

UNIVERZITA KARLOVA
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Hedvika Nová

Modularizace systému rekvalifikací v České republice

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2022

Vedoucí práce:

PhDr. Michal Šerák, Ph.D.

Prohlašuji,

že tuto bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, že v ní řádně cituji všechny použité prameny a literaturu a že tato práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

.....

datum

.....

podpis autorky

Poděkování

Poděkování patří vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Michalu Šerákovi, Ph.D. Děkuji za odborné komentáře a čas, který této práci věnoval. Dále bych chtěla poděkovat i realizátorům projektu KVASAR za poskytnuté informace a vstřícnou komunikaci.

Abstrakt

Tématem bakalářské práce je detailní rozbor současného systému rekvalifikací v České republice (legislativní úpravy, typy, formy a subjekty rekvalifikací, data o jejich využívání) a jeho možná transformace prostřednictvím modularizace, v důsledku měnících se požadavků a podmínek na trhu práce. Záměrem práce je také obsahová analýza výstupů projektu *Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli* (Ministerstvo práce a sociálních věcí) na základě poskytnutých zpráv z projektu, jejichž součástí je i hodnocení účastníků pilotního šetření realizace modularizovaných rekvalifikací. Práce obsahuje komparaci dosavadního systému rekvalifikací s navrhovanými změnami a zabývá se přínosem absolvování modularizovaných rekvalifikací v rámci projektu pro jeho účastníky.

Klíčová slova: rekvalifikace, modularizované rekvalifikace, modularizace, profesní vzdělávání dospělých, trh práce, politika zaměstnanosti, zaměstnanost, změny na trhu práce

Abstract

The topic of the bachelor thesis is a detailed analysis of the current system of retraining in the Czech Republic (legislative regulations, types, forms and subjects of retraining, data on their use) and its possible transformation through modularization because of changing requirements and conditions on the labour market. The aim of the thesis is also a content analysis of the outputs of the project *Zvyšování kvality a efektivitu systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli* (Ministry of Labour and Social Affairs) on the basis of the provided reports from the project, which includes also the evaluation of participants in the pilot survey on the implementation of modularised retraining. The thesis compares the current system of retraining with the proposed changes and discusses the benefits of the modularised retraining for the project participants.

Keywords: retraining, modularisation of retraining, modularisation, vocational education, labour market, employment policy, employment, labour market changes

Obsah

0	ÚVOD	8
1	PROMĚNY TRHU PRÁCE	10
1.1	Současné proměny trhu práce	11
1.2	Nástup 4. průmyslové revoluce a prognózy ve vývoji trhu práce	13
1.3	Aktuální stav nezaměstnanosti na českém trhu práce	18
2	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	23
2.1	Pasivní politika zaměstnanosti.....	23
2.2	Aktivní politika zaměstnanosti	24
3	REKVALIFIKACE	28
3.1	System rekvalifikací v České republice	29
3.2	Legislativní úprava rekvalifikací	36
3.3	Základní subjekty v systému rekvalifikací	39
3.4	Realizace rekvalifikací na českém trhu práce.....	43
4	AKTUÁLNÍ TRENDY A PROMĚNY REKVALIFIKACÍ	48
4.1	Finanční podpora proměn rekvalifikací v rámci Evropské unie.....	48
4.2	Rekvalifikace a jejich projektová řešení.....	50
4.2.1	Predikce trhu práce	52
4.2.2	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II	53
4.2.3	Outplacement.....	54
4.2.4	Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II.....	54
4.2.5	UNIV 3 – Podpora procesů uznávání	55
4.3	Modularizace rekvalifikací	56
5	ANALÝZA PROJEKTU KVASAR – MODULARIZACE REKVALIFIKACÍ	61
5.1	Představení projektu KVASAR.....	62
5.2	Komparace navrhovaných změn projektu s dosavadní podobou systému rekvalifikací	64
5.3	Analýza dat z pilotního ověření účinnosti projektu z pohledu účastníků.....	73
5.4	Zhodnocení výsledků projektu pro modularizaci systému rekvalifikací v České republice.....	77
6	ZÁVĚR	80
7	SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ	82

Seznam použitých zkratk

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF+ – Evropský sociální fond plus

EU – Evropská unie

GŘ ÚP – Generální ředitelství Úřadu práce

ILO – Mezinárodní organizace práce

KOMPAS – projekt Predikce trhu práce

KVASAR – Kvalita systémů akreditací a rekvalifikací

MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MRP – modularizovaný rekvalifikační program

MV – Ministerstvo vnitra

NPR – Národní program reforem České republiky

NÚV – Národní ústav vzdělávání

NVF – Národní vzdělávací fond

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OPZ+ – Operační program zaměstnanost Plus

OUT – projekt Outplacement

OZP – osoba se zdravotním postižením

POVEZ – projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

UNIV – projekt Uznávání neformálního a informálního vzdělávání

ÚP – Úřad práce České republiky

VDPT – projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce

VPP – veřejně prospěšné práce

VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil

VÚPSV – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

0 Úvod

Rekvalifikace jsou jako jedny z mála oblastí vzdělávání dospělých v České republice ukotveny v právním řádu, a to hned několika zákony a vyhláškami, které tak tvoří z celé oblasti poměrně složitý a provázaný komplex. V důsledku toho nese rekvalifikační vzdělávání i jisté charakteristické a jedinečné rysy. Jakožto součást státní politiky zaměstnanosti, jež se snaží především předcházet, případně řešit nezaměstnanost, si stát o tomto nástroji a jeho využívání vede relativně detailní statistiky o počtu účastníků, vynaložených financích i typech realizovaných rekvalifikací. Rovněž usiluje o monitoring nad jejich kvalitou prostřednictvím akreditací a v oblasti realizace úzce spolupracuje jak s příslušnými ministerstvy, tak s Úřadem práce.

Zároveň je však rekvalifikační vzdělávání obdobně jako všechny ostatní sféry vzdělávání a učení se dospělých vystaveno přicházejícím trendům a změnám na trhu práce, od restrukturalizace pracovního trhu, zvyšování nejen sociální, ale i znalostní polarizace pracovníků, přes stárnutí populace, až po dílčí oblasti související s příchodem tzv. čtvrté průmyslové revoluce. Tyto změny navíc byly značně akcelerované pandemií COVID-19. S trendy i pandemií úzce souvisí také variující prognózy věnující se vývoji nových profesí (včetně jejich potřebných kompetencí), ale i zániku či změně „klasických“ povolání. Různorodé prognózy tak nastolují otázky, zda by i tradiční nástroje politiky zaměstnanosti (kterými rekvalifikace jsou) mohly, a především měly, na tyto potřeby adekvátně reagovat, a i přes klesající tendence v jejich využívání v posledních osmi letech se opět stát jedním z plně využívaných, a hlavně funkčních nástrojů dlouhodobé pomoci osobám ohrožených ztrátou zaměstnání či nezaměstnaným.

Vzhledem k tomu, že je Česká republika součástí Evropské unie, jež se na výzvy 21. století snaží reagovat, a navíc poskytuje finanční podporu členským zemím, mohl se zrealizovat i projekt usilující právě o řešení a pilotní ověření konkrétní proměny v rekvalifikačním vzdělávání – modularizaci rekvalifikací. Modularizaci, tedy rozdělení učebních bloků vzdělávání na určité menší celky. Současně obsahuje idea modularizace princip uznávání již osvojených znalostí a dovedností, čímž by mělo dojít jednak ke zkrácení času potřebného na rekvalifikaci, jednak k větší motivaci dospělých rekvalifikace absolvovat. Ačkoliv myšlenka modularizace v globálním měřítku není

nová, takto rozsáhlý projekt zabývající se její implementací, možnostmi využití i pilotáží je v českém prostředí jedinečný.

A právě myšlenka modularizace a její implementace do současného, poměrně komplikovaného systému rekvalifikací, je ústředním tématem této bakalářské práce. Cílem práce je rozbor současného systému rekvalifikací v České republice, a především obsahová analýza výstupů projektu *Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli* a jejich srovnání se současným nastavením rekvalifikačního systému. Kromě analýzy závěrečných zpráv projektu vychází tato práce i z komentářů a hodnocení celého pilotního projektu jejími účastníky. Tato data jsou součástí souhrnné evaluační zprávy projektu. Analýza výstupů i hodnocení účastníků projektu byla realizována na základě prostudovaných dokumentů poskytnutých Ministerstvem práce a sociálních věcí (nositel projektu) a na základě jejich komparace se současnou podobou systému rekvalifikací.

Práce je rozdělena celkem do pěti kapitol. První kapitola se zabývá současnými změnami na trhu práce. Ačkoliv se může zdát, že popisované trendy jen málo souvisejí s tématem rekvalifikací, opak je pravdou. Vývoj pracovního trhu ovlivňuje potřebu lidí rekvalifikovat se, neboť pravděpodobnost, že bude člověk celoživotně zaměstnán u jednoho zaměstnavatele a nebude se muset průběžně vzdělávat i po opuštění formálního vzdělávacího systému, je ve světě VUCA mizivá. Zároveň kapitola stručně charakterizuje klíčový společenský i rekvalifikační jev – nezaměstnanost, včetně metodik jejího zjišťování. Druhá kapitola představuje pomyslný úvod do celého nastavení a významu rekvalifikací pro občany České republiky, neb pojednává o principech a nástrojích politik zaměstnanosti státu. Třetí kapitola se pak již věnuje detailnímu popisu rekvalifikačního systému včetně jeho legislativní ukotvení, zúčastněných aktérů i statistikám o využívání rekvalifikací v České republice od roku 1991 až do současnosti. Čtvrtá kapitola shrnuje současné výzvy, kterým rekvalifikace čelí, ale také vybrané projekty, jež se snažily (či stále snaží) rekvalifikační vzdělávání zlepšovat či dokonce měnit. Součástí je i charakteristika navrhovaného konceptu – modularizace. Závěrečná pátá kapitola představuje a analyzuje projekt, jenž se modularizací rekvalifikací v posledních pěti letech zabýval, a zároveň se snaží projekt komparovat s dosavadním nastavením systému, a tím nastínit jak pozitivní, tak negativní stránky projektu, jak pro systém rekvalifikačního vzdělávání jako celku, tak pro jeho účastníky.

1 Proměny trhu práce

Současný svět prochází řadou změn. Tyto změny se nevyhýbají ani trhu práce, a tím pádem ani požadavkům a příležitostem, jež z těchto změn vyplývají pro všechny jeho zúčastněné aktéry, jimiž jsou jak zaměstnané, tak i nezaměstnané osoby. Trh práce jako takový představuje významnou část celkového tržního prostředí, avšak s určitými jedinečnými a charakteristickými rysy, díky nimž může fungovat tržní proces výroby i spotřeby. Právě tyto specifické rysy trhu jsou ovlivňovány současnými proměnami.

Trh práce je výjimečný pro svůj specifický výrobní faktor – lidskou práci (Kotýnková a Němec, 2003, s. 9). Práci vykonávají lidé, již jsou schopni a ochotni pracovat. Práce tak neexistuje sama o sobě (Fuchs, 2002, s. 59). A právě lidé mají různé schopnosti, dovednosti a zkušenosti, jež jim určitou práci umožňují vykonávat a na pracovním trhu směňovat za odměnu za práci, tedy mzdu. Zároveň se však v hospodářském prostředí trhu vyskytují i takové osoby, které z různých důvodů zaměstnány nejsou. Těmto nezaměstnaným osobám se snaží stát poskytnout určitou „záchrannou síť“ v podobě sociální politiky státu.

Jak uvádí Brožová „Trhy práce jsou, stejně jako jiné trhy, řízeny silami nabídky a poptávky. Poptávka po práci je na rozdíl od poptávky po zboží *poptávkou odvozenou*: poptávka firem po práci pokrývačů je totiž determinována spotřebitelskou poptávkou po nových střeších.“ (Brožová, 2003, s. 13) V každém vývojovém období společnosti je tak hlavní poptávka po určitých druzích profesí odlišná, čímž se potřeba konkrétních pracovníků (a jejich odpovídajících pracovních znalostí či kvalifikace) proměňuje. Ačkoliv některé profese byly a jsou potřeba ve všech epochách lidské společnosti, i tato povolání prochází jistým vývojem, mají k dispozici nové nástroje, postupy či technologie a mění se i jejich postavení na trhu práce. Zároveň však vzniká, ale i zaniká řada profesí, které potřebě trhu neodpovídají.

Současné proměny znalostní společnosti poměrně výstižně shrnuje akronym *VUCA* (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) – tedy svět, který je nestálý, nejistý, komplexní a nejednoznačný. Ačkoliv texty používající výraz *VUCA* a zdůrazňující potřebu reagovat na nové výzvy 21. století byly publikovány již dříve, např. spis z roku 1998: *Training and Educating Army Officers for the 21st Century: Implications for the*

United States Military Academy (Whiteman, s. 15), ukazuje se, že toto označení vyjadřující nestabilitu světa nabývá na významu právě v současné době.

K dosažení úspěchu a uplatnění na trhu práce, snížení nezaměstnanosti a začlenění vyloučených skupin obyvatelstva v současném VUCA světě je proto klíčové nepřestávat se vzdělávat, učit se po celý život a finančně i institucionálně tyto aktivity podporovat státem. Vzhledem ke globálním změnám ovlivňujících trhu práce a jejich požadavkům na kvalifikovanou pracovní sílu bude nutné, aby se všechny skupiny účastníků trhu práce celoživotně profesně vzdělávaly a dovzdělávaly, k čemuž mohou sloužit právě rekvalifikace (MPSV, 2014a, s. 2). Současně je však i tento tradiční nástroj aktivní politiky zaměstnanosti vystaven požadavkům a příležitostem, které plynou z nástupu nových či akcelerovaných změn na trhu práce.

1.1 Současné proměny trhu práce

V současné době je významným faktorem všech změn propojenost světových trhů. Jeníček a Foltýn píše o procesech tzv. internacionalizace a interdependance, tedy o zmezinárodnění a vzájemné závislosti (Jeníček a Foltýn, 2010, s. 3). Ani český trh práce se těmito procesům nevyjímá a je významně ovlivňován nejen regionálně, ale i globálně, např. vzhledem k členství České republiky v Evropské unii (dále EU) či v Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále OECD). Trend stále větší propojenosti světa dokazují i zkušenosti předchozích dvou let, související s pandemií COVID-19. Jak uvádí Cedefop (2021, s. 4), ačkoliv trendy ovlivňující trh práce (jako např. digitální a zelená transformace) nejsou novými fenomény, příchod pandemie je akceleroval a posílil potřebu jejich reflexe (nejen) na evropské úrovni. Tento fakt dokládá i zpráva OECD *Employment Outlook 2021* (OECD, 2021, s. 4–97) s podtitulem *Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, jež se soustředí na změny trhu práce významně ovlivněných pandemií. Detailně se tomuto tématu kromě mezinárodních dokumentů věnují ale i bakalářské práce, např. *Změny na trhu práce v souvislosti s pandemií COVID-19* (Ptáčková, 2021, s. 25–36). Níže budou stručně představeny základní trendy ovlivňující trh práce, ilustrující, že globální změny se týkají, případně v blízké budoucnosti budou týkat, většiny zaměstnaných, ale i nezaměstnaných osob, a tudíž celé společnosti.

Cedefop (2021, s. 14–21) píše o rozdělení *megatrendů* spojených s trhem práce na před-pandemické scénáře (např. mírný růst zaměstnanosti, růst zaměstnanosti v sektoru služeb, polarizace pracovních míst vzhledem k úrovni dovedností, stárnutí populace, zvyšování úrovně vzdělávání ad.) a po-pandemické proměny (zejména změny ve struktuře zaměstnanosti – např. útlum zaměstnanosti v oblasti cestovního ruchu, postupný útlum zaměstnanosti ve výrobě, zemědělství, vznik méně pracovních míst ve sférách obchodu a dopravy, růst pracovních příležitostí v oblasti zdravotní péče, automatizace a digitalizace, růst potřeby vysoce kvalifikovaných pracovníků, zavádění umělé inteligence ad.). OECD (2021, s. 3–8) přináší již konkrétně vyčíslené dopady pandemie na trhy práce členských států, zdůrazňuje proměny struktury zaměstnanosti, ale píše také o vybraných proměnách způsobů práce spojených s pandemií, jako je např. teleworking a zvětšující se propasti mezi pracovníky na základě jejich vzdělání a kompetencí.

Zajímavým dokumentem je i *Employment and the changing labour market* (Janta a kol., 2015), který ačkoliv nereflektuje vliv pandemie, přehledně kategorizuje trendy na trhu práce v rámci EU do čtyř oblastí:

- charakteristiky globální pracovní síly – např. růst obyvatelstva především v rozvojových zemích a stárnutí populace v zemích západní Evropy;
- měnící se (ne)účast určitých skupin pracovníků na trhu práce a rostoucí zranitelnosti na pracovišti – skupiny pracujících žen, mladých pracovníků, migrantů, nezaměstnanost...;
- nesoulad v kvalifikačních předpokladech zaměstnanců se současnou nabídkou a poptávkou na trhu práce a tvorba nových pracovních míst – v souvislosti s kvalifikačními požadavky na jedince, význam vzdělávání ad.;
- nové pracovní prostředí – ovlivněné technologickým rozvojem... (tamtéž, s. 9–40).

Mezi klíčové proměny současného trhu práce patří dle Fransena, Prodiho a Reviglia (2021, s. 139): všudypřítomná digitalizace, přechod na ekologické směřování společnosti, změny na trhu práce v důsledku 4. průmyslové revoluce, stárnoucí společnost, rostoucí nerovnost a chudoba obyvatelstva, geopolitické změny a podobně. Tento základní výčet trendů může být značně rozšířen o další aspekty, na základě konkrétního zaměření a nazírání autorů.

Publikace *Re-imagining work, Green Paper: Work 4.0* (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2015, s. 11–29) kromě ústředního tématu Práce 4.0 (které bude stručně představeno v následující kapitole) zdůrazňuje řadu dalších trendů v čele s příchodem digitální ekonomiky, ale také vzrůstající příjmovou a znalostní polarizací na trhu práce, změnu sociálních hodnot a preferencí spojených s příchodem mladších pracovníků na trh práce, narůstající počet alternativních pracovních úvazků, to vše podporované narůstající globalizací v současné znalostní společnosti (tamtéž).

Jako hlavní rámce v problematice proměn českého trhu práce mohou být nahlíženy dokumenty jako *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* (MPSV, 2020a) a *Národní program reformy ČR 2021* (Vláda České republiky, 2022) neboť se jedná o vládou projednané a schválené programy, opírající se také o doporučení EU. Z pohledu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále MPSV) je kruciólní změnou současného trhu práce především 4. průmyslová revoluce (2020a, s. 1). Ministerstvo zároveň dodává, že *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*: „Reaguje nejen na dlouhodobé trendy vývoje trhu práce, jako je např. demografické stárnutí, ale rovněž na nové fenomény – zejména rozvoj nových technologií, robotizaci a automatizaci práce, umělou inteligenci.“ (tamtéž)

Jak je patrné z předchozího výčtu, trendů a perspektiv náhledů na ně je velké množství. Zásadním aspektem je také provázanost jednotlivých trendů, neboť se vzájemně ovlivňují a doplňují. Vzhledem k rozsahu práce byl detailněji vybrán trend nástupu 4. průmyslové revoluce související s Průmyslem 4.0 a Prací 4.0., jenž úzce souvisí s prognózami ve vývoji trhu práce a (ne)zaměstnaností, a tím pádem i rostoucím tlakem na využívání rekvalifikací, jež by měly být pružným a odpovídajícím nástrojem na trhu práce.

1.2 Nástup 4. průmyslové revoluce a prognózy ve vývoji trhu práce

Dle Ministerstva průmyslu a obchodu (dále MPO) je možné 4. průmyslovou revoluci nahlížet jako „... nový rámec technologické konvergence zahrnující bezprecedentní propojení digitálních, fyzických a biologických technologií. Očekávají se změny v tom, jak budou produkty a služby vyráběny, distribuovány a spotřebovávány; jak bude mobilizována a/nebo nahrazována pracovní síla; jakou roli bude sehrávat vzdělávací a socializační proces jedince; co bude znamenat nástup nových typů gramotnosti či

soustavy norem a pravidel, které budou tuto revoluci regulovat a usměrňovat.“ (MPO, 2017, s. 11)

Příchod 4. průmyslové revoluce je úzce spjat s pojmem Průmysl 4.0. Koncept *Industrie 4.0* byl pravděpodobně poprvé představen na veletrhu v Hannoveru v roce 2011 (Kagermann, Wolf-Dieter a Wahlster, 2011, s. 2–3). Yin, Stecke a Li (2018, s. 849) charakterizují Průmysl 4.0 jako iniciativu zahrnující technologické inovace jako jsou internet věcí, big data, elektromobilita, 3D tisk, cloudové propojení, umělá inteligence a kyber-fyzické systémy. Barreto, Amaral a Pereira (2017, s. 1247) doplňují, že hlavním cílem Průmyslu 4.0 je obecně vznik digitální výroby, označované také jako *chytré továrny*, což představuje např. inteligentní propojení, mobilitu ad., přičemž určujícím rysem spojeným se 4. průmyslovou revolucí jsou inteligentní sítě založené na kyber-fyzických systémech.

Z předchozích definic vyplývá, že 4. průmyslová revoluce zasáhne do řady odvětví jak domácí, tak světové ekonomiky a bude mít velký dopad nejen na průmysl, ale i na trh práce, organizaci práce, vzdělávání a kompetence, sociální politiku a další oblasti. Jak připomíná MPSV (2020a, s. 38): „Tyto trendy přinášejí potenciální rizika v podobě zániku pracovních míst či ztížení k přístupu k zaměstnání některým skupinám osob s nižší digitální gramotností či kompetencemi neodpovídajícími potřebně adekvátně reagovat na probíhající změny ...“ Potřeba reagovat a být připraven na tyto změny se odráží ve tvorbě vládních dokumentů, jako jsou např. *Národní iniciativa průmyslu 4.0* (MPO, 2015), *Iniciativa průmysl 4.0* (MPO, 2017), a také v národních strategických a akčních plánech či konkrétních národních i lokálních projektech. Právě jeden z těchto národních projektů, ovlivněn premisou rychlé proměny trhu práce, která vyžaduje časově i finančně efektivní osvojení si nových či nahrazením zastaralých kompetencí, bude představen spolu s ústřední myšlenkou modularizace rekvalifikací dále v práci.

MPSV ve svém *Strategickém rámci politiky zaměstnanosti do roku 2030* pojednává nejen o Průmyslu 4.0, ale i o tzv. Práci 4.0. Na toto téma byla v roce 2016 vypracována *Studie Iniciativa Práce 4.0* (MPSV, 2016a) následována *Akčním plánem Práce 4.0* (MPSV, 2017a). Původ konceptu Práce 4.0 je pravděpodobně spojený (podobně jako Průmysl 4.0) s Německem, konkrétně s dokumentem *Re-imagining work, Green Paper: Work 4.0*

vydané Federálním ministerstvem práce a sociálních věcí v roce 2015, jakožto základní rámec pro dialog o budoucnosti práce (Salimi, 2015, s. 1).

„Práce 4.0 nepopisuje dnešní normalitu na pracovišti. Místo toho práce 4.0 zdůrazňuje nové perspektivy a příležitosti pro utváření vývoje v budoucnosti. Název „Práce 4.0“ navazuje na současnou diskusi o čtvrté průmyslové revoluci (Průmysl 4.0), ale formy práce a pracovních vztahů staví do středu pozornosti – nejen v průmyslu, ale v celém světě práce.“ (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2015, s. 32, přeložila autorka) Dále se zde hovoří o attributech Práce 4.0, jako je propojenost, digitálnost a flexibilita, přičemž je prostor ponechán ale i určité nejistotě z konkrétní podoby tohoto fenoménu (tamtéž, s. 35).

Již zmíněný dokument týkající se Práce 4.0 a zároveň systému rekvalifikací v ČR je *Akční plán Práce 4.0* (MPSV, 2017a) navazující na studii *Iniciativa Práce 4.0* (MPSV, 2016a). *Akční plán Práce 4.0* je rozdělen na čtyři strategické cíle:

„ ... 1. Strategický cíl: Regulace dopadů technologických změn na poptávku po pracovní síle ..., 2. Strategický cíl: Podpora dalšího vzdělávání ..., 3. Strategický cíl: Nastavení podmínek na trhu práce v souvislosti s technologickými změnami, 4. Strategický cíl: Regulace dopadů technologických změn na vybrané sociální aspekty ...“ (MPSV, 2017a, nestránkováno)

a pokrývá období 2017–2019. Pro téma rekvalifikací je stěžejní 2. strategický cíl, tedy *Podpora dalšího vzdělávání* (tamtéž). Zde se v rámci podcíle 2.1. *Podpora nabídky dalšího vzdělávání, nových forem a individualizace* dále rozděleného na dílčí opatření mimo jiné píše o podpoře „... individualizace nabídky dalšího vzdělávání, aby odpovídala stále náročnější a diverzifikovanější poptávce, nastavení systému modularizace rekvalifikací v návaznosti na Národní soustavu kvalifikací i tzv. "čisté" rekvalifikace.“ (tamtéž)

Spolu se změnami a očekáváními spojenými s Průmyslem 4.0 a Prací 4.0 se objevují také obavy týkající se především zániku řady pracovních míst, zvýšení nezaměstnanosti a polarizace společnosti (MPSV, 2020a, s. 41). Ačkoliv je toto téma poměrně medializované a místy démonizované, je třeba nahlížet na prognózy tohoto vývoje v kontextu a souvislostech lokálního, tedy českého, trhu práce. Jak uvádí OECD ve své publikaci *Employment Outlook 2016*, v ČR je vysoce ohroženo automatizací 10 %

pracovních míst. Pracovních míst ohrožených významnou změnou je 35,7 % (OECD, 2016, s. 78). Jak OECD dodává, status vysoce ohrožených míst představuje alespoň 70% pravděpodobnost, že práce bude automatizována (tamtéž). U statusu významné změny představuje toto kritérium 50–70% pravděpodobnost automatizace (tamtéž). Co se týče porovnání ČR s ostatními zeměmi, podle zprávy OECD (tamtéž) je nejméně ohroženou zemí v počtu vysoce ohrožených pracovních míst Korea (5,9 %), nejvíce pak Slovensko (10,8 %). V predikcích pracovních míst ohrožených významnou změnou je poslední místo zachováno – Korea (18,6 %), nejvíce ohrožená je však Česká republika (35,7 %), v těsné blízkosti (o 0,5% bodu méně) Slovenska (tamtéž, s. 78).

