

Nerovnosti v přístupu zaměstnanců ke vzdělání

Studie byla zpracována v rámci projektu Asociace samostatných odborů „*Role kolektivního vyjednávání při kompenzaci vlivu inflace na mzdy a podpora zaměstnanců ve složitých životních situacích*“ financovaného z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2026.

Zadavatel	Asociace samostatných odborů (v rámci úkolů podle §320a ZP, 2026)
Zpracovatel	TREXIMA spol. s r.o. Mgr. Marcel Navrátil
Datum	červen 2026

Obsah

1. Úvod	4
2. Shrnutí hlavních zjištění	5
3. Jak je na tom ČR: obraz účasti dospělých na vzdělávání	8
3.1 Vzdělávání zaměstnanců	9
3.2 Vzdělávání dospělých	17
3.3 Zjištění z výběrového šetření pracovních sil	24
3.4 Digitální kompetence a podnikové ICT vzdělávání	29
4. Proč účast selhává: nerovnosti a bariéry zaměstnanců a firem.....	31
4.1 Nerovnosti na straně zaměstnavatelů.....	31
4.2 Bariéry pro vzdělávání zaměstnanců pohledem zaměstnavatelů.....	38
4.3 Nerovnosti na straně občanů	43
4.4 Bariéry pro vzdělávání pohledem občanů.....	49
5. AI a digitalizace: vliv na vzdělávání zaměstnanců	62
5.1 Využití AI v českých a evropských firmách	62
5.2 Možnosti využití a pozitivní efekty AI ve vzdělávání dospělých.....	65
5.3 Výzvy a bariéry nasazení AI ve vzdělávání zaměstnanců	69
5.4 Opatření ke snížení nerovností v oblasti AI	71
6. Co už máme: politiky a nástroje podpory vzdělávání dospělých v ČR a EU.....	75
6.1 Politiky EU v oblasti vzdělávání dospělých.....	75
6.2 Politiky podpory vzdělávání dospělých v ČR.....	77
6.3 Nástroje podpory vzdělávání dospělých v ČR	81
7. Co funguje jinde: zahraniční příklady dobré praxe	84
7.1 Fond rozvoje kompetencí v průmyslu – Dánsko.....	84
7.2 Odvětvové fondy vzdělávání a rozvoje O&O – Nizozemsko	85
7.3 UAW-Ford: společně řízené vzdělávací programy odborů a zaměstnavatele – USA.....	86
7.4 Program UTAP – Singapur.....	87
7.5 Odboroví ambasadoři vzdělávání – Velká Británie.....	88
Použitá literatura.....	91
Seznam tabulek a obrázků	95
Příloha I:	97

1. Úvod

Problematika nerovností v přístupu zaměstnanců ke vzdělání patří mezi klíčová témata současného trhu práce. Z pohledu zaměstnanců představuje možnost průběžně rozvíjet znalosti a dovednosti základní prvek kvalitního pracovního prostředí, který ovlivňuje jejich uplatnitelnost, pracovní spokojenost i dlouhodobou profesní perspektivu. Nerovný přístup ke vzdělávání může vést k prohlubování rozdílů mezi skupinami zaměstnanců, k omezeným kariérním příležitostem a k pocitu nespravedlnosti, zatímco systémové bariéry (časové, finanční, organizační či informační) mohou posilovat nedůvěru a snižovat motivaci k dalšímu rozvoji.

Studie **Nerovnosti v přístupu zaměstnanců ke vzdělání** popisuje vybraná dílčí témata související s tím, kdo a za jakých podmínek má v praxi k firemnímu vzdělávání přístup, a jakým překážkám mohou různé skupiny zaměstnanců čelit. Cílem studie je zvýšit informovanost odborových organizací, pracujících a dalších zainteresovaných aktérů o povaze těchto nerovností a podpořit věcnou diskusi o opatřeních, která mohou přispět k spravedlivějšímu a transparentnějšímu nastavení rozvoje dovedností na pracovištích.

2. Shrnutí hlavních zjištění

Studie ilustruje, že přístup zaměstnanců ke vzdělávání v České republice není napříč pracovišti rozložen rovnoměrně, nýbrž ve velké míře kopíruje institucionální kapacitu a kulturu zaměstnavatelů. Nejzřetelnější dělicí linie vedou podle velikosti podniku, vlastnictví a odvětví: ve velkých firmách je vzdělávání prakticky standardem, zatímco v nejmenších podnicích je šance zaměstnance na vzdělávání nad rámec zákonných školení podstatně nižší. Obdobně domácí podniky vzdělávají méně než firmy pod zahraniční kontrolou a výrazně se liší i odvětví, kde na jednom pólu stojí znalostně náročné sektory a na druhém sektory s nízkými investicemi do rozvoje dovedností. Tato nerovnost se neprojevuje jen tím, zda se zaměstnanec „vůbec“ dostane na kurz, ale také v rozsahu a kvalitě podpory: rozdíly ve výdajích na vzdělávání jsou významné a odvětvově mohou dosahovat až násobků.

Z hlediska účasti je podstatné, že české podniky vykazují vysoké zapojení do povinného vzdělávání, avšak u nepovinných kurzů a školení se účast pohybuje níže, než je průměr EU. Nerovnosti se navíc přelévají i na stranu zaměstnanců: účast na neformálním vzdělávání roste s dosaženým vzděláním, příjmem a je vyšší ve větších městech, naopak nízkou míru účasti na vzdělávání vykazují méně vzdělaní a pracovníci v malých firmách. Pro praxi odborů je důležité číst tato zjištění jako obraz kumulace výhod a nevýhod: kdo už je „uvnitř“ organizace s rozpočtem pro školení, plánem vzdělávání a dostatečnou kapacitou HR, získává i více příležitostí k dalšímu rozvoji, zatímco skupiny v provozně zatížených a nízkonákladových odvětvích či v malých firmách zůstávají spíše na okraji.

Zvláštní pozornost si zaslouží fakt, jak slabě jsou do rozhodování o vzdělávání systematicky zapojeni zástupci zaměstnanců. V podnicích se odbory či zástupci zaměstnanců do rozhodování o vzdělávání zapojují jen výjimečně a písemné dohody se sociálními partnery zahrnující vzdělávání jsou rovněž spíše raritou. Současně je vidět, že řízení vzdělávání je v řadě podniků málo ukotvené: jen menšina firem pracuje s písemným vzdělávacím plánem a poměrně velká část zaměstnavatelů nemá za vzdělávání jasně určenou odpovědnost. V takovém prostředí se ze vzdělávání

zaměstnanců snadno stává ad hoc aktivita, která při „škrtání“ za podmínek časového tlaku a provozních problémů přichází na řadu mezi prvními. Tím se nerovnosti dále reprodukují.

Do obrazu nerovností stále více vstupuje digitalizace a umělá inteligence (AI). Česká populace má sice relativně dobrou výchozí pozici v základních digitálních dovednostech, nicméně přetrvává výrazná věková propast. Rovněž firemní ICT vzdělávání zůstává menšinovou praxí, takže přístup k digitálnímu rozvoji je do značné míry dán tím, kde člověk pracuje. Také využití AI v podnicích je v ČR pod průměrem EU a v praxi je – podobně jako vzdělávání obecně – nerovnoměrně rozložené podle velikosti a odvětví. To může posilovat rozdíly v příležitostech k získání nových dovedností.

Z výše uvedeného plyne pro odborové organizace podstatný závěr: vzdělávání je potřeba posunout z roviny „benefitu“ nebo náhodné nabídky do roviny předvídatelného pracovního standardu, na který mají zaměstnanci reálný a spravedlivě dostupný nárok – a to zvláště tam, kde se dnes vzdělávání děje nejméně. V odborové praxi to znamená systematicky otevírat vzdělávání jako legitimní téma kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu a trvat na tom, aby bylo spojeno s plánováním, vyčleněným rozpočtem a transparentními pravidly přístupu zaměstnanců k podnikovému vzdělávání. Smyslem není administrativně zatížit zaměstnavatele, ale vytvořit minimální rámec, který snižuje nahodilost a chrání zejména ty skupiny, které se dnes do vzdělávání dostávají nejhůře: méně kvalifikované, starší generace pracujících, zaměstnance v malých a domácích firmách a pracovníky v odvětvích s nízkými investicemi do rozvoje.

Doporučení pro odbory lze formulovat ve třech propojených rovinách. Zaprvé je vhodné posilovat vyjednávací požadavky na „institucionální zázemí“ vzdělávání v podniku: pravidelné vyhodnocování potřeb dovedností, plán vzdělávání (ideálně písemný), určenou odpovědnost a jasná kritéria pro výběr účastníků tak, aby se vzdělávání nedistribuovalo jen podle momentálního provozu nebo manažerské preference. Zadruhé je účelné zaměřit se na bariéry, které studie opakovaně ukazuje jako nejčastější – časový tlak, vysoké pracovní zatížení, náklady a někdy i nedostatečnou nabídku – a prosazovat řešení, která jsou pro zaměstnance skutečně použitelná: vzdělávání v pracovní době, kombinace krátkých modulů a flexibilních forem (včetně on-line), srozumitelné informace a podpora pro ty, kteří mají slabší startovní pozici. Zatřetí by odbory měly zaměřit pozornost i nad úroveň jednotlivých podniků, zejména ze segmentu malých firem a

odvětví se slabší podporou vzdělávání zaměstnanců. Zde je prostor pro odvětvové dohody, sdílené vzdělávací kapacity a pro inspiraci zahraničními modely fondů či společně řízených vzdělávacích programů. Právě tam může kolektivní přístup vyrovnávat to, co jednotlivý malý zaměstnavatel sám organizačně nezvládá. Konkrétní zahraniční příklady výše uvedených aktivit a výstupů odborů jsou ve studii popsány podrobně.

V neposlední řadě je důležité, aby odbory vstupovaly do debaty o digitalizaci a AI nejen jako „pozorovatel“ technologických změn, ale jako aktér, který hlídá dopady na pracovní podmínky a na spravedlivé rozdělení příležitostí k rekvalifikaci. Pokud se bude rozvoj AI dovedností odehrávat selektivně, hrozí, že část zaměstnanců získá náskok a část se propadne do pozice hůře uplatnitelné pracovní síly. Proto je namístě prosazovat dostupnou podporu digitálního vzdělávání i pro starší a méně kvalifikované a současně tlačit na to, aby ICT vzdělávání nebylo okrajové, ale postupně se stalo běžnou součástí rozvoje dovedností v podnicích. Dlouhodobě se vyplatí, aby odbory rozvíjely také vlastní kapacity v této oblasti: umět číst data o vzdělávání na pracovišti, identifikovat nerovnosti v přístupu, sbírat zkušenosti členů a proměňovat je v konkrétní vyjednávací témata. Tím se vzdělávání může stát nejen nástrojem konkurenceschopnosti firem, ale i nástrojem sociální spravedlnosti, pracovní jistoty a důstojné adaptace na proměny práce.

3. Jak je na tom ČR: obraz účasti dospělých na vzdělávání

Za účelem průběžného srovnávání a vyhodnocování stavu a vývoje v oblasti celoživotního vzdělávání na úrovni jednotlivých členských států Evropské unie je k dispozici hned několik nástrojů umožňujících systematický monitoring v oblasti celoživotního vzdělávání a učení:

- *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)* se v České republice nazývá **Šetření o vzdělávání zaměstnanců**. Tento průzkum sleduje v pětileté periodicitě vzdělávání zaměstnanců vybraných ekonomických odvětví optikou zaměstnavatelů. Přináší informace o tom, kolik firem v České republice zajišťuje zaměstnancům vzdělávání nebo kolik zaměstnanců se ho účastní. Z výsledků průzkumu lze vyčíst údaje o plánování, organizaci a vyhodnocování vzdělávacích aktivit. Ze šetření dále vyplývá, jaká jsou nejčastější obsahová zaměření kurzů, kolik firmy do vzdělávání zaměstnanců investují nebo jaké shledávají překážky či omezení v poskytování vzdělávání zaměstnancům.
- šetření *Adult Education Survey (AES)* je v České republice známo pod názvem **Šetření o vzdělávání dospělých**. Tento průzkum poskytuje v šestileté periodicitě srovnatelné údaje o účasti a neúčasti dospělých na celoživotním učení.
- šetření *EU Labour Force Survey (EU-LFS)*, v ČR pod názvem **Výběrové šetření pracovních sil**, umožňuje sledovat míru zapojení osob do formálního a neformálního vzdělávání. Šetření sleduje téma vzdělávání pouze okrajově, jeho výhodou oproti AES a CVTS je však skutečnost, že se koná každý rok.

Vzhledem k rozdílné metodice, cílovým skupinám a referenčním obdobím jednotlivých šetření nelze jejich výsledky přímo srovnávat. Společně však poskytují ucelený obraz o účasti na vzdělávání a o faktorech, které přístup zaměstnanců ke vzdělávání ovlivňují.

3.1 Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců je pro účely Šetření o vzdělávání zaměstnanců (*Continuing Vocational Training Survey, CVTS*) definováno jako „vzdělávání dospělých, které je zajišťované podniky s primárním účelem získat či zlepšit znalosti a dovednosti uplatnitelné na trhu práce, reagovat na probíhající inovace a měnící se požadavky a celkově zlepšit konkurenceschopnost podniku“. Poslední dostupná data z CVTS jsou k dispozici z roku 2020. Při interpretaci údajů za rok 2020 je třeba zohlednit, že šetření probíhalo během pandemie COVID-19, která mohla ovlivnit rozsah i formy vzdělávání zaměstnanců. Za vzdělávání zajišťované podniky se v šetření považují takové aktivity, které jsou plánované, organizované či aktivně podporované podnikem s konkrétním vzdělávacím cílem. Podnik navíc musí takové vzdělávání za zaměstnance alespoň částečně hradit (ať již z vlastních zdrojů či z přijatých dotací apod.). Do částečné úhrady vzdělávání zaměstnanců patří i situace, kdy je pracovníkovi umožněno využívat ke vzdělávání placenou pracovní dobu, nebo situace, kdy jsou pracovníkovi hrazeny výukové materiály (např. v případě samostudia).¹

Z průzkumu vyplývá, že v roce 2020 zajišťovalo jakékoliv vzdělávání svých zaměstnanců **86 % českých zaměstnavatelů**. Objektivnější obrázek se však nabízí, pokud se neberou v úvahu povinná školení vyplývající ze zákona (typicky se jedná o vzdělávání v oblasti BOZP a požární ochrany). V takovém případě bylo identifikováno **57 % podniků zajišťujících vzdělávání**. V dalším textu budou za účelem získání realističtějšího náhledu na situaci ve vzdělávání zaměstnanců prioritně prezentována data o nepovinném vzdělávání.

Zaměstnavatelé poskytují následující **formy** nepovinného vzdělávání:

- kurzy/školení (44 %)
- zaškolování/instruktaž na pracovišti (26 %)
- samostudium/e-learning (18 %)
- workshopy, semináře, konference nebo veletrhy (15 %)

¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

- rotace zaměstnanců na pracovních místech (4 %).

Výdaje na vzdělávání v roce 2020 činily:

- 2 431 Kč v případě celkových výdajů na vzdělávání na 1 zaměstnance (všechny podniky)
- 2 569 Kč v případě celkových výdajů na vzdělávání na 1 zaměstnance (podniky zajišťující vzdělávání)
- 2 874 Kč v případě výdajů na kurzy/školení na 1 účastníka
- Podíl nákladů na vzdělávání k celkovým nákladům práce činil 0,4 %.

České podniky jen zcela výjimečně sdružují prostředky na vzdělávání do fondu na vzdělávání, sloužícího více subjektům. V posledních třech letech předcházejících provedení průzkumu tak učinilo necelé 1 % oslovených zaměstnavatelů. O něco častěji pak podniky prostředky na vzdělávání přijímají. Celkem se však jednalo jen o 5 % organizací. Nejčastěji čerpaly z fondů EU (4 %), z dotačních titulů státního rozpočtu (0,7 %) nebo daňových pobídek (0,4 %).

Kurzy/školení zaměstnanců podle poskytovatele (**interní** vs **externí**):

- Externí povinné kurzy/školení: 58 % podniků
- Externí nepovinné kurzy/školení: 39 % podniků
- Interní povinné kurzy/školení: 47 % podniků
- Interní nepovinné kurzy/školení: 17 % podniků.

Druhy poskytovatelů externích kurzů/školení v podnicích zajišťujících externí kurzy/školení:

- Komerční společnosti zaměřené na vzdělávání: 69 %
- Komerční společnosti nezaměřené na vzdělávání: 18 %
- Svazy zaměstnavatelů, obchodní a hospodářské komory: 5 %
- Instituce školního vzdělávání: 2 %
- Veřejné instituce zaměřené na vzdělávání dospělých: 2 %
- Odborové organizace: 1 %
- Jiní poskytovatelé vzdělávání: 29 %.

Plánování a rozhodování o vzdělávání v podnicích (v % ze všech podniků):

- Celkem 50 % všech podniků v roce 2020 uvedlo, že se u nich vzdělávání plánuje předem
- Jen 21 % všech podniků zmínilo, že předem plánované vzdělávání zahrnuje písemný vzdělávací plán či projekt.

Stanovení zodpovědnosti za vzdělávání zaměstnanců (v % ze všech podniků):

- Bez zodpovědného útvaru či osoby: 62 %
- Osoba zajišťující vzdělávání s jinou hlavní náplní práce: 30 %
- Osoba se zajišťováním vzdělávání jako hlavní náplní práce: 5 %
- Útvar zaměřený na vzdělávání: 4 %.

Zapojení zástupců zaměstnanců do rozhodování o vzdělávání v podnicích:

- Pouze 6 % podniků zapojuje zástupce zaměstnanců do rozhodování o vzdělávání v podnicích
- V takových organizacích zástupci zaměstnanců nejčastěji spolurozhodují o:
 - obsahu vzdělávání (uvedlo 54 % z podniků, kde jsou zaměstnanci zapojeni)
 - cílech vzdělávání (52 %)
 - formě či druhu vzdělávání (50 %)
 - výběru externích poskytovatelů vzdělávání (32 %)
 - hodnocení výsledků vzdělávání (25 %)
 - kritériích pro výběr účastníků vzdělávání (25 %)
 - sestavování rozpočtu pro vzdělávání (14 %).²

Písemné dohody podniku s jeho profesními či sociálními partnery, zahrnující téma vzdělávání, má uzavřeno 8 % zaměstnavatelů. Profesní či sociální partneři jsou organizace reprezentující zaměstnavatele a zaměstnance (asociace zaměstnavatelů, odvětvové svazy a odborové

² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

organizace). Smlouvy mezi zaměstnavatelem a odborovými orgány či výbory na podnikové úrovni se do této definice nezahrnují.

Vyhodnocování potřeby vzdělávání v podnicích (v % ze všech podniků):

- Pouze 21 % podniků pravidelně vyhodnocuje, jaké dovednosti budou jejich zaměstnanci potřebovat. Celkem 47 % zaměstnavatelů tuto potřebu vyhodnocuje nepravidelně a 31 % podniků toto hodnocení neprovádí vůbec.

Zvolená **řešení**, pokud podnik nepovažuje stávající dovednosti zaměstnanců za dostatečné (v % ze všech podniků):

- Podnik zajistí potřebné vzdělávání stávajícím zaměstnancům: 52 %
- Nábor nových pracovníků s odpovídající kvalifikací, dovednostmi a schopnostmi: 22 %
- Vnitřní reorganizace za účelem lepšího využití stávajících dovedností a schopností zaměstnanců: 22 %
- Nábor nových pracovníků, kteří následně zajistí potřebné vzdělávání: 4 %
- Žádné z výše uvedených řešení: 30 %.

Hodnocení **efektivity** poskytovaného vzdělávání zaměstnanců:

- Celkem 46 % podniků poskytujících vzdělávání zaměstnanců vyhodnocuje jeho efektivitu, naopak 54 % zaměstnavatelů, kteří vzdělávání nabízejí, jeho dopady nehodnotí.

Účast zaměstnanců na vzdělávacích aktivitách:

- Ze zákona povinných kurzů/školení se účastnily čtyři pětiny (81 %) všech zaměstnanců podniků, které je organizovaly. Podniky, které zajišťovaly kurzy/školení nevyplývající ze zákona jako povinné, v nich vykázaly účast 41 % zaměstnanců. Podobná byla účast na zaškolováních a instruktážích na pracovišti (38 %) a v samostudiu či e-learningu (40 %). Rotace na pracovních místech se zúčastnila pětina zaměstnanců podniků zajišťujících tuto formu vzdělávání (19 %).

