

Profesní příprava a učení směřující k získávání kompetencí

*Druhá zpráva o současném výzkumu profesní přípravy v Evropě:
syntetická zpráva 2000*



Pascaline Descy a Manfred Tessaring

Překlad vybraných částí

Národní ústav odborného vzdělávání
2003

V této příloze, která navazuje na přílohy č. V/2001, I/2002, II/2002 a IV/2002, seznámíme čtenáře s předposlední částí syntetické zprávy o výzkumu profesní přípravy v Evropě. Tu v roce 2001 vydal CEDEFOP¹. Zpráva byla zpracována na základě pokladových studií, které byly publikovány samostatně ve třech svazcích². Poskytuje ucelený obraz o problematice odborného vzdělávání v dnešním světě a je proto významným pramenem informací.

Obsah zprávy je rozdělen do šesti částí. Překlady jednotlivých částí vydáváme samostatně jako přílohy Zpravodaje, které vzhledem k většímu rozsahu vycházejí na pokračování. Každá z příloh je opatřena titulním listem a ukončena tiráží, takže si ji čtenáři mohou sešít a získají tak několik samostatných brožurek.

Možná jste si všimli, že překlad názvu zprávy (*Training and learning for competence*) uvedený na titulní stránce přílohy V/2001, jsme v dalších přílohách poněkud pozměnili. První doslovný překlad se nám začal zdát nedostačující, protože ve své strohosti nevystihuje přesně, oč se jedná. V této souvislosti je zajímavé, že loni vydaná německá verze zprávy³ má jiný název než anglická verze: Kompetentní pro budoucnost – vzdělávání a učení v Evropě.

Pátá část syntetické zprávy o výzkumu profesní přípravy v Evropě se jmenuje „Individuální výkon, přechod do pracovního života a sociální vylučování“.

Pro lepší přehled uvádíme obsah celé publikace:

Část I: Systémy odborného vzdělávání a přípravy, koordinace s trhem práce a řízení (příloha Zpravodaje č. II/2002)

1. Systémy vzdělávání a přípravy: usměrňování, koordinace, řízení a spolupráce
2. Financování profesní přípravy
3. Postavení odborného vzdělávání a přípravy ve srovnání se všeobecným vzděláváním
4. Systémy certifikace, hodnocení a uznávání kvalifikací
5. Odborníci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy: měnící se role, profesionalizace a řízení systémů

Část II: Celoživotní učení a kompetence: očekávané úkoly a reformy (příloha Zpravodaje č. I/2002)

1. Celoživotní učení: od vytvoření konceptu k novému pedagogickému paradigmatu
2. Kompetence, učební procesy a didaktické inovace pro nové profesní profily
3. Individualizace a diferenciací tras odborného vzdělávání a přípravy
4. Učení v podniku

Část III: Profesní příprava a zaměstnanost z hlediska podniků (příloha Zpravodaje č. IV/2002)

1. Potřeba kvalifikací v globální ekonomice
2. Interní, externí a profesní trhy práce
3. Úloha malých a středních podniků v přípravě a zaměstnanosti

4. Podnikatelství a evropská strategie zaměstnanosti
5. Rozvoj a měření lidských zdrojů
6. Zkoumání potřeb kvalifikací a přípravy prostřednictvím šetření v podnicích

Část IV: Zaměstnanost, hospodářská výkonnost a nesoulad v nabídce kvalifikací a poptávce po nich (příloha Zpravodaje č. V/2001)

1. Zaměstnanost v Evropě
2. Vzdělávání, příprava a hospodářská výkonnost
3. Dynamika trhu práce a kompetence
4. Nesoulad v nabídce a poptávce kvalifikací na trhu práce
5. Budoucí kvalifikační požadavky

Část V: Individuální výkon, přechod do pracovního života a sociální vylučování (příloha Zpravodaje č. I/2003)

1. Profesní příprava a individuální výkon
2. Přechod ze vzdělávacího systému do pracovního života
3. Sociální vylučování a reintegrace prostřednictvím profesní přípravy

Část VI: Výzkum odborného vzdělávání a přípravy mimo Evropskou unii

1. Výzkum odborného vzdělávání a přípravy v zemích střední a východní Evropy
2. Výzkum odborného vzdělávání a přípravy v dalších zemích, které nejsou členy EU

¹ Descy, Pascaline – Tessaring, Manfred: **Training and learning for competence**. Second report on current vocational training research in Europe: synthesis report 2000. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001. 440 s.

² **Training in Europe**. Second report on vocational training research in Europe: background report. Editors: P. Descy – M. Tessaring. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001.

3 svazky: 430, 610 a 460 s.

³ Descy, Pascaline – Tessaring, Manfred: **Kompetent für die Zukunft – Ausbildung und Lernen in Europa**. Synthesebericht.

Individuální výkon, přechod do pracovního života a sociální vylučování

1. Profesní příprava a individuální výkon⁴

Tato kapitola podává přehled výzkumných prací o individuálních determinantách účasti v počátečním a dalším vzdělávání a o vlivu profesní přípravy např. na mzdy, nezaměstnanost, produktivitu a mobilitu. Profesní příprava má významné pozitivní účinky na individuální výkon a obecně může vysvětlovat velkou část rozdílů ve mzdách a v jiných proměnných. Zde však jsou ve výsledcích zkoumání značné rozdíly. Závěry výzkumu o působení a vlivu profesní přípravy závisí na národním systému vzdělávání a profesní přípravy a na povaze a kvalitě údajů a výzkumných metod. Navíc je jednoznačnost výsledků často omezována individuální heterogenitou a samostatným výběrem.

Existují významné důkazy o pozitivním vztahu mezi vzděláváním, profesní přípravou a uplatněním na trhu práce. Dovednosti a kompetence získané ve vzdělávání, profesní přípravě, na pracovišti a mimo pracoviště jsou chápány jako nejdůležitější nezbytné předpoklady ve znalostní ekonomice. Toto přesvědčení je z velké části založeno na celkových číslech, která naznačují jasný hierarchický model na evropských trzích práce. Tento model je dosti stabilní v čase a mluví se o něm v několika částech této zprávy.

Souhrnná data pro celkovou pracovní sílu nebo pro velké skupiny lidí mohou skrývat určité trendy a struktury. Individuální výkon v průběhu doby a věku člověka může být adekvátně analyzován pouze s použitím mikroúdat, zejména určitých longitudinálních nebo panelových kohortních dat.

Navíc není možné dojít na základě souhrnných čísel k závěru, že pozorované vztahy mezi dovednostmi a výkonem jsou přímým důsledkem vzdělávání a profesní přípravy. Analýzy, které berou v úvahu množství „zasahujících“ proměnných (např. věk, pohlaví, sociální zázemí, pracovní zkušenosti, vrozené schopnosti atd.), v zásadě vyžadují individuální údaje a ekonometrické metody, jež vysvětlují oddělené přispění každé z těchto charakteristik k výkonu na trhu práce.

Jednoduché statistické korelace mezi vzděláváním a jeho důsledky (např. výdělky) mohou být zkresleny opomenutím některých proměnných a samostatným výběrem: není možné porovnávat vlivy u jednotlivce účastníčího se vzdělávání se stejným jednotlivcem v případě, že se nebude tohoto vzdělávání účastnit („problém srovnávání“).

1.1. Individuální výběr vzdělávání a profesní přípravy

Za normálních okolností mají jednotlivci možnost výběru mezi několika alternativami a činnostmi. Mohou volit mezi různými vzdělávacími cestami, programy profesní přípravy nebo pracovními místy. Uskutečnění této volby však závisí na situaci ve vzdělávání a na trhu práce a na individuálních schopnostech a (např. finančních) možnostech. Individuální rozhodnutí o vzdělávání odrážejí mezi jiným očekávání, které jednotlivec má, pokud jde o výsledek vzdělávání a o prospěch z něho. Úvahy o tom, že se jiní lidé také mohou rozhodnout zvýšit si kvalifikaci, rovněž hrají v chování jednotlivce měřitelnou roli (Heckman, Lochner a Taber, 1999).

Jiným důležitým aspektem je načasování investic do lidského kapitálu. Načasování mezi jiným závisí na nařízeních o povinné školní docházce, na individuálních schopnostech, na situaci na trhu práce a na kariérních plánech. Tato úvaha naznačuje, že rozhodnutí

⁴ Tato kapitola je z velké části založena na práci Pfeiffer, F.: Training and individual performance: evidence from microeconomic studies (2000).

o absolvování určitého vzdělávání je zasazeno v rámci interních a externích podmínek. Rozhodnutí o vzdělávání závisí na tom, jak a kým je vzdělávání financováno, na jeho obsahu, odbornosti a hodnocení, stejně jako na informacích o prospěchu ze získaného vzdělání v budoucnosti. Proto by analýzy dopadu vzdělávání neměly být izolovány od tohoto kontextu.

1.2. Vliv vzdělávání

Tato kapitola se zabývá vlivem vzdělávání a kvalifikace na individuální úrovni. Protože „vzdělávání“ může mít rozmanité formy a je v jednotlivých zemích (a dokonce i v rámci jedné země) různě organizováno, ukážeme pouze výsledky některých současných empirických výzkumů. „Individuální výkon“ v tomto kontextu označuje viditelné důsledky vzdělávání (a vyšší kvalifikace); méně viditelné nebo nepřímé indikátory, např. vyšší reputace, sociální status, zdravotní stav, účast na demokratickém řízení společnosti, hodnoty nebo „aristokratičnost“ spojené s vyšším vzděláním zde nebudou brány v úvahu.

V empirickém výzkumu byly analyzovány indikátory důsledků vzdělávání. Je to například vliv na:

- výdělky, mzdy nebo individuální peněžní zisky;
- produktivitu;
- hledání zaměstnání a na délku trvání prvního zaměstnání;
- délku pracovní doby;
- nejistotu zaměstnání;
- nadbytečnou nebo nedostatečnou kvalifikaci;
- mobilitu směrem vzhůru;
- regionální a profesní mobilitu;
- vyhlídky na zaměstnání a kariéru;
- období nezaměstnanosti;
- rozhodnutí stát se samostatně výdělečně činným;
- účast v dalším vzdělávání.

Tyto vlivy nemohou být připisovány pouze samotnému vzdělávání a profesní přípravě, jsou ovlivňovány také dalšími – pozorovanými nebo nepozorovanými – osobními charakteristikami („proměnnými ovlivněnými původem“ – „*background variables*“). Úkolem empirického výzkumu a použitých metod je oddělit tyto přímé a nepřímé vlivy vzdělávání a odpovídajících dovedností. Kvalita údajů a povaha dovedností a kompetencí zahrnutých v těchto údajích určuje, zda dosažené výsledky budou spolehlivé.

1.3. Metody, údaje a měření

1.3.1. Ekonometrické metody

Většina kvantitativních měření determinant vzdělávání a jeho vlivů používá ekonometrické metody, které simultánně modelují rozhodnutí vzdělávat se a výsledky vzdělávání. Většina z nich také výslovně dbá na problém samostatného výběru, který byl zmíněn výše.

Problém měření vlivu ve společenských vědách ve srovnání s přírodními vědami spočívá v tom, že společenské programy nelze snadno izolovat od procesů reálného života (s výjimkou psychologických experimentů). Hlavním úkolem výzkumu je měřit dopad programu navzdory faktu, že účastníky, a tím i žádané výsledky, simultánně ovlivňují mnohé další faktory.

Individuální prospěch ze vzdělávání je obvykle identifikován jako rozdíl mezi dvěma výsledky: jedním pozorovatelným (u jednotlivců zahrnutých ve vzorku) a druhým nepozorovatelným (u stejných jednotlivců, pokud se neúčastní programu přípravy). Má-li se hodnotit dopad vzdělávání, musí se člověk spolehnout na odhady, které mohou být založeny na „kontrolní skupině“ lidí, kteří nejsou vzdělávání. Tato skupina lidí by se samozřejmě měla

shodovat se skupinou lidí, kteří se vzdělávání účastní, ve všech relevantních charakteristikách (ať jsou pozorovány nebo ne) a v prostředí, v němž žijí.

K samostatnému výběru (a/nebo k výběru programu) dochází, jestliže účastníci vzdělávání nejsou reprezentativním náhodným vzorkem populace nebo pracovních sil. Lidé, kteří ve vzdělávání vidí komparativní výhodu nebo větší prospěch, se budou s větší pravděpodobností účastnit vzdělávacích programů. Srovnávání výsledků (např. výdělků, období nezaměstnanosti) mezi účastníky vzdělávání a těmi, kdo se vzdělávání neúčastní, může tak být vážně zkresleno. Pokročilé ekonometrické metody se pokoušejí odstranit problém samostatného výběru.

Problémem srovnávání je najít podobnou kontrolní skupinu. Preciznost a přesnost odhadu bude záviset na preciznosti a přesnosti kontrolní skupiny. Někteří výzkumníci se domnívají, že problém srovnávání lze vyřešit pouze prostřednictvím sociálních experimentů, jiní vyvíjejí statistické a ekonometrické nástroje pro nezkreslené odhady vlivů vzdělávání s pomocí neexperimentálních dat.

- V klasických „sociálních experimentech“ jsou budoucí účastníci programů náhodně rozděleni do jedné experimentální a jedné kontrolní skupiny. Vzhledem k tomuto rozvržení výzkumu musí být rozdíl mezi výsledkem obou skupin důsledkem programu, jsou-li všechny ostatní podmínky podobné. Sociální experimenty jsou v Evropě zřídka používány, a proto současný výzkum determinant a vlivů vzdělávání v Evropě závisí na neexperimentálních datech a na adekvátních ekonometrických nástrojích.
- Druhou metodou je srovnávání individuálních výsledků před účastí v odborném vzdělávání a přípravě (OVP) a po ní v rámci ekonometrického modelu (viz Blundell a kol. 1997; Pannenberg, 1997; Pischke, 1996). Informace o předchozí „výkonnosti“ však často nejsou k dispozici, např. u mladých lidí, kteří před vstupem do OVP neměli žádné zkušenosti s trhem práce. Proto se nejčastěji využívá výhod neexperimentálních srovnávacích skupin, tzn. že se srovnávají účastníci kurzu s těmi, kdo se vzdělávání neúčastní, přičemž se problém výběru řeší ekonometrickými metodami.
- Mohou existovat také záměrné a nezáměrné výsledky vzdělávání, které jsou pro jednotlivce, podnik, region, odvětví či pro celé hospodářství buď příznivé, nebo nepříznivé. Většina ekonometrických studií zkoumajících vzdělávání analyzuje přímo zamýšlené dopady na určité příznivé proměnné, např. na mzdy, produktivitu, vyhlídky na získání zaměstnání atd. Nelze však a priori empiricky vyloučit sekundární účinky. Pokud například některé firmy poskytují svým zaměstnancům vynikající vzdělávání a jsou tak schopny lépe konkurovat, mohou v důsledku toho jiné firmy ztratit svůj podíl na trhu a jejich zaměstnanci mohou být pravděpodobněji propuštěni. Tyto negativní (z hlediska postižených firem a jednotlivců) nepřímé účinky je však těžké vystopovat a jejich hodnocení často vyžaduje nákladný plán výzkumu.

1.3.2. Údaje a plán výzkumu

Studie jednotlivých determinant vzdělávání a jeho dopadu na mzdy a následnou pracovní kariéru, které berou v úvahu pozorované charakteristiky (např. věk, pohlaví, kvalifikaci, podmínky na trhu práce) i nepozorované faktory (např. motivaci nebo vrozené schopnosti), jsou založeny na mikroúdajích. Pozorovanými jednotkami jsou buď jednotlivci či firmy, nebo obojí. Účel a rozsah údajů se značně liší. Ne všechny jsou shromažďovány výhradně pro zkoumání problémů vztahujících se k OVP.

1.3.2.1. Průřezové a longitudinální údaje

Na individuální úrovni můžeme rozlišit zhruba mezi dvěma druhy údajů relevantních pro problémy OVP. Oba jsou v principu založeny na šetřeních jednotlivců prováděných jednorázově, opakovaně nebo na pravidelném základě. Rozdíl mezi průřezovými a longitudinálními údaji je v tom, že průřezové údaje – jsou-li zjišťovány opakovaně –

shromažďují informace o lidech, kteří nejsou v jednotlivých šetřeních identičtí. Naopak v longitudinálních šetřeních zůstávají ve všech následných šetřeních stejní lidé.

Opakované průřezové údaje normálně neumožňují analýzu longitudinálních procesů. Obsahují-li však průřezová data informace o konstantních (neměnných) charakteristikách, jako je např. věk + pohlaví atd., je možné konstruovat „pseudo“ kohorty srovnáváním stejné věkové skupiny lidí po určitou dobu. V takových případech složení každé jednotlivé skupiny sestává z identických skupin lidí ve dvou nebo více zkoumaných okamžicích a mění se pouze okrajově, tzn. úmrtími, emigrací (odliv) a imigrací (přiliv).

Rámeček 5.1: Účinky kohorty, věku a období									
Měříme-li toky jednotlivců v průběhu doby, můžeme změny připsat třem účinkům: účinkům kohorty, věku a období. Tyto tři dimenze lze ilustrovat takto:									
Období (čas)	Věk ^(a)								
		<1	1	2	...	29	30		
1969									
1970	KOH70*								
1971			KOH70						
1972	...			KOH70					
...					...				
1999							KOH70	KOH69	
2000							KOH71	KOH70	

KOH: Kohorta (stejný rok narození);
 * = narození v průběhu tohoto roku;
 (a) Věk dovršený 31. prosince.

Pramen: Založeno na Pleviš, 1985.

Základní vztah mezi těmito účinky je:
Věk = období (kalendářní rok) – **kohorta** (rok narození)

Tento vztah je samozřejmě tautologický⁵, slouží však lepšímu pochopení a analytickému rozlišení mezi těmito třemi druhy účinků.

„Účinky kohorty“ poukazují na rozdíly, např. v míře účasti v OVP, přičemž jsou srovnávány dvě nebo více kohort mezi sebou. Udávají tedy různé vzorce chování jednotlivých generací. Empiricky se například ukazuje, že stupeň dosaženého vzdělání a kvalifikace je u mladší generace vyšší než u starších lidí.

„Účinky věku“ se vztahují k „typickým“ změnám stavu (např. ukončení vzdělávání a přechod do pracovního života, důchodový věk) v rámci životního běhu jedné kohorty. Tyto typické věkové vzorce se však značně mění: mladší kohorty zůstávají déle ve vzdělávání a profesní přípravě a začínají pracovat ve vyšším věku. Důchodový věk má tendenci klesat.

„Účinky období“ se zabývají vnějšími rámcovými podmínkami v určitém období, např. válkami, ropnými krizemi, vysokou nezaměstnaností, nedostatkem míst ve vzdělávání, také však rychlým rozšiřováním nových technologií, evropskou integrací atd. Účinky období ovlivňují celou populaci, tzn. všechny „kohorty“, podle jejich věku a postavení v daném období. Mohou ovlivňovat účast mladých lidí v počáteční profesní přípravě, přechod mladých dospělých do pracovního života a podmínky starších lidí v zaměstnání.

Simultánní zvažování účinků věku, kohorty a období v modelu, v němž určitá proměnná (např. účast ve vzdělávání) je závislá na těchto účincích, způsobuje tzv. „identifikační problém“: vzhledem k tautologickému vztahu mezi těmito třemi účinky je model příliš určený.

Longitudinální data obvykle obsahují větší počet individuálních charakteristik než průřezová šetření. Umožňují analýzu interakcí těchto proměnných i jejich změn. Navíc i analýzy změn postavení jednotlivců, což umožňuje analýzu přechodového chování v čase a jeho determinant. Individuální longitudinální data jsou základem pro vybudování panelů nebo

⁵ Zkoumáme-li 15leté žáky v roce 1995 (31. prosince), je jasné, že se narodili v roce 1980. Jsou-li dány dvě dimenze (např. věk a kalendářní rok), je třetí dimenze určena automaticky.

„pravých“ kohort a pro to, aby byly brány v úvahu početné faktory vlivu chování na vzdělávání a jeho výsledky. T tohoto důvodu jsou longitudinální data preferovanou základnou pro ekonomické analýzy procesů probíhajících v čase.

Různé druhy údajů mají specifické výhody a nevýhody pro zkoumání problémů vztahujících se k OVP. Kohortní údaje poskytují cenné informace o dobře definované kohortě osob, neposkytují však žádné informace o jednotlivcích z jiných kohort. Rozdíly mezi různými kohortami lze studovat pouze v případě, že jsou další kohorty zkoumány paralelně. Průřezové údaje naopak neumožňují například oddělení účinků věku a kohorty (rámeček 5.1).

Longitudinální studie založené na panelových datech nebo na simultánním zkoumání několika kohort mohou tato omezení překonat. Individuální biografie, např. celoživotní profily výdělku nebo historie vzdělávání a zaměstnání, mohou být v zásadě zkoumány, je-li časové období dostatečně dlouhé.⁶

Longitudinální data však mohou být ovlivňována problémem srovnávání proměnných a jiných informací v čase a také výkyvy v hospodářském cyklu nebo politickými a jinými událostmi. Změny v definici výdělků, pracovních podmínek a hierarchií v průběhu delšího období mohou vést k nesprávným korelacím v empirické práci.

Rámeček 5.2: Projekt TSER „Analýza evropského panelu“

Panelový projekt má dva cíle:

- (a) vyprodukovat srovnávací evropskou longitudinální mikrodatabázi o zaměstnanosti, příjmech a sociálním zabezpečení, o životní úrovni a podmínkách rodin či domácností, kombinovanou s dalšími evropskými panelovými materiály tak, aby se rozšířil tematický a historický rozsah, a také vyjednat s odpovědnými národními úřady v partnerství s Eurostatem, aby soubory těchto dat poskytovaly dalším výzkumným pracovníkům;
- (b) používat této databáze při zkoumání některých problémů:
 - povahy a dynamiky sociálního vylučování a integrace a jejich příčin a důsledků;
 - zvláště zkoumání a hledání vysvětlení podobností a variací v evropských zemích pokud jde o modely stability nebo nestability příjmů domácností v průběhu doby, přechody do jiných forem zaměstnaneckého statusu a zpět a vytváření, růst, zmenšování a rozpad domácností.

