

# Programy pracovního výcviku a vzdělávání: jejich význam a přínos pro rozvoj zaměstnatelnosti osob ohrožených nezaměstnaností

Markéta Horáková

## Labour Market Training and Educational Programmes: Their Importance and Contribution to the Increase of Employability of the People Threatened by Unemployment

**Abstract:** The aim of this article is to explain the role of educational and training programmes that represent both the key labour market policy tool increasing labour force employability and the lifelong learning policy tool contributing to the lifelong learning concept. On the basis of the exploration of wide range of related literature, statistics and research studies we describe existing types and goals of educational and training programmes which are used as key measures of public policy in different countries. At the same time we reflect the role of these programmes in current changing economic and social conditions and their link to the principles of flexicurity policy.

**Keywords:** educational and training programmes, active labour market policy, lifelong learning policy, employability, flexicurity

<http://dx.doi.org/10.13060/1214438X.2014.1.12.91>

Vzdělávání a pracovní výcvik hrají klíčovou roli ve strategiích, jimiž evropské ekonomiky čelí výzvám, které vyplývají z dlouhodobých socioekonomických trendů souvisejících s globalizací, technologickým pokrokem, demografickým stárnutím a také se změnami v kvalifikační a profesní struktuře populace. Současné strategie se především snaží nalézt rovnováhu mezi mechanismy a prvky celoživotního vzdělávání a efektivními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Nejlépe integrovaný přístup nabízí tzv. politika flexicurity, která by měla usnadnit přechody pracovní síly mezi různými segmenty (trh práce, vzdělávání, ekonomická neaktivita), přispívat k posílení adaptability a zaměstnatelnosti pracovníků a podporovat modernizaci institucí pracovního trhu [EC 2008]. Koncept flexicurity totiž představuje soudržný politický rámec zaměřený na podporu celoživotního vzdělávání a aktivizační politiky ve snaze přispět ke schopnosti firem i pracovníků lépe se přizpůsobit rychle se měnícím ekonomickým podmínkám a vzrůstající nejistotě na trzích práce [EC 2007b].

Následující text objasňuje roli programů pracovního výcviku a vzdělávání jako klíčového nástroje aktivní politiky pracovního trhu zvyšující zaměstnatelnost (která je v evropských zemích v současnosti spojována právě s principy politiky flexicurity) a jako ústředního prvku politiky dalšího vzdělávání dospělých, který přispívá k naplňování konceptu celoživotního učení. Na základě rešerše širokého okruhu související literatury a dostupných statistik a výzkumných studií charakterizujeme v jednotlivých kapitolách existující typy a cíle programů pracovního výcviku a vzdělávání využívané veřejnými politikami různých zemí světa (část 1). V kapitole zabývající se přínosy programů pracovního výcviku a vzdělávání zvažujeme efekty nejen pro jednotlivce, ale i pro zaměstnavatele a společnost jako celek. Zároveň se zamýšlíme nad rolí těchto programů v současných měnících se ekonomických a sociálních podmínkách (část 2).

## Programy pracovního výcviku a vzdělávání jako součást veřejně politických opatření: vymezení a přínosy

Programy pracovního výcviku a vzdělávání tvoří integrální součást strategií zaměřených na rozvoj zaměstnatelnosti pracovní síly, tedy na její schopnost přizpůsobovat svůj lidský a sociální kapitál potřebám pracovního trhu a šířeji životu v tzv. znalostní společnosti. Lidský kapitál (nebo obecněji vědění) v ní totiž zaručuje nejen úspěch a moc [Herrnstein, Murray 1996], ale také ekonomický výnos z činností, které člověku jeho vědění umožňuje [Veselý 2006]. Ve znalostní společnosti hrají programy pracovního výcviku a vzdělávání dvojí roli. Nabízejí transfer kvalitních znalostí a dovedností těm, kteří mají větší potenciál k rozvoji lidského kapitálu, a současně rozšiřují a prohlubují možnosti rozvoje zaměstnatelnosti těch, kteří jsou v důsledku zastaralých či nedostatečných znalostí a dovedností ohroženi rizikem marginalizace a vyloučení z pracovního trhu.

Důraz na význam pracovního výcviku a vzdělávání je obsažen i ve strategii „Evropa 2020“ a jejích vládkových iniciativách (zejména v „Agendě pro nové dovednosti a pracovní místa“ [EC 2010b]). V kontextu této strategie se role programů pracovního výcviku a vzdělávání jeví jako významná hned v několika ohledech. Za prvé, politiky pracovního výcviku a vzdělávání přispívají ke zmírnění problému sociálního vyloučení a snížení příjmových nerovností způsobených rozdílnou kvalitou či objemem lidského kapitálu. Mají totiž potenciál zvyšovat zaměstnatelnost nejen v obecném měřítku, ale zejména u znevýhodněných a ohrožených pracovníků. Za druhé, tyto programy podporují udržitelnost systémů sociální ochrany (zejména penzijních a zdravotnických systémů) tím, že rozvíjejí zaměstnatelnost starší populace, a udržují ji tak déle na pracovním trhu. Za třetí, programy pracovního výcviku a vzdělávání zvyšují dynamiku pracovních trhů a rozvíjejí mobilitu pracovní síly (zejména mezi zaměstnáními nebo trhem práce a vzdělávacím systémem), a tvoří tak klíčovou

součástí implementace přístupu flexicurity. V neposlední řadě přispívají programy pracovního výcviku a vzdělávání k rozvoji inovačních kapacit evropských firem, a tedy i k jejich konkurenceschopnosti, neboť kontinuálně zlepšují kvalitu schopností, znalostí a dovedností jejich pracovníků [EC 2007a].

### Typy a cíle programů pracovního výcviku a vzdělávání

Programy pracovního výcviku a vzdělávání zahrnují v evropském kontextu celou řadu různých vzdělávacích aktivit. Liší se podle svého obsahového zaměření, odvislého většinou od fáze životního cyklu, v níž se uskutečňují, a podle cílových skupin, ke kterým směřují. Tyto programy jsou v mnoha evropských zemích označovány jako další vzdělávání a výcvik dospělých (CET – *Continuing Education and Training*).<sup>1</sup> Grubb a Ryan [1999: 10] v této souvislosti rozlišují čtyři možné způsoby formování a kultivace lidského kapitálu a zaměstnatelnosti:

- vzdělávání před vstupem na pracovní trh (*pre-employment vocational education and training*) – tradiční programy školního vzdělávání řízené většinou ministerstvy školství (v případě tzv. duálních systémů i ministerstvy práce, např. v Německu);
- doplňkové/rozšiřující vzdělávání a výcviky (*upgrade training*) – dodatečné vzdělávání pro zaměstnance v situaci, kdy se mění obsah jejich pracovního výkonu, technologie nebo organizace práce a kdy je cílem udržení zaměstnání;
- rekvalifikace (*retraining*) určené zejména nezaměstnaným s dřívější pracovní zkušeností, kterým nabízí rozšíření kompetencí pro efektivnější hledání a získání zaměstnání;
- specifické vzdělávací a výcvikové programy (*remedial vocational education and training*) zaměřené na osoby zjevně marginalizované nebo vyloučené z trhu práce (dlouhodobě nezaměstnaní, podzaměstnaní chycení v pasti nezaměstnanosti či chudoby, příjemci sociálních dávek), které nemají žádné (nebo jen malé) pracovní zkušenosti, často nízkou kvalifikaci a v mnoha případech i kumulovaná znevýhodnění.

V souladu s výše uvedenou typologií kultivace lidského kapitálu a zaměstnatelnosti považujeme programy pracovního výcviku

a vzdělávání v tomto textu za opatření, jež se uskutečňují výhradně v rámci dalšího vzdělávání dospělých v souvislosti s jejich pracovní kariérou. Tyto programy přispívají přímo či nepřímo k uplatnění jedinců na pracovním trhu, reagují na rychlý technologický pokrok, jenž vyžaduje neustálý rozvoj pracovních a sociálních dovedností jednotlivců (reálných i potenciálních zaměstnanců)<sup>2</sup>, a v jejich realizaci se velkou měrou (ale ne nutně výhradně) angažují instituce veřejných služeb zaměstnanosti.

Cíle takových programů bývají komplexní a orientované na zlepšení zaměstnatelnosti pracovní síly a na její co nejširší inkluzi na pracovní trh [Horáková 2010]. Bohlinger a Münk [2008] zdůrazňují rozmanitost funkcí a cílů dalšího vzdělávání (bližší schéma 1) a upozorňují přitom na to, že znalosti a dovednosti mohou být formovány různými způsoby (individuální nebo skupinové metody), v různých systémech (běžné vzdělávání, aktivity politiky pracovního trhu, rozvoj kulturních a sociálních kompetencí) a v různých fázích života člověka (pracovní výcvik po vstupu na pracovní trh, kontinuální další profesní vzdělávání, samostudium, celoživotní učení).

V rámci politiky Evropské unie je role znalostí a dovedností zdůrazňována ve směrnicích „Evropské strategie zaměstnatelnosti“, a to jako jedna z priorit, jejíž naplnění přispěje k posílení evropské konkurenceschopnosti a sociální koheze [EC 2009a]. Cíle týkající se vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu všech obyvatel Evropské unie se v současné době promítají i do pracovního programu „Vzdělávání a pracovní příprava do roku 2010“, respektive do jeho revidované podoby „Vzdělávání a pracovní příprava do roku 2020“. Tento dokument představuje v kontextu strategie „Evropa 2020“ pevný rámec spolupráce evropských zemí v oblasti vzdělávání a pracovního výcviku a svými prioritami přispívá k realizaci „Agendy pro nové dovednosti a pracovní místa“ [EC 2010b]. Naplnění těchto cílů (uvedených ve schématu 2) není ale pro řadu evropských zemí snadné, a to jak s ohledem na současný ekonomický vývoj zemí ovlivněný hospodářskou recesí, tak vzhledem k faktu, že samotné nastavení cílů v oblasti vzdělávání na úrovni

Schéma 1: Obecné funkce a cíle dalšího vzdělávání a pracovního výcviku

Funkce	Cíle
Podpora adaptace na měnící se podmínky na pracovních trzích (zejména v souvislosti s technologickým pokrokem)	Podpora osobního rozvoje, sebedůvěry, seberealizace a vlastní identity člověka
Zlepšení a rozšiřování znalostí a dovedností prostřednictvím udržování kvalifikace (zejména další vzdělávání a pracovní výcvik iniciovaný a realizovaný zaměstnavateli)	Zlepšení ekonomické efektivity, produktivity, individuálních příjmů a ekonomického růstu
Využití znalostí a dovedností pro rozvoj pracovní kariéry (udržování a rozvíjení individuálních schopností a dovedností v rámci zaměstnání)	Zajištění aktuálnosti znalostí a dovedností (prevence jejich zastarávání)
Vytvoření základu a/nebo doplnění a posílení znalostí a dovedností v případě nízké počáteční kvalifikace (zejména pro specifické a rizikové skupiny uchazečů na trhu práce)	Řešení či zmírňování problémů rizikových skupin na trhu práce (zejména nízkokvalifikovaní, starší lidé, pracovníci v „nejistých“ životních podmínkách, mladí lidé předčasně opouštějící vzdělávací systém, ženy)
Nápravná a kompenzační funkce vzdělávání a výcviku zacílených na změnu znalostí a dovedností jako součást politiky pracovního trhu	Naplnění potřeb demokratického a pro-sociálně orientovaného vývoje evropských zemí
Preventivní a kumulativní funkce vzdělávání a výcviku pro osoby, které si přejí dosáhnout schopností a dovedností potřebných pro udržení zaměstnání nebo zlepšení podmínek v zaměstnání	Posílení kulturní participace a zvyšování sociálních kompetencí

Zdroj: Bohlinger, Münk 2008.

ni EU bylo od počátku (tedy od vzniku Lisabonské strategie) až příliš ambiciózní.<sup>3</sup>

Jako aktuální a potřebné se tak stále jeví zejména snahy vytvořit kvalitní ucelený koncept celoživotního vzdělávání v EU a lépe propojit vzdělávací systémy s trhem práce [EC 2009b]. Pro následující desetileté období navrhuje Evropská komise cíle vzdělávání a odborného rozvoje rozšířit o cíle vázané na předškolní vzdělávání a dále posilovat význam vzdělávání v období pracovní kariéry. Obě priority jsou pak velkou výzvou zejména pro Českou republiku, která v současné době bojuje jak s malou motivací dospělých obyvatel a nedostatečnou institucionální připraveností pro širší účast v programech dalšího (respektive celoživotního) vzdělávání [MŠMT 2009], tak s nedostatečnou kapacitou a rozmanitostí institucí předškolního vzdělávání, které zásadním způsobem ohrožují dodržení evropských cílů vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu [MPSV 2011].

