

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí

č. 5/2002

(20. května)

Pořadí zemí světa podle konkurenceschopnosti	2	Graf sestavený podle IMD World Competitiveness Yearbook 2002.
Profesní mobilita v Evropské unii	3	Vývoj možnosti volného pohybu pracovních sil od Římské smlouvy (1957) do současnosti.
BBJ	4	Sdružení pro kulturní a profesní vzdělávání mladistvých a mladých dospělých (SRN).
Refer	4	Evropská síť referenčních zdrojů a zkušeností.
O stabilitě na trhu práce	5	Výsledky šetření Mezinárodního úřadu práce.
Demografický vývoj a jeho vliv na složení populace v produktivním věku v zemích EU	5	Odhady pro rok 2010, 2020, 2030, 2040, 2050. Tabulka se vztahuje k článku na s. 6-7.
Akční plán Evropské komise zaměřený na kvalifikace a mobilitu.	6	Stručný obsah materiálu, který Evropská komise předložila Evropské radě v únoru 2002.
Trh práce v zemích střední a východní Evropy	7	Zjišťování tzv. míry rotace pracovních sil. Tabulka.
Nová ministerstva ve Velké Británii	9	Ministerstvo školství a zaměstnanosti (DfEE) se v roce 2001 rozdělilo na Ministerstvo pro vzdělávání a kvalifikace (DfES) a Ministerstvo práce a penzí (DfWP).
Úroveň vzdělání obyvatel zemí střední a východní Evropy (1997)	10	Podle úrovní ISCED. Graf.
Příprava dělníků v japonských podnicích	11	Stručný přehled japonského školského systému. Charakteristika profesní přípravy v podnicích.
Systém hodnocení studijních výkonů pomocí bodů	12	Modularizace obsahu vysokoškolského studia v Německu.
Gender-mainstreaming	13	Vysvětlení tohoto termínu užívaného ve společenských vědách.
Podíly nezaměstnaných ve skupinách „juniorů“	13	Nezaměstnaní podle úrovně dosaženého vzdělání (ISCED). Graf.
Co nového v časopisech	15	Journal of Vocational Education and Training, 2001, č. 4
Příloha II/2002: Profesní příprava a učení směřující k získávání kompetencí	9-20	Systémy odborného vzdělávání a přípravy, koordinace s trhem práce a řízení. Pokračování v příštím čísle.

Důležitým úkolem odborného vzdělávání je připravovat lidi pro trh práce. Musí je vybavit potřebnými znalostmi, dovednostmi a kompetencemi tak, aby se stali adaptabilními, flexibilními, aktivními, kreativními a nápadytými pracovníky, kteří budou umět rychle a správně rozhodovat, řešit problémy a konflikty, účinně komunikovat a pracovat v týmu a budou se chtít dále vzdělávat. Nedávno zavedeným termínem řečeno – musí je učinit zaměstnatelnými.

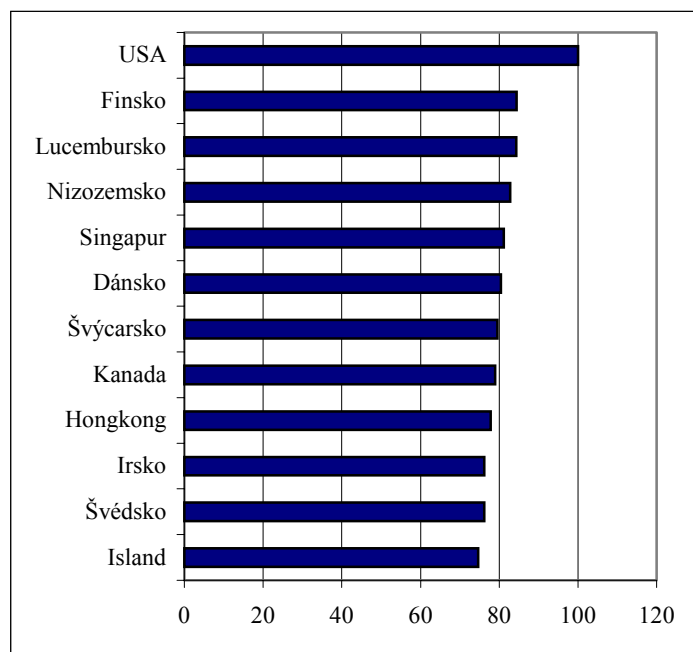
Zaměstnatelnost znamená mít předpoklady pro to, aby se člověk stal zaměstnaným. Pravděpodobnost, že se zaměstnaným stane, by se měla zvyšovat úměrně se zvyšováním úrovně zaměstnatelnosti. V důsledku nesouladu mezi poptávkou po pracovních silách a jejich nabídkou na trhu práce to však neplatí vždy.¹ Dochází k tomu, že lidé s vyšší kvalifikací jsou zaměstnáváni na místech, která by mohli zastávat pracovníci s nižší kvalifikací, a někdy i naopak.

Na trzích práce se projevují také určité „módní“ tendence. Koncem 80. let minulého století v zemích EU vládlo přesvědčení, že se starší pracovníci nedokáží přizpůsobit strukturálním změnám probíhajícím v podnicích, a proto jim byl nabízen předčasný odchod do důchodu za zvýhodněných podmínek. (Zároveň se tímto opatřením snižovala míra nezaměstnanosti.) „Podnikové managementy ... si o starších zaměstnancích 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 postihnutelné 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.“²

Stále znovu se klade otázka, zda úspěšné firmy jsou úspěšné proto, že si jejich personální manažeři dokázali najít na trhu práce ty správné lidi, nebo proto, že vhodnou politikou rozvoje lidských zdrojů zaměstnance přiměli k podávání vynikajících výkonů.

V dnešním globalizovaném světě si mohou zaměstnavatelé vybírat své zaměstnance v různých zemích. Mezinárodní mobilita pracovníků je široce diskutovaným tématem. Proto jsme tomuto problému věnovali velkou část květnového čísla Zpravodaje. **AK**

Pořadí zemí světa podle konkurenceschopnosti



Říká se, že schopnost státu konkurovat ve světové ekonomice spočívá mimo jiné v kvalitě vzdělávacího systému.

Graf byl vytvořen na základě údajů převzatých z ročenky IMD a ukazuje pořadí prvních 12 států. Česká republika se umístila na 29. místě s 55,3 %. (Popis většiny vzdělávacích systémů najdete v předcházejících ročnících Zpravodaje – viz tematický rejstřík – budete-li si chtít ověřovat výše uvedené tvrzení.)

Zajímavé je také porovnání letošního umístění zemí s jejich výsledky v roce 2001 a 2000. Například:

	2001	2000
USA	1.	1.
Finsko	3.	4.
Dánsko	15.	13.
Švédsko	8.	14.
Česká republika	35.	40.

Pramen: IMD World Competitiveness Yearbook 2002. Lausanne, IMD 2002. Internet: <http://www02.imd.ch/wcy>

¹ Viz též Zpravodaj 2001, příloha V/2001, s. 31. (V obrázku 4.8 si ve druhé buňce zleva – kolmý text – opravte „nedostatečná kvalifikace: práce ~~před~~ nad úrovní kvalifikace“.)

² Sellin, Burkart: European trends in the development of occupations and qualifications. Volume I. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 1999. 76 s. (Zpravodaj, 1999, příloha, s.8.)

Profesní mobilita v Evropské unii

Možnost volného pohybu *pracovních sil* patří k základním svobodám, které občanům Evropské unie zajistila již ustavující Římská smlouva z roku 1957. Ta prosazením principu mobility pracovních sil v rámci Společenství sledovala několik cílů. Šlo o opatření, které mělo zemím evropského Severu usnadnit absorpci očekávaného přílivu pracovních sil z Jihu a otevřít migrantům cestu k získání stejných sociálních výhod, jaké mají občané přijímajících států. Mělo také podněcovat členské státy Společenství k tomu, aby ochotněji zakládaly podniky v zahraničí a poskytovaly služby v mezinárodním rámci. Jinak řečeno, usnadnění mobility pracovních sil mělo svými důsledky podporovat rozvoj svobodného trhu zboží i kapitálu.