Koordinátor: J. Gershuny, ESCR Research Centre on Micro-Social Change, University of Essex, UK.

1.3.2.2. Empirický základ výzkumu individuálního výkonu

Soustředíme se na čtyři druhy údajů a popíšeme některé výsledky vybraných studií. Údaje jsou:

- (a) průřezové;
- (b) opakované průřezové;
- (c) kohortní;
- (d) panelové.

Tabulka 5.1 poskytuje přehled hlavních databází využívaných pro analýzy aspektů vzdělávání a profesní přípravy na individuální úrovni:

- Dvěma příklady průřezových šetření jsou vzorky dobře definované populace v určitém okamžiku. Nizozemská vlna Mezinárodního výzkumu gramotnosti dospělých (*International Adult Literacy Survey – IALS*) je založena na vzorku celé nizozemské populace v roce 1995; francouzské šetření o vzdělání a kvalifikaci je založeno na vzorku dospělé francouzské populace;
- Příkladem opakovaných průřezových šetření jsou německé údaje o kvalifikacích a kariéře, reprezentativní vzorek zaměstnanců šetřený v roce 1979, 1985, 1991 a 1999; šetření německých pracovních sil, reprezentativní vzorek populace šetřený každý rok (pozn.:

⁶ Například německý sociálně-ekonomický panel obsahuje biografické záznamy všech osob, které byly poprvé šetřeny v roce 1984.

pravidelná šetření pracovních sil existují ve všech zemích EU); švédské šetření životní úrovně, reprezentativní vzorek švédské populace šetřený v letech 1968, 1974, 1981 a 1991;

- Kohortní data vypovídají o všech osobách nebo vzorku osob narozených v určitém roce. Tyto osoby jsou dotazovány buď jednorázově retrospektivně (například německé studie průběhu života, brabantské šetření, norské šetření a lancasterské šetření kariérních dat), nebo jsou sledovány v pravidelných intervalech v průběhu života (příkladem je anglická národní studie vývoje dítěte – *English National Child Development Study*);
- Posledním druhem datových souborů jsou panelová data. Stejní lidé jsou šetřeni opakovaně v různé době. Tři studie v tabulce 5.1 staví na individuálních panelových údajích: nizozemská pololetní nabídka pracovních sil (od roku 1992); německý sociálně ekonomický panel (ročně od roku 1984); norské údaje o sociálním pojištění (od roku 1989).

Publikace *Employment Outlook* (OECD, 1999, v tabulce 5.1 neuvedena) odkazuje na studii determinant dalšího vzdělávání a jeho vlivu na mzdy v sedmi zemích OECD: v Austrálii, Kanadě, Francii, Německu, Spojeném království, Itálii a v Nizozemsku. Analýzy jsou také založeny na mikroúdajích.

Uspořádání dat kompilovaných v tabulce 5.1 se řídí podle hlavního zaměření šetření. Lze rozlišit tyto tři obecné záměry:

- hlavním úkolem šetření je studium determinant a vlivů vzdělávání a profesní přípravy;
- hlavní úkoly se vztahují také ke vzdělávání a profesní přípravě;
- úkoly se zaměřují na odlišný soubor témat a do šetření jsou zahrnuty záměrné otázky o vzdělávání a profesní přípravě.

Z empirické práce lze vyvodit, že neexistuje žádný jednotlivý soubor dat, který by byl ideální pro všechny problémy výzkumu. Ideální soubor dat bude záviset na cíli zkoumání i na finančních prostředcích, protože provádění šetření – zejména longitudinálních – je nákladné a výsledky jsou k dispozici až po dlouhé době.

1.3.2.3. Šetření prováděná na evropské nebo mezinárodní úrovni

V posledních letech bylo v OECD a v evropských zemích provedeno několik větších šetření, která měla poskytnout harmonizované statistiky vzdělávání: Mezinárodní výzkum gramotnosti dospělých (*International Adult Literacy Survey* – IALS), Šetření pracovních sil Společenství (*Community Labour Force Survey* – CLFS), OECD/INES (*Indicators of Education Systems*, indikátory vzdělávacích systémů založené na národních statistikách), Šetření další profesní přípravy (*Continuing Vocational Training Survey* – CVTS), které publikoval Eurostat v roce 1994 (referenční rok: 1993)⁷, a částečně též Panel domácností Evropského společenství (*European Community Household Panel* – ECHP). Tato šetření poskytují cenný vzhled do problémů vzdělávání a souvisejících záležitostí v různých zemích. Tím je umožněn srovnávací výzkum odborného vzdělávání a přípravy založený na průřezových údajích.

Měření míry účasti v dalším vzdělávání se však ve čtyřech uvedených šetřeních značně liší, pravděpodobně v důsledku různých definic vzdělávání v jednotlivých šetřeních a také různých velikostí vzorku. Pro příklad odchylojících se měr účasti v kariérním vzdělávání nebo ve vzdělávání vztahujícím se k zaměstnání uvádíme: V Německu tato míra činí 20 % podle IALS, 4,2 % podle CLFS, 33,3 % podle OECD/INES a 24 % podle CVTS. To ukazuje, že harmonizace šetření není vždy hlavní strategií shromažďování dat.

⁷ CVTS bylo opakováno v roce 2000.

Tabulka 5.1: Vybrané datové soubory pro výzkum OVP v Evropě^(a)

Popis	Země/ region	Druh ^(b)	Cíle ^(c)	Vzorek	Zahájení	Frekvence dotazování
Německé šetření pracovních sil	D ^(d)	RCD	B	Reprezentativní vzorek (1 %) populace	1981	1x ročně
Německá studie životní historie	D ^(d)	CD	A	Reprezentativní vzorek kohort narozených v letech: 1929-31, 1949-51, 1954-56, 1959-68	retrospektivní šetření	
Německý sociálně-ekonomický panel	D ^(d)	PD	B	Reprezentativní vzorek populace	1984	1x ročně
Kvalifikace a kariéra	D	RCS	A	Reprezentativní vzorek zaměstnanců	1979	1979/1985/1991
Francouzské šetření vzdělání a kvalifikací	F	CS	A	Reprezentativní vzorek francouzské dospělé populace	1993	
Brabantské šetření	NL	CD	B	Kohorta 6. Třída 1952	1952	1952/1983
Nizozemská vlna mezinárodního výzkumu gramotnosti dospělých	NL	CS	B	Reprezentativní vzorek populace	1995	jednou
Nizozemská pololetní nabídka pracovních sil	NL	PD	B	Zaměstnanci 1994	1992	2x ročně
Údaje sociálního pojištění	N	PD	C	10% vzorek norské populace	1989	pravidelně
Norské šetření	N	CD	B	Kohorta lidí narozených v letech 1956 až 1958	1975	1975/1981
Švédská šetření životní úrovně	S	RCS	B	Reprezentativní vzorek švédské populace	1968	1968/1974/1981/1991
Národní studie vývoje dítěte	UK	CD	B	Kohorta lidí narozených v roce 1958	1958	1958/1965/1974/1981/1991
Lancasterské šetření kariérních dat	UK	CD	A	Kohorta absolventů školy	1991	1x ročně

(a) Jednotkou pozorování jsou jednotlivci.

(b) Druh: CD = kohortní data; CS = průřezová šetření; RCS = opakovaná průřezová šetření; PD = panelová data.

(c) Záměry: A = hlavním cílem šetření je studium determinant a vlivu vzdělávání a profesní přípravy; B = hlavní cíle se vztahují ke vzdělávání a profesní přípravě; C = hlavní cíle se zaměřují na jiná témata, ale do šetření jsou zahrnuty záměrné otázky o vzdělávání a profesní přípravě.

(d) Před rokem 1989: SRN.

Pramen: Pfeiffer, 2000.

1.4. Měření vzdělávání a jeho výsledků

1.4.1. Dimenze vzdělávání a jeho výsledků

Ve zde vybraných studiích empirického výzkumu je zkoumáno několik dimenzí, z nichž některé se překrývají (viz tabulka 5.2). Studie používají poněkud odlišné definice vzdělávání a žádná z nich nezahrnuje vyčerpávající informace o všech dimenzích vzdělávání.

Měření dopadu vzdělávání vyžaduje další dimenze. V empirické literatuře se měření výsledků zaměřuje na mzdy, výdělky, produktivitu, pracovní dobu, délku doby hledání prvního zaměstnání po absolvování OVP, délku trvání prvního zaměstnání, mobilitu (regionální, profesní), profesní vzestup, pravděpodobnost zaměstnanosti a nezaměstnanosti, další vzdělávání apod.

1.4.2. Vysvětlující faktory

Pokud se výzkum snaží hodnotit determinanty a izolované dopady OVP, jsou determinanty účasti v OVP a jeho výsledky často modelovány simultánně, což se zdá přirozené, protože vzdělávání je vybíráno jednotlivci nebo podniky podle vlivu na žádoucí výsledky. Soubor faktorů vysvětlujících vzdělávání a jeho dopady, obvykle zahrnuje některé nebo všechny z těchto proměnných:

- Sociálně-demografické pozadí a pracovní historii (např. věk, pohlaví, délku praxe);

- informace o rodinném prostředí (např. vzdělání nebo sociální status rodičů, bydliště);
- proměnné vzdělanostního základu a schopností (skóre inteligence, stupeň dosaženého vzdělání);
- informace o dřívějších nebo současných podmínkách na trhu práce (např. regionální míra nezaměstnanosti) a charakteristika podniku (pokud vzdělávání bylo nebo je poskytováno podnikem);
- informace o vzdělávací instituci (např. druh školy, délka kurzů, kvalifikace).

Tabulka 5.2: **Dimenze vzdělávání a jeho výsledky v mikroekonometrických studiích**

Dimenze	Popis
<i>Dimenze vzdělávání</i>	
Druhy vzdělávání	počáteční vzdělávání; další vzdělávání
Stupeň formálnosti	neformální vzdělávání; formální vzdělávací kurzy:
	(a) bez uznané profesní kvalifikace; (b) s uznanou profesní kvalifikací
Obsah	všeobecné vědomosti; vědomosti vztahující se k zaměstnání; profesně-specifické vědomosti
Poskytovatel	zaměstnavatel; jednotlivce; stát
Místo	ve škole; ve třídě; na pracovišti; v podniku; mimo podnik
Délka trvání	dny, měsíce nebo roky
Frekvence	počet kurzů absolvovaných za určité období
Investované prostředky	náklady
<i>Výsledky vzdělávání</i>	
Druh	mzdy, produktivita, pracovní doba, délka doby hledání prvního místa, délka setrvání v prvním zaměstnání, regionální/profesionální mobilita, profesní vzestup, zaměstnanost/nezaměstnanost, další vzdělávání, jiné (zdraví, plodnost, demokratické hodnoty atd. zde nejsou zkoumány)
Vliv	přímo zamýšlený vliv, přímý vliv nezamýšlený, ale příznivý, přímý vliv nezamýšlený a nepříznivý, nepřímé vlivy žádoucí i nežádoucí
Na úrovni	jednotlivce, podniku, vzdělávací instituce, regionu, odvětví, hospodářství

Pramen: Pfeiffer, 2000.

1.5. Diskuse o výsledcích

Determinanty a vlivy vzdělávání závisí na individuálních charakteristikách, na situaci na trhu práce, na institucionálním uspořádání (např. na zapojení sociálních partnerů) a na hospodářském a technickém vývoji. Především však závisí na národních systémech vzdělávání a profesní přípravy.

Kritický přehled empirické literatury ukazuje, že dobře strukturované systémy OVP a vysoká míra investic do všeobecného vzdělávání znamenají nižší rentabilitu dalšího vzdělávání po počátečních vysokých investicích. Naproti tomu v méně strukturovaných vzdělávacích systémech je rentabilita dalšího vzdělávání vyšší.

1.5.1. Determinanty účasti ve vzdělávání

Diskuse o výsledcích začíná otázkou o tom, kdo se účastní počáteční profesní přípravy a další profesní přípravy (DPP)? Data z empirické praxe lze sumarizovat takto:

- rodinné prostředí, kvalita školy a způsobilost jedince (měřená např. matematickými testy) jsou důležitými determinanty účasti v počáteční a další profesní přípravě;
- účast v DPP se zvyšuje paralelně s délkou praxe, po 10 až 20 letech však začíná klesat;
- vyšší vzdělání nebo profesní kvalifikace zvyšují pravděpodobnost účasti v DPP;
- dřívější účast v DPP zvyšuje pravděpodobnost následné účasti v DPP;
- pravděpodobnost účasti žen v DPP není vyšší než účast mužů; podle některých studií je pravděpodobnost dokonce nižší;
- u samostatně výdělečně činných je pravděpodobnost účasti v DPP nižší než u zaměstnanců;

- pro samostatně výdělečně činné je neformální DPP důležitější než formální DPP;
- u menšinových skupin, např. u přistěhovalců, je pravděpodobnost získání DPP nižší;
- pracovníkům na částečný úvazek je DPP poskytována méně než pracovníkům na plný úvazek.

Obecně lze říci, že většina studií potvrzuje pozitivní vztah mezi stupněm počátečního vzdělání a účastí v dalším vzdělávání v multivariačním statistickém rámci.

Oosterbeek (1998), který zkoumal faktory nabídky a poptávky z hlediska determinant vzdělávání, tvrdí, že pozitivní korelace mezi počátečním vzděláváním a DPP nacházející se ve většině studií je důsledkem opomenutých proměnných nebo samostatného výběru na straně nabídky – vzdělanější lidé jsou lépe připraveni k účasti v dalším vzdělávání.

Zaměříme-li se na determinanty účasti v počátečním odborném vzdělávání, ukazuje se, že velký význam mají vrozené schopnosti. Vrozené rozdíly ve schopnostech mohou vysvětlit až 50 % rozdílu v intelektuálních způsobilostech mladých lidí (Weinert, 1967). Rozdíly ve schopnostech zůstávají dosti konstantní po dlouhou dobu a zdá se, že nejsou ovlivňovány vzděláváním.

Podobně rodinné prostředí (vzdělání dosažené rodiči) a velikost a kvalita všeobecně vzdělávacích škol jsou významné při vysvětlování účasti v OVP – mladí lidé s příznivějším rodinným zázemím a ti, kteří byli vzděláváni ve větších „kvalitnějších“ školách, si pravděpodobně zvolí neprofesní vysokoškolské vzdělávání (většinou akademické).

Některá zjištění svědčí o tom, že stupeň vzdělání není jediným faktorem vlivu na účast v DPP. Postavení a úkoly zaměstnance mají také určitou vysvětlovací hodnotu. Podle studie Pfeiffera a Reize (2002) provedené v Německu ukazují determinanty dalšího vzdělávání u vyučených pracovníků na profesní a odvětvově specifické rozdíly v potřebě kvalifikací vyplývajících z technických změn nebo na rozdíly v kvalitě počáteční profesní přípravy v různých oborech.

Pokud jde o specifické rozdíly v účasti mužů a žen v DPP, několik studií naznačuje, že ženy jsou ochotné se dalšího vzdělávání účastnit, podniky však dávají přednost mužům. Oosterbeek (1998) tvrdí, že toto chování může odrážet vyšší investiční riziko, protože u žen existuje větší pravděpodobnost přerušení kariéry. Studie OECD (1999) však neshledala na základě nedávno provedených šetření žádné významné rozdíly v míře účasti v dalším vzdělávání mezi muži a ženami.

Rámeček 5.3: Projekt programu Leonardo da Vinci „Rozšířené regionální další vzdělávání v Evropě (*Extended regional further training in Europe – ERFTIE*)“

Záměrem projektu ERFTIE je ptát se nezaměstnaných žen na venkově na jejich zájmy, přání a postoje a na dovednosti a kvalifikace, které získaly. Výsledky tohoto šetření by měly pomoci při hodnocení vyhlídek těchto žen na opětný vstup na trh práce buď v postavení zaměstnankyň, nebo samostatně výdělečně činných osob.

Bylo dotazováno celkem 280 žen ve vybraných oblastech a 60 z nich absolvovalo analýzu dovedností. Zjištění o jejich individuálních vzdělávacích a profesních historiích i o jejich osobních zájmech a ambicích vyústila do převážně na „míru šitých“ doporučení pro další vzdělávání každé respondentky.

Cílem projektu je použít toto šetření, analýzu dovedností a řadu modulů dalšího vzdělávání k vytvoření standardizovaného systému, který by mohl být uplatněn v dalších srovnatelných částech Evropy.

Koordinace: A. Schneider, Gesellschaft für Innovative Bildungsplanung und Förderung mbH, Berlín, Německo.

Závěrečná zpráva: *Erweiterte regionale Weiterbildung in Europa.*

Rámeček 5.4: Projekt TSER „Zvýšení účasti mladých dospělých v ekonomických a hospodářských procesech: vyrovnávání instrumentálních, biografických a sociálních kompetencí v postobligatorním vzdělávání a profesní přípravě“

Cílem je vytvořit ucelenější chápání potenciálu a omezení současných přístupů k postobligatornímu vzdělávání a profesní přípravě pro mladé nezaměstnané a mladé dospělé.

Hlavní úkoly výzkumu jsou:

- zkoumat různé druhy předpokladů, které řídí plány zaměřené na (re)orientaci mladých dospělých na trhu práce nebo jejich integraci do trhu práce;
- identifikovat způsoby, jakými určité vzdělávací postupy konstruuji možnosti a příležitosti pro sociální a ekonomické začleňování a vylučování;
- rozšířit současné chápání zkušeností a perspektiv sociálně diferencovaných skupin mladých nezaměstnaných a mladých dospělých s ohledem na vzdělávací programy, které se snaží rozšířit možnosti a příležitosti pro účast v sociálních a ekonomických procesech;
- osvětlit zaměření činností a rozhodnutí politických činitelů, investorů a tvůrců vzdělávacích programů a pedagogů/instruktorů;
- zvažovat, jak v různých regionech, zapojených do projektu, dochází nebo nedochází k vyváženosti mezi integrací z hlediska kvalifikace, sociální integrací a biografickou integrací, a vysvětlit, jak se tyto druhy integrace mohou vztahovat ke strukturálním, ekonomickým, historickým a kulturním zvláštěnostem regionů a k jejich politice;
- vytvořit a dále rozvíjet inovativní vzdělávací koncepce a praxi, které se budou zaměřovat na sociální a biografické dimenze ekonomické účasti a vylučování.

Návrh výzkumu kombinuje rysy kooperativního akčního dotazování a participačního výzkumu s narativním výzkumem, případovými studiemi a výzkumem životní historie.

Koordinátor: D. Wildemeersch, Katholieke Universiteit, Leuven, Belgie.

1.5.2. Účinky vzdělávání

Má vzdělávání pozitivní dopad například na produktivitu, délku hledání zaměstnání a mobilitu, a pokud ano, do jaké míry? Jakou část pozorovaných rozdílů ve mzdách nebo v jejich růstu, v délce pracovní doby nebo délce setrvání v jednom zaměstnání lze připsat vzdělání?

Rámeček 5.5: Nevysvětlená odchylka výsledků vzdělávání

Ve „standardních vyrovnáváních příjmů“ (tak zvané „Mincerovo vyrovnávání příjmů“ – Mincer earnings equation, Mincer, 1974) založených na průřezových údajích lze 25 až 50procentní odchylku v příjmech vysvětlit proměnnými lidského kapitálu, např. délkou vzdělávání nebo dosaženým stupněm vzdělání, profesní přípravou, věkem, odbornou praxí, profesním statusem, technologií a pohlavím. To ukazuje, že dosti podstatná část odchylky ve výdělcích u jednotlivých pracovníků zůstává standardním přístupem k lidskému kapitálu nevysvětlena.

Jiné studie zkoumají účinky vzdělávání na délku hledání zaměstnání, na délku setrvání v jednom zaměstnání, na pracovní dobu, na mobilitu uvnitř podniku po skončení profesní přípravy a na kariérní vzestup a dopad na pravděpodobnost získání zaměstnání. Ačkoliv vzdělání a jiné proměnné lidského kapitálu mají často určitou vysvětlující sílu, opět v těchto výsledných proměnných zůstává velká část individuálních odchylek empirickým výzkumem nevysvětlena.

Zjištění vybraných ekonometrických studií, které jsou shromážděny v tabulce 5.3 (v *překladu není zahrnuta, pozn. překl.*), lze shrnout takto:

- existuje pozitivní korelace mezi OVP a mzdami (nalezená ve všech studiích); pozitivní vztah mezi OVP a mzdami závisí na druhu OVP, na jednotlivé zemi a na zkoumané skupině lidí. Odhadované výnosy dosahují až 40 %;
- rodinné prostředí a vrozené schopnosti mají měřitelné účinky na příjmy (Blundell a kol., 1997, 1999);
- existují důkazy o tom, že výnosy u zaměstnanců jsou vyšší než u samostatně výdělečně činných (Pfeiffer a Reize, 2000);
- výnosy z DPP jsou vyšší v případě, že je DPP financována jednotlivci, nikoliv podniky (Pannenberg, 1997);
- neformální DPP také přináší výnosy (Weiss, 1994), i když nižší než formální DPP (Pfeiffer a Reize, 2000);

- výnosy z DPP závisí na dosaženém vzdělání a na pohlaví (Blanchflower a Lynch, 1994; Blundell a kol., 1997; Elias a kol., 1994). Tato zjištění jsou však problematická: zatímco některé dřívější studie shledaly negativní vztah mezi dosaženým vzděláním a výnosy z DPP, novější studie s odlišnými ekonometrickými metodami tato zjištění zpochybňují (Abadie a kol., 1999);
- existují důkazy o tom, že délka pracovní doby pozitivně koreluje s DPP (Pfeiffer a Brade, 1995);
- mobilita směrem vzhůru má tendenci stoupat paralelně s DPP a se stupněm dosaženého vzdělání (Schröder a Blomskog, 1997; Goux a Maurin, 1998; Pannenberg, 1997);
- vyhlídky na zaměstnání se zvyšují s dosaženým vzděláním a podnikově zaměřenou DPP (Blundell a kol., 1997; Bratberg a Nilsen, 1998; Mayer a Carroll, 1987);
- existují důkazy o tom, že doba hledání zaměstnání po počátečním vzdělávání a profesní přípravě se snižuje a délka pobytu v prvním zaměstnání se prodlužuje se stupněm dosaženého vzdělání (Bratberg a Nilsen, 1998) a s množstvím lidského kapitálu, který podnik investoval do učňů (Franz a Zimmermann, 1999).