Chmelař a kol. (2015, s. 6) píše o ohrožených pracovních místech oproti nově vzniklým pracovním místům jako o poměru 5:2. Je tak patrné, že různé prognózy o zániku pracovních míst se značně odlišují vzhledem k rozdílně použité metodice (MPSV, 2016a, s. 4).

Na rozdíl od konkrétního vyčíslení zániku pracovních míst se prognózy různých studií, jako např. *Employment Outlook 2016* (OECD, 2016), *Digital, Green and More Resilient* (Cedefop, 2021), *Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU* (Chmelař a kol., 2015), shodují na tom, že ohroženy jsou jak rutinní profese, tak profese vyžadující vyšší vzdělání a nerutinní práci, jež bude možné nahradit informačními a komunikačními technologiemi či jednoduchou automatizací. Mělo by se jednat o profese v primárním sektoru hospodářství (zejména zemědělství, lesnictví a rybářství), ale i o některé oblasti terciárního sektoru – především dopravu a skladování (Cedefop, 2021, s. 19). V ČR v roce 2020 přitom pracovalo v zemědělství, lesnictví a rybářství 136 600 osob (ČSÚ, 2021, s. 327). V dopravě a skladování celkem 326 500 osob (tamtéž).

Proměna týkající se nerutinních profesí bude s největší pravděpodobností spojena s automatizací na základě využívání dostatečného množství dat, tzv. Big Data (MPSV, 2016a, s. 9). Studie Chmelaře a kol. využívá termín *index ohrožení digitalizací* (2015, s. 1), jehož maximální hodnota dosahuje 1,0 a vyjadřuje tak míru ohrožení „... profesních kategorií v horizontu patnácti až dvaceti let.“ (tamtéž), přičemž nejvíce ohroženy jsou pozice jako: „... Úředníci pro zpracování číselných údajů – index 0,98, (...) Všeobecní administrativní pracovníci – index 0,98, (...) Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních) – index 0,98 ...“ ad. (tamtéž, s. 9). Na tyto změny bude nutné reagovat.

Kromě systémové podpory tvorby nových pracovních míst bude nutné politikou zaměstnanosti „... podporovat flexibilní vyhledávání nového pracovního uplatnění, zajišťovat rekvalifikace a průběžný rozvoj lidského kapitálu a vytvořit pružné prostředí na trhu práce.“ (MPO, 2017, s. 148) Z této citace tak vyplývá, že ČR počítá s využíváním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (jako jsou rekvalifikace) právě v oblasti zmírňování dopadů na občany vlivem Průmyslu 4.0 a Práce 4.0.

Profese nebudou ale pouze zanikat, nýbrž budou i nově vznikat. Zároveň bude do budoucna klesat počet ekonomicky aktivních osob, přičemž prognózy MPSV pro rok 2029 píší o snížení počtu ekonomicky aktivních osob ve věku 20–65 let cca o 400 000 osob oproti roku 2015, zatímco nabídka práce se sníží o 420 000 pracovních míst (MPSV, 2016a, s. 4).

O nejméně ohrožených a nově vznikajících pracovních pozicích vzhledem k výše zmíněným trendům taktéž informuje studie Chmelaře a kol. Jedná se např. o: „... Řídící pracovníky v maloobchodě a velkoobchodě – index 0, (...) Lékaře (kromě zubních) – index 0,001, (...) Všeobecné sestry a porodní asistentky se specializací – index 0,002 ...“ (Chmelař a kol., 2015, s. 10). Dále ze studie vyplývá, že nejméně budou ohroženy profese vyžadující kreativitu, sociální inteligenci, mezilidskou komunikaci a jemnou motoriku. Tyto pracovní příležitosti mají spolu se specializovanými pozicemi v IT také velký potenciál nově vznikat, dále se rozvíjet a těšit se nadprůměrnému mzdovému ocenění (tamtéž). Zároveň bude ale nutné i tyto profese nadále obohacovat a upravovat podle požadavků trhu, vyplývající např. ze stále častějšího využívání umělé inteligence. S tím úzce souvisí i potřeba průběžně aktualizovat jak formální učební osnovy, tak např. Národní soustavu kvalifikací a povolání.

Jak již bylo zmíněno na začátku této kapitoly, i přes řadu studií zabývajících se proměnou trhu práce v důsledku příchodu 4. průmyslové revoluce jsou výsledky a predikce do jisté míry hypotetické, významně podléhají národním i regionálním specifikům trhu práce a liší se použitou metodikou. Vzhledem k očekávaným změnám a k možnému nárůstu nezaměstnanosti z důvodu restrukturalizace pracovního trhu by však služby zaměstnanosti „... měly mít připravené programy zahrnující mix potřebných opatření (aktivizace, rozvoj potřebných klíčových dovedností včetně ICT gramotnosti, cílená rekvalifikace, podporované zaměstnání, poradenství ...“ (MPSV, 2016a, s. 17). Stěžejní

je také uvědomění, že současný trh práce musí čelit nejen novým výzvám, ale především reagovat na aktuální vývoj na trhu práce ovlivňovaný zatím spíše minulostí a současností než budoucností.

1.3 Aktuální stav nezaměstnanosti na českém trhu práce

Nezaměstnanost představuje komplexní, především ekonomický a sociální problém. Mareš (1998, s. 10–11) nicméně dodává, že nezaměstnanost nepředstavuje vážný ekonomický problém, dokud se nestává masovou. Jedná se o přirozený jev trhu práce. Hovoří se proto o tzv. přirozené míře nezaměstnanosti, která „... popisuje situaci, kdy pracovní zdroje jsou optimálně využity a při daných (rovnovážných) mzdových sazbách jsou zaměstnáni všichni lidé kterým tato úroveň mzdové sazby vyhovuje.“ (Jánošíková, 2017, s. 162) Autorka ale také dodává, že termín *přirozená nezaměstnanost* spíše než optimální výši nezaměstnanosti reflektuje, že „... se skutečná míra nezaměstnanosti od této míry v dlouhodobém období neodchyluje.“ (tamtéž)

Zjišťování míry nezaměstnanosti a jejích specifických atributů, jako je např. délka a struktura nezaměstnanosti, regionální hledisko či nezaměstnanost u konkrétních skupin obyvatel (ať už podle pohlaví, věku, vzdělání apod.), je pro společnost významné kvůli zmírňování a předcházení dopadů nezaměstnanosti na populaci. Nezaměstnanost totiž způsobuje ztrátu produktu ekonomiky, zvyšování schodku státního rozpočtu (vzhledem k financování aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti, ale také ke snížení příjmů z přímých i nepřímých daní), a samozřejmě je doprovázena řadou sociálních změn, např. ustrnutím pracovních znalostí a motivace, „morálním“ úpadkem, jenž se projevuje poklesem životní úrovně, nárůstem kriminality a konzumací návykových látek, sociální izolací, ale také zvýšením psychické, fyzické i zdravotní nepohody ad. (Jánošíková, 2017, s. 165–167).

K určení míry nezaměstnanosti jsou v ČR využívány dva druhy výpočtů. Jednu metodiku využívá ČSÚ, tzv. *obecnou míru nezaměstnanosti*. Druhou metodiku tzv. *podíl nezaměstnaných osob* užívá MPSV. Tyto metodiky se liší výpočtem, možnostmi komparace s mezinárodními statistikami a svou detailností.

ČSÚ užívá pro určení *obecné míry nezaměstnanosti* průzkumů *Výběrových šetření pracovních sil* (dále VŠPS), kdy výběrový soubor zahrnuje přes 23 tisíc českých domácností, tedy asi 49,5 tisíce respondentů (ČSÚ, 2022, nestránkováno). Výhodou tohoto výpočtu je především možnost mezinárodní komparace, např. s Eurostatem a OECD, neboť ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti i rozsah šetření jsou shodné s definicemi Mezinárodní organizace práce (dále ILO) a odpovídají metodickým doporučením Eurostatu (tamtéž). Nevýhodou je pak nedetailnost, konkrétně zpracování údajů pouze do krajské úrovně (Plívová a Holý, 2012, s. 2), a také fakt omezené míry dostupných informací o cizincích, kteří dlouhodobě žijí v hromadných ubytovacích zařízeních, které VŠPS do svého vzorku nezařazuje (ČSÚ, 2022, nestránkováno).

Obecná míra nezaměstnanosti se vypočítává jako podíl nezaměstnaných a ekonomicky aktivních osob, vynásobeno stem. Pod pojmem nezaměstnaná osoba se pro účely ČSÚ rozumí osoba (15 a více let), jež splňuje tři podmínky (stanovené ILO):

- nezaměstnaná,
- připravená k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů,
- v období posledních čtyř týdnů aktivně hledající zaměstnání, ať už prostřednictvím ÚP, ale i svou vlastní aktivitou, např. prostřednictvím příbuzných a známých, využíváním inzerce ad. (ČSÚ, 2022, nestránkováno).

Ekonomicky aktivní osoby (tzv. pracovní sílu) tvoří všichni zaměstnaní i nezaměstnaní ve věku 15 a více let (tamtéž). Naopak osoby, které nejsou ani zaměstnané, ani nezaměstnané, se označují jako ekonomicky neaktivní (tamtéž). Tato skupina je tvořena osobami v produktivním věku, které však z různorodých důvodů zaměstnání nemají a ani jej nehledají. Konkrétně se jedná např. o studenty v prezenčním studiu; osoby v domácnosti pečující jak o děti, tak o handicapované členy rodiny; zdravotně postižené, kteří vzhledem ke svému stavu nejsou schopni pracovat ad. (Jánošíková, 2017, s. 154).

Roční souhrnné údaje *obecné míry nezaměstnanosti* z roku 2020 vyjadřují, že obecná míra nezaměstnanosti tvořila 2,6 %, přičemž zaměstnaných osob bylo celkem 5 234 900, nezaměstnaných 137 000 a ekonomicky neaktivních 3 613 900. V předchozích dvou letech (tzn. 2019, 2018) se obecná míra nezaměstnanosti pohybovala také kolem 2 % (ČSÚ, nedatováno, nestránkováno).

Druhou metodiku, tedy *podíl nezaměstnaných osob* využívá MPSV. Hlavní výhodou je větší detailnost, jež umožňuje regionální komparaci (Plívová a Holý, 2012, s. 2). Podíl nezaměstnaných osob se vypočítává jako podíl počtu osob bez práce, tedy uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let evidovaných na ÚP a celkový počet obyvatel ve věku 15–64 let (tamtéž). Autoři této tiskové zprávy za MPSV dodávají, že tento „... ukazatel bude vyjadřovat podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco míra nezaměstnanosti poměruje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, což je obtížněji interpretovatelné.“ (tamtéž)

Ke konci roku 2020 dle *Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020* dosáhl průměrný podíl nezaměstnaných osob 4 %, což představovalo 1% nárůst oproti minulému roku (MPSV, 2021a, s. 2–3). Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP byl 292 500 osob (tamtéž, s. 3). Porovná-li se tak hodnota průměrného podílu nezaměstnanosti (4 %) a obecné míry nezaměstnanosti (2,6 %) za rok 2020, je rozdíl zřetelný.

Jak již bylo zmíněno výše, nejen konkrétní počty nezaměstnaných osob, ale také struktura nezaměstnanosti hraje klíčovou roli ve správném zacílení státní pomoci. Jak uvádí Jánošíková (2017, s. 157), méně závažným problémem je krátkodobá nezaměstnanost, zatímco závažným problémem je nezaměstnanost dlouhodobá (trvajících déle než jeden rok). Dle statistik MPSV byl na konci roku 2020 počet dlouhodobě nezaměstnaných osob 68 700 (MPSV, 2021a, s. 4). Dle studie Hory a kol. (2020, s. 42) je právě dlouhodobá nezaměstnanost, která je často navíc spojená s nízkým či nižším vzděláním a vyšším věkem dlouhodobě nezaměstnaných osob, i přes lehce klesající tendence pro stát a jeho sociální politiku stále výzvou (tamtéž). Skupinu velmi dlouho nezaměstnaných (tedy více než 24 měsíců) tvořilo v roce 2020 celkem 29 900 osob (MPSV, 2021a, s. 4). Právě prostřednictvím využívání individualizovaných programů aktivní politiky zaměstnanosti (jako jsou např. rekvalifikace, případně modularizované rekvalifikace) může dojít k znovuoobnovení motivace těchto osob navrátit se zpět na pracovní trh (Hora a kol., 2020, s. 42). Zároveň se však dají rekvalifikace využít i v případě krátkodobé nezaměstnanosti, jakožto prevence dlouhodobé nezaměstnanosti či nástroj ulehčující návrat či orientaci na trhu práce zejména pro muže a ženy na mateřské či rodičovské dovolené či mladé nezaměstnané osoby (tamtéž).

Kromě dlouhodobé a krátkodobé nezaměstnanosti se uvádí také další typy a specifikace nezaměstnanosti, jedná se např. o:

- frikční nezaměstnanost – vyskytuje se vzhledem k mobilitě pracovníků, vstupování absolventů na trh práce, stěhováním, hledání nového zaměstnání apod. Je spojována s krátkodobou, pro pracovní trh „prospěšnou“ nezaměstnaností (Mareš, 1998, s. 18);
- strukturální nezaměstnanost – dochází k ní, když, „... více lidí na trhu práce nabízí práci, než kolik pracovních míst poptávají firmy.“ (Lipovská, 2017, s. 91) Podle Jánošíkové (2017, s. 159) může být strukturální nezaměstnanost ovlivněna právě technologickým pokrokem, kdy je práce lidí nahrazována stroji;
- cyklickou nezaměstnanost – související s vývojem ekonomického cyklu a hospodářskými krizemi, kdy v době recese dochází k růstu nezaměstnanosti, naopak ve fázi expanze ke klesání nezaměstnanosti (tamtéž, s. 160);
- sezónní nezaměstnanost – je úzce spojena s možností vykonávat určitou práci jen v daných ročních obdobích (Lipavská, 2017, s. 91);
- skrytou nezaměstnanost – unikající oficiálním statistikám, vyznačující se existencí „... fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by jej přijali.“ (Mareš, 1998, s. 21);
- nezaměstnanost dobrovolnou – tedy situaci, kdy osoby upřednostňují volný čas před výkonem práce (Fuchs, 2002, s. 65), ačkoliv tento „volný čas“ může také představovat např. hledání lépe placeného zaměstnání (tamtéž), či studium;
- nezaměstnanost nedobrovolnou – je od nezaměstnanosti dobrovolné odlišena tím, že lidé by naopak chtěli pracovat, klidně i za nižší mzdu, ale práci nenachází (tamtéž, 2002, s. 67–69).

Kromě délky nezaměstnanosti a druhů nezaměstnanosti existuje řada dalších specifík vypovídajících o konkrétních charakteristikách nezaměstnaných jedinců. Mezi tyto charakteristiky se řadí podle MPSV (2021a, s. 21–43), např.:

- dosažené vzdělání,
- pohlaví,
- věk,
- bydliště,
- znevýhodněné postavení na trhu práce.

Co se týče osob využívající nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, včetně rekvalifikací, zvýšená pozornost je věnována zejména skupinám znevýhodněných osob na trhu práce, kteří jsou „... znevýhodněni při hledání pracovního uplatnění zejména kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (mladí, absolventi škol bez praxe, osoby ve věku 50 let a více let), či péči o dítě.“ (MPSV, 2021a, s. 31) Odůvodněním je snaha předejít dlouhodobějšímu setrvání v evidenci ÚP (tamtéž). Dostupné údaje o účasti znevýhodněných skupin osob (uchazečů o zaměstnání) na rekvalifikacích z roku 2020 dokládají, že rekvalifikace využila nejvíce skupina osob nad 50 let – téměř 36 % (MPSV, 2021a, s. 54–55), následovaná skupinou osob pečujících o dítě – 23, 1 % (tamtéž, s. 54–55). U zvolených rekvalifikací byl největší zájem ze skupiny osob do 30 let – 25, 8 % (tamtéž, s. 54–55). Ačkoliv se jedná o zajímavá procenta, zpráva neobsahuje konkrétní vyčíslení osob, jež tato procenta vyjadřují. MPSV také upozorňuje, že podpořené osoby mohly využívat nejen rekvalifikací, ale i dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (tamtéž, s. 54). A právě konkrétním podobám sociální pomoci státu (nejen) výše zmíněným znevýhodněným osobám a nástrojům, které k tomu stát využívá, se věnuje následující kapitola.

2 Politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti představuje soubor opatření, jimiž stát v rámci svých sociálních a hospodářských aktivit usiluje o dosažení plné zaměstnanosti a snaží se chránit občany před nezaměstnaností (Česko, 2004a, §1). Prvkem ukotvujícím principy politiky zaměstnanosti do legislativního rámce ČR je zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, jenž byl schválen Parlamentem ČR, a účinnosti nabyl v říjnu 2004 (tamtéž). Tento zákon rovněž ukotvuje právo na zaměstnání, jež mimo jiné nesmí podléhat diskriminačním předpoklům (tamtéž, §4, odst. 2). Nejen zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ale také *Listina základních práv a svobod* stanovuje rovné zacházení se všemi občany, a Hlavou IV navíc doplňuje, že „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“ (Česko, 1992, hlava 4, článek 26) O politice zaměstnanosti státu se pojednává také jako o určité záchranné sociální síti, jež by měla tlumit dopady nezaměstnanosti (Kotýnková a Němec, 2003, s. 131).

Jak uvádí *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* (2020a, s. 21) politika zaměstnanosti se zpravidla dělí na dvě části – pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti, ačkoliv zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, pracuje pouze s termínem aktivní politika zaměstnanosti. S rozdělením na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti operuje i MPSV ve svých *Analýzách vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti*. Dle zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, (Česko, 2004a, §2, odst. 3) spadá politika zaměstnanosti pod záštitu MPSV a Úřadu práce ČR (dále ÚP).

2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti (dále PPZ) usiluje o ochranu před socio-ekonomickými dopady nezaměstnanosti. To ji odlišuje od aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ), která se snaží přímo pozitivně ovlivňovat vývoj trhu práce (MPSV, 2020a, s. 21). PPZ tak představuje především vyplácení podpory v nezaměstnanosti, dříve označované jako *hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání* (Kolman, 2008, nestránkováno). Zároveň má sloužit k zabezpečení těch, jenž se kvůli nízkým příjmům dostávají do kategorie *sociálně*

slabých, včetně stimulace nižší nezaměstnanosti žen a situací stimulace předčasného odchodu do důchodu (Navrátil, 2013, s. 26).

Výše podpory se vypočítává dle zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, na základě průměrného měsíčního čistého výdělku, jestliže byl uchazeč alespoň dva rok před zařazením do databáze ÚP zaměstnán a odváděl důchodové pojištění (Česko, 2004a, §39, odst. 1). Výjimku tvoří ti zaměstnanci, kteří ukončili své předchozí zaměstnání vzhledem k zvláště hrubému porušení pracovních předpisů (tamtéž, §39, odst. 2). Procentuální sazba podpory v nezaměstnanosti se po uplynutí tzv. podpůrčí doby snižuje (první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, následující 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 %). Maximální výše příspěvku však nesmí přesáhnout 58 % průměrné mzdy v národním hospodářství (tamtéž, §50, odst. 6).

Stát nevyplácí podporu v nezaměstnanosti neustále, ale jen v průběhu podpůrčí doby, tedy lhůty, jež se odvíjí od věku nezaměstnané osoby. Podpůrčí doba do 50 let je 5 měsíců, v rozmezí nad 50–55 let věku 8 měsíců, a nad 55 let se vyplácí 11 měsíců (tamtéž, §43, odst. 1). Státní podpora může být také ukončena po skončení vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci ÚP či po vyřazení z evidence (tamtéž, §45). Důvody vyřazení z evidence budou přiblíženy v subkapitole 3.3.

Vedle poskytování podpory v nezaměstnanosti vyplácí ÚP také podporu při rekvalifikaci. Ta je stejně jako podpora v nezaměstnanosti upravována Hlavou III, zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*. O této podpoře bude spolu s rekvalifikacemi detailněji pojednáváno v následující kapitole.

V roce 2020 bylo na PPZ vynaloženo celkem 10 566 518 tis. Kč. V porovnání s rokem 2019 tyto náklady vzrostly téměř o 30 % (MPSV, 2021a, s.44). Tento nárůst přičítá MPSV především zvýšení nezaměstnanosti kvůli pandemii COVID-19, ale také zvýšení průměrného příspěvku v nezaměstnanosti ad. (tamtéž).

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a

Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“ (Česko, 2004a, §104, odst. 1) APZ tak obsahuje nástroje, kterými se snaží stát stimulovat a vyrovnávat nabídku a poptávku na pracovním trhu, začleňovat znevýhodněné skupiny na trhu práce (MPSV, 2020a, s. 22) či pomáhat skrze vzdělávání a poradenství, a tím dosahovat maximální možné míry zaměstnanosti. APZ je financována ze státního rozpočtu (Česko, 2004a, §107, odst. 1), ale významně také z evropských financí. V roce 2020 tvořil podíl na financování APZ z Evropských sociálních fondů (dále ESF) téměř 12 % (MPSV, 2021a, s.45).

Vzhledem k rozsahu práce se není možné věnovat každému nástroji APZ detailně. Proto je každý pouze stručně představen, kromě rekvalifikací, jež jsou pro tuto práci stěžejní a budou detailně představeny ve 3. kapitole. Zároveň bylo zvoleno pro tuto část práce dělení nástrojů APZ do tří skupin, jak s nimi pracuje *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* vzhledem k určité přehlednosti. Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, toto dělení nevyužívá. Zde jsou v §104, odst. 2 jednotlivé nástroje vyjmenovány, a poté v následujících šesti hlavách zákona konkrétně přiblíženy.

Pomyslnou první skupinu tvoří nástroje podporující aktivní vytváření pracovních míst (MPSV, 2020a, s. 23). Patří mezi ně investiční pobídky, veřejné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zřízení či provoz pracovního místa pro osobu s postižením a částečně i sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

- *Investiční pobídky* představují hmotnou podporu pro zaměstnavatele, zprostředkovanou za vytvoření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo zaškolení zaměstnanců na pracovních místech (Česko, 2004a, §111, odst. 1). Investiční pobídky pro zaměstnavatele jsou možné realizovat jen na územních oblastech ČR, mimo hlavní město (tamtéž, §111, odst. 3). Rozhodnutí o udělení, nebo neudělení této finanční pobídky pro zaměstnavatele závisí také na situaci na trhu práce, míře nezaměstnanosti v dané oblasti ad. (tamtéž, §111, odst. 12).
- *Veřejně prospěšné práce* (dále VPP) spočívají především v časově omezené pracovní příležitosti zahrnující úklid a údržbu veřejných prostranství, zeleně či komunikací (tamtéž, §112, odst. 1). Tyto práce často probíhají na území obcí, kterým jsou na základě dohody s ÚP vypláceny příspěvky na mzdy zaměstnanců vykonávající tyto práce.

- *Společensky účelná pracovní místa* (dále SÚPM) jsou speciálně vytvořená pracovní místa zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání (tamtéž, §113).
- *Sdílené zprostředkovávání zaměstnání* představuje spolupráci ÚP s agenturami práce (tamtéž, §119a, odst. 1). Tohoto nástroje může být využito za předpokladu existence individuálního akčního plánu a předchozího písemného souhlasu uchazeče o zaměstnání (tamtéž, §119a, odst. 2).
- *Cílené programy k řešení zaměstnanosti* řeší lokální (tzn. obecní, okresní a krajské), ale i celostátní problémy v oblasti zaměstnanosti (tamtéž, §120, odst. 1). Tyto programy zahrnují opatření ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce jak pro jednotlivce, tak pro skupiny osob (tamtéž, §120, odst. 2).

Druhou pomyslnou skupinou APZ jsou nástroje podněcující zaměstnatelnost podporovaných osob (MPSV, 2020a, s. 23). Sem je možné zařadit především rekvalifikace, příspěvek na zapracování, ale také poradenství a pomoc ÚP.

- *Příspěvek na zapracování* je určen uchazečům o zaměstnání, kteří potřebují zvýšenou péči ÚP (Česko, 2004a, §116, odst. 1). Tou se rozumí zohlednění zdravotního stavu, péče o dítě, věk nebo jiné vážné důvody. Tyto osoby mají také vypracovaný tzv. individuální akční plán (tamtéž, §31, odst. 1).
- *Rekvalifikace* jakožto: „... získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.“ (tamtéž, §108, odst. 1) Detailně budou představeny vzhledem k návaznosti práce v následující kapitole.

Samostatnou skupinou jsou pak podle MPSV „nástroje na podporu udržení zaměstnanosti (příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti), které však nejsou příliš využívány.“ (MPSV, 2020a, s. 23)

- *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program* slouží zaměstnavatelům, kteří z důvodu přechodu na nový podnikatelský program nejsou schopni zajistit svým zaměstnancům dostatek práce (Česko, 2004a, §117, odst. 1). Tento příspěvek se poskytuje maximálně na 6 měsíců (tamtéž, §117, odst. 2).
- *Překlenovací příspěvek* je finanční podpora pro osoby samostatně výdělečně činné na maximální dobu 5 měsíců na provozní náklady, které tvoří např. nájemné, doprava a materiál (tamtéž, §114, odst. 1 a 2).
- *Příspěvek v době částečné práce* (tamtéž, §120a).

Opatření APZ jsou podobně jako PPZ každoročně vyhodnocována v *Analýze vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti* MPSV. V roce 2020 bylo vynaloženo na APZ ČR celkem 25 838 152 tisíc Kč (MPSV, 2021a, s. 45). Jedná se tak o vysoký nárůst oproti roku 2019 (téměř o 1 001 %), který byl ale způsoben realizací cílených programů na podporu zaměstnanosti kvůli pandemii COVID-19 (tamtéž).

Na rozdíl od PPZ jsou opatření a cíle APZ také součástí nadnárodních strategických dokumentů (např. *Operační program Zaměstnanost plus 2021–2027*), vládních dokumentů (např. *Národní program reforem České republiky*), ale také analýz nezávislých subjektů, jak je např. Svaz průmyslu a dopravy České republiky (dokument *Analýza k problematice sladování nabídky a poptávky na trhu práce: Best practice i bariéry využívání nástrojů APZ z pohledu zaměstnavatelů*). Z těchto různorodých zpracování je patrné, že význam APZ není nezanedbatelný a je žádoucí jeho nástroje účelně využívat. Právě proto se další kapitoly budou věnovat již jednomu konkrétnímu nástroji APZ – rekvalifikacím a jejich možným proměnám, aby mohlo dojít k jejich co nejefektivnějšímu využívání.