Časová dimenze vzdělávání zaměstnanců:

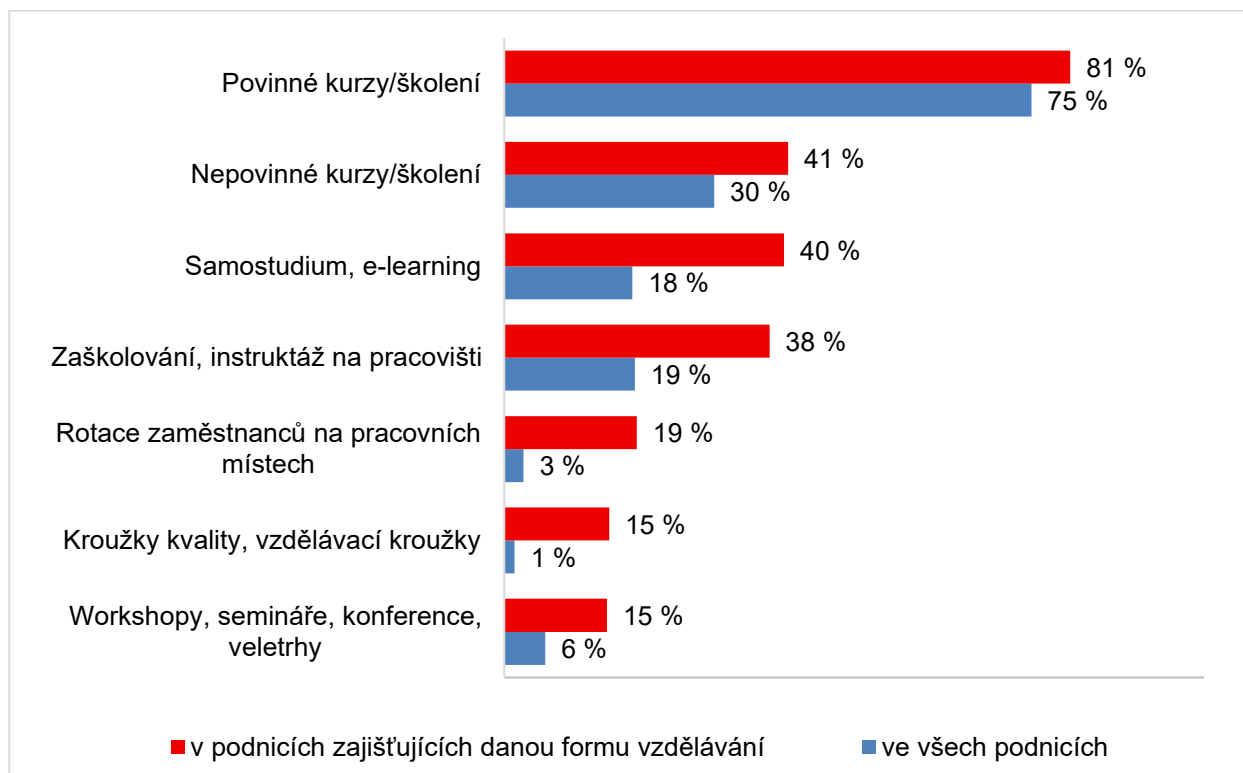
- Celkově připadalo na jednoho zaměstnance všech podniků 8,2 hodiny pracovní doby strávené v kurzech/školeních.
- Počet hodin vzdělávání na jednoho účastníka byl 4,9 hodiny pracovní doby v případě povinných kurzů/školení, na jednoho účastníka nepovinných kurzů/školení šlo o 15 hodin.
- Celkově bylo kurzům/školením věnováno 0,5 % z odpracované doby zaměstnanců ve všech podnicích,
- Podíl placené pracovní doby věnované účasti v povinných/nepovinných kurzech/školeních (v % z podniků, které povinné, resp. nepovinné kurzy/školení zajišťovaly) činil 0,57 %.³

Podíl účastníků vzdělávání v podnicích:

- Nejvyšší účast byla zaznamenána v povinném vzdělávání. Ze zákona povinných kurzů/školení se v podnicích, které je zajišťovaly, účastnilo 81 % všech zaměstnanců. Ostatní formy již pochopitelně ani zdaleka nedosahovaly takové účasti. Podrobné informace o účasti na akcích vzdělávání zaměstnanců v jejich jednotlivých formách a v členění podle podniků zajišťujících danou formu vzdělávání/ve všech podnicích nabízí následující graf.

³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

Obrázek č. 1: Zaměstnanci účastníci se jednotlivých forem vzdělávání, 2020 (v % ze všech zaměstnanců)



Zdroj: ČSÚ, 2020

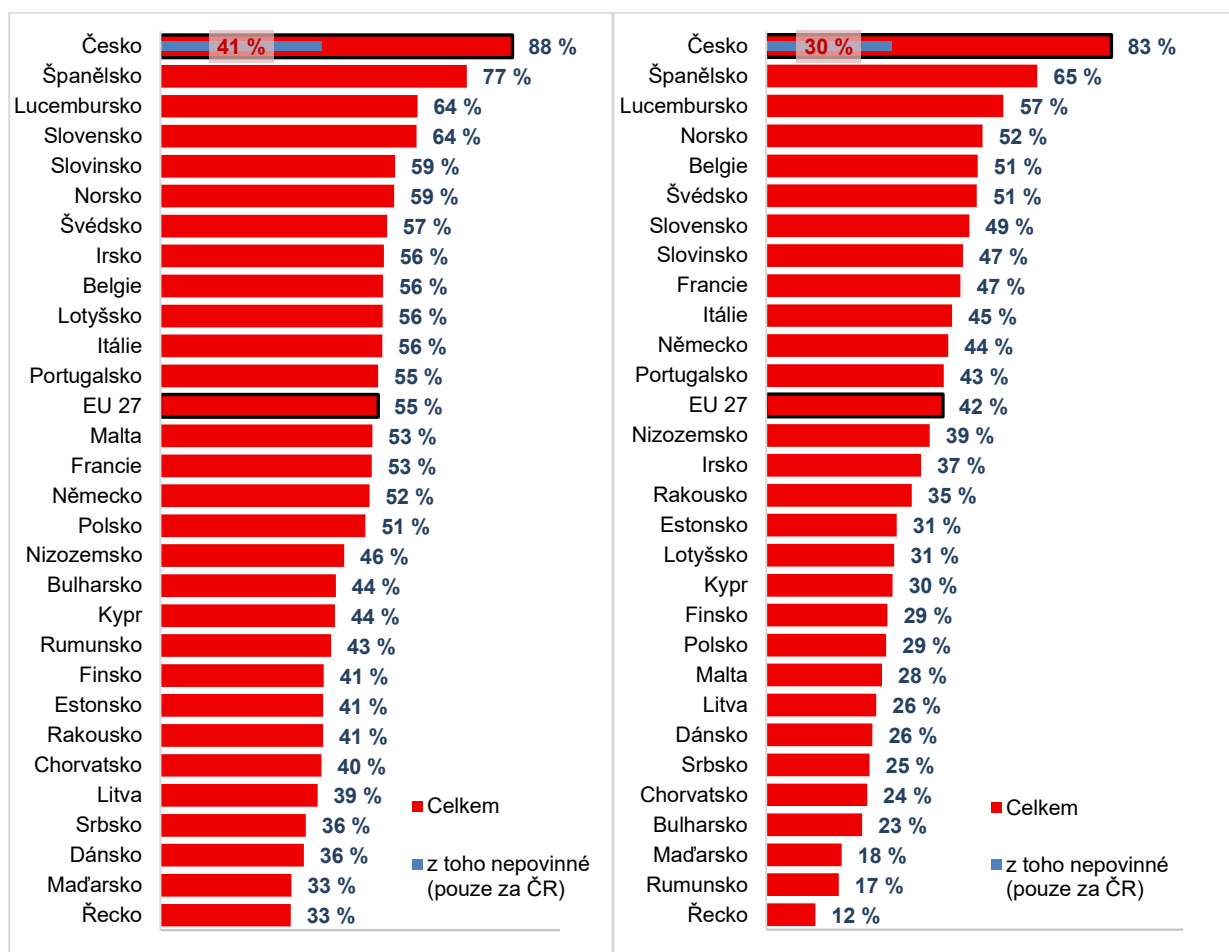
Zapojení do kurzů/školení podle **pohlaví**:

- Ze zákona nepovinných kurzů/školení, se v podnicích, které je zajišťovaly, účastnil obdobný podíl mužů (40 %) a žen (41 %).
- U ze zákona povinných kurzů/školení byla účast mužů 84 % a žen 77 % (opět pouze za podniky, které je zajišťovaly).

Ze srovnání podílu vzdělávaných zaměstnanců v kurzech/školeních v českých podnicích a u zaměstnavatelů v dalších státech Evropské unie (viz následující graf) se na první pohled může zdát, že čeští zaměstnavatelé jsou v poskytování vzdělávacích kurzů a školení pro své zaměstnance těmi neaktivnějšími v Evropě. Zde je však třeba vzít v úvahu, že v české verzi dotazníku byly kladeny otázky zvláště na povinné vzdělávání (BOZP, požární ochrana) a zvláště na nepovinné, zatímco v mezinárodní verzi dotazníku byly kladeny otázky na kurzy/školení obecně, přičemž pouze jedna doplňující otázka se týkala podílu hodin v povinných kurzech/školeních zaměřených na ochranu

zdraví a zajištění bezpečnosti práce. Tím mohlo dojít, na rozdíl od šetření mezi českými podniky, k opomenutí započtení tohoto vzdělávání respondenty.

Obr. č. 2: Zaměstnanci účastníci se kurzů/školení v ČR a EU (podíl ze zaměstnanců vzdělávajících podniků a podíl ze zaměstnanců všech podniků, 2020)



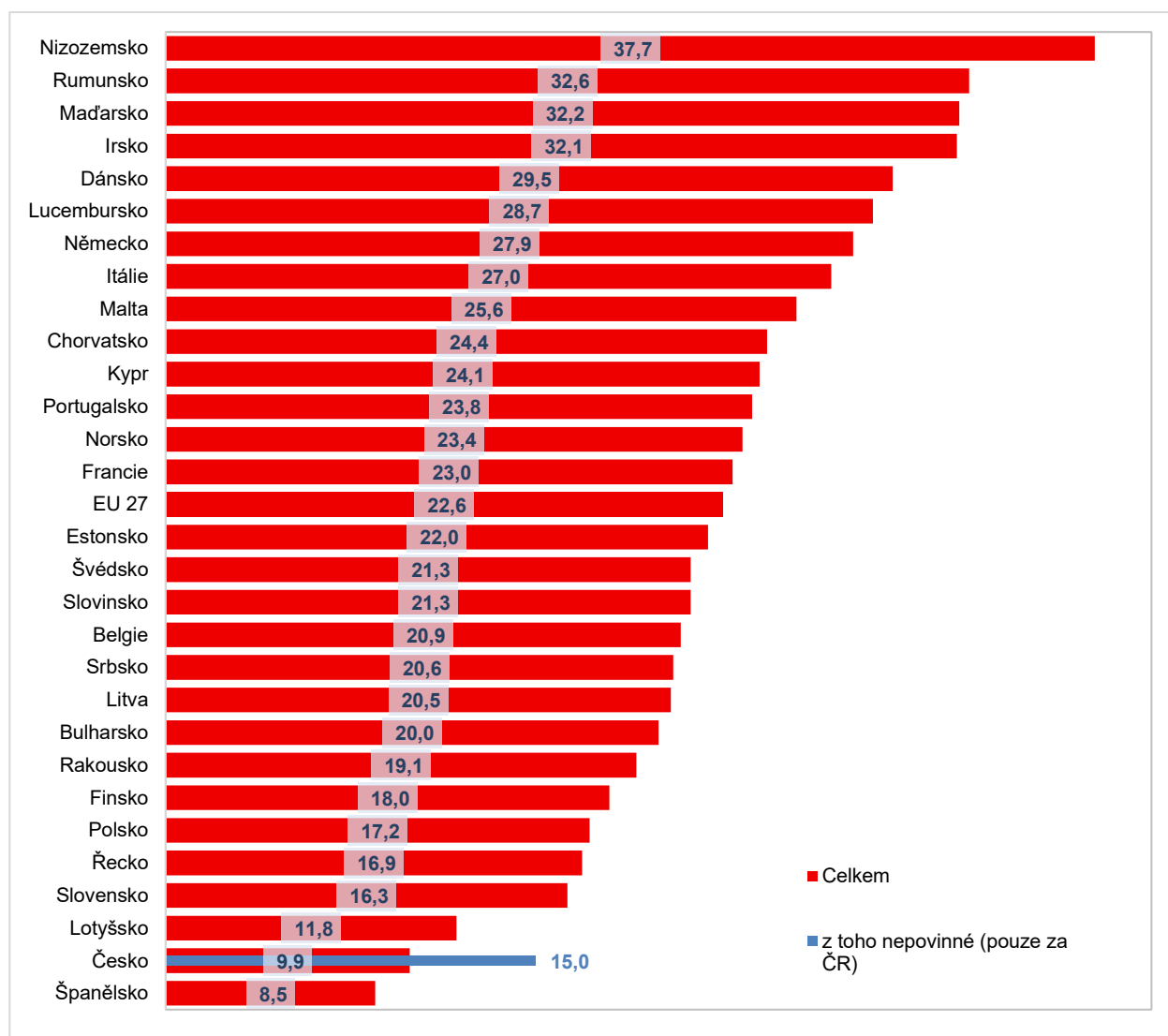
Zdroj: Eurostat, zpracování ČSÚ, 2020

Pokud se vezmou v úvahu pouze nepovinné kurzy a školení, dosahuje podíl zaměstnanců zapojených do vzdělávání jen 41 % (u podílu ze zaměstnanců vzdělávajících podniků), resp. 30 % (podíl ze zaměstnanců všech podniků). V obou případech se jedná o **hodnoty nižší, než činí průměr EU** jako celku (55 %, resp. 42 %).

Počet hodin placené pracovní doby strávené v kurzech/školeních na jednoho účastníka (bez ohledu na skutečnost, zda se jedná o kurzy/školení povinné ze zákona nebo o nepovinné kurzy/školení) byl v roce 2020 ve srovnání s ostatními zeměmi EU výrazně nižší. Zatímco čeští

zaměstnanci a zaměstnankyně strávili školeními/kurzy **9,9 hodiny**, průměr EU činil 22,6 hodiny. Česká republika vykázala po Španělsku druhý nejnižší počet hodin pracovní doby strávené v kurzech/školeních na 1 účastníka ze zemí EU.

Obr. č. 3: Průměrný počet hodin placené pracovní doby strávené v kurzech/školeních na 1 účastníka (EU, 2020)



Zdroj: Eurostat, zpracování ČSÚ, 2020

Česká republika si příliš nepolepší ani při vyhodnocení doby pracovní doby strávené v kurzech/školeních, jež nejsou povinné ze zákona. Ta činila v průměru na jednoho účastníka činila **15 hodin**, což je třetí nejnižší hodnota ze zemí EU (po Španělsku a Lotyšsku).

Analýzu poskytování kurzů/školení jako jedné z forem vzdělávání zaměstnanců lze uzavřít konstatováním, že podniky zajišťující kurzy/školení v České republice věnovaly tomuto vzdělávání ve srovnání s jinými zeměmi Evropské unie podprůměrný podíl placené pracovní doby zaměstnanců. Naopak však vykazaly účast nejvyššího podílu zaměstnanců. Na jednoho účastníka kurzů/školení pak připadal druhý nejnižší počet hodin placené pracovní doby strávený tímto vzděláváním. To lze vysvětlit tím, že (I) pro povinné vzdělávání (BOZP, požární ochrana) je zpravidla zapotřebí méně času než pro nepovinné kurzy/školení a (II) odlišením těchto dvou druhů vzdělávání v české verzi dotazníku Šetření o vzdělávání zaměstnanců (CVTS).⁴

3.2 Vzdělávání dospělých

Dalším celoevropsky prováděným průzkumem v oblasti vzdělávání je průzkum „*Adult Education Survey*“ (AES), v českém kontextu známý jako Průzkum vzdělávání dospělých. Toto výběrové šetření probíhá jednou za 6 let a poskytuje údaje o účasti a neúčasti dospělých na celoživotním učení. Mimo účast a neúčast na vzdělávání jsou součástí šetření i důvody neúčasti. Zatím poslední vlna šetření AES proběhla v roce 2022, přičemž v České republice byly shromážděny údaje od více než 10 tisíc respondentů. S ohledem na zaměření studie jsou v následujícím textu prezentovány výsledky za neformální vzdělávání.

Definice neformálního vzdělávání

Organizované a institucionalizované vzdělávání pod vedením vzdělávací autority, např. odborného lektora, které probíhá vedle formálního vzdělávání. Jedná se o vzdělávání z pracovních nebo soukromých důvodů a probíhá formou kurzů, seminářů, workshopů, pracovního školení či zaškolování na pracovišti, soukromých lekcí apod. Cílem je získání znalostí, dovedností a kompetencí, je tedy záměrné. Na rozdíl od formálního vzdělávání nevede k završení určitého stupně vzdělání a získání standardního formalizovaného osvědčení.

⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

Z dat průzkumu vzdělávání dospělých v ČR za rok 2022 vyplývá o neformálním vzdělávání následující:⁵

Celkové výsledky

- Alespoň jednu aktivitu neformálního vzdělávání absolvovalo v roce 2022 v České republice **2 739 tis. (40 %)** dospělých ve věku 18–69 let. Jde o shodný podíl jako v roce 2016.
- Naprostá **většina** českých účastníků neformálního vzdělávání se vzdělává **z pracovních důvodů (2 381 tis., tj. 35 %)**, menšina pak ze soukromých důvodů.

Účast na neformálním vzdělávání podle pohlaví

- Neformálního vzdělávání se účastnili více **muži** (41 %) než ženy (38 %), především z důvodu většího zapojení do **profesně podmíněného** neformálního vzdělávání. Z pracovních důvodů se neformálně vzdělávalo téměř 38 % mužů, ale jen 31 % žen. Ty naopak převažovaly v soukromě motivovaném neformálním vzdělávání (10 % žen, 6 % mužů).

Účast na neformálním vzdělávání podle věku

- Do neformálního vzdělávání se nejčastěji zapojují osoby ve věku **35-49 let**, kde podíl účasti dosáhl 49 %. Účast věkových kohort 25-34 let a 50-59 let dosahovala shodně 45 %. Naopak v kategorii 60-69 let je podíl účasti na neformálním vzdělávání na úrovni 17 %, tj. 3x nižší než ve skupině osob 35-49letých.
- Ve většině věkových skupin se lidé do neformálního vzdělávání zapojovali z **pracovních důvodů**, výjimkou byla jen skupina 18-24 let, kde byly podíly zapojených z pracovních důvodů a ze soukromých důvodů vyrovnané (necelých 18 %).
- Podrobný přehled viz následující tabulka.

⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

Tabulka č. 1: Účast na neformálním vzdělávání v ČR podle věku (% , 2022)

	Účastnili se neformálního vzdělávání			Neúčastnili se neformálního vzdělávání
	Celkem	Z pracovních důvodů	Ze soukromých důvodů	
<i>Celkem</i>	<i>39,7</i>	<i>34,5</i>	<i>8,0</i>	<i>60,3</i>
<i>18-69 let</i>				
18–24 let	32,9	17,4	17,5	67,1
25–34 let	45,0	38,9	10,5	55,0
35–49 let	48,9	44,8	7,8	51,1
50–59 let	44,5	42,0	4,9	55,5
60–69 let	17,2	13,7	4,3	82,8

Zdroj: ČSÚ (AES, 2022)

Účast na neformálním vzdělávání podle vzdělání

- Míra účasti na neformálním vzdělávání se u dospělé populace ve věku 25-69 let **zvyšuje přímo úměrně se vzděláním účastníků**. To se týká celkové účasti, účasti z pracovních důvodů i účasti ze soukromých důvodů.
- Osoby se středním vzděláním bez maturity a nižším se neformálního vzdělávání účastnili z 28 %, z pracovních důvodů se zapojilo necelých 27 % z nich a z osobních důvodů necelá 3 %.
- Naopak dospělí s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním se neformálně vzdělávají zhruba 2x častěji: do neformálního vzdělávání se jich zapojilo 56 %, přičemž z pracovních důvodů to bylo 49 % a ze soukromých důvodů 14 %.
- Mezi těmito krajními polohami se nachází míra účasti maturantů (celková účast činila 45 %, účast z pracovních důvodů: 40 %, účast z osobních důvodů necelých 8 %).
- Podrobněji výsledky představuje následující tabulka.