Rámeček 5.6: Přerušování pracovní kariéry

Studie nedávno provedená v Německu (Schaeper a kol., 2000) zkoumá otázku, zda mizí „normální životní historie“ a zda „povolání“, jako hlavní princip individuální pracovní identity, a sociální strukturování na profesních trzích práce ztrácí svůj význam pro zaměstnanost a pro utváření biografii.

Tato studie je založena na longitudinální kohortní studii mladých kvalifikovaných pracovníků, jejichž profesní vývoj byl sledován od ukončení profesní přípravy v roce 1989-90 po dobu osmi let, přičemž bylo za příklad zvoleno šest z nejobvyklejších profesí.

Výsledky ukazují, že ani přerušované pracovní historie, ani změny profese nejsou výjimečnými jevy, ale naopak se stávají normálními. Přerušování by však nemělo být dáváno do jedné roviny s nestabilitou nebo nejistotou. Pro mladé dospělé s přerušovanou historií zaměstnanosti si zaměstnání udržuje vysoký stupeň subjektivní relevance. Změně profese ve většině případů předchází vytvoření nové profesní orientace. Autoři docházejí k závěru, že profesní princip i nadále hraje důležitou roli pro pracovní historii a pro orientaci mladých dospělých.

Publikace OECD (1998) na základě přehledu výzkumné literatury vcelku potvrzuje výše uvedená zjištění o individuálních výnosech. Publikace uvádí, že existuje významný přídavek ke mzdě spojený s ukončením každého dalšího stupně vzdělávání. Dodatečné příjmy spojené s ukončením středního vzdělávání jsou vyšší než dodatečné příjmy lidí s nižším vzděláním, nejsou však tak vysoké jako u lidí s ukončeným vysokoškolským vzděláním. Navíc je u méně vzdělaných pracovníků pravděpodobnější, že v průběhu svého pracovního života stráví v nezaměstnanosti více let, než pracovníci s vyšším vzděláním.

I když zbývá vyřešit značné metodické problémy a problémy s daty, výsledky ukazují zaprvé, že vzdělávání ve třídě, profesní příprava vztahující se k práci i obecnější typy profesní přípravy jsou prospěšné jak pro podniky, tak pro jednotlivce. Tento prospěch není zanedbatelný a někdy je dosti velký. Individuální heterogenost a rozdíly ve vzdělávacích systémech jednotlivých zemí jsou důležitými faktory, které vysvětlují některé velké rozdíly v míře tohoto prospěchu.

Za druhé, důkazy o pozitivním prospěchu ze vzdělávání a profesní přípravy neznamenaají, že vzdělávací politika je optimální nebo, že veřejně poskytované OVP by nemělo být zlepšováno. Existuje množství důkazů o pozitivním dopadu OVP na účastníky a daleko méně důkazů o vlivu OVP ve skupině těch, kteří se ho neúčastní.

Za třetí, prospěšnost DPP klesá se stupněm dosaženého vzdělání. Čím nižší je množství počáteční profesní přípravy a čím nižší účast v DPP, tím vyšší jsou měřitelné výnosy pokud jde o zvýšení mzdy u těch, kdo se DPP účastní. Účast v DPP zvyšuje již vyšší průměrně mzdy těch, kteří mají vysoký stupeň vzdělání, v mnohem menší míře než je tomu u lidí s nižší úrovní kvalifikace. Pozitivní dopady DPP u lidí s nižším vzděláním jsou nacházeny hlavně

v průřezových studiích (např. OECD, 1999) a nemusejí zůstat konstantní v panelových studiích. To upozorňuje na nepozorované problémy heterogenosti v průřezových studiích (Abadie a kol., 1999).

Navíc se počáteční profesní příprava a DPP mohou do určité míry nahrazovat. V zemích, kde jsou investice do počáteční profesní přípravy vysoké (jako v Německu a ve Francii), jsou výnosy z DPP nižší než v zemích, které do počáteční profesní přípravy investují méně. Příkladem je Spojené království (Blundell a kol., 1999; Pfeiffer a Reize, 2000; Pischke, 1996) nebo Spojené státy, kde se výnosy z DPP také zdají dosti vysoké (Lynch, 1994). Zpřesněná hypotéza proto předpokládá, že výnosy z profesní přípravy následující po vzdělávání se snižují, pokud více lidí získalo vyšší počáteční vzdělání.

Za čtvrté, státní zásah do podnikového vzdělávání má účinek, který by měl být pečlivě zkoumán. Existují například důkazy o tom, že francouzský systém poskytuje vzdělávání více pracovníkům, protože podniky mají povinnost ho poskytovat. V tomto systému jsou však výnosy z profesní přípravy nulové (Goux a Maurin, 1998). Státní zásahy do procesů soukromého vzdělávání by měly být pečlivě zvažovány z hlediska nezamýšlených negativních druhotných účinků.

Za páté, výnosy z DPP jsou vyšší u zaměstnanců než u samostatně výdělečně činných (Pfeiffer a Reize, 2000). Tento výsledek ukazuje, že aspekty lidského kapitálu, v úzkém smyslu zvýšení produktivity, tvoří jen jednu část pozadí profesní přípravy. Profesní příprava je často důsledkem procesu předvýběru, ve kterém jsou pracovníci zařazováni do pozic v hierarchii. Není to vždy vzdělávání, které vede k vyšším mzdám, ale spíše selekční proces, který je hnací silou zvyšování mezd.

Za šesté, vzdělávání v konkurenčním prostředí může mít pozitivní účinky na některé lidi a negativní účinky na jiné. Školení pracovníci mohou vytlačit ze zaměstnání neškolené pracovníky. Tyto negativní, nepřímé nebo vnější účinky nelze v tržní ekonomice vyloučit. Proto je-li vzdělávání subvencováno státem, měly by se při hodnocení programů OVP tyto nepřímé negativní dopady zaznamenat. Zatím však stále neexistuje dost empirických důkazů o těchto problémech, aby bylo možné zodpovědět otázku, zda a za jakých okolností má vzdělávání pozitivní či negativní sekundární celkové dopady na společnost.

Výzkumná zjištění vztahující se k determinantám a účinkům profesní přípravy jsou velmi heterogenní. Odhadované účinky se liší u jednotlivců, v regionech, v průběhu doby a dokonce i u jednotlivých výzkumníků a metod. To platí i tehdy, jsou-li použity stejné údaje, jak ukazuje srovnání početných studií provedených v rámci britské Národní studie vývoje dítěte nebo Německého sociálně-ekonomického panelu. Ze šetřených důkazů a z diverzity výsledků není možné učinit pevné a neotřesitelné závěry pro politiku OVP.

1.5.3. Individuální náklady na vzdělávání a prospěch z něj

Jedním z nejzákladnějších principů v ekonomice je, že zdroje, včetně lidských zdrojů, mají být alokovány tak, aby zaručily nejvyšší možné výnosy (Barrett, 2000). Pozitivní výnosy ze vzdělávání a profesní přípravy, pokud jde o výdělky a jiný prospěch, jsou nezbytným, nikoli však dostačujícím měřítkem efektivity či výkonu. Měření míry výnosů ze vzdělávání musí také započítat náklady na investice do lidského kapitálu a porovnat tyto míry výnosů s alternativními investicemi, např. do hmotného kapitálu. Pozitivní míry výnosu ovlivňují individuální rozhodování o absolvování dalšího vzdělávání.

Náklady jednotlivců na investice do vzdělávání sestávají z přímých nákladů a nepřímých nákladů, například z výdělků ušlých během doby strávené v dalším vzdělávání (náklady alternativních příležitostí). Prospěch ze vzdělávání představují zejména dodatečné příjmy, ale také ochrana před nezaměstnaností nebo nemateriální prospěch (popř. uspokojení z práce, vyšší sociální status, lepší zdravotní stav atd.). Prospěch ze vzdělávání narůstá po velmi dlouhou dobu, a proto musí být zakalkulována akumulovaná hodnota očekávaných

celoživotních výdělků spojených s vyšším vzděláváním minus náklady, aby bylo možné vypočítat roční míry výnosu.

Ačkoliv je teoretický výzkum dosti pokročilý, empirické důkazy, které by braly v úvahu všechny tyto druhy nákladů a prospěchu, za ním zaostávají. Publikace OECD (1998) odkazuje na studie o soukromých mírách výnosu a dochází k závěru, že ve vztahu k nákladům (včetně ušlých výdělků) většina dostupných výzkumů vykazuje u jednotlivců s vyšším dosaženým vzděláním vyšší výdělků (po zdanění).

Barrett (2000) píše o četných obtížích při vypočítávání individuálních měr výnosu. Cituje Bishopovu (1994) studii, která na základě odhadů zaměstnavatelů potvrzuje nejen pozitivní vliv vzdělávání na mzdy, ale také na produktivitu. Profesní příprava zvyšuje produktivitu dokonce víc než zvyšuje mzdy.

Termín „sociální míry výnosu“ označuje výnosy ze vzdělávání a profesní přípravy včetně soukromých i veřejných nákladů. Jeden prvek veřejného prospěchu je zřejmý při pohledu na hrubé výdělků jednotlivců: vyšší výnosy z daní z příjmů placených lidmi, kteří mají vyšší příjmy také v důsledku svého vzdělání (OECD, 1998). Sociální míra výnosu může mít vliv na to, zda se společnost rozhodne vzdělávání a profesní přípravu financovat.

Údaje projektu OECD/INES (mezinárodní indikátory vzdělávacích systémů) umožňují odhadnout roční míry výnosu podle stupně vzdělání. Tabulka 5.4 ilustruje tyto míry výnosu v evropských zemích, v Austrálii, v Kanadě a v USA. Údaje ukazují roční nárůst hrubých příjmů, který lze očekávat po ukončení příslušného vzdělávacího programu.

Tabulka 5.4: Roční míra výnosu ze vzdělání ve vybraných zemích OECD podle pohlaví, 1995, v procentech

	Vyšší sekundární vzdělání	Neuniverzitní terciární vzdělání	Univerzitní vzdělání	Vyšší sekundární vzdělání	Neuniverzitní terciární vzdělání	Univerzitní vzdělání
ženy			muži			
Austrálie	12,5	7,9	6,7	7,5	9,7	10,4
Kanada	16,1	28,1	28,5	12,5	23,0	16,5
Dánsko	11,8	5,1	9,2	10,4	5,2	11,0
Finsko	8,1	12,2	14,3	10,4	10,5	14,8
Francie	14,1	20,1	12,7	14,2	17,6	14,1
Německo	5,5	8,7	8,2	5,7	16,6	10,9
Irsko (1994)	28,8	8,2	17,4	18,6	11,7	14,0
Itálie	9,5	-	4,6	10,4	-	9,9
Nizozemsko	24,4	-	10,5	14,1	-	10,8
Norsko	17,3	7,8	13,3	11,3	9,4	11,6
Portugalsko	32,4	-	28,3	33,3	-	27,3
Švédsko	9,9	4,2	5,3	10,9	6,5	8,2
Švýcarsko	22,1	17,7	5,2	19,0	27,1	5,5
Spojené král.	19,1	13,7	19,1	14,3	4,8	12,7
USA	22,9	10,5	12,6	26,3	8,9	12,6
Průměr*	16,4 (0,44)	11,1 (0,68)	12,5 (0,56)	14,9 (0,46)	10,7 (0,89)	13,6 (0,30)

* nevážený průměr (v závorkách: ukazatel standardní odchylky od průměru)

Poznámka: tučně vtištěné hodnoty jsou nadprůměrné

Pramen: OECD, 1998.

Data v tabulce představují:

- současnou hodnotu odhadovaného budoucího toku doplňkových hrubých příjmů v průběhu života (věk 16-64 let) jako důsledku vyššího vzdělání;
 - současné hodnoty celkových nákladů na absolvování vyššího stupně vzdělávání, včetně ušlých výdělků.
- Riziko nezaměstnanosti v průběhu pracovního života není bráno v úvahu. Předpokládá se, že roční průměrné výdělků rostou o 1 % ročně pro všechny úrovně vzdělání.

Výsledky naznačují, že roční míry výnosů u vyššího sekundárního vzdělání jsou obecně vysoké (obvykle přes 10 %) u mužů i u žen. Zvláště vysoké jsou v Irsku, v Nizozemsku, ve Švýcarsku a ve Spojených státech. Míry výnosů u terciárního vzdělání jsou v průměru nižší

než u vyššího sekundárního vzdělání. V sedmi zemích klesají míry výnosů z vysokoškolského vzdělání u žen pod 10 %, se zvláště nízkou mírou v Itálii, ve Švédsku a ve Švýcarsku. Je třeba dodat, že rozptýl hodnot u všech tří stupňů vzdělání je dosti vysoký, jak ukazuje standardní odchylka v dolním řádku tabulky 5.4.

1.6. Závěry

Ačkoliv existuje víra v pozitivní vztah mezi vzděláním a ekonomickou výkonností, dosud poskytnuté důkazy nejsou kompletní. Agregované číselné údaje pro Evropskou unii naznačují jasný hierarchický model na trhu práce: Dosažené vzdělání má pozitivní vztah k individuálnímu výkonu (OECD, 1998). Ti, kdo jsou vzdělanější, získávají v průměru častěji placené zaměstnání, mají vyšší příjmy, častěji se účastní formálního dalšího vzdělávání, jsou méně často nezaměstnaní, častěji jsou samostatně výdělečně činní, mají vyšší regionální mobilitu a pracují s novějším a technicky vyspělejším vybavením.

Mobilita zaměstnanců negativně koreluje s množstvím lidského kapitálu investovaného do nějakého specifického povolání, protože tato investice zvyšuje náklady na změnu povolání. Model přípravy pro určité povolání byl v posledních desetiletích dosti stabilní, ačkoliv pokračující změny v technice ovlivňující kvalifikace znamenají výzvu pro politiku OVP v Evropě.

Přehled ekonometrických prací v této kapitole ukazuje, že vzdělávání je pro jednotlivce opravdu prospěšné. Tento prospěch není zanedbatelný. Skutečnost, že vzdělávání má pozitivní účinky, však není sama o sobě vodítkem pro politiku. Existují důkazy o tom, že samostatný výběr může zkreslit prospěch ze vzdělávání. Jinak řečeno, pro vzdělávání se sami rozhodují ti, kteří mají lepší předpoklady a motivaci.

Kromě toho zanedbatelné prvky pozorovaných rozdílů v důsledcích vzdělávání, např. v příjmech, v pracovní době nebo v kariéře, nelze připsat samotnému vzdělávání a profesní přípravě. Vrozené schopnosti, heterogenost způsoblostí a preferencí, rodinné prostředí, politické události, štěstí a ekonomický a technický vývoj jsou také důležitými faktory. Empirické výsledky vypovídají o tom, že ve strukturovaných systémech profesní přípravy s vysokými investicemi do obecného lidského kapitálu a zejména do počáteční profesní přípravy, jsou individuální výnosy z dalšího vzdělávání spíše nižší. Tak je tomu např. v Německu a ve Francii. Naproti tomu v méně strukturovaných systémech profesní přípravy (např. ve Spojeném království a v USA) jednotlivci získávají vyšší výnosy z dalšího vzdělávání.

Některá zjištění zpochybňují úlohu státu ve vzdělávání. Formální vzdělávání a profesní příprava očividně nejsou všemocné zbraně proti všem životním bouřím u všech lidí, mohou však být velmi silnými zbraněmi, jsou-li používány ve správnou dobu, ve správné míře a se správným obsahem. V jiných údobích pracovního života jednotlivce mohou být užitečnější jiné strategie, např. neformální učení, regionální, podniková nebo profesní mobilita.

Pro podporu politiky OVP je nezbytný adekvátní a pravidelný plán výzkumu, který by pomohl lépe porozumět mnohotvárnému vztahu mezi aktivitami OVP a jeho výsledky. Vzhledem k napjatým veřejným rozpočtům v budoucnosti poroste význam hledání důkazů o dopadech a efektivnosti vzdělávacích programů. Plán výzkumu, který bere v úvahu rozmanitost situací, heterogenost jednotlivců, rozdíly ve vzdělávacích systémech, trhy atd., je však nákladný a časově náročný.

Výzkum OVP založený na mikroúdajích se pronikavě zlepšil pravidelnými celoevropskými soubory dat, jako jsou např. Šetření pracovních sil Společenství (CLFS), Panel domácností Evropského společenství (ECHP), Šetření další profesní přípravy (CVTS) nebo Mezinárodní výzkum gramotnosti dospělých (IALS). Přes některé zbývající metodické problémy by mezinárodní šetření měla definovat nejrelevantnější proměnné lidského kapitálu a vzdělávání srovnatelnějším způsobem. Přístup do těchto databází pro výzkumné účely by měl být značně zlepšen.

Pfeiffer (2000) navrhuje, aby se budoucí výzkum zaměřil na následující úkoly, které mají silné politické důsledky:

- Zintenzívnění výzkumu veřejných programů OVP tak, aby se zjistily jejich dopady na individuální úrovni a efektivita programů. Tento typ výzkumu by mohl být založen na mikroúdajích, pokud by programy nebyly příliš rozsáhlé;
- Zintenzívnění výzkumu veřejných systémů OVP. Tento typ výzkumu by měl evaluovat celý systém a měl by brát v úvahu finanční efektivnost a také instituce trhu práce. Výzkum na toto téma je obvykle založen na agregovaných časových řadách dat, na individuálních panelových datech a na oficiálních údajích o nákladech na programy;
- Zintenzívnění výnosů z OVP pro ty, kdo se neúčastní programů profesní přípravy. Měl by stát podporovat ty, kdo se profesní přípravy neúčastní a zejména lidi s nízkou kvalifikací, aby absolvovali OVP nebo DPP, nebo jsou jiná opatření, např. subvencované mzdy, vhodnější pro zlepšení postavení pracovníků s nízkou kvalifikací na trhu práce?
- Není dosud zcela jasné, zda ve veřejné politice OVP zprostředkované trhem práce jsou kumulativní negativní nebo pozitivní vztahy. Proto by měl být proveden intenzivnější výzkum toho, zda má veřejná podpora vysokoškolského vzdělávání v posledních třiceti letech negativní dopad na mzdy a vyhlídky na trhu práce lidí s profesním vzděláním. Výsledky by mohly napomoci k tomu, abychom se vyhnuli negativnímu vývoji v budoucnu a aby se zlepšila koordinace mezi vzdělávací politikou a politikou trhu práce.
- Kromě výzkumu prospěšnosti vzdělávání a profesní přípravy je nezbytný další výzkum týkající se kalkulace soukromých a veřejných nákladů. Empirické důkazy ukazují, že soukromá míra výnosů má tendenci být vyšší než míra sociální a fiskální, vzhledem k vyšším veřejným investicím do počátečního vzdělávání a profesní přípravy. To znamená, že vzdělanější lidé splatí (prostřednictvím daní) v průběhu pracovního života jen část toho, co společnost vydá na jejich vzdělávání a profesní přípravu.

2. Přechod ze vzdělávacího systému do pracovního života⁸

Období přechodu ze vzdělávacího systému do pracovního života přitahuje pozornost výzkumníků a politických činitelů již déle než deset let. Je třeba porozumět dynamice, která je oporou tohoto stadia, má-li být politika lépe zaměřena. Tato kapitola poskytuje přehled srovnávacího výzkumu o problematice přechodu.

2.1. Mladí lidé na trhu práce

Vzdělání je jediná nejdůležitější determinanta profesního úspěchu v industrializované společnosti. Zaměstnavatelé spoléhají na vysvědčení o vzdělání, když si vybírají jednotlivce pro specifické pracovní úkoly a jednotlivci v souladu s tím investují do vzdělávání, aby zlepšili svou konkurenční výhodu na trhu práce (Shavit a Müller, 1998).

Ve srovnání s dospělými jsou mladí lidé na trhu práce v relativní nevýhodě, pokud jde o objem a kvalitu zaměstnání, přes některé parametry, které jsou krátkodobě příznivé (tabulka 5.5): postupná redukce velikosti kohorty mladých lidí, obecné zvýšení úrovně jejich dosaženého vzdělání, delší školní vzdělávání, větší relativní nárůst v odvětvích přijímajících mladé pracovní síly a zavádění aktivních opatření, která mají pomoci mladým lidem získat záchytný bod na trhu práce.

Nezaměstnanost mladých lidí, zvláště těch s nízkou kvalifikací, je vyšší než nezaměstnanost dospělých (obrázek 5.2). Mladí lidé nastupují na méně jistá pracovní místa a období jejich přechodu mezi vzdělávacím systémem a pracovním životem se neustále prodlužuje.

⁸ Tato kapitola je z velké části založena na práci Hannan, D.F. a kol.: The effect of national institutional differences on education/training to work transition in Europe: a comparative research project (CATEWE) under the DG12 TSER programme (2000).

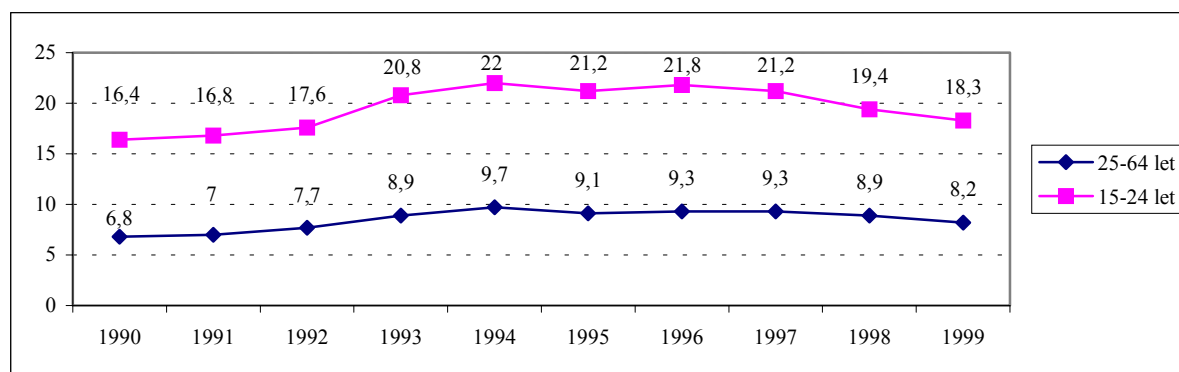
V zemích Evropské unie výrazně vzrůstá množství smíšených pracovních poměrů kombinujících zaměstnání a vzdělávání. Tyto smíšené pracovní poměry však nejsou vždy spojeny s alternačním modelem profesní přípravy; vzdělávání a zaměstnání kombinují mnoha různými novými způsoby, které jsou odrazem prodloužení přechodového období.

