

# Vzdělávání 4.0 a sociální partneři v České republice

*lepší zdravotí*

*rust sebevědomí*

*uplatnitelnost*

*vyšší mzda*

*bohatší život*



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

# Vzdělávání 4.0 a sociální partneři v České republice

PODKLADOVÝ MATERIÁL PRO DISKUSNÍ FÓRA



Praha  
srpen–září 2019

## **Zpracoval: KOLEKTIV AUTORŮ**

Mgr. Lukáš Němec, vedoucí týmu ČMKOS;

Mgr. Dušan Martinek (ČMKOS); Mgr. Petr Baierl (ČMKOS);  
Ing. Jaroslav Šulc (ČMKOS); Hana Taušová (ČMKOS);  
Martina Drekslerová (ČMKOS); Lenka Modesová (ČMKOS);  
JUDr. Jitka Hejduková (SP ČR); JUDr. Jitka Hlaváčková (SP ČR);  
Mgr. Martina Hladká (TREXIMA); Ing. Renata Vrtělová (TREXIMA)

Tento podkladový materiál pro Diskusní fóra 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 2019

ISBN: 978-80-86809-30-4

# PŘEDMLUVA

**„Vzdělání je velkým motorem osobního rozvoje. Vzdělávání umožňuje, že dcera rolníka se může stát lékařkou, syn horníka se může stát ředitelem dolu, dítě farmáře se může stát prezidentem velkého národa.“  
(Nelson Mandela) (citováno dle World Bank 2019, s. 70)**

Vzdělání a naše odvaha, ale také schopnost a zájem učit se novým věcem jsou rozhodující silou na misce vah, která rozhoduje o směru a kvalitě života každého z nás. Investice do rozvoje lidského potenciálu přináší výhody: obecné zlepšení well-being (např. sebedůvěry) nebo zlepšení zdraví (fyzická i mentální úroveň); větší zájem o dění kolem sebe (např. větší zapojení do dobrovolných aktivit) nebo větší úroveň občanských kompetencí.

Pokud však dříve platilo, že škola je základ života, kde se naučíme všechny potřebné znalosti a dovednosti potřebné pro kvalitní a dobrý život, radikální proměny ve společnosti s nástupem digitálních technologií, automatizace, robotizace a algoritmizace nás nutí přehodnotit tento pohled. Vnímat rozvoj lidského potenciálu musíme již důsledně optikou celoživotní perspektivy, neboť to, co jsme věděli nebo uměli dnes, již zítra nemusí vůbec platit. Současné změny ve společnosti jsou v důsledku digitálních technologií naprosto radikální a rychlost těchto změn je fascinující.

---

Některé profese zanikají, zastarávají nebo se stávají nevyužitelné v automatizovaných procesech, ale nemůžeme připustit, aby se lidé stávali nevyužitelní.

---

Zaměřit se na investice do lidí a rozvoje jejich potenciálu v průběhu celého jejich života je cesta kupředu, která nebude zahalena pochybnostmi stran masového propuštění a společenské polarizace, ale osvětlena možnostmi, které budoucnost nabízí nám všem.

---

Nesmíme skončit u proklamací! Musíme využít moment současné (digitální) transformace a plně uznat univerzální nárok na celoživotní vzdělávání pro všechny, jak k tomu vyzývá Mezinárodní organizace práce (International Labour Office [dále jen ILO] 2019a).

---

Musíme plně realizovat potenciál Všeobecné deklarace o lidských právech z roku 1948, která jasně prohlašuje, že „každý má právo na vzdělávání“ (Organizace spojených národů 1948, paragraf 26). Musíme naplňovat to, k čemu jsme se přihlásili, a důsledně své závazky dodržovat. Zde mluvíme například o Evropském pilíři sociálních práv, který hned ve své první zásadě stanovuje: „Každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné

a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel a nabyt dovednosti, které mu umožní účastnit se plně na životě společnosti a úspěšně zvládat změny na trhu práce“ (Evropská komise 2017).

Jsem nesmírně rád, že tuto brožuru k celoživotnímu učení a rozvoji pro Vás připravila Českomoravská konfederace odborových svazů, neboť ukazuje, že lepší budoucnost pro nás všechny je prioritním tématem naší práce.

Mgr. Dušan Martinek  
Odborný garant a hlavní manažer projektu  
ČMKOS  
Praha, srpen 2019



# OBSAH

Úvod .....	6
Transformace světa práce .....	8
Modul 1. Realita celoživotního učení a vzdělávání dospělých.....	12
Modul 2. Národní soustava kvalifikací.....	18
Modul 3. Možnosti rozvoje vzdělávání dospělých a celoživotního učení.....	25
Kontrolní otázky .....	27
Slovníček pojmů.....	28
Dotazník pro účastníky a účastnice Diskusních fór.....	30
Použitá literatura.....	34

# ÚVOD

**Brožura s názvem „Vzdělávání 4.0 a sociální partneři v ČR“ vznikla v rámci projektu „Sociální dialog a Společnost 4.0“, který realizuje Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen ČMKOS) v partnerství se Svazem průmyslu a dopravy ČR.**

Projekt „Sociální dialog a Společnost 4.0“ je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Projekt započal 1. ledna 2019 a bude pokračovat do konce roku 2021.

---

Ambiciózním cílem projektu je vnést do sociálního dialogu a do české společnosti jako takové přesvědčení o nutnosti budovat učící se kulturu, založenou na systémové podpoře celoživotního učení. Inspirací je klíčový dokument Mezinárodní organizace práce s názvem „Práce pro lepší zítřky“, který vytvořila Globální komise pro budoucnost práce<sup>1</sup>. Zde je jedním z pilířů zvýšení investice do lidských schopností. „Využití probíhající přeměny k otevření dveří a vytváření příležitostí pro lidský rozvoj vyžaduje, aby měli pracovníci nárok na celoživotní vzdělávání. To bude klíčové pro to, aby lidé mohli těžit z nových technologií a nových pracovních úkolů, které budou následovat“ (ILO 2019a, s. 30).

---

V České republice se vzdělává „pouze“ 8,5 % dospělé populace, přičemž cílem Evropské unie je dosáhnout do roku 2020 celých 15 % vzdělávajících se dospělých. V českém prostředí stále přetrvává množství bariér pro účast dospělých na vzdělávání (nedostatek času kvůli pracovnímu vytížení, nízká motivace, nedostatek finančních prostředků, rodinné důvody, neexistence hodnotné nabídky vzdělávání, nedostatečná podpora zaměstnavatele a jiné), které jsou důsledkem řady faktorů, počínaje neexistencí systémového prostředí pro další vzdělávání dospělých (např. chybí samostatný zákon o celoživotním vzdělávání) a konče nízkou účastí sociálních partnerů na rozvoji celoživotního učení (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy 2007, s. 48–49).

V kontextu vedení sociálního dialogu v České republice se střetáváme s tím, že podnikové kolektivní smlouvy pokrývají v současné době profesní a osobní rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň nedostatečně a neúplně. Na straně zaměstnanců chybí mnohdy vědomá poptávka po takových ustanoveních v kolektivních smlouvách, na straně zaměstnavatelů jsou firemní investice do vzdělávání stále ještě někdy chápány jako „nutné zlo“. ČMKOS chce naopak pracovat s odlišnou myšlenkou:

---

1 International Labour Office. (2019) *Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work*. Geneva: International Labour Office.

---

## Vzdělávání je příležitost, nikoli nutné zlo.

---

Pokud další profesní vzdělávání v podnicích dostane důvěru a příležitost, s největší pravděpodobností se dá očekávat zvýšení inovačního potenciálu firmy (nové dovednosti = nové nápady; nové nápady = nové dovednosti) a konsekventně nárůst benefitů v podobě vyšší konkurenceschopnosti na trhu a větší produktivity práce (Cedefop 2017).

Rozvíjení pouze profesních dovedností ale stačit nebude, protože nejsme jen zaměstnanci nebo zaměstnavatelé, ale také občané, kteří chtějí mít kontrolu nad svým osudem a mít adekvátní schopnosti pro hájení lidských a občanských práv v demokratické společnosti. Schopnost týmové spolupráce, samostatnost, iniciativnost, vlastní asertivita, odhodlání, zvědavost, analytické a kritické myšlení, to vše jsou znalosti, dovednosti a postoje pro kvalitní a dobrý život ve Společnosti 4.0. Občanské a zájmové vzdělávání může být kompasem, který nás bude bezpečně navigovat ve společnosti strojů, robotů a digitálních technologií.

---

## Vzdělávání se musí stát celoživotním procesem, abychom bezprecedentní změny úspěšně zvládli, a ještě je využili ku prospěchu nás všech při zachování demokratických struktur naší společnosti.

---

Cílem brožury s názvem Vzdělávání 4.0 a sociální partneři v ČR je nejprve představit změny ve světě práce, které odhalují význam vzdělávání dospělých. Tato úvodní kapitola chce nastavit výchozí bod pro další úvahy. Brožura je poté rozdělena do tří modulů, které nás vedou jako červená nit světem vzdělávání dospělých, jak jeho realitou, tak jeho možnostmi. Modul 1 má za úkol ukázat na základě relevantních dat realitu vzdělávání dospělých a její (ne)připravenost na výzvy Společnosti 4.0. Modul 2 představí Národní soustavu kvalifikací jako jeden z možných nástrojů, jak efektivně a adekvátně reagovat na výzvy Společnosti 4.0, a to zejména možnosti rychlé změny kvalifikace bez nutnosti absolvovat formální vzdělávání. Modul 3 seznámí čtenáře a čtenářky s možnostmi a inspirativními vizemi v oblasti vzdělávání dospělých na pozadí vedení sociálního dialogu ve Společnosti 4.0 v zahraničí. Úvodní kapitolu a tři moduly doplní na závěr kontrolní otázky a slovníček pojmů, se kterými je v brožuře pracováno.