### **Veřejné intervence v oblasti programů pracovního výcviku a vzdělávání**

Vzdělávání a pracovní výcvik jakožto základní opatření, jež podporuje sociální začlenění obyvatel zvyšováním jejich zaměstnatelnosti, zahrnuje širokou škálu aktivit: od programů pracovní a profesní přípravy, přes opatření pro pracovní zkušenost, poradenství a vedení kariéry, až po zkušenosti rozvíjené prostřednictvím dočasných pracovních příležitostí. Na všech těchto opatřeních se v evropských zemích větší či menší měrou podílí veřejná politika, a to z toho důvodu, že bytí je trh v oblasti politiky pracovního výcviku a vzdělávání obecně považován za efektivní mechanismus, jež směřuje k poskytování služeb za co nejvýhodnější cenu [EC 2008], nedokáže zajistit dostupnost vzdělávacích a výcvikových programů pro širší skupiny účastníků (zejména ty ze znevýhodněných skupin) a mnohdy je i velmi obtížné zachovat a kontrolovat kvalitu tržně poskytovaných vzdělávacích programů. Veřejné služby zaměstnanosti tak v současnosti využívají ve větší míře i možnosti kontraktace vzdělávacích služeb od externích dodavatelů, což na jedné straně snižuje zatížení pracovníků veřejných služeb a otevírá jim prostor pro další aktivity, na druhé straně tento postup umožňuje veřejným službám zaměstnanosti zachovat si svůj podíl kontroly například v pro-

cesu výběru účastníků vzdělávacích a výcvikových programů a v řízení jejich kvality.

Vládní intervence v oblasti politiky pracovního výcviku a vzdělávání jsou přitom velmi různorodé. Stát může sám vytvářet, financovat a realizovat výcvikové a vzdělávací programy prostřednictvím spolupráce veřejných služeb zaměstnanosti s institucemi vzdělávací politiky. V takovém případě má i významnou kontrolní roli, díky níž může ovlivňovat charakter a celkovou kvalitu vzdělávacích a výcvikových programů. Státem vytvářené programy směřují ponejvíce k nezaměstnaným a nezaměstnanosti ohroženým skupinám, případně k žadatelům o sociální dávky, a vyžadují dostatečné finanční prostředky. Zacílení na skutečně potřebné klienty veřejných služeb zaměstnanosti je klíčovým předpokladem efektivnosti takových programů. Účast ve vzdělávacích a výcvikových opatřeních může být státem podporována prostřednictvím ekonomických stimulů směřujících jak k jednotlivcům, kteří se vzdělávají, tak také k zaměstnavatelům, kteří vzdělávání zaměstnanců podporují [EC 2008]. Mechanismy pozitivní motivace zaměstnanců a nezaměstnaných mají v mnoha zemích podobu tzv. vzdělávacích přestávek, respektive vzdělávacích (časových) účtů (*learning accounts, time accounts*) [Sirovátka et al. 2005]. Ty dávají jednotlivcům nárok na placené přestávky v zaměstnání v případě, že je využijí ke vzdělávání. Nezaměstnaní jsou často k účasti ve vzdělávacích a výcvikových programech motivováni i možností získat nárok na dávku v nezaměstnanosti po dobu trvání programu (která může být i vyšší než dávka náležející nezaměstnaným, jež se programů neúčastní) a také uhrazením nákladů spojených s výcvikem veřejnými službami zaměstnanosti. Stále častěji se navíc projevuje snaha veřejných institucí zapojit do poskytování vzdělávacích a výcvikových služeb zaměstnavatele poskytováním dotací nebo daňových úlev (formou snížení příspěvků na sociální zabezpečení nebo v podobě daňových kreditů) jako částečné kompenzace nákladů spojených se vzděláváním zaměstnanců. Strategie podpory zaměstnavatelů jsou v mnoha evropských zemích vyjádřeny heslem „vzdělávej nebo plat“ (*train or pay*) a vedou zaměstnavatele k „péči“ o lidský kapitál a lepší zaměstnatelnost svých zaměstnanců [OECD 2003].

Programy pracovního výcviku a vzdělávání patří ke klíčovým opatřením aktivní politiky zaměstnanosti ve většině

**Schéma 2: Cíle vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu na úrovni EU**

#### **Cíle vzdělávání a pracovní přípravy do roku 2010**

Snížit podíl osob mladších 15 let s nedostačujícími dovednostmi v oblasti čtení na méně než 10 %.

Dosáhnout průměrné míry předčasných odchodů ze vzdělávacího systému maximálně 10 %.

Dosáhnout nejméně 85% podílu osob ve věku 20-24 let, které disponují ukončeným středoškolským vzděláním.

Dosáhnout minimální úrovně 15 % absolventů technicky a matematicky zaměřeného vysokoškolského vzdělání, současně by měla být podporována genderová rovnost v této oblasti.

Zvýšit podíl pracujících dospělých participujících na celoživotním vzdělávání minimálně na 12,5 %.

#### **Cíle vzdělávání a pracovní přípravy do roku 2020**

Podíl obyvatel mladších 15 let s nedostatečnými elementárními dovednostmi v oblasti čtení a počítání by neměl překročit hranici 15 %.

Podíl osob, které předčasně opustí vzdělávací systém, by neměl přesáhnout 10 %.

Přinejmenším 95 % dětí mezi 4 roky a věkem potřebným pro nástup do povinného školního vzdělávání by se mělo účastnit předškolního vzdělávání.

Nejméně 40 % osob ve věku 30-34 let by mělo dosáhnout vysokoškolského vzdělání.

Minimálně 15 % dospělých ve věku 15-64 let by mělo participovat na systému celoživotního vzdělávání.

Zdroj: Autorka [podle EC 2010a].

vyspělých evropských zemí. Od roku 2005 jimi prochází v průměru tři až čtyři miliony osob v celé Evropské unii a náklady na ně se v řadě západoevropských zemí pohybují na úrovni 40-80 % celkových výdajů na aktivní opatření politiky pracovního trhu (bližší graf 1). Mezi členskými zeměmi však existují výrazné rozdíly jak v objemu investic do pracovního výcviku a vzdělávání, tak v počtu účastníků. Dlouhodobě nejvíce nezaměstnaných prochází pracovními výcviky ve střeoevropských zemích, které mají institucionalizovaný a propracovaný systém vzdělávání a v jeho rámci i systém pracovních výcviků (Německo či Rakousko), a také v Estonsku a na Maltě (v těchto zemích projde výcvikovými a vzdělávacími aktivitami téměř 80 % všech účastníků aktivní politiky pracovního trhu). V průměru zemí Evropské unie je však podíl veřejných výdajů určených na realizaci programů pracovního výcviku a vzdělávání z celkového objemu investic do aktivní politiky zaměstnanosti vyšší než podíl účastníků těchto programů z celkového počtu nezaměstnaných. Jak ukazuje graf 1, v některých státech jsou programy pracovního výcviku a vzdělávání dražší v porovnání s ostatními opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti (Estonsko, Portugalsko, Řecko, Španělsko), zatímco v jiných zemích jsou zřejmě preferovány spíše levnější typy vzdělávacích aktivit, jimiž prochází poměrně velký podíl nezaměstnaných (Malta, Dánsko, Slovinsko). Česká republika se umístila až ke konci pomyslného žebříčku, neboť rozsah programů pracovního výcviku a vzdělávání není v porovnání s ostatními členskými zeměmi příliš velký ani z hlediska objemu investovaných finančních prostředků, ani z pohledu celkového počtu účastníků [Eurostat 2011].

Heyes [2010] ukazuje, že ekonomická recese si ve většině evropských zemí vyžádala realizaci nových nebo inovací stávajících opatření v oblasti pracovního výcviku a vzdělávání, neboť vlády těchto zemí považují taková opatření za klíčové faktory ekonomického růstu a sociální inkluze. Šlo zejména o navýšení objemu finančních zdrojů určených na podporu

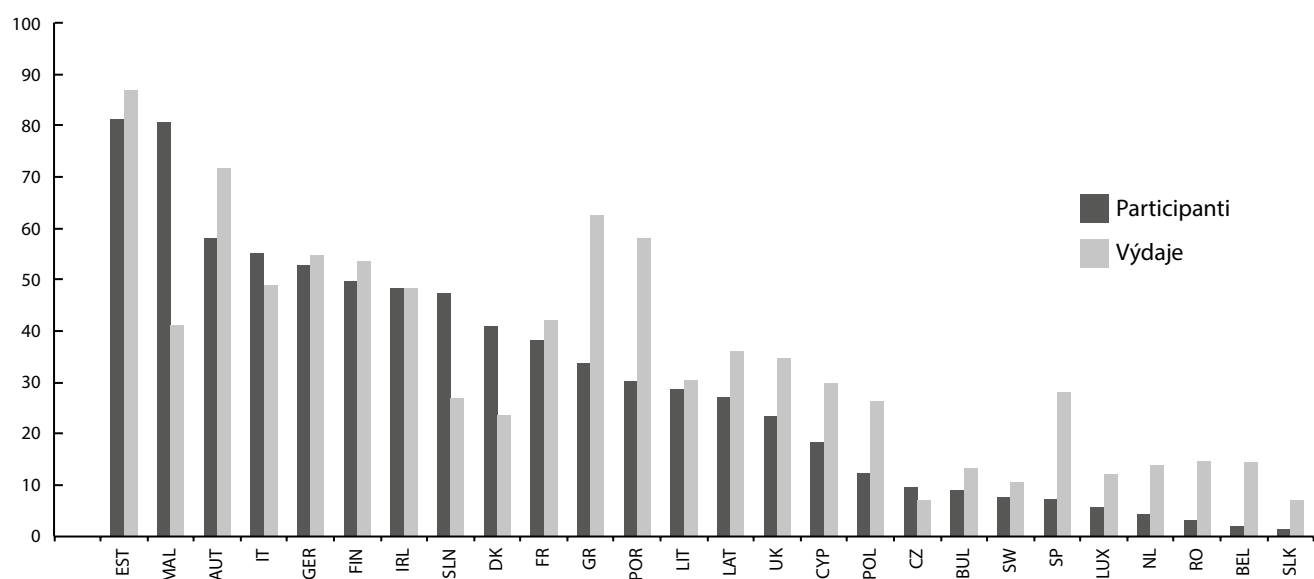
realizace výcvikových a vzdělávacích programů (které by měly pokrýt vzdělávací potřeby většího podílu ohrožené populace), o zvýšení celkového dosahu těchto programů (díky jejich větší kapacitě - např. v Irsku, Norsku nebo Rakousku) a o zvýhodnění účasti v programech (např. získáním placené dovolené v Rakousku nebo obdržením tzv. časového kreditu - přestávky na vzdělávání dotované formou dávek federální vládou v Belgii) [Wagner, Lassnigg 2006; Eurofound 2009]. V neposlední řadě začaly některé země ve větší míře realizovat programy explicitně zaměřené na osoby nejvíce znevýhodněné na trhu práce (např. ztrojnásobení účasti pracovníků s nízkou kvalifikací ve vzdělávání v oblasti stavebnictví v Irsku či veřejné spolufinancování účasti nezaměstnaných a imigrantů s trvalým pobytem ve výcvikových a vzdělávacích programech v Norsku). Cíleně podporovanými skupinami účastníků výcvikových a vzdělávacích programů se pak v mnoha zemích stali též mladí lidé, starší pracovníci a rodiče malých dětí [Heyes 2009].

