MOŽNOSTI ZAVÁDĚNÍ OSOBNÍCH VZDĚLÁVACÍCH KONT

PŘEHLEDOVÁ STUDIE

ZADAVATEL	Svaz průmyslu a dopravy České republiky (v rámci úkolů podle §320a ZP, 2018)
ZPRACOVATEL	Národní vzdělávací fond, o.p.s.
DATUM	září 2018

Obsah

1. Vymezení tématu, souvislosti ... 3
2. Historický exkurz ... 5
2.1 Úvod ... 5
2.2 Wales ... 8
2.3 Holandsko ... 9
2.4 Rakousko ... 10
2.5 Anglie ... 11
2.6 Česká republika ... 13
3. Současný stav ... 13
3.1 Skotsko ... 14
3.2 Belgie ... 14
3.3 Francie ... 16
3.3.1 Úvod ... 16
3.3.2 Jak CPA funguje ... 16
3.3.3 CPF (vzdělávací konto) ... 16
3.3.4 C3P – konto pro rizika spojená s pracovním místem ... 18
3.3.5 CEC – konto občanské angažovanosti ... 18
3.3.6 Závěry ... 18
4. Pohled zaměstnavatelů a expertů ... 19
4.1 Úvod ... 19
4.2 Blok I. Problémy v uplatnitelnosti na trhu práce a možnosti jednotlivců k dalšímu odbornému vzdělávání ... 20
4.3 Blok II. Žádoucí charakteristiky vzdělávacích kont v ČR ... 22
4.4 Blok III. Možné překážky a žádoucí podmínky úspěšného fungování osobních vzdělávacích kont ... 24
4.5 Blok IV. Návrhy dalších změn zaměřených na rozšíření dostupnosti dalšího vzdělávání pro jednotlivce a na podporu adaptace lidí na změny na trhu práce ... 27
5. Modely pro ČR ... 27
5.1 Pracovní síla (všichni) ... 28
5.2 Nezaměstnaní ... 28
5.3 Osoby s nízkou úrovní vzdělání ... 29
6. Závěry, doporučení ... 30
7. Zdroje ... 32

1. Vymezení tématu, souvislosti

Individuální vzdělávací účty (Individual learnng accounts – ILA) byly v mnoha zemích testovány zejména na přelomu tisíciletí. Terminologie používaná pro tento nástroj je poměrně různorodá (vzdělávací účty, vzdělávací konta, vzdělávací poukázky – vouchery, spořicí vzdělávací účty apod.), liší se řadou dalších specifických prvků v tom kterém případě. Někteří autoři striktně oddělují skutečné účty, tj. instrument pro dlouhodobé využívání a spoření účastníka, od fakticky poukázek, které dávají právo využít jednorázově nějaký kredit (finanční obnos). Bez ohledu na terminologii je ale základní princip shodný. Určité skupině dospělých (případně všem) je dán k dispozici nějaký finanční obnos (jednorázově, opakovaně, bezpodmínečně, nebo při splnění nějakých předem daných podmínek, někdy se jako jednotky používají hodiny), který je možné využít zejména na vzdělávání, případně na jiné účely (např. úhrada nákladů se vzděláním související, poradenství). V našem textu budeme většinou hovořit o **vzdělávacích kontech** a budeme mít při tom na mysli jakýkoliv nástroj, který naplňuje zmíněný základní princip bez ohledu na jeho specifickou podobu.

Myšlenka Vzdělávacích kont vychází ze dvou základních tezí:

(1) Vzdělávání by nemělo končit se skončením počátečního vzdělávání, protože získané znalosti a dovednosti zastarávají, rozvoj společnosti a světa práce konfrontuje každého jednotlivce s novými výzvami, na které dříve nabyté kompetence nestačí.

(2) Nejméně se vzdělávají ti, kteří to nejvíce potřebují. Prakticky veškeré datové zdroje ukazují na jednoduchou skutečnost: účast na dalším vzdělávání je tím vyšší, čím vyšší je dosažené vzdělání daného jednotlivce. Samozřejmě to neplatí zcela univerzálně, jistě se najdou jednotlivci s nízkým dosaženým vzděláním, kteří se vzdělávají více než třeba řada vysokoškoláků, ale statisticky je rozdíl velmi významný. To přináší společnosti řadu problémů, protože nízké dosažené vzdělání a nízká úroveň kompetencí vysoce korelují s ohrožením zejména na trhu práce, ale i v dalších oblastech života.

První z tezí je fakticky základem konceptu celoživotního učení. Myšlenka, že člověk by se měl vzdělávat po celý život, je nejspíš stejně stará, jako vzdělávání samo. Konceptualizace a jasná artikulace pak přišly zhruba v 60. a 70. letech dvacátého století a jsou spojeny především s aktivitami mezinárodních organizací (UNECSO, Rada Evropy a OECD). Koncept se postupně vyvíjel, od „permanentního vzdělávání" Rady Evropy[1], přes „periodické vzdělávání" OECD[2], až po současný koncept celoživotního (live long) vzdělávání v rozmanitých životních situacích (live wide). Původní koncepty měly širší kulturně politický rozměr a byly také akceptovány v politické rovině, ale reálnou vzdělávací politiku příliš neovlivnily. Určité zrealističtění, větší orientace na uplatnění jednotlivce ve společnosti vůbec a zejména na trhu práce pak vedly k současnému pojetí celoživotního učení. Jako klíčové milníky pro lepší vydefinování cest rozvoje vzdělávání lze uvést tři základní publikace, všechny ze začátku druhé poloviny devadesátých let minulého století: spíše filozoficky pojednanou zprávu tzv. Delorsovy komise[3] „Učení: dosažitelný poklad", praktičtěji a na konkrétní politické strategie orientované publikace OECD[4] „Celoživotní učení pro všechny" a Evropské komise[5]: Bílá kniha

[1] Permanent Education. Final report. Strasbourg, Council of Europe 1978.
[2] Kallen, D. – Bergtsson, J.: Recurrent Education: a strategy for lifelong learning. Paris, OECD 1973.
[3] Delors, J.: Learning: the treasure within. Paris, UNESCO 1996.
[4] Lifelong learning for all. Paris, OECD 1996.

„Vyučování a učení: Cesta k učící se společnosti“. Rok 1996 byl také vyhlášen Evropským rokem celoživotního učení. Důležitým dokumentem na celoevropské úrovni bylo pak tzv. Memorandum o celoživotním učení z roku 2000[6]. To formulovalo šest problémových okruhů (myšlenek), jejich rozvoj by měl v souhrnu vést ke skutečné realizaci konceptu celoživotního učení:

- Nové základní dovednosti pro všechny,
- Více investic do lidských zdrojů,
- Inovovat vyučování a učení,
- Oceňovat učení,
- Přehodnotit poradenství,
- Přiblížit učení domovu.

Celoevropská diskuse nad dokumentem pak vedla ke vzniku dokumentu Making a European area of lifelong learning a reality[7] z listopadu 2001. Z dokumentů, které na trend rozvoje celoživotního učení reagovaly v České republice, uveďme Strategii rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku z roku 2003[8] a Strategii celoživotního učení z roku 2006[9]. V citaci strategických, koncepčních a implementačních dokumentů, které koncept celoživotního učení dále rozvíjejí, upřesňují ho pro konkrétní oblasti, či z něj vycházejí v nějaké širší či související oblasti, by bylo možné pokračovat velmi dlouho. S jen velmi malým zjednodušením (možná i úplně bez něho) je možné konstatovat, že žádný dokument, který by se i jen částečně dotkl vzdělávání a vzdělávací politiky, se dnes neobejde bez odkazu na nutnost rozvíjet celoživotní učení. Cílem ani předmětem tohoto textu ale není analýza dokumentů a podrobný historický vhled do vývoje konceptu celoživotního učení.

Cílem tohoto velmi stručného a v mnohém jistě zjednodušujícího historického pohledu je ukázat na podhoubí, v němž vznikal koncept vzdělávacích kont. Kontext, ve kterém se formuloval koncept celoživotního učení, se postupem času měnil, změny ve společnosti a zejména na trhu práce výrazně akcelerovaly a potřeba skutečné realizace celoživotního učení (pro všechny!) byla a je stále naléhavější.

S urychlování technologického vývoje, s doslova invazí IT do běžného života i do velkého množství profesí – řada z nich se rychle proměňuje, mnoho jich zaniká, mnoho naopak vzniká - je čím dále jasnější, že bez obnovovaných a nových znalostí a dovedností je a bude uplatnění každého jednotlivce čím dále obtížnější. Myšlenky tzv. Průmyslu 4.0 jsou snahou konceptualizovat změny probíhající ve společnosti a jejich důsledků pro různorodé oblasti včetně vzdělávání. Jestliže dříve byla účast na celoživotním učení užitečná a řekněme určitým bonusem, dnes je praktickou nutností. Jen opravdu málokdo vydrží s jednou profesí (a s jejím obsahem) celý pracovní život.

A právě propojení zvyšování potřebnosti celoživotního učení pro všechny s druhou tezí (nejméně se vzdělávají ti nejpotřebnější) fakticky vytváří živnou půdu pro vznik vzdělávacích kont. Je totiž potřeba řešit základní problém: jak to udělat, aby se dostatečně vzdělávali i ti nejpotřebnější (tj. ti nejméně

[5] White Paper on education and training : teaching and learning – towards the learning society. Luxembourg, Offi ce for Offi cial Publications of the European Communities 1996.
[6] Memorandum on Lifelong Learning: Commission Staff Working Paper (October 2000)
[7] Making a European Area of Lifelong Learning a Reality: Commission Communication. Brussels, EC November 2001.
[8] NVF, schváleno vládou v březnu 2003.
[9] MŠMT, schváleno vládou v červenci 2007.

vzdělaní, ohrožení nezaměstnaností, nezaměstnaní, senioři, ti, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém bez kvalifikace, ti s nízkou úrovní kompetencí apod). Pokud se tak nestane, propast mezi úspěšnými a těmi ostatními se bude zvyšovat se všemi důsledky pro rozvoj ekonomiky, pro sociální systém, pro občanskou společnost atd. Jak to udělat u jedinců, kteří po skončení školní docházky nejeví zájem se dále vzdělávat, zvýšit jejich vztah ke vzdělávání, jak zvýšit jejich motivaci, jak jim pomoci, aby překonali nejrůznější bariéry, které jim v dalším vzdělávání brání. Finanční bariéry nejsou jediné, ale patří k těm nejvýznamnějším. Vzdělávací konta jsou jednou z možností (jedním z pokusů) jak tento problém řešit. Není proto náhodou, že vzdělávací konta se velmi intenzivně testovala právě na konci minulého a na počátku tohoto století. Toto období můžeme označit doslova za jejich „zlatou éru".

2. Historický exkurz

2.1 Úvod

Jak už bylo řečeno, zlatou éru vzdělávacích kont můžeme situovat zhruba mezi druhou polovinou devadesátých let minulého století a první polovinou prvního desetiletí tohoto století. Původní idea, která vycházela z otevření skutečného bankovního účtu s uloženým určitým množstvím prostředků a následným spořením, vznikla ve Švédsku a ve Velké Británii. Zatímco Švédsko nikdy nepřekročilo práh úvah, byť velmi intenzivních a vzdělávací konta nikdy nezavedlo a ani v reálu netestovalo, na britských ostrovech můžeme nalézt řadu pokusů, někdy více a někdy méně úspěšných, jak vzdělávací konta zavést a využívat.

Pokusy se zavedím vzdělávacích kont ale v této době probíhaly v poměrně velké řadě zemí (Rakousko, Švýcarsko, Itálie, Holandsko, Německo, Anglie, Skotsko, Wales, Irsko, Belgie (Flandry - Vlámsko), Španělsko, Kanada, USA). Prakticky nikde se ale nejednalo o plošné zavedení, ale o testování velmi různorodých modelů (mnohdy spíše menších pilotních projektů), které se lišily řadou parametrů – charakterem kont (spořicí účty vs. poukázky), účelem (jen vzdělávání vs. další účely, např. zahájení nového podnikání), rozsahem (několik desítek vs. několik desítek až stovek tisíc účastníků), cílovou skupinou (všichni vs. specifické zaměření např. na nízko vzdělané), rozsahem podpory (od 100 Euro ročně po 2500 Euro ročně), délkou trvání, sektorovým zaměřením apod. Některé projekty byly doprovázeny poměrně podrobnou následnou evaluací, případně i výzkumným projektem s kontrolní skupinou, která neměla možnost vzdělávací konta využít. K dispozici byly tedy relativně podrobné výsledky, které mohly, alespoň do jisté míry, posoudit úspěšnost konkrétních schémat.

Většina realizovaných schémat byla hodnocena jako spíše úspěšná, alespoň pokud jde o základní cíle (zvýšení účasti na vzdělávání, zlepšení postoje ke vzdělávání), podobně hodnocení účastníků, pokud bylo k dispozici, bylo většinou velmi pozitivní. Například účastníci schématu LiLA[10], které bylo pilotně realizováno v USA od roku 2001 vyjadřovali svou spokojenost v 90 %. Nejsou ale k dispozici údaje, na jejichž základě by bylo možné vyhodnotit skutečný dlouhodobý dopad, totiž zda se zvýšila

[10] Lifelong Learning Account

zaměstnatelnost účastníků. Je potřeba ale upozornit i na jedno fatální selhání, ke kterému došlo v roce 2001 v Anglii (viz dále).