Samotná brožura Vzdělávání 4.0 a sociální partneři v ČR je chápána jako podkladový materiál pro Diskusní fóra, která budou v průběhu celého projektu Sociální dialog a Společnost 4.0 realizována (2019–2021). V rámci plánovaných třiceti diskusních fór, s kapacitou dvaceti účastníků z řad zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborné veřejnosti, budou účastníci a účastnice diskutovat témata obsažená v této brožuře a hledat společné zájmy. Účastníci a účastnice diskusních fór budou vždy požádáni o zpětnou vazbu z konání diskusního fóra pomocí dotazníkového šetření. Samotný dotazník je součástí této brožury. Toto dotazníkové šetření a zejména jeho průběžné roční vyhodnocování budou sloužit realizátorům projektu jako jeden z podkladů pro „Návrh koncepce pro realizaci celoživotního učení v ČR z pohledu sociálních partnerů“. Tato koncepce bude předložena na jednání Rady hospodářské a sociální dohody ČR v roce 2022.



# TRANSFORMACE SVĚTA PRÁCE

Soudobá společnost čelí jedné z nejdůležitějších výzev naší doby, a to nepřestávající transformaci světa práce. Jsme svědky složitých společenských procesů, jako jsou technologické změny, demografické změny, klimatické změny nebo změny v organizace práce.

Technologická změna		
automatizace	lidské úkony nahrazeny strojem	umělá inteligence, robotika, autonomní vozidla
digitalizace	použití nebo zvýšení využívání digitálních technologií	3D tiskárny, virtuální realita, chytré město
Demografické změny		
stárnutí populace	zvyšování podílu starých lidí (65+) v populaci	
Klimatické změny		
globální oteplování	dlouhodobý nárůst průměrné teploty klimatického systému Země	změny zemědělské produktivity
přechod na nízkouhlíkové hospodářství	snížení emisí skleníkových plynů; zvýšení úspor energie; obnovitelné zdroje; snížení emisí uhlíků	elektromobilita, odklon od fosilních paliv v energetice
Změny v organizaci práce		
digitální platformy	sladění nabídky a poptávky	doprava (Uber), ubytování (Airbnb)

Soudobé pracovní trhy práce v důsledku technologických změn generují pracovní příležitosti, které ještě před několika lety neexistovaly (např. big data analytik, manažer sociálních médií), a naopak začínají mizet profese, na které jsme byli zvyklí po generace (např. horník).

V souvislosti s automatizací se očekává, že 14 % pracovních míst v zemích Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (dále jen dle anglické zkratky OECD [Organization for Economic Cooperation and Development]) bude v blízké budoucnosti automatizováno, tj. lidská práce bude nahrazena stroji.

---

Digitalizace a automatizace mají pak ještě mnohem větší efekt na proměnu samotných profesí. Zde se očekává, že celých 32% pracovních míst v zemích OECD projde hlubokou změnou v průběhu příštích dvaceti let, tj. změní se způsob, jakým je samotná profese vykonávána (OECD 2019a, s. 1).

---

Pokud technologické změny mohou vést k zániku některých profesí a radikálnímu mizení pracovních míst, je to pouze jedna strana mince. Druhou stranou mince jsou prognózy, které modelují, že stejné procesy povedou ke vzniku nových pracovních míst (Evropská komise 2019, s. 22–23). Tato nově generovaná pracovní místa budou silně spjata s procesy digitalizace a ekonomickými sektory jako high-tech průmysl nebo služby v oblasti obchodu. Dá se věrohodně očekávat, že příležitosti se budou otvírat zejména vysoce kvalifikovaným pracujícím, osobám s vhodným mixem dovedností a znalostí, ale také těm, kteří se dokážou adekvátně přizpůsobit změnám pomocí rekvalifikace nebo ochotou osvojit si nové dovednosti v prostředích bohatých na digitální technologie.

Obecně se bude zvyšovat podíl nerutinních profesí (nejdou nahradit v procesu automatizace), a naopak se bude snižovat počet pracovních míst vyžadujících středně kvalifikované pozice (lze nahradit v procesu automatizace; investice do automatizace se organizací vyplatí). Nerutinní profese jsou zejména v sociálních službách, kde lidský prvek (např. empatie) nelze snadno automatizovat. Naopak právní služby, například příprava obchodních smluv nebo jejich kontrola, jsou přesně ty pozice, které lze nahradit automatizací (vytvoření algoritmu pro kontrolu smluv a jejich přípravu).

Technologické změny povedou k proměně žádaných dovedností na trhu práce. Využívání digitálních technologií bude vyžadovat dovednosti v informačně technologické a komunikační oblasti. Co tím ale rozumíme? „Jedinci by měli chápat, jak mohou digitální technologie podporovat komunikaci, kreativitu a inovace, a měli by si být vědomi svých příležitostí, omezení, dopadů a rizik. Měli by chápat obecné zásady, mechanismy a logiku, na kterých jsou vyvíjeny se digitální technologie založeny, a znát základní funkce a používání různých zařízení, softwarů a sítí. Jedinci by měli přistupovat kriticky k platnosti, spolehlivosti a dopadu informací a údajů zpřístupněných digitálně a být si vědomi právních a etických zásad platných pro interakci s digitálními technologiemi“ (Doporučení Rady EU 2018, s. 9).

---

Práce v automatizovaném prostředí (např. výrobní linky) spolu s rozmachem digitálních technologií bude vyžadovat, aby pracující uměli více než jen napsat e-mail, zaplatit pomocí internetového bankovníctví své účty nebo využít internetový vyhledávač pro zjištění nejvhodnějších nabídek letní dovolené. Firmy budou očekávat samotné tvoření digitálního obsahu a tento obsah používat, konzultovat, filtrovat, hodnotit, programovat a sdílet.

---

Práce s novými technologiemi bude zvyšovat hodnotu sociálních dovedností. „Jak technologie automatizují určité pracovní úkoly, hodnota dovedností potřebných pro vykonávání neautomatizovatelných úkolů, např. sociálních dovedností, se zvýší“ (OECD 2019b, s. 3). Sociální dovednosti mohou efektivně přispět k vyšší produktivitě práce a větší konkurenceschopnosti. A jak vůbec sociální dovednosti chápat? „K dovednostem patří

schopnost rozpoznat vlastní schopnosti, soustředit se, zvládat složité situace, kriticky uvažovat a přijímat rozhodnutí. To zahrnuje schopnost učit se a pracovat jak s ostatními, tak i samostatně, organizovat své učení a vytrvat v něm, hodnotit jej a sdílet, hledat v případech potřeby podporu a efektivně řídit svou kariéru a společenské interakce. Jedinci by měli být odolní a schopní zvládat nejistotu a stres. Měli by být schopni konstruktivně komunikovat v různých prostředích, spolupracovat v týmech a vyjednávat. To zahrnuje schopnost projevovat toleranci, vyjadřovat a chápat různá hlediska, navozovat důvěru a cítit empatii“ (Doporučení Rady EU 2018, s. 10).

Změny budou silně dopadat také do oblasti mentálního zdraví. Všudypřítomnost digitálních technologií, jak v práci, tak v osobním životě, a jejich nadužívání vede k problémům, jako jsou deprese, bipolární poruchy osobnosti nebo úzkosti (OECD 2019b). A správný mix emočních a sociálních dovedností umožní lidem lépe oddělovat, nebo naopak kombinovat svůj digitální a reálný svět.

Technologická změna úzce souvisí se změnou organizace práce, kdy zavádění digitálních technologií do služeb vytvořilo prostor pro vznik digitálních platform a nových forem práce. Když mluvíme o digitálních platformách, mluvíme o firmě Uber (doprava), Airbnb (ubytování) nebo Upwork (pracovní portál). „Uber a ostatní digitální platformy mohou být předvojem zásadní změny proměny podniků, jak je dosud známe. (...) do jisté míry se zaměstnavatel a zaměstnanci anonymizují a odosobňují, stírají se rozdíly mezi amatérem a odborníkem, mezi zaměstnancem, dobrovolníkem a podnikatelem, přestávají existovat klasické pracovní poměry (...)“ (Hejduk et al. 2017, s. 10). Jestliže je klasické pracovní místo chápáno jako referenční bod pro tvorbu národních sociálně pojistných systémů (daně, sociální pojištění), jak máme vnímat stále více se rozšiřující zakázkovou ekonomiku, tj. práci vykonávanou na zavalanou, která je stále ve většině zemí v právním vakuu? A jak kategorizovat osoby, které na této zakázkové ekonomice participují? Jsou to zaměstnanci, kteří mají stejná práva a povinnosti jako lidé pracující ve standardním zaměstnání?

