
++	rostoucí poptávka zejména po pracovnících s vysokou kvalifikací
+	rostoucí poptávka po pracovnících s nízkou kvalifikací
+ -	nezměněná poptávka
- +	klesající poptávka, avšak dodatečná potřeba vysoce kvalifikovaných pracovníků
-	všeobecně klesající poptávka
--	všeobecně klesající poptávka, která však postihuje zejména pracovníky s nízkou kvalifikací

Trendy v poptávce v jednotlivých sektorech a profesních oblastech

(autorův odhad)

1. Zemědělství	-+
2. Lesnictví	+ -
3. Lovectví a rybářství	--
4. Energetika (uhlí, ropa, jaderná energie)	--
5. Energetika (voda, plyn, vítr a solární energie)	++
6. Vodohospodářství (dodávka vody, čištění, údržba vodních toků a jezer atd.)	+++
7. Hutnictví kovů (suroviny)	-+
8. Extrakce a dobývání nekovových hornin (stavební materiály, potaš, rašelina, kámen, zemina, suroviny na výrobu skla atd.)	-+
9. Farmaceutický, ropný a chemický průmysl	-+
10. Hutnictví kovů (polotovary)	-
11. Výroba strojů a zařízení	-+
12. Výroba dopravních zařízení (motorová vozidla)	--
13. Stavba lodí	-+
14. Jednostopá vozidla	-+
15. Letadla	-+
16. Počítače a hardware	-+
17. Elektrotechnika/elektronika	-+
18. Lehké strojírenství, výroba optických nástrojů, hodinářství, mikrosystémové strojírenství	++
19. Potravinářství, lahůdkářství a tabákový průmysl	-+
20. Textilní průmysl	--
21. Kůže a textilní výrobky a oděvnictví	-+
22. Dřevařství a dřevozpracující průmysl	-+
23. Dřevařský a nábytkářský průmysl	-+
24. Papírenský průmysl	-+
25. Polygrafický průmysl	-+
26. Gumárenský průmysl a průmysl umělých hmot	+ -
27. Klenoty, zlaté a stříbrné výrobky	+ -
28. Hudební nástroje	-+
29. Fotografické a filmové laboratoře	+ -
30. Hračky a sportovní potřeby	+ -
31. Stavebnictví (hrubé stavby)	--
32. Inženýrské stavby	++
33. Instalace plynu, vody a topení	++
34. Práce v interiéru (sklenáři, natěrači, malíři pokojů, štukatéri atd.)	+ -
35. Truhláři, parketaři atd.	+ -
36. Obkladači, podlaháři atd.	+ -
37. Velkoobchod a zahraniční obchod	++

38. Objednávkový obchod, obchodní zástupci, obchodní agentury	-+
39. Maloobchod	--
40. Hotely a restaurace	+-
41. Opravy předmětů běžné potřeby a vozidel	-+
42. Místní železniční doprava	+++
43. Dálková železniční doprava	-+
44. Silniční osobní doprava	-
45. Silniční nákladní doprava	-+
46. Vnitrozemská vodní doprava	-+
47. Pobřežní a námořní doprava	-+
48. Letecká doprava	--
49. Dělníci v docích a na vodních cestách	-+
50. Specializovaní pracovníci v letectví a letištní personál	++
51. Cestovní kanceláře	-+
52. Logistika a skladiště	-+
53. Telekomunikace	-+
54. Bankovníctví, pojišťovnictví a finanční služby	-+
55. Činnosti v oblasti nemovitostí	++
56. Pronájem vozidel, strojů a zařízení	+++
57. Pronájem pozemků a budov	+++
58. Veřejná správa (ústřední, regionální a místní)	-+
59. Další oddělení místní správy, např. ochrana životního prostředí, ochrana kulturních památek, místní rekreační oblasti, parky atd.	+++
60. Veřejná bezpečnost a pořádek (policie, hasiči atd.)	++
61. Národní obrana	-+
62. Sociální zabezpečení, podpora v nezaměstnanosti, zdravotní pojištění atd.	++
63. Sběr odpadu, kanalizace, recyklace, hygienická zařízení	+++
64. Úklidové služby	++
65. Péče o děti	++
66. Péče o postižené a staré občany	+++
67. Další osobní služby a služby v domácnosti	+++
68. Vzdělávání a odborná příprava včetně vysokoškolského a dalšího vzdělávání	++
69. Výzkum a vývoj	++
70. Zdravotnictví	-+
71. Ostatní služby, organizace sociální práce, odvětvové a profesní organizace	++
72. Kultura a zábavní průmysl (film, rozhlas, televize, koncerty, divadla, musea, zoologické zahrady atd.)	+++
73. Výtvarné a literární činnosti, umělci	-+
74. Knihovny a archivy, veřejné sbírky, galerie	-+
75. Sportovní organizace a profesionální sportovci	++
76. Diplomatické služby a mezinárodní organizace	++

Četnost zastoupení sektorů a profesních oblastí v jednotlivých odhadovaných trendech:

+++	7	}	26 expandujících
++	17		
+	2	}	9 nezměněných
+-	9		
-+	32	}	41 oblastí se zmenšující se poptávkou
-	2		
--	7		

Podle tohoto přehledu patří mezi devět oblastí se všeobecně rostoucí poptávkou po pracovních silách: vodohospodářství; místní železniční doprava; pronájem vozidel, strojů a zařízení; pronájem pozemků a budov; další oddělení místní správy; sběr odpadu, kanalizace, recyklace, hygienická zařízení; péče o

postižené a staré občany; další osobní služby a služby v domácnosti; kultura a zábavní průmysl. Obchodní služby, které lze klasifikovat jako expandující, jsou obsaženy v několika oblastech citovaných v přehledu, stejně jako informační a komunikační technologie a ochrana životního prostředí. Rovněž není v rámci tohoto klasifikačního systému možné zařadit oblast "multimédií". Jsou to v podstatě "transverzální" činnosti podobně jako kancelářské nebo obecné administrativní práce. V těchto oblastech lze očekávat zvýšení poptávky, s výjimkou jednoduchých kancelářských a administrativních činností.

Mezi sedmi oblastmi, v nichž poptávka klesá, patří: lovectví a rybářství; energetika (uhlí, ropa, jaderná energie); výroba dopravních zařízení (motorová vozidla); textilní průmysl; stavebnictví (hrubé stavby); maloobchod; letecká doprava. Stavebnictví a maloobchod zaměstnává velké množství lidí, avšak mnozí z nich budou pravděpodobně ohroženi racionalizací.

V nejpočetnější skupině se 32 uvedenými oblastmi bude poptávka pravděpodobně klesat co do kvantity, bude se však zvyšovat poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících.

IX. Odstranit nedostatky v kvalifikacích!

Existují vážné známky rozdělování trhu práce do segmentů, v nichž se projevuje vysoká poptávka po pracovních silách spolu s rostoucí a částečně neuspokojenou poptávkou po vysokých kvalifikacích (například v obchodních službách, v oblasti multimédií a informační technologie), a segmentů s klesající poptávkou, opět doprovázenou zvýšenými požadavky na kvalifikace (např. zemědělství a těžební průmysl). Současná polarizace mezi lidmi s vysokou a nízkou kvalifikací, která sílí a je v příkrém rozporu s objektivními podmínkami udržitelného, ekologicky a sociálně kompatibilního hospodářství a vývoje techniky, který v podstatě pohánějí kupředu vysoce kvalifikovaní odborníci.

Tento nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po kvalifikacích brzdí hospodářský obrat k lepšímu, který v současné době probíhá v EU, a rozšiřování aplikací nových technologií na úrovni EU a brání nezbytným strukturálním sociálně-ekologickým změnám. Zejména vzbuzuje obavy fakt, že polarizace a propast mezi vysokými a nízkými kvalifikacemi, mezi povoláními s dobrými příležitostmi pro formální nebo neformální další vzdělávání a povoláními, pro která tyto příležitosti nejsou k dispozici, se zintenzivňuje a rozšiřuje a že tento trend pokračuje.

Systémy vzdělávání a přípravy a zejména systémy profesní přípravy v EU mají před sebou velký úkol překlenout propast mezi poptávkou a nabídkou vysoce kvalifikovaných odborníků. Překlenutí této propasti je úzce spojeno s překonáním současné krize v zaměstnanosti.

Zejména na středních kvalifikačních úrovních (3. a 4. úroveň v EU), tzn. na úrovni techniků, vysoce kvalifikovaných dělníků, pracovníků s bílými límečky a úředníků, ve většině zemí dochází k rozšiřování rozporu mezi nabídkou a poptávkou. Nabídka odborného vzdělávání a přípravy nedostačuje ani z hlediska kvantitativního, ani z hlediska kvantitativního a jejich struktura a možnosti volby neumožňují účastníkům získat efektivní a vhodnou přípravu a další přípravu. V důsledku toho je rozvoj pracovníků bržděn a hospodářství se nemůže dostatečně rozvíjet v oblastech schopných konkurence (výroba, služby, zaměstnanost).

Na této úrovni je velmi úspěšná soukromá profesní příprava a odborné školy, avšak to, co nabízejí, není vždy odpovídající a aktuální. Školy financované z veřejných prostředků je také třeba zmodernizovat a rozšířit jejich služby; stanovením jasných standardů kvality v konzultaci s lidmi z praxe a s profesními sdruženími lze dosáhnout kontroly a neustálého obnovování kurikul. Pozice těchto škol musí být v rámci formálního vzdělávání posílena, zároveň je však naléhavě nutné, aby se otevřely pro nové cílové skupiny: dospělé a lidi přecházející z jiných oborů, zahraniční uchazeče o studium, nezaměstnané atd. Studenti těchto odborných škol by měli mít právo podílet se na strukturování poskytovaného vzdělávání zvláště proto, že zpravidla mají sami praktické zkušenosti a mohou přinášet vědomosti a dovednosti, které jsou významné pro tvorbu nabídky vzdělávání, a za určitých podmínek jsou schopni aktivně podporovat výuku.

Od roku 1994 se čisté zvýšení zaměstnanosti, kromě dříve zmíněné práce na částečný úvazek, projevuje zejména v povoláních předpokládajících vysokou úroveň přípravy/kvalifikace: manažeři, vysoce kvalifikovaní technici atd., kteří jsou nadále vyhledáváni, zatímco poptávka po pracovnících s nízkou kvalifikací je menší. Všechny známky nasvědčují tomu, že tento trend bude pokračovat.

Pouze v odvětvích obchod, hotely a restaurace byl zaznamenán čistý nárůst nabídky zaměstnání pro pracovníky s nízkou kvalifikací.

Rozdíl v potenciálu zaměstnanosti lidí s nízkou a s vysokou kvalifikací se dále zvětšuje ve výrobním průmyslu, zatímco v sektoru služeb se jeho míra liší od jednoho oboru k druhému. Existují velké rozdíly v závislosti na oboru a regionu. Například v prosperujícím sektoru informačních a telekomunikačních technologií vzniká mnoho pracovních míst, která vyžadují vysokou úroveň kvalifikace, a vlivem nedostatku kvalifikovaných odborníků na trhu práce jsou tato místa dočasně obsazována lidmi připravenými pro výkon povolání v jiných nebo samouky, tzn. zaměstnanci s relativně nízkou kvalifikací. Je však otázka, zda tento trend transferu lidí z jiných oborů bude pokračovat, protože zvýšená stabilizace nějakého sektoru je vždy doprovázena zvýšenou profesionalizací odborníků, kteří v něm pracují, a systémy vzdělávání a přípravy se dříve či později přizpůsobí zvýšeným požadavkům na profesionalizaci.

Zároveň se odvětvově specifické trendy týkající se získané kvalifikace postupně sblíží: například zemědělství se na úrovni EU stává velice kapitálově náročným a na technice závislým sektorem, v němž vysoké kvalifikace hrají důležitou roli; dalšími příklady jsou kožedělný a textilní/oděvní průmysl, dřevozpracující průmysl a stavebnictví, které se do značné míry zpřemyslnují a ztrácejí svůj řemeslný/rukodělný charakter. Nové technologie pronikají také do logistiky a dopravy a potlačují nekvalifikovanou práci. Celá povolání a skupiny povolání se ztrácejí, například dokaři (nahrazení moderním automatickým nakládáním, vykládáním a vybavením skladišť) a radisté (nahrazení satelitními navigačními a telekomunikačními systémy); prostí námořníci se stávají lodními technikami; dopravní dělníci jsou nahrazováni moderními strojovými nakládacími a vykládacími systémy řízenými počítači. V některých případech se stává zbytečné i skladování v důsledku logistických systémů a moderních dopravních systémů, které dopravují zboží až v době jeho potřeby (*just-in-time*), atd. Operátoři strojů a zařízení a jednoduchá řemeslná povolání budou ztrácet půdu pod nohama v důsledku technických změn a inovací v organizaci práce.

V letech 1995-1999 se předpokládá zvýšení o 10% celkového počtu vysoce kvalifikovaných povolání (manažeři, vyšší úředníci atd.), o 10,1% u dalších profesí vyžadujících vysokoškolské vzdělání a o 9,7% u techniků. Předpokládané zvýšení u řemeslníků a kvalifikovaných dělníků činí 0,6%, jinými slovy v jejich počtu nedojde ve skutečnosti k žádné změně. V případě povolání úředníků, operátorů strojů a zařízení a jiných elementárních povolání se očekávají snížení o 1,8%, 3,2% a 2,1% v uvedeném pořadí.

Počet a rozsah odvětví s velkou zaměstnaností dále klesá, přes výjimky uváděné v některých oblastech sektoru služeb, v maloobchodě a velkoobchodě, v ochraně životního prostředí a ve veřejných službách, zvláště ve službách místních úřadů; v tomto smyslu je lhostejné, zda jde o tradiční nebo moderní odvětví, ale jde o odvětví, která jsou v procesu "modernizace" vyvolané náklady a politikou konkurence. V rozporu s tím, co se očekávalo, v posledních několika letech zaniklo mnoho zaměstnání ve všeobecných komunikačních službách (pošty a telekomunikace), s výjimkou užších oblastí informačních a komunikačních služeb, které je možné zařadit pod obchodní a finanční služby. Tento trend bude pravděpodobně v příštích několika letech pokračovat bezprostředně po privatizaci veřejných podniků. Informační a komunikační služby spojené s finančními službami a službami podnikům budou v letech 1998-2003 pokračovat v růstu průměrně o 2,8% ročně.

Informační a komunikační společnost, která se právě rozvíjí, by nebyla dlouhodobě udržitelná bez vysoké úrovně výzkumu a vývoje, jinými slovy, aniž by se stala "vzdělanostní společností". A to vyžaduje novou dynamiku ve vývoji povolání a kvalifikací, přizpůsobení existujících profilů a usnadnění nového profesionalismu, doprovázené vzrůstem kvalifikační úrovně celé populace. Povolání je *sociální konstrukt*. V souladu s tím existuje naléhavá potřeba, zejména v době společenských změn, poskytnout nové profily kariéry ve shodě s efektivním a žádoucím kulturním, sociálním a ekonomickým vývojem; neustále aktualizovat existující profese a činnosti na základě analýzy organizace práce a trendu trhu práce, a přitom brát v úvahu uznávané evropské hodnoty a jejich demokratický charakter, a přizpůsobit je současným a budoucím úkolům. Na tomto pozadí se *odborný* aspekt stává relativně méně důležitým než další tzv. mimo funkční kategorie; ty se váží na sociální, komunikativní, metodologické a činnostně orientované dovednosti.