Tabulka 5.5: Velikost kohorty mladých a úroveň vzdělání, EU, v procentech

15-25letí jako procento z celkové populace: trendy a projekce ^(a)		Rozdělení lidí ve věku 25-29 let a 55-59 let podle úrovně vzdělání ^(c)		
Rok	15-25 let věku	Úroveň vzdělání	25-29 let věku	55-59 let věku
1985	16,3	ISCED 0-2	26	50
1990	15,2	ISCED 3	50	34
1995	13,5	ISCED 5-7	24	16
1999	12,6			
2005 ^(b)	12,0			
2010	11,6			
2020	11,2			

Prameny: (a) Eurostat, demografické statistiky, (b) Eurostat, účaří scénářů, (c) Eurostat, Šetření pracovních sil Společenství 1999.

Obrázek 5.2: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 1990-99 – srovnání mladých a starších lidí, ve 12 zemích EU/v 15 zemích EU, v procentech



Poznámka: Číselné údaje před rokem 1995 se vztahují na 12 zemí EU.

Pramen: Eurostat: Šetření pracovních sil Společenství.

Rámeček 5.7: Definice přechodu

Z individuálního hlediska (absolventů škol) lze přechod považovat za období měnícího se statusu, během něhož se mladí lidé přesouvají z celodenního počátečního vzdělávání do stabilního postavení na trhu práce (Hannan a Werquin, 2000).

Je těžké přesně formulovat kritéria pro ukončení přechodového období nebo pro integraci. Tato otázka není jednoznačná a liší se v závislosti na vzdělávacím, ekonomickém a sociálním kontextu (Mainguet, 1999).

Z makroekonomického hlediska a je-li zvolena evaluace benchmarkingového typu, je období přechodu dokončeno, jakmile je míra nezaměstnanosti kohorty mladých lidí stejná jako nezaměstnanost kohorty dospělých.

Z individuálního hlediska je přechod dokončen, jakmile jedinec získá stabilní zaměstnání.

Návratnost (měřena podle zaměstnanosti) zvýšených investic do vzdělávání a profesní přípravy se v různých zemích liší: Je vysoká v Německu, v zemích Beneluxu, ve skandinávských zemích a ve Francii, průměrná ve Spojeném království a ve Španělsku a mnohem nižší v Portugalsku (Hannan a Werquin, 2000).

Komparativní výzkum je velmi cenný nástroj při studiu determinant přechodu a umožňuje měřit rozdíly a podobnosti mezi vzděláváním v jednotlivých zemích, srovnávat integrační procesy na trhu práce a identifikovat jejich determinanty.

Rámeček 5.8: Projekt TSER „CATAWE – Komparativní analýza přechodu ze vzdělávání do zaměstnání v Evropě“ (*Comparative analysis of transitions from education to work in Europe*)

Hlavní cíle projektu CATEWE jsou:

- vytvořit komparativní koncepční rámec pro studium přechodu ze školy do zaměstnání v evropských zemích, které mají odlišné institucionální systémy;
- aplikovat tento model jak při komparativních analýzách zásob čerpajících ze šetření pracovních sil prováděných ve většině evropských zemí, tak při komparativních analýzách toků čerpajících ze specifických šetření přechodu v pěti zemích (Francie, Irsko, Nizozemsko, Skotsko, Švédsko);
- vyvinout soubor proměnných formulovaných srovnatelným způsobem, které vezmou v úvahu složitou povahu přechodu v pěti studovaných zemích.

Tato studie je důležitá kvůli analýze determinant přechodu, protože zahrnuje jak strukturu a organizaci vzdělávacích systémů, tak převažující metodu, podle níž funguje trh práce. Tímto způsobem by studie měla umožnit definovat koncepční rámec, který bude integrovat dvě z hlavních determinant způsobů přechodu ze vzdělávání do zaměstnání.

Koordinátor: D.F. Hannan, Economic and Social Research Institute (ESRI), Dublin, Irsko.

2.2. Koncepční rámec pro komparativní výzkum přechodu mezi vzdělávacím systémem a zaměstnáním v Evropě

Několik předcházejících výzkumných prací zdůraznilo naše nedostatečné vědomosti o mechanismech určujících přechod.

2.2.1. Rozdělení a regulace trhu práce

Někteří autoři studovali vliv metod, jimiž je řízen a regulován trh práce. Jedním z hlavních organizačních rysů trhu práce je rozdělení na externí a interní trh. Jakmile mladí lidé opustí školu, vstoupí na externí trh a pokoušejí se získat přístup na interní trhy práce. Tento přístup závisí na informacích, které zaměstnavatelé mají o kompetencích daných osob; tyto informace jsou poskytovány jejich kvalifikacemi a zkušenostmi na trhu práce. V kontextu neúplných informací budou zaměstnavatelé pravděpodobně dávat přednost pracovníkům, kteří už získali nějakou praxi, před mladými lidmi, kteří žádnou praxi nemají, a jejich výběrová kritéria je také povedou k výběru nejlépe kvalifikovaných mladých lidí.

Rámeček 5.9: Profesní a interní trhy práce

Na interních trzích práce jsou lidé, stojící mimo podnik, přijímáni obvykle jen na nekvalifikované práce. K posunu na kvalifikovanější místa dochází až po určitém období profesní přípravy. Tato příprava, která je často specifická pro daný podnik, se odehrává na pracovišti, a proto poskytuje dovednosti, jež většinou není možné přenést do jiného podniku.

Na profesních trzích práce jsou pracovní místa jasně definována, pokud jde o jejich obsah, a jsou konzistentní v jednotlivých podnicích a v průmyslových odvětvích. Pracovníci na profesních trzích práce mají dovednosti a kompetence, které mohou být přenášeny z jednoho podniku do druhého.

Interní a profesní trhy práce se nacházejí ve všech zemích, i když jejich relativní význam se v jednotlivých zemích liší.

Profesní trhy práce převažují v Německu a v Nizozemsku, nejsou však zdaleka tak rozšířeny ve Francii, v Itálii a v Irsku. Spojené království zaujímá středovou pozici, existují však velké rozdíly mezi jednotlivými sektory. I v zemích, v nichž převažují interní trhy práce, jsou profese a pracovní pozice vyžadující vysoce kvalifikované pracovníky nabízeny především na trzích profesního typu.

V některých zemích nebo v určitých částech trhu práce byl zaveden regulační systém, nazývaný profesní trhy práce, aby vykompenzoval nedostatek informací o kompetencích pracovníků. Profesní trhy práce jsou segmentem celkového trhu práce, kde jsou pracovní místa jasně definována, pokud jde o jejich obsah, a jsou konzistentní v jednotlivých podnicích a průmyslových odvětvích. Zaměstnavatelé mohou z udělených kvalifikací odvodit, jaké kompetence pracovníci získali. Mohou potom přijmout lidi, kteří mají požadované

kompetence, aniž by (do určité míry) potřebovali podrobněji zkoumat jejich praxi nebo kvalifikace. Mladí lidé tak mohou snadněji získat přístup na interní trhy.

Na tomto základě byla sestavena typologie zemí. Ty jsou klasifikovány podle toho, zda v nich existují profesní trhy práce, jako např. v Německu, nebo zda v nich převažují interní trhy práce, jako ve Francii (Marden a Ryan, 1990; Eyraud a kol., 1990; Ryan a kol., 1991).

2.2.2. Standardizace, diferenciací a spojení mezi vzdělávacím systémem a trhem práce

Sociologie vzdělávání poskytuje alternativní přístup ke studiu segmentace trhu práce a metod jeho regulace. Tento přístup analyzuje sociálně-kulturní charakteristiky lidí, druh a stupeň vzdělávání a profesní přípravy a charakteristiky profesí a profesních drah (Allmendinger, 1989; Blossfeld a Shavit, 1993; Shavit a Müller, 1998).

2.2.2.1. Míra institucionální standardizace systémů vzdělávání a profesní přípravy

Shavit a Müller (1998) definují standardizaci jako míru, do níž kvalita vzdělávání splňuje stejné standardy v celém státě.

Systémy vzdělávání a profesní přípravy se liší jak podle stupně centralizace a standardizace kurikulů a celostátních zkoušek, tak podle jejich využívání pro postup do vysokoškolského vzdělávání a pro vstup na trh práce.

2.2.2.2. Míra a povaha diferenciací v rámci systému vzdělávání a profesní přípravy

Diferenciací vzdělávacích systémů se vztahuje k míře a formě rozdělení jednotlivých proudů (a vzdělávacích programů v rámci jednoho proudu) v sekundárním vzdělávání (Shavit a Müller, 1998).

Diferenciací v rámci vzdělávacích systémů se vztahuje:

- na oddělení všeobecného a odborného vzdělávání, na míru selekce v jednotlivých proudech a na věk žáků, v němž k selekci dochází;
- na míru formální diferenciací na každém stupni vzdělávání, na míru, do níž jsou výsledky vzdělávání hierarchicky uspořádány, a na povahu a preciznost výběru pro postup do vyššího stupně vzdělávání.

V jednotlivých zemích se nacházejí rozličné aspekty diferenciací v různé míře – oddělení všeobecného a odborného vzdělávání je maximální v zemích s duálním systémem a v Nizozemsku. V Irsku a v menší míře ve Francii a ve Spojeném království jsou stupně vzdělání a dosažené výsledky nejkritičtějšími faktory pro další vzdělávání a pro přijetí do zaměstnání. Tyto makro-charakteristiky systémů vzdělávání a profesní přípravy nemají vliv jen na rozhodování studentů a jejich rodičů, zda pokračovat ve vzdělávání, ale také na celkovou povahu vztahu mezi vzděláváním a zaměstnáním.

Shavit a Müller (1998) oddělují dva ideální typy systémů přechodu (na základě Maurice, Sellier a Sylvestre, 1982): kvalifikační prostor a organizační prostor.

Kvalifikační prostor	Organizační prostor
▪ Specifické profesní vzdělávání: mladí lidé opouštějí školu se specifickými dovednostmi a profesní identitou ▪ Diferenciovaný vzdělávací systém: jasné rozdělení mezi akademickou a profesní trasou	▪ Hlavně akademické nebo všeobecné vzdělávání: mladí lidé se profesním dovednostem učí na pracovišti nebo v kurzech navštěvovaných po opuštění školy ▪ Vzdělávací systémy diferencované do různé míry
Stupeň standardizace je dalším klíčem a sahá od centralizovaných a vysoce standardizovaných vzdělávacích systémů až k systémům, v nichž existují značné rozdíly mezi regiony a mezi soukromými a veřejnými školami.	

Shavit a Müller docházejí k závěru, že vliv vzdělání na šance lidí na profesní úspěch a zaměstnanost je systematicky formován institucionálním kontextem. Diferenciace systému (jsou-li ostatní proměnné kontrolovány) zřejmě utváří vztah mezi vzděláváním a prestižností prvního získaného místa. Jsou-li profesní kvalifikace specifické, podporují přístup ke kvalifikovanému (spíše než nekvalifikovanému) zaměstnání; v zemích, kde profesní kvalifikace nejdou příliš specifické, není pravděpodobné, že by jakákoliv volba vzdělávání mohla zlepšit šance na nalezení kvalifikovaného zaměstnání. Navzdory tomu nemůže standardizace sama o sobě (jsou-li ostatní proměnné kontrolovány), ovlivnit vztah mezi kvalifikacemi a profesním statusem.

2.2.2.3. *Vazby mezi vzděláváním a trhem práce*

Vazby mezi vzděláváním a trhem práce ovlivňují dopad, který má úroveň a druh profesních kvalifikací na to, jak si zaměstnavatelé vybírají pracovníky. Tyto vazby proto nemají vliv jen na šance na získání zaměstnání a na jeho povahu a úroveň, ale také na bezprostřední výkon lidí v určitém zaměstnání.

Na základě typologie, kterou vytvořili Hannan a kol. (1996), je možné seřadit země podle intenzity vazeb mezi vzděláváním a trhem práce:

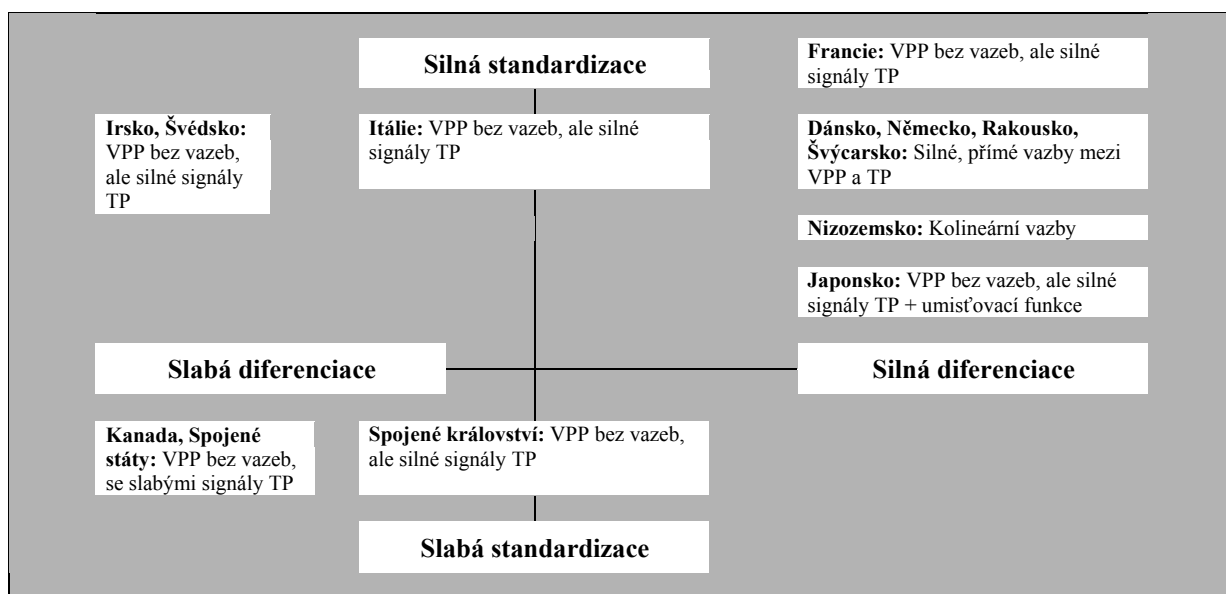
- *silné, přímé a vyrovnané vazby*, kde jsou zaměstnavatelé a školy zapojeny do nabídky a poskytování profesní přípravy a kde se zaměstnavatelé a poskytovatelé profesní přípravy shodují na nezbytných vzdělávacích předpokladech pro různá povolání (profesní trhy práce) – německy mluvící země a Dánsko;
- *kolineární vazby*, kde vzdělávání připravuje pro specifické profesní kvalifikace (profesní trhy práce), kde však vzdělávací systémy organizované společně podniky a poskytovateli vzdělávání a profesní přípravy existují jen v malém rozsahu, nebo vůbec ne – Nizozemsko;
- *bez vazeb, avšak se silnými signály trhu práce ze škol*, kde výsledky vzdělávání jsou certifikovány veřejnými úřady a používány zaměstnavateli při rozhodování o přijímání. Vysoká míra konzistentnosti mezi výsledky vzdělávání a trhem práce má méně do činění s obsahem než se stupněm kvalifikace – anglicky mluvící země, Francie a skandinávské země;
- *umísťovací funkce vykonávaná školami*, kde zaměstnavatelé mohou být přímo spojeni se školním poradenstvím, které hraje roli v profesním umísťování na trhu práce – Japonsko;
- *bez vazeb a se slabými signály trhu práce*, kde z hlediska obsahu či úrovně existuje malá konzistentnost – Spojené státy, Kanada.

Obrázek 5.5 ukazuje klasifikaci zemí na základě tří výše zkoumaných dimenzí: standardizace, diferenciace a spojení mezi vzděláváním a trhem práce.

Tato typologie musí být dále propracována, protože je založena na hlavních rysech systémů, které však mohou mít více variant. Zdůrazňuje však konvergenci evropských zemí z hlediska stupně standardizace sekundární úrovně vzdělávání – přinejmenším ve srovnání se severoamerickými zeměmi. Většina zemí severní a západní Evropy je ve „standardizované“ kategorii. Přesto existují zejména na sekundární úrovni významnější rozdíly z hlediska stupně diferenciace a relativní váhy systémů učňovského/alternačního typu v užších vazbách mezi OVP a trhem práce. Studium těchto institucionálních rozdílů mezi jednotlivými zeměmi je velmi užitečné při analyzování přechodu ze školy do zaměstnání v kontextu EU.

Výzkum v této oblasti z převážné části zdůrazňuje rozmanitost jak vzdělávacích systémů a trhů práce v Evropě, tak spojení, která je sjednocují. Specifické národní institucionální rysy mají zřejmě také významný vliv na způsob, jímž se sociálně-ekonomické nerovnosti odrážejí ve školním úspěchu, v integraci na trhu práce a v individuálních trasách.

Obrázek 5.5: Typologie vazeb mezi vzděláváním a profesní přípravou (VPP) a trhem práce (TP); klasifikace roztržiděná podle stupně standardizace a diferenciac



Pramen: Hannan a kol., 1996; Shavit a Müller, 1998.

2.2.3. Trhy práce a rozhodování o zaměstnání

Vztah mezi vzděláváním a trhem práce je ovlivňován také charakteristikami trhu práce – zejména existencí „mladých“ odvětví a profesí na trhu práce.

V tomto případě jsou vstupní kritéria založena na věku a/nebo na délce praxe a vedou k tomu, že v určitých odvětvích nebo profesích jsou mladí lidé nadměrně (nebo nedostatečně) zastoupeni. Rozdíly mezi trhy práce mladých lidí a dospělých jsou v některých zemích markantnější než v jiných. Někde jsou mladí lidé disproporčně soustředěni v určitých profesích, oborech nebo druzích podniků. Dělicí čára může být tvořena:

- hlavními osami (profese, obor, velikost podniku);
- existencí profesních trhů práce regulujících přístup na interní trhy práce.

Na národní úrovni má proto trh práce tendenci k prostorovému rozdělení do různých autonomních segmentů, kde každý typ organizace v praxi existuje těsně vedle druhých. Podnik se proto může zabývat různými druhy managementu: managementem interního trhu pro své manažery, managementem profesního trhu pro transversální funkce nebo pro určitá specifická pracovní místa a managementem neorganizovaného trhu pro méně kvalifikovaná místa. Hypotézou je, že přes toto rozdělení jedna z metod převažuje v takové míře, že má rozhodující vliv na celý systém vztahů mezi ekonomickými operátory.

Způsob, jakým je trh práce strukturován, není přímo spojen se systémy vzdělávání a profesní přípravy, může však mít snadno vliv na přechod mladých lidí ze vzdělávacího systému do stabilního zaměstnání.

Pokud mají vzdělávací systémy relativně všeobecnou orientaci a trhu práce dominují interní trhy, pak ti, kdo nově vstupují na trh práce, získávají své kompetence převážně v zaměstnání. Většina mladých lidí proto vstupuje na trh práce na nízkém profesním stupni a jsou tak v nevýhodě ve srovnání s těmi, kteří již v podniku jsou, z hlediska přístupu k odpovědnějším pozicím. Na profesních trzích práce však mají nově vstupující dobrou šanci nalézt práci, která je v souladu s jejich určitou profesní kvalifikací.

Nabídka mladých pracovních sil je diferencována podle těchto kritérií: druhu vzdělávání, které mladí lidé absolvovali, jejich kvalifikací a jejich sociálně-kulturních charakteristik. Zaměstnavatelé zakládají svá rozhodování o tom, zda mladé pracovníky zaměstnat nebo nezaměstnat, na těchto počátečních charakteristikách. Zdá se proto jasné, že metody přijímání,

kteřé zaměstnavatelé používají, a faktory, které berou v úvahu, jsou dvěma dalšími aspekty, které hrají klíčovou roli v jakékoliv analýze přechodu.

Rámeček 5.10: Modely integrace mladých lidí

Garonna a Ryan (1989) rozlišují tři modely integrace mladých lidí do světa práce. První dva jsou utvářeny převažujícími formami trhu práce a třetí se týká kvalifikovaných a nekvalifikovaných zaměstnání v kontextu vysoké nezaměstnanosti, kde si aktivní populace konkuruje, aby získala pracovní místa.

Regulované začleňování

K tomuto druhu regulace dochází tam, kde převažují profesní trhy práce. Mladí lidé, kteří mají nějakou kvalifikaci, jsou integrováni, aniž by byli zařazeni na nižší pozice; spojení mezi profesní přípravou a následně nabízeným zaměstnáním je velmi úzké. Mladí kvalifikovaní lidé jsou proto nezaměstnaností ohroženi více méně stejně jako dospělí. Mladí lidé bez certifikátu o profesní přípravě jsou však v nevýhodě. Mzdy jsou přiřazovány k jednotlivým kvalifikacím (např. Německo, Rakousko).

Selektivní vylučování

K tomuto typu integrace dochází tam, kde převažují interní trhy práce. Začátečníci jsou v nevýhodném postavení pro přístup na tyto trhy práce, protože mají samozřejmě nedostatek zkušeností. Přístup k zaměstnání je organizován konkurenčními metodami, které často vylučují mladé lidi na začátku kariéry. Zařazení v seznamu uchazečů závisí na kvalifikaci a na délce praxe. Mzdy jsou spojeny s pracovním místem a ne s profily jednotlivců na tomto pracovním místě (např. Francie).

Konkurenční regulace

Zde existuje krátkodobá výhoda, kterou podniky vyhledávají. V kontextu vysoké nezaměstnanosti plně využívají konkurence mezi pracovníky, ať už zkušenými nebo začátečníky, tím, že stlačují mzdy dolů a využívají flexibilních smluv. Podniky se mohou rozhodnout, že raději přijmou mladé lidi za nižší mzdy než dospělé pracovníky. Tendence směrem k tomuto modelu se projevují ve Spojeném království a v USA.