V soudobých společnostech se prodlužuje střední délka života. Ta má za následek stále větší počet lidí staršího a důchodového věku, kteří se pohybují na trhu práce. Jinými slovy, lidé žijí déle, a proto také pracují déle.

---

„V důsledku rychlého technologického pokroku starší generace nedisponují dovednostmi a kompetencemi potřebnými pro zvládnání nových pracovních nároků, což je diskriminuje v účasti na mnoha pracovních úkolech a v kolektivech je může sociálně izolovat. Ještě důležitější roli než dříve tedy začíná hrát komplexní systém celoživotního vzdělávání, který umožňuje kontinuální doplnění potřebných dovedností (...)“ (Hejduk et al. 2017, s. 12).

---

### **Jaké výzvy přináší transformace světa práce?**

- automatizace, digitalizace, stárnutí populace, globální oteplování, přechod na nízkouhlíkové hospodářství, digitální platformy

### **Co dělat, abychom transformaci světa práce úspěšně zvládli?**

- Zvyšovat úroveň vzdělání a dovedností u všech věkových a vzdělanostních skupin.
- Podporovat rozvoj v oblasti digitálních a sociálních kompetencí.
- Budovat u zaměstnanců pocit zodpovědnosti za svůj další profesní a osobní rozvoj.
- Budovat u zaměstnavatelů pocit zodpovědnosti na rozvoj systémů vzdělávání dospělých a celoživotního učení.

### **Co dle výzkumných studií očekávat, když se zaměříme na celoživotní rozvoj lidských schopností? (European Commission 2015, s. 153)**

#### **Pro účastníky vzdělávání**

- ekonomické benefity: zvýšené mzdy a příjmy; zvýšení zaměstnatelnosti
- wellbeing benefit: obecné zlepšení wellbeing (např. sebevědomí) a zdraví (fyzické a mentální)
- sociální benefity: zvýšená dispozice k dobrovolnické a komunitní práci; zlepšené občanské kompetence

#### **Pro zaměstnavatele**

- větší inovační potenciál organizace díky lepším dovednostem a kompetencím zaměstnanců a zaměstnankyň
- více motivovaná pracovní síla
- větší inovační potenciál a vyšší míra motivace pracujících vedou k ekonomickým benefitům organizace (produktivita; profit)

#### **Pro společnost**

- ekonomické benefity: země, kde je větší míra účasti dospělé populace na vzdělávání, jsou více ekonomicky konkurenceschopné a vykazují vyšší míru HDP
- sociální benefity: pozitivní efekty ve vztahu ke zdraví, životnímu prostředí a snížení recidivy

# MODUL 1. REALITA CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

**Vzdělávání dospělých přináší benefity pro jednotlivce, firmy i celou společnost. Vzdelávání je klíčem k dobrému a kvalitnímu životu ve Společnosti 4.0.**

- Vzdelávání dospělých a funkční systém celoživotního učení pomáhá zaměstnancům v adaptaci a umožňuje jim držet krok s dovednostmi potřebnými pro trh práce ve Společnosti 4.0.
- Kvalifikovaná pracovní síla umožňuje firmám vyvíjet a zavádět nové technologie a pracovní postupy.
- Inovace ve firmách a kvalifikovaná pracovní síla zvyšují produktivitu a podporují ekonomický růst.

**Na druhé straně jsme svědky toho, že systémy vzdělávání dospělých nejsou adekvátně připraveny na transformaci světa práce. Proč to prozatím stále nejde?**

- Chybí motivace zaměstnanců se dále vzdělávat.
- Chybí motivace zaměstnavatelů investovat do vzdělávání.
- Vzdelávání dospělých a celoživotní učení nejsou nejvyšší priority ve společnosti.
- V systémech vzdělávání dospělých existují různé bariéry, které působí negativně na účast dospělých na vzdělávání.

---

Jednou z priorit Evropské unie je dosáhnout do konce roku 2020 vyšší účasti dospělé populace na vzdělávání. Cílem Evropské unie je dosáhnout 15 % vzdělávajících se dospělých (25–64 let). Přesto se v roce 2018 vzdělávalo v Evropské unii pouze 11,1 % dospělých.

---

## Účast dospělé populace na vzdělávání – Mezinárodní srovnání<sup>2</sup>

Země/rok	2016	2017	2018
EU-28	10,8	10,9	11,1
Belgie	7	8,5	8,5
Bulharsko	2,2	2,3	2,5
Česká republika	8,8	9,8	8,5
<b>Dánsko</b>	<b>27,7</b>	<b>26,8</b>	<b>23,5</b>
<b>Estonsko</b>	<b>15,7</b>	<b>17,2</b>	<b>19,7</b>
<b>Finsko</b>	<b>26,4</b>	<b>27,4</b>	<b>28,5</b>
<b>Francie</b>	<b>18,8</b>	<b>18,7</b>	<b>18,6</b>
Chorvatsko	3	2,3	2,9
Irsko	6,5	9,0	12,5
<b>Island</b>	<b>24,7</b>	<b>23,6</b>	<b>21,5</b>
Itálie	8,3	7,9	8,1
Litva	6	5,9	6,6
Lotyšsko	7,3	7,5	6,7
<b>Lucembursko</b>	<b>16,8</b>	<b>17,2</b>	<b>18</b>
Maďarsko	6,3	6,2	6
Malta	7,8	10,6	10,8
Německo	8,5	8,4	8,2
<b>Nizozemsko</b>	<b>18,8</b>	<b>19,1</b>	<b>19,1</b>
<b>Norsko</b>	<b>19,6</b>	<b>19,9</b>	<b>19,7</b>
Polsko	3,7	4	5,7
Portugalsko	9,6	9,8	10,3
<b>Rakousko</b>	<b>14,9</b>	<b>15,8</b>	<b>15,1</b>
Rumunsko	1,2	1,1	0,9
Řecko	4	4,5	4,5
Slovensko	2,9	3,4	4
Slovinsko	11,6	12	11,4
Spojené království	14,4	14,3	14,6
Španělsko	9,4	9,9	10,5
<b>Švédsko</b>	<b>29,6</b>	<b>30,4</b>	<b>29,2</b>
<b>Švýcarsko</b>	<b>31,4</b>	<b>31,2</b>	<b>31,6</b>

Data: DV Monitor (DV Monitor 2019a)

- 2 Podíl osob (%), které se v uplynulých čtyřech týdnech účastnily jakékoli formy vzdělávání, na populaci ve věku 25–64 let. Tučně zvýrazněny země, které stanovený cíl EU pro rok 2020 (15%) mezi lety 2016–2018 splňovaly.

---

Česká republika se přihlásila k cíli Evropské unie v dosažení 15 % vzdělávajících se dospělých v roce 2020. V roce 2018 se v České republice vzdělávalo pouze 8,5 % dospělých.

---

### Účast dospělé populace na vzdělávání – Regiony ČR<sup>3</sup>

Kraj/rok	2016	2017	2018
Hl. m. Praha	8,8	11,6	12,6
Středočeský kraj	8,7	8,4	6,6
Jihočeský kraj	9,8	12,7	8,8
Plzeňský kraj	8,8	8,3	5,7
Karlovarský kraj	8,9	11	8,6
Ústecký kraj	7,9	5,5	5,2
Liberecký kraj	8,1	12,1	8,6
Královéhradecký kraj	9,5	9,8	10,8
Pardubický kraj	8	9	8,1
Kraj Vysočina	11,4	10,7	13,6
Jihomoravský kraj	9,4	10,8	8
Olomoucký kraj	8,7	13,6	11,3
Zlínský kraj	6,2	6,6	6,1
Moravskoslezský kraj	11,1	11,6	9,2
<b>Celkem ČR</b>	<b>9,1</b>	<b>10,1</b>	<b>8,8</b>

Data: DV Monitor (DV Monitor 2019b)

---

3 Podíl osob (%), které se v uplynulých čtyřech týdnech účastnily jakékoli formy vzdělávání, na populaci ve věku 25–64 let

V zemích OECD je podle Mezinárodního výzkumu dospělých (PIAAC) stále 48 % dospělých, kteří nemají zájem se vzdělávat (OECD 2019c). V kontextu transformace práce a celé společnosti je toto číslo více než alarmující. Dalších 11 % dospělých by se rádo vzdělávalo, ale existují pro ně překážky ve vzdělávání.

### Příklady překážek v účasti dospělých na vzdělávání dle zemí OECD

Nedostatek času díky pracovnímu vytížení	29 %
Rodinné důvody	16 %
Nedostatek finančních prostředků	16 %
Nevyhovující čas nebo místo vzdělávání	12 %
Chybí podpora zaměstnavatele	7 %

(OECD 2019a)

### Příklady překážek v účasti dospělých na vzdělávání v České republice

<b>Osobnostní bariéry</b>	
Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl	49 %
Mám obavy, že bych to nezvládl/a	36 %
Myslím, že na další vzdělávání nemám dostatečné vzdělání	32 %
<b>Situační bariéry</b>	
Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	53 %
Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a	48 %
Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací aktivity nemám čas	39 %
Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu	33 %
Nemohu se účastnit ze zdravotních důvodů	17 %
<b>Institucionální bariéry</b>	
Není dost informací o vhodných vzdělávacích kurzech	31 %
Není dost vhodných kurzů samotných	28 %
Kvalita kurzů bývá poměrně nízká	24 %

(Rabušicová et al. 2008 cit. podle Průcha, Veteška 2012, s. 43)

- Z posledního průzkumu, který pro ČMKOS prováděla společnost SANEP s. r. o. v rámci realizace projektu Sociální dialog a Společnost 4.0 (SANEP 2019) vyplynulo, že zájem o další vzdělávání (např. rekvalifikaci) má 58,1 % dotázaných zaměstnanců. Naopak nezájem o další vzdělávání uvedlo 32,4 % zaměstnanců. Z průzkumu také vyplynulo, že pokud by byla možnost vzdělávat se zdarma a v pracovní době, pak by této možnosti využilo 18,4 % zaměstnanců. Naopak, vzdělávat se po pracovní době je časově a finančně nereálné pro 17,2 % dotázaných zaměstnanců. Na další vzdělávání již nemá věk, sílu ani schopnosti 14,9 % zaměstnanců.