Tabulka č. 2: Účast na neformálním vzdělávání v ČR podle vzdělání (% , 2022)

Vzdělání (skupina 25-69 let)	Účastnili se neformálního vzdělávání			Neúčastnili se neformálního vzdělávání
	Celkem	Z pracovních důvodů	Ze soukromých důvodů	
střední bez maturity a nižší	28,3	26,5	2,5	71,7
střední s maturitou	44,8	40,1	7,5	55,2
vyšší odborné a vysokoškolské	56,0	49,0	14,1	44,0

Zdroj: ČSÚ (AES, 2022)

Účast na neformálním vzdělávání podle ekonomického postavení

- **Pracující** jsou kategorií dospělých podle ekonomického postavení, která se do neformálního vzdělávání zapojuje nejčastěji. Podíl jejich účasti přesáhl 51 %, přičemž z pracovních důvodů se jich neformálně vzdělávalo 48 %.
- Kategorie pracujících se dále člení na **zaměstnance** a na **OSVČ**. Míra účasti zaměstnanců na neformálním vzdělávání přesáhla 54 % a účast z pracovních důvodů překročila 51 %. V případě OSVČ se do neformálního vzdělávání zapojilo přes 35 % z nich, z pracovních důvodů to bylo 31 % osob samostatně výdělečně činných.
- Přestože **studenti** (nad 18 let) jsou primárně účastníci formálního vzdělávání, více než čtvrtina z nich (27 %) se zapojila i do neformálního vzdělávání, nicméně v jejich případě se převážně jedná o soukromé důvody (míra účasti přes 24 %).

- Dospělí na **rodičovské dovolené/v domácnosti** se neformálního vzdělávání účastnili ze 17 %, kdy 7 % se zapojovalo z pracovních důvodů a 11 % z příčin osobních.⁶
- Podrobněji výsledky představuje následující tabulka.

Tabulka č. 3: Účast na neformálním vzdělávání v ČR podle ekonomického postavení (% , 2022)

Kategorie ekonomického postavení	Účastnili se neformálního vzdělávání			Neúčastnili se neformálního vzdělávání
	Celkem	Z pracovních důvodů	Ze soukromých důvodů	
<i>Celkem</i>				
<i>18-69 let</i>	39,7	34,5	8,0	60,3
pracující	51,2	47,9	7,0	48,8
zaměstnanci	54,3	51,4	6,8	45,7
OSVČ	35,4	30,9	7,6	64,6
nezaměstnaní	13,2*	:	:	86,8
studenti (starší 18 let)	26,9	:	24,4	73,1
starobní důchodci (mladší 69 let)	7,2	2,6*	5,0	92,8
na rodičovské dovolené / v domácnosti	16,8	7,1*	11,1	83,2

Zdroj: ČSÚ (AES, 2022)

Vysvětlivky: * = nízká spolehlivost; : = nedostatečný počet pozorování

⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

Účast na neformálním vzdělávání podle příjmu domácností

- Účast na neformálním vzdělávání se **zvyšuje přímo úměrně s příjmy domácností** účastníků vzdělávání – čím vyšší příjmy, tím vyšší podíl účasti, což platí pro neformální vzdělávání celkem i v členění podle důvodů (pracovní, soukromé).
- Při rozdělení domácností podle výše příjmů do pěti stejně velkých skupin (kvintilů) se ukazuje, že lidé z domácností s nejnižšími příjmy se do neformálního vzdělávání zapojili z 23 % (z pracovních důvodů z necelých 18 % a z osobních důvodů z 6 %).
- Na druhé straně spektra se nacházejí Češi a Češky ze skupiny s nejvyššími příjmy. Ti se do neformálního vzdělávání zapojili z 55 %. Z pracovních důvodů se neformálně vzdělávala rovná polovina nejbohatší skupiny, tj. třikrát častěji, než osoby z domácností s nejnižšími příjmy. Zhruba 2x častěji volí neformální vzdělávání ze soukromých důvodů.
- Podíly zapojení ostatních příjmových skupin do neformálního vzdělávání se pohybují mezi výše uvedenými krajnostmi, přičemž platí, že s růstem příjmů domácností se zvyšuje i podíl zapojení do neformálního vzdělávání.
- Podrobněji výsledky představuje následující tabulka.

Tabulka č. 4: Účast na neformálním vzdělávání v ČR podle příjmů domácností (% , 2022)

Příjmové skupiny	Účastníci se neformálního vzdělávání			Neúčastníci se neformálního vzdělávání
	Celkem	Z pracovních důvodů	Ze soukromých důvodů	
1. kvintil (nejnižší)	22,8	17,5	6,3	77,2
2. kvintil	31,0	25,2	7,1	69,0
3. kvintil	42,1	36,8	7,6	57,9
4. kvintil	47,2	42,8	8,0	52,8
5. kvintil (nejvyšší)	55,2	50,2	11,1	44,8

Zdroj: ČSÚ (AES, 2022)

Účast na neformálním vzdělávání podle velikosti obce

- Ze srovnání účasti na neformálním vzdělávání v členění podle velikosti bydliště dotazovaného (počtu obyvatel obce) vyplývá, že nejvíce se do neformálního vzdělávání zapojují **obyvatelé měst s 50 tisíci a více obyvateli**. Jejich celková účast přesahuje 45 %, z pracovních důvodů se neformálně vzdělávalo 38 % a ze soukromých důvodů 11 %.
- Relativně nejmenší účast na neformálním vzdělávání (celkem 36 %, z pracovních důvodů 32 % a z osobních důvodů přes 5 %) byla zjištěna u obyvatel nejmenších obcí do 2 tisíc obyvatel, nicméně účast obyvatel větších obcí (s výjimkou těch největších měst) příliš nelišila.⁷
- Podrobněji výsledky představuje následující tabulka.

⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

Tabulka č. 5: Účast na neformálním vzdělávání v ČR podle velikosti obce – počtu obyvatel (% , 2022)

Počet obyvatel	Účastnili se neformálního vzdělávání			Neúčastnili se neformálního vzdělávání
	Celkem	Z pracovních důvodů	Ze soukromých důvodů	
Méně než 2 000	35,9	32,1	5,4	64,1
2 000-9 999	39,4	34,8	7,6	60,6
10 000-49 999	37,6	32,5	7,8	62,4
50 000 a více	45,2	38,1	11,2	54,8

Zdroj: ČSÚ (AES, 2022)

3.3 Zjištění z výběrového šetření pracovních sil

Dalším zdrojem informací reflektujících aktuální stav a vývoj účasti na vzdělávání je Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). To se sice vzdělávání dospělých dotýká jen okrajově, jeho výhodou je však vyšší frekvence průzkumu ve srovnání se šetřeními CVTS a AES. Výběrové šetření pracovních sil je plně kompatibilní s daty celoevropsky prováděného průzkumu *Labour Force Survey* (EU-LFS) a umožňuje i srovnání na unijní úrovni.

Z dat šetření za rok 2024 vyplývají následující skutečnosti:⁸

- Do neformálního vzdělávání se v posledních 4 týdnech předcházejících průzkumu zapojilo téměř **680 tisíc občanů ČR** ve věkové skupině 15-64 let
- Tento počet reprezentuje **10,2 %** osob spadajících do této věkové kategorie
- Do neformálního vzdělávání se **530 tisíc** osob (8 %) zapojilo z **pracovních důvodů** a zbývajících 150 tisíc (2,3 %) z osobních důvodů

⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2501322506 [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/138ead9f-1d9b-59b7-9e78-89c22c298d8f/2501322506.pdf?version=1.1>

- **Ženy** se do neformálního vzdělávání zapojují **častěji než muži**. V roce 2024 se v posledních 4 týdnech neformálně vzdělávalo 359 tisíc žen (10,6 %), z toho 264 tisíc (7,8 %) z pracovních důvodů a 95 tisíc (2,8 %) z osobních důvodů.
- Do neformálního vzdělávání se v roce 2024 zapojilo 321 tisíc mužů (9,5 %), z toho 266 tisíc (7,9 %) z pracovních důvodů a 55 tisíc (1,6 %) z osobních důvodů.
- **Muži** se tedy relativně výrazně častěji než ženy zapojují do neformálního vzdělávání souvisejícího s **profesí**, než z důvodu osobního rozvoje. Z mužů v neformálním vzdělávání se jich 83 % vzdělávalo z pracovních důvodů, u žen tento podíl činil jen 73 %. Počet mužů a žen zapojených do profesně orientovaného neformálního vzdělávání je téměř shodný, v případě neformálního vzdělávání z osobních důvodů převažují ženy nad muži.

Z dat o zapojení české populace ve věku 15-64 let do neformálního vzdělávání vyplývá, že v roce 2024 se neformálně vzdělávalo relativně **nejvíce osob za posledních šest let** (viz následující tabulka).⁹ Srovnání za období let 2018 až 2024 ukazuje, že míra zapojení občanů ČR do neformálního vzdělávání **dynamicky roste**. Je výrazně vyšší i ve srovnání s lety 2018-2019, které předcházely cca dvouletému období restrikcí spojených s pandemií COVID-19, kdy se Češi a Češky z objektivních důvodů neformálně vzdělávali naopak nejméně.

Tabulka č. 6: Účast na neformálním vzdělávání v posledních 4 týdnech (%) 2018-2024)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Celkem	6,9	6,6	4,0	4,4	8,3	9,3	10,2
Muži	6,7	6,6	4,2	4,4	8,3	8,8	9,5
Ženy	7,0	6,6	3,8	4,4	8,3	10,0	11,0*

Zdroj: Eurostat (trng_lfs_09, 2026)

*Poznámka: hodnoty účasti žen na neformálním vzdělávání v roce 2024 se v datových podkladech ČSÚ a Eurostat liší.

⁹ EUROSTAT. Participation rate in education and training (last 4 weeks) [trng_lfse_01] [online]. 2026. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfs_09_custom_20632184/default/table

Další tabulka nabízí srovnání zapojení občanů ČR do neformálního vzdělávání s ostatními zeměmi Evropské unie. V roce 2024 vykazovala Česká republika **podprůměrnou** míru zapojení svých občanů ve věku 15-64 let do neformálního vzdělávání. S **10,2 %** se pohybovala **o 1 p.b. pod průměrnou úrovní EU** a nacházela se výrazně pod hodnotami nejlepších zemí, kde se do neformálního vzdělávání v posledních 4 týdnech předcházejících průzkumu zapojila více než pětina osob. V první pětici zemí se nacházejí převážně severské státy Evropy v čele se Švédskem (32 %) a Dánskem (28 %). Následují Slovinsko (22 %), Finsko (21 %) a Estonsko (19 %). Na opačném konci žebříčku se nachází Bulharsko (1 %), dále Chorvatsko a překvapivě i Německo se 6 %, následované Itálií s 8 % a Rumunskem s 9 %.¹⁰

¹⁰ EUROSTAT. Participation rate in education and training (last 4 weeks) [trng_ifse_01] [online]. 2026. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_ifs_09_custom_20632184/default/table

Tabulka č. 7: Podíl účasti na neformálním vzdělávání v posledních 4 týdnech (% , EU, 2024)

Stát EU	Účast na neformálním vzdělávání (%)
Švédsko	31,7
Dánsko	27,9
Slovinsko	21,5
Finsko	20,5
Estonsko	18,8
Malta	16,9
Nizozemí	15,7
Portugalsko	15,5
Rakousko	14,8
Francie	14,6
Lucembursko	13,6
Kypr	13
Španělsko	12,7
Slovensko	11,5
Řecko	11,3
Irsko	11,3
EU	11,2
Belgie	11,2
Maďarsko	11
Česká republika	10,2
Polsko	10,1
Litva	9,5
Lotyšsko	8,8
Rumunsko	8,7
Itálie	7,8
Německo	5,9
Chorvatsko	5,6
Bulharsko	1,4

Zdroj: Eurostat (dataset trng_lfs_09)

Jak bylo uvedeno již výše, průzkum rozlišuje dva možné důvody zapojení do neformálního vzdělávání: osobní důvody a pracovní důvody. Srovnání účasti na neformálním vzdělávání z pracovních důvodů nabízí následující tabulka.

Tabulka č. 8: Podíl účasti na neformálním vzdělávání z pracovních důvodů v posledních 4 týdnech (% , EU, 2024)

Stát EU	Účast na neformálním vzdělávání – pracovní důvody (%)
Estonsko	15,2
Švédsko	15
Slovinsko	14,3
Finsko	13,4
Nizozemí	12,4
Lucembursko	12
Portugalsko	11,9
Malta	11,1
Rakousko	10,5
Španělsko	10,4
Slovensko	10,1
Belgie	9,4
Dánsko	8,6
Česká republika	8
Maďarsko	7,9
Litva	7,8
Rumunsko	7,8
EU	7,3
Lotyšsko	7
Francie	6,6
Kypr	6,5
Polsko	5,8
Německo	5
Itálie	5
Irsko	4,9
Řecko	3,7
Chorvatsko	3,7
Bulharsko	0,8

Zdroj: Eurostat (dataset trng_lfs_09)

Ze srovnání účasti na neformálním vzdělávání **z pracovních důvodů** vychází ČR v rámci EU **lépe**, než při komparaci účasti na neformálním vzdělávání celkově. Ukazuje se, že neformální vzdělávání je v České republice více koncentrováno do profesního neformálního vzdělávání, než je tomu

v průměru v ostatních zemích EU, což postavení ČR v tomto sub-parametru zlepšuje. Zatímco se v EU v průměru do neformálního vzdělávání z pracovních důvodů zapojuje 7,3 % osob ve věku 15-64 let, **v České republice** se jedná o rovných **8 %**, tj. **o 0,7 p.b. více než v EU** jako celku. Státy jako Estonsko a Švédsko se však pohybují na úrovni 15 %, tj. téměř dvojnásobně výše než ČR. Na nejnižších příčkách žebříčku zemí EU podle míry zapojení do neformálního vzdělávání z pracovních důvodů se nacházejí Bulharsko (1 %), Chorvatsko a Řecko s necelými 4 % a Německo, Itálie a Irsko (5 %).¹¹

3.4 Digitální kompetence a podnikové ICT vzdělávání

Česká republika vykazuje v oblasti základních digitálních kompetencí silnou výchozí pozici. V roce 2023 mělo alespoň základní digitální dovednosti 69 % populace, což je výrazně nad průměrem EU (necelých 56 %)¹². To znamená, že „digitální startovní čára“ je v ČR celkově výše než v EU, což může snižovat rozsah digitálního vyloučení u části ekonomicky aktivních osob – současně však vysoký průměr může zakrývat nerovnosti uvnitř jednotlivých skupin (např. podle věku či vzdělání).

Nerovnosti v digitálních kompetencích: kde jsou rozdíly malé

Některé typické „digitální propasti“ jsou v ČR relativně mírné. Genderová mezera v osvojení alespoň základních digitálních kompetencí je velmi úzká - rozdíl činí jen 0,7 p. b., zatímco v EU je průměrný genderový rozdíl přes 2,2 % p. b. ČR dále vykazuje poměrně malé rozdíly mezi venkovskými a ostatními oblastmi. V rurálních oblastech má alespoň základní digitální dovednosti 66 % obyvatel, což převyšuje průměr EU pro venkov (48 %), a rozdíl mezi venkovem a ostatními oblastmi činí v ČR 3,6 p. b. (EU 8,1 p. b.). Z hlediska vzdělání je ČR také „rovnější“ než EU: u osob s vysokým formálním vzděláním dosahuje míra osvojení alespoň základních digitálních dovedností

¹¹ EUROSTAT. Participation rate in education and training (last 4 weeks) [trng_ifse_01] [online]. 2026. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_ifs_09_custom_20632184/default/table

¹² EVROPSKÁ KOMISE. The DIGITAL Europe Programme – Work Programmes [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/116928>

92 % (EU 80 %). U osob s nízkým vzděláním činí 59 %, čímž se od národního průměru liší „jen“ o 10,5 p. b., zatímco v EU je tento rozdíl více než dvojnásobný a dosahuje téměř 22 p. b.

Nerovnosti v digitálních kompetencích: kde rozdíly přetrvávají

V míře osvojení základních digitálních dovedností lze identifikovat výrazný věkový zlom. Skupina 16–24 let dosahuje 93 % alespoň základních digitálních dovedností (EU 70 %), ale u osob 65–74 let je to jen 26 % – a navíc jde o jedinou skupinu, kde ČR zaostává za průměrem EU (28 %). Právě věk se tak jeví jako nejvýznamnější faktor nerovností v digitální připravenosti, který se může přímo promítat i do nerovného přístupu k dalšímu vzdělávání na pracovišti (např. nižší účast starších zaměstnanců, vyšší bariéry vstupu do kurzů, vyšší potřeba podpory).

Stav ICT vzdělávání v podnicích: dostupnost a limity

Pro téma nerovností v přístupu zaměstnanců k (digitálnímu) vzdělávání je zásadní údaj o tom, do jaké míry firmy vůbec ICT školení poskytují. V roce 2024 zajišťovalo 27 % českých podniků vzdělávání v oblasti ICT, čímž poměrně výrazně překračovaly průměrnou hodnotu EU, tj. 22 %. Rovněž trend ve srovnání s rokem 2022 byl v ČR pozitivní. Zatímco v roce 2022 poskytovalo ICT vzdělávání 23 % českých firem, v EU jako celku se jednalo o 22 %. To znamená, že intenzita ICT vzdělávání v EU celkově mezi lety 2022 a 2024 stagnovala, ovšem v ČR vzrostla o 3,6 p. b.¹³ Z hlediska nerovností je ale stejně důležité, co tento údaj sděluje nepřímě: i při relativně dobrém výkonu zůstává ICT školení v českých podnicích „menšinovou praxí“ – přibližně tři čtvrtiny podniků (v dané velikostní kategorii 10+) jej stále nenabízejí. To vytváří strukturální nerovnost v přístupu zaměstnanců ke vzdělávání podle toho, kde pracují: možnost učit se digitálními dovednostem je z velké části determinována zaměstnavatelem, nikoli jen individuální motivací.

¹³ EVROPSKÁ KOMISE. The DIGITAL Europe Programme – Work Programmes [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/116928>

4. Proč účast selhává: nerovnosti a bariéry zaměstnanců a firem

V této kapitole jsou popsány typické nerovnosti v přístupu ke vzdělávání na straně zaměstnavatelů podle charakteristik jako je velikost organizace, druh vlastnictví a odvětví. Popsány jsou bariéry pro vzdělávání zaměstnanců tak, jak je vnímají zaměstnavatelé. V další části kapitoly studie popisuje bariéry a nerovnosti v přístupu ke vzdělávání, které vznikají na straně dospělé populace ČR, se zaměřením na pracující.

4.1 Nerovnosti na straně zaměstnavatelů

Nerovnosti podle velikosti organizace

Na základě podrobnější analýzy odpovědí českých zaměstnavatelů v Šetření o vzdělávání zaměstnanců (CVTS) z roku 2020¹⁴ podle jejich velikosti lze konstatovat následující:

- Čím více zaměstnanců organizace má, tím vyšší je šance, že jim zajišťuje vzdělávání. To platí jak pro vzdělávání povinné ze zákona, tak pro nepovinné vzdělávání. Zatímco zaměstnanec firmy s méně než 20 zaměstnanci má sotva poloviční šanci (45 %), že mu podnik zajistí nepovinné vzdělávání, ve firmách s 250 a více zaměstnanci ji má téměř jistou: ze zákona nepovinné vzdělávání zaměstnancům zajišťuje 93 % organizací této velikosti.
- I mezi podniky, které vzdělávání zaměstnanců poskytují, je přístup zaměstnanců ke vzdělávání plošnější ve velkých firmách než u malých společností. To se týká všech sledovaných forem vzdělávání zaměstnanců. V případě podniků s méně než 20 zaměstnanci jsou například nepovinné kurzy a školení nabízeny jen u třetiny z nich, naopak ve firmách s 250+ zaměstnanci jsou poskytovány z 89 %. Podobný nepoměr je u

¹⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

zaškolování/instruktáže na pracovišti, jež poskytuje jen 19 % nejmenších zaměstnavatelů, ale přes 56 % těch největších.