### Přínosy programů pracovního výcviku a vzdělávání pro jednotlivce, zaměstnavatele a společnost

Dlouhodobé ekonomické a sociální vývojové tendence společně s postupujícími strukturálními změnami na trhu práce v posledních desetiletích vyvolávají diskuze o tom, do jaké míry je rozvoj zaměstnatelnosti prostřednictvím programů pracovního výcviku a vzdělávání přínosný pro jedince, zaměstnavatele a společnost. Je totiž zřejmé, že vzdělávání (obecně i v souvislosti s pracovní kariérou jednotlivců) přináší významné pozitivní externality, které se odrážejí jak v ekonomickém fungování firem, tak v sociálních a ekonomických přínosech celé společnosti [bližší např. Horáková 2011a].

Přínosy účasti ve vzdělávacích a výcvikových programech pro jednotlivce se většinou projevují buď formou ekonomických benefitů (u zaměstnaných přispívají programy ke zvyšování jejich lidského kapitálu a v návaznosti na to i produktivity

Graf 1: Výdaje na programy pracovního výcviku a vzdělávání a jejich účastníci v zemích EU v roce 2008 (v %)



Pozn.: Podíl z celkového objemu investic do aktivní politiky zaměstnanosti a celkového počtu nezaměstnaných.  
Zdroj: Databáze aktivní politiky zaměstnanosti Eurostat [2011].



práce, což bývá zaměstnavateli oceňováno růstem mzdy) nebo širší dostupností kvalitních míst na regulérních pracovních trzích (týká se zejména nezaměstnané pracovní síly, která by měla mít prostřednictvím programů pracovního výcviku a vzdělávání větší šance na získání vhodného pracovního místa). Účinky programů pracovního výcviku a vzdělávání na mzdové ohodnocení zaměstnanců bývají často charakterizovány mírou ekonomické návratnosti investic do dalšího vzdělávání, kterou potvrzují jak zahraniční [Fuente, Ciccone 2002; EC 2007a], tak i tuzemské studie [Brožová 2003].<sup>4</sup>

Mzdové efekty dodatečného pracovního výcviku však nejsou zcela jednoznačné, ovlivňují je měnící se podmínky na lokálních a národních trzích práce a zejména pak věk, vzdělání a pohlaví účastníků a délka jejich pracovní historie u konkrétního zaměstnavatele [Bassanini et al. 2005]. Nejnížší přínos mívají podle Evropské komise [EC 2007a] programy pro nízkokvalifikované zaměstnance, a to jak z důvodu menších předpokládaných dopadů na produktivitu jejich práce, tak s ohledem na skutečnost, že právě tato skupina pracovníků se vzdělávacích a výcvikových programů účastní nejméně [EC 2007a: 212]. Navíc podle Gowana a Lepaka [2007] pracovní vzdělávání a výcvik (ať už všeobecně či specificky zaměřené) výši mzdy příliš významně neovlivňují, absolvování všeobecně orientovaného programu je však jakousi komparativní výhodou při hledání nového zaměstnání. Tato zjištění mohou do určité míry ovlivnit rozhodování jednotlivců i zaměstnavatelů o užitečnosti investic do některých forem rozvoje lidského kapitálu, zejména pokud jde o dilema všeobecného, či specifického vzdělávání. Přestože klasický koncept lidského kapitálu podle Beckera [1964] předpokládá, že z pohledu zaměstnavatele jsou jednoznačně méně rizikové náklady spojeny se specifickým vzděláváním a pracovním výcvikem (neboť absolvent specifického vzdělávání může nabyté znalosti a dovednosti uplatnit právě a jenom u zaměstnavatele, který toto vzdělávání hradí), empirické výzkumy dokládají, že většina zaměstnavatelů podporuje spíše všeobecné vzdělávání svých zaměstnanců. Tuto inkonzistenci teorie a praktické zkušenosti si odborníci vysvětlují především nedokonalostmi trhu práce (například nedokonalou konkurencí na malých pracovních trzích, existencí institucí, jež snižují pružnost pracovního trhu, jako jsou odborová vyjednávání nebo institut minimální mzdy [srov. Stevens 1994], nebo nerovnoměrnou informovaností aktuálních a potenciálních zaměstnanců o možnostech vzdělávání a pracovního výcviku [srov. Jones, Kalmi, Kauhanen 2012]). Některé studie přitom ukazují, že i všeobecně orientovaný pracovní výcvik může pozitivně ovlivnit mzdy a výkon zaměstnanců [Lynch, Black 1998; Barrett, O'Connell 2001 in Jones, Kalmi, Kauhanen 2012]. Za takových podmínek má své opodstatnění strategie větší diverzifikace nákladů na vzdělávání – současné ekonomické podmínky totiž přispívají k růstu nákladů spojených s rozvojem lidského kapitálu a současně je výrazně relativizují (znejistují).

Význam programů pracovního výcviku a vzdělávání bývá chápán rovněž v kontextu zvyšování zaměstnatelnosti těch, kteří jsou z trhu práce vyloučeni (nezaměstnaní) nebo jim vyloučení reálně hrozí (například z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele). České i zahraniční studie ukazují, že účast v programu pracovního výcviku a vzdělávání (zde myšleno programů podporovaných veřejnými institucemi) může podnitit rychlejší odchody nezaměstnaných z evidence úřadů

práce a často přispívá i k rychlejšímu nalezení zaměstnání [srov. Hora et al. 2009; Kulhavý, Sirovátka 2008; Bergemann, Fitzenberger, Speckesser 2009; Biewen et al. 2007; OECD 2005 atd.]. I když lze očekávat, že účast ve výcvikových a vzdělávacích programech rozšiřuje celkové dlouhodobé možnosti pracovního uplatnění jednotlivců a zvyšuje míru a jistotu jejich zaměstnatelnosti, účinky těchto programů nejsou pro všechny jejich účastníky stejné. Liší se podle míry rizika setrvání jedince v nezaměstnanosti, projevují se často po uplynutí delšího časového období (obvykle po půl roce až roce od ukončení programu) a nemusí přispět k získání pracovního místa odpovídajícímu konkrétnímu typu absolvovaného programu. Protože nejednotná a často rozporuplná zjištění o výsledcích programů mohou ovlivnit rozhodování jednotlivců i zaměstnavatelů o užitečnosti investic do některých forem rozvoje lidského kapitálu, klíčovou roli by měly sehrávat zejména programy všeobecného charakteru.

Pro zaměstnavatele hraje poskytovaný pracovní výcvik a vzdělávání klíčovou roli v procesu dalšího vzdělávání jedince po jeho vstupu na pracovní trh. Jeho rozsah a distribuce mezi různé skupiny zaměstnanců je ale předmětem řady diskuzí. Ukazuje se totiž, že byť celkový rozsah programů průběžně narůstá, není ve vztahu k postupujícím globalizačním procesům a nově také k ekonomické recesi optimální. Navíc stárnutí populace a na něj reagující politiky oddalování odchodu do důchodu ve všech vyspělých zemích vedou ke zvyšování podílu pracovníků, jejichž dovednosti a znalosti postupně zastarávají a ztrácejí na současných technologiemi ovládaných pracovních trzích svoji hodnotu. Populace středního a vyššího věku tak významně rozšiřuje poptávku po odborném vzdělávání a pracovním výcviku v rámci svého zaměstnání [Horáková 2011b].

Podle Hanssona [2008] vynakládají země EU-15 průměrně 2,3 % celkových nákladů na pracovní sílu na vzdělávání a pracovní výcvik, kterého se účastní téměř 40 % veškeré pracovní síly (z 80-90 % jde o programy rozvíjející všeobecný lidský kapitál, tj. kvalifikační úroveň a produktivitu pracovní síly). I přesto, že jsou investice evropských zaměstnavatelů nižší (v porovnání s investicemi zaměstnavatelů ve Spojených státech, kde jsou preferovány specificky zaměřené programy zvyšující mobilitu pracovníků), nesou evropští zaměstnavatelé větší podíl finančních nákladů v porovnání s individuálním podílem samotných pracovníků. Tato skutečnost podle mnohých autorů vede ke zlepšování indikátorů úspěšnosti firem na trhu, zejména k růstu produktivity firem, jejich větší ziskovosti, menšímu obratu zaměstnanců i zákazníků [Bartel 1991; Lyau, Pucel 1995; Lynch, Black 1998; Bassi, McMurrer 2008; Hansson 2008]. Obecně se také předpokládá, že účast ve vzdělávacím nebo výcvikovém programu zlepšuje pracovní morálku, zkvalitňuje komunikaci ve firmě a zvyšuje spokojenost pracovníků a jejich loajalitu k zaměstnavateli [Bassi 1994]. Výsledky některých dříve realizovaných studií dokazují [Bartel 1991], že zaměstnavatelé, kteří současně složitě ekonomické podmínky využijí k rozvoji lidských zdrojů (ať již zcela ve své režii nebo za přispění programů politiky pracovního trhu<sup>5</sup>), získají pro období pozvolného ekonomického oživení před konkurencí značný náskok.

Samotný rozsah programů pracovního výcviku a vzdělávání a jejich cílenost mezi jednotlivými evropskými zeměmi variuje. Příkladem jsou výcvikové aktivity nabízené zaměstna-

né pracovní síle, které jsou distribuovány nerovnoměrně: lidé s lepší pozicí na pracovním trhu (tj. s vyšší mzdou, kvalitnějšími pracovními podmínkami či větší jistotou zaměstnání) mají více příležitostí a jsou více motivováni podílet se na dalším rozvoji svých schopností, znalostí a dovedností [OECD 2003]. To je do určité míry ovlivněno jak menší motivací znevýhodněných participovat na výcviku, tak i strategiemi realizátorů programů, kteří preferují účast osob, jež výcvik a vzdělávání dokončí a ve svém zaměstnání lépe využijí. Specificky nižší míru participace na pracovním vzdělávání a výcviku vykazují také zaměstnanci menších firem oproti firmám větším, v nichž zaměstnanci absolvují dvojnásobně větší počet hodin vzdělávání [OECD 2003]. Obdobný problém se týká také nízkokvalifikované a nízkopříjmové pracovní síly, která je do vzdělávacích a výcvikových aktivit zapojována velmi málo a rozsah absolvovaných kurzů je v jejím případě až o čtvrtinu nižší než v případě kvalifikovaných pracovníků [bližší OECD 2009b; Horáková 2011a].

