

Zpravodaj

Výzkumného ústavu odborného školství

č. 10

(20. října)

Tendence a trendy v evropské profesní přípravě	3	Tendence na makrostrukturální a mikrostrukturální úrovni. Evropská profesní příprava z italského pohledu.
Klíčové indikátory trhu práce	5	18 indikátorů Mezinárodní organizace práce.
Co nového v legislativě Evropské unie	7	Mechanismus pro uznávání kvalifikací.
Pracovní doba – její proměny a problémy s tím spojené	8	Pokles počtu pracovních hodin ve vyspělých zemích. Nové formy práce na částečný úvazek.
Uplatnění osob s nízkou úrovní vzdělání na trhu práce	10	Tři typy uplatnění reprezentované Portugalskem, Švédskem a Velkou Británií.
O záležitostech prací vykonávaných s využitím informačních technologií mimo podnik	11	Nová forma práce – práce na dálku. Úloha konsorcia MIRTI, které řídí Evropský ústav pro sociální výzkum.
Kvalifikace nebo kompetence	11	Modely organizace práce a jejich vliv na pojetí role pracovníka.
Nové pracoviště – Call Center	13	Nová forma <i>outsourcingu</i> .
O úloze veřejných vzdělávacích institucí v Německu	14	Projev prezidenta Konference ministrů kultu (KMK).
Nová strukturace francouzských povolání v oblasti informatiky	15	6 základních povolání rozdělených do 3 kategorií.
Konvence o odstranění nejhorších forem práce dětí	16	Zásady nové konvence, jak byly v červnu 1999 na mezinárodní konferenci ILO v Ženevě.
Co nového v časopisech	17	Journal of Vocational Education and Training, 1999, č.2; Céreq Bref, 1999, č.155; Revue internationale du Travail, 1999, č.2
Nové knihy v knihovně	18	MŠMT, Portál, Grada, CEDEFOP, EURYDICE
Uplatnění absolventů v jednotlivých odvětvích podle úrovně jejich vzdělání	20	Francie – výzkum Generace 92.

Toto číslo Zpravodaje je z velké části věnováno světu práce. Není to náhoda. Zpravodaj sleduje odborné vzdělávání v zahraničí, kde se vliv světa práce projevuje silněji než u nás. Dochází v něm k mnohým, často překvapivým a neočekávaným změnám. Nejen, že některá povolání zanikají a jiná vznikají, ale přestávají platit vžitá pravidla, mění se délka pracovní doby i její definice, charakter smluv mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. To vše se děje poměrně rychle. Objeví se například nový druh povolání a zanedlouho ho již vykonávají tisíce lidí po celém světě. A přitom ještě neexistuje odpovídající odborné vzdělávání, které by pro takové povolání připravovalo. (To je ovšem ten lepší případ. Horší je, když se na trhu vzdělávání objeví příprava, jejíž absolventi pak na trhu práce marně hledají odpovídající povolání.) Někdy je třeba se ptát, zda je vůbec zapotřebí speciálního vzdělání, když dané povolání již úspěšně vykonávají lidé, kteří ho nemají.

Rozvoj počítačové a komunikační techniky zasáhl téměř všechna povolání. U většiny nevýrobních profesí však zůstaly základní principy pracovních činností v zásadě stejné. Například knihovník či informační pracovník zpracovává literaturu stejným způsobem, jako v době lístkových katalogů, kdy největší vyhledávací vymožeností byly okrajové děrné štítky. Výsledky zpracování ukládá do počítačových databází a odtud je zase zpětně vyhledává. V běžném hovoru často používaný obrat "Počítač našel ..." se nesmí brát doslova, protože počítač sám nic nenajde a také neumí vykouzlit to, co do něj předtím člověk nevložil. Komisař EU P. Flynn výstižně řekl, že informační společnost bude vzdělanostní společností spočívající v know-how a moudrosti lidí, ne v informacích obsažených ve strojích.

Někde byl vliv vyspělé techniky tak silný, že došlo k značnému posunu v charakteru povolání. To se stalo například u tak prozaické profese, jakou je vrátný. Sledujete-li občas novinové inzeráty nabízející zaměstnání, určitě jste si všimli, jak frekventované jsou inzeráty hledající recepční. Ještě před nedávnem se recepční vyskytovali pouze v hotelích a podobných zařízeních. Dnes má tuto pracovní pozici téměř každá větší firma. Recepční podává informace návštěvníkům a vyřizuje (přepojuje) telefonické hovory. To dříve dělávali vrátní také. Recepční však navíc provádí další činnosti, například přijímá a odesílá faxy a elektronickou poštu, obsluhuje kopírku a skener, vyhledává různé informace z různých zdrojů a medií apod. Navíc se snaží působit dobrým dojmem, protože je obvykle prvním člověkem, se kterým se nově příchozí setkává.

Nezbytnost umění jednat s lidmi a dovednosti komunikovat je dnes zdůrazňována u většiny povolání. Dokonce i v různých technických povoláních zejména v malých a středních podnicích se vyžaduje, aby odborník nejen vyrobil či spravil, ale také uměl jednat se zákazníkem jako obchodník. Technici tak získávají další funkce. Výraznou součástí nové organizace podniků je práce ve skupinách a úkolem techniků a mistrů je motivovat a podněcovat pracovníky těchto skupin.

Kapitolou samou pro sebe je práce na dálku. Ti, kteří ji nabízejí, obvykle zdůrazňují výhodnost práce v příjemném domácím prostředí, bez dojíždění (a vstávání v nekřesťanskou ranní dobu) a bez nutnosti spatřit každý den svého šéfa. Práce doma však vyžaduje od pracovníka silnou vnitřní kázeň a dobré organizační schopnosti. Jinak se může změnit v noční můru a pracovník si může brzy připadat jako štvanec i ve svém vlastním domově.

Organizační schopnosti jsou obecně velmi ceněny. Vychází-li se z předpokladu, že nejlépe zná práci ten, kdo ji bezprostředně vykonává, pak by měl být také tím, kdo si ji dokáže nejlépe zorganizovat.

Zkuste si zorganizovat svou práci tak, aby Vám zbyl čas i na přečtení Zpravodaje. Připravujeme ho totiž právě proto, aby ho lidé četli. **AK**

Tendence a trendy v evropské profesní přípravě

K získání profesní kvalifikace slouží v Itálii jednak instituce zařazené do školského systému, za které odpovídá ministerstvo školství, jednak instituce tzv. regionální profesní přípravy (Formazione professionale regionale), které jsou v kompetenci místních orgánů a patří většinou soukromým podnikům. V současné době se diskutuje o vztahu těchto dvou subsystémů profesní přípravy a hledají se způsoby, jak je optimalizovat. Problémy, které jsou s tím spojeny, se zabývá Guglielmo Malizia v článku Profesní příprava. Italský pohled ve srovnání s Evropou. Snaží se postihnout i tendence a trendy, které se projevují v profesní přípravě zemí Evropské unie. Některé z jeho poznatků volně tlumočíme. Překlad celého článku je k dispozici v knihovně VÚOŠ.

✧ Tendence na makrostrukturální úrovni

- ❑ První makrostrukturální tendencí prosazující se v organizaci profesní přípravy je snaha **rozdělit tuto přípravu do několika sekvencí** tak, aby bylo možno některé části přípravy absolvovat později a střídát období studia s obdobími zaměstnání. To je bezpochyby pokrok oproti předchozímu pojetí profesní přípravy, která byla chápána jako jednotný, postupný, souvislý proces, uskutečňující se bez přerušování, jen jednou v životě, a to zpravidla v mládí. Střídání období přípravy a zaměstnání omezuje separaci momentu přípravy a momentu výroby a pomáhá integrálnímu rozvoji lidské osobnosti. Přispívá k růstu sociální mobility a vytváří podmínky pro opětovný vstup do vzdělávacího systému. Vede i ke snadnějšímu přizpůsobování pracovní síly vůči změnám trhu práce; může také přispět k omezení nezaměstnanosti, protože se značná část pracujících střídavě nachází v přípravě a uvolňuje tak pracovní místa.
- ❑ Druhou makrostrukturální tendencí je **integrace profesní přípravy**. Vedle škol se na profesní přípravě začínají podílet i jiné subjekty a instituce - kromě rodiny i sdělovací prostředky, podniky, odbory, různá sdružení, církve apod., i když každá z nich do přípravy zasahuje v různém čase a různými způsoby, odpovídajícími jejich povaze. To je důsledek růstu složitosti společenských struktur a procesů, který vylučuje monopolistické ambice jakékoli instituce. Současná společnost je společností acentrickou: vyznačuje se absencí jediného centra a jeho nahrazením více centry. To vše se odráží i na mikroúrovni a člověk jen stěží nachází jednotný, organický, souvislý a uspořádaný referenční rámec, do kterého by situoval svůj život. Nalézt takový referenční rámec by mu mělo napomoci integrované vzdělávání. Jeho integrace však musí probíhat na základě jasně rozdělení rolí, bez jakéhokoli vnějšího zasahování do kompetence jiných. Nemůže však jít o prosté soužití různých vzdělávacích subjektů. Musí být nalezeny formy opravdové kooperace na základě rovnosti.

✧ Tendence na mikrostrukturální úrovni

- ❑ Povinná školní docházka je v jednotlivých zemích Evropské unie různě dlouhá. Bez ohledu na to však ve všech zemích roste počet studentů, kteří pokračují ve studiu i po jejím ukončení. Obecně se prosazuje požadavek, aby bylo uznáno **právo každého mladého člověka na prodlouženou přípravu**. Hlavním důvodem je skutečnost, že úspěšné zařazení do profesního i společenského života nyní vyžaduje vyšší úroveň znalostí a kvalifikací než tomu bylo v minulosti.
- ❑ Možnost realizovat právo na prodlouženou přípravu pro všechny mladé lidi vyžaduje, aby střední škola byla školou otevřenou pro všechny, aby každému nabízela co nejširší příležitosti k učení, aby eliminovala takové formy vzdělávání, které neposkytují přístup k vyšším úrovním vzdělání, aby dovolovala žákům opravovat jejich volby a vytvářela

mosty mezi různými druhy a směry vzdělávání. Všechny tyto požadavky lze označit za požadavek **integrace a diversifikace středních škol**.

Pokud jde o integraci, měla by se realizovat jednak mezi různými úrovněmi systému, zvláště mezi střední školou a univerzitou, jednak uvnitř střední školy mezi cykly, sekcemi a třídami a obsahy vzdělávání. Šlo by o vymezení společných oblastí znalostí a kvalifikací, o kompatibilitu metod a přípravu jednotných projektů škol.

Jednou z hlavních příčin silících požadavků na diversifikaci středoškolského vzdělávání je skutečnost, že v mnoha evropských zemích roste podíl žáků, kteří jsou ve škole neúspěšní. Ne všichni mladí jsou ochotni dlouho docházet do školy obecného typu a v určitých zemích, především těch, v nichž žije mnoho imigrantů dosahuje podíl neúspěšných až třetiny zapsaných. Na strukturální úrovni je pravděpodobně diversifikace jediným řešením této problematiky. Právo na prodlouženou přípravu musí být zachováno, formy jeho realizace však mohou být různé.

- ❑ Existuje silná tendence **rozšířit možnosti postsekundárního neuniverzitního vzdělávání**. To se zdůvodňuje nutností poskytnout úzce specializovanou profesní přípravu, která by navazovala na širěji koncipovanou počáteční přípravu.
- ❑ Nezávisle na přijetí nebo nepřijetí modelu střední školy integrované alespoň v jejích počátečních ročnících se hledají způsoby, jak zajistit **individualizované vzdělávací postupy** řízené samými učiteli.
- ❑ Sílí snaha o **revizi kurikulů a programů přípravy**. Ověřují se možnosti cyklické organizace a modulárního uspořádání vzdělávání. Pro cyklickou organizaci je charakteristické rozčlenění vyučování do několika základních fází definovaných dobou jejich trvání nebo poznatky a schopnostmi, které mají být během uvažovaného období získány. Modulární uspořádání předpokládá vypracovat kompaktní, přesně definované didaktické konstrukce, které by bylo možno kombinovat, a vytvářet různé postupy, které by bylo možno různými způsoby kapitalizovat.
Revize kurikula profesní přípravy je často vedena snahou o zvýšení její polyvalence. Jde o reakci na vývoj trhu práce, na němž roste poptávka po pracovnících charakterizovaných širokým spektrem způsobilostí. Kromě toho v prostředí, které je k takové problematice citlivější, roste přesvědčení, že profesní příprava musí mít i odpovídající kulturní hloubku. To znamená, že musí nejen poskytovat všestranné profesní vědomosti, ale musí nabízet i hodnotové rámce, které by pracovníku dovolovaly podílet se na řízení podniku.
- ❑ Mnohé země si uvědomují nutnost **nově formulovat pojetí a úkoly profesní přípravy**. Odmítá se takové pojetí profesní přípravy, které ji úzce svazuje s výrobním systémem a s jeho požadavky. Profesní příprava se přestává chápat jako nástroj racionalizace trhu práce a její cíl spočívající v utváření profesionální identity mladého člověka ustupuje do pozadí. Požaduje se, aby profesní příprava zvyšovala svůj podíl na utváření osobnosti mladého člověka, na ujasňování jeho zájmů, postojů, hodnot, znalostí, kvalifikace a pomohla mu nacházet cesty k dosažení cílů, které si vytyčil.
- ❑ Téměř ve všech evropských zemích dochází ke **změně postavení vyučujících a k novému chápání jejich role**. Děje se tak v rámci institucionální i podnikové přípravy. Mezi úkoly vyučujících se více zdůrazňují ty, které spočívají ve zprostředkování a v asistenci. Podle tradiční představy byl učitel držitelem znalostí a kvalifikací, které předával tomu, kdo je nevlastnil. Jeho působení končilo ve chvíli, kdy se žák naučil všechno, co věděl učitel. Předávání znalostí nyní v práci učitele ztrácí prioritní postavení a po učiteli se žádá, aby byl prostředníkem mezi žákem a různými oblastmi vědění. Existují také signály, že sami učitelé se začínají považovat za organizátory celého prostředí výuky a v důsledku toho se vytvářejí pracovní týmy, jejichž členové vykonávají specializované funkce. ■

Pramen: Malizia, Guglielmo: Formazione professionale. La prospettiva italiana a confronto con l'Europa. (Profesní příprava. Italský pohled ve srovnání s Evropou.) Orientamenti Pedagogici, 45, 1998, č.3, s. 428-446.



Klíčové indikátory trhu práce

V roce 1996 byla příslušná oddělení Mezinárodní organizace práce pověřena zpracováním klíčových indikátorů trhu práce. Projekt měl dva cíle:

- a) navrhnout soubor indikátorů trhu práce;
- b) rozšířit použitelnost těchto indikátorů na monitorování nových trendů zaměstnanosti.

Indikátory byly vybírány podle tří kritérií: relevance, dostupnosti údajů a vzájemné srovnatelnosti jednotlivých zemí a regionů. Vznikl soubor 18 klíčových indikátorů (*Key Indicators of the Labour Market – KILM*). Indikátory jsou rozděleny do sedmi skupin. Soubor 18 klíčových indikátorů je doplněn výčtem tzv. základních indikátorů (*Background indicators*).

Přehled klíčových indikátorů a jejich skupin

Účast ve světě práce (Participation in the world of work)

1. **Míra účasti v pracovních silách** (*Labour Force Participation Rate*) je měřítkem počtu obyvatel v produktivním věku, kteří jsou v dané zemi ekonomicky aktivní.

Zaměstnanost (Employment)

2. **Podíl zaměstnaných v celkové populaci** (*Employment-to-Population Ratio*).
3. **Postavení v zaměstnání** (*Status in Employment*). Indikátor rozlišuje tři kategorie pracovníků: a) pracovníky, kteří dostávají mzdu nebo plat, neboli zaměstnance; b) samostatně výdělečně činné pracovníky, tzn. zaměstnavatele nebo ty, kteří zaměstnávají sami sebe; c) neplacené rodinné příslušníky pracující v rodinných podnicích.
4. **Zaměstnanost podle odvětví** (*Employment by Sector*). Indikátor rozděluje zaměstnanost podle tří seskupení často nazývaných primární, sekundární a terciární sektor. Pro účely tohoto indikátoru jsou tato seskupení označena jako zemědělství, průmysl a služby a jejich obsah je definován podle Mezinárodní typové odvětvové klasifikace všech hospodářských činností (ISIC). Pod hlavičku “Zemědělství” patří zemědělství, lovectví, lesnictví a rybářství. “Průmysl” zahrnuje hornictví a povrchovou těžbu, zpracovatelský průmysl, stavebnictví a inženýrské sítě (elektřina, plyn, voda). “Sektor služeb” se skládá z velkoobchodu a maloobchodu, restaurací a hotelů, dopravy, skladování a komunikací, z činností v oblasti finančnictví, pojišťovnictví, nemovitostí apod. a z obecních, sociálních a osobních služeb.
5. **Pracovníci na částečný úvazek** (*Part-time Workers*). Indikátor označuje podíl lidí, kteří pracují na kratší než plný úvazek, v celkovém počtu zaměstnaných. Žádná mezinárodně uznávaná definice minimálního týdenního počtu hodin považovaného za plný úvazek však neexistuje, a proto je dělicí čára určována v jednotlivých zemích různě, nebo se používá speciálních odhadů. Sleduje se také podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek v celkovém počtu takto zaměstnaných lidí.
6. **Pracovní doba** (*Hours of Work*). Indikátor počtu pracovních hodin sleduje tři typy dat. Počet lidí, kteří pracují méně než 10 hodin týdně; počet lidí, kteří pracují více než 40 hodin týdně; průměrný počet pracovních hodin připadající na jednu osobu za rok.

- 7. Zaměstnanost v neformálním městském sektoru** (*Urban Informal Sector Employment*). Indikátor označuje poměr počtu osob zaměstnaných v neformálním sektoru v městských oblastech k celkovému počtu zaměstnaných v téže oblasti.

Nezaměstnanost, nedostatečný rozvoj a nečinnost (*Unemployment, underdevelopment and inactivity*)

- 8. Nezaměstnanost** (*Unemployment*). Indikátor celkové nezaměstnanosti je pravděpodobně nejznámější a nejčastěji publikovaný ze všech 18 indikátorů.
- 9. Nezaměstnanost mládeže** (*Youth Unemployment*).
- 10. Dlouhodobá nezaměstnanost** (*Long-term Unemployment*)
- 11. Nezaměstnanost podle dosaženého vzdělání** (*Unemployment by Educational Attainment*). Tento indikátor se zaměřuje hlavně na osoby, které jsou nezaměstnané v důsledku neadekvátního vzdělání nebo přípravy.
- 12. Nedostatečná zaměstnanost ve vztahu k pracovní době** (*Time-related Underemployment*). Tento indikátor zaznamenává situaci, v níž je pracovní doba jedince kratší než doba, po kterou by mohl a chtěl být v ideálním případě zaměstnán.
- 13. Míra nečinnosti** (*Inactivity Rate*). Určuje počet lidí ve věkové skupině 25-54 (tzn. v nejlepším pracovním věku), kteří nejsou mezi zaměstnanými, ani mezi nezaměstnanými.

Dosažené vzdělání a ngramotnost (*Educational attainment and illiteracy*)

- 14. Dosažené vzdělání a ngramotnost** (*Educational Attainment and Illiteracy*). Indikátor se zaměřuje na úroveň a rozložení vzdělání v pracovních silách. Zvláště se uvádí úroveň vzdělání mladých pracovníků (ve věku 25-29 let), která poskytuje lepší obraz o důsledcích posledních změn ve vzdělávání v dané zemi.

Stupně dosaženého vzdělání jsou rozděleny do šesti skupin podle ISCED (Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání - UNESCO):

- > méně než 1 rok (ISCED úroveň X);
- > nižší než primární vzdělání (ISCED úroveň 0);
- > primární vzdělání (1. a 2. úroveň ISCED);
- > sekundární vzdělání. Sekundární vzdělávání je poskytováno ve středních školách (všeobecně vzdělávacích a odborných) a odpovídá 3. úrovni ISCED. Je třeba poznamenat, že klasifikace KILM (klíčových indikátorů trhu práce) se liší od klasifikace užívané v publikacích UNESCO, kde je 2. úroveň označována jako "nižší sekundární vzdělávání".
- > terciární vzdělání. Terciární vzdělávání poskytují univerzity, pedagogické instituty a vyšší odborné školy. Jako minimální podmínku přijetí vyžadují úspěšné absolvování vzdělávání sekundární úrovně, nebo důkaz o dosažení ekvivalentní úrovně znalostí. Odpovídá 5., 6. a 7. úrovni ISCED.
- > vzdělání nedefinované podle úrovně (9. úroveň ISCED).

Gramotnost je definována jako schopnost číst a psát jednoduché věty používané v běžném životě.

Mzdy a mzdové náklady

- 15. Reálné indexy mezd v průmyslové výrobě** (*Real Manufacturing Wage Indices*). Mzdy v průmyslové výrobě, tzn. kolik si vydělají zaměstnanci.
- 16. Náklady na hodinovou mzdu** (*Hourly Compensation Costs*). Tento indikátor označuje průměrné náklady na pracovní sílu, které se skládají ze mzdy placené zaměstnancům přímo (ve formě hrubého příjmu) a z příspěvků do fondů důchodového a sociálního zabezpečení atd. (tzv. nemzdové náklady).

Produktivita práce a jednicové pracovní náklady (*Labour productivity and unit labour costs*)

17. Produktivita práce a jednicové pracovní náklady (*Labour Productivity and Unit Labour Costs*). Produktivita je definována jako výstup na jednici pracovního vstupu a jednicové pracovní náklady označují pracovní náklady na jednici výstupu.

Chudoba a distribuce příjmu (*Poverty and income distribution*)

18. Chudoba a distribuce příjmu (*Poverty and income distribution*)

Základní indikátory

Makroekonomické indikátory

- míra růstu hrubého domácího produktu (HDP)
- HDP na hlavu
- HDP na hlavu při paritě kupní síly
- index spotřebitelských cen
- obchod (celkové množství exportu a importu jako procento celkového HDP)

Sociální a zdravotnické indikátory

- míra věkové závislosti (*Age dependency ratio*)
- očekávaná průměrná délka života u nově narozených

Indikátory lidského rozvoje

- index lidského rozvoje
- index genderového rozvoje

Indikátory populace

- populace ve věku 0-14 let
- celková populace
- růst populace

Indikátory ve vzdělávání

- výdaje na jednoho studenta
- počet žáků na učitele
- počet studujících

Programy sociálního zabezpečení ve světě

Podrobnější informace o Klíčových indikátorech trhu práce najdete na internetové stránce
<http://www.ilo.org/public/english/60empfor/polemp/kilm/index.htm>



Co nového v legislativě Evropské unie

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/42/EC ze dne 7. června 1999 ustavující mechanismus pro uznávání kvalifikací, pokud jde o profesní aktivity pokryté směrnicemi o liberalizaci a přechodných opatřeních, a doplňující obecné systémy pro uznávání kvalifikací.

Official Journal of the European Communities, 31.7.1999, L201, s.77-93.

Směrnice se vztahuje na všechny činnosti uvedené v příloze A. Zabývá se mechanismy uznávání:

- formální kvalifikace udělené jiným členským státem;
- profesní kvalifikace získané na základě profesní praxe absolvované v jiném členském státě;
- další profesní kvalifikace získané v jiném členském státě.

Příloha A je uspořádána podle NICE (Nomenklatura průmyslových odvětví v Evropských společenstvích) a odkazy na hlavní skupiny ISIC (Mezinárodní typová odvětvová klasifikace všech hospodářských činností). V příloze B je uveden seznam 35 směrnic, které nová směrnice zrušuje. ■

Anglický text celého dokumentu je k dispozici v knihovně VÚOŠ nebo na internetové stránce Evropské unie
><http://europa.eu.int/eur-lex><

Pracovní doba - její proměny a problémy s tím spojené

Pracovní smlouvy, které zakládají vznik pracovního poměru, musí vždy obsahovat údaje o dohodnuté délce pracovní doby a o výši odměny za vykonanou práci. To jsou dva hlavní měřitelné údaje o pracovním poměru, které lze statisticky zpracovávat, a podle potřeby jich lze využívat pro různá národní i mezinárodní srovnávání. Pracovní doba a odměna za práci se v minulosti staly předmětem mnoha sporů a vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, zvláště když sociálně demokratické strany a odborové organizace v roce 1890 vytyčily požadavek osmihodinové pracovní doby. První mezinárodní konvence vypracovaná Mezinárodní organizací práce v roce 1919 se týkala délky pracovní doby v průmyslu. Nezůstala osamocena. Do dnešního dne obdobných konvencí přibyla celá řada a postihují různé aspekty výkonu práce. Jde o konvence týkající se

- počtu pracovních hodin v průběhu dne, týdne, měsíce a roku,
- rozložení práce (nárok na čas pro odpočinek, práce v noci, práce sobotu, v neděli a ve svátky),
- pracovní doby určitých kategorií osob (dětí, mládeže, matek s malými dětmi),
- nových forem organizace práce (práce na částečný pracovní úvazek, dovolená na vzdělávání).

Ve vývoji pracovní doby lze vysledovat několik obecných tendencí. Od konce 19. století do šedesátých let dvacátého století v průmyslově vyspělých zemích docházelo k výraznému zkracování pracovní doby a současně ke zvyšování produktivity práce a v důsledku toho i k růstu mezd. V roce 1870 dosahoval v těchto zemích průměrný počet pracovních hodin za rok 2900 - 3000. Do roku 1992 došlo se v nejvyspělejších zemích k těmto změnám:

	počet pracovních hodin poklesl o	produktivita práce vzrostla o
Spojené státy	46,4 %	1288 %
Německo	46,9 %	1744 %
Japonsko	36,3 %	4352 %
Francie	47,6 %	2178 %
Velká Británie	50,0 %	918 %

Uvedené změny jsou ovlivnili dva činitelé: racionalizace organizace práce, které vedla k poklesu potřeby pracovních sil a k intenzivnějšímu využívání strojů a zařízení - a tím k snížení výrobních nákladů, a aktivizace odborového hnutí.

Od sedmdesátých let dvacátého století není tendence ve vývoji pracovní doby tak jednoznačná. I v tomto období se sice ve většině vyspělých zemí pracovní doba zkracuje, ale v některých zemích naopak délka pracovní doby roste. Z vyspělých zemí je tomu tak v těch, které liberalizovaly trh práce a v důsledku toho se prohlubují rozdíly mezi úrovní příjmů jednotlivých sociálních skupin (tak je tomu např. v USA, na Novém Zélandu a ve Velké Británii). Délka pracovní doby roste i v řadě rozvojových zemí, ovšem z jiných příčin.

V uvedených třech vyspělých zemích se mezi rokem 1975 a 1995 zvýšily rozdíly v příjmech těch, kteří patří mezi deset procent osob s nejvyššími příjmy a těmi, kteří patří mezi deset procent osob s nejnižšími příjmy takto:

	1979	1995
Nový Zéland	2,72	3,16
Spojené státy	3,18	4,35
Velká Británie	2,45	3,31

(Čísla v tabulce vyjadřují poměr mezi velikostí příjmu obou skupin osob.)

Uvedené rozdíly ve výši příjmů obou skupin jsou dány jednak poklesem příjmů těch, kteří stojí na jedné strany pomyslné škály, jednak vzestupem příjmů těch, kteří stojí na opačném konci této škály. Je pravděpodobné, že osoby, jejichž příjmy klesají a mění se tím i jejich sociální postavení, se snaží tuto ztrátu kompenzovat prodlužováním pracovní doby. Jde především o zaměstnance malých rodinných

podniků a živností. Délka pracovní doby se však prodlužuje i u vysoce kvalifikovaní vedoucí pracovníků, a to má paradoxní důsledky: příjmy vysoce kvalifikovaných vedoucích pracovníků tak rostou - a rozdíly ve výši příjmů obou sledovaných skupin se dále prohlubují.

V rozvojových zemích se délka pracovní doby prodlužuje především v malých a středních podnicích i v rodinných firmách, které se tímto způsobem snaží dosáhnout vyšší schopnosti konkurence na trhu ovlivňovaném zahraničními podniky.

Novým jevem, k němuž dochází od sedmdesátých let, je růst práce na částečný pracovní úvazek. Příčin je několik: v prosperujících zemích se začal vysoce oceňovat volný čas. Ti, kteří si mohou dovolit pracovat kratší dobu, toho rádi využívají. Rozšiřuje se počet těch, kteří z různých důvodů spojují profesní přípravu s prací v zaměstnání, a jim samozřejmě možnost pracovat na částečný pracovní úvazek vyhovuje. Práce na částečný pracovní úvazek odpovídá i potřebám žen, které se starají o domácnost. Možnost zaměstnat pracovníky na částečný pracovní úvazek v některých případech vítají i podniky. Jde zvláště o ty, jejichž výroba je ovlivňována nepravidelnou poptávkou, jako je tomu například při výrobě sezónního zboží apod.

Preferování zaměstnání na částečný pracovní úvazek může být i součástí politiky zaměstnanosti některých zemí, které chtějí tímto způsobem rozšířit počet pracovních příležitostí. Ukazuje se však, že výsledky takové snahy nejsou jednoznačné. Pokud se prosazuje tendence zvyšovat počet těch, kteří jsou zaměstnání na částečný pracovní úvazek, a není k dispozici dostatečné množství stejně kvalifikovaných nezaměstnaných, nezaměstnanost neklesá a navíc roste potřeba přesčasových hodin. Neúčinné je takové opatření i tehdy, když z nějakých důvodů klesne mzda těch, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, oproti mzdě pracovníků činných na plný pracovní úvazek, když vznikají rozdíly v sociálním zabezpečení těchto dvou kategorií osob, nebo když práce na částečný pracovní úvazek znesnadňuje další profesní kariéru.

Vznik nových forem práce - práce na částečný pracovní úvazek, ale i práce vykonávaná s pomocí informačních technologií mimo podnik, známá jako *télétravail*, *Telearbeit*, *teleworking*, a některé další formy práce do značné míry problematizuje možnost využití některých mezinárodních konvencí přijatých na ochranu pracovníků při vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto konvence zpravidla počítají se stabilním rozvrhem pracovní doby, s výkonem práce na pracovišti podniku apod. Proto se nyní uskutečňují výzkumy, které mají postihnout podstatné rysy nových forem práce, aby bylo možno najít způsoby, jak i na ně rozšířit mezinárodní ochranu těch, kteří je vykonávají. ■

Pramen: Bosch, Gerhard: Le temps de travail: tendances et nouvelles problématiques. Revue internationale du Travail, 1999, č. 2, s. 142-162, 7 tab., 21 lit.

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:

O záležitostech prací vykonávaných s využitím informačních technologií mimo podnik, s.11

Počet hodin odpracovaných ročně na jednu osobu

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Austrálie	1869	1858	1850	1874	1879	1876	1867	1866
Kanada	1737,6	1717,2	1714,1	1718,4	1734,7	1737,2	1732,4	-
Japonsko	2031	1998	1965	1905	1898	1889	-	-
Spojené státy	1942,6	1936	1918,9	1945,9	1945,3	1952,3	1950,6	1966
Nový Zéland	1820,1	1801,4	1811,8	1843,5	1850,6	1843,1	1838	-
Francie	-	-	-	-	-	1638,4	1666	1656
Německo	1910	1590	1604,7	1583,7	1579,5	1562,7	1559,5	-
Irsko	1728	1708	1688	1672	1660	1648	1656	-
Norsko	1432	1427,3	1436,9	1434	1431	1414	1407	1399
Švédsko	-	-	-	-	-	1544,4	1553,8	1552
Švýcarsko	-	1640	1637	1633	1639	1643	-	-
Spojené království	-	-	-	-	-	-	1732	1731
Dánsko (muži)	1644,5	1620,15	1669	1660,55	1688,85	-	-	-
Nizozemsko (muži)	1619,3	1623,55	1689,25	1684,2	1679,35	-	-	-

Pramen: <http://www.ilo.org/public/english/235press/pr/1999/29.htm>

Uplatnění osob s nízkou úrovní vzdělání na trhu práce

Velmi často se tvrdí, že trh práce se postupně uzavírá osobám s nízkou úrovní vzdělání. Argumentuje se tím, že vývoj technologií mění strukturu pracovních míst a likviduje pracoviště, na nichž se mohli uplatnit lidé bez vyššího vzdělání. Toto tvrzení platí v obecné rovině. Při podrobnějším zkoumání se však ukáže, že ne stejnou měrou ve všech zemích Evropské unie.

Podíl populace s nízkou úrovní vzdělání, to znamená podle klasifikace ISCED se vzděláním úrovně 0 až 2, je v zemích Evropské unie různě velký. V Portugalsku, kde je nejvyšší, dosahuje tří čtvrtin populace aktivního věku, ve Švédsku, kde je nejnižší, se pohybuje okolo 28%. Je samozřejmé, že osoby s nižší úrovní vzdělání patří především ke starší generaci, v mladší generaci jich ubývá. Výjimkou je v tomto směru Velká Británie, v níž je podíl osob sledované kategorie v různých generacích poměrně stabilní.

Je možno položit otázku, zda velikost podílu osob s nízkou úrovní vzdělání ve společnosti ovlivňuje jejich možnosti nalézt uplatnění na trhu práce. Odpověď lze získat srovnáním údajů o míře nezaměstnanosti osob s různou úrovní vzdělání a o podílu těch, kteří nejsou ekonomicky činní. Pro srovnání byly použity údaje získané ve Francii, v Nizozemsku, v Portugalsku, ve Švédsku a ve Velké Británii. V těchto zemích dosahují podíly osob s nízkou úrovní vzdělání mezi obyvatelstvem ve věku od 16 do 64 let těchto hodnot:

Švédsko	28 %
Nizozemsko	41 %
Francie	43 %
Velká Británie	52 %
Portugalsko	77 %

Tyto země zaujímají stejné pořadí, jsou-li sestaveny podle výše podílu těch osob s nízkou úrovní vzdělání, které nejsou ekonomicky aktivní, přičemž ve Švédsku je jejich podíl největší a v Portugalsku nejmenší. Při srovnávání velikostí podílu nezaměstnaných ve sledované kategorii osob se Švédsko dostává na třetí místo, pořadí ostatních zemích zůstává zachováno.

Z uvedených údajů lze vyvodit, že existují tři typy uplatnění osob s nízkou úrovní vzdělání na trhu práce:

- Typ reprezentovaný Portugalskem, kde osoby této kategorie tvoří většinu obyvatelstva a nejsou na trhu práce nijak diskriminovány, protože kvalifikaci lze zřejmě získat i jiným způsobem než formálním vzděláváním; podíl osob uvedené kategorie v mladší generaci klesá.
- Typ reprezentovaný Švédskem a zčásti i Francií a Nizozemskem, v nichž jsou osoby s nízkou úrovní vzdělání na trhu práce výrazně znevýhodněny, což se projevuje jejich nezaměstnaností nebo neúčastí na ekonomických aktivitách; také v těchto zemích podíl osob uvedené kategorie v mladší generaci klesá.
- Typ reprezentovaný Velkou Británií, kde jsou osoby s nízkou úrovní vzdělání mírně znevýhodněny; podíl osob uvedené kategorie se v mladší generaci nemění.

Pozice, kterou na trhu práce zaujímají osoby s nízkou úrovní vzdělání, je do značné míry ovlivněna charakteristikami způsobů vzdělávání. V důsledku toho se kategorie osob s nízkou úrovní vzdělání mohou v jednotlivých zemích značně lišit svou povahou. V Portugalsku pravděpodobně jde velkou měrou o ty, kterým pouze chybí formální osvědčení získané kvalifikace. Profesní příprava se tam totiž zpravidla realizuje při práci a její výsledky nejsou stvrzovány celostátně platnými certifikáty. Naproti tomu ve Švédsku, kde donedávna neexistovala profesní příprava učňů, vytvářejí kategorii osob s nízkou úrovní vzdělání především ti, kteří nebyli při školním vzdělávání úspěšní.

Snížená možnost uplatnění osob s nízkou úrovní vzdělání na trhu práce bývá někdy spojována s rozvojem nových technologií a s realizací organizačních změn ve výrobě. Tento vztah však není přímý. Je pravděpodobné, že Portugalsko nestojí v čele zemí, v nichž tyto změny probíhají. Přesto nelze hovořit o tom, že by se za nimi mimořádně opožďovalo. Naproti tomu Švédsko, Nizozemsko, Francie a Velká Británie se v tomto směru navzájem neliší natolik, aby to vysvětlovalo rozdíly zjišťované mezi nimi v možnostech uplatnění osob s nízkou úrovní vzdělání na trhu práce. ■

Pramen: Kirsch, Jean-Louis: Niveau de formation et marché du travail: l'Europe des contrastes. [Úroveň přípravy a trh práce. Evropa kontrastů.] Céreq Bref, 1999, č. 151.

MIRTI



O záležitostech prací vykonávaných s využitím informačních technologií mimo podnik

Výrazy *Télétravail*, *Telearbeit*, *Teleworking* označují ve francouzštině, v němčině a v angličtině “různé formy práce s využitím monitoru (PC, notebook), při nichž se pomocí informačních a komunikačních technologií vykonávají s jistou pravidelností profesní činnosti mimo podnik.” Čeština zatím vhodné a krátké označení pro tyto formy práce nemá, proto tak dlouhý titul.

Vznik nové formy práce vyvolává nesnáze při kolektivním vyjednávání zaměstnanců se zaměstnavateli i při tvorbě různých mezinárodních konvencí týkajících se práce. Jak se mají zaměstnavatelé stavět k různým individualizovaným a flexibilizovaným formám práce? Jaké povinnosti mají k těm, kteří vykonávají různé pracovní úkoly jinde než v podniku, bez pevného časového rozvrhu? Jakou odpovědnost vůči zaměstnavatelům mají ti, kteří pracují mimo podnik?

K hledání odpovědí na uvedené otázky se velké evropské podniky a organizace zaměstnanců sdružily v konsorciu MIRT I, které pracuje pod řízením římského Evropského ústavu pro sociální výzkum. Toto konsorcium provedlo výzkum, který měl za cíl zjistit, jak a kde se uvedené formy práce uplatňují. Na základě výzkumu vznikly případové studie, v nichž mohou zainteresované osoby a instituce nalézt informace o záležitostech týkajících se rozložení pracovní doby, o ochraně dat, o programovém vybavení počítačů, o kontrole a řízení a o podmínkách vypovídání smluv. Tyto případové studie jsou sestaveny do příručky nazvané *Modèles de rapports industriels pour l'innovation du télétravail* - (Modely průmyslových zpráv pro inovaci “télétravail”) odtud akronym MIRT I. Ta je dostupná na Internetu pod adresou >www.telework-mirti.org<. ■

Pramen: McCluskey, Alan: *Télétravail. Négociations professionnelles et nouvelles conditions de travail*. Travail, 1999, č. 30, s. 26-27.

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:

Ve světě vzrůstá počet “dálkově zaměstnaných” pracovníků 5/97

Kvalifikace nebo kompetence?

Modely organizace práce a jejich vliv na pojetí role pracovníka

Ekonomický výzkum se kromě jiného zabývá i sledováním závislosti vzdělávání v podnicích na typu organizace práce, která je v nich zavedena. Jean Paul Laurencin a Michel Sonzogni této problematice věnovali pozornost v článku Výběr organizace práce a dynamika kompetencí v podniku. Při výkladu o typech organizace práce operují i s výrazy “kvalifikace” a “kompetence”, které uvádějí do souvislosti s pojetím role pracovníka v jednotlivých modelech organizačních struktur podniku. Výklad o těchto výrazech a o jejich začlenění do ekonomického kontextu by mohl podnítit další diskusi o obsahu profesních standardů, které vznikají v České republice, neboť i v nich se výrazy “kvalifikace”, “kompetence”, “způsobilosti” apod. objevují.

Vývoj na trzích si v současné době v mnoha případech vynucuje změny v organizaci výroby. Tyto změny se poněkud zkratkovitě a schematicky charakterizují jako přechod od taylorovsko-fordovského modelu k modelu ohnovsko-toyotovskému. Uznává se ovšem, že vedle těchto klasických modelů existují i modely hybridní.

Taylorovsko-fordovský model výroby je spojen s masovou výrobou a konzumní spotřebou standardního zboží. Je pro něj typická vysoká dělba práce, její rozdrobení na dílčí operace, přičemž úkoly pracovníků, které se stále opakují, jsou přesně určeny předpisy a

technickými opatřeními. Vypracované výrobní postupy se považují za *one-best-way*, proto se trvá na jejich přesném dodržování a provádí se stálá kontroly celého výrobního procesu i výkonů jednotlivců. Pokud ve výrobním procesu vznikají problémy, mají pracovníci povinnost pouze o nich informovat nadřízené, sami nejsou kompetentní k tomu, aby je řešili. Nijak zvlášť se nepodněcuje iniciativa řadových pracovníků a odmítají se investice do jejich širšího vzdělávání na pracovišti. Očekává se, že se budou vzdělávat především pracovníci inženýrských služeb podniku, kteří jsou odpovědní za řešení provozně výrobních problémů.

Ohnovsko-toyotovský model organizace výroby vypracoval T. Ohno pro japonské podniky společnosti Toyota. Tento model odpovídá požadavkům variabilnosti výroby, vysoké kvality a individuální úpravy výrobků, redukce nákladů, odstranění nebo alespoň snížení nutnosti skladování materiálu a výrobků. Zaměstnanci se považují za významného činitele zvyšování spolehlivosti technického systému. Požaduje se, aby byli mobilní v rámci svého konkrétního pracoviště i v rámci podniku. S mobilitou je spojen požadavek jejich polyvalence - mají být schopni vykonávat jak pracovní činnosti související s různými pracovními místy, tak mají být s to rozšiřovat okruh svých činností na vlastním pracovišti - kromě výroby se mají např. podílet i na její přípravě, na kontrole výrobků i na údržbě strojů a zařízení. Požaduje se, aby zaměstnanci sami řešili různé výrobní problémy a aby aktivně zasahovali do dění s cílem odstranit vznik různých rizik. Zaměstnanci se účastní i na přípravě projektů nové výroby. Jsou podněcováni k podávání zlepšovacích návrhů a k vypracovávání racionalizačních opatření. Jsou známa Ohnova slova, *že je zapotřebí, aby rozhodování pracovníků mohlo být autonomní, aby se mohlo uskutečňovat na co nejnižší úrovni. Je např. nutné, aby bylo možno v dílně posuzovat, co již není vhodné vyrábět, co je záhodno vyrábět jiným způsobem, v jiném pořadí, nebo kdy je nezbytné pracovat přes čas. Tato rozhodnutí mají činit sami dělníci, aniž by se museli radit s oddělením plánování či s oddělením kontroly.* V tomto modelu organizace výroby se vysoce oceňuje profesní příprava, individuální i kolektivní učení v procesu výroby a ve prospěch tohoto procesu. Předpokládá se, že individuální vzdělávání ovlivní situaci na pracovišti a tak dojde k následnému kolektivnímu vzdělávání.

Jak je patrné, odlišují se tyto modely v přístupu k profesní přípravě zaměstnanců a v oceňování jejího významu. Organizace práce odpovídající taylorovsko-fordovskému modelu má centralizovanou a hierarchizovanou povahu. Zdůrazňuje specializaci výroby a pevnou určenost zadávaných úkolů. Považuje proto širší profesní přípravu řadových pracovníků ve výrobě za zbytečnou. Uznává se, že i tito pracovníci potřebují získat kvalifikaci, ale pouze takovou, která je odvozena od potřeb konkrétního pracovního místa. Ohnovsko-toyotovský model, který vytváří prostor pro autonomní rozhodování pracovníků, uznává význam široké profesní přípravy. Vyžaduje polyfunkčnost a mobilitu zaměstnanců, a proto nespojuje tuto přípravu bezprostředně s konkrétním pracovním místem. Tuto skutečnost vyjadřuje i tím, že nemluví o kvalifikaci pracovníků, ale o jejich kompetencích.

Rozlišování mezi kvalifikacemi a kompetencemi se v poslední době stalo ve společenských vědách běžným. O kvalifikacích se hovoří tehdy, když jde o nároky, které na pracovníka vznáší výkon zaměstnání na konkrétním pracovním místě (od něhož se v taylorovsko-fordovském modelu odvíjí i klasifikace povolání), o kompetencích tehdy, když jde o kvality jednotlivého pracovníka spočívající především v jeho schopnosti zpracovávat informace a učit se tak, aby mohl přiměřeně reagovat na nové situace v méně formalizovaném pracovním prostředí. Je samozřejmé, že pojetí kompetencí není v antagonistickém rozporu s pojetím kvalifikací. Profesní příprava proto musí člověku jak poskytovat kvalifikace, tak rozvíjet jeho kompetence. V jakém poměru to má činit, je patrně závislé na charakteru profese, kterou budou její absolventi vykonávat. ■

Pramen: Laurencin, Jean-Paul – Sonzogni, Michel: Choix d'organisation du travail et dynamique des compétences dans l'entreprise. [Výběr organizace práce a dynamika kompetencí v podniku.] Formation Emploi, 1999, č.66, s.79-92.



Nové pracoviště - Call Center

Call Center je podnik, který se zaměřuje na telefonické poskytování služeb. Může jít o služby *inbound* (přicházející) nebo o služby *outbound* (odcházející). První druh služeb spočívá ve vyřizování a zpracovávání přicházejících telefonických volání, při službách druhého druhu jde o aktivní volání na vybrané adresy. Call centra jsou často samostatné podniky, které poskytují své služby jiným firmám. Operátoři se v takovém případě představují jménem toho, kdo si služby objednal. Velká call centra tak zastupují až padesát různých firem, pro které jde o jistou formu *outsourcingu*. (Princip *outsourcingu* vysvětluje článek ve Zpravodaji VÚOŠ č. 5/97.) V poslední době call centra pracují především pro banky a pojišťovací společnosti. Pro tyto instituce je výhodné takové služby kupovat, protože call centra nepodléhají tak přísným tarifním omezením a předpisům o délce pracovní doby.

Call centra jsou vybavena moderními telekomunikačními prostředky a počítači, které jsou navzájem spojeny do sítě - CTI (*Computer Telephony Integrated*). Jádrem této sítě je zařízení pro automatickou distribuci hovorů - ACD (*Automatic Call Distribution*). Toto zařízení zajišťuje, aby byla přicházející telefonická volání přijímána ve správném pořadí, a provádí i statistické zpracování údajů o uskutečněných operacích. V některých centrech je možno souběžně užívat Internet a telefonické spojení.

V souvislosti se vznikem call center se hovoří o tom, že tato centra poskytnou mnoho nových pracovních míst. Prognózy uvádějí, že se jejich počet od roku 1995, kdy jich bylo 30.000, do roku 2001 zvýší na 140.000. Odborníci si však nejsou jisti, zda se tato očekávání naplní. Poukazují na to, že technický pokrok umožní racionalizovat práci call center a tím snížit jejich potřebu pracovních sil. Upozorňují, že call centra pracují hlavně pro podniky a jsou proto závislá na jejich prosperitě. Ta však není v současné době nijak jistá. Další námitky vycházejí z očekávání růstu cen služeb poskytovaných call centry, k němuž dojde vlivem zvýšených mzdových požadavků jejich pracovníků. V souvislosti s tím se naznačuje, že je technicky možné - a pro některé podniky v takové situaci ekonomicky výhodné - přeměrovat volání zákazníků a klientů do zahraničí, kde je levnější pracovní síla.

Práce v call centrech je různě kvalifikovaná. Pokud spočívá pouze v podávání informací a v přijímání objednávek, je poměrně jednoduchá. V některých případech však jde o značně rozsáhlý servis, který vyžaduje speciální znalosti. Je psychicky náročná, protože volání přicházejí k operátorům automaticky - *direct-to-ear* (přímo do ucha). Ani tehdy, když operátor pracuje v režimu *outbound* a sám volá na určité adresy, nemá vliv na rytmus své práce. Ten je dán technickým zařízením, které práci organizuje ve formě *predictive dialing* ("předvídatvého" vytáčení telefonního čísla). Operátoři jsou vystaveni stálé kontrole. Automaticky se sleduje, kolik hovorů operátor uskutečnil, jak dlouho hovor trval, kolik v něm bylo odmlk apod. To vše spolu s monotónním způsobem komunikace vede ke vzniku určitých symptomů nemoci z povolání.

V call centrech pracují převážně mladí zaměstnanci. Jde často o ženy, které se pokoušejí o návrat na trh práce, nebo o studenty, kteří si přivydělávají při studiu. Ve Spojených státech pracovníci call center zpravidla vykonávají svou práci půl roku až jeden rok. V Německu, kde má trvalý pracovní poměr vyšší hodnotu než ve Spojených státech, bývá doba zaměstnání v call centrech delší.

V současné době se v Německu rozvíjí diskuse o tom, zda by měl být zřízen zvláštní učební obor, který by připravoval pro práci v call centrech. V diskusi se v různé formě objevují tři názory:

- Nový učební obor není zapotřebí vytvářet. Příprava prováděná touto formou je příliš dlouhá a drahá. Call centra nemají žádnou zkušenost s profesní přípravou, a nebylo by tedy kde ji v rámci duálního systému provádět. V call centrech se jako kvalifikovaní pracovníci mohou dobře uplatnit absolventi různých obchodních oborů (*kaufmännische Ausbildungsberufe*), kteří mají vhodné odborné, technické a sociální kompetence.
- Měl by být vytvořen speciální obor, v němž by příprava trvala 180 - 230 hodin. Jeho obsah by se skládal z pěti modulů: moderní zpracování informací; základní informace o call centrech a přehled nových typů služeb; komunikace orientovaná na služby pro zákazníka; základy obchodních nauk - ochrana dat, organizace pracoviště, využívání pracovního času; praktický výcvik.
- Příprava k práci v call centrech by měla být záležitostí dalšího vzdělávání. Kursy, které by se v jeho rámci nabízely, by měly obsahovat tato témata: Oborová struktura a podniková ekonomika; řízení osobního rozvoje, podniková kultura, další vzdělávání; vytváření a funkce informačních a telekomunikačních systémů; Internet; produkty a služby vybraných odvětví (banky, pojišťovnictví, obchod apod.); komunikace zaměřená na zákazníky, předcházení konfliktům; cizí jazyky; bezpečnost a ochrana zdraví, ochrana životního prostředí; pracovní a sociální právo; marketing; organizace práce, týmová práce, rozvržení času, projektování, předcházení stressu; všeobecné právo a telekomunikační předpisy.

V současné době nelze rozeznat, který z uvedených názorů převažuje, a jak se bude problematika přípravy pracovníků pro call centra dále vyvíjet. ■

Pramen: Brötz, Rainer - Oberlindober, Hans-Günter: Call Center und Berufliche Bildung. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 1999, č 5-6.

O úloze veřejných vzdělávacích institucí v Německu

Na Německém kongresu vzdělávání (Deutscher Bildungskongress), který se konal 13. dubna 1999 v Berlíně, vyjádřil prezident Konference ministrů kultu a saský státní ministr pro vědu a umění Hans-Joachim Meyer přesvědčení, že garantem úrovně vzdělávání v Německu jsou veřejné vzdělávací instituce. Jejich úkolem je rozvíjet vzdělání mladých lidí, jejich tvořivost a osobnostní profil. S ohledem na to je zapotřebí odmítnout snahy o rozšíření akademické autonomie i na střední školy. Existují přece podstatné rozdíly mezi středními a vysokými školami. Samostatnost škol se nesmí rozvíjet na úkor dětí a rodičů. Místo o autonomii školství je zapotřebí začít hovořit o jeho společenské spoluodpovědnosti.

Úspěch reformy je podle prezidenta KMK závislý na práci jednotlivých veřejných škol. Veřejné a soukromé školy musí mezi sebou navzájem soutěžit, ale hlavní odpovědnost za vzdělanostní úroveň společnosti nesou veřejné školy. Proto je v zájmu školské politiky, aby stát a jednotlivé spolkové země podporovaly tato vzdělávací zařízení. ■

Pramen:

Mitverantwortung statt Autonomie für öffentliches Schulwesen. KMK-Präsident Hans-Joachim Meyer über Perspektiven der Bildung. Profil, 1999, č.5, s.10-11.

Nová strukturace francouzských povolání v oblasti informatiky

V povoláních, která patří do odvětví informatiky, dochází k závažným změnám v jejich zaměření a obsahu. I v těch z nich, která se zabývají převážně technickými a technologickými záležitostmi, sílí prvky, které mají povahu služeb určených potřebami klientů. S ohledem na to došlo ve Francii k restrukturalizaci základních povolání v odvětví informatiky a k novému rozdělení jejich funkcí. Tak vzniklo šest základních povolání, která lze zařadit do následujících kategorií:

- Vývoj a rozvoj:
 - *Vývojový projektant*¹ (*Développeur*): jde o kombinaci dřívějších povolání programátor a programátor analytik. Na rozdíl od nich se nesoustřeďuje pouze na tvorbu programového vybavení, ale podílí se i na řešení obecných otázek informatiky, sleduje tvorbu aplikací programů, školí uživatele a zajišťuje technickou pomoc při předávání programů objednavatelům.
- Výroba, využití a správa
 - *Správce zdrojů* (*Administrateur de ressources*): přejímá úkoly pracovníka vývoje v okamžiku, kdy dochází k výrobě programového vybavení a zajišťuje kontakt s uživatelem programů.
 - *Průvodce zdrojů* (*Pilot de ressources*): plní obdobné úkoly jako správce zdrojů, ale jednodušší povahy.
- Údržba, poradenství a servis
 - *Distanční technický poradce* (*Support Help Desk*): přejímá žádosti uživatelů o poskytnutí rad nebo o pomoc při řešení technických problémů. Tyto rady a pomoc poskytuje telefonicky, nebo rozhoduje o vyslání odborníka ke klientovi. Těmito odborníky jsou:
 - *Poradce uživatele* (*Assistant utilisateur*): poskytuje rady týkající se využití elektronických zařízení a systémů.
 - *Správce systému* (*Technicien de maintenance*): zajišťuje opravy a údržbu elektronických zařízení a systémů.

Tři z uvedených povolání (vývojový projektant, správce zdrojů a distanční technický poradce) vyžadují kvalifikaci, kterou poskytuje dvouleté vyšší studium po ukončení sekundární školy (bac+2), tři další povolání (průvodce zdrojů, poradce uživatele a správce systému) jsou určena absolventům technologických lyceí, kteří složili bakalaurát. ■

Pramen: Liaroutzos, O. - Robichon, M.: La recomposition des métiers de base de l'informatique. Entre technologie et prestation de service. Céreq Bref, 1999, č. 155.

Negramotnost a funkční negramotnost

V minulém Zpravodaji jsme na poslední stránce citovali údaj z časopisu TIME (1999, č.6), podle něhož tvoří 42 % dospělé populace Polska funkčně negramotní. V 10. čísle časopisu TIME (roč.154, 1999) byl otištěn dopis Krzysztofa Darewicze, hlavního dopisovatele listu Rzecz Pospolita ve Spojených státech. V dopise se píše:

V rubrice Numbers (9. srpna) uvádíte, že 23% dospělé populace Irska je funkčně negramotných a že "pouze Polsko s mírou negramotnosti 42 % je na tom mezi rozvinutými evropskými státy ještě hůře." Je důležité poznamenat, že termín funkční negramotnost je velmi specifický a označuje lidi, kteří umí číst a psát, ale mají potíže s porozuměním moderní terminologii, intelektuální próze a poezii a masmediálnímu žargonu. I když míra funkční negramotnosti v Polsku může činit 42 %, základní míra negramotnosti (tzn. lidí, kteří neumějí číst vůbec) je pouhé 1 %. ■

¹ Mnohé z názvů povolání nemají vhodný český ekvivalent. Jejich překlad není doslovný, má spíše postihnout obsah povolání.

Konvence o odstranění nejhorších forem práce dětí

Ještě na konci dvacátého století pracuje ve světě mnoho dětí v dolech, je prodáváno do otroctví a je nuceno k prostituci, vykonává nebezpečné či zakázané práce a je předmětem nejhrubšího vykořisťování. Mezinárodní organizace práce již dříve prosadila některé normy, které omezují alespoň nejhorší zneužívání dětí. Jde především o konvenci č. 138 z roku 1973 a o doporučení č. 146, které ji doplňuje. V současné době se připravuje konvence nová, jejíž zásady byly projednány v červnu 1999 na Mezinárodní konferenci Mezinárodní organizace práce, která se uskutečnila v Ženevě.

Dosud nevyřešenými záležitostmi je definování “nejhorších forem” práce dětí, vymezení prací nebezpečných pro děti, vyjasnění otázky, zda poskytnutí vzdělání může omezit podíl dětí vykonávajících nejhorší práce a zda by se konvence měla vztahovat i na děti, které se účastní ozbrojených konfliktů.

Výraz “nejhorší formy práce dětí” zahrnuje

- > všechny formy otroctví a obdobné praktiky, jako je obchodování s dětmi, používání dětí jako zástav za nesplacené dluhy, nucené práce, pronajímání dětí do služby;***
- > využívání dětí pro prostituci, pro vyhotovování pornografických materiálů nebo pro pořádání pornografických představení;***
- > využívání dětí pro výkon zakázaných činností, zvláště pro výrobu a distribuci drog a jiných omamných látek;***
- > využívání dětí pro práce, které svou povahou nebo podmínkami, v nichž se vykonávají, mohou poškozovat zdraví, bezpečnost nebo morálku dětí.***

Předpokládá se, že připravovaná konvence se bude vztahovat na všechny osoby mladší osmnácti let, tedy na osoby, kterým konvence OSN o právech dítěte zakazuje vykonávat nebezpečné práce. V souvislosti s konvencí by měla být přijata opatření, který by umožňovala vymáhat její dodržování.

Návrh konvence určuje, které druhy práce dětí je nutno bezpodmínečně zakázat a odstranit ihned. Kromě toho uvádí i další formy práce dětí, které by jednotlivé země měly podle svých podmínek zahrnout mezi práce dětem zakázané. Hovoří o způsobech prevence, o mechanismech kontroly dodržování konvence a o doprovodných aktivitách.

Konvence má vytvářet předpoklady pro to, aby se zabránilo opakování případů nucení dětí k výkonu nejhorších druhů práce, a aby docházelo k jejich sociální adaptaci. Počítá i s tím, že existují kategorie dětí, zvláště dívek, které vyžadují speciální ochranu.

Konvence je i východiskem pro mezinárodní spolupráci při ochraně dětí. ■

Pramen: La Conférence de l'OIT débattera de questions fondamentales: le travail des enfants et les droit de la maternité. [Konference MOP bude debatovat o základních otázkách: práce dětí a právo na mateřství.] Travail, 1999, č. 29, s. 7-10.

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:

Nová konvence o ochraně dětí před vykořisťováním a zneužíváním 6/98

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education and Training	
<p>BLUNDEN, Ralph Vocational Education and Training and Conceptions of the Self. [Profesní vzdělávání a příprava a pojetí vlastního já.] Journal of Vocational Education and Training, 51, 1999, č.2, s.165-184. Lit.62. Mnozí činitelé odpovědní za rozvoj odborného vzdělávání v Austrálii, učitelé a instruktoři mají neadekvátní představu o člověku, tedy i o sobě samých. Politika odborného vzdělávání a přípravy odvozená z těchto neadekvátních behavioristických pojetí je potom méně úspěšná a morální, než by měla být. Studenty je třeba pojímat jako sociální bytosti a rozvíjet v nich subjektivní, emocionální a morální kompetence.</p>	<p>CANNING, Roy Post-16 Education in Scotland: credentialism and inequality. [Vzdělávání studentů starších 16 let ve Skotsku: posuzování a nerovnost.] Journal of Vocational Education and Training, 51, 1999, č.2, s.185-198. 4 grafy, lit.54. Ve Skotsku se projevuje shoda v tom, že je třeba investovat do rozšíření možností vzdělávání po 16 letech věku. To obnovilo zájem o celoživotní vzdělávání a mělo za následek zvýšení počtu studentů v denním terciárním vzdělávání. Současná politika založená na ekonomickém instrumentalismu a vzdělávacích "trzích" může způsobit větší sociální a ekonomické rozdíly ve společnosti. Navrhuje se alternativní politika zdůrazňující vzdělávání "založené na práci", oddálení vstupu do počátečního odborného vzdělávání a strategické přehodnocení role sítě podniků (Enterprise Network) při vytváření a udržování kvality pracovní síly.</p>
<p>HILLIER, Yvonne Higher Level National Vocational Qualifications: the candidates' experience. [Vyšší úroveň národních profesních kvalifikací: zkušenosti kandidátů.] Journal of Vocational Education and Training, 51, 1999, č.2, s.199-228. Lit.78. Případová studie provedená ve Spojeném království analyzuje vliv NVQ 4. úrovně na dvě skupiny kandidátů: externích lektorů, kteří učí dospělé, a instruktorů, kteří pracují ve veřejném, soukromém nebo dobrovolnickém sektoru. Kandidáti jsou kvalifikovaní odborníci, kteří mohou srovnávat zkušenosti s nabýváním NVQ s dřívějším získáváním akademických nebo odborných kvalifikací. Problematická hodnota NVQ jako udíleného osvědčení.</p>	<p>HOLLOWAY, David The Audit Commission, Managerialism and the Further Education Sector. [Auditorská komise, manažerismus a sektor dalšího vzdělávání.] Journal of Vocational Education and Training, 51, 1999, č.2, s.229-243. 2 tab., lit.41. Role a funkce Auditorské komise ve Spojeném království. Komisi vydané publikace o managementu sektoru dalšího vzdělávání a o opatřeních pro 16-19leté studenty. Vliv komise na změny v sektoru dalšího vzdělávání. Schopnost komise organizovat spojení s vládními iniciativami, používat přesné metody zkoumání a rozšiřovat výsledky a doporučení.</p>
<p>AVIS, James Shifting Identity: new conditions and the transformation of practice - teaching within post-compulsory education. [Posouvající se identita: nové podmínky a transformace praxe - vyučování v rámci vzdělávání po povinné školní docházce.] Journal of Vocational Education and Training, 51, 1999, č.2, s.245-264. 1 tab., lit.67. Sociální a ekonomický kontext vyučování v dalším vzdělávání v Anglii. Zkušenosti lektorů. Transformace vyučování v novém ekonomickém kontextu a interpretace potřeb studentů v nových podmínkách.</p>	<p>BATHMAKER, Susan "So, what's the deal?" The State of the Psychological Contract in a "New" University. ["Tak, jaké je ujednání?" Stav psychologické smlouvy v "nové" univerzitě.] Journal of Vocational Education and Training, 51, 1999, č.2, s.265-281. 2 obr., lit.22. Psychologická smlouva nebo dohoda o zaměstnání mezi vedením univerzity a lektory. Obě strany interpretují smlouvu rozdílným způsobem. Situace ve vzdělávacích institucích (včetně polytechnik), které byly po roce 1992 zahrnuty mezi univerzity.</p>

Co to je, když se řekne PEOPLEMETER?

[píplmetr] –u m. <z angl.>

elektronické měřicí zařízení k zjišťování sledovanosti televizních programů: šokující výsledky měření sledovanosti pomocí peoplemeterů; peoplemeter zaznamená každé přepnutí na jiný televizní kanál; téměř sedm set vybraných domácností obdrží k televizoru peoplemetr; peoplemetry jsou mezinárodně uznávaná měřidla

Nová slova v češtině. Slovník neologizmů. 1. vyd. Praha, Academia 1998. 365 s.

<p>Journal of Vocational Education and Training HALL, Ian - HARDMAN, Frank - SMITH, Fay - TAVERNER, Sally The Relevance of GCSE Mathematics and English as Preparation for Employment. [Relevance všeobecného osvědčení středoškolského vzdělání v matematice a angličtině jako přípravy pro zaměstnání.] Journal of Vocational Education and Training, 51, 1999, č.2, s.283-304. 7 tab., lit.19. Byl proveden průzkum v malých a středních podnicích na základě rozhovorů s vedoucími a řídicími pracovníky, zaměstnanci a učiteli. Zaměstnavatelé a zaměstnanci nepovažují obsah učiva za příliš relevantní pro praxi. Vyžadují více praktické matematiky a větší důraz na rozvoj ústní komunikace a interpersonálních dovedností. Učitelé s nimi souhlasí, avšak varují před přílišným zúžením kurikula, protože vzdělávání má mnohem širší úlohu než jen připravovat žáky pro úzce definované profesní kvalifikace.</p>	<p>DYE, Vanessa L. Is Educational Theory being Valued by Student Teachers in Further and Higher Education? [Je pedagogická teorie oceňována studenty učitelství v dalším a vyšším vzdělávání.] Journal of Vocational Education and Training, 51, 1999, č.2, s.305-319. Lit.34. Vztah teorie a praxe v práci učitele. Pedagogická teorie tvoří klíčovou součást vědomostní základny učitelů v dalším vzdělávání a ve vzdělávání dospělých. Programy pro přípravu učitelů.</p>
<p>Céreq Bref LIAROUTZOS, Olivier - ROBICHON, Marc La recomposition des métiers de base de l'informatique. Entre technologie et prestation de service. [Nová sestava základních povolání v oblasti informatiky. Mezi technologií a poskytováním služeb.] Céreq Bref, 1999, č. 155, 4 s., 1 obr. Charakterizují se změny v oblasti informatiky a jejich odraz ve struktuře povolání. Povolání byla sdružena do šesti základních profesí, z nichž jedna se týká vývoje programů, dvě výroby a využívání informačních technologií, tři údržby, poradenství a služeb. Popisuje se obsah činností v těchto povoláních, zjišťuje se, že v nich existuje dvacet společných jednotek. Ve všech těchto povoláních se totiž posiluje ohled na potřeby klientů. S ohledem na restrukturuaci povolání se mění i požadavky na profesní přípravu.</p>	<p>Revue internationale du Travail BOSCH, Gerhard Le temps de travail: tendances et nouvelles problématiques. [Pracovní doba: tendence a nové problémy.] Revue internationale du Travail, 1999, č. 2, s. 142-162, 7 tab., 21 lit. Sledují se změny v délce pracovní doby od konce 19. století a jejich závislost na podmínkách existujících v jednotlivých zemích. Zdůvodňuje se vznik nových forem pracovní doby (především práce na částečný pracovní úvazek). Posuzuje se možnosti využití růstu zájmu o práci na částečný pracovní úvazek pro vytváření nových pracovních míst a uvádějí se podmínky, za nichž by ke vzniku nových pracovních míst mohlo docházet.</p>

Nové knihy v knihovně

Horáčková, Dagmar – Ryška, Radim: **Nezaměstnaní absolventi škol.**
Praha, MŠMT, Samostatné oddělení analýz a strategie 1999. 17 s., 9 příloh.

Průcha, Jan – Walterová, Eliška – Mareš, Jiří: **Pedagogický slovník.** 2. rozšířené a přepracované vyd.
Praha, Portál 1998. 328 s. 24 810

Michel, George F. – Mooreová, Celia L.: **Psychobiologie.** Biologické základy vývoje chování. 1. vyd.
Praha, Portál 1999. 478 s. 24 809

Člověk nezačíná jako tabula rasa, ale jako strukturovaný systém. Tato struktura však není programem pro realizaci vývoje, není ani vrozeně poznávací a ani formálně podobná dospělému člověku.

Armstrong, Michael: **Personální management**. 1.vyd.
Praha, Grada 1999. 963 s.

24 811

Při získávání, zaměstnávání a vzdělávání pracovníků by se měly vzít v úvahu následující skutečnosti o věku a věkové diskriminaci, které zpracoval na základě platných mezinárodních dokumentů Institute of Personnel and Development ve Velké Británii:

- *Věk je špatný prediktor pracovního výkonu.*
- *Je zavádějící spojovat fyzické a duševní schopnosti s věkem.*
- *Více lidí než kdykoliv v minulosti žije aktivně a ve zdraví i ve vyšším věku.*
- *V důsledku demografického stárnutí populace vzrůstá množství starších pracovníků na trhu práce.*
- *Věk může být jen vzácně skutečným a přijatelným požadavkem na zaměstnance.*
- *Společenské postoje mohou podporovat používání zastaralých personálních praktik, týkajících se získávání, výběru, povyšování, vzdělávání, propouštění a penzionování pracovníků.*
- *Snížená sebedůvěra, sebeúcta a motivace, společně se ztrátou nebo snížením finanční nezávislosti jedinců a osob na nich závislých, jsou některé ze škodlivých důsledků věkové diskriminace.*

Publikace CEDEFOP

Orlandini, Michael – Deiters, Oliver: **Berufe im Wandel, neue Berufe und Verbesserung der beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen – Bereich Umweltschutz**. [Měníci se povolání, nová povolání a zlepšování profesních kvalifikací a kompetencí – oblast ochrany životního prostředí.] Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1998. 62 s.

Collingro, Peter – Heitmann, Günter – Schild, Hanjo: **Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von früher und informell erworbenen Kenntnissen – Deutschland**. [Identifikace, hodnocení a uznávání dřívějších a neformálně získaných vědomostí – Německo.] Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1998. 45 s.

Gedanken zu einem Europa des Wissens: ein Arbeitsdokument des CEDEFOP. Reflections on a Europe of Knowledge: A working document from CEDEFOP. Réflexions sur une Europe de la connaissance: un document de travail du CEDEFOP. [Přemítání o vzdělanostní Evropě: pracovní dokument CEDEFOP.]

Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1998. 46 s.

Andersson, Ronnie – Olsson, Anna-Karin: **Fields of Training. Manual**. [Obory přípravy. Příručka.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 1999. 45 s.

Andersson, Ronnie – Olsson, Anna-Karin: **Handbuch der Ausbildungsfelder**. [Příručka oborů vzdělávání.]

Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1999. 45 s.

Andersson, Ronnie – Olsson, Anna-Karin: **Domaines de formation. Manuel**. [Obory přípravy. Příručka.]

Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes 1999. 43 s.

Michelet, Valérie: **Le financement de la formation et de l'enseignement professionnels en France. Portrait de financement**. [Financování profesní přípravy a vzdělávání ve Francii. Obraz financování.] Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes 1999. 80 s.



Nový CD ROM v knihovně

EURYDICE. The Information Network on Education in Europe. 1999.

CD ROM obsahuje informace o síti a jejím vzniku, plné texty významných publikací a databázi EURYBASE. Disk obsahuje také odkazy na internetové stránky s dalšími relevantními informacemi.

Po zvýšení kapacity serveru bude CD ROM k dispozici na místní síti.

Uplatnění absolventů v jednotlivých odvětvích podle úrovně jejich vzdělání (Francie)

Ve Francii se uskutečnil velký výzkum nazvaný Generace 92. Jeho objektem byli absolventi všech druhů škol, kteří ukončili své vzdělávání v roce 1992. Výsledky výzkumu umožnily získat odpovědi na různé otázky týkající se profesního života absolventů. Kromě jiného se podařilo získat relativně přesné údaje o tom, jakou mají absolventi v závislosti na úrovni svého vzdělání šanci uplatnit se v jednotlivých odvětvích.

Časopis Céreq Bref, 1999, č. 153, uvádí, jaká je vzdělanostní struktura absolventů sledovaných při výzkumu Generace 92 ve dvaceti nejvýznamnějších odvětvích. O struktuře vypovídá velikost podílu (%) absolventů s různou úrovní vzdělání mezi všemi, kteří v příslušném odvětví našli zaměstnání.

Odvětví, v nichž největší podíl mezi přijatými tvoří absolventi s vysokoškolským vzděláním:

- * školství, vzdělávání 57 %
- * služby, informatika 57 %
- * právo a řízení 43 %

Odvětví, v nichž největší podíl mezi přijatými tvoří absolventi se vyšším vzděláním:

- * pojišťovnictví a peněžní služby 39 %

Odvětví, v nichž největší podíl mezi přijatými tvoří absolventi se středním vzděláním:

- * potravinářské velkoobchody 40 %
- * kultura a sport 39 %

Odvětví, v nichž největší podíl mezi přijatými tvoří vyučení absolventi:

- * potravinářský průmysl 57 %
- * prodej a opravy automobilů 52 %
- * stavebnictví a veřejné práce 46 %
- * hotely a restaurace 46 %

V žádném odvětví nepatří podíly absolventů, kteří se ani nevyučili, k největším. Nejvíce jsou tyto absolventi zastoupeni v odvětvích

- * hotely a restaurace 19 %
- * stavebnictví a veřejné práce 18 %
- * hutnictví 16 %

Pramen: Mansuy, Michèle - Thireau, Véronique: Quels secteurs pour les débutants? [Která odvětví pro začátečníky?] Céreq Bref, 1999, č. 153.

O uvedeném výzkumu informují i tyto články Zpravodaje VÚOŠ:

“Generace 92” - výsledky výzkumu absolventů **6/99**

Francouzský výzkum absolventů profesní přípravy **3/98**

Připravujeme:

- **Další vzdělávání a politika zaměstnanosti Evropské unie**
- **Nové formy závěrečných zkoušek v německém duálním systému profesní přípravy**
- **Školství v Litvě**