3 Rekvalifikace

Rekvalifikace představují v celém systému dalšího vzdělávání dospělých v České republice určitou specifickou a mimořádnou oblast. Ono specifikum je způsobeno významným státním, a tudíž i legislativním zastřešením, čímž se systém rekvalifikačního vzdělávání vymyká většině jiných oblastí dalšího vzdělávání dospělých, pro které je typická jistá nekoherentnost. Tato roztržitost se projevuje nejednotností, neprovázaností, ale také absencí dostatečné finanční podpory celého systému, malou informovaností široké veřejnosti a mnohdy i diskutabilní úrovní kvality dalšího vzdělávání dospělých (Šerák, 2016, s. 131–133).

V tomto kontextu se rekvalifikace spolu např. s uznáváním výsledků dalšího vzdělávání či vzděláváním dospělých ve formálním systému vzdělávání řadí do oblasti „společensky a strategicky významných“, a tudíž i státně regulovaných a finančně podporovaných (tamtéž, s. 133). Státní regulace spočívá nejen v právním vymezení rekvalifikací, ale také v dohledu nad jejich kvalitou prostřednictvím udělování a odebrání akreditací (bude dále v práci vysvětleno).

Vzhledem k financování rekvalifikací ze státního rozpočtu (neboť se jedná o jeden z nástrojů APZ) a významné finanční podpoře z Evropské unie, jsou rekvalifikace specifické i tím, že se o jejich realizaci vedou relativně přesné statistiky. Rovněž i jistá neinformovanost občanů o možnostech dalšího vzdělávání dospělých je z pohledu rekvalifikací mírněna aktivitami ÚP, který se snaží rekvalifikační vzdělávání svým klientům přibližovat a pomáhat jim aktivně se rekvalifikací účastnit.

Kromě výše zmíněných specifíků jsou rekvalifikace zajímavé i z hlediska svých potencionálních proměn, jimiž mohou reagovat na měnící se trh práce a stále vzrůstající potřebu celoživotního učení se. Právě tato potřeba připravenosti na změny a využití provázanosti řady již existujících konceptů, projektů a zákonů je patrná z díkce Evropské unie, a tudíž i ČR, která se odráží ve tvorbě řady strategických dokumentů a projektů, a také ve snaze o jejich implementaci.

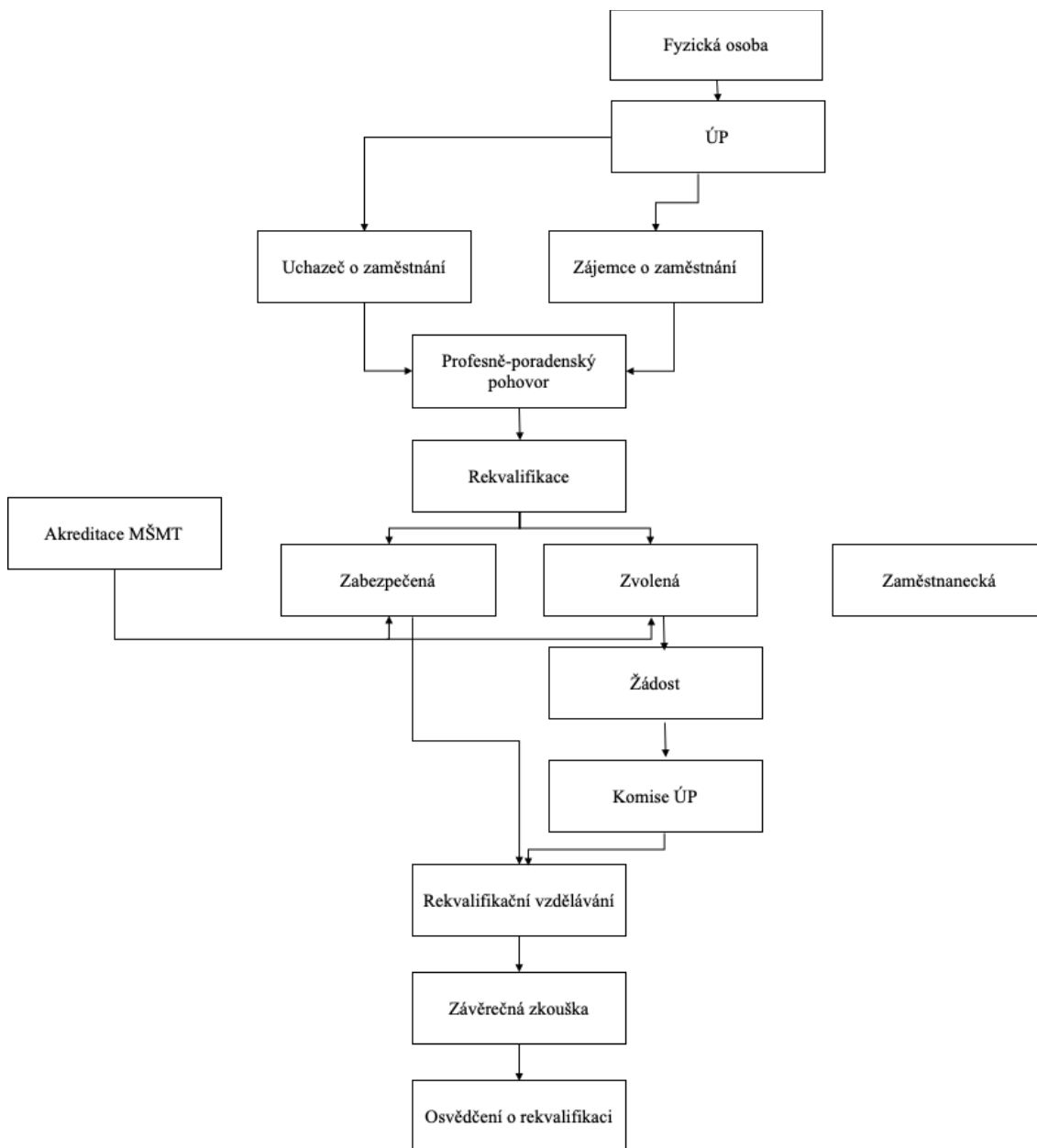
3.1 Systém rekvalifikací v České republice

Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, vymezuje rekvalifikaci jako: „... získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“ (Česko, 2004a, §108, odst. 1) Ačkoliv někteří autoři chápou rekvalifikace úžeji, především jako změnu původní kvalifikace za jinou, více uplatnitelnou (Palán a Langer, 2012, s. 25), ze zákona vyplývá, že rekvalifikace mohou být nejen nástrojem umožňujícím zvýšení šance na získání zaměstnání (Mužík, 2012, s. 262), ale také nástrojem usilujícím o zlepšení postavení na trhu práce (tamtéž) a udržení si zaměstnání. Právě možnost využití a uplatnění již osvojených kompetencí a znalostí z předchozího pracovního (či jiného) působení je ústředním tématem modularizace rekvalifikací. Zároveň lze prostřednictvím rekvalifikací teoreticky předcházet nedobrovolné nezaměstnanosti související s nedostatkem potřebných kompetencí, které vyžaduje nástup Průmyslu 4.0 (viz kapitola 1).

Tato práce operuje s konceptem rekvalifikací jakožto se součástí dalšího profesního vzdělávání. Tedy takového, jenž se uskutečňuje po skončení vzdělávání ve formálním vzdělávacím systému (Dvořáková a Šerák, 2016, s. 111). Mužík doplňuje, že podstatou dalšího profesního vzdělávání je „... vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná způsobilost jednotlivce) a kvalifikací objektivní (nároky na výkon konkrétní profese či pozice).“ (Mužík, 2012, s. 25)

Ačkoliv jsou rekvalifikace součástí dalšího profesního vzdělávání, a může se jich tudíž účastnit kdokoliv (nejen osoby ohrožené nezaměstnaností), široké veřejnosti jsou spíše známé kvůli tomu, že i přes své klesající využívání jsou jedním z nejpoužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (Hora a kol., 2020, s. 22) a velmi často jsou asociovány s ÚP. Z tohoto úhlu pohledu budou také v této práci majoritně nahlíženy. Neboť byly ostatní nástroje APZ představeny v předchozí kapitole, vzhledem k logické návaznosti textu teď budou detailně představeny rekvalifikace.

Vzhledem ke složitosti systému rekvalifikací a postupnému výkladu jednotlivých (navzájem provázaných) oblastí v bakalářské práci je uveden stručný náskres celého procesu pro lepší orientaci v problematice.



Obrázek 1 - Náskres systému rekvalifikací

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je patrné z náskresu, klíčovou a zastřešující institucí rekvalifikací jakožto nástroje APZ je ÚP. Ten také rozlišuje tři „druhy“ osob, které mohou být do rekvalifikačního programu zařazeny, a které budou detailně charakterizovány v subkapitole 3.3. Jedná se o tzv.:

- *Zájemce o zaměstnání*, tedy o fyzické osoby, jež mají zájem o zprostředkování zaměstnání a zařazení do evidence zájemců o zaměstnání (Česko, 2004a, §22, odst. 1), ale v současné době jsou zaměstnány.
- Naopak tzv. *uchazeči o zaměstnání* jsou fyzické osoby, které požádaly o zprostředkování zaměstnání, ale v současné době zaměstnání nemají (tamtéž, §24–25).
- Třetí skupinou osob jsou zaměstnanci.

Pro úplnost je vhodné doplnit, že existuje i „čtvrtá skupina“ osob. Tedy ty osoby, které si rekvalifikační kurzy hradí ze svých vlastních finančních prostředků, a na ÚP se vůbec obracet nemusí, případně mohou využít pouze jeho Informačních a poradenských středisek (ÚP, 2022a, nestránkováno). ÚP tyto zájemce o rekvalifikace odkazuje na portál www.eu-dat.cz, databázi akcí dalšího profesního vzdělávání. Zde je možné vyhledat si konkrétní akreditovaný kurz. Vzhledem k tomu, že si tato skupina osob samostatně hradí celé rekvalifikační vzdělávání, a navíc nutně nemusí být nezaměstnána či jinak znevýhodněna, nelze ji zahrnout do hlavní skupiny na kterou rekvalifikace jakožto nástroj APZ cílí.

Aby mohl být uchazeč či zájemce o zaměstnání do rekvalifikačního programu ÚP zařazen, musí dle ÚP (2022a, nestránkováno):

- být v evidenci ÚP,
- disponovat patřičnými vstupními kvalifikačními předpoklady pro konkrétní rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na níž se rekvalifikuje,
- být zdravotně způsobilý absolvovat rekvalifikační kurz, a poté vykonávat novou profesi,
- být rekvalifikace potřebná, neboť dosavadní kvalifikace zájemce či uchazeče o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
- být rekvalifikace účelná, tzn., že po ukončení rekvalifikace je skutečná šance získat zaměstnání.

Na základě profesně-poradenského rozhovoru vedeného s pracovníkem ÚP je zjišťováno, zdali je rekvalifikace vhodným nástrojem pro konkrétního zájemce. Při vymezování náplně a rozsahu rekvalifikace „... se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání

nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ (Česko, 2004a, §108, odst. 1) Dosavadní kvalifikací, schopnostmi a zkušenostmi jsou myšleny odpovídající vstupní předpoklady pro absolvování rekvalifikačního kurzu a následného výkonu profese, tedy odpovídající stupeň vzdělání, věk, dovednosti, osobnostní předpoklady a další schopnosti potřebné pro konkrétní rekvalifikaci (ÚP, 2022a, nestránkováno). „Vhodný“ zdravotní stav pak představuje zdravotní způsobilost se rekvalifikace účastnit. Splňuje-li zájemce či uchazeč o zaměstnání potřebné náležitosti, je potřebné zvolit vhodný typ rekvalifikace.

Zásadní změnu v systému rekvalifikací přinesla v roce 2012 novelizace zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*. Na základě této novely existují v legislativě tři typy rekvalifikací. Jedná se o rekvalifikace (ÚP, 2022a, nestránkováno):

- zabezpečené,
- zvolené,
- zaměstnanecké.

Zabezpečené rekvalifikace jsou takové rekvalifikační kurzy, které má ÚP v nabídce, a na základě konzultace klienta s pracovníkem ÚP může být vyhodnoceno, zda daný rekvalifikační kurz uchazeči či zájemci o zaměstnání vyhovuje. Zabezpečené rekvalifikace jsou zajišťovány prostřednictvím dodavatelů podle zákona č. 134/2016 Sb., *o zadávání veřejných zakázek*. Právě tento způsob výběru dodavatelů bývá často kritizován a označován za problematický (Hora a kol., 2020, s. 25). Hora a kol. ve své studii uvádí (na základě fokusních rozhovorů s pracovníky ÚP), že „... bývá výběrové řízení spojeno se značnou časovou a administrativní náročností na obou stranách (tedy nejen pro ÚP ČR, ale také pro rekvalifikační zařízení).“ (tamtéž) V důsledku toho dochází k časovým prodlevám a nemožnosti reagovat na aktuální požadavky trhu práce. „Část zabezpečených rekvalifikací tak představují kurzy zaměřené nespécificky, zejména na rozvoj počítačové gramotnosti.“ (tamtéž, s. 26) či kurzy u kterých se předpokládá, že po nich existuje dlouhodobá poptávka (MPSV, 2020a, s. 26), např. svářečské kurzy a kurzy pro pracovníky v sociálních službách (Hora a kol., 2020, s. 26).

Dalším problémem je i klíčové kritérium výběru vítězných zakázek, tedy co nejnižší cena (projevující se na celkové kvalitě rekvalifikačního kurzu), či podmíněnost zahájení rekvalifikačního kurzu minimálním počtem účastníků (Hora a kol., 2020, s. 26). Výše

zmíněné nedostatky vnímá i MPSV: „MPSV by proto mělo usilovat o vyjmutí povinnosti soutěžit vzdělávání ze zákona o veřejných zakázkách tak, jak tomu bylo již v minulosti.“ (MPSV, 2014a, s. 37) Tím by dle MPSV mohlo dojít k flexibilnější reakci na aktuální regionální požadavky trhu práce, čímž by se umožnilo skutečné uplatnění rekvalifikovaných osob na trhu práce, a tím pádem by posílila i konkurenceschopnost hospodářství ČR (tamtéž).

U zabezpečované rekvalifikace hradí dle zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, náklady za účastníka ÚP (Česko, 2004a, § 109, odst. 1). Navíc může být poskytnuta účastníkovi i finanční náhrad za vzniklé nutné náklady (tamtéž) spojené např. s cestováním a stravou. Zároveň má účastník rekvalifikace právo na podporu při rekvalifikaci, která přesahuje „tradiční“ příspěvek v nezaměstnanosti (ÚP, 2022a, nestránkováno). „Výše podpory činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání.“ (tamtéž) V případě OSVČ se podpora vypočítává z vyměřovacího základu (tamtéž). I zde je však limit, kdy podpora nesmí přesáhnout 65 % průměrné mzdy (tamtéž). V případě, že účastník nedokáže doložit potvrzení o příjmech (příp. vyměřovací základ) je podpora stanovena na 14 % průměrné mzdy (tamtéž). Se zájemcem o rekvalifikaci je vždy také uzavřena smlouva, kde jsou stanoveny podmínky a případné sankce nedokončí-li rekvalifikační kurz či odmítne-li nastoupit do vhodného zaměstnání.

Zvolené rekvalifikace jsou upraveny § 109 a) v zákoně č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*. Hlavním principem zvolené rekvalifikace je, že si zájemce či uchazeč o zaměstnání může sám vyhledat a zvolit rekvalifikační kurz. Po vyhledání konkrétního kurzu informuje uchazeč či zájemce svého sprostředkovatele na ÚP a vyplní patřičné dokumenty, jež musí předložit ÚP minimálně 14 dnů před začátkem kurzu (ÚP, 2022b, nestránkováno). Předloženou žádost pak posuzuje tzv. odborná komise ÚP, jež zvažuje především předpoklady zájemce pro absolvování rekvalifikačního kurzu, ale také zvýšení reálné šance na jeho pracovní uplatnění. Schválí-li komise žádost, vystaví zájemci o rekvalifikaci potvrzení o úhradě rekvalifikace, a to včetně závěrečné zkoušky (tamtéž). Nutné je však dodat, že úhrada není nároková, stejně jako úhrad zabezpečované rekvalifikace, a že: „Celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu

na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50000 Kč.“ (Česko, 2004a, § 109a, odst. 9). Zvolená rekvalifikace se od zabezpečované liší také tím, že po dobu jejího trvání nevzniká uchazeči nárok na podporu při rekvalifikaci.

Přínosů plynoucích ze zavedení zvolených rekvalifikací je několik. Mezi nejvýznamnější patří především motivace samotných účastníků rekvalifikací, kteří mají možnost o své rekvalifikaci (a budoucím pracovním uplatnění) spolurozhodovat a aktivně se na něm podílet. Na druhou stranu je dle studie Hory a kol. (2020, s. 26–27) tím pádem tento druh rekvalifikace využíván specifickou, více motivovanou skupinou osob, jež disponuje potřebnými kompetencemi pro samostatnou komunikaci s rekvalifikačním zařízením, a také finančními prostředky, které jí umožňují pokrýt základní výdaje na rekvalifikaci (např. výdaje na cestovné, zdravotní potvrzení). „Takoví lidé jsou v době ekonomické konjunktury na trhu práce zpravidla velmi dobře uplatnitelní.“ (Hora a kol., 2020 s. 27) Ze stejného zdroje také vychází tvrzení, že jak zvolené, tak zabezpečované rekvalifikace primárně necílí na znevýhodněné účastníky (např. osoby se základním vzděláním, starší nezaměstnané ad.), čímž nedochází k jejich maximálnímu užitku (tamtéž, s. 3). Hovoří se tak o tzv. efektu slízávání smetany (tamtéž, s. 18–19). „K tomuto efektu dochází, pokud jsou do rekvalifikací zařazovány osoby, které mají dobré předpoklady uplatnit se na trhu práce díky svým kompetencím i bez absolvování uvedených programů, na úkor těch, kdo mají horší kompetence, a podporu by proto více potřebovali.“ (tamtéž, s. 18)

Jako přínos zvolených rekvalifikací hodnotí MPSV: „Výhodou této formy je skutečnost, že rekvalifikaci nezabezpečuje ÚP ČR a není nutné proto postupovat v souladu s pravidly veřejného zadávání ...“ (2020a, s. 25). Výhodou je i možnost zahájit rekvalifikační kurz i přes nízký počet účastníků, který by se v případě zabezpečované rekvalifikace ÚP nekonal (tamtéž). S tím souvisí i možnost pokrytí poptávky po specifických rekvalifikacích (např. kurzy v oblasti IT, kurzy rozšiřující dosavadní kvalifikaci) a obory s menší poptávkou na trhu práce, jako např. potravinářský a chemický průmysl (Hora a kol., 2020, s. 70). Podle MPSV tak spolu se zavedením a využíváním zvolených rekvalifikací došlo ke zvýšení flexibilní reakce na potřeby trhu práce (MPSV, 2020a, s. 25).

Zaměstnanecké rekvalifikace jsou specifické tím, že mohou být vykonávány přímo u zaměstnavatele za finanční podpory ÚP. Zároveň do této rekvalifikace může vstupovat

i rekvalifikační zařízení, jež pro zaměstnavatele rekvalifikaci realizuje (Česko, 2004a, § 110 odst. 1). Zaměstnanecké rekvalifikace se realizují pro uchazeče o zaměstnání před nástupem do pracovního poměru u konkrétního zaměstnavatele, ale také pro stávající zaměstnance, jimž bez rekvalifikace hrozí ukončení pracovního poměru. Obecně mají vést zaměstnanecké rekvalifikace k získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace zaměstnanců (tamtéž). Zaměstnanecká rekvalifikace „... se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.“ (tamtéž, §110, odst. 4). Jak však podotýká MPSV: „Stávající zaměstnanecké rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti nejsou ze strany zaměstnavatelů prakticky využívány.“ (2020a, s. 60)

Výše byly představeny konkrétní tři typy rekvalifikací, jež jsou ukotveny a vymezeny v české legislativě. V odborné literatuře je však možné setkat se s dalším dělením, resp. s druhy rekvalifikací, které nicméně výše zmíněné rozčlenění nepopírají, spíše konkretizují. Např. Palán a Langer (2008, s. 97) píší o:

- *specifických rekvalifikacích*, které cílí na získání konkrétních nových znalostí vedoucí k vhodnému pracovnímu uplatnění,
- *nespecifických rekvalifikacích*, jež usilují především o osvojení praktických dovedností pro absolventy prostřednictvím praktických tréninků,
- *motivačních programech (kurzech)*, představující pomyslný „přestupeň“ rekvalifikace, sloužící především k profesní orientaci a ulehčení vstupu do rekvalifikačního programu,
- *poradenských programech*, které jsou určené především pro specifické skupiny zájemců o rekvalifikace.

Mužík doplňuje dále předkvalifikační kurzy a doplňkové rekvalifikace (2012, s. 26).

V případě, že se uchazeč, zájemce, či zaměstnanec stane účastníkem rekvalifikačního kurzu (který musí být akreditovaný – viz subkapitola 3.2 – Vyhláška č. 176/2009 Sb., *kteřou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení*), absolvuje určitý počet hodin teoretické i praktické výuky. Časová dotace a obsah vzdělávání závisí na konkrétním zaměření rekvalifikačního kurzu, respektive na profesi (či její části) na kterou se účastník rekvalifikuje. Tyto časové dotace upravuje MŠMT a jsou dostupné na jeho webových stránkách jak pro profesní kvalifikace, tak čisté rekvalifikace.

Jestli-že účastník absolvuje vzdělávání a úspěšně jej zakončí do 15 dnů závěrečnou zkouškou, náleží mu právo na vydání osvědčení o rekvalifikaci (Česko, 2009, § 3). Jestli-že se účastní nezúčastní závěrečné zkoušky, ale absolvuje alespoň 80 % vzdělávání z celkové časové dotace vzdělávacího kurzu, má právo na vydání potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu (Česko, 2009, § 3a). Jak je však patrné z tohoto a předchozího odstavce, celý systém rekvalifikací není navázán pouze na zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ale navazuje také na další legislativní normy, které realizaci rekvalifikačního vzdělávání upravují.

3.2 Legislativní úprava rekvalifikací

Rekvalifikace mají na území našeho státu dlouhou historii s kořeny sahajícími do období 30. let 20. století, kdy se v důsledku hospodářské krize snažila oficiální lidov ýchova nabídnou kurzy pro nezaměstnané (Škoda, 1996, s. 63). Do právního řádu demokratické československé republiky pak byly ukotveny v roce 1991 (Simonová a Hamplová, 2016, s. 9), zákonem č. 1/1991 Sb., *o zaměstnanosti* (ČSFR, 1990). Jednalo se mimo jiné o reakci na přechod z centrálně plánované ekonomiky (v níž oficiální nezaměstnanost neexistovala) na tržní ekonomiku. S tímto přechodem souvisela i proměna celého trhu práce – rušení, ale i vznik nových pracovních míst. Skrytou nezaměstnanost tak vystřídala otevřená nezaměstnanost (Brožová, 2003, s. 77), již bylo třeba efektivně řešit.

V současné době proto novelizovaný zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, jasně definuje možnosti využívání systému rekvalifikací (viz výše). Zároveň jsou však rekvalifikace upravovány:

- nařízením vlády č. 515/2004 Sb., *o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek*,
- vyhláškou MPSV č. 518/2004 Sb., *kerou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*,
- vyhláškou č. 519/2004 Sb., *o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců*,
- vyhláškou č. 176/2009 Sb., *kerou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a*

způsob jeho ukončení, která je úzce spojena se zákonem č. 179/2006 Sb., Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání).

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., *o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek* konkretizuje výši hmotné podpory ve výrobních odvětvích a definuje míru nutné nezaměstnanosti v oblastech, kde má k hmotné podpoře při rekvalifikacích v rámci investičních pobídek v případě investiční akce probíhat (Česko, 2004b, § 2). Dále určuje navýšení podpory pro rekvalifikaci zdravotně postižených nebo znevýhodněných zaměstnanců (tamtéž).

Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., *kteřou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, píše o rekvalifikacích velmi stručně, v souvislosti s poradenskou činností, konkrétně poradenstvím pro volbu rekvalifikačního kurzu. Obsah a rozsah rekvalifikace by měl vycházet z dosavadní kvalifikace, schopností a zkušeností a zdravotního stavu rekvalifikované osoby (Česko, 2004c, část pátá § 21, odst. 2).

Vyhláška č. 519/2004 Sb., *Vyhláška o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců* detailněji rozpracovává formy rekvalifikací a náklady, které jsou s rekvalifikacemi spojené a proplácené ÚP. Je zde vymezeno, že rekvalifikační kurzy mohou probíhat v rámci programů dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech vedoucích k osvojení konkrétní pracovní dovednosti, ale i v mezinárodních programech, ve školních programech pro střední vzdělávání, v programech pro uchazeče se zvýšenou péčí a v možné kombinaci všech zmíněných forem (Česko, 2004d, § 1). Náklady na rekvalifikaci pro rekvalifikační zařízení jsou touto vyhláškou stanoveny jako přímé náklady (např. materiál a mzdy, vybavení pro účastníka rekvalifikace ad.), režijní náklady, náklady na dílčí část rekvalifikace, kterou rekvalifikačnímu zařízení zajišťuje jiné rekvalifikační či vzdělávací zařízení, přiměřený zisk (maximálně 15 %), daň z přidané hodnoty (tamtéž, § 2). A dále upravuje tato vyhláška i náklady spojené s rekvalifikací pro účastníka, jako je např. jízdné, ubytování, stravné ad. (tamtéž, § 3).

Vyhláška č. 176/2009 Sb., *kteřou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení* definuje zákonné požadavky na instituce realizující akreditované rekvalifikační vzdělávání. Jak bylo zmíněno na úplném začátku této kapitoly, rekvalifikace jsou v rámci dalšího profesního vzdělávání výjimečné právě tím, že stát bdí nad jejich kvalitou. To spočívá v udělování akreditací MŠMT (tzn. potvrzení požadované úrovně), dokládající určitý kvalitativní standard rekvalifikačního kurzu, který vzdělávací subjekt provozuje a bez kterého rekvalifikační vzdělávání provozovat nemůže.