Ačkoliv opatření politiky krátkodobé zaměstnanosti jsou žádoucí, často mají za následek, že se oddalují nezbytné investice do podpory kvalifikací vyžadovaných v dlouhodobém výhledu, v systémech vzdělávání, přípravy a další odborné přípravy a ve výhledové regionální a odvětvové

ekonomické politice a politice zaměstnanosti. Ve většině evropských regionů musí být teprve navázáno užší spojení mezi školami a místním/regionálním rozvojem, mezi prací a (další) přípravou. To je důležitou výzvou pro místní a regionální úřady a pro rámcovou politiku na národní a evropské úrovni.

Vytvářet toto spojení je dlouhodobý úkol, který vyžaduje, aby se obnovily nebo otevřely ekonomické a společenské instituce zapojené v příslušném regionu. Reprezentanti veřejného sektoru a regionální úřady se musí spojit se soukromými iniciativami a podniky. Vyžadují se nové formy veřejného a soukromého partnerství, jaké propaguje například Mezinárodní organizace práce v Ženevě. Vyvíjení a neustálá aktualizace kvalifikací a možností rekvalifikace pro pracující obyvatelstvo jsou přitom zvláště závažné. Veřejné a soukromé partnerství tohoto druhu může zvýšit efektivitu příslušných opatření, náklady mohou být rozloženy a organizace a cíle mohou být neustále přizpůsobovány. Do této činnosti by měli být zapojeni zejména experti z řad sociálních partnerů a jejich organizací.

Malé a střední podniky mají vážné problémy s úrovní kvalifikací svých zaměstnanců a projevuje se v nich velký nedostatek kvalifikací. Na jedné straně jsou vystaveny silnému tlaku na to, aby se přizpůsobovaly a modernizovaly, ale na druhé straně mají také velký potenciál pro vytváření a rozšiřování pracovních míst. Vše nasvědčuje tomu, že v důsledku zavedení Evropské hospodářské a měnové unie se malé a střední podniky dostanou ještě pod větší tlak, kterému budou muset čelit uplatněním specifické kvalifikační strategie pro své zkušené i začínající odborníky. Na tom bude do značné míry záviset jejich schopnost přežít. Velké a nadnárodní společnosti si mohou vybírat z velkého počtu potenciálních uchazečů, zatímco malé podniky jsou těsněji svázány s místními a regionálními trhy práce a pravděpodobně budou mít malý nebo nebudou mít žádný prospěch z evropeizace trhů. Posilování konkurenceschopnosti malých a středních podniků je přímo spojeno s místním a regionálním rozvojem, zejména v případě geograficky znevýhodněných regionů nebo lokalit se zastaralým průmyslem.

Stále ještě zbývá přijmout některá opatření na úrovni EU i členských států, aby se snížil rozdíl mezi vzkvétajícími městskými aglomeracemi a zaostalými regiony. Je to jeden z nejdůležitějších úkolů v rámci zajišťování dlouhodobé ekonomické a sociální soudržnosti ve Společenství.

Individuální kariéra a pracovní příležitosti, včetně ochoty být mobilnější v profesním a geografickém slova smyslu, by mohly být velice zlepšeny zvýšením úrovně vzdělání a přípravy; *job-sharing* (podílení se o stejnou práci), např. mezi staršími a mladšími zaměstnanci, nebo *job-rotation* (u nás někdy označované jako "kolečko") se ukázaly jako úspěšný přístup (viz zkušenosti Dánska a jiných skandinávských zemí). Do budoucna hledící politika zaměstnanosti na místní a regionální úrovni musí být doprovázena odpovídajícím rozšířením a přizpůsobením možností vzdělávání a odborné přípravy.

X. Možnosti příjmu a kvalifikace

S vysokou úrovní kvalifikace je těsně spojena nejen příležitost získat zaměstnání, ale také (budoucí) možnost výdělku.

Eurostat zkoumal v EU obecně a podrobněji v 11 členských státech distribuci výdělků ve vztahu k profesním kategoriím a k určitým kvalifikacím. Výsledky šetření provedeného v roce 1995 (ve vzorku zaměstnavatelů; referenčním rokem pro Rakousko byl rok 1996 a pro Francii rok 1994) jsou nyní k dispozici. Z nich vyplývá

- 1. Úroveň výdělků:** Hrubé výdělky jsou v severních členských státech vyšší než v jižních. V severních státech jsou také rovnoměrněji rozděleny. Výjimkou je Spojené království, které má, podobně jako Španělsko, největší rozdíly v distribuci výdělků mezi nejhůře a nejlépe placenými profesními kategoriemi.
- 2. Postavení v zaměstnání:** V průměru vydělávají manažeři a výzkumní pracovníci o 30% více než technici a příslušníci netechnických povolání ve stejném postavení; v Itálii jsou jejich příjmy vyšší dokonce o více než 50%. Kancelářští pracovníci, úředníci a prodáváci vydělávají zhruba tolik, co dělníci. V některých případech však nejhůře placení příslušníci kategorií s nízkými příjmy vydělávají více, než nejhůře placení příslušníci kategorií s vysokými příjmy. Výdělky příslušníků dvou profesních kategorií s nejnižšími příjmy, tj. kancelářských sil,

nižších úředníků a prodavačů na straně jedné, a dělníků na straně druhé, jsou zhruba stejné. V Itálii, Německu a Lucembursku jsou průměrné výdělky dělníků nepatrně nižší než výdělky kancelářských sil atd., a v ostatních zemích jsou zase nepatrně vyšší.

3. **Úroveň vzdělání:** Zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním vydělávají značně více než zaměstnanci se vzděláním nižší úrovně. Tento rozdíl je největší ve Francii (57%) a v Itálii (55%), po nichž následuje Německo (50%). Všeobecně se tento rozdíl pohybuje mezi 30-40%. Naopak rozdíl mezi výdělky zaměstnanců s ukončeným středoškolským vzděláním a zaměstnanců se vzděláním nižší úrovně je menší. Vliv úrovně vzdělání na výši výdělku se významně zvyšuje s věkem.
4. **Odvětví:** Ve dvou nejdůležitějších hospodářských sektorech, ve výrobním sektoru a v sektoru služeb, neexistuje žádný podstatný rozdíl v průměrných výdělcích. Sektor služeb však zahrnuje odvětví s nejvyššími výdělky (bankovníctví a pojišťovnictví) a také odvětví s nejnižšími výdělky (hotely a restaurace). Vyšší výdělky v průmyslu než ve službách jsou pouze v Německu (o 8% ve starých spolkových zemích a o 3% v nových spolkových zemích) a ve Finsku; ve Španělsku a ve Spojeném království jsou stejné, zatímco ve zbývajících zemích jsou výdělky vyšší v sektoru služeb.
5. **Věk a délka zaměstnání v podniku:** Výdělky rostou s věkem a s délkou zaměstnání v jednom podniku, avšak v různé míře v jednotlivých členských státech; délka zaměstnání v jednom podniku má větší vliv na úroveň příjmů v jižních členských státech než v severních členských státech.

XI. Vývoj povolání a kvalifikací: na cestě k informační, komunikační a vzdělanostní společnosti

V posledních letech se vyjasnily některé záležitosti týkající se vytváření nebo rušení pracovních míst v důsledku zvýšeného používání nových technologií a s tím související kapitálové náročnosti pracovních míst. Výzkumy ukazují nejen to, že za určitých podmínek lze dosáhnout rovnováhy mezi používáním nových technologií a zvýšením kapitálové náročnosti práce, ale také, že lze vytvářet nové pracovní příležitosti. Nové technologie a jejich používání tedy neruší automaticky pracovní místa, ale hrají rovněž roli při vytváření nových pracovních příležitostí. Problémy spočívají v tom, že ti, kdo se stanou nezaměstnanými v důsledku zavedení těchto technologií, jsou špatně vybaveni pro nová povolání, že tato nová povolání nevznikají na stejných místech nebo ve stejných profesních oblastech, a že zpravidla vyžadují odlišné, často vyšší kvalifikace než jsou ty, které jsou typické pro zaměstnání, která zanikají. Tím se nabídka kvalifikací a poptávka po nich stále více rozcházejí, což znamená, že zůstává skupina dlouhodobě nezaměstnaných, že velký potenciál, který nabízí používání nových technologií není plně využíván, a s ním spojený růst v hospodářství a v zaměstnanosti zaostává za tím, co je ve skutečnosti možné.

Udržitelný technický rozvoj, který je sociálně odpovědný a bere v úvahu požadavky ekologie, ve skutečnosti vytváří mnohá nová zaměstnání, hlavně v nových oblastech výroby, služeb a činností, které za určitých podmínek mohou být velice náročné na zaměstnanost. Pracovníci s nízkou kvalifikací jsou z velké části vylučováni z tzv. vysoce náročných (*high-tech*) odvětví kovoprůmyslu, elektrotechnického a elektronického průmyslu a z informačních a komunikačních technologií. Pro pracovníky s vysokou i nízkou kvalifikací jsou však vytvářeny pracovní příležitosti v odvětvích, která jsou málo surovinově náročná a ekologicky šetrná. Tato zaměstnání vznikají v dosahu místních nebo regionálních úřadů a nejsou příliš ohrožována globalizací. Obvykle však jsou závislá na veřejném rozpočtu těchto úřadů nebo na speciálních státních programech, což znamená, že se nejedná vždy o stabilní zaměstnání, protože přinejmenším v počátečním stadiu jsou závislá na subvencích z veřejné pokladny, které musí být každoročně znovu projednávány.

Ekologicky šetrné technologie, které jsou surovinově méně náročné, a jejich rozšiřování zpočátku závisí na podpůrných fiskálních a sociálních systémech. V případě energetické politiky může mít posun od vysoce kapitálově náročné atomové energie k decentralizovaným systémům energie získávané z plynu, větru nebo slunečního záření za následek vytvoření pracovních míst pro pracovníky buď s vysokou, nebo s nízkou kvalifikací. V počáteční fázi se budou v důsledku těchto změn zvyšovat náklady vyvolávané extrémně drahým procesem vyřazování atomových elektráren z provozu. Proto

takováto podstatná změna, která se v současné době plánuje v Německu, pravděpodobně povede k vzniku většího počtu pracovních příležitostí pouze v delším časovém období. Dosud není jasné, zda nová pracovní místa budou vhodná spíše pro lidi s vysokou nebo s nízkou kvalifikací, ani zda v těchto podmínkách nevzniknou místa vyžadující vysoce intenzivní pracovní výkony.

Rychlé rozšiřování nových technologií a rostoucí možnosti pro využívání osobních počítačů, systémů elektronické komunikace a multimédií, Internetu apod. má v mnoha oblastech za následek zvýšení výkonů a produktivity na jednotlivých pracovištích, kde to bylo považováno za nemožné. Zpočátku bylo zapotřebí více dodatečně vysoce kvalifikované práce při naprogramování systémů a budování a spravování sítí. V průběhu konverze trvala i poptávka po málo kvalifikované práci spojené s převáděním záznamů z kartoték a tradičních registračních a archivních systémů. Tato fáze je však nyní již ve většině hospodářských odvětví a také ve veřejných službách většiny zemí ukončena.

Dnes se objevují nové potřeby, ty však budou pravděpodobně pouze dočasné povahy. V průběhu konverze měn na euro a úprav počítačových programů v souvislosti se začátkem roku 2000 bude vyžadován větší počet počítačových expertů. Jak lze snadno poznat z inzerátů v tisku nabízejících zaměstnání, nemusí se informační technici a počítačová experti v příštích několika letech obávat o svá zaměstnání. Jakmile však bude tento "úkol tisíciletí" dokončen, situace se pravděpodobně změní: lidé, kteří jsou specializováni pouze na výpočetní techniku, budou mít ve střednědobém výhledu pravděpodobně méně pracovních příležitostí, pokud zároveň nezískají kvalifikaci ve vztahu k určitým aplikacím ve vědě, výzkumu nebo vývoji, v bankovníctví a pojišťovnictví nebo v obchodě atd. V průběhu přechodu z informační společnosti prostřednictvím komunikační společnosti ke vzdělanostní společnosti budou také dlouhodobě narůstat příležitosti pro vysoce kvalifikované odborníky.

Velmi rychle rostoucí oblastí použití počítačů je kulturní a osvětová produkce využívající multimédií – jako např. film, hudba, divadlo, video a televize - návrhářství, grafika, průmyslový design, marketing, reklamní průmysl, vydavatelství a v komunikačních vědách, zde jsou však kromě vědomostí o počítačích nezbytné také další tvůrčí schopnosti a pracovní činnosti se stávají specializovanějšími. Mění se povaha nakladatelského průmyslu, novinářské práce a hromadných sdělovacích prostředků, pro které je charakteristické používání moderních elektronických informačních a komunikačních systémů.

Na jedné straně se požaduje zvládnutí různých aplikací a flexibilita, na druhé straně však musí být rozvíjena profesionalita vysoké úrovně a je třeba uspokojovat neustále rostoucí požadavky na kvalitu. V této klíčové oblasti, která je důležitá pro rozvoj a růst vzdělanostní společnosti, se pravděpodobně brzy objeví silná tendence k profesionalizaci příbuzných činností, v důsledku naléhavé potřeby zvýšit produktivitu a poměr mezi kvalitou a cenou. Zde musí Evropané konkurovat velkým skupinám v zábavním průmyslu v USA. V některých oblastech, například v hudbě, v divadelní tvorbě, v produkci časopisů a knih, už jsou vpředu; ve filmu, videu a televizi však stále ještě nestačí. Také zde však lze očekávat, že se jejich postavení zlepší. Pokud jde o produkci v oblasti kultury, bude mít Evropa zvláště dobré vyhlídky, naučí-li se zásobovat americký trh a zejména prudce se rozvíjející trhy v Asii a v Latinské Americe. Toho však lze dosáhnout jen v případě, že si tato oblast kulturní a osvětové produkce osvojí profesionálnější a diverzifikovanější postupy.

Důležitými oblastmi pro počítačové experty jsou bankovní a finanční služby, veřejná správa a věda a výzkum. Jsou to oblasti, které byly dosud velmi náročné na lidskou práci; vstup počítačů do těchto sfér pravděpodobně přispěje k další redukci pracovních příležitostí zejména pro lidi s nízkou kvalifikací. Komplikované matematické výpočty, složité klasifikační systémy, právnícké a administrativní postupy se stávají zvládnutelnější a dostupnější; zde bude poptávka po pomocném personálu a administrativních zaměstnancích klesat. Vyšší kvalifikace jsou nutné pro prodej a produkci či poskytování rad o relevantních službách. V důsledku nových počítačových aplikací se vyžaduje jen málo přípravné práce vykonávané lidmi s nízkou kvalifikací.

Knihovny a archivy jsou automatizovány, knihy se objednávají prostřednictvím Internetu, dokonce i tisk a produkce dokumentů jsou ovlivňovány dobře placenými experty, kteří spolupracují přímo se soukromými podniky, takže účast administrativního personálu není nutná. Pokud bude současný stav pokračovat, stanou se z velké části pomocného technického a kancelářského personálu s nízkou kvalifikací nezaměstnaní. Pokud tito pracovníci nezískají vyšší nebo novou kvalifikaci, budou se obtížně uplatňovat na trhu práce.