Otázkou tedy je, proč úspěšně odzkoušená schémata nebyla dále, třeba i plošně, nebo alespoň s nějakým specifickým zaměřením, realizována. Důvody mohou být finanční, protože plošná realizace sebou nese samozřejmě významně vyšší náklady než pilotní ověření. To jde ruku v ruce s politickými důvody. Vzdělávání nemusí být v daném čase prioritou vlády, což samozřejmě vede k nízké ochotě financovat plošnou realizaci nějaké podoby vzdělávacích kont. Dobrým příkladem v tomto smyslu je Kanada, kde se vzdělávací konta testovala od roku 2001 po téměř celé desetiletí. Už na počátku, přestože se k zavedení takového nástroje vláda zavázala, byl patrný politický odpor některých ministerstev (finance), přesto se podařilo prosadit alespoň testovací fázi. Po dobu pilotování se vláda několikrát proměnila a přes relativně dobré výsledky, které pilotní ověření přineslo, nebyla na konci ověřování politická vůle v realizaci vzdělávacích kont pokračovat.

Příklady uváděné v této kapitole jsou relativně staré, vycházíme především z přehledové publikace, kterou vydal CEDEFOP[11]. To ale není na překážku využitelnosti uváděných informací. Důvody pro zavedení kont a cíle, které se jejich zavedením má dosáhnout, zůstávají na určité úrovni obecnosti neměnné. Podobně základní otázky, na které je nutné si odpovědět při volbě konkrétního modelu (schématu), jsou prakticky stále stejné. Uváděné příklady ukáží velkou variabilitu, která se pod jednoduchým termínem vzdělávací konto skrývá.

Základní důvody pro zavedení a cíle vzdělávacích kont:

- Zvýšit svobodu volby pro jednotlivce,
- Zajistit, aby poskytovatelé učení lépe odpovídali na potřeby vzdělávaných,
- Pozitivně ovlivňovat postoje, motivaci, osobní rozvoj a v důsledku pak účast na vzdělávání,
- Přispět k vytvoření trhu pro vzdělávání a odbornou přípravu podporou inovací, flexibility a schopnosti reagovat mezi konkurenčními poskytovateli; zároveň podpořit spíše poptávkovou stranu vzdělávacího trhu,
- Podporovat investice do učení a soustředit se na prioritní obory, které pro vzdělávané přinášejí největší výhodu,
- Sdílení nákladů na vzdělávání mezi různými partnery,
- Podpořit transparentnost při přidělování zdrojů v oblasti vzdělávání a odborné přípravy.

Co je potřeba rozhodnout a co určuje konkrétní podobu schématu:

- Rozdělení finančních prostředků. Příkladem je pevná maximální výše vládních (veřejných) plateb, které mohou (nebo musejí) být navýšeny jednotlivci, zaměstnavateli nebo obojími; nebo pevnou procentuální podílovou formu, tj. vláda (X%), jednotlivci (Y%) a zaměstnavatelé (Z%),
- Maximální míra veřejného financování,
- Forma příspěvku účastníka (finanční, vzdělávání ve volném čase),
- Podmínky způsobilosti k účasti (všichni potenciální účastníci, cílené),

[11] Individual learning accounts, Cedefop Panorama series, 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009

- Definice cílové skupiny (osoby samostatně výdělečně činné, ženy vracející se na trh práce, starší osoby, přistěhovalci, nezaměstnaní, nízké příjmy nebo kvalifikace apod.),
- Způsobilost poskytovatele vzdělávání (schválené, či nějakým způsobem akreditované vzdělávací organizace),
- Způsobilost ke studiu (úrovně, certifikace, předměty),
- Správy fondů a platebních převodů (komerční banky, virtuální banky, externí organizace, předběžné nebo následné platby),
- Pobídky k ukončení kurzu a demotivace pro nedokončení (pro poskytovatele i pro jednotlivce);
- Role poradenství (volitelná, povinná, možnost hradit z konta),
- Spojení s jinou finanční podporou (daňová úleva, půjčky),
- Související nárok na náklady (péče o děti, doprava, mzdy, učební materiály),
- Role zaměstnavatelů (poradenství při výběru kurzu),
- Propojení financování vzdělávání s jinými účely (úspora za účelem odchodu do důchodu, zahájení nového podnikání),
- Správa schémat (národní, regionální nebo místní, případně sektorový rámec),
- Správa schémat musí být zefektivněna, aby byla vzdělávací konta flexibilní a snadno použitelná, ale aby se zároveň zabránilo zneužití finančních prostředků.

Užitečné může být i uvést **kritéria úspěchu** realizace vzdělávacích kont, jak je formuloval tehdejší anglický Learning and Skills Council[12] v roce 2009.

Účastníci:
- Mají pocit, že oni řídí proces svého vzdělávání a mohou najít poskytovatele, který jim nabídne vzdělávání (kurz), které chtějí,
- Obdrží informace o jejich individuálním nároku na financování a učení a o příspěvku, který z veřejných zdrojů získají,
- Mají přístup k informacím a k poradenství v klíčových fázích, když je potřebují,
- Podstoupili kvalitní, flexibilně dodávané vzdělávání,
- Dosáhou dostatečné míry úspěšnosti při učení,
- Deklarují vyšší úrovně spokojenosti se získaným vzděláním.

Poskytovatelé:
- Pochopí, přijmou a efektivně pracují se systémy financování a s postupy, které jsou zavedeny k podpoře vzdělávacích kont,
- Vnímají konta účastníků jako pozitivní způsob, jak posílit a zapojit více jednotlivců k účasti a odhodlání se učit.

Decision makeři:
- Systém (schema) je dostatečně robustní a funguje efektivně, poskytuje účetní mechanismus a informace nezbytné pro účastníky, poskytovatele a rozhodovatele samotné,

[12] Individual learning accounts, Cedefop Panorama series, 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009

- Veškeré zdroje pro použité schéma vzdělávacích kont jsou použity v souladu s obecnými pravidly i s pravidly definovanými pro použité schéma,
- Informace získávané monitoringem a evaluací jsou využitelné pro rozhodování o dalších krocích.

Dále uváděné příklady ukazují jak rozmanité může být skutečné využití vzdělávacích kont závislé na rozhodnutích učiněných při designu konkrétního schématu podle faktorů uvedených výše. Uvedeme tři příklady realizace, které byly spíše úspěšné (Rakousko, Holandsko, Wales) a jako příklad problémů, které mohou nastat, pokud schéma není dobře navrženo a hlavně není dobře řízeno a administrováno a není věnována dostatečná péče zajištění kvality (příklad z Anglie z počátku století). Příklady o aktuální podobě vzdělávacích kont, které jsou obsahem následující kapitoly, budou obsahovat i informace o jejich případné historii v té které zemi.

2.2 Wales

Waleské schéma vzdělávacího konta bylo fakticky pokračovatelem anglického modelu, jehož realizace byla zastavena v roce 2001. Waleské schéma bylo otevřeno veřejnosti v červenci 2003. Bylo otevřeno pro všechny britské občany, nebo občany EU s pobytem ve Walesu ve věku alespoň 18 let. Schéma bylo zaměřeno na osoby **s nízkými příjmy a s nízkou úrovní kvalifikace**, konkrétně byly stanoveny pro účast dvě podmínky:

- jednalo se o příjemce (či partnera přijemce) některé ze sociálních dávek zavislých na nízkém příjmu,
- jednalo se o osobu s nejvyšší úrovní vzdělání (v Anglii, Walesu a Severním Irsku) na úrovni 2 nebo nižší podle Irského národního kvalifikačního rámce.

Hlavním cílem schématu bylo zvýšit účast na vzdělávání cílové skupiny a pomoci jim vymanit se ze závislosti na sociálních dávkách, konkrétně:

- pomoci lidem přejít z dávek sociální péče na zaměstnání nebo další vzdělávání,
- napomáhat rozšíření účasti na vzdělávání,
- podporovat vzdělávání těch, kterým v účasti na vzdělávání brání finanční situace,
- povzbuzovat lidi, aby převzali odpovědnost za své vzdělávání.

Výše podpory byla maximálně 200 GBP ročně (průměrný reálný příspěvek byl menší), vzdělávání mohli poskytovat pouze registrovaní poskytovatelé, bylo to 38 veřejných a 34 soukromých institucí. První rok realizace se rozbíhal poměrně pomalu, ne všichni poskytovatelé byli dobře informování o správných postupech, takže mnozí žadatelé na podporu nedosáhli. V dalším roce byla pravidla upravena směrem k větší flexibilitě a také byla zintenzivněna informační a propagační kampaň. Schéma bylo evaluováno v roce 2007 s pozitivními výsledky, např.: 3/4 účastníků se cítí lépe poté, co našli novou práci, 53 % deklarovalo, že práci našli díky absolvování vzdělávání, 83 % tvrdilo, že se zlepšily jejich znalosti a dovednosti a konečně 92 % bylo spokojeno s účastí a s využitím vzdělávacího konta. Nejčastěji se účastníci vzdělávali v oborech ICT (42 %), v oborech souvisejících se zdravotnictvím a sociálními službami (17%), vzděláváním a zaměstnaností, případně jazyky a komunikací (oba poslední 8 %).

Celkově byla realizace hodnocena jako vysoce úspěšná. Waleská podoba vzdělávacích kont je příkladem poměrně malého a jednoduchého schématu (údaje o počtu účastníků nejsou k dispozici), kdy jasně definovaná cílová skupina a cíle vedou k úspěšné realizaci. Důležité je zřejmě využití pouze registrovaných poskytovatelů, poučné je zjištění, že i v tak relativně malém rozsahu se nesmí podcenit informovanost účastníků a propagace.

2.3 Holandsko

Na počátku tisíciletí holandká vláda zvažovala, jak zvýšit motivaci dospělých k dalšímu vzdělávání a také jak posílit poptávkou stranu vzdělávacího trhu. Výsledkem těchto úvah byla realizace dvou pilotních projektů v letech 2001-03. Účastnilo se jich přibližně 3000 zaměstnanců a 100 firem. Každý účastník obdržel grant 450 Euro od ministerstva, částku mohl navýšit zaměstnavatel nebo i sám účastník a musela být využita v období 18 měsíců. Získat účastníky nebylo jednoduché, protože nízko vzdělaní zaměstnanci měli málo zkušeností s organizací svého vlastního vzdělávání. S pomocí zaměstnavatelů a intenzivní propagační kampaně nakonec bylo získáno zmíněných 3000 účastníků. Jako nejvýznamnější důvod pro účast byl uváděn personální rozvoj (61 % účastníků) a lepší fungování v současném zaměstnání (39 % účastníků).

Podrobnější údaje o výsledcích pilotních projektů nejsou k dispozici, nicméně byly hodnoceny jako spíše úspěšné (účast na vzdělávání se zvýšila), ale pro lepší pochopení dopadů využívání vzdělávacích kont (např.: je zvýšení účasti na vzdělávání oproti jiným opatřením skutečně významné?) nakonec holandská vláda souhlasila s výzkumným projektem, ve kterém se srovnávaly dvě skupiny: 637 zaměstnanců s využitám vzdělávacího konta (opět s grantem 450 Euro) a 629 zaměstnanců bez možnosti využít vzdělávací konto. Výzkum proběhl v letech 2006 až 2008. Úroveň dosaženého vzdělání u účastníků byla spíše nízká, byli mladí (průměrný věk 38 let), 75 % z nich byly muži a více než 60 % z nich neabsolvovalo v předchozím roce žádné vzdělávání.

Experiment byl vyhodnocen velmi podrobně[13] a výsledky ukázaly určité rozdíly mezi skupinami, i když nebyly tak výrazné, jak se mohlo původně předpokládat. Účast na vzdělávání s využitím vzdělávacích kont byla jen cca o 10 procentních bodů vyšší než u jednotlivců, kteří vzdělávací konta nevyužili (54 % vs. 44 %). Obě skupiny uvedly jako nejdůležitější důvod svůj vlastní personální rozvoj (cca 70 % obě skupiny). Jako další důvod skupina bez vzdělávacího konta uvedla hlavně zlepšení pozice v současném zaměstnání, naproti tomu skupina, která měla možnost využít vzdělávací konto, preferovala obecnější zlepšení pozice na trhu práce. Důležitý je poznatek (byť asi ne příliš překvapivý), že lidé s nízkým vzděláním a nízkými příjmy nemají příliš velkou motivaci a ochotu na vzdělávání spořit (tedy využívat vzdělávací konta v jejich původní podobě jako skutečné spořicí účty), ale s rozumnými záměry a motivací využívají vzdělávací konta spíše ve formě jednorázové poukázky (voucheru, grantu). Obecněji to ukazuje na skutečnost, že parametry zvoleného modelu (schématu) fungují ve vzájemných souvislostech, nikoliv izolovaně.