Přestože dle posledního průzkumu SANEP pro ČMKOS (SANEP 2019) se čeští zaměstnanci vzdělávat chtějí, v sociálním dialogu se toto zatím neodráží. Z celkového počtu osmnácti odborových svazů, kde byly podmínky odborného rozvoje zaměstnanců součástí pracovních kolektivních smluv, došlo v roce 2018 u devíti odborových svazů k poklesu podílů pracovních kolektivních smluv upravujících odborný rozvoj zaměstnanců (Trexima, ČMKOS 2018, s. 65).

### Podíl (%) pracovních kolektivních smluv upravujících odborný rozvoj zaměstnanců

	Rok 2017	Rok 2018
OS dopravy	3,6	3,6
OS DLV (dřevozpracující odvětví; lesní a vodní hospodářství)	41,7	36,4
OS ECHO (chemický průmysl; odvětví energetiky)	62,7	58,2
OS hornictví	48,1	40,7
OS KOVO (kovoprůmysl)	24,4	23,5
OS potravin	53,9	50,8
OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	64,3	71,4
OS poštovních, telekomunikačních a novinových služeb	50,0	50,0
OS peněžnictví a pojišťovnictví	93,3	92,9
UZO (obchod, logistika, služby)	26,7	28,6
OS věda a výzkum	64,7	62,5
OS STAVBA	22,8	24,8
OS TOK (textilní, oděvní a kožedělný průmysl)	2,9	–
OS UNIOS (služby)	43,3	38,2
OS vysokoškolský	72,2	81,0
OS zdravotnictví a sociální péče	68,4	64,0
ČMOS civilních zaměstnanců Armády	75,0	75,0
OS zaměstnanců letectví	80,0	100,0
OS orchestrálních hudebníků ČR	–	33,3

Data: IPP 2017 a IPP 2018 (citováno dle Trexima, ČMKOS 2018, s. 65)

- Odborové svazy zastupují celé spektrum zaměstnanců, včetně těch, kteří jsou nejvíce zranitelní na trhu práce: nízko kvalifikovaní zaměstnanci, starší zaměstnanci, zaměstnanci s částečnými úvazky nebo zaměstnanci s nízkými mzdami. Pro tyto kategorie zaměstnanců budou disruptivní změny na trhu práce největší výzvou. Přesto jsou to právě tyto skupiny, které nejméně participují na dalším vzdělávání.
- „Například, pouze 20 % nízko-kvalifikovaných dospělých participuje na vzdělávání, zatímco 37 % středně kvalifikovaných a 57 % vysoce kvalifikovaných na vzdělávání participuje“ (OECD 2019c, s. 2).

---

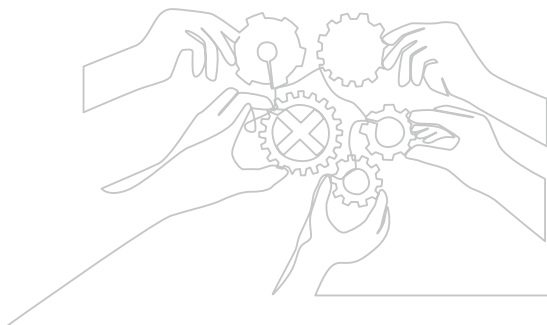
Pro oblast vzdělávání a profesního rozvoje v sociálním dialogu neexistuje jeden osvědčený manuál. Existuje naopak různá míra participace sociálních partnerů na definování a řízení profesního rozvoje a vzdělávání napříč zeměmi OECD.

---

### Zapojení sociálních partnerů do systémů profesního vzdělávání a osobnostního rozvoje

Sociální partneři definují a řídí systém profesního vzdělávání a osobnostního rozvoje	Rakousko, Dánsko, Německo, Island, Nizozemsko, Itálie
Sociální partneři přispívají k definici systému profesního vzdělávání a osobnostního rozvoje	Belgie, Finsko, Norsko, Polsko, Švýcarsko, Lucembursko, Slovinsko
Sociální partneři mají konzultativní roli	Česká republika, Estonsko, Řecko, Španělsko, Slovensko, Litva, Lotyšsko

(upraveno dle OECD 2019c, s. 4)



## MODUL 2. NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ

**Národní soustava kvalifikací (dále jen NSK) představuje pružný a praktický nástroj k uznávání skutečných znalostí a dovedností osob, bez ohledu na to, zda je získali ve škole, v kurzu, v praxi nebo samostudiem.**

---

NSK funguje jako veřejně dostupný registr profesních a úplných profesních kvalifikací a jejich kvalifikačních a hodnotících standardů. NSK upravuje zákon č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

---

**Spolu s Národní soustavou povolání<sup>4</sup> vytváří funkční prostředí pro efektivní fungování zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání v České republice.**

---

Klíčovým prvkem NSK jsou takzvané profesní kvalifikace. Za profesní kvalifikaci se považuje odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat určitou pracovní činnost nebo více pracovních činností, které dávají možnost pracovního uplatnění (např. montáž nábytku, montáž výtahů, výroba čalouněných sedadel, příprava studené kuchyně).

---

- Kvalifikační standard profesní kvalifikace popisuje, co by člověk měl umět (tedy požadavky na kompetence). Hodnotící standard navazuje na kvalifikační standard a určuje obsah a způsob procesu ověřování požadavků kvalifikačního standardu.
- Profesní kvalifikaci je možné získat úspěšným složením zkoušky podle hodnotícího standardu příslušné profesní kvalifikace. Zkoušku uchazeč skládá u konkrétní autorizované osoby, která získala u příslušného autorizujícího orgánu (ministerstva) oprávnění přezkušovat.
- Zkoušky si každý uchazeč hradí sám. Zkoušky profesních kvalifikací stojí od 2 tisíc Kč po cca 10 tisíc Kč (podle povahy dané zkoušky). Uchazečům o zaměstnání, kteří se rekvifikují, hradí zkoušku Úřad práce ČR.
- Navštivte webové stránky NSK na adrese [www.narodnikvalifikace.cz](http://www.narodnikvalifikace.cz)

---

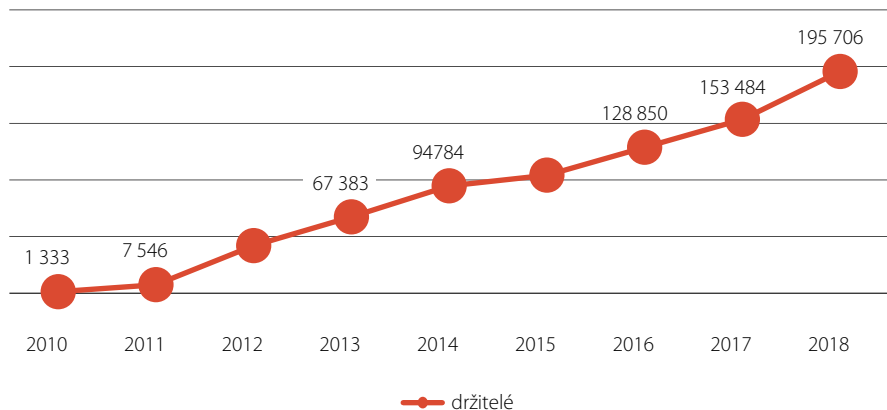
4 Národní soustava povolání je veřejně dostupný registr povolání vyskytujících se na trhu práce na území České republiky. Registr popisuje činnosti jednotek práce a povolání a poskytuje zaměstnavatelům, vzdělavatelům, uchazečům o zaměstnání a Úřadu práce České republiky informace o požadavcích na výkon jednotlivých povolání. Zásadní změny v popisu činností jednotek práce a povolání v Národní soustavě povolání jsou hlavním podnětem ke změně obsahu hodnotícího standardu v Národní soustavě kvalifikací. Cílem Národní soustavy povolání je být východiskem a zdrojem informací pro tvorbu Národní soustavy kvalifikací. Více se dozvíte na <https://www.nsp.cz/>.

## Nežádanější profesní kvalifikace za období 2006–2019

Strážný	132 906
Sportovní masáž	12 304
Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky	6 796
Příprava teplých pokrmů	2 680
Kosmetička	2 261
Topenář – montér kotlů na biomasu	2 170
Instalatér soustav s tepelnými čerpadly a mělkých geotermálních systémů	1 899
Asistent/ka, sekretář/ka	1 830
Průvodce cestovního ruchu	1 767
Příprava pokrmů studené kuchyně	1 627
Mezi další velice žádané kvalifikace patří florista, lektor dalšího vzdělávání nebo personalista.	