S ohledem na uvedené cíle bylo záměrem Římské smlouvy poskytnout pracovníkům možnost dlouhodobého *pobytu* v členských zemích Společenství. Zpočátku se neuvažovalo o volném *pohybu pracovních sil*, ani o volném *pobytu* či *pohybu osob*, tedy i rodinných příslušníků migrujících pracovníků. V tom smyslu vyznívala i pozdější opatření Evropské komise a závěry jednání Evropského parlamentu.

Při rozšiřování Společenství získali právo volného pohybu pracovních sil i občané přistupujících zemí. Nestalo se tak ovšem dnem přijetí státu do Společenství, ale až po uplynutí stanoveného přechodného období. Zavádění přechodných období bylo reakcí na obavy členských zemí z velké migrace obyvatel nově přijatých států. Tyto obavy však byly liché a ukázalo se, že počty migrujících pracovníků trvale zůstávají nízké.

V průběhu doby získalo právo volného pohybu pracovních sil novou dimenzi, rostl totiž počet pracovníků, kteří do Společenství a později do Evropské unie přicházeli ze zemí, které nebyly jejich členy. Těmto pracovníkům přináležela při výkonu zaměstnání v členských zemích pouze taková práva, která byla zakotvena v dohodách uzavřených mezi jejich domovským státem a Společenstvím. Tyto dohody zpravidla umožňovaly legální pobyt pracovníků v některé zemi Společenství, ale podmínky pro vstup do země a pro přijetí do zaměstnání byly velice přísné. Nebyla v nich obsažena ujednání, která by zabraňovala diskriminaci cizinců na pracovním trhu. Ta postihovala zvláště silně pracovníky, kteří pocházeli z Maroka a z Turecka.

Teprve v roce 1987, kdy došlo k modifikaci Římské smlouvy, se prosadilo právo volného pohybu *osob* v zemích Evropské unie. Toto právo se však nesnadno uplatňovalo, protože vznikl politicko-právní spor mezi Evropskou komisí a členskými zeměmi zastoupenými v Evropské radě. Šlo o rozdíly ve výkladu toho, zda se práva volného pohybu mohou domáhat sami občané, bez zásahu orgánů Evropské unie, a to z pouhé skutečnosti, že existuje společný trh, jehož základním pilířem je ono právo volného pohybu.

Maastrichtská smlouva z roku 1991 se pokusila vymezit právo volného pohybu konkrétněji tím, že je svázala s občanstvím Evropské unie. Ve svém článku č. 18 je definovala jako základní *osobní* právo zajišťující volný *pobyt* a *pohyb* v členských zemích. Předpokládá se, že Evropská rada a Evropský parlament budou vytvářet podmínky pro bezproblémové naplňování tohoto práva.

Řešení otázek týkajících se volného pohybu imigrantů v Evropské unii, bezpečnosti a právních záležitostí s tím spojených bylo přenecháno mezivládním jednáním. Značného pokroku přitom bylo dosaženo v rámci schengenských dohod. V nich jsou vymezeny podmínky, za nichž mohou využívat práva volného pohybu v zemích Evropské unie i občané jiných států. Tyto dohody se ovšem nerealizují v plném rozsahu ve všech členských zemích. Na základě amsterodamské smlouvy z roku 1997 se však staly součástí *acquis communautaire*.

Otázky související s vymezováním a dodržováním práv pracujících bedlivě sleduje Mezinárodní úřad práce v Ženevě. Ten nepovažuje současnou právní úpravu umožňující

volný pohyb osob za dostatečnou. Upozorňuje, že nejsou uspokojivě vyřešeny některé základní záležitosti týkající se imigrantů, kterým tak hrozí nebezpečí, že budou marginalizováni jak z hlediska svého statutu, tak z hlediska sociálního a ekonomického. Studie, které Mezinárodní úřad práce nechal provést, ukazují, že diskriminace ztěžuje integraci imigrantů do společnosti i do ekonomického systému zemí, v nichž pracují.

Zlepšení situace se spojuje s realizací amsterodamské smlouvy, která zakazuje jakoukoli diskriminaci, a to nejen na základě rasy, věku, pohlaví, náboženství a světového názoru, ale i na základě národnosti. Evropská rada již přijala dvě důležité směrnice, z nichž mohou mít prospěch nejen migranti ze zemí Evropské unie, ale i imigranti z ostatních zemí. Jde o směrnici 2000/43 z 29. června 2000, která vylučuje při jednání s osobami rozlišování rasy a etnického původu, a směrnici 2000/78 z 27. listopadu 2000, která vytváří obecný rámec pro zajištění rovnosti přístupu k zaměstnání.

Statistiky Evropské unie sledují jednak intranacionální migraci pracovníků, k níž dochází v rámci jednoho státu, a migraci internacionální. Jejich intenzita se značně liší. Ve většině členských zemí je poměrně silná migrace pracovníků mezi jednotlivými regiony, která zpravidla není spojována se změnou místa pobytu. Na rozdíl od Spojených států není v Evropě běžné stěhovat se „za zaměstnáním“ a pracovníci raději volí dojíždění do práce. Migrace pracovníků mezi jednotlivými členskými zeměmi je oproti očekávání relativně malá. Odhaduje se, že hranice přešlo postupně asi 5 milionů pracovníků. Malá je i migrace ze zemí, které nejsou členy Evropské unie. Ta se odhaduje na 200 až 300 tisíc osob ročně. V poslední době jde většinou o mladé lidi s relativně vysokou úrovní kvalifikace, kteří jsou přínosem pro hostitelské země. Ukazuje se také, že jen malá část z nich hodlá zůstat v některé členské zemi delší dobu, většinou počítají s tím, že se po dvou až třech letech vrátí do své mateřské země.

Pramen: Vandamme, François: La mobilité professionnelle dans l'Union européenne: quelques constats, enjeux et perspectives. *Revue internationale du Travail*, 139, 2000, č. 4, s. 493-512. ■

BBJ

BBJ je zkratka označující německé **Sdružení pro kulturní a profesní vzdělávání mladistvých a mladých dospělých**, zapsaný spolek (*Verein zur Förderung kultureller und beruflicher Bildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen e.V.*). Tato nezisková organizace byla založena v Berlíně (SRN) v roce 1982 a jejím úkolem je realizovat inovativní programy, které pomáhají snižovat míru nezaměstnanosti mladých lidí.

BBJ poskytuje konzultační a poradenské služby veřejným a soukromým institucím působícím na národní, regionální a místní úrovni, v rámci Evropské unie i v zemích střední a východní Evropy. Kromě toho funguje jako zprostředkovatelna práce.

BBJ má pobočky v Belgii (Brusel), v Itálii (Spoleto), v Polsku (Varšava, Gdaňsk), v Rusku (Moskva) a buduje pobočku ve Slovinsku (Lublaň).

Zkratka BBJ se rovněž stala obecným označením pro různé instituce, které působí v sociální oblasti a zabývají se mládeží, trhem práce, profesním vzděláváním apod.

Pramen: <http://www.bbj.de> ■

Refer – evropská síť referenčních zdrojů a zkušeností

Základem práce Cedefop jsou informace o odborném vzdělávání a přípravě. Potřeba zvýšit rychlost a efektivitu, s níž jsou tyto informace poskytovány, vedla k vytvoření týmu evropské spolupráce na národních úrovních.

Refer (*European network of reference and expertise*) byla ustavena v Soluni 15. dubna 2002. Je to decentralizovaná síť pro shromažďování a rozšiřování informací. Zahrnuje národní konsorcia všech členských států, Islandu a Norska. Konsorcia budou vedena národními koordinátory, například VDAB (Belgie), Cirijs (Dánsko), Národní výbor pro vzdělávání (Finsko), ISFOL (Itálie) a INEM (Španělsko).

Pramen: ETV Newsletter, 2002, č. 26. ■

O stabilitě na trhu práce

V některých ekonomických studiích se objevují názory, že se trh práce ve většině vyspělých zemích stává nestabilním a pracovníci proto musí očekávat časté střídání zaměstnání. Tvrdí se, že v blízké budoucnosti bude trh práce nabízet převážně krátkodobá zaměstnání, a to bude ohrožovat mzdy a ztěžovat pracovní podmínky.