- Čím menší podnik, tím méně finančních prostředků na vzdělávání zaměstnanců vydává. U organizací s méně než 20 zaměstnanci tvoří celkové výdaje na vzdělávání na 1 zaměstnance 1 687 Kč, u zaměstnavatelů s 250+ zaměstnanci částka činila 2 944 Kč.
- Čím menší podnik, tím větší je riziko, že vzdělávání zaměstnanců není řízený proces. Velké firmy s 250+ zaměstnanci ve více než 90 % případů plánují vzdělávání zaměstnanců předem a u tří čtvrtin velkých podniků má toto plánování podobu písemného vzdělávacího plánu. Naopak jen čtyři z deseti zaměstnavatelů s méně než 20 zaměstnanci plánují vzdělávání svých zaměstnanců předem a jen desetina z nich vytváří pro tento účel písemný vzdělávací plán.
- S velikostí zaměstnavatele rovněž roste pravděpodobnost, že za vzdělávání zaměstnanců zodpovídá určený pracovník nebo rovnou celý útvar. Celkem 73 % nejmenších organizací je bez útvaru či osoby se zodpovědností za vzdělávání zaměstnanců, u firem s 250 a více zaměstnanci tato pravděpodobnost klesá na 12 %.
- Do podnikových rozpočtů největších firem se finance na vzdělávání zaměstnanců zařazují 3x častěji než u nejmenších firem: finance na vzdělávání vyhrazuje 28 % podniků s méně než 20 zaměstnanci, ale 89 % zaměstnavatelů s 250+ zaměstnanci.
- Každý 4. podnik s více než 250 zaměstnanci má uzavřenou písemnou dohodu mezi podnikem a jeho profesními či sociálními partnery, u nejmenších podniků je to jen každý dvacátý zaměstnavatel.
- Čím menší podnik, tím méně zaměstnavatel vyhodnocuje, jaké dovednosti budou jeho zaměstnanci potřebovat. Nejmenší firmy do 19 zaměstnanců ve 37 % uvedly, že vzdělávací potřeby zaměstnanců nevyhodnocují vůbec a jen 15 % z nich je vyhodnocuje pravidelně. U největších zaměstnavatelů je situace přesně opačná. Šest z deseti největších podniků tyto potřeby hodnotí pravidelně a nesleduje je jen 7 % z nich.
- Čím menší podnik, tím menší je šance, že se identifikovaný deficit dovedností v organizaci bude řešit vzděláváním stávajících zaměstnanců. Nejmenší zaměstnavatelé volí tuto

strategii doplnění chybějících dovedností jen ve 43 % případů, největší podniky v 88 % případů.

- Nejmenší podniky výrazně méně často hodnotí efektivitu vzdělávání, které poskytly zaměstnancům, než je tomu u největších podniků (nejmenší podniky ve 35 %, největší organizace v 87 % případů).
- Čím menší podnik, tím méně placené pracovní doby stráví jejich zaměstnanci na kurzech a školeních, které nejsou ze zákona povinné. V nejmenších podnicích s méně než 20 zaměstnanci stráví jejich pracovníci na takových kurzech jen 0,16 % své pracovní doby, v největších firmách s 250+ zaměstnanci je tento podíl více než dvojnásobný (0,39 %, vyjádřeno jako % pracovní doby zaměstnanců ve všech podnicích).

Nerovnosti podle vlastnictví

Z analýzy odpovědí českých zaměstnavatelů v Šetření o vzdělávání zaměstnanců (CVTS) z roku 2020 v členění podle vlastnictví (tj. domácí podniky a podniky pod zahraniční kontrolou) vyplývají následující zjištění:¹⁵

- Pouze polovina podniků v domácím vlastnictví zajišťuje nepovinné vzdělávání (nad rámec školení vyplývajícího ze zákona), ve srovnání s 81 % podniků se zahraničními vlastníky.
- Například nepovinné kurzy/školení zajišťuje 71 % všech podniků se zahraničním vlastníkem, ale jen 40 % domácích firem. U firem pod zahraniční kontrolou je výrazně častější možnost samostudia/e-learningu (41 %), než u domácích podniků (necelých 15 %). Žádnou z forem nepovinného vzdělávání nezajišťují domácí firmy častěji než podniky pod zahraniční kontrolou.
- Domácí podniky vynakládají na vzdělávání svých zaměstnanců výrazně nižší částky než zaměstnavatelé se zahraničním vlastníkem. Celkové výdaje tuzemských firem na vzdělávání na 1 zaměstnance činily v roce 2020 necelých 1 800 Kč, v podnicích pod zahraniční kontrolou částka přesahovala 3 300 Kč.

¹⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

- U domácích podniků je výrazně vyšší pravděpodobnost, že v nich neprobíhá plánování vzdělávání zaměstnanců. Jen necelá polovina (46 %) tuzemských zaměstnavatelů plánuje vzdělávání pro své zaměstnance s předstihem a pouze 17 % z nich pro tyto účely vytváří písemný vzdělávací plán. Naopak tři čtvrtiny podniků se zahraničním vlastníkem plánuje vzdělávání svých zaměstnanců předem a 45 % z nich zpracovává písemný vzdělávací plán.
- V domácích podnicích je vyšší riziko, že za vzdělávání zaměstnanců nikdo nenese odpovědnost. Dvě třetiny tuzemských společností uvedlo, že zodpovědností za vzdělávání zaměstnanců není pověřen žádný útvar ani osoba. Tuto variantu zmínila jen jedna třetina podniků v zahraničním vlastnictví.
- Do podnikových rozpočtů firem se zahraničním vlastníkem se finance na vzdělávání zaměstnanců zařazují 2x častěji než u domácích firem: finance na vzdělávání vyhrazuje jen 34 % tuzemských podniků, ale 73 % zaměstnavatelů pod zahraniční kontrolou.
- U domácích podniků je 2x menší šance, že mají písemnou dohodu se svými profesními či sociálními partnery, zahrnující téma poskytování vzdělávání (7 % domácích podniků, 13 % podniků pod zahraniční kontrolou).
- Domácí podniky výrazně méně často vyhodnocují, jaké dovednosti budou jejich zaměstnanci potřebovat. Třetina tuzemských podniků takové hodnocení vůbec neprovádí, v případě podniků se zahraniční kontrolou jde o 15 %. Naopak pravidelně toto hodnocení provádí 18 % domácích firem, ale 42 % podniků se zahraničním vlastníkem.
- V domácích firmách je menší šance, že se identifikovaný deficit dovedností bude řešit vzděláváním stávajících zaměstnanců. Tuzemští zaměstnavatelé volí tuto strategii doplnění chybějících dovedností v polovině případů, podniky se zahraničním majitelem v 73 % případů.
- Domácí podniky výrazně méně často hodnotí efektivitu vzdělávání, které poskytly zaměstnancům, než je tomu u podniků se zahraničním vlastníkem (42 %, resp. 71 % případů).
- V domácích podnicích stráví jejich zaměstnanci na kurzech a školeních, které nejsou ze zákona povinné, výrazně kratší dobu, než je tomu v podnicích pod zahraniční kontrolou.

V tuzemských podnicích stráví jejich pracovníci na takových kurzech jen 0,2 % své pracovní doby, ve firmách se zahraničním vlastníkem je tento podíl více než dvojnásobný (0,41 %, vyjádřeno jako % pracovní doby zaměstnanců ve všech podnicích).

Nerovnosti podle odvětví

Z analýzy odpovědí českých zaměstnavatelů v Šetření o vzdělávání zaměstnanců (CVTS)¹⁶ z roku 2020 v členění podle секcí odvětví ekonomiky, v nichž působí podniky zapojené do průzkumu, vyplývají následující zjištění:

- Největší šanci zapojit se do vzdělávání mají zaměstnanci podniků působících v sektoru „Peněžnictví a pojišťovnictví“ a „Informační a komunikační činnosti“. Tyto společnosti zajišťují nepovinné vzdělávání zaměstnanců v 85 % (resp. 84 %) případů. Naopak podniky ze sektoru „Kulturní, zábavní a rekreační činnosti“ zajišťují vzdělávání zaměstnanců jen ve 39 % případů a v sektoru „Ubytování, stravování a pohostinství“ ve 30 %.
- Podniky v různých odvětvích ekonomiky se výrazně liší v celkových výdajích na vzdělávání na 1 zaměstnance. Rozdíly napříč sektory jsou i mnohonásobné. Zatímco podniky z odvětví „Peněžnictví a pojišťovnictví“ vynakládaly téměř 8 300 Kč na jednoho pracovníka, a ze sektoru „Informační a komunikační činnosti“ 6 440 Kč, na spodních příčkách žebříčku se nacházel sektor „Kulturní, zábavní a rekreační činnosti“ (1 009 Kč) a především „Ubytování, stravování a pohostinství“: s částkou 357 Kč vynakládal v průměru 23x méně než podniky ze sektoru „Peněžnictví a pojišťovnictví“.
- Plánování vzdělávání zaměstnanců jde opět nejlépe podnikům ze sektorů „Peněžnictví a pojišťovnictví“ a „Informační a komunikační činnosti“. Předem tyto činnosti plánují v 73 %, resp. 64 % případů a nejčastěji ze všech odvětví také vytváří písemné vzdělávací plány: 39 % podniků ze sektoru „Peněžnictví a pojišťovnictví“ a 31 % společností zabývajících se informačními a komunikačními činnostmi. Nejméně často plánují vzdělávání zaměstnanců předem podniky z odvětví „Ubytování, stravování a pohostinství“ (39 %) a podniky

¹⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

zaměřené na činnosti v oblasti nemovitostí a administrativy (37 %). Písemnými vzdělávacími plány nejméně často disponují zaměstnavatelé ze sektoru kulturních, zábavních a rekreačních činností – vytváří je jen každý dvacátý podnik.

- V podnicích ze sektoru „Peněžnictví a pojišťovnictví“ a „Informační a komunikační činnosti“ nastává nejméně často situace, kdy za vzdělávání zaměstnanců nezodpovídá žádný útvar nebo osoba. Stává se to u nich jen ve 37 %, resp. 45 % případů. Naopak bez nositele zodpovědnosti za vzdělávání zaměstnanců jsou tři ze čtyř podniků v sektorech „Kulturní, zábavní a rekreační činnosti“ a „Ubytování, stravování a pohostinství“.
- Finance na vzdělávání zaměstnanců do rozpočtu organizace nejčastěji vyčleňují podniky ze sektorů „Peněžnictví a pojišťovnictví“ a „Informační a komunikační činnosti“ (72 %, resp. 65 %), nejméně často zaměstnavatelé ze sektoru „Ubytování, stravování a pohostinství“ (19 %).
- Podniky z odvětví „Peněžnictví a pojišťovnictví“ mají nejčastěji písemné dohody mezi podnikem a jeho profesními či sociálními partnery, jež zahrnují téma poskytování vzdělávání (14 %). Následuje sektor „Průmysl“ s 10 %. Nejméně často mají takové dohody podniky z odvětví „Ubytování, stravování a pohostinství“ (jen každý 20. podnik) a „Kulturní, zábavní a rekreační činnosti“ (pouze každý 25. podnik).
- Zaměstnavatelé ze sektorů „Peněžnictví a pojišťovnictví“ a „Informační a komunikační činnosti“ vychází ze srovnání s ostatními sektory nejlépe i z hlediska vyhodnocování budoucích potřeb dovedností. Takovou evaluaci provádí v prvním uvedeném odvětví 87 % podniků, ve druhém případě 86 % podniků. Nejméně často vyhodnocování, jaké dovednosti budou jejich zaměstnanci potřebovat, provádí podniky z odvětví „Činnosti v oblasti nemovitosti a administrativy“, „Doprava a skladování“ a „Ubytování, stravování a pohostinství“ (vždy 58 % organizací).
- Největší šanci, že se identifikovaný deficit dovedností bude řešit vzděláváním stávajících zaměstnanců, mají pracovníci ze sektorů „Peněžnictví a pojišťovnictví“ (tuto variantu řešení deficitních dovedností zvolilo 81 % firem z odvětví) a „Informační a komunikační činnosti“ (77 %), naopak nejmenší pravděpodobnost tohoto řešení je u podniků z oblasti ubytování, stravování a pohostinství (26 %).

- Efektivitu poskytnutého vzdělávání zaměstnanců nejčastěji vyhodnocují podniky sektorů „Peněžnictví a pojišťovnictví“ (70 % firem z odvětví) a „Informační a komunikační činnosti“ (65 %), naopak v sektorech „Doprava a skladování“ a „Ubytování, stravování a pohostinství“ efektivitu vzdělávání sleduje jen třetina firem.
- Nejvyšší podíl placené pracovní doby věnované účasti v kurzech/školeních povinných ze zákona byl identifikován v sektoru „Stavebnictví“ (0,39 %), naopak nejnižší byl zaznamenán v sektoru „Peněžnictví a pojišťovnictví“ (0,14 %). Ten byl však charakteristický nejvyšším podílem placené pracovní doby věnované účasti v nepovinných kurzech/školeních (1,15 %).¹⁷

SHRNUTÍ:

Nerovnosti ve firemním vzdělávání lze vymezit v nejméně 3 dělicích liniích: velikost podniku, vlastnictví a odvětví, v němž podnik působí.

Ve velkých firmách je nepovinné vzdělávání téměř jistotou (93 %), zatímco v nejmenších se takto vzdělá méně než polovina zaměstnanců (45 %). Rozdíl se promítá i do šíře nabízených forem: v podnicích do 19 pracovníků se nepovinné kurzy a školení objevují jen u třetiny firem, u podniků nad 250 zaměstnanců u téměř devíti z deseti. Velké podniky také do vzdělávání více investují, lépe vzdělávání plánují, mají za ně jasnou odpovědnost a vyčleňují rozpočet. Umějí i častěji vyhodnocovat potřeby dovedností a účinnost vzdělávání a častěji volí vzdělávání stávajících zaměstnanců jakožto nástroj řešení deficitu dovedností. Zaměstnanci velkých podniků tráví i delší čas na nepovinných kurzech (0,39 % vs. 0,16 % pracovní doby u nejmenších firem).

Druhou dělicí linií je vlastnictví. Podniky pod zahraniční kontrolou zajišťují nepovinné vzdělávání podstatně častěji než domácí firmy, více využívají kurzy/školení i e-learning a dvojnásobně investují (přes 3 300 vs. necelých 1 800 Kč na zaměstnance). Lépe vzdělávání

¹⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

plánují (předem plánuje 75 % vs. 46 %, písemné plány vzdělávání má zpracováno 45 % vs. 17 %), častěji mají odpovědnou osobu či útvar a samostatný rozpočet na vzdělávání. Domácí firmy navíc méně sledují budoucí potřeby dovedností (třetina je nehodnotí vůbec, u zahraničních je to 15 %) a méně často volí vzdělávání stávajících zaměstnanců jako strategii doplnění chybějících dovedností (50 % vs. 73 %). Čas věnovaný nepovinným kurzům je v domácích podnicích 2x kratší než v zahraničně vlastněných firmách.

Výrazné rozdíly jsou i mezi odvětvími. „Peněžnictví a pojišťovnictví“ a „Informační a komunikační činnosti“ patří k lídrům: vzdělávání zajišťují ve zhruba 85 %, investují nejvíce (cca 8 300 a 6 440 Kč na zaměstnance), systematicky plánují i hodnotí efekt vzdělávání. Rozvojem současných zaměstnanců také nejčastěji řeší nedostatky dovedností. Na opačném pólu stojí „Ubytování, stravování a pohostinství“ a kulturní sektor s nejnižší nabídkou i investicemi (až 23× méně než sektor financí/pojišťovnictví) a slabým řízením vzdělávání. Výjimkou je jen vyšší podíl povinných školení ve stavebnictví.

Celkově tak platí, že přístup ke vzdělávání je nerovnoměrný a kopíruje zdroje, plánovací kapacitu a institucionální zázemí firem: čím větší, zahraničně vlastněná a znalostně náročnější organizace, tím širší a systematictější vzdělávací nabídka – a tím lepší šance zaměstnanců učit se a profesně růst.

4.2 Bariéry pro vzdělávání zaměstnanců pohledem zaměstnavatelů

Ze šetření o vzdělávání zaměstnanců (CVTS)¹⁸ vyplývá, že existují 2 linie bariér pro poskytování vzdělávání zaměstnanců na straně podniků. První z nich je typologie omezení a překážek, které nastávají v podnicích, jež vzdělávání zaměstnanců realizují. Ve druhém případě se jedná o bariéry na straně podniků, které vzdělávání zaměstnanců vůbec neposkytují. V dalším textu jsou tyto

¹⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

situace popsány odděleně. Analyzovány jsou pouze bariéry relevantní pro současnost, tj. bez limitů spojených s COVID-19 (průzkum probíhal v pandemickém roce 2020).

Omezení a překážky v podnicích poskytujících vzdělávání zaměstnanců

Jak už bylo uvedeno výše, v roce 2020 zajišťovalo jakékoliv vzdělávání 86 % zaměstnavatelů, přičemž nepovinné vzdělávání (nevyplývající z legislativních požadavků) zajišťovalo 57 % podniků.

Pozitivní zprávou je, že dvě třetiny podniků zajišťujících vzdělávání zaměstnanců nevnímaly žádné faktory, jež by vzdělávání limitovaly. Zbývající jedna třetina zaměstnavatelů však některá omezení cítí:

- Z možností, které dostaly podniky zajišťující vzdělávání na výběr, jich desetina uvedla, že zaměstnanci podniku čelili **vysokému pracovnímu zatížení a nedostatku času na vzdělávání**.
- Sedm procent podniků zajišťujících vzdělávání jako problém zmínilo **nevyhovující nabídku vzdělávání na trhu**.
- Šest procent uvedlo, že **podnik kladl na vzdělávání zaměstnanců velký důraz již v uplynulých několika letech**.
- Celkem 4 % podniků upřednostňovala před zajišťováním vzdělávání pro stávající zaměstnance **přijímání nových pracovníků s potřebnou kvalifikací, dovednostmi či schopnostmi**.
- Stejný podíl podniků (4 %) jako bariéru vnímá **vysoké náklady spojené se vzděláváním**.
- Zaměření podniku spíše na **podporu počátečního odborného vzdělání** než na vzdělávání zaměstnanců uvedla 2 % podniků zajišťujících vzdělávání.
- Podle necelých 2 % podniků byl **problém s identifikací vzdělávacích potřeb zaměstnanců**.
- Přes 11 % podniků zajišťujících vzdělávání zmínilo, že zaznamenaly **jiné překážky** než v nabídce uvedené důvody omezení vzdělávání.

Podrobnější informace o výskytu faktorů omezujících vzdělávání zaměstnanců v podnicích, jež vzdělávání zajišťují, včetně členění odpovědí podle kategorií podniků (velikost, vlastnictví) nabízí následující tabulka.

Tabulka č. 9: Podniky s uvedenými dalšími faktory omezujícími vzdělávání zaměstnanců celkem a podle velikosti a vlastnictví (2020, v % z podniků zajišťujících vzdělávání)

	Celkem	Podle počtu zaměstnanců				Podniky domácí vs. pod zahraniční kontrolou	
		10–19	20–49	50–249	250+	domácí	ostatní
Vysoké pracovní zatížení zaměstnanců a nedostatek času na vzdělávání	10,4	9,1	8,9	13,3	19,8	9,5	14,6
Pro podnik nevyhovující dostupná nabídka vzdělávání	7,0	5,5	6,1	10,6	12,9	6,5	9,8
Velký důraz podniku na vzdělávání zaměstnanců v předchozích letech	5,6	4,4	4,4	8,3	13,2	4,7	9,9
Upřednostňování přijímání nových kvalifikovaných, resp. schopných pracovníků před poskytováním vzdělávání pro stávající zaměstnance	4,3	4,0	4,1	5,4	4,3	4,5	3,4
Příliš vysoké náklady na vzdělávání zaměstnanců	4,0	3,2	4,4	4,6	6,6	3,8	5,1
Zaměření se spíše na podporu počátečního odborného vzdělání než na vzdělávání zaměstnanců	2,0	1,8	1,7	2,7	3,5	2,0	2,3
Potíže s identifikací vzdělávacích potřeb zaměstnanců v rámci podniku	1,5	1,3	1,5	1,6	2,3	1,6	1,0
Jiné důvody k omezení vzdělávání zaměstnanců	11,4	9,3	11,3	14,3	18,9	10,7	14,7
Žádná další omezení (tj. vedle těch spojených s epidemií onemocnění COVID-19)	66,4	70,1	68,6	58,7	49,1	67,7	59,8

Zdroj: ČSÚ, 2020

Z tabulky mj. vyplývá, že v podnicích poskytujících vzdělávání zaměstnanců vnímají nějaké limitující faktory častěji velké než malé firmy (51 % vs. 30 %) a častěji podniky se zahraničním vlastníkem než domácí zaměstnavatelé (40 % vs. 32 %).