Jakkoliv je evidentní, že problematice vzdělávacích kont bylo v Nizozemí věnováno mnoho času a úsilí (i peněz), následná podoba podobných nástrojů a jejich úspěšnost tomu neodpovídá. Nizozemský

[13] Cees Doets and Tonny Huisman: Effectiveness of Individual Learning Accounts, Expertisecentrum Beroepsonderwijs, January 2009

model[14] **Levensloopregeling (regulace životního průběhu)** měl ambice modernizovat nizozemský sociální systém a trh práce. Cíle se však nepodařilo dosáhnout, účast na programu byla nízká a lidé jej využívali především k výhodnému spoření na předčasný odchod do důchodu. Podpora vzdělávání se nakonec omezila pouze na možnost využít naspořené prostředky pro dočasné uvolnění ze zaměstnání za účelem studijního volna.

Levensloopregeling byla právní úprava, která umožňovala pracujícím založit si konto, na které bylo možné za zvýhodněných podmínek odkládat část hrubého výdělku, ale také odměny za přesčasy a dodatečné dny volna (převedené na finanční ekvivalent). Konto bylo vedeno v penězích, možné bylo i kofinancování ze strany zaměstnavatele. Spořené částky nebyly daněny, zdaněna byla až vyplacená částka. Uspořené prostředky bylo možné použít na dočasné uvolnění ze zaměstnání za účelem péče, rodičovského volna, **studijního volna** (Sabbaticals), pro dobrovolnictví a jiné činnosti. Možné bylo tímto způsobem předčasně odejít do důchodu. Nástup na tento druh volna bylo nutné dohodnout se zaměstnavatelem, pracovní poměr zůstával zachován. Systém umožňoval spořit ročně až 12% hrubé mzdy až do výše 210% hrubého ročního příjmu, kterého bylo možné dosáhnout v průběhu 17,5 let. Starší lidé (50-55let) směli k cílové částce dospět vyššími úsporami za kratší dobu. Tato částka umožňovala až 36 měsíců volna se 70% příjmu.

Podle studií využívání modelu ho využila pouhá 4% oprávněných, přičemž zhruba pro polovinu účastníků byla nejdůležitější možnost předčasného odchodu z trhu práce, zatímco ostatní motivy (např. rodičovská dovolená a další vzdělávání) byly pro uživatele vedlejší. Existence modelu je ohraničena lety 2006 – 2011, plánovaný následnický model nakonec nebyl na základě politického rozhodnutí realizován.

2.4 Rakousko

Rakouský příklad využívání vzdělávacích kont (a obecněji podpory celoživotního učení) z počátku tohoto století je poměrně komplikovaný. Je to proto, že systémy v jednotlivých spolkových zemích se lišily, kromě vládní bylo možné získat podporu od odborů (Chamber of Labour) a bylo možné je kombinovat. Podpora směřovala na různé cílové skupiny a v čase se různé parametry používaných schémat měnily. Ale právě proto je tento příklad navýsost zajímavý: ukazuje jak velká variabilita se pod jednoduchým termínem „vzdělávací konto“ může skrývat. Příklad si všímá situace ve spolkové zemi Horní Rakousko, ale některé údaje se týkají celého Rakouska.

Vzdělávací konto v **Horním Rakousku** (The Upper Austria training account) fungovalo jako osobní bankovní účet, který garantoval určitou výši vládní podpory po dobu pěti let. Podpora mohla být přiznána po otevření účtu, uživatel mohl rovněž sám spořit. Podpora byla určena na pokrytí určitého procenta nákladů absolvovaného vzdělávání (většinou se jednalo o 50 %, ale tento podíl se mohl lišit podle cílové skupiny), zbytek si hradil účastník sám. Podmínkou bylo, že absolvované vzdělávání se muselo vztahovat k aktuálnímu zaměstnání účastníka a muselo splňovat určité standardy kvality. Kurz musel být úspěšně absolvován. Průměrná roční výše podpory v roce 2006 byla v celém Rakousku 540 Euro, v Horním Rakousku 440 Euro.

[14] Eichhorst, W.; Fahrenholtz, B.; Linckh, C. (2017): Persönliches Erwerbstätigenkonto – Internationale Modelle und Erfahrungen. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Gmb, IZA. ISSN 0174-4992, výzkumná zpráva č. 493.

Většinou bylo definováno několik cílových skupin, s různou úrovní podpory, s různou úrovní spoluúčasti a s různým typem vzdělávání, které bylo možné z podpory hradit. Například pro rok 2008 tak byla fakticky otevřena 4 různá schémata:

(1) **Obecné vzdělávací konto**: hrazeno 50 % nákladů (pro osoby s nízkou úrovní vzdělání starší 40 let pak 80 %) v maximální výši 830 Euro (v druhém případě 1250 Euro), jednalo se o odborné vzdělávání, nebo o přípravu na vyšší odborné vzdělávání,
(2) **Speciální vzdělávací konto**: hrazeno 50 % nákladů (pro osoby s nízkou úrovní vzdělání starší 40 let pak 80 %) v maximální výši 1660 Euro (v druhém případě 2090 Euro), jednalo se o odborné vzdělávání vedoucí k certifikátu,
(3) **Vyjímečné vzdělávací konto**: hrazeno 75 % nákladů v maximální výši 1250 Euro, pro speciální cílovou skupinu až 2910 Euro, jednalo se o speciální projekty, např. pro ženy vracející se na trh práce po mateřské dovolené,
(4) **Inovativní vzdělávací konto**: podíl úhrady nebyl dopředu definován, na rok bylo na tuto variantu alokováno 730 000 Euro, jednalo se o inovativní programy pro speciální cílové skupiny, např. v roce 2007 pro pracovníky v kultuře.

V roce 2006 využilo vzdělávací konta v Horním Rakousku celkem 20 173 osob, v celém Rakousku se jednalo o 35 449 osob. Účast se postupně zvyšovala: jestliže v letech 1994 až 1999 využilo vzdělávací konta celkem 20 000 osob, v roce 2006 to bylo stejné množství za jediný rok. Podporu ze vzdělávacích kont bylo možné kombinovat s podporou, kterou poskytovala hornorakouská Chamber of Labour. Ročně zhruba 23 000 členů komury využilo tzv. slevu na vzdělávání (member discount), která nebyla omezena jen na odborné vzdělávání a 11 000 využilo vzdělávací bonus (training bonus). Celkově tedy v roce 2006 bylo různou formou ve svém vzdělávání podpořeno 40 000 zaměstnanců, tj. cca 7,2 % ze všech zaměstnanců v Horním Rakousku. Kursy realizované s touto podporou představují zhruba třetinu všech vzdělávacích aktivit dospělých.

Vzdělávací konta (a další formy podpory) nepochybně do jisté míry snižují finanční bariéry pro účast na dalším vzdělávání a mají pozitivní vliv na účast osob s nízkými příjmy, specificky bylo proto možné zaznamenat atypicky vysokou účast žen, starších a méně kvalifikovaných pracovníků. Účast na dalším vzdělávání byla v Horním Rakousku zhruba o 5 procentních bodů vyšší než v Rakousku jako celku (31 % vs. 25 % pro další vzdělávání celkem a 30 % vs. 25 % pro odborné vzdělávání). Obsahově převažovaly kurzy zaměřené na ICT a na jazyky. O tom, že by v Rakousku srovnatelný systém fungoval v současné době, se nepodařilo získat žádné údaje.

2.5 Anglie

Ve Velké Británii se vzdělávací konta testují a realizují opakovaně. Kromě Anglie, na kterou se zaměříme v této části, se vzdělávací konta využívají ve Skotsku (viz dále), ve Walesu (viz výše) a opakovaně se o nich uvažuje také v Irsku. Anglický příklad ukazuje model velkého rozsahu, ale také velkého selhání, pravděpodobně největšího v historii využívání vzdělávacích kont.

Ve Velké Británii existovaly individuální vzdělávací účty (individual learning accounts – ILA) v letech 2000-2001, jednalo se o virtuální konta vybavená příspěvkem státu, který bylo možné čerpat na snížení nákladů dalšího vzdělávání (studijní poplatky, náklady na materiál). Souběžně s konty v dané době byly k dispozici i další programy pro podporu celoživotního učení. Každý dospělý občan měl právo si konto otevřít (s výjimkou těch, kteří studovali „na plný úvazek"). Na každé konto bylo převedeno 150 GBP z veřejných prostředků, občan musel přispět 25 GBP. Byla poskytována i další zvýhodnění, např. 20% sleva do výše 100 GBP na mnohé kurzy, 80% sleva na základní kurzy IT a matematiky (do výše 200 GBP). Zaměstnavatelé mohli dobrovolně rovněž vkládat prostředky na konta svých zaměstnanců, vklady zaměstnavatelů a zaměstnanců se nedanily.

Britský model vzdělávacích kont je možné považovat za největší svého druhu, směřující ke **všem dospělým osobám**, jehož výsledkem bylo otevření celkem 2,6 milionů účtů. 1,75 milionu kurzů bylo zaúčtováno a 1,4 milionu účtů bylo použito (aktivováno). To také znamená, že 1,2 milionu neboli téměř 50% otevřených účtů nevedlo ke skutečné účasti na dalším vzdělávání, což lze částečně vysvětlit zastavením modelu. Konta (otevřena byla v roce 2000) byla dočasně zrušena v prosinci 2001 kvůli zneužívání kont a překročení rozpočtu. Ke znovuzavedení tohoto programu již ale nedošlo, koncept převzalo a používá v pozměněné podobě Skotsko.

Pokud jde o nejzávažnější problémy při realizaci anglického modelu, lze uvést, že ministerstvo školství (Department for Education and Skills) vyšetřovalo 279 poskytovatelů na základě důkazů o podvodech a policie zatkla 30 lidí[15]. Nakonec bylo uvězněno asi 10 osob (většinou nabízely vzdělávací programy, vyinkasovaly peníze, ale kurzy se neuskutečnily. Někteří založili nové vzdělávací instituce, podávali fiktivní žádosti o podporu pro neexistující žadatele), další byli potrestáni alternativními způsoby[16].

Analýza různých hodnocení britských modelů vzdělávacích kont ukazuje, že záměr udržet program co nejméně byrokratický je sice prospěšný, ale zároveň i jeho hlavní slabé místo. Vzhledem k tomu, že vzdělávací konta v Anglii byla navržena tak, aby dosáhla zřetelného zvýšení účasti na dalším vzdělávání a oslovila cílové skupiny ve vzdělávání, byla jednoduchá žádost v zásadě dostačující k otevření účtu. Je třeba podotknout, že těchto cílů bylo v zásadě dosaženo – účast byla velmi vysoká a účastníci (ti skuteční) byli většinou spokojeni s poskytnutým vzděláváním. Vzhledem k tomu, že poskytovatelé školení také profitovali z programu a viděli nové příležitosti pro podnikání, výrazně se zapojili do propagace. Tato motivace poskytovatelů školení byla hlavním faktorem většiny otevřených kont. Otevřenost schématu pro libovolné poskytovatele ale vedla ke značným pochybnostem o kvalitě proplácených kurzů, zneužívání příspěvků (např. inkasování příspěvků na vzdělávání osob, které o tom nevěděly; vzdělavatelé ve velkém rozsahu nechávali proplácet kurzy, které vůbec nebyly realizovány). To bylo doprovázeno celkově špatným managementem programu (nejasná zodpovědnost za program, nedostatečné plánování a organizace, nepřiměřený tlak na rychlost realizace; nedostatečné řízení kvality kurzů a vzdělavatelů).

[15] *Woodward, Will (25 October 2001). "Frauds scuttle adult learning scheme". London: The Guardian. Retrieved 5 May 2010.*

[16] Bill Lee: The individual learning account experiment in the UK: A conjunctural crisis? In: Critical Perspectives on Accounting 21 (2010) 18–30

Vláda po uzavření schématu slíbila jeho brzké znovuotevření, k tomu ale nedošlo. Periodicky pokračovaly politické diskuse na téma otevření vzdělávacích kont[17]. Objevilo se několik pilotních projektů v anglických regionech (Jihovýchodní Anglie, East Midlands, Kent), ale k plošnému zavedení už nedošlo. Myšlenka vzdělávacích kont je ale nadále využívána ve Walesu a ve Skotsku.

2.6 Česká republika

I v České republice můžeme v historii nalézt aktivity, které se k principu vzdělávacích kont buď přímo hlásí (ROZAM - viz dále) nebo se svým charakterem k tomuto konceptu výrazně přibližuje.

ROZAM (Rozvoj Zaměstnanců) byla veřejná zakázka realizovaná v letech 2007 a 2008 jako součást projektu MPSV určenému na vzdělávání pro malé a střední podniky v krajích Ústeckém, Zlínském a Vysočina. Princip vícezdrojového financování zde byl realizován prostřednictvím poukázek, které umožňovaly jednoduché a transparentní čerpání dotace z několika zdrojů zároveň a zajistily průhlednost a také účelovost vynaložených prostředků. Obsahovým směřováním dotace na kurzy s předem definovaným oborovým zaměřením pak mohou její poskytovatelé podpořit své priority. V každém kraji bylo v průběhu projektu nabízeno průměrně okolo 150 – 200 různých vzdělávacích kurzů z nejrůznějších oblastí. Nejvíce - téměř 1/3 absolvovaných kurzů byla zaměřena na informační technologie, kurzy řemeslného a technického zaměření (21 %) a jazykové kurzy (18 %). Finanční dotace z veřejných (v tomto případě projektových) prostředků byla minimálně 50 % z ceny vzdělávacího kurzu.