Mezinárodní úřad práce provedl šetření, jehož výsledky uvedené názory zpochybňují. Vyplývá z nich, že se naznačované tendence v uplynulém desetiletí nijak výrazně na trhu práce neprojeví, ba naopak, ve vyspělých průmyslových zemích stabilita zaměstnání postupně vzrůstala.

Podle stavu z roku 1998 nezměnilo v zemích Evropské unie své zaměstnání po dobu pěti let 60 % pracovníků a 40 % pracovníků bylo v jednom podniku zaměstnáno více než deset let. Ve srovnání s předchozím desetiletím se ve většině zemí podíl těch, kdo nezměnili své zaměstnání po dobu delší než deset let, zvýšil. Jiná byla situace ve Spojených státech, kde si své zaměstnání udrželo po dobu více než deseti let jen 25 % pracovníků. Ale i tam zůstává tento podíl v průběhu let stabilní. Ukazuje to následující tabulka, která srovnává podíly osob pracujících v jednom zaměstnání po dobu delší než deset let v roce 1995 a 1998:

Země	1995 (%)	1998 (%)
Belgie	43,6	46,5
Dánsko	29,1	33,5
Finsko	39,6	42,5
Francie	42,0	45,0
Irsko	33,1	37,7
Itálie	45,6	49,2
Japonsko	42,9	43,2
Lucembursko	37,8	44,2
Německo	35,4	38,3
Nizozemsko	31,7	36,5
Portugalsko	41,6	43,0
Řecko	39,9	51,2
Spojené státy	25,8	25,8
Španělsko	34,2	39,8
Švédsko	39,7	47,8
Velká Británie	26,7	32,3

Podrobnější analýza zjištěných údajů ukazuje, že zvyšování podílu těch, kdo jsou zaměstnáni nepřetržitě déle než deset let, je ve většině zemí způsobeno prodlužováním trvalého zaměstnání žen. Je to důsledek zvyšování kvalifikace žen a růstu jejich zájmu o profesní kariéru. Přesto však délka nepřetržitého zaměstnání žen je obvykle kratší než mužů. Statistické údaje ovšem mohou být v některém směru zavádějící. V zemích, kde se roste nabídka zaměstnání, vstupují do trvalého zaměstnání muži i ženy, kteří dosud nepracovali vůbec nebo pracovali jen příležitostně, a tím se samozřejmě snižuje podíl dlouhodobě zaměstnaných.

Skutečnost, že ve většině vyspělých zemí je relativně stabilní situace na trhu práce, projevující se tím, že existuje jádro pracovníků, kteří delší dobu setrvávají v jednom zaměstnání, je dána tím, že se vytvořily účinné instituce trhu práce. Jde o organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců, které jsou schopny vést stálý dialog, o opatření k zajištění ochrany zaměstnanosti, o sociální zabezpečení a o kodexy základních práv pracujících.

Pramen: Etude du BIT: les marchés du travail sont moins instables qu'on ne les suppose. Travail, 2001, č. 40, s. 11-13. ■

Demografický vývoj a jeho vliv na složení populace v produktivním věku v zemích EU (k článku na straně 6 - 7)

EU - 15	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Celkem (15-64)	251810547	254090234	248817256	235047607	219455884	210606286
15-24	18,6%	17,6%	16,9%	17,0%	17,6%	17,7%
25-54	64,9%	63,9%	61,4%	59,6%	60,8%	60,6%
55-64	16,5%	18,5%	21,7%	23,4%	21,6%	21,6%

Pramen: EurostatNewCronos: Obyvatelstvo podle pohlaví a věku k 1.1.2000 (pro rok 2000), EurostatBASELINE scenario.

Akční plán Evropské komise zaměřený na kvalifikace a mobilitu

Akční plán Komise předložila Radě dne 8. února 2002. Tištěný materiál má 39 stran včetně příloh s tabulkami a grafy.

Akční plán zaměřený na kvalifikace a mobilitu je vyvrcholením procesu, který byl zahájen Sdělením Komise o nových evropských trzích práce v únoru 2001, závěry zasedání Evropské rady ve Stockholmu v březnu 2001 a prací ustavené Skupiny pro kvalifikace a mobilitu, která předložila svou zprávu Evropské komisi v prosinci 2001. Akční plán staví na závěrech této skupiny a usiluje o to, aby se do jednoho roku vytvořily otevřenější a přístupnější evropské trhy práce. Čerpá také z existujících iniciativ, zejména ze sdělení s názvem „Učinit evropskou oblast celoživotního učení skutečností“. Akční plán předkládá koherentní politickou vizi podpory lidských zdrojů v Evropské unii v souladu s cíli Lisabonského summitu, především prostřednictvím vytváření příležitostí k tomu, aby se občané mohli pohybovat po celé Unii za účelem vzdělávání nebo výkonu povolání a měli prospěch z evropské integrace, včetně jednotného evropského trhu.

Dosažení cílů Lisabonského summitu – více lepších pracovních příležitostí, větší sociální soudržnost a dynamická znalostní ekonomika – vyžaduje kvalifikované a adaptabilní pracovní síly. Vyšší mobilita na trhu práce, ať jde o mobilitu mezi pracovními příležitostmi nebo mezi členskými státy, je pro toto úsilí významná, a v tomto kontextu je zvyšování úrovně kvalifikací a odstraňování překážek mobility podstatné. Předpokládané akce bude třeba koordinovat s procesem ustavování evropské strategie zaměstnanosti, s níž by měly být konzistentní. Akce vztahující se ke vzdělávání a profesní přípravě budou navazovat na výše zmíněné sdělení Komise o celoživotním učení a na zprávu o záměrech systémů vzdělávání a profesní přípravy. Vzhledem k plánovanému rozšíření EU by kandidátské země měly být vyzvány, aby v co největší možné míře přijaly cíle akčního plánu. Bez ohledu na skutečnost, že mobilita pracovních sil z kandidátských zemí směrem do současné EU bude po přijetí podřízena flexibilnímu systému přechodných období, se nové členské státy budou podílet na úkolu podporovat lepší kvalifikovanost a adaptabilitu pracovních sil.

V akčním plánu na podporu cíle učinit evropské trhy práce otevřenější a přístupnější jsou zdůrazněny tři základní problémy. Zaprvé je to problém neadekvátní profesní mobility, ukazující potřebu efektivněji přizpůsobit systémy vzdělávání a profesní přípravy trhu práce, podporovat celoživotní učení a získávání dovedností (zejména dovedností v informačních a komunikačních technologiích – IKT) a zlepšit systémy uznávání kvalifikací a kompetencí. Za druhé, nízká míra geografické mobility uvnitř členských států a mezi nimi naznačuje, že výhody vnitřního trhu nejsou ještě plně využívány, například při řešení „úzkých profilů“ v kvalifikacích nebo nerovností na trhu práce. Mnohé překážky mobility stále existují, včetně nedostatků v jazykových dovednostech a problémů s různou daňovou a penzijní politikou, se sociálním pojištěním apod. Za třetí, demografické změny způsobující pokles počtu pracovních sil v EU naznačují, že některé požadavky na kvalifikace by mohly být uspokojeny imigrací pracovníků z třetích zemí. Za čtvrté, nedostatečný přístup k informacím o mobilitě a o situaci v jednotlivých odvětvích a neuspokojivá kvalita těchto informací odrazují mnoho lidí od toho, aby uvažovali o změně zaměstnání nebo profesní dráhy.

Úkoly a činnost stanovené v akčním plánu se zaměřují na řešení výše uvedených problémů. Mají rozšířit profesní mobilitu a rozvoj kvalifikací tím, že zajistí, aby systémy vzdělávání a profesní přípravy lépe reagovaly na potřeby trhu práce, aby byly navrženy strategie rozvoje kompetencí u pracovníků, aby znalosti byly uznávány, bez ohledu na to, kde a jak byly získány, aby kvalifikace byly snadněji přenositelné a aby se více investovalo do lidských zdrojů v méně rozvinutých regionech. Usnadnění demografické mobility rovněž vyžaduje

odstranění administrativních a právních bariér tam, kde stále ještě přetrvávají (například zavedením univerzálních karet zdravotního pojištění), rozvoj jazykových dovedností a interkulturních znalostí, podporu uznávání kvalifikací v rámci celé EU a jednotnou imigrační politiku. Informovanost se má zlepšit založením míst, kde zájemce dostane veškeré informace najednou, zvýšením efektivnosti systému zprostředkujícího zaměstnání – EURES (*European Employment Service*) a zahájením informační kampaně o mobilitě.

