

SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI A PRÁCE S NEZAMĚSTNANÝMI

Téma:

Programy vzdělávání a pracovního výcviku



FSS MU Brno, 2008

Struktura tématu

1. **Vzdělání a jeho význam v současné znalostní společnosti**
2. **Vazba mezi vzděláním a účastí na pracovním trhu (lidský kapitál, sociální kapitál, segmentace TP, zaměstnatelnost)**
3. **Způsoby intervence státu do oblasti výcvikových a vzdělávacích programů**
4. **Typy výcvikových a vzdělávacích programů**
5. **Význam výcvikových a vzdělávacích programů a jejich rozsah v zemích EU**
6. **Rekvalifikace v ČR – obecné charakteristiky**
7. **Rekvalifikace v ČR – jejich cílenost, efekty na zaměstnanost a sociální účinky**



AD1. Vzdělání a jeho význam v současné znalostní společnosti

Vzdělání

- má klíčovou roli v tzv. znalostní společnosti (společnost založená na produkci, distribuci, sdílení a využívání poznatků a informací)
- plní řadu funkcí, zejména kvalifikační (profesionalizační): nabízí jedincům získání potřebné míry odborných znalostí a dovedností nezbytných k dosažení oficiálně potvrzené způsobilosti vykonávat určité povolání (získání kvalifikace v procesu počátečního vzdělávání) + možnost změny či rozšíření a doplnění kvalifikace v procesu dalšího vzdělávání (X CŽV)
- v současnosti orientace na tzv. klíčové kompetence (přenositelný a multifunkční soubor vědomostí, dovedností a postojů potřebných pro osobní naplnění a rozvoj jedince, pro získání a udržení zaměstnání a pro celkovou integraci do společnosti)

AD1. Vzdělání a jeho význam v současné znalostní společnosti

Kvalifikace

- souhrn schopností a dovedností vyžadovaných pro výkon konkrétní profese
- nároky na úroveň a zaměření kvalifikace se v čase mění (př. pokles poptávky po lidech s nízkou kvalifikací)
- prvky: fyzická, smyslová a duševní způsobilost k výkonu dané práce, teoretické všeobecné i odborné vědomosti získané vzděláním, sociální a komunikační dovednosti, praktické zkušenosti



Ad 2) Vazba mezi vzděláním a účastí na pracovním trhu

- Teorie lidského kapitálu
- Teorie sociální reprodukce (koncept kulturního a sociálního kapitálu)
- Koncept segmentace pracovního trhu
- Koncept zaměstnatelnosti



Teorie lidského kapitálu (Becker, 1967)

- lidé ve škole a později v zaměstnání získávají svůj lidský kapitál (znalosti, dovednosti, zkušenosti), který jim umožňuje lépe a efektivněji vykonávat danou profesi
- vzdělání má hodnotu samo o sobě + signalizační efekt
- lidé s vyšším vzděláním mají zpravidla vyšší příjmy (TP tak oceňuje jejich větší produktivitu)
- založena na předpokladu racionálního chování: lidé mají možnost investovat čas i peníze do svého vzdělání a zlepšují tak svou pozici na TP i ve společnosti
- kritika: předjímá vysoce individualistický přístup a nezvažuje širší sociální vlivy (chudobu či vliv referenčních skupin) na schopnost jednotlivců dosáhnout určité úrovně vzdělání, zdůrazňuje hlavně proces formálního vzdělávání v průběhu dětství a dospívání, přehlíží otázku obtížného měření kvality vzdělávání (hodnotí pouze náklady na určitý časový úsek vzdělávání)

Ad 2) Vazba mezi vzděláním a účastí na pracovním trhu

Lidský kapitál, jeho zdroje, formy a výnosy v širším pojetí OECD



Pramen: Analýza, 2002, s. 120

Koncept kulturního a sociálního kapitálu (Bourdieu, 1997)