Empirická data rovněž potvrzují společenské přínosy plynoucí z vyššího důrazu na zvyšování kvality pracovní síly pomocí veřejných investic v podobě nákladů na zabezpečení veřejného systému vzdělávání a politiky pracovního trhu. Na makroekonomické úrovni totiž lidský kapitál přispívá k růstu celkové produktivity/výkonnosti ekonomiky, která se odráží v míře růstu hrubého domácího produktu [Bassanini, Scarpetta 2001; Fuente, Ciccone 2002].<sup>6</sup> Vazby mezi vzděláním populace (a výdaji na vzdělávání) a tempem ekonomického růstu (příp. celkovou produktivitou ekonomiky) ale opět nejsou zcela jednoznačné. Na jedné straně některé studie prokazují dobrou ekonomickou prosperitu zemí, které vynakládají značné finanční prostředky na výzkum, vývoj, inovace a vzdělávání (tzv. znalostní intenzita HDP je vysoká např. v severovýchodních zemích). Na druhé straně ale stejné studie ukazují, že v některých evropských zemích je ekonomické prosperity dosahováno i přesto, že znalostní intenzita HDP se u nich jeví jako nedostatečná (jde o Irsko a Lucembursko, které jsou podle podílu HDP na obyvatele nejbohatšími zeměmi EU, současně však jejich znalostní intenzita HDP nedosahuje ani průměrné hodnoty EU, tj. 7,5 %) [bližší Tvrđý 2008; NERV 2009].

Veřejné investice do lidského kapitálu (a to jak do počátečního, tak i do dalšího profesního vzdělávání prostřednictvím programů pracovního výcviku a vzdělávání) mají ve všech zemích relativně velkou míru návratnosti v podobě daňových a sociálních odvodů osob s vyšší kvalifikací. Příznivě se projevují také implicitně jako další společenské výnosy ovlivňující úroveň veřejných rozpočtů (například lepší zdravotní stav osob s vyšším vzděláním se promítá do nižší potřeby veřejných výdajů na zdravotnictví, lepší sociální podmínky osob s vyšším vzděláním implikují nižší potřebu sociálních výdajů ad.). Dostatečná podpora státu v oblasti vzdělávání a pracovního výcviku se podle některých studií navíc odráží i ve větší míře sociální tolerance a občanské a politické angažovanosti [EC 2007a].

## **Programy pracovního výcviku a vzdělávání v současných společnostech: vliv ekonomických podmínek, role politiky flexicity a celoživotního vzdělávání**

### **Programy pracovního výcviku a vzdělávání v měnících se ekonomických podmínkách**

Role programů pracovního výcviku a vzdělávání se v čase mění jednak vlivem makroekonomických strategií zemí, jež zvažují vzájemnou provázanost hospodářských a sociálních (redistributivních) politik, jednak působením mikroekonomických změn v charakteru produkce a organizace práce. Zatímco makroekonomická perspektiva umožňuje posuzovat vývoj významu programů pracovního výcviku a vzdělávání v souvislosti s konceptem plné zaměstnatelnosti, mikroekonomická perspektiva zvažuje roli výcvikových a vzdělávacích programů v kontextu post-fordistického modelu produkce, terciarizace a všeobecného zvyšování vzdělanostní úrovně populace.

Do sedmdesátých let minulého století zažívaly evropské země trvalý ekonomický růst spojený s rychlým růstem produktivity práce a relativně stabilní úrovní nezaměstnanosti. Vlivem ekonomických šoků v sedmdesátých letech však začala nezaměstnanost v Evropě prudce narůstat při současně stagnaci celkové míry zaměstnanosti. Tehdejší politiky pracovního trhu měly spíše pasivní povahu (charakterizovalo je úsloví „počkáme a uvidíme“ „*wait and see*“ [srov. OECD 1993]) a štedré kompenzace příjmu vyplácené nezaměstnaným dále podporovaly rozšiřování nezaměstnanosti. Od osmdesátých let navíc vyspělé evropské ekonomiky bojují s nečekaně vysokou dlouhodobou nezaměstnaností, na níž se podílejí zejména skupiny nízkokvalifikovaných pracovníků, osob se zdravotními handicapami nebo sociálními bariérami v přístupu na pracovní trh, starší lidé a také mladí uchazeči poprvé vstupující na pracovní trh. Podle ekonomů byly tyto problémy způsobeny rozsáhlou aplikací konceptu plné zaměstnanosti, který směřoval k celkové podpoře agregované poptávky a k přímé tvorbě pracovních míst (mnohdy dočasně a bez většího efektu i ve veřejném sektoru) jako řešení nevyužitých pracovní síly (tedy nezaměstnanosti). Plná zaměstnanost byla chápána jako kolektivní zodpovědnost státu a jeho institucí a byla podporována makroekonomickými nástroji fiskální a monetární politiky a aktivitami umožňujícími přístup k pracovním místům i pro nejvíce znevýhodněnou pracovní sílu. Koncept plné zaměstnanosti byl doprovázen fordistickým modelem výroby, jenž byl charakteristický důrazem na produkci velkého množství levného a méně kvalitního zboží a využíval specifických způsobů organizace práce (zejména vysoký stupeň centralizace rozhodování a minimum kvalifikovaných nemanuálních pracovníků striktně oddělených od manuálních pracovníků) [EC 2008]. Obzvláště vysoký stupeň specializace (defragmentace) pracovních úkolů zajišťoval firmám redukci nákladů a pronikání na nové trhy a vedl k dequalifikaci pracovních míst [Boyer 1995; Lundvall, Johnson 1994]. Vzhledem k nízké potřebě kvalifikované pracovní síly hrály programy pracovního výcviku a vzdělávání v politice pracovního trhu tohoto období jen okrajovou roli. Veřejná politika se soustředila spíše na podporu tvorby pracovních míst než na dlouhodobou připravenost a kvalifikaci pracovní síly. Programy pracovního výcviku a vzdělávání pak směřovaly především ke skupinám

ze sociokulturně znevýhodněného prostředí a ke zdravotně postiženým a sloužily k rozvoji jejich základních znalostí a dovedností potřebných pro uplatnění na pracovním trhu [Mitchell, Muysken 2008].

Od druhé poloviny devadesátých let začínají některé evropské země regulovat svoje pracovní trhy na základě principů, jež směřují spíše k dosažení plné zaměstnatelnosti než zaměstnanosti pracovní síly. Koncept plné zaměstnatelnosti reagoval na neschopnost evropských ekonomik přizpůsobit se rychlým technologickým a strukturálním změnám, které přispěly k reorientaci produkce jednotlivých zemí a jejichž důsledky se projevily na trhu práce vysokou a trvale rostoucí nezaměstnaností. Rozvoj mezinárodního obchodu vyvolal potřebu větší diverzifikace výroby v důsledku rostoucí a rozmanitější poptávky po nových a kvalitních výrobcích. To přispělo ke změnám v charakteru a organizaci práce (posun k postfordistickému modelu produkce) a způsobilo tlak na zvýšení lidského kapitálu pracovní síly a celkové flexibility pracovních trhů. Z důvodu selhání vládních intervencí na straně poptávky po práci (respektive agregované poptávky) přijaly vlády mnoha zemí na přelomu tisíciletí za svůj hlavní cíl vedle cenové stability také dosažení plné zaměstnatelnosti na úrovni jednotlivců. To vedlo k přesunu vládní zodpovědnosti za optimální využívání pracovní síly na jednotlivce. Současně došlo k postupnému omezování výdajů na politiku zaměstnanosti a další sociální opatření, k posílení důrazu na využívání výcvikových a vzdělávacích programů a také k identifikaci překážek omezujících nabídku práce (jako jsou přílišné regulace pracovního trhu, vysoké nemzdové náklady na pracovní sílu, existence institutu minimální mzdy ad.). Vzhledem k tomu, že trvalá účinná příprava pracovní síly je klíčovým předpokladem plné zaměstnatelnosti, je v rámci politiky pracovního trhu významně podporována participace nezaměstnaných v programech pracovního výcviku a vzdělávání. Dostatek příležitostí k celoživotnímu vzdělávání a k pracovnímu výcviku se ale předpokládá i u firem a jejich zaměstnanců. Nezaměstnaní jsou navíc stimulováni k rychlému a účelnému hledání zaměstnání (politika aktivace) [Allan et al. 2007].

Orientace na zaměstnatelnost pracovní síly je od sedmdesátých let podporována také zvyšováním rozsahu sektoru služeb, který vyžaduje – podobně jako výrobní sektor – kontinuální vzdělávání a proškolení pracovníků. V posledních letech navíc zřetelně roste celková vzdělanost populace, což způsobuje nesoulad mezi schopnostmi a znalostmi mladé pracovní síly vstupující nově na pracovní trh a starších pracovníků. To opět vyvolává zvýšenou potřebu důsledného rozvoje zaměstnatelnosti, a to především v řadách starších pracovníků.

Zmíněné trendy zvyšují význam zaměstnatelnosti (a tedy programů pracovního výcviku a vzdělávání) pro dlouhodobě příznivou pozici jednotlivců na trhu práce. Zároveň ale naznačují, že prostý koncept plné zaměstnatelnosti k trvalému a efektivnímu řešení nezaměstnanosti v evropských zemích nestačí. Přesun zodpovědnosti za úroveň zaměstnatelnosti na jednotlivce totiž ignoruje skutečnost, že makroekonomická omezení vytvářejí závislost jedince na sociálním státu. Tvrzení, že rozdíl mezi zaměstnanými a nezaměstnanými je důsledkem jejich individuálního úsilí či preferencí, je podle Allana et al. [2007] mylné. Je totiž třeba odlišit závislost na sociálních dávkách jako životní styl některých jednotlivců od situace, kdy jsou nezaměstnaní bezmocní vůči makroekonomickému selháním a snaží se získat státní podporu jako své občanské právo. Podle Mitchella a Muyskena [2008] je důvodem současné trvale vysoké nezaměstnanosti a omezených občanských práv zejména selhání regulační role vlády v oblasti pracovního trhu, která neumožňuje vytvoření dostatečného množství pracovních míst v soukromém sektoru (i když pozitivním trendem je možnost soukromých subjektů podílet se na aktivitách, které tradičně zajišťoval veřejný sektor). Zodpovědnost za zaměstnanost sice nesou ve velké míře jednotlivci, úkolem státu ale zůstává podpora těchto jednotlivců, aby byli schopni dosáhnout, plně využívat a dlouhodobě udržovat svoji zaměstnatelnost. Podpora zaměstnatelnosti by proto podle Mitchella a Muyskena [2008] měla být doplněna důrazem na tvorbu dostatečného počtu pracovních míst garantovaných nezaměstnaným, kteří jsou ochotni a schopni pracovat, čímž by se vytvořila „zásoba“ připravené zaměstnané pracovní síly („*buffer stock approach*“) [Mitchell, Muysken 2008]. Kromě toho je ale nutné zajistit i sociální ochranu pracovní síly, solidaritu a důvěru [Allan et al. 2007], což zohledňuje právě koncept flexicurity.

mickým selháním a snaží se získat státní podporu jako své občanské právo. Podle Mitchella a Muyskena [2008] je důvodem současné trvale vysoké nezaměstnanosti a omezených občanských práv zejména selhání regulační role vlády v oblasti pracovního trhu, která neumožňuje vytvoření dostatečného množství pracovních míst v soukromém sektoru (i když pozitivním trendem je možnost soukromých subjektů podílet se na aktivitách, které tradičně zajišťoval veřejný sektor). Zodpovědnost za zaměstnanost sice nesou ve velké míře jednotlivci, úkolem státu ale zůstává podpora těchto jednotlivců, aby byli schopni dosáhnout, plně využívat a dlouhodobě udržovat svoji zaměstnatelnost. Podpora zaměstnatelnosti by proto podle Mitchella a Muyskena [2008] měla být doplněna důrazem na tvorbu dostatečného počtu pracovních míst garantovaných nezaměstnaným, kteří jsou ochotni a schopni pracovat, čímž by se vytvořila „zásoba“ připravené zaměstnané pracovní síly („*buffer stock approach*“) [Mitchell, Muysken 2008]. Kromě toho je ale nutné zajistit i sociální ochranu pracovní síly, solidaritu a důvěru [Allan et al. 2007], což zohledňuje právě koncept flexicurity.