Mnozí zaměstnanci jsou však i nadále zařazováni na pracovní místa, kde dochází k přímému kontaktu se zákazníky, kterým poskytují jednodušší poradenské služby. To je umožněno snadnější dostupností informací a možností elektronického přístupu k těmto informacím - např. pomocí Internetu. Roste význam telefonických služeb a prodeje prostřednictvím telefonu, informace získané na Internetu musí být zpracovány, také elektronické obchody je třeba dokumentovat apod.

Požadované kvalifikace se přesouvají od rutinní práce, která dříve převládala, k poskytování složitějších služeb a poradenství. Pracovníci se musí zaměřovat na zákazníka. Sociální a komunikační dovednosti jsou pro poskytování těchto služeb vyžadovány v dříve nebyvalém rozsahu, vedle specializovaných dovedností jsou to hlavně jazykové dovednosti (cizí jazyky).

V současné době rychle se rozvíjející oblast počítačové techniky, vývoj hardware a software a jejich aplikací, spolu s rostoucím rozsahem využití, které je přebíráno stále větším počtem uživatelů, nabízí prostor lidem přecházejícím z jiných profesních oborů a oblastí činností. Je však sporné, zda tento trend bude pokračovat. Vyžadované kvalifikace se stávají stále všeobecnější, počítačové aplikace jsou snadnější pro používání a pro pochopení, a tak vysoce kvalifikovaní lidé z jiných disciplin vstupují na trh práce do pozic, které byly dříve téměř výhradně doménou počítačových expertů. Ti, kteří produkují informace a odpovídají za inovace, již nejsou závislí na inženýrech. Inženýři nebudou mít v dlouhodobém výhledu úplné nebo odpovídající kvalifikace pro zaměstnanecké příležitosti, které sami vytvářejí. Lidé budou schopni používat počítače bez pomoci techniků nebo profesionálů, i když půjde o složité systémy a rozsáhlé činnosti, např. v oblasti architektury nebo statistiky, ale také ve vybavení domácnosti nebo při rekreaci.

Zatímco předcházející generace strojů učinila nadbytečnými *manuální pracovníky* v průmyslu, protože jejich know-how bylo nahrazeno flexibilními výrobními systémy a stroji či roboty, v příští generaci budou vysoce kvalifikovaní specialisté, kvalifikovaní dělníci, technici a většina inženýrů, tzn. duševní pracovníci nahrazováni počítačovými aplikacemi a budou ohroženi nezaměstnaností, pokud nebudou sami vytvářet nové počítačové aplikace nebo nebudou zapojeni do jejich rozšiřování a prodeje. Vzdělanostní společnosti učiní nadbytečnými některé ze svých vlastních tvůrců, nebudou-li pokračovat v neustálém vytváření nových informací nebo alespoň ve zpracovávání informací takovým způsobem, že tyto informace samy budou zase vytvářet pracovní místa, zejména při stálé produkci informací, nebo budou zapojeni v jejich zpracovávání a rozšiřování.

Podle výzkumu provedeného v rámci CIRETOQ (J.J. Paul a kol.) se pravděpodobně profily technických a ekonomických aktivit a požadavků poněkud promísí, zejména na trhu informačních a komunikačních technologií, který je charakterizován rychlou změnou produktů: techničtí experti se musí zaměřovat na marketingové a prodejní problémy a prodávající personál musí získat technické know-how; ekonomika a technika se sblíží. Nyní se vyrábí jen to, co zákazníci objednávají, pokud jde o technické specifikace, vlastnosti, barvu a design. Prodává se jen to, co funguje bez technických problémů a má atraktivní vzhled. Služby jsou zahrnuty v ceně zboží. Z toho vyplývají nové požadavky na technický i prodávající personál.

Úkoly svázané s novými technologiemi a jejich rozšiřováním jsou však jen málo spojeny s problémy nezaměstnanosti nebo s vytvářením či rušením pracovních míst. Jejich řešení musí být nalezeno s pomocí jiných prostředků, než jsou technická opatření, zejména s pomocí politických, ekonomických a sociálně-kulturních prostředků. Střednědobě budou největší úkoly vyplývat ze skutečnosti, že nové aplikace mají obrovský účinek na vnitřní organizaci práce v podnicích a na úřadech a na uspořádání vztahů mezi nimi, s důsledky pro nabídku a poptávku v oblasti kvalifikací.

XII. Ekologické výzvy

Ekologické výzvy se velice podobají výzvám technickým: procházejí napříč všemi oblastmi činností a povolání, ovlivňují každého a způsobují, že lidé znovu promýšlejí věci, mění své názory a znovu se učí. Problém životního prostředí dosáhl v politických debatách stejného postavení jako problémy techniky, ekonomiky a společnosti. Představuje stejně významnou výzvu pro diskusi o vzdělávací politice a zejména pro diskusi o politice odborné přípravy.

V rámci výzkumu CEDEFOP prováděného v posledních letech, který se zabýval povoláními a odbornou přípravou v ochraně životního prostředí, se ukázalo, že v této souvislosti je velmi důležitá další odborná příprava a přeškolení specialistů a managementu; rovněž se ukázalo, že iniciativy

budou úspěšné jen tehdy, budou-li zaměřeny na konkrétní potřeby nebo požadavky na místní úrovni; tak zvané místní iniciativy zaměstnanosti vycházejí od místních úřadů nebo nezávislých institucí a občanských iniciativ a brzy vedou ke vzniku nových stálých zaměstnání. Navzdory počáteční skepsi neohrožuje eliminace znečištění životního prostředí na jedné straně a aktivní prevence znečištění mající za následek ochranu přírodních zdrojů, například vzduchu, vody a půdy, a zejména ekonomičtější využití energetických rezerv pracovní příležitosti, ale podstatně přispívá k vytváření nových zaměstnání.

Rozšiřování a využívání techniky a přírodních věd ve formě flexibilních, plně automatizovaných výrobních systémů, atomových elektráren a velkokapacitních průmyslově výrobních technologií v oblasti výroby potravin zahrnující využívání vody a půdy, a také využívání surovinových zásob doprovázené rostoucími potřebami lidstva v oblasti cestování, trávení volného času, dopravu a komunikace je kapitálově náročné a vzhledem ke každodenní spotřebě se může stejnou měrou zvyšovat jen po omezenou dobu. Je pravděpodobné, že brzy budou muset být stanovena určitá omezení. Již nyní dochází kvůli zdrojům ke konfliktům.

V dané situaci se odborníci a plánovači v oblasti odborné přípravy setkávají s dilematem. Musí připravit mladé lidi pro práci s vyspělou technikou, a zároveň je naučit, jak se v některých případech bez této techniky obejít. Jinými slovy, musí také uchovávat více či méně tradiční dovednosti tak, aby studenti a budoucí generace zcela neodvykli obyčejnému životu a jednoduchým způsobům práce, např. manuální řemeslné práci, psaní a počítání s použitím hlavy a rukou bez pomoci strojů.

Pokusy v tomto směru jsou činěny v ekologickém zemědělství, ve zpracování dřeva, v nábytkářském a textilním a oděvním průmyslu. Některá stará řemesla opět docházejí uplatnění a poptávka po odpovídajících dovednostech zase stoupá. Výrobce hudebních nástrojů nebo stavitel člunů jsou dnes uznávaná povolání. Tato povolání jsou náročná na práci a mnohem méně náročná kapitálově než moderní povolání v průmyslu. Do určité míry však také využívají postupy, které umožňuje pouze vyspělá technika, a kombinují moderní kompetence s tradičními dovednostmi: v keramickém průmyslu i v hrnčířství se používají nové vypalovací postupy a glazovací techniky; v průmyslu nacházejí uplatnění nové keramické složky a slitiny vyvinuté pro cesty ve vesmíru. Truhláři s pomocí číslicově řízených obráběcích strojů kopírují staré techniky a modely a vyrábějí nové výrobky v malých sériích nebo dokonce jako jedinečné kusy podle přání zákazníků.

V kovoprůmyslu, v elektrotechnice a v elektronice, v solární technice, v mikrosystémové technice a fotoelektronice je kombinována vyspělá technika s jednoduchou technikou a vyvíjejí se nové složky a produkty, přičemž jsou brány v úvahu úspory energie a technologické aplikace přívětivé k životnímu prostředí. V těchto oblastech vznikají nová povolání, např. solární inženýr. Nejen řemeslné obory a malé podniky se věnují těmto problémům, ale stále více také velké průmyslové koncerny. Zvýšené ekologické povědomí zákazníků, zájem podniků o budování příznivého image a především zavedení přísných podmínek členskými státy a EU činí expanzi v odpovídajících oblastech zaměstnanosti pravděpodobnou.

Naším záměrem je zdůraznit, že mezi tradičními, obvykle řemeslnými, dovednostmi na jedné straně a ekologicky správnými pracovními metodami na straně druhé nemusí být rozpor. Ve skutečnosti se celý problém řeší postupně sám, zvláště když si politici odpovědní za podporu rozsáhlých průmyslových odvětví nebo velkých projektů, např. atomových elektráren nebo vodních děl, uvědomí, že nevelké, decentralizované, místní aktivity mohou dokázat totéž, ne-li víc, než velké prestižní projekty. Mimo jiné například: kombinované výtopny a elektrárny, využívání odpadního tepla v obytných domech a v podnicích, továrny na bioplyn v zemědělství, recyklace odpadu všeobecně a dřevního odpadu v dřevozpracujícím průmyslu zvláště, spalování odpadu v tepelných elektrárnách atd.

Všechna povolání získávají ekologické prvky: od výrobce ke zpracovateli a obchodníku s potravinami, od kovovýrobců ke strojařům, od stavebních dělníků k architektům atd. Žádné povolání není vyloučeno, pro některá povolání jsou však ekologické problémy zvláště závažné. Nacházejí se například v těchto oborech: zacházení s odpady a jejich likvidace, recyklování, energetika, zemědělství, rybníkářství a lesnictví. Nová povolání vznikají a nové kvalifikace jsou vyžadovány v těchto oblastech: čištění vodních toků a pobřežních vod, opatření proti znečišťování vzduchu, výroba a využívání energie způsobem nenáročným na zdroje, čištění odpadních vod, výroba elektřiny využívající geotermální, větrné a sluneční energie.

Tyto oblasti činností vytvářejí tisíce pracovních příležitostí, zpočátku často subvencovaných státem nebo z veřejných zdrojů, také však v soukromém sektoru. Je jasné, že zejména ochrana životního prostředí a ekologické inženýrství vlastní ohromný potenciál pokud jde o nový objem práce. Jejich rozvoj zaručuje využívání celkové kapacity prostřednictvím produkce ekologicky odpovídajících výrobků a obchodu s nimi, a tím pomáhá zabezpečovat pracovní místa v různých sektorech a povoláních.

Formální systémy vzdělávání a přípravy však téměř nejsou vybaveny k tomu, aby uspokojovaly tyto potřeby. Teprve nedávno se objevily první známky diskusí o změnách ve vzdělávání a přípravě, většinou jsou však stále ještě velmi vzdáleny tomu, aby byly uvedeny do praxe. Také zde, podobně jako v případě nových informačních a komunikačních technologií, lidé z jiných povolání nalézají oblast činností, které nabývají na významu a nabízejí slibné vyhlídky do budoucna. Z dlouhodobého hlediska však bude systematická profesní příprava v rámci počáteční přípravy a vysokoškolského vzdělávání podstatná také pro tato povolání.

XIII. Profesní oblasti, odvětví hospodářství a jejich vyhlídky vzhledem k požadavkům na vzdělávání a kvalifikace, regionální a odvětvové trendy

V současné době již nestačí zkoumat vývoj povolání a kvalifikací průřezově ve třech hlavních odvětvích hospodářství, tj. v primárním, sekundárním a terciárním sektoru. Zejména v kontextu mezinárodního srovnávání musí být úrovně profesních sektorů, oborů činností nebo podsektorů zvažovány podrobněji a tato podrobná zkoumání pak ne vždy potvrzují obecné komentáře uvedené výše. Kromě toho mají potřeby ve venkovských oblastech jiný charakter než potřeby v městských aglomeracích, a potřeby regionů tvořících okraj Evropy a větších měst ležících mimo hlavní dopravní cesty se liší od potřeb regionů zvýhodněných zeměpisnou polohou, například oblasti kolem Rýna, severní Itálie a pařížské kotliny nebo londýnské oblasti a jižní Anglie či údolí řeky Rhôny.

Kraje, v nichž převažuje jeden druh průmyslu, vyžadují jiné kvalifikace než velká města charakterizovaná rozsáhlým podnikáním a službami. Je pravda, že životní a pracovní podmínky se postupně sblíží v důsledku zlepšení dopravní infrastruktury a snadnějšího přístupu k informačním zdrojům a komunikačním prostředkům. Není však pravděpodobné, že by se ekonomická struktura venkovských oblastí v blízké budoucnosti vyrovnala ekonomické struktuře měst. Ve venkovských oblastech lze získat dobrý příjem v zemědělství a v potravinářském průmyslu a kromě toho také v řemeslnických podnicích, v postavení samostatně výdělečně činných pracovníků a pracovníků ve svobodných povoláních. Lidé mohou pracovat efektivněji a tvořivěji v ekologicky příznivém a sociálně odpovídajícím prostředí, nezávisle na službách poskytovaných ve městech, s využitím možností, které nabízí "práce na dálku" (*teleworking, télétravail* – viz Zpravodaj č.5/97 a 10/99) a telekomunikační prostředky. Objevuje se nová rovnováha mezi městem a venkovem, přinejmenším v okolí velkých městských aglomerací v situaci, kdy se zhoršuje kvalita života v centrech velkých měst.

Instituce vzdělávání a odborné přípravy jsou však i nadále soustředěny ve městech a venkovským oblastem hrozí, že zůstanou atraktivní pouze pro starší a velmi staré lidi, pokud se v těchto oblastech nezlepší služby, které jsou v kompetenci místních úřadů (vzdělávání, zdravotnictví, společenské a kulturní vyžití atd.). Objevují se zde nové potřeby a velká poptávka po vzdělávání a přípravě, která je zřídka uspokojena. Cílem by mělo být dosáhnout decentralizovaných zařízení v menších jednotkách, a měly by být částečně zrušeny prvky koncentrace do velkých jednotek, jak tomu bylo v minulosti v městských aglomeracích. To platí zejména pro školní a vnitropodnikové vzdělávání. Možná, že bude také ve venkovských oblastech snadnější nabízet decentralizované i individualizované vzdělávání, s přijatelným poměrem mezi cenou a výkonem, prostřednictvím nových forem vyučování a učení s pomocí počítačů a moderních komunikačních systémů, například multimédií a videokonferencí.

Dosud existují mnohé rozdíly mezi městem a venkovem pokud jde o profesní požadavky. Na venkově je stále rozsáhlá poptávka po manuálních dovednostech při údržbě a opravách zemědělského zařízení, motorových vozidel a domácích spotřebičů a po řemeslných dovednostech atd., zatímco ve městech jsou součástky rovnou vyměňovány, zjišťování závad se provádí s použitím moderních diagnostických metod zahrnujících složité měřicí nástroje a počítače a prohlídky a opravy vozidel zvládají specialisté s použitím složitých strojů. Skladování a objednávání součástí, s tím spojená

logistika a objednávání a zásobování obecně, se také provádí s pomocí vyspělé elektroniky. Činnosti, které jsou nyní nedílnou součástí servisních podniků ve městech, nejsou stále ještě obvyklé ve venkovských oblastech.