Národní program počítačové gramotnosti tehdejšího Ministerstva informatiky realizovaný v letech 2003-2006 vycházel z potřeby poskytnout široké veřejnosti (a zejména starší generaci) cenově dostupné kurzy s garantovanou kvalitou. Kurzy byly cenově dostupné, ale zároveň byl nutný i nepříliš vysoký příspěvek účastníka: podpora byla poskytována ve výši 417,- Kč na 1 posluchače a 1 kurz, pro jednoho posluchače maximálně na 3 různé kurzy. Posluchač hradil poskytovateli kurzu částku 100,- Kč na 1 kurz. Hlavními uživateli kurzů byli starší lidé, program měl i součást, která poskytovala kurz zájemcům z řad hendikepovaných. Programu se zúčastnilo přes 100 tisíc osob.

V České republice, jako u zahraničních příkladů, můžeme učinit jednoduché shrnutí: i přes relativně úspěšný průběh nenašly české pokusy o zavedení myšlenky vzdělávacích kont žádné pokračovatele.

3. Současný stav

Současné rozšíření vzdělávacích kont není ani zdaleka tak frekventované jako v minulosti. A to přestože pilotní ověření bylo v mnoha případech hodnoceno jako úspěšné. Zřejmě došlo k určitému vystřízlivění a vzdělávací konta nejsou považována za jakýsi samospasitelný model podpory celoživotního učení. Důvody relativně malého rozšíření vzdělávacích kont jsou zřejmě převážně politické, protože k alokaci relativně vysokého objemu finančních prostředků, které jsou k rozsáhlejší

[17] Alison Wolf: Time to have another go at individually driven learning, In: Guardian, Dec 2008, viz: https://www.theguardian.com/education/2008/dec/02/reintroducing-individual-learning-accounts

realizaci modelu vzdělávacích kont potřeba, je nutná jednoznačná politická vůle. Je pravděpodobné, že nezanedbatelný vliv měl hospodářský vývoj od roku 2008 poznamenaný poměrně dlouhou a hlubokou ekonomickou krizí. Priority vlád proto směřovaly jiným směrem. Přesto projekt vzdělávcích kont pokračuje ve Skotsku, nejambicióznější podobu má v současné době ve Francii.

3.1 Skotsko

Skotský model v zásadě navazoval na model anglický se snahou vyhnout se chybám, které anglický model doprovázely a vedly k jeho krachu. Schéma začalo fungovat od roku 2004 s jasným cílem zvýšit účast na dalším vzdělávání, zejména u osob s nízkými příjmy, kdy finanční bariéry pro účast na dalším vzdělávání mohou hrát podstatnou roli. Nabízené finance jsou strukturované podle výše příjmu vzdělávajícího se: původní příspěvek z veřejných zdrojů činil 200 GBP na vzdělávání podle osobní volby pro osoby s příjmem menším než 15 000 GBP a 100 GBP v případě vyšších příjmů. Aktuální příspěvek je 200 GBP pro osoby s příjmem do 22 000 GBP, kteří jsou občany Velké Británie nebo EU, starší 16 let a nevzdělávají se v instituci sekundárního nebo terciárního vzdělávání, a zároveň nemají žádný akademický titul. Tento příspěvek propadá, pokud jej občan v daném roce nevyužije. Náklady nad 200 GBP musí platit účastník sám, může si je ale odepsat z daní.

Na rozdíl od anglického modelu klade skotské schéma podstatně větší požadavky na vzdělavatele. Všichni poskytovatelé musí být držiteli akreditovaného standardu kvality a být formálně schváleni pro účast ve schématu administrátorem programu (ILAScotland[18]). Přesto je spektrum poskytovatelů poměrně široké a rozsáhlé (428 poskytovatelů ve finančním roce 2016/17)[19], což je pro fungování schématu důležité, protože to nabízí účastníkům dostatečnou flexibilitu a možnost volby.

Skotská konta osvědčila svou životaschopnost, spokojenost účastníků je poměrně vysoká. Realizace schématu je doprovázena dostatkem informací a poradenstvím pro účastníky. Celkově ale vzdělávací konta zasahují relativně malou část populace (celkem 30 600 otevřených kont ve finančním roce 2016/17)[20] a je to jen dílčí opatření spočívající fakticky jen v každoročním nabízeném příspěvku na vzdělávání pro osoby s nižšími příjmy, u kterých se zřejmě předpokládá i nižší úroveň kvalifikací a potřeba jejich doplnění či rozvíjení.

3.2 Belgie

Ve Flandrech (Vlámsko – jedna ze tří regionů, které tvoří Belgické království) byl systém vzdělávacích kont (v tomto konkrétním případě voucherů – poukázek) pro podporu vzdělávání a poradenství realizován od roku 2003 do roku 2007. Polovina poukazu EUR 250 byla hrazena vládou; zbytek byl příspěvek účastníka. Od svého uvedení v roce 2003 tyto vzdělávací poukázky dosáhly ve vlámském regionu širokého využití a kvantitativních úspěchů, a to každoročně přes 200 000 žádostí zaměstnanců. Opatření stimulovalo zaměstnance (nezaměstnaní byli vyloučeni), aby "drželi krok" a upevňovali své postavení na trhu práce tím, že byly sníženy finanční prahy, které bránily účasti na

[18] https://bbtrainingservices.co.uk/ila-scotland-funding.aspx, https://ws2.learndirectscotland.com/ILAonline/Default.aspx
[19] https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/43257/q4-16-17-ila-by-la-stats.pdf
[20] https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/43257/q4-16-17-ila-by-la-stats.pdf

celoživotním učení. Výsledky hodnocení ukazují nadměrné zastoupení středně a vysoce kvalifikovaných zaměstnanců (pracovníků s nízkou kvalifikací bylo každoročně jen zhruba okolo 15 %), pracovníků mladších 30 let a žen. V roce 2004 byl zavedena extra pobídka pro nízko vzdělané – nebyla požadována jejich finanční spoluúčast. Toto opatření ale žádný výrazný nárůst účasti osob s nízkou vzdělaností nepřineslo. V systému mohli působit pouze autorizovaní poskytovatelé. Nejvíce byly realizovány sektorově specifické kurzy (téměř 24 %), následovány jazykovými kurzy (17 %). Přestože se tento systém ukázal být docela úspěšný, z politického hlediska nebylo jasné, zda poukazy skutečně zvyšovaly zaměstnatelnost pracovních sil.

V současné době je podpora dalšího vzdělávání součástí obecnějšího a spíše sociálně zaměřeného systému. Využívání podpory na další vzdělávání není v tomto systému rozhodně dominantní. Belgický model je zaměřen na podporu občanů, kteří z nějakého důvodu potřebují na čas omezit nebo zastavit výdělečnou činnost. Nepoužívá osobní konta. Souběžně existují 2 různé systémy, které umožňují na určitou dobu přerušit pracovní činnost, nebo po určitou dobu pracovat se zkrácenou pracovní dobou. Zaměstnanci jsou v této době chráněni před výpovědí a je jim garantována možnost vrátit se na původní pracovní místo. Při splnění podmínek mohou dostat finanční podporu vyplácenou Zemským úřadem práce (LfA[21]).

Starší systém, *program pro přerušení kariéry (Laufbhnunterbrechungsprogramm)* funguje už od roku 1985 a je určen pro zaměstnance ve veřejné sféře a ve školství. Zaměstnanci mohou při úplném přerušení pracovní činnosti dostat příspěvek 490,65 Euro (jsou-li u zaměstnavatele méně, než 5 let), nebo 654,20 Euro (jsou-li u zaměstnavatele 5 nebo více let). Důvod přerušení však musí spadat mezi uznané důvody (sem patří **uznané další vzdělávání**, rodičovská dovolená, péče o nemocné). Možné je také od 55 let zkrácení pracovní doby v období před odchodem do penze.

Novější systém, *allgemeines System (všeobecný systém)*, je určen především pro zaměstnance v privátním sektoru, otevřený je však všem zamětnancům. Podpora při přerušení zaměstnání je zde nižší, podmínkou přerušení práce nebo zkrácení pracovní doby je alespoň roční pracovní poměr. Zkrácená pracovní doba v předdůchodovém období je zde možná od 55 let bez příspěvku a od 60 let s příspěvkem, neměla by však sahat až do odchodu do důchodu. Nejvyšší možná délka přerušení pracovní činnosti se liší podle udaného důvodu:

- Max. 36 měsíců v případě péče o umírajícího, **absolvování uznaného vzdělávání**, rodičovská dovolená,
- Max. 48 měsíců v případě péče o potižené nebo vážně nemocné nezletilé dítě,
- Max. 12 měsíců bez udání důvodu.

Dvanáctiměsíční volno bez uvedení důvodu lze použít také např. na 24 měsíců práce na poloviční úvazek, 60 měsíců 1/5 pracovní doby, nebo jako kombinace právě uvedeného.

Podmínky v obou systémech jsou si podobné a vláda již mnohokrát v zájmu přehlednosti uvažovala o sjednocení. Systémy jsou oblíbené a využívá je stále větší počet občanů. Nejoblíbenější je zkrácení úvazku o 1/5 pracovní doby. Od roku 2015 platí systémy v pozměněné podobě, např. při přerušení bez udání důvodu nelze čerpat příplatek, nejdelší přípustná doba přerušení se zvýšila na 51 měsíců.

[21] Landesamt für Arbeitsbeschaffung

3.3 Francie

3.3.1 Úvod

Francouzský model vzdělávacích kont[22] (konkrétně tedy **Compte Personnel d´Activité (CPA) – Osobní konto aktivit**) byl zaveden s cílem reagovat na změny na pracovním trhu a stát se součástí širší reformy francouzského trhu práce. Měl mj. pomoci zajistit občany v různých životních situacích, které vyžadují omezení pracovní aktivity; a také odloučit sociální práva od pracovního poměru (příspěvky se koncentrují na osobním kontě vázaném na konkrétního občana, ne na jeho zaměstnavatele nebo pracovní poměr). Při rozhodování o podobě CPA byla zvažována 3 základní zaměření systému kont:

1. zaměření na profesní vzdělávání a profesní další vzdělávání,
2. zaměření na flexibilizaci pracovní doby v průběhu kariéry,
3. rozsáhlé konto zajišťující přechody v průběhu pracovního života.

Současná podoba CPA je nakonec nejblíže variantě 1., kterou bylo možno uskutečnit nejrychleji a nejjednodušeji. Ostatní scénáře by vyžadovaly podstatně větší změny (najmě legislativní povahy), které vláda nepovažovala za realizovatelné. Důležitá byla také dohoda se sociálními partnery. Systém je realizován od ledna 2017. Celkově je příkladem poměrně složitého a ambiciózního systému, který má více funkcí, i když ty vzdělávací převažují. Z důvodů velkého rozsahu, ambicióznosti a také nejaktuálnější podoby toho, co z myšlenky vzdělávacích kont zůstalo, je francouzskému systému věnováno o něco více prostoru, než ostatním příkladům.

3.3.2 Jak CPA funguje

Osobní konto aktivit (CPA) je složeno ze tří osobních kont, z nichž pro každé platí odlišná pravidla. Konto si může založit kterýkoli pracující ve věku od 16 let, platí to i pro OSVČ a nezaměstnané, konto je vedeno pod číslem sociálního pojištění a lze jej spravovat online (do budoucna je v plánu zpřístupnit občanům online prostřednictvím CPA informace o všech právech vyplývajících ze sociálního zabezpečení – např. důchod). Konta umožňují podporu profesního vzdělávání (konto CPF), zkrácení úvazku a předčasný odchod do důchodu; jsou vedena finančními instituty k tomu určenými (např. Národní fond sociálního zabezpečení, který má na starost správu důchodů). Současně je k dispozici on-line a také osobní poradenství pro profesní rozvoj poskytované úřady práce a vzdělávacími institucemi. Samotný online systém nabízí také algoritmus „Galaxie povolání“ s možností vyhledat na základě kompetenčního profilu vhodná povolání. Jednotlivá konta jsou:

1. Individuální vzdělávací konto (CPF)
2. Individuální konto rizik spojených s pracovní pozicí (C3P)
3. Konto občanské angažovanosti (CEC)

3.3.3 CPF (vzdělávací konto)

[22] Eichhorst, W.; Fahrenholtz, B.; Linckh, C. (2017): Persönliches Erwerbstätigenkonto – Internationale Modelle und Erfahrungen. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Gmb, IZA. ISSN 0174-4992, výzkumná zpráva č. 493.

CPF[23] dokumentuje nároky na profesní další vzdělávání, které jsou představovány hodinami dalšího vzdělávání, které se na konto připisují. Na kontě může být max. 150 hodin, za jeden rok práce na plný úvazek se připisuje 24 hodin, a to až do výše 120 hodin. Po dosažení této hranice se připisuje ročně 12 hodin, až do 150 hodin. V případě částečného úvazku se připisují poměrné části. Pokud vlastník konta část hodin vyčerpá, je možné hodiny dále připisovat.
Tento nárok platí pro:

- Zaměstnané od 16 let,
- Učně od 15 let (podepsaná smlouva o vzdělávání),
- Osoby hledající práci (nemusí být registrované),
- Osoby zařazené do programů s cílem orientace na trhu práce, nebo začlenění na trh práce,
- Od r. 2018 by mělo CPF být dostupné i pro OSVČ.