Realizace různých akcí potřebných k dosažení těchto cílů bude vyžadovat od členských států, Komise, další institucí EU, sociálních partnerů a dalších aktérů odpovědný přístup. Byla stanovena řada kritérií a cílů, aby bylo možné monitorovat dosažený pokrok. Komise bude každoročně hodnotit realizaci akčního plánu na jarních zasedáních Evropské rady.

Pramen:

http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.gettxt=gt&doc=DOC/02/2|0|RAPID&lg=EN&display=
(*Anglická verze Akčního plánu je v tištěné podobě k dispozici v knihovně NÚOV.*) ■

Trh práce v zemích střední a východní Evropy

Prohlubující se globalizace a zavádění nových technologií vyvolávají ve většině zemí světa změny na trhu práce. Ty se projevuje zvýšenou rotací pracovních sil. Rotací pracovních sil se rozumí všechny zásahy do postavení občanů na trhu práce. Jde jak o navazování a rozvazování pracovního poměru ale i o přechody ze zaměstnání do nezaměstnanosti nebo do období nečinnosti apod. Míru rotace vyjadřuje podíl osob v aktivním věku, u nichž k takovým změnám ve sledovaném období došlo. (Vedle rotace pracovních sil se hovoří i o rotaci zaměstnání. V tomto případě jde o poměr mezi zaniklými a nově vytvořenými pracovními místy.)

V Evropě k největšímu pohybu osob na trhu práce dochází v zemích, které přecházejí od plánované ekonomiky k ekonomice tržní. Rotace pracovních sil v nich existovala i v období plánovaného hospodářství. Tehdy však byla na trhu práce větší poptávka po pracovních silách než jejich nabídka. Podniky nebyly motivovány k tomu, aby měnily své vnitřní struktury a aby redukovaly počty pracovníků. Udržovala se umělá zaměstnanost a pokud docházelo ke změnám zaměstnání, šlo převážně o změny dobrovolné, vedené snahou získat příznivější platové ohodnocení. Tuto situaci lze charakterizovat tak, že existovala rotace pracovních sil, ale rotace zaměstnání byla velice slabá.

Extrémní stabilita trhu práce byla narušena ihned, jakmile země zahájily proces přechodu k tržnímu hospodářství, otevřenému vlivům mezinárodní konkurence. Vzrostla nezaměstnanost a začala se objevovat tzv. částečná zaměstnanost. Tou se rozumí využívání pracovních sil na zkrácený úvazek, uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, redukce pracovní doby apod. Do nepříznivého postavení se dostaly znevýhodněné skupiny občanů – mladí lidé bez pracovní zkušenosti, starší pracovníci, ženy pečující o děti, lidé s nízkou kvalifikací apod. Tyto skupiny řešily svou situaci různým způsobem: mladí lidé prodlužovali studium, starší odcházeli do předčasného důchodu, ostatní se stali nezaměstnanými. V důsledku toho se po roce 1990 ve všech sledovaných zemích podíl aktivně činných občanů snížil.

Míra rotace pracovních sil sledovaná od roku 1990 však není stabilní. K jejímu zvýšení došlo v zemích střední a jižní Evropy v letech 1991-1992, v zemích bývalého Sovětského svazu o dva roky později. V tomto období byla rotace pracovních sil vyvolávána větší měrou odchody ze zaměstnání, nástupy do zaměstnání ji ovlivnily méně. Je to důsledek redukce počtu zaměstnanců ve velkých a středních podnicích, rozpadu těchto podniků na menší jednotky, vyčleňování určitých činností, které bezprostředně nesouvisí se zaměřením podniků, a jejich předávání nově vznikajícím specializovaným firmám apod.

V následujícím období se situace na trhu práce ve sledovaných zemích stabilizovala. Přesto se v každé z nich míra rotace pracovních sil v určitých letech zvýšila, a to zpravidla

v souvislosti se zaváděním nových opatření vedoucích k liberalizaci trhu. Tak tomu bylo například v Bulharsku ve letech 1997-99, v České republice v roce 1998 apod. Finanční krize, k níž došlo v Rusku v roce 1998 druhotně přivedila šok estonské a ukrajinské ekonomice, které byly na Rusku závislé.

Tato zjištění dokládá i následující tabulka, v níž jsou uvedeny jednak podíly osob, které ve sledovaném období navázaly pracovní poměr, ať již po absolvování školy, po období nezaměstnanosti nebo v důsledku změny zaměstnavatele, jednak podíly osob, které pracovní poměr z nějakého důvodu rozvázaly, a z těchto dvou údajů vypočítaná míra rotace pracovních sil.

V řádcích označených „n“ je uveden podíl osob, které navázaly pracovní poměr, v řádcích označených „u“ podíl osob, které pracovní poměr ukončily, a v řádcích označených „r“ je zachycena míra rotace pracovních sil.

Podíly osob, které navázaly pracovní poměr, které pracovní poměr ukončily a míra rotace (v procentech)

Země		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Bulharsko	n	15,4	18,1	20,9	21,3	27,4	26,0	27,6
	u	29,6	25,8	22,5	24,8	31,9	29,8	39,9
	r	45,0	43,9	43,4	46,1	59,3	55,8	67,5
Estonsko	n	25,6	27,6	15,8	20,8	17,7	16,0	-
	u	30,0	27,7	16,2	22,1	18,5	19,0	-
	r	55,6	55,3	31,0	42,9	36,2	35,0	-
Polsko	n	20,6	21,0	23,3	25,0	20,2	24,6	-
	u	21,0	20,7	21,9	22,3	16,9	22,8	-
	r	41,6	41,7	45,2	47,3	37,1	47,4	-
Rusko	n	21,1	20,8	22,6	18,9	19,9	21,0	24,2
	u	25,1	27,4	25,7	23,9	24,5	24,9	24,5
	r	46,2	48,2	48,3	42,8	44,4	45,9	48,7
Slovinsko	n	14,1	15,3	14,5	14,8	14,3	14,6	16,6
	u	18,1	16,7	16,9	16,4	15,0	14,2	14,5
	r	32,2	32,0	31,4	31,2	29,3	28,8	31,1
Česká republika	n	22,6	18,6	14,5	12,2	12,6	10,5	-
	u	22,0	17,5	15,8	12,6	12,2	11,8	-
	r	44,5	36,1	30,3	24,8	24,7	22,3	-
Ukrajina	n	-	-	17,5	15,6	14,7	15,4	16,7
	u	-	-	21,3	22,0	20,6	19,8	20,7
	r	-	-	38,8	37,6	35,3	35,2	37,4

Grafika Z✓

Strukturální změny, k nimž došlo na světových trzích, pomohly středoevropským a východoevropským zemím měnit jejich ekonomiky. Legislativní a institucionální reformy, které v nich proběhly, je přibližují západním zemím. Jejich výsledky však jsou rozdílné, a to v závislosti na výkonnosti ekonomiky, na váze vlivu odborových organizací, na úspěšnosti sociálního dialogu a na kulturní úrovni země. Lze očekávat, že středoevropské země a baltské státy zajistí ochranu zaměstnanců obvyklou v západních zemích do doby svého vstupu do EU. Balkánské země, zbržděné ve svém rozvoji válkou a málo účinnými reformami, nebudou patrně s to poskytnout svým občanům dostatečné sociální jistoty práce. V Rusku a v ostatních zemích bývalého Sovětského svazu je situace komplikovaná hlavně v důsledku vnitřních nesnází. Ochrana zaměstnání, spojovaná nyní především se zajištěním mzdy, je záležitostí podniků, protože všeobecná opatření přijatá na ochranu trhu práce jsou velice slabá.

Pramen: Cazes, Sandrin – Nesporova, Alena: Trop grande insécurité de l'emploi dans les économies en transition? Revue internationale du Travail. 2001, č. 3, s. 345-379. ■

Po opětovném zvolení labouristické strany ve volbách v červnu 2001 bylo Ministerstvo školství a zaměstnanosti (*Department for Education and Employment – DfEE*) rozděleno na dvě nová ministerstva: Ministerstvo pro vzdělávání a kvalifikace (*Department for Education and Skills – DfES*) a Ministerstvo práce a penzí (*Department for Work and Pensions – DfWP*).