Vyhláška určuje, že aby mohl být rekvalifikační kurz akreditován, musí žádost o akreditaci obsahovat např. doklad k oprávnění poskytovat vzdělávací služby, název rekvalifikačního programu a profil absolventa, vstupní předpoklady účastníka, rámcový časový rozvrh a učební plán včetně forem a metod vzdělávání a popisu praktické výuky, způsob ověření získaných znalostí a vzor osvědčení, ale také konkrétní údaje o garantovi/garantech jak odborné úrovně vzdělávání, tak procesní úrovně a údaje o lektorovi/lektorech jednotlivých tematických celků ad. (Česko, 2009, § 1). Ve vyhlášce je dále definováno, že rekvalifikační vzdělávání může probíhat prezenčně, distančně či kombinovaně, přičemž délka teoretické vyučovací hodiny je 45 minut a praktické výuky 60 minut (tamtéž, § 2). Paragrafy 3–5a (tamtéž) poté upravují samotný závěr vzdělávání, tedy náležitosti vydání potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu a závěrečnou zkoušku probíhající buď písemnou, ústní či praktickou formou, přičemž je požadována kombinace alespoň dvou forem. Definována je i zkušební komise sestávající se z tří členů. V případě, kdy účastník u zkoušky neuspěje, má nárok na jednu opravnou zkoušku nejpozději do 30 dnů od termínu první zkoušky. Nedostaví-li se účastník k závěrečné zkoušce, ale minimálně 3 dny před termínem se omluvil předsedovi komise, má nárok na opravný termín (tamtéž, § 4). Závěrečná část vyhlášky upravuje formální náležitosti osvědčení o rekvalifikaci.

Právě tato vyhláška č. 176/2009 Sb., *kteřou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení*, navázala systém rekvalifikací na zákon č. 179/2006 Sb., *o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání*. Jak uvádí Sycha (2010, s. 71), cílem bylo především obsahové sjednocení vzdělávacích programů v rámci rekvalifikací, a tudíž i možnost komparace institucí realizujících rekvalifikace a jejich kvalitu. MŠMT tak shrnuje, že:

„Pokud vzdělávací zařízení realizuje rekvalifikační program, který připravuje účastníka ke zkoušce z profesní kvalifikace (dle §3 vyhlášky č. 176/2009 Sb.), realizuje vzdělávací zařízení rekvalifikační program vždy v souladu s aktuálně platným standardem profesní kvalifikace.“ (MŠMT, 2013–2022a, nestránkováno) To v praxi znamená, že dochází k propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací (dále NSK).

Z andragogického úhlu pohledu je ale implementace vyhlášky č. 176/2009 Sb., *kteřou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení* i zákona č. 179/2006 Sb., *o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání*, místy problematická. Mezi hlavní problémy patří podle Šeráka (2007, s. 112) např. složitá konstrukce zákona a zablokování diskuse, jež by vedla ke vzniku samostatného zákona, který by komplexně upravoval vzdělávání dospělých v ČR. Problém je také v malé informovanosti široké veřejnosti o existenci celé NSK (Sycha, 2010, s. 75). Navíc ne zcela všechny rekvalifikace probíhají dle NSK, neboť některým „dobíhá“ platnost starší akreditace, některé rekvalifikace nemají vytvořenou příslušnou kvalifikaci v NSK či jsou navázány na jiný právní předpis (tamtéž, s. 71). I MPSV uznává, že i přes propojení rekvalifikací se zákonem č. 179/2006 Sb., *o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání*, jeho využívání není optimální, neboť k získání profesní kvalifikace v plném rozsahu musí podporovaná osoba projít celým kurzem (MPSV, 2020a, s. 26). Právě tento problém a snaha jej vyřešit je jedním z ústředních témat zavedení modularizovaných rekvalifikací (viz kapitola 5).

Jak je patrné z výše stručně charakterizovaných legislativních norem upravující rekvalifikace, celý systém je poměrně komplikovaný a vstupuje do něj několik „skupin“ aktérů.

3.3 Základní subjekty v systému rekvalifikací

Na rekvalifikace může být nahlíženo z různých úhlů pohledu podle toho, kdo se jich účastní. Pomyslnou čtveřici mohou tvořit:

- účastníci rekvalifikací,
- státní instituce zajišťující rekvalifikace (ministerstva a ÚP),
- instituce zajišťující rekvalifikační programy (a příp. autorizované osoby),
- zaměstnavatelé.

Skupina *účastníků rekvalifikací* byla nastíněna již výše v práci. Následující výčet nebude pojednávat o osobách, které absolvují rekvalifikaci bez spolupráce s ÚP, neboť v této oblasti nemusí být rekvalifikace chápány jako nástroj APZ. Naopak osoby, které rekvalifikace využívají ve spolupráci s ÚP jsou tvořeny tzv. uchazeči a zájemci o zaměstnání a zaměstnanci. Skupina zaměstnaneckých rekvalifikací stojí do jisté míry samostatně. Skupiny uchazečů a zájemců o zaměstnání se v řadě charakteristik a povinností odlišují.

Zájemcem o zaměstnání, se může stát fyzická osoba se zájmem o zařazení do evidence ÚP, již ÚP zprostředkovává vhodné zaměstnání či rekvalifikaci (ÚP, 2022c, nestránkováno). Ukončení vedení v evidenci ÚP je podmíněno žádostí zájemce o zaměstnání či nespoupráci s ÚP (tamtéž).

Uchazečem o zaměstnání se rozumí fyzická osoba, jež požádá kontaktní pracoviště ÚP (pobočku ve správním obvodu svého bydliště) o zprostředkování vhodného zaměstnání (ÚP, 2022c, nestránkováno). Uchazeč přitom nesmí být v pracovněprávním či služebním poměru, nesmí vykonávat samostatně výdělečnou činnost, soustavně se připravovat na výkon budoucího zaměstnání, vykonávat trest odnětí svobody ad. (tamtéž). Výjimku tvoří tzv. nekolidující zaměstnání, tedy takové, jehož měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (tamtéž). Povinností uchazeče pak je mimo jiné poskytování součinnosti ÚP, informování ÚP o zdravotních omezeních bránících účasti v rekvalifikaci, poskytnutí ÚP zdravotního posudku (vyžaduje-li to situace), oznámení ÚP výkon nekolidujícího zaměstnání ad. (tamtéž). Naopak mezi práva uchazeče se řadí např.: nárok na zprostředkování zaměstnání, podpora při rekvalifikaci, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (pokud je potřebná) a právo na pracovní rehabilitaci – pokud se jedná o sobu se zdravotním postižením (tamtéž). Ukončení vedení v evidenci ÚP uchazeče o zaměstnání je zapříčiněno nástupem do vhodného zaměstnání, doručením písemné žádosti o vyřazení z evidence ad., či vyřazením z evidence uchazečů kvůli výkonu nelegální práce, maření součinnosti ÚP, odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání a porušení dalších povinností vyplývajících z účasti v evidenci ÚP (tamtéž). K vyřazení z evidence ÚP uchazeče o zaměstnání vede také odmítnutí nabídky na rekvalifikaci bez udání vážných důvodů. Mezi vážné důvody může patřit např. péče o dítě do 4 let věku, zdravotní důvody, nezbytná péče o závislou osobu ad. (tamtéž).

Druhou skupinou subjektů podílejících se na realizaci rekvalifikací v ČR jsou *státní instituce* – ministerstva a ÚP. Dle zákona č. 2/1969 Sb., *Zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky*, spadá oblast rekvalifikací pod záštitu MPSV (Česko, 1969, § 9, par. 1). Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, doplňuje, že správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti (a tedy i rekvalifikace) vykonává kromě MPSV i ÚP (Česko, 2004a, § 2, odst. 3). Ještě dříve, než bude představena role ÚP, je vhodné doplnit i významnou úlohu MŠMT, které v důsledku přijetí vyhlášky č. 176/2009 Sb., *kteřou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení*, vstupuje do rekvalifikačního systému udělováním akreditací vzdělávacím (rekvalifikačním) programům. K posouzení žádosti o udělení akreditace může být zřízena jako poradní orgán akreditační komise, rozhodující o udělení akreditace např. na základě situace na trhu práce (Česko, 2004a, § 108, odst. 3). Akreditace je udělována ministerstvem na 3 roky a v případě porušení pravidel může MŠMT rozhodnout o odebrání udělené akreditace (tamtéž, odst. 4).

Již výše zmíněný ÚP je klíčovou institucí pomáhající lidem nalézat nová pracovní místa, či hledat jiná řešení (např. rekvalifikace). ÚP byl zřízen v roce 2011 a tvoří jej generální ředitelství a krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště (ÚP, 2021a, nestránkováno). ÚP se nejprve snaží najít, a poté zprostředkovat uchazečům a zájemcům vhodné zaměstnání (Prokopová, 2008, s. 68). Tato fáze je značně propojena s vhodnými podmínkami, technickým, ale i personálním „vybavením“ ÚP pro poskytování kariérového poradenství (MPSV, 2020a, s. 54). Celý proces je navíc značně ovlivňován jedním z trendů současného trhu práce – vrůstající individualizací. ÚP by tak měl posilovat individuální práci s klienty (MPSV, 2020a, s. 45), na základě které zvolí vhodné řešení konkrétní situace. Zvolí-li ÚP jako vhodné řešení rekvalifikaci, dále se na celém procesu podílí (viz systém rekvalifikací).

Třetí skupinou aktérů jsou *instituce (případně osoby)*, zajišťující realizaci rekvalifikačních programů a závěrečné zkoušky. Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, jasně definuje, kdo může rekvalifikace provádět. Jedná se o:

„a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,

- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu^{52d}),
 - c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení^{52e}) nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu^{52f}), nebo
 - d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu^{52g}),“
- (Česko, 2004a, § 108, odst. 2).

Zde je opět patrné navázání rekvalifikací na systém akreditací, tedy na vyhlášku č. 176/2009 Sb., *kteřou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení*, jež definuje požadavky na udělení akreditace vzdělávacímu subjektu, a tudíž i průběh vzdělávání a závěrečnou zkoušku. Výjimku tvoří subjekty v bodě c), tedy školy, které o akreditace MŠMT žádat nemusejí.

Jak poznamenává Sycha (2010, s. 71) přijetím vyhlášky došlo mimo jiné také k určitému oddělení vzdělávání od závěrečné zkoušky. Nicméně u rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání stále zůstává nutné, aby závěrečnou zkoušku absolvovali, jinak jim rekvalifikace nemusí být ÚP uhrazena. Zde může nastat komplikace v případě, kdy vzdělávací instituce realizující rekvalifikační vzdělávání nedisponuje tzv. autorizovanou osobou, tj. fyzickou či právnickou osobou s autorizací od příslušného ministerstva, jež u závěrečné zkoušky vyhodnocuje, zda došlo k osvojení potřebných znalostí a dovedností (viz zákon č. 179/2006 Sb, *o uznávání výsledků dalšího vzdělávání*). V tomto případě má instituce povinnost uzavřít před zahájením rekvalifikačního programu dohodu o závěrečné zkoušce s příslušnou autorizovanou osobou (NÚV a TRIXIMA, 2006-2022, nestránkováno).

Poslední vybranou skupinou vztahující se k systému rekvalifikací v ČR jsou *zaměstnavatelé*. Ačkoliv jsou rekvalifikace poměrně často asociovány především s nezaměstnanými osobami, ve skutečnosti se snaží státní politika zaměstnanosti podporovat všechny aktéry trhu práce. Tedy i zaměstnavatele, kteří potřebují kvalitní a kompetentní pracovníky, díky nimž mohou uspokojovat potřeby svých zákazníků a být konkurenceschopní. Zejména pak i v důsledku příchodu nových trendů na trh práce, jako je např. Průmysl 4.0 a Práce 4.0 (viz 1. kapitola), jež klade na zaměstnance i

zaměstnavatele nové požadavky. Tyto požadavky vedly mj. k realizaci projektu *Predikce trhu práce* tzv. KOMPAS (MPSV, 2020a, s. 50) a projektu *Outplacement ÚP* (ÚP, 2021b, nestránkováno). Oba projekty budou blíže popsány v subkapitole 4.2.

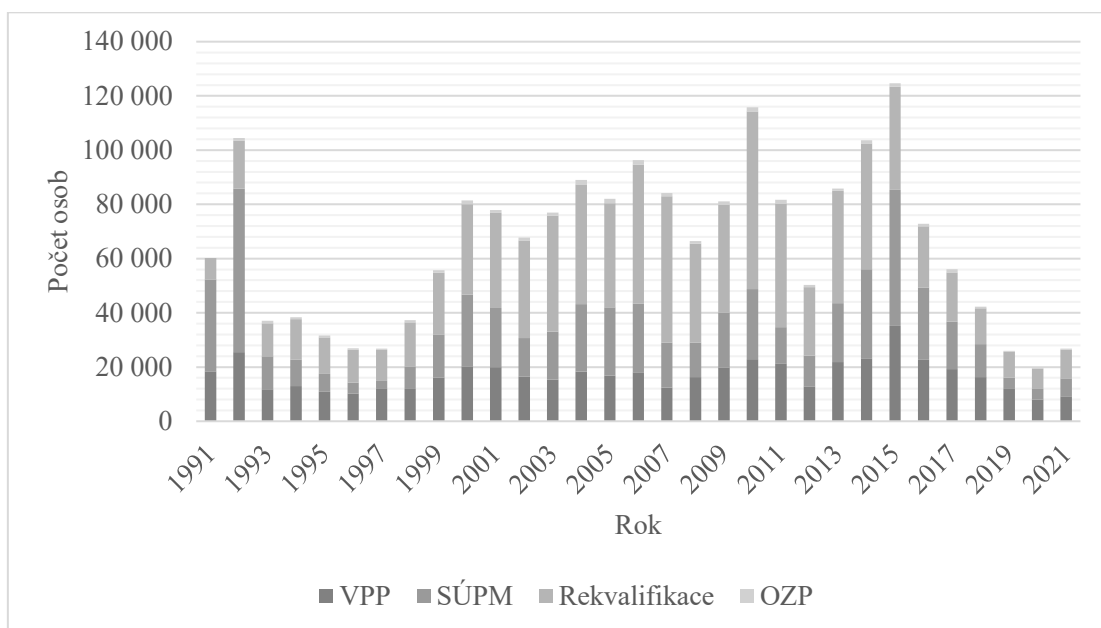
Mimo stále akcentovanější téma individuálního přístupu k osobám na trhu práce zdůrazňuje MPSV osobní přístup i k zaměstnavatelům. Znamená to, že zaměstnavatelé by na trhu práce měli nacházet zaměstnance s potřebnými kompetencemi, a zároveň by měli být motivováni vytvářet pracovní místa i pro osoby znevýhodněné na trhu práce a zároveň umožňovat odbornou i praktickou podporu těmto osobám (MPSV, 2020a, s. 57). Zaměstnavatele je vhodné intenzivněji zapojit do celého systému dalšího profesního vzdělávání hlavně proto, neboť „... de facto definují potřeby trhu práce a tedy i podobu rekvalifikačních kurzů.“ (tamtéž, s. 60) MPSV dále konstatuje, že role zaměstnavatelů je klíčová nejen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, ale také pro odborný rozvoj zaměstnanců. Neboť právě motivace, větší participace a vůle zaměstnavatelů je zásadní pro podporu celoživotního učení (nejen) u zaměstnanců.

Nutnost potřeby zapojení zaměstnavatelů do systému dalšího vzdělávání dospělých akcentují nejen vládní dokumenty a strategie, ale také zprávy samotných zaměstnavatelů, např. *Slad'ování nabídky a poptávky na současném trhu práce* (Janoš, Gavenda a kol. za Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2016) či ÚP (*Tisková zpráva: ÚP podporuje slad'ování nabídky a poptávky na trhu práce i v případě řidičů MHD*, 2018). Velký důraz na spolupráci zaměstnavatelů a systémem rekvalifikací kladl také celý projekt KVASAR (bude představen v kapitole 5).

Vzhledem k detailnímu představení systému rekvalifikací, příslušné legislativně i aktérům, doplní následující subkapitola celý výklad o konkrétní data z českého trhu práce ilustrující využívání rekvalifikací, které se v posledních letech snižuje.

3.4 Realizace rekvalifikací na českém trhu práce

Rekvalifikace, jakožto součást státní politiky zaměstnanosti patří tradičně k jednomu z nejvíce využívaných nástrojů APZ v ČR, i když se v průběhu uplynulých 30 let jeho užívání vzhledem k ostatním vybraným nástrojům APZ proměňuje. Tyto proměny ilustruje následující graf.



Graf 1 - Počty podpořených osob v rámci vybraných nástrojů APZ

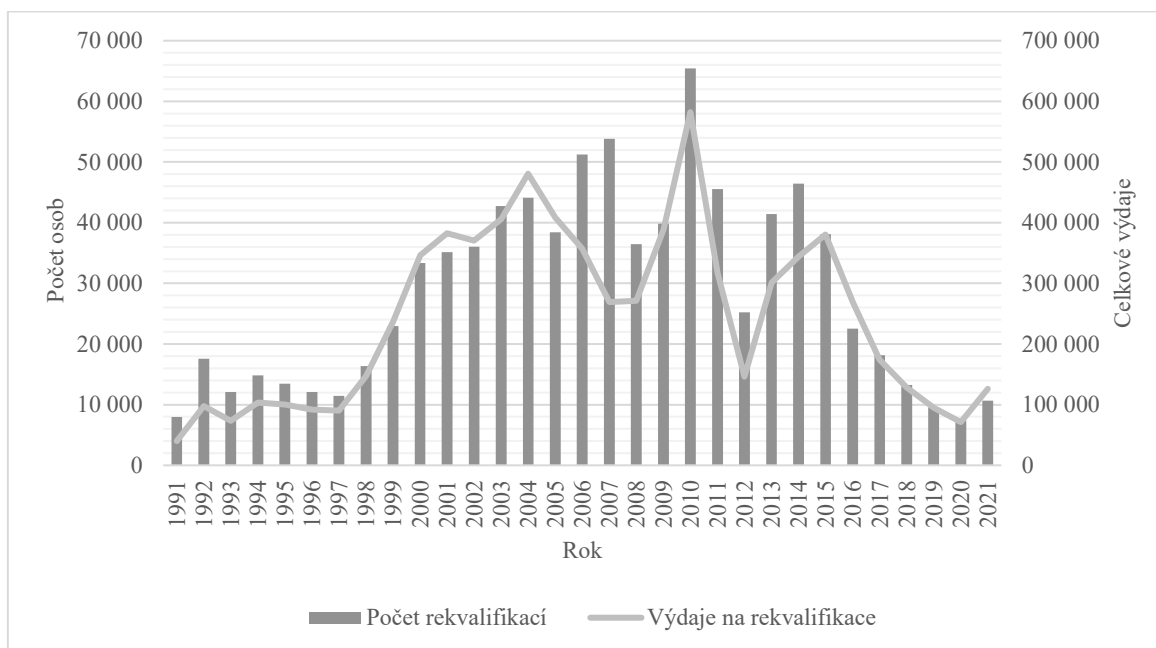
Zdroj: MPSV, 2022a, nestránkováno

Jak ukazuje Graf 1, od roku 1993 se využívání rekvalifikací začíná vyrovnávat ostatním nástrojům a v následujících letech začíná být dominantním prostředkem APZ. Využívání rekvalifikací vzrůstá, v roce 2014 je na svém vrcholu (celkem 46 454 podpořených osob). Od roku 2015 je možné sledovat klesající trend v jejich využívání, zejména v porovnání s nástroji podporujícími tvorbu pracovních míst (především SÚPM a VPP).

Klesající tendence využívání rekvalifikací je spojena se dvěma jevy – vývojem ekonomického cyklu, kdy po roce 2014 vzhledem k ekonomické konjunkturu klesá i celková nezaměstnanost a se snahou nalézat adekvátní řešení pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných, mezi než se řadí spíše programy podpory tvorby pracovních míst než rekvalifikace (Hora a kol., 2020, s. 23). Dále je patrné, že dochází k velkému útlumu ve využívání všech vybraných nástrojů APZ s příchodem pandemie v roce 2020.

Z grafu lze také vyčíst, že v období posledních pěti let podíl podpořených účastníků rekvalifikacemi (v porovnání s ostatními vybranými nástroji APZ) představuje zhruba třetinu. V porovnání s ostatními evropskými zeměmi se tak ČR řadí mezi státy jako Dánsko, Belgie, Litva, Estonsko či Slovinsko, které rekvalifikace využívají v rámci APZ v podobné míře (Hora a kol., 2020, s. 22). „Podíl rekvalifikací na APZ přitom v zemích

EU značně variuje, a to od 86 % v Rakousku až po méně než 10 % na Slovensku, v Polsku a Maďarsku.“ (tamtéž) Lze tak konstatovat, že se i v oblasti rekvalifikací řadí ČR spíše k průměru evropských zemí. Je však důležité uvést, že četnost využívání rekvalifikací úzce souvisí s nezaměstnaností, která je v ČR dlouhodobě pod průměrem ostatních členských zemí EU (Eurostat, 2022, nestránkováno).

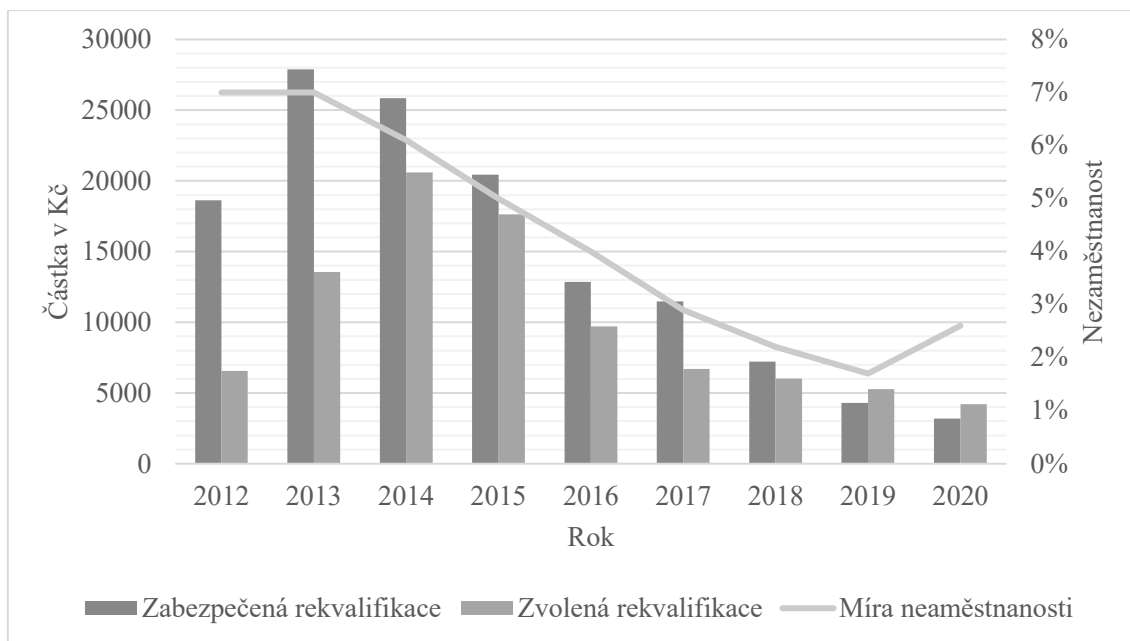


Graf 2 - Výdaje na rekvalifikace

Zdroj: MPSV, 2022a, nestránkováno

Graf 2 doplňuje předchozí graf o konkrétní náklady na rekvalifikace. Poměrně zajímavý je významný nárůst výdajů na rekvalifikace od roku 2009, způsobený financováním z prostředků ESF. Naopak prudký úbytek realizovaných rekvalifikací (spojený se snížením výdajů) v roce 2012 byl zapříčiněn „... zpomalením procesu zařazování účastníků do rekvalifikačních kurzů v souvislosti s novou vlnou vyhlášení veřejných zakázek na realizaci rekvalifikačních programů.“ (MPSV, 2013, s. 48) V posledních dvou letech je opět znatelné „utlumení“ ve využívání rekvalifikací kvůli pandemii, nicméně v současné době je opět patrný pozvolný nárůst počtu rekvalifikací.

Rok 2012 je zajímavý nejen kvůli značnému úbytku realizovaných rekvalifikačních kurzů, ale také z pohledu na strukturu rekvalifikací, neboť v roce 2012 byly zavedeny zvolené rekvalifikace.



Graf 3 - Struktura rekvalifikací

Zdroj: Vlastní zpracování podle MPSV, 2013, s. 48; MPSV, 2014b, s. 51; MPSV, 2015, s. 50; MPSV, 2016b, s. 53; MPSV, 2017b, s. 53; MPSV, 2018, s. 53; MPSV, 2019a, s. 53; MPSV, 2020b, s. 45; MPSV, 2021a, s. 46

Graf 3 znázorňuje, že zvolené rekvalifikace začaly dva roky po svém zavedení pozvolna konkurovat rekvalifikacím zabezpečovaným. Data tak naznačují, že pozitivní očekávání spjatá se zavedením této formy rekvalifikací byla naplněna.

Co se týče detailních informací o konkrétním zaměření nejčastěji realizovaných rekvalifikačních kurzů, data nejsou veřejně dohledatelná. Dohledané dostupné informace vycházejí z *Analýz vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti MPSV*, které informují o tom, že mezi tradičně nejvyužívanější rekvalifikační kurzy patří v horizontu posledních pěti let následující kurzy (MPSV, 2017b, s. 53; MPSV, 2018, s. 53; MPSV, 2019a, s. 55; MPSV, 2020b, s. 49; MPSV, 2021a, s. 50):

- V rámci zabezpečovaných rekvalifikací: rekvalifikační kurzy vedoucí ke zvýšení počítačové gramotnosti a získání specializovaných počítačových dovedností; kurzy účetnictví; kurzy pro pracovníky v sociální službě; kurzy vedoucí k získání svářečských, strojnických a jiných odborných průkazů.
- V rámci zvolených rekvalifikací: kurzy pro získání řidičských oprávnění včetně průkazů profesní způsobilosti řidiče; kurzy pro pracovníky v sociálních službách

a osobní služby, mezi které jsou řazeny např. kosmetika, péče o tělo, manikúra ad.

Dostupná data o realizaci rekvalifikací tak dokládají, že v posledních letech využívání rekvalifikací klesá, důležité je ovšem zmínit, že se jedná o obdobný jev jako u ostatních nástrojů státní politiky zaměstnanosti. Zároveň je také z grafů patrné, že využívání všech nástrojů úzce souvisí s mírou nezaměstnanosti, která až do roku 2019 v ČR klesala.

4 Aktuální trendy a proměny rekvalifikací

Jak je patrné z 1. kapitoly této bakalářské práce, trh práce musí čelit řadě nových výzev. A právě na trendy jako jsou Práce 4.0 a Průmysl 4.0, stárnutí společnosti, globalizace či individualizace, by měl reagovat i systém rekvalifikačního vzdělávání.

Vzhledem k existenci řady projektů, zabývajících se právě tímto či blízkým tématem, lze konstatovat, že snahy o určité „zdokonalení“ celého systému rekvalifikací jsou patrné. Jedním z hlavních důvodů, proč se právě tato oblast dalšího profesního vzdělávání akcentuje nejen na lokální úrovni (především v národních strategiích a plánech), ale také na úrovni globální, je značná finanční, ale i koncepční podpora ze strany EU.