Máme-li charakterizovat preferované metody integrace v různých zemích a zaměřit se na nejvhodnější aktivní opatření, bude nezbytné založit odpovědi na následující otázky na výsledcích výzkumu:

- Mají začátečníci na trhu práce při získávání přístupu k zaměstnání ve srovnání se zkušenějšími dospělými zvláštní problémy?
- Týká se zaměstnávání začátečníků určitých druhů podniků nebo pracovních míst?
- Liší se zaměstnanecké podmínky začátečníků od podmínek zkušených pracovníků?

Kategorie začátečníků musí být izolována od zkušených pracovníků, aby se zjistilo, zda pozorovaný jev ovlivňuje pouze mladé lidi nebo pracovní síly jako celek, čímž by se osvětlily buď rysy specifické pro přechod, nebo problémy obecné povahy na trhu práce.

2.3. Výsledky některých nedávných empirických výzkumů

Rámeček 5.11: Šetření pracovních sil Společenství (CLFS)

CLFS je hlavním zdrojem údajů o zaměstnanosti a nezaměstnanosti v EU. CLFS se provádí každoročně od roku 1983 a obsahuje otázky o nejvyšším dosaženém vzdělání nebo o právě probíhajícím vzdělávání. V roce 1998 byl standardní modul o vzdělávání a profesní přípravě revidován a zahrnuje otázku o datu získání nejvyšší dosažené kvalifikace. V roce 2000 se v modulu připraveném pro tento účel shromažďovaly specifické informace o přechodu ze školy do zaměstnání.

2.3.1. Nově vstupující na trh práce

Před šetřením z roku 1998 nebylo z CLFS možné zjistit datum ukončení vzdělávání, a tudíž ani věk na začátku přechodu na trh práce podle stupně vzdělání. Bez těchto informací je těžké definovat cílovou skupinu analýzy. K detailnějšímu způsobu studia přechodu je proto nezbytné spojit šetření za několik let, aby se simulovaly kohorty, nebo brát v úvahu mladé lidi

opouštějící vzdělávání, kteří jsou ve věku, v němž se obvykle získává kvalifikace, kterou mají.

Rámeček 5.12: Cílová populace pro komparativní studie přechodu ze školy do zaměstnání

Po mnoho let byla ke studiu procesů přechodu užívána kategorie „mladých“ (na základě věku). Tímto způsobem byla koncipována většina mezinárodních statistik. Při zkoumání přechodu a zejména v případě komparativního výzkumu, je tento základ nevhodný, protože věk, ve kterém toto období začíná, se může velice lišit v závislosti na kontextu, vzdělávacím systému a úrovni dosaženého vzdělání.

Studovat přechod na základě této definice je stejné jako předpokládat, že chování lidí podobného věku je srovnatelné pokud jde o dobu strávenou ve vzdělávání a věk vstupu do pracovního života.

Mladí lidé v určité věkové skupině však mohou být ve velmi odlišných situacích (další vzdělávání, opakování ročníků studia, vojenská služba, nečinnost, pracovní život). Definice kategorie „začátečnicků“ na trhu práce nebo „absolventů“ škol, založená na stupni vzdělání (a ne jen na věku) je nutná pro přímé studium skupiny, která je právě v přechodu.

Minimální informace, které je třeba od jednotlivců shromáždit pro definici skupiny začátečnicků, jsou datum ukončení a stupeň vzdělání. To umožňuje začít s charakterizováním tras.

Vezmeme-li národní vzdělávací systémy jako výchozí bod, je možné rekonstruovat obvyklý věk certifikace či absolvování každého z hlavních vzdělávacích proudů systému. Proměnné CLFS vypovídající o nejvyšším stupni dosaženého vzdělání lze použít k vypočítání obvyklého věku, v němž byla kvalifikace získána, šetřením respondentů. Křížovým porovnáním těchto informací se skutečným věkem můžeme vypočítat dobu, která teoreticky uplyne od získání kvalifikace. To pomáhá identifikovat různé skupiny lidí: mladé lidi ve vzdělávání a profesní přípravě, mladé lidi vstupující na trh práce (junioři) a dospělé s určitou praxí (senioři) – viz rámeček 5.13.

V celé Evropě klesá míra nezaměstnanosti paralelně s dobou strávenou na trhu práce. Míra, do níž klesá, se však v jednotlivých zemích liší. Junioři jsou více znevýhodněni v Řecku, ve Španělsku, ve Francii, v Itálii, ve Švédsku, ve Finsku, v Belgii a o něco méně ve Spojeném království. V ostatních zemích praxe neposkytuje účinnou obranu proti nezaměstnanosti, i když nejhůře jsou postiženi junioři s méně než dvouletou zkušeností na trhu práce.

Lidé s nízkou kvalifikací jsou obecně více vystaveni nezaměstnanosti, dokonce i v zemích, kde délka doby strávené na trhu práce má menší vliv. Kvalifikace poskytuje nejlepší ochranu proti nezaměstnanosti v Německu, v Belgii, ve Francii, v Irsku, ve Finsku a ve Švédsku. Jen Itálie a Řecko jsou výjimkou z tohoto pravidla. Zaměstnavatelé v těchto zemích dávají přednost praxi před stupněm dosaženého vzdělání.

Rámeček 5.13: Mladí lidé ve vzdělávání a profesní přípravě, junioři a senioři – definice kategorií

(a) „Mladí lidé ve vzdělávání a profesní přípravě“: lidé mladší 35 let, kteří jsou stále ve vzdělávání (včetně alternačních systémů), ať jsou či nejsou výdělečně činní (v zaměstnání nebo bez zaměstnání).

(b) „Junioři“: lidé starší 15 let a mladší 50 let, jejichž kvalifikace byla teoreticky získána před méně než pěti lety. Tuto skupinu lze rozdělit na dvě části; kvalifikace získána před 0 až 2 lety a před 3 až 5 lety.

(c) „Senioři“: lidé ve věku od 15 do 50 let, kteří teoreticky získali kvalifikaci před více než 5 lety. V této kategorii existují tři podskupiny: kvalifikace byla získána před 5-10 lety, před 10-15 lety a před více než 15 lety.

Tyto tři kategorie umožňují analyzovat soubor kritérií, aby se tak lokalizovaly rozdíly mezi skupinami a charakterizoval se přechod.

Mladým začátečnickům je s větší pravděpodobností nabízena smlouva na dobu určitou. Je skutečnost, že pracovní místa zaujímaná mladými lidmi jsou méně jistá, způsobena nedostatkem praxe nebo nízkým počtem let odpracovaných v podniku? Kdyby platilo to

druhé, pak by se nově přijatým zkušeným pracovníků musely také nabízet smlouvy na dobu určitou.

Přijímání pracovníků v poslední době ukazuje, že pokud jde o zaměstnanecký status mají senioři relativně malou výhodu (s výjimkou Švédska). Břemeno flexibility nesou nejen mladí lidé, ale i nově přijatí pracovníci obecně.

Tyto nové indikátory ukazují, že je užitečné kategorii začátečníků na trhu práce izolovat, abychom lépe porozuměli mechanismům, jimiž jsou pracovní síly bez praxe absorbovány do podniků. Tyto indikátory však nedovolují hlubší pohled na přechodový proces, který předchází získání stabilního pracovního místa. Tento druh analýzy je možné provést jen na základě longitudinálních studií. Následující oddíl ilustruje výsledky získané při zpracování šetření absolventů škol.

Typologie metod shromažďování dat, které nám mohou pomoci pochopit přechod, je uvedena v rámečku 5.14. Rámeček 5.15 zkoumá výběr metod v projektu CATEWE.

Rámeček 5.14: Typologie použitých metod a zdrojů dat pro výzkum přechodu

Jednorázové shromažďování informací

- *Průřezové:* Je srovnávána situace mladých lidí různého věku, kteří jsou dotazováni ve stejnou dobu (získaná data neumožňují porozumět přechodovému procesu – vztahují se ke specifickému okamžiku ekonomického cyklu).
- *Retrospektivní otázky,* to je buď dotazování lidí v určitých intervalech (získané údaje potom poskytují málo informací o situaci lidí mezi dvěma daty šetření), nebo používání analýzy událostí, aby se našly klíčové údaje, nebo dokonce opětné procházení vzdělávacích tras a prvních let pracovního života měsíc po měsíci (kalendářní metoda).

Postupná šetření

- *Studie trendů,* kde jsou stejné skupiny populace (nebo populace jako celek) dotazovány v pravidelných intervalech, a *simulované* neboli *pseudokohorty*, kde simulace spočívá ve vztahování zjištění získaných o vzorku lidí ve věku $X + 1$ v čase $Y + 1$ ke zjištěním z jiného vzorku, nezávislého na tom prvním a složeného z lidí ve věku X dotazovaných v čase Y .
- *Časové řady,* kde stejný vzorek lidí (kohorta) je dotazován několikrát.
- *Panely* kombinují výhody obou výše popsaných metod, protože je dotazován vzorek lidí (několik kohort) v následných intervalech a při každém prováděném šetření je do panelu začleněna nová kohorta.
- *Longitudinální šetření* mohou mít buď formu časových řad (sledujících jednu kohortu), nebo panelů (několik kohort je dotazováno v následných intervalech).

Registry

Severské země (zejména Finsko, Švédsko, Dánsko, Norsko) získávají údaje o přechodu porovnáváním záznamů ve školních registrech a registrech zaměstnání.

Pramen: Mainguet, 1999.

Rámeček 5.15: CATEWE – metodické závěry

Projekt CATEWE (viz rámeček 5.8) kombinuje analýzy průřezových dat převzatých ze šetření pracovních sil s longitudinálními daty (toky) získanými ze šetření přechodu prováděných v některých zemích (Francie, Irsko, Skotsko, Nizozemsko, Švédsko).

Šetření pracovních sil poskytují převážně srovnatelné informace o vzdělávání a profesní přípravě a o charakteristikách trhu práce na evropské úrovni. Proto mohou být použity ke studiu vztahu mezi vzděláváním a trhem práce. Jejich použití při analýzách přechodu je však omezené. Zprvu jsou informace o vzdělávání relativně neúplné a kategorie mohou zastírat velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Zadruhé tento druh šetření obvykle poskytuje jen málo proměnných (nebo vůbec žádné) vypovídajících o prvním zaměstnání lidí vstupujících na trh práce nebo o jejich následných profesních drahách. Zařetí vzorek zahrnuje všechny věkové skupiny, a proto počet vstupujících v každém roce může být dosti nízký a nedovolovat přesnější statistické analýzy této skupiny. A konečně tato šetření obvykle poskytují málo informací o sociálně-kulturních profilech respondentů.

Šetření absolventů škol umožňují podrobnější analýzu vztahu mezi sociálními charakteristikami, vzděláváním a počátečními zkušenostmi na trhu práce. Mohou být doplněna analýzami kohort mladých lidí nebo následnými šetřeními. Longitudinální údaje jsou podstatné pro analýzu složitých biografií mladých lidí.

Metodické závěry projektu CATEWE – vyhlídky pro analýzu přechodu

Projekt CATEWE ukázal, že je možné konstruovat mikrodatabáze srovnatelné mezi jednotlivými zeměmi (ze šetření pracovních sil i absolventů škol), které mohou být velmi užitečné pro výzkumné pracovníky a politické činitele.

Šetření pracovních sil Společenství (Eurostat) ukazuje hodnotu použitých proměnných, které jsou složitější než ty, které se běžně studují. Například použití teoretického věku ukončení vzdělávání k definici skupiny nových potenciálních vstupujících na trh práce a k jejímu srovnání s těmi, kdo vstoupili na trh práce dříve.

Šetření absolventů škol v pěti studovaných zemích a pravděpodobně také v Belgii (Vlámské společenství) a v Portugalsku poskytují bohatou srovnávací databázi pro studium longitudinálních aspektů přechodového procesu.

Longitudinální údaje kombinované s průřezovými údaji poskytují úplný obraz přechodů mezi vzdělávacím systémem a pracovním životem v Evropě.

2.3.2. Výsledky projektu Leonardo da Vinci o profesní přípravě a přechodu na trh práce v Evropě⁹

Empirické analýzy prováděné v rámci tohoto projektu byly založeny na souboru srovnatelných dat shromážděných ze šetření absolventů škol ve Francii, v Irsku, v Nizozemsku a ve Skotsku. Cílem bylo studovat vztah mezi školním výkonem a kvalifikacemi získanými mladými lidmi, kteří opouštějí vzdělávání, a jejich následnými výsledky na trhu práce a v dalším vzdělávání. Zvláště zajímavým rysem tohoto projektu bylo, že analyzoval také mladé lidi, kteří opustili školu brzy a měli jen nízkou kvalifikaci (nižší sekundární úroveň).

Analýza byla založena na čtyřech hypotézách:

- (a) V určitém státě (např. v Nizozemsku), který má ze všech analyzovaných zemí nejvíce diferencovaný a selektivní vzdělávací systém, by faktory nerovnosti (pohlaví a sociální původ) měly mít větší vliv na druh vzdělávání a na dosažený stupeň vzdělání (Blossfeld a Shavit, 1993);
- (b) Rozdíly ve vzdělávací kvalifikaci mezi absolventy, kteří předčasně opustili školu – pokud jde o známky při zkoušení nebo rozlišení prospěl/neprospěl – budou mít na vstup na trh práce téměř stejný vliv jako rozlišování mezi absolventy z nižšího a vyššího sekundárního stupně (Breen a kol., 1995);
- (c) Bude-li brána v úvahu stejná úroveň vzdělání a získaných známek, hypotéza zní, že ti, kdo se specializují na profesní či odborné trasy, budou mít na trhu práce významnou výhodu ve srovnání s absolventy všeobecně vzdělávacích tras (Shavit a Müller, 1998);
- (d) Dopad školního selhání (předčasný odchod z nižšího sekundárního vzdělávání nebo nesložení zkoušek) na přístup na trh práce by měl být značnější v nejméně diferencovaných systémech a na nejméně profesních trzích práce – tzn. závažnější v Irsku než v Nizozemsku.

Z projektu byly vyvozeny tyto závěry:

- Mezi studovanými zeměmi existovaly podstatné rozdíly z hlediska poskytování dalších programů pro ty, kdo opustili školu na nižší úrovni.
- Dopad dvou studovaných faktorů nerovnosti (pohlaví a sociálního původu) na stupeň dosaženého vzdělání byl mnohem větší v Irsku než v Nizozemsku a ve Skotsku. Ti, kdo

⁹ Profesní příprava a přechod na trh práce v Evropě – projekt koordinovaný ESRI v Dublinu, s účastí CES Edinburské univerzity, DESAN v Amsterdamu a Céreq v Marseilles. Projekt je financován v rámci zaměření „šetření a analýzy“ první generace programu Leonardo da Vinci (Hannan a kol., 1998).

v Irsku předčasně opustili školu, zejména bez kvalifikace, byli hlavně chlapci z dělnické třídy s nezaměstnanými rodiči. Nejméně diferencovaný systém byl proto systém, který vyvolával největší diskriminaci z hlediska pohlaví a společenské třídy.

- Všechny čtyři země měly velmi různou úroveň a kvalitu vzdělávacích opatření druhé šance a různě aktivní trh práce. Povaha a míra státních zásahů, které měly pomoci těm, kdo předčasně a s nízkou kvalifikací opustili školu, vstoupit na trh práce, se v jednotlivých zemích podstatně lišila.
- Složení závěrečné zkoušky v nižší sekundární škole mělo významný pozitivní účinek na šanci získat zaměstnání ve všech studovaných zemích. Úroveň výkonu byla téměř stejně důležitá pro přístup na trh práce, jako pro další studium ve vyšším sekundárním vzdělávání. Politika povzbuzující mladé lidi, aby vstoupili do vyššího sekundárního vzdělávání bezpochyby selže, nebude-li jim věnována péče v dřívějším stadiu, aby se zlepšil jejich výkon na primární a postprimární úrovni. Nemá smysl držet ve školním vzdělávání propadající mladé lidi až do 17 nebo 18 let věku, aniž jsou jim zároveň nabídnuta významnější vzdělávací podpůrná opatření.
- Kvalifikace získaná v odborných a profesních proudech ve většině případů zlepšuje přístup ke kvalifikovaným manuálním zaměstnáním a do sektoru služeb, čímž pomáhá mladým lidem vyhnout se nekvalifikované práci a nejméně jistým sektorům trhu práce.
- Neprokázalo se, že relativní vliv školního selhání na šance najít zaměstnání je v Irsku větší.

2.4. Závěry¹⁰

Na základě existujícího výzkumu není možné dojít k závěru, že jeden systém je efektivnější než druhý ve vytváření vysoké úrovně lidského kapitálu nebo z hlediska integrace na trhu práce. Nejlepší evropské modely jsou však charakterizovány vysokým stupněm integrace a koordinace ze strany státu, poskytovatelů vzdělávání a profesní přípravy a zaměstnavatelů. Vytváření silných vazeb mezi vzdělávacími systémy a hlavními ekonomickými aktéry se proto jeví jak klíčové. Tento vztah může však také mít různé institucionální formy (např. v Německu, v Nizozemsku a v Japonsku).

Publikace OECD (2000) s názvem: *From initial education to working life: making transitions work* dochází k téměř shodným závěrům:

Země, v nichž jsou spojení mezi trasami a jejich cíli (ať už v zaměstnání nebo v dalším studiu) zasazena v pevných institucionálních rámcích, pravděpodobněji vykazují úspěšné výsledky počátečního přechodu a méně pravděpodobně vykazují špatné výsledky přechodu ve srovnání se zeměmi, v nichž jsou tato spojení mnohem volnější. Tyto rysy se jeví důležitější než určitá povaha té které trasy.¹¹

Tento závěr je potvrzen pozorováním: Mladí lidé, kteří si na sekundárním stupni zvolili profesní nebo odborné směry, méně pravděpodobně nastoupí do nejistých zaměstnání vyžadujících jen nízkou kvalifikaci (při stejném výkonu ve vzdělávání).

Některé výzkumy však dospěly k dosti rozpornému závěru: Většina všeobecně vzdělávacích systémů – nabízejících nejvyšší stupeň počátečního všeobecného vzdělávání – poskytuje lepší základ pro další profesní přípravu v průběhu zaměstnání.

Ve výzkumu přechodu (Hannan a kol., 1998, CATEWE) je však předložena hypotéza, že sociální a ekonomické vylučování je nejhorší v systémech s převažujícím všeobecným vzděláváním. Tato hypotéza je založena na dvou zjištěních:

¹⁰ Tato podkapitola je z velké části založena na práci Hannan, D.F. – Werquin, P.: Education and labour market change: The dynamics of education to work transitions in Europe.

¹¹ Další charakteristiky dobře fungujících systémů přechodu jsou: zdravá ekonomika, široké možnosti kombinace praxe na pracovišti se vzděláváním, hustá záchranná síť pro ohrožené lidi, dobré informace a poradenství, efektivní instituce a procesy (OECD, 2000).

- (a) diferencované proudy se silným odborným (profesním) zaměřením značně zvyšují šance na zaměstnání u mladých lidí z dělnických rodin;
- (b) ve všeobecně vzdělávacích systémech existuje na trhu práce větší konkurence mezi různými úrovněmi kvalifikace v přístupu k zaměstnáním vyžadujícím nízkou kvalifikaci.

Například v Německu znamená vysoká míra diferenciací vzdělávacího systému nerovnosti ve výsledcích vzdělávání, jako důsledek působení pohlaví a sociálního původu. Skutečnost, že ekvivalence mezi vzděláním a profesí je institucionálně uznávána, nabízí však lidem s nízkou kvalifikací určitou obranu, jakmile se na trhu práce střetnou s konkurencí kvalifikovanějších lidí (Blossfeld, 1994; Arum a Shavit, 1995; Shavit a Müller, 1998). Mladí Němci, kteří nemají vyšší sekundární vzdělání, jsou však při vstupu na trh práce také v relativní nevýhodě.

Malé množství srovnatelných údajů, které jsou v současné době k dispozici, znemožňuje další zkoumání těchto problémů.

Mezi oblastí, které se málo zkoumají a které mají pravděpodobně relativně velký dopad na přechod, patří metody, jakými zaměstnavatelé přijímají a povyšují své zaměstnance, organizační změny a způsob, jakým je stále se zvyšující úroveň lidského kapitálu vstupujících absorbována a využita. Nedostatek informací o poptávce se odráží v současném zaměření výzkumu na jednotlivce a na nabídku.

Přímluva za srovnatelné a kvalitní údaje

Podle Raffe (2000) by údaje a indikátory o přechodu měly splňovat tato kritéria:

- Poskytovat uspokojivou odpověď na různé otázky výzkumných pracovníků a politických činitelů. Odborníci ze vzdělávacího systému se zajímají o míru účasti v různých proudech, o získané dovednosti, o příležitosti na trhu práce a o organizaci přechodu podporující celoživotní učení. Specialisté z trhu práce se zajímají o problémy profesní integrace, o nezaměstnanost mladých a dostupnost kvalifikací na trhu práce. Ekonomové se zajímají o podporu kvalifikací potřebných pro schopnost konkurovat. Z hlediska společnosti je integrace stadiem, během něhož mohou být nerovnosti zmírněny nebo zvýšeny.
- Být citlivé k povaze přechodu (delší, komplexnější, rozmanitější). Na stále méně stabilním trhu práce, ze kterého se vytrácí permanentní dlouhodobá zaměstnanost, je důležitější hodnotit výsledky přechodu podle učení a zaměstnanosti.
- Poskytovat údaje srovnatelné v čase tak, aby bylo možné monitorovat trendy a evaluovat dopady politických rozhodnutí. Srovnatelnost by měla fungovat také mezi jednotlivými zeměmi, aby poskytovala východisko pro formulování národní politiky a politiky Společenství a umožňovala zařadit každý systém do kontextu globálních trendů (které se stávají nadnárodními).