Oddělení agendy vzdělávání a zaměstnanosti mělo za následek přesunutí Služby zaměstnanosti (*Employment Service – ES*) z bývalého Ministerstva školství a zaměstnanosti do nového Ministerstva práce a penzí. Služba zaměstnanosti má za úkol pomáhat nezaměstnaným, zejména těm, kteří žijí z podpory v nezaměstnanosti a jsou na trhu práce znevýhodněni, najít a udržet si práci tím, že jim poskytuje informace, vzdělávání a podporu. Odpovídá také za boj proti podvodům v systému sociálních podpor a proti jeho zneužívání. Klíčovým prvkem práce ES je zavedení programu *New Deal – Ze sociální péče do práce* (viz Zpravodaj č. 7-8/1998). Přesunutí Služby zaměstnanosti do odděleného ministerstva je chápáno jako součást vládní strategie zaměřené na zlepšení způsobu, jakým je poskytována podpora lidem v produktivním věku. Cílem je dosáhnout systému, který aktivně povzbuzuje lidi mající nárok na podporu k větší samostatnosti a řídí se heslem „prací pro ty, kdo mohou pracovat, a zabezpečení pro ty, kdo pracovat nemohou“.

Ministerstvo pro vzdělávání a kvalifikace má na starosti vzdělávání, profesní přípravu a celoživotní učení. V oblasti odborného vzdělávání a přípravy (OVP) bude pokračovat v mnoha iniciativách, které byly zahájeny v předchozím vládním období. Odpovědnost za OVP bude v rámci ministerstva rozdělena mezi několik sekcí.

Celoživotní učení a vysokoškolské vzdělávání

Tato sekce je klíčem k realizaci politiky OVP. V debatě vedoucí k zákonu o učení a kvalifikacích z roku 2000 (*Learning and Skills Act 2000*), který zavedl reorganizovaný systém OVP, byla vláda kritizována za to, že v posuzování, které předcházelo reorganizaci, opomenula vysokoškolské vzdělávání. Zákon stanovil základ pro vytvoření Rady pro vzdělávání a kvalifikace (*Learning and Skills Council – LSC*), nového orgánu, který začal fungovat v dubnu 2001 (viz Zpravodaj č. 7-8/2000) a má za úkol koordinovat, financovat a dohlížet na standardy pro veškeré vzdělávání a profesní přípravu mladých lidí starších 16 let a dospělých, vyjma vysokoškolského vzdělávání. Spojení LSC a vysokoškolského vzdělávání v jedné sekci nového ministerstva je chápáno jako budování mostů mezi vysokoškolským vzděláváním a ostatním OVP určeným pro mladé lidi starší 16 let.

Mladí lidé a učení

Tato sekce odpovídá za vzdělávací politiku pro 14-19letou mládež, včetně učňovství, organizace a financování sekundárního vzdělávání a kurikula pro 14-19leté žáky. Uskutečňuje novou politiku ohlášenou v roce 2000 a zaměřenou na ustavení souvislého rámce pro profesní postup. Klíčovým prvkem je nové základní učňovství (*Foundation Apprenticeship*), které umožní 14letým žákům zahájit program zahrnující přípravu na pracovišti a v 16 letech postoupit do pokročilého moderního učňovství (*Advanced Modern Apprenticeship*). Toto pokročilé moderní učňovství, které dříve jako moderní učňovství (viz Zpravodaj č. 3/1999; 12/2000; 12/2001) mohlo být absolvováno pouze přípravou na pracovišti, nyní obsahuje vzdělávání mimo pracoviště jako povinnou složku.

Sekce odpovídá za politiku profesního poradenství, včetně nové služby zákazníkům (*Connexions Service*), a za kariérní a sociální poradenskou službu. Do kompetence tohoto týmu spadají problémy péče o žáky, bezpečnosti ve školách a rovnosti ve vzdělávání a také iniciativy povzbuzující mladé lidi starší 16 let, aby setrvali ve vzdělávání.

Dovednosti dospělých

Tato sekce se zabývá problémy základních dovedností dospělých, zaměstnatelností a schopností obstát v konkurenci. Odpovídá za vztahy se zaměstnavateli, zejména prostřednictvím spolupráce s odvětvovými národními organizacemi pro profesní přípravu (*National Training Organisations – NTO*) a s odbory.

Zaměřuje se překlenutí digitální propasti a dohlíží na IKT ve vzdělávání a profesní přípravě, včetně veřejných sítí elektronického učení „*learn direct*“. Pokračuje v zavedených iniciativách, například v individuálních účtech na vzdělávání (*Individual Learning Accounts*). Tato sekce ministerstva sponzoruje Projekt rozvoje pracovních sil (*Workforce Development Project*) – který se zabývá přispíváním rozvoje pracovních sil k produktivitě a k sociálnímu začleňování. Očekávají se politické důsledky tohoto projektu včetně daňových úlev na vzdělávání.

Obě nová ministerstva mají společné mezinárodní oddělení (*Joint International Unit*), které odpovídá za mezinárodní vztahy v oblasti zaměstnanosti a kvalifikací, včetně vztahů s Evropskou unií.

Pramen: United Kingdom: Organisational reshuffle reflects policy priorities. CEDEFOP INFO, 2001, č. 3, s. 6. ■

Úroveň vzdělání obyvatel zemí střední a východní Evropy (1997)

V obrázku je graficky vyznačen a procentuálně vyjádřen podíl obyvatel ve věku 25-59 let, kteří získali vzdělání určitých úrovní ISCED.

První sloupec za jménem země vyjadřuje podíl obyvatel, kteří mají vzdělání nejvýše 2. úrovně ISCED (vzdělání získané v nižší sekundární škole);

prostřední – nejtavší – sloupec vyjadřuje podíl obyvatel, kteří mají vzdělání 3. úrovně (vzdělání získané ve vyšších sekundárních školách);

poslední sloupec podíl obyvatel, kteří mají vzdělání 5. - 7. úrovně ISCED (vyšší a vysokoškolské vzdělání).

Vysoký podíl obyvatel Litvy a Estonska se vzděláním nejvyšší úrovně je ovlivněn zvláštností vzdělávacího systému těchto zemí.

Bulharsko	32	49	19
Česká republika	14	75	11
Estonsko	13	44	43
Litva	18	37	45
Lotyšsko	15	69	16
Maďarsko	33	54	13
Polsko	56	34	10
Rumunsko	31	55	14
Slovensko	27	59	14
Slovinsko	18	70	12

Grafika Z✓

Pramen: Übergang vom Bildungswesen ins Erwerbsleben. Schlüsselzahlen zur Berufsbildung in der Europäischen Union. CEDEFOP 2001. ■

Příprava dělníků v japonských podnicích

Japonský školský systém se po druhé světové válce vyvíjel pod americkým vlivem. Docházka do základních škol je šestiletá, žáci navštěvují tyto školy v místě svého bydliště a nemají možnost si je vybírat. Na základní školu navazuje tříletá nižší sekundární škola. Po ukončení devítiletého povinného vzdělávání přechází asi 95 % žáků do soukromých vyšších sekundárních škol. Na rozdíl od povinného vzdělávání, které je bezplatné, se vzdělávání ve vyšších sekundárních školách poskytuje za úhradu. Vyšší sekundární školy nabízejí všeobecně vzdělávací i odborně zaměřené programy.

Asi 30 % absolventů vyšších sekundárních škol pokračuje ve vzdělávání na vysokých školách. Téměř 7 % absolventů vstupuje do kolejí, které poskytují ve dvouletých kursech vyšší vzdělání. Malý počet absolventů přechází do odborných škol zřizovaných ministerstvem práce. Ty nabízejí vzdělávací programy určené jednak pro absolventy nižších sekundárních škol, jednak pro absolventy vyšších sekundárních škol. Přes 60 % absolventů vyšších sekundárních škol vstupuje do zaměstnání a získává v nich odbornou kvalifikaci v rámci podnikového vzdělávání.