4.1 Finanční podpora proměn rekvalifikací v rámci Evropské unie

Česká republika, jakožto členská země EU, musí reflektovat a realizovat řadu doporučení a závazků, která z členství plynou. Na druhou stranu jí k tomu EU poskytuje poměrně vysoké finanční prostředky v rámci evropské politiky soudržnosti. Evropská politika soudržnosti si na každé období vytyčuje klíčové priority, jichž se snaží dosáhnout prostřednictvím realizace mnoha dílčích projektů, které jsou financovány z několika evropských fondů, jimiž jsou Evropský fond pro regionální rozvoj, Fond soudržnosti a Evropský sociální fond (European Commission, 1995–2022a, nestránkováno). Pro oblast rekvalifikací, jakožto součást politiky zaměstnanosti a vzdělávání, je pro období 2021 až 2027 klíčový *Evropský sociální fond plus* (dále ESF+), jenž představuje hlavní investiční nástroj do občanů EU v otázkách zaměstnanosti a sociálního začleňování, a také pomyslnou platformu pro výkon evropského pilíře sociálních práv (European Commission, 1995–2022b, nestránkováno).

V rámci ESF+ je pro trh práce klíčová *Operační program Zaměstnanost plus 2021–2027* (dále OPZ+), který navazuje na předchozí projekt *Operační program Zaměstnanost*, realizovaný mezi lety 2014–2020 (MPSV, 2020c, nestránkováno), na základě kterého byla realizována řada lokálních projektů. Celková alokace OPZ+ představuje cca 38,1 miliard Kč (MMR, 2022, nestránkováno).

Kromě programu OPZ+ je pro oblast rekvalifikačního vzdělávání významný i jeden z konkrétních investičních cílů politiky soudržnosti, a to cíl 4 – *Sociálněji Evropa*. Detailnější záměr tohoto cíle obsahuje např.: „vyšší kompetence, odbornější dovednosti, rozvoj vzdělávání, podpora sociálního začleňování, rovný přístup ke zdravotní péči“ (MMR, 2022, nestránkováno). Pro naplnění cíle 4 – *Sociálněji Evropa* je alokováno celkem 4,5 miliard Euro (tamtéž).

Důležité je také zmínit, že čerpání dotací z fondů EU je kontrolováno a každoročně jsou členskými státy udělována doporučení Evropské rady, na základě kterých mohou členské země krátkodobé akční plány i strategické rámce aktualizovat tak, aby odpovídaly nejen měnícím se požadavkům na trhu práce, ale i mezinárodním prioritám evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti v rámci evropského semestru (MPSV, 2020a, s. 67).

Konkrétní doporučení, a tedy prostor pro zlepšení a proměnu rekvalifikací, poměrně přehledně shrnuje např. dokument *Operační program Zaměstnanost plus 2021–2027*, jenž byl schválen českou vládou v srpnu 2021. Tento dokument současně zapracovává připomínky Evropské komise, pracuje s koncepcemi zmiňovanými ve *Strategickém rámci politiky zaměstnanosti do roku 2030*, ale také vyjmenovává další oblasti, které je možné v rámci českého trhu práce zlepšovat, a tím směřovat k naplňování dílčích cílů vedoucích k realizaci principů evropského pilíře sociálních práv. V souvislosti s rekvalifikacemi se jedná především o podporu individualizace služeb zaměstnanosti, zvýšení schopnosti pracovníků přizpůsobit se požadavkům trhu práce ve spojitosti s nástupem 4. průmyslové revoluce, a to včetně důsledků plynoucích z přijetí Zelené dohody pro Evropu, tzn. rekvalifikace osob z odvětví, která budou v důsledku přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku zanikat (MPSV, 2021a, s. 10–42). Zajímavým cílem je i podpoření aktivit směřujících k posilování vazby rekvalifikací na trh práce a dosažení větší pružnosti celého rekvalifikačního vzdělávání prostřednictvím modularizace (MPSV, 2021a, s. 39–40).

Kromě řady pozitivních přínosů spojených s financováním projektů z evropských zdrojů se objevuje ale i jejich kritika, související především s deformací cen a kvality. Mužík uvádí (2010, s. 55–56), že náročně budovaný přístup k dalšímu vzdělávání po revoluci, tedy vnímání investic do dalšího vzdělávání jako „rozšiřujících investic“ (tamtéž, s. 56)

jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance, je právě na základě nabídky velmi levného či dokonce zcela bezplatně nabízeného vzdělávání v důsledku značné finanční podpory z ESF fondů ničen. „Vztah cena a kvalita se vlivem evropských dotací křiví.“ (Mužík, 2010, s. 56)

Ještě předtím, než bude představena jedna konkrétní forma možné proměny rekvalifikací, tedy jejich modularizace, následující subkapitola představí vybrané projekty spolufinancované právě z fondů EU, které se podílely (či stále podílejí) na ovlivňování nastavení systému rekvalifikací v ČR.

4.2 Rekvalifikace a jejich projektová řešení

Ačkoliv je systém rekvalifikací v ČR legislativně ukotven (a tím jasně vymezen), navíc financován jak ze státního, tak evropského rozpočtu, nejedná se o oblast zcela bezchybnou, jež by nepřinášela možnosti inovovat a pracovat na zlepšování celého systému. Mimo to, využívání rekvalifikací v posledních letech značně klesá (viz subkapitola 3.4). Mezi základní výtky, které se objevují v dokumentech MPSV, ale i v odborné literatuře, patří zejména následující oblasti:

- Nedostatečná schopnost reagovat na aktuální požadavky trhu práce, včetně regionálních specifíků (MPSV, 2020a, s. 26; MPSV, 2014a, s. 37; Hora a kol., 2020, s. 25).
- Zdlouhavý a administrativně náročný proces soutěžení zakázek rekvalifikací pro ÚP (MPSV, 2020a, s. 26; MPSV, 2014a, s. 37; Hora a kol., 2020, s. 25).
- Nemožnost absolvovat pouze určitou část rekvalifikačního kurzu, či pouze závěrečnou zkoušku (MPSV, 2020a, s. 26).
- Nemožnost získat prostřednictvím rekvalifikace potvrzení o úplné profesní kvalifikaci (MPSV, 2020a, s. 26).
- Ne zcela funkční a provázaný systém rekvalifikací s NSK a NSP (MPSV, 2014a, s. 37).
- Nedostatečné zapojení zaměstnavatelů do rekvalifikačního vzdělávání a reflexe jejich požadavků na rekvalifikované osoby (MPSV, 2020a, s. 26; Hora a kol., 2020, s. 134).
- Nedostatečné zastoupení praktické výuky v rekvalifikačním vzdělávání (MPSV, 2020a, s. 26).

- Nemožnost realizovat zaměstnanecký rekvalifikační kurz přímo u zaměstnavatele bez akreditace (MPSV, 2020a, s. 26).
- Nedostatečný proces vyhodnocování efektivity realizovaných rekvalifikací a uplatnění účastníků na trhu práce (MPSV, 2014a, s. 37).
- Absence přehledné databáze nabídky rekvalifikačního vzdělávání nejen v rámci APZ (MPO, 2021, s. 48).
- Absence moderních vzdělávacích středisek využívající moderní technologie (MPO, 2021, s. 32).

Tyto nedostatky však mohou být chápány jako výzvy a příležitosti, kterých je možné se chopit. Dokládají to již zrealizované úspěchy, mezi které patří např. možnost absolvovat zvolenou rekvalifikaci namísto zabezpečované a různé projekty spolufinancované EU, jež přispívají ke změně systému či alespoň otevírají diskusi, která může vést k pozitivní proměně dosavadního nastavení.

Vzhledem k omezenému rozsahu práce bylo vybráno pět projektů, spolufinancovaných ze zdrojů EU, které se tematice rekvalifikací věnují a usilují o zlepšení či zefektivnění systému. Projekty budou stručně charakterizovány včetně svých přínosů pro systém rekvalifikací v ČR. Šestý projekt bude detailně rozebrán v 5. kapitole.

Název projektu	Registrační číslo projektu	Datum realizace
Predikce trhu práce (KOMPAS)	CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_122/0006097	01.01.2017– 31.12.2022
Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)	CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_021/0000053	01.12.2015– 31.12.2023
Outplacement (OUT)	CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_093/0017176	01.06. 2020– 31.05.2023
Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDPT II)	CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0000597	01.01.2016– 30.06.2023

UNIV 3 – Podpora procesů uznávání	CZ.1.07/3.2.00/36.0001	01.02.2012– 31.10.2015
Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli (Kvalita systému autorizací a rekvalifikací) (KVASAR)	03.1.54/0.0/0.0/15_020/0007502	01.10.2017– 28.02.2022

Tabulka 1 - Realizované projekty podporované ze zdrojů EU, Zdroj: vlastní zpracování podle <https://www.esfcr.cz/>

4.2.1 Predikce trhu práce

Predikce trhu práce (dále KOMPAS) je poměrně rozsáhlý projekt MPSV, do kterého je zapojen i ÚP a Národní vzdělávací fond o.p.s. (dále NVF). Výstupem celého projektu má být sofistikovaný systém umožňující relevantní predikce a monitoring trhu práce (ÚP, 2021d, nestránkováno). Ačkoliv tento nástroj nepracuje s rekvalifikacemi přímo, může jeho finální podoba představovat významnou pomoc při vhodném zacílení nástrojů APZ, jenž bude reflektovat nejen současné požadavky trhu práce, ale i ty budoucí, a to nejen na úrovni národní, ale i lokální, která umožní aplikaci regionálně vhodných opatření (MPSV, 2020a, s. 50).

Zároveň by tak implementací projektu KOMPAS mělo dojít k provázání celého vzdělávacího systému – od počátečního formálního vzdělávání, až po další vzdělávání, neboť zainteresované strany jako ministerstva, samosprávy, zaměstnavatelé, vzdělávací instituce, odbory, ale i samotní občané budou mít možnost na základě přehledných dat zdokonalit proces plánování i rozhodování v oblasti trhu práce (ÚP, 2021d, nestránkováno). Jedním z výstupů projektu KOMPAS by mělo být i „Vytvoření odborného pracoviště pro monitorování a predikci trhu práce“ (tamtéž).

4.2.2 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II

Celorepublikový projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (dále POVEZ II) představuje možnost pro zaměstnavatele (včetně OSVČ a NNO) zvýšit pomocí finančně podporovaného vzdělávání odborné znalosti svých zaměstnanců, a tím i jejich adaptabilitu na požadavky trhu práce (ÚP, 2022d, nestránkováno). Cílem projektu je pomoc řešit rozpor mezi skutečnými a vyžadovanými znalostmi a dovednostmi pracovníků, a zároveň zmírňovat neochotu zaměstnavatelů odborné vzdělávání svých zaměstnanců financovat (tamtéž).

Zaměstnavatelům je v rámci projektu POVEZ II proplaceno ÚP až 85 % nákladů na vzdělávání zaměstnanců, včetně 100% náhrady mzdy zaměstnanců během doby, kdy se vzdělávají (tamtéž). Odborné vzdělávání může být realizováno jak externím vzdělávacím zařízením (v tomto případě je uznatelným nákladem k proplacení kurzovné), tak interním lektorem, jemuž mohou být proplaceny mzdové náklady (tamtéž). Důležitým kritériem je i charakter vzdělávání, které může v rámci POVEZ II být jak obecné, tak specifické, a může se realizovat jak v akreditovaných, tak neakreditovaných kurzech, včetně praktické přípravy na pracovišti (tamtéž).

Projekt POVEZ II navázal na sérii předchozích projektů realizovaných od roku 2009 s cílem podpořit profesní rozvoj zaměstnanců. POVEZ II s drobnými úpravami navazuje na projekt POVEZ, a nahrazuje projekt *Vzdělávejte se pro růst* (tamtéž). Podle materiálu MPSV *Nastavení systému celoživotního vzdělávání z pohledu potřeb trhu práce – rekvalifikace, příprava na kompetence Průmyslu 4.0* (MPSV, nedatováno, s. 11) bylo v rámci tohoto projektu za rok 2017 podpořeno celkem 15 238 osob.

Počet účastníků svědčí o využívání tohoto projektu, který v praxi představuje řešení hned několika nedostatků „klasických“ rekvalifikací. Jedná se zejména o další profesní vzdělávání osob, které ještě zaměstnané jsou, ale vzhledem ke změnám na trhu práce by v blízké budoucnosti mohly čelit ztrátě zaměstnání. Další výhodou je přímé zapojení zaměstnavatelů do vzdělávání, a také možnost absolvovat nejen akreditované, ale i neakreditované vzdělávání. Dalším přínosem je i možnost praktické výuky přímo u zaměstnavatele.

4.2.3 Outplacement

Předmětem národního projektu Outplacement (dále OUT), jenž navazuje na lokální projekty v Ústeckém kraji, Moravskoslezském kraji a kraji Vysočina, je pomoc zaměstnancům, kteří jsou v důsledku strukturálních změn nuceni své zaměstnání opustit (ÚP, 2021b, nestránkováno). Účastníci, tedy zaměstnanci, kterým v budoucnu skončí pracovní poměr mají možnost účastnit se vzdělávání, které je rekvalifikuje na jinou pozici. Zaměstnanci se tak mohou připravit na budoucí změnu svého pracovního uplatnění, či na základě nově nabytých znalostí „plynule“ přejít k novému zaměstnavateli (tamtéž).

ÚP nabízí v rámci projektu pomoc jak zaměstnavatelům, kteří zaměstnance propouštějí, tak zaměstnavatelům, kteří deklarují příjem nových zaměstnanců. Pomoc probíhá prostřednictvím monitoringu a poradenství, ale také finančním příspěvkem na mzdy zaměstnanců během vzdělávání (u stávajícího zaměstnavatele), u nového zaměstnavatele pak příspěvkem na mzdy pro nové zaměstnance (tamtéž). Zaměstnancům, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání pak ÚP pomáhá přímo u zaměstnavatele prostřednictvím kariérového poradenství, pomocí při hledání nového pracovního uplatnění, kurzy v oblasti pracovního práva či finanční gramotnosti, ale především zajištěním rekvalifikačního vzdělávání na základě individuální potřeby zaměstnance. Právě tato cílená pomoc v podobě rekvalifikace by měla účastníkům významně napomoci v jejich dalším pracovním uplatnění (tamtéž).

Projekt OUT tak svými principy reflektuje zejména potřeby rychle a efektivně reagovat na aktuální změny na trhu práce. Navíc kooperuje přímo s konkrétními zaměstnavateli i zaměstnanci, čímž dochází ke značné individualizaci celého rekvalifikačního procesu a cílené pomoci. Další výhodou může být i to, že se účastník programu vůbec nemusí dostat do databáze uchazečů o zaměstnání ÚP, čímž se dá předejít jak psychologickým, tak ekonomickým či sociologickým dopadům nezaměstnanosti.

4.2.4 Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II

Projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce (dále VDPT II) cílí na pomoc zájemcům a uchazečům o zaměstnání v databázi ÚP, jež povede k uplatnění na pracovním trhu (ÚP, 2021c, nestránkováno). VDTP II se snaží řešit neodpovídající profesní kvalifikaci

(zapříčiněnou např. nižším vzděláním či v současné době nepříliš poptávaným profesním zaměřením) zájemců a uchazečů o zaměstnání tím, že jim nabízí možnost doplnit si kvalifikaci prostřednictvím zvolené, či zabezpečované rekvalifikace, případně rozvinout své osobnostní předpoklady na základě účasti v aktivitách profesně poradenské činnosti zajišťované ÚP. Mezi tyto činnosti patří např. Job cluby, pracovní a bilanční diagnostiky, motivačně-aktivizační kurzy či specializované oblasti poradenství (tamtéž).

Projekt VDTP II cílí také na zájemce a uchazeče o zaměstnání, kteří by chtěli zahájit samostatně výdělečnou činnost, ale rovněž na dlouhodobě nezaměstnané osoby a osoby ohrožené nezaměstnaností, jimž poskytuje individuální podporu a asistenci (tamtéž). Součástí projektu jsou i „podpůrná opatření“ mezi které spadá podobně jako u zabezpečovaných rekvalifikací nárok na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací (ÚP, 2021c, nestránkováno).

Projekt VDTP II navazuje na předchozí projekt VDTP (tamtéž). Svou existencí opět reaguje na potřebu individualizované pomoci zájemcům a uchazečům o zaměstnání, a navíc se snaží reflektovat aktuální podmínky na trhu práce.

4.2.5 UNIV 3 – Podpora procesů uznávání

Celá série projektů Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení (dále UNIV) je úzce spjatá se tématem dalšího profesního vzdělávání dospělých, projekt UNIV 3 pak nejvíce s tématem rekvalifikací, včetně jejich modularizace. Projekty byly realizovány ve spolupráci MŠMT a Národního ústavu pro vzdělávání (dále NÚV). Zatímco první dva projekty UNIV (2005–2008) a UNIV 2 KRAJE (2009–2013) se soustředily především na „... postupnou přeměnu škol v centra celoživotního učení ...“ (NÚV, 2014b, s. 5), projektem UNIV 3 se „... propojí rekvalifikace, kterými se lidé připravují k vykonání zkoušky, s tzv. „procesem uznávání“ dovedností a znalostí zájemců o rekvalifikaci.“ (tamtéž)

Vytyčeným cílem projektu UNIV 3 tak bylo „Zkvalitnit systém rekvalifikací širokou podporou procesu uznávání výsledků předchozího učení a modernizací procesu akreditací ...“ (NÚV, 2014a, nestránkováno). V praxi se tak v rámci projektu navázalo na propojení zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně

některých zákonů, se systémem rekvalifikací. V rámci projektu bylo vytvořeno 350 modulových programů dalšího vzdělávání (rekvalifikací) vedoucích k závěrečné zkoušce podle hodnotících standardů uvedených v NSK (NÚV, 2014a, nestránkováno). Zároveň došlo také k pilotnímu ověření na vzorku 600 osob vybraných programů (NÚV, 2014b, s. 6). V rámci projektu také mělo dojít k modernizaci procesu akreditací prostřednictvím elektronického systému k přijímání žádostí o akreditace (NÚV, 2014a, nestránkováno).

Hlavním přínosem projektů UNIV bylo úsilí o zahrnutí středních škol do celého procesu dalšího vzdělávání dospělých, ale také snaha o podpoření procesů uznávání a ověřování výsledků předchozího učení a propojení se soustavou NSK. Zároveň byl v rámci projektu doplněn i „úvodní informačně diagnostický modul“ (tamtéž), tedy vstupní diagnostika, jež je základním předpokladem pro fungující aplikaci modularizovaných rekvalifikací. Z výše popsaného vyplývá, že tato série projektů UNIV položila pomyslné základy modularizovaným rekvalifikacím v českém prostředí.

Jak je patrné z výše představených vybraných projektů spolufinancovaných EU z ESF a ESF+ v kombinaci s prostředky ze státního rozpočtu ČR, některé z nedostatků rekvalifikačního vzdělávání jsou reflektovány a v českém prostředí tak je snaha tento nástroj APZ přizpůsobovat požadavkům trhu práce. Zároveň však nepokrývají všechny oblasti, ve kterých by mohlo dojít ke zlepšení, a proto následující subkapitola představí ústřední myšlenku šestého projektu, tedy modularizaci rekvalifikací. Další otázkou, kterou se však tato práce vzhledem k omezenému rozsahu nezabývá, je udržitelnost výše zmíněných proměn a projektů v případě, kdy EU přestane, či značně omezí své štedré finanční příspěvky.

4.3 Modularizace rekvalifikací

Koncept modularizace vzdělávání se vyvíjel již od druhé poloviny 19. století, zejména ve Spojených státech amerických a primárně byl spojen s formováním výuky vysokoškoláků, tedy formálním vzdělávacím systémem (Howieson, 1994, s. 3890). Do systému dalšího vzdělávání dospělých (a tedy i systému rekvalifikací) se tento koncept rozšiřuje později, ke konci 70. let 20. století, zejména díky projektu ILO *Modules of Employable Skills (MES)* z roku 1979 (tamtéž). Ačkoliv tento projekt cílil především na pomoc rozvoje efektivního vzdělávání v rozvojových zemích světa (ILO, 1979, s. 1),

byly zde definovány základní charakteristiky a principy modularizovaného vzdělávání, jako například to, že modularizované lekce (Modular Units) obsahují určitý obsah vzdělávání (Learning Package), který má řadu vzdělávacích součástí (Learning Elements), jež pokrývají jednotlivá témata a oblasti vzdělávání, přičemž důležitou součástí modulu je i ověřování nově nabytých znalostí (tamtéž, s. 1–2). Zároveň tento dokument zmiňuje i konkrétní uplatnění modularizace vzdělávání v oblasti rekvalifikací, v kontextu „... doplnění potřebných dovedností či vzdělání ve zcela nové oblasti dovedností v programu rekvalifikace, sloužící k novému zaměstnání.“ (ILO, 1979, s. 2, přeložila autorka)

Vyjádření jednotné a konkrétní definice modularizace je poměrně obtížné, především kvůli nedostatku samotných definic (navíc často ovlivňovaných národními specifiky), řadě různých variant a typů modularizace (většina studií se zaměřuje na modularizaci vzdělávacího systému obecněji, ne výhradně v kontextu rekvalifikací – např. *Modular strategies for overcoming academic/vocational divisions: issues arising from the Scottish experience* (Raffe, 1994), *Modularisation of vocational training in Germany, Austria and Switzerland: parallels and disparities in a modernisation process* (Pilz, 2012) či *The role of modularisation and unitisation in vocational education and training* (Cedefop, 2015) ad.), spojitosti modularizace s dalšími reformami vzdělávání jako je např. zavedení systému kreditů pro potřeby dalšího vzdělávání (Cedefop, 2015, s. 2) a rámců pro uznávání výsledků neformálního a informálního učení (tamtéž), a také relativnímu nedostatku výzkumů, které by se implementací tohoto konceptu zabývaly (Howieson, 1994, s. 3890).

Nicméně jednou z globálně rozšířených charakteristik je definice Australian Committee for Training Curriculum, jež termínem „modul“ rozumí specifický, konkrétně zaměřený a ohraničený úsek vzdělávání, který se zabývá jedním či více tématy odborného vzdělávání na požadované úrovni a v souladu se stanovenými cíli (Howieson, 1994, s. 3891). Modul může stát samostatně, ale zároveň může být propojen či navázán na jiné moduly (tamtéž). Modularizace je tak procesem rozdělování vzdělávacích programů na menší jednotky (výše představené moduly), jež jsou časově i obsahově ohraničené (Pilz a kol. 2018, s. 3). Dowding definuje modul vzdělávání „... jako nejmenší množství dovedností nebo skupin dovedností a souvisejících nezbytných znalostí, které jsou nutné pro placené zaměstnání.“ (Dowding, 1973, s. 553, přeložila autorka)

Aby k modularizaci mohlo dojít, musí být jasně vymezen obsah vzdělávání a definované požadavky na znalosti a dovednosti, které si má vzdělávaný osvojit. Z toho důvodu se jeví jako nezbytné disponovat oficiálním kvalifikačním rámcem, ale také detailním popisem potřebných kompetencí pro výkon konkrétní profese (Howieson, 1994, s. 3890–3891). Právě v této souvislosti je pro oblast modularizace rekvalifikací v ČR klíčová NSK, obsahující kvalifikační a hodnotící standardy profesních kvalifikací. Kvalifikační standardy se skládají z jednotlivých odborných způsobilostí, tedy souborů konkrétních kompetencí, jež by si měl zájemce o absolvování závěrečné zkoušky osvojit, a právě z nich se může skládat vzdělávací modul. Naopak hodnotící standardy určují, jakým způsobem se budou kompetence ověřovat. Kromě výše zmíněných standardů obsahuje NSK i informaci o úrovni dosažené kvalifikace, která je stanovena Evropským rámcem kvalifikací (dále EQF), jež usiluje o standardizaci a uznávání kvalifikací napříč zeměmi EU.

Mezi hlavní důvody pro zavedení modularizace rekvalifikací je možné zařadit především potřebu existence flexibilních a efektivních systémů vzdělávání (ČKMOS, 2021, s. 35), které budou schopny reflektovat jak potřeby měnícího se pracovního trhu (Cedefop, 2015, s. 7), a tím i koncepci celoživotního učení, tak individuální potřeby účastníků rekvalifikací. Dle Dowdinga je také dalším přínosem modularizace možnost využití stejných modulů pro různé profese (Dowding, 1973, s. 557). Konkrétním příkladem může být např. kvalifikační standard *Obsluha pokladny a pokladních systémů*, který je vyžadována jak u profesní kvalifikace Prodejce v zahradním centru (NPI a TREXIMA, 2006–2014a, nestránkováno), tak Prodavač/Prodavačka (NPI a TREXIMA, 2006–2014b, nestránkováno) či Pokladní (NPI a TREXIMA, 2006–2014c, nestránkováno).

Dalším důvodem je reakce na stále znatelnější diferenciaci ve znalostech účastníků vzdělávání, ovlivňované předchozími znalostmi (Pilz a kol., 2018, s. 2). Právě tento druhý důvod je v současném českém systému rekvalifikací jen minimálně zohledněn, neboť aktuální nastavení neumožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů absolvovat vzdělávání pouze v potřebném rozsahu (MPSV, 2020a, s. 26), tzn. uznat účastníkům rekvalifikačního kurzu již dříve osvojené znalosti a dovednosti, nabyté v předchozím profesním či osobním životě, což může být i jeden z „frustrujících“ prvků v oblasti rekvalifikačního vzdělávání. Navíc není v současnosti možné absolvovat pouze

závěrečnou zkoušku (tamtéž), kterou by ÚP rekvalifikované osobě proplatil. „V zásadě se tak snižuje možnost využití profesních kvalifikací podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) pro účely rekvalifikací jako nástroje APZ a s tím související národní soustavy kvalifikací a národní soustavy povolání.“ (tamtéž)

Zásadním prvkem pro fungování modularizovaných rekvalifikací je potřeba vhodně identifikovat vstupní předpoklady účastníka rekvalifikace, na základě kterých je pak možné rozhodnout o tom, zda disponuje dostatečným množstvím znalostí a dovedností, díky nimž nemusí absolvovat klasické „nemodulární“ vzdělávání. Jak bylo zmíněno v předchozí subkapitole, v rámci projektu UNIV 3 byl vytvořen „úvodní informačně diagnostický modul“ (NÚV, 2014a, nestránkováno). Jedná se o „... úvodní setkání zájemce o vzdělávání s odborníkem, který vyhodnotí potřeby, možnosti a cíle zájemce (klienta), zhodnotí jeho dosavadní, formálně či neformálně nabyté znalosti a dovednosti ve vztahu ke konkrétnímu standardu NSK.“ (tamtéž) Na základě této vstupní diagnostiky dochází k zařazení jednotlivých modulů (tamtéž) do vzdělávacího plánu účastníka.