Existuje sice dlouhá tradice výzkumu přechodu, žádný z existujících zdrojů však nesplňuje tato tři kritéria. Nedostatek dostupných zdrojů neumožňuje nalézt odpovědi na celý soubor výzkumných hypotéz a zkresluje výzkum, který může zkoumat jen ty problémy, k nimž existují empirické informace. Tato situace by mohla být úspěšně zlepšena různým způsobem:

- usnadněním přístupu výzkumných pracovníků k mikroúdajům Eurostatu;
- zlepšením srovnatelnosti a geografického pokrytí národních šetření podporováním výměny zkušeností s ostatními členskými státy; vývojová data jsou pro analýzu přechodu podstatná;
- pokračováním v práci na formulování mezinárodních nástrojů na shromažďování dat a na navrhování společných pod-dotazníků pro Evropu (OECD a IEA obvykle zahrnují národní moduly, které by mohly být harmonizovány pro EU).

Důsledky pro politiku a výzkum

Výzkum by se měl snažit najít taková řešení, která budou podporovat a usnadňovat přechod mezi vzděláváním a zaměstnáním. Úspěch zásahů tohoto druhu se v jednotlivých zemích liší,

neboť tyto země jsou v různé míře zasaženy recesí, a proto nereagují všechny stejným způsobem.

Šetření OECD o přechodu (2000) stanovilo několik základních politických cílů, kterých by mělo být dosaženo:

- vysoký podíl mladých lidí, kteří ukončením sekundárního vzdělávání získají uznávanou kvalifikaci umožňující vstoupit do zaměstnání, do terciárního vzdělávání nebo obojí;
- vysoká úroveň znalostí a dovedností mladých lidí na konci přechodové fáze;
- nízký podíl mladých lidí, kteří nejsou ani ve vzdělávání, ani v zaměstnání;
- vysoký podíl mladých dospělých, kteří po odchodu ze vzdělávání mají práci;
- nízký podíl lidí, kteří zůstávají po odchodu ze vzdělávání dlouhou dobu nezaměstnaní;
- stabilní a pozitivní zaměstnání a průběh profesní přípravy a vzdělávání po odchodu ze sekundárního vzdělávání;
- spravedlivé rozdělení výsledků podle pohlaví, sociálního původu a regionu.

Profil „mladé“ populace se v členských státech liší, protože se liší jejich hospodářská situace a institucionální systémy. Srovnávací výzkum poskytuje významnou přidanou hodnotu, která pomáhá pochopit, do jaké míry a proč mohou být některé postupy zavedeny obecně, zatímco jiné mohou fungovat pouze v některých zemích nebo v určitém institucionálním kontextu.

Současný výzkum, který se přiklání k individuálnímu výkonu, může způsobit, že se političtí činitelé zmýlí, tím, že je přiměje se domnívat, že hlavní příčiny nezaměstnanosti se týkají jednotlivých pracovníků a že opatření by měla být omezena na tuto úroveň zasahování.

Nedostatek pracovních příležitostí je způsoben makroekonomickou situací. Budování, přeorientování a přizpůsobování individuálních dovedností může pouze zmírnit propuknutí nezaměstnanosti. Získání solidních dovedností spolu s důležitou praxí v průběhu profesní přípravy zaručuje lepší šanci na nalezení zaměstnání. Také to umožní mladým lidem, aby byli připraveni, až se ekonomický růst obnoví.

Z diskuse o přechodu by se zdálo, že mladí lidé by měli být odrazováni od relativně všeobecných druhů vzdělávání, které nedovolují, aby byli přijímáni na základě specifické profesní kvalifikace. Stále rychlejší zastarávání dovedností a zavedení politiky celoživotního učení však osvětluje výhody vybavování mladých lidí základem všeobecných a přenositelných dovedností (na němž může stavět budoucí učení) a široce aplikovatelnými profesními dovednostmi (aby byli i nadále zaměstnatelní).

Opatření na podporu přechodu ze vzdělávacího systému do pracovního života jsou nezbytností. V současné době neexistuje žádná solidní základna empirického výzkumu ze které by členské státy a EU mohly čerpat pomoc při rozhodování, jaká zavést opatření, i když existují relativně sofistikované teoretické a koncepční modely. Tyto mezery musí být zaplněny studiemi zaměřujícími se na výsledky přijatých opatření s cílem zlepšit jejich dopad. Vzhledem ke složitosti různých národních systémů nechávají v současnosti dostupné údaje mnohé klíčové výzkumné a politické problémy nezodpovězené.

Prioritami výzkumu přechodu (a obecněji výzkumu OVP) by mělo být:

- vytvářet zdroje evropských dat o vztazích mezi vzdělávacím systémem a zaměstnáním, aby bylo možné provádět srovnání se Spojenými státy (naším hlavním konkurentem);
- vybudovat evropské databáze o hlavních politických a výzkumných problémech.

3. Sociální vylučování a reintegrace prostřednictvím profesní přípravy

3.1. Úvod

První část této kapitoly klade tři otázky vztahující se k nezaměstnaným:

- (a) Vede nezaměstnanost k sociálnímu vylučování?
- (b) Jakou roli mohou hrát systémy sociálního zabezpečení, aktivní opatření a OVP v sociální integraci nezaměstnaných?

(c) Mají některé druhy aktivních opatření škodlivé účinky?

Druhá část se zabývá specifickým případem pracovníků s nízkou kvalifikací. Jsou v ní zkoumány faktory, které obnovují tlaky na tuto skupinu a vedou k jejímu vylučování.

V závěru je uveden přehled studií, zkoumajících efektivnost programů pro profesní integraci dlouhodobě nezaměstnaných.

3.1.1. Populace ohrožená sociálním vylučováním

Strukturální změny, které v posledních 20 až 30 letech přetvořily ekonomiky průmyslově vyspělých zemí, vedly také k velkým změnám ve struktuře trhu práce a společenských tříd. Zvláště se zhoršila situace „dělnických“ tříd (zejména mezi nekvalifikovanými manuálními dělníky), zatímco situace střední a vyšší třídy se zlepšila. Předěly mezi společenskými třídami se uvolnily. Sociální vylučování ve všech svých formách zabírá nyní mnohem větší okraj společnosti.

Výčet skupin ovlivňovaných sociálním vylučováním je velmi dlouhý: staří a postižení lidé, bezdomovci, lidé v psychiatrické péči nebo ve vězení, lidé žijící v ghetech, žadatelé o azyl, dlouhodobě nezaměstnaní bez kvalifikace a obecně lidé s nízkými příjmy. Všechny tyto skupiny mají neadekvátní ekonomický, sociální a kulturní kapitál v jedné nebo více z těchto oblastí: bydlení, zdraví, sociální sítě, příjem, vzdělávání a práce.

Termín „cílová skupina“ používaný v politice trhu práce se vztahuje na lidi, kteří mají daleko menší šanci najít zaměstnání. Ačkoliv tyto lidé tvoří velmi heterogenní skupinu, obvykle mají nízkou úroveň vzdělání a dovedností, a jsou proto cílovou skupinou pro profesní přípravu.

3.1.2. Sociální vylučování a začleňování

Sociální vylučování lze definovat dvěma způsoby:

- (a) jako problém občanství: vylučování je odpírání nebo nerealizace sociálních práv, např. práva na práci, bydlení a vzdělávání;
- (b) z normativního hlediska: je vylučování vyjadřováno jako rozdíl mezi situacemi nebo skupinami v jedné nebo více oblastech společenského života. Vylučování je v tomto případě definováno odkazem na nějakou skupinu nebo normu.

O vylučování lze mluvit na mikroúrovni (jednotlivci a jejich sítě), na mezoúrovni (skupiny, instituce) a na makroúrovni (společnost). Vztahné body se však pohybují v závislosti na obecné hospodářské situaci a na vývoji sociální struktury.

První úroveň jednotlivců a jejich sítí znamená vztahovou „zlomovou linii“ – k vylučování dochází, protože chybí výměny názorů, které jsou provázány účastí v sociálních sítích. Jednotlivci ztrácí své kontakty.

Druhým vztahným bodem je skupina nebo fenomén skupiny. Sociální uzavírání je proces, jímž se společenské skupiny pokoušejí získat, zvýšit nebo udržet svá privilegia tím, že přístup k nim omezí jen na okruh několika šťastlivců. Skupiny v konkurenci staví překážky do cesty těm nejslabším. Tato konkurence přináší nerovnosti v rozdělování zdrojů, izoluje společenství a ovládá sociální vztahy.

Třetí neboli makroúroveň je úroveň sociálních struktur a procesů. K vylučování dochází podél dělicích linií, které tříští společnost, příkladem je segmentace trhu práce nebo rostoucí propast mezi příjmem z platu a ze sociálního zabezpečení, pokud jde o moc a status.

Sociální začleňování je normativní politický cíl (na rozdíl od vylučování, které je skutečnou a reálnou situací). Sociální začleňování je definováno podle čtyř rolí, které by měl každý člověk ve společnosti hrát: tvůrce, spotřebitel, občan a člen různých veřejných společenských sítí (např. sdružení). Pro každou z těchto rolí by mělo existovat kulturní, normativní, komunikační a funkční začlenění.

3.2. Sociální vylučování, selekce a profesní příprava pro nezaměstnané¹²

3.2.1. Nezaměstnanost a sociální vylučování

Nezaměstnanost neovlivňuje celou populaci stejným způsobem – některé skupiny jsou jí více vystaveny z různých důvodů (pohlaví, věk, zdravotní stav, dosažené vzdělání nebo národnost).

Gallie (2000) používá zjištění různých projektů prováděných v rámci cíleného sociálně-ekonomického výzkumného programu jako výchozí bod pro studium spojení mezi systémy sociálního zabezpečení, zkušenostmi s nezaměstnaností, šancí na nalezení jiného zaměstnání a sociálním vylučováním. Dívá se zejména na dopad finanční pomoci nabízené nezaměstnaným lidem systémem sociálního zabezpečení. Tím poskytuje odpověď na různé otázky spojené s dopadem nezaměstnanosti a zvláště s jejím vlivem na sociální vylučování.

Rámeček 5.18: Projekty TSER analyzující nezaměstnanost

Projekty studující riziko a zkušenosti z nezaměstnanosti

Gallie (2000) cituje tři projekty:

- (a) Nejistota zaměstnání, nezaměstnanost a sociální vylučování (*Employment Precarity, Unemployment and Social Exclusion – EPUSE*): srovnávání situace nezaměstnaných lidí v sedmi zemích (v Dánsku, ve Francii, v Německu, v Nizozemsku, v Irsku, v Itálii a ve Švédsku) na základě národních údajů a Evropského panelu domácností (Gallie a Paugam, 2000).
- (b) Nezaměstnanost mladých a procesy marginalizace na periferii severní Evropy (*Youth unemployment and processes of marginalisation on the northern European periphery – YUPNEP*): analýza situace mladých nezaměstnaných ve věku 18 až 24 let v šesti zemích (ve Finsku, na Islandu, v Norsku, ve Švédsku, v Dánsku a ve Skotsku – Furlong a Hammer).
- (c) Nezaměstnanost mladých a sociální vylučování: dimenze, subjektivní zkušenosti a institucionální reakce v šesti evropských zemích (*Youth unemployment and social exclusion: dimensions, subjective experience and institutional responses in six European countries – YUSEDER*): kvalitativní rozhovory s 50 lidmi z každé země (Belgie, Německo, Řecko, Itálie, Španělsko – Kieselbach a kol., zpráva pro DGXII).

Projekty analyzující roli aktivní politiky trhu práce

Gallie cituje dva projekty poskytující informace o vývoji v Belgii, v Dánsku, ve Francii, v Německu, v Nizozemsku, v Norsku, v Portugalsku, ve Španělsku a ve Spojeném království:

- (a) Sociální integrace prostřednictvím povinnosti pracovat? (*Social integration through obligations to work? – Loedemel a Trickey, 2000*);
- (b) Začleňování prostřednictvím participace (*Inclusion through participation – Van Berkel, zpráva pro DGXII*).

Pramen: Gallie, 2000.

Systémy sociálního zabezpečení různých zemí poskytují nezaměstnaným lidem velmi různou životní úroveň – na jedné straně jsou země severní Evropy, kde si velká část nezaměstnaných udržuje relativně dobrou životní úroveň, a na druhé straně jsou země jako Itálie a Řecko, kde ti, kdo hledají práci, dostávají minimální finanční pomoc.

Vztah mezi nezaměstnaností a chudobou je úzce svázan se strukturou systému sociálního zabezpečení. Podíl nezaměstnaných, které lze považovat za chudé se pohybuje od 8 % v Dánsku do 49 % ve Spojeném království (tabulka 5.6, projekt EPUSE).

Projekt YUPNEP, který analyzuje finanční situaci nezaměstnaných hodnocením počtu každodenních aktivit, jichž jsou mladí lidé nuceni se vzdát, ukazuje, že podmínky nezaměstnaných Dánů jsou dobré. Mladí lidé ve Skotsku jsou však mnohem hůře postiženi finančními problémy než jejich protějšky v jiných zemích severní Evropy.

¹² Tato část čerpá z publikace Vranken, J. – Frans, M.: Selection, social exclusion and training offers for target groups (2000).

Tabulka 5.6: **Míra chudoby nezaměstnaných v zemích „EPUSE“, v polovině 80. let a v polovině 90. let, v procentech^(a)**

Země	Polovina 80. let	Polovina 90. let
Průměr ^(b)	26,5	32,0
Dánsko	7,6	7,6
Francie	23,0	23,3
Nizozemsko	11,3	25,2
Švédsko	27,3	30,4
Irsko	37,3	33,4
Německo ^(c)	35,5	41,7
Itálie	37,1	45,7
Spojené král.	32,9	49,4

(a) Podíl nezaměstnaných s příjmem nižším než 50 % ze střední vyrovnané linie příjmů domácností;

(b) nevážený průměr ze zemí EPUSE;

(c) data se vztahují na staré spolkové země.

Pramen: Výpočty EPUSE založené na národních datech.

v Německu a 14 % v Dánsku), a proto nejsou ve stejné míře zasaženi finančními problémy, které nezaměstnanost způsobuje.

Tato hypotéza je potvrzena kvalitativní analýzou provedenou jako součást programu YUSEDER – mladí lidé se ocitají v chudobě spíše v důsledku sociálně-ekonomické situace rodiny než v důsledku výše příspěvků v nezaměstnanosti. Navíc je v zemích jižní Evropy mnohem více rozšířena práce na černo (80 % mladých nezaměstnaných v Řecku, v Itálii a ve Španělsku uvádí, že pracují na černo, ve srovnání se 30 % v Německu a zanedbatelným podílem v Belgii a ve Švédsku).

Gallie (2000) pokračuje ve své analýze dopadu nezaměstnanosti analýzou účasti na společenském životě. Dochází k těmto závěrům:

- Nezaměstnanost sice nemá jasný nepříznivý vliv na frekvenci neformálních společenských kontaktů v obci, omezuje však účast v různých sdruženích (účast v zemích severní Evropy je vyšší). Členství ve sdruženích je často považováno za důležité, protože pomáhá lidem dodržovat normy občanství (Almond a Verba, 1963; Kornhauser, 1958).
- Je-li sociální vylučování definováno jako situace, v níž je chudoba doprovázena společenskou izolací, jsou nezaměstnanost a sociální vylučování v jednotlivých evropských zemích spojeny různým způsobem. V zemích jižní Evropy, kde je chudoba rozšířenější než v severních zemích, jsou nezaměstnaní lidé chráněni před sociálním vylučováním pevnými vazbami s rodinou a přáteli. Riziko vylučování je mnohem větší například ve Spojeném království, ve Francii a v Německu, kde podpora v nezaměstnanosti je běžná, někdy však nízká nebo nepravidelná a kde sociální vazby nejsou tak silné.

3.2.2. *Vylučování na trhu práce a past nezaměstnanosti a profesní přípravy¹³*

Tento oddíl se zabývá různými mechanismy a zejména metodami, které zaměstnavatelé používají při náboru a které hrají roli při vylučování některých skupin lidí z trhu práce, a dalšími faktory, například existencí systému sociálního zabezpečení – a tedy finanční pomoci – jako překážky návratu do zaměstnání.

3.2.2.1. *Náborová praxe podniků: selekční faktor*

Jak bylo zmíněno v jiné části této zprávy, trh práce je segmentovaný (2. kapitola III. části – viz příloha IV/2002 Zpravodaje). K selekčním procesům, které vedou k sociálním vylučování dochází hlavně v interním nebo externím sekundárním segmentu (Mok, 1994).

¹³ V tomto oddíle bude zkoumána pouze profesní příprava poskytovaná externími institucemi lidem bez zaměstnání.

Interní sekundární segment je tvořen málo kvalifikovanými pracovníky, kteří zastávají obslužná místa a jejichž kompetence jsou převážně založeny na praxi. Tento segment je velmi citlivý na technický pokrok a důsledkem je, že je nyní vyžadováno stále méně pracovníků s nízkou kvalifikací. Nabídka však zůstává vysoká, a proto mají zaměstnavatelé značný prostor pro rozhodování.

Externí sekundární segment je tvořen populací, která je ještě v nejistější pozici – jsou to marginální pracovníci, kteří nemají specializované profesní dovednosti a jsou stigmatizováni v důsledku fyzických nebo sociálních handicapů.

Kromě rozdělení trhu práce na (interní a externí) primární a sekundární trhy pro různé skupiny lidí, mají na rozhodování zaměstnavatelů vliv některé stereotypy a mechanismy:

- *statistická diskriminace* popisuje skutečnost, že zaměstnavatelé nezaměstnávají určité skupiny pracovníků, kteří jsou považováni za méně produktivní (nebo neschopné přizpůsobit se očekávanému režimu produkce) kvůli své národnosti, pohlaví nebo dalším rysům. Tyto znaky se pak stanou stereotypy a jsou používány jako argumenty proti zaměstnávání například přistěhovalců nebo žen bez ohledu na jejich individuální dovednosti;
- *shlukování (crowding)* spočívá v systematickém připisování negativních „typicky ženských“ vlastností ženám (přecitlivělost, neschopnost vést, nedostatek manuální zručnosti, příliš morální chování);
- *přednost dávaná zaměstnavateli pracovníkům, kteří již zastávají podobné místo.* Touto praxí jsou zvláště nepříznivě ovlivněni dlouhodobě nezaměstnaní;
- *sociální uzavřenost* popsaná výše je obecným jevem, který může být obsažen ve formálních i neformálních podmínkách stanovených pracovníky, kteří již jsou v zaměstnání, nebo podniky;
- *substituční účinky* vyplývající z technického pokroku (nahrazování lidí stroji) a přebytkem kvalifikací (místa zastávají lidé s nadbytečnou kvalifikací) představují nový vývoj.

Tento stručný přehled náborové praxe ukazuje, že pouhé zlepšení lidského kapitálu nezaměstnaných nestačí k tomu, aby získali postavení na trhu práce; je třeba odstranit některé strukturální a institucionální překážky, má-li zmizet předěl mezi těmi, kdo jsou na trhu práce dobře integrováni, a těmi, kdo integrováni nejsou.

3.2.2.2. *V pasti mezi nezaměstnaností a vzděláváním?*

Nezaměstnaní lidé, kteří najdou práci, nemusí nutně zlepšit svou finanční situaci: mzda, kterou dostávají (např. za málo kvalifikovanou práci na částečný úvazek) nemusí být vyšší než podpora v nezaměstnanosti, zejména když se započítají další výdaje (doprava, hlídání dítěte a jiné náklady vyžadované zaměstnáním). Lidé mohou dojít k závěru, že nezaměstnanost je lepším řešením. Tomu se říká „past nezaměstnanosti“. Podobný účinek je možné pozorovat, když lidé nebo cílové skupiny vstoupí do vzdělávání a ocitnou se v horší finanční situaci. Tomu se říká „past vzdělávání“.

V obou případech je past mnohem nebezpečnější, je-li podpora v nezaměstnanosti doplňována nepřiznaným příjmem. „Past vzdělávání“ má však mnohem důraznější dopad, protože lidé, kteří se přihlásí do vzdělávání, musí nejen hradit finanční výdaje (dopravu, hlídání dítěte, učební materiály atd.), ale také odložit hledání zaměstnání. Vzdělávání se stává „rizikovou“ činností, jejíž (bezprostřední) výsledky zdaleka nejsou jisté.

K tématu „past nezaměstnanosti“ používá Gallie (2000) zjištění projektů TSER (viz rámeček 5.18), aby analyzoval spojení mezi zranitelností (dlouhodobou) nezaměstnaností a motivací pracovat, a také studuje vliv kvality systému sociálního zabezpečení (zejména míry finanční pomoci) na motivaci pracovat. Již zmíněné rozdíly mezi severními a jižními zeměmi Evropy pokud jde o výši podpory v nezaměstnanosti (viz oddíl 3.2.1.) by měly způsobovat větší rozdíly v motivaci a flexibilitě těch, kdo hledají práci. Obraz, který se vynořuje z provedených studií, se však zdá být poněkud odlišný.

Motivace pracovat je u nezaměstnaných lidí v Evropě vysoká: 64 % z nich říká, že lpějí na práci bez ohledu na to, zda je to finančně nezbytné. Nezaměstnaní lidé chtějí pracovat ještě více než zaměstnaní (tabulka 5.7). To lze vysvětlit skutečností, že hodnota práce může být opravdově oceněna až po zažití nezaměstnanosti. Vysoká míra podpory v nezaměstnanosti zdá se neodrazuje nezaměstnané od toho, aby si chtěli najít práci.

Tabulka 5.7: Srovnání zájmu o práci u zaměstnaných a nezaměstnaných lidí (bez ohledu na finanční nutnost), EU-15, v procentech

Země	Nezaměstnaní se zájmem o práci	Zaměstnaní se zájmem o práci
Dánsko	82,8	76,3
Nizozemsko	80,4	67,3
Švédsko	78,7	75,9
Spojené král.	78,3	53,0
Itálie	75,6	42,7
Řecko	74,8	49,4
Irsko	71,4	62,1
Portugalsko	70,7	58,8
Německo (vých.)	69,0	61,2
Rakousko	66,7	54,0
Belgie	60,4	44,4
Francie	59,4	36,9
Finsko	57,5	55,2
Španělsko	51,7	35,8
Německo (záp.)	48,7	43,2
EU-15	63,7	48,0

Pramen: Gallie, 2000.

Systém podpory v nezaměstnanosti navíc neoslabuje přání lidí pracovat.