Zvláštní kredit je k dispozici pro **mladistvé bez ukončeného profesního vzdělání**. Regionální vláda jim na CPF připíše kredit dostačující k absolvování profesního vzdělání, souběžně mohou využít další podpory v rámci programu „Garantie Jeunes“, a to tak, že je fakticky zaručeno právo na základní kvalifikaci.

Dospělým bez vyučení je místo 24 hodin připisováno ročně 48 hodin, a to do max. výše 400 hodin. V průběhu 10 let je tak možné absolvovat profesní vzdělání. **Nezaměstnaní** se mohou za pomoci konta vzdělávat v době hledání zaměstnání.

Majitelé CPF mohou připsaný kredit využít podle své volby na:

- Získání certifikované kvalifikace, vč. základních kompetencí,
- Přípravu ke zkoušce validující vědomosti získané neformálně („informell“),
- Přípravu na založení živnosti/podniku (Unternehmensgründung).

Je možné financovat i vzdělávání přesahující kredit CPF, a to v případě, že na něj navíc přispěje buď úřad práce, nebo vzdělávací instituce, zaměstnavatel, zaměstnanec, ev. pokud je možné dofinancování na základě kolektivní smlouvy. CPF umožňuje pokrýt náklady na vzdělávání, ale nenabízí náhradu mzdy. Tu může poskytnout buď zaměstnavatel, nebo je možné užití CPF kombinovat s dovolenou na vzdělávání (congé individuel de formation, CIF), která obsahuje náhradu mzdy. Pokud se vzdělávání odehrává v pracovní době, musí zaměstnavatel souhlsit.

Náklady CPF nese organizace k tomu účelu založená (Organismes paritaires colllecteurs agrées), které za tím účelem zaměstnavatelé přispívají 0,2 % hrubých mezd svých zaměstnanců (pokud podnik zaměstnává více jak 10 zaměstnanců). Dodatečné platby např. na základě kolektivní smlouvy jsou možné.

Podle dosud získaných statistik využívá CPF méně než 20 % oprávněných, začátkem roku 2017 existovalo 3,8 milionů kont, zatímco potenciálních oprávněných osob bylo celkem 20 milionů. Maximálně se počítá s rozpočtem 1 miliarda EURO pro zaměstnance a 300 milionů pro nezaměstnané. Na jednu hodinu vzdělávání se počítá s 9,15 EURO. Dosud se zdá, že CPF nepoužívají pouze dobře kvalifikovaní lidé, není však ještě známo, jak se ujala zvláštní podpora nekvalifikovaných.

[23] Compte personnel de formation

3.3.4 C3P – konto pro rizika spojená s pracovním místem

Konto C3P[24] bylo zavedeno už roku 2015. Zaměstnanci v soukromém sektoru získávají ročně 4 body, pokud jsou na pracovním místě vystaveni jednomu riziku a 8 bodů, pokud více rizikům. Zaměstnanci narození po 1.7.1956 získávají dvojnásobný počet bodů. Maximální hranice bodů je 100. Seznam rizik je schvalován sociálními partnery, definován hraničními hodnotami a v roce 2016 obsahoval 10 položek, jako je např. noční práce, práce na směny, zvedání těžkých řemen, extrémní teploty.

Za jeden bod je možné získat 25 hodin dalšího profesního vzdělávání nebo rekvalifikace, 10 bodů umožňuje 50% zkrácení pracovní doby s plnou mzdou na období jednoho čtvrtletí, nebo o jedno čtvrtletí dřívější odchod do důchodu.

3.3.5 CEC – konto občanské angažovanosti

Nově zavedené konto CEC[25] (od r. 2017) je určeno osobám, které vykonávají dobrovolné činnosti, např. dobrovolná vojenská a civilní služba, dobrovolní hasiči, občanský spolek nebo vzdělávací aktivity. Občané, kteří jsou takto dobrovolně činní alespoň 200 hodin ročně, mohou získat nárok na 20 hodin dalšího profesního vzdělání. Další podmínky jsou stanoveny podle typu vykonávané dobrovolné služby (týká se především požadované minimální délky vykonávané činnosti). Také je možné v rámci CEC získat uvolnění pro dobrovolnou činnost.

3.3.6 Závěry

Na ucelené vyhodnocení fungování systému osobních kont ve Francii je ještě brzy. Zatím se zdá, že převažuje spíše pozitivní dojem - CPA může zřejmě skutečně učinit přístupnější nabízené služby, ale CPA a CPF jsou zřetelně nedostatečně financovány z hlediska dosažení požadovaného cíle masivní podpory dalšího odborného vzdělávání a stabilizace pracovních procesů. Pro 20 milionů příjemců bude k dispozici pouze 1,3 miliardy EUR. Na individuální úrovni pravděpodobně CPF ve výši EURO 150 či až 400 hodin nestačí zmírnit stávající nedostatky a nerovnosti ve vzdělávání a odborné přípravě, zejména proto, že osoby s přerušenou profesní dráhou a osoby samostatně výdělečně činné byly znevýhodněny při akumulaci úvěrů[26].

CPA a jeho různé podúčty je také administrativně náročné zvládnout, zejména nebylo možné spojit nároky tří podúčtů v rámci CPA. Příležitosti k výuce způsobilé pro CPF jsou vysoce segmentované, byrokratické a nepružné kvůli jejich specifikaci v podrobných seznamech.

Celkově lze říci, CPA je koncepčně zajímavé schéma a proto může být chápáno jako začátek vývoje v tomto směru. Rychlým zavedením CPA v roce 2017 však došlo ke změně dříve předpokládaného přístupu a je daleko od původně plánovaných vizí integrovaného systému sociálních práv. Stejně jako ostatní modely kont je až dosud jen poměrně malým a složitým prvkem trhu práce a vzdělávací politiky. Proto ve své současné podobě sotva splňuje politicky formulovaná očekávání.

[24] Compte personnel de prévention de la pénibilité
[25] Compte d'engagement citoyen
[26] Martinot, Bertrand und Estelle Sauvat (2017): Un capital formation emploi pour tous. Institut Montaigne.

4. Pohled zaměstnavatelů a expertů

4.1 Úvod

Šetření (vzhledem k malému rozsahu se jednalo spíše o anketu) mezi experty na rozvoj lidských zdrojů a na další vzdělávání, včetně personalistů (resp. manažerů HR), se uskutečnilo v srpnu a v září 2018. Zúčastnilo se celkem 10 expertů[27], z nichž 3 byli personalisté z firem, ostatní byli experti reprezentující rozmanité úhly pohledu (zaměstnavatelé, odbory, vzdělavatelé, úřad práce, poradenské firmy, úředníci) na analyzovanou problematiku[28]. Seznam expertů je uveden v Příloze 1.

Šetření probíhalo formou strukturovaného rozhovoru o délce 30 až 40 minut. Dotazník, resp. struktura rozhovoru je uveden v Příloze 2. Skládal se ze čtyř bloků:

- První blok (**Problémy v uplatnitelnosti na trhu práce a možnosti jednotlivců k dalšímu odbornému vzdělávání**) byl obecnější povahy s cílem zjistit základní postoje respondenta k tématům uplatnitelnosti na trhu práce a k dalšímu vzdělávání. Dvě konkrétnější otázky v tomto bloku se týkaly specifických forem rekvalifikací – zvolené rekvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců.
- Druhý blok (**Žádoucí charakteristiky vzdělávacích kont v ČR z těchto hledisek**) následoval po krátké prezentaci Informační karty[29], která obsahovala základní údaje o konceptu vzdělávacích účtů a o jeho aktuálním využívání v Evropě. Otázky se týkaly základních parametrů vzdělávacích účtů a jejich nastavení pro případ, že by se o zavedení uvažovalo v České republice.
- Třetí blok (**Možné překážky a žádoucí podmínky úspěšného fungování osobních vzdělávacích kont**) se věnoval některým specifickým aspektům, které mají na fungování vzdělávacích kont významný vliv a názorům respondentů na situaci z těchto hledisek v České republice.
- Závěrečný čtvrtý blok (**Návrhy dalších změn zaměřených na rozšíření dostupnosti dalšího vzdělávání pro jednotlivce a na podporu adaptace lidí na změny na trhu práce**) obsahoval pouze jednu otázku obecného charakteru.

Struktura rozhovoru byla konzultována se zadavatelem.

Realizované rozhovory byly vesměs zajímavé a přínosné. Respondenti jako profesionálové ve zkoumané problematice neměli problém se vyjadřovat i k otázkám, které ve své běžné praxi neřeší, ale celková znalost problematiky a kontextu jim dovolovala se vyjádřit i k takovým otázkám. Odpovědi „nevím“ byly spíše výjimečné, ale vyskytovaly se a v zásadě potvrzovaly relevanci odpovědí na ostatní otázky, protože respondenti, pokud jim téma otázky bylo příliš vzdálené, se nepouštěli do spekulací, i když by jim to při jejich erudici jistě nečinilo problémy.

[27] Expertů bylo ve skutečnosti 12. Ve dvou případech (SP ČR a ČEZ) se rozhovoru za danou instituci zúčastnili dva experti, kteří zformulovali společnou odpověď.

[28] Podle zadání se měly realizovat a vyhodnotit **strukturované rozhovory**, „jejichž cílem bude zjistit a vyhodnotit názory odborníků z řad zaměstnavatelů, ze státní správy a institucí zabývajících se vzděláváním dospělých na potřebu a možnosti zavedení vzdělávacích kont do praxe v ČR. Rozhovory budou realizovány v souladu s osnovou obsaženou ve specifikaci zakázky a v součinnosti se zadavatelem. Bude uskutečněno celkem 10 strukturovaných rozhovorů podle zpracované a zadavatelem odsouhlasené struktury“.

[29] Respondentům byla Informační karta zaslána předem a někteří tedy nepovažovali seznámení s konceptem vzdělávacích kont v průběhu rozhovoru za potřebné, protože údaje z Informační karty byly pro ně dostatečné. V takovém případě bylo seznámení Informační kartou vynecháno. Informační karta je v Příloze 3.

Spektrum odpovědí bylo poměrně široké a u řady otázek se objevily výrazně protilehlé odpovědi (zjednodušeně řečeno „Ano“ vs. „Ne“), což ovšem demonstruje různost pohledů na zkoumaný koncept vzdělávacích kont. Vzhledem k rozsahu ankety nelze samozřejmě výsledky vyhodnocovat kvantitativně, pokud u některé otázky je konkrétné odpověď převládající, bude na to upozorněno. Cílem ankety ale nebylo získat nějaký většinový model konceptu vzdělávacích kont pro Českou republiku, ale spíše shrnout spektrum názorů a postojů, které by při případném konkrétním designu pro ČR bylo potřeba vzít do úvahy.

Dále jsou vyhodnoceny odpovědi na jednotlivé otázky dotazníku v pořadí podle jeho struktury. Konkrétní odpovědi nejsou citovány se jmény respondentů, ale jako ilustrace konkrétních názorů a postojů. Výpovědi respondentů jsou dojisté míry stylisticky upraveny. Tam, kde chceme zdůraznit, že se jedná o přesný citát výroku respondenta, používáme uvozovky.

4.2 Blok I. Problémy v uplatnitelnosti na trhu práce a možnosti jednotlivců k dalšímu odbornému vzdělávání

Otázka I.1 S jakými nejvýznamnějšími změnami v požadavcích trhu práce (na kvalifikaci, dovednosti a způsob vykonávání práce) se v současné době podle Vašich zkušeností setkávají pracovníci a uchazeči o zaměstnání?

Nejčastěji odpovědi zmiňovaly digitalizaci a nástup nových technologií (někdy specificky jako potřebu znát fungování IT technologií, u VŠ kvalifikací respondent upozornil na potřebu realizovat integraci systémů a implementaci umělé inteligence). Opakovalo se také upozornění na potřebu všestrannosti (flexibilita, schopnost přizpůsobit se změnám) či univerzálnosti, případně potřeba širších přenositelných kompetencí, zejména tzv. měkkých či jazyků (potřeba znát jazyky „sestupuje“ z kanceláří do dílen). Několik respondentů konstatovalo, že nároky se v současné době spíše snižují („stačí, že člověk je ochoten chodit do práce“). Specificky respondenti odkazovali na stoupající potřebu znát normy (zejména evropské), konečně se také vyskytlo upozornění na potřebu strojařů, řidičů či sociálních pracovníků. Někteří respondenti hovořili o nedostatku lidí (současná produktivní generace stárne, není zájem o technické obory), ale jeden z respondentů naopak konstatoval, že tzv. nedostatek lidí je spíše umělý, lidí je dost, ale jsou různé negativní faktory, např. mzdový „dumping“ při zaměstnávání zahraničních pracovníků.

I.2 Jakým způsobem zaměstnavatelé obvykle uspokojují nové požadavky na pracovníky? Např.: Vzděláváním zaměstnanců, výměnou zaměstnanců, tj. najímáním adekvátně připravených nových zaměstnanců a přeřazením stávajících na jinou práci nebo jejich propuštěním?