Data: NSK; aktuální k 18. 6. 2019

## Počet osvědčených držitelů profesních kvalifikací



Data: NSK

## Profesní kvalifikace pohledem zaměstnance: osvědčení o získání profesní kvalifikace

---

Osvědčení o získání profesní kvalifikace je doklad, který potvrzuje úspěšné vykonání zkoušky před autorizovanou osobou. Ke zkoušce může jít každá fyzická osoba, která má ukončené alespoň základní vzdělání a je starší 18 let, nebo minimálně 16 let, pokud se jedná o účastníka rekvalifikace podle zákona upravující zaměstnanost.

---

- **formální doklad o kvalifikaci s celostátní platností**, který pomáhá získat lepší uplatnění na trhu práce; uznávaný zaměstnavateli, personálními agenturami a profesními experty
- profesní kvalifikace v soustavě NSK jsou porovnatelné s kvalifikacemi v dalších evropských státech díky Evropskému rámci kvalifikací; **usnadňuje pracovní mobilitu v rámci Evropské unie**
- soubor jednotlivých profesních kvalifikací lze složit do úplné profesní kvalifikace, která umožňuje **získat řemeslnou živnost bez nutnosti mít výuční list**
- **umožňuje vykonávat regulovanou činnost/povolání**, např. osoba oprávněná provádět instalaci vybraných zařízení vyrábějících energii z obnovitelných zdrojů (zákon č. 406/2000 Sb.) nebo poskytování služby péče o dítě v dětské skupině (zákon č. 247/2017 Sb.) a další
- úplná profesní kvalifikace může nahradit dle stanovených pravidel předchozí vzdělávání ve škole a **umožnit žadateli složit závěrečnou nebo maturitní zkoušku** (zákon 561/2004 Sb. Školský zákon)

## PŘÍKLADY ZE ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNANCŮ<sup>5</sup>

### Tomáš V., kuchař hotových jídel

Absolvoval vysokou školu ekonomického zaměření, ale srdce ho táhlo k vaření.

Na internetu si našel kurz s názvem „kuchař hotových jídel“ a absolvoval zkoušku z profesní kvalifikace. Kurz si hradil sám.

### Dominika P., vedoucí pracovnice turistického informačního centra

Chtěla si rozšířit kvalifikaci po úspěšném absolvování střední školy a vzdělávat se dál.

Dominika se vždy zajímala o historii, zeměpis a cizí jazyky, proto si zvolila oblast cestovního ruchu. Opětovně studovat čtyři roky na střední škole ale už nechtěla, a proto byl rekvalifikační kurz tou nejlepší variantou.

---

<sup>5</sup> Převzato a zkráceno z webových stránek Národní soustavy kvalifikací (Tomáš V.; Dominika P.) viz [www.narodnikvalifikace.cz](http://www.narodnikvalifikace.cz) a tiskových zpráv projektu Rozvoj a implementace NSK (Petr K.; Filip K.) viz <http://www.nuv.cz/nsk2>

Všechny vědomosti a praktické dovednosti z kurzu jí pomohly v profesním rozvoji. Na závěrečnou zkoušku se ale Dominika musela připravovat i mimo navštěvované hodiny. Zejména na písemnou část, prověřující teoretické znalosti ze zeměpisu, dějin umění a kultury. V praktické části předvedla výklad před skupinou turistů přímo v centru města Plzně. Později v improvizovaném turistickém centru v praktické učebně komunikovala s klienty, kteří měli různá přání a požadavky.

---

K získání vysněné práce v cestovní agentuře pomohla Dominice úspěšně složená závěrečná zkouška kurzu Vedoucí pracovník turistického informačního centra.

---

### **Petr K., montér suchých staveb / učitel odborného výcviku**

Vystudoval dřevařskou průmyslovku, ale kvůli lepším podmínkám přijal nabídku na práci ve stavebnictví v zahraničí. Tam nasbíral množství cenných zkušeností (znalost technologií a nových materiálů), které využil po návratu do Česka při založení své firmy. Kvůli finanční krizi však byl donucen firmu prodat.

Na Úřadu práce v Brně narazil na volnou pozici mistra odborného výcviku. Pozice ho vzhledem k jeho nabytým životním zkušenostem zaujala a na inzerát odpověděl. Aby však Petr mohl být na pozici přijat, potřeboval výuční list v oboru. „Požádal jsem proto úřad práce o zařazení do rekvalifikačního kurzu nabízeného pod názvem Montér suchých staveb. Závěrečnou zkoušku jsem absolvoval bez vážnějších problémů. Práci v oboru jsem znal a v průběhu kurzu jsem se rychle seznámil se soudobými moderními metodami,“ popisuje Petr.

---

Petr měl štěstí na vstřícný postoj školy, kde se rozhodl ucházet o práci, ačkoliv neměl potřebné vzdělání. Petr, který o místo usiloval, sice podmínky podle platné právní normy nespĺňoval, ale škola ocenila jeho vážný zájem o místo a zkušenosti z praxe. Na škole mu proto poradili využít systému Národní soustavy kvalifikací a požadované vzdělání si díky ní doplnit.

---

### **Filip J., sportovní masér**

Je jedním z dospělých studentů, kteří si našli ke vzdělávání kladný přístup ve smyslu hesla „celý život se chci učit něco nového“. Jako technický inženýr s láskou ke sportu si našel kurzy sportovní masáže zakončené zkouškou podle Národní soustavy kvalifikací. Díky certifikátu si může pořídit živnostenský list a provozovat masáže profesionálně.

Kurz byl časově náročný, celkem 150 hodin studia bylo rozděleno na teoretickou a praktickou část a studenti jej museli často kombinovat se svým zaměstnáním. Ze všech masérských postupů psali studenti pravidelně testy, aby si probíranou látku připomněli. Se získaným osvědčením by si mohl Filip založit živnost a nabízet sportovcům své služby, takové ambice však zatím nemá. Získané osvědčení vnímá jako součást svého celoživotního vzdělávání a rozšíření svých znalostí.

## Profesní kvalifikace pohledem zaměstnavatelů: role zaměstnavatelů v NSK

---

- **tvůrci profesních kvalifikací:** *přenášejí požadavky trhu práce do jednotlivých profesních kvalifikací*
  - **autorizované osoby:** *ověřují, zda má žadatel o kvalifikační osvědčení profesní kvalifikace požadované znalosti a dovednosti*
  - **uživatelé:** *využívají NSK ve své personální praxi*
- 

### **Tvůrci profesních kvalifikací**

- Profesní kvalifikace jsou tvořeny s ohledem na aktuální praxi a reflektují potřeby trhu práce. Firmy nominují své odborníky do Národní sítě sektorových rad, sdružujících zástupce významných zaměstnavatelů, aby vytvářeli strukturu a obsah profesních kvalifikací. Experti z firem poté vymezují zásadní kompetence a způsob, jak je ověřit (kvalifikační a hodnotící standard).
- Kvalifikační a hodnotící standardy profesních kvalifikací podávají informace o tom, jaké konkrétní znalosti, dovednosti a kompetence jsou na konkrétní pracovní pozici potřebné a jakým způsobem lze ověřit to, co má pracovník znát a umět.
- Standardy kvalifikací slouží mimo jiné také jako možné východisko pro rámcové vzdělávací programy pro střední odborné školy, školní vzdělávací program, rekvalifikační programy i kurzy dalšího vzdělávání.
- Sektorové rady jsou odborným partnerem veřejné správě a vzdělávací sféře při budování systému celoživotního učení. NSK vytváří rovnocennou cestu dalšího vzdělávání ke vzdělávání počátečnímu, spojuje svět práce se světem vzdělávání a podporuje systém celoživotního učení.

### **Autorizované osoby**

- Autorizovaná osoba je fyzická nebo právnická osoba, které autorizující orgán přiznal právo ověřit zkouškou, zda si žadatel o kvalifikační osvědčení profesní kvalifikace skutečně osvojil všechny požadované kompetence.
- Autorizované osoby jsou podle své odbornosti evidovány v informačním systému NSK. Samotná autorizace se uděluje na dobu pěti let.
- Být autorizovanou osobou znamená mít:
  - splnění požadavky zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání
  - právo organizovat a provádět zkoušky z příslušné profesní kvalifikace
  - právo vystavovat úspěšným absolventům osvědčení o získání profesní kvalifikace
  - právo přijímat od žadatelů o zkoušku finanční úhradu za přezkoušení

## PŘÍKLADY ZE ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ

### **Ing. Olga Marečková, personální ředitelka, Synthesia, a. s.**

Naše společnost je zapojena do procesu naplňování Národní soustavy kvalifikací. Aktivně využíváme systém profesních kvalifikací při náboru zaměstnanců. Všichni naši zaměstnanci na pozici Operátor, pokud nemají chemické vzdělání, musí úspěšně složit zkoušku z profesní kvalifikace Dělník v chemické výrobě.

Pro další profesní rozvoj je připraven kariérní postup založený na složení zkoušek z profesních kvalifikací Chemik pro obsluhu zařízení nebo Chemik laborant. Držitel těchto dvou profesních kvalifikací může následně získat výuční list Chemik.

Úzce spolupracujeme se Střední průmyslovou školou chemickou Pardubice, která pro nás realizuje jak vzdělávací přípravné kurzy ke zkouškám, tak přímo samotnou zkoušku z profesní kvalifikace.