Mezi městy a venkovskými oblastmi však dochází k rychlému sblížení a to pravděpodobně také sblíží požadavky na profese a kvalifikace. Moderní formy komunikace a práce na dálku umožňují kvalifikovaným obyvatelům měst, aby se ve větších počtech usazovali na venkově. Místní úřady nabízejí podnikům finanční stimuly, levnou půdu atd. Dobrá kvalita vzduchu a vody spolu se zlepšením dopravních spojení činí venkov znovu přitažlivějším.

Další jasné rozlišování, které v minulosti navzájem oddělovalo některé profesní oblasti, se zamlžuje, zejména rozlišování mezi obchodními a technickými profesemi. Techničtí specialisté se stále více musí zabývat obchodními problémy a lidé s obchodní přípravou se musí seznámit s technickými záležitostmi. To se odráží i v odpovídajících vzdělávacích kurzech. Přístup orientovaný na zákazníka, kombinování a zvýšená koordinace výrobních procesů, marketingové strategie, prodejní a servisní zařízení v rámci určitých kategorií výrobků a zkrácení či zrychlení komunikace mezi zákazníky a výrobci mají za následek změny v požadavcích na pracovníky v uvedených oblastech, doprovázené zvýšenými požadavky na identifikaci s výrobkem a na loajalitu vůči podnikovým cílům.

Od každého specialisty se vyžaduje, aby se silněji než v minulosti ztotožnil s podnikovými cíli. Interní vzdělávání a příprava a další vzdělávání získávají novou, dříve neznámou funkci. Odpovídající podniková kultura se stává klíčovou pro střednědobou a dlouhodobou úspěšnost. Důležitou roli v tom hraje integrace zaměstnanců prostřednictvím vzdělávání a dalšího vzdělávání.

V případě samotných technických pracovníků má pokračující specializační vzdělávání klíčovou roli, avšak techničtí pracovníci potřebují získat také dovednosti vyžadované dříve u obchodních specialistů spíše než u techniků: sociální, jazykové a komunikační dovednosti, schopnost tvořit, navrhovat a plánovat, reagovat na změny ve výrobě a tím ji urychlovat, samostatně provádět opravy a úpravy zařízení na základě týmové práce atd.

Významným aspektem ovlivňujícím technické specialisty je integrace vědomostí a dovedností ze strojírenství se schopnostmi a dovednostmi v elektronice, elektrotechnice, digitální a informační technice. Povolání mechatronik, kombinující zkušenosti ze strojírenství a dovedností v elektrotechnice, proniká do mnoha oblastí činnosti. Již dnes má klíčové místo ve výrobním průmyslu; brzy se bude vyskytovat i v podnicích služeb orientovaných na služby zákazníkům, např. v autoopravnách – automechanik bude nahrazen automechanikem. V důsledku sítí, které evropský automobilový průmysl vytváří, a zvýšené koncentrace servisních podniků, jejichž standardy kvality se vzájemně přibližují, lze očekávat, že toto povolání se brzy prosadí v servisním sektoru na evropské úrovni. Experimenty v tomto směru se provádějí v rámci programu EU pro odbornou přípravu Leonardo da Vinci.

V posledních letech došlo k rychlým změnám v profesních profilech také v dalších oblastech zaměstnanosti, například v polygrafickém a nakladatelském průmyslu. Dochází k integraci různých výrobních stadií s pomocí počítačů. *Desk top publishing* (kompletní zpracování publikací pomocí počítačové techniky), sazbu a grafickou úpravu (*layout*) – to vše může vykonávat několik specialistů. Velmi malá nakladatelství jsou dnes životaschopná a vydavatelé mohou dodávat své texty k tisku v souladu s určitými standardy přímo elektronickou poštou nebo prostřednictvím Internetu. Ve filmové a televizní produkci se text, obraz a zvuk integrují a tyto tři dimenze jsou kombinovány prostřednictvím multimédií. Vzniká velký počet nových povolání, zároveň však velký počet starých zaměstnání zaniká.

Dnešní *povolání v oblasti médií* jsou jednou z profesních skupin, které zažívají největší rozmach; toto označení zahrnuje v zábavním průmyslu kulturní a informační produkci, hudbu, film, produkci pro televizní vysílání a video atd. Návrháři (grafici) a lidé pracující s textem, obrazem a zvukem, novináři a spisovatelé všeho druhu, režiséři a filmoví producenti, skladatelé, specialisté na reklamu a vztahy s veřejností – to jsou některá z povolání po nichž je nejvyšší poptávka. Jejich rozšíření je úzce spojeno s trendem k informační a komunikační společnosti. Většina z těchto aktivit by dnes byla nemyslitelná bez počítače. Je užíván jako nástroj a prostředek komunikace, činí vytváření a rozšiřování produktů efektivnější a rychlejší. Po digitalizaci textové úpravy následuje digitalizace obrazové a zvukové úpravy. Analogové systémy televizní, obrazové a zvukové produkce budou pravděpodobně brzy zcela nahrazeny digitálními aplikacemi. Podobně jsou digitalizovány filmové kamery a fotografické přístroje a nasnímané obrázky a filmy jsou zpracovány počítačem.

Jediný úzký profil zabraňující rychlejší produkci a rozšiřování digitálně produkováných médií představují poštovní a telekomunikační systémy v Evropě, které jsou příliš pomalé. Jejich kapacita v situaci exponenciální expanze Internetu a dalších forem elektronické komunikace daleko zaostává za existujícími potřebami a poptávkou a jejich služby jsou velmi drahé. Zde je třeba uplatnit mezinárodně koordinované státní řízení a stimuly, které by zamezily nekontrolovatelnému bujení na jedné straně, a na druhé straně usnadnily co nejširší možné použití nových kabelových a radiokomunikačních služeb. Je třeba bránit riziku vytváření soukromých monopolů a umožňovat konkurenci. Jinak by státní monopoly, které kdysi existovaly v oblasti telekomunikací, byly nahrazeny mezinárodními soukromými kartely, které by z velké části unikaly veřejné kontrole.

Rozšiřují se povolání spojená s aktivitami prováděnými ve volném čase, se sportem a turismem. V důsledku nárůstu možností a požadavků obyvatelstva je také velká poptávka po trenérech, klubových manažerech, organizátorech sportovních soutěží, aktivit pro mladé lidi a různých druhů rekreace, specialistů v konferenční, léčebné a lázeňské turistice, cestovních průvodců pro výlety do vzdálených zemí, pro výlety za kulturou, poznávací zájezdy, výlety pro lidi různého věku atd. V posledních letech se dále rozrostl sektor hotelů a restaurací.

Nevýhody zaměstnání v těchto oblastech spočívají v tom, že jsou většinou sezónní, převažuje v nich nepravidelná pracovní doba a práce na směny a plat není příliš atraktivní, zejména v hotelovém a restauračním sektoru. Často jsou zaměstnáváni přednostně mladí lidé a vzhledem k intenzitě práce a vysoké pracovní zátěži mají starší lidé malou šanci na to, že v této oblasti zůstanou aktivní až do konce svého pracovního života. Proto je v těchto zaměstnáních dosti vysoká fluktuace, nízká profesionalita a malý smysl pro profesní identitu a nejsou zde vždy zaručovány standardy kvality.

Dalším sektorem, v němž se profesní přípravě nedaří plnit požadavky podniků a jejich zaměstnanců, je stavebnictví: pozemní stavby a inženýrské stavby. Remeslně orientovaná profesní příprava minulosti již není adekvátní; průmyslové výrobní metody, nové ekologické procesy a aplikace a nové techniky postupují v tomto sektoru pomalu, vinou značného deficitu v kvalifikacích. Kvalifikace zaměstnanců a změny v přípravě, které by odpovídaly novým požadavkům kvality a ekonomické životaschopnosti, pokulhávají za tím, co je potřebné. Nové materiály a návrhy zpracované s pomocí počítače umožňují vytvářet nové formy a druhy staveb. Do určité míry je jejich rozšiřování a realizace s nízkými náklady zdržována nedostatkem investic do profesní přípravy a zejména dalšího vzdělávání specialistů a středního managementu. Úzké profily a nedostatečná výrobní kvalita se stávají spíše pravidlem než výjimkou. Nepochybně je to zčásti vinou závislosti sektoru na hospodářské situaci a na počasí, je to však také vinou skutečnosti, že počáteční profesní příprava a další vzdělávání i nadále vykazují velké kvalitativní i kvantitativní nedostatky.

V těchto oblastech zaměstnanosti existuje značná potřeba profesní přípravy a dalšího vzdělávání specialistů, která je v současné době zřídka uspokojena. Navzdory velkým investicím z veřejných zdrojů a příslušných asociací či soukromých sponzorů, výsledky obvykle zaostávají daleko za tím, co je požadováno, v kvalitativním i v kvantitativním slova smyslu. Zde by užší evropská spolupráce a koordinace mohla hodnotně přispět k zajištění standardů kvality a ke zlepšení kariérních vyhlídek těch, kdo pracují v této oblasti.

Diskuse o evropských standardech, o vzdělávacích a profesních profilech, o obsahu a cílech přípravy padá v tomto odvětví na úrodnou půdu; to by mohlo pomoci omezit nežádoucí konkurenci využívající rozdíly v sociálních standardech a zajistit zákazníkům odpovídající kvalitu. Je naléhavě nutné, aby se organizace sociálních partnerů a státní orgány setkaly a ustavily nebo aktualizovaly v této oblasti minimální standardy, které jsou důležité pro hospodářský a sociální rozvoj. V případě velkých projektů již byly zavedeny konkurzní procedury na evropské úrovni, v nichž jsou kvalifikace odborníků důležitým prvkem. To by mohlo sloužit jako prostředek k podnícení profesních asociací, aby zvyšovaly své kvalifikační a profesní profily, souhlasily s novými výrobními metodami, se stavebními metodami vyžadujícími jen nízké náklady a s ekologicky kompatibilními standardy, a aby zajišťovaly srovnatelné sociální standardy v kontextu zvýšené integrace evropských trhů práce. V tomto sektoru musí být prioritou zejména uznávání a transparentnost kvalifikací na evropské úrovni.

Dalším rychle se rozvíjejícím sektorem je logistika a dopravní infrastruktura. V Evropě se musí dále modernizovat a rozvíjet místní veřejná doprava, železniční doprava na dlouhé vzdálenosti, vodní cesty a letecká doprava. Silniční doprava dosahuje limitu svého vývoje a individuální doprava musí být přeměrována k novým a atraktivnějším formám veřejné dopravy. Objevují se nové oblasti aktivit a zaměstnání v městském a dopravním plánování a v konstrukci dopravních cest a prostředků. Hlavní

roli zde hraje vývoj usilující o zachování neobnovitelných zdrojů a úsporu energií. EU uplatnila příslušné stimuly prostřednictvím programu podpory transevropských sítí.

Osobní i nákladní doprava musí být přesunuta ze silnic na koleje, musí se dále rozvíjet vodní cesty, které usnadňují dopravu surovin a objemných nákladů. Doprava plynu, vody, elektřiny a tepla musí být realizována efektivněji pomocí zlepšených rozvodných systémů. Kabelové a satelitní systémy musí být dány k dispozici telekomunikacím. Tyto systémy se musí dále rozvíjet, jejich kapacita se musí zvýšit. To vyžaduje i adekvátní kvalifikace. Systémy dodávky vody a kanalizace musí být modernizovány a musí být budovány nebo renovovány čistírny odpadních vod způsobem, který je ekologicky udržitelný a nákladově efektivní. Oblastí zaměstnání se slibnou budoucností, která vyžaduje nové kvalifikace, je likvidace a recyklace odpadu a zastaralého spotřebního zboží.

XIV. Mění se organizace práce a pracovní podmínky, účinky na kvalifikace a kompetence

Moderní organizace práce v průmyslu a v sektoru služeb přenechává rutinní práce strojům, robotům a flexibilním výrobním systémům nebo moderním systémům na zpracování dat, informačním a komunikačním systémům. Tímto způsobem se ve vyspělých průmyslových zemích zvýšila jak pracovní, tak i kapitálová náročnost každého zaměstnání v míře, která byla dříve považována za nemožnou. To je doprovázeno masivním nárůstem produktivity a snížením míry zaměstnanosti. Nejlepšími příklady jsou automobilový průmysl a přidružení dodavatelé a bankovní, pojišťovnické a finanční služby. Zároveň se rozsah produkce a služeb rozšířil a stal se složitějším. Klíčovým prvkem pro organizace i zaměstnance je *flexibilní specializace*, na jejímž základě mohou být velmi specifické požadavky zákazníků plněny nejkratší cestou v nejvhodnějším čase. Dnešní zákazník si může vyřizovat své bankovní záležitosti, objednávat auto a provádět bezhotovostní platby ze svého obývacího pokoje. Může si objednávat zboží od obchodníka nebo přímo od výrobce počítačem, prostřednictvím elektronické pošty nebo Internetu, a zboží je mu doručeno až domů. Zprostředkující obchod, velkoobchod a skladování se stávají nadbytečnými stejně jako některé součásti maloobchodu.

Tato modernizace produkce a služeb má za následek značné ztráty pracovních příležitostí. Rentabilita a přidaná hodnota závisí dnes stále méně na počtu pracovních míst a stále více na zvýšení technologické a kapitálové intenzity. Nesmírný potenciál nabízený technologií však může být zcela využit jen vysoce kvalifikovanými odborníky a manažery, což znamená, že počáteční a další vzdělávání zaměstnanců získává daleko větší význam, než kdy mělo. Dříve, v kontextu tayloristického vykonávání rutinní práce založené na pásové výrobě, bylo dobré vzdělání nutné jen zřídka. Stačilo pouze krátké zaučení, schopnost rychle se učit a pracovat a nedostatek kritického ducha, který umožňoval vyrovnat se s často špatnými pracovními podmínkami. To se však nyní od základu mění. Jednotlivý zaměstnanec jedná dnes do značné míry samostatně a zaměstnavatel vyžaduje vysokou úroveň loajality, adaptability a flexibility ve vztahu k podnikovým a výrobním cílům, které se stále rychleji mění. Obě strany, zaměstnavatelé i zaměstnanci, jsou vystaveny tlaku konkurence a musí pomáhat vyvíjet, vyrábět nebo nabízet nové výrobky nebo varianty výrobků a poskytovat služby rychleji a efektivněji. Hierarchie se zplošťuje a v rámci hierarchických struktur roste význam týmové práce, tzn. výzkum, vývoj a poradenství, na úkor vertikálního řízení.

K tomu, aby se výroba udržela v chodu pokud možno po 24 hodin denně, jsou kromě dosti malého počtu vedoucích třeba pouze týmy opravárenských a servisních pracovníků, které jsou stále častěji připravovány dodavateli výrobních zařízení. Stroje a obsluha jsou kupovány nebo najímány jako jeden celek. Firmy odpovídající za služby na sebe berou záruku zahrnující výrobní ztráty, které zapříčinily.

Roste význam předvýrobních oborů i oborů navazujících na výrobu. V první oblasti vznikají nové pracovní příležitosti ve výzkumu a vývoji, v návrhářské a konstrukční tvorbě, v plánování a koncepci, v nákupu a objednávání, ve vzdělávání a přípravě, ve druhé oblasti je to v marketingu, ve vztazích k veřejnosti, v reklamě, v péči o zákazníky a ve službách. Naproti tomu ve výrobě samé pracuje stále menší část zaměstnanců podniku.