### **Programy pracovního výcviku a vzdělávání jako součást politiky flexicurity**

Vzdělávání a pracovní výcvik tvoří významnou součást politiky flexicurity a je zásadním prostředkem prohlubování funkční flexibility pracovní síly. Flexicurita v současnosti nejčastěji představuje politickou strategii, která zdůrazňuje cíle flexibility a jistoty jako dva více či méně integrované prvky [Wilthagen 1998; Ferrera, Hemerijck 2003; EC 2007b; podrobněji např. Viebrock, Clasen 2009]. Jde o koncept, který byl ve svých počátcích spojován s dánským modelem trhu práce, jenž je založen na liberálních ekonomických principech a současně na štedrém nastavení systému sociální ochrany příjmů a rozsáhlé aktivní politiky zaměstnanosti. Dánský systém aktivní politiky pracovního trhu přitom vede k trvale nízké míře nezaměstnanosti a poměrně vysoké míře zaměstnanosti [Madsen 2002, 2007] a představuje jeden z možných modelů konceptu flexicurity. S ohledem na své účinky a výše naznačené komponenty bývá nazýván zlatým trojúhelníkem: trh práce zde zajišťuje vysokou úroveň vnější numerické flexibility díky pružným pravidlům najímání a propouštění pracovníků; systém sociální ochrany vede svým nastavením k rychlé reintegraci nezaměstnaných na trh práce; a aktivní politika zaměstnanosti založená na povinném zapojení nezaměstnaných do programů dalšího vzdělávání podporuje funkční flexibilitu trhu práce. Důležité je, že mezi těmito komponenty existují vztahy podporující motivaci a kvalifikaci na trhu práce, což je výsledkem rozsáhlého sociálního dialogu a zodpovědnosti široké sítě regionálních a lokálních sociálních partnerů. Flexicurita je přitom tvořena právě flexibilním trhem práce a štedrým sociálním systémem.

Dánský model politiky flexicurity zdůrazňuje možnost efektivních přechodů mezi různými segmenty (zejména výměna jednoho zaměstnání za druhé nebo přechody mezi nezaměstnaností a zaměstnáním) podporou programů pracovního výcviku a vzdělávání, příp. aktivit v rámci celoživotního vzdělávání. Odlišný postup v realizaci politiky flexicurity nabízí Nizozemí, jež akcentuje jiné prvky zlatého trojúhelníku. Oproti jistotě standardního zaměstnání v Dánsku jsou v této zemi legislativně zajištěny i atypické a flexibilní pracovní



úvazky (i když ochrana před propuštěním je v nestandardních zaměstnáních relativně malá). Škála opatření týkajících se práce, péče a vzdělávání pokrývá celý životní cyklus jedince a tato opatření jsou dobrovolně financována částečnými odvody z mezd zaměstnanců. Nizozemský model flexicurity navíc klade jen malý důraz na aktivační strategie, a celkový rozsah aktivní politiky trhu práce je tak menší než v Dánsku [Viebrock, Clasen 2009]. Na druhé straně Nizozemí více akcentuje roli dočasných pracovních agentur jako institucí, jež přímo podporují flexibilitu pracovních úvazků a trhu práce jako celku. Politika flexicurity v Nizozemí směřuje spíše k redukci rozdílů mezi standardními a nestandardními pracovními úvazky a je hojně podporována – stejně jako v Dánsku – prostřednictvím sociálních partnerů a jejich vzájemného dialogu. Přestože jistota podpory atypických forem zaměstnání nebývá vždy doprovázena zvýšením flexibility samotných pracovních trhů [EC 2007b], je aplikace principů politiky flexicurity vnímána jako hlavní příčina pozitivního vývoje nizozemského trhu práce [Wilthagen 1998].

Spojitosť dánského a nizozemského modelu politiky flexicurity spočívá v důrazu, který oba kladou na programy vzdělávání a pracovního výcviku 1) jako prostředku posílení adaptability a lidského kapitálu, který umožňuje časté a efektivní přechody mezi různými segmenty trhu práce a 2) jako opatření, jež přispívá k odstraňování rozdílů mezi “kvalitou” pracovní síly působící ve standardních a nestandardních zaměstnáních. V Nizozemí je důraz na vzdělávání, pracovní výcvik a přípravu pracovní síly navíc spojován s principy tzv. employacurity na úrovni zaměstnavatelských subjektů. Strategie employacurity je založena na jistotě zaměstnatelnosti a současně na jistotě zaměstnání, a to jednak tím, že podporuje vytváření a realizaci programů pracovního výcviku a vzdělávání, které přispívají k flexibilitě pracovní síly, a tedy i samotných organizací, a jednak tím, že podporuje procesy kolektivního vyjednávání a intenzivní spolupráce odborových svazů a asociací zaměstnavatelů, které se mimo jiné podílejí na nastavení mezd, jež zabraňují růstu šedé ekonomiky [Pruijt, Dérogée 2010]. Zatímco flexicurita představuje spíše vágní koncept, který je institucionalizován v podobě modelu založeného na koordinaci politiky zaměstnanosti a sociální politiky ve snaze dosáhnout nové rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou [Viebrock, Clasen 2009], employacurita nabízí jistotu zaměstnatelnosti a zaměstnání založenou na rozvoji a zplnomocnění zaměstnanců v konkrétním kontextu organizace práce [Pruijt, Dérogée 2010]. Vazba mezi flexicuritou a employacuritou pak vyplývá z faktu, že oba přístupy nahlíží na odlišné, ale vzájemně komplementární oblasti zaměstnatelnosti a flexibility [ibid.]. Praktická realizace každého z přístupů má svá rizika. Zatímco politika flexicurity může vést k marginalizaci a vyloučení skupin, které neuspějí v testování vlastní produktivity, strategie employacurity může selhávat v okamžiku, kdy jsou zaměstnanci nuceni být odpovědní za věci, které leží mimo dosah jejich kontroly [ibid.].

S ohledem na úspěchy politiky flexicurity v Dánsku a v Nizozemí Evropská komise v současnosti apeluje na prosazování společných principů tohoto konceptu ve všech členských zemích EU, a to i přesto, že efektivní realizace modelu flexibility významně závisí na demografické skladbě pracovní síly [Madsen 2002], institucionálních změnách typu decentralizace kolektivního vyjednávání [Klindt, Møberg

2006] nebo nezamýšlených důsledcích politiky, neboť stejná opatření mohou mít v různých zemích zcela odlišné efekty [Viebrock, Clasen 2009]. Madsen [2002] dokonce uvažuje o tom, že dánský model flexicurity může mít svým důrazem na výkonnost (*productivity gains*) minimální vliv na skupiny jako jsou migranti, lidé bez kvalifikace nebo osoby se zdravotními problémy, které se ocitají mimo dosah zlatého trojúhelníku. Tyto pochybnosti i další omezení tohoto konceptu<sup>7</sup> plně reflektuje i Evropská komise ve své kritice členských států, které se často jednostranně zaměřují buď pouze na zvýšení flexibility v podnikání, nebo jistoty pracovníků [EC 2007b]. Přestože tedy nelze vytvořit univerzální model flexicurity, je tento koncept ve všech evropských zemích vnímán jako strategie, která na jedné straně usiluje (v zájmu zaměstnavatelů) o flexibilitu pracovních trhů, organizací a pracovních vztahů a na straně druhé (v zájmu zaměstnanců) o jistotu v zaměstnání a v sociální oblasti zvláště pro skupiny ohrožené na trhu práce i mimo něj [Wilthagen, Tros, van Lieshout 2003]. Flexibilita a zabezpečení by jinými slovy měly dosahovat rovnovážného stavu. Neměly by být chápány jako protikladné aspekty uspořádání pracovního trhu, ale jako vzájemně se doplňující předpoklady jeho správného fungování [srov. Ferrera, Hemerijck, Rhodes 2000; Ferrera, Hemerijck 2003].

Evropská komise v této souvislosti nabízí sadu čtyř typických způsobů, jak řešit otázku politiky flexicurity (Begg, Draxler, Mortensen [2008] hovoří o typech Evropského sociálního modelu). Jejich principy je přitom možné použít na odlišné trhy práce podle situace v konkrétní členské zemi. Zároveň se předpokládá, že budou přizpůsobeny specifickým institucionálním, politickým a kulturním podmínkám a politickým prioritám zvažujícím míru vládní intervence do trhů práce. Jedná se o tyto způsoby realizace politiky flexicurity [srov. Bovenberg, Wilthagen 2008: 4-6; Nekolová 2008: 3]:

- flexibilní a spolehlivá smluvní uspořádání spojená s úpravou legislativní ochrany pracovních míst a zajišťující dostatečnou numerickou flexibilitu na trhu práce (v podobě redukce asymetrií mezi standardní a nestandardní prací podporou vzestupné mobility (tranzic) na pracovním trhu; a integrací nestandardních smluv do zákoníku práce, kolektivních dohod, sociálního zabezpečení a systémů celoživotního vzdělávání pomocí aktivit sociálních partnerů a vlády);
- efektivní aktivní politiky pracovních trhů zabezpečující možnost rychlého přechodu z jednoho pracovního místa do druhého (*transition security*) ve stejné nebo jiné organizaci (jde o vestavěné smluvní záruky, politiku řízení lidských zdrojů a silný systém celoživotního vzdělávání a pracovních výcviků, případně vznik fondů pro financování vzdělávání a výcviků);
- systematické a vnímavé celoživotní učení zajišťující dostatečnou ochranu zaměstnatelnosti a zaměstnanosti obzvláště nízkokvalifikovaných osob a rizikových pracovníků z řad menšin, starších pracovníků, žen a osob předčasně opouštějících vzdělávací systém (univerzální přístup ke vzdělávání a rozsáhlé možnosti přechodů na pracovním trhu prostřednictvím dohod a strategií mezi pracovníky a zaměstnavateli za účelem lepších investic do pracovního výcviku);
- moderní opatření sociálního zabezpečení, která zjednodušují mobilitu na pracovním trhu a poskytují dosta-



tečnou úroveň ochrany v případě ztráty příjmu všem typům pracovníků, obzvláště pak osobám pobírajícím dávky sociálního zabezpečení a osobám pracujícím na neformálních pracovních trzích (zpřísněním nárokovosti vyplácených sociálních dávek, regulací neformální práce flexibilními zabezpečovacími dohodami (*flexi-secure contracts*), nižšími daňovými odvody a zvyšováním lidského kapitálu zaměstnanců; rozšiřováním institucionální kapacity sociálních partnerů a podporou bipartitních nebo tripartitních vyjednávání mezi těmito sociálními partnery a subjekty poskytujícími dávky) [Bovenberg, Wilthagen 2008: 4].