- ne vždy funguje člověk pouze pod vlivem vysoké racionality
- samotný vzdělávací systém má tendenci některé nerovnosti reprodukovat – lidé mají možnosti volby, ty jsou ale společností značně strukturovány a omezovány
- sociální kapitál jednotlivců tvořen úhrnem aktuálních nebo potenciálních zdrojů, které vlastní jedinec v rámci déletrvajících sítí více či méně institucionalizovaných vztahů a vzájemných známostí
- jde tedy o rysy sociálního života člověka – sítě, normy a vzájemnou důvěru – které umožňují jednotlivým aktérům efektivnější dosažení sdílených cílů (někteří lidé mají díky svému sociálnímu původu sítě širší a „kvalitnější“ a naopak)



Koncept segmentace TP

- zvažují také bariéry a možné procesy selekce na TP
- TP interní (primární) – prestižní a dobře ohodnocená pracovní místa, možnost pracovního postupu a dalšího vzdělávání, jistota do budoucna, dobré pracovní podmínky ad.
- TP externí (sekundární) – vysoká soutěživost, hůře placená a spíše manuální zaměstnání, bez možnosti postupu, horší pracovní podmínky, nejistá zaměstnání ad.
- úroveň a kvalita lidského kapitálu spolu s ostatními charakteristikami jedince = kritérium selekce při vstupu na segmentovaný TP
- vzdělávací a výcvikové programy mohou zvyšovat šance na vstup do primárního segmentu X mohou segmentaci posilovat (lidé bez účasti v těchto programech jsou permanentně vyloučenou skupinou, tzv. rezervní armádou pracovní síly, která je využívána jenom jako „strašák“ pro lépe umístěnou a již zapracovanou pracovní sílu, pro snížení tlaku na mzdy)



Koncept zaměstnatelnosti

Zaměstnatelnost

- širší pohled na význam dovedností, znalostí a schopností na TP – představuje orientaci současných politik TP na stranu nabídky práce (tlak na přizpůsobení kvalifikace a na flexibilitu pracovní síly – viz. EES)
- pojem užíván od počátku 20. století, vyvolal řadu diskusí a interpretací (viz Gazier 2001), většina z nich klade důraz na klíčovou roli schopností pracovníků a jejich iniciativy při uplatnění na TP
- zaměstnatelnost = schopnost jedince získat a udržet si práci, je dána rozsahem již získaného lidského kapitálu jedince (znalosti a dovednosti, schopnost učit se) a schopností jeho rozšiřování a velikostí a kvalitou sociálního kapitálu (podpůrné sociální sítě)

Ad 3) Způsoby intervence státu do oblastí výcvikových a vzdělávacích programů

- Přímá tvorba výcvikových a vzdělávacích programů (substituce komerčních programů, specifické programy APZ, programy financované z evropských zdrojů)
- Finanční příspěvky a jiné pobídkové mechanismy (daňová zvýhodnění, proplácení kurzovního, prodloužení výplaty dávek v nezaměstnanosti...)
- Regulační mechanismy (kontrola vzdělávacích středisek, stanovení požadavků na výstup z běžného formálního vzdělávání)

Ad 4) Typy výcvikových a vzdělávacích programů (Grubb , Ryan, 1999)

- (1) Vzdělávání před vstupem na pracovní trh (Pre-employment VET) – tradiční programy školního vzdělávání, ve vybraných zemích duální systém (Německo), řízeno ministerstvem školství
- (2) Doplňkové vzdělávání a výcviky (Upgrade Training) – dodatečné vzdělávání pro zaměstnance (mění se obsah jejich pracovního výkonu, technologie nebo organizace práce)
- (3) Rekvalifikace (Retraining) – pro nezaměstnané s dřívější pracovní zkušeností, kompetence pro efektivnější hledání a získání zaměstnání
- (4) Specifické vzdělávací a výcvikové programy (Remedial VET) – pro osoby marginalizované nebo vyloučené na TP (dlouhodobě nezaměstnaní, podzaměstnaní lapení v pasti nezaměstnanosti či chudoby, příjemci sociálních dávek), které mají malé nebo žádné zkušenosti na TP, často nízkou kvalifikaci, v mnoha případech s kumulovanými handicapami

Ad 4) Typy výcvikových a vzdělávacích programů

1. Pro zaměstnané a zájemce o zaměstnání (poptává zaměstnavatel, ÚP zcela nebo částečně hradí)
2. Pro nezaměstnané (z titulu ÚP)
3. Pro specifické skupiny