Kromě výše zmíněných výhod tak vyplývá z modularizace rekvalifikací i několik nevýhod. Jedná se zejména o zvýšení administrativní náročnosti (Howieson, 1994, s. 3893–3894), ale také požadavků na pracovníky ÚP, případně jiné (např. autorizované) osoby, které by (nejen) vstupní diagnostiku zajišťovaly. Sycha (2010, s. 73) navíc dodává, že budoucí účastníci rekvalifikací často uvádějí, že disponují kompetencemi pro úspěšné absolvování závěrečné zkoušky, realita ale potvrzuje opak, tedy že znalosti jsou mnohdy nedostatečné. Tuto situaci by mohla řešit důkladná vstupní diagnostika, realizovaná např. autorizovanou osobou (Sycha, 2010, s. 73). Dalším rizikem může být, podobně jako u zvolených rekvalifikací, využívání tohoto nástroje více motivovanými účastníky rekvalifikací, kteří si před zapsáním do evidence ÚP osvojili potřebné kompetence (viz kapitola 3.1 – *efekt slizávání smetany*). Je tak otázkou, do jaké míry by modularizované rekvalifikace byly vhodným nástrojem pro specifické skupiny osob na trhu práce, jako např. pro dlouhodobě nezaměstnané.

Na druhou stranu by implementace modularizace rekvalifikací nemusela znamenat jejich radiální proměnu, ale spíš určitou „aktualizaci“ dílčích částí celého rekvalifikačního vzdělávání, neboť by i nadále zůstala možnost absolvovat celý rekvalifikační kurz (tzn.

všechny moduly). Vzhledem k poměrně velkému potenciálu a možnostem, které modularizace rekvalifikací nabízí, a zároveň řadě komplexních otázek, na které by bylo třeba nalézt odpovědi, je následující kapitola věnována konkrétnímu projektu, jež se přímo modularizací rekvalifikací zabýval.

5 Analýza projektu KVASAR – modularizace rekvalifikací

Poslední kapitola práce analyzuje projekt *Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli* přímo reagující na výzvu formulovanou ve *Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020*: „... rekvalifikační kurzy budou modularizovány tak, aby byly schopny reflektovat již naučené dovednosti a rekvalifikovaná osoba mohla být vzdělávána pouze v těch částech, které skutečně potřebuje pro úspěšné složení závěrečné zkoušky.“ (MPSV, 2014a, s. 37) Zároveň reflektuje požadavky *Akčního plánu práce 4.0* (viz subkapitola 1.2) zdůrazňující potřebu nastavení systému umožňující modularizaci rekvalifikací z důvodu nástupu Průmyslu 4.0 a Práce 4.0.

Vzhledem k tomu, že projekt řešil téma modularizovaných rekvalifikací zevrubně a spolu s dalšími oblastmi rekvalifikačního vzdělávání (např. větší zapojení zaměstnavatelů do rekvalifikací, nastavení systému akreditací, financování ad.), není možné v omezeném rozsahu práce představit všechny oblasti. V následujících subkapitolách tak bude prostor věnován zejména rozboru dostupných závěrečných zpráv (včetně jejich doporučení) projektu, jež byly detailně prostudovány a porovnány se současným nastavením systému rekvalifikací, kterému se věnovaly předchozí kapitoly této bakalářské práce.

Zároveň se práce prostřednictvím analýzy výstupů snaží zjistit, zda je implementace modulově postavených rekvalifikací v českém prostředí možná, případně za jakých podmínek a dalších nutných kroků. V rámci analýzy výstupů projektu bohužel nebylo možné použít konkrétní texty či zprávy, které by projekt hodnotily z odborného hlediska. Jedním z důvodů je fakt, že projekt byl oficiálně ukončen až v letošním roce. Dalším hypotetickým důvodem může být i „zastínění“ výsledků projektu aktuálnějšími událostmi, zejména pandemií COVID-19. Z toho důvodu budou návrhy projektu na změny, které by vedly k implementaci modulově postavených rekvalifikací, komparovány s dostupnou literaturou, která se tématu modularizace věnuje obecně (tzn. bez vazby na projekt). Současně budou výstupy hodnoceny z pohledu „metodicky nezajímavé strany projektu“, tedy účastníků pilotního šetření.

Dalším důvodem, proč bylo vybráno právě hodnocení účastníků, jako zdroj dat pro analýzu výstupů projektu, je i fakt, že na základě jejich komentářů bylo možné

vydedukovat, zda opravdu došlo k zamýšlenému efektu celého projektu, či jestli se vyskytly nějaké komplikace, případně nesrovnalosti v plnění indikátorů, které byly v rámci projektu stanoveny. Ačkoliv tyto indikátory (dále v práci detailněji popsány) představovaly určitý formálně požadovaný výstup projektu, tedy zda došlo k jeho úspěšnému naplnění, či nikoliv, významným zdrojem dat pro analýzu byly zejména informace z dotazníků a rozhovorů s účastníky projektu (realizované taktéž v rámci projektu). Tato data jsou pro práci zásadní, neboť vypovídají např. o tom, kolik zapojených osob využilo možnost absolvovat pouze některé moduly, jak probíhala vstupní diagnostika, jak byli s celkovým nastavením systému spokojeni apod. Na jejich základě tak bylo možné dojít k závěrům o účinnosti projektu.

5.1 Představení projektu KVASAR

Projekt s oficiálním názvem *Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli* (reg. číslo CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_020/0007502), pracovním názvem *KVALITA Systému Akreditací a Rekvalifikací* (dále proto zkratka KVASAR) je jedním ze zrealizovaných projektů v rámci Operačního programu zaměstnanost, konkrétně reagující na výzvu Rozvoj profesního vzdělávání (MPSV, 2021b, nestránkováno). Tento projekt byl realizován v období 01.10.2017–28.02.2022, s celkovou alokací 183 104 279,16,- Kč, přičemž finanční příspěvek ze strany EU představoval celkem 150 857 784,55,- Kč (tamtéž). Projekt byl zaštitěn MPSV (zadavatel) a na jeho realizaci a dodávce se podílela řada dalších subjektů jako např. GŘ ÚP, NÚV, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. (dále VÚPSV), ale také zástupci ze stran zaměstnavatelů (včetně např. Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR), vzdělavatelů a samozřejmě i účastníci pilotního testování modularizovaných rekvalifikací (jak osoby zaměstnané, tak osoby evidované na ÚP).

V rámci zadávací dokumentace k tomuto projektu byly stanoveny tři hlavní oblasti, jež měly být projektem řešeny. Oblasti byly konkretizované ve smlouvě k realizaci projektu, konkrétně v části *Specifikace předmětu plnění* (MPSV, 2019b, s. 12–18):

1. „Nastavení celkového inovačního systému rekvalifikací a dalšího vzdělávání.
2. Pilotáž zapojení zaměstnavatelů při realizaci modularizovaných rekvalifikací.
3. Podpora implementace systému standardu praxe a modularizovaných rekvalifikací.“ (tamtéž)

Tyto oblasti sestávaly z dílčích úkolů (tamtéž). Součástí projektu byla také realizace 4 workshopů a 2 kulatých stolů (tamtéž, s. 13), kde byly prezentovány a diskutovány dosavadní návrhy a výstupy, přičemž přítomni byli jak zástupci MPSV a MŠMT, tak zástupci GŘ ÚP, NPI, VÚPSV i vzdělavatelů. Bohužel se však nepodařilo z těchto setkání poskytnout pro tuto práci žádné podklady, které by mohly být zajímavé zejména připomínkami zúčastněných odborníků k celému konceptu modularizace i průběhu projektu.

V rámci první oblasti aktivit (*Nastavení celkového inovačního systému rekvalifikací a dalšího vzdělávání*) byly vytyčeny a realizovány základní myšlenky a úkoly celého projektu. Zejména způsob zapojení zaměstnavatelů do celého nastavování modularizovaných rekvalifikačních programů včetně jejich kooperace při nastavování délky programů, ale i jejich obsahů, forem, standardů praktické části a hodnocení (MPSV, 2019b, s. 12–13). Součástí této aktivity bylo také vytvoření šesti metodických výstupů a systémových doporučení (tamtéž). Mezi tyto výstupy patřilo zpracování studie „best practise“ (tamtéž, s. 12), jež měla na základě reflexe nastavení systému rekvalifikací v Rakousku a Německu přinést podněty do českého systému, dále vhodné nastavení rekvalifikačních kurzů ve spolupráci se zaměstnavateli a navázání projektu na NSK a projekt UNIV 3 (tamtéž). Dalším výstupem bylo vymezení *standardů kvalitní praxe* (tamtéž, s. 12–13) pro výkon praktické části rekvalifikace přímo u zaměstnavatele, tedy především procesní a technické nastavení praktické části rekvalifikace. Součástí úkolů bylo také vypracování návrhů upravující procesy žádosti o akreditace (MPSV, 2019b, s. 13), doporučení pro úpravu financování rekvalifikací a zpracování výstupu aplikace modularizovaných rekvalifikací včetně potřebných legislativních úprav (tamtéž).

Druhá oblast projektu (*Pilotáž zapojení zaměstnavatelů při realizaci modularizovaných rekvalifikací*) významně ovlivnila finální výstupy z první oblasti, neb šlo o praktickou pilotáž 20 modularizovaných rekvalifikačních programů (dále MRP), na jejichž vytváření se kromě odborníků z NÚV podíleli i samotní zaměstnavatelé, kteří vytvořené modularizované programy posuzovali jak z hlediska teoretického obsahu, tak i praktické náplně (MPSV, 2019b, s. 14–15). Kromě MRP byla v rámci tohoto úkolu vytvořena i metodika pro realizaci vstupní diagnostiky pro uchazeče, která byla obdobně jako MRP posuzována zaměstnavateli (tamtéž, s. 15). Pilotáž navržených MRP včetně vstupní

diagnostiky a tvorby individuálního vzdělávacího plánu pro účastníky vzdělávání probíhala od září 2020 do prosince 2021. V rámci projektu se zrealizovalo celkem 104 modularizovaných rekvalifikačních kurzů, přičemž celkový počet účastníků pilotáže byl 1 265 osob (projekt KVASAR – MPSV, 2021d, s. 5). Pilotáže se účastnilo také 23 vzdělavatelů, 24 autorizovaných osob a 28 zaměstnavatelů (tamtéž). Detailní výsledky pilotáže a jejich zhodnocení bude představeno v subkapitole 5.3.

Třetí oblast projektu (*Podpora implementace systému standardu praxe a modularizovaných rekvalifikací*) v podstatě předcházela druhé oblasti projektu (tzn. samotné realizaci pilotáže), neboť zajišťovala výběr 20 profesí, které by se měly modularizovat, a také identifikovala vhodné regionální vzdělavatele, zaměstnavatele i autorizované osoby, jež by se do celého projektu zapojili (MPSV, 2019b, s. 17–18).

5.2 Komparace navrhovaných změn projektu s dosavadní podobou systému rekvalifikací

Výstupy dílčích úkolů vymezených v první oblasti projektu (*Nastavení celkového inovačního systému rekvalifikací a dalšího vzdělávání*) byly shrnuty v dokumentu *Návrh změn* (projekt KVASAR – MPSV, 2022) a celkem 6 studiích, které se jednotlivým úkolům věnovaly detailně. Vybrané konkrétní návrhy týkající se implementace modularizovaných rekvalifikačních programů budou níže porovnány a zhodnoceny vzhledem k současnému nastavení českého systému rekvalifikací.

Ústřední myšlenkou projektu je definovat a pomocí pilotního testování ověřit funkčnost modulově postavených rekvalifikací. KVASAR navrhuje zajistit modularizaci rozdělením učiva do jednotlivých úseků vzdělávání, tzn. modulů, které by vycházelo „Z důvodu zajištění evaluace vzdělávacích programů a jejich kvality (...) z kvalifikačního a hodnoticího standardu profesní kvalifikace NSK.“ (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 11) Tento výstup tak koresponduje se základními požadavky pro realizaci modularizace, a sice existencí oficiálního kvalifikačního rámce (Howieson, 1994, s. 3890–3891) a existencí detailních popisů potřebných dovedností pro výkon dané profese (Dowding, 1973, s. 554–555), které jsou v případě NSK dány právě kvalifikačními a hodnotícími standardy. Zároveň tak projekt využívá a navazuje na již existující rámec, tedy NSK. Výhodou tohoto propojení je především již vytvořená

struktura a určitá funkcionalita NSK a její navázání na legislativu, přičemž se tak dá využít pro modularizaci již v podstatě „existující“ koncept vzdělávání rozděleného do určitých oblastí (pomyslných modulů). Nevýhodou pak ale zůstává celkové přijetí a nedostatečné povědomí širší veřejnosti o celé koncepci NSK (viz kapitola 3.2). Zároveň je ale nutné neopomenout i fakt, že zdaleka ne všechny rekvalifikační kurzy jsou v současné době navázány na NSK, stále je řada tzv. čistých rekvalifikací. V této souvislosti konstatuje studie Somra a kol. (2013, s. 15), že by mělo „... narůstat také směřování rekvalifikací ke kvalifikacím NSK ...“, aby došlo k celospolečenskému přijetí systému uznávání dalšího vzdělávání a k větší motivace občanů účastnit se rekvalifikací, jež budou ukončené celostátně platným osvědčením (tamtéž) a zároveň se mohlo využít modularizace.

Jako určitý „návod“ pro tvorbu MRP má sloužit výstup projektu KVASAR – *Manuál k práci se šablonou pro tvorbu modulového rekvalifikačního programu*, tedy metodika, která shrnuje dva možné přístupy k tvorbě vzdělávacího modulu (projekt KVASAR – MPSV, 2021b, s. 13). Oba možné přístupy reflektují nutnost obsáhnout v modulech „... všechny kompetence uvedené v profilu absolventa, tedy odborné způsobilosti standardu NSK a jím určená kritéria hodnocení (kompetence formulované vyšší mírou konkrétnosti).“ (tamtéž) První variantou, kterou projekt KVASAR navrhuje, je tvorba samostatného modulu ke každé kompetenci (tamtéž). Druhá varianta pak reprezentuje složení modulu z několika kompetencí (tamtéž). Nicméně u první varianty, tzn. ke každé kompetenci samostatný modul, lze spatřovat obdobně jako v oblasti časových dotací (bude v kapitole dále vysvětleno) pro jednotlivé rekvalifikační programy navázané na profesní kvalifikace určitý limit představovaný značnou diverzitou kladených požadavků na osvojení znalostí a dovedností konkrétních profesních kvalifikací a z nich vycházejícího rekvalifikačního vzdělávání. Zatímco některé rekvalifikační programy navázané na profesní kvalifikace obsahují velké množství kvalifikačních požadavků, jiné výrazně méně. Z tohoto hlediska by se tak jevila pravděpodobně jako efektivnější a smysluplnější varianta druhá, tedy tvoření modulů z určitých „trů“ požadovaných kompetencí, např. odborných způsobilostí uvedených v kvalifikačních standardech NSK.

Další požadavky na tvorbu modulů jsou dle projektu např. vnitřní provázanost, logická návaznost učiva, koherentní celistvost, a také reflexe hodnotící standardů (projekt KVASAR – MPSV, 2021b, s. 14), aby po absolvování vzdělávání mohla rekvalifikovaná

osoba úspěšně složit zkoušku z profesní kvalifikace. Zde je opět zřejmá konzistence s autory, kteří se tématu modularizace věnují a definují její základní charakteristiky (viz kapitola 4.3). Zároveň je ovšem patrné specifikum modularizace rekvalifikací, jakožto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, neboť v textech věnujících se modularizaci v širších rámcích profesního vzdělávání dospělých se objevuje jako jeden z hlavních rysů odlišující modularizované vzdělávání od klasického vzdělávání možnost ověření znalostí po ukončení jednoho (příp. více) vzdělávacích modulů (Howieson, 1994, s. 3890). Rekvalifikace vedoucí k získání profesní kvalifikace v českém prostředí však směřuje pouze k jedné, tedy závěrečné zkoušce, jež ověřuje všechny znalosti a dovednosti rekvalifikované osoby vycházející z NSK. Možnostem průběžnému ověřování znalostí se projekt dle dostupných informací nevěnoval. Zároveň se však v této oblasti otevírají i nové příležitosti vzhledem k doporučení Rady Evropy, jež „... doporučila členským státům, aby přijaly evropský přístup k mikrocertifikátům ...“ (Smekalová, 2022, nestránkováno), díky kterým by se mohly začít uznávat dílčí výsledky vzdělávání, jako například jednotlivé moduly, které by se tak postupně v rámci profesních kvalifikací „skládaly“ dohromady a vedly by prostřednictvím řady těchto mikrocertifikátů až např. ke složení celé profesní kvalifikace.

Další podstatnou změnou, jíž projekt do systému rekvalifikací navrhuje zavést je tzv. vstupní diagnostika profesních kompetencí (projekt KVASAR – MPSV, 2021b, s. 17). Právě dokument *Manuálu pro realizaci vstupní diagnostiky profesních kompetencí* je jedním z výstupů projektu obsahující možné metody prokázání již osvojených kompetencí, a především *Sebehodnotící formulář*, který projekt doporučuje zařadit „... mezi MPSV certifikované metodické pomůcky pro zaměstnance ÚP ČR.“ (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 17). Projekt také navrhuje zařadit vstupní diagnostiku profesních kompetencí do zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, a tudíž ji rekvalifikovaným osobám hradit z prostředků ÚP, případně ji proplatit zaměstnavateli (tamtéž).

Právě díky důkladné vstupní diagnostice mohou být odhaleny dosavadní znalosti a dovednosti rekvalifikované osoby, díky kterým nebude muset absolvovat celé rekvalifikační vzdělávání, ale pouze určité části, tzn. určité moduly. Ve výstupu projektu *Návrh pravidel procesu nastavení optimální délky a formy modulových rekvalifikačních kurzů vedoucích k získání profesních kvalifikací v rámci národní soustavy kvalifikací dle*

zákona č. 179/2006 sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání se Sebehodnoticí formulář označuje jako pomůcka pro lektory, kteří by měli vstupní diagnostiku realizovat, a kteří by zároveň na základě jejích výstupů měli upravit vzdělávací plán pro účastníky rekvalifikace (projekt KVASAR – MPSV, 2021b, s. 17). „... nejprve společný pro všechny (to lze pouze v případě, že některou kompetencí disponují všichni), potom pro jednotlivé účastníky rekvalifikace. Celkem tedy bude pro rekvalifikaci několik učebních plánů.“ (tamtéž)

Tato oblast je však značně diskutabilní. Ačkoliv výstup projektu píše o lektorovi jakožto realizátorovi diagnostiky, možností, kdo by mohl či měl vstupní diagnostiku realizovat, je více. Např. Sycha (2010, s. 73) uvádí, „... že by tato diagnostika měla být prováděna autorizovanými osobami, mohlo by jít o jakousi „zkoušku nanečisto“ prokazující, co uchazeč umí a co nikoliv.“ Dále dodává, že diagnostika by byla nutná uhradit z prostředků ÚP i u těch osob, které by nakonec absolvovaly celý rekvalifikační kurz. Právě realizace vstupní diagnostiky autorizovanou osobou se pravděpodobně jeví jako logičtější varianta, neb lektor nemusí vždy sám požadované kompetence umět identifikovat (např. kvůli zaměření lektora na jiné tematické celky obsažené v rekvalifikačním vzdělávání). V této oblasti se proto zdá zřejmě jako lepší označení za realizátora vstupní diagnostiky vzdělávací zařízení (ne pouze lektora), jenž by se na realizaci rekvalifikačního vzdělávání podílelo. Předpokladem by byla skutečnost, že vzdělávací subjekt disponuje všemi potřebnými odborníky, kteří by se na diagnostice mohli podílet. Nedořešenou otázkou z projektu také zůstává, jak by se postupovalo v případě, že by účastníkovi rekvalifikace byly uznány určité kompetence, tudíž by nemusel absolvovat modul, který by se jim věnoval, ale zároveň by pak právě kvůli na počátku „uznaným“ kompetencím, které by však reálně dostatečně osvojené neměl, poté neuspěl u závěrečné zkoušky.

Zároveň je však v dalším výstupu projektu s názvem *Systémová doporučení pro zavedení modulově postavených rekvalifikací vedoucích k získání profesních kvalifikací v rámci národní soustavy kvalifikací dle zákona č. 179/2006 sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání* varianta provádění vstupní diagnostiky profesních kompetencí dále rozpracována a nastiňuje dvě formy realizace vstupní diagnostiky. První varianta staví vstupní diagnostiku vně samotnou rekvalifikaci, tedy pouze jako diagnostický nástroj, jenž by mohl využívat i pracovník ÚP (projekt KVASAR – MPSV, 2021c, s. 10). Druhou variantou je vstupní diagnostika jakožto součást rekvalifikačního procesu, jíž provádí

vzdělávací zařízení před zahájením samotného rekvalifikačního vzdělávání (tamtéž, s. 11). Z výše uvedeného se tak jeví jako poměrně trefný komentář Sychy: „Otázkou však je, zda by takováto (vstupní pozn. aut.) diagnostika nebyla v konečném efektu časově i finančně náročnější a složitější.“ (Sycha, 2010, s. 73) Zároveň však je nutné dodat otázku pro koho časově i finančně náročnější a složitější a z jak dlouhodobého hlediska. Nabízí se odpověď, že finančně by se vstupní diagnostika nevyplácela provádět především vzdělavatelům, kteří mají největší zisk z co nejdelšího vzdělávání realizovaného pro maximální počet vzdělávaných. Zároveň však z pohledu státu a jeho nákladů na nezaměstnané osoby by se jednalo o výhodnější investici, protože rekvalifikovaná osoba by se mohla dříve vrátit na trh práce. Časově by z modularizovaných rekvalifikací profitovali především samotní účastníci a opět stát. Z hlediska složitosti procesu by záleželo na finálním nastavení celé koncepce pro všechny zúčastněné aktéry modularizovaných rekvalifikací.

Při zavedení vstupní diagnostiky do praxe by tak dle projektu mohlo dojít ke čtyřem možnostem účasti v rekvalifikačním programu:

- „1. účastník rekvalifikace absolvuje celý kurz, protože chce, a to navzdory výsledkům vstupní diagnostiky;
2. účastník rekvalifikace absolvuje celý kurz, protože vstupní diagnostika profesních kompetencí dostatečně neprokázala osvojení (některých) potřebných kompetencí, resp. modulu/modulů;
3. účastník rekvalifikace absolvuje zkrácený vzdělávací program vedoucí k získání profesní kvalifikace, a to na základě v souladu s výsledky vstupní diagnostiky profesních kompetencí;
4. jedinec disponuje všemi potřebnými kompetencemi obsaženými v hodnoticím standardu dané profesní kvalifikace a je mu tak doporučeno přistoupit k absolvování zkoušky před autorizovanou osobou, a to bez absolvování vzdělávacího programu.“ (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 7)

Z těchto možností tak vyplývá, že modularizace rekvalifikací by mohla představovat pouze určitý zefektivňující doplněk rekvalifikací současné podoby, neboť možnosti 1 a 2 reprezentují v podstatě „klasickou“ rekvalifikaci, jíž předchází pouze vstupní diagnostika. Varianty 3 a 4 pak zohledňují principy uznávání výsledků dalšího vzdělávání a umožňují tak rekvalifikovaným osobám jednak snížit čas potřebný na rekvalifikaci,

jednak uznat jejich individuálně osvojené znalosti a dovednosti využitelné pro kariérní růst a uplatnitelnost na trhu práce, což je zejména ve vzdělávání dospělých významným motivačním faktorem (Somr a kol., 2013, s. 13–15). Zároveň však lze namítnout, že modularizace rekvalifikací by v některých případech mohla vést naopak ke ztrátě motivace pro vzdělávání, zejména v případech, kdy by se u účastníků, kteří byli přesvědčeni o osvojených kompetencích, tyto kompetence vstupní diagnostikou nepotvrdily.

Jak bylo zmíněno v kapitole 3 a 4 této práce, současný systém rekvalifikací neumožňuje proplácet pouze závěrečnou zkoušku. Proto projekt KVASAR navrhuje „... vymezit nový typ rekvalifikace ...“ (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 18) umožňující úhradu jak celého vzdělávacího kurzu včetně závěrečné zkoušky, tak pouze uhrazení jednotlivých modulů včetně závěrečné zkoušky, či úhradu pouze závěrečné zkoušky (tamtéž). Tyto finální výstupy projektu jsou tak v souladu se zadáním projektu, které mělo řešit právě nemožnost „... zrealizovat vzdělávací kurz pouze v potřebném rozsahu, včetně samotné zkoušky ...“ (MPSV, 2020a, s. 26). Projekt dále navrhuje ponechat poskytování podpory uchazečům o zaměstnání při rekvalifikaci, včetně úhrady prokázaných nákladů souvisejících s kurzem (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 18).

S tímto doporučením úzce souvisí i další návrh projektu, a to vyjmutí ÚP a zaměstnavatelů realizující modulově postavené rekvalifikace z procesu vyhlašování veřejných zakázek na realizaci rekvalifikačních kurzů (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 17). Obdobný návrh na vyjmutí rekvalifikací z procesu zadávání veřejných zakázek pro ÚP se objevuje v řadě dalších dokumentů (viz subkapitola 4.2), zejména kvůli časové náročnosti, jež brání pružnému reagování rekvalifikací na aktuální požadavky trhu práce (Hora a kol., 2020, s. 25). Současně se dá očekávat, že vlivem změn na trhu práce bude potřeba hbitě reagovat na požadavky ještě znatelnější. Zároveň by však nemělo docházet k úpadku kvality vzdělávání.

V rámci jedné ze studií projektu je i návrh na stanovení optimální délky a formy modulových rekvalifikací (*Návrh pravidel procesu nastavení optimální délky a formy modulových rekvalifikačních kurzů vedoucích k získání profesních kvalifikací v rámci národní soustavy kvalifikací dle zákona č. 179/2006 sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání*). V rámci první oblasti, tedy délky rekvalifikačního programu,

v současné době platí, že se rekvalifikační kurzy řídí minimální časovou dotací, jež upravuje MŠMT (MŠMT, 2013–2022, nestránkováno). Právě tyto počty hodin mají být dle výstupů projektu dodrženy i v rámci modularizace (projekt KVASAR – MPSV, 2021b, s. 15–17). V praxi by to znamenalo, že např. modularizovaný rekvalifikační kurz Prodavač/Prodavačka s minimální časovou dotací stanovenou MŠMT na 200 hodin (MŠMT, 2013–2022b, nestránkováno) bude sice rozdělen do modulů, ale konečný součet počtu hodin všech modulů bude splňovat požadovanou minimální dotaci 200 hodin. U každého modulu (jak praktické, tak teoretický výuky) tak bude stanovena celková časová dotace (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 6).