Zjištění projektu EPUSE ukazuje, že štědrost systémů podpory v nezaměstnanosti nezpůsobuje menší flexibilitu lidí hledajících práci. V Dánsku, v Nizozemsku a ve Švédsku, které mají nejštědřejší systémy sociálních podpor, existuje větší flexibilita než v Itálii a v Řecku, které nabízejí nezaměstnaným lidem velmi omezené – nebo žádné sociální zabezpečení.

Další studie (EPUSE, YUPNEP) navíc ukazují, že ženy jsou motivovány k tomu, aby si našly zaměstnání, stejně jako muži. V průměru EU uvádí 68 % žen, že chtějí najít práci, ve srovnání se 60 % mužů. V zemích, kde jsou kulturní rozdíly mezi muži a ženami výraznější, však možná nemají takovou motivaci.

Z těchto empirických zjištění můžeme vyvodit závěr, že nezaměstnaní lidé nejsou méně odhodláni pracovat než pracující.

3.2.3. Vylučování z programů profesní přípravy

V 80. letech si lidé začali uvědomovat, že nezaměstnanost je strukturální a že pravděpodobně vylučuje některé skupiny s nízkým stupněm vzdělání z trhu práce téměř trvale. Existuje strukturální předěl mezi zaměstnanými, z nichž většina má (vysokou) kvalifikaci, a nezaměstnanými, kteří většinou kvalifikaci nemají. Profesní příprava je potom chápána jako způsob, jak překlenout tuto propast, protože je schopna zlepšit kvalifikační úroveň lidí.

Účast lidí v profesní přípravě a jejich integrace na trhu práce jsou určovány stejnými faktory. Některé skupiny jsou proto ve vzdělávacích programech málo zastoupeny (ženy, lidé s nízkou kvalifikací, starší nezaměstnaní, imigranti a handicapovaní). Tento druh diskriminace vytváří chronicky nezaměstnané, u kterých se kombinují různé nevýhody, a kteří jsou v důsledku toho pravděpodobněji vylučováni z profesní přípravy.

Mechanismy, které jsou základem tohoto vylučování, lze studovat z různých hledisek.

3.2.3.1. Institucionální vylučování: kdo má nárok na vzdělávací projekty?

Na trhu práce lze identifikovat různé skupiny lidí:

- pracovníky na plný úvazek na formálním trhu práce;
- pracovníky na částečný úvazek na formálním trhu práce;
- pracovníky na neformálním (nehlášeném) trhu práce;
- nezaměstnané, kteří dostávají podporu;
- nezaměstnané, kteří nedostávají podporu;
- neregistrované nezaměstnané.

Vzdělávání pracovníků na plný a částečný úvazek je tradičně úkolem zaměstnavatelů. Pracovníci na částečný úvazek se však vzdělávání účastní méně. Totéž platí pro všechny nové

a atypické formy zaměstnání (odlišné od tradičního modelu stálé smlouvy o zaměstnání na plný úvazek), u kterých zaměstnavatelé nabízejí méně vzdělávání. Stát tento deficit nekompensuje.

Ve většině evropských zemí mají na vzdělávání nárok pouze ti nezaměstnaní, kteří dostávají podporu. Ostatní tři skupiny (nezaměstnaní, kteří nedostávají podporu, nebo nejsou registrováni, a nehlášení pracovníci) jsou systémem ignorováni.

Status nezaměstnané osoby je doprovázen souborem administrativních kritérií, která určují přístup ke vzdělávání, včetně minimální délky nezaměstnanosti. V současné době se projevuje snaha nabízet vzdělávání po krátkém období nezaměstnanosti, aby se ihned zabránilo začarovanému kruhu chronického vylučování spojeného s prodlužováním období nezaměstnanosti. Tato politika pomáhá zmírnit některé vedlejší účinky (ztrátu praxe, zastarávání kvalifikace atd.), zároveň však vyvolává značné efekty „mrtvé váhy“, protože je obtížné identifikovat lidi, kteří pravděpodobně zůstanou dlouhodobě nezaměstnaní.

Pokud se rozhodne o tom, že přístup ke vzdělávání budou mít ti, kdo jsou nezaměstnaní nepřetržitě po delší dobu, pak pracovníci, kteří střídají krátká období zaměstnanosti a nezaměstnanosti, budou znevýhodněni a může je to odradit od hledání zaměstnání.

Současný vzdělávací systém pro nezaměstnané by se dal nazvat „meritokratickým“: je šitý na míru pro registrované nezaměstnané, kteří dostávají podporu (protějšky stálých pracovníků na plný úvazek) (Nicaise a kol., 1995).

Organizace financované veřejnými úřady postupně přebírají odpovědnost za vzdělávací projekty. Selekční kritéria, která řídí přidělování fondů, jsou také překážkami a jejich počet může narůstat, jedná-li se o rozmanité zdroje financí. Zesilující konkurenční boj o finance mezi poskytovateli vzdělávání má také vliv na praxi „sbírání smetany“.

3.2.3.2. Ekonomické vylučování: hledání efektivity

Důsledkem krácení veřejných rozpočtů je kladení většího důrazu na ekonomickou efektivnost vzdělávacích programů, posuzovanou podle jejich výsledků. Toto kritérium je používáno ke kalkulaci prostředků, které mají být přiděleny různým poskytovatelům. Pro poskytovatele vzdělávání je nejvýznamnějším úkolem integrovat maximální počet nezaměstnaných na trh práce. Čím větší důraz je kladen na efektivnost, tím více programů se zaměřuje na ty jednotlivce, u kterých lze předpokládat, že dosáhnou stanovených cílů, a v důsledku toho jsou vylučováni lidé, kteří nejsou považováni za dost dobré. „Sbírání smetany“ může mít také extrémní formy (zdravotní, psychologické a technické testy).

Tento problém lze řešit stanovením různých cílů, to znamená měřením výsledků programů v relativních a nikoli absolutních termínech (brát v úvahu počáteční charakteristiky účastníků nebo srovnávat jejich výsledky s výsledky jiné skupiny, která vzdělávání nenavštěvovala). Jiným řešením je spojit financování se zaměřováním na znevýhodněné skupiny a provádět relativní evaluaci (smíšené financování podle vstupů a výstupů). Nejsou-li poskytovatelé vzdělávání schopni si vybírat a zároveň musí zaručovat optimální úroveň výsledků, je ovlivněna kvalita zaměstnání přístupných na konci vzdělávacího projektu, protože poskytovatelé usilují o maximální míru umístění do praxe na úkor kvality zaměstnání. Této kolizi cílů je třeba se vyhnout tím, že se stanoví úroveň umístění, nebo zaměřením na prioritní skupinu.

Financování založené na výsledcích může proto mít škodlivé účinky a může ovlivňovat metody poskytovatelů vzdělávání. Dvě další kritéria jsou rovněž klíčová: doba, po kterou jsou udělovány subvence, a způsob, jakým jsou udělovány. Pro poskytovatele služeb je politika, v níž je dáována priorita krátkodobému financování, handicapem, protože omezuje prostor pro plánování, schopnost reagovat na rychlé změny na trhu práce a dobu určenou pro hledání personálu. Účastníci vzdělávání mohou být také znevýhodněni, je-li financování omezeno na vzdělávací projekt a související služby jsou vyloučeny (poradenství atd.)

Rozpočtové škrty ovlivňují také plány vzdělávání – jsou vybírány pouze ty, které instituci zaručují přežití, nikoliv ty, které by třeba lépe vyhovovaly potřebám nezaměstnaných.

Poskytovatelé vzdělávání stráví dost času tím, aby se přizpůsobili kritériím stanoveným veřejnými úřady, vyhledali si nové zdroje financování a monitorovali své výdaje. Obecně řečeno, integrování dimenze ekonomické životaschopnosti do vzdělávání mění člověka v „produkt“, který musí uspokojovat požadavky zaměstnavatelů.

3.2.3.3. Psychologické vylučování: motivace

„Motivace“ ve smyslu vůle po zlepšení vlastní situace je pro poskytovatele vzdělávání při výběru žáků významným kritériem (nejsou-li omezováni výše uvedenými vnějšími podmínkami).

Byly vypracovány různé typologie úrovní motivace nezaměstnaných (De Witte, 1992; Verdié a Sibille, 1992; Kroft a kol., 1989). Zkoumají postoje k práci (a ke spotřebě), ke vzdělávání, k hledání zaměstnání (a naději na nalezení místa), způsob, jakým je nezaměstnanost prožívána, a úroveň frustrace a rezignace. Kombinování těchto parametrů umožňuje načrtnout různé profily lidí hledajících práci a hodnotit míru, do níž jsou motivováni k tomu, aby aktivně hledali zaměstnání. Vzdělavatelé si musí uvědomovat specifické charakteristiky lidí jednotlivých profilů a zacházet s nimi odlišným způsobem.¹⁴

Motivace a potřeby nezaměstnaných neutvářejí pouze jejich přání účastnit se vzdělávání a jejich úspěšnost v něm, ale také jejich přístup ke vzdělávání, který je definován jako cesta, na níž se potřeby těch, kdo hledají práci, postupně přizpůsobují potřebám trhu práce.

3.2.3.4. Kulturní vylučování

Další důležitá otázka zní: Bere vzdělávání v úvahu kulturu cílové skupiny nebo kulturu trhu práce, a nebo se pokouší vybudovat mezi nimi most?

Projekt CASEL (Darmon a Frade, 1998) stanovuje čtyři vzorce socializace-akulturace (*socialisation-acculturation patterns* – SAP) založené na kombinaci tří parametrů: (1) základní filozofie (ethos) poskytovatele vzdělávání; (2) druh vzdělávání a přístup studenta; (3) reakce jednotlivce na ethos a na druh vzdělávání a jeho vztah k nim.

První typ SAP se zaměřuje na transformaci osobností lidí tak, aby odpovídali ideálnímu modelu zaměstnance. V tomto „identifikačním“ vzorci je trh práce idealizován a tvoří vztažný bod, který není zpochybňován, strukturální povaha nezaměstnanosti je popírána a důraz je kladen spíše na chování a postoje, než na dovednosti a kvalifikace. To znamená, že nezaměstnanost a sociální vylučování jsou považovány za důsledek individuálních charakteristik nikoli externích faktorů. V „asimilačním“ SAP je cílem utvářet lidské postoje a chování tak, aby byly v souladu s předem určeným modelem vyžadovaným trhem práce. SAP „začleňování“ se snaží poskytovat zaměstnatelným studentům techniky a triky, které jim pomohou získat přístup na trh práce, přičemž zachovávají vzájemné rozdíly mezi jednotlivci. „Přizpůsobovací“ SAP se zaměřuje na poskytování nejlepší možné shody mezi přizpůsobením se jednotlivce trhu práce a adaptací každého studenta.

Čím je finanční systém striktnější, tím pravděpodobnější je existence SAP identifikačního nebo asimilačního typu. Obecně se dává přednost tomu, považovat postoje studentů za faktor ovlivňující míru úspěšnosti, kterou budou mít při přizpůsobování se kultuře vzdělávací instituce a trhu práce, než za individuální nedostatky. Motivace a postoje nezaměstnaných lidí by proto neměly být analyzovány s použitím psychologických a atributivních hledisek, nýbrž jako složky systému, který zahrnuje také politický rámec a trh, s nimiž jsou tyto postoje v interakci.

¹⁴ Tyto typologie jsou kritizovány za to, že neberou v úvahu kontextové faktory, např. rodinnou situaci (zaměstnání partnera, počet dětí atd.), které mohou zkreslovat analýzu motivace a potenciálních potřeb lidí.

3.2.3.5. Politické vylučování

Některé směry politického vývoje měly v poslední době vliv na nabídku profesní přípravy a na vylučování. Byly to zejména tlaky na národní veřejné *rozpočty* a zavádění *aktivních opatření*, včetně profesní přípravy.

Podpora v nezaměstnanosti představuje podstatný podíl v rozpočtu sociálního zabezpečení a pasivní opatření (podpory v nezaměstnanosti a další příspěvky) jsou stále více omezovány. Realizace aktivní politiky má racionalizovat výdaje na pojištění v nezaměstnanosti. Jsou zaváděna různá racionalizační opatření, která mají vést k optimálnímu poměru mezi odevzdanými výdaji a získanými výsledky: financování vztahující se k výsledkům, požadavky na konkursy, platební podmínky spojené se striktními kritérii a různá kontrolní opatření.

Koncept aktivace založený na politice podpory příjmu, sociálního zabezpečení a kontroly nezaměstnanosti získává rostoucí počet zastánců.

Průvrženci tohoto přístupu obhajují opatření pro rychlou sociální reintegraci lidí vyloučených z trhu práce a závislých na sociálních dávkách. Ve většině evropských zemí je zavádění aktivních opatření považováno za důležité; stále však existují určité rozdíly pokud jde o to, zda tato opatření jsou nebo nejsou povinná, a která z nich mají být zvolena pro účely reintegrace. V rámci většiny programů musí k této reintegraci dojít prostřednictvím trhu práce (Geldof, 1999).

Rozpočty určené na aktivní opatření se v Evropské unii zvyšují. Gallie (2000) uvádí některá čísla: V polovině 80. let Švédsko vydalo 2,2 % ze svého HDP na aktivní opatření ve srovnání s 0,2 % v Řecku a 0,3 % ve Španělsku; v polovině 90. let vzrostly švédské výdaje na 3,2 % HDP, zatímco v Řecku došlo jen k nepatrnému zvýšení (0,3 %).

Jednu ze změn zavedených do aktivních opatření v průběhu 90. let lze nazvat „*workfare*“¹⁵ – nezaměstnaní dostávají finanční pomoc jen tehdy, jsou-li připraveni přijmout zaměstnání. Projekt „Sociální integrace prostřednictvím práce (viz rámeček 5.18) studoval vliv *workfare*, která je definována jako jakýkoliv „program nebo opatření, v němž lidé musí pracovat výměnou za dávky sociálního zabezpečení“. Těm, kteří nesplní podmínky, mohou být příspěvky v nezaměstnanosti zcela odebrány.

Způsoby použití *workfare* se liší, zejména přísností finančních postihů při nesplnění stanovených podmínek. Například v Dánsku je zastavována přibližně jedna pětina a v Německu jedna čtvrtina podpory.

K reintegrační schopnosti tohoto politického opatření je třeba poznamenat:

- sociální reintegrace je utvářena kvalitou získaného zaměstnání;
- *workfare* může zhoršovat marginalizaci tím, že se označují a stigmatizují lidé, kteří se jí účastní;
- odstranění jedné z posledních záchranných sítí vystavuje lidi, kteří se z nějakého důvodu nemohou programu účastnit, většímu riziku.

Poslední bod je však citlivým a kontroverzním problémem. Nezaměstnaní lidé dostávají finanční podporu z fondů sociálního zabezpečení (tedy z příspěvků pracujících), a proto je společensky přijatelné vyžadovat nějakou formu participace pracovních sil na těchto fondech (tabulka 5.7 ukazuje, že průměrně 36 % nezaměstnaných pracovat nechce).

Gallie dochází k závěru, že evaluace výsledků *workfare* musí být založena na řadě kritérií a nejen na skutečnosti, že zaměstnání bylo získáno. Je třeba brát v úvahu charakteristiku těchto zaměstnání a budoucnost lidí, kteří se tohoto opatření neúčastní.

Profesní příprava je již po několik let považována za aktivní opatření, které je účinné proti nezaměstnanosti, jak ukazuje Evropská strategie nezaměstnanosti, která jasně obhajuje posun od pasivních k aktivním opatřením a výslovně se zmiňuje o profesní přípravě.

¹⁵ Výraz je složen z anglických slov *work* (práce) a *welfare* (sociální zabezpečení).

Tento přístup má pozitivní vliv na nejvíce znevýhodněné lidi, protože v případě, že je cílem zvýšit počet účastníků profesní přípravy, stávají se kritéria výběru flexibilnější. Povinná účast má však svá rizika.

Evropské země směřují k tomu, co lze nazvat „*learnfare*“ (zavedení povinného systému vzdělávání a profesní přípravy). Ti, kdo dostávají příspěvky v nezaměstnanosti se musí účastnit vzdělávání, aby je mohli dostávat i nadále. Přes svou zrovnoprávňující povahu má potom vzdělávání disciplinární konotaci a obnovuje riziko vylučování pro ty, kdo nehrají podle pravidel. Literatura ukazuje, že povinné programy jsou často neefektivní (nepříznivý vliv na kvalitu, neochota zaměstnavatelů zaměstnat stigmatizovanou skupinu demotivovaných žáků). Nezaměstnaným lidem je proto třeba nabídnout profesní přípravu, která je učiní zaměstnatelnějšími (riziko vylučování je větší v případě neúčasti), uvedenou informacemi vysvětlujícími, proč je tato příprava prospěšná (aby se zlepšila motivace a ospravedlnila se povinná povaha opatření).

Přístupy, které nepřihlížejí k celkovému ekonomickému kontextu, jsou založeny na modelu individuální nedostatečnosti, podle něhož jsou lidé nezaměstnaní, protože postrádají „kvalitu“. To přenáší odpovědnost za nezaměstnanost na nezaměstnanou osobu. Z tohoto hlediska je úkolem úřadů poskytovat příležitosti ke vzdělávání a lidé, kteří přes tyto příležitosti zůstávají dále nezaměstnaní, jsou podezříváni z toho, že pracovat nechtějí, nebo že nejsou schopni pracovat.

Francie je příkladem země, v níž se klade důraz na potírání sociálního vylučování. Nezaměstnanost je považována za strukturální a panuje názor, že stát má povinnost pomoci lidem, aby se znovu integrovali do pracovních sil. Na druhé straně v Norsku spadá odpovědnost za nezaměstnanost hlavně na nezaměstnanou osobu. Obecně řečeno klade politika, která se soustřeďuje na potírání sociálního vylučování, důraz na získávání dovedností; jakmile je nezaměstnanost pocítována jako stav, za který nese převážně odpovědnost jedinec, je tendence více se zaměřovat na opatření povinné práce (*workfare*) (Gallie, 2000).

Cíle stanovené na evropské úrovni, tzn. vzdělávání pro všechny mladé lidi poskytnuté dříve než délka jejich nezaměstnanosti dosáhne šesti měsíců (12 měsíců u dospělých) působí proti dlouhodobě nezaměstnaným, nejvíce znevýhodněným nebo proti těm, kdo jsou nejvíc ohroženi kvůli svým profilům. Nejsou skutečnou nápravnou politikou (Bollens, 2000 a 4. kapitola 4. části této zprávy – viz příloha Zpravodaje č. V/2001).

3.3. Pracovníci s nízkou kvalifikací: skupina ohrožená vylučováním?

V kontextu vysoké míry nezaměstnanosti a inflace kvalifikací se nízký stupeň vzdělání stále více stává synonymem nejisté situace na trhu práce. Stane-li se celoživotní učení absolutní podmínkou pro kvalitní zaměstnání, budou lidé s nízkou kvalifikací dále znevýhodňováni (zejména v kontextu, v němž se ne vždy vyskytují modely vzdělávání zaměřené na rozvíjení dovedností pracovníků).

S jakými handicapy se střetávají pracovníci s nízkou kvalifikací ve srovnání se zbytkem populace? Jaké mechanismy trhu práce s sebou přinášejí značné selektivní vylučování? Jakou formu by měla mít vzdělávací opatření pro tuto skupinu?

Dříve než se pokusíme zodpovědět tyto otázky, musíme identifikovat charakteristiky této skupiny, která se stává zranitelnější buď vůči riziku nezaměstnanosti, nebo snížením jejich pozice na trhu práce.

3.3.1. Pracovníci s nízkou kvalifikací na měnícím se a dynamickém trhu práce

Používání termínu „s nízkou kvalifikací“ zdůrazňuje skutečnost, že vzdělávání a profesní příprava představují situační prospěch. Spojení mezi určitým stupněm vzdělání a určitou úrovní zaměstnání se však může v průběhu doby lišit.

Rámeček 5.19: Definice lidí „s nízkou kvalifikací“

Skupina lidí s nízkou kvalifikací je velmi rozmanitá.

Bock a Hövels (1991) do této skupiny zařazují na základě formálních kompetencí:

- lidi, kteří předčasně opustili nižší sekundární vzdělávání;
- lidi, kteří opouštějí vzdělávací systém s vysvědčením o nižším sekundárním vzdělání;
- lidi, kteří opouštějí vzdělávací systém v průběhu vyššího sekundárního vzdělávání (včetně OVP);
- lidi, kteří nesložili závěrečnou zkoušku ve vyšším sekundárním vzdělávání (včetně OVP).

Výzkumní pracovníci v projektu *Newskills* (Murray a Steedman, 1998; McIntosh, 1998; Leuven a kol., 1998) považují ISCED (*International Standard Classification of Education* – Mezinárodní standardní klasifikaci vzdělávání) za přijatelný měřicí nástroj pro popis úrovně vzdělání lidí a pro definování hranic skupiny „s nízkou kvalifikací“.

Hannan a kol. (1998) považují kategorie ISCED za příliš široké, nepřesné a neschopné zachytit skutečný význam termínu „absolventi nižší sekundární školy“.

V rámci ISCED odpovídá populace s nízkou kvalifikací úrovním 0 až 2. Tyto úrovně jsou velmi heterogenní, protože úroveň 0 odpovídá preprimárnímu, 1 primárnímu a 2 nižšímu sekundárnímu vzdělání. Proto zahrnují lidi s velmi různým školním vzděláním. V ISCED je také obtížné brát v úvahu všechny formy OVP, které nejsou oficiálně uznávány – zejména OVP na pracovišti – s tím důsledkem, že se poněkud nadehodnocuje velikost vzorku populace „pracovníků s nízkou kvalifikací“ (Brandsma, 1999).

Poznámka: ISCED navrhlo UNESCO v roce 1976 a byla revidována v roce 1997. Přehled kategorií nové verze ISCED je stručně uveden v rámečku 4.1 ve 4. části této zprávy (viz příloha Zpravodaje č. V/2001, s. 5).

V současné době je termín „s nízkou kvalifikací“ asociován s rizikem nezaměstnanosti a sociálního vylučování nebo se alespoň vztahuje k těm segmentům trhu práce, kde je nízká stabilita, plat a kvalifikace (Hannan a kol., 1998). Význam připisovaný tomuto termínu závisí na politických cílech, národních systémech a na náborové praxi.