Podnikové vzdělávání v Japonsku řídí samy podniky, odbory ani stát je nijak neovlivňují, a proto nemá ani jednotnou formu, ani jednotný obsah. Společné je, že ve většině případů jde o vzdělávání při práci, *on-the-job-training*, které se kombinuje se střídáním pracovních míst, *Job-Rotation* a s doprovodným školením, které probíhá mimo zaměstnání, *off-the-job-training*. Velký důraz se klade na samostatné vzdělávání, které má formu dálkového studia, večerních nebo víkendových kurzů, přípravných kurzů pro složení tzv. státních zkoušek JAVADA apod. (JAVADA je zkratka odvozená z názvu instituce pověřené ministerstvem práce organizací a prováděním kvalifikačních zkoušek – *Japan Vocational Ability Development Association*.)

Pro charakteristiku profesní přípravy dělníků uvedeme, jak tato příprava probíhá v podniku pro výrobu automobilů DAIHATSU. Tento podnik přijímá na místa dělníků ve výrobě automobilů absolventy vyšších sekundárních škol a kolejí. Poskytuje jim takovou profesní přípravu, o níž předpokládá, že přispěje k vytvoření kreativního podnikového klimatu a k rozvoji „průbojného podnikatelského ducha“. Základní profesní příprava probíhá během prvního roku ve vzdělávacím středisku a při práci. Má mladým pracovníkům poskytnout základní odborné vědomosti. Ve druhém ročníku se mladí dělníci vzdělávají při zaměstnání a absolvují podnikové kurzy, které je mají připravit ke složení státních zkoušek JAVADA. Tyto zkoušky mají diferencovanou úroveň a lze získat diplomy čtyř tříd. Tři z nich osvědčují kvalifikaci pro výkon dělnické profese, čtvrtý pro výkon funkcí mistra.

Souběžně se získáváním kvalifikace v systému JAVADA existuje v podniku DAIHATSU podnikový kvalifikační systém SUS – *Skill Up System*, jehož součástí je SUT – *Skill Up Training*, v jehož rámci lze získat kvalifikaci pro práci montéra na běžícím pásu, a SUM – *Skill Up Maintenance* poskytující kvalifikaci pro provádění údržby. Příprava v podnikovém kvalifikačním systému probíhá po celou dobu zaměstnání. Uvádí se, že „trvá jeden rok v průběhu celého profesního života“. Tento rok je ovšem rozdělen tak, že v prvních třech letech zaměstnání pracovníci absolvují šedesátidenní přípravu a získají statut montéra 4. třídy. Ve čtvrtém až šestém roce zaměstnání probíhá příprava také šedesát dní a pracovníci postupují do kategorie „montér 3. třídy“. V sedmém až desátém roce zaměstnání je přípravě věnováno čtyřicet dní a z pracovníků se stává montér 2. třídy. V jedenáctém až dvacátém roce zaměstnání je pro přípravu vyčleněno čtyřicet dní a pracovník je zařazen do kategorie „montér 1. třídy“.

Pramen: Lapke, Gerhard: Ausbildung von Produktions-Facharbeitern in japanischen Industriebetrieben. Wirtschaft und Berufserziehung, 2000, č. 4, s. 13-20. ■

System hodnocení studijních výkonů pomocí bodů

Konference ministrů kultu německých spolkových zemí přijala na svém zasedání dne 15.9.2000 rámcové nařízení o zavedení systému hodnocení výkonů studentů vysokých škol pomocí bodů a o modularizaci obsahu studia. Rozšířila tím platnost svého usnesení z 5.3.1999, které se týkalo zřízení modulárně uspořádaných studijních oborů vedoucích k získání titulu Bakkalaureus/Bachelor a Magister/Master, na všechny vysokoškolské obory.

Obě zaváděná opatření – modularizace studijních oborů a systém hodnocení výkonů studentů pomocí bodů (*Leistungspunktsystem*) – mají zvýšit flexibilitu studia na vysokých školách. Reagují na potřebu netradičně kombinovat obsah studijních oborů tak, aby odpovídal požadavkům trhu práce, a individualizovat vzdělávací cesty tak, aby studium uspokojovalo zájmy studentů a aby jeho organizace usnadňovala spojování vysokoškolského studia se zaměstnáním.

Modulové uspořádání obsahu studijních oborů má kromě jiného usnadňovat započítávání absolvovaných úseků studia a tím zvyšovat mobilitu studentů, a to jak při změně vysoké školy při zachování oboru studia, tak při přechodu do jiného oboru. S ohledem na to je žádoucí, aby se prosadilo takové pojetí modulů, které by odpovídalo jejich funkcím.

Modularizací se rozumí spojování tematicky a časově ohraničených částí učební látky, jejichž ovládnutí lze ověřovat při zkouškách, a jejichž obtížnost i studijní náročnost lze hodnotit pomocí bodů. Moduly mohou sdružovat různé učební formy – přednášky, cvičení, semináře apod. – a mohou zahrnovat látku probíranou v rámci jednoho semestru, studijního ročníku i v delším období. Moduly se zpravidla uzavírají zkouškou. Vymezuje se pomocí popisu obsahu a kvalifikačních cílů, učebních forem, předpokladů pro účast, možností jejich využití. Ve vymezení se uvádějí i počty bodů, které lze absolvováním modulu získat, náročnost modulu a jeho délka.

Body, jimiž se hodnotí výkony (*die Leistungspunkten*) jsou kvantitativním měřítkem sloužícím k ohodnocení studijního zatížení. Odvozují se nejen od množství vyučovacích hodin věnovaných určitému modulu, ale i od předpokládaného času potřebného k osvojení učební látky, vypracování zpráv o absolvovaném praktiku apod. Zpravidla se studium v jednom semestru oceňuje třiceti body. To znamená, že získání jednoho bodu předpokládá vynaložení třiceti hodin na formální vzdělávání i na samostatné studium. Vynaloženými hodinami se vyjadřuje studijní zatížení (*work load*).

Moduly vytvářejí samy vysoké školy. Pro zajištění možnosti započítávat jejich absolvování v jiných oborech nebo v těchž oborech vyučovaných v jiných vysokých školách, postupují tvůrci modulů podle rámcových doporučení vydaných Konferencí ministrů kultu.

Při zavádění bodového ohodnocení studijních výkonů se bral ohled na Evropský systém přenosu kreditů ECTS (*European Credit Transfer System*). Vysokým školám se doporučuje, aby svá bodová hodnocení studijních výkonů přizpůsobovaly tomuto systému. To vede k tomu, že se o bodech pro hodnocení studijních výkonů někdy mluví jako o kreditech.

Kasselské středisko pro výzkum povolání a vysokých škol provedlo v roce 2001 výzkum zkušeností se zaváděním systému hodnocení studijních výkonů pomocí bodů (systému kreditů). Z jeho výsledků vyplynulo:

System kreditů zvyšuje transparentnost hodnocení studijních výkonů, protože umožňuje jejich částečnou standardizaci. Kredity však nenahrazují hodnocení výkonů pomocí známek. Znamky ovšem mohou být přesněji charakterizovány tím, že jsou spolu s nimi uváděny i kredity vyjadřující míru zatížení studenta při přípravě na zkoušku.

Výhody systému kreditů spočívají v usnadnění přenositelnosti výsledků studia, a to v těchto případech:

- započítávání výsledků studia v rámci studijního oboru (akumulace kreditů);
- započítávání úrovně vzdělání při přechodu z bakalářského studia do magisterského studia;

- započítávání výsledků studia v jednom oboru při změně vysoké školy, a to i v případě pokračování studia v zahraničí (transfer kreditů);
- započítávání výsledků studia při změně oboru;
- započítávání výsledků předchozího studia v dalším, časově odděleném studiu.

Systém kreditů však ztrácí svou účinnost, vytvářejí-li vysoké školy příliš specializované či malé moduly a snaží-li se prosazovat své vlastní varianty bodového hodnocení výkonů studentů.

Zavádění modulového uspořádání obsahu studijních oborů a systému bodového hodnocení výkonů studentů zpravidla významně ovlivní strukturu studia. To má důsledky i pro způsoby vzdělávání a vyžaduje velkou vstřícnost vyučujících i jejich ochotu měnit tradiční formy práce.