S délkou modularizovaného rekvalifikačního vzdělávání souvisí i návrh projektu na redukcí legislativního požadavku vyplývajícího ze zákona č. 176/2009 Sb. (§ 3a–4) tedy s doporučením „vyjmout“ modularizované rekvalifikace z pravidla nutnosti absolvovat alespoň 80 % celkové časové dotace rekvalifikačního vzdělávání, aby mohl účastník rekvalifikace získat potvrzení o účasti v programu (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 18). V rámci výstupu je dále uvedeno, že rekvalifikovaný jedinec by měl absolvovat „... délku zkráceného programu vzdělávání.“ (tamtéž) Tento krok je samozřejmě logický, neb celá myšlenka modularizace stojí na zkrácení rekvalifikačního procesu, na druhou stranu však spolu se zrušením určitého kritéria pro stanovení minimálně nutné doby přítomnosti na rekvalifikaci může dojít k případným komplikacím v případě, kdyby se rekvalifikovaná osoba neúčastnila požadovaných modulů vzdělávání. Právě tak například v této oblasti zůstává prostor pro další specifikaci modulově postavených rekvalifikací, zda nezavést např. do určitého počtu modulů všechny moduly povinné, či stanovit alespoň procento určující nezbytně nutnou dobu přítomnosti rekvalifikované osoby ve vzdělávání. Zároveň se zde však vyskytuje riziko, zda zavádět takto „obecná“ pravidla napříč modulově postavenými rekvalifikacemi směřujícími k získání profesní kvalifikace podle zákona č. 179/2006 Sb., *o uznávání výsledků dalšího vzdělávání*, neboť některé rekvalifikační kurzy jsou značně kratší než ostatní. Jako příklad lze uvést profesní kvalifikaci Obsluha křovinořezu s časovou dotací 25 hodin či Obsluha motorové pily s dotací 30 hodin (MŠMT, 2013–2022b, nestránkováno), zatímco na druhé straně „hodinového spektra“ lze hovořit o Uměleckém kováři s dotací rekvalifikačního vzdělávání určenou na 600 hodin či Zlatníka a klenotníka s obdobnou, tzn. 600hodinovou dotací kurzu (MŠMT, 2013–2022b, nestránkováno).

Co se týče dalších doporučení pro systém rekvalifikací, navrhuje projekt KVASAR také „... stanovit, že vynaložená finanční částka za úhradu modulově postavených rekvalifikací vedoucích k získání profesní kvalifikace v případě jednotlivce v období 3 let nesmí přesáhnout celkovou částku 75 000,- Kč.“ (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 18). To by představovalo navýšení o 25 000,- Kč oproti současné možnosti čerpat 50 000 Kč v období 3 po sobě jdoucích let na zvolenou rekvalifikaci (Česko, 2004a, §109 a). Tento návrh se jeví jako poměrně racionální, neb od zavedení zvolených rekvalifikací v roce 2012 (viz kapitola 3.1) nedošlo k navýšení této částky, ačkoliv ceny – včetně úhrady kurzů dalšího profesního vzdělávání – se zvýšily. Pomyslnou analogii může představovat kvalifikační dohoda pro zaměstnance, upravovaná zákoníkem práce (Česko, 2006, § 234). K uzavření kvalifikační dohody (sloužící pro prohloubení kvalifikace zaměstnance) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dochází „...jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč; ...“. (Česko, 2006, § 234, odst. 2)

Lze konstatovat, že některé z výše vybraných a představených výstupů projektu KVASAR byly inovativní a navrhují konkrétní změny, včetně návrhů na implementaci. Navíc reflektují i určité nedostatky současného rekvalifikačního systému, o kterých pojednávala kapitola 4.2. Zároveň však některé výstupy vyznívají do určité míry jako obecná konstatování současné situace, která jsou v odborné diskusi zřejmá již delší dobu.

Konkrétně se jedná především o výstupy z úkolu *Best practise – Realizace rekvalifikací v zahraničí*. Zde dospěl projekt např. k závěru, že by bylo vhodné „Zavést certifikaci subjektů, které poskytují další vzdělávání.“ (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 4) V současném systému rekvalifikací sice je nastavena nutnost akreditace rekvalifikačního programu (dle vyhlášky č. 176/2009 Sb., *kteřou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení*), ale jednotná a celospolečensky uznávaná certifikace, příp. rating subjektů poskytující vzdělávání v ČR chybí. Nicméně tento fakt je kontinuálně komentován odborníky, kdy např. Šerák (2021, s. 10–11) uvádí hned dva projekty (*Kvalita dalšího vzdělávání a Kvalita v dalším profesním vzdělávání*), jež se problematice certifikace komplexně věnovaly, ale ani jeden z nich nebyl nikdy implementován do praxe (tamtéž). Tématu certifikace se věnuje např. i Beneš (2008, s. 127–128), který uvádí jak důvody pro zavedení certifikace, tak její možná úskalí. Dalším důvodem pro zavedení certifikace či obdobného nástroje vypovídajícím jasně a srozumitelně o kvalitě poskytovaných

služeb v oblasti dalšího vzdělávání je i zvýšení motivace pro další vzdělávání dospělých (Somr a kol., 2013, s. 14–15).

Dalším doporučením projektu, které úzce souvisí s certifikací (především tak s určitou prestiží a důvěryhodností dalšího vzdělávání), je požadavek intenzivnější spolupráce se zaměstnavateli i zaměstnanci „Při nastavování procesů rekvalifikací ...“ (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 5), ale také při jejich vyhodnocování (zde zejména se zaměstnavateli). Podobně jako v předchozím doporučení, ani toto není zcela bezprecedentní inovace a apel. V rámci NSK fungují tzv. sektorové rady, tedy skupiny odborníků z určitého odvětví, sestávající ze zástupců zaměstnavatelů, personalistů, vzdělavatelů ad. (NÚV a TRIXIMA, 2006–2022, nestránkováno). Ačkoliv sektorové rady do rekvalifikačního vzdělávání přímo nezasahují, v rámci projektu *Zajištění zapojování zaměstnavatelů do tvorby a revizí standardů profesních kvalifikací a odpovídajícího materiálně technického zázemí II (NSK 2017–2020)* se sektorové rady podílely na vytváření nových a revidování současných standardů profesních kvalifikací (Hospodářská komora ČR, 2017–2022, nestránkováno). Spolu však s vývojem trhu práce a jeho trendů je další intenzivnější práce v oblasti aktualizace, případně tvorby zcela nových profesních kvalifikací, téměř jistě nevyhnutelná.

V rámci inspirace ze zahraničí výstup projekt zmiňuje i další oblasti, jako je např. zintenzivnění kariérového poradenství pro znevýhodněné skupiny osob, implementace poukázek na vzdělávání či daňová zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří své zaměstnance rekvalifikují (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 5). Opět se však jedná o oblasti dlouhodobě „známé“ a projekt nepřišel s detailnějšími návrhy souvisejícími s realizací výše zmíněných návrhů, ale spíše s obecným konstatováním reality. Projekt v rámci návrhu na financování systému dalšího vzdělávání v ČR (včetně rekvalifikací) také navrhuje zavést „... zřízení státního fondu podpory celoživotního učení a rozvoje pracovního trhu ...“ (projekt KVASAR – MPSV, 2022, s. 14), ze kterého by se mělo vzdělávání hradit. V této oblasti je patrná tenká hranice mezi oblastí rekvalifikačního vzdělávání a aktuálním tématem individuálních vzdělávacích účtů.

Projekt KVASAR přinesl do systému rekvalifikací řadu nových návrhů (zejména v oblasti modularizace, na kterou konkrétně cílil), ale také potvrdil nutnost řešit stále přítomná témata spojená s dalším vzděláváním dospělých jako celkem. Následující kapitola shrne

výsledky pilotního šetření ověřující funkčnost modularizace a zároveň bude provedena analýza závěrů vycházejících z *Evaluace výsledků pilotáže modularizovaných rekvalifikačních programů (MRP) Souhrnná evaluační zpráva* (projekt KVASAR – MPSV, 2021d) – dále *Souhrnná evaluační zpráva*.

5.3 Analýza dat z pilotního ověření účinnosti projektu z pohledu účastníků

V rámci druhé oblasti celého projektu KVASAR byly výstupy a zjištění pilotního testování modularizovaných rekvalifikací shrnuty v *Souhrnné evaluační zpráva* (projekt KVASAR – MPSV, 2021d). V dokumentu se uvádí, že předmětem hodnocení této části veřejné zakázky bylo „... zajistit měření účinnosti realizovaných modularizovaných rekvalifikací a zajistit hodnocení realizovaných kurzů ze strany zaměstnavatelů, ÚP ČR, účastníků rekvalifikací i vzdělavatelů. Šetření bude rovněž zaměřeno na umístění účastníků kurzu do pracovního poměru v dané profesi.“ (projekt KVASAR – MPSV, s. 7, 2021d) Dále se ve výstupu uvádí, že k výše zmíněnému cíli bude využit „Kirkpatrickův model“ (tamtéž). Obdobně jako Kirkpatrickův model, využívaný běžně i při jiných evaluacích vzdělávacího procesu, má i tento prostřednictvím několika úrovně zpětné vazby od všech zúčastněných stran projektu informovat o aspektech mezi které patřila tři kritéria, přičemž pro tuto práci je z obsahového hlediska významné především první z nich: „... dopady na kvalifikaci účastníka jeho kompetence, schopnosti aplikace získaných odborných znalostí do praxe, na kvalitu pracovního výkonu, motivaci k práci; ...“ (projekt KVASAR – MPSV, s. 7, 2021d).

Jako základní metody a techniky pro sběr údajů o pilotáži zvolili realizátoři projektu analýzu sekundárních dat – především výstupy ze vstupní diagnostiky, průběhu vzdělávání a výsledky zkoušek, dále dotazníkové šetření pro všechny zúčastněné aktéry po realizaci pilotáže, a jako třetí metodu řízených rozhovorů s účastníky vzdělávání po jednom, a poté po třech měsících od absolvování kurzu (tamtéž). Data získaná z Kirkpatrickova modelu byla dále implementována do předem vytyčených indikátorů, kdy každý měl své kritérium a výsledek hodnocení (tamtéž). Mezi indikátory patřilo: „Vhodnost nastavení modulů MRP (...), Spokojenost účastníka s MRP (...), Zvýšení dovedností a znalostí účastníků kurzů MRP (...), Uplatnitelnost účastníků kurzů MRP v praxi (...“ (tamtéž, s. 8–9). Proto byla i *Souhrnná evaluační zpráva* rozdělena na dvě části. První část se zabývá naplněním požadovaných kritérií v rámci zadání projektu

(projekt KVASAR – MPSV, 2021d, s. 4). Druhá část je tvořena analytickou zprávou výsledků pilotáže (tamtéž). Nutné je však konstatovat, že se obě části doplňují.

Samotná pilotáž byla realizována v období od září 2020 do prosince 2021 (projekt KVASAR – MPSV, 2021d, s. 5), což vzhledem k pandemické situaci související s vyhlášením nouzového stavu a zákazu prezenčního vzdělávání po dobu 7 měsíců (tamtéž, s. 16) průběh značně ovlivnilo. Především tím, že většina teoretické výuky probíhala online, což byl i jeden z poměrně často kritizovaných aspektů celého pilotního projektu samotnými účastníky (tamtéž, s. 26), podobně jako komentáře účastníků, že „... žádný výklad neproběhl, šlo o samostudium.“ (tamtéž)

Dle dostupných statistik prošlo vstupní diagnostikou celkem 1 263 osob (projekt KVASAR – MPSV, 2021d, s. 5), přičemž vzdělávání započalo 1 205 osob a dokončilo jej 1 055 osob (tamtéž). Tím pádem bylo naplněné kritérium požadovaných minimálně 1 050 zapojených osob do pilotáže. Zároveň však bylo těchto 1 055 účastníků tvořeno pouze 109 osobami na doporučení ÚP (tamtéž). To představuje pouhých 10,3 % ze všech účastníků pilotáže. Vzhledem k tomu, že se celý projekt zabýval modularizací rekvalifikací, tedy nástroje, jenž je určen především osobám registrovaným na ÚP, je tento klíčový ukazatel poměrně znepokojivý. Zároveň tak nemohl být dostatečně naplněn indikátor „Uplatnitelnost účastníků kurzů MRP v praxi“ s kritériem „Získání pracovního místa“ (tamtéž, s. 11), který měl zjistit „... kolik nezaměstnaných evidovaných na ÚP ČR po absolvování rekvalifikačního kurzu našlo zaměstnání.“ (tamtéž) Kvůli nedostatku účastníků pilotáže z ÚP proto projekt nahradil tento indikátor „... skrze informace získané přímo od absolventů MRP v rámci řízeného rozhovoru poskytnutého po jednom a třech měsících od ukončení vzdělávání.“ (tamtéž) Tím pádem ale došlo k získání zcela jiných finálních dat, než jaká byla požadována. Konkrétní výsledky získané tímto přetransformovaným indikátorem tak v podstatě potvrdily jejich minimální přínos, kdy po 1. měsíci po absolvování modularizovaného rekvalifikačního programu nebylo zaměstnáno a ani nemělo příslib zaměstnání celkem 7,5 % osob a po 3 měsících toto procento tvořilo 6,1 % účastníků pilotáže (tamtéž). Samotná *Souhrnná evaluační zpráva* konstatuje, že „Míra zaměstnanosti tak odpovídá situaci průměrné zaměstnanosti v ČR za rok 2021.“ (tamtéž) Původní indikátor však cílil na zcela jiné výsledky.

Zajímavým výsledkem pilotáže je také celkový podíl účastníků, kteří na základě absolvování vstupní diagnostiky profesních kompetencí využili právě ústřední myšlenku celého konceptu modularizace, tedy možnost na základě již osvojených kompetencí absolvovat pouze část (určité moduly) rekvalifikace, a také subjektivní hodnocení účastníků, zda jim na základě diagnostiky byly přiděleny odpovídající vzdělávací moduly. Jak uvádí zpráva, celkem 97 % účastníků v dotazníku odpovědělo, že jim byl přiřazen správný modul (projekt KVASAR – MPSV, 2021d, s. 22). Podíl osob, které absolvovaly i přes vstupní diagnostiku všechny moduly vzdělávání (tzn. celý rekvalifikační kurz) tvořilo 67,7 % všech zúčastněných (tamtéž). Pouze některé moduly absolvovalo 30,5 % účastníků pilotáže (tamtéž) a k závěrečné zkoušce z profesní kvalifikace bez předchozího vzdělávání přistoupilo pouze 1,8 % osob (tamtéž). Výstup projektu konstatuje, že „Celý kurz absolvovali zejména účastníci rekvalifikačních kurzů, které se zaměřují na specifické dovednosti: Mechanik elektrokol (88,4 % účastníků absolvovalo celý kurz), Obsluha motorové pily (85,9 % účastníků kurzu), Obsluha křovinořezu (71,4 % účastníků kurzu) či Prodavač/prodavačka, kde celý kurz absolvovalo 73,2 % účastníků.“ (tamtéž) Ze závěru jednak vyplývá, že modularizace se spíše uplatňuje v profesních kvalifikacích, která se skládají více z teoretických modulů, ale také určitý nedostatek ve vyrovnaném zastoupení profesních kvalifikací, které byly do pilotáže zapojeny.

Celkem bylo v pilotním projektu vybráno 20 profesních kvalifikací (dále PK) určených pro 20 modularizovaných rekvalifikačních programů (projekt KVASAR – MPSV, 2021d, s. 4). Dle dat prezentovaných v *Souhrnné evaluační zprávě* se jednalo celkem o 392 osob PK Obsluha motorové pily, 164 osob PK Asistent/Asistentka, 141 osob PK Prodavač/Prodavačka, 111 osob PK Obchodní zástupce, 48 osob PK Autolakýrník – finální povrchová úprava, 43 osob PK Mechanik elektrokol, 39 osob PK Příprava teplých pokrmů, 38 osob PK Obsluha křovinořezu, 19 osob PK Specialista internetového obchodu, 14 osob PK Manipulant se zbožím a materiálem, 13 osob PK Operátor call centra, 9 osob PK Montér hromosvodů, 6 osob PK Montér elektrických instalací, 4 osoby PK Obsluha plastikářských zařízení, 4 osoby PK Seřizovač vstřikovacích lisů pro zpracování plastů, 4 osoby PK Topenář, 2 osoby PK Pracovník evidence zásob zboží a materiálu, 2 osoby PK Technik čištění odpadních vod, 1 osoba PK Hospodyně v domácnosti a 1 osoba PK Pracovník poštovní přepážky univerzální (projekt KVASAR – MPSV, 2021d, s. 16). Data, se kterými pilotáž pracovala, tak mohla být zkusena

nerovnoměrným zastoupením určitých PK. Zajímavé je také zastoupení jednotlivých PK, neboť například účastníci PK Obsluha motorové pily byli nejčastěji zastoupeni dobrovolnými hasiči, kteří se jako jedni z mála mohli vzdělávat i v době nouzového stavu, jakožto součást integrovaných záchranných složek (tamtéž, s. 16). Zde opět vyvstává otázka, jestli právě dobrovolní hasiči realizující tuto činnost ve svém volném čase a mimo své „hlavní zaměstnání“ jsou reprezentativním vzorkem pilotáže týkající se rekvalifikací.

Účastníci projektu prostřednictvím dotazníku po skončení rekvalifikačního kurzu hodnotili větší množství aspektů celého procesu. Patřilo mezi ně např. i hodnocení vstupní diagnostiky, kde se hodnotila jak forma (online, prezenčně, kombinovaně), tak obsah (projekt KVASAR – MPSV, 2021d, s. 21–22). Nejvíce osob se účastnilo prezenční diagnostiky – 45,5 % (tamtéž, s. 21), online pak 29 % (tamtéž) a kombinovaně 25,5 %, přičemž 92 % bylo s diagnostikou spokojeno (tamtéž). Příčina nespokojenosti se pak objevovala především v administrativní náročnosti procesu, dále také v příliš dlouhé či náročné diagnostice a objevilo se i 5 odpovědí, kdy účastníci nevěděli, proč diagnostika vůbec probíhá (tamtéž). Z těchto dostupných závěrů opět plyne několik poznatků. Jednak se jedná o potřebu vhodně komunikovat celkový charakter vstupní diagnostiky, jak bude probíhat a co bude obsahovat (aby účastníci neočekávali namísto diagnostiky odborných znalostí např. psychologickou diagnostiku), jednak také ale určitou nejistotu, zda účastníci pilotáže vůbec byli dostatečně seznámeni s celkovou ideou konceptu modularizace, případně jejích dílčích částí, kterou vstupní diagnostika je.

V rámci dotazníku bylo také zjišťováno jaká „... je individuální spokojenost účastníků jak s výukou, tak také se získanými znalostmi a dovednostmi a v neposlední řadě i vnímání uplatnitelnosti získaných znalostí a dovedností na trhu práce.“ (projekt KVASAR – MPSV, 2021d, s. 24) Všechny tyto oblasti byly účastníky pilotáže hodnoceny pozitivně, kdy spokojených bylo vždy přes 90 % účastníků (tamtéž, s. 24–25). Obdobně vysoká úroveň spokojenosti panovala i v otázkách ověřující individuálního hodnocení organizace výuky (tamtéž, s. 26). Zajímavý je ovšem komentář související s rozsahem výuky, přičemž zpráva uvádí, že „Případné výtky směřovali zejména k počtu výukových hodin, kdy se účastníkům zdálo, že jich mohlo být více ...“ ((projekt KVASAR – MPSV, 2021d, s. 25) Obdobně jako u komentáře týkajícího se vstupní diagnostiky je i zde lehce matoucí, zdali by všechny osoby účastníci se rekvalifikace

možnost absolvovat jen některé moduly opravdu chtěly. Zároveň však jak projekt navrhuje, účastnit se pouze některých modulů je možnost, nikoliv nutnost.

5.4 Zhodnocení výsledků projektu pro modularizaci systému rekvalifikací v České republice

Z výše realizované analýzy a komparace vybraných návrhů projektu KVASAR pro systém rekvalifikací v ČR vyplývá, že implementace modulově postavených rekvalifikací je realizovatelná, především díky existenci NSK, v níž jsou profesní kvalifikace již v podstatě na určité „moduly“ (odborné způsobilosti) rozděleny. Na druhou stranu však výstupy projekt nepotvrdily, že by se jednalo o koncept, jenž by bylo možné implementovat do všech oblastí rekvalifikačního vzdělávání. Zejména kvůli komentáři v *Souhrnné evaluační zprávě*, kdy vzdělavatelé podílející se na pilotáži projektu vnesli připomínky, že je u krátkých rekvalifikačních programů (jako je např. Obsluha křovinořezu) vhodné, vzhledem k bezpečnosti práce, vždy absolvovat celý kurz (projekt KVASAR – MŠMT, 2021d, s. 9–10). Projekt se také dále dle dostupných informací nezabýval rekvalifikacemi, které nejsou na NSK navázány. Tím pádem nedošlo k reflexi požadavku vymezeného v 2. strategickém cíli *Akčního plánu práce 4.0* (MPSV, 2017a, nestránkováno), a to modularizovat nejen rekvalifikace navázané na NSK, ale i čisté rekvalifikace.

Současně lze na základě představených argumentů konstatovat, že by implementace konceptu modularizovaných rekvalifikací znamenala nutnost dořešit optimální nastavení zcela klíčových nástrojů, jako by byla vstupní diagnostika profesních kompetencí (včetně jejího financování a ukotvení do legislativy), spolupráce vzdělávacích subjektů se zaměstnavateli, kteří by se podíleli na praktické části výuky, ale i vhodné evaluační nástroje nově nastaveného procesu, včetně deklarování jejich účinnosti na základě ověřovacího šetření, jež by opravdu měřilo dopad na požadovanou cílovou skupinu rekvalifikací, tzn. zájemce a uchazeče o zaměstnání. Z tohoto hlediska se totiž pilotní projekt ověření funkčnosti modularizovaných rekvalifikací nedá považovat za zcela uspokojivý. A ačkoliv z některých komentářů účastníků pilotního šetření vyplývá, že jim modularizované vzdělávání vyhovovalo, stále je potřeba věnovat pozornost i relativně malému zastoupení těch, kteří spokojeni nebyli. V této oblasti by bylo také zajímavé zkoumat konkrétní hodnocení účastníků modularizace na základě detailnějších

demografických údajů, jako je např. dosažený stupeň vzdělání či věk. Tímto by se mohl vyvrátit, případně potvrdit efekt slízávání smeteny (viz subkapitola 3.1), tedy jevu, kdy s navrhovanou změnou byly spokojeny spíše osoby s lepšími předpoklady uplatnění na trhu práce i bez absolvování rekvalifikace než ty osoby, které by na základě méně kompetencí rekvalifikaci potřebovaly více.

Výsledky projektu dále ukázaly, jak důležité by bylo v případě zavedení modularizace o konceptu veřejně hovořit a vysvětlovat jeho jednotlivé části (zejména význam vstupní diagnostiky), jeho přínosy pro samotné účastníky a zároveň redukovat náročnost spojenou se vstupní, ale i průběžnou administrativou. Dále lze konstatovat, že důsledkem značného nárůstu individualizace celého procesu by bylo i znatelné zkomplikování rekvalifikačního vzdělávání ve smyslu, že by součástí jedno rekvalifikačního kurzu byla řada učebních plánů, neboť různí účastníci by pro své vzdělávání mohli potřebovat různé moduly, a tím tedy i individuální vzdělávací plány. Nezodpovězenou otázkou tak zůstává, zda by byl současný systém na tento krok připraven, zejména kapacitou lidských zdrojů ÚP. Kromě různých vzdělávacích plánů se do této oblasti dá zařadit i značně komplikovaná administrace vstupní diagnostiky, která by v případě zajišťování ze strany ÚP představovala další významnou agendu.

Díky modularizaci by se z rekvalifikací mohl teoreticky stát nástroj, jenž by k rekvalifikacím „přilákal“ i osoby, jež zaměstnané sice jsou, ale současné zaměstnání jim z různých důvodů nemusí vyhovovat, případně je (bude) ohroženo zánikem. Zde lze spatřovat paralelu, případně pomyslnou návstavbu, se zvolenými rekvalifikacemi. Obdobně by mohly být využívány modulově postavené rekvalifikace zaměstnavateli, kteří by pod vlivem nových technologií museli své zaměstnance propouštět. Díky překvalifikování na novou pozici, navíc v kratším čase, by k masivnímu propouštění docházet nemuselo.

Koncept modularizace detailně představený v projektu KVASAR tak reflektuje řadu požadavků současných trendů na trhu práce. Zejména se jedná o trend individualizace – na základě individuálně posouzených již osvojených kompetencí by účastník nemusel absolvovat celé rekvalifikační vzdělávání, ale pouze jeho část, případně jen závěrečnou zkoušku. Tím se může celý proces pro účastníka, vzdělavatele i stát urychlit. Myšlenka modularizace v podstatě reaguje i na vzrůstající trend globalizace, v tomto kontextu

propojování světových trhů práce, vyžadující oficiální certifikaci a standardizaci. Jako příklad lze uvést např. povolání asistent/asistentka, jež by si díky účasti v modularizovaném rekvalifikačním vzdělávání mohl/a doplnit požadovanou znalostní úroveň jen v oblastech, které si např. dosud neosvojil/a, ale i tak by získal/a mezinárodně uznávaný certifikát z celé profesní kvalifikace (díky EQF rámci).

Další trend, na který se modularizace snaží reagovat, je i příchod Průmyslu 4.0 a Práce 4.0. Opět zde lze využít příklad profesní kvalifikace Asistent/Asistentka, jejíž nezbytnou součástí je i kvalifikační standard *Vedení administrativy a práce s výpočetní technikou* (NPI a TREFIMA, 2006–2014d, nestránkováno). Ačkoliv se na první pohled požadavek na ovládání počítačů, včetně např. textových editorů či komunikace prostřednictvím datových schránek (tamtéž), může zdát v dnešní době jako zcela samozřejmý, někteří pracovníci, ačkoliv dlouho působící v této profesi, by s výše zmíněnými požadavky mohli mít problémy. Zde by opět mohlo dojít k absolvování pouze takových modulů, které by potřebné kompetence obsahovaly, a bez kterých by osoba vykonávající tuto profesi mohla být ohrožena nezaměstnaností. Z tohoto hlediska je tak patrný význam modulově postaveného rekvalifikačního vzdělávání i jako určitého preventivního nástroje proti nezaměstnanosti, čímž by rekvalifikace taktéž měly být.