Šetření CVTS¹⁹ rovněž umožňuje třídit informace o bariérách poskytování vzdělávání zaměstnanců v podnicích, jež vzdělávání zajišťují, podle ekonomického odvětví. Tyto odpovědi shrnuje níže uvedená tabulka.

Tabulka č. 10: Podniky s uvedenými dalšími faktory omezujícími vzdělávání zaměstnanců podle odvětví (2020, v % z podniků zajišťujících vzdělávání)

	Informační a komunikační činnosti	Peněžnictví a pojišťovnictví	Profesní, vědecké a technické činnosti	Ubytování, stravování a pohostinství	Průmysl	Velkoobchod a maloobchod; opravy vozidel	Činnosti v oblasti nemovitostí a admin.	Stavebnictví	Doprava a skladování	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
Vysoké pracovní zatížení zaměstnanců a nedostatek času na vzdělávání	17,4	17,5	9,6	6,0	11,5	11,6	5,6	8,5	7,7	10,5
Pro podnik nevyhovující dostupná nabídka vzdělávání	10,0	8,2	11,3	2,8	7,9	5,7	3,7	8,2	5,2	2,9
Velký důraz podniku na vzdělávání zaměstnanců v předchozích letech	7,9	10,2	6,6	6,1	6,9	5,7	3,0	3,6	2,3	0,0
Upřednostňování přijímání nových kvalifikovaných, resp. schopných pracovníků před poskytováním vzdělávání pro stávající zaměstnance	6,8	3,2	3,8	5,6	4,2	3,9	5,5	3,4	4,7	2,7
Příliš vysoké náklady na vzdělávání zaměstnanců	5,6	3,6	3,1	7,7	4,4	4,2	3,6	2,9	1,7	2,6
Zaměření se spíše na podporu počátečního odborného vzdělání než na vzdělávání zaměstnanců	0,7	5,1	2,9	3,5	2,5	1,5	0,8	1,4	1,7	2,2
Potíže s identifikací vzdělávacích potřeb zaměstnanců v rámci podniku	2,6	1,8	1,3	3,5	1,3	1,6	2,6	0,2	0,9	2,4
Jiné důvody k omezení vzdělávání zaměstnanců	10,6	9,5	14,3	17,2	12,6	10,6	13,3	8,9	4,3	7,9
Žádná další omezení (tj. vedle těch spojených s epidemií onemocnění COVID-19)	57,9	59,1	61,2	61,2	63,7	66,2	71,7	72,9	77,3	78,8

Zdroj: ČSÚ, 2020

¹⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

Důvody zaměstnavatelů pro nezajišťování vzdělávání zaměstnanců

Druhou linií bariér pro vzdělávání zaměstnanců jsou faktory zdůvodňující úplnou absenci zajišťování vzdělávání. V roce 2020 nezajišťovalo žádné vzdělávání zaměstnanců celkem 14 % z oslovených firem. Z nich:

- Polovina (53 %) uvedla, že stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnanců odpovídaly aktuálním potřebám podniku
- 22 % jako překážku vnímalo epidemii COVID-19
- 4 % jako překážky uvedlo upřednostňování náboru nových pracovníků před vzděláváním stávajících zaměstnanců a také vysoké pracovní zatížení zaměstnanců a nedostatek času na vzdělávání
- Celkem 3 % podniků nezajišťujících vzdělávání za překážku považovaly příliš vysoké náklady na vzdělávání zaměstnanců
- Po 1 % podniků za překážky považovalo:
 - velký důraz podniku na vzdělávání zaměstnanců v předchozích letech
 - pro podnik nevyhovující dostupná nabídka vzdělávání
 - zaměření se spíše na podporu počátečního odborného vzdělání než na vzdělávání zaměstnanců
 - potíže s identifikací vzdělávacích potřeb zaměstnanců v rámci podniku
- celkem 28 % podniků nezajišťujících vzdělávání jako odpověď uvedlo „Jiné důvody k omezení vzdělávání zaměstnanců”.²⁰

²⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

4.3 Nerovnosti na straně občanů

Nerovnosti v účasti dospělých na neformálním vzdělávání celkem

Náhled na celkovou situaci v oblasti účasti dospělých na vzdělávání (se zaměřením na neformální vzdělávání) nabízí výsledky průzkumu vzdělávání dospělých v ČR za rok 2022²¹ – viz kapitola studie 3.2.

Z nich vyplývají následující nerovnosti:

- Neformální vzdělávání v ČR zůstává **výrazně nerovnoměrně rozprostřené napříč sociální strukturou**. Účast deklaruje 40 % dospělých, přičemž dominují pracovní motivy.
- **Genderové rozdíly** nespočívají jen v míře zapojení do neformálního vzdělávání (muži 41 %, ženy 38 %), ale i v typech motivací: muži častěji plní profesní povinnost, ženy mají častěji soukromé důvody.
- **Věk sleduje typickou křivku pracovního cyklu**: maximum participace nastává ve středním věku (35–49 let: 49 %), relativně vysoká účast je u skupin 25–34 a 50–59 let (shodně 45 %), a následuje prudký pokles po šedesátce. U nejmladších (18–24 let) se navíc vyrovnávají pracovní a soukromé důvody.
- Silný je **vzdělanostní gradient**: lidé s terciárním vzděláním se účastní dvojnásobně častěji než osoby se středním bez maturity a nižším (56 % vs. 28 %), a to jak z pracovních, tak soukromých důvodů.
- Výrazné odlišnosti v participaci lze zaznamenat podle **ekonomického postavení**: zaměstnanci dosahují 54 %, OSVČ jen 35 %, přičemž nezaměstnaní téměř absentují (13 %). Studenti nad 18 let se účastní častěji ze soukromých důvodů (24 %).
- Rozhodující je i **příjem domácnosti**: od 23 % v nejchudším pětině domácností po 55 % v nejbohatším kvintilu; pracovní důvody participace s příjmem rovněž rostou, z 18 % na 50 %.

²¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

- **Prostorové členění** ukazuje na vyšší participaci obyvatel největších měst (45 %) oproti menším obcím.

Nerovnosti v účasti zaměstnanců na neformálním vzdělávání

Průzkum vzdělávání dospělých v ČR za rok 2022²² nabízí i detailnější vhled do situace v participaci na neformálním vzdělávání u sub-kategorie **zaměstnanců**, resp. analýzu nerovností u této skupiny podle odlišných kritérií:

- Podíl účasti **zaměstnanců** na neformálním vzdělávání v roce 2022 přesáhl **54 %**, v naprosté většině šlo o neformální vzdělávání z pracovních důvodů (přes 51 %); z osobních důvodů se neformálně vzdělávalo 7 % zaměstnanců.
- **Muži** – zaměstnanci se do neformálního vzdělávání zapojují **velmi mírně častěji** než zaměstnankyně (55 % vs necelých 54 %). Větší rozdíl lze identifikovat u varianty pracovních důvodů pro neformální vzdělávání (muži 53 %, ženy 49 %), naopak ze soukromých důvodů častěji na neformálním vzdělávání participují zaměstnankyně (9 %) než zaměstnaní muži (5 %).
- **Nejnižší úroveň účasti** na neformálním vzdělávání vykazují zaměstnanci **se středním vzděláním bez maturity** a nižším (necelých 44 %), u zaměstnanců s maturitou se pohybuje na úrovni 57 % a u zaměstnanců s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním dosahuje participace na neformálním vzdělávání hodnoty 68 %.
- Obdobný trend platí i v případě členění **dle důvodů účasti** podle **vzdělání**. Zaměstnanci s nejnižším vzděláním se z **pracovních důvodů** neformálně vzdělávají ve 42 % případů, zaměstnanci s terciární úrovní vzdělání z více než 63 %. Podobně je tomu u neformálního vzdělávání ze soukromých důvodů (necelá 3 % u zaměstnanců s nejnižší úrovní vzdělání, přes 14 % s nejvyšší úrovní vzdělání).

²² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

- Zaměstnanci z **nejmenších firem** do 9 zaměstnanců se do neformálního vzdělávání zapojují ve srovnání s většími podniky **nejméně** (45 % celkem, 41 % z pracovních důvodů), naopak zaměstnanci největších organizací s 250 a více zaměstnanci vykazují účast 59 % (57 % z pracovních důvodů).
- Naprostá většina neformálního vzdělávání, kterého se zaměstnanci zúčastnili z pracovních důvodů, proběhla **zcela nebo převážně v pracovní době** a rovněž byla alespoň **zčásti hrazena zaměstnavatelem**. Do neformálního vzdělávání z pracovních důvodů se v roce 2022 zapojilo přes 51 % zaměstnanců. Celkem 48 % zaměstnanců se tohoto vzdělávání zapojilo pouze (převážně) v pracovní době a necelých 51 % mělo vzdělávání hrazeno alespoň zčásti zaměstnavatelem.²³

Na základě výše uvedených zjištění lze identifikovat následující **nerovnosti v přístupu zaměstnanců k neformálnímu vzdělávání**:

- Mezi zaměstnanci se **neformální vzdělávání** chová **jako součást pracovního režimu**: převládá profesní motivace, účast se často odehrává v placeném pracovním čase a alespoň zčásti ji hradí zaměstnavatel. Tato institucionální opora činí z neformálního učení benefit vázaný na postavení v organizaci, nikoli univerzálně dostupný zdroj.
- Celkově se zapojuje více než polovina zaměstnanců, přičemž **muži se účastní o něco častěji** – především přes profesně zaměřené aktivity –, zatímco ženy častěji volí neformální učení mimo pracovní rámec. Tyto rozdíly ukazují, že i v rámci zaměstnanecké populace se reprodukuje genderově podmíněné dráhy přístupu k neformálnímu vzdělávání: kdo je více napojen na pracovní kurzy, je zvýhodněn časově i finančně, kdo se vzdělává soukromě, musí většinou hledat prostor mimo pracovní režim.
- **Nejvýraznější dělicí čáru představuje vzdělání**. Zaměstnanci bez maturity se do neformálního vzdělávání zapojují málo a jejich učení je téměř výhradně funkční, vázané na

²³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

práci. U zaměstnanců s maturitou se účast již zvyšuje a s terciárním vzděláním se stává téměř normou, která zahrnuje i prostor pro zájmové motivy.

- Další linií nerovností je **velikost zaměstnavatele**. V nejmenších firmách je účast nejnižší a převažuje čistě provozní učení; ve velkých organizacích je účast nejvyšší. Zaměstnanci ve větších firmách a s vyšším vzděláním kumulují kompetence i certifikáty, zatímco pracovníci v malých podnicích a s nižší kvalifikací jsou vystaveni realitě méně častých příležitostí i menší institucionální podpory.

Další užitečné informace nabízí i detailnější data o participaci kategorie **pracujících**. Zde je však třeba zdůraznit, že kategorie „pracujících“ v sobě zahrnuje podkategorie „**zaměstnanci**“ a „**OSVČ**“ a s tímto vědomím je třeba data interpretovat.

Z podrobných dat o účasti pracujících na neformálním vzdělávání (s důrazem na pracovní důvody účasti) vyplývají následující zjištění:

- Nejvyšší míru participace na neformálním vzdělávání z pracovních důvodů **podle odvětví ekonomiky** (CZ-NACE), v němž podnik dotazovaných působí, vykazuje „Peněžnictví a pojišťovnictví“ se 78 %; Následují sektory „Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu“ (62 %), „Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení“ (59 %) a „Informační a komunikační činnosti“ (57 %).
- Naopak relativně nejméně jsou do neformálního vzdělávání z pracovních důvodů zapojeni pracující ze sektorů „Ubytování, stravování, pohostinství“ (31 %), „Stavebnictví“ (35 %) a „Administrativní a podpůrné činnosti“ (37 %).

Tabulka č. 11: Účast pracujících na neformálním vzdělávání dle ekonomické činnosti podniku (% , 2022)

Sekce ekonomické činnosti (CZ-NACE)	Účastníci se neformálního vzdělávání		
	celkem	Z pracovních důvodů	Ze soukromých důvodů
A Zemědělství	42,4	40,1	:
B Těžba a dobývání	47,2	47,2	:
C Zpracovatelský průmysl	51,2	48,4	5,8
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	71,9	62,4	:
E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	42,4	42,4	:
F Stavebnictví	37,8	34,6	:
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	44,5	41,8	5,7
H Doprava a skladování	55,5	54,2	:
I Ubytování, stravování, pohostinství	34,9	31,0	:
J Informační a komunikační činnosti	63,6	57,0	14,4
K Peněžnictví a pojišťovnictví	81,3	77,9	:
L Činnosti v oblasti nemovitostí	62,1	54,8	:
M Profesní, vědecké a technické činnosti	52,0	45,3	11,6
N Administrativní a podpůrné činnosti	41,0	37,1	:
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	61,9	59,3	7,7
P Vzdělávání	61,1	56,4	11,4
Q Zdravotní a sociální péče	55,4	53,4	8,0
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	47,2	42,3	:
S Ostatní činnosti	52,0	45,7	:

Zdroj: ČSÚ (AES, 2022)

Vysvětlivky: * = nízká spolehlivost, : = nedostatečný počet pozorování

- Z jednotlivých kategorií podle **hlavních tříd klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)** se do neformálního vzdělávání z pracovních důvodů nejvíce zapojují „Specialisté“ s 59 % a „Techničtí a odborní pracovníci“ (58 %). Nadpoloviční participaci vykazují i kategorie „Úředníci“ (54 %) a „Zákonodárci a řídící pracovníci“ s 52 %.
- Naopak nejméně se účastní pracující z kategorie „Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství“ (pouze třetinová účast) a zejména „Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“, kde míra účasti dosáhla jen 28 %.

- **Průměrný počet hodin neformálního vzdělávání z pracovních důvodů na pracujících** (bez ohledu na jeho účast v neformálním vzdělávání) v roce 2022 dosáhl téměř 11 hodin.
- Na muže a ženy připadal velmi podobný průměr (muži 11 hodin, ženy 10,5 hodiny).
- Průměrný počet hodin neformálního vzdělávání z pracovních důvodů klesal s **věkem pracujících**. Ve věkové kategorii 25-34 let se jednalo o 13,5 hodiny, v kategorii 35-49 let dosáhl průměr na 11,6 hodiny, u 50-59letých se dále snížil na 8,6 hodiny a ve věkové skupině 60+ činil už jen 7,4 hodiny.
- **Nejnižší průměrný počet hodin** neformálního vzdělávání z pracovních důvodů vykazovali pracující se středním vzděláním **bez maturity a nižším**, kteří profesním učením strávili 5,3 hodiny. U pracujících s maturitou se jednalo o dvojnásobek (10,6 hodiny) a u pracujících s vyšším odborným a VŠ vzděláním dokonce o čtyřnásobek (téměř 20 hodin).
- **Nejnižší** průměrný počet hodin neformálního vzdělávání z pracovních důvodů na pracujících za rok byl identifikován u osob pracujících v **nejmenších firmách** do 9 zaměstnanců (necelých 8 hodin). V organizacích s 10-19 zaměstnanci již průměr přesáhl 10 hodin a v největších organizacích s 250 a více zaměstnanci dosáhl téměř 13 hodin²⁴.

Na základě výše popsaných skutečností lze vymezit **další rozměry nerovností** v přístupu **pracujících** k neformálnímu vzdělávání:

- Mezi pracujícími se neformální vzdělávání rozkládá nerovnoměrně podle **odvětví i institucionální kultury práce**. V sektorech s vysokou regulací a znalostní náročností – finance, energetika, veřejná správa či IT je profesní neformální vzdělávání poskytováno výrazně častěji, než v sektorech jako ubytování a stravování, stavebnictví či administrativní služby, v nichž je účast je znatelně nižší.
- **Strmý sociální gradient se objevuje i napříč povoláními**. Specialisté a techničtí a odborní pracovníci se vzdělávají často a systematicky; administrativní pracovníci a řídící profese se drží těsně za nimi. Na opačném konci stojí zemědělské profese a zejména

²⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

pomocné a nekvalifikované práce, kde se profesní učení odehrává sporadicky a má převážně instruktážní, krátkodobý ráz. Tato hierarchie kopíruje rozdělení znalostní práce a přístupu k firemním programům.

- Nerovnosti se netýkají jen toho, kdo se zapojí, ale také kolik času a podpory získá. Průměrný čas na zaměstnance se soustřeďuje **do mladších věkových skupin a s věkem klesá**; raná a střední fáze kariéry je tedy investičně nejintenzivnější.
- **Vzdělání vytváří kumulativní výhodu**: u pracujících bez maturity je účast nízká, s maturitou se objem profesního neformálního učení výrazně zvyšuje a s terciárním vzděláním se dále násobně rozšiřuje.
- **Velikost firmy přidává další vrstvu**: nejmenší podniky poskytují nejkratší výuku, zatímco velké organizace jsou schopny nabídnout větší rozsah aktivit profesního učení.
- Pohlaví přitom v celkovém čase nehraje roli; rozhoduje především typ práce, sektor a institucionální zázemí.

4.4 Bariéry pro vzdělávání pohledem občanů

Průzkum Vzdělávání dospělých v České republice (AES, 2022)²⁵ se zabýval rovněž rozbořením zájmu o účast na vzdělávání podle různých socio-ekonomických kategorií a identifikací důvodů, proč se dospělí občané ČR (18-69 let) neúčastnili žádného vzdělávání. Zkoumal také důvody, proč se lidé, kteří se vzdělávání účastnili, nezapojili ve větším rozsahu.²⁶

Zájem o účast na vzdělávání dospělých

- Z průzkumu vyplynulo, že **formálního či neformálního vzdělávání** se v roce 2022 **zúčastnilo 45 %** občanů ČR ve věku 18-69 let

²⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

²⁶ Metodická poznámka: v této kapitole se data týkají zapojení dospělých do vzdělávání obecně, tj. jak do formálního, tak neformálního vzdělávání.

- Do vzdělávání se **nezapojilo 55 %** osob v daném věku
- Necelých 6 % osob zapojených do vzdělávání se přitom chtělo zapojit ve větším rozsahu, než v jakém se vzdělávali. Necelých 40 % se nechtělo účastnit vzdělávání ve větším rozsahu.
- Naprostá většina lidí, kteří se formálního ani neformálního vzdělávání nezúčastnila, se do něj zapojit ani **nechtěla**. Jen 3 % účastníků průzkumu, kteří se nevzdělávali, uvedli, že se vzdělávání zúčastnit chtěli, zbývajících 52 % uvedlo, že neměli zájem se vzdělávání účastnit.
- Mezi účastníky mají mírně vyšší zapojení **muži** (47 %) než ženy (44 %), avšak ženy častěji uvádějí, že by se chtěly účastnit více (6 % vs. 5 %). V populaci neúčastníků je podíl žen nepatrně vyšší (56 % žen vs. 53 % mužů v „neúčasti“), zároveň ženy častěji deklarují vůli se do vzdělávání zapojit (5 % žen vs. 2 % mužů). Tento obraz ukazuje **latentně vyšší poptávku po vzdělávání u žen**, přestože jejich aktuální zapojení mírně zaostává.
- Účast ve vzdělávání vykazuje výraznou souvislost s **věkem**. Mezi účastníky dominuje skupina 18–24 let (81 %) z důvodu intenzivního zapojení této skupiny do formálního vzdělávání, zatímco u 60–69 let je zapojení výrazně nižší (17 %). Dodatečnou poptávku po „ještě vyšší účasti“ uvádějí častěji mladší a střední věkové skupiny (přes 6 % u 25–34letých a 7 % u 35–49 let), zatímco u 60–69 let je nízká (2 %).

Naopak mezi neúčastníky je věkový profil převrácený: skupinu 60–69 let tvoří převážně neúčastníci (83 %), kdežto kategorii 18–24 let zastupují neúčastníci jen menšinově (19 %). Ochota „začít se účastnit“ je mezi neúčastníky nejvýraznější u 25–34letých (5 %) a relativně nízká u osob vyššího věku (např. 3 % u 50–59 let).

- U dospělých účastníků vzdělávání platí, že **čím vyšší vzdělání, tím častější zapojení**: osoby s terciální úrovní vzdělání je podíl účasti 58 %, u maturantů 46 %, v případě osob se středním vzděláním bez maturity a nižším činí 29 %. I zájem „účastnit se více“ je nejsilnější u nejvýše vzdělaných (12 %) a nejnižší u skupiny bez maturity (2 %).

Zrcadlově **mezi neúčastníky klesá neúčast s rostoucím vzděláním**: u osob se středním vzděláním bez maturity a nižším činila míra neúčasti 71 %, u maturantů 54 %, u osob s VŠ/VOŠ vzděláním už jen 42 %. Mezi neúčastníky je zároveň ochota začít se vzdělávat

mírně vyšší u dospělých s terciárním vzděláním (5 %) než u nejnižší vzdělanostní skupiny (2 %), což rovněž ilustruje rozdíly v „aspiracích“ napříč vzdělanostními kategoriemi.