Národní soustavu kvalifikací považujeme za výborný nástroj, jak rychle získat nové kvalifikované zaměstnance.

---

Motivovaní zaměstnanci mají možnost skládat další nadstavbové profesní kvalifikace, například Chemický technik operátor, Chemický technik technolog, Chemický technik mistr atd., čímž si zajistí další finanční i kariérní postup ve společnosti. Získání každé nové kompetence je totiž spojeno s navýšením mzdy.

---

### **Mgr. Adéla Dilhofová, vedoucí Odboru knihovnictví a Oddělení vzdělávání a krajské metodiky, Moravská zemská knihovna v Brně**

Moravská zemská knihovna je od roku 2015 autorizovanou osobou, a nabízí akreditované kurzy MŠMT dle Národní soustavy kvalifikací. Výuka v těchto kurzech zahrnuje témata dle požadavků kvalifikačního standardu jednotlivých pozic „knihovnik“.

Proces získání autorizace není snadný. Je třeba splnit kritéria nejen v odborné praxi, ale také v praxi lektorské. Přínos vidíme ve zvýšení prestiže naší knihovny, jakožto vyhledávané vzdělávací instituce v oboru.

---

Národní soustavu kvalifikací vnímáme jako vhodnou cestu celoživotního oborového vzdělávání. Uchazečům nabízí možnost jak rekvalifikace, tedy získání odborné kvalifikace v jiném oboru, tak rozšíření své kvalifikace, tzn. prohloubení kompetencí v oboru.

---



### **Martin Popelka, vedoucí střediska praktického vyučování, Continental Barum s. r. o.**

Společnost Continental Barum se zapojila do programu Národní soustavy kvalifikací v roce 2016. V tomto programu spolupracujeme se Střední průmyslovou školou Otrokovice, která je autorizovanou osobou pro námi využívané profesní kvalifikace.

---

Profesní kvalifikace absolvují všichni noví zaměstnanci, kteří mají nižší dosažené vzdělání a tímto se jim nabízí možnost si svou úroveň vzdělání zvýšit. Během dvou let prošla programem řada absolventů, kterým tato zkušenost pomohla se zorientovat jednak ve složitostech gumárenské výroby, ale také posunout své vzdělání na vyšší úroveň, a tím zvýšit svou cenu na trhu práce.

---

### **PhDr. Lucie Rohlíková, Ph.D., vedoucí celoživotního a distančního vzdělávání, Západočeská univerzita v Plzni**

Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání Západočeské univerzity v Plzni připravuje každý rok návrh kurzů, které budou na celouniverzitní úrovni realizovány v následujícím akademickém roce. Jedná se například o finanční a projektové řízení, zdraví a bezpečnost na pracovišti, informační systémy a technologie nebo například pedagogicko-psychologické dovednosti vysokoškolského učitele.

Návrh kurzů vychází z vyjádření zájmu o konkrétní školení ze strany akademické obce, z obecných aktuálních trendů v oblasti firemního vzdělávání a vzdělávání pracovníků vysokých škol, nebo konečně ze strategických priorit vedení Západočeské univerzity v Plzni pro daný akademický rok.

Získání certifikátu v těchto kurzech je pro zaměstnance benefitem i z hlediska případného dalšího studia na vysoké škole nebo rozvoje kariéry mimo Západočeskou univerzitu. Průběžně je sledována a vyhodnocována kvalita vzdělávání zaměstnanců. Studijní materiály jsou vytvářeny s metodickou a technickou podporou odborných pracovníků oddělení Celoživotního a distančního vzdělávání a jsou podrobovány odborné i metodické recenzi.

---

Důraz je kladen na praktické zaměření kurzů, potřebnost a využitelnost získaných kompetencí v práci na Západočeské univerzitě. Vybrané kurzy pro zaměstnance jsou akreditovány v systému celoživotního vzdělávání.

---

# MODUL 3. MOŽNOSTI ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

**Vytvoření účinného systému celoživotního učení a vzdělávání dospělých je společnou odpovědností, která vyžaduje aktivní spolupráci, zapojení a podporu vlád, zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců.**

## Celoživotní učení jako (politická) priorita

- **Finsko:** Systém celoživotního učení a vzdělávání dospělých jako jedna z priorit finského předsednictví v Evropské unii v roce 2019. „Evropská unie potřebuje komplexní a na budoucnost zaměřenou strategii pro další vzdělávání, která bere v potaz transformaci práce a digitalizaci“ (Finnish Government 2019, s. 8).
- **Dánsko:** Komplexní zákon o vzdělávání dospělých, který pokrývá celý systém vzdělávání dospělých. „Dá se předpokládat, že tam, kde existuje samostatný zákon o vzdělávání dospělých, tam existuje silnější politický rámec pro vzdělávání dospělých, neboť představuje specifické zaměření legislativy“ (European Commission 2015, s. 46).
- **Mezinárodní organizace práce:** Uznání univerzálního nároku na celoživotní učení. „Vytvořit účinný systém celoživotního učení, který umožní lidem získat dovednosti, vylepšit dovednosti a rekvatifikovat se po celou dobu jejich života“ (ILO 2019a, s. 51).

## Silný tripartitní dialog

- **Dánsko:** V roce 2017 uzavřeli dánské odbory, zaměstnavatelé a vláda tripartitní dohodu na léta 2018–2021 o vzdělávání dospělých a dalším vzdělávání. Dohoda obsahuje více než 80 závazků, mimo jiné vytvoření vzdělávacího fondu pro zaměstnance, zvyšování povědomí o vzdělávání dospělých nebo vzdělávací kurzy pro zlepšení základních dovedností zaměstnanců a další (OECD 2019c, s. 10).
- **Norsko:** Strategie pro politiku dovedností na období 2017–2020 (Norwegian Strategy for Skills Policy 2017–2020) byla vytvořena v partnerství pěti norských ministerstev, Sámského parlamentu, Norské asociace místních a regionálních úřadů, čtyř odborových svazů a jedné organizace reprezentující občanskou společnost. Strategie stanovuje tři priority: 1) informované volby pro jedince a společnost; 2) podpora vzdělávání na pracovišti a efektivní využití dovedností; 3) zvýšení dovedností u dospělých se slabou vazbou na trh práce (OECD 2019c, s. 8).

## Větší zapojení odborů do vzdělávání a odborného vzdělávání

- **Velká Británie:** Vytvoření Unionlearn, organizace na podporu vzdělávání a rozvoje dovedností britské odborové organizace Trade Union Congress. Jejím cílem je pomáhat odborům při přípravě vzdělávání jejich členů (OECD 2019c, s. 12).
- **Brazílie:** Vytvoření odborářské platformy ve specifickém sektoru, která slouží nejen profesnímu vzdělávání, ale také rozvoji obecných dovedností. School of Tourism and Hospitality poskytuje kurzy v oblasti dovedností v daném sektoru, ale také vytváří obecné kurzy o genderové tematice, generačních vztazích, digitálních kompetencích nebo kurzech španělského jazyka (OECD 2019c, s. 16).
- **Belgie (Flandry):** Sociální partneři certifikují poskytovatele vzdělávání dospělých s úmyslem garantovat, že kurzy odborného vzdělávání a samotné vzdělávání korespondují s potřebami trhu práce (OECD 2019c, s. 16).

---

„Důležitým partnerem ve formulaci opatření směřujících do podnikového vzdělávání by měly být odbory. Další vzdělávání by mělo být zahrnuto do kolektivních smluv, a to v podobě co možná nejkonkrétnějších podmínek. Odbory společně se zaměstnavateli by se měly spolupodílet na zavedení celoživotního učení do korporátní kultury“ (Národní vzdělávací fond 2016, s. 33).

---

## Větší spolupráce zaměstnavatelů, odborů a vlády v oblasti vzdělávání a odborného vzdělávání

- **Island:** Zaměstnavatelé a odbory společně definují a řídí systém vzdělávání a odborného vzdělávání skrze takzvané Vzdělávací a tréninkové centrum. Sociální partneři od roku 2003 toto centrum vlastní a řídí společně s Ministerstvem financí a Asociací místních úřadů. Centrum identifikuje vzdělávací potřeby, rozvíjí tréninkové programy a kurikula, dohlíží a kontroluje kvalitu kariérového poradenství a mnoho dalšího (OECD 2019c, s. 4).

## Může být Island inspirací pro Českou republiku?

---

Studie Iniciativa Práce 4.0, vypracovaná v roce 2016 pro Ministerstvo práce a sociálních věcí (Národní vzdělávací fond 2016), jako jedno z opatření pro lepší adaptaci na Společnost 4.0 navrhuje možnost zřízení vzdělávacího fondu dle reálně využitelných vzorů ze zahraničí, do kterého by přispívali stát a zaměstnavatelé. Tento fond by byl určen pro financování vzdělávání dospělých a podporu celoživotního učení.

