



Evropská agenda
pro učení dospělých
Národní pedagogický institut ČR

Doporučení k implementaci individuálních vzdělávacích účtů v České republice



Spolufinancováno
Evropskou unií

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Obsah

Úvod.....	3
Francie.....	4
Nizozemsko.....	6
Německo.....	7
Rakousko.....	8
Itálie.....	9
Spojené království – Anglie.....	10
Spojené království – Skotsko a Wales.....	11
Doporučení pro Českou republiku.....	12
Závěr.....	13

Úvod

Vzdělávání a rozvoj dovedností jsou klíčové pro prosperitu jednotlivců i celé společnosti. V dnešním dynamickém světě se mění požadavky na pracovní sílu a je důležité, aby se lidé měli možnost celoživotně učit a přizpůsobovat se novým výzvám. Významnou překážkou ovlivňující účast dospělých ve vzdělávání je nedostatek finančních prostředků, které mohou pro tento účel použít.

Jedním z nástrojů, který může pomoci překonat tuto bariéru, je koncept individuálních vzdělávacích účtů. Doporučení Rady EU o individuálních vzdělávacích účtech¹ (dále IVÚ) vyzývá členské státy, aby se zaměřily na prozkoumání dostupných možností veřejného i soukromého financování celoživotního učení a rozvoje dovedností dospělých, a současně věnovaly pozornost zranitelným skupinám s nízkou úrovní dovedností či kvalifikace.

IVÚ představují inovativní nástroj, který může usnadnit přístup ke vzdělávání a rozvoji dovedností všem dospělým. IVÚ jsou osobní účty, na které je připsán finanční příspěvek, který mohou dospělí využít na vzdělávání a rozvoj dovedností. Tyto účty mohou být financovány státem, zaměstnavateli nebo kombinací obojího. Čerpání financí z individuálních vzdělávacích účtů se může v jednotlivých zemích lišit v závislosti na konkrétním systému, typu účtu, podmínkách a postupech, které je třeba dodržet.

Systémy IVÚ se v jednotlivých zemích liší, ale obecně umožňují lidem vybrat si vzdělávací aktivity, které nejlépe vyhovují jejich individuálním potřebám a zájmům.

IVÚ mohou přinášet celou řadu potenciálních výhod jak pro jednotlivce, tak pro společnost jako celek. Tyto výhody jsou popsány v doporučení Rady EU a některých dalších materiálech a podkladech týkajících se IVÚ. Mezi nejvýznamnější patří zejména:

- Využívání IVÚ může usnadnit **přístup ke vzdělávání** a rozvoji dovedností všem dospělým, bez ohledu na jejich socioekonomické zázemí.
- Finanční podpora rozvoje dovedností může pomoci lidem (zejména s nízkou úrovní dovedností) **lépe se začlenit do společnosti**.
- Finanční podpora může motivovat dospělé k **většímu zapojení** do celoživotního učení a k převzetí odpovědnosti za své vzdělávání a rozvoj dovedností. To může zlepšit jejich osobní život i profesní vyhlídky včetně finančního ohodnocení.
- Využívání IVÚ může dát lidem **větší kontrolu** nad tím, jak a kde se chtějí vzdělávat. Mohou tak získat možnost vybrat si vzdělávací program, který nejlépe vyhovuje jejich individuálním potřebám a zájmům.

Fungující systémy IVÚ existují v několika zemích světa (Francie, Singapur, Jižní Korea), s různou mírou rozvinutí a různým zaměřením. Kromě těchto zemí se IVÚ rozvíjejí i v dalších zemích, jako je například Finsko, Kanada a Belgie (Vlámsko). Systémy IVÚ se v jednotlivých zemích liší co do svého designu, financování a cílové skupiny. Některé systémy se zaměřují na podporu celoživotního učení a rozvoje dovedností obecně, zatímco jiné na podporu specifických profesních kvalifikací. Některé systémy jsou financovány ze státních rozpočtů, zatímco jiné jsou financovány ze soukromých zdrojů. Často se využívají obě formy současně v různém poměru. V některých zemích je vyžadována i spoluúčasť samotných zájemců o vzdělávání.

Přestože se zkušenosti z jiných zemí nedají přenášet do jiného sociálního kontextu ve své úplnosti, lze se inspirovat funkčními modely a příklady, případně si uvědomit úskalí, na něž může implementace IVÚ narážet. Níže uvádíme šest příkladů z vybraných zemí, které mohou být využity právě pro tento účel. Na ně navazuje doporučení pro ČR, kde jsou v bodech uvedeny nejdůležitější faktory, které umožní nastavit vhodné podmínky pro implementaci systému IVÚ na národní úrovni.

¹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(03\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(03))

Francie

Jedním z příkladů úspěšného zavedení konceptu individuálních vzdělávacích účtů je francouzský systém² **Compte Personnel de Formation**³ (CPF). Tento systém může sloužit jako inspirující příklad pro jiné země zvažující implementaci IVÚ. Jeho silnými stránkami je univerzálnost, dostupnost, autonomie uživatelů, přenositelnost a možnost akumulace finančních prostředků v čase.

Systém CPF byl původně představen jako Droit Individuel à la Formation⁴ (DIF) v roce 2004. Cílem bylo umožnit jednotlivcům, aby převzali odpovědnost za svůj profesní rozvoj. V roce 2015 byl systém DIF nahrazen CPF, jehož cílem bylo mimo jiné rozšířit možnosti vzdělávání pro všechny dospělé v produktivním věku, včetně uchazečů o zaměstnání a OSVČ. První verze CPF (vedená v hodinách) byla přístupná i zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek. Jelikož byl systém CPF komplikovaný, prošel v roce 2018 významnou reformou, kdy na účet začaly být místo hodin připisovány finanční prostředky. Reforma si zároveň kladla za cíl zjednodušit administraci CPF, zvýšit jeho transparentnost, usnadnit jednotlivcům správu účtů i orientaci v možnostech vzdělávání a poskytnout jim větší autonomii při řízení svého vzdělávání a profesního rozvoje.

Pro rozšíření dostupnosti CPF a zefektivnění jeho správy bylo klíčové vytvoření digitálního portálu MonCompteFormation⁵, který uživatelům umožňuje přímý přístup k nabídkám vzdělávání a správu jejich účtů CPF. Zájemci si mohou vybírat a zapisovat se do vzdělávacích programů bez potřeby zprostředkovatelů, což snižuje administrativní zátěž na správu systému.

Současný systém funguje následovně:

- Každý člověk v produktivním věku má svůj vlastní účet CPF.
- Na tento účet je každoročně připsán příspěvek ve výši 500 eur (se stropem 5000 eur kumulativně). V případě osob se zdravotním postižením nebo bez kvalifikace je příspěvek ve výši 800 eur ročně a kumulativně až do stropu 8000 eur.
- Majitel účtu má přímý přístup k oprávněním na vzdělávání a k poskytovatelům vzdělávání prostřednictvím digitální platformy MonCompteFormation.
- Naspořené peníze lze použít na širokou škálu vzdělávacích aktivit, včetně online programů a poradenství.
- Peníze na CPF lze čerpat po dobu celého produktivního života (tj. až do odchodu do penze).
- Příspěvky na CPF není nutné vracet.
- Zaměstnavatelé nemají žádnou povinnost financovat CPF.

Digitální infrastruktura⁶ je podporována silným regulačním rámcem zaměřeným na zajištění kvality poskytovatelů vzdělávání a relevantnosti nabízeného vzdělávání. Do systému CPF se mohou zapojit pouze akreditované vzdělávací organizace, které získají oprávnění realizovat vzdělávací aktivity vedoucí k získání kvalifikace nebo státem uznávaných certifikátů. Pro zajištění kvality vzdělávacích programů navázaných na systém CPF byla vytvořena značka Qualiopi⁷, která je od roku 2022 povinná pro poskytovatele vzdělávání, kteří mají přístup k fondům CPF. Seznam oprávněných organizací je zveřejňován na portálu MonCompteFormation.

Od roku 2018 se rovněž zefektivnilo financování CPF a jejich správa⁸. Systém CPF je z velké části financován z daní od zaměstnavatelů⁹ a umožňuje dodatečné příspěvky jednotlivců, jejich zaměstnavatelů nebo veřejných orgánů (např. veřejné služby zaměstnanosti). Kromě toho se do systému CPF mohou přihlásit i OSVČ, osoby pracující ve svobodných povoláních (na „volné noze“), umělci, spisovatelé a další

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0369> (část Annex 14: Individual Learning Accounts – the French Experience)

³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>

⁴ <https://guidelc.ucanss.fr/co/LC035-04.html>

⁵ <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

⁶ Ta je spravovaná Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).

⁷ <https://www.sgs.com/en-fr/services/qualiopi-certification>; certifikační proces Qualiopi je řízen francouzským Ministerstvem práce, zdraví a solidarity (Ministère du Travail, de la santé et des solidarités).

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0369>

⁹ Finanční prostředky spravuje Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF neboli „Unie pro vymáhání příspěvků na sociální zabezpečení a rodinných příspěvků“). Část fondu je distribuována Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), která spravuje finanční podporu CPF pod dohledem France Compétences.

vyjmenované skupiny tím, že zaplatí požadovaný poplatek. Implementace CPF také zahrnuje rozsáhlé zapojení sociálních partnerů, včetně zaměstnavatelů, odvětvových orgánů, kvalifikačních orgánů a odborů, aby bylo zajištěno, že systém splňuje potřeby trhu práce a zároveň umožňuje jednotlivcům individuální výběr vzdělávacího programu podle vlastních potřeb a zájmů.

Systém CPF se neustále vyvíjí a přizpůsobuje v reakci na vznikající výzvy a příležitosti, což přispívá k zajištění jeho flexibility a životaschopnosti. Dlouhodobá udržitelnost systému je zajišťována kombinací různých opatření, jako jsou financování a správa systému CPF, jeho široká dostupnost, podpora autonomie uživatelů systému, možnost vícezdrojového financování, registr institucí oprávněných poskytovat vzdělávání s podporou CPF a zajišťování kvality vzdělávacích programů institucí zapojených do systému. Proto může francouzský systém CPF sloužit jako příklad úspěšného zavedení IVÚ na národní úrovni a inspirovat ostatní země zvažující implementaci IVÚ k jeho následování.

Nizozemsko

Nizozemsko bylo jednou z prvních zemí, které se pustily do experimentů s individuálními vzdělávacími účty¹⁰ (IVÚ). Tento systém měl za cíl zvýšit flexibilitu a dostupnost celoživotního vzdělávání. Následná opatření se často proměňovala a byla nahrazována novými, která umožňovala vyzkoušet různé přístupy a jejich účinnost. Zkušenosti z Nizozemska jsou proto velmi cenné pro další rozvoj tohoto konceptu v jiných zemích.

V období 2001–2003¹¹ byly realizovány dva pilotní projekty, které měly za cíl ověřit účinnost IVÚ a identifikovat potenciální problémy. Během realizace těchto projektů bylo poskytnuto veřejné financování na vzdělávací účty vybraným skupinám obyvatel, např. nezaměstnaným nebo lidem s nízkou kvalifikací. Pilotních projektů se zúčastnilo cca 3000 zaměstnanců a 100 společností. Každý účastník získal na svůj IVÚ částku ve výši 450 eur. Tato částka mohla být navýšena finančními prostředky ze strany zaměstnavatele nebo i samotnými zaměstnanci. Finanční prostředky uložené na IVÚ musely být vynaloženy na vzdělávání do 18 měsíců od jejich aktivace.

Další projekt týkající se IVÚ byl realizován v období 2006–2008¹². Tento projekt si kladl za cíl posoudit, zda zavedení IVÚ zvýší motivaci dospělých k účasti ve vzdělávání. Byly porovnány dvě skupiny, z nichž jedna měla možnost využít finanční podporu na vzdělávání prostřednictvím IVÚ (výzkumný vzorek) a druhá tuto možnost neměla a vzdělávala se bez této finanční podpory (kontrolní skupina). Podpořený i kontrolní vzorek zahrnoval osoby, které dosáhly nejvýše středního odborného vzdělání. Osobám vybraným jako příjemci IVÚ bylo na vzdělávání poskytnuto 450 eur, která bylo potřeba vyčerpat do konce března 2008. Podpora byla příjemcům poskytována ve formě poukázek (voucherů). Voucher zaručoval proplacení nákladů vzniklých v souvislosti s realizací vzdělávací aktivity a bylo možné jej využít i k úhradě výdajů na studijní materiál. Pokud celkové náklady nedosáhly stanovené hodnoty voucheru, byl zájemci o vzdělávání vystaven nový voucher s vyznačenou zbývajícím výší použitelné částky. Hodnota voucheru mohla být zvýšena příspěvkem zaměstnavatelů i samotných příjemců podpory. Právo na využití poskytnutých prostředků, popř. jejich zbývajících nevyužitých částí, bylo zachováno i v případě, kdy jedinec změnil zaměstnání nebo se stal nezaměstnaným. Výsledky dotazníkového šetření u obou skupin ukázalo pozitivní vliv IVÚ na účast ve vzdělávání. Ve sledovaném období se nějakého vzdělávacího programu účastnilo vyšší procento respondentů, kteří měli přístup k IVÚ, oproti respondentům bez přístupu k těmto prostředkům.

Výsledky pilotních projektů ukázaly, že zavedení IVÚ do praxe vyžaduje dostatečné finanční zdroje, úpravu legislativy a technickou podporu. Proto byly IVÚ nahrazeny dostupnějšími opatřeními. Jedním z nich bylo tzv. schéma životního cyklu (**Levensloopregeling**¹³), které umožňovalo zaměstnaným osobám založit si účet, na který bylo možné za daňově zvýhodněných podmínek odkládat část hrubého výdělku, ale také odměny za přesčasy a dodatečné dny volna (převedené na finanční ekvivalent). Možné bylo i kofinancování ze strany zaměstnavatele. Uspořené prostředky bylo možné použít jako náhradní příjem po dobu neplaceného volna (tj. při dočasném uvolnění ze zaměstnání za účelem péče, rodičovského volna, studijního volna, dobrovolnictví a jiné činnosti). Tento model fungoval jen v období 2006–2011.

Dalším opatřením byl tzv. odpočet na vzdělávání (**Scholingsaftrek**¹⁴), který byl založen na individuálním daňovém odpočtu výdajů na vzdělávání. Hodnocení nástroje ukázalo, že daňové opatření výrazně nepřispělo k podpoře účasti jednotlivců ve vzdělávání a nedosahovalo očekávaných výsledků zejména u rodin s nižšími příjmy. Proto bylo v roce 2022 nahrazeno modelem STAP¹⁵ (**STAP budget**¹⁶), který byl určen pro zaměstnané osoby, podnikatele a uchazeče o zaměstnání. Tento model umožňoval zájemcům o vzdělávání požádat o dotaci v maximální výši 1000 eur (včetně DPH) na vzdělávání a rozvoj. Dotace mohla být uplatněna jednou ročně a bylo možné ji použít pouze pro vzdělávací aktivity, které byly uvedeny v registru schválených vzdělavatelů¹⁷. Přidělené prostředky bylo možné využít pro odborné vzdělávání v určité oblasti, ale také pro osobní rozvoj, jako je leadership nebo komunikace. V případě, že vzdělávání nebylo ukončeno osvědčením nebo diplomem, nebo nebyly naplněny podmínky účasti ve vzdělávání (alespoň 80% účast), dotace musela být vrácena. Model STAP byl ukončen v roce 2024.

¹⁰ Rozhodnutí zahájit experimenty s IVÚ bylo přijato ministerstvy školství, kultury a vědy a sociálních věcí.

¹¹ https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_331.pdf

¹² https://www.cedefop.europa.eu/files/5192_en.pdf

¹³ <https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-recht-op-levensloopregeling-sparen-verlofdagen-werknemer/>

¹⁴ <https://www.rijksfinancien.nl/belastingplan-memorie-van-toelichting/2023/d17e2066>; <https://www.volandis.nl/nieuws/fiscale-scholingsaftrek-wordt-stap-budget>

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0369> (část Annex 13: Case Studies)

¹⁶ <https://moneywood.nl/stap-budget-dutch-subsidy-educational-expenses>

¹⁷ Jde o tzv. registr DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs).

Německo

V Německu dosud neexistuje jednotný systém IVÚ na podporu dalšího vzdělávání. Fungovaly zde jiné finanční nástroje, které měly za cíl podpořit účast dospělých ve vzdělávání. Jedním z nich byl program Bonus za vzdělávání (**Bildungsprämie**¹⁸), který zavedla v roce 2008 německá spolková vláda¹⁹ s cílem usnadnit účast na dalším profesním vzdělávání osobám s nižšími příjmy a předcházet hrozbě nezaměstnanosti mezi zaměstnanými lidmi. Státní dotaci mohli být podpořeni ti, kteří byli ochotni se dále profesně vzdělávat. Využívání nástroje bylo původně omezeno do roku 2011, ale bylo několikrát prodlouženo a ukončeno až v prosinci 2021.

Bonus za vzdělávání umožňoval příjemci pokrýt až 50 % nákladů na vzdělávací akci, maximálně do výše 500 eur. Mohli ho získat pouze lidé, kteří pracovali alespoň patnáct hodin týdně a jejich zdanitelný roční příjem nepřesáhl 20 000 eur (nebo 40 000 eur u společných daňových poplatníků). Zbývající náklady na další vzdělávání si musel člověk uhradit sám. Předpokladem pro využití těchto finančních prostředků bylo osobní bezplatné poradenství od státem uznávané poradny a podmínka, že zvolená vzdělávací instituce byla ochotna přijímat Bonus za vzdělávání. Vybrané vzdělávání muselo být důležité pro profesní kontext (tj. pro stávající nebo plánovanou novou práci), ale zároveň mohlo vycházet z osobních vzdělávacích potřeb a preferencí nezávislých na zájmech zaměstnavatele.

Program byl v roce 2020 ukončen (s doběhem do konce roku 2021). Za období fungování programu bylo vydáno přes 400 000 bonusových poukázek na další vzdělávání v oblasti zaměstnání. Hodnocení programu ukázalo, že Bonus za vzdělávání posílil účast na dalším vzdělávání zejména u těch osob, které se dříve z finančních důvodů dalšího vzdělávání neúčastnily. Účast na dalším vzdělávání pomohla uživatelům bonusu získat lepší kvalifikaci, větší profesní sebevědomí, připravit se na nové profesní úkoly a snížit riziko nezaměstnanosti.

Po ukončení Bonusu za vzdělávání zavedla německá spolková vláda v dubnu 2024 příspěvek na kvalifikaci (**Qualifizierungsgeld**²⁰), který se zaměřuje na podporu specifických profesních kvalifikací. Nový benefit má firmám pomoci udržet si zaměstnance zasažené strukturálními změnami ve firmě prostřednictvím dalšího vzdělávání. Příspěvek na kvalifikaci je náhrada mzdy, která má za cíl vyrovnat ztrátu příjmu zaměstnance, který se účastní vzdělávání. O tento benefit pro své zaměstnance mohou žádat zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanců se strukturální změny dotknou.

Nárok na příspěvek na kvalifikaci mají zaměstnanci, kteří potřebují nové dovednosti, aby mohli ve své firmě nadále pracovat, a v důsledku účasti na dalším vzdělávání utrpí ztrátu příjmu. Předpokladem pro získání náhrady mzdy je podmínka, že další vzdělávání umožní zaměstnanci nadále pracovat u stávajícího zaměstnavatele. Vzdělávání musí být akreditované u odpovídajícího úřadu²¹ a zahrnovat více než 120 hodin, lze je však rozdělit do několika bloků. Nezáleží na tom, zda je další vzdělávání absolvováno prezenční nebo kombinovanou formou. Modely na částečný úvazek jsou také možné. Náklady na další vzdělávání hradí zaměstnavatel, který je příjemcem dotace.

Příspěvek na kvalifikaci činí 60 % průměrné čisté mzdy za vymezený časový úsek²². U rodičů alespoň jednoho dítěte se zvyšuje na 67 %. Vzhledem k tomu, že příspěvek pokrývá pouze 60 nebo 67 % čistého příjmu, zůstává zde mezera v běžné čisté mzdě zaměstnance. Zaměstnavatelé mohou tuto mezeru zacelit dodatečným doplatkem, aniž by se tato částka započítávala do příspěvku na kvalifikaci. Předpokladem pro to je, aby celková částka vyplacená zaměstnancům nepřesáhla běžnou cílovou mzdu. Pro OSVČ platí pravidlo, že 30 % příjmů je považováno za paušální částku jako provozní náklady, která se do výpočtu pro výši příspěvku na kvalifikaci nezapočítává. Pro zbývající částku platí stejná pravidla jako pro zaměstnance.

¹⁸ <https://www.bildungspraemie.info/de/programm-bildungspraemie-21.php>; <https://www.bibb.de/de/742.php>

¹⁹ Nástroj byl financován Spolkovým ministerstvem školství a výzkumu a podpořen Evropským sociálním fondem.

²⁰ <https://www.ibb.com/foerderung/qualifizierungsgeld>; <https://www.hamburger-software.de/blog/qualifizierungsgeld-beantragen-was-arbeitgeber-zur-neuen-entgeltersatzleistung-wissen-muessen/>

²¹ Schvalovací orgán pro Nařízení o akreditaci a schvalování pro podporu zaměstnanosti (AZAV).

²² <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung/qualifizierungsgeld>

Rakousko

Rakousko nemá jednotný systém IVÚ, každá spolková země může zavádět jiná opatření na podporu dalšího vzdělávání dospělých podle svých podmínek. Konceptu IVÚ se nejvíce blíží osobní vzdělávací účet **Bildungskonto** (dále IVÚ), který je nejvíce využíván v Horním Rakousku (Bildungskonto Oberösterreich²³) a ve Vídni a její spádové oblasti (WAFF Bildungskonto²⁴). Cílem nástroje je podpořit dospělé v rozvoji odborných dovedností souvisejících s jejich pracovním uplatněním. Za administraci Bildungskonta a vedení evidence zájemců o vzdělávání jsou zodpovědné orgány Horního Rakouska, resp. místní správní orgány ve Vídni. Finanční dotaci poskytuje ze svého rozpočtu Úřad vlády Horního Rakouska, resp. město Vídeň.

Oba typy IVÚ podporují především zaměstnané osoby, které mají platný pracovní poměr. Mezi další skupiny, které mohou získat nárok na využití IVÚ, patří osoby, které mají nárok na peněžitou pomoc v době, kdy pečují o dítě nebo se vracejí do práce po mateřské/rodičovské dovolené, pokud byly dříve v pracovním poměru a pracovní poměr přerušily alespoň na šest měsíců. Přesně definovaných skupin osob je mnoho, patří mezi ně např. lidé pobírající podporu v nezaměstnanosti nebo pomoc v nouzi, OSVČ nebo lidé s nízkými příjmy. Hlavní podmínkou pro získání finančních prostředků na IVÚ je trvalý pobyt v Horním Rakousku, resp. ve Vídni a její spádové oblasti.

Podporuje se kariérově orientované další vzdělávání a profesní reorientace (s výjimkou bezplatných rekvalifikačních programů poskytovaných úřady práce). V případě profesní reorientace je potřeba do jednoho roku od absolvování vzdělávacího programu doložit doklad o profesním uplatnění. Nehradí se náklady na vyšší odborné a vysokoškolské vzdělávání, získání řidičského oprávnění (pokud nejde o podmínku pracovního uplatnění nebo o součást kvalifikace), zájmové kurzy, volnočasové vzdělávací aktivity, sebezkušenostní kurzy, koučování, supervize apod. Nezpůsobilými výdaji jsou také cestovné, ubytování, strava, studijní materiály a poplatky za zkoušky.

Množství dostupných finančních prostředků a kritéria pro způsobilé skupiny a vzdělávací programy se u obou systémů trochu liší. V Horním Rakousku lze financovat 30 % nákladů na vzdělávací program dle podmínek pro jednotlivé cílové skupiny až do maximální celkové výše 2200 eur²⁵. Pro vybrané cílové skupiny a kvalifikace platí zvýhodnění 60 % do maximální výše 2700 eur, resp. 4000 eur (tzv. Digi-Bonus). Ve Vídni a její spádové oblasti činí finanční podpora až 50 % nákladů na jedno vzdělávání dle podmínek vymezených pro konkrétní skupiny příjemců až do výše 3000 eur. Jazykové kurzy jsou obecně způsobilé pro financování až do maximální výše 1000 eur. Maximální celková částka financování platí pro období 2023 až 2026.

Vzdělávání musí být absolvováno ve vzdělávací instituci, která má udělenou pečeť kvality (např. Ö-Cert²⁶) nebo byla zřízena na základě zákonů spolkové země, resp. federálních zákonů. V případě splnění požadavků na financování obdrží žadatel o dotaci oznámení o výši schváleného financování a tato částka je převedena na IVÚ. Po absolvování vzdělávacího programu je nutné doložit potvrzení o účasti nejméně ve výši 75 %.

²³ <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/bildungskonto.htm>; za celý systém přebírá odpovědnost, řídí ho a spravuje Úřad vlády Horního Rakouska, odbor školství a společnosti.

²⁴ <https://www.waff.at/foerderungen/bildungskonto/>; opatření WAFF řídí Vídeňský fond na podporu zaměstnanosti.

²⁵ <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/bildungskonto.htm>

²⁶ <https://oe-cert.at/>

Itálie

V Itálii se systém individuálních vzdělávacích účtů rovněž zkoušel a proměňoval v čase. Nejlépe se osvědčil systém předplacených kreditních karet na vzdělávání²⁷ (**Carta di Credito Formativo Individuale**²⁸, CCFI) v hodnotě od 500 eur do maximální výše 2500 eur, které umožňovaly jednotlivcům získat finanční příspěvek na částečné nebo úplné pokrytí nákladů vynaložených na vzdělávání v období maximálně dvou let. Nástroj fungoval v několika provinciích (Toskánsko, Umbria, Piemont) v období 2004–2015 a jeho využití bylo zaměřeno na specifické cílové skupiny (ženy vracející se na trh práce po mateřské dovolené, imigranti, osoby zaměstnané v nestandardních zaměstnáních, nezaměstnaní starší 45 let s právem na vzdělávání zlepšující jejich dovednosti a některé další vyjmenované skupiny). Náklady na financování nástroje byly vícezdrojové, nesly je společně regionální orgány a Evropský sociální fond. Prováděním a zajištěním úkonů spojených s administrací karty CCFI byla pověřena Centra zaměstnanosti (regionální úřady práce).

Hlavním cílem opatření bylo podporovat vzdělávání jednotlivců v průběhu jejich života a překonat tak některá omezení, jako jsou např. finanční bariéry znemožňující účast dospělých ve vzdělávání, nedostatek relevantních informací o místní vzdělávací nabídce, nízká účinnost veřejných služeb souvisejících se vzděláváním či problémy související s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem.

Využití karty CCFI propojovalo poskytování finančních prostředků na vzdělávací aktivity s nabídkou poradenských služeb, při současném ponechání vlastní odpovědnosti jednotlivců za rozhodování a výběr vzdělávacích aktivit. Na rozdíl od podobných nástrojů, jako jsou např. vouchery na vzdělávání, umožňovala karta CCFI hradit i nepřímé náklady na vzdělávání, které mohly ovlivnit rozhodnutí o výběru a absolvování určitého vzdělávacího programu. CCFI tak bylo možné použít na poplatky za vzdělávání, výukový materiál, související cestování, stravu a ubytování, ale také k zajištění chůvy pro děti či opatrovníka pro některého člena rodiny. Tato funkce byla zvláště důležitá pro povzbuzení jednotlivců s nižšími příjmy nebo osob, které pečovaly o dítě nebo jiného rodinného příslušníka, aby využili příležitosti ke vzdělávání, které mohly zvýšit jejich zaměstnatelnost nebo příjem. Kartou bylo možné hradit i náklady na neformální vzdělávací aktivity a neinstitucionální formy sebevzdělávání.

Celková výše poskytnutého kreditu dosahovala 2500 eur na osobu a rok. Postupně byla na kartu načítána částka ve výši 500 eur a po jejím vyčerpání bylo možné opětovně připsat na kartu částku 500 eur, dokud nedošlo k překročení stanoveného limitu na osobu a rok (tzn. kartu bylo možné v daném roce opakovaně „dobít“ maximálně 4krát).

V období 2004–2007 byly způsobilými náklady všechny typy vzdělávání včetně neformálních aktivit. Od roku 2008 mohly být kartou CCFI hrazeny pouze vzdělávací aktivity uvedené v regionálním registru schválených vzdělávacích programů. Flexibilní povaha karty umožňovala jejímu držiteli rozhodnout o výběru vzdělávacích aktivit a rozdělit finanční prostředky mezi vybrané aktivity podle vlastních potřeb a požadavků. Aby se zajistilo, že vzdělávací aktivity vybrané jednotlivci budou v souladu s účelem a pravidly používání karty CCFI, byli příjemcům podpory přiděleni poradci regionálního úřadu práce (Centra zaměstnanosti), kteří měli na starosti validaci jejich výběru, s cílem co nejlépe využít potenciál karty (tj. aby byla využita na aktivity způsobilé k financování).

Experiment přinesl dobré výsledky, ale upozornil také na některé kritické body, jako je omezené množství finančních prostředků nezbytných k uspokojení případné poptávky po vzdělávání, nedostatečná a málo kvalitní nabídka vzdělávání na daném území, potřeba integrovaného monitorovacího systému pro administraci nástroje a zajišťování kvality nabízených vzdělávacích programů a v neposlední řadě potřeba mít v Centrech zaměstnanosti tým poradců, kteří by se výhradně věnovali administraci nástroje.

²⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0369> (část Annex 13: Case Studies)

²⁸ <https://www.redattosociale.it/article/notiziario/funziona-la-carta-di-credito-formativo-ma-con-qualche-punto-debole>

Spojené království – Anglie

Anglie může sloužit jako příklad neúspěšné implementace konceptu individuálních vzdělávacích účtů do praxe. Uvádíme ho zde pro poučení o překážkách, které mohou jinak perspektivní opatření zcela zablokovat.

IVÚ byly v Anglii zavedeny v září 2000²⁹. Jejich cílem bylo zvýšit úroveň dovedností dospělých a řešit otázky většího zapojení zranitelných skupin do vzdělávání. Záměrem bylo podnítit vzdělavatele, aby zlepšili nabídku a kvalitu vzdělávacích programů, a poskytnout pobídky pro dospělé, aby investovali do rozvoje svých dovedností. Před plošným zavedením IVÚ byl tento nástroj pilotován v několika regionech Anglie. Vznikly tak různé verze IVÚ včetně verzí univerzálních a specificky zaměřených na konkrétní cílové skupiny dospělých. Finální verze IVÚ byly určeny pouze pro specifické skupiny populace, jako jsou např. mladí lidé mezi 19 a 30 lety s nízkou kvalifikací, osoby samostatně výdělečně činné, ženy vracějící se do práce po mateřské dovolené, zaměstnanci škol bez pedagogické kvalifikace nebo etnické menšiny.

Pilotní projekty také vedly ke změně finančního modelu IVÚ. Spíše než skutečným spořicí účtem se staly virtuálními poukázkami na vzdělávání.

IVÚ nabídl tři pobídky:

- počáteční pobídka ve výši 150 liber na náklady způsobitelného vzdělávání pro první milion uživatelů účtu, s malým příspěvkem ve výši alespoň 25 liber od majitele účtu;
- sleva 20 % z nákladů na širokou škálu vzdělávání s maximálním limitem 100 liber na účet;
- sleva 80 % z ceny omezeného seznamu základních kurzů IT a matematiky s maximálním limitem 200 liber na účet.

Jednotlivci a zaměstnavatelé také získali daňové pobídky, pokud „dobýjeli“ své účty. Celkové financování v letech 2000–2002 bylo 150 milionů liber. Program byl provozován soukromým dodavatelem (Capita), který registroval zájemce o vzdělávání a nastavoval jejich účty. Capita byla také zodpovědná za registr poskytovatelů, ze kterých si účastníci vzdělávání mohli vybírat. Cíle programu byly operativní a týkaly se spíše toho, jak bude režim fungovat, než toho, čeho by měl dosáhnout. Primárním cílem bylo otevření 1 milionu účtů do dubna 2002, což bylo překročeno. Do července 2002 bylo zaregistrováno 1,5 milionu účastníků vzdělávání. Ve stejném roce bylo registrováno 8910 vzdělavatelů, kteří poskytovali vzdělávání navázané na IVÚ. IVÚ byly použity k financování převážně vstupních kurzů, zejména IT. Většina účastníků vzdělávání (57 %) měla malé nebo žádné předchozí znalosti o předmětu, 48 % by nemohlo zaplatit za studium bez IVÚ a 73 % uvedlo, že IVÚ zvýšily jejich možnosti učení.

V roce 2001 bylo provedeno vyhodnocení implementace IVÚ a ukázalo se, že se do systému zaregistrovalo a využívalo IVÚ velké množství lidí, ale že provozování systému soukromým dodavatelem přispělo k nedostatečnému zajištění kvality a prevence podvodů³⁰. Anglické IVÚ byly proto kvůli obavám ze závažného zneužití v roce 2002 zrušeny, dřív, než se systém mohl plně rozvinout a přinést očekávané dopady.

I když v Anglii neexistuje celostátní systém IVÚ, je k dispozici několik regionálních programů, které nabízejí podobnou podporu. Například v Londýně existuje program The Adult Skills Fund in London³¹, který umožňuje dospělým čerpat až 1000 liber na vzdělávání a rozvoj dovedností.

Zkušenosti s IVÚ v Anglii je obtížné posoudit v úplnosti, protože program nefungoval dlouho. Přesto může tento příklad posloužit jako upozornění na jeden z faktorů, které mohou zavedení IVÚ zablokovat. Zkušenosti s neúspěšným zavedením IVÚ v Anglii byly využity při vývoji podobného nástroje ve Skotsku a Walesu, proto tyto příklady uvádíme dále.

²⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0369> (část Annex 13: Case Studies)

³⁰ <https://www.nao.org.uk/reports/individual-learning-accounts/>

³¹ <https://www.london.gov.uk/who-we-are/what-london-assembly-does/london-assembly-research-unit-publications/adult-skills-fund-london>

Spojené království – Skotsko a Wales

Skotsko a Wales jako součásti Spojeného království zvolily jiný přístup než Anglie³².

Skotské IVÚ (Individual Learning Accounts Scotland, SILA) byly zavedeny v prosinci 2004 s podobnými cíli jako anglické IVÚ, tj. podpořit účast dospělých ve vzdělávání a zvýšit úroveň osobních investic do rozvoje dovedností. Cílovou skupinou SILA byli lidé s nízkými příjmy. Na rozdíl od Anglie bylo možné SILA využít pouze v případě schválených poskytovatelů vzdělávání (těch bylo 460). Kromě toho byl program řízen společností Skills Development Scotland, nikoli subdodavatelem – organizací soukromého sektoru. Zatímco cíle a principy byly podobné anglickým IVÚ, SILA byly mnohem cílenější, měly být využívány užším okruhem schválených poskytovatelů a byly přímo řízeny vládní organizací.

V prvních dvou letech SILA financovaly přibližně 60 000 účastníků vzdělávání, z nichž se velká část vzdělávala na vysoké škole (63 %). Většina vzdělávacích programů se týkala IT a vedla k získání kvalifikace. Jednotlivec mohl čerpat finanční prostředky v maximální výši 200 liber. Tentýž žadatel mohl dotaci použít opakovaně ještě jednou v daném kalendářním roce. Více než polovina účastníků by vzdělávání bez SILA neabsolvovala. SILA běžely do roku 2017, kdy byly nahrazeny individuálními tréninkovými účty (Individual Training Accounts, ITA). ITA jsou také zaměřeny na osoby s nízkými příjmy a příjemce sociálních dávek. Vzdělávání musí být realizováno v rámci některého z prioritních sektorů Skotska. Do roku 2020 absolvovalo ITA 47 000 účastníků vzdělávání. Více než polovina (55 %) nebyla zaměstnána. Nejvíce osob se vzdělávalo v odvětví stavebnictví (29 %).

IVÚ Wales byly představeny v roce 2003 s podobnými cíli jako ve Skotsku a Anglii. IVÚ Wales se však více zaměřovaly na lidi pobírající sociální dávky. Účastníci také museli mít kvalifikaci nižší než úroveň NVQ 3³³. Nezávislé hodnocení provedené v roce 2007 uvedlo, že IVÚ Wales vygenerovaly 7126 registrací a vzdělávání bylo zahájeno v 5274 případech. Hodnocení zjistilo, že využití IVÚ mělo významné dopady na účastníky z hlediska zaměstnanosti (53 % získalo práci), výše výdělku (u 58 % došlo ke zvýšení platu) a kompetencí (88 % uvedlo, že se jejich znalosti či dovednosti zlepšily). Program byl v roce 2011 ukončen z důvodu úsporných opatření. Po pilotním projektu v roce 2019 byl však zaveden národní program osobních vzdělávacích účtů (PLA) s podobnými pravomocemi jako původní IVÚ Wales. Do března 2021 o PLA požádalo 6000 osob a 3000 jich vstoupilo do vzdělávání.

³² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0369> (část Annex 13: Case Studies)

³³ https://en.wikipedia.org/wiki/National_Vocational_Qualification

Doporučení pro Českou republiku

Příklady dobré praxe i příklad neúspěšného zavedení IVÚ ukázaly možné cesty a způsoby, jak lze přistoupit k implementaci IVÚ na národní úrovni v ČR a čeho se vyvarovat. Jako efektivní se ukazuje kombinace, případně integrace různých opatření (viz Francie). Důležité je vytvářet příležitosti a odstraňovat bariéry pro možnou účast dospělých ve vzdělávání i pro využívání IVÚ.

Při vytváření systému IVÚ v ČR je potřeba zohlednit následující faktory, které umožní nastavit vhodné podmínky pro jeho implementaci na národní úrovni:

- začlenit opatření týkající se IVÚ do stávajících nebo nových strategií;
- do diskuse o implementaci IVÚ na národní úrovni zapojit všechny důležité stakeholdery;
- připravit implementační plán pro zavedení IVÚ na národní úrovni včetně zapojení různých subjektů a stakeholderů;
- zajistit udržitelný model financování IVÚ;
- vyvinout funkční a udržitelný nástroj pro administraci a řízení systému IVÚ včetně registru uživatelů;
- administraci IVÚ pověřit veřejnou institucí s celostátní působností a nastavit systém veřejné kontroly čerpání z IVÚ;
- zpřístupnit jednotnou databázi vzdělávacích programů napojených na systém IVÚ a poskytnout uživatelům důležité informace o vzdělávacích programech, vzdělavatelích, možnostech čerpání finančních prostředků z IVÚ apod.;
- nastavit mechanismy zajišťování kvality nabízených vzdělávacích programů (např. certifikace vzdělávacích institucí a subjektů s jejich jasnou identifikací v databázi);
- na systém IVÚ navázat další opatření, jako je např. systém ověřování a uznávání výsledků předchozího učení, zajištění placeného volna pro zaměstnance, kteří se účastní vzdělávání, nebo možnost využívat služby celoživotního kariérového poradenství;
- nastavit další vhodná opatření pro zvýšení účasti dospělých ve vzdělávání (např. pobídky pro zaměstnavatele, aby uvolňovali své pracovníky na vzdělávání v pracovní době, podpůrná opatření pro osoby pečující o děti nebo seniory, nezaměstnané, sociálně znevýhodněné apod.).

Dále je potřeba rozhodnout o těchto otázkách:

- Na jaký typ vzdělávání bude možné IVÚ využít? (pouze rozvoj profesních dovedností, zvolené rekvalifikace, rozvoj funkčních či průřezových dovedností apod.)
- Kdo bude moci IVÚ využívat? (všichni dospělí v produktivním věku, všichni dospělí i senioři bez omezení věku, specifické cílové skupiny)
- Jak bude z IVÚ čerpáno? (příspěvek a spoluúčast zájemce o vzdělávání, nebo jinak; forma příspěvku – peníze na účet, voucher atd.; délka čerpání a výše příspěvku)
- Jaká bude vazba na připravované strategie a další důležitá opatření týkající se podpory celoživotního učení na národní a regionální úrovni?

Výzvy implementace individuálních vzdělávacích účtů v České republice:

- **Financování:** Určit, jakým způsobem budou IVÚ financovány, bude klíčovou výzvou. Možnosti zahrnují státní financování, financování ze strany zaměstnavatelů nebo kombinaci obou.
- **Design systému:** Bude nutné pečlivě navrhnout systém IVÚ tak, aby byl snadno použitelný a efektivní.
- **Dostupnost vzdělávacích aktivit:** Bude nutné zajistit, aby bylo k dispozici dostatečné množství kvalitních vzdělávacích aktivit, které budou odpovídat potřebám dospělých.
- **Informace a propagace:** Bude nutné informovat dospělé o IVÚ a o tom, jak je mohou využít.

Úspěch IVÚ bude záviset na konkrétním designu a implementaci tohoto nástroje.

Závěr

Individuální vzdělávací účty (IVÚ) představují perspektivní nástroj pro podporu celoživotního učení a rozvoje dovedností v České republice. Implementace IVÚ bude vyžadovat pečlivé plánování a zvážení různých faktorů umožňujících nastavit podmínky pro jejich zavedení a efektivní fungování, ale potenciální přínosy pro jednotlivce i společnost jsou značné. Příklady ze šesti vybraných evropských zemí mohou sloužit jako inspirace při rozhodování, jak s tématem IVÚ v ČR naložit a jak k němu přistoupit.

Na základě úspěšných zahraničních zkušeností se zavedením a fungováním IVÚ se ukazuje, že zavádění jednotlivých opatření může být pozvolné a může se průběžně obměňovat a přizpůsobovat aktuální situaci a potřebám. Postupná adaptace a rozvíjení celého konceptu IVÚ může za příznivých podmínek (jak ukazuje příklad Francie) vyústit v komplexní systém, který je navázán na další národní opatření a strategie i na řadu mezinárodních doporučení (EU, OECD). Pro zajištění životaschopnosti IVÚ je zároveň nezbytné, aby na ně navazovala další praktická opatření, která budou zajišťovat jejich aplikaci v praxi.

Financováno Evropskou unií. Text odráží výhradně názory a stanoviska autorů, a nikoli názory a stanoviska Evropské unie nebo Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu. Evropská unie ani poskytovatel grantu za uváděné názory a stanoviska nenesou odpovědnost.