Český pracovní trh je optikou flexicurity nahlášen spíše jako rigidní a pro aplikaci principů flexicurity prozatím jen málo připravený. Zaměstnanci pracující za flexibilních pracovních podmínek jsou totiž oproti běžným zaměstnancům s pracovním úvazkem na dobu neurčitou často znevýhodněni (týká se především pracovníků v příležitostných a krátkodobých formách zaměstnání, která nabízejí jen malou míru sociální ochrany). Vysoké poměry náhrady dávek v nezaměstnanosti také nepodporují u některých sociálních skupin (nizkokvalifikovaná a nízkopříjmová pracovní síla) výraznější motivaci k participaci na běžném pracovním trhu, mají ale současně relativně malou schopnost ochrany (díky nízké úrovni dávek) [Sirovátka, Žižlavský 2003]. Navíc podle Nekolové [2008] není dostatečně zajištěna ani funkční koordinace aktivní a pasivní politiky pracovního trhu a chybí explicitní ucelená aktivační strategie, která by kromě (v současnosti převládajícího) tlaku na zvýšení aktivity a úsilí při hledání zaměstnání dostatečně zdůraznila i potřebu rozvoje a prohlubování zaměstnatelnosti pracovní síly [srov. Hora et al. 2009]. Zřejmě nejsilnější překážkou širšího rozvoje principů flexicurity v podmínkách českého trhu práce je ale ne plně funkční systém dalšího vzdělávání dospělých a s ním spojená omezená participace pracovníků ve vzdělávacích a výcvikových programech. To podle Nekolové [2008] způsobuje nízkou funkční flexibilitu pracovní síly (více ohrožené nezaměstnaností) i zaměstnavatelských subjektů. Řešením je rozšířit stávající obecnou podobu systému dalšího vzdělávání dospělých o specifikaci cílů a kompetencí koordinátorů a jednotlivých aktérů zapojených do dalšího vzdělávání, pravidla finančního zabezpečení a systém kontroly kvality nabízených vzdělávacích služeb. Zároveň by nadále měl být podporován a stimulován zájem jednotlivců (zaměstnaných i nezaměstnaných) o účast v programech, které rozvíjejí a prohlubují jejich lidský kapitál a celkovou zaměstnatelnost, a to jak formou finančních stimulů, tak i možností flexibilní pracovní doby a rozšířením služeb péče o děti v době vzdělávání [Vychová 2007; Nekolová 2008].

### **Programy pracovního výcviku a vzdělávání v kontextu konceptu celoživotního vzdělávání**

Význam celoživotního vzdělávání je v evropských zemích diskutován již od sedmdesátých let minulého století, kdy došlo k nárůstu (zejména dlouhodobé) nezaměstnanosti a ke stagnaci celkové zaměstnanosti na relativně nízké úrovni. Tyto jevy vedly k úvahám, nakolik je Evropa konkurenceschopná ve srovnání se Spojenými státy a Japonskem. Přetrvávající nezaměstnanost a nízká produktivita práce byly chápány jako důsledek omezené kapacity evropských zemí přizpůsobit se příležitostem, jež přinesly nové formy celosvětového obchodu.

Tyto kapacity jsou přitom podle Tuijnmana a Schömanna [1996: 468] významně odvislé od celkové úrovně *kompetencí* všech zúčastněných aktérů: kompetencí vlád vytvářet a řídit podpůrné makroekonomické prostředí, kompetencí firem efektivně organizovat výrobu a činit správná obchodní rozhodnutí, kompetencemi pracovních týmů přispět ke kvalitě a komplexnosti produkce a kompetencemi jednotlivých pracovníků plnit efektivně pracovní úkoly, reflektovat změny ve způsobech práce, být inovativní a učit se. V kontextu snah o posilování kompetencí všech zmíněných subjektů představuje koncept celoživotního vzdělávání ucelenou strategii formování dovedností a znalostí, které přispívají k růstu produktivity práce, omezování nezaměstnanosti a posilování flexibility pracovních trhů [Tuijnman, Schömann 1996].

Od devadesátých let proto v evropských zemích dochází nejen k vytváření koncepcí celoživotního vzdělávání, ale také k tvorbě konkrétních politických, strategických a programových dokumentů, které formulují cíle, podmínky a mechanismy celoživotního vzdělávání v jednotlivých zemích.<sup>8</sup> Výsledkem je shoda evropských zemí na tom, že vzdělávání a pracovní výcvik by měly být nedílnou součástí života všech obyvatel zemí Evropské unie. Celoživotní vzdělávání představuje rámec, v němž jsou organizovány vzdělávací aktivity spojené s účastí v běžném formálním vzdělávání, stejně jako vzdělávání a výcvik, které probíhají spíše v neformálním<sup>9</sup> a informálním<sup>10</sup> prostředí. Významná je přitom jednak dostupnost vzdělávání pro všechny skupiny obyvatel bez ohledu na jejich sociodemografické či jiné charakteristiky a dále pak jeho podpora v průběhu celého životního cyklu jedince (a nikoliv jen tradičně v počáteční fázi získávání kvalifikace) [Tuijnman, Schömann 1996]. Mají-li být strategie celoživotního vzdělávání v evropských zemích efektivní, musejí podle Field [2004] respektovat následující principy: 1) změna zaměření vzdělávacích a výcvikových programů - od technik a postupů učení k internalizaci individuálních postojů ke vzdělávání jako elementárnímu předpokladu celoživotního učení; 2) úprava obsahové náplně těchto programů tak, aby rozšiřovaly znalosti a dovednosti, jež vedou k získání kompetencí klíčových pro pohyb jednotlivců na pracovním trhu a ve znalostní společnosti a 3) poskytování celoživotního vzdělávání jako „nezpochybnitelného statku“, který přispívá k ekonomickému blahobytu a sociální rovnosti ve společnosti, ovlivňuje sociální soudržnost a stabilitu, a měl by proto být určen pro všechny a nikoliv jen pro vybrané skupiny osob.

Koncept celoživotního vzdělávání je formován pohledem psychologů, pedagogů, ekonomů i sociologů a dalších sociálních vědců. Odlišné perspektivy a teoretické přístupy mohou být komplementárně využity při studiu specifických problémových oblastí, jako je například snížená flexibilita zaměstnanců a firem, limity ekonomického růstu některých zemí, důsledky globalizace aj.<sup>11</sup>

K pochopení významu konceptu celoživotního vzdělávání nepřímo přispěli i Giddens [1991] a Beck [1992] koncepty reflexivní a rizikové modernity. Oba se snaží z makro-perspektivy uchopit současné sociální změny (globalizace, individualizace, existence sociálních nejistot a rizik), na které mohou společnosti reagovat právě požadavkem zavedení a rozšíření konceptu celoživotního učení (autoři tuto reakci nazývají reflexivitou). Podle Giddense [1991] a Becka [1992] hraje klíčovou roli pro řízení současných změn lidské jednání (*human*

agency), respektive tzv. institucionalizovaná reflexivita. Ta je charakteristická tím, že lidé jsou soustavně konfrontováni s novými znalostmi o světě kolem sebe a musí neustále reagovat na nové okolnosti svého života. Rozsah a podoba nových znalostí se přitom dotýká jak každodenních banálních věcí, tak i složitých znalostí [blíže Horáková 2011b]. Teorie reflexivní modernity tak poukazuje na důležitost individuálního chování jednotlivců, které významně ovlivňuje charakter a obsah učení a přispívá tak – společně s úsilím vlád a vzdělávacích institucí – k formování programů celoživotního vzdělávání.

Různé perspektivy pohledu na koncept celoživotního učení umožňují porozumět požadavku na kulturní změnu soudobých společností směrem k vytváření kultury učení (*learning culture*), tj. podporování celoživotního učení i u osob, které o něj neprojevují větší zájem [Field 2004]. V praxi si potřebu kulturní změny uvědomují zvláště tvůrci politik a pracovníci vzdělávacích institucí. Jejich diskuze se často týkají právě potřeby kulturní revoluce, která by přiměla vlády vytvořit jasnou a koherentní vizi o kultuře celonárodního učení a přijmout odpovědnost za její dosahování [Fryer 1998]. Mezi podněty takových diskuzí patří to, že samotní tvůrci politik jsou během posledních dvou desetiletí významně ovlivňováni novými formami vládnutí (a souvisejícím požadavkem na větší adaptabilitu, zaměstnatelnost a řízení změn), které jsou výsledkem procesů celoživotního učení a rovněž celoživotní učení samy vyžadují.<sup>12</sup> Programy pracovního výcviku a vzdělávání a podpora hledání pracovních míst jsou v této perspektivě klíčovými metodami dosažení aktivní participace na chodu společnosti, protože umožňují sociálně vyloučeným jednotlivcům získat dovednosti a znalosti, které jim dovolují „převzít svůj osud do vlastních rukou“ [Field 2004: 9]. Potřeba kulturní změny je proto v současnosti spojena s požadavkem přesunutí pozornosti a zdrojů od starých institucionalizovaných forem veřejně poskytovaného vzdělávání dospělých směrem k nově se objevujícím formám vysoce individualizovaného výcviku poskytovaného komerčními subjekty. Centrem zájmu by přitom měla být snaha ovlivnit postoje a hodnoty, které hrají významnou roli při motivaci lidí k učení. Od prvních diskuzí o potřebě zavádění celoživotního učení sice došlo k posunu chápání jeho klíčové role (což se projevuje např. preferováním pojmu „služby celoživotního vzdělávání“ místo původního označení „služby vzdělávání dospělých“) [Field 2004: 5], v praxi ale probíhají změny ve způsobu vzdělávání jen velmi pomalu. Systémy vzdělávání a výcviku jsou mnohdy považovány za zastaralé, protože nereflektují aktuální ekonomické a technologické změny a celoživotní vzdělávání je v jejich rámci spíše jedním z aspektů vzdělání než jeho klíčovým principem [EC 2000].

## Závěr

Současné výzkumy i teoretické studie ukazují, že programy pracovního výcviku a vzdělávání představují klíčový nástroj aktivní politiky pracovního trhu a zároveň součást procesu celoživotního učení, který přispívá k efektivnímu rozvoji zaměstnatelnosti pracovní síly. Z obsahového hlediska patří mezi programy pracovního výcviku a vzdělávání všechny aktivity obecného i specifického charakteru, které jsou organizovány a financovány různými subjekty pracovního trhu (zaměstnanci, zaměstnavatelé, veřejnými a neziskovými institucemi). Z hlediska zacílení jde jak o programy pro stávající zaměstnance a osoby ohrožené ztrátou zaměstnání, tak o opatření určená k výcviku a vzdělávání nezaměstnaných, včetně těch programů, které zohledňují specifické potřeby skupin znevýhodněných na trhu práce.