- Mezi účastníky se do vzdělávání zapojuje více než polovina pracujících (52 %), přičemž zaměstnanci dosahují vyšší účasti (55 %) než OSVČ (36 %). Studenti starší 18+ jsou plně zapojeni vzhledem k jejich statusu studentů, účast je nízká u nezaměstnaných (17 %) a u osob na rodičovské dovolené/v domácnosti (18 %). Zájem „vzdělávat se více“ je patrný u zaměstnanců (7 %), OSVČ (6 %) i studentů (8 %).
- V populaci neúčastníků je naopak výrazná neúčast u nezaměstnaných (83 %) a u osob na rodičovské dovolené/v domácnosti (82 %), zatímco mezi pracujícími je podíl neúčastníků nižší (48 %; z toho zaměstnanci 45 % a OSVČ 64 %). Ochota neúčastníků „začít“ je relativně nejvyšší právě tam, kde je neúčast největší: nezaměstnaní 12 % a rodičovská dovolená/domácnost 12 %, zatímco u zaměstnanců je nižší (2 %).
- **U účastníků roste zapojení s příjmem:** od 32 % v příjmově nejnižší pětíně (kvintilu) domácností po 58 % v příjmově nejvyšší pětíně domácností; i přání „účastnit se více“ je silnější u nejvyšších příjmů (9 %) než u nejnižších (4 %).

Mezi neúčastníky je obraz opačný: neúčast je s 69 % nejvyšší v příjmově nejslabší pětíně domácností, s rostoucím příjmem míra neúčasti na vzdělávání klesá až 42 %. Ochota neúčastníků začít se vzdělávat je přitom relativně vyrovnaná, ale mírně vyšší v dolní části rozdělení (5 % v příjmově nejnižším kvintilu vs. 3 % v příjmově nejbohatší pětíně domácností), což může naznačovat existenci bariér spíše v dostupnosti než v motivaci.

- Mezi účastníky vzdělávání je **podíl zapojených vyšší ve velkých městech** s 50 tis. a více obyvateli (51 %) než v malých obcích do 2 000 obyvatel (42 %). I ochota „účastnit se více“ je typičtější pro obyvatele větších měst: 8 % ve velkých městech vs. 4 % v nejmenších obcích.

U neúčastníků je naopak neúčast vyšší v menších sídlech (58 % v obcích do 2 000 obyvatel) a nižší ve velkých městech (49 %). Zájem neúčastníků začít se vzdělávat je opět největší ve velkých městech (4 %) a nejslabší v nejmenších obcích (2 %), což naznačuje roli nabídky a infrastruktury vzdělávání ve městech.

Následující dvě tabulky nabízí kompletní data o zájmu o účast na formálním či neformálním vzdělávání.

Tabulka č. 12 prezentuje údaje o dospělých zapojených do vzdělávání a tabulka č. 13 o osobách, které se do vzdělávání nezapojily²⁷.

²⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

Tabulka č. 12: Zájem o účast na formálním či neformálním vzdělávání – dospělí 18-69 let zapojení do vzdělávání (% , 2022)

	Účastníci se formálního či neformálního vzdělávání		
	Celkem	Chtěli se účastnit více	Nechtěli se účastnit více
<i>Celkem</i> <i>18-69 let</i>	45,3	5,6	39,8
Pohlaví			
Muži	46,6	4,8	41,8
Ženy	44,0	6,4	37,7
Věková skupina			
18–24 let	80,7	7,3	73,4
25–34 let	48,0	6,4	41,6
35–49 let	49,5	7,3	42,2
50–59 let	44,6	4,3	40,3
60–69 let	17,3	2,0	15,3
Vzdělání (25–69 let)			
střední bez maturity a nižší	28,6	2,2	26,4
střední s maturitou	45,6	5,0	40,5
vyšší odborné a vysokoškolské	57,9	11,5	46,4
Ekonomické postavení			
pracující	52,1	6,5	45,6
zaměstnanci	55,3	6,6	48,7
OSVČ	35,7	5,8	29,9
nezaměstnaní	17,2	:	:
studenti (starší 18 let)	100,0	*8,0	92,0
na rodičovské dovolené / v domácnosti	18,1	*4,5	13,6
Příjem domácnosti			
1. kvintil (nejnižší)	31,5	3,5	28,0
2. kvintil	36,7	4,2	32,5
3. kvintil	48,4	5,3	43,0
4. kvintil	51,7	5,4	46,3
5. kvintil (nejvyšší)	58,3	9,3	49,0
Velikost obce (počet obyvatel)			
méně než 2 000	41,9	4,0	37,9
2 000–9 999	44,9	5,4	39,5
10 000–49 999	42,7	5,1	37,5
50 000 a více	51,1	7,6	43,5

Zdroj: ČSÚ (AES, 2022). Vysvětlivky: * = nízká spolehlivost, : = nedostatečný počet pozorování

Tabulka č. 13: Zájem o účast na formálním či neformálním vzdělávání – dospělí 18-69 let nezapojení do vzdělávání (% , 2022)

	Neúčastnili se formálního či neformálního vzdělávání		
	Celkem	Chtěli se účastnit	Nechtěli se účastnit
<i>Celkem</i> <i>18-69 let</i>	54,7	3,2	51,5
Pohlaví			
Muži	53,4	1,9	51,5
Ženy	56,0	4,5	51,4
Věková skupina			
18–24 let	19,3	:	:
25–34 let	52,0	4,9	47,1
35–49 let	50,5	3,5	47,0
50–59 let	55,4	2,6	52,8
60–69 let	82,7	2,8	79,9
Vzdělání (25–69 let)			
střední bez maturity a nižší	71,4	2,4	69,0
střední s maturitou	54,4	3,8	50,6
vyšší odborné a vysokoškolské	42,1	4,8	37,3
Ekonomické postavení			
pracující	47,9	2,6	45,3
zaměstnanci	44,7	2,3	42,4
OSVČ	64,3	4,1	60,1
nezaměstnaní	82,8	*11,5	71,4
studenti (starší 18 let)	0,0	0,0	0,0
na rodičovské dovolené / v domácnosti	81,9	11,8	70,1
Příjem domácnosti			
1. kvintil (nejnižší)	68,5	4,8	63,7
2. kvintil	63,3	3,3	60,0
3. kvintil	51,6	2,7	49,0
4. kvintil	48,3	*2,2	46,1
5. kvintil (nejvyšší)	41,7	3,1	38,6
Velikost obce (počet obyvatel)			
méně než 2 000	58,1	2,4	55,7
2 000–9 999	55,1	3,3	51,8
10 000–49 999	57,3	3,1	54,2
50 000 a více	48,9	4,0	44,9

Zdroj: ČSÚ (AES, 2022). Vysvětlivky: * = nízká spolehlivost, : = nedostatečný počet pozorování

Nejčastější důvody, proč se dospělí v ČR neúčastnili žádného vzdělávání

Nejčastějším důvodem, proč se dospělí ve věku 18-69 v roce 2022 neúčastnili žádné vzdělávací aktivity, byla **absence nutnosti se vzdělávat**. Takto zdůvodnilo svou absenci ve vzdělávání 82 % z nich.

Následují **rodinné povinnosti** a **zdravotní, resp. věkové důvody** (shodně 4 %).

Nedostatek času, popř. **nevyhovující čas vzdělávání** zmínily přes 3 % neúčastníků.

Cena vzdělávání byla zmíněna jen výjimečně (1 %).

Podrobnější analýza důvodů nezapojení do vzdělávání podle jednotlivých socio-ekonomických kategorií přináší následující poznatky:

- **Muži častěji než ženy** říkají, že vzdělávání nepotřebovali (87 % vs. 77 %). Naopak rodinné povinnosti omezují zejména ženy (7 % žen vs. 1 % mužů). Málo času nebo nevhodné načasování vzdělávání přiznávají muži i ženy podobně (3–4 %).

Cenu uvádí jednotky procent (muži 1 %, ženy 2 %) a důvody v oblasti zdraví nebo věku se pohybují okolo 4 % u obou pohlaví.

- S **věkem** roste podíl těch, kteří nepocitují potřebu dalšího vzdělávání: od 74–80 % u mladších a středních věkových skupin až po 88 % u 60–69 let. Málo času, resp. nevhodné načasování vzdělávání trápí především 25–34 leté (7 %) a 35–49 leté (4 %), zatímco rodinné povinnosti vrcholí u osob ve věku 25–34 let (9 %) a u 35–49 let (5 %).

Zdraví či věk začíná hrát roli ve vyšším středním věku (5 % u 50–59 let) a je nejčastější ve starší kohortě (6 % u 60–69 let).

- S rostoucím **vzděláním** výrazně klesá přesvědčení, že vzdělávání není potřeba: od 86 % u osob se středním vzděláním bez maturity a nižším po 69 % u osob s terciárním vzděláním. Naopak roste význam časových a rodinných důvodů (vždy 9 %) právě u vysokoškoláků, což lze číst jako projev komplikací se souběhem pracovních a rodinných povinností spíše než absenci motivace.

Zdraví/věk zmiňují napříč vzdělanostními skupinami 3–4 % respondentů.

- Zjištění podle kategorií **ekonomického postavení**: Mezi pracujícími převažuje důvod „nepotřeboval/a se vzdělávat“ (85 %), přičemž zaměstnanci jej uvádějí ještě o něco častěji (86 %) než OSVČ (82 %).

Málo času/nevhodné načasování zmiňují častěji OSVČ (5 %) a zaměstnanci (4 %) než ostatní skupiny; rodinné povinnosti jsou v pracovní aktivní populaci kolem 2 %.

Cena i zdraví/věk se jako důvody u pracujících objevují spíše výjimečně (kolem 2 %). Nezaměstnaní se v největší míře odvolávají na absenci nutnosti se vzdělávat (68 %). U osob na rodičovské dovolené/v domácnosti je „nepotřebnost“ relativně nejnižší (57 %), zato výrazně vystupují rodinné povinnosti (24 %) a nadprůměrně často je zmiňován i důvod časový (7 %). U studentů 18+ se hodnoty neuvádějí: v populaci neúčastníků nefigurují.

- Respondenti z pětiny (kvintilu) domácností s nejnižšími **příjmy** uvádí nepotřebnost ze 77 % a častěji než jinde zaznávají rodinné povinnosti (6 %) a zdraví/věk (6 %).

S rostoucím příjmem podíl „nepotřebnosti“ spíše roste až k 86 % ve 4. kvintilu, ale v nejvyšším kvintilu zřetelně klesá na 79 % – a zde se projevuje časová bariéra (6 %) jako relativně nejčastější důvod napříč příjmovými skupinami.

- V nejmenších **obcích** je „nepotřebnost“ deklarována nejčastěji (85 % do 2 000 obyvatel), zatímco ve velkých městech klesá na 74 %.

Naopak časové důvody a rodinné povinnosti jsou nejvýraznější ve městech 50 000+ (6 % a 5 %), stejně jako cena (2 %), což může odrážet vyšší pracovní tempo i širší, ale náročnější nabídku aktivit.

Zdravotní/věkové limity se pohybují stabilně kolem 3–5 % napříč typy sídel.²⁸

²⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

SHRNUTÍ

Dominantním důvodem neúčasti je napříč populací nízká subjektivní potřeba dalšího vzdělávání. Bariéry mají často sociálně-strukturální charakter: u rodičů a pečujících jde o rodinné povinnosti, u starších lidí o zdraví či věk. Ve velkých městech se kumulují časové a organizační limity, v menších sídlech dominuje pocit nepotřebnosti vzdělávání. Může se jednat o odraz užší nabídky či nižší vnímané užitečnosti kurzů. Pro praxi to implikuje rozdílné typy intervencí: motivační a informační kampaně v prostředí s vysoce vnímanou nepotřebností vzdělávání v dospělosti, časově a logisticky flexibilní formy vzdělávání (on-line, mikro-kurzy) pro pracující a rodiče, a formy učení adaptované na specifické potřeby starších dospělých.

Tabulka č. 14: Nejčastější důvody neúčasti na vzdělávání – dospělí 18-69 let nezapojení do vzdělávání (% , 2022)

	Nepotřeboval/a se vzdělávat	Málo času, nevhodný čas	Rodinné povinnosti	Cena	Zdraví nebo věk
<i>Celkem 18-69 let</i>	81,7	3,4	3,8	1,5	3,8
Pohlaví					
Muži	86,6	3,1	1,0	0,9	3,6
Ženy	76,9	3,7	6,5	1,9	4,0
Věková skupina					
18–24 let	79,7	:	:	:	:
25–34 let	73,6	6,6	8,5	:	:
35–49 let	78,9	4,3	5,2	2,1	2,6
50–59 let	84,5	3,0	:	:	4,7
60–69 let	87,7	:	0,9	:	5,9
Vzdělání (25–69 let)					
střední bez maturity a nižší	86,1	1,5	1,8	1,5	4,4
střední s maturitou	81,6	3,9	4,0	:	3,5
vyšší odborné a vysokoškolské	68,6	8,5	9,3	:	2,7
Ekonomické postavení					
pracující	84,6	4,2	2,2	1,5	1,6
zaměstnanci	85,7	3,9	1,9	1,4	1,7
OSVČ	81,6	5,1	3,3	:	:
nezaměstnaní	68,4	:	:	:	:
studenti (starší 18 let)	x	x	x	x	x
na rodičovské dovolené / v domácnosti	57,3	7,0	23,9	:	:
Příjem domácnosti					
1. kvintil (nejnižší)	77,4	2,8	6,0	2,4	5,9
2. kvintil	82,6	3,3	3,6	1,8	3,8
3. kvintil	84,1	3,1	2,8	:	3,6
4. kvintil	86,4	2,8	2,8	:	2,3
5. kvintil (nejvyšší)	79,0	5,5	2,8	:	2,5
Velikost obce (počet obyvatel)					
méně než 2 000	85,4	2,5	3,5	:	3,1
2 000–9 999	83,3	2,7	3,7	:	3,5
10 000–49 999	83,3	2,8	2,5	:	4,3
50 000 a více	74,3	5,5	5,3	2,3	4,5

Zdroj: ČSÚ (AES, 2022). Vysvětlivky: * = nízká spolehlivost, : = nedostatečný počet pozorování

Nejčastější důvody, proč účastníci vzdělávání nevzdělávali více

Nejčastějším důvodem, proč se dospělí ve věku 18–69 let nezapojili do vzdělávání ve větším rozsahu, než ve kterém se vzdělávali, byl absence nutnosti se vzdělávat více. Tento důvod uvedlo 69 % z nich. Přes 10 % uvedlo nedostatek času, resp. nevyhovující čas školení. Cenu vzdělávání jako důvod uvedla necelá 4 % účastníků. Překážku v podobě rodinných povinností zmínila 3 %. Pouze 1 % zmínilo zdravotní, resp. věkové důvody.

Podrobnější analýza důvodů nezapojení do vzdělávání ve větším než absolvovaném rozsahu podle jednotlivých socio-ekonomických kategorií přináší následující poznatky:

- **Muži** častěji než **ženy** uvádějí, že se nepotřebovali vzdělávat více (73 % vs. 65 %), zatímco časová bariéra je mírně častější u žen (11 % žen vs. 9 % mužů). Rodinné povinnosti zmiňují ženy zhruba v 5 %, muži přibližně ve 2 %; cenu uvádí ženy 4 % a muži 3 %; zdraví/věk se v obou skupinách pohybuje kolem 1 %.
- S **věkem** roste podíl těch, kteří nepocitují potřebu dalšího (většího) zapojení: z 63 % u 18–24 letých na 78 % u 50–59 i 60–69 letých. Frekvence časových důvodů vrcholí u 25–34letých (14 %), naopak u 50–59letých klesá na 7 %. Překážka rodinných povinností je nejvýraznější u věkových kategorií 25–34 let a 35–49 let (po 5 %), zatímco cena je relativně nejčastější u 18–24 letých (8 %). Zdraví/věk začíná hrát roli ve středním až vyšším věku (3 % u 50–59 letých, 6 % u 60–69 letých).
- S rostoucím **vzděláním** klesá přesvědčení, že „není třeba“ se vzdělávat více: tohoto názoru bylo 82 % osob se středním vzděláním bez maturity a nižším, 73 % maturantů a 58 % vysokoškolsky vzdělaných. Naopak časová bariéra je nejvyšší u vysokoškoláků (15 %), stejně jako rodinné povinnosti (7 %), což může odrážet napjatou pracovní a rodinnou konstelaci u vzdělanějších skupin. Cena jako bariéra hraje menší roli (3 % u nižšího a středoškolského vzdělání; 2 % u VOŠ/VŠ), zdravotní/věkové důvody se pohybuje nízko (1–2 %).
- Z hlediska **ekonomického postavení** respondentů se ukazuje, že mezi pracujícími převažuje absence potřeby se více vzdělávat (72 %). Časové důvody uvedli pracující v 10 % případů a rodinné povinnosti ve 3 %, stejně jako u ceny. Zdravotní/věkové důvody zmínilo

jen 1 % pracujících. Nezaměstnaní zmiňují nepotřebnost většího rozsahu vzdělávání v 56 %. Osoby na rodičovské dovolené/v domácnosti zmínily nepotřebnost většího rozsahu vzdělávání relativně nejméně často - ve 46 % případů.

- Respondenti spadající do **příjmově** nejbohatší pětiny (kvintilu) domácností relativně nejméně často zmiňovali nepotřebnost většího rozsahu vzdělávání (62 %), na druhou stranu nejčastěji (téměř v 15 %) uváděli časové důvody. Rodinné povinnosti se drží okolo 3–5 %, cena je citelnější v dolní části rozdělení (8 % v příjmově nejchudší pětině domácností) a s rostoucím příjmem slábne.
- V největších **městech** nad 50 tis. obyvatel je pocit nepotřebnosti většího rozsahu vzdělávání nejnižší (65 %), ale zároveň je zde nejvyšší časová bariéra (14 %). V menších obcích je „nepotřebnost“ zmiňována častěji (71–72 %), frekvence časových důvodů se pohybuje kolem 9 %. V případě rodinných důvodů příliš na velikosti obce nezáleží: tento důvod je zmiňován mezi 3–4 %, stejně jako u ceny vzdělávání.²⁹

SHRNUTÍ

Hlavní „brzdou“ další (vyšší) účasti u již zapojených je pocit, že to není potřeba; vedle toho u vzdělanějších, příjmově silnějších a městských skupin nabývá na významu čas a do určité míry také rodinné povinnosti, zatímco cena hraje větší roli u mladých a u osob s nejnižšími příjmy. To naznačuje dvojí typ možných intervencí: pracovat s vnímanou užitečností a cíli učení (zejména u skupin s vysoce vnímanou „nepotřebností“ dalšího učení) a současně zvyšovat flexibilitu a dostupnost forem vzdělávání dospělých (mikrokurzy, asynchronní on-line, modulární nabídka) pro skupiny limitované časem a povinnostmi péče.

Podrobné výsledky důvodů nezapojení do vzdělávání ve větším než absolvovaném rozsahu podle jednotlivých socio-ekonomických kategorií nabízí následující tabulka.

²⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

Tabulka č. 15: Nejčastější důvody, proč se účastníci vzdělávání nevzdělávali více (% , 2022)

	Nepotřeboval/a se více vzdělávat	Málo času, nevhodný čas	Rodinné povinnosti	Cena	Zdraví nebo věk
<i>Celkem</i>	69,2	10,4	3,3	3,5	1,3
<i>18-69 let</i>					
Pohlaví					
Muži	73,1	9,4	1,8	2,8	1,2
Ženy	65,1	11,4	4,9	4,3	1,4
Věková skupina					
18–24 let	63,1	11,6	:	7,9	:
25–34 let	67,1	13,5	4,6	:	:
35–49 let	67,4	11,6	5,3	2,8	:
50–59 let	77,5	6,6	:	:	2,6
60–69 let	77,5	:	:	:	5,7
Vzdělání (25–69 let)					
střední bez maturity a nižší	81,6	5,2	:	2,6	1,6
střední s maturitou	72,9	9,5	3,0	2,7	1,2
vyšší odborné a vysokoškolské	58,1	15,2	6,7	2,3	:
Ekonomické postavení					
pracující	71,5	10,1	3,1	2,5	1,1
zaměstnanci	72,1	9,9	3,0	2,3	1,1
OSVČ	66,6	11,3	:	:	:
nezaměstnaní	56,1	:	:	:	:
studenti (starší 18 let)	61,9	12,8	:	8,3	:
na rodičovské dovolené / v domácnosti	46,1	:	:	:	:
Příjem domácnosti					
1. kvintil (nejnižší)	67,0	10,4	3,0	7,8	:
2. kvintil	69,4	8,9	4,0	5,0	:
3. kvintil	75,4	7,6	4,5	3,4	:
4. kvintil	72,1	9,3	:	:	:
5. kvintil (nejvyšší)	62,7	14,6	3,6	:	:
Velikost obce (počet obyvatel)					
méně než 2 000	71,0	8,8	3,3	3,2	2,1
2 000–9 999	72,1	8,5	3,0	2,9	:
10 000–49 999	70,5	8,7	3,0	3,5	:
50 000 a více	65,0	14,1	3,8	4,2	:

Zdroj: ČSÚ (AES, 2022). Vysvětlivky: * = nízká spolehlivost, : = nedostatečný počet pozorování

5. AI a digitalizace: vliv na vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců prochází v posledních letech zásadní proměnou, která souvisí jednak s pokračující digitalizací práce, jednak s rychlým rozšířením nástrojů **umělé inteligence (AI)** – **včetně generativní AI**. Tyto technologie mění nejen to, **co** se zaměstnanci učí (obsah a dovednosti), ale i **jak** se učí (metody, dostupnost, individualizace a organizace rozvoje). Zároveň se stále zřetelněji ukazuje, že benefity digitální transformace nejsou rozděleny rovnoměrně. Vznikají nové typy nerovností a stávající rozdíly se mohou prohlubovat, pokud zavádění AI a digitalizace doprovází nedostatečná podpora, chybějící infrastruktura nebo selektivní přístup k rozvoji dovedností.

Z perspektivy makrotrendů je podstatné, že technologický vývoj sám o sobě zvyšuje tlak na rekvalifikace a průběžné doplňování dovedností. Umělá inteligence není pouze „nástrojem pro vzdělávání“, ale i faktorem, který urychluje proměnu kvalifikačních požadavků a tím pádem zvyšuje význam celoživotního učení.

5.1 Využití AI v českých a evropských firmách

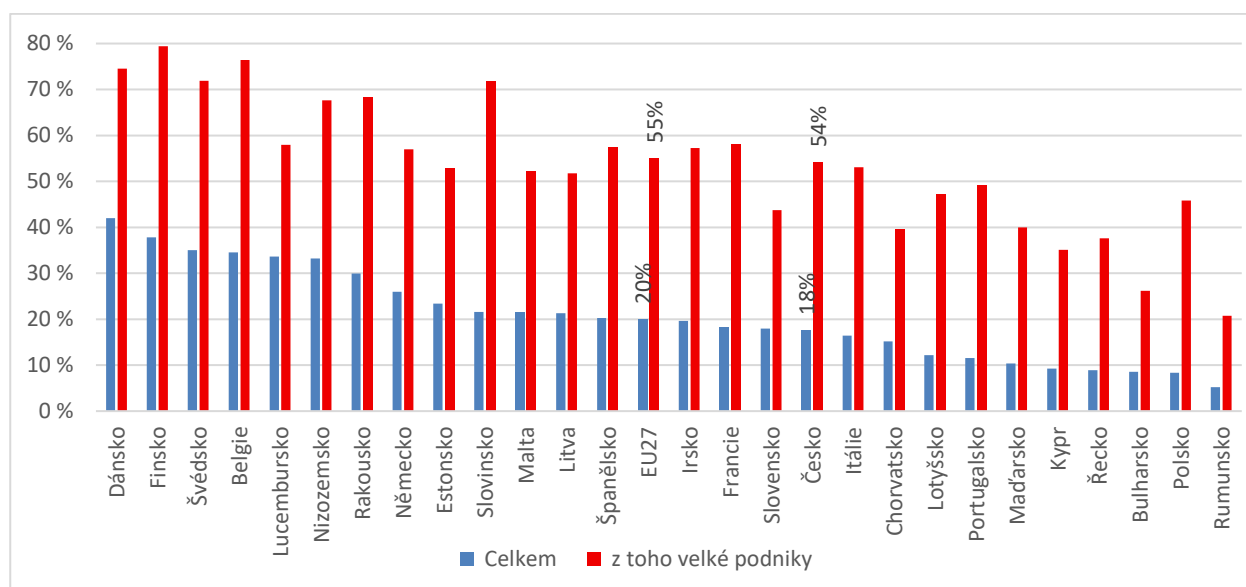
S rozšířením generativní umělé inteligence v roce 2022 se technologie umělé inteligence (AI) stala mnohem dostupnější než v minulosti a pod jejím vlivem se významně mění firemní procesy. V podnikové sféře nástup AI vede ke změnám organizace výroby a řízení zaměstnanců, ovlivňuje přijímaná rozhodnutí či směr inovací. Míra a způsob využití AI v podnicích se přitom liší v závislosti na jejich velikosti a odvětví, ve kterém působí.

Podle zjištění evropského statistického úřadu (Eurostat) o využití ICT v podnicích³⁰ v roce 2025 umělou inteligenci využívalo **17,6 % českých podniků** s 10 a více zaměstnanci, což ČR řadí **pod průměr zemí Evropské unie**. Průměr EU dosáhl hodnoty **20 %**, tj. o 2,4 p.b. více než v České republice. V míře využití AI dominují podniky ze států severní Evropy (Dánsko 42 %, Finsko 38 %, Švédsko 35 %).

Naopak nejméně AI v podnikových procesech využívá Rumunsko s 5 %, Polsko s 8 % a Bulharsko s necelými 9 %.

Podrobněji situaci v míře využití AI v evropských podnicích ilustruje následující graf.

Obr. č. 4: Míra využití AI v podnicích v zemích EU (% , 2025)



Zdroj: Český statistický úřad (2025)

Z podrobných dat na úrovni ČR³¹ vyplývá, že míra využití technologií umělé inteligence je výrazně heterogenní a liší se podle velikosti podniku a odvětví ekonomiky, v němž zaměstnavatel působí:

³⁰ EUROSTAT. Artificial intelligence by size class of enterprise [isoc_eb_ai] [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_eb_ai__custom_20869103/default/table?page=time:2025

³¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru – 2025 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2026. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vyuzivani-informacnich-a-komunikacnich-technologii-v-podnikatelskem-sektoru-2025>

- **Míra využití AI v podnicích roste s velikostí podniku.** V českých firmách s méně než 50 zaměstnanci dosahuje 13 % (v EU 17 %), v podnicích střední velikosti se zvyšuje na 29 % (EU: 30 %) a u zaměstnavatelů s více než 250 zaměstnanci je míra využití AI již nadpoloviční (54 %, průměr EU činil 55 %).
- Používání AI je nejvíce rozšířené v **odvětví činnosti v oblasti IT**. V roce 2025 pracovalo s AI v tomto odvětví již **60 %** podniků, nicméně průměr EU činil necelých 63 %. Ve **zpracovatelském průmyslu** používalo alespoň jednu technologii umělé inteligence necelých **17 % podniků** (což bylo 0,6 p.b. pod průměrem EU27), nejčastěji subjekty působící ve výrobě počítačů (30 %) nebo ve výrobě automobilů či jiných dopravních prostředků (28 %). České podniky používají umělou inteligenci nejméně často v **dopravě a skladování (6 %)** a ve **stavebnictví (8 %)**.
- **40 % podniků** v Česku používajících umělou inteligenci uvedlo, že tyto technologie využívá v **managementu, administrativě nebo v personalistice** (tj. v oblastech činností podniku nejvíce spojených s problematikou vzdělávání zaměstnanců).
- K nejčastěji využívaným technologiím AI v českých podnicích patřila generativní AI pro generování textů, programovacích kódů nebo přirozeně znějícího lidského hlasu. Používalo je celkově **13 % podniků u nás**, což je **73 % podniků, které využívají AI**. Druhé místo obsadily technologie AI, které dokážou vytvořit **nový multimediální obsah**, tedy např. obrázek, video nebo hudbu - technologii používalo celkem 10 % podniků v Česku (55 % těch, které používají AI). Třetí příčka patří v Česku technologii AI pro provádění **pokročilé analýzy textu** (celkem 7 % podniků u nás, 41 % podniků používajících AI).
- V EU jako celku se v podnicích nejčastěji využívají **jiné technologie AI, než je tomu v ČR**. Na úrovni Evropské unie se nejčastěji používá pokročilá analýza textu (v EU 59 % z podniků používajících AI, v ČR 41 %), následuje generování obrázků nebo zvuků (v EU 55 % z podniků používajících AI, v ČR 48 %) a až třetí v pořadí je generování textu nebo řeči, což

je v ČR technologie AI využívána firmami nejčastěji (EU: 44 %, ČR: 73 % podniků implementujících umělou inteligenci).³²

5.2 Možnosti využití a pozitivní efekty AI ve vzdělávání dospělých

Podle OECD³³ může být umělá inteligence (AI) ve vzdělávání dospělých využita následujícími způsoby:

- **Plánování:** využití umělé inteligence k posouzení poptávky a nabídky dovedností a ke zmapování nabídky vzdělávacích kurzů.
- **Přiřazování:** využití umělé inteligence k přiřazování dostupných školicích kurzů k jednotlivým okruhům dovedností.
- **Obsah školení a hodnocení:** využití umělé inteligence k přizpůsobení obsahu vzdělávání a přizpůsobení pokroku uživatele.
- **Realizace školení:** inovativní kanály pro poskytování školení využívající umělou inteligenci. Průzkumy ukazují, že firmy, které využívají přístupy založené na průběžném vzdělávání s pomocí technologií umělé inteligence, vykazovaly o 57 % lepší schopnosti řešit problémy a o 42 % méně chyb ve výkonu ve srovnání s firmami, které využívají pouze příležitostná formální školení.³⁴

³² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru – 2025 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2026. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vyuzivani-informacnich-a-komunikacnich-technologii-v-podnikatelskem-sektoru-2025>

³³ OECD. Opportunities and drawbacks of using artificial intelligence for training [online]. Paris: OECD, 2021. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/12/opportunities-and-drawbacks-of-using-artificial-intelligence-for-training_dccca4fd/22729bd6-en.pdf

³⁴ RAMACHANDRAN, K. a kol. Developing AI-powered training programs for employee upskilling and reskilling. Journal of Informatics Education and Research, 1, 1188–1193. [online]. 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://jier.org/index.php/journal/article/view/903>

Vhodné využití umělé inteligence může zlepšit systémy vzdělávání dospělých zejména tím, že:³⁵

- **Zvýší účast na vzdělávání** prostřednictvím minimalizace některých překážek na straně účastníků: adaptace času a místa vzdělávání, zkrácení času vzdělávání, růst podpory od zaměstnavatelů (individualizace přístupu ke vzdělávání pomáhá řešit jednu z hlavních překážek deklarovaných zaměstnavateli, tj. nedostatek času). Průzkumy uvádí, že personalizované vzdělávací programy optimalizované pomocí umělé inteligence mohou zkrátit dobu potřebnou k dosažení požadované úrovně až o 40 % ve srovnání se standardizovanými školeními.³⁶
- **Zvýší inkluzivitu systémů vzdělávání** dospělých tím, že může pomoci řešit konkrétní potřeby skupin nedostatečně zastoupených ve vzdělávání (cizinců s jazykovou bariérou, osob s nedostačujícími dovednostmi, nízkokvalifikovaných a dospělých se postiženími). Z průzkumů vyplývá, že pokud se účastníkům vzdělávání dostane obsahu přizpůsobeného jejich konkrétním potřebám a stylům učení, zvyšuje se jejich zapojení o 78 % a míra dokončení kurzu se zlepšuje o 63 % ve srovnání se standardizovanými přístupy.³⁷
- Lépe **sladí profesní přípravu s potřebami trhu práce**: umožňuje zhodnocení měnících se požadavků na dovednosti, zmapování obsahu školení nebo párování účastníků se školeními. OECD v souvislosti s rostoucí potřebou rekvalifikací (upskillingu, reskillingu) za největší přínos AI považuje její potenciál vyhodnocovat stávající schopnosti zaměstnanců v reálném čase a ve velkém měřítku. Prostřednictvím hodnocení dovedností, analýzy výkonu a profilování chování může AI odhalit skryté kompetence – ty, které nejsou nutně známé nebo využívané – a tím čerpat ze skrytého potenciálu v rámci pracovní síly. Tato

³⁵ OECD. Opportunities and drawbacks of using artificial intelligence for training [online]. Paris: OECD, 2021. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/12/opportunities-and-drawbacks-of-using-artificial-intelligence-for-training_dccca4fd/22729bd6-en.pdf

³⁶ DAVIS, J. What business leaders really think about generative AI [online]. INSEAD Knowledge, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://knowledge.insead.edu/leadership-organisations/what-business-leaders-really-think-about-generative-ai>

³⁷ ASHWANI, K. Generative AI and training employees with special needs [online]. Strategic HR Review, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1108/SHR-05-2024-0039>

funkce je obzvláště cenná u interních „talent poolů“, kde AI dokáže spojovat profily zaměstnanců s novými rolemi, projekty nebo vzdělávacími programy.³⁸

- **Omezí předsudky a diskriminaci** na pracovišti: např. školení empatie prostřednictvím virtuální reality – vnímání situace „očima jiných lidí“, omezení zaujatosti při poskytování školení a hodnocení účastníků.

Konkrétní příklady z praxe nasazení nástrojů AI ve vzdělávání zaměstnanců jsou uvedeny v následujících boxech.

AstraZeneca

Program „Certifikace v oblasti generativní umělé inteligence“ společnosti AstraZeneca (nabízený ve 12 jazycích) umožnil zaměstnancům z různých úseků osvojit si základní znalosti o umělé inteligenci. Certifikace využívá víceúrovňový model s různými studijními programy pro jednotlivé role:

- Základy umělé inteligence pro všechny
- Využití umělé inteligence pro projektové manažery a vedoucí pracovníky
- Vývoj umělé inteligence pro technické týmy

Zvláštností přístupu společnosti AstraZeneca je to, že spojuje sociální aspekty s podnikovým vzděláváním. Fóra, semináře a strukturované příležitosti k vzájemnému učení umožňují zaměstnancům sdílet praktické zkušenosti a výzvy. Tento sociální přístup se osvědčil: 87 % účastníků školení uplatňuje koncepty umělé inteligence ve své práci již tři měsíce po získání certifikátu. Společnost dále vyvinula na míru šitý modul věnovaný etice umělé inteligence, který se zabývá otázkami relevantními pro farmaceutický sektor, včetně ochrany osobních

³⁸ LANE, Marguerita; WILLIAMS, Morgan; BROECKE, Stijn. The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers [online]. Paris: OECD Publishing, 2023 [cit. 2026-04-24]. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>

údajů pacientů, zaujatosti v klinických studiích a dodržování předpisů. Mezi lety 2022 a 2025 prošlo programem přes 12 tisíc zaměstnanců.^{39 40}

Ericsson

Případ společnosti Ericsson ukazuje, jak může umělá inteligence proměnit data o pracovní síle v praktickou strategii vzdělávání. Vzhledem k nedostatečnému přehledu o interních talentech si společnost Ericsson najala služby TechWolf, platformy pro analýzu dovedností založené na umělé inteligenci. Pomocí porovnání schopností zaměstnanců s modely umělé inteligence vytvořila společnost více než 1 100 přizpůsobených pracovních profilů, což umožnilo podrobné plánování pracovní síly v reálném čase. Tento krok pomohl vedoucím pracovníkům v oblasti lidských zdrojů sladit iniciativy v oblasti rekvalifikace s měnícími se požadavky projektů a strategickými prioritami. Kromě přehlednosti poskytlo toto nasazení také základ pro dynamické kariérní dráhy. Zaměstnanci mohli být nasměrováni k interním příležitostem odpovídajícím jejich dovednostem, čímž se zvýšilo jejich zapojení a snížila fluktuace.⁴¹

Accenture

Společnost Accenture je příkladem integrace umělé inteligence do školení velkého počtu zaměstnanců. V roce 2024 spustila Accenture službu LearnVantage, školicí platformu v hodnotě několika milionů dolarů využívající umělou inteligenci, která nabízí personalizovaný obsah, mikrocertifikáty a výuku založenou na simulacích. Nasazení platformy vedlo ke 32 % vyšší míře osvojení dovedností. Ve srovnání s tradičními vzdělávacími systémy snižuje dobu

³⁹ ASTRAZENECA. Upskilling our workforce to thrive in the age of AI [online]. 2025. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.astrazeneca.com/media-centre/articles/2025/upskillingAI.html>

⁴⁰ PAVLAKOU, E. a kol.. The Impact of Artificial Intelligence on Learning and Development – Case Studies in Companies of Different Sectors [online]. 2025. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://journalofsocalsciences.org/pdf/vol8no1/CRJSSH_Vol08_No1_p_49-66.pdf

⁴¹ TAYLOR, D., & VINAUSKAITĖ, E. AI in L&D: From talk to action. L&D Global Sentiment Survey. 2024 (GSS).

potřebnou k dosažení odborné způsobilosti v klíčových kompetencích o 47 %. Hlavním inovačním nástrojem LearnVantage je Learning Simulation Creator, který umožňuje zaměstnancům absolvovat na míru šitá cvičení v podobě hraní rolí podle jejich útvaru, úrovně zkušeností a údajů o výkonu v reálném čase. Simulace napodobují komplexní scénáře z pracoviště – od jednání s klienty po krizové řízení – a poskytují bezrizikové prostředí pro nácvik náročných dovedností a s okamžitou zpětnou vazbou. Nástroj obsahuje intuitivní rozhraní pro uživatele bez technických znalostí, díky čemuž se snadno přizpůsobuje různým pracovním prostředím.⁴²

5.3 Výzvy a bariéry nasazení AI ve vzdělávání zaměstnanců

I přes velký potenciál AI proměnit ekosystémy firemního vzdělávání není její zavádění zatím bez komplikací. Tyto problémy mají mezioborový charakter a prolínají se v nich bariéry technologického, podnikatelského i individuálního typu. To při zavádění podnikového vzdělávání na bázi AI vytváří pro personalisty a odborníky v oblasti vzdělávání a rozvoj náročné podmínky.⁴³

Technologické bariéry

Technologická AI řešení, zejména ta, která jsou integrována do systémů pro řízení a školení zaměstnanců, jsou do značné míry závislá na shromažďování údajů o zaměstnancích a jejich analýze. To vyvolává silné obavy ohledně ochrany osobních údajů, souhlasu s použitím a bezpečnosti. Organizace se musí vypořádat s čím dál přísnějšími právními předpisy (např. GDPR) nebo s odvětvovými požadavky, které mohou zavádění těchto řešení brzdit či komplikovat.