6 Závěr

Při psaní práce jsem si uvědomila analogii rekvalifikací s čínským příslovím, které říká, že darujeme-li člověku rybu, poskytneme mu jídlo na jeden den, ale pokud jej naučíme lovit, umožníme mu obstarávat si potravu po zbytek života. Podobnost vidím v tom, že kromě nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti, mezi které patří především finanční podpora, existují i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jež se snaží o něco víc, než jen poskytnou člověku „rybu“ v podobě peněz. Na druhou stranu je ale zřejmé, že ani nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tedy nejen rekvalifikace, ale například i veřejně prospěšné práce, nejsou všemocné a samospásné. Ačkoliv v práci byly zmíněny některé negativní dopady nezaměstnanosti na člověka, potažmo celou společnost, stále existuje řada osob, jimž nezaměstnanost do jisté míry a z různých důvodů vyhovuje. Vysoká nezaměstnanost ovšem nevyhovuje státu, respektive zbytku společnosti, jež je na pracovním trhu aktivní. Z toho důvodu se tak snaží různými nástroji a přístupy (např. úhradou rekvalifikace, případně i nákladů s ní spojených) nezaměstnané k účasti na znovunavrácení na pracovní trh motivovat. Protože je stát ale poměrně složitý celek, který by měl fungovat na základě předem jasně stanovených podmínek, byla v práci představena kromě celého systému rekvalifikací i její nepostradatelná část – legislativa.

Nejen nezaměstnanost je to, co se dá rekvalifikacemi řešit. Proto byla v práci pozornost věnována i změnám, které značně ovlivní nejen osobní, ale i pracovní život v podobě vzniku, zániku či změny pracovních míst. Právě na základě proměn společnosti se dá o rekvalifikacích přemýšlet stále jako o „učení lovit“, ale v jiných podmínkách, s jinými udicemi a pruty, na rychlém toku řeky. Rekvalifikace reagující na dynamickou změnu totiž mohou nezaměstnanosti jako takové předcházet. Současně je však zapotřebí, aby i samotné rekvalifikace odpovídaly vývoji společnosti. Z toho důvodu byly v práci představeny oblasti, jež prostor pro změnu nabízejí a současně i konkrétní projekty, které některé změny reflektují.

Právě fokus na konkrétní změnu – modularizaci rekvalifikací – mi ukázal, jak je celý systém rekvalifikačního vzdělávání provázaný. Rekvalifikace neznamenají „jen“ Úřad práce a nezaměstnané. Představují zajímavé a rozmanité pole, v němž je zúčastněných stran mnohem více.

Kritická analýza výstupů z konkrétního projektu byla vybrána z toho důvodu, neboť se domnívám, že právě takto rozsáhle projekty s významnou finanční podporou a možností využití výstupů a know-how z již realizovaných projektů (např. projektů UNIV apod.) i odborných zdrojů usilujících o zkvalitnění celého systému rekvalifikací, by měly být problematizovány a analyzovány tak, aby na základě podnětné diskuse mohlo dojít k co nejpřínosnější implementaci vhodných a účinných změn. Ačkoliv v práci byla provedena analýza a komparace výstupů projektu KVASAR, domnívám se, že pro dostatečné zhodnocení by bylo potřeba provést další, respektive doplňující pilotní šetření na vypovídajícím vzorku účastníků, včetně dlouhodobějšího sledování efektů, ale i celého nastavení modularizovaných rekvalifikací, jež by verifikovalo, či falsifikovalo tezi o zefektivnění (tedy zkrácení potřebného času na rekvalifikaci a snížení vynaložených nákladů) a funkčnosti navrhované transformace. Práce sice přinesla analýzu klíčových výstupů a akcentovala pohled účastníků pilotáže, rozhodně je však v oblasti modularizace rekvalifikací prostor pro další zkoumání, jenž by snad jednou mohlo vést i k implementaci funkčního systému, kterého se budou chtít účastnit jak lidé a vzdělavatelé, tak i zaměstnavatelé a stát.

7 Soupis bibliografických citací

BARRETO, Luis, Antonio AMARAL a Teresa PEREIRA. Industry 4.0 implications in logistics: an overview. *Procedia manufacturing* [online]. 2017, 13, s. 1245–1252 [vid. 2022-02-15]. ISSN 2351-9789. Dostupné z: doi:10.1016/j.promfg.2017.09.045.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

CEDEFOP. *The role of modularisation and unitisation in vocational education and training* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 [vid. 2022-05-05]. ISBN 978-92-896-1895-3. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.2801/38475>.

CEDEFOP. *Digital, greener and more resilient: Insights from Cedefop's European skills forecast* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021 [vid. 2021-01-27]. ISBN 978-92-896-3239-3. Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4201>.

ČESKO. Zákon č. 2/1969 Sb., Zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky. In: *Zákony pro lidi* [online]. 08.01.1969 [vid. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1969-2>.

ČESKO. Listina základních práv a svobod. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 16.12.1992 [vid. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi* [online]. 13.05.2004a [vid. 2022-02-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

ČESKO. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., Nařízení vlády o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. In: *Zákony pro lidi* [online]. 21.09.2004b [vid. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-515>.

ČESKO. Vyhláška č. 518/2004 Sb., Vyhláška, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi* [online]. 23.09.2004c [vid. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-518>.

ČESKO. Vyhláška č. 519/2004 Sb., Vyhláška o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In: *Zákony pro lidi* [online]. 23.09.2004d [vid. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-519>.

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi* [online]. 21.04.2006 [vid. 2022-06-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

ČESKO. Vyhláška č. 176/2009 Sb., Vyhláška, kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení. In: *Zákony pro lidi* [online]. 05.06.2009 [vid. 2022-02-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-176>.

ČKMOS. *Návrh, Koncepce dalšího vzdělávání z pohledu sociálních partnerů v České republice*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2021. ISBN 978-80-86809-29-8.

ČSFR. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi* [online]. 04.12.1990 [vid. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-1>.

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky 2021* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2021 [vid. 2022-03-01]. ISBN 978-80-250-3167-4. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-ceske-republiky-lxnk9quszp>.

ČSÚ. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let* [online]. Praha: Český statistický úřad, nedatováno. Vygenerováno 05.03.2021 11:02

[vid. 2022-03-05]. Dostupné z:
https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19.

ČSÚ. *Metodické poznámky – Výběrové šetření pracovních sil* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2022 [vid. 2022-03-05]. Dostupné z:
https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

ČSR. Zákon č. 2/1969 Sb., Zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky. In: *Zákony pro lidi* [online]. 08.01.1969 [vid. 2022-03-15]. Dostupné z:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1969-2>.

DOWDING, A. E. An introduction to vocational training using modules of employable skills. *International labour review* [online]. Geneva: International Labour Office, 1973, 107(6), s. 553–557 [vid. 2022-05-15]. ISSN 0020-7780. Dostupné z:
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=10352c2c-e152-4965-b277-e23628da30d9%40redis>.

DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK. Oblasti celoživotního vzdělávání a učení. In: DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016, s. 106–120. ISBN 978-80-7308-694-7.

EUROPEAN COMMISSION. *Cohesion policy Frequently Asked Questions* [online]. European Union, ©1995–2022a [vid. 2022-04-23]. Dostupné z:
https://ec.europa.eu/regional_policy/en/faq/.

EUROPEAN COMMISSION. *European Social Fund Plus: ESF+ in partnership* [online]. European Union, ©1995–2022b [vid. 2022-04-23]. Dostupné z:
<https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/en/esf-partnership>.

EUROSTAT. *Unemployment Statistics: monthly data* [online]. Eurostat, 2022 [vid. 2022-05-02]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics.

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS. *Re-imagining work, Green paper: Work 4.0* [online]. Berlin, Germany: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2015 [vid. 2022-02-26]. Dostupné z: <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/arbeiten-4-0-greenpaper-work-4-0.html>.

FRANSEN, Lieve, Romano PRODI a Edoardo REVIGLIO. Education, Human Capital, and Social Cohesion. In: CERNIGLIA, Floriana, Francesco SARACENO a Andrew WATT. *The Great Reset: 2021 European Public Investment Outlook* [online]. Cambridge, UK: Open Book Publishers, 2021, s. 139–156 [vid. 2022-02-18]. ISSN 2399-6676. Dostupné z: <https://doi.org/10.11647/OBP.0280>.

FUCHS, Kamil. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In: BUCHTOVÁ, Božena, Zdeněk BOLELOUCKÝ, Zdeněk KÁRNÍK, Josef ŠMAJS a Josef ŠVANCARA. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 57–74. ISBN 80-247-9006-8.

HORA, Ondřej, Markéta HORÁKOVÁ, Miroslav SUCHANEC, Miroslava RÁKOCZYOVÁ a Tomáš SIROVÁTKA. *Vyhodnocení rekvalifikačních programů realizovaných v České republice v roce 2016* [online]. Praha: VÚPSV, v.v.i., výzkumné centrum Brno, 2020 [vid. 2022-02-03]. ISBN 978-80-7416-384-5. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_475.pdf.

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. *NSK – sektorové rady*. Národní soustava kvalifikací [online]. ©2017–2022 [vid. 2022-05-28]. Dostupné z: <https://komora.cz/vzdelavani/nsk-sektorove-rady/>.

HOWIESON, Cathy. Modularization in Vocational Education and Training. In: HUSÉN, Torsten a Neville T. POSTLETHWAITE. *The International Encyclopedia of Education*, 2nd ed. Kidlington: Pergamon, 1994, s. 3890–3896, ISBN 0-08-041046-4.

CHMELAŘ, Aleš, Stanislav VOLČÍK, Aleš NECHUTA a Ondřej HOLUB. *Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, Oddělení strategie a trendů Evropské unie, 2015 [vid. 2022-01-28]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>.

ILO. *Modules of Employable Skills (MES): Handbook on Practices* [online]. International Labour Office, Geneva, 1979 [vid. 2022-05-05]. Dostupné z: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma991810803402676/41ILO_INST:41ILO_V2.

JANTA, Barbara, Nora RATZMANN, Jeremy GHEZ, Dmitry KHODYAKOV a Ohdi YAQUB. *Employment and the changing labour market: Global societal trends to 2030: Thematic report 5* [online]. Santa Monica, California: RAND Corporation, 2015 [vid. 2022-02-26]. Dostupné z: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR920z5.html.

JANOŠ, Jaromír, Marek GAVENDA a kol. *Slad'ování nabídky a poptávky na současném trhu práce s využitím stávajících a inovovaných nástrojů politiky zaměstnanosti: Komplexní pohled na problematiku předvídaní vývoje na trhu práce, opatření ke snižování nerovnováhy a na adekvátní roli zaměstnavatelů v této oblasti* [online]. Praha: Svaz průmyslu a obchodu ČR, 2016 [vid. 2022-04-01]. ISBN neuvedeno. Dostupné z: https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Dovednosti_cely_dokument.pdf.

JENÍČEK, Vladimír a Jaroslav FOLTÝN. *Globální problémy světa: v ekonomických souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-326-4.

JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana. Nezaměstnanost. In: JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, 2017, s. 154–169. ISBN 978-80-271-0251-8.

KAGERMANN, Henning, Lukas WOLF-DIETER a Wolfgang WAHLSTER. *Industrie 4.0: Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. industriellen Revolution*. *VDI Nachrichten* [online]. 2011, 13(1), s. 2–3 [vid. 2022-02-17]. ISSN neuvedeno. Dostupné z: <https://www->

live.dfki.de/fileadmin/user_upload/DFKI/Medien/News_Media/Presse/Presse-Highlights/vdinach2011a13-ind4.0-Internet-Dinge.pdf.

KOLMAN, Jan. *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2008 [vid. 2022-02-01]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0120-7.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém. Vydání druhé, doplněné*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-85850-60-5.

MMR. *Programové období 2021–2027: alokace národních programů* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj, ©2022 [vid. 2021-01-08]. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/evropske-fondy-v-cr/kohezni-politika-po-roce-2020>.

MPO. *Národní iniciativa průmyslu 4.0* [online]. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2015 [vid. 2021-01-28]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/component/abook/book/25-pracovni-prostredi/prumyslova-odvetvi/prumysl-4-0/67-narodni-iniciativa-prumysl-4-0>.

MPO. *Iniciativa průmysl 4.0* [online]. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2017 [vid. 2021-01-28]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/ministerstvo/aplikace-zakona-c-106-1999-sb/informace-zverejnovane-podle-paragrafu-5-odstavec-3-zakona/-iniciativa-prumysl-4-0--230485/>.

MPO. *Národní plán obnovy: Plán pro oživení a odolnost České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2021 [vid. 2022-04-23]. Dostupné z: <https://www.planobnovy.cz/dokumenty>.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [vid. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2012.pdf/135de1e0-b5c5-2042-0a62-0815bb145cae>.

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a [vid. 2022-01-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020>.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b [vid. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2013.pdf/9c1ff4cd-b47a-3685-5472-a2091c71acfd>.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015 [vid. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2014.pdf/b065f784-ba34-a828-2671-800c1eb49dbe>.

MPSV. *Studie Iniciativa práce 4.0* [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2016a [vid. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-4.0>.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2015* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016b [vid. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2015.pdf/efc73b80-6edd-5cf1-6bb8-162fb07bf520>.

MPSV. *Akční plán práce 4.0* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017a [vid. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-4.0>.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2016* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017b [vid. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2016.pdf/7334c3b3-6d91-13e5-b8d7-50ba19139f6e>.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2017* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018 [vid. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2017.pdf/449c27ea-e9d3-77d0-07eb-40b0acf074e7>.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019a [vid. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2018.pdf/760053b9-9f64-b616-5453-2447ee935b7e>.

MPSV. *SMLOUVA (Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání)* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2019b [vid. 2022-06-01]. Dostupné z: <https://etendry.cz/detail/258418-Zvysovani-kvality-a-efektivity-systemu-dalsiho-vzdelavani.html>.

MPSV. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020a [vid. 2022-01-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030>.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020b [vid. 2022-03-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+-text.pdf/7f60fc4c-1ce3-b887-94e7-493d2dd1869c>.

MPSV. *Operační program zaměstnanost plus 2021–2027* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, nedatováno [vid. 2022-01-29]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>.

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021a [vid. 2022-01.28]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1.

MPSV. Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli [online]. In: www.esfcr.cz. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021b [vid. 2022-05-06]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/zvysovani-kvality-a-efektivita-systemu-dalsiho-vzdelavani-ve-spolupraci-se-zamestnavateli?inheritRedirect=false.

MPSV. *Vydaje na spz souhrnný přehled 1991-2021* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022 [vid. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>.

MPSV. *Nastavení systému celoživotního vzdělávání z pohledu potřeb trhu práce – rekvalifikace, příprava na kompetence Průmyslu 4.0* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, nedatováno [vid. 2022-04-23]. Dostupné z: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oeaWtyoOeyIJ:https://ipodpor.a.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/eb7a8863580569ea/uploads/Nastaveni_systemu_celozivotniho_.docx+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz.

MŠMT. *Realizace rekvalifikačních kurzů* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, ©2013-2022a [vid. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/realizace-rekvalifikacnich-kurzu>.

MŠMT. *Minimální hodinové dotace vybraných rekvalifikačních kurzů* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, ©2013–2022b [vid. 2022-06-01]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/minimalni-hodinove-dotace-vybranych-rekvalifikacnich-kurzu-1>.

MUŽÍK, Jaroslav. Evropská unie a podpora dalšího profesního vzdělávání. In: TURECKIOVÁ, Michaela a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího vzdělávání dospělých v kontextu sjednocující se Evropy*. Praha: Česká andragogická společnost, 2010, s. 39–62. ISBN 978-80-87306-06-2.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.

NAVRÁTIL, Jan. *Rekvalifikace jako nástroj uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti* [online]. Brno, 2013 [vid. 2022-02-21]. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Právnická fakulta. Vedoucí práce: Jan HORECKÝ. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/ebk2o/REKVALIFIKACE_.pdf.

NÚV. *UNIV 3: Projekt UNIV 3* [online]. Národní ústav pro vzdělávání, 2014a [vid. 2022-04-23]. Dostupné z: <https://univ.cz/o-projektech/aktivity-projektu>.

NÚV. *UNIV 3 – rekvalifikacím začala nová etapa* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2014b [vid. 2022-04-23]. Dostupné z: <https://univ.cz/publicita-projektu/publikace/univ3-rekvalifikacim-zacala-nova-etapa>.

NPI a TREXIMA, spol. s.r.o. *Prodejce v zahradním centru (kód: 66-040-H)* [online]. Národní soustava kvalifikací, ©2006–2014a [vid. 2022-06-20]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-479-Asistentasistentka/revize-2257>.

NPI a TREXIMA, spol. s.r.o. *Prodavač/Prodavačka (kód: 66-003-H)* [online]. Národní soustava kvalifikací, ©2006–2014b [vid. 2022-06-20]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-479-Asistentasistentka/revize-2257>.

NPI a TREXIMA, spol. s.r.o. *Pokladní (kód: 66-001-H)* [online]. Národní soustava kvalifikací, ©2006–2014c [vid. 2022-06-20]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-479-Asistentasistentka/revize-2257>.

NPI a TREXIMA, spol. s.r.o. *Asistent/asistentka (kód: 62-008-M)* [online]. Národní soustava kvalifikací, ©2006–2014d [vid. 2022-06-20]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-479-Asistentasistentka/revize-2257>.

NÚV a TREXIMA, spol. s.r.o. *Činnost autorizovaných osob, Sektorové rady* [online]. Národní soustava kvalifikací, ©2006–2012 [vid. 2022-05-28]. Dostupné z: <http://podpora.narodnikvalifikace.cz/autorizovaneosoby-1-sektorove-rady.html>.

NÚV a TREXIMA, spol. s.r.o. *Úřady práce: Kapitola III. – Oblast rekvalifikací a poradenství* [online]. Národní soustava kvalifikací, ©2006–2022 [vid. 2022-03-15]. Dostupné z: <http://podpora.narodnikvalifikace.cz/up-3-uvod.html>.

OECD. *Employment Outlook 2016* [online]. Paris: Organisation for Economic Co-Operation and Development, OECD Publishing, 2016 [vid. 2022-01-28]. ISBN 978-92-64-25812-9. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2016_empl_outlook-2016-en.

OECD. *Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery* [online]. Paris: Organisation for Economic Co-Operation and Development, OECD Publishing, 2021 [vid. 2022-02-28]. ISBN 978-92-64-34033-6. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook_19991266.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

PILZ, Matthias. Modularisation of vocational training in Germany, Austria and Switzerland. *Journal of vocational education & training* [online]. 2012, 64(2), s. 169–183 [vid. 2022-05-05]. ISSN 1363-6820. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/13636820.2011.628757>.

PILZ, Matthias, Junmin LI, Roy CANNING a Sarah MINTY. Modularisation approaches in Initial Vocational Education: evidence for policy convergence in Europe?. *Journal of Vocational Education & Training* [online]. 2018, 70(1), s. 1–26 [vid. 2022-05-05]. ISSN 1747-5090. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/13636820.2017.1392994>.

PLÍVOVÁ, Viktorie a Dalibor HOLÝ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti: Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2022-03-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti_20121107.

PROJEKT KVASAR – MŠMT. *Studie Best practice, Realizace rekvalifikací v zahraničí. Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_020/0007502, 2021a. ISBN neuvedeno. Interní materiál.*

PROJEKT KVASAR – MŠMT. *Návrh pravidel procesu nastavení optimální délky a formy modulových rekvalifikačních kurzů vedoucích k získání profesních kvalifikací v rámci národní soustavy kvalifikací dle zákona č. 179/2006 sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_020/0007502, 2021b. ISBN neuvedeno. Interní materiál.*

PROJEKT KVASAR – MŠMT. *Systémová doporučení pro zavedení modulově postavených rekvalifikací vedoucích k získání profesních kvalifikací v rámci národní soustavy kvalifikací dle zákona č. 179/2006 sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_020/0007502, 2021c. ISBN neuvedeno. Interní materiál.*

PROJEKT KVASAR – MŠMT. *Evaluační výsledky pilotáže modularizovaných rekvalifikačních programů (mrp) souhrnná evaluační zpráva. Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_020/0007502, 2021d. ISBN neuvedeno. Interní materiál.*

PROJEKT KVASAR – MŠMT. *Návrh změn. Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_020/0007502, 2022. ISBN neuvedeno. Interní materiál.*

PROKOPOVÁ, Věra. Rekvalifikační kurzy na území hlavního města Prahy. In: KADLECOVÁ, Kateřina a Ivan LAMPER, eds. *Vzdělávání na doživotí: další vzdělávání dospělých v Praze, jeho cíle, perspektivy a metody*. Praha: Respekt institut, 2008, s. 63–69. ISBN 978-80-904153-0-0.

PTÁČKOVÁ, Kateřina. *Změny na trhu práce v souvislosti s pandemií COVID-19* [online]. Pardubice, 2021 [vid. 2022-02-20]. Bakalářská práce. Univerzita Pardubice. Fakulta chemicko-technologická. Vedoucí práce: Marie BEDNAŘÍKOVÁ. Dostupné z: <https://dk.upce.cz/handle/10195/78424>.

RAFFE, David. Modular strategies for overcoming academic/vocational divisions: issues arising from the Scottish experience. *Journal of Education Policy* [online]. 1994, 9(2) s. 141–154 [cit. 2022-05-06]. ISSN neuvedeno. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/0268093940090203>.

SALIMI, Meysam. Work 4.0: An enormous potential for economic growth in Germany. *ADAPT bulletin* [online]. 2015, 16, s. 1–3 [vid. 2022-02-26]. ISSN neuvedeno. Dostupné z: http://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2015/12/work4.0_sam.pdf.

SIMONOVÁ, Natalie a Dana HAMPLOVÁ. Další vzdělávání dospělých v České republice – kdo se ho účastní a s jakými důsledky? *Sociologický časopis*. 2016, 52(1), s. 3–25. ISSN 0038-0288.

SMEKALOVÁ Monika. Rada doporučila evropský přístup k mikrocertifikátům. *Epale.eu* [online]. 20.06.2022 [vid. 2022-06-22]. Dostupné z: <https://epale.ec.europa.eu/cs/content/rada-doporucila-evropsky-pristup-k-mikrocertifikatum>.

SOMR, Zdeněk a kol. *Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Koncepční studie* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2013 [vid. 2022-04-15]. ISBN 978-80-7481-000-8. Dostupné z: <http://archiv-nuv.npi.cz/koncept/systemovy-rozvoj-dalsiho-vzdelavani.html>.

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. *Analýza k problematice sladování nabídky a poptávky na trhu práce: Best practice i bariéry využívání nástrojů APZ z pohledu zaměstnavatelů* [online]. TREXIMA, spol. s r.o., 2016 [vid. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/39020251-Analyza-k-problematice-sladovani-nabidky-a-poptavky-na-trhu-prace.html>.

SYCHA, Martin. Legislativní rámec systému uznávání výsledků předchozího učení v evropském kontextu. In: TURECKIOVÁ, Michaela a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího vzdělávání dospělých v kontextu sjednocující se Evropy*. Praha: Česká andragogická společnost, 2010, s. 63–82. ISBN 978-80-87306-06-2.

ŠERÁK, Michal. Celoživotní učení: koncept a praxe ČR. In: *Role vysokých škol v rozvíjení koncepce celoživotního vzdělávání: další vzdělávání na vysokých školách*. Praha: Mowshe s.r.o., 2007, s. 108–116, ISBN 978-80-254-0561-1.

ŠERÁK, Michal. Aktuální stav vzdělávání dospělých v České republice. In: DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016, s. 131–151. ISBN 978-80-7308-694-7.

ŠERÁK, Michal. Aktuální situace ve vzdělávání dospělých v ČR [online]. In: ŠERÁK, Michal, Martin KOPECKÝ, Petr ČÁP, Ondřej KÁCHA, Ondřej RÝDLO, Linda SOUKUPOVÁ, Barbora VAVŘICHOVÁ, Lukáš NĚMEC. *Aktuální trendy v celoživotním učení dospělých*. NS MAS, 2021, s. 4–14 [vid. 2022-04-02]. ISBN neuvedeno. Dostupné z: https://www.nsmas.cz/evt_file.php?file=4458.

ŠKODA, Kamil. *Kapitoly z dějin andragogiky*. Praha: Karolinum, 1996, ISBN: 80-7184-326-1.

ÚP. *Tisková zpráva: ÚP ČR podporuje sladění nabídky a poptávky na trhu práce i v případě řidičů MHD* [online]. Praha: Úřad práce ČR Generální ředitelství, 2018 [vid. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/-/up-cr-podporuje-sladen-nabidky-a-poptavky-na-trhu-prace-i-v-pripade-ridicu-mhd>.

ÚP. *O Úřadu práce České republiky* [online]. Úřad práce České republiky, 2021a [vid. 2022-02-01]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>.

ÚP. *Outplacement (OUT)* [online]. Úřad práce České republiky, 2021b [vid. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/outplacement-out->

ÚP. *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)* [online]. Úřad práce České republiky, 2021c [vid. 2022-04-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/vzdelavani-a-dovednosti-pro-trh-prace-ii>.

ÚP. *Predikce trhu práce – KOMPAS* [online]. Úřad práce České republiky, 2021d [vid. 2022-04-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/predikce-trhu-prace-kompas>.

ÚP. *Rekvalifikace* [online]. Úřad práce České republiky, 2022a [vid. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>.

ÚP. *Rekvalifikace* [online]. Úřad práce České republiky, 2022b [vid. 2022-03-25]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace1>.

ÚP. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. Úřad práce České republiky, 2022c [vid. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce>.

ÚP. *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)* [online]. Úřad práce České republiky, 2022d [vid. 2022-04-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-odborneho-vzdelavani-zamestnancu-ii>.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Národní program reforem ČR* [online]. Vláda ČR, 2022 [vid. 2022-02-20]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/hospodarske_politiky_eu/narodni_program_reforem/narodni-program-reforem-cr-193923/.

WHITEMAN, Wayne E. *Training and Educating Army Officers for the 21st Century: Implications for the United States Military Academy* [online]. Pennsylvania: U.S. Army War College, 1998 [vid. 2022-01-26]. ISBN neuvedeno. Dostupné z: <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA345812>.

YIN, Yong, Kathryn E. STECKE a Dongni LI. The evolution of production systems from Industry 2.0 through Industry 4.0. *International journal of production research* [online].

2018, 56(1-2), s. 848–861 [vid. 2022-02-11]. ISSN 0020-7543. Dostupné z:
doi:10.1080/00207543.2017.1403664.