Programy pracovního výcviku a vzdělávání, na jejichž realizaci se velkou měrou (ale ne nutně výhradně) podílejí instituce veřejných služeb zaměstnanosti, mají často komplexní cíle, orientované na zlepšení zaměstnatelnosti pracovní síly a na její co nejširší inkluzi na pracovní trh. Ve veřejných politikách vyspělých států světa hrají tyto programy různé role a v praxi nabývají různých podob, přičemž při jejich praktické realizaci se může vyskytnout řada specifických komplikací. Obecně však můžeme jejich přínos zhodnotit jako pozitivní pro jedince, zaměstnavatele i společnost. Programy pracovního výcviku a vzdělávání totiž přispívají k redukci sociálního vyloučení a příjmových nerovností, podporují udržitelnost systémů sociální ochrany rozvojem zaměstnatelnosti starší populace, tvoří klíčovou součást přístupu flexicuritity, vedou tak ke zvyšování dynamiky pracovních trhů a mobility pracovní síly a přispívají k rozvoji inovačního potenciálu, a tím i konkurenceschopnosti evropských firem zkvalitňováním schopností, znalostí a dovedností jejich pracovníků.

- Allan, Emma, Beth Cook, William Mitchell, Martin Watts. 2007. „The Failed Full Employability Paradigm.“ *Working Paper No. 07-04* [online]. Centre of Full Employment and Equity: The University of Newcastle [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: <http://e1.newcastle.edu.au/coffee/pubs/wp/2007/07-04.pdf>.
- Bartel, Ann P. 1991. „Productivity Gains from the Implementation of Employee Training Programs.“ *NBER Working Paper 3893* [online]. Cambridge, Mass. National Bureau of Economic Research [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: [http://www.nber.org/papers/w3893.pdf?new\\_window=1](http://www.nber.org/papers/w3893.pdf?new_window=1).
- Bassanini, Andrea, Stefano Scarpetta. 2001. „Links Between Policy and Growth: Evidence from OECD Countries.“ *OECD Economics Department Working Papers*. Paris: OECD.
- Bassanini, Andrea, Alison L. Booth, Giorgio Brunello, Maria de Paola, Edwin Leuven. 2005. „Workplace Training in Europe.“ *IZA Discussion Papers No. 1640* [online]. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/33575/1/494165596.pdf>.
- Bassi, Laurie J. 1994. „Workplace Education For Hourly Workers.“ *Journal of Policy Analysis and Management* 13 (1): 55-74, <http://dx.doi.org/10.2307/3325090>.
- Bassi, Laurie J., Daniel P. McMurrer. 2008. „Toward a Human Capital Measurement Methodology.“ *Advances in Developing Human Resources* 10 (6): 863-881, <http://dx.doi.org/10.1177/1523422308325611>.
- Beck, Ulrich. 1992. *Risk Society: Towards a New Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Becker, Gary S. 1964. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Begg, Iain, Juraj Draxler, Jørgen Mortensen. 2008. „Is Social Europe Fit for Globalisation? A Study of the Social Impact of Globalisation in the European Union.“ *CEPS Policy Brief No. 165*. Berlin: CEPS (for EC), <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1333577>.
- Bergemann, Annette, Bernd Fitzenberger, Stefan Speckesser. 2009. „Evaluating the Dynamic Employment Effects of Training Programs in East Germany Using Conditional Difference-in-Differences.“ *Journal of Applied Econometrics* 24 (5): 797-823, <http://dx.doi.org/10.1002/jae.1054>.
- Biewen, Martin, Bernd Fitzenberger, Aderonke Osikominu, Marie Waller. 2007. „Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany.“ *IZA Discussion Papers 2885* [online]. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: <http://ftp.iza.org/dp2885.pdf>.
- Bohlinger, Sandra, Dieter Münk. 2008. „European Strategies and Priorities for Modernising Vocational Education and Training.“ *Modernising Vocational Education and Training. Fourth Report on Vocational Training Research in Europe: Background Report* [online]. Volume 3. Luxembourg: EC [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/567/3050\\_3\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/567/3050_3_en.pdf).
- Bovenberg, Lans A., Ton Wilthagen. 2008. „On the Road to Flexicurity: Dutch Proposals for a Pathway towards Better Transition Security and Higher Labour Market Mobility.“ *OSA/Institute for Labour Studies, Working Paper*. Tilburg University, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1306961>.
- Boyer, Robert. 1995. „Capital-Labour Relations in OECD Countries: From the Fordist Golden Age to Contrasted National Trajectories.“ Pp. 18-69 in Juliet Schor, Jong-Il You (eds.). *Capital, the State and Labour: A Global Perspective*. Aldershot: Edward Elgar.
- Brožová, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- ČSÚ. 2013. „Vzdělávání dospělých v České republice.“ *Výstupy z šetření Adult Education Survey 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 20. 4. 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/710023991A/\\$File/331313.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/710023991A/$File/331313.pdf).
- Eurofound. 2009. „Tackling the Recession: Employment-Related Public Initiatives in the EU Member States and Norway.“ *European Restructuring Monitor* [online]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [cit. 20. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0907020s/tn0907020s.htm>.
- European Commission. 1994. *Commission of the European Communities. Growth, Competitiveness, Employment*. Luxembourg: Office for Official publications, EC.
- European Commission. 2000. *Commission of the European Communities. A Memorandum on Lifelong Learning*. Brussels: EC.
- European Commission. 2007a. *Employment in Europe 2007*. Brussels: EC.
- European Commission. 2007b. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security*. Brussels: EC.
- European Commission. 2008. *Employment in Europe 2008*. Brussels: EC.
- European Commission. 2009a. „Council Conclusion. Závěry Rady ze dne 12. května 2009 o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy („ET 2020“).“ *Úřední věstník EU ze dne 28. 5. 2009*. Brusel: EC.
- European Commission. 2009b. *Společná zpráva o zaměstnanosti na období let 2008/2009*. Brusel: EC.
- European Commission. 2010a. *EVROPA 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Brusel: EC.
- European Commission. 2010b. *An Agenda for New Skills and Jobs: A European Contribution towards Full Employment. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. Brussels: EC.

- Eurostat. 2011. „Databáze aktivní politiky zaměstnanosti.“ *European Commission Eurostat* [online] [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.
- Ferrera, Maurizio, Anton Hemerijck. 2003. „Recalibrating Europe's Welfare Regimes.“ Pp. 88-128 in J. Zeitlin, D. M. Trubek (eds.). *Governing Work and Welfare in the New Economy: European and American Experiments*. Oxford: Oxford University Press.
- Ferrera, Maurizio, Anton Hemerijck, Martin Rhodes. 2000. *The Future of Social Europe: Recasting Work and Welfare in the New Economy*. Oeiras: Celta Editora.
- Field, John. 2004. „Lifelong Learning And Cultural Change: A European Perspective.“ Paper presented at the *Conference on Lifelong Learning and New Learning Culture*. Taiwan: National Chung-Cheng University, Chia-Yi, October 1-2, 2004.
- Fryer, Bob R. H. 1998. „Lifelong Learning, Citizenship and 'Belonging': A Briefing Paper for the Independent Commission of Inquiry on the Future of Lifelong Learning.“ *Report Prepared for Department for Education and Employment* [online]. UK [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: <http://www.niace.org.uk/lifelonglearninginquiry/docs/Lifelong%20Learning%20and%20Citizenship.pdf>.
- de la Fuente, Angel, Antonio Ciccone. 2002. „Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy.“ *Final Report for European Commission* [online]. Directorate-General for Employment and Social Affairs [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: <http://www.antonioiciccone.eu/wp-content/uploads/2007/07/humancapitalpolicy.pdf>.
- Giddens, Anthony. 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Giguère, Sylvain. 2008. *More Than Just Jobs. Workforce Development in a Skills-Based Economy*. Paris: OECD.
- Gowan, Mary A., David Lepak. 2007. „Current and Future Value of Human Capital: Predictors of Reemployment Compensation Following a Job Loss.“ *Journal of Employment Counseling* 44 (3): 135-144, <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2007.tb00032.x>.
- Grubb, W. Norton, Paul Ryan. 1999. *The Roles of Evaluation for Vocational Education and Training: Plain Talk on the Field of Dreams* [online]. Geneva: International Labour Office, London: Kogan Page [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: [http://books.google.cz/books?id=FT6Y-WbGMggC&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.cz/books?id=FT6Y-WbGMggC&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).
- Hansson, Bo. 2008. „Job-Related Training and Benefits for Individuals: A Review of Evidence and Explanations.“ *Education Working Papers* No. 19. Paris: OECD, <http://dx.doi.org/10.1787/237755412637>.
- Herrnstein, Richard J., Charles Murray. 1996. *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life, with a New Afterword by Charles Murray*. New York: Free Press Paperbacks.
- Heyes, Jason. 2009. „Enhancing Employability: Policy Measures in a Time of Crisis.“ *Negotiating out of the Crisis* [online]. Turin, Italy: International training centre of the ILO [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: <http://forum2009.itcilo.org/en/thematical-papers/enhancing-employability-policy-measures-in-a-time-of-crisis>.
- Heyes, Jason. 2010. „Training, Employment and 'Employability': Responding To The Jobs Crisis.“ *IIRA Kongress* [online]. Copenhagen [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: <http://faos.ku.dk/pdf/iirakongres2010/track3/5.pdf/>.
- Hora, Ondřej, Tomáš Sirovátka, Helena Tomešová Bartáková, Jiří Vyhlídal. 2009. „Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence).“ *Výzkumná zpráva* [online]. Brno: VÚPSV [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_300.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_300.pdf).
- Horáková, Markéta. 2010. „Ohrožení na trhu práce (podle dat systému OK práce).“ In Tomáš Sirovátka, Ondřej Hora, Markéta Horáková, Robert Jahoda, Ivana Šimíková, Jiří Vyhlídal. *Ohrožení na trhu práce v měsících se podmínkách*. Nepublikovaný materiál. Brno: VÚPSV.
- Horáková, Markéta. 2011a. „Empirické zhodnocení významu lidského kapitálu v době ekonomické recese.“ *Fórum sociální politiky* 1: 2-12.
- Horáková, Markéta. 2011b. *Pracovní vzdělávání a výcvik: podpora zaměstnatelnosti, nebo iluze? Přínosy rekvalifikačních programů pro zaměstnatelnost účastníků (s přihlédnutím k postavení ohrožených skupin na trhu práce)*. Disertační práce. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity.
- Jones, Derek C., Panu Kalmi, Antti Kauhanen. 2012. „The Effects of General and Firm-Specific Training on Wages and Performance: Evidence from Banking.“ *Oxford Economic Papers* 64 (1): 151-175, <http://dx.doi.org/10.1093/oep/gpr013>.
- Klindt, Mads Peter, Rasmus Juul Møberg. 2006. „A Golden Triangle or the Iron Cage Revisited? The Neglected Institutional Changes behind Denmark's Flexicurity-Success.“ Paper presented at the *CARMA conference Flexicurity and Beyond*. Aalborg, October 11-14, 2006.
- Kulhavý, Václav, Tomáš Sirovátka. 2008. „Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007.“ [online]. Brno: VÚPSV [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_275.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_275.pdf).
- Lyau, Nayn Myau, David J. Pucel. 1995. „Economic Return on Training Investment at the Organization Level.“ *Performance Improvement Quarterly* 8 (3): 69-79, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1937-8327.1995.tb00687.x>.
- Lynch, Lisa M., Sandra E. Black. 1998. „Beyond the Incidence of Employer-Provided Training.“ *Industrial and Labor Relations Review* 52 (1): 64-81, <http://dx.doi.org/10.2307/2525243>.
- Lundvall, Bengt Åke, Björn Johnson. 1994. „The Learning Economy.“ *Journal of Industry Studies* 1 (2): 23-42, <http://dx.doi.org/10.1080/13662719400000002>.
- Madsen, Per Kongshøj. 2002. *The Danish model of Flexicurity: a Paradise with some Snakes*. Copenhagen: University of Copenhagen.