⁴² ACCENTURE. Building skills at scale with generative AI [online]. 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.accenture.com/us-en/blogs/business-functions-blog/generative-ai-skill-building>

⁴³ DIXIT, Aparna Sameer; JATAV, Sunita. Evolving needs of learners and role of artificial intelligence (AI) in training and development (T&D): T&D professionals' perspective [online]. 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.emerald.com/jmd/article-abstract/43/6/788/1233424/Evolving-needs-of-learners-and-role-of-artificial?redirectedFrom=fulltext>

Kromě regulačních překážek čelí mnoho firem také problémům s integrací starších systémů. Starší aplikace HR včetně platforem pro školení nemusí nutně podporovat zpracování dat v reálném čase ani mít integrované algoritmy strojového učení, což komplikuje interoperabilitu. Dalším problémem je kvalita dat: nekonzistentní struktura dat, chybějící informace a zastaralé záznamy vedou k nesprávným závěrům a nekvalitním doporučením, což podkopává důvěru v systémy umělé inteligence. Navíc software umělé inteligence často vyžaduje významné modernizace infrastruktury – jako jsou cloudové výpočetní kapacity a funkce kybernetické bezpečnosti –, které nemusí být v každé společnosti snadno dostupné, zejména v podnicích s omezenými zdroji.⁴⁴

Překážky v podnikání

Z finančního hlediska je nejčastěji zmiňovanou překážkou nejistota jednoznačné návratnosti do nástrojů AI. I když systémy umělé inteligence mohou v dlouhodobém horizontu přinést úspory nákladů a zvýšení produktivity, počáteční investiční náklady (softwarové licence, najímání zaměstnanců nebo školení) mohou být extrémně vysoké. To platí zejména pro malé a střední podniky s omezenějšími rozpočty.⁴⁵

Zavádění umělé inteligence navíc může vyvolat odpor. Zaměstnanci a střední management mohou vnímat umělou inteligenci jako hrozbu pro jistotu zaměstnání nebo jako faktor, který odosobňuje a narušuje charakter lidské interakce při školení. Tento odpor přesahuje pouhý strach ze ztráty zaměstnání a zahrnuje také skepsi ohledně spravedlnosti, transparentnosti a výsledné vhodnosti doporučení umělé inteligence pro profesní rozvoj.⁴⁶

⁴⁴ RATHNAYAKE, Chaminda; GUNAWARDANA, Aruni. The Role of Generative AI in Enhancing Human Resource Management: Recruitment, Training, and Performance Evaluation Perspectives [online]. 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://norislab.com/index.php/ijsa/article/view/53/47>

⁴⁵ QAZI, Sameer at al. AI-Driven Learning Management Systems: Modern Developments, Challenges and Future Trends during the Age of ChatGPT [online]. 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.techscience.com/cmc/v80n2/57584>

⁴⁶ BOSTON CONSULTING GROUP (BCG). AI at Work: What People Are Saying [online]. 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.bcg.com/publications/2023/what-people-are-saying-about-ai-at-work>

Individuální bariéry a limity přístupu k AI vzdělávání

Zdaleka ne každý se cítí při práci s platformami založenými na umělé inteligenci komfortně. To se týká zejména pracovníků, kteří strávili většinu své kariéry prací v nedigitálních vzdělávacích systémech. Pro starší zaměstnance nebo zaměstnance na pozicích, které nevyžadují práci s digitálními technologiemi, může být tato změna příliš náročná a demotivující.⁴⁷

Navíc samotné nástroje umělé inteligence mohou být náročné na osvojení. Zaměstnanci mohou potřebovat školení a čas, aby se s výstupy nástrojů AI naučili efektivně pracovat, vyhodnocovat doporučení nebo komunikovat s virtuálními asistenty. Pokud zaměstnanci tuto podporu při osvojování neobdrží, mohou nástroje AI odmítat.⁴⁸

Průzkumy dále poukazují na odlišné možnosti přístupu pracovníků firem ke školení v oblasti AI podle toho, v jaké pozici se nacházejí. Například podle průzkumu BCG v roce 2023 uvedlo 44 % manažerů, že absolvovali školení o AI s cílem zdokonalit své dovednosti a udržet si konkurenceschopnost. Totéž zmínilo pouze 14 % zaměstnanců v přímém kontaktu se zákazníky. Tento průzkum byl proveden na vzorku 13 tisíc zaměstnanců v 18 zemích.⁴⁹

5.4 Opatření ke snížení nerovností v oblasti AI

Podle zprávy „Mind the AI Divide“ Organizace spojených národů (OSN)⁵⁰ je třeba koordinovaných politických opatření, která umožní zmenšit současné nerovnosti v oblasti umělé inteligence. Jejich

⁴⁷ ALHUSBAN, Mohammad Issa; ALSHURAFAT, Hashem; KHATATBEH, Ibrahim N. Exploring professional perspectives on integrating generative artificial intelligence into corporate learning and development: an organizational change perspective [online]. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*. 2025, 39(2), s. 21–24. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1108/DLO-05-2024-0131>

⁴⁸ INDEED. Breaking Barriers: How AI and Technology are Empowering Disabled Workers [online]. 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.indeed.com/career-advice/news/ai-technology-empowering-disabled-workers>

⁴⁹ BOSTON CONSULTING GROUP (BCG). AI at Work: What People Are Saying [online]. 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.bcg.com/publications/2023/what-people-are-saying-about-ai-at-work>

⁵⁰ UNITED NATIONS; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Mind the AI divide: shaping a global perspective on the future of work [online]. New York: United Nations, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://digitallibrary.un.org/record/4061662?v=pdf>

cílem je zajistit, že těžit z výhod této nové technologie bude co největší část společnosti. Opatření by dále měla přispět k rozšiřování příležitostí v oblasti umělé inteligence při současném zmírňování případných rizik.

OSN navrhuje vedle kroků na mezinárodní úrovni dva hlavní typy opatření:

- **Vytváření národních kapacit AI**
- **Pozitivní integrace AI do světa práce**

Vytváření národních AI kapacit

OSN v oblasti budování národních kapacit pro AI doporučuje:

- **Vytvořit robustní rámce pro vzdělávání, rozvíjení dovedností a celoživotní učení s cílem vybudovat kvalifikovanou pracovní sílu v oblasti umělé inteligence.**

To znamená:

- Začlenit kurzy umělé inteligence a datové vědy do stávajících programů vzdělávání a zároveň posílit základní dovednosti.
- Navázat spolupráci s univerzitami a mezinárodními organizacemi s cílem podpořit budování kapacit v oblasti vzdělávání a odborné přípravy.
- Podporovat komunitní a sektorové iniciativy zaměřené na vzdělávání v oblasti umělé inteligence, s cílem podpořit místní talenty a inovace vycházející z praxe.

- **Investovat do digitální infrastruktury a zajistit spravedlivý přístup k prostředkům a nástrojům umělé inteligence.**

To znamená:

- Začít s kvalitním připojením k internetu a strategickými investicemi do datových center a cloudová výpočetní zařízení, aby byla k dispozici infrastruktura nezbytná pro vývoj a zavádění umělé inteligence.
- Podporovat politiku otevřených dat, aby byla data veřejného sektoru dostupná pro výzkum a vývoj v oblasti umělé inteligence, a zároveň zajistit ochranu soukromí a bezpečnost.

- Zapojit se do mezinárodní spolupráce za účelem sdílení zdrojů a infrastruktury, jako je přístup k vysoce výkonným výpočetním zařízením a mezinárodním výzkumným sítím.
- **Vypracovat a zavést komplexní politiky a předpisy, které podporují vývoj a využívání umělé inteligence zaměřené na člověka, a to i na pracovišti.**

To znamená:

- Vypracovat národní strategii pro umělou inteligenci, která nastíní vizi, cíle a akční plány pro rozvoj umělé inteligence. Ta by měla zahrnovat bezpečnostní normy a aspekty udržitelného využívání umělé inteligence v souladu s lidskými právy a cíli udržitelného rozvoje, jakož i dodržování základních principů a práv v pracovním prostředí.
- Využívat sociální dialog.
- Zavést zákony na ochranu údajů a soukromí, které chrání práva pracovníků a podporují důvěru v systémy umělé inteligence.
- Zvyšovat povědomí veřejnosti o umělé inteligenci, jejích přínosech a potenciálních rizicích.

Pozitivní integrace AI do světa práce

OSN v oblasti pozitivní integrace AI do světa práce doporučuje:

- **Podporovat sociální dialog v souvislosti se zaváděním AI na pracovišti.**

To znamená:

- Podporovat aktivní zapojení a konzultace se zaměstnanci a organizacemi zaměstnanců při zavádění systémů umělé inteligence na pracovišti
- podporovat sociální dialog a kolektivní vyjednávání ohledně návrhu, zavádění a monitorování umělé inteligence a využívání technologií na pracovišti
- podporovat rozvoj dovedností souvisejících s AI u sociálních partnerů.

- **Zajištění důstojných pracovních podmínek v rámci hodnotového řetězce AI.**

To znamená:

- Správa a kategorizace dat představují klíčovou součást hodnotového řetězce AI a zároveň jsou důležitým zdrojem nových pracovních míst.
- Zajištění důstojných pracovních podmínek, včetně ochrany základních principů a práv při práci pro všechny pracovníky v rámci hodnotového řetězce umělé inteligence, přispěje k rovnoměrnějšímu rozložení přínosů umělé inteligence.

- **Využívat sociální dialog a partnerství veřejného a soukromého sektoru k podpoře odborné přípravy, rekvalifikací a přechodu na jiné pracovní pozice.**

To znamená:

- U pracovníků, kterým hrozí propuštění v důsledku zavádění AI, je třeba upřednostnit jejich přeřazení na jiné pracovní pozice a zvýšit investice do odborné přípravy zaměřené na relevantní dovednosti. Zajistit opatření na podporu zaměstnanosti pro pracovníky, kteří jsou nejvíce ohroženi dopady AI, a zajistit sociální zabezpečení a přístup k rekvalifikaci pro dotčené pracovníky.

- **Zohlednit specifické potřeby žen a mužů v procesu transformace souvisejícího s AI.**

To znamená:

- Vysvětlit významný genderový rozměr potenciálního dopadu generativní AI na současné trhy práce.
- Navrhnout opatření, která zohlední specifické potřeby různých pohlaví v rámci transformačního procesu, mimo jiné prostřednictvím investic do dovedností potřebných pro rozvíjející se profese v oblasti umělé inteligence nebo pro jiné společenské potřeby, například v oblasti péče nebo zelené ekonomiky.⁵¹

⁵¹ UNITED NATIONS; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Mind the AI divide: shaping a global perspective on the future of work [online]. New York: United Nations, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://digitallibrary.un.org/record/4061662?v=pdf>

6. Co už máme: politiky a nástroje podpory vzdělávání dospělých v ČR a EU

Tato kapitola přináší přehled disponibilních politik a opatření v oblasti vzdělávání dospělých na úrovni Evropské unie, jako je Unie dovedností a Doporučení Rady o lidském kapitálu v Evropské unii. Přehled politik za Českou republiku je dvojího typu: linie školství reprezentuje aktivity v oblasti školství, druhá linie podpory vzdělávání dospělých pak představuje politiky v oblasti zaměstnanosti. Podrobněji jsou popsány jednotlivé nástroje podpory vzdělávání dospělých v ČR.

6.1 Politiky EU v oblasti vzdělávání dospělých

Se silícím důrazem na posilování konkurenceschopnosti Evropy se Evropská Unie v posledních letech více zaměřuje na podporu rozvoje kompetencí. V této souvislosti mj. v březnu roku 2025 představila plán s názvem „**Unie dovedností**“ a v listopadu 2025 poprvé v historii navrhla unijní **Doporučení Rady o lidském kapitálu**, které se významně dotýká i oblasti vzdělávání dospělých, včetně zaměstnanců.

Unie dovedností

Unie dovedností⁵² je plán Evropské komise na zlepšení kvality vzdělávání, odborné přípravy a celoživotního učení. Evropská unie tím reaguje na nutnost udržení konkurenceschopnosti. Se změnami pracovních požadavků však mnoho pracovníků nedokáže držet krok a podniky nemohou najít zaměstnance se správnou kvalifikací.

K cílům Unie dovedností relevantním k zaměření této studie patří:

- zajistit vyšší úroveň základních a pokročilých dovedností

⁵² EVROPSKÁ KOMISE. Unie dovedností (Union of skills) [online]. 2025. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_cs

- poskytnout lidem příležitosti pravidelně si doplňovat dovednosti a osvojovat si nové.

Plán „Unie dovedností“ obsahuje 4 klíčové prvky, z nichž je s ohledem na tuto studii podstatný především prvek **pravidelného prohlubování dovedností a rekvalifikace**. EU si je vědoma, že získávání nových dovedností by mělo být pravidelnou součástí profesního života lidí, aby bylo možné držet krok s vývojem ekonomiky a zajistit celoživotní vzdělávání. Konkrétně si Evropská komise vytyčila tyto úkoly:

- navrhnout rozšířit využívání mikrocertifikátů jako flexibilního způsobu vzdělávání;
- posílit Pakt pro dovednosti, aby nové dovednosti ve strategických odvětvích mohl získat větší počet pracovníků;
- zavede pilotní projekt Záruka k získání dovedností, který nabídne pracovníkům ohroženým nezaměstnaností možnost osvojit si nové dovednosti.⁵³

Doporučení Rady o lidském kapitálu v Evropské unii

V kontextu tématu této studie představuje Doporučení Rady EU o lidském kapitálu⁵⁴ strategický rámec zaměřený na posílení dovedností pracovníků v kontextu rychlých technologických, demografických a ekonomických změn. Jeho cílem je podpořit členské státy, aby zajistily rovnější a účinnější přístup k celoživotnímu učení, zejména v době, kdy nedostatek pracovníků a dovedností ohrožuje konkurenceschopnost evropských ekonomik.

Dokument zdůrazňuje **výrazné nerovnosti** v tom, kdo se vzdělávání účastní. V roce 2022 se vzdělávání v EU účastnilo pouze 39,5 % dospělých, což je daleko od cíle EU (60 % do roku 2030). Nízkokvalifikovaní dospělí mají účast jen 11,3 %, přestože právě oni jsou restrukturalizací nejvíce ohroženi. Účast je nižší v méně rozvinutých, venkovských a odlehlých oblastech. Tyto faktory přispívají k reprodukci sociálních a regionálních nerovností na trhu práce.

⁵³ EVROPSKÁ KOMISE. Unie dovedností (Union of skills) [online]. 2025. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_cs

⁵⁴ EUR-Lex. Návrh doporučení Rady o lidském kapitálu v Evropské unii (COM/2025/959 final) [online]. 2025. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52025DC0959>

Odborné vzdělávání související s prací tvoří 80 % vzdělávání dospělých, přičemž 90 % nákladů hradí zaměstnavatelé. Přesto v průměru EU třetina firem neposkytuje žádné vzdělávání, nejčastěji kvůli nákladům a nedostatku času. Zaměstnanci malých podniků nebo v méně stabilních odvětvích mají objektivně horší přístup k rozvoji dovedností, což prohlubuje nerovnosti mezi skupinami pracovníků. Dokument podtrhuje dlouhodobé genderové nerovnosti, zejména v oborech STEM, které zůstávají klíčové pro budoucí trh práce. Současně upozorňuje na rozdíly mezi regiony – méně rozvinuté oblasti mají horší přístup k kvalitnímu vzdělávání i k moderním formám rekvalifikací.

Doporučení vyzývá členské státy mj. ke **zrychlenému poskytování dovedností** relevantních pro trh práce a k poskytování zrychlených vzdělávacích cest určených dospělým pracovníkům.

Kompletní text Doporučení Rady o lidském kapitálu je přílohou studie.

6.2 Politiky podpory vzdělávání dospělých v ČR

POLITIKY PODPORY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ČR – LINIE ŠKOLSTVÍ

Podpora vzdělávání dospělých nepatří v České republice mezi politické priority. V současnosti ČR nedisponuje žádnou strategií nebo obdobným dokumentem, který by definoval pozici a především plán opatření státu na podporu vzdělávání dospělých. To lze ilustrovat například na skutečnosti, že poslední koncepce celoživotního učení, zaměřená na uvedené téma, vznikla pod názvem „**Strategie celoživotního učení ČR**“ v roce 2007 na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a byla plánována do roku 2015.⁵⁵

Aktuálně platné politiky se věnují primárně formálnímu počátečnímu vzdělávání a tématu vzdělávání dospělých se věnují pouze okrajově. Například „**Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+**“⁵⁶ nezahrnula vzdělávání dospělých mezi strategické linie vytyčené dokumentem a

⁵⁵ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Strategie celoživotního učení ČR [online]. Praha: MŠMT, 2007. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

⁵⁶ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+ [online]. Praha: MŠMT, 2020. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://msmt.gov.cz/uploads/Brozura_S2030_online_CZ.pdf

podpora dalšího vzdělávání je pouze deklaratorní, formulovaná jako podpora středních a vysokých škol v jejich roli poskytovatele dalšího vzdělávání. Dále je zmíněn záměr revidovat Národní soustavu kvalifikací.

Dokument MŠMT „**Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2023-2027**“⁵⁷ je implementačním dokumentem výše uvedené strategie a tématu dalšího vzdělávání se věnuje již konkrétněji. Navrhuje 4 opatření při vytváření podmínek pro další vzdělávání občanů:

- Vytváření prostředí pro rozvoj a inovaci struktury dalšího vzdělávání:
 - dále rozvíjet a optimalizovat Národní soustavu kvalifikací (NSK)
 - zvyšovat počet autorizovaných osob i držitelů osvědčení z profesní kvalifikace
 - vytvořit návrh využití Centrální databáze kompetencí (CDK), např. pro tvorbu rámcových vzdělávacích programů nebo zavádění procesů mikrocertifikace.
- Podpora flexibilních cest k získání, zvýšení, rozšíření a potvrzení kvalifikace:
 - navrhnout nastavení implementace modularizace rekvalifikačních vzdělávacích programů
 - podpořit zavádění tzv. mikrocertifikátů
 - podpořit rozvoj kariérového poradenství v celoživotní perspektivě.
- Podpora škol v poskytování dalšího vzdělávání:
 - Podpořit školy v poskytování dalšího vzdělávání, včetně profesního vzdělávání v souladu s NSK.
 - Podpořit školy ve využití nově koncipovaných mikrocertifikátů, v tvorbě modulárních vzdělávacích programů pro dospělé a činnosti autorizovaných osob pro zkoušky z profesních kvalifikací (NSK)
- Rozvoj a podpora dalšího neprofesního vzdělávání

⁵⁷ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Dlouhodobý záměr vzdělávání ČR 2023–2027 [online]. Praha: MŠMT, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodoby-zamer-cr-2023-2027>

- Podpora škol a dalších institucí (např. knihoven) při poskytování dalšího neprofesního vzdělávání (občanské vzdělávání, vzdělávání pro udržitelný rozvoj a rozvoj funkční gramotnosti občanů, vč. digitálních kompetencí).

Příprava národního harmonizovaného přístupu k mikrocertifikátům v České republice

Ministerstvo školství ČR v současnosti připravuje jednotnou národní strategii pro mikrocertifikáty napříč sektory vzdělávání a odborné přípravy. Vytvoření národní strategie v oblasti mikrocertifikátů je obsahem projektu s názvem „Směrem k harmonizovanému přístupu k mikrocertifikátům v České republice“⁵⁸, který probíhá ve spolupráci MŠMT, OECD a Evropské komise. Jeho cílem je vytvoření harmonizovaného přístupu k mikrocertifikátům, který propojí vysokoškolské vzdělávání, odborné vzdělávání a přípravu a neformální vzdělávání a přípravu. Harmonogram projektu předpokládá představení návrhu strategie a implementačního plánu do konce prvního pololetí roku 2026.

POLITIKY PODPORY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ČR – LINIE ZAMĚSTNANOSTI

V gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) vznikl v roce 2020 dokument „**Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030**“. Jedná se o klíčový dokument, který určuje směřování české politiky zaměstnanosti v době technologických, ekonomických a demografických změn. Jeho cílem je zajistit, aby český trh práce dokázal reagovat na digitalizaci, automatizaci a stárnutí populace a současně podporoval rovný přístup k důstojné práci i potřebnému vzdělávání.⁵⁹

⁵⁸ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Směrem k harmonizovanému přístupu k mikrocertifikátům [online]. Praha: MŠMT. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/smerem-k-harmonizovanemu-pristupu-k-mikrocetifikatum-v>

⁵⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 [online]. Praha: MPSV, 2021. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://mpsv.gov.cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030>

Strategie ukazuje, že účast dospělých na vzdělávání v ČR je nízká a nerovnoměrná. **Největší znevýhodnění** podle dokumentu mají následující **skupiny**:

- starší pracovníci na 55 let, jejichž účast na vzdělávání v době zpracování rámce činila pouze 3,2 % (průměr EU činil 5 %). Starší pracovníci přitom mají potíže s digitálními kompetencemi i návratem na trh práce.
- osoby s nízkým vzděláním, kde účast dosahovala jen 2,4 %. Nízkokvalifikovaní jsou přitom nejzranitelnější vůči automatizaci a zároveň mají nejmenší přístup ke kurzům.
- obyvatelé strukturálně postižených regionů (Ústecký, Karlovarský, Moravskoslezský kraj), kde je vysoký podíl nízkokvalifikovaných uchazečů o zaměstnání. Strategický rámec identifikuje výrazné regionální rozdíly v dostupnosti vzdělávacích aktivit. V regionech s nízkou kvalifikací pracovní síly je zároveň omezená nabídka rekvalifikací a výskyt zaměstnavatelů ochotných investovat do vzdělávání. To vede k „pasti“ stagnace pracovníků v nízko odměňovaných pozicích bez reálné možnosti kvalifikačního růstu.
- osoby se zdravotním postižením často nemohou využít rekvalifikací kvůli zdravotním omezením či nedostupnosti vhodných pracovních míst.

Strategický rámec označuje **rekvalifikace** za nutný nástroj adaptace, který však vykazuje výrazné limity, které podporují nerovnosti:

- příliš striktní akreditační požadavky – lidé bez dokončené základní školy nemohou mnoho kurzů absolvovat, přestože by to legislativa umožňovala
- nízká flexibilita zabezpečovaných rekvalifikací, které kvůli veřejným zakázkám reagují na potřeby trhu práce se zpožděním