Zmíněné dvě oblasti jsou však s souvislostí se "štíhlou" produkcí potenciálními kandidáty pro *outsourcing*. V blízkosti velkých výrobních závodů se zakládají menší společnosti, které mohou tyto činnosti nabízet. Pracovní podmínky (výše platů, bezpečnost práce a pracovní doba) jsou v nich obvykle horší než ve větších podnicích, kde působí silné odborové svazy, kolektivní smlouvy jsou lépe

kontrolovány a pracovníci projevují větší solidaritu než v mladých, začínajících podnicích. Na druhou stranu je práce v menších společnostech často méně odcizená a zajímavější, protože je rozmanitější a náročnější. Zaměstnanci mohou rychleji postupovat na vyšší úroveň odpovědnosti a získat vyšší plat, a to i mladí, musí však být připraveni na práci přesčas, eventuálně i o víkendech, pokračovat ve svém vzdělávání, přizpůsobovat se novým situacím a občas se vzdát i dovolené.

Tato nová pracovní místa v obou oblastech obklopujících vlastní produkci nebo služby v malých nebo středních podnicích jsou běžně náročnější na kvalifikaci. Neobsahují žádnou rutinní práci, vyžadují flexibilitu a značnou míru ochoty se přizpůsobovat, včetně pravidelného dalšího vzdělávání. Ti, kdo nejsou schopni držet krok, jsou propouštěni nebo odcházejí do předčasného důchodu. Tento vývoj se projevuje v posledních letech.

Je těžké předvídat, zda a do jaké míry bude tento trend pokračovat. Politika daňových úlev na práci začíná přinášet výsledky a mění se i vlastní politika podniků v situaci, kdy jednotkové pracovní náklady jsou nízké a zisky jsou jen v malé míře spojeny s počtem odpracovaných hodin. Ukazuje se, že zaměstnanci jsou opět více svázáni s podniky, takže mohou být vhodně rozmístováni při novém uspořádání a aktualizaci produkce. Podnik si tak udržuje kvalifikace, které zaměstnanci získali v neformálních procesech, vědomosti založené na praktických zkušenostech zaměstnanců a loajalitu zaměstnanců. Vědomosti, které v podniku získávají externí poskytovatelé služeb, nevyužívá jen zákaznický podnik. Tyto vědomosti jsou ve stejné míře nabízeny dalším podnikům. Z této skutečnosti vyplývají pro zákaznický podnik problémy v oblasti konkurence.

V důsledku nových koncepcí výroby se začíná rýsovat nová personální politika. Dlouhodobé nakupování nebo najímání produkčně orientovaných služeb ve dvou výše zmíněných oblastech totiž stojí víc než platy/mzdy pracovníků podniku. Za této situace roste váha (dalšího) podnikového vzdělávání a vzdělávání má strategický význam při zajišťování úspěšnosti a přežití v konkurenčním prostředí celosvětového trhu. Zatím však není možné vyvinout jasnou strategii dalšího vzdělávání plně integrovaného do podniku; experimenty se provádějí, ale než se najde správné řešení, udělá se ještě hodně chyb.

V této souvislosti se opět vynořuje otázka kvalifikací včetně jejich evaluace, potvrzování a akreditace – podniky se zakládají v regionech s dobrou infrastrukturou vzdělávání a profesní přípravy. Spolupráce mezi vzdělávacími zařízeními a místním obchodem a průmyslem, mezi školami a průmyslem a mezi zařízeními profesní přípravy a zaměstnanci, včetně odborových svazů, získává novou dimenzi. Obě strany si začínají uvědomovat svou vzájemnou závislost. Z toho se mohou vyvíjet nová spojení mezi prací a učením v průběhu celého pracovního života. Podniky se stávají sponzory a vysílají učitele a instruktory do místních vzdělávacích zařízení. Rovněž financují katedry na univerzitách a sponzorují výzkum a vývoj ve vysokoškolských institucích.

S podporou státních institucí nebo i bez jejich podpory jsou zakládána testovací a akreditační střediska pro výběr příslušných specialistů. Specifická další příprava samotných účastníků, která bere v úvahu jejich individuální záměry, se *ukazuje jako velmi cenná* a je nezřídka *odměňována* zlepšením příjmů a kariéry.

Tyto scénáře jsou z větší části stále ještě vzdušnými zámky, avšak ve špičkových evropských podnicích se o nich vážně uvažuje. Přípravují se pilotní projekty, které budou pravděpodobně v blízké budoucnosti zahájeny v některých podnicích a budou závazné pro všechny zúčastněné strany.

XV. Profesionální a vzdělávací profily se slibnou budoucností

Na pozadí současných trendů a již popsaného vývoje požadavků na povolání a kvalifikace vyvstává nejen otázka jejich všeobecných charakteristik, např. odborných požadavků, kategorií vědomostí, sociálních dovedností, jazykových/komunikačních dovedností a metodologických kompetencí, ale také otázka, zda existují odpovídající metodologické a institucionální nástroje k zajišťování a obnovování profesionálních a vzdělávacích profilů, či zda není třeba přijmout zcela nové postupy. Ve většině členských států tyto nástroje určitě existují, často však postrádají transparentnost nebo nejsou dostatečně formalizovány, takže pravděpodobně nejsou adekvátní dnešním požadavkům. Potřebují zlepšení? Jaké funkce by měly plnit? Jak je možné rychleji a efektivněji integrovat výsledky výzkumů, studií a konzultací z relevantních institucí do politiky a praxe v členských státech?

V mnoha případech nemohou být klíčové dovednosti, mimofunkční kompetence, schopnost transferu a nepostižitelné vědomosti závislé na kontextu dále operacionalizovány a nevyhnutelně zůstávají relativně abstraktními veličinami. Mnohé z těchto dovedností mohou být také definovány jako personální dovednosti, které, i když ne zcela, nahrazují požadavky vznášené v době taylorismu, např. pracovitost, šikovnost a přesnost. Nyní zahrnují tvořivost, iniciativnost, komunikační a sociální dovednosti, které se spolu s *odbornými dovednostmi* stále více dostávají do středu pozornosti. Často jsou požadovány také určité dodatkové kvalifikace, např. odpovídající jazykové dovednosti, zkušenosti získané v jiných zemích a tzv. komplementární vzdělávání, např. ekonomika v případě techniků, elektrotechnika a výpočetní technika v případě seřizovačů apod.

Díky pokroku ve výzkumu trhu práce a povolání, ve výzkumu vzdělávání a profesní přípravy a díky objektivizovatelným vědomostem a zkušenostem lidí pracujících v příslušných profesních oblastech existuje velké množství dostupných informací a vědomostí o stavu a vývoji konkrétních požadavků na vzdělávání a (profesní) přípravu v různých oblastech profesních činností. Ve většině zemí je tato expertiza vypracovávána a je dávana k dispozici rozhodujícím činitelům ve vzdělávání a odborné přípravě. Bohužel se to obvykle dělá sporadicky, ne vždy profesionálně a především často nejsou výsledky k dispozici na správném místě ve správný čas. Přenos mezi výzkumem a experty na jedné straně a politikou a praxí na straně druhé ne vždy funguje a propast mezi teorií a praxí je někdy nepřeklenutelná. Zejména v případě profesní přípravy je výzkum často diktován různými zájmy a má sklony k orientaci na aplikace v blízkém časovém horizontu. Metodologický a čistý výzkum se obvykle nedaří. Vývoj kultury výzkumu profesní přípravy a profesionalizace výzkumu je problematický vzhledem k různorodosti disciplín zasahujících do této oblasti a ke zdůrazňování určitých témat. Tento vývoj je však naléhavě nutný vzhledem ke stále složitějším, nepřetržitě se měnícím spojením v kontextu, v rámci kterého se profesní příprava stává významným ekonomickým, kulturním a sociálním faktorem.

Trvalé pozorování a analýza trendů ve vývoji povolání a kvalifikací a profesních a vzdělávacích požadavků, které se mění stále rychleji, a jejich předvídání či anticipace se stává velmi důležitým pro to, aby se mohly realizovat potřebné úpravy systémů vzdělávání a profesní přípravy v členských státech, v Evropské unii a v Evropě jako celku.

Mohou si existující snahy, přístupy, metody a instituce s tímto úkolem poradit vzhledem k trendu k informační, komunikační a vzdělanostní společnosti a vzhledem k internacionalizaci? Pokud ne, jak mohou být tyto nástroje rozšířeny nebo aktualizovány?

Nutnost efektivněji připravovat inovace a rychleji je realizovat a evaluovat a naléhavá potřeba monitorovat a v případě nezbytnosti popohánět změny v zaměstnanosti a vzdělávání/přípravě zaměřuje pozornost na otázku, jaké metody, nástroje a instituce by měly být použity pro zkoumání a hodnocení těchto trendů, do jaké míry a jak často by se to mělo dělat, s použitím jaké metodiky a konečně, jaký účinek by to v ideální případě mělo mít na politiku a praxi.

V podstatě je možné rozlišit čtyři různé úrovně analýz kvalifikací a funkcí:

1. *Zkoumání profesně specifických kvalifikačních potřeb (analýza potřeby kvalifikací) na úrovni podniků* prostřednictvím rozhovorů vedených uvnitř podniků: jsou přímo dotazováni podnikatelé, manažeři, podnikové rady a zaměstnanci (odborníci). Výrobní procesy nebo analýzy pracovních míst nebo funkcí jsou vztahovány k existujícím a žádoucím kvalifikacím. Tento přístup má tendenci k technokratismu a ke zdůrazňování především odborných dovedností. Zpravidla pomáhá podnikům při rozvoji politiky přijímání a kariérního postupu zaměstnanců. Kromě toho umožňuje hodnotit na jedné straně důsledky technického rozvoje na pracovní podmínky a organizaci práce, a na druhé straně podnikové vzdělávání a profesní přípravu. Tato úroveň výzkumu požadavků je v podstatě záležitostí průmyslových sociologů a ekonomů.
2. *Zkoumání jednotlivých profesí nebo úzce vymezených oblastí činností* pro určitou skupinu povolání, například dřevařství nebo sklářský průmysl či polygrafii. tzn. pro jasně definovatelné sektory a profesní oblasti. Na tomto zkoumání se podílejí specialisté různého druhu, například technici a ekonomové, protože tato činnost vyžaduje podrobné vědomosti o předmětu a profesních požadavcích i vědomosti o historii technického vývoje specifického pro profesí a odvětví. Kromě předmětově specifických otázek hrají svou roli také problémy vztahující se k rozdělení profesních oblastí, které odpovídá kultuře a historii podniku. Tento výzkum má jak technickou dimenzi, tak dimenzi zahrnující sociální historii a ekonomickou a profesní politiku.

3. *Komparativní analýzy kvalifikací jdoucí napříč povoláními a skupinami povolání a analýzy kvalifikací prováděné na odvětvové úrovni*, na úrovni regionů nebo celých členských států. V těchto analýzách jsou zkoumány specifické rysy celých povolání nebo oblastí činnosti napříč jednotlivými profesemi a zaměstnáními nebo podniky. Tyto analýzy zachycují rysy charakterizující celou profesi, celé pole aktivity ze všech zorných úhlů: odborné, všeobecné a osobní charakteristiky, dodatečné kvalifikační požadavky atd. Jsou zde vysvětlena překrývání mezi jednotlivými oblastmi činností pracovníků, jejich vzájemné nahrazování nebo možnost nahrazování, jejich spolupráce a specifické závislosti a také kategorie uvedené ve 2. bodě. V této oblasti pracují většinou teoretici vzdělávání, ekonomové a sociální vědci, kteří zakládají svou práci na sociologickém přístupu a teorii systémů, nebo na sociálně-psychologických kategoriích. Tento výzkum slouží jako základ pro rozvíjení nových programů vzdělávání a (další) přípravy na odvětvové a regionální úrovni pro celé systémy odborné přípravy nebo jejich oblasti, a jeho cílem je přizpůsobit je tak, aby plnily měnící se technické, sociální a kulturní úkoly.
4. *Analýzy kvalifikací na úrovni společnosti jako celku a na makroúrovni*: Tyto analýzy se pokoušejí identifikovat trendy ve vývoji nabídky a poptávky po povoláních a kvalifikacích na národní a zejména na evropské/mezinárodní úrovni, aby se dal předvídat jejich vývoj a daly se zpracovávat různé scénáře a strategie pro alternativní vývoj. Je zde kladen důraz na ekonomický vývoj a na vývoj zaměstnanosti v příslušné zemi nebo hospodářské oblasti, i na to, zda a do jaké míry je daná společnost konkurenceschopná, zda ztratila možnosti rozvoje nebo zad v některých oblastech zaostává. V čase internacionalizace a zvýšené konkurence hraje výzkum tohoto druhu důležitou roli v politice členských států a EU jako celku. Zatímco v minulosti, kdy se systémy vzdělávání a přípravy měnily jen velmi málo, měl tento výzkum jen zřídka nějaké praktické důsledky, a tak tomu patrně ve skutečnosti bylo v případě EU v posledních 20 letech, zdá se, že poptávka po komplexnějším výzkumu kvalifikací vztahujícímu se k národnímu hospodářství jako celku a jdoucímu napříč ekonomikami stoupá. Současné úkoly pravděpodobně přiměly členské státy k tomu, aby se znovu podívaly za svůj vlastní dvorek, jako v případě periodických období radikálních změn v minulosti. Zřídka se stává, aby výzkum tohoto druhu nezahrnoval prvky ze zahraničí a komparativní nebo evropskou dimenzi. Politologové, ekonomové vzdělávání a zejména výzkumníci trhu práce pracují v této oblasti, měří účinky jednotlivých opatření na cílové skupiny, odvětví a povolání z hlediska technických, sociálních a kulturních výzev, pomáhají vyvíjet nová opatření nebo se zapojují do měnících se systémů vzdělávání a odborné přípravy, včetně dalšího vzdělávání. Zde zůstávají komentáře o konkrétních požadavcích nutně relativně abstraktní. Zpravidla musí být doplněny a zvažovány společně s formami analýzy zmíněnými ve 2. a 3. bodě.

Ačkoliv jsou nástroje tohoto druhu v posledních letech vyvíjeny v mnoha členských státech – výzkumné a vývojové ústavy a konzultační a informační zařízení na odvětvové a regionální úrovni jsou aktivní různým způsobem i v zájmu politiků a úřadů – jen zřídka je zajištěno, aby výsledky jejich snažení vplynuly do politiky a praxe. Stále ještě existuje značná propast mezi teorií a praxí, mezi experty v odborném vzdělávání a praktiky, mezi výzkumníky a uživateli a tuto propast je třeba překlenout, má-li se inovační proces urychlit a zefektivnit.

Politici a praktici často nedočkavě hledají jasné indikace a konkrétní rady, aby věděli, jak postupovat. Výzkumné instituce přicházejí bohužel nejednou se svými zjištěními příliš pozdě nebo v nedostatečně konkrétní podobě. Když formulují nové hypotézy, berou jen zřídka v úvahu ty, kteří budou výsledky jejich zkoumání používat, a jen výjimečně jim poskytují možnost hodnotit a komentovat výzkumnou práci těsně před dokončením nebo po něm. Skutečnou kulturu a program výzkumu odborného vzdělávání je ještě třeba vyvinout.