---

# KONTROLNÍ OTÁZKY

**Zkuste si odpovědět na tyto otázky. Pokud alespoň na osm z nich umíte odpovědět, máte všechny předpoklady k tomu správně se orientovat, a to jak v profesních kvalifikacích, tak v otázkách profesního rozvoje a změn na trhu práce.**

1. Jaké výzvy přináší transformace světa práce?
2. Systémy vzdělávání dospělých nejsou adekvátně připraveny na transformaci světa práce. Proč to stále nejde?
3. Je nutná rychlá reakce vzdělávacího systému na požadavky, které přináší trh práce?
4. Jaké mohou existovat bariéry v účasti dospělých na vzdělávání?
5. Umožní profesní kvalifikace zaměstnanci prokázat jeho skutečné dovednosti?
6. Jaký má Národní soustava kvalifikací přínos pro firmy?
7. Lze získat osvědčení o profesní kvalifikaci v rámci rekvalifikačního kurzu?
8. Může být pro získání živnostenského listu požadováno osvědčení o profesní kvalifikaci?
9. Kdo může skládat zkoušku z profesní kvalifikace?
10. K čemu slouží osvědčení o profesní kvalifikaci a jaká je jeho platnost?
11. Kdo se podílí na tvorbě profesních kvalifikací?
12. Ověřuje profesní kvalifikace, co uchazeč umí nebo co uchazeč studoval?
13. K čemu mohou využívat Národní soustavu kvalifikací školy?
14. Kdo se může stát autorizovanou osobou?
15. Na jakém webu lze najít informace o profesních kvalifikacích?
16. Jaký příklad ze zahraničí může být inspirací pro Českou republiku?

# SLOVNÍČEK POJMŮ

## Celoživotní učení

- „Veškeré aktivity související s učením realizované v průběhu celého života, které vedou ke zlepšení znalostí, know-how, dovedností, kompetencí a / nebo kvalifikací pro osobní, sociální a/nebo profesní důvody“ (Cedefop 2008, s. 123).
- V současné době je kladen větší důraz na zodpovědnost jednotlivce za proces osvojování a rozvíjení svých znalostí, dovedností a kompetencí. Navíc existují různá edukační prostředí a individuální cesty mezi nimi. Preference užívání pojmu celoživotního učení (jedinec) na úkor pojmu celoživotní vzdělávání (edukační prostředí) (ILO 2019c, s. 3).
- „Hlavním cílem konceptu celoživotního učení a vzdělávání je vytvořit konkurenceschopnou a dynamickou ekonomiku, která rovněž flexibilně reaguje na inovace, znalosti, nové poznatky a rozvoj informačních a komunikačních technologií“ (Průcha, Veteška 2012, s. 52–53).

## Klíčové kompetence pro celoživotní učení

- Kompetence v oblasti gramotnosti; jazykové kompetence; matematická kompetence a kompetence v oblasti vědy, technologií a inženýrství; digitální kompetence; personální a sociální kompetence a kompetence k učení; občanská kompetence; kompetence k podnikavosti; kompetence v oblasti kulturního povědomí a vyjadřování (Doporučení Rady EU 2018).

## Kompetence

- „Kompetence představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností a postojů umožňující pracovní uplatnění a osobní rozvoj jednotlivce. Vyjadřují předpoklady k výkonu určitého souboru činností“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2017).

## Národní soustava kvalifikací (NSK)

- Jedná se o veřejně dostupný registr profesních a úplných profesních kvalifikací a jejich kvalifikačních a hodnotících standardů. NSK je nástroj k uznávání skutečných znalostí a dovedností osob, bez ohledu na to, zda je získali ve škole, v kurzu, v praxi nebo samostudiem. Ověřované jsou pouze kompetence bez ohledu na způsob jejich dosažení.

## Sociální partneři

- Zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců účastníci se Rady hospodářské a sociální dohody ČR. V současné době jsou to Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace

zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR za stranu zaměstnavatelů a Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů ČR za stranu zaměstnanců. Sociální partneři vedou sociální dialog (proces vyjednávání) s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje České republiky. Sociální dialog může být bipartitní (zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelé) nebo tripartitní (zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelé a vláda).

## **Společnost 4.0**

- Digitalizace ekonomiky je spojena s takzvanou čtvrtou průmyslovou revolucí, která se často také nazývá souhrnným názvem Společnost 4.0. Technologický pokrok lidstva můžeme rozčlenit takto: 1. průmyslová revoluce je spojena s vynálezem parního stroje (18. století); 2. průmyslová revoluce je spojena s elektřinou na začátku 20. století a masovou pásovou výrobou; 3. průmyslová revoluce je spojena nástupem počítačů a robotů (kolem 1970); 4. průmyslová revoluce je spojena s kyberneticko-fyzickými systémy (např. umělá inteligence).

## **Vzdělávání**

- „Z hlediska společnosti je vzdělávání jednou z nezbytných podmínek jejího přežití a vývoje. Bez kontinuálního vzdělávání zasahujícího každou novou generaci by se společnost nemohla udržet a zdokonalovat. Proto se v současné civilizaci přisuzuje vysoká důležitost celoživotnímu učení“ (Průcha, Veteška 2012, s. 274).

## **Vzdělávání dospělých**

- Obecné nebo odborné vzdělávání poskytované dospělým – po ukončení počátečního vzdělávání a přípravy – pro profesní a/nebo osobní účely, a klade si za cíl: 1) poskytovat všeobecné vzdělávání dospělým v tématech, která je zajímají (například otevřené univerzity); 2) poskytovat kompenzaci ve vzdělávání v základních dovednostech, které jednotlivci nemuseli získat dříve v počátečním vzdělávání a přípravě; 3) umožnit přístup k získání kvalifikace, kterou z různých důvodů jednotlivci nezískali v počátečním vzdělávání a přípravě; 4) získat, zlepšit nebo aktualizovat znalosti, dovednosti nebo kompetence v konkrétních oblastech dalšího vzdělávání (tj. profesní vzdělávání, občanské vzdělávání, zájmové vzdělávání) (Cedefop 2008, s. 24).

# DOTAZNÍK PRO ÚČASTNÍKY A ÚČASTNICE DISKUSNÍCH FÓR

## 1. Jste:

- a) žena
- b) muž

## 2. Kolik je vám let?

- a) do 20 let
- b) 21–30
- c) 31–40
- d) 41–50
- e) 51–60
- f) 61 a více

## 3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) střední odborné bez maturity
- c) střední odborné s maturitou
- d) středoškolské
- e) gymnázium
- f) vyšší odborné
- g) vysokoškolské

## 4. Jste zaměstnancem/zaměstnankyní:

- a) soukromé firmy
- b) státní/veřejné instituce
- c) spolku (Občanského sdružení)
- d) nejsem zaměstnanec/zaměstnankyně

## 5. V jakém odvětví/sektoru pracujete (podnikáte)?

- a) výroba a průmysl
- b) služby
- c) věda a výzkum
- d) neziskové organizace
- e) jiné – uveďte .....
- .....
- .....

## 6. Jaká je vaše pracovní pozice?

- a) řadový zaměstnanec/zaměstnankyně
- b) vedoucí pozice
- c) majitel
- d) jiné – uveďte .....
- .....
- .....

## 7. Jak dlouho pracujete u současného zaměstnavatele?

- a) méně než 1 rok
- b) 1–5 let
- c) 6–10 let
- d) 11–15 let
- e) 16 a více let
- f) nejsem zaměstnanec

## 8. Jaká je právní subjektivita instituce, kterou zastupujete?

- a) soukromá firma
- b) státní/veřejná instituce
- c) nezisková organizace
- d) jiné – uveďte .....
- .....
- .....

**9. Kolik má vaše instituce zaměstnanců?**

- a) méně než 50
- b) 51–100
- c) 101–500
- d) 501 a více
- e) nevím

**10. Měli byste zájem o další vzdělávání?**

- a) ano
- b) ano, ale pouze pokud to bude zdarma a v pracovní době
- c) ne – nezvládl/a bych to
- d) ne, není to zatím nutné
- e) ne, nepotřebuji to a potřebovat nebudu
- f) mám s dalším vzděláváním špatné zkušenosti
- g) nevím

**11. V jakých oblastech byste se chtěli dále vzdělávat? (můžete zaškrtnout více možností)**

- a) odborné dovednosti přímo spojené s vaší profesí
- b) cizí jazyky
- c) práce s PC, IT technologie (databáze, programy atp.)
- d) měkké dovednosti (komunikační, prezentační, týmová spolupráce)
- e) jiné – uveďte .....
- .....
- .....
- f) nevím

**12. Co vás motivuje k dalšímu vzdělávání? (můžete zaškrtnout více možností):**

- a) další vzdělávání je u mého zaměstnavatele povinné
- b) absolvování dalšího vzdělávání je podmínkou kariérního postupu v rámci firmy/instituce
- c) snaha o udržení stávajícího pracovního místa
- d) možnost kariérního růstu
- e) možnost zvýšení kvalifikace
- f) zlepšení postavení mezi ostatními pracovníky ve firmě/instituci
- g) možnost lepšího platového ohodnocení
- h) zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce
- i) v mé profesi je další vzdělávání nutností
- j) osobní rozvoj (rád/a se učím nové věci)
- k) jiné – uveďte .....
- .....
- .....