Pramen: Rahmenvorgaben für die Einführung von Leistungspunktsystem und die Modularisierung von Studiengängen. (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.09.2000.); Schwarz, S. – Teichler, U.: Mindestlogik bei Credits. Deutsche Universitäts Zeitung, 2001, č. 12, s. 31. ■

Gender-mainstreaming

V zahraniční literatuře týkající se požadavků na vzdělávání, které by respektovalo odlišné potřeby mužů a žen, se často objevuje výraz *gender-mainstreaming*. Ten nemusí být českému čtenáři zcela srozumitelný.

Výrazem *gender* se ve společenských vědách označují sociálně vytvářené, tedy nevrozené znaky mužů a žen neboli „sociálně utvářené znaky pohlaví“. Výraz *mainstreaming* lze volně přeložit jako „převažující nauka“, která zahrnuje nejen myšlenkové konstrukce a tradice, ale i společenské struktury, ovlivňující jak vzdělávání, tak právo, výzkum, správu apod.

Přístup vycházející z *gender-mainstreaming* směřuje k zabezpečení reálné rovnosti postavení mužů a žen ve všech oblastech společenského a hospodářského života. Tento přístup je podporován i Amsterodamskou smlouvou, která zavazuje všechny členské země Evropské unie k tomu, aby vytvářely aktivní strategie odstraňování všech nerovností mezi muži a ženami. *Gender-mainstreaming* se v této souvislosti považuje za nástroj, kterým lze lépe objasňovat problematiku vztahů mezi pohlavími a bránit vzniku různých nedorozumění.

Pramen: Pravda, Gisela: Brauchen wir für die Berufsqualifizierung junger Frauen das Gender-Mainstreaming? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2001, č. 6. s. 3-4.; Schemme, Dorothea – Schonefeld, Hilde: IT-Kompetenz und Gender-Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2001, č. 6. s. 37-38. ■

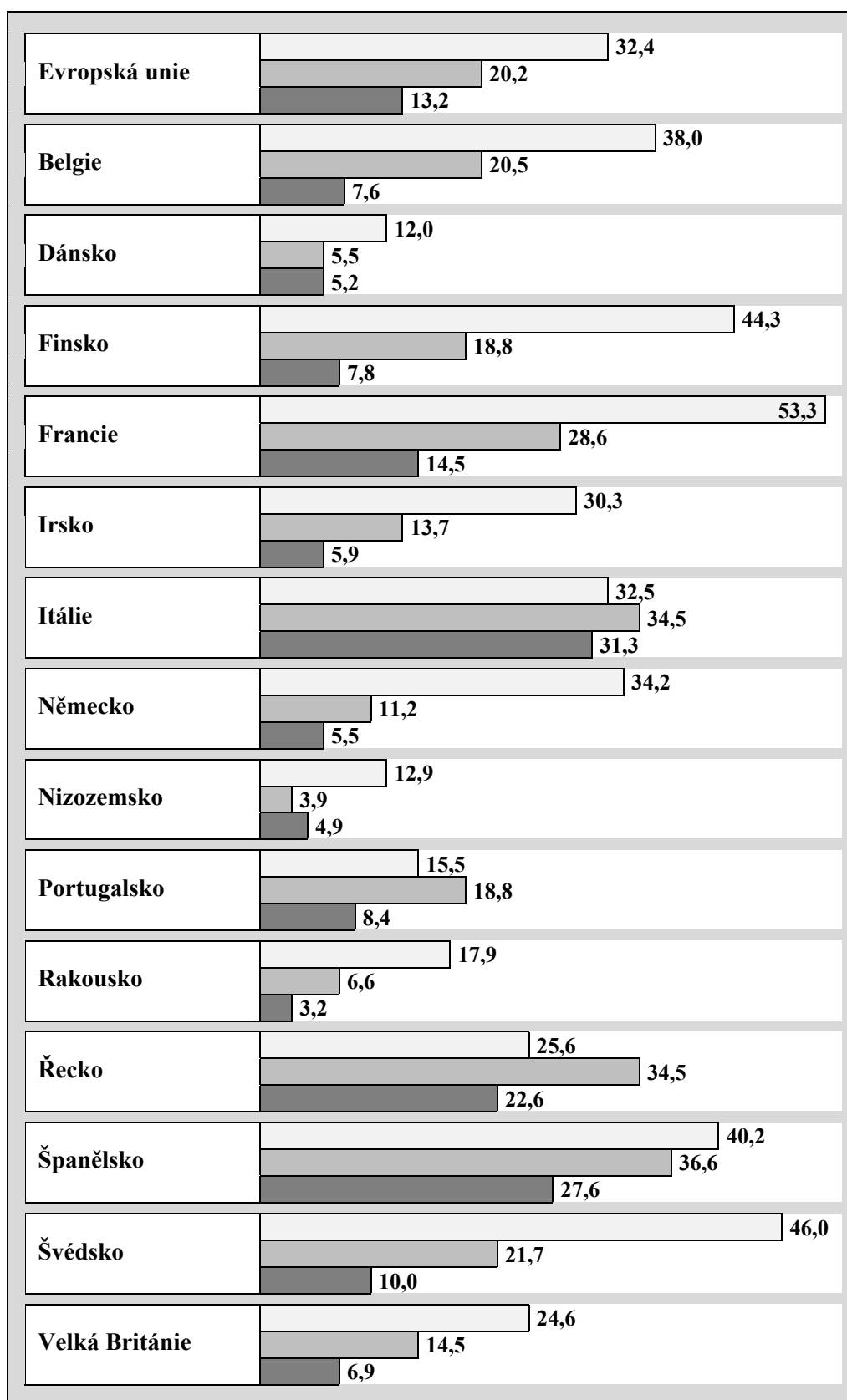
Podíly nezaměstnaných ve skupinách „juniorů“

Statistická služba Evropské unie Eurostat sleduje kromě jiného podíly nezaměstnaných v určitých kategoriích osob. V jednom šetření jsou všechny sledované osoby ve věku 15-59 let rozděleny na „juniorů“ a na „seniorů“. Není přitom rozhodující jejich reálný věk, ale délka doby, která uplynula od složení závěrečných zkoušek. Ti, kdo složili závěrečné zkoušky před méně než pěti lety, se pro účely šetření považují za juniory, ti, kdo tyto zkoušky složili před delší dobou, jsou zařazeni do kategorie seniorů.

Jak junioři tak i seniori jsou dále rozděleni podle dosaženého vzdělání do tří skupin. V první skupině jsou ti, kdo dosáhli vzdělání nejvýše 2. úrovně podle ISCED (vzdělání získané v nižších sekundárních školách), ve druhé ti, kdo mají vzdělání 3. úrovně ISCED (vzdělání, které poskytují vyšší sekundární školy), a třetí skupinu tvoří ti, kdo dosáhli vzdělání 5. úrovně ISCED (vysokoškolské vzdělání).

Níže uvedený obrázek postihuje pouze kategorii juniorů. Graficky je v něm znázorněn a procentuálně vyjádřen podíl juniorů uvedených tří skupin, kteří jsou v jednotlivých zemích Evropské unie evidováni jako nezaměstnaní. V prvním řádku následujícím za jménem země je uveden podíl nezaměstnaných ve skupině juniorů, kteří mají vzdělání nejvýše 2. úrovně ISCED, ve druhém podíl nezaměstnaných ve skupině juniorů, kteří mají vzdělání 3. úrovně

ISCED, a v posledním řádku podíl nezaměstnaných juniorů, kteří mají vzdělání 5. úrovně ISCED.