Ačkoliv se na výzkum vyčleňují - zejména na evropské úrovni – velké finanční prostředky, nemají často metody používané ve výzkumu a výsledky výzkumu solidní základ. To je způsobeno jak nedostatkem profesionality mnohých expertů, tak nedostatkem kontinuity v institucionalizovaném výzkumu. Výzkum odborného vzdělávání není vždy spojen s badatelským výzkumem a s výzkumem na univerzitách; používání soukromým konzultantů někdy pochybné hodnoty se stává spíše pravidlem než výjimkou. Tímto způsobem se nemůže vyvíjet nezbytná kontinuita a profesionalita. Na všech zmíněných úrovních a ve všech členských státech zbývá ještě hodně udělat pro to, aby se zlepšila východiska výzkumu odborného vzdělávání, a aby se zefektivnilo poskytování rad politikům.

Je nutné mít instituci koordinující výzkum nebo výzkumný ústav odborného vzdělávání na národní úrovni a decentralizovanou strukturu regionálních a odvětvových výzkumných institucí tak, aby bylo možné centrálně shromažďovat, využívat a rozšiřovat informace, vědomosti a expertízy. Tak by výsledky výzkumu mohly proudit současně seshora dolů a zezdola nahoru transparentním a nepřetržitým tokem.

Decentralizovaná struktura by měla mít odvětvově specifickou i regionálně specifickou dimenzi. Centrální i decentralizované struktury by měly zahrnovat zástupce kompetentních veřejných institucí, ministerstev a místních školských úřadů a úřadů práce, a také místní a odvětvové organizace sociálních partnerů, profesních sdružení a odborových svazů. Do orientace výzkumu, jeho využívání a rozšiřování by měli být zapojeni experti, učitelé a poradci pro volbu povolání. Produkty těchto výzkumných institucí by měly být k dispozici širší veřejnosti nebo alespoň příslušné skupině expertů.

Hlavním výsledkem dosaženým těmito výzkumnými nástroji a mechanismy by měl být prototyp profilu, nebo několik alternativních návrhů na budoucí profesní a vzdělávací profily, jinými slovy popis základních profesních a vzdělávacích požadavků založený na současných a předvídatelných sociálně-ekonomických požadavcích a vědomostech, který by respektoval příslušné regionální a odvětvové pozadí.

Při zaměření na profesní a technické kompetence – tzn. vědomosti, dovednosti a tam, kde je to vhodné, osobní charakteristiky podstatné pro určitou jasně vymezenou oblast odpovědnosti vyjádřenou v termínech kvalifikací – by popis měl zahrnovat tyto prvky:

Návrh CEDEFOP na popis profesních nebo vzdělávacích profilů:

- a) Obecný popis oblasti úkolů;
- b) Popis sociálně ekonomického a odvětvového rámce, do kterého daný profil patří;
- c) Speciální rámcové podmínky, ve kterých se povolání vykonává, např. právní ochrana zaměstnanců a/nebo ekologické podmínky;
- d) Seznam hlavních vědomostí, dovedností a tam, kde je to vhodné, osobních charakteristik (kompetencí) nezbytných pro vykonávání úkolů;
- e) Zvláštní intelektuální a fyzické požadavky;
- f) Překrývání nebo spojení s ostatními profesními obory a činnostmi, možnosti nahrazování jinými profesemi nebo profesními profily;
- g) Typický profesní postup a předvídatelné profesní perspektivy.

Rovněž by měly být popsány obvyklé přístupové cesty k dané profesní činnosti v regionech/státech ve formě počáteční přípravy, certifikace a akreditace a/nebo profesní praxe a zkušeností.

Do procesu tvorby těchto profesních a vzdělávacích profilů by měli být zapojeni všichni zainteresovaní činitelé. Specialisté, profesionálové a experti z praxe by měli vytvořit soupis na základě jasných standardů stanovených vládou a sociálními partnery a měli by vyvinout prototyp(y) profilu. Delegáti z profesních sdružení a asociací zaměstnavatelů i z kompetentních odborových svazů nebo zaměstnavatelských sdružení by pak měli být zapojeni do diskuse a přijmout tyto profily dříve, než je stát prohlásí za všeobecně závazné nebo stanoví odpovídající směrnice či jiná pravidla. V tomto procesu je zvláště důležité zajistit demokratické a transparentní procedury a dosáhnout rovnováhy sil mezi specialisty a úřady na jedné straně a mnohem silněji zainteresovanými delegáty z profesních asociací na straně druhé.

Mnohé členské státy za tímto účelem založily specifické výzkumné a vývojové organizace jako instituce podřízené příslušným ministerstvům, buď na mezioborové úrovni nebo na úrovni profesních skupin či odvětví. Některá zaměstnanecká a profesní sdružení a odvětvové nebo regionální organizace samy ustavily své vlastní odborné skupiny, nadace nebo instituty s účastí orgánů zahrnujících zaměstnance či odborových svazů ve formě neziskových sdružení nebo soukromých podniků se státním financováním nebo bez něho. Tato infrastruktura však neexistuje ve všech členských státech EU, ve všech odvětvích a na všech úrovních vzdělávání. Proto je naléhavě třeba jednat.

Navzdory potřebě rozsáhlé koordinace mezi odborníky a sdruženími má poslední slovo ve vyhlášení výše uvedených profilů za všeobecně závazné a v určení míry a rozsahu závaznosti vláda a její administrativa. Vláda musí uplatňovat zájmy společnosti jako celku a pokud je to možné vyhnout se upřednostňování partikulárních zájmů.

Je třeba urychlit a zefektivnit práci všech činitelů, zvýšit vliv výsledků této práce na politiku ve všech regionech EU a ve všech členských státech. Výsledky práce musí být transparentnější pro všechny zúčastněné a musí být mnohem rychleji převáděny do praxe v počátečním vzdělávání a

zejména v dalším vzdělávání. Některé z příspěvků ve II. svazku (*který je v anglické verzi k dispozici v knihovně VÚOŠ*) pojednávají podrobněji o zkušenostech ze Spojeného království, z Francie a Německa z poslední doby v oblasti tvorby a aplikace nových opatření týkajících se povolání a profesní přípravy. Zvláště poučný je příspěvek o opatřeních přijatých v Německu a ve Francii.

Oba přístupy mají své vlastní specifické slabiny: *neokorporatističtější* přístup v Německu, ve kterém se sdružení a sociální partneři obvykle dohadují (musí dohodnout) dříve, než vláda a administrativa vydají příslušné standardy, a *technokratičtější* francouzský přístup, kde dominují odborníci a vládní administrativa, a ve kterém jsou sdružení konzultována, nejsou však vždy nutně zapojena do rozhodování.

Necháme stranou přístup Spojeného království, jehož slabiny se nedávno projevíly vzhledem k současným obtížným úkolům. V Německu spočívají slabiny ve faktu, že lidé, ačkoliv jsou pod jasným tlakem, aby konali, se nemohou vždycky dohodnout, a proto se nestane nic, nebo je uskutečněná akce jen polovičatá. Ve Francii se jeví jako slabina fakt, že míra akceschopnosti převažuje ve vládě a v administrativě, což nepřináší žádné podstatné změny v profesní a vzdělávací praxi, protože sdružení a podniky často kladou odpor a zcela ignorují nově stanovené profesní a vzdělávací profily, když jde o jejich vlastní personální politiku a vnitřní organizaci práce.

Řešení pravděpodobně spočívá v tom, že se výše uvedené mechanismy a instituce stanou efektivnějšími a transparentnějšími a jejich pracovní metody budou životaschopnější ve střednědobém a dlouhodobém výhledu, protože budou strukturovány na odborném/vědeckém základě a na základě známé rovnováhy zájmů. Smíšený systém, který se pokouší prostředkovat mezi německým a francouzským systémem, by mohl být pro Evropu, její členské státy, regiony a odvětví vhodnější. Zároveň musí každá země, každý region a odvětví vzít v úvahu své specifické výchozí podmínky, které se vyvíjejí z jejich historie a zaměstnanecké a profesní politiky. Je třeba se vyhnout riziku obsaženému v časovém tlaku, technokratické akceschopnosti a v lobování přívrženců partikulárních zájmů, stejně jako riziku přílišné orientace na praxi, která někdy vyústí v nedostatek koncepcí uskutečnitelných ve střednědobém výhledu – z vědeckého a politického hlediska.

Shrnutí hlavních závěrů a doporučení

1. Požadavky na přípravu a kvalifikace ve světle předvídatelných demografických trendů

Z hlediska dlouhodobého demografického trendu bude vývoj populace, naznačený s velkou pravděpodobností v I. oddíle, v budoucnosti ovlivňovat účast ve vzdělávání a strukturu vzdělávání a odborného vzdělávání více, než je tomu v současné době. Pozornost se bude i nadále přesouvat z počáteční přípravy v rámci všeobecného školního vzdělávání k profesní a odborné přípravě mladých lidí a starších osob v zaměstnání, tzn. k odbornému vzdělávání dospělých a k všeobecné další přípravě, a to jak populace v produktivním věku, tak populace jako celku.

Schopnost společnosti konkurovat, inovovat a přizpůsobovat se je v podstatě založena na rovnováze ve věkové pyramidě mezi těmi, kdo pracují (jsou schopni pracovat), a těmi, kdo napracují. Závisí na tom nejen financování sociálního a důchodového zabezpečení, ale také přenos dovedností, vědomostí a kompetencí mezi generacemi spolu s jejich rychlým obnovováním a dalším rozvojem. Ve střednědobém výhledu by předvídané stárnutí populace mohlo mít nežádoucí účinky na konkurenční postavení Evropy, nedojde-li ke značnému rozšíření přístupu starších vrstev obyvatelstva k celoživotnímu vzdělávání.

S ohledem na tyto souvislosti je celoživotní vzdělávání nezbytné nejen kvůli často citovaným strukturálním změnám v technice a ve světě práce, ale také kvůli demografickému trendu a zvýšení průměrné délky života, které konfrontují zvětšující se část pracující populace s potřebou přeškolení a změny orientace v průběhu pracovního života, a které vyžadují, aby společenské instituce změnilly a zaktualizovaly své vzdělávání včetně jeho forem.

2. Trendy v účasti mladých lidí ve vzdělávání a přípravě

Tak jako v celém souboru zaměstnaných lidí, existuje i u těch mladších 25 let jen omezený vztah mezi vysokou úrovní vzdělání a kvalifikací a vyhlídkami na zaměstnání. V mnoha zemích nejsou vyhlídky na zaměstnání u středoškoláků se všeobecným i odborným vzděláním a v některých zemích dokonce ani u vysokoškoláků o mnoho lepší, než vyhlídky mladých lidí, kteří opustili školu dříve. V důsledku

zvýšení míry návštěvnosti škol v minulosti nyní ve většině členských států EU tvoří největší podíl nezaměstnaných mladých lidí.

Vzhledem k pokračujícímu nedostatku kvalifikací a zvýšené poptávce po kvalifikovaných pracovnících v mnoha oblastech zaměstnání to však v žádném případě neznamená, že nadále nemá cenu investovat do dalšího vzdělávání. Další vzdělávání má význam pokud jde o vyhlídky na zaměstnání a jeho udržení i pro úroveň příjmů a kariérní postup. Současná situace spíše ukazuje na problémy vyspělých průmyslových zemí týkající se budoucnosti placené práce, pracovní podmínky a organizaci práce a zejména vstupu mladých lidí do dospělého a pracovního života, vzhledem k existujícím nejistotám a problémům s orientací v době internacionalizace a změn ekonomiky i techniky.

3. Úroveň vzdělání a kvalifikací a míra zaměstnanosti u starších lidí

Úroveň vzdělání a kvalifikace je důležitým indikátorem schopnosti k výkonu zaměstnání až do pokročilého věku. Navíc zaměstnavatelé obvykle posílají méně kvalifikované zaměstnance do předčasného důchodu nebo je propouštějí pro nadbytečnost, zatímco kvalifikované starší zaměstnance si ponechávají. Jedním z důvodů pravděpodobně je, že vysoce kvalifikovaní lidé jsou flexibilnější a přizpůsobivější, jsou schopni se včas a samostatně dále vzdělávat a snaží se neustále doplňovat své vědomosti. To potvrzují také výzkumy dalšího vzdělávání zaměstnanců v podnicích, např. výzkum, který provedl Eurostat v roce 1991. Kvalifikovaní lidé využívají příležitosti ke vzdělávání mnohem častěji než lidé s nízkou úrovní kvalifikace. Samozřejmě, že kvalifikované pracovníky zvýhodňují i nabízené možnosti a povaha práce. Dnešní organizace práce a pracovní podmínky lidem s nízkou kvalifikací většinou nedovolují účastnit se vzdělávání během pracovní doby. Právě pro starší pracovníky nad 50 let není dosud k dispozici vhodná příprava, která by brala v úvahu jejich předchozí vzdělání a profesní a životní zkušenosti. Pokud si opravdu přejeme udržet jejich schopnost vykonávat zaměstnání až do oficiálně stanoveného důchodového věku, kterým je obvykle 65 let, je nutné vyvinout nové metody vzdělávání pro tuto cílovou skupinu. Pro starší lidi mohou mít formy práce na částečný úvazek kombinované s dalším vzděláváním a nové alternující formy práce a studia stejný význam jako pro mladé lidi ve věku 15 až 25 let.

4. Ženy a odborná příprava

Očekává se, že zaměstnanost žen se bude stabilizovat a dále rozšiřovat. Ženy se budou i nadále účastnit, ve zvýšené míře, (vysokoškolského) vzdělávání a také profesní přípravy, včetně technického a přírodovědného terciárního vzdělávání. Ve střednědobém výhledu pravděpodobně dosáhnou v těchto oblastech stejného počtu jako muži, jak se to již stalo v dalším vzdělávání a v ostatním terciárním vzdělávání.

Změny v rozsahu a ve struktuře nabídky odborné přípravy a integrace všeobecného a profesního vzdělávání, k níž dochází na všech úrovních vzdělávání druhého cyklu, budou podporovat výše uvedené trendy. Se snižováním významu těžké fyzické práce a se zvyšující se orientací na zákazníky a služby v konceptu moderní průmyslové výroby se budou pravděpodobně vyvíjet nové profily profesí a činností a z toho vyplynou nové obsahy a metody vzdělávání, které budou pro ženy přitažlivější. Počet povolání a oborů činnosti, v nichž dominují muži, bude i nadále klesat.

5. Zaměstnanost a profesní příprava lidí s nízkou kvalifikací v EU

Nabídka kvalifikovaných dělníků v průmyslu a řemeslech se nyní snížila v tak neočekávané míře, že je jich v současné době opět nedostatek a poptávka se zvyšuje (i když jde spíše o ekonomický než o strukturální trend). Tuto poptávku lze uspokojit jen částečně. Proto mají zahraniční pracovníci, dokonce i ze států, které nejsou členy EU, zvláště dobré vyhlídky na zaměstnání pokud mají příslušnou kvalifikaci. To platí v ještě větší míře pro specializované odborníky a řídicí personál, např. v technických oborech, zejména ve strojírenství a v informační technologii, v elektronice a elektrotechnice. Někteří lidé již vnímají tyto nedostatky v kvalifikacích jako ohrožení evropského průmyslu. Neexistuje žádná jiná možnost nápravy než rozšířit odpovídající vzdělávání a odbornou přípravu v kvantitativním slova smyslu a zároveň dále zlepšovat jejich kvalitu.

