



SWAZ PODNIKATELŮ
VE STAVEBNICTVÍ V ČR

Krize učňovského školství ve stavebnictví a návrh jejího řešení

Kolektiv autorů
Červen 2007

Úvod

V souvislosti s rozvojem stavebnictví a růstem stavební produkce v minulém období zaregistroval obor, jako jeden z prvních, stále se zhoršující stav v zabezpečení kvalifikovaných řemesel ve stavební výrobě. V poměrně krátké době zaznamenaly nepříznivý trend v zajištění pracovních sil postupně další výrobní obory a to především ve strojírenských odvětvích a odvětvích jejichž výrobní potenciál je závislý na kvalifikované pracovní síle.

Cílem předkládaného dokumentu je jednak upozornit ústřední orgány státní správy na tuto situaci s tím, že nelze do nekonečna přehlížet tuto prohlubující se krizi. Pokračování současného negativního trendu, pokud se vývoj nepodaří v krátkém časovém horizontu zvrátit může závažným způsobem ohrozit konkurenceschopnost českých výrobních odvětví.

Předkládaný návrh neuvažuje se změnami, které by měly výrazný dopad na státní rozpočet. Potřebné zdroje vedle přímé účasti zaměstnavatelů bude možné zajistit přerozdělením některých položek, jejichž využití je v podstatě duplicitní. V tomto směru je návrh slučitelný s principy I. části ekonomické reformy.

I. Analýza

Charakteristika odvětví (sektoru) stavebnictví z pohledu pracovních sil

Nespornou výhodou každého státu v moderní industriální společnosti je kvalifikovaná, odborně připravená pracovní síla. V tomto směru má Česká republika významné postavení v evropském prostoru. Zájem zahraničních investorů o Českou republiku byl z velké části motivován právě touto skutečností. Postup je patrný i z toho, že téměř všechny významné stavební firmy byly privatizovány s účastí renomovaných zahraničních stavebních firem. Zájem zahraničních investorů a konkurenceschopnost odvětví nelze však považovat za neměnný stav, bez dalších opatření v oblasti dostatečného počtu a kvalifikace pracovníků za dlouhodobě udržitelný.

Kritická situace může v průběhu 3 – 6 let gradovat a může vést ke zhroucení zaměstnaneckého potenciálu odvětví stavebnictví. V souvislosti s problematikou nedostatku pracovních sil je třeba připomenout potencionální hrozbu odlivu českých kvalifikovaných řemeslníků do zemí EU 15. I když se v tomto směru nepředpokládá dramatický vývoj, prognóza pracuje s údajem cca 1,8 % zaměstnanců ve všech oborech (avšak největší zájem je právě o obory stavební). Průměrný ukazatel migrace v rámci EU +10 do EU 15 je ohodnocen na cca 4%. Na známou neochotu českého zaměstnance stěhovat se za prací nelze však trvale spoléhat.

Odvětví stavebnictví se charakterem práce, použitými technologiemi, měnícími se podmínkami místa a druhu staveb, **výrazně odlišuje od jiných výrobních odvětví**. V celé řadě aspektů není srovnatelné s žádnou průmyslovou činností. Stavebnictví je specifickým odvětvím stále značně závislým na odborné manuální práci.

Nové technologie, materiály a postupy snižují sice fyzickou náročnost práce, nové nářadí a pomůcky usnadňují práci, nové prostředky ochrany zdraví a bezpečnosti

mění charakter odvětví i v tomto směru, základní profesní struktura ve stavebnictví však zůstává.

Zdroje pracovních sil

Na jedné straně je možné konstatovat, že početní stav absolventů škol (a s jistou výhradou i schopnost jejich adaptability při vstupu do zaměstnání) je dočasně na potřebné úrovni u středního technického personálu a u vysokoškolsky vzdělaných odborníků a zajišťuje alespoň z části průběžnou generační obměnu těchto specialistů v některých pracovních pozicích.

Pro absolventy VOŠ a bakaláře technických oborů se prozatím hledají formy jejich uplatnění.

Tato situace se ovšem začíná měnit. Ve skupině absolventů bývalých průmyslových škol (vzdělávací skupina M) se již nyní projevuje nedostatek způsobený vedle nízkého počtu mládeže vstupující do povolání, celkovým **nezájmem o studium technických oborů** a neregulovanou nabídkou studia na gymnáziích, která jsou v obecném povědomí považována za jednodušší cestu k získání maturity.

Ve skupině řemeslných profesí, a v této zprávě používáme pojmů řemeslník, dělník, manuální pracovník, ač v obecných koncepčních dokumentech státních orgánů je těmto názvům přiřkládán až pejorativní význam, **je však stav alarmující.**

Je třeba si uvědomit, že hovoříme-li o kvalifikované pracovní síle nemáme na mysli anonymní skupinu zaměstnanců ale diverzifikovaný soubor jednotlivých řemesel.

Současný věkový průměr této skupiny zaměstnanců se pohybuje v pásmu 40 – 45 let a každým rokem se zvyšuje. Uvedený trend „stárnutí populace“ je objektivně zjištělný a průměrné hodnoty jsou statisticky prokazatelné. Omezený přísun mladých vyučenců, který trvá již několik let nemůže nahradit přirozený úbytek těchto zaměstnanců.

Na druhé straně v České republice je v současné době 350 – 550 tis. osob **evidovaných jako uchazeči o zaměstnání** (v závislosti na sezónních podmínkách). Platný sociální systém však umožňuje nezanedbatelné části těchto osob přežít na dávkách s příležitostnou prací „na černo“. Pokud vyloučíme osoby, které objektivně nemají možnost uplatnění ve stavebnictví, bylo by stále možné část nezaměstnaných cestou rekvalifikací získat. Ačkoliv celá řada stavebních profesí vyžaduje rekvalifikaci pouze v řádu týdnů, nejvýše měsíců není o rekvalifikaci ani s podporou úřadů práce zájem. **Z hlediska negativní motivace nezaměstnaných** k práci nelze proto v současné době považovat tuto skupinu obyvatelstva za potencionální zdroj kvalifikovaných pracovních sil. Nesporně správným krokem jsou proto změny v sociální podpoře nezaměstnaných formulované v návrzích ekonomické reformy.

Představa některých ústředních orgánů o možnostech řešit **deficit řemeslných specialistů** ve stavebnictví **migrací je principiálně nesprávná**. Ani řízená migrace s průběžnými výkyvy v počtech a cílových zemích nemůže nahradit kvalifikovanou pracovní sílu na úrovni standardů v ČR. Migranti nemají z větší části odpovídající pracovní návyky zejména z hlediska úrovně kvality práce. Jsou zainteresováni na krátkodobém nebo střednědobém pobytu, po kterém následuje návrat do cílové země a nemají proto motivaci ke zvyšování kvalifikace.

Nelze pominout ani další negativní aspekty, kterými jsou jazykové bariéry, mnohdy nedůstojné podmínky pro život migrantů na našem území a jejich rizikové napojení na klientský systém postavený z větší části na zločineckých strukturách pocházejících z cílových zemí migrantů. Tento posledně zmiňovaný přístup je charakteristický zejména u skupiny nelegálních migrantů.

Je proto třeba podporovat úsilí vlády o **snížení procenta nelegálně pracujících cizinců** a to uplatňováním sankcí vůči těmto osobám i vůči zaměstnavatelům, kteří pro tento druh práce vytvářejí podmínky a nepřímo tak tento nežádoucí stav udržují. Úplného odstranění tohoto negativního společenského jevu se ale zřejmě nepodaří úplně dosáhnout.

Z hlediska dlouhodobé perspektivy a efektivního řešení problematiky kvalifikovaných pracovních sil pro české stavebnictví je tedy nutné se **vrátit zpět k možnostem vzdělávání vlastního dorostu**, motivaci mládeže i rodičů k volbě povolání, k uplatnění ve stavebnictví.

To znamená intenzivně se věnovat obnově systému učňovského školství, použijeme-li názvosloví školského zákona pak střednímu školství, poskytujícímu vzdělání ukončené výučním listem nebo maturitou bez výučního listu (skupina H, E, L). Nelze akceptovat vývoj, kdy počet žáků v učňovských oborech se od r. 1989 postupně snižuje. **Zaměstnavatelská sféra, zřejmě jako jediná**, vnímá tuto skutečnost jako vážné ohrožení podnikatelského prostředí a chce přispět k zásadnímu obratu v dané oblasti.

Kvalifikovaného řemeslníka schopného vyhovět současným i budoucím požadavkům rozvoje odvětví může připravit pouze škola za účasti zaměstnavatelské sféry a v podstatě i za účasti dalších sociálních partnerů, která v optimálním vyvážení poskytne jednak potřebné teoretické znalosti, ale současně i potřebnou praxi a schopnost vykonávat příslušnou profesi, v průběhu života si kvalifikaci dále upevňovat a rozšiřovat.

Struktura a připravenost učilišť

V současné době existuje 152 učilišť, které vyučují stavební obory. Tento počet nezahrnuje učiliště pro výuku profesí zámečnická, truhlářská, elektromontérská, silnoproud/slaboproud, řidičská, obsluha pracovních strojů, které jsou zahrnuty pod jiná výrobní odvětví mimo stavebnictví. Síť učilišť i jejich teritoriální rozmístění je dostatečná. Vedle soustavy státní učilišť vzniklo dále 5 učilišť soukromých.

Celkový počet zájemců o studium učňovských oborů je však natolik nízký, že kapacity učilišť nejsou mnohdy využity, dochází ke spojování tříd žáků rozdílných odborností, některé studijní obory nejsou v běžném roce otevřeny vůbec.

Souborem administrativních opatření, které usměrňují vzdělanostní strukturu k vyšším stupňům dosaženého vzdělání, souvisejícími formami financování škol (nákladové financování) a přesunem zakladatelských funkcí středních škol na kraje **došlo k degradaci do té doby relativně úspěšného systému výchovy mladé generace v řemeslných profesích.**

Současný stav učňovského školství je poznamenán změnami koncepcí vzdělávací politiky v ČR, přesunem kompetencí a odpovědností mezi ústředními orgány státní správy (Ministerstvo průmyslu, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy) a krajů, které plní funkci zakladatelů učilišť.

V tomto směru jsou pochopitelné negativní reakce MŠMT a rozpačité reakce krajů související s připravovaným přesunem finančních prostředků pro oblast školství do působnosti krajů.

Problémem provozu škol vedle nedostatku žáků je především jejich financování a to jak metodicky tak objemově.

Státní normativ pro soukromé školy je určován v rozpětí 60 – 90% státního normativu (podle pravidelně hodnocené úspěšnosti školy). Normativ státních škol je směřován na neinvestiční výdaje, což představuje náklady ve výši 100 tis. Kč na žáka za rok. **Tyto zdroje pokrývají jen nezbytné náklady provozu**, mzdové náklady veškerého personálu (platy podle celostátních tarifů). Nezbytvají však prostředky na opatření, která je nutné zaměřit především na technické zařízení odborných učeben (dílů). Dlouhodobě neobnovované vybavení nejen negativně ovlivňuje kvalitu výuky, ale působí i na rodiče a děti při akcích otevřených dveří a tak reprezentuje stavebnictví jako výrobně zaostalé odvětví.

Způsob zabezpečení výchovy učňů v zahraničí

Ve vyspělých zemích EU 15 je věnována, na rozdíl od ČR, řízená podpora vzdělávání v učňovských oborech s korekcí vývoje na trhu práce. Systémový přístup v dále uvedených zemích je v detailech sice odlišný avšak **v konečném výsledku jednoznačně efektivní**. Vliv má samozřejmě jeho historický vývoj a víceletá tradice v těchto zemích. Všechny zahraniční zkušenosti však potvrzují, že bez účelné spolupráce státních orgánů, zainteresovaných profesních společenství a firem nemá systém výchovy učňů naději na úspěch.

Rakousko

Na federální úrovni se vytváří legislativa k přípravě na povolání. Přímý výkon státní správy je přenesen na spolkové země. Učňovské úřady jsou zřizovány v rámci regionální Rakouské hospodářské **komory s povinným členstvím podnikatelů** (členství vzniká ohlášením živnosti) rozdělené do 7 odvětví.

Učňovské úřady ověřují způsobilost firem, které se chtějí zapojit do provádění odborné výuky učňů, vydávají oprávnění k výuce, ověřují a kontrolují učňovské smlouvy, jmenují zkušební komise, zřizují učňovské školy pro teoretickou výuku a hradí náklady na vyučující v učilištích. V Rakousku je 400 firem (ve všech oborech) s oprávněním k výuce učňů.

Firmy zabezpečující odbornou výuku podle učebních plánů. Instruktoři musí mít odborné znalosti i znalosti pedagogické a právní ověřené zkouškou. Firma podepisuje s učněm smlouvu o vyučení pod dozorem Učňovského úřadu.

Firma vyplácí učňům odměnu, která dosahuje v posledním roce učení až 80% obvyklé mzdy v oboru. Náklady na učení hradí federální a zemská vláda a firma (odměna učňům). Státní příspěvek firmě činí 1000 EUR za učně a rok a to formou

odpisu daní (pozor nikoliv odpisem základu daně !!). Krom této částky dostávají firmy další příspěvek 500 EUR na učně/rok ze zvláštního oborového fondu, do kterého povinně přispívají všechny podniky oboru i když učně nezaměstnávají. Odměny učňům vyplácené firmou jsou sjednány v kolektivních smlouvách procentem mzdy kvalifikovaného zaměstnance (u prvního ročníku 700 EUR měsíčně, u učňů 3 rokem 1.400 EUR měsíčně). **Uční mají zdarma** dopravu do učiliště, případně další výhody. Stát hradí náklady s provozem školy (mimo podnik) a mzdy vyučujícího personálu.

Teoretická výuka zaujímá cca 20% času, odborná 80%. Ve firmě zůstává pracovat až 60% učňů, kteří se zde vyučili

V počáteční fázi vzdělávání učňů funguje roční polytechnická škola, následuje 2 – 4leté studium učebního oboru. Existuje také nástavbové studium 3leté pro vyšší odborný řemeslný personál (předáci, mistři).

Poradenství pro volbu povolání je soustředěno v Hospodářských komorách, činnost je hrazena z velké části státem.

V Rakousku prochází učňovským školstvím 40 % mládeže, 90% výuku úspěšně dokončí.

Spolková republika Německo

Vzdělávání probíhá v celonárodním programu v nadpodnikových centrech, **80% nákladů hradí stát, 20% prostředků firmy**. V programu je zapojeno 240 center. Jde o duální systém – výuka ve škole a ve firmě.

S každým učněm se uzavírá smlouva o vyučení. Učeň je buď zaměstnancem „školící“ firmy nebo jiné firmy – nikdy není anonymní. Podíl praktické výuky postupně v jednotlivých ročnících stoupá. Po tříletém vyučení může učeň pokračovat v nástavbovém 1 ročním studiu (2. stupeň kvalifikace). Pokud vzdělávání trvá déle než 400 hodin, získávají učni (ale obecně v rámci zvyšování kvalifikace i jiní pracovníci) státní příspěvek. **Uční mohou také získat stipendium**, ze kterého je polovina nenávratná, druhá polovina má charakter dlouhodobé půjčky.

Program je financován z Fondu vzdělávání do kterého všechny stavební firmy bez rozdílu odvádějí 2,5 % mzdových fondů na financování odborného školství. Odborné školství se financuje z tohoto Fondu s tím, že školící centrum obdrží 44 EUR na učně denně + 31 EUR na ubytování a stravování učňů v internátech. Malé a střední firmy (do 250 zaměstnanců) mohou pro splnění své příspěvkové povinnosti **požádat o příspěvek z fondů EU**.

Francie

Kompetence k výchově učňů je rozdělena do dvou systémů – státní (zřizovatelem stát) a oborovém (zřizovatelem jsou regiony a profesní svazy). V roce 2005 byl zřízen Národní fond pro rozvoj ke zvýšení počtu absolventů učňovských škol. **Fond je financován příspěvky podniků**. Firmy mají povinnost ze zákona vydávat na vzdělávání **2,28 % z objemu mezd** (vč. vzdělávání dospělých). Na vzdělávání učňů

je vyčleněno cca 1,1 % z toho povinný odvod ve výši 0,2% odváděný přímo podniku, který provádí přípravu a to i firmami pro které se žádní učni neučí (pro stavebnictví platí 0,3%). Firmy dále odvádějí 0,3% na financování středních a vysokých škol a 0,18% přímo státu do Národního fondu pro rozvoj.

Učňovská střediska jsou v kompetenci regionů které **provoz financují** z 50% a z 50% profesní organizace. Zástupci profesní organizace uzavírají s regionem dohodu o vytvoření učňovského systému v kraji.

Regiony vyplácejí školícím střediskům za každou smlouvu s učněm (zpravidla 2letou) 1.500 EUR. Na rozdíl od jiných zemí 80% učňů školí malé podniky i pro potřeby velkých firem.

Zájemce o vyučení uzavírá smlouvu o vyučení s podnikem. Předtím prochází hodnocením, kde se **ověřují jeho schopnosti a motivace k zařazení v oboru**. Tím se radikálně snižuje počet nedoučené mládeže. Mistři odborného výcviku učňovských středisek musí pravidelně po 10 letech obnovovat svou odbornost povinnou roční stáží v mateřském podniku.

Vedle příspěvku regionů na smlouvu **stát osvobozuje firmy od sociálních odvodů** za učně a daňově zvýhodňuje podniky, které učně vzdělávají ve výši 1600 EUR za každou smlouvu o vyučení. Francouzský právní řád umožňuje sepsání smlouvy o **setrvání učně v podniku, který mu poskytl vzdělání** (je údajně využíváno minimálně).

Nábor učňů je prováděn cílenou kampaní založenou na osobní „agitaci“. Nábor pomocí médií se neosvědčil. Učni získávají v rámci motivace celou řadu výhod: slevy na pobyt v učňovském středisku, slevy na dopravu, pobyt v podnikových rekreačních zařízeních, příspěvky pro sociálně slabé žáky, zdravotní připojištění, diferencovanou odměnu za vykonanou práci.

Státní politika tvorby vzdělanostní struktury v ČR

Hlavním cílem formování vzdělanostní struktury na úrovni státu musí být **nalezení formy schopné pružně reagovat na požadavky trhu práce**. Úkolem státních orgánů je kvalifikovaná prognóza vývoje, korigovaná s odvětvově příslušnými státními orgány, zaměstnavatelskými svazy a profesními sdruženími.

Současná koncepce rozvoje vzdělání v ČR nastavuje vysoké parametry - 86% obyvatelstva s vyšším středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Současný počet osob s maturitním vzděláním činí 67%. Není zcela zřejmé na základě jakých předpokladů byl zvolen přístup k tomuto ambicióznímu projektu, jak dalece byla brána v úvahu přirozená **skladba obyvatelstva z hlediska intelektuálních schopností, studijních předpokladů**, reálného uplatnění absolventů s takovou kvalifikací na trhu práce apod. Lze vyslovit určitou obavu, že naplnění tohoto cíle by vedlo ke snížení kvalitativních výsledků vzdělávání (přízpusobením se průměru) a současně vytvoření **disproporce na trhu práce** ovlivňovaného poptávkou zaměstnavatelů ve struktuře jiných odborností s rizikem profesní nezaměstnanosti.

Je totiž základním omylem předpokládat, že kvalifikaci v příslušném oboru může nahradit jakýkoliv i vyšší stupeň studia. Absolventi **vyšších středních maturitních oborů a absolventi vysokých škol** jsou přípravou své pracovní dráhy směřování k jiným druhům činností a obrácený pohyb – zpět k vyučení v řemeslné profesi je nereálný, neekonomický a ve své podstatě nesmyslný.

Přístup ústředních orgánů ke koncepci vzdělávání vede nutně k závěru, že **státní správa rezignovala na monitorování trhu práce z hlediska struktury zaměstnanců** v jednotlivých výrobních odvětvích. MŠMT v dlouhodobém záměru administrativním rozhodnutím, bez znalosti požadavků trhu práce, omezilo pro r. 2010 podíl žáků v učebních oborech na 18% z celkového počtu mládeže připravující se na povolání.

Stimulace zájmu o učební obory

Rozhodující podmínkou pro zlepšení situace v doplňování struktury řemesel vyučenci je vyvolání zájmu rodičů a dětí ukončujících základní školu o volbu povolání v potřebném směru a s tím související kvalita poradenských služeb. **Rozhodovací pozice rodičů o dalším vzdělávání mladého člověka je nezastupitelná.**

Současný nezájem rodičů i dětí o vyučení stavebního řemesla má celou řadu důvodů. Na prvním místě je třeba zmínit **nedostatek relevantních informací**. Stavebnictví existuje v obecném povědomí jako pracovní obor s převahou těžké manuální práce, vystavený vlivům povětrnosti, s nestabilitou pracovního prostředí a místa výkonu práce a nízkou společenskou prestiží. Veřejnost nevnímá kvalitativní změny ke kterým v posledních letech došlo právě na úseku snižování podílu těžké manuální práce ani rozvoj stavebnictví jako odvětví zajišťujícího perspektivní zaměstnanost.

Úkolem opatření navrhovaných v této zprávě je tento **obraz stavebnictví změnit**.

Nedostatek informací má ovšem prvotní příčinu v nedostatečné úrovni poradců pro volbu povolání na základních školách. Mlhavé (často i zkreslené) informace o různých odvětvích, neznalost konkrétních podmínek práce a mnohdy i **špatně odhadnuté možnosti žáka studovat určitý obor** a nalézt v něm uplatnění jsou výsledkem této skutečnosti. Důsledkem je pak poměrně malý zájem o informace z tohoto pramene ze strany rodičů. Úloha poradců pro volbu povolání by měla být zachována jen k obecné korekci názorů rodičů na studijní předpoklady žáka a na jeho zařazení do příslušného stupně vzdělávací soustavy.

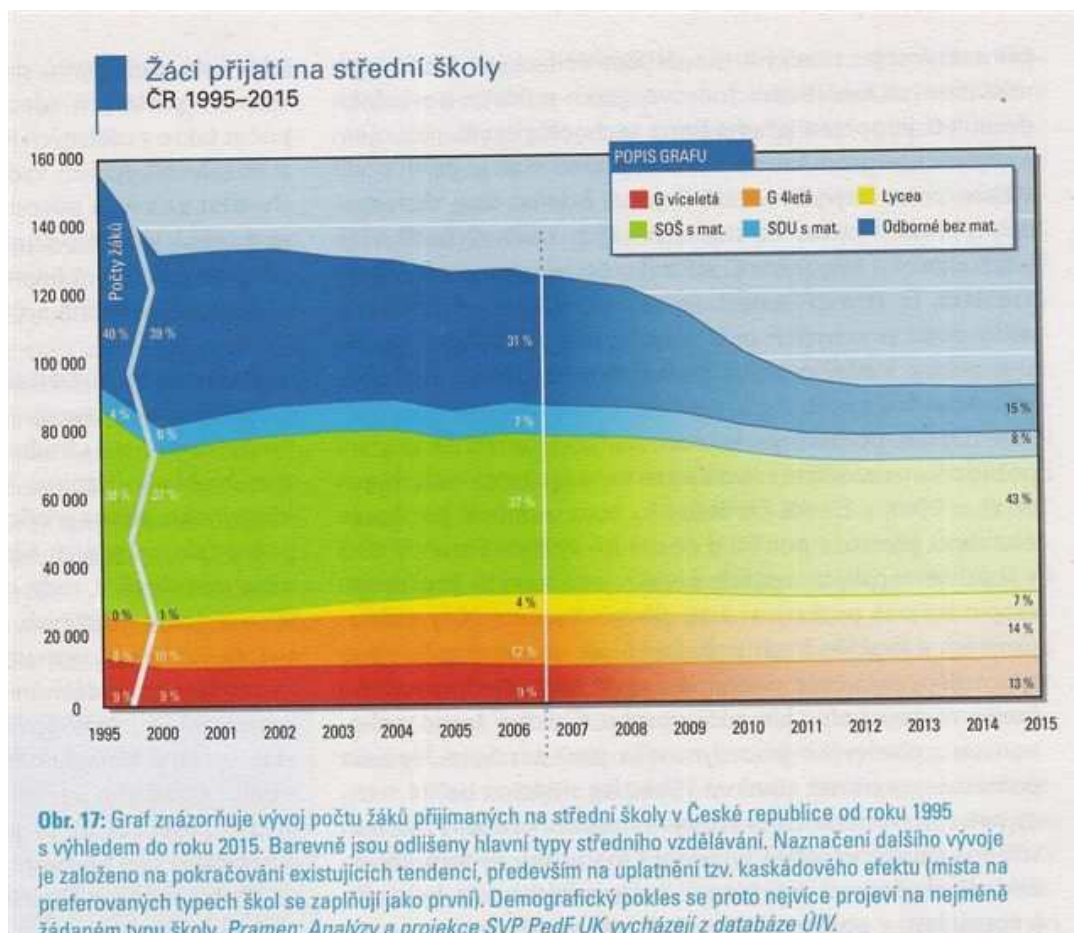
Nedostatek informací pro rodiče a děti nelze zlepšit bez aktivní účasti zaměstnavatelů v informačním systému. Problém je ovšem v síti (počtu) základních škol, které konkrétní firmy mohou oslovit. Z této strany pak očekáváme určitou iniciativu za strany základních škol. Pomoci může i pořádání akcí, tzv. Dnů otevřených dveří, jak u učilišť tak i na pracovištích konkrétních firem. **Poradenská střediska je nutné zřídit i u větších stavebních firem**, které mohou zájemcům poskytnout kvalifikované informace o práci v odvětví obecně a ve firmě konkrétně.

K šíření informací bude nutné využít i mediálních prostředků jak regionálního tak místního významu. Optimální informace o odvětví, kvalifikovaná volba oboru má přímý vliv na zájem o zvolený obor i na studijní výsledky studenta.

V souběhu s nedostatkem informací o technických oborech působí státem programově **preferovaná nabídka** studijních oborů, která rodiče i děti více zaujme, zejména nabídka **gymnasií**. I v tomto směru působí státní politika vzdělání kontraproduktivně, protože tak **uvedené problémy pracovního trhu neřeší**, nadto ani nepřispívá ke zvýšení zájmu o **následné studium technických oborů** u vyšších forem studia, ač problém je jako potenciální riziko ve vládních dokumentech zmiňován.

Vedle nutné stimulace zájmu o učební obory existuje objektivně významný faktor, který negativně ovlivňuje počet studentů v učňovských oborech. Tím je snižující se počet dětí končících základní školy a nastupující do přípravy k dalšímu vzdělávání. Jestliže v odvětví stavebnictví nastupovalo do prvních ročníků v roce 2001 5275 žáků, pak v roce 2006 to byl již jen 4248 žáků, poměr absolventů pak signalizuje ještě výraznější kritický vývoj – v roce 1999 6927 absolventů, v roce 2006 již jen 3356 absolventů.

Demografická projekce prokazuje, že počet narozených dětí (pro účely bilance učňů ve stavebnictví uvažováno pouze s muži) trvale klesá. Z celkového počtu patnáctiletých v roce 2006 (tedy narozených v r. 1991) 65.208 osob dochází k poklesu narozených v roce 2005 na 48.240 osob a teprve u osob narozených v roce 2006 dochází k mírnému nárůstu, avšak ani zde nedosahuje současných hodnot (pouze 50.195 osob). Tato mládež **vstoupí do období volby povolání po ukončení základní školy až v roce 2021**.



Vycházíme ze zásady, že nelze direktivně určovat počty žáků pro jednotlivé obory, ani potlačit nabídku vzdělání, **nelze však ani na současný vývoj rezignovat a ponechat věc živelnému vývoji**. Je tedy nutné podchytit zájem potencionálních budoucích studentů učňovských oborů v maximálním možném rozsahu. Dosažení tohoto cíle je společným úkolem škol, sociálních partnerů i krajských orgánů jako zřizovatelů středních škol.

Druhy zájemců o studium a jejich motivace

Široká, **neregulovaná nabídka vzdělávacích programů** primárně odčerpává končící žáky základních škol ve prospěch studia na středních školách poskytujících všeobecné vzdělání s maturitou (gymnázia). Snaha škol naplnit počtem žáků stávající kapacity a zachovat tak školu z pohledu regionálního významu, působí nepřímo na **snížování nároků na studijní předpoklady při přijetí ke studiu** i nároků na studijní výsledky.

Tento stav vede obecně ke **snížování vzdělanostní úrovně absolventů** s negativními dopady na uplatnění na trhu práce. Absolventi středních (průmyslových) škol z části přecházejí ke studiu na vysokých školách, studenti se zájmem a předpoklady pro práci ve stavebním provozu snadno nacházejí uplatnění v praxi. Nedomníváme se, že stav v této oblasti je ideální, nepředstavuje však bezprostřední hrozbu pro rozvoj odvětví. U absolventů gymnázií však optimistický názor na jejich uplatnění v technických oborech nesdílíme.

Ke studiu na středních (učňovských školách) jsou pak přijímáni žáci s horším prospěchem, i s neúplným základním vzděláním. Velká skupina žáků **přichází z nestabilizovaných, sociálně slabých rodin**, včetně rodin nezaměstnaných, které dlouhodobě ztratili pracovní návyky. **Rodiny těchto žáků nedoceňují význam vzdělání** a k úspěchům či neúspěchům ve vzdělávání potomků přistupují lhostejně.

Výše uvedené důvody vedou k tomu, že téměř 30% studentů odchází v průběhu studia pro výchovné problémy a pro nedostatečné studijní výsledky.

Přístup ke studiu oboru „který ve výběru zbyl“ vede k nízkému ztotožnění studenta s oborem pro který se připravuje. Podíl studentů, kteří po ukončení školy nastoupí do jiného oboru než pro který získali kvalifikaci se neustále zvyšuje a u stavebních oborů činí již 35%. Vzhledem k tomu, že cca 5% pokračuje v dalším studiu (např.nástavbové studium) pak do praxe pro kterou získali kvalifikaci nastupuje pouze 30-40 %, na počátku vzdělávacího cyklu přijatých studentů.

Celkový počet absolventů ve všech stavebních oborech (skupina H a E) činil v roce 1999 6.927 osob, v roce 2001 již pouze 3783 osob a v 2006 3.256 osob, kdy tedy reálně do oboru nastoupilo necelých 2.500 absolventů. Jestliže počet stavebních firem s 20 a více zaměstnanci činí 2497 subjektů nepotřebuje tento údaj dalšího komentáře.

Podle podkladů Národního ústavu odborného vzdělávání dochází v průběhu dalších pěti let po ukončení školy u absolventů, kteří do oboru nastoupili, k dalšímu odchodu. Důvodem jsou nepříznivé pracovní podmínky (např. dojíždění 31%) a nižší mzda než bylo očekáváno (54%). Část těchto zaměstnanců končí i ve skupině nezaměstnaných – frustrace z možností pracovního uplatnění, ztráta pracovních návyků – jsou průvodní jevy **špatné volby povolání**, nesprávných informací a nenaplněného očekávání.

Současné počty žáků v roce 2007 uvádí tabulka. Cílový stav potřeby stavebních (a souvisejících) profesí je posuzován k odhadnutým potřebám roku 2015.

Počty žáků a absolventů podle oborů středního odborného vzdělávání

pol.č.	druh práce (označení řemeslné profese) agregované skupiny	rok 2007		absolventi cílový stav 2015	poznámky
		nově přijatí	absolventi		
1	dlaždičské	5	10	950	
2	instalatérské (vč. topení)	1086	1021	3100	
3	plynová zařízení - instalace	39	25	800	
4	kamenické	7	9	350	
5	klempířské (stavba)	40	16	800	
6	klempířské (výroba)	130	117	1000	
7	kominické	4	6	80	
8	malířské, natěračské, lakýrnické	425	335	900	
9	podlahářské	59	41	800	
10	stavební sklenářské	12	22	500	
11	tesařské truhlářské stavební	452	362	1500	
12	montáže suchých konstrukcí	137	104	1200	
13	zednické	1521	1055	9720	
14	stavební výroba (všeobecná)	190	129	900	
15	kamnářské	8	0	100	
16	obkladačské	84	41	800	

17	pokryvačské	43	67	1500	
	stavební obory celkem	4242	3360	25000	

18	zámečnická výroba	1968	1275	2200	2015 jen stavební
19	elektroinstalatérské vč. slaboproud. zař.	1694	5420	4500	2015 jen stavební
20	truhlář vč. interiéru	2593	2570	1500	2015 jen stavební
21	ostatní příbuzné obory	0	0	1500	2015 jen stavební
22	řidiči, obsluhy stavebních strojů	0	0	1200	specializace
	ostatní obory pro stavebnictví celkem	6255	9265	10900	

II. Postup systémového řešení

Získávání žáků základních škol

Zaměření na rodiče a děti při volbě povolání musí být řešeno ve spolupráci zaměstnavatelů a střední (učňovské) školy. Nelze spoléhat na činnost poradců pro volbu povolání. Zaměstnavatelé musí k aktivnímu zapojení přistupovat s vědomím, že v této oblasti je jejich funkce nenahraditelná a nelze v tomto směru očekávat pozitivní ingerenci státu v nastaveném procesu. **Těžiště úkolu však musí zůstat na školách**, které mají praktickou možnost organizovat soulad mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil. V místech soustředění stavebních firem a základních škol lze uvažovat i se specializovaným poradcem pro volbu povolání zaměřeným na stavebnictví, s řešením jeho zainteresovanosti na úspěšnosti „náboru“.

Zaměstnavatelé, zaměstnavatelské svazy a ostatní sociální partneři připraví strukturovanou **mediální popularizaci odvětví stavebnictví**. Stavebnictví bude představeno jako **moderní odvětví** s dlouhodobou perspektivou práce, s odkazy na významné dokončené stavby v ČR (Stavby roku) i v zahraničí. Na popularizaci odvětví je nutné **zainteresovat zástupce krajů**, které jak z hlediska regionálního rozvoje tak i z hlediska zakladatele středních škol musí mít zájem na efektivní funkci školských zařízení.

Součástí popularizace odvětví musí být i informace o možnostech uplatnění v **samostatném podnikání**, které právě ve stavebnictví lze v řadě profesí zahájit bez rozsáhlých investic do počátečního vybavení. Tento aspekt považujeme za zvláště významný, ve výrobních odvětvích ojedinělý.

Účast krajů bude zaměřena především na ohrožené učební obory. V tomto směru je systém téměř do detailu propracován ve Zlínském, Jihočeském, Ústeckém a

Pardubickém kraji, které správně vyhodnotili kritický stav na trhu práce v určených oborech.

Školy i zaměstnavatelé budou zejména v období rozhodování rodičů o volbě povolání organizovat akce tzv. Dnů otevřených dveří a to jak na stavbách (pracovištích) tak i ve středních školách. K těmto akcím musí být připraven informační scénář, aby se rodiče a děti o místu a čase včas dozvěděli. Podstatný je výběr osob, které budou zajišťovat prezentaci oboru. Vybráni musí být zaměstnanci, **kteří dovedou výkladem o oboru a jeho výuce zaujmout** a kteří budou mít k dispozici informace jak o průběhu studia tak i pro období následného pracovního uplatnění.

Informace musí být doplněny o nabídku **hmotné podpory studia žáka**, která může být rozhodující pro volbu školy zejména u sociálně slabších rodin. Nelze ale předpokládat, že všichni zaměstnavatelé, kteří se v místě a čase budou podílet na akci budou nabízet stejné podmínky hmotného zabezpečení a stejné podmínky budoucího zaměstnání.

Úkolem zaměstnavatelských svazů (zejména Svazu podnikatelů ve stavebnictví v ČR) bude zprostředkování informací mezi stavebními firmami ke korekci nabízených standardů a to jak z pohledu soutěživosti firem tak i z pohledu vytvoření seriózního obrazu zaměstnavatelské sféry.

Možnosti zvýhodnění studentů přijatých ke studiu na střední škole

Z pochopitelných důvodů lze v této oblasti působit téměř **výhradně hmotnými stimuly**. Předmětem tohoto dokumentu je stanovit **jednotné minimální standardy** garantované všemi zaměstnavateli a to buď přímo nebo prostřednictvím distribučního systému škol. Prostředky vynaložené podnikateli na tuto činnost musí mít odraz **v kompenzacích jejich nákladů** v alternativních formách státní podpory. Je logické, že firmy, které budou chtít stabilizovat studenty z hlediska jejich budoucího zaměstnání, mohou v rámci svých možností tyto standardy navýšit.

Minimální standardy by měly zahrnovat náklady na pracovní oblečení a učební pomůcky, ubytování, stravování, příspěvek na dopravu v závislosti na vzdálenosti školy od bydliště.

Mezi **fakultativní standardy** lze zahrnout stipendium (kapesné) vázané na prospěch, účelové půjčky s výhodným splácením, případně smluvní přísliby budoucího zaměstnání se závazkem dosažení zaměstnaneckých benefitů, možností dalšího vzdělávání (např. jazykové kurzy). Tyto standardy by byly poskytovány z prostředků firem bez nároku na státní kompenzaci.

Za samozřejmost mimo rámec zvýhodnění se považuje odměna za práci konanou učněm pro firmu v rámci praktické výuky, stanovené podle vnitrofiremních norem s tím, že odměna studenta by neměla klesnout pod 60% mzdy srovnatelného zaměstnance.

Podíl zaměstnavatelů na odborné výuce

Úvodem je nutné zmínit dvě základní alternativy spolupráce zaměstnavatele (firmy) s příslušnou střední školou. V první řadě jde o klasický vztah, kdy škola má povahu zařízení zřízeného a řízeného příslušným krajem. Vztahy mezi firmou a školou by měly smluvní formu, která bude vyjadřovat efektivní, konkrétní spolupráci (rozsah účasti) jednotlivých partnerů.

Druhou možností je **zřízení střední školy jako soukromého školského zařízení založeného podnikatelskými subjekty**, nejlépe formou privatizace stávajícího zařízení. Finanční státní příspěvek na provoz školy by byl shodný s odvozeným normativem pro státní školy tj. do výše 90% provozních, neinvestičních nákladů. Na přímém řízení školy by se podíleli zaměstnavatelé (např. sdružení firem).

Aktivní zapojení podnikatelské sféry do vzdělávacího procesu však nelze zaměřovat za přenesení odpovědnosti za výchovu mladé generace ze státu na podnikatelské subjekty. Připomínáme, že **podnikatelská sféra nepředstavuje trvale stabilní ekonomické prostředí a iniciativu v této oblasti přijímá jako záchranný systém vyvolaný nezájmem státu o vývoj na trhu práce.**

Zásadní změnou v organizaci odborné výuky je přímé zapojení zaměstnavatelů. Současný stav, kdy teoretickou i praktickou výuku zajišťují pedagogičtí zaměstnanci školy **neodpovídá potřebám praxe**. Učitelé odborné části vzdělávání pracují v oblasti výuky nepřetržitě řadu let. Za tuto dobu ztratili kontakt s reálnými podmínkami stavební výroby v podnicích, nemají přístup k novým technologiím a to nejen z nedostatku informací, ale i z důvodu nedostatečného technického vybavení škol. Opominout nelze ani jejich nízkou hmotnou zainteresovanost ve srovnání profesními specialisty ve výrobní sféře.

Budování systému **praktického vyučování ve stavebních firmách** musí vycházet z iniciativy firem a škol. Ani v tomto směru nelze spoléhat na organizátorskou funkci státu. Rozhodující bude výběr firem, které budou mít podmínky pro praktickou výchovu učňů. K těmto podmínkám patří zejména **kvalifikovaný personál**, který na potřebné úrovni bude schopen **zajistit odborný výcvik** a který bude možné z kmenového personálu firmy vyčlenit.

Firma musí mít k dispozici pracoviště k provádění výuky, které nebude z hlediska smluvních vztahů s objednatelem vázáno na fixní termín realizace, případně pracoviště na vlastních investičních akcích. Z uvedeného souhrnu lze dovodit, že **splnění uvedených podmínek bude možné pouze u velkých a středních firem**. Malé stavební firmy nemají pro uvedenou činnost potřebné zázemí.

V nastaveném systému nelze pominout rizikový faktor, který nastavuje nezbytné pedagogické způsobilosti osoby, která odborný výcvik vede. V tomto směru bude nutné upřesnit s MŠMT požadavky na **minimální standardy pedagogických znalostí**, neboť nelze reálně předpokládat, že vybrané osoby budou spojovat funkci vysoce odborně způsobilého a současně kvalitně připraveného pedagogického pracovníka.

Ve spolupráci se školou firma zabezpečující odbornou výuku musí dohodnout:

- podrobné osnovy vzdělání, které budou **zohledňovat výrobní zaměření firmy**. V tomto směru musíme vzít v úvahu nejen schopnost firmy výuku zabezpečovat, ale, a to předpokládejme, i o **jeden z motivačních faktorů firmy k získání vyučence k doplnění vlastního personálu**. Firmy budou organizovat na školách v průběhu studia pro žáky hmotně dotované soutěže zaměřené na získané dovednosti, budou zapojeny do výběru závěrečných prací učňů, účasti svých zaměstnanců v komisích při závěrečných zkouškách apod. Alternativně je možné zvážit (podle praxe v jiných zemích EU), že vysvědčení bude vydávat škola po absolvování studijního programu, výuční list firma po ukončení praxe, která by byla stanovena v řádu měsíců
- věcný obsah získaných dovedností – je nutné revidovat státní politiku upřednostňující tzv. všeobecné klíčové dovednosti (týmová práce, komunikace apod.). Absolvent učňovského oboru studia musí v první řadě ovládat příslušné řemeslo (nebo souhrn příbuzných řemesel) **manuální zručností, kvalitní znalostí techniky provádění, technologie materiálů a pomůcek**. Ostatní znalosti z oborů všeobecně vzdělávacích jsou druhotné
- způsob provádění výuky soustředěním do časově souvislých bloků s využitím plné pracovní doby. Bude nutné iniciovat změnu § 79 zákona č.262/2006 Sb. (zákoník práce) s tím, aby **omezení délky směn u mladistvých do 18 let na 30 hod. týdně (resp. 6 hodin denně) se netýkalo práce v souvislosti s odbornou přípravou** na pracovišti (zákon 65/65 Sb. platný do 31.2006 tuto podmínku stanovil pouze pro osoby mladší 16 let). Není možné reálně předpokládat, že firmy by z důvodu odborné přípravy v návazných výrobních funkcích měnily pracovní režim platný pro ostatní pracoviště
- v případě že u některých profesí bude zachována odborná výuka pod vedením pedagogů školy, musí být stanovena **povinnost jejich neformální krátkodobé stáže** ve firmě, s příslušným výrobním zaměřením, k obnovení praktických znalostí a zkušeností v oboru
- formu (metodu) úhrady práce provedené uční škole. Nepředpokládáme, že by případná úhrada měla pro školu konkrétní význam. Pokud bude odměna za pracovní činnost **učňům vyplácena formou mzdy firmou přímo** a vyčleněný materiál nebude již možné ke konečnému výsledku díla v plném rozsahu použít, mohlo by být saldo výkonů pro školu i negativní.

K organizaci odborné výuky škola + firma lze přistoupit v zásadě dvojím způsobem. **Jednou alternativou** je uzavření smlouvy mezi školou a firmou, která bude upravovat vzájemnou spolupráci při výuce. Odpovědnost za obsah výuky a ověření způsobilosti absolventa by zůstala na straně školy.

Druhou alternativou je řešení oddělení výuky školy od praktické výuky, kdy **firma**, která by zajišťovala odbornou část **by byla držitelem autorizace (akreditace) udělené MŠMT** s oprávněním vystavovat certifikáty o odborné kvalifikaci. Jde analogicky o způsob nastavený zákonem č. 179/2006 Sb. o uznávání výsledků dalšího vzdělávání – v tomto případě by šlo o dělenou odpovědnost za výuku vycházející ovšem z obecně závazného právního předpisu.

V této souvislosti je třeba připomenout, že často zmiňovaný „vzorový“ příklad řešení výchovy vlastních učňů ve Škodě Mladá Boleslav **není pro stavebnictví použitelný**. Důvodem je jednak pestrost stavebních řemesel, požadavky na jejich samostatné zvládnutí v měnících se podmínkách a v neposlední řadě i teritoriální rozdělení vzdělávacích subjektů odpovídající rozmístění stavebních kapacit a regionálnímu soustředění staveb.

Podmínky účasti podnikatelů na zajištění odborné výuky a stabilizace absolventů

Základní podmínkou vzniku a udržitelnosti systému je především **kompenzace nákladů firem** spojených s touto činností. V tomto směru jde nejen o kompenzace finanční, ale i o vytvoření právního prostředí zaručujícího v optimální míře stabilní pracovněprávní vztahy mezi učněm a firmou, podílející se na jeho výuce. Pokud podnikatelské subjekty, byť ve vlastním zájmu, budou částečně **suplovat úlohu státu ve vzdělávání, zaměstnanosti** a ochrany před nezaměstnaností je nutné zajistit, aby nákladové kompenzace a právní záruky řešily:

- vytvoření poradenského systému pro volbu povolání v určených segmentech trhu práce
- náklady související s **náborem učňů** a popularizací odvětví
- přímé náklady související s **výukou učňů** a to jejich mzdy, mzdy osob podílejících se na odborném výcviku, materiálové náklady apod.
- vyloučení plateb sociálního, zdravotního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanost na straně zaměstnavatele **z mezd vyplácených učňům**
- náklady spojené se **stáží specialistů** středních škol na pracovištích firmy
- náklady na **vybavení učňů** podle minimálních standardů stanovených podle návrhu této zprávy
- v této souvislosti řešit **vícezdrojové financování** s rozdělením finančních prostředků na výuku ve školách (teoretické vzdělávání) a ve firmách (odborné vzdělávání)
- uzavírání smluv o budoucí smlouvě s příslibem uzavření pracovní smlouvy, která by na jedné straně dávala firmě přiměřenou jistotu nástupu nového zaměstnance, učni pak **jistotu zajištěné zaměstnanosti** (stabilizační efekt na obou stranách smluvního vztahu) a to u všech učňů, kteří se v konkrétní firmě vyučili (absolvovali odbornou část přípravy)
- vytvoření občanskoprávní smluvní formy, která umožní realizaci závazku mezi učněm a firmou a která bude obsahovat **vzájemný závazek firmy** k zaměstnání absolventa po ukončení studia a **absolventa** u firmy po přiměřenou dobu

pracovat. Toto ujednání by platilo jen v případech, kdy firma v rámci motivace učně poskytla plnění přesahující minimální garantovaný standard.

Alternativní formy financování nákladů na odbornou přípravu učňů

Navrhujeme, po zvážení všech variant řešení při realizaci výše uvedeného systému:

Alternativa 1

1. Vytvoření **Fondu vzdělávání ve stavebnictví**. Z tohoto fondu by v počáteční fázi byly hrazeny náklady související se získáváním a vzděláváním učňů, později i náklady celoživotního vzdělávání ve stavebnictví.
2. Tento **Fond vytvořit** vyčleněním částky rovnající se části příspěvku zaměstnavatelů na státní politiku zaměstnanosti, zjednodušeně řečeno z vyplacených mezd, ve výši 0,5% (podle zákona č. 589/1992 Sb. příspěvek činí celkem 1,2% - § 7 zákona)
3. Toto řešení považujeme **princiálně za správné**, neboť kvalifikace osob vstupující do praxe tj. soulad kvalifikace s požadavky trhu práce je významným prvkem přímo ovlivňujícím zaměstnanost. Tato varianta je pak k daňovému zatížení firem i ke státnímu rozpočtu neutrální.
 - Touto formou by bylo možné (při konstantním počtu zaměstnanců ve stavebnictví a při orientačním započtení průměrné mzdy za rok 2006 ve výši 19 055 Kč/měs.) vytvořit zdroje v objemu cca 280 mil. Kč ročně, což by umožňovalo dotovat počáteční fázi programu výuky učňů, při současném počtu učňů, částkou 28 000,- Kč na žáka/rok.
4. Prostředky do Fondu **soustředit z plateb stavebních firem** (ČSÚ OKEČ 45) buď přímo nebo cestou orgánů MPSV.
5. **Fond vytvořit jako samostatný právní subjekt** spravovaný správní radou s účastí zástupců státu, zaměstnavatelů a odborů (tripartitně) obdobně jako zdravotní pojišťovny, s gescí Svazu podnikatelů ve stavebnictví v ČR (**Správce fondu**). Organizaci, postavení a funkci Fondu stanovit statutem.
6. Do Fondu zahrnovat **příspěvky krajů** v tomto případě na bázi příspěvku poskytovaného na základě usnesení samosprávných orgánů. Lze ovšem předpokládat, že kraje si ponechají autonomní rozhodování v této věci a budou politiku příspěvků řídit regionální působností na vymezené tituly pomoci žákům pro ohrožené obory specializací a pro konkrétně určené školy.
7. Schéma funkce systému je uvedena v příloze č. 1

Alternativa 2

1. Zdrojový rámec (příspěvky Fondu) odvozený z objemu vyplacených mezd podle varianty I. **řešit poskytování prostředků z odpočtů** od daňového základu podle zák. 586/1992 Sb. o dani z příjmu.
2. **Převádění prostředků do Fondu** cestou orgánů Ministerstva financí. Tato forma je ovšem složitější na redistribuci prostředků a na možnou neúčast některých subjektů s ohledem na výsledky hospodaření v konkrétním období (nulová daňová povinnost).

Obě alternativy zajišťují účast zaměstnavatelů odvětví bez ohledu na konkrétní podíl nákladů vynaložených na získání, výchovu a stabilizaci učňů. **Systém je z tohoto hlediska spravedlivý**, protože absolventi jsou určeni obecně pro odvětví nikoliv pro konkrétní firmu. Pro firmy zůstává prostor pro zvláštní (adresnou) motivaci cestou fakultativních standardů.

Doporučujeme realizovat alternativu 1.

Obecně lze uvažovat o dalších alternativách, které představují v různých modifikacích nákladové řešení.

Opatření na straně zaměstnavatelů

Všichni zaměstnavatelé v odvětví bez ohledu na velikost a výrobní zaměření musí aktivně podporovat popularizaci odvětví. Kvalitou práce, zásadami etického chování v podnikatelské činnosti musí **vytvářet pozitivní obraz stavebnictví**.

Při vědomí nedostatku pracovních sil je nutné **opustit princip přijímání zaměstnanců pouze s určitou délkou praxe**.

Optimální dělba činností mezi velkými firmami a malými a středními podnikateli znamená pro velké stavební firmy **přímou účast na odborné výuce**, pro MSP podíl na dalším rozvoji způsobilosti absolventa („doučení“/praxe).

Povinnost věnovat se absolventům školy při nástupu do prvního zaměstnání aktivním adaptačním procesem, který bude mít za cíl **doplnění praktických znalostí získaných studiem** v souladu s potřebami firmy. Z prostředků úřadů práce by bylo vhodné poskytovat zvláštní **příspěvek zaměstnavatelům na zapracování absolventa**, který by odstranil váhavý přístup firem k přijímání zaměstnanců bez praxe.

Nastavit ve firmách **motivační mzdový systém**, který bude stimulovat nové absolventy a bude současně vytvářet vzestupnou linii při setrvání absolventa u firmy a při jeho „služebním“ postupu.

Při nastavení pravidel odměňování a poskytování zaměstnaneckých výhod vzít v úvahu konkurenční prostředí v rámci odvětví i v jiných oborech mimo stavebnictví.

V této souvislosti je nutné připomenout výsledky rozboru mzdového vývoje za rok 2006, kdy stavební obory se v odměňování zaměstnanců v řemeslných profesích **pohybují pod úrovní průměrné mzdy** (elektromontéři 87,7%, zedníci 75,5 % průměrné mzdy). V této věci je nutné postupovat ve spolupráci se sociálními partnery, aby na straně druhé nepřiměřený růst mezd nepodlomil konkurenční schopnost odvětví.

Opatření na straně škol (učilišť)

Optimalizovat počty učebních oborů a počtu nastupujících žáků v podmínkách jednotlivých učilišť a v podmínkách jednotlivých regionů – spolupráce se zřizovatelem.

Aktivně se podílet na akcích **k získávání zájemců o vyučení** ve stavebních oborech – popularizace školy a odvětví, spolupráce se základními školami.

Uzavírání smluv se zaměstnavateli k zajišťování odborné výuky vč. **vyhledávání těchto firem** a sjednávání podmínek pro odbornou výuku.

Iničiacie (zpracování) **výukových programů** s přihlédnutím k požadavkům praxe.

Určovat postup při pravidelném **obnovování znalostí a zkušeností odborných učitelů** při absolvování povinných stáží u staveních firem.

Pro získání příspěvku z Fondu **na vybavení odborných pracovišť** odpovídající technikou (nutné náklady nekryté státním normativem) projednávat plán na běžný rok, podmínky a objemy prostředků se Správcem fondu.

Projednávat a zabezpečovat **poskytování minimálních standardů učňům**, kteří splňují podmínky určené Statutem Fondu.

Cílem řešení je zvýšení počtu přijatých žáků v letech 2011-2012 tak, aby počet absolventů v roce 2015 dosáhl ve stavebních oborech počtu 25 000 osob.

Využití zdrojů EU k zahájení první etapy funkce systému

Pro první fázi programu, který si vyžádá shromáždění určitých prostředků pro potřebný nárůst počtu žáků v učebních oborech při současné relativní omezenosti zdrojů (podle alternativy 1), bude s MŠMT projednána možnost zpracování pilotního projektu, financovaného z fondu EU a jeho předložení v současném programovacím období, v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, pro specifický cíl 1 (prioritní osa 1, prioritní téma 72).

Vzhledem k celorepublikové působnosti odvětví stavebnictví nepřichází v úvahu využití izolovaného programu OP Praha Adaptabilita, který kromě dílčího regionálního významu neřeší aktuální problémy zaměstnanosti pro oblast sledovanou předkládaným návrhem.

Opatření v legislativní oblasti

- Změna zákoníku práce 262/2006 Sb. k pracovní době zaměstnáváných učňů (§ 79)
- Nový zákon o podpoře učňovského školství obsahující zřízení Fondu, hospodaření s jeho prostředky, statut
- Změna školského zákona 561/2004 Sb. a prováděcích předpisů ke způsobu financování škol, způsobu stanovení výukových programů, poskytování minimálních standardů (zvýhodnění učňů vybraných oborů)
- Změna zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 589/1992 Sb.– vyčlenění části prostředků pro Fond
- Změna zákona 586/1992 Sb.o dani z příjmu – odpočitatelné položky

Závěr:

Navržený systém odborného učňovského školství ve stavebnictví reflektuje zahraniční zkušenosti, kde obdobné systémy výchovy učňů s účastí stavebních firem částečně vyřešily akutní nedostatek kvalifikovaných pracovníků v řemeslných oborech do odvětví.

Návrh systému s alternativními možnostmi financování vždy počítá s nezpochybnitelnou účastí státu, pro něž otázka zaměstnanosti a konkurenceschopnosti českého stavebnictví musí být prioritní.

Zároveň je způsobem, jak korigovat problematiku školské soustavy ve prospěch středního odborného vzdělávání, které je prozatím opomíjeno.

Cílem navrženého řešení učňovského školství ve stavebnictví je zvýšení zájmu mladé generace o obory stavebních řemesel, jejich prezentace jako perspektivního vzdělání s širokou možností uplatnění jak v zaměstnaneckém poměru, tak v podnikání a to v celé Evropě.

Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR je si vědom skutečnosti, že učňovské školství samo o sobě nedostatek kvalifikovaných sil v odvětví komplexně nevyřeší. Dalšími zdroji musí být i řízený a diferencovaný vstup zahraničních pracovníků, realizace programů rekvalifikací apod.

Návrh systému zpracovala pracovní skupina složená ze stavebních manažerů, pracovníků odborných stavebních učilišť, personalistů stavebních firem, zástupců Ministerstva průmyslu a obchodu, Ministerstva školství a dalších odborníků.

Návrh je předáván do připomínkového řízení široké odborné veřejnosti, sociálním partnerům a bude projednáván s dalšími centrálními orgány, které jsou návrhem dotčeny, včetně Parlamentu a Senátu ČR, s nimiž budou konzultovány zejména navrhované legislativní změny.

Návrh bude poskytnut rovněž partnerským zaměstnavatelským svazům k eventuálnímu využití.

V průběhu druhé poloviny roku 2007 chce Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR návrh v konečné podobě předložit vládě buďto prostřednictvím některého z věcně příslušných ministerstev, tripartity nebo prostřednictvím poslanecké či senátorské iniciativy.

Bude-li tento záměr realizován v nejbližších letech, pozitivní účinky se projeví nejdříve v letech 2014-2015. To je také důvod požadavku celé stavební veřejnosti na urychlené řešení této problematiky.

----- X -----

Příloha: Schéma funkce systému
Alternativa 1.