Tuto otázku nelze generalizovat, záleží na situaci na trhu práce, na velikosti firmy a na její aktuální situaci (množství práce, resp. zakázek) a také na pozici ve firmě. Vyskytly se obě krajnosti – firmy nikoho neškolí, raději lidi propustí a najmou nové vs. názor, že firmy raději proškolují či doškolují, zejména v současné situaci na trhu práce, kdy je lidí nedostatek a firmy se je snaží udržet. Celkem trefně tuto ambivalenci vyjádřil jeden z respondentů – návyky firem se mění, více než dříve se snaží proškolovat, více to platí pro velké firmy, ale postupně k tomu dospívají i firmy menší. Personalisté

z velkých firem se vyjádřili jednoznačně: lidi školí, za své peníze a to i ty, které se chystají propustit, protože se jim snaží odchod usnadnit.

I.3 Jaké nejlepší příležitosti ke zvýšení své uplatnitelnosti mají dospělí lidé v ČR?
Co lidem v této oblasti chybí?

Několik respondentů zdůraznilo, že možností či příležitostí ke zvýšení uplatnitelnosti je dostatečné (dokonce obrovské) množství. Konkrétně pak bylo uváděno: vzdělávání, resp. další vzdělávání, zvyšování kvalifikace, profesní kvalifikace a NSK, rekvalifikace (prospělo by lepší propojení s NSK), u vyšších pozic pak zahraniční zkušenosti. Pokud jde o to, co v tomto ohledu chybí, jeden z respondentů se vyjádřil poměrně striktně: nechybí nic! Z dalších pak několik uvedlo informace (specificky ve formě zpětné vazby – co člověk vlastně umí), peníze, čas, obecněji nějaké podněty. Jiní hovořili o nedostatečné motivaci, o osobních bariérách, ale také o zájmu a podpoře zaměstnavatelů, vč. např. ochoty uvolňovat na vzdělávání. Zazněl též názor, že chybí fungující učňovské školství a také lepší poradenská síť.

I.4 Jak úspěšně, podle Vašeho názoru, fungují zvolené rekvalifikace jako podpora uplatnitelnosti nezaměstnaných? Jaké jsou silné a slabé stránky zvolených rekvalifikací, jakým lidem přinesly největší užitek?

Při hodnocení funkčnosti zvolených rekvalifikací převládal spíše názor, že se jedná o velmi dobrý a funkční nástroj (dokonce 1 hodnocení bylo „skvělý", či nejlepší možnost), který ale není dostatečně využíván (tak na 50 %), protože např. není dostatečná nabídka, kterou mají UP ve svém portfoliu. Zaznělo hodnocení, že se využívání postupně lepší a podporuje spolupráci vzdělavatelů s firmami. Jako pozitivní byl hodnocen i fakt, že si uchazeč aktivně zvolí, v čem se chce vzdělávat. Kromě nedostatečné nabídky bylo jako slabina hodnoceno rozhodování komisí při UP („žadatel je někdy nucen do nedůstojné role prosebníka"), rovněž také nedostatečné navázání na kvalifikační systém. Nevýhodou pro účastníka zvolené rekvalifikace je rovněž skutečnost, že nemá nárok na podporu při rekvalifikaci, která je vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Bariérou je rovněž skutečnost, že při absolvování kursu, který vede k profesní kvalifikaci, není – v případě, že účastník nesloží příslušnou zkoušku – proplaceno ani absolvování kursu.

I.5 Domníváte se, že pro řešení problému adaptace zaměstnanců při změnách ve firmě (nový výrobní program, přechod na využívání nových technologií, zejména v souvislosti s přechodem na tzv. Průmysl 4.0) je vhodným a dostatečným nástrojem tzv. „rekvalifikace zaměstnanců" nabízená UP?

Naprostá většina (téměř všichni) respondentů se shodla na tom, že se jedná o vhodný nástroj, který dává smysl. Je ale potřeba pracovat s potenciálem účastníka a jeho potřeb, nikoliv pouze z potřeb zaměstnavatele. Zároveň ale tento názor byl doprovázen tezí, že není dostatečně využíván a je tedy vlastně neúčinný. Pokud jde o důvody pro nedostatečné využívání, objevily se v zásadě 2 klíčové: za prvé o nástroji se málo ví, jeho propagace je prakticky nulová. Za druhé průtahy a administrativní náročnost firmy (zvláště malé a střední podniky) odrazují, nemají na to čas. Přinejmenším větší firmy si z těchto důvodů potřebné vzdělávání svých zaměstnanců zrealizují (a zaplatí) sami. Vyskytl se i názor o nedostatečném financování.

I.6 Existuje nějaké systémové řešení, které by ještě víc usnadnilo přístup / dostupnost dalšího odborného vzdělávání?

Odpovědi na tuto otázku byly velmi různorodé a zahrnovaly široké spektrum možných postupů či vylepšení. Uvádíme je proto samostatně v úplném výčtu:

- *Chybí zákon o celoživotním učení, který by další vzdělávání jasně zařadil do systému.*
- *Chybí to, o čem je toto šetření, něco jako poukázky na vzdělávání (s odkazem na projekt PIVO připravovaný v minulosti).*
- *Systém je průběžně budován, ale chybí některé důležité prvky: podněty (např. finanční) pro jednotlivce a také lepší začlenění tzv. work based" učení do vzdělávacích programů (např. do rekvalifikací).*
- *Certifikáty z dalšího vzdělávání by měly být vnímány rovnocenně s těmi ze vzdělávání počátečního (např. profesní kvalifikace vs. výuční list).*
- *Nástrojů je dostatek, je ale potřeba je lépe provázat a sladit a také zvýšit informovanost o nich.*
- *Chybí povědomí o různých možnostech (např. o NSK), což je zapříčiněno nedostatkem osvěty – k lidem i k firmám.*
- *Bylo by vhodné vypustit rekvalifikace z režinu veřejných zakázek.*

4.3 Blok II. Žádoucí charakteristiky vzdělávacích kont v ČR

Celý blok byl uveden větou, která definovala jeho obsah zaměřený na základní charakteristiky vzdělávacích kont: „Pokud by se uvažovalo o zavedení vzdělávacích kont v ČR, jaké charakteristiky by měl tento nástroj mít?"

II.1 Pro koho by měl být určen?

Převládající mínění bylo, že vzdělávací konto by mělo být určeno pro všechny (je to tak spravedlivé), případně s upřesněním pro všechny zaměstnance. Určitou relativizací byla teze, že záleží na cílech (ty pak ovlivní podobu cílové skupiny a také obsah kurzů) a také na období, kdy by se o zavedení uvažovalo – důležitý je aktuální stav trhu práce a možnosti veřejných financí. Omezenější zacílení směřovalo na nízkopříjmové skupiny (u lidí s vysokou mzdou smysl nemá, pomohou si sami) či na lidi s nízkou úrovní kvalifikace.

II.2 Kolik hodin a kolik peněz ročně by mohli zájemci takto využít?

Obecnější odpovědi zdůrazňovaly potřebu dlouhodobosti (alespoň půl roku, 1x měsíčně nějaký blok vzdělávání) s tím, že toto nelze vymezit obecně, ale je potřeba vzít do úvahy obecné cíle zavedení kont a z toho plynoucí charakter kursů a jejich obsah. Konkrétní odpovědi se nacházely v rozsahu 40 až 80 hodin za rok, přes jednotky (2 až 3) tisíců za rok až po 24 000 či 50 000 za rok. V posledním případě byla zmíněna finanční náročnost získání profesní kvalifikace (vč. zkoušky).

II.3 Měl by být omezen výběr vzdělávacích institucí nebo obsahu vzdělávání? Jakým způsobem?

Jeden z názorů byl zcela nekompromisní: nijak neomezovat. Ostatní byly opatrnější a navrhovaly různá, ale poměrně mírná omezení. U institucí se jednalo o nějaký ekvivalent akreditace, případně jakési registrace a s ní spojené splnění několika základních kritérií (např. délka praxe, tj. doby působení na trhu). Obsah by někteří respondenti, kteří navrhovali určitá omezení pro instituce, neomezovali vůbec. Ostatní se přikláněli k omezení na obsah směřující k profesnímu uplatnění („tvrdé" profesní dovednosti), případně specificky k profesní kvalifikaci. Obecnější formulace hovořila o omezení vyplývající z aktuálních priorit státu.

II.4 Jak zajistit kvalitu kurzů?

V návrzích na zajištění kvality kurzů se opakovalo několik návrhů, které často směřovaly spíše k tržnímu modelu: zpětná vazba od účastníků (z hlediska následného profesního uplatnění), reference (chce-li se někdo opravdu vzdělávat, bude si hlídat). Jiným se zdálo postačující omezení na akreditované instituce, případně na ty, které poskytují vzdělávání k získání profesní kvalifikace. Vyskytly se ale také návrhy na nějakou formu přiměřené kontroly („inspekce"), zejména z pozice toho, kdo poskytuje finance. Zazněl i názor, že se jedná o slabé místo systému, protože kvalitu kurzů lze zajistit jen těžko. Mohou se totiž vyskytovat významné rozdíly např. regionální.

II.5 Mělo by vzdělávací konto platit také pro kariérové poradenství nebo bilanční diagnostiku?

Vyskytovaly se oba protilehlé názory. Několik respondentů si myslí, že kariérové poradenství či bilanční diagnostika by ze vzdělávacího konta podporovány být neměly. Jiní jsou naopak pro (řada lidí má problém rozpoznat přesně co umí a co potřebuje), případně s určitým omezením (jen 1x za 2 či 3 roky).

II.6 Lze uvažovat o částečném kofinancování ze strany vzdělávaného? Např. určitým procentem z částky, kterou přispívá stát.

Postoj téměř všech respondentů ke kofinancování ze strany účastníka byl pozitivní, jedenkrát bylo označeno jako naprosto nezbytné („nic nesmí být zdarma"). Navrhovaná výše kofinancování se pohybovala od 5 % přes 25 % až po 50 %, nejčastěji bylo uváděno 10 %. Někteří respondenti svůj souhlas s kofinancování různým způsobem zmírňovali: někdy, jako možnost dle charakteru kursu či pouze v některých případech (pokud jde o měkké kompetence). Bylo navrženo též kofinancování ze strany zaměstnavatele. V jednom případě se vyskytla odpověď, že kofinancování je nevhodné u nízkopříjmových skupin, případně návrh na model, který by – v případě uplatnění účastníka po kursu – vedl ke splacení části (třeba jen symbolické) nákladů zpětně.

II.7 Je žádoucí v případě delšího vzdělávání získat sociální příspěvek na pokrytí životních nákladů, eventuálně řešit náhradu ušlé mzdy?

Odpovědi na obě podotázky se polarizovaly celkem přehledným způsobem. Respondenti z řad zástupců zaměstnavatelů (ale nejenom) byli spíše proti. S výjimkami. Jeden z personalistů byl pro, další navrhoval rozlišovat podle skupiny zaměstnanců, oddělené určitou příjmovou hladinou. U nízkopříjmových skupin by byl pro. Ostatní experti podpořili jak sociální příspěvek, tak náhradu mzdy, přinejmenším pro nízkopříjmové skupiny.

II.8 Jak by mohl být nástroj financován?

Naprostá většina identifikovala jako zdroj financování státní rozpočet, několikrát též spolu s prostředky EU. Jednou ovšem zaznělo striktní odmítnutí využívání evropských peněz. Objevil se i specifický odkaz na APZ a také návrh na zřízení speciálního fondu dalšího vzdělávání s příspěvkem státu i zaměstnavatelů (asignace). Jak konstatoval jeden z respondentů – někteří zaměstnavatelé by mohli mít zájem přispívat. Jedenkrát zazněl silný názor na nutnost vícezdrojového financování – účastník, zaměstnavatel a veřejné zdroje (což nemusí být nutně stát, ale např. kraj). Někteří respondenti se nevyjádřili, protože se k tomu necítí oprávnění.

II.9 Jaký máte celkový názor na koncept vzdělávacích kont?

V celkových názorech expertů převažoval spíše pozitivní postoj, většinou ale s nějakým dovětkem či podmínkou: mělo by být zakotveno legislativně, fungovat může pouze dlouhodobě, ne jako jednorázový projekt tak, aby se další vzdělávání stalo celospolečenskou normou. Koncept může dávat smysl a být funkční, ale jen pro někoho, pro nějakou cílovou skupinu. Jedná se o příležitost (mohlo by pomoci firmám i lidem), jejíž využití se odvíjí od dobře definovaných cílů a obsahu, zároveň představuje riziko zejména z hlediska nejisté kvality poskytovatelů vzdělávání. I spíše negativní vyjádření byla do jisté míry relativizována: je to v současných podmínkách nerealizovatelné, za současné situace (tj. minimální nezaměstnanosti) rozhodně nezavádět, není to úplný nesmysl, ale asi to není to pravé, co by bylo potřeba.

II.10 Jaké výhody a nevýhody takový nástroj, podle Vašeho názoru, má?