Ad 4) Typy výcvikových a vzdělávacích programů

1. Cílené (konkrétní profese, konkrétní zaměstnavatel, příslib)
2. Necílené (všeobecné, motivace a aktivace nezaměstnaných)



Ad 5) Význam výcvikových a vzdělávacích programů a jejich rozsah v zemích EU

**Zpráva VUPSV (www.vupsv.cz) , oddíl
výzkumné zprávy:**

**Sirovátka, T. a kol. 2005. Směrování české
sociální politiky s důrazem na agendu
Lisabonské strategie. Kapitola 3.2
Politika trhu práce v ČR a v EU, s. 66-81.
Brno: VUPSV**



Ad 5) Význam výcvikových a vzdělávacích programů a jejich rozsah v zemích EU

Hlavní body:

- Význam: zaplnění mezer ve vzd. systému + okamžitá reakce na aktuální situaci na TP
- Míra účasti ve výcvikových a vzdělávacích programech v EU stále nízká (2004: 9,7% v EU-15, 9,0% v EU-25, průměrný roční nárůst pouze 0,4 v EU-15, resp. 0,2 v EU-25)
- Nízká míra participace (Německo, Španělsko, Řecko, Francie, Irsko, Itálie, Portugalsko) X vysoká míra participace (Dánsko, Finsko, Nizozemí, Švýcarsko – cca 20%, VB a Švédsko 25%)
- Vysoká participace: účast zaměstnaných i nezaměstnaných, trend k modulové konstrukci pracovního výcviku (zejména Nizozemí, Švédsko), klíčové opatření APZ (ovlivňuje motivaci)

Ad 5) Význam výcvikových a vzdělávacích programů a jejich rozsah v zemích EU

- Creaming efekt stále přítomný v řadě zemí (do programu jsou vybíráni uchazeči, u nichž je vysoká pravděpodobnost dokončení programu a získání zaměstnání, tedy vysoká návratnost investic) – lidé ve věku 25-34 let vstupují do výcvikových programů 5x častěji než lidé ve věku 55+ let, lidé s vyšším vzděláním 4x častěji než nízkokvalifikovaní)
- Pobídkové mechanismy pro jednotlivce jsou cílenější a efektivnější (u pobídek směřovaných k zaměstnavateli hrozí jejich využití pro „kmenové“ zaměstnance, nikoliv pro zranitelné skupiny), finanční příspěvky (např. zvýšené hmotné zabezpečení), časové nebo vzdělávací účty („time accounts“, „learning accounts“)



Ad 5) Význam výcvikových a vzdělávacích programů a jejich rozsah v zemích EU

- Pobídkové mechanismy pro zaměstnavatele – podpora zejména malých podniků k investování do lidského kapitálu zaměstnanců (programy „train or pay“ – např. ve Španělsku program snížených příspěvků na sociální zabezpečení pro zaměstnavatele, který zajistí svým pracovníkům výcvik)



Tabulka 6 Míra participace osob ve věku 25-64 let ve vzdělávacích a výcvikových programech v roce 2003 v zemích EU (%)

země ¹	míra participace		
	mužů	žen	celkem
Řecko	3,5	3,8	3,7
Portugalsko	3,4	4,0	3,7
Malta	4,9	3,6	4,2
Lotyšsko	3,3	5,7	4,5
Itálie	4,2	5,2	4,7
Slovensko	4,9	4,7	4,8
Polsko	4,5	5,5	5,0
Česká republika	5,1	5,7	5,4
Španělsko	5,3	6,3	5,8
Německo	6,1	5,5	5,8
Maďarsko	5,4	6,5	6,0
Estonsko	5,2	7,1	6,2
Lucembursko	6,6	6,0	6,3
Francie	7,1	7,7	7,4
Rakousko	8,0	7,8	7,9
Kypr	7,1	8,5	7,9
Litva	5,7	10,2	8,1
Belgie	8,3	8,7	8,5
Irsko	8,4	11,0	9,7
Slovinsko	13,9	16,3	15,1
Nizozemsko	16,2	17,0	16,5
Finsko	15,0	20,4	17,6
Dánsko	16,0	22,0	18,9
Velká Británie	17,6	25,3	21,3
Švédsko	31,3	37,3	34,2
EU-15 průměr	8,9	10,5	9,7
EU-25 průměr	8,3	9,7	9,0

¹ – země jsou řazeny vzestupně podle celkové míry participace v pracovním výcviku (zvýrazněný sloupec)

Zdroj: Compendium JER 2004.