**13. Jakou částku jste ochotni investovat do svého dalšího vzdělávání z vašich vlastních zdrojů měsíčně?**

- a) nejsem ochoten investovat
- b) 1–500 Kč
- c) 501–1000 Kč
- d) 1001–2000 Kč
- e) 2001 Kč a více
- f) nevím



**14. Které důvody vás obvykle vedou či v minulosti vedly k dalšímu vzdělávání?**

- a) plánované změny v zaměření podniku/instituce (např. změny ve výrobě, orientace na poskytování nových typů služeb atp.), které budou vyžadovat u stávajících zaměstnanců nové dovednosti a znalosti
- b) změna legislativy
- c) snaha zvyšovat produktivitu zaměstnanců
- d) je to čistě dobrá vůle vedení instituce, které chce umožnit zaměstnancům dále se rozvíjet
- e) nevím
- f) jiné – uveďte .....
- .....
- .....

**15. V jakých oblastech poskytuje vaše instituce další vzdělávání svým zaměstnancům? (můžete zaškrtnout více možností)**

- a) odborné dovednosti přímo spojené s výkonem práce ve vaší instituci
- b) odborné dovednosti nenavázané na výkon práce ve vaší instituci (obecné zvyšování odborné kvalifikace)
- c) práce s PC, IT technologiemi
- d) cizí jazyky
- e) měkké dovednosti (komunikační, prezentační dovednosti, týmová spolupráce)
- f) nevím
- g) v žádné oblasti
- h) jiné – uveďte .....
- .....
- .....

**16. Má vaše instituce zakotveno další vzdělávání v kolektivní smlouvě?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**17. Jakou formu vzdělávání preferujete (vnímáte jako nejefektivnější/nejpřínosnější)?**

- a) jednorázové kurzy
- b) dlouhodobější kurzy
- c) e-learningové programy/aplikace
- d) kombinaci prezenční kurz / e-learningový program
- e) na formě mi nezáleží
- f) nevím
- g) žádnou
- h) jinou – uveďte .....
- .....
- .....

**18. Které školení/kurz, který jste v rámci dalšího vzdělávání doposud absolvoval/a, byl pro vás nejproduktivnější?**

- a) .....
- .....
- .....

**19. Vyberte, které překážky v dalším vzdělávání ve vaší firmě / organizaci vnímáte?**

- a) můj zaměstnavatel nenabízí zaměstnancům další vzdělávání
- b) nevím, zda mám na další vzdělávání u svého zaměstnavatele nárok
- c) aktuální nabídka vzdělávání mi nevyhovuje
- d) neznám aktuální nabídku vzdělávání u zaměstnavatele
- e) nadřízený nepodporuje další vzdělávání podřízených v pracovní době
- f) nutnost mojí finanční spoluúčasti (zaměstnavatel nehradí celou částku)
- g) jiné – uveďte .....
- h) nevím

**20. Uveďte, co by podle vás pomohlo zlepšit situaci dalšího vzdělávání ve vaší instituci. Snažte se být co nejkonkrétnější.**

- a) .....
- .....
- .....

**21. Jaké výhody podle vašeho názoru přináší další vzdělávání vaší instituci?**

- a) přínos nijak nevyhodnocujeme
- b) pozorujeme zvýšenou produktivitu práce zaměstnanců
- c) snižuje se nám fluktuace zaměstnanců
- d) pozorujeme ekonomický zisk (např. vlivem menší nutnosti často zaškolovat nové zaměstnance)
- e) pozorujeme zvýšenou loajalitu a spokojenost zaměstnanců
- f) jiné – uveďte .....
- .....
- .....
- g) jsem zaměstnanec/zaměstnankyně a přínos pro firmu/instituci neumím vyhodnotit
- h) nevím

## POUŽITÁ LITERATURA

Cedefop. (2008) Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms. *Cedefop* [online] Dostupné z [https://www.cedefop.europa.eu/files/4064\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf) [cit. 9. září 2019].

Cedefop. (2017) Investing in skills pays off: The Economic and Social Cost of Low-Skilled Adults in the EU. *Cedefop* [online] Dostupné z [https://www.cedefop.europa.eu/files/5560\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5560_en.pdf) [cit. 9. září 2019].

Další vzdělávání monitor. (2019a) Účast dospělé populace na vzdělávání v posledních 4 týdnech – Mezinárodní srovnání. *Další vzdělávání monitor* [online] Dostupné z [http://www.dvmonitor.cz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=161&Itemid=387](http://www.dvmonitor.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=161&Itemid=387) [cit. 9. září 2019].

Další vzdělávání monitor. (2019b) Účast dospělé populace na vzdělávání v posledních 4 týdnech – Regiony ČR. *Další vzdělávání monitor* [online] Dostupné z <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/iv-vystupy/iv-0-ucast-dospelych-na-dalsim-vzdelavani/iv-0-1-ucast-dospele-populace-2> [cit. 9. září 2019].

European Commission. (2015) An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe. *European Commission* [online] Dostupné z [https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=58412](https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=58412) [cit. 9. září 2019].

European Commission. (2019) Report of the High-Level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets. *European Commission* [online] Dostupné z [https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=58412](https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=58412) [cit. 9. září 2019].

Evropská komise. (2017) Evropský pilíř sociálních práv. *Evropská komise* [online] Dostupné z <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Evropsky-pilir-socialnich-prav.pdf> [cit. 9. září 2019].

Finnish Government. (2019) *Sustainable Europe – Sustainable Future. Finland's Presidency Programme. Presidency of the Council of the European Union 1 July – 31 December 2019*. Finland: Finnish Government.

Hejduk, Radim (et al). (2017). *Budoucnost práce. Oranžová kniha Masarykovy demokratické akademie*. Praha: Demokratická akademie, z. s.

International Labour Office. (2019a) *Work for a brighter future: Global Commission the Future of Work*. Geneve: International Labour Office.

International Labour Office. (2019b) Lifelong learning and the future of work: Challenges and opportunities. *International Labour Office* [online] Dostupné z [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_710883.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_710883.pdf) [cit. 9. září 2019].

International Labour Office. (2019c) *Lifelong Learning: Concepts, Issues and Actions*. Geneve: International Labour Office.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2017) Centrální databáze kompetencí. Co jsou kompetence. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] Dostupné z [http://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx#Co\\_jsou\\_kompetence](http://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx#Co_jsou_kompetence) [cit. 9. září 2019].

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2008) Strategie celoživotního učení ČR. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online] Dostupné z [http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti\\_EU/strategie\\_2007\\_CZ\\_web\\_jednostrany.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_CZ_web_jednostrany.pdf) [cit. 9. září 2019].

Národní vzdělávací fond, o.p.s. (2016) Iniciativa práce 4.0. *Národní vzdělávací fond, o.p.s.* [online] Dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace\\_4\\_0/studie\\_iniciativa\\_prace\\_4.0.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace_4_0/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf) [cit. 9. září 2019].

Organizace spojených národů. (1948) Všeobecná deklarace lidských práv. *Organizace spojených národů* [online] Dostupné z [https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR\\_2015\\_11x11\\_CZ2.pdf](https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf) [cit. 9. září 2019].

Organization for Economic Co-operation and Development. (2019a) *Future-Ready Adult Learning Systems*. Paris: The Organization for Economic Co-operation and Development.

Organization for Economic Co-operation and Development. (2019b) *Well-being in the Digital Age*. Paris: The Organization for Economic Co-operation and Development.

Organization for Economic Co-operation and Development. (2019c) *Getting Skills Right. Making adult learning work in social partnership*. Paris: The Organization for Economic Co-operation and Development.

Průcha, Jan, Veteška, Jaroslav. (2012) *Andragogický slovník*. Praha: Grada Publishing, a. s.

Rada Evropské Unie. (2018) Doporučení Rady ze dne 22. května 2018 o klíčových kompetencích pro celoživotní učení. *Rada Evropské Unie* [online] Dostupné z [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN) [cit. 9. září 2019].

Rabušicová, Milada (et al). (2008) *Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých*. In Rabušicová, Milada, Rabušic, Ladislav. Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice. Brno: Masarykova univerzita, s. 97–112.

SANEP. (2019) Celospolečenský průzkum (průzkum veřejného mínění) k zjištění celospolečenských postojů respondentů – zaměstnanců a jejich vztahu k očekávaným změnám na trhu práce a zaměstnanosti v návaznosti na Společnost 4.0. *SANEP* [online] Dostupné z [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=PRUZKUM%20-Prumysl-Spolecnost%204.0\\_20190715082106.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=PRUZKUM%20-Prumysl-Spolecnost%204.0_20190715082106.pdf) [cit. 9. září 2019].

Trexima, ČMKOS. (2018) Analýza o rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni a kolektivní vyjednávání vyššího stupně za rok 2018. *Trexima, ČMKOS* [online] Dostupné z <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/23312/6/Zpr%3%A1va%20o%20KV%202018.pdf> [cit. 9. září 2019].

World Bank. (2019) *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC: World Bank.

# POZNÁMKY



**Českomoravská konfederace  
odborových svazů**

nám. W. Churchilla 1800/2  
130 00 Praha 3

Telefon: +420 739 505 444  
E-mail: info@cmkos.cz

Datová schránka: n8r6kbbd  
IČO: 00675458  
DIČ: CZ00675458  
www.cmkos.cz



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY  
ČESKÉ REPUBLIKY

**Svaz průmyslu a dopravy ČR**

Freyova 948/11  
190 00 Praha 9

Telefon: +420 225 279 111  
Fax: +420 225 279 100  
E-mail: spcr@spcr.cz

Datová schránka: wbtbmbx  
IČO: 00536211  
DIČ: CZ00536211  
www.spcr.cz