Grafika ZV

Pramen: Übergang vom Bildungswesen ins Erwerbsleben. Schlüsselzahlen zur Berufsbildung in der Europäischen Union. CEDEFOP 2001. ■

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education and Training	
<p>BUSBY, Graham - FIEDEL, Daniela A Contemporary Review of Tourism Degrees in the United Kingdom. [Současný přehled vysokoškolského studia v oblasti turismu ve Spojeném království.] Journal of Vocational Education and Training, <u>53</u>, 2001, č.4, s.501-522. 4 tab., lit.61. Obsah a struktura kurzů jsou ovlivňovány změnami v odvětví turismu. Profesní zaměření jednotlivých kurzů bylo zkoumáno za pomoci obsahové analýzy propagačních letáků kurzů, které měly v názvu slovo turismus. Výsledky ukázaly, že velká většina kurzů má zřetelné profesní zaměření. Agentura pro zajišťování kvality (<i>Quality Assurance Agency - QAA</i>) ve vysokoškolském vzdělávání stanovila 4 klíčové oblasti ve studiu turismu: koncepce a rysy turismu, produkty, struktury a interakce v tomto odvětví, role turismu ve společenství a v prostředí, které ovlivňuje, typologie turistů.</p>	<p>CHEN, Charles P. Career Counselling as Life Career Integration. [Kariérní poradenství jako integrace životní kariéry.] Journal of Vocational Education and Training, <u>53</u>, 2001, č.4, s.523-542. Lit.53. Lidé získávají kariérní zkušenosti v kontextu života všeobecně. V tomto smyslu je život kariéra a kariéra je život. Tato skutečnost vyžaduje komplexní přístup kariérního poradenství, tzn. začlenění personálního a sociálního poradenství do kariérního poradenství.</p>
<p>HEYES, Jason Experiencing Multi-skilling: evidence from the chemical industry. [Multi-kvalifikování v praxi: svědectví z chemického průmyslu.] Journal of Vocational Education and Training, <u>53</u>, 2001, č.4, s.543-560. Lit.35. Systémy vysoce výkonné produkce vyžadují funkčně flexibilní, multi-kvalifikované pracovníky. Článek zkoumá vzájemná propojení mezi organizačními změnami, získáváním kvalifikací a vztahy na pracovišti v chemické továrně. Ukazuje na potřebu historicky informované analýzy vytváření kvalifikací, která citlivě přistupuje ke kontinuitě v organizaci výroby a k politické dimenzi vzdělávací činnosti.</p>	<p>HUNG, Humphry - MONDEJAR, Reuben An Investigation into the Inter-relationship among Work, Family and Part-time Education in Hong Kong. [Zkoumání vzájemných vztahů mezi prací, rodinou a vzděláváním se zkráceným rozvrhem v Hongkongu.] Journal of Vocational Education and Training, <u>53</u>, 2001, č.4, s.561-576. 2 tab., lit.50. Stoupající popularita terciárního vzdělávání. Studující při zaměstnání musí svůj volný čas dělit mezi rodinné povinnosti, společenský život a studium. V roce 2000 bylo provedeno šetření 500 studentů, kteří studovali při zaměstnání na plný úvazek. Výsledky ukazují, že podpora ze strany zaměstnavatelů a rodin významně kladně ovlivňuje život studentů, nebyly však zjištěny žádné statisticky významné korelace mezi analyzovanými proměnnými a studijními výsledky.</p>
<p>LESTER, Stan Professional Accreditation and National Vocational Qualifications: an exchange of experience. [Profesionální akreditace a národní profesní kvalifikace: výměna zkušeností.] Journal of Vocational Education and Training, <u>53</u>, 2001, č.4, s.577-593. 2 tab., lit.35. Profesionální akreditace konzervátorů-restaurátorů (PACR) je akreditační systém založený na praxi. Přebírá některé principy stanovené v rámci profesních standardů Spojeného království a Národních profesních kvalifikací (<i>National Vocational Qualifications - NVQ</i>). Úspěch PACR ukazuje, že tyto principy lze převést do profesionálního kontextu. Standardy PACR jsou přesnější než většina profesních standardů. Je proto otázka, zda na vyšší úrovni kvalifikace je vždy vhodné používat kvalifikace založené na kompetencích jako jsou NVQ.</p>	<p>MAZEROLLE, Maurice J. - SINGH, Gangaram Screening as a Prerequisite for Vocational Training after Job Displacement. [Předběžné „prosévání“ jako nezbytná podmínka pro profesní přípravu po ztrátě zaměstnání.] Journal of Vocational Education and Training, <u>53</u>, 2001, č.4, s.595-608. 1 obr., 3 tab., lit.44. Článek ukazuje s použitím teorie lidského kapitálu a specifického souboru dat, že míra dokončení profesní přípravy je vyšší u nezaměstnaných s vyšším původním vzděláním. Z toho se vyvozuje, že třídění podle výše původního vzdělání je nezbytnou podmínkou pro úspěšnou profesní přípravu po ztrátě zaměstnání.</p>

Journal of Vocational Education and Training	
<p>SMITH, Peter J. Learners and Their Workplaces: towards a strategic model of flexible delivery of training in the workplace. [Žáci a jejich pracoviště: ke strategickému modelu poskytování profesní přípravy na pracovišti.] / Journal of Vocational Education and Training, <u>53</u>, 2001, č.4, s.609-628. 4 obr., lit.48. Zkušenosti z Austrálie. Pracoviště a žáci musí být předem připraveni, aby mohlo vzdělávání na pracovišti probíhat efektivně a flexibilně. Strategie, které k tomu mohou být použity.</p>	<p>SPIELHOFER, Thomas Writing Stories, Telling Tales: National Vocational Qualification (NVQ) candidates's experiences of NVQ. [Psaní příběhů, vyprávění historek: Zkušenosti kandidátů národních profesních kvalifikací (NVQ) s NVQ.] / Journal of Vocational Education and Training, <u>53</u>, 2001, č.4, s.629-645. Lit.49. Výsledky kvalitativní výzkumné studie, která zkoumala praxi administrativních pracovníků v NVQ ve dvou bankách, kde se zkušebně ověřovala 2. úroveň NVQ v zákaznických službách a v bankovníctví. Z výzkumu vyplynulo, že realizace NVQ v těchto bankách nepřivodila změny v učení založeném na práci, jaké zastánci tohoto kvalifikačního rámce předpokládají.</p>
<p>STEVENSON, John Vocational Knowledge and its Specification. [Profesní vědomosti a jejich specifikace.] / Journal of Vocational Education and Training, <u>53</u>, 2001, č.4, s.647-662. 1 tab., lit.49. Tři hlavní problémy kodifikace profesních vědomostí: nesnáze s kodifikací, nevhodný dualismus, který mohou vyvolat, a opomenutí důležitých vědomostí. Nedávno vytvořená taxonomie typů a vlastností vědomostí je použita k ilustraci pronikání tzv. neuvědomovaných (<i>tacit</i>) vědomostí. Je obhajován holistický přístup ke vzdělávání, který rozvíjí plurální způsoby vědění.</p>	<p>TALBOT, Martin In Defence of a Human Conversation in Medical Vocational Education: a discussion from the United Kingdom. [Obrana lidské konverzace v profesní přípravě lékařů: diskuse ze Spojeného království] / Journal of Vocational Education and Training, <u>53</u>, 2001, č.4, s.663-676. 1 tab., lit.30. Nedávno zavedená vzdělávací paradigmata a napětí obsažené v kompetenčním modelu. Obhajoba návratu ke konverzaci, která je zároveň dialogem s vědním oborem a s učitelem nebo odborníkem. Posun v chápání lékařského vzdělávání v posledních 20 letech ve Velké Británii. Integrace kurikula.</p>



Přehled materiálů, které byly v poslední době získány z Internetu a jsou k dispozici v knihovně

Curriculum Development Guidelines. New ICT curricula for the 21st century: designing tomorrow's education.

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001. 44 s. (Zpravodaj 3/2002.)

eLearning: designing tomorrow's education. Commission Staff Working Paper. An Interim Report. As requested by the Council Resolution of 13 July 2001.

Brussels, Commission of the European Communities 2002. 23 s.

Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the recognition of professional qualifications (presented by the Commission). Brussels, 07.03.2002. COM(2002)119 final. 2002/0061 (COD). 124 s. (Zpravodaj 4/2002.)

Připravujeme:

- **Odborné vzdělávání USA v devadesátých letech**
- **Francouzský vzdělávací systém v letech 1980 – 2000**
- **Evropské portfolio jazyků**

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí (do roku 2000 Zpravodaj VÚOŠ)



Vydavatel: Národní ústav odborného vzdělávání – Anna Konopásková
Weilova 6, 102 00 Praha 10 – Hostivař. Tel. 7486 22 51, fax 7486 33 80.

E-mail: konopask@nuov.cz Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.