Ad 6) Rekvalifikace v ČR – obecné charakteristiky

(1) Rekvalifikace pro nezaměstnané a zájemce o zaměstnání

- Rozhoduje ÚP (zprostředkovatel, oddělení rekvalifikací)
- Písemná dohoda (obsah, způsob, doba, sankce)
- Rekvalifikační zařízení (akreditace MŠMT)
- Rekvalifikace musí být účelná a nezbytná
- Finanční zvýhodnění pro účastníka rekvalifikace (kurzovné, stravné, nocležné, zvýšená podpora v nezaměstnanosti)
- Typy rekvalifikací (profesní r., praktická r., obnovovací kurz, doplňková r., motivační kurz, nespecifická r.)

Ad 6) Rekvalifikace v ČR – obecné charakteristiky

(2) Rekvalifikace pro zaměstnané

- Podpora zaměstnanců (ohrožených ztrátou zaměstnání, potřebují doplnit kvalifikaci, mají zájem společně se zaměstnavatelem zvyšovat svoji kvalifikaci)
- ÚP přihlíží: k situaci na regionálním TP, k postavení dané organizace na TP, k perspektivě uplatnění zaměstnanců
- Podpora zaměstnaneckých rekvalifikací (příspěvek na zapracování – max. $\frac{1}{2}$ minimální mzdy po dobu 3 měsíců, investiční pobídky – realizují MPSV, MPO, Czechinvest, finanční podpora zaměstnavatele až ve výši 35% skutečných nákladů v problémových regionech)

Ad 6) Rekvalifikace v ČR – jejich cílenost, efekty na zaměstnanost a sociální účinky

- Zpráva VUPSV (www.vupsv.cz) , oddíl výzkumné zprávy:

Sirovátka, T. a kol. 2006. Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Kapitola 2 Rekvalifikace v roce 2004, s. 16-30. Brno: VUPSV

- Stat' ve sborníku:

Sirovátka, T., Mareš, M. (eds.). 2003. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Kapitola 20 Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných, s. 202-219. Brno: MU

Ad 6) Rekvalifikace v ČR – jejich cílenost, efekty na zaměstnanost a sociální účinky

Tabulka 1 Rozsah rekvalifikačních programů v letech 1999 – 2004

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
počet osob zařazených do rekvalifikace	22 938	32 811	35 145	39 837	47 966	47 951
index růstu počtu osob zařazených do rekvalifikace	100	143	153	174	209	209
počet nezaměstnaných ¹	447 367	468 707	444 011	479 654	522 750	537 395
podíl nezaměstnaných zařazených do rekvalifikace	5,1 %	7,0 %	7,9 %	8,3 %	9,2 %	8,9 %
podíl rekvalifikací na celkovém počtu účastníků APZ	34,4 %	35,5 %	40,1 %	50,1 %	55,7 %	52,6 %

¹ průměrný měsíční počet evidovaných nezaměstnaných v daném roce.

Ad 6) Rekvalifikace v ČR – jejich cílenost, efekty na zaměstnanost a sociální účinky

Hlavní body:

- **Cílenost** (podíl rekvalifikovaných/podíl nezaměstnaných) podle vybraných skupin, vzdělání, věku, délky předchozí evidence - nejmenší pravděpodobnost zúčastnit se tohoto opatření mají lidé ve vyšších věkových kategoriích (zejména nad 50 let, index cílenosti 0,40), zdravotně handicapovaní (index cílenosti 0,49) a osoby bez vzdělání (index cílenosti 0,19)
- **Hrubé efekty na zaměstnanost** podle vybraných skupin, vzdělání, věku, délky předchozí evidence, typu absolvovaného programu, délky absolvovaného programu (nejúspěšnější při vstupu na TP jsou mladí lidé s vyšším vzděláním a krátkou dobou evidence, absolventi střednědobých výcvikových programů)
- **Sociální účinky** – přínosy rekvalifikací (Břeclavsko: očekávání spojená s rekvalifikacemi, kvalita rekvalifikačních programů očima účastníků)