„Riziková skupina“ je proto definována převážně v podmínkách sociálně-ekonomického kontextu. V období vysoké nezaměstnanosti jsou hranice této skupiny širší než v období plné zaměstnanosti.

V Evropě se však nicméně dochází ke konsensu v tom, že vyšší sekundární úroveň (ISCED 3) se stává minimem potřebným pro dobrý start do pracovního života.¹⁶ Ochranná opatření se proto zaměřují na ty, kteří této prahové úrovni nedosáhli.

Je třeba mít na mysli, že ve zde studovaném jevu hraje určitou roli mechanismus sociální reprodukce. Předčasné odchody ze systému jsou ovlivňovány sociálně ekonomickými proměnnými (např. finanční situací rodiny) a individuálními charakteristikami (pohlavím, národností). Vzdělávací příčinné souvislosti se soustřeďují na nejméně znevýhodněné skupiny (Hannan a kol., 1998).

3.3.2. Vyhledky na zaměstnání u lidí s nízkou kvalifikací: mechanismy fungující na trhu práce

IV. část této zprávy analyzuje situaci a změny na trhu práce, zejména interakci mezi nabídkou a poptávkou (3. kapitola) a nerovnosti na trhu práce (nezaměstnanost a nadbytečná kvalifikace – 4. kapitola). Zde budou analyzovány hlavní sociální vlivy nerovností na trhu práce.

Zhoršování pracovních podmínek lidí s nízkou kvalifikací mohou vysvětlit různé hypotézy:

- redistribuce zaměstnanosti mezi jednotlivými sektory;
- příklon k vysoce kvalifikovaným pracovníkům, který přinesly nové technologie (technologie preferující kvalifikace), a odvětvové změny (přesuny v obchodování), které se odrážejí v nadbytečné kvalifikaci nebo ve snižování kvalifikace (zvyšování kvalifikace, snižování kvalifikace; nadbytečná kvalifikace, nedostatečná kvalifikace);

¹⁶ Nová ISCED odděluje tři skupiny ISCED 3 (vyšší sekundární vzdělání). V budoucích studiích by proto bylo rozumné zařazovat programy úrovně 3C (vedoucí výhradně na trh práce), které trvají méně než šest měsíců, do kategorie ISCED 0 až 2.

- nahrazování na trhu práce;
- segmentace trhu práce.

3.3.2.1. *Redistribuce zaměstnanosti mezi jednotlivými faktory*

Zaměstnání vyžadující nízkou kvalifikaci se soustřeďují v těchto odvětvích: v zemědělství, v (textilním, těžářském a zpracovatelském) průmyslu, v dopravě, v hotelnictví a ve stravovacích službách, v obchodě a v malých opravárnách. Kromě čtyř posledně jmenovaných jsou tato odvětví na ústupu. Lidé s nízkou kvalifikací jsou proto zranitelnější pokud jde o nezaměstnanost. Je také třeba dodat, že boom v sektoru služeb absorbuje relativně málo těchto lidí.

3.3.2.2. *Technologické změny preferující kvalifikace a přesuny v obchodování*

Hypotéza preferencí zavedených novými technologiemi a hypotéza přesunů v obchodování mají společný rys: rozdíly ve výši mezd jsou používány jako zástupné indikátory změn poptávky po kvalifikacích.

V hypotéze technologií preferujících kvalifikace je technický pokrok používán k vysvětlení zvýšené poptávky po vysoce kvalifikovaných pracovnících. V hypotéze přesunů v obchodování je důraz kladen na vliv pohybu produkce zboží – převážně s použitím pracovních sil s nízkou kvalifikací – do zemí nebo regionů, kde jsou nižší mzdové náklady. Zdá se však, že tento vývoj vysvětluje jen malou část poptávky po pracovnících s nízkou kvalifikací (Newskills, 1999). V některých odvětvích (např. v textilnictví) však došlo k masivní relokační.

Projevuje se kombinovaný vliv několika faktorů (kvalifikace, které jsou k dispozici nebo musí být vytvořeny, organizace pracovních procesů a účinky zavádění nových technologií) a není možné přesně kvantifikovat jejich jednotlivé dopady.

Zdá se, že technické inovace ovlivňují poptávku po kvalifikacích prostřednictvím organizační struktury práce (Carnevale, 1991; Brandsma, 1993; Stern a Benson, 1991; Tuijnman, 1993). Organizační změny a úrovně kvalifikací jsou komplementární; restrukturalizace je zpomalována nedostatkem vysoce kvalifikovaných pracovníků (Newskills, 1999).

Výběr určitých forem organizace práce, manažérských strategií a profilů trhu může devalvovat kvalifikace a polarizovat pracovní síly: na jedné straně kvalifikovaní pracovníci fungující v novém druhu organizace práce (odstranění hierarchických úrovní, integrace učení a znalostí do pracovních procesů) a na druhé straně pracovníci s nízkou kvalifikací, jejichž obsah práce a pracovní podmínky degradují (pracovní místa jsou ochuzená a vždy fungují podle tayloristických linií). Nové technologie mohou tento trend ještě posílit.

3.3.2.3. *Nahrazování na trhu práce*

Účast znevýhodněných skupin ve vzdělávání se zvýšila, zvýšení v úrovni vzdělání však bylo způsobeno střední a vyšší společenskou třídou, které se posouvají k ještě vyšším úrovním vzdělání, aby udržely sociální diferenciaci. Tento vývoj zvyšuje obecnou úroveň vzdělání a hraje roli v nadpočetnosti kvalifikovaných lidí.

Několik výzkumů ukázalo, že obecné zvýšení úrovně vzdělání obyvatelstva není doprovázeno ekvivalentním nárůstem povolání, která tyto úrovně kvalifikace vyžadují, což vede k problému nadbytečné kvalifikace (Hannan a Werquin, 2000).

Strukturální změny v povoláních jsou určovány více nabídkou než poptávkou (Robinson, 1997; Robinson a Manacorda, 1997; Béduvé a kol., 1998; Hannan a Werquin, 2000). To potvrzuje „kredencialistickou“ hypotézu, podle níž doklady o vzdělání (*credentials*) ovlivňují selekci na trhu práce a náborové procesy (na rozdíl od hypotéz, podle nichž je zvýšení v úrovni kvalifikací poháněno poptávkou: technologiemi, které preferují kvalifikace, a

přesuny v obchodování). Existují-li nadbytečné kvalifikace a vysoká nezaměstnanost, budou si zaměstnavatelé vybírat pracovníky s nejvyššími kvalifikacemi. To vyvolává fenomén nahrazování, týkající se pracovních míst teoreticky určených lidem s nízkou kvalifikací, kteří jsou potom vypuzeni z trhu práce. Zdá se však, že tento jev má význam pouze v době vstupu na trh práce, protože lidé s vyšší kvalifikací se po několika letech stávají mobilní a potom získají místo v souladu s úrovní svého vzdělání (Hannan a kol., 1998).

3.3.2.4. Segmentace trhu práce

Trh práce je segmentován do různých dílčích trhů s diferencovaným přístupem a podmínky pro zaměstnání jsou v některých z nich lepší než v jiných. Snadnost, s níž držitelé kvalifikací získávají přístup k segmentu, který jim rychle nabízí kvalifikovanou a stálou práci, závisí na hodnotě, kterou trh práce přikládá jejich vzdělávání a na jiných charakteristikách, například na pohlaví, věku a národnosti.

Definice segmentů tvořících trh práce se vyvíjí se změnami v ekonomice. Skutečná existence segmentace je v současné době zpochybňována. Tato oblast výzkumu však stále vzbuzuje zájem: K jakým změnám dochází ve struktuře trhu práce a jaké mají důsledky pro přístup do dalšího vzdělávání a celoživotního učení?

Rozdíl mezi tvrdým jádrem (pracovníci jádra) a proměnlivým jádrem (flexibilní pracovníci ve smyslu marginálních pracovníků) je pro teorie segmentace nejdůležitější. První skupina je úžeji spojena s podnikem, v němž pracuje na základě stálých a výhodných smluv. Druhá skupina je přijímána na dobu určitou nebo na dočasné smlouvy. Je očividně tvořena lidmi s nízkou kvalifikací.¹⁷

Lze učinit závěr, že zhoršující se situace lidí s nízkou kvalifikací na trhu práce je výsledek kombinace faktorů, jejichž vliv je těžké jednotlivě určit. Zdá se však, že dopad nabídky (obecný nárůst úrovně vzdělání a nadbytek kvalifikací) je důležitější než dopad poptávky (stoupající složitost povolání a potřebných dovedností) a cenou za to může být vzrůst nadbytečných kvalifikací.

Vyhlídky lidí s nízkou kvalifikací nejsou v žádném případě dobré. Budou se muset vyrovnat s obdobími nezaměstnanosti prostrídanými obdobími účasti v aktivních opatřeních a/nebo v dočasném zaměstnání. Tito pracovníci, stejně jako podniky, v nichž pracují, nemají tendenci investovat do vzdělávání. Při zavádění politiky celoživotního učení je třeba brát v úvahu riziko vylučování této skupiny pracovníků.

3.3.3. Vzdělávání pro lidi s nízkou kvalifikací

Pravděpodobnost účasti ve vzdělávání není rozdělena spravedlivě mezi jednotlivé pracovníky a nerovnosti v této oblasti pokračují (Houtkoop, 1985; Tuijman, 1989; Brandsma a kol., 1995; Hasan a Tuijman, 1997; European Commission, 1999; Newskills, 1999). Tyto nerovnosti přetrvávají v několika oblastech: (a) vyšší zastoupení mužů v pracovních silách se odráží v nedostatečné účasti žen ve vzdělávání; (b) mladým pracovníkům je poskytováno více vzdělávání než starším; (c) pracovníkům na plný úvazek je poskytováno více vzdělávání než pracovníkům na částečný úvazek; (d) pracovníkům ve velkých podnicích je poskytováno více vzdělávání než pracovníkům v malých podnicích; (e) vzdělávání se zaměřuje spíše na lépe kvalifikované pracovníky atd. (viz Pfeiffer, 2000).

Je-li účelem vzdělávání a zejména „celoživotního“ učení integrovat lidi s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace do zaměstnání a do znalostní ekonomiky, musí mu předcházet podpůrná politika (poradenství, pomoc), která připravuje lidi na to, aby vzdělávání co nejvíce využili.

¹⁷ Kritika teorií segmentace se zakládá na tom, že v současné době existují velmi vzdělaní „flexibilní“ pracovníci, kteří přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého a využívají tento způsob práce k tomu, aby získali praxi a zvýšili si kvalifikaci.

Hodnocení a uznávání neformálního učení může být užitečným nástrojem, jak motivovat lidi s nízkou kvalifikací, přičemž je třeba mít na mysli, že kritéria, která definují skupinu lidí s nízkou kvalifikací, jsou založena především na výsledcích formálního vzdělávání a neberou v úvahu žádné dovednosti získané praxí nebo v jiných oblastech každodenního života. Identifikace dovedností jednotlivce umožňuje řídit jeho učení a zakotvit toto učení do dovedností získaných dříve.

Má-li OVP a politika zaměstnanosti ochránit pracovníky s nízkou kvalifikací před vylučováním z profesní přípravy, musí se zaměřit na strategie a nástroje, které jim pomohou se učit: zacílená politika, intervence sociálních partnerů, poradenství, uznávání a využívání informálního učení atd.

Zlepšení situace a vyhlídek na zaměstnání u pracovníků s nízkou kvalifikací je nutnost, mají-li si evropské země udržet svou hospodářskou konkurenceschopnost a zabránit marginalizaci a vylučování významného podílu pracovních sil.

3.4. Účinnost programů zaměřených na trh práce

Srovnávací výzkum teprve nedávno začal přihlížet k účinnosti vzdělávacích programů. Jsou k dispozici přesnější informace o mechanismech, které určují přístup ke vzdělávání, a o mechanismech, které určují integraci na trhu práce. Méně je však známo o procesech (kurikula, vyučovací metody a další vzdělávací možnosti), které mají vliv na účinnost vzdělávání. Obsah této „černé skříňky“ proto začíná zajímat výzkumné pracovníky.

Nicaise a Bollens (1998) poznamenávají: Ačkoliv existuje množství prací o dlouhodobé nezaměstnanosti a o profesní přípravě (dlouhodobě) nezaměstnaných, jsou mnohem méně rozvinuté teoretické a empirické práce týkající se relativního přispívání organizačních, kurikulárních a vyučovacích charakteristik jednotlivých programů a vzájemných závislostí mezi těmito charakteristikami.

Program TSER financoval projekt zahrnující sedm zemí: Belgie, Dánsko, Řecko, Irsko, Nizozemsko, Spojené království a Norsko. Účelem výzkumu bylo vyvinout model efektivity (na několika úrovních) pro systémy profesní přípravy přizpůsobené trhu práce a zaměřené na dlouhodobě nezaměstnané. Projekt měl tři stadia: (a) soupis hlavních charakteristik různých programů trhu práce v zúčastněných zemích; (b) komparativní případové studie za účelem dalšího vývoje koncepčního modelu; (c) šetření poskytovatelů vzdělávání a jeho absolventů. Výsledky vzdělávání byly vyjádřeny jako výstupy (*outputs*) a závěry (*outcomes*). Výstupy korespondovaly s výsledky vzdělávání (v této studii ukončení vzdělávání) a závěry korespondovaly s výsledky na trhu práce nebo v dalším vzdělávání (v této studii nalezení – stabilního – zaměstnání jako výsledek kurzu a/nebo přechod do jiného vzdělávání či opatření profesní přípravy).

Byly vybrány tyto indikátory: dostupnost a nabídka poradenství, zahrnutí praktické přípravy v podniku (a její formy), délka a praktické zaměření kurzu, přijímací řízení a kritéria a nakonec organizace a flexibilita kurzu.

3.4.1. Hlavní výsledky

Jedním z hlavních problémů, s nimiž se tato studie střetla, bylo nalézt způsob monitorování rozsahu nabízených programů (systémů a postupů organizovaných velmi odlišnými způsoby). Některé země nabízejí širokou řadu vzdělávacích iniciativ pro různé cílové skupiny, jiné mají pouze několik programů velkého rozsahu (které nepřehlížejí k rozdílům mezi regiony). Tuto rozmanitost je třeba brát v úvahu při interpretaci výsledků.

Nedostatek rozlišení mezi výstupy a závěry vyvolal navíc jeden klíčový problém, když se výzkumní pracovníci snažili stanovit spojení mezi procesy a výsledky. Tato studie jasně ukázala, že charakteristika účastníků (věk, motivace a délka předcházejícího období

v zaměstnání) neovlivnila ani míru studijní úmrtnosti, ani šance najít zaměstnání. Předčasný odchod v průběhu vzdělávacího kurzu navíc zřejmě nemá vliv na šanci najít zaměstnání.

Čím je praktická příprava bližší realitě pracovního života a čím později přijde na řadu v průběhu hledání zaměstnání, tím větší je šance na nalezení pracovního místa (tabulka 5.8). Skutečnost, že tyto dvě proměnné také zvyšují pravděpodobnost předčasného opuštění kurzu, musí být chápána v souvislosti se skutečností, že ve většině případů lidé odcházejí, protože již našli zaměstnání. Účinky flexibility a poradenství nejsou příliš jasné a je potřebný další výzkum pro porozumění mechanismům ovlivňujícím předčasné opouštění kurzů přípravy.

Studie poprvé osvětlila proces „sbírání smetany“ (*creaming off*) a jeho pozitivní dopad na efektivnost systémů profesní přípravy. To vyvolává dvě základní otázky: (a) Měly by být vzdělávací systémy otevřeny všem dlouhodobě nezaměstnaným? (b) Jsou ti, kdo mají ze vzdělávání prospěch, shodní s těmi, pro které bylo od začátku určeno („skutečnými“ dlouhodobě nezaměstnanými)?

Zdá se, že nejobvyklejším kritériem pro „sbírání smetany“ při zápisu do vzdělávání je motivace. Je těžké rozhodnout, zda toto zaujetí, které má optimalizovat soulad mezi žáky (motivace, schopnosti a preference) a vzděláváním (úroveň a obsah kurzu) má být chápána jako nepříznivý a škodlivý účinek. Nesoulad mezi žáky a vzděláváním může demotivovat a odrážet účastníky a vést k předčasným odchodům ze vzdělávání a obecněji k averzi vůči jakémukoliv druhu vzdělávání. Přehnané „sbírání smetany“ však zesiluje vylučování nejvíce znevýhodněných skupin a má velmi vysoké sociální náklady.

Jiným důležitým faktorem, který tato studie osvětlila, bylo, že více než polovina účastníků měla při zpětném pohledu pocit, že vzdělávání nehrálo při hledání zaměstnání roli a že obsah programu se obvykle neshodoval s obsahem nalezeného zaměstnání.

Tabulka 5.8: **Procesy ovlivňující efektivitu vzdělávání**

	Dokončení vzdělávacího kurzu (výstupy - <i>outputs</i>)	Pravděpodobnost nalezení místa (závěry - <i>outcomes</i>)
Přiblížení skutečné práci	- Nalezení místa je hlavním důvodem pro předčasné opuštění kurzu	+
Flexibilita kurikula: volitelné moduly a možnost vybrat si vlastní tempo a postup	- Ti, kteří předčasně opustili vzdělávací systém, jsou obvykle méně schopni plánovat své vlastní vzdělávání	- Pravděpodobnost nalezení zaměstnání se zvyšuje, je-li délka vzdělávání pevně stanovena
Příprava na hledání místa	-	+
Selekce při vstupu do vzdělávání	+	+
Poradenství	-	+
		V závislosti na druhu, době a předmětové látce vzdělávání

Poznámka: +: pozitivní spojení; -: negativní spojení

Pramen: Brandsma, 2000.

3.4.2. Výzkum efektivity programů: cesta která má být prozkoumána?

Zjištění výzkumů, o nichž pojednává tato kapitola, ukazují význam analýzy faktorů, které určují efektivitu vzdělávání a vytváření diferenciovanějších modelů k identifikaci specifické povahy programů.

Nedostatek experimentálních výzkumných metod – alespoň v Evropě – a zejména *blind studies* (náhodné přiřazování jednotlivců buď ke kontrolní, nebo k testované skupině) znamená, že evaluace efektivnosti vzdělávacích programů vyžaduje extrémní péči (Ryan, 1996; O'Connel a McGinnity, 1997).

Tato oblast výzkumu je daleko méně vybavená z hlediska metod a koncepcí než studium efektivnosti škol (proces – produkt). Při evaluaci vzdělávacích programů se většina prací soustřeďuje na vytváření komplikovaných statistických modelů, které se např. snaží brát v úvahu předpojatosti ovlivňující výběr a nepozorované proměnné. Výzkumní pracovníci se daleko méně zajímají o účinky kurikula, institucionálních a vzdělávacích systémů nebo o kvalitu institucí a služeb (O'Connel a McGinnity, 1997).

Efektivnost vzdělávacích programů musí být také evaluována rozšířením analýzy poměru vynaložených prostředků a výsledného zisku, která je obvykle používána a která často opomíjí sociální, sociálně-psychologický a dokonce vzdělávací vliv opatření a zaměřuje se výhradně na výsledky na trhu práce. Je-li věnována přehnaná pozornost kritériím efektivnosti, mohou být snadno zanedbány aspekty spravedlivosti a rovnosti.

3.5. Závěry

Vzdělávání samo o sobě nemůže poskytnout odpověď na otázku nezaměstnanosti, přesto však lze vyvodit některé závěry pro politiku v této oblasti.

Finanční pomoc nabízená veřejnými úřady by měla zabránit tomu, aby nezaměstnaní žili v bídě, a zbavit je každodenních problémů sociálního a materiálního „přežití“ tak, aby mohli aktivně hledat zaměstnání odpovídající jejich kompetencím a aspiracím. Povzbuzování nezaměstnaných lidí k tomu, aby přijali jakékoliv zaměstnání, zhoršuje jejich šance na integraci (zaměstnání pod úrovní kvalifikace, nestabilní zaměstnání, riziko návratu do nezaměstnanosti).

Podpůrná opatření by měla zajišťovat, aby nezaměstnaný i nadále hrál svou roli v životě obce a snížilo se riziko izolace a následné ztráty sociální identity.

Zavádění strategie celoživotního učení vyžaduje podrobnou znalost překážek v přístupu ke vzdělávání: ne všechny podniky a jednotlivci si stejně přejí investovat do vzdělávání. Nedostatečná znalost motivačních faktorů může způsobit, že budou zavedeny nevhodné strategie.

Z hlediska jednotlivce je klíčová motivace, schopnost učit se a hodnocení potenciálního prospěchu z učení. Nezaměstnaní chtějí hlavně pracovat. Udržitelná politika motivace a reintegrace nezaměstnaných lidí, v jejímž rámci lze kombinovat zaměstnání a vzdělávání, je lepší než povinné vzdělávací programy.

Počet zaměstnání vyžadujících nízkou kvalifikaci stále klesá. Proto je třeba zvýšit úroveň vzdělání lidí s nízkou kvalifikací. Některá aktivní opatření, která se snaží poskytnout nezaměstnaným práci (nikoliv opravdovou kvalifikaci) za každou cenu, mohou dostat nejvíce znevýhodněné lidi do ještě okrajovějšího postavení a nutit je přijmout nejisté zaměstnání. Političtí činitelé se proto musí rozhodnout: Má být dána přednost všeobecnému nebo specializovanému vzdělávání? Mají být nezaměstnaní lidé připravováni pro nově se objevující povolání? Jsou tato nová povolání přístupná pro lidi, kteří nemají vysokou kvalifikaci?

Legislativní systém musí být koordinován. OVP by mělo podporovat integraci lidí nejen na trhu práce, ale i obecněji do společnosti.

Ani krátkodobá politika trhu práce, ani zaměstnání vyžadující nízkou kvalifikaci nepomáhají lidem ve vytváření kompetencí.

Holistická profesní příprava se nezaměřuje jen na získávání odborných kompetencí. Snaží se aktivně povzbuzovat svobodné rozhodování jednotlivců, jejich společenskou zodpovědnost a demokratické spolurozhodování o světě života a práce (Ott, 1999).

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. 274 862 251, fax 274 863 380. E-mail: konopask@nuov.cz http://www.nuov.cz Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.