- Madsen, Per Kongshøj. 2007. „Flexicurity, A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe.“ *Tilburg Law Review* 14 (1-2): 57–79, <http://dx.doi.org/10.1163/221125907X00056>.
- Mitchell, William, Joan Muysken. 2008. *Full Employment Abandoned: Shifting Sands and Policy Failures*. Aldershot: Edward Elgar.
- MPSV. 2011. „Mateřských školek je málo, dětí hodně.“ *Integrovaný portál MPSV* [online]. MPSV, Oddělení styku s veřejností [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4437>.
- MŠMT. 2009. *Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, odbor dalšího vzdělávání.
- Nekolová, Markéta. 2008. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice* [online]. Praha: VÚPSV [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: [http://www.flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity\\_hledani\\_rovnoahy.pdf](http://www.flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity_hledani_rovnoahy.pdf).
- NERV. 2009. *Závěrečná zpráva Národní ekonomické rady vlády* [online]. Praha: Vláda ČR [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/zaverecna-zprava-NERV.pdf>.
- OECD. 1993. *Employment Outlook 1993*. Paris: OECD.
- OECD. 1996. „Lifelong Learning for All.“ *Meeting of the Education Committee at Ministerial Level, 16/17*. Paris: OECD.
- OECD. 2003. *Employment Outlook. Towards More and Better Jobs*. Paris: OECD.
- OECD. 2005. „Labour Market Programmes and Activation Strategies: Evaluating the Impacts.“ Pp. 173-208 in OECD. *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD. 2009a. *Employment Outlook. Tackling the Jobs Crisis*. Paris: OECD.
- OECD. 2009b. *Education at a Glance 2009: OECD Indicators*. Paris: OECD.
- Pruijt, Hans, Pascal Dérogée. 2010. „Employability and Job Security, Friends or Foes? The Paradoxical Reception of Employability in the Netherlands.“ *Socio-Economic Review* 4 (7): 1-24, <http://dx.doi.org/10.1093/ser/mwq006>.
- Sirovátka, Tomáš, Martin Žižlavský. 2003. „Nezaměstnanost a pracovní pobídky.“ *Politická ekonomie* 51 (3): 391-406.
- Sirovátka, Tomáš, Václav Kulhavý, Markéta Horáková, Miroslava Rákoczyová. 2005. *Směřování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie* [online]. Brno: VÚPSV [cit. 20. 4. 2014]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_171.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_171.pdf).
- Stevens, Margaret. 1994. „A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition.“ *Oxford Economic Papers* 46 (4): 537-562.
- Tuijnman, Albert C., Klaus Schömann. 1996. „Life-long Learning and Skill Formation.“ Pp. 462-488 in Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly, Klaus Schömann (eds.). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Tvrďý, Lubor. 2008. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti* [online]. Ostrava: Ekonomická fakulta VŠB TU [cit. 17. 2. 2010]. Dostupné z: [http://accendo.cz/wp-content/uploads/2008\\_kniha\\_GACR.pdf](http://accendo.cz/wp-content/uploads/2008_kniha_GACR.pdf).
- Urbániková, Marína. 2010. *Hodnotenie prvej fázy protikrizového opatrenia MPSV ČR – projektu „Vzdělávejte se!“*. Diplomová práce. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity.
- Veselý, Arnošt. 2006. „Teorie mnohačetných forem kapitálů. Pražské sociálně vědní studie.“ *Veřejná politika a prognostika PPF – 014*. Praha: CESES, FSV UK, FF UK.
- Viebrock, Elke, Jochen Clasen. 2009. „Flexicurity and Welfare Reform: A Review.“ *Socio-Economic Review* 7 (2): 305–331, <http://dx.doi.org/10.1093/ser/mwp001>.
- Vychová, Helena. 2007. *Flexicurity a další vzdělávání v ČR. Podkladová studie*. Praha: VÚPSV.
- Wagner, Elfriede, Lorenz Lassnigg. 2006. „Alternative Approaches to Individual Training Leave to Combine Work with Personal and Professional Development.“ *Research Report* [online]. Vienna: Institute for Advanced Studies [cit. 20. 4. 2014]. Dostupné z: [http://www.equi.at/dateien/foerderung\\_von\\_weiterbildung.pdf](http://www.equi.at/dateien/foerderung_von_weiterbildung.pdf).
- Wilthagen, Ton. 1998. „Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?“ *WZB Discussion Paper*. Berlin, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1133924>.
- Wilthagen, Ton, F. H. Tros, Harm van Lieshout. 2003. „Towards „Flexicurity?“: Balancing Flexibility and Security in EU Member States.“ *Working Paper*. Tilburg University: OSA/Institute for Labour Studies, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1133940>.

Markéta Horáková působí na Katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, kde přednáší Sociální politiku, Politiku zaměstnanosti a trhu práce a Vzdělávací politiku. Těmto tématům se rovněž věnuje v rámci své výzkumné a vědecké činnosti v Institutu pro veřejnou politiku a sociální práci a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. o. s. Publikuje například v *Sociologickém časopise, slovenské Sociologii* nebo v *International Journal of Sociology and Social Policy*. Je spoluautorkou publikace „*Innovation in social services. The public-private mix in service provision, fiscal policy and employment*“ (vychází v polovině roku 2014 ve vydavatelství Ashgate, London). Lze ji kontaktovat na adrese: [horakova@fss.muni.cz](mailto:horakova@fss.muni.cz)

- <sup>1</sup> Mezi CET programy patří všechny aktivity obecného i specifického charakteru, které jsou organizované a financované různými subjekty pracovního trhu (zaměstnanci, zaměstnavatelé, veřejnými a neziskovými institucemi). Řadíme sem jak programy pro stávající zaměstnance a osoby v riziku ztráty zaměstnání (CVET – *Continuing Vocational Education and Training*), tak také opatření určená k výcviku a vzdělávání nezaměstnaných (*Training*).
- <sup>2</sup> Tato podpora musí být dlouhodobá, komplexní a snadno realizovatelná. Giguere [2008] hovoří o potřebě rychlé a snadné „recyklace“ znalostí a dovedností, od znalostí a dovedností využitelných v jednom sektoru ke znalostem a dovednostem aplikovatelným ve zcela odlišném ekonomickém odvětví, od znalostí konkrétního charakteru ke znalostem obecnějším a širěji uplatnitelným (jde o tzv. přenositelný lidský kapitál).
- <sup>3</sup> Např. průměrná míra účasti dospělé populace v systémech celoživotního vzdělávání dosáhla do roku 2009 hodnoty 9,7 %, přičemž v řadě zemí (Itálie, Portugalsko, Španělsko) je dlouhodobě tento podíl nižší než průměrné hodnoty EU (tj. méně než 5,5 %).
- <sup>4</sup> Šetření mezi evropskými zeměmi v posledních letech ukázala, že každý dodatečný rok vzdělávání nebo pracovního výcviku vedl ke zvýšení mezd účastníků v průměru o 5 až 15 % [Fuente, Ciccone 2002; EC 2007a]. V případě České republiky došlo v průběhu let 1988-1996 až k dvojnásobnému zvýšení mezd těch, kteří se rozhodli věnovat alespoň jeden další rok svému vzdělávání [Brožová 2003].
- <sup>5</sup> Např. ČR realizovala v průběhu roku 2009 několik opatření politiky pracovního trhu, která měla napomoci zaměstnavatelům překonat obtíže spojené s ekonomickou recesí. Jedním z nich byl i program „Vzdělávejte se!“, který umožnil zaměstnavatelům získat dotace z veřejných zdrojů nejen ve prospěch zachování pracovních míst, ale také na školení a vzdělávání zaměstnanců v době menšího rozsahu zakázek. Výsledky hodnocení účinnosti tohoto programu napovídají, že měl pozitivní vliv jak na míru zachování pracovních míst (udržel zhruba jednu třetinu pracovních míst, která by jinak zanikla), tak na úroveň lidského kapitálu zaměstnanců (programem celkově prošla přibližně 3 % pracovní síly) [srov. Urbániková 2010].
- <sup>6</sup> Podle Bassaniniho a Scarpetty [2001] přispívá další rok vzdělávání dlouhodobě k růstu hrubého domácího produktu ve výši 6 %. Podobně podle Fuente a Ciccone [2002] znamená zvýšení průměrného počtu let vzdělávání nebo výcviku o jeden rok aktuální růst ekonomické výkonnosti o 5 %, přičemž tento růst se v dlouhodobé perspektivě zvyšuje o dalších 5 %.
- <sup>7</sup> Mezi časté problémy patří situace, kdy flexibilní pracovní trhy sice podporují vytváření nových míst, ale zároveň omezují úroveň ekonomické jistoty. Často jsou také rostoucí zaměstnanost a flexibilita doprovázeny nezamýšlenými důsledky státních sociálních programů jako jsou odchody mimo trh práce v podobě předčasných důchodových schémat, dávek v nezaměstnanosti, nemoci nebo při jiné nezpůsobilosti – a opět tak dochází ke zvyšování nezaměstnanosti [Viebrock, Clasen 2009].
- <sup>8</sup> Patří sem zejména Bílá kniha pro růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost [EC 1994], strategie Celoživotního vzdělávání pro všechny [OECD 1996] a Memorandum o celoživotním učení [EC 2000].
- <sup>9</sup> Neformální vzdělávání je definováno jako vzdělávání ve specializovaných zařízeních či zařízeních zaměstnavatele a slouží k rozvoji zaměstnatelnosti jedince, tj. k získání takových znalostí a dovedností, které pomohou účastníkovi zlepšit jeho uplatnění na trhu práce a prohloubit a získat nové osobní znalosti a dovednosti [ČSÚ 2013].
- <sup>10</sup> Informální vzdělávání zahrnuje sebezvzdělávání a vzdělávání, na němž se nepodílí lektor. Obecně patří do informálního vzdělávání vše, co není součástí formálního a neformálního vzdělávání [ČSÚ 2013].
- <sup>11</sup> Psychologové a pedagogové (a zároveň i odborníci zabývající se managementem a učením v prostředí organizací) v současnosti studují koncept celoživotního vzdělávání z perspektivy procesu a technik formálního a neformálního učení zejména v kontextu pracovní kariéry jednotlivců. Ekonomové oproti tomu nahlízejí na celoživotní vzdělávání skrze interakci mezi úrovní lidského a sociálního kapitálu jednotlivců a jejich pracovním výkonem, respektive v makroekonomickém kontextu skrze celkovou míru a charakter znalostí, dovedností a schopností, které přispívají k efektivnímu ekonomickému výkonu a úspěšnosti jednotlivých států (teorie ekonomického růstu).
- <sup>12</sup> Jde zejména o přístup nového veřejného managementu, který změnil náhled na sociální politiku v Evropě směrem od existujících modelů pasivní podpory k aktivním strategiím podmíněného zařazování do opatření sociální politiky (*insertion, activation*) [Rosanvallon 1995 in Field 2004].