Je možné shrnout, že moderní organizace práce s vysokou úrovní produktivity, flexibility a adaptability a s velkou schopností inovovat - má-li si udržet a zvyšovat svou konkurenceschopnost - je nyní více než před několika lety závislá na kvalifikovaných odbornících a řídicím personálu. Týmová

práce, flexibilní pracovní doba a flexibilní formy organizace práce vyžadují, aby zaměstnanci byli schopni přemýšlet a strukturovat si svou práci, neustále se vzdělávat a zvyšovat a rozšiřovat svůj tvůrčí potenciál. Moderní a efektivní pojetí služeb a výroby jsou nepředstavitelné bez zaměstnanců, kteří samostatně myslí a jednají. Dělníkům vykonávajícím opakovanou úkolovou práci v rámci striktní dělby práce hrozí vymizení.

Vzdělávání a odborná příprava se však nedotkne všech lidí, kteří jsou aktivní na trhu práce a mají nedostatečnou kvalifikaci. Proto zůstává nezbytností vytvářet pracovní příležitosti v odvětvích s nízkými příjmy v nových pracovně náročných oblastech produkce zboží a služeb pro ty, kteří hledají práci a mají nízkou kvalifikaci. Do zemědělství a řemesel se vracejí ekologicky kompatibilní a přírodě blízké metody produkce, jako prevence poškozování životního prostředí. Tyto metody jsou náročnější na množství práce, a v některých případech jsou také dražší než průmyslové metody, které jsou v současné době pro zemědělství do značné míry charakteristické. Pracovně náročné metody se objevují také ve stavebnictví.

Masová nezaměstnanost v Evropě, která je společností v posledních letech poměrně dobře zmírňována, je pravděpodobně ničím ve srovnání s nezaměstnaností vyvíjející se ve východní Asii. Vzhledem k rámcovým podmínkám daným demografickým vývojem a kvalifikacemi má Evropa šanci v blízké době krizi v zaměstnanosti překonat. Další regiony světa budou muset teprve hledat řešení svých strukturálních problémů. Začínají je teprve rozeznávat, může však trvat léta než se jim podaří zdotat je ve všech dimenzích.

6. Trendy v zaměstnanosti a vývoj na trhu práce v Evropské hospodářské a měnové unii

Chceme-li podporovat standardy kvalifikací spojené se zajištěním určitých standardů sociálních, vystává naléhavá otázka, zda a do jaké míry by mzdy a platy a zejména jejich zvyšování mohlo a mělo být více vázáno na kvalifikace pracovních sil, než tomu doposud je ve většině zemí, a jak lze tyto kvalifikace měřit a zhodnocovat. To by posílilo schopnost ekonomiky a společnosti inovovat se a zároveň by to udrželo a zvýšilo konkurenceschopnost, která je již nyní na dosti vysoké úrovni. Kromě toho by to poskytlo zaměstnancům s nízkou kvalifikací a starším pracovníkům stimul k dalšímu vzdělávání.

Evropská hospodářská a měnová unie bude pravděpodobně doprovázena zlepšením perspektiv hospodářského růstu, ne však nezbytně zvýšením zaměstnanosti. Úsilí o vysokou zaměstnanost a udržitelný hospodářský růst v Evropě a o odpovídající syntézu politiky stále probíhá. Z hlediska rozhodujících činitelů takové úsilí musí ve zvýšené míře zahrnovat zabezpečování a zvyšování úrovně kvalifikací pracujících, doprovázené odpovídající mzdovou politikou a odvážnou investiční politikou, nepočítající se subwencemi doprovázenými měnovými a fiskálními opatřeními. Podle nich musí být zaměstnatelnost udržena a zlepšena zejména prostřednictvím komplexní reformy systémů vzdělávání a přípravy. Musí pokračovat zavádění nových technologií a aktualizace vědomostí, systémy zaměstnanosti musí být modernizovány a musí se zlepšit životní a pracovní podmínky. Podle Agendy 2000 to zahrnuje příslušné programy EU a stimulační opatření platí také pro země střední a východní Evropy: budování transevropských sítí výzkumu, vzdělávání a přípravy, zavádění technologií příznivých pro životní prostředí a náročných na zaměstnanost a zejména opatření podporující vznik a konkurenceschopnost malých a středních podniků.

7. Trendy v povoláních a zaměstnanosti v sektoru služeb

Vytváření nových pracovních míst v tomto sektoru je velmi heterogenní: některé obory se rozšiřují a jiné se omezují. V posledních letech došlo k podstatnému rozšíření místních služeb a služeb poskytovaných místními úřady v oblasti zdravotní péče, sociální péče a vzdělávání, obchodu a ochrany životního prostředí. Do určité míry se rozšířil také sektor hotelů a restaurací, zařízení pro trávení volného času a rekreačních zařízení, což bylo doprovázeno nárůstem v oblasti turismu i služebních cest. Naproti tomu byl v některých dalších službách, například v dopravě, logistice a obchodě, zaznamenán je malý růst nebo dokonce redukce. Bankovní a pojišťovatelský sektor byl výrazně omezen v důsledku pronikání počítačů a využívání možností Internetu a tento trend bude pokračovat.

Z uvedeného je jasné, že sektor služeb nevytváří automaticky nové pracovní příležitosti, jak se až do nedávna předpokládalo. I nadále je nezbytná specifická politika na všech úrovních, která by podporovala udržitelný a zároveň efektivní či intenzivnější růst zaměstnanosti v tomto sektoru.

Naléhavou otázkou je, jak lze zejména osobní služby učinit efektivnějšími a přiměřenějšími sociální politice, například v rámci veřejného a soukromého partnerství, a jak je jim možné vtisknout

profesionálnější charakter, aby se zajistila jejich kvalita. Vliv služeb na zaměstnanost nelze přeceňovat. Začínají fungovat nové formy výborů solidarity a tzv. sociálních podniků či neobvyklých iniciativ místní zaměstnanosti. Pokud je to třeba, měly by dostávat pomoc ve formě finančního příspěvku do začátku a politické podpory podobné té, která je již dnes často poskytována ochraně životního prostředí. Vývoj v tomto směru může významně přispět ke zlepšení životních a pracovních podmínek, může zatraktivnit některé lokality a konečně může napomoci ekonomickému rozvoji a sociální soudržnosti v daném regionu. Vzdělávání a odborná příprava jsou důležitým prvkem zajišťování kvality a zvýšení produktivity a sociální odpovědnosti příslušných služeb.

8. Úroveň zaměstnanosti a vzdělání/kvalifikace: je zde nějaká souvislost?

Vztah mezi úrovní vzdělání a kvalifikace na jedné straně a úrovní zaměstnanosti na straně druhé se pravděpodobně ještě prohloubí v průběhu strukturálních změn, které právě probíhají. Nebude to však již znamenat specifickou přípravu lidí pro výkon určitých zaměstnání, která jsou krátkodobě k dispozici, prostřednictvím specializované profesní přípravy, která převažuje v anglosaských zemích a v Japonsku. Namísto toho se bude mladým lidem a dospělým účastníkům vzdělávání poskytovat dobrý startovní kapitál zahrnující co možná nejširší profil dovedností, se kterým mohou nalézt nebo si eventuálně vytvořit perspektivní zaměstnání v místě nebo mimo něj, stát se samostatně výdělečně činnými nebo zakládat malé a střední podniky.

9. Odstranit nedostatky v kvalifikacích!

K tomu, aby se zaměstnancům usnadnil permanentní přístup k dalšímu vzdělávání v průběhu jejich pracovního života, bude zapotřebí nových forem kolektivních smluv, podnikových úmluv nebo eventuálně nových statutárních směrnic. V tomto kontextu vyvstává zejména otázka, zda je žádoucí vázat mzdy a platy na kvalifikace a dovednosti, které zaměstnanci skutečně získávají.

Zejména lidé s kvalifikacemi střední úrovně jsou často vysoce motivovaní a tvůrčí a jsou mezi těmi, kdo uvažují o založení podniku. Vytvoření a udržení malých a středních podniků je závislé na kompetencích založených na komplexních profesních zkušenostech a dobrých formálních a neformálních kvalifikacích. Těmto cílovým skupinám je třeba poskytnout nové formy podpory, informací, konzultací a dalšího vzdělávání, aby se podnítila dynamika rozvoje na regionální a odvětvové úrovni. Formální profesní přípravu na této úrovni je třeba učinit atraktivnější a snadněji přístupnou. Musí však být založena na nových profesních a vzdělávacích profilech.

K tomu, aby vzdělávací služby byly dynamičtější, aby se poskytovalo vhodné profesní poradenství a aby bylo možné snadněji vybírat kurzy a povolání a cílevědomě se vzdělávat, musí být zajištěna a průběžně aktualizována transparentnost a souvislost profesních a kvalifikačních struktur. Zajišťování této souvislosti musí být trvale zlepšováno s různou mírou abstrakce jak na regionální a odvětvové úrovni, tak i na národní a evropské úrovni.

Prioritou vzdělávací politiky a politiky trhu práce by mělo být zvýšení úrovně kvalifikací mladých lidí v době přechodu ze školy do pracovního života a dospělých v souvislosti s prací a zaměstnáním. Zde by měl být kladen důraz spíše na vytvoření systémově založených struktur, než na krátkodobá opatření a speciální programy. Kromě zapojení zákonodárců na všech úrovních politického zasahování, zejména však na regionální a odvětvové úrovni, je třeba, aby sociální partneři hledali nové cesty a vyvíjeli nové možnosti odvozené ze zaměstnání na plný úvazek, například v rámci obvyklého 35-40hodinového týdne. Větší flexibilita práce a zaměstnání v tomto smyslu může být velice uspokojivá a "zisková" v každém směru, jak pro podniky z hlediska konkurenční politiky, tak pro jednotlivce z hlediska plánování vlastního života a kariéry. Za těchto podmínek se může v zaměstnancích uvolnit nový potenciál tvořivosti a angažovanosti.

Pokud pokračující nedostatek kvalifikací nebude odstraněn a schodky v kvalifikacích nebudou vyrovnány, jinými slovy nebude-li vyvinuto úsilí o překonání stále silnější polarizace mezi vysokou a nízkou úrovní vzdělání, objeví se pravděpodobně znevýhodnění lidé nového typu, kteří budou i nadále vylučováni z používání nových technologií a s nimi spojené organizace práce, produkce a služeb a z obecné komunikace. Vhodné kvalifikace a dovednosti jsou stále podstatnější pro to, aby se člověku mohly otevřít nové pracovní příležitosti a aby měl zajištěny dobré vyhlídky na budoucí kariéru.

Zemědělským oblastem a periferním nebo zaostalým průmyslovým regionům a hospodářským odvětvím v Evropě by se mělo dostat ještě větší podpory v jejich úsilí o zvyšování kvalifikací. Jak přesvědčivě ukazují příklady lotrinského regionu ve Francii a oblasti Porúří v Německu a jak

v minulosti ukázal textilní a oděvní průmysl, dokonce i regiony a průmyslová odvětví, která se zdají neschopná přežít, mohou být modernizována prostřednictvím investic do lidských zdrojů. V tomto směru jsou náročná technologie, ekologická přiměřenost a blízkost k zákazníkovi, spojené s dobrými službami a komplexní kvalifikací mladých lidí a rekvalifikací starších pracovníků důležitými parametry pro pozitivní vývoj nebo revitalizaci celých regionů či odvětví.

10. Možnosti příjmu a kvalifikace

Přehledy statistického úřadu EU jasně ukazují, že z finančního hlediska se zaměstnancům vyplácí investovat do dalšího nebo vysokoškolského vzdělávání. Pozdější nástup do placeného zaměstnání se vyrovná vyššími výdělky spojenými s vyšší úrovní vzdělání. Toto poměrně úzká souvislost je ještě markantnější u starších lidí. Na základě toho lze, pokud je to nutné, spojení mezi úrovní vzdělání a kvalifikace a úrovní příjmů ještě více formalizovat, např. prostřednictvím příslušných kolektivních smluv v podniku a na nadpodnikové úrovni. Tímto způsobem je možné zatraktivnit získávání, udržování nebo rozšiřování kvalifikace a příslušně je odměňovat. Nárůst mezd a platů může být úžeji svázán se získáváním dodatkových kvalifikací včetně kvalifikací úrovně ležící těsně pod vysokoškolským vzděláním (5. úroveň EU).

11. Vývoj povolání a kvalifikací: na cestě k informační, komunikační a vzdělanostní společnosti

Rozšiřování nových technologií a zejména informační a komunikační techniky je v Evropě stále ještě na začátku. Jejich potenciál je uznáván, mají-li však být plně využívány a rozšiřovány ve prospěch udržitelného ekonomického a sociálně odpovědného či ekologicky přijatelného rozvoje, musí kvalifikační ofenzíva zahrnout všechny sociální vrstvy. Zatímco hardwarové konfigurace a také většina (standardních) aplikací jsou stále dokonalejší a přístupnější, kvalifikace většiny uživatelů se za tímto potenciálem opožďují. Komplexní vzdělávací a kvalifikační ofenzíva je nutná nejen proto, aby se plně využilo všech výhod vyspělé techniky, ale také proto, aby si lidé uvědomovali rizika, která jsou s jejím rozšiřováním spojena a uměli jim čelit.

Rizika jsou obsažena zejména v potenciálních příležitostech k tomu, aby výrobci a hlavní uživatelé manipulovali se spotřebiteli a uživateli, zaměstnanci a občany, učiteli a studenty a aby je ovládali. Mají-li se tato rizika vyloučit a má-li se vyspělé techniky využít k prospěchu všech, musí být odpovědní spotřebitelé, zaměstnanci a občané zapojeni do procesu šíření aplikací a pomáhat při strukturaci tohoto procesu. Komplexní vzdělávání a příprava jsou klíčovými činiteli toho, aby se s tímto novým potenciálem zacházelo sociálně a ekonomicky odpovědným způsobem. Pokud systémy vzdělávání a přípravy neotevrou své dveře tomuto vývoji a nepřipraví na něj co nejvíce lidí, lze očekávat nové formy polarizace a marginalizace celých částí populace s doprovodnými sociálními potížemi.

12. Ekologické výzvy

Ekologicky udržitelný rozvoj obchodu a průmyslu, využívající vyspělé technologie a uchováající přírodní zdroje, má v sobě velký potenciál zaměstnanosti. Tento vývoj je třeba podpořit komplexní změnou v obsahu vzdělávání a přípravy na všech úrovních a stupních, v rámci počáteční odborné přípravy i dalšího vzdělávání. Energie, nerostné suroviny, vzduch, voda a půda musí být využívány šetrným způsobem. To vyžaduje stejnou kvalifikační ofenzívu, jako v případě využívání nových informačních a komunikačních technologií.

Objevují se nové profesní profily a požadavky na přípravu a z toho vyplývají změny v existujících formách odborné přípravy. Tato restrukturalizace ovlivňuje všechny úrovně vzdělávání ve většině států EU, zejména však další přípravu vztahující se k trhu práce a fungující v rámci iniciativ místních úřadů a regionálních iniciativ a opatření založených na veřejném nebo soukromém snažení. Motem je: "Mysli globálně, jednej lokálně!" Globalizace v tomto smyslu je již dlouho naléhavá.

13. Profesní oblasti, odvětví hospodářství a jejich vyhlídky vzhledem k požadavkům na vzdělávání a kvalifikace, regionální a odvětvové trendy

Existuje mnoho okruhů činností, které by se mohly rozvíjet. Těchto možností však v současné době téměř nelze využít, částečně vinou nedostatku potřebných kvalifikací v kvantitativním i kvalitativním smyslu. Tento nedostatek je nutné odstranit komplexní kvalifikační ofenzívou ze strany státu i soukromých institucí. Veřejný sektor, tzn. školy a instituce odborné přípravy, za které odpovídá stát,

není vzhledem k finančním, organizačním a pedagogickým podmínkám v takovém postavení, aby mohl takový úkol zvládnout sám, bez účasti příslušných činitelů z odvětví a profesních orgánů. Institucionální rámcové podmínky pro tuto účast jsou ve většině členských států stále neuspokojivé. Je nutno ihned vytvořit právní základy a dohody mezi organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců, aby bylo možno dosáhnout změn struktury nabídky a poptávky v oblasti vzdělávání a profesní přípravy odpovídajících aktuálním potřebám odvětví, regionů a skupin povolání.

Je třeba zlepšit mechanismy financování odborné přípravy a dohodnout příznivé podmínky pro účast zaměstnanců v dalším vzdělávání, případně i v pracovní době. Ve většině zemí EU má stavební průmysl příspěvkový fond, ze kterého financuje odbornou přípravu. Fondy tohoto druhu nebo nadace by měly být ustaveny pro všechna odvětví a pro profesní skupiny na úrovni nižší než vysokoškolské na celostátní, eventuálně na regionální úrovni, např. v rámci partnerství veřejných a soukromých institucí, se zapojením sociálních partnerů a jejich organizací. Pouze tímto způsobem je možné odstranit zmíněné nedostatky a zajistit přizpůsobování nabídky kvalifikací rychle se měnícím technologiím, sociálním podmínkám a změnám v organizaci práce.

14. Mění se organizace práce a pracovní podmínky, účinky na kvalifikace a kompetence

Zvýšená samostatnost zaměstnanců, která je důsledkem modernizace organizace práce, decentralizace rozhodování, zvýšení požadavků na loajalitu každého jednotlivce a s tím spojená individualizace potřebují nový prostředek, který bude vytvářet a zachovávat soudržnost. Tímto prostředkem je kvalifikace a rozvoj dovedností, další odborná příprava v podniku a personální rozvoj, učení kombinované s prací na podnikové nebo nadpodnikové úrovni, ve spolupráci s místními vzdělávacími institucemi a vysokými školami. Úroveň kvalifikací a kompetencí pracovních sil všeobecně, nebo přesněji z hlediska kolektivu, abychom použili termínu, který byl bohužel zdiskreditován, se musí dostat do středu zájmu, má-li podnik přežít. Vývoj a neustálé přizpůsobování kompetencí měnícím se úkolům budou klíčové pro konkurenceschopnost podniků, ať jsou velké nebo malé, orientované na export nebo na domácí trh, nebo ať fungují v primárním, sekundárním nebo terciárním sektoru. V průběhu této modernizace bude na jednotlivé zaměstnance kladen určitý stupeň zodpovědnosti, který dříve v této formě neexistoval. To je opravdový posun v paradigmatu, který vyvolala strukturální změna. Mnozí lidé, na obou stranách, tj. zaměstnanci, zaměstnavatelé a odbory, to však stále ještě nemohou pochopit.

15. Profesionální a vzdělávací profily se slibnou budoucností

V současné době je třeba upravit a zlepšit metody a nástroje používané při analýze a zkoumání požadavků profesí a přípravy na všech úrovních: místní, regionální, odvětvové a evropské, samozřejmě s různou mírou abstrakce. Úkolem je informovat rozhodující činitele a praktiky, radit jim a v případě potřeby je orientovat tak, aby mohli svá rozhodnutí činit na základě spolehlivých odborných a vědeckých poznatků, pokud možno co nejširších a nejhlubších.

Profesionální a vzdělávací profily se mění stále rychleji, učitelé, instruktoři, rodiče, žáci, studenti, poradci pro volbu povolání a úřady práce však potřebují relativně stabilní náznaky jednoznačných trendů a od nich odvozených profesních a vzdělávacích profilů. Vzhledem k délce vzdělávání má jejich činnost výsledky ve střednědobém a dlouhodobém výhledu, proto potřebují dokumenty, na které se mohou po určitou dobu spolehnout a které po krátké době nezastarají.

Výzkumné nástroje a mechanismy musí neustále sledovat proces změn v kurikulu a obsahu přípravy. Měly by vytvářet systém včasného varování, který by měl rozhodující činitele upozorňovat, kdy je třeba jednat, a podporovat je v jejich každodenních rozhodování o tom, co a proč vyučovat.

Větší profesionalizace a institucionalizace výzkumu odborného vzdělávání, trhu práce a povolání ve všech členských státech je nyní podstatnou rámcovou podmínkou. Vysoké školy se musí více než dosud věnovat výzkumu odborného vzdělávání a dalšího vzdělávání. Příprava učitelů odborného a dalšího vzdělávání musí být náročnější a musí být postavena na nezávislém akademickém základě. Je nutno provádět nejen aplikovaný výzkum a uveřejňovat jeho výsledky, ale je nutno také rozvíjet základní výzkum odborného vzdělávání, s přihlédnutím k přístupům pedagogických věd, ekonomie a sociálních věd.

Přehled použité literatury

Přehled se skládá ze tří částí: dokumenty obsažené ve druhém díle publikace Evropské trendy ve vývoji povolání a kvalifikací, materiály zpracované v rámci sítě CIRETOQ, jiné publikace.

Dokumenty obsažené ve druhém díle publikace Evropské trendy ve vývoji povolání a kvalifikací (pracovní verze)

Heinz, Walter R.: *Vocational socialisation and competence development, the historical dimension.*

Leney, Tom – Green, Andrew – Wolf, Alison: *European trends in the development of vocational education and training systems and provision.*

Gay, Catherine: *Competence development and the environment: the contribution to job creation.*

Gatti, Mario – Tagliaferro, Claudio – Mereu, Maria Grazia: *The local and regional dimension: qualifications and skills needs analysis as a basis of VET planning.*

Steedman, Hilary: *Low skills – how the supply is changing across Europe.*

Borghans, Lex – Grip, Andries de: *Trends in occupations and qualifications: upgrading versus bumping down.*

González, Lázaro: *The impact of information and communication technologies (ICTs) on the development of occupational skills and training needs.*

Dostal, Werner: *Foreseeable developments in occupations and qualifications on the background of new information and communication techniques.*

Möbusand, Martine – Verdier, Eric: *The structuring of vocational qualifications in France and Germany: institutional coordination systems.*

Attwell, Graham – Brown, Alan: *The acquisition of skills and qualifications for life long learning, trends and challenges across Europe.*

Seifert, Hartmut: *Continuing vocational education and training – initial responses to trends in occupations and qualifications.*

Nyhan, Barry: *Trends in competence development in European companies.*

Konrad, John: *Skill and competence needs of Small and Medium Enterprises (SMEs) and for the creation of new companies.*

Nieuwenhuis, Loek F.M.: *New developments in qualification strategies for sectoral and regional innovation.*

Gruber, Sieglinde – Lasnier, Jean-Claude – Rüschoff, Bernd: *Trends in learning foreign languages within VET, the Leonardo da Vinci programme and the acquisition of foreign languages.*

Ant, Marc – Kintzelé, Jeff: *Surveys and analysis projects of the Leonardo da Vinci programme: quantitative and qualitative analysis of the 1995, 1996 a 1997 calls for proposals with a special attentions on projects on: "Anticipation of qualifications and competences".*

Sellin, Burkart: *Anticipation of qualifications and competences – Main outcomes of selected Leonardo da Vinci projects.*

Kuhn, Michael – Schulte, Erhard: *Prospect and possibilities for European VET research.*

Wieringen, Fons van: *Strategies and scenarios for the development of (continuing) VET.*

Stavrou, Stavros: *Aims, working methods and subjects.*

Sellin, Burkart: *Current activities and outcomes.*

Brugia, Mara: *Impact of information and communication technologies on occupational competences and VET.*

Bertzeletou, Tina: *Learning in micro-enterprise, some sectoral aspects.*

Materiály zpracované v rámci sítě CIRETOQ

Biegansky, Richard and Jean-Paul Cadet: *Evolution of employment and qualifications in motor vehicle repairs in France, CEREQ/ Marseilles, CEDEFOP Document, 37 pp., Thessaloniki 1996*

Borghans, Lex; Andries de Grip; Hans Heijke: *Concepts and methodology for labour market forecasts by occupation and qualification in the context of a flexible labour market, ROA/Maastricht, CEDEFOP Document, 34 pp., Thessaloniki 1996*

Borghans, Lex; Gerard Hughes and Wendy Smits: *The occupational structure of further and higher education in Ireland and The Netherlands, ROA/Maastricht, ESRI/Dublin, CEDEFOP Document, 34 pp., Thessaloniki 1998*

Canny, Angela and Gerard Hughes: *Occupational forecasts for 1998 for Ireland and their implications for educational qualifications, ESRI/Dublin, CEDEFOP Document, 31 pp., Thessaloniki 1996*

Hansen, Claus Agø; Georg Hanf; Günter Heitmann and Ties Pauwels: *The impact on vocational training of studies analysing and forecasting trends in occupations, Case studies in Germany, The Netherlands and Denmark, DTI/ Copenhagen; BIBB/Berlin; The Technical University of Berlin/Berlin; CINOP/s'Hertogenbosch*

Tessaring, Manfred: *Forecasting sectors, occupational activities and qualifications in the Federal Republic of Germany, a survey on research activities and recent findings, IAB/Nuremberg, CEDEFOP Document, 82 pp., Thessaloniki 1997*

van den Tillart, Harry and John Warmerdam: *Sectoral approach to training, synthesis report on trends and issues in 5 European countries, ITS/Nijmegen, CEDEFOP Document, 110 pp, Thessaloniki 1998*

Warmerdam, John: *Sectoral training systems in a knowledge economy, ITS/ Nijmegen; CEDEFOP Panorama, 47 pp., Thessaloniki 1997*

CEDEFOP: *Trends in the development of occupations and qualifications: Network Ciretoq, a brochure presenting the objectives, methods and participants of the network*

CEDEFOP (Panorama series): *Ciretoq interim report, 11 pp.*

Ciretoq Newsletters, 2 per year

Jiné publikace

- Biegansky, Richard and Jean-Paul Cadet (1996): *Evolution of employment and qualifications in motor vehicle repairs in France*, CEREQ/Marseilles, CEDEFOP Document, 37 pp., Thessaloniki
- CEDEFOP (1998): *Agora II - the role of the company in life-long learning*, Luxembourg
- CEDEFOP (1998): *Training for a changing society. A report on current vocational education and training research in Europe* (author: Manfred Tessaring), 294 pp., Luxembourg
- CEDEFOP (1998): *New qualification and training needs in environment related sectors, synthesis of studies carried out in Austria, Belgium, Denmark, Spain, France, Greece, Italy and the United Kingdom*, Luxembourg
- CEDEFOP (1998): *Cooperation in research on trends in the development of occupations and qualifications in the European Union*, Thessaloniki
- CEDEFOP (1998): *Les transformations des compétences du personnel technico-commercial dans une société basée sur les connaissances* [Changing the skills of technical/commercial staff in a knowledge-based society], case studies in France, Portugal and Scotland
- CEDEFOP (1998): *Sectoral approach to training, synthesis report on trends and issues in five European countries*, Luxem.
- European Commission (1993): *Growth, competitiveness, employment, The challenges and ways forward into the 21st century*, White Paper, Luxembourg
- European Commission (1997): *Annual report on the Cohesion Fund*, Luxembourg
- European Commission (1997): *Employment in Europe 1997*, Luxembourg
- European Commission (1997): *Agenda 2000 - Vol. I: For a stronger and wider Union*, COM (97) 2000 final, Luxembourg
- European Commis. (1997): *The European Union as a world trade partner*, European Economy, studies and reports No. 3/97
- European Commission (1998): *Employment in Europe 1998*, Luxembourg
- European Commission (1998): *The Contribution of Business Services to Industrial Performance, A Common Policy Concept*, Communication from the Commission to the Council, COM (98) 534 final, Luxembourg
- European Commission (1998): *Employment Rates Report 1998, Employment Performance in the Member States*, Communication from the Commission to the Council, COM (98) 572 final, Luxembourg
- European Commission/Eurostat (1997): *Panorama of EU Industry*, Luxembourg
- European Commission/EUROSTAT/CEDEFOP (1998): *Key data on vocational training in the European Union*, Luxem.
- European Parliament (1999): *Resolution on jobs of the future in Europe*, adopted on 9.2.99 on the basis of the report by Thomas Mann MEP
- Eurostat (1995): *Business Services in Europe*, Luxembourg
- Eurostat (1994): *Continuing vocational training survey in enterprises*, Luxembourg
- Eurostat (1997): *Population and social conditions*, Statistics in focus No. 7/97, ISSN 1024-4379
- Eurostat (1998): *Labour force survey 1996*, Statistics in focus No. 5/98, Luxembourg
- Eurostat (1998): *The distribution of earnings in the European Union*, Statistics in focus No. 8/98
- Freeman, R.B. (1995): *Are your wages set in Beijing?*, in: *Journal of Economic Perspectives*, 9/95
- Friedrich Ebert Stiftung (1997): *In 10 Jahren wieder Vollbeschäftigung in der EU* [A return to full employment in the EU within 10 years], Working Paper No. 5, European Integration Working Party, Bonn
- Gerntke, A. (1997): *Zu den Aufgaben aktiver Arbeitsmarktpolitik und deren Rolle bei der (Re-)Integration von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt* [The responsibilities of active labour market policy and its role in the (re)integration into the labour market of the low-qualified], in: Friedrich Ebert Stiftung, Gesprächskreis Arbeit und Soziales [Discussion group on work and social affairs] No. 78: Förderung der Beschäftigung von Geringqualifizierten in Deutschland vor dem Hintergrund der Erfahrungen in Frankreich, den Niederlanden und Schweden [Promoting the employment of the low-qualified in Germany against the background of the experiences in France, the Netherlands and Sweden], Bonn
- Grollmann, Philipp and Burkart Sellin: *Zum Stand der (Vergleichenden) Berufsbildungsforschung in der Europäischen Union* [The position of (comparative) vocational training research in the European Union], in CEDEFOP/DIPF (1999): *Vergleichende Berufsbildungsforschung in Europa, Ansätze, Politikbezüge, Innovationstransfer* [Comparative vocational training research in Europe, starting points, policies, innovation transfer] (in preparation)
- Hansen, Claus Agø; Georg Hanf; Günter Heitmann and Ties Pauwels, CEDEFOP (1998): *The impact on vocational training of studies analysing and forecasting trends in occupations, Case studies in Germany, The Netherlands and Denmark*, DTI/Copenhagen; BIBB/Berlin; The Technical University of Berlin/Berlin; CINOP/s'Hertogenbosch
- Heidegger, G. and Rauner, F. (1997): *Reformbedarf in der beruflichen Bildung* [Need for reform in vocational training], expert opinion commissioned by the Land of North Rhine-Westphalia, Düsseldorf:
- Loos, Roland (1997): *Umweltberufe und Umweltqualifikationen* [Environmental occupations and environmental qualifications], in: SWS-Rundschau, p. 482 ff., Vol. 4/1997
- Tassinopoulos, Alexandro and Heinz Werner: *Mobilität und Arbeitskräftewanderung in der EU* [Mobility and migration of labour in the EU], in CEDEFOP (1998): *Mobility and migration of labour in the European Union and their specific implications for young people*, p. 7 ff., Luxembourg