*Z **výhod** byl nejčastěji zmiňován motivační efekt a možnost individuálního výběru, která nedeformuje trh (jako podpora poptávky, nikoliv nabídky). Dále byly jako výhody uváděny možnost získat nové, resp. vyšší kompetence (vyšší odbornost) a tím i vyšší uplatnitelnost, možnost dosáhnout na vzdělávání, které by jinak bylo pro některé nedosažitelné a obecněji byl koncept vzdělávacích kont hodnocen jako příležitost k efektivnímu využití financí. Naopak jako **nevýhoda** byla mnohokrát uváděna možnost zneužití a také nejasná účinnost či efektivita. Jeden z respondentů uvedl jako nevýhodu vysokou finanční náročnost, jako riziko (spíše než nevýhoda) byla vyhodnocena nezajištěná kvalita poskytovatelů.*

4.4 Blok III. Možné překážky a žádoucí podmínky úspěšného fungování osobních vzdělávacích kont

III.1 Vidíte nějaké překážky v úspěšném fungování vzdělávacích kont, zejména z hlediska:

- jeho funkce jako adaptačního mechanismu na změny v požadavcích trhu práce a
- jako prostředku k překonání znevýhodnění u lidí, kterým jejich zaměstnavatel nebo jiný subjekt neposkytuje možnost dalšího odborného vzdělávání.

Odpovědi na prosté většiny respondentů byly celkem lakonické: ne, žádné překážky nejsou. Jednoznačnost odpovědi byla občas zmírněna do výroku „nevím, spíše ne“. Jeden z respondentů

považuje za překážku evropské projekty (nastavily normu, že vše je zadarmo a tím zdeformovaly trh), další vidí možnou překážku v určité neochotě zaměstnavatelů. Nakonec jeden z respondentů identifikoval překážky poměrně podrobně. U fungování vzdělávacího konta jako ***adaptačního mechanismu*** *konstatuje, že ve skutečnosti se vlastně neví, co je a co bude (z hlediska kompetencí) potřeba. Chybí tedy výzkum (zejména budoucích) potřeb a také osvěta v tomto smyslu. Pokud jde o fungování jako* ***prostředku k překonání znevýhodnění****, identifikoval respondent jako překážky peníze a čas (malá flexibilita v práci snižuje možnosti ke vzdělávání).*

III.2 Byli by lidé, zejména nízko kvalifikovaní a jinak znevýhodnění, dostatečně motivováni k využívání vzdělávacích kont? Jak se dá jejich motivace zvýšit?

Převládalo mínění, že znevýhodnění by motivovaní byli (peníze pomáhají), občas s určitým dovětkem, jako např.: „jak kdo", „ne úplně všichni a vždy", či „ano, ale jen ti, co chtějí pracovat". Názor, že by spíše motivovaní nebyli, byl ojedinělý. V návrzích na možnosti zvýšení motivace znevýhodněných osob převládalo upozornění na potřebu poradenství, osvěty a propagace (ukázat užitek, pozitivně působí rychlost a viditelnost výsledku) či obecněji potřebu informačních služeb a (nespecifikovaných) podpůrných mechanismů. Jeden z respondentů upozornil na potřebu přátelštějšího přístupu při vzdělávání dospělých a jeden se domnívá, že pomůže spolupráce se zaměstnavatelem (myšleno s konkrétním v případě, že jde o zaměstnaného), protože zájem zaměstnavatele sám o sobě motivuje.

III.3 Byli by zaměstnavatelé ochotni uvolňovat pracovníky? Mohou se zaměstnanci v případě využívání kont setkat s podezřením zaměstnavatelů ze záměru na změnu zaměstnání? Jak se dá přispět k pozitivnímu postoji zaměstnavatelů?

Jednalo se vlastně o tři podotázky. Pokud jde o ***ochotu zaměstnavatelů uvolňovat pracovníky****, převládalo v odpovědích jakési opatrné či podmíněné ano: jak kdy, ne všichni, v rozumné míře, osvícení ano (mohly by třeba fungovat jakési „edudays" podle příkladu sickdays, může to být jeden z benefitů). Podle vyjádření respondentů záleží také na rozsahu (vzdělávání) na situaci firmy (aktuální zakázky budou přednější), na stavu hospodářského cyklu, na obsahu vzdělávání či na pozici ve firmě. Pouze podle názoru jednoho z respondentů by uvolňování byl problém. Případné* ***podezření zaměstnavatelů ze záměru změnit zaměstnání*** *je podle názoru většiny respondentů pravděpodobné, občas se zmírněním: ne všichni, nedá se paušalizovat, je to otázka firemní politiky a nastavení pravidel, pokud by bylo založeno na modelu kofinancování (zaměstnanec i zaměstnavatel), je věcí dohody. Návrhy na možnosti* ***přispět k pozitivnímu postoji zaměstnavatelů*** *byly celkem rozmanité: daňové úlevy, resp. obecněji zákonné úlevy, kolektivní smlouva, zapojit zaměstnavatele do nastavování systému a do propagace, informacemi (musí vidět nějaký pozitivní efekt, nějaké výsledky), musí být v souladu s jejich potřebami, důležitá je osvěta a spolupráce či komunikace se zaměstnavateli pro nalezení shody.*

III.4 Má smysl uvažovat o vzdělávacích kontech bez nároku na uvolnění ze zaměstnání?

Souhrn odpovědí je polarizován přesně napůl. Pět odpovědí ne (nebo spíše ne) a pět odpovědí ano, zde s několika dovětky („i tak ano, s uvolňováním lepší", „ať si zaměstnanec sám dohodne"). K negativní odpovědi tendovali spíše zástupci zaměstnavatelů, ale zároveň i zástupce odborů.

III.5 Za jakých podmínek by mohli zaměstnavatelé uvolnit pracovníka ze zaměstnání?

Nejčastěji (3x) se vyskytla odpověď refundace, resp. náhrada mzdy, v jednom případě ale s dovětkem jen pro malé podniky, nikoliv pro velké. Další odpovědi se vyskytly vždy 2x: postačí podmínky zákoníku práce, závazek či smlouva, že pracovník po absolvování vzdělávání zůstane po určitou dobu (cca 1 rok) ve firmě. Dva respondenti neměli o možných podmínkách žádnou představu, přičemž jednou s dodatkem, že by zaměstnavatelé neměli vůbec ovlivňovat. Jedna z odpovědí obecně konstatovala, že by využití vzdělávacího konta zaměstnancem nemělo mít negativní (zejména ekonomický) dopad na firmu.

III.6 Lze předpokládat, že jednotlivci budou volit vzdělávání, které skutečně zlepší jejich vyhlídky na trhu práce? Jak se dá zvýšit šance na kvalitní volbu kurzu? Jakým způsobem lze zajistit, že se do nabídky se dostanou jen kvalitní vzdělavatelé?

*Stejně jako u otázky III.3 se zde jednalo o tři podotázky. První se týkala **volby vzdělávání, které zlepší vyhlídky na trhu práce**. V odpovědích převládala jakési opatrné či rozostřené ano (spíš ano, ale problematické, je to diskutabilní, špatně se odhaduje), ale objevily se i negativní postoje (spíš ne, ne vždy). Podpořit „správnou" volbu se navrhovalo informační kampaní, či schválením zaměstnavatele. Druhá podotázka se týkala šance na **kvalitní volbu kurzu**. Odpovědi většinou směřovaly k informacím (dostupnost informací, správný popis toho, co se nabízí), případně k jejich specifičtější podobě: ať už několikrát zmíněné reference (lektorů) či zpětná vazba od účastníků až po nějakou formu hodnocení (rating). Zmíněna byla i potřeba poradenství a provázání se zaměstnavateli. Odpovědi na třetí podotázku (zda budou v nabídce jen **kvalitní vzdělavatelé**) se do značné míry (a logicky) podobaly odpovědím na podotázku druhou: informace, reference, zpětná vazba, rating. Protože se v tomto případě jednalo o instituce, přibyl odkaz na potřebu akreditace s tím, že u akreditovaných zajistí trh prostřednictvím výše uvedených informací. Padl ovšem názor, že ze 100 % toto nelze zajistit nikdy a zajímavý návrh, že vzdělavatel by mohl (měl) disponovat jakýmsi doporučením, např. od profesních asociací.*

III.7 Vidíte možnosti propojení vzdělávacích účtů s již existujícími nástroji dalšího vzdělávání a politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, NSK a NSP)?

V tomto případě se experti celkem jednoznačně shodli na tom, že ano, případně s dovětkem „je to nutné". Nejčastěji byla zmiňována NSK (specificky pak potřeba zaplatit i zkoušku k získání profesní kvalifikace), ale také NSP (měla by poskytovat informace o tom, co bude potřeba v budoucnu).

III.8 Domníváte se, že pro zabezpečení odpovídajícího vzdělávacího kurzu existuje dostatečná kapacita pro poskytování kariérového poradenství, případně bilanční diagnostiky?

Převládaly spíše negativní odpovědi, případně si respondenti nebyli jistí (nevím, neumím posoudit), někdy s tím, že je možná dostatečný počet poradců/psychologů, ale otázkou je, zda dokážou kvalitně poskytovat kariérové poradenství. Odpovědi ano byly také doprovázeny nejasností kolem kvality. Jeden z respondentů rovněž upozornil na to, že je dosti nejasné, kde vůbec nalézt informace o poradcích.

4.5 Blok IV. Návrhy dalších změn zaměřených na rozšíření dostupnosti dalšího vzdělávání pro jednotlivce a na podporu adaptace lidí na změny na trhu práce

IV.1 Napadají Vás nějaká další opatření, kterými by se v ČR podpořila kapacita pracujících i nepracujících lidí k přizpůsobení se měnícím se podmínkám na trhu práce?

Tři respondenti odpověděli, že žádná další opatření je nenapadají, jedenkrát s doplněním, že se ani nevyužívají ta existující. Škála návrhů od ostatních respondentů byla poměrně široká, uvádíme je pro úplnost všechny:

- *Daňová úleva pro fyzické osoby (zaměstnance) – odečet nákladů na vzdělávání.*
- *Snížená (ev. nulová) sazba DPH na vzdělávání (nyní 21 %).*
- *Nulová sazba pro zkoušku dle NSK (jako u rekvalifikace).*
- *Sjednocení podmínek pro autorizaci (jednotlivé autorizační orgány dělají různě).*
- *Lepší kariérové poradenství.*
- *Workbased leasing*
- *Zlepšit prostupnost počátečního a dalšího vzdělávání.*
- *Koncentrace informací, marketing, propojení existujících. Nové není potřeba vytvářet.*
- *Spolupráce institucí (např. HK, SP ČR apod.)*
- *Motivace, informace, osvěta.*
- *Větší zapojení škol.*
- *Fungující učňovské školství.*
- *Lepší využití NSK.*

5. Modely pro ČR

Protože finanční zátěž pro veřejné rozpočty je jedním z klíčových parametrů pro realizaci vzdělávacích kont a nepochybně významně ovlivňuje politické rozhodování o jejich zavedení, vytvořili jsme v této kapitole několik ilustrativních modelů pro Českou republiku a ukážeme jejich finanční náročnost v ročním vyjádření.

Dále je zpracováno několik variant pro 3 základní možnosti využití vzdělávacích kont: pro celou pracovní sílu, pro nezaměstnané a pro osoby s nízkým vzděláním. U všech variant je spočítána finanční náročnost pro celou cílovou skupinu, tj. v případě, že by se schématu v daném roce zúčastnila celá cílová skupina. Tento předpoklad je samozřejmě značně nerealistický, ukazuje ale na maximálně možné výdaje v daném případě. Při skutečné realizaci by k výdajům bylo nutné vždy připočíst vhodnou část potřebnou na administraci, řízení a kontrolu kvality. U každé varinaty jsou pak spočítány dílčí varinaty lišící se mírou účasti cílové skupiny (kromě maximální varianty uvažujeme účast v rozsahu 5 %, 10 % a 20 % cílové skupiny za rok) a také výší příspěvku pro jednotlivce (uvažovány jsou varianty ve výši 2500,- Kč, 5000,- Kč a 7500,- Kč příspěvku pro účastníka).

5.1 Pracovní síla (všichni)

Podle údajů ČSS byla velikost pracovní síly (zaměstnaní a nezaměstnaní) v ČR v roce 2017 5 377 000 osob. Čtyři uvažované podvarianty se liší mírou účasti cílové skupiny: PS1 – všichni, PS2 – účast 5 %, PS3 – účast 10 %, PS4 – účast 20 %. Pro každou podvariantu jsou pak spočítány předpokládané náklady pro tři úrovně podpory za rok: pro 2 500,- Kč, pro 5 000,- Kč a pro 7 500,- Kč. Takže například pro případ (vyžlucené pole tabulky) by předpokládané náklady při účasti 10 % cílové skupiny a podpoře 5000,- Kč za rok pro jedoho účastníka byly v souhrnu 2, 7 miliary korun plus adekvátní náklady na administraci.

Tabulka 1: Výše nákladů (v milionech Kč) na realizaci vzdělávacích kont pro 12 uvažovaných podvariant, cílová skupina – pracovní síla ČR

		příspěvek	(v tisících)	
Modely	**účast**	**2,5**	**5**	**7,5**
PS1 - všichni	1	13 442 500	26 885 000	40 327 500
PS2 - 5 %	0,05	672 125	1 344 250	2 016 375
PS2 - 10 %	0,1	1 344 250	2 688 500	4 032 750
PS2 - 20 %	0,2	2 688 500	5 377 000	8 065 500

Poznámky:

- Účast: vyjádřena jako podíl účasti ze všech
- Příspěvek: v tisích Kč
- Náklady: v milionech

5.2 Nezaměstnaní

Pro situaci, že by cílovou skupinou pro vzdělávací konta byli nezaměstnaní, uvažovali jsme 3 různé dílčí varianty, podle míry nezaměstnanosti: MN = 3 % (zhruba stav v červenci 2018), MN = 5 % a MN = 8 %. Ostatní podvarianty jsou počítány podle stejného schématu jako u celé pracovní síly (tj. rozlišení podle míry účasti cílové skupiny a podle výše podpory pro jednoho účastníka). Pokud bychom srovnávali jakousi „střední“ podvariantu, jako v předchozím případě (tj. s mírou účasti 10 % a výší podpory 5000,- Kč) byly by roční náklady pro jednotlivé dílčí varianty následující:

- Při míře nezaměstnanosti 3 % celkem 80,5 milionu ročně,
- Při míře nezaměstnanosti 5 % celkem 134,5 milionu ročně,
- Při míře nezaměstnanosti 8 % celkem 215 milionu ročně.

Tabulka 2: Výše nákladů (v milionech Kč) na realizaci vzdělávacích kont pro 12 uvažovaných podvariant, cílová skupina – nezaměstnaní, uvažovaná míra nezaměstnanosti 3 %

	příspěvek (v tisících)			
MN = 3 %, modely	**účast**	**2,5**	**5**	**7,5**
NZ11 (0,03) všichni	1	403 275	806 550	1 209 825
NZ12 (0,03) 5 %	0,05	20 164	40 328	60 491
NZ13 (0,03) 10 %	0,1	40 328	80 655	120 983
NZ14 (0,03) 20 %	0,2	80 655	161 310	241 965

Poznámky: viz poznámky pod tabulkou 1

Tabulka 3: Výše nákladů (v milionech Kč) na realizaci vzdělávacích kont pro 12 uvažovaných podvariant, cílová skupina – nezaměstnaní, uvažovaná míra nezaměstnanosti 5 %

příspěvek (v tisících)

MN = 5 %, modely	účast	2,5	5	7,5
NZ21 (0,05) všichni	1	672 125	1 344 250	2 016 375
NZ22 (0,05) 5 %	0,05	33 606	67 213	100 819
NZ23 (0,05) 10 %	0,1	67 213	134 425	201 638
NZ24 (0,05) 20 %	0,2	134 425	268 850	403 275

Poznámky: viz poznámky pod tabulkou 1

Tabulka 4: Výše nákladů (v milionech Kč) na realizaci vzdělávacích kont pro 12 uvažovaných podvariant, cílová skupina – nezaměstnaní, uvažovaná míra nezaměstnanosti 8 %

příspěvek (v tisících)

MN = 8 %, modely	účast	2,5	5	7,5
NZ21 (0,08) všichni	1	1 075 400	2 150 800	3 226 200
NZ22 (0,08) 5 %	0,05	53 770	107 540	161 310
NZ23 (0,08) 10 %	0,1	107 540	215 080	322 620
NZ24 (0,08) 20 %	0,2	215 080	430 160	645 240

Poznámky: viz poznámky pod tabulkou 1

5.3 Osoby s nízkou úrovní vzdělání

Pro případ, že by zavádění vzdělávacích kont mířilo na nízko vzdělané, uvažovali jsme 2 dílčí varianty, podle nejvyššího dosaženého vzdělání: v první variantě jsme do cílové skupyny zařadili osoby s nejvýše základním vzděláním (17,4 % pracovní síly), ve druhé osoby nejvýše s vyučením (tj. 32,8 % vyučených + 17,4 % se základním vzděláním). Ostatní podvarianty jsou počítány podle stejného schématu jako u obou výše analyzovaných situací (tj. rozlišení podle míry účasti cílové skupiny a podle výše podpory pro jednoho účastníka). Pokud bychom srovnávali jakousi „střední“ podvariantu, jako v předchozím případě (tj. s mírou účasti 10 % a výší podpory 5000,- Kč) byly by roční náklady pro jednotlivé dílčí varianty následující:

- Při účasti jen osob se základním vzděláním celkem 468 milionu ročně,
- Při účasti osob nejvýše s vyučením celkem 1,35 miliardy ročně.

Tabulka 5: Výše nákladů (v milionech Kč) na realizaci vzdělávacích kont pro 12 uvažovaných podvariant, cílová skupina – osoby s dokončeným nejvýše základním vzděláním

příspěvek (v tisících)

NDV = základní, modely	účast	2,5	5	7,5
NDV11 (základní) všichni	1	2 338 995	4 677 990	7 016 985
NDV12 (základní) 5 %	0,05	116 950	233 900	350 849
NDV13 (základní) 10 %	0,1	233 900	467 799	701 699
NDV14 (základní) 20 %	0,2	467 799	935 598	1 403 397

Poznámky: viz poznámky pod tabulkou 1

Tabulka 6: Výše nákladů (v milionech Kč) na realizaci vzdělávacích kont pro 12 uvažovaných podvariant, cílová skupina – osoby nejvýše vyučení

příspěvek (v tisících)

NDV = vyučení, modely	účast	2,5	5	7,5
NDV21 (vyučení) všichni	1	6 748 135	13 496 270	20 244 405
NDV22 (vyučení) 5 %	0,05	337 407	674 814	1 012 220
NDV23 (vyučení) 10 %	0,1	674 814	1 349 627	2 024 441
NDV24 (vyučení) 20 %	0,2	1 349 627	2 699 254	4 048 881

Poznámky: viz poznámky pod tabulkou 1

Z jednoduchého modelové porovnání nákladů pro různé varianty zadedení vzdělávacích kont je viděl jedna velmi podstatná skutečnost: volba cílové skupiny je, kromě řady dalších důvodů, naprosto zásadní pro předpokádané náklady zavedení vzdělávacích kont a je jí třeba věnovat maximální pozornost.

6. Závěry, doporučení

Jak je patrné z předchozích kapitol, vzdělávací konto je poměrně variabilní koncept, jehož konkrétní podoba může být velmi různorodá v závislosti na tom, jaká rozhodnutí učiníme o řadě specifických faktorů. Navrhnout konkrétní doporučení pro Českou republiku na základě zahraničních zkušeností je velmi obtížné, ba nemožné. Je ale možné upozornit na několik podstatných skutečností, na které je nutné při případném návrhu na zřízení vzdělávacích kont v ČR, klást důraz.

Především je nutné pokusit se odpovědět na otázku, proč vlastně relativně úspěšné pokusy z přelomu století (viz kapitolu 2) nenašly pokračovatele, resp. proč je pokračovatelů tak málo, proč se konta v jednoduché a „čisté“ podobě téměř nevyskytují (výjimkou je Skotsko) a proč je jejich dopad spíše nízký. Je velmi pravděpodobné, že po určitém boomu, po řadě experimentů, které byly sice v zásadě úspěšné, ale nepřinesly žádný dramatický převrat, či zlom v účasti na dalším vzdělávání a v zaměstnatelnosti účastníků, bylo politické uvažování o pokračování modelů vzdělávacích kont ovlivněno začínající ekonomickou krizí (2008). Politika a politici měli tehdy prostě jiné starosti a jiné priority. Spekulovat můžeme také o vlivu negativní zkušenosti, kterou učinila Anglie. Protože **politická vůle** je základním předpokladem, je současnost vzdělávacích kont mnohem skromnější než o jednu až dvě dekády dříve.

Je zřejmé, že politické rozhodování výrazně ovlivňují **celkové náklady** na zavedení a realizaci modelu vzdělávacích kont. Na samém počátku musí proto stát maximální shoda na **základních cílech zavedení vzdělávacích kont**. Z cílů relativně jednoznačně plyne podoba a rozsah cílové skupiny a z toho lze odvodit odhad nákladů. A zvážit, zda takové náklady jsou politicky přijatelné pro dosažení deklarovaných cílů.

Podoba cílové skupiny může mít důležitý vliv na i konkrétní charakter konta, zejména zda se jedná o skutečně spořicí účty (ty se hodí spíše pro vzdělanější a movitější cílovou skupinu) nebo o konta v podobě poukázek, či voucherů (ty jsou vhodnější spíše pro cílovou skupinu charakterizovanou

nižšími příjmy či nižším vzděláním). Poukázky mohou být virtuální, ale pro určitou cílovou skupinu má smysl zvážit i jejich papírovou podobu („stravenky“), protože to má pro některé účastníky (nízkopříjmové skupiny) vliv na vnímání reálnosti podpory, kterou s poukazem získávají.

Zvolená **výše podpory** může hrát významnou roli. Je-li podpora příliš malá, nelze očekávat příliš smysluplné využití – kurzy, které bude možné s nízkou podporou absolvovat, budou příliš krátké a získané vzdělání nebude dostatečné pro zlepšení pozice na trhu práce. Vysoká podpora je ale samozřejmě finančně náročná. Ruku v ruce s tím jde otázka, zda požadovat **finanční spoluúčast** účastníka schématu. Na jedné straně je možné konstatovat, že to, co je zdarma, nemívá příliš vysoký kredit a určitá spoluúčast vede i k vyšší spoluzodpovědnosti za získávané vzdělávání. Na druhé straně finanční spoluúčast může být pro řadu potenciálních účastníků bariérou. Výši podpory i formu a výši spoluúčasti lze různým způsobem kombinovat v závislosti na cílové skupině.

Velmi důležitou roli sehrává i vhodná podoba, rozsah a náročnost **řízení, administrace a kontroly** schématu. To samozřejmě generuje dodatečné náklady a může ovlivnit vůli se schématu zúčastnit, ať už na straně jednotlivců, tak na straně poskytovatelů či zaměstnavatelů (pokud nějakou roli v daném schématu hrají). Pokud je systém příliš byrokratický, odrazuje od účasti. Pokud je ale naopak příliš „volný“, přináší nemalá rizika ať už v podobě zneužívání kont, tak přinejmenším v podobě nízké kvality poskytovaného vzdělávání.

Jedním z klíčových faktorů úspěšnosti schématu, smysluplnosti a efektivity poskytovaného vzdělávání je nepochybně vhodný **systém kontroly kvality** (poskytovatelů a nabízených kurzů). V českých podmínkách, kdy neexistuje žádný obecný systém zajišťování kvality dalšího vzdělávání, to bude velmi problematický bod v případném pokusu zavést vzdělávací konta. Zahraniční zkušenosti ukazují, že zcela otevřený tržní systém sebou přináší výrazná rizika. Většina schémt připouštěla účast jen nějakým způsobem uznaných (akreditovaných) vzdělávacích institucí. Určité specifické způsoby akreditace poskytovatelů dalšího vzdělávání v České republice sice existují (rekvalifikace, vzdělávání v sociálních službách), je ale otázkou, zda právě tyto akreditační systémy jsou vhodné pro realizaci schématu vzdělávacích kont. Je například možné, podle některých zahraničních vzorů, vázat zapojení do schématu na určitou podobu smlouvy, kterou by poskytovatel uzavřel s administrátorem schématu, a která by definovala podmínky, které poskytovatel musí splňovat a dodržovat. Pokud by ale nemělo zůstat pouze na jednorázovém posouzení předložených dokumentů, musí být nastaven nějaký systém průběžné kontroly. Případně se spolehnout na tržní mechanismy, pak je ale nutné mít k dispozici dostatek informací (o poskytovatelích, o zpětné vazbě účastníků, reference apod.) I to ale sebou nese další náklady.

Pozitivní roli při realizaci schématu vzdělávacích kont může hrát dobře nastavené **poradenství**. Poradenství pro samotné využívání konta by mělo být samozřejmostí (přinejmenším např. jako určité call centrum) a mělo by být poskytované zdarma. Důležité ale je kariérové poradenství pro účastníky, které jim může pomoci s výběrem vhodného vzdělávání. Zde je potřebné zvážit, zda umožnit využití části prostředků z konta právě na poradenství.

V neposlední řadě je při zejména zavádění vzdělávacích kont pamatovat na dostatečnou **informovanost veřejnosti** a na propagaci.

7. Zdroje

Individual learning accounts, Cedefop Panorama series, 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009

Eichhorst, W.; Fahrenholtz, B.; Linckh, C. (2017): Persönliches Erwerbstätigenkonto – Internationale Modelle und Erfahrungen. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Gmb, IZA. ISSN 0174-4992, výzkumná zpráva č. 493

Cees Doets and Tonny Huisman: Effectiveness of Individual Learning Accounts, Expertisecentrum Beroepsonderwijs, January 2009

Bill Lee: The individual learning account experiment in the UK: A conjunctural crisis? In: Critical Perspectives on Accounting 21 (2010) 18–30

Woodward, Will (25 October 2001). "Frauds scuttle adult learning scheme". London: The Guardian. Retrieved 5 May 2010.

Alison Wolf: Time to have another go at individually driven learning, In: Guardian, Dec 2008, viz: https://www.theguardian.com/education/2008/dec/02/reintroducing-individual-learning-accounts

SCOTTISH EXECUTIVE - EVALUATION OF INDIVIDUAL LEARNING ACCOUNTS, FINAL REPORT, June 2002

Renkema, A. G. (2006). Individual learning accounts: a strategy for lifelong learning? CINOP

https://bbtrainingservices.co.uk/ila-scotland-funding.aspx

https://ws2.learndirectscotland.com/ILAonline/Default.aspx

https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk