

# NÁVRH

## Koncepce dalšího vzdělávání z pohledu sociálních partnerů v České republice



# NÁVRH

## Koncepce dalšího vzdělávání z pohledu sociálních partnerů v České republice

DOKUMENT



Praha  
září 2021

**Zpracoval: KOLEKTIV AUTORŮ**

Mgr. Lukáš Němec (vedoucí týmu ČMKOS)

Mgr. Petr Baierl (ČMKOS)

Mgr. Dušan Martinek (ČMKOS)

Ing. Miloš Rathouský (SP ČR)

Tento dokument byl zpracován v rámci projektu „Sociální dialog a Společnost 4.0“, Reg. číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/18\_094/0010266, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů

[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

Praha, září 2021

ISBN: 978-80-86809-29-8

# OBSAH

1. ÚVOD .....	5
2. ZÁKLADNÍ VIZUALIZACE .....	7
3. VÝZVY PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....	9
3.1 ZAOSTŘENO: ČESKÁ REPUBLIKA .....	10
4. MEZINÁRODNÍ A NÁRODNÍ PODNĚTY PRO NÁVRH KONCEPCE .....	12
5. BENEFITY SOCIÁLNÍHO DIALOGU PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....	14
5.1 ZAOSTŘENO: ODBORY A DOVEDNOSTI .....	16
6. ČESKÁ REPUBLIKA: STÁLE NA POČÁTKU .....	17
6.1 ZAOSTŘENO: VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V SOUČASNÝCH PRÁVNÍCH NORMATÁCH ČESKÉ REPUBLIKY .....	20
7. AKTIVNÍ SOCIÁLNÍ DIALOG JAKO KROK KUPŘEDU .....	21
8. PÍLÍŘE NÁVRHU KONCEPCE: DŮVĚRA, SPOLUPRÁCE, ODHODLÁNÍ, REFLEXE. ....	22
8.1 VZÁJEMNÁ DŮVĚRA – TVORBA SPOLEČNÝCH PRIORITY .....	23
8.2 VZÁJEMNÁ DŮVĚRA – POSÍLENÍ SYSTÉMU ŘÍZENÍ .....	25
8.3 VZÁJEMNÁ DŮVĚRA – SPOLEČNÁ PREDIKCE DOVEDNOSTÍ .....	27
8.4 VZÁJEMNÁ SPOLUPRÁCE – PŘEKONÁNÍ BARIÉR V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ .....	29
8.5 VZÁJEMNÁ SPOLUPRÁCE – PŘIMĚŘENÉ VEŘEJNÉ FINANCOVÁNÍ .....	31
8.6 VZÁJEMNÉ ODHODLÁNÍ – PÉČE O KULTURU DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....	34
8.7 VZÁJEMNÁ REFLEXE – KVALITA DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....	37
9. NÁVRH PRO USNESENÍ PLENÁRNÍ SCHŮZE RADY HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ DOHODY ČR .....	38
10. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	39

# SEZNAM ZÁKLADNÍCH ZKRATEK

CEDEFOP	Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
FDV	Fond dalšího vzdělávání
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
KOOPERACE	Koordinace profesního vzdělávání jako nástroje služeb zaměstnanosti
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NPO	Národní plan obnovy
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)
SP ČR	Svaz průmyslu a dopravy ČR
RHSD	Rada hospodářské a sociální dohody
TUAC	Trade Union Advisory Committee to the OECD (Poradní výbor odborů pro Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)

# 1. ÚVOD

Technologické změny (Průmysl 4.0) přináší naději na zvýšení kvality lidského života, a to díky zvyšování produktivity práce a mizení monotónních a fyzicky náročných profesí. Tato naděje jistě bude doprovázena radikální proměnou světa práce a společnosti jako takové. Transformační změny ale přináší jak příležitosti, tak rizika. Zamysleme se například nad nekompatibilitou současné podoby systému dalšího vzdělávání s nastupujícími megatrendy světa práce. Tato nekompatibilita je hybatelem pro vznik Návrhu koncepce dalšího vzdělávání z pohledu sociálních partnerů v České republice. Snahou je zdůraznit úlohu, kterou mohou a musí hrát sociální partneři v oblasti celoživotního učení, resp. dalšího profesního vzdělávání.

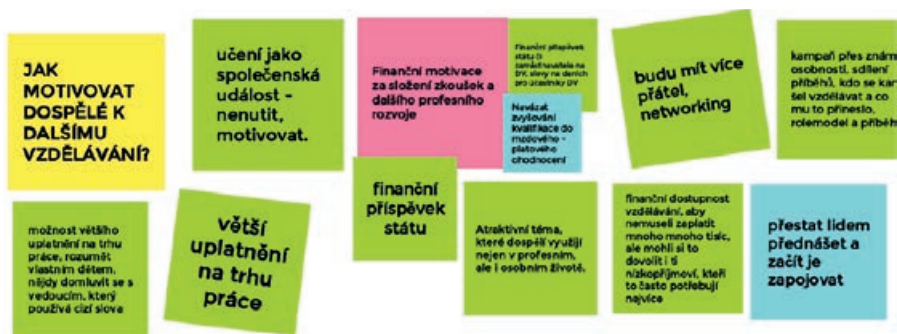
Jednou z klíčových charakteristik technologické změny je její nepředvídatelnost. Nejsme schopni predikovat, jak se bude situace v budoucnu vyvíjet, a to ani v relativně krátkém horizontu několika málo let. Na vzdělávací proces je proto nutné hledět z perspektivy celoživotního učení a nehledat odpovědi na současné výzvy nutně jen v počátečním vzdělávání, ale své síly musíme napnout také k dalšímu vzdělávání. To je aktuální pro bezmála 4 mil. dospělých zaměstnanců a zaměstnankyň v České republice, kteří jsou nyní na trhu práce. Je proto nutné hledat v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání společný směr pro rozvoj dovedností v celoživotní perspektivě. Je záhodno nastartovat debatu o podobě systému dalšího profesního vzdělávání, který bude orientován na člověka a pomůže lidem s jejich zaměstnatelností v perspektivě jejich celého produktivního života.

Koncept dalšího vzdělávání nemůže být omezen pouze na osoby těžce uplatnitelné na trhu práce, ale musí se stát součástí celoživotního učení se nás všech. Je zapotřebí stimulovat poptávku po dalším vzdělávání a motivovat jedince, dostatečně je informovat o možnostech a výhodách zvyšování kvalifikace. Lidé musejí získávat nové pohledy a postoje. Vnímat možnosti a hodnoty, které uznávají potřebu neustálého posouvání svých znalostí a dovedností. Úkolem sociálních partnerů bude vytvořit v pracujících pocit nového vnímání své identity jako aktivních studentů. Další vzdělávání proto nebude jen jakousi výjimečnou krizovou intervencí pro momentální potřeby trhu práce, ale zcela přirozenou součástí vzdělávací dráhy každého z nás.

Sociální partneři jsou přesvědčeni, že jedním z pilířů budoucnosti práce musí být adekvátní a kontinuální investice do zvyšování lidských dovedností a schopností. Koneckonců, to je také jeden ze závěrů Globální komise pro budoucnost práce (ILO 2019), kterou ustanovila Mezinárodní organizace práce, největší institucionální autorita pro svět práce.

Návrh koncepce dalšího vzdělávání pohledem sociálních partnerů v České republice vznikl v rámci realizace projektu „Sociální dialog a Společnost 4.0“, který realizuje Českomoravská konfederace odborových svazů v partnerství se Svazem průmyslu a dopravy ČR v období 2019–2022. Jedním z ambiciózních cílů projektu je vnést do sociálního dialogu, a do české společnosti jako takové, přesvědčení o nutnosti a užitečnosti budovat učící se kulturu, založenou na systémové podpoře celoživotního učení, resp. dalšího profesního vzdělávání.

V roce 2020 a 2021 jsme prozatím realizovali dohromady 18 diskusních fór k tématu dalšího vzdělávání po celé České republice, kde jsme ve spolupráci se zaměstnavateli, odboráři, zaměstnanci a odbornou, ale i laickou veřejností, formulovali klíčové myšlenky vedoucí k ucelenému Návrhu koncepce (viz níže např. výšek obrázku z kolaborativní práce v JamBoardu v rámci diskusního fóra v Jihomoravském kraji).



Do konce roku 2021 budeme realizovat dalších 12 diskusních fór, kde Návrh koncepce představíme a budeme hledat národní a regionální možnosti pro uplatnění rámcových pilířů Návrhu koncepce.

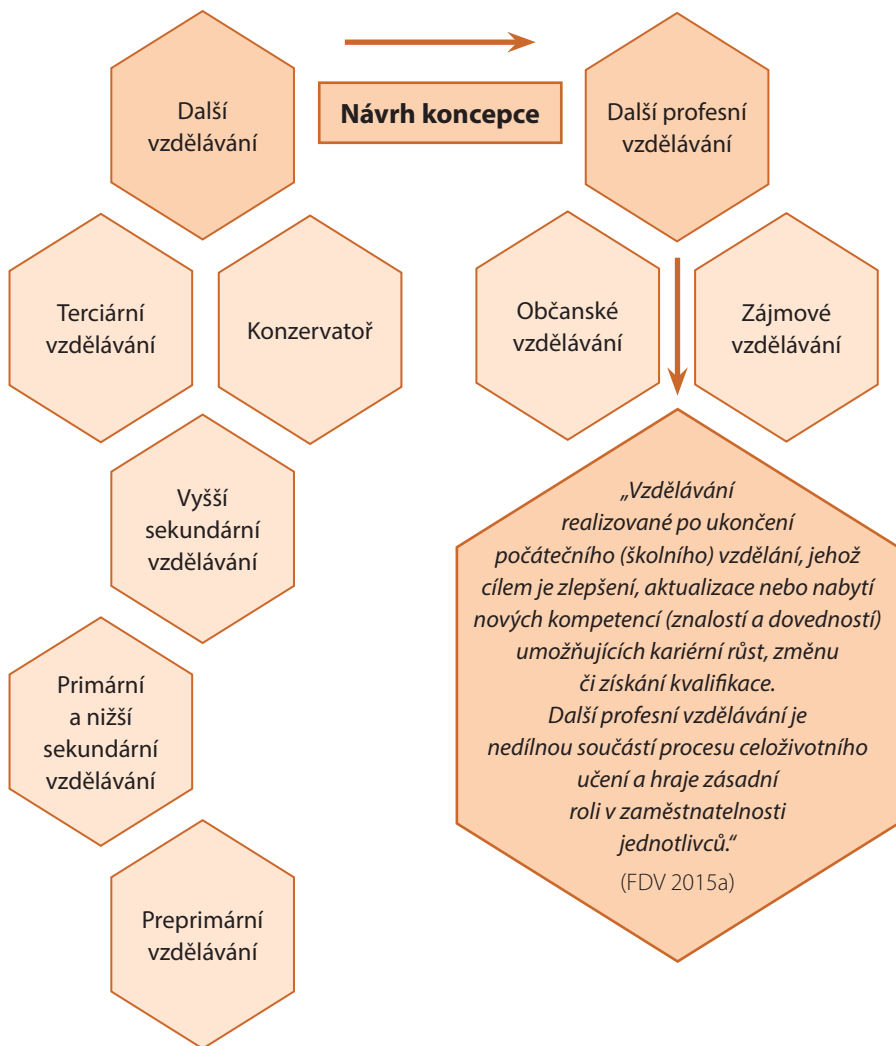
Klíčovou podporu pro Návrh koncepce budeme hledat na národní úrovni skrze sociální dialog, proto ji předložíme na jednání Pléna Rady hospodářské a sociální dohody ČR k posouzení. Naším cílem je transparentně a sebevědomě otevřít téma dalšího profesního vzdělávání z pohledu sociálních partnerů na nejvyšší úrovni. Klíčoví aktéři trhu práce, zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců, resp. Svaz průmyslu a dopravy a Českomoravská konfederace odborových svazů, jsou připraveni.

## 2. ZÁKLADNÍ VIZUALIZACE



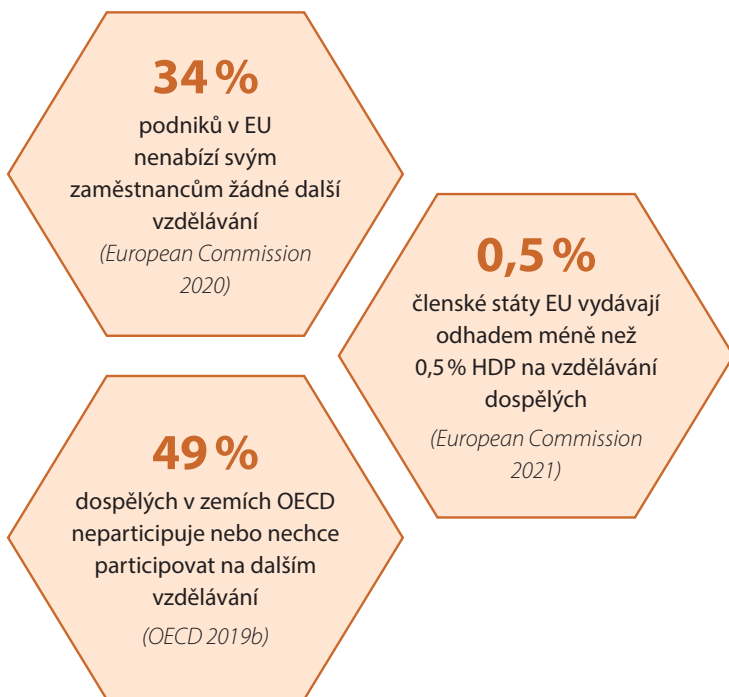
Vzdělávání dospělých je velice široký pojem pro vzdělávání dospělé populace, do kterého můžeme zahrnout školské vzdělávání dospělých (získání stupně vzdělávání), další vzdělávání a vzdělávání seniorů. Primárním zájmem sociálních partnerů v České republice je oblast profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, tedy oblast dalšího profesního vzdělávání. Tato prioritizace profesního vzdělávání, na úkor občanského a zájmového vzdělávání, vychází z pochopitelné prioritizace světa práce. „Vzhledem k tomu, že pracoviště má pro většinu vzdělávání a odborné přípravy dospělých zásadní význam, hrají sociální partneři klíčovou roli při přípravě systémů vzdělávání dospělých na budoucnost“ (OECD 2019a).





### 3. VÝZVY PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Podniky často uvádějí jako důvod vysoké náklady nebo jednoduše absenci času svých zaměstnanců a zaměstnankyň pro účast na dalším vzdělávání. Klíčová je také vnitřní dynamika organizace. Podle rozsáhlého výzkumu dvou unijních organizací, Cedefop a Eurofound z roku 2019 (Eurofound and Cedefop 2020) s názvem Evropský průzkum společností, pouze každý pátá organizace má dobře nastaveny interní procesy, které podporují hlas zaměstnanců na pracovišti a podporují další rozvoj dovedností.



Nelze také opomenout zvyšující se počet těch, kteří pracují v zakázkové ekonomice, tj. bez trvalého pracovního poměru, a tudíž bez přímého přístupu k zaměstnavateli, respektive bez přímého přístupu k možnosti dalšího (firemního) vzdělávání.

V globalizované ekonomice firmy často využívají outsourcing, který silně narušuje paradigma firemního pracoviště jako primárního místa pro další rozvoj dovedností dospělých. A konečně, malé a střední podniky jsou ve velice křehkém postavení vůči nárokům dalšího vzdělávání, neboť tyto podniky nemají často administrativní, finanční a časové možnosti k zabezpečení dalšího vzdělávání.

Dospělí mají mnoho povinností (pracovních, rodinných, soukromých), které musejí vzít v úvahu, když přemýšlejí o účasti na dalším vzdělávání. Největšími bariérami pro účast na dalším vzdělávání (vyjádřeno procenty osob mezi 25–64 v zemích EU v roce 2016) jsou: pracovní vytížení (39,9 %), rodinné povinnosti (32,5 %), cena dalšího vzdělávání (28,4%) a chybějící podpora zaměstnavatele nebo státu (20,9%) (Eurostat 2019). Svou roli dále hrají: kvalita dalšího vzdělávání, motivace se dále vzdělávat (zejména u osob s nízkou kvalifikací) nebo provázanost dalšího vzdělávání s kariérovým poradenstvím (dokážu si odpovědět na otázku: proč se vzdělávám).

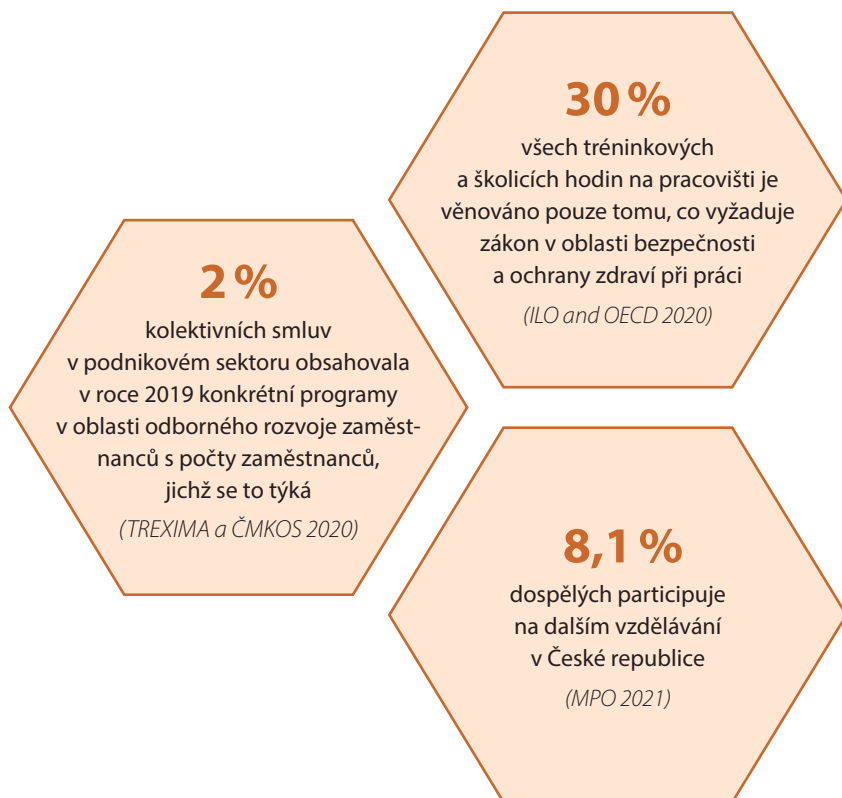
Technologické inovace, demografické trendy, globalizace nebo přechod na nízko-uhlíkovou ekonomiku povedou k hluboké proměně světa práce. Očekává se, že celých 32 % pracovních míst v zemích OECD projde hlubokou změnou v průběhu příštích dvaceti let (OECD 2019b). Podle odhadů CEDEFOPu celých 46 % dospělé populace EU (126 mil. obyv.) bude muset aktualizovat své dovednosti nebo získat nové, aby si mohli udržet nebo získat práci odpovídající jejich kompetencím a úrovni dovedností (Cedefop 2020). To vyvolá obrovský tlak na systémy vzdělávání dospělých (rekvalifikace, kvalifikace, podnikové vzdělávání atd.). Přesto, veřejné a soukromé investice jsou nedostatečné.

### 3.1 ZAOSTŘENO: ČESKÁ REPUBLIKA

Jednou z priorit EU bylo do konce roku 2020 dosáhnout 15 % vzdělávajících se dospělých. Tento cíl do roku 2018 splnilo pouze 9 členských zemí, přičemž ostatní členské země mají velice malou nebo vůbec žádnou šanci této hranice dosáhnout. Toto zcela platí pro Českou republiku, která se evropskému průměru 11,1 % vzdělávajících se dospělých vůbec nepřibližuje (ČMKOS 2019). Ba co více, podíl účasti v dalším vzdělávání v České republice v posledních letech klesá. Oblast podpory a rozvoje systému dalšího vzdělávání je politicky neviditelná, podceňovaná a participace na dalším vzdělávání je dlouhodobě nízká. Toto konstatování je o to více alarmující, pokud ho vsadíme do společenských megatrendů, jako jsou digitalizace, automatizace nebo přechod na nízkouhlíkovou ekonomiku.

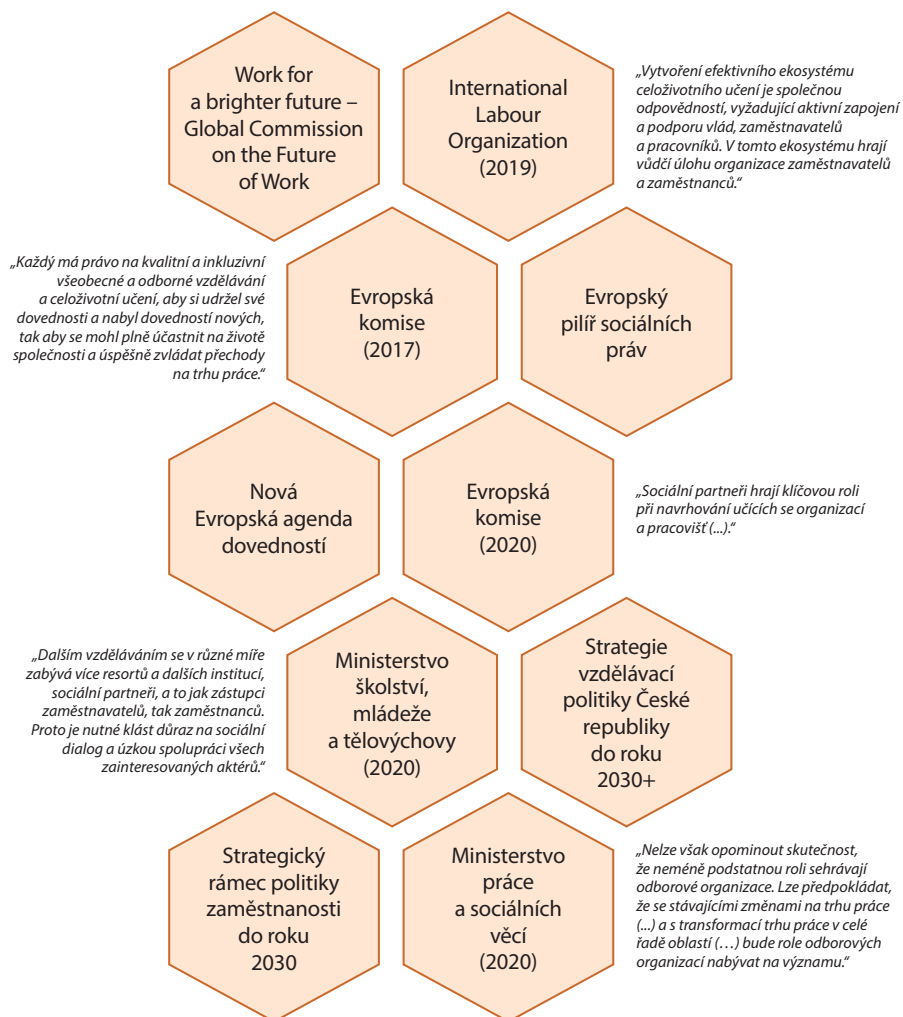
Klíčem k restartu ekonomiku po covidu-19 budou investice do lidí a zvyšování jejich odolnosti a adaptability. Stejně jako zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé se museli přizpůsobit „nové době“ a hledat inovativní řešení pro svou budoucnost. Toto ohledávání budoucím je v mezinárodním prostředí spojeno se strategickými investicemi do rozvoje (lidí). Česká republika patří ze zemí OECD mezi ty země s největším podílem tzv. zákonných školeních, ale je na úplném chvostu stran investic do strategického rozvoje (lidí), respektive v procentuálním vyjádření tréninkových a školicích hodin na pracovišti, které jdou nad rámec zákonných školení (ILO and OECD 2020).

Potřebnou změnu do dynamiky dalšího profesního vzdělávání přinášejí zástupci zaměstnanců, kteří jsou hybnou silou např. pro vyšší účast dospělých s nízkou kvalifikací na dalším profesním vzdělávání nebo aktivně vyjednávají na národní, sektorové a podnikové úrovni v tématu dovedností a celoživotního učení. Bohužel české odbory jsou málo aktivní ve vztahu k nástrojům dalšího profesního vzdělávání, což potvrzují domácí (FDV 2015a), ale také zahraniční studie (German Economic Institute 2018). Malá kapacita českých odborů v dalším profesním vzdělávání se pak vtiskuje do vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v oblasti dovedností, kdy pouze 2 % kolektivních smluv v podnikovém sektoru obsahovala v roce 2019 konkrétní programy v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců s počty zaměstnanců, jichž se to týká.



## 4. MEZINÁRODNÍ A NÁRODNÍ PODNĚTY PRO NÁVRH KONCEPCE

Návrh koncepce na výzvy dalšího vzdělávání reaguje komplexně a systémově. Využívá inspirativní podněty ze zahraničí, které relevantně odpovídají na společenské megatrendy ovlivňující svět práce. Aktivně pracuje s analytickými podklady, které byly v českém prostředí v minulých letech zpracovány a jejichž výstupy prozatím nepozbyly nic ze své platnosti a relevance.





## 5. BENEFITY SOCIÁLNÍHO DIALOGU PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Systémy vzdělávání dospělých hrají klíčovou úlohu při adaptabilitě společnosti na přicházející změny, zvyšují odolnost jednotlivců a podporují inovace na úrovni podniků. Avšak aby investice do dalšího profesního vzdělávání byly efektivní, zaměstnanci z těchto systémů mohli maximálně profitovat a podniky měly systémovou podporu pro své up-skillingové a re-skillingové iniciativy, je potřeba nastavit partnerský přístup v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Ideální platformou je sociální dialog, tedy strukturovaný dialog klíčových aktérů světa práce: státu, zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v oblasti dovedností a dalšího profesního vzdělávání je prostředkem, jak vzdělávání dospělých učinit nejen funkční a orientované na budoucnost, ale také inkluzivní a spravedlivé pro každou kategorii pracovníků.

### Orientované na budoucnost

Cílem dalšího profesního vzdělávání je zajistit, aby zaměstnanci měli takové dovednosti, které jsou nutné pro úspěšnou participaci na trhu práce. Data European Adult Education Survey však ukazují, že celá třetina dospělých, kteří se účastní dalšího profesního vzdělávání, si myslí, že jim to na trhu práce nepomůže (OECD 2019a). V ideálním případě společná predikce vzdělávacích potřeb a definování cílů dalšího vzdělávání odbory a zaměstnavateli funguje: zaměstnavatelé vědí, jaké dovednosti potřebují k rozvoji svého byznysu, odbory mají informace o dovednostech a vzdělávacích potřebách svých členů a členek.

Je to ideální scénář, kdy zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců identifikují společně dovednosti a design kurzu, a mohou se tak vyhnout zbytečným finančním ztrátám při tvorbě zbytečného vzdělávacího obsahu, a tedy tvorbě nerelevantních vzdělávacích kurzů. Pro samotné zaměstnance je společné definování vzdělávacích cílů výhodné, protože pak lépe odpovídají jejich skutečným potřebám. Společnost 4.0 a její nároky pro oblast práce budou vyžadovat aktivní zapojení zaměstnanců do podnikových řešení v oblasti dalšího vzdělávání, inovací nebo zavádění technologických změn do praxe. Podnikové inovace a rozvoj jdou ruku v ruce s důrazem na další profesní vzdělávání zaměstnanců.

**100 mil. eur**

IG Metall, německý odborový svaz v kovoprůmyslu, zaměstnanecká rada v Siemens a společnost Siemens vytvořili Fond pro budoucnost, kam Siemens může vložit až 100 mil. eur, které budou určeny na financování vlastních nápadů zaměstnanců pro oblast firemních inovací.

*(World Economic Forum 2019)*

## Inkluzivní

Dle výzkumné zprávy potenciálu umělé inteligence v ČR bude do 5 let část především rutinních dovedností nahraditelná technologiemi u 1,3 milionu českých zaměstnanců, do 15 let u 2,2 milionu a do 30 let téměř u 3,4 milionu zaměstnanců (Vláda ČR 2018). Rutinní profese jsou spojeny na trhu práce s nízkou kvalifikovanou pracovní silou, která bude nejvíce ohrožena disruptivními změnami způsobenými digitalizací a automatizací. Přesto pouze 20 % osob s nízkou kvalifikací participuje na dalším profesním vzdělávání, což je v hlubokém kontrastu s 37 % osob středně kvalifikovaných a 57 % osob vysoce kvalifikovaných, kteří se dalšího vzdělávání účastní (TUAC 2020b). Problém však není nutně motivace osob s nízkou kvalifikací, ale zejména jejich časové a finanční bariéry, které vstupují do hry a jejich postavení v podniku. Osoby s nízkou kvalifikací nemají rovnocenný přístup k firemnímu HR oddělení, kde jsou upřednostňovány osoby s vyšší kvalifikací. Aktivní sociální dialog, např. pomocí podnikových či sektorových odborových vzdělávacích ambasadorů, kteří aktivně s osobami s nízkou kvalifikací pracují, jako například v Nizozemsku nebo Velké Británii, ukazují cestu vpřed. Nejenže zvyšují účast osob s nízkou kvalifikací na dalším profesním vzdělávání, ale zvyšují celkově účast zaměstnanců a zaměstnankyň na dalším vzdělávání (Actrav and Skills 2019; Coenen 2020; Roper 2021). Ve Velké Británii například sami zaměstnavatelé v roce 2016 uvedli (Stuart et al. 2016) následující:





## 5.1 ZAOSTŘENO: ODBORY A DOVEDNOSTI

Tom Wilson, mezi lety 2003–2015 ředitel Unionlearn, speciální agentury britské odborové centrály Trade Union Congress pro oblast vzdělávání dospělých, popsal pro OECD ukázkou dalšího profesního vzdělávání na podnikové úrovni (Wilson 2016).

*„Není nic obtížnějšího než nová myšlenka. Před mnoha lety jsem se jako odborový zástupce snažil přesvědčit manažera továrny, že mu odbory mohou pomoci zvýšit kvalifikaci jeho zaměstnanců. S podezřením se na mě podíval a zeptal se, jestli si dělám legraci. Řekl: „Odbory tady jen působí problémy, nic jiného než problémy, snažím se s nimi nemluvit. Co by mohly asi udělat, aby mi pomohly se vzděláváním?“ Krátce nato zkrachoval a továrna byla prodána.*

*Noví majitelé investovali do nových strojů. Továrna brzy vzkvétala. Nové stroje ale vyžadují nové dovednosti. Znovu jsme naléhali na manažery, aby ve spolupráci s odbory organizovali rekvalifikace. Zpočátku byli noví manažeři stejně nedůvěřiví. Také neviděli, jak by odbory mohly pomoci. Rozdíl byl ovšem v tom, že naslouchali. Odbory následně předložily návrh a manažeři jej přijali.*

*Během šesti měsíců se manažeři i zástupci odborů stali nadšenými partnery. Odbory pomáhaly zajistit poskytovatele vzdělávání a pomáhaly zajistit, aby vzdělávání bylo správně poskytováno. Pracovníci se najednou rádi zapojovali tam, kde se dříve zdráhali. Zvýšil se počet úspěšných absolventů. Snížily se náklady na jednotlivého účastníka. Odbory vyzývaly, aby každý měl šanci být vyškolen. Upskilling pak prošel celou továrnou: komunikace se zákazníky, účetní oddělení, RLZ i management. Poprvé se mohli vzdělávání zúčastnit všichni. Produktivita prudce vzrostla a pokleslo absentérství. Nový nápad se ujal.“*

Christina Colclough, seniorní poradkyně UNI Global, se specializací na budoucnost práce a politiku technologií a zakladatelka The Why Not Lab, globální konzultantské společnosti s mottem „postavte pracovníky do centra digitálních změn“, je hlasitou advokátkou aktivní role odborů a sociálního dialogu v politice dovedností. Spolu se svými spolupracovníky s The Why Not Lab stojí za principem People Plans, který převzalo Světové ekonomické fórum a PricewaterhouseCoopers do svého aktuálního reportu s názvem „Upskilling for Shared Prosperity“ (World Economic Forum and PricewaterhouseCoopers 2021). A co je tedy People Plans?

*„Před zavedením disruptivních technologií by měla společnost společně s pracovníky a odbory zmapovat profily dovedností a kompetencí. Mělo by být stanoveno další vzdělávání. Aby bylo zajištěno, že všichni pracovníci, bez ohledu na jejich osobní odpovědnosti, budou mít přístup ke vzdělávání, musí se uskutečnit v pracovní době a musí být považováno za součást jejich pracovních povinností – nikoli za doplněk“ (Colclough 2021).*

## 6. ČESKÁ REPUBLIKA: STÁLE NA POČÁTKU

Vzdělávání dospělých, konkrétně další vzdělávání, nemá v České republice na různých ustláno. Čeští zákonodárci a politická reprezentace obecně nikdy neshledávala vzdělávání dospělých jako svou (politickou) prioritu. Buducnost země je v české politické debatě viděna skrze počáteční vzdělávání. Sami zaměstnavatelé ale přicházejí s korigujícím konstatováním: „Nestačí rozvíjet a zkvalitňovat vzdělávání dětí a mládeže ve školách, by je to velmi důležité. Ročně přichází ze škol na trh práce pouze cca 100 tis. osob, což představuje pouze 1,9% pracujících. Tímto tempem nebude ekonomika schopná doplňovat nové dovednosti potřebné pro mezinárodní konkurenceschopnost firem a moderní fungování veřejných institucí. Potřebujeme funkční systém celoživotního učení s důrazem na vzdělávání dospělých“ (SP ČR 2021). Přesto téma vzdělávání dospělých v České republice zůstává v posledních několika letech tématem marginálním, často nahodilým a systémově neukotveným. „V současné době tak lze (...) zatím pouze konstatovat, že se nacházíme stále na počátku dlouhodobého procesu (...)“ (Šerák 2021).



## Vymezení základních kompetencí a základní právní norma

Rozvoj dovedností v celoživotní perspektivě je vůbec možný, pokud k tomu existuje institucionální a legislativní prostředí. Zahraniční analýzy ukazují, že tam, kde funguje takové prostředí (zákon o dalším vzdělávání; zákon o vzdělávání dospělých; zákon o celoživotním učení; aktivní sociální dialog v dalším vzdělávání), dospělí výrazně více participují na dalším vzdělávání. Není náhodou, že stále více členských zemí EU takovým institucionálním nebo legislativním prostředím disponuje. V České republice taková základní právní norma pro oblast vzdělávání dospělých absentuje a problematika se řeší dílčími normami (viz kapitola 6.1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V SOUČASNÝCH PRÁVNÍCH NORMÁCH ČESKÉ REPUBLIKY). Dlouhodobě je v debatě klíčových aktérů světa práce, zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů, řešeno vymezení základních kompetencí v oblasti vzdělávání dospělých. V současné době neexistuje žádný orgán státní správy, mezi jehož kompetence by vzdělávání dospělých jako celek spadalo. Další vzdělávání spadá kompetenčně oficiálně pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, avšak mnoho činností a aktivit spjatých s otázkou dalšího profesního vzdělávání reálně zaštiťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tato roztržičnost byla též závěrem Právní analýzy kompetencí aktérů na poli dalšího vzdělávání, kterou vytvořila advokátní kancelář Bělina & Partners pro systémový projekt KOOOPERACE. *„Ve vztahu k vymezení kompetencí mezi MPSV a MŠMT na poli dalšího vzdělávání je nutné v první řadě upozornit na překrývání působnosti těchto aktérů s ohledem na jejich obecně vymezené kompetence dle kompetenčního zákona. Ačkoliv oblast dalšího vzdělávání nutně zasahuje jak do působnosti MŠMT, tak do působnosti MPSV, není působnost těchto ministerstev náležitě konkretizována ani v rámci zvláštních právních předpisů tak, aby byly stanoveny jasné hranice působnosti za současných podmínek nutné spolupráce“* (FDV 2015b).

## Absence systému

V předchozích letech bylo v ČR investováno mnoho práce a finančních prostředků do budování dílčích částí systému celoživotního učení, respektive dalšího vzdělávání (např. systémové projekty KOOOPERACE, KONCEPT, NSK, NSP, UNIV). Tyto části bohužel dosud nefungují jako ucelený a jednotný systém, který je integrální součástí vzdělávací politiky v České republice. Dílčí části řeší Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo průmyslu a obchodu a další ministerstva. Zapojení dalších klíčových aktérů v politice dovedností, tedy zaměstnavatelů, odborů a komerčních vzdělavatelů, je nahodilé a veřejně definované finanční pobídky pro stimulaci poptávky po dalším vzdělávání v České republice neexistují nebo jsou omezené (Šerák 2021). Prozatím žádné vládě se po ukončení projektů financovaných z Evropského sociálního fondu nepodařilo zajistit jejich udržitelnost a další rozvoj aktivit v dané oblasti. Velkou výzvou pro celou oblast vzdělávání dospělých ze systémového hlediska je také problematika kvality dalšího vzdělávání, a to jak v rovině obsahu vzdělávání, tak v rovině kvality lektorů a institucí. V České republice není k dispozici jednotný systém řízení kvality.

## Aktivní zapojení sociálních partnerů

Ještě v roce 2007 uvádělo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ve své Strategii celoživotního učení (MŠMT 2007), že podíl sociálních partnerů na rozvoji celoživotního učení je v České republice nízký. Toto konstatování však po roce 2007 již není, a to minimálně ve vztahu k zaměstnavatelům, relevantní, neboť se aktivně podíleli a stále se snaží podílet v oblasti dalšího vzdělávání, na tvorbě a rozvoji Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací, nehledě na jejich další účast v systémových projektech Ministerstva práce a sociálních věcí. Pro zástupce zaměstnanců bohužel stále přetrvává konstatování MŠMT z roku 2007, alespoň co se týče dalšího vzdělávání. Komparativní analytická studie Německého ekonomického institutu (German Economic Institute 2018), která byla zpracována v roce 2018 pro Evropskou odborovou konfederaci, potvrzuje nedostatečné zapojení českých zástupců zaměstnanců do oblasti dalšího profesního vzdělávání. Studie porovnává dvanáct evropských zemí v rámci čtyř tematických okruhů (informace, podpora a poradenství; ověřování a uznávání kompetencí a kvalifikací; mobilizace zdrojů; předvídaní a identifikace kvalifikačních potřeb) a Česká republika zaostává jak vůči definovaným lídrům dalšího profesního vzdělávání, tak vůči zemím s podobnou hospodářskou úrovní. Podobné konstatování je také výstupem systémového projektu KOOPERACE – Koordinace profesního vzdělávání jako nástroje služeb zaměstnanosti (FDV 2015a). Právě minimální zapojení zástupců zaměstnanců do rozvoje dovedností v celoživotní perspektivě vytváří nerovnováhu v oblasti dalšího (profesního) vzdělávání, a to v tématech jako (ne)dostupnost firemního vzdělávání, (ne)rovné podmínky pro participaci dospělých na dalším vzdělávání, nulový vs. pozitivní kariérní progres na základě dalšího vzdělávání, mzdová stagnace vs. mzdový nárůst na základě absolvování dalšího profesního vzdělávání a jiné.

## 6.1 ZAOSTŘENO: VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V SOUČASNÝCH PRÁVNÍCH NORMÁCH ČESKÉ REPUBLIKY<sup>1</sup>

Kromě níže uvedených zákonných opatření je v platnosti množství norem stanovujících požadavky na odbornou způsobilosti pro některé profese.

### **Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod**

- právo na bezplatné vzdělávání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti též na vysokých školách
- právo na další vzdělávání, resp. právo na celoživotní učení není součástí ústavního pořádku České republiky, tj. není proto zaručeno

### **Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)**

- deklarováno právo každého jedince vzdělávat se po dobu celého života, ale vzdělávací soustavu tvoří školy a školská zařízení podle školského zákona (tj. absence principů celoživotního učení)

### **Zákon č. 111/1998 Sb, o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)**

- celoživotní vzdělávání – za úplatu mohou vysoké školy realizovat kurzy celoživotního vzdělávání orientované na výkon povolání nebo zájmově

### **Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce**

- povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům školení o předpisech k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví
- podmínky odborného rozvoje zaměstnanců (zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace

### **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

- rekvalifikace

### **Zákon 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání**

- Národní soustava kvalifikací

---

<sup>1</sup> Převzato dle Šerák 2021

## 7. AKTIVNÍ SOCIÁLNÍ DIALOG JAKO KROK KUPŘEDU

Pro oblast vzdělávání a odborného rozvoje, na půdorysu sociálního dialogu, neexistuje jeden osvědčený manuál, který lze replikovat napříč hranicemi a očekávat zaručený úspěch. Existuje naopak různá míra participace sociálních partnerů na definování a řízení rozvoje dovedností.



Můžeme však říct, že ve většině zemí Evropské unie hrají oba sociální partneři důležitou roli v procesu budování systému celoživotního učení, resp. dalšího profesního vzdělávání. Zahraniční zkušenosti ukazují, že sdílená zodpovědnost za rozvoj systému dalšího profesního vzdělávání, v protikladu k „sólo“ resortnímu nebo „pouze“ zaměstnavatelskému řízení, má největší pozitivní dopady do praxe trhu práce a rozvoje kvalifikované pracovní síly. Jsou to tedy systémy, které jdou dalece za rámec konzultativní role sociálních partnerů.

Sociální partneři v České republice jsou prozatím řazeni v mezinárodních srovnání do zemí, kde sociální partneři mají konzultativní roli (OECD 2019a). Snahou však je vydat se opačným směrem, tj. směrem, který bude založený na sdílené zodpovědnosti a kde sociální partneři mohou definovat a spolu-řídit systém dalšího profesního vzdělávání v České republice.

Sociální partneři, resp. ČMKOS a SP ČR, proto v nadcházející kapitole představují základní pilíře Návrhu koncepce pro další vzdělávání, která asertivně reflektuje tuto snahu obrátit kormidlo a učinit tolik důležitý krok kupředu. Návrh koncepce je inspirován posledními analytickými výzkumy a doporučeními Mezinárodní organizace práce a Organizace pro hospodářskou politiku a rozvoj (zejména OECD 2019b; ILO and OECD 2020). Jako důležitý zdroj pro ověření relevantnosti základních bodů Návrhu koncepce sloužila také diskusní fóra k dalšímu vzdělávání a celoživotnímu učení, které ČMKOS za spolupráce SP ČR v roce 2020 a 2021 v rámci projektu „Sociální dialog a Společnost 4.0“ realizovala pod názvem Jak neztratit hlavu v době velkých společenských transformací.

## 8. PILÍŘE NÁVRHU KONCEPCE: DŮVĚRA, SPOLUPRÁCE, ODHODLÁNÍ, REFLEXE



## 8.1 VZÁJEMNÁ DŮVĚRA – TVORBA SPOLEČNÝCH PRIORIT

### Proč je to důležité?

Další vzdělávání je velice pestrá variace vzdělávacích možností: mluvíme o kurzech základních dovedností pro dospělé (knihovny, neziskové organizace), kteří bojují s čísly nebo psaným slovem; školy druhé šance pro dodatečné získání kvalifikace (školy), firemní vzdělávání (podniky), kurzy ICT (neziskové organizace, školy, knihovny), rekvalifikace (Úřad práce) atd. Tato na první pohled pozitivní bohatost však vede k tomu, že je do oblasti vzdělávání dospělých zahrnuto mnoho aktérů, kteří ale nevidí sebe samé jako součást uceleného systému. Každý má své cíle, svou cílovou skupinu, různé mechanismy financování. Touto fragmentaritou se snižuje výkonnost celého systému užití dovedností dospělých, což má své konsekvence v oblasti produktivity a zavádění inovací. Hledání společných priorit, například v podobě tvorby ucelené strategie dalšího vzdělávání, na jejímž vzniku se podílejí od samého začátku všichni klíčoví aktéři (POZOR: připomínkování nestačí), může poskytnout tolik nutný transparentní, férový a do budoucnosti orientovaný rámec pro všechny zúčastněné a vytvořit prostor pro opravdový dlouhodobý závazek. Samozřejmě platí, že více aktérů znamená větší časovou náročnost pro tvorbu samotné strategie. Naštěstí platí také to, že čím větší je přímá participace, tím pevnější je dohodnutý výsledek, a tím snazší je samotná implementace.

### Inspirace ze zahraničí – Německo

V roce 2018 se nová německá vláda zavázala ve své koaliční smlouvě, že vypracuje ve sdílené zodpovědnosti všech klíčových aktérů Národní strategii dalšího vzdělávání, a to za účelem zavedení nové kultury dalšího vzdělávání. Následnou tvorbu strategie pak vedly v tandemu Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí a Spolkové ministerstvo školství a výzkumu. Do samotné tvorby strategie byli zapojeni od samého počátku další následující aktéři: Spolkové ministerstvo hospodářství a energetiky, Spolkový úřad práce, spolkové země prostřednictvím svých odborných ministerských konferencí, zástupci zaměstnanců a Svazy zaměstnavatelů – komory. Na národní úrovni byl vyjádřen jasný závazek a základní mantinely připravované strategie, která poté byla rozpracována do jednotlivých oblastí pomocí workshopových setkání klíčových aktérů zúčastněných při tvorbě. Strategie byla v červnu 2019 veřejně publikována. Obsahuje 10 cílů a 70 úkolů, ke kterým se jednotliví aktéři přihlásili.



## Příležitost

Ačkoli takřka každá členská země OECD má svou strategii pro oblast vzdělávání dospělých (ILO and OECD 2020), Česká republika takovou strategii zpracovanou prozatím nemá. Akcelerace Průmyslu 4.0 v důsledku covidu-19 a stále větší tlak na inovace a technologické změny zcela jistě povedou k nutnosti strategicky reagovat na národní úrovni na výzvy up-skillingu a re-skillingu. Tyto výzvy však nesmí být řešeny optikou jednoho resortu, ale průřezově v rámci celé společnosti. Adaptabilita pracovní síly a konkurenceschopnost české ekonomiky leží v investicích do lidí. Aby takové investice byly efektivní a přinášely dlouhodobý užitek, je třeba tyto snahy koordinovat, zastřešit a správně zacílit. Jako příležitost pro tvorbu strategického přístupu v oblasti dovedností dospělých se jeví Národní plán obnovy, konkrétně ustanovení o vzniku Výboru pro rekvalifikace a další vzdělávání. *„Na národní úrovni proto bude ve sdílené gesci MPSV a MŠMT zřízen na tripartitní bázi Výbor pro rekvalifikace a další vzdělávání, jehož stěžejním úkolem bude koordinace aktivit v rámci počátečního odborného a dalšího vzdělávání z hlediska systémového nastavení s cílem vytvoření transparentního a stabilního prostředí v oblasti dalšího vzdělávání, zajištění efektivní legislativy a procesů standardizace v této oblasti, zvýšení kvality a atraktivity poskytovaného vzdělávání (...).“* (MPO 2021).

### Navrhovaná doporučení

- Plénem Rady hospodářské a sociální dohody navrhne vypracování Národní strategie dalšího vzdělávání pro Českou republiku
- Plénem Rady hospodářské a sociální dohody doporučuje Výbor pro rekvalifikace a další vzdělávání, který nově vzniká v rámci implementace Národního plánu obnovy ve sdílené gesci MPSV a MŠMT, pro vypracování Národní strategie dalšího vzdělávání
- Výbor pro rekvalifikace a další vzdělávání zajistí reprezentativní složení aktérů zapojených do přípravy Národní strategie – seznam aktérů bude schválen Plénem Rady hospodářské a sociální dohody
- Harmonogram přípravy realizace Národní strategie dalšího vzdělávání bude schválen Plénem Rady hospodářské a sociální dohody
- Národní strategie dalšího vzdělávání bude předložena pro schválení vládě ČR

## 8.2 VZÁJEMNÁ DŮVĚRA – POSÍLENÍ SYSTÉMU ŘÍZENÍ

### Proč je to důležité?

Vzdělávání dospělých a jeho design komplexně prostupují různými veřejnými oblastmi, a proto si nemůžeme myslet, že tato jedna oblast funguje sama o sobě. Naopak, musíme hledat synergie, tj. průsečíky, kde se politika vzdělávání dospělých pozitivně střetává s jinou veřejnou politikou a vyvarovat se toho, kde tento průsečík působí negativně. Pokud například zvýšíme hranici odchodu do důchodu, firmy mohou na tento moment zareagovat zvýšeným úsilím o investice do firemního vzdělávání pro starší pracovníky nebo naopak, pokud zajistíme dostupnou kapacitu předškolního vzdělávání, můžeme tak uvolnit časový prostor pro další vzdělávání rodičů. Negativní příklad průsečíku, kde se jednotlivé veřejné politiky nepodporují, je příklad České republiky, resp. nezařazení kurzů dalšího vzdělávání do snížené sazby dani z přidané hodnoty nebo úplného osvobození od daně z přidané hodnoty. Je proto klíčové, aby existoval buď horizontální systém řízení (meziresortní), vertikální systém řízení (centrum vs. region) nebo systém řízení na tripartitní bázi (vláda + zaměstnavatelé + odbory), který zajistí, že vzdělávání dospělých a politiky s touto oblastí spjaté se nebudou nevhodně duplikovat, zbytečně překrývat, a naopak budou nastaveny tak, aby byly komplementární s ostatními veřejnými systémy a politikami. Světová banka ve svých obecných a dlouhodobých doporučeních dává jasně do souvislosti vládní mechanismus koordinace s mírou efektivity utilizace zdrojů směřovaných do oblasti vzdělávání dospělých (World Bank 2014).

### Inspirace ze zahraničí – Polsko, Dánsko

Horizontální mechanismus řízení a koordinace vzdělávání dospělých běžně nabývá v zemích OECD podoby meziresortních poradních orgánů, které mohou řešit celou oblast vzdělávání dospělých napříč jednotlivými ministerstvy nebo pouze určitou oblast vzdělávání dospělých, např. oblast dalšího profesního vzdělávání. Příkladem může být Polsko, kde funguje Meziresortní tým pro celoživotní učení, který je veden Ministerstvem školství, za účasti dalších deseti ministerstev a kanceláře premiéra. Vertikálním příkladem řízení může být federální systém (např. Rakousko nebo Německo), kde národní vláda definuje pouze „hrací pole“, zatímco nižší úrovně vládnutí mají plnou zodpovědnost za řízení dané politiky. Určitou výhodou tohoto systému je větší responsivnost k regionálním a lokálním tématům v národní politice dovedností, ale také větší chápání národních cílů v regionálním prostředí. Dobrým příkladem tripartitního systému řízení je Dánsko, kde v roce 2017 dánské odbory, zaměstnavatelé a vláda uzavřely tripartitní dohodu na léta 2018–2021 o vzdělávání dospělých a dalším vzdělávání. Dohoda obsahuje více než 80 závazků, mimo jiné vytvoření vzdělávacích fondů pro zaměstnance, zvyšování povědomí o vzdělávání dospělých nebo vzdělávací kurzy pro zlepšení základních dovedností pracovníků.

## Příležitost

Svaz průmyslu a dopravy v roce 2021 představil návrh na Partnerské řízení systému celoživotního učení (SPČR 2021). Vypracovaný model předpokládá zřízení Rady vlády pro kvalifikace a vzdělávání, řízené na bázi partnerství státu, zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců. Rada by měla rozhodovací pravomoci při řízení systému celoživotního učení a její rozhodování by probíhalo na bázi partnerství. Výkonným aparátem Rady by se stala Aliance Národní sítě sektorových rad řízená střešními zaměstnavatelskými subjekty (Svaz průmyslu a dopravy, Hospodářská komora, Agrární komora, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů). Celý systém by byl dle zaměstnavatelů schopen správně zřetěžit a propojit již existující národní a systémová řešení (projektově již ověřena): predikovat změny v nabídce a poptávce po kvalifikované pracovní síle na trhu práce (systémový projekt KOMPAS), identifikovat změny v požadovaných dovednostech (pilotáž KOMPETENCE 4.0), aktualizovat profesní a kvalifikační standardy (národní soustavy NSP a NSK), inovovat vzdělávání ve školách (rámcové vzdělávací programy) i programy vzdělávání dospělých (modularizace rekvalifikací, uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení).

### Navrhovaná doporučení

- vypracování nezávislého auditu současného stavu řízení systému vzdělávání dospělých v ČR
- vytvoření permanentního koordinačního mechanismu na vládní úrovni s tripartitním půdorysem (vláda + sociální partneři, tj. zaměstnavatelé a odbory) pro vzdělávání dospělých, resp. další profesní vzdělávání
- vytvoření stálého pracovního týmu Rady hospodářské a sociální dohody pro oblast dalšího profesního vzdělávání

## 8.3 VZÁJEMNÁ DŮVĚRA – SPOLEČNÁ PREDIKCE DOVEDNOSTÍ

### Proč je to důležité?

Jedním z klíčových cílů vzdělávání dospělých, resp. dalšího profesního vzdělávání, je vybavit jeho účastníky a účastnice dovednostmi, které zajistí jejich uplatnitelnost na trhu práce a zvýší jejich kariérní možnosti. Dle dat dále víme, že dospělí se účastní dalšího vzdělávání zejména z profesních důvodů, tj. účastní se proto, aby měli lepší postavení na trhu práce. Velkou výzvou však je definovat, kdo jaké dovednosti potřebuje, jaké dovednosti jsou třeba nyní a jaké dovednosti budou třeba v horizontu 5, 10 nebo 20 let a konečně, neméně důležité je, aby obsah dalšího vzdělávání měl relevanci, tudíž reálný impakt pro účastníka vzdělávání. Různí aktéři sice provádějí predikci dovedností [v ČR na podnikové úrovni, úrovni sektorové (sektorové rady) nebo na úrovni systémové (KOMPAS)], ale provádějí své predikce, které nejsou široce sdíleny a koordinovány v jednotný výstup, který je podkladem pro tvorbu veřejné politiky. Navíc výsledky predikce se často nepromítají do designu dalšího profesního vzdělávání. V zemích OECD sociální partneři a další klíčoví aktéři vidí koordinaci a systém řízení predikce dovedností jako největší výzvu (překážku): buď nejsou zahrnuti všichni relevantní aktéři, nebo nejsou účelně koordinovány jednotlivé kroky v anticipaci dovedností mezi jednotlivými aktéry (OECD 2019b). Společná predikce dovedností na bázi sociálního partnerství zajišťuje, že design dalšího profesního vzdělávání je strategicky směřován a odpovídá potřebám jak trhu práce, tak lidí a podniků.

### Inspirace ze zahraničí – Francie a Finsko

Francie identifikovala koordinaci a harmonizaci tvorby predikčních systémů pro trh práce jako jednu z velkých výzev. Predikce trhu práce byly realizovány na národní, regionální sektorové úrovni, přičemž každý aktér používal svou metodologii a svůj unikátní přístup. Francouzská vláda proto zřídila Strategy France, vládní think-tank, jehož jediným cílem je koordinace aktivit, sdílení zkušeností, metod a nástrojů. Strategy France poté vytvořila Réseau Emplois Compétences za účelem vytvoření společného metodologického rámce pro všechny další anticipační studie. Ve Finsku je vytvořeno 26 Národních vzdělávacích a odborných výborů, jež pokrývají různé sektory ekonomické činnosti. Tyto Výbory jsou vytvořeny na tripartitní bázi Ministerstvem školství a jsou chápány jako expertní orgán pro předvídaní dovedností a kompetencí na budoucím trhu práce.

### Příležitost

V České republice jsou od roku 2007 systémově rozvíjeny tzv. sektorové rady, tedy nezávislá a zaměstnavateli organizovaná sdružení odborníků z řad významných zaměstnavatelů, zástupců profesních sdružení a odborníků na rozvoj lidských zdrojů v daném sektoru. Členové dané sektorové rady pak společně monitorují trh práce a identifikují vývojové trendy a změny na trhu práce, vyměňují si informace o potřebách sektoru v rozvoji lidských zdrojů. Cílem sektorových

rad je vytvořit systém odrážející skutečné požadavky zaměstnavatelů na činnosti zaměstnance, jejich dovednosti a možnosti vzdělávání. Jsou tak ideální platformou, kde se mohou diskutovat aktuální změny v požadavcích na výkon práce v souvislosti s konceptem 4.0 (Společnost 4.0; Práce 4.0). Sektorové rady mohou být nositeli požadavků z praxe na design dalšího profesního vzdělávání. Sektorové rady se zásadně podílely na tvorbě národních soustav, Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací, tedy pilířů českého subsystému dalšího profesního vzdělávání, resp. nástrojů pro efektivní fungování zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání v České republice. Národní soustava povolání je dostupný katalog prací, který by měl odrážet reálnou situaci na českém trhu práce prostřednictvím činnosti Sektorových rad. Ty monitorují a evidují popis podrobných požadavků na zaměstnance (vykonavatele práce) ve formě obecných a odborných kompetencí. Národní soustava povolání vytváří základ pro tvorbu Národní soustavy kvalifikací, která funguje jako veřejně dostupný registr profesních a úplných profesních kvalifikací. Za profesní kvalifikaci se považuje odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat určitou pracovní činnost nebo více pracovních činností, které dávají možnost pracovního uplatnění. Celý systém by pak měl fungovat tak, že Národní soustava povolání popisuje, co daná profese vykonává. Národní soustava kvalifikací navazuje kvalifikačním standardem, který uvádí to, co musí k výkonu dané profese zaměstnanec / pracovník umět, aby ji mohl plnohodnotně vykonávat. Díky zákonu č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání máme také pravidla pro ověřování jednotlivých kvalifikací, tj. hodnotící standard, který obsahuje podmínky, obsah a postup ověření příslušných kompetencí v rámci zkoušky u autorizované osoby.

## **Navrhovaná doporučení**

- zajistit udržitelnost fungování sektorových rad ve střednědobém a dlouhodobém horizontu pomocí veřejného závazku státu
- zajistit existenci a efektivní fungování národních soustav, Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací, ve střednědobém a dlouhodobém horizontu pomocí veřejného závazku státu
- účelně zastřešit obě soustavy v rámci posílení mechanismů řízení systému vzdělávání dospělých v ČR a/nebo nastavit transparentní pravidla důsledné koordinace obou systémů, resp. jeho správců (MPSV vs. MŠMT)
- přetvořit sektorové rady z nástroje zaměstnavatelů na nástroj partnerského řízení na tripartitní bázi (vláda + sociální partneři, tj. zaměstnavatelé a odbory)
- zlepšit sociální dialog v rámci fungování sektorových rad, resp. zajistit pravidelnou účast zástupců zaměstnanců v jednotlivých sektorových radách
- účelově podpořit kapacity sociálních partnerů, zejména pak zástupců zaměstnanců, v rámci tématu predikce dovedností v kontextu disruptivních společenských změn vlivem technologických inovací

## 8.4 VZÁJEMNÁ SPOLUPRÁCE – PŘEKONÁNÍ BARIÉR V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

### Proč je to důležité?

Pokud stojíme za přesvědčením, že budoucnost by měla být otevřena všem, měli bychom všem otevřít možnosti a prostor pro participaci na dalším profesním vzdělávání. Je to právě oblast vzdělávání dospělých, ve které se bude rozhodovat o charakteru naší budoucnosti, neboť nutnosti adaptovat se na Společnost 4.0 (technologické inovace, nové obchodní modely, změna práce) nikdo neunikne. Přesto možnosti nejsou otevřené všem. „Skupiny pracovníků čelí na základě demografického či zaměstnaneckého statusu či úrovně dovedností rozličným stupňům výzev u zlepšování svých dovedností. Rozdíl mezi těmi, kteří se chtěli účastnit dalšího vzdělávacího programu během posledních 12 měsíců, ale nemohli, je největší mezi vysoce kvalifikovanými a níže kvalifikovanými. Existují také významné rozdíly mezi staršími a mladšími lidmi, nebo těmi, kteří pracují v zaměstnání s vysokým a nízkým rizikem automatizace (...)“ (TUAC 2020a). Pro mnohé přetrvávají vysoké bariéry v účasti na dalším profesním vzdělávání, zejména existující pracovní povinnosti, rodinné záležitosti a finanční náročnost dalšího profesního vzdělávání. Ačkoli tedy např. existuje obecné legislativní prostředí pro další vzdělávání, lidé nemají čas a peníze toto prostředí efektivně využít ve svůj prospěch, a to platí zejména pro znevýhodněné skupiny na trhu práce včetně osob s nízkou kvalifikací. V mnoha zemích je to právě sociální dialog a kolektivní vyjednávání, které dává lidem tolik potřebný čas a peníze pro účast na dalším vzdělávání. Placené studijní volno, náhrada mzdy nebo proplácení kurzů dalšího vzdělávání, to vše je předmětem kolektivních smluv nebo tripartitních dohod na sektorové úrovni. Podle přehledové zprávy TUAC, která mapovala případové studie v zemích OECD, je prokazatelné, že: „Kolektivní smlouvy a procesy sociálního dialogu mohou nastavit nebo podpořit rámce, které stanoví práva na vzdělávání, placené volno/náhradu za vzdělávání a čas určený pro vzdělávání (...) S podporou odborů se míra přijímání, retence i pokroku na všech úrovních vzdělávání zvýšila. Odbory se zasazují o kulturu dynamického a kontinuálního vzdělávání dospělých v průběhu celého pracovního života (...)“ (TUAC 2020a).

### Inspirace ze zahraničí – Itálie

Kolektivní vyjednávání vyžaduje cit pro dialog a ochotu hledat společný kompromis tam, kde na začátku byly zcela rozdílné pozice. V roce 2016 byla v Itálii po dlouhé disputaci obnovena čtyřletá kolektivní smlouva pro pracovníky v kovoprůmyslu. Tamní odbory a zaměstnavatelé se dohodli na nových právech v oblasti dalšího profesního vzdělávání výměnou za snížení požadavků na růst mezd. K již existujícímu oprávnění 150 hodin odborné přípravy na jednoho zaměstnance v průběhu tří let, odbory a zaměstnavatelé nově dohodli dalších 300 eur na zaměstnance pro účely dalšího vzdělávání a navýšení o 24 hodin placeného volna pro účely odborné přípravy.

## Příležitost

V České republice existují bariéry pro účast na dalším vzdělávání, které kopírují mezinárodní realitu (čas, peníze), a při neexistenci zákona o dalším vzdělávání nebo jiné komplexní právní normě upravující celou oblast dalšího vzdělávání, sociální dialog a kolektivní vyjednávání může být cesta, jak poskytnout lidem finance a čas pro účast na dalším vzdělávání. V České republice existuje obrovský potenciál toto téma uchopit prostřednictvím sociálního dialogu, který je v oblasti rozvoje dovedností dospělých zcela nevyužitý – mezi lety 2009–2019 se podíl kolektivních smluv v podnikovém sektoru, které obsahovaly konkrétní programy v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců, pohyboval pouze kolem 2 %.

### Navrhovaná doporučení

- v kolektivních smlouvách častěji specifikovat podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců
- v kolektivních smlouvách zajistit další profesní vzdělávání jako součást pracovní doby
- v rámci podnikového sociálního dialogu více vyžadovat konkrétní a transparentní motivační prvky pro pracující, kteří se účastní dalšího vzdělávání (např. zvýšení mzdy po získání certifikátu o absolvování)
- zástupce zaměstnanců více motivovat k zaměření svých aktivit na další vzdělávání
- zaměřit se na další vzdělávání u těch, kteří jsou ohroženi automatizací a digitalizací nebo mají nízkou kvalifikaci
- zahrnout obě soustavy, Národní soustavu povolání a Národní soustavu kvalifikací, do agendy sociálních partnerů, resp. do agendy zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů na podnikové úrovni
- vytvořit veřejnou databázi příkladů dobré praxe v oblasti spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců a jejich zástupců v implementaci podnikových inovativních řešení
- na úrovni státu vytvářet více inovativních a pilotních projektů zaměřených na těžko dosažitelné skupiny osob v oblasti dalšího profesního vzdělávání

## 8.5 VZÁJEMNÁ SPOLUPRÁCE – PŘIMĚŘENÉ VEŘEJNÉ FINANCOVÁNÍ

### Proč je to důležité?

Aby systém vzdělávání dospělých fungoval dobře, neobejde se bez finanční podpory, která by měla zajistit standardní fungování všech jeho komponent a zamýšlených cílů. Neexistuje jasně definovaná „správná“ výše financování, ale je jasné, že v porovnání s jinými vzdělávacími subsystémy si nevede dobře. Podle dostupných údajů z roku 2009 pro země OECD „výdaje na vzdělávání dospělých představovaly v zemích OECD s dostupnými údaji průměrně 0,9 % HDP, zatímco pro základní vzdělávání činily 2,6 % HDP, 1,3 % pro střední vzdělávání a 1,6 % pro terciární vzdělávání“ (OECD 2019b). Výzvy pro vzdělávání dospělých budou s megatrendy ovlivňujícími svět práce pouze vzrůstat, a proto je otázka finančního „zdraví“ dalšího vzdělávání urgentní.

### Příležitost

Česká republika v porovnání se zeměmi OECD vydává na další vzdělávání velice malou část veřejných zdrojů (OECD 2019b). Například na aktivní politiku zaměstnanosti vydávala v roce 2015 celkem 43,2 % veškerých svých výdajů na politiku zaměstnanosti, v roce 2019 to bylo již pouhých 12,6 % (ČMKOS 2021). Jakkoli je zřejmé, že vysvětlení může hledat ve velice malé míře nezaměstnanosti v období růstu české ekonomiky, budoucí megatrendy jako digitalizace a automatizace nebyly v České republice neznámé, resp. nebyly neznámé možné dopady na český trh práce. Obrovské výzvy v oblasti up-skillingu a re-skillingu jsou příležitostí, jak změnit trend ve veřejných výdajích pro oblast dalšího vzdělávání a uzpůsobit veřejné politiky v této oblasti tak, aby adekvátně reagovaly na přicházející výzvy. Stát není jediný aktér na poli dalšího vzdělávání a do budoucna bude třeba, v kontextu rozpočtových výzev obecně, sdílet náklady na další vzdělávání mezi vícero aktéry. Benefity z dalšího vzdělávání jsou totiž rovnoměrně distribuovány mezi stát (konkurenceschopnost), podnik (inovace) a jedince (zaměstnatelnost), a je proto možné legitimně uvažovat o jejich finančním příspěvku (spolu podílu) k fungování celého systému. Financování by v České republice mělo být postaveno na principu sdíleného příspěvku a spolurozhodování, optimálně na tripartitním základu. Měl by do něj tedy vstupovat stát (formou přímých plateb na vzdělávání a aktivní politiku zaměstnanosti), zaměstnavatelé (formou příspěvku na vzdělávání, platbou neproduktivní činnosti zaměstnance nebo částí ze zákonných odvodů) a v neposlední řadě i zaměstnanci, přičemž náklady by mohly být pro jedince při úspěšném dokončení vzdělávání refundovány buď ze strany podniku, nebo státu. Alternativním zdrojem systémového financování by mohl být odvod určité části (např. 0,5 %) daně z příjmů právnických osob nebo kolem 1 % objemu vyplácených mezd do speciálního tripartitního vzdělávacího fondu, ze kterého by se následně financovaly aktivity na poli rozvoje dovedností. Přiměřený objem prostředků by měl být vyčleněn na motivaci občanů na zapojení do dalšího vzdělávání



i v případě, že nejsou klienty Úřadu práce a vzdělávání jim nehradí zaměstnavatel. Může jít o zavedení systému individuálních vzdělávacích účtů nebo voucherů hradících celé nebo část vzdělávání.

## **Inspirace ze zahraničí (zaměstnavatelské fondy pro odborný rozvoj) – Irsko**

Skillnet Irsko je agenturou irské vlády pro podporu podnikání. Klíčová myšlenka Skillnet stojí na tématu spolupráce: podniky ve stejném sektoru nebo regionu, které mají obdobné potřeby v oblasti rozvoje svých zaměstnanců, realizují kurzy dalšího profesního vzdělávání dohromady (pokud by realizoval každý sám, pro mnohé by to nebylo uskutečnitelné). Finanční fungování Skillnetu je zajištěno skrze irský daňový systém (zaměstnavatelé odvádějí specifickou daň) a celá agentura je řízena na tripartitním půdorysu. Skillnet koordinuje 66 vzdělávacích sítí, které zahrnují cca 15 tis. firem, přičemž 94 % těchto firem spadá do kategorie malých a středních podniků. V roce 2017 bylo do vzdělávacích aktivit investováno skrze Skillnet 30,2 mil. eur a odborným rozvojem prošlo cca 50 tis. zaměstnanců.

## **Inspirace ze zahraničí (individuální vzdělávací účty) – Francie a Singapur**

Individuální vzdělávací účty jsou top prioritou současné Evropské komise, ačkoli jejich reálné uplatnění najdeme v plné podobě pouze ve dvou státech světa – Francii a Singapuru. Ve Francii mluvíme o „Compte Personnel de Formation“ (CPF), které může využít jakýkoli francouzský pracující (zaměstnanec, OSVČ, uchazeč o zaměstnání) od roku 2015. Tyto individuální vzdělávací účty jsou dostupné pracujícím v průběhu jejich aktivního produktivního života. Individuální vzdělávací účty jsou financovány středními a velkými podniky (odvod daní). Uživatelé jsou oprávněni čerpat na vzdělávání 500 eur ročně (osoby s nízkou kvalifikací 800 eur) po dobu deseti let. Singapur zavedl v roce 2015 tzv. SkillFuture Initiative s primárním růstovým cílem: více motivovat zaměstnance pro vlastní cestu na trhu práce. Všichni občané starší 25 let mají otevřený speciální účet v hodnotě 500 singapurských dolarů, které mohou použít na (pouze) profesní rozvoj. Tento kredit nemá spotřební dobu a singapurská vláda plánuje jeho dobíjení.

## **Inspirace ze zahraničí (podnikové fondy pro odborný rozvoj) – Nizozemsko**

Nizozemské odbory vyjednávají se zaměstnavateli využití podnikových fondů pro odborný rozvoj (tzv. O&O fondsen), které jsou financované zaměstnavateli skrze daňový systém. V Nizozemsku funguje 125 takových fondů, které jsou řízeny tripartitně. Fondy realizují různé druhy odborného rozvoje dle svého specifického zaměření: v automobilovém průmyslu například byli skrze fond proplaceni kariéroví koučové

pro lepší plánování budoucnosti zaměstnanců v autoprůmyslu. Jiný fond poskytl pro sezonní pracující vzdělávací vouchery v hodnotě až 500 eur, které mohly být využity na nákup akreditovaných programů.

### **Navrhovaná doporučení**

- zvýšit výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jako jedinečného nástroje pro aktivní intervenci na trhu práce v kontextu výzev budoucnosti
- balancovat veřejné výdaje na počáteční a další vzdělávání – zrovnoprávnit v politické a finanční rovině oba pilíře celoživotního učení
- vytvořit stimulační daňové pobídky jak pro zaměstnavatele, tak jedince, kteří participují na dalším rozvoji dovedností
- vytvořit pro potřeby strategicky orientované diskuse analýzu scénářů možného financování dalšího profesního vzdělávání v kontextu existujících a nově nastupujících společenských megatrendů – zaměřit se na formy posílení prvků přímé podpory (zaměstnavatel; jedinec) a tripartitního vzdělávacího fondu
- vytvořit aktuální analýzu možných scénářů implementace individuálních vzdělávacích účtů do České republiky

## 8.6 VZÁJEMNÉ ODHODLÁNÍ – PÉČE O KULTURU DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

### Proč je to důležité?

Evropa čelí obrovským výzvám v adaptabilitě své pracovní síly – 126 mil. obyvatel bude muset aktualizovat své dovednosti nebo získat nové, aby si mohli udržet nebo získat práci odpovídající jejich kompetencím a úrovni dovedností, nehledě na to, že takřka 48% dospělé populace se vzdělávat nechce a 12% by sice chtělo, ale nemůže, protože jim v tom brání časové a finanční důvody. Co je nejvíce alarmující, je skutečnost, že ti, co se potřebují vzdělávat nejvíce (osoby s nízkou kvalifikací; osoby ohrožené automatizací a digitalizací), participují na dalším vzdělávání nejméně (TUAC 2020b).

Toto nejsou výzvy, které jsou řešitelné v krátkodobém horizontu a zvládnutelné pomocí ad hoc řešení. Je třeba budovat silnou společenskou kulturu dalšího vzdělávání, která se efektivně prováže s počátečním vzděláváním v konceptu celoživotního učení, ale bude také sdílená všemi klíčovými společenskými aktéry a zasáhne většinu populace. Je potřeba budovat širokou koalici aktérů, včetně výzkumných institucí, akademických pracovišť a vzdělávacích organizací, která zajistí udržitelnost dalšího vzdělávání ve střednědobém a dlouhodobém horizontu a dokáže překonat volební cyklus. Většina profesního vzdělávání v zemích OECD probíhá na pracovišti, kdy pouze 20% těch, kteří se dalšího profesního vzdělávání účastní, navštěvuje učebnu – třídu (formální vzdělávání za účelem získání stupně vzdělání). Sociální dialog a aktivní participace sociálních partnerů se ukazuje být v jádru úspěšných programů dalšího profesního vzdělávání, které podporují a rozvíjejí kulturu dalšího profesního vzdělávání na pracovišti a ve společnosti (ILO and OECD 2020). Je to aktivita sociálních partnerů přímo na pracovišti, která zviditelňuje další profesní vzdělávání, zvyšuje povědomí o potřebnosti a účelnosti dále se vzdělávat v průběhu celého svého profesního života a aktivizuje ty, kteří „další profesní vzdělávání nepotřebují“. Sociální partneři, resp. zástupci zaměstnanců, mohou být relevantními partnery pro personální politiku podniku a svou „jinou“ znalostí pracoviště pomáhat zavádět inovativní postupy do výroby a produkce. Existuje jednoduché a ověřené pravidlo: čím více dostupných informací o dalším vzdělávání, tím více roste participace dospělých na dalším profesním vzdělávání. Ověřeným principem jsou např. vzdělávací ambasadoři na pracovišti, institut spolurozhodování pracujících nebo veřejná poradenská centra.

## Inspirace ze zahraničí – Nizozemsko, USA

Nizozemská odborová centrála FNV ověřila v minulých letech projekt odborových zástupců jako vzdělávacích ambasadorů ve velké firmě ve výrobním sektoru. Vzdělávací ambasadoři jsou pracující, kteří informují své kolegy a kolegyně o právech a možnostech dalšího profesního rozvoje a snaží se je motivovat pro účast na dalším vzdělávání. Celý roční pilotní projekt byl financován daným zaměstnavatelem. Vzdělávací ambasadoři po roce své práce ve firmě aktivizovali pro další profesní vzdělávání těžko dosažitelné zaměstnance a firma byla s výsledky práce velice spokojená. Projekt odborová centrála FNV replikuje do dalších sektorů a kolektivních smluv, protože věří, že kvalifikovaní zaměstnanci lépe zvládají změnu, jsou ochotni se více postavit za svoje práva a tím pádem získávají silnější pozici na trhu práce. V USA se zaměstnanci prostřednictvím aktivit odborů „United Auto Workers Union“ zapojili do implementace konceptu World Class Manufacturing ve výrobním závodu Fiat Chrysler Automobiles. Koncept World Class Manufacturing vybízí zaměstnance k větší zodpovědnosti, ale také k větší autonomii. Cílem je reflexe jejich vlastní práce v podniku a možnost navrhnout nová řešení v tématech, jako je organizace práce nebo zavádění nových metod. Koncept jim dává možnost získávat nové dovednosti např. při sběru a analýze dat nebo při osvojování kritického myšlení.

## Příležitost

Gesční ministerstva pro další vzdělávání, tedy MPSV a MŠMT, ve svých strategických materiálech, zejména Strategie 2030+ (MŠMT 2020) a Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (MPSV 2020), zdůrazňují roli sociálních partnerů pro oblast trhu práce a dalšího vzdělávání a je třeba tuto důvěru a spolupráci aktivně naplňovat. Nové unijní nástroje, jako je např. Národní plán obnovy, mohou pomoci materializovat tuto strategickou spolupráci, např. v podobě posílení systémů řízení dalšího profesního vzdělávání nebo v podobě tvorby inovativních řešení pro celou oblast vzdělávání dospělých. Neméně důležitá bude role sociálních partnerů při naplňování cílů Evropské pilíře sociálních práv a jeho Akčního plánu (Evropská komise 2021), který cílí do roku 2030 na metu, že nejméně 60 % všech dospělých osob se bude každoročně účastnit odborné přípravy. Dá se očekávat, že aktivita zaměstnavatelů na poli dalšího profesního vzdělávání bude v kontextu výzev up-skillingu a re-skillingu růst a role zástupců zaměstnanců bude na tomto poli posilovat, neboť samotní členové toto téma vidí jako pro odbory důležité (TREXIMA a ČMKOS 2020). Velkou příležitostí skýtá Národní soustava kvalifikací a její provázání s činností sociálních partnerů, zejména pak ale její aktivní a praktické využívání v každodenní činnosti. Velkou příležitostí skýtá celé pole rekvalifikací, ať už z pohledu zvýšení jejich prestiže směrem k zaměstnavatelům, nebo ke zvýšení jejich efektivity a flexibility směrem k uživatelům, např. formou modularizace vzdělávání.

## **Navrhovaná doporučení**

- otevřít v rámci sociálního dialogu možnost ustanovení vzdělávacích ambasadorů v České republice jako efektivního nástroje k posílení kultury dalšího vzdělávání na pracovišti, zejména v oblasti kariérového, resp. celoživotního poradenství
- vytvořit veřejnou komunikační kampaň zaměřenou na podporu dalšího profesního vzdělávání v České republice
- vytvořit veřejné a lehce přístupné online shromaždiště informací k dalšímu profesnímu vzdělávání v České republice
- posílit kapacity sociálních partnerů (zejména expertízu) v oblasti poradenství pro osoby s nízkou kvalifikací a pro osoby ohrožené automatizací, resp. další těžko dosažitelné skupiny v dalším profesním vzdělávání
- posílit kapacity zástupců zaměstnanců v nových trendech v oblasti digitalizace a automatizace – zvýšení aktivní participace zaměstnanců a jejich zástupců na tvorbě podnikových inovací

## 8.7 VZÁJEMNÁ REFLEXE – KVALITA DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

### Proč je to důležité?

Většina dospělých se účastní dalšího profesního vzdělávání, protože chce zlepšit své postavení na trhu práce. Přesto podle dat z European Adult Education Survey pouze každý třetí dospělý uvádí, že mu účast na dalším profesním vzdělávání pomohla zlepšit postavení na trhu práce. Toto souvisí často s kvalitou dalšího profesního vzdělávání, resp. s obsahovou relevantností kurzu, kvalitou lektora nebo poskytovatele dalšího profesního vzdělávání. Kvalita dalšího profesního vzdělávání, např. jeho transparentní hodnocení včetně kontroly kvality závěrečných zkoušek, možnost systematické a efektivní zpětné vazby uživatelů, průběžný monitoring kvality lektorů a poskytovatelů dalšího vzdělávání jsou důležitými komponentami celého systému. Kvalita pomáhá budovat důvěryhodnost celého systému, resp. zvyšuje zájem účastníků o další vzdělávání. Důvěryhodnost je také silným vodítkem pro distribuci veřejných a soukromých finančních prostředků do celého systému.

### Inspirace ze zahraničí – Dánsko

V Dánsku jsou sociální partneři členy 11 výborů pro odbornou přípravu a vzdělávání, které monitorují další profesní vzdělávání v různých sektorech na trhu práce. Společně administrují systém, který sbírá data od každého účastníka vzdělávacího kurzu (např. jeho spokojenost) nebo data od zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci se účastnili kurzů dalšího profesního vzdělávání. Systémové data se poté používají k identifikování kvalitativních ukazatelů dalšího profesního vzdělávání a jeho modifikacím.

### Příležitost

V České republice není kvalita dalšího vzdělávání nikterak regulována, resp. neexistuje jednotný systém řízení kvality. Tato netransparentnost vede k nevyvážení nabídky dalšího vzdělávání s proměnlivou kvalitou a v celém systému tak chybí jakékoli objektivní informace o kvalitě vzdělávacího obsahu, kvalitě vzdělávacích institucí a kvalitě lektora.

#### Navrhovaná doporučení

- zavedení způsobu posuzování kvality poskytovatelů dalšího vzdělávání

## 9. NÁVRH PRO USNESENÍ PLENÁRNÍ SCHŮZE RADY HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ DOHODY ČR

### Plenární schůze RHSD

#### 1. Projednala a vzala na vědomí

materiál pod názvem „Návrh koncepce pro další vzdělávání pohledem sociálních partnerů v České republice“ zpracovaný v rámci projektu ČMKOS

#### 2. Doporučila

- a) sociálním partnerům (zástupcům zaměstnavatelů a zaměstnanců) jmenovat své členy a členky do Výboru pro rekvalifikace a další vzdělávání, který by měl vzniknout v rámci implementace Národního plánu obnovy s cílem koordinovat a zastřešit aktivity v rámci dalšího profesního vzdělávání v ČR;
- b) MPSV, MŠMT a MPO zabezpečit přizvání sociálních partnerů (zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců) do Výboru pro rekvalifikace a další vzdělávání a umožnit jim efektivní participaci na činnosti Výboru pro rekvalifikace a další vzdělávání, vč. spolurozhodování;
- c) Výboru pro rekvalifikace a další vzdělávání zpracovat Národní strategii dalšího vzdělávání v České republice, která bude reflektovat témata a doporučení uvedená v předkládaném Návrhu koncepce dalšího vzdělávání pohledem sociálních partnerů v České republice;
- d) Předsednictvu RHSD ve 2. pol. 2022 projednat stav příprav a realizace Národní strategie dalšího vzdělávání v ČR.

## 10. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Actrav and Skills. (2019) Workers' organizations engaging in skills development. Geneva: International Labour Office.
- Cedefop. (2020) Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Coenen, Isabelle. (2020) The FNV and Lifelong Learning. Presentation for ČMKOS, 16. 4. 2020 [online]. Praha: ČMKOS.
- Colclough, Christina J. (2021) Upskilling for Shared Prosperity. The Why Not Lab [online] Dostupné z <https://www.thewhynotlab.com/post/upskilling-for-shared-prosperity> [cit. 10. 7. 2021].
- ČMKOS. (2019) Vzdělávání 4.0 a sociální partneři v České republice. Podkladový materiál pro diskusní fóra. Praha: ČMKOS.
- ČMKOS. (2021) Analýza zaměstnanosti a situace na trhu práce v roce 2020. Materiál pro jednání Rady ČMKOS. Praha: ČMKOS.
- Eurofound and Cedefop. (2020) European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2020) Note for the attention of the social partners. Consultation on the update of the Skills Agenda for Europe. Brussels: European Commission.
- European Commission. (2021) Consultation meeting with social partners on micro-credentials and individual learning accounts. Background note on individual learning accounts. Brussels: European Commission.
- Eurostat. (2019) Education and training statistics indicator (database). Eurostat [online] Dostupné z <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database> [cit. 20. 7. 2021].
- Evropská komise. (2017) Evropský pilíř sociálních práv. Evropská komise [online] Dostupné z [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_cs](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs) [cit. 10. 7. 2021].
- Evropská komise. (2020) Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost. Evropská komise [online] Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN> [cit. 10. 7. 2021].
- Evropská komise. (2021) Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv. Evropská komise [online] Dostupné z [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan\\_cs](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_cs) [cit. 10. 7. 2021].
- Fond dalšího vzdělávání. (2015a) Výstupní analytická zpráva o systému DPV v ČR. Výstupní analytická zpráva projektu KOOPERACE. Praha: Fond dalšího vzdělávání.
- Fond dalšího vzdělávání. (2015b) Příloha 11. Právní analýza kompetencí aktérů na poli dalšího vzdělávání. Výstupní analytická zpráva projektu KOOPERACE. Praha: Fond dalšího vzdělávání.
- German Economic Institute. (2018) Promoting Social Partnership in Employee Training. Czech Republic Country Report. Cologne: German Economic Institute.



- ILO and OECD. (2020) The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report. Social Dialogue, Skills and Covid-19. Geneva and Paris: ILO nad OECD.
- ILO. (2019) Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work. Geneva: International Labour Office.
- MPO. (2021) Národní plán obnovy. Plán pro oživení a odolnost České republiky. Praha: MPO.
- MPSV. (2020) Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. Praha: MPSV.
- MŠMT. (2020) Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+. Praha: MŠMT.
- MŠMT. (2007) Strategie celoživotního učení ČR. Praha: MŠMT.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2019a) Getting Skills Right. Making adult learning work in social partnership. Paris: The Organization for Economic Co-operation and Development.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2019b) Future-Ready Adult Learning Systems. Paris: The Organization for Economic Co-operation and Development.
- Roper, Carl. (2021) Union Learning Representatives in the United Kingdom. Presentation for SHEPRA project, 5. 5. 2021 [online]. London: TUC.
- SP ČR. (2021) Model řízení systému celoživotního učení v ČR. Praha: SP ČR
- Spolkové ministerstvo školství a výzkumu a Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí Německé spolkové republiky. (2019) Národní strategie dalšího vzdělávání. Pracovní překlad z němčiny pro potřeby ČMKOS. Praha: FES a ČMKOS.
- Stuart et al. (2016) Evaluation of the Union Learning Fund Rounds 15–16 and Support Role of Unionlearn. Final Report. University of Leeds: Centre for Employment Relations Innovation and Change.
- Šerák, Michal. (2021) Aktuální situace vzdělávání dospělých v ČR. In Čáp, Petr et. al. Aktuální trendy v celoživotním učení dospělých. Praha: NS MAS, s. 4–14.
- TREXIMA a ČMKOS. (2020) Analýza SWOT. Změny na trhu práce a nová role zaměstnanců v období Společnosti 4.0. TREXIMA a ČMKOS [online] Dostupné z [https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Analyza%20SWOT\\_20210204135348.pdf](https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Analyza%20SWOT_20210204135348.pdf) [cit. 10. 7. 2021].
- TUAC. (2020a) Unions & Skills II. Why social dialogue and collective bargaining matter for skills systems and training provision. Paris: TUAC.
- TUAC. (2020b) Increasing workers' access to lifelong learning – Framework conditions for better training uptake by adults. Paris: TUAC.
- Vláda ČR. (2018) Výzkum potenciálu rozvoje umělé inteligence v České republice. Souhrnná zpráva. Praha: Vláda ČR.
- Wilson, Tom. (2016) Trade Unions & Skills: A new idea? TUAC – OECD [online] Dostupné z <https://medium.com/workers-voice-oecd/trade-unions-skills-a-new-idea-dc4131cb6feb> [cit. 10. 7. 2021].
- World Bank. (2014) Financing TVET at in the East Asia and Pacific Region. Washington: World Bank.
- World Economic Forum. (2019) White Paper. A Global Standard for Lifelong Learning and Worker Engagement to Support Advanced Manufacturing. Geneva: World Economic Forum.
- World Economic Forum and PricewaterhouseCoopers. (2021) Upskilling for Shared Prosperity. Insight Report. Geneva: World Economic Forum.



**Českomoravská konfederace  
odborových svazů**

Politických vězňů 1419/11  
110 00 Praha 1

Datová schránka: n8r6kbd  
IČO: 00675458  
DIČ: CZ00675458  
[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY  
ČESKÉ REPUBLIKY

**Svaz průmyslu  
a dopravy ČR**

Freyova 948/11  
190 00 Praha 9

Datová schránka: wbtbmbx  
IČO: 00536211  
DIČ: CZ00536211  
[www.spcr.cz](http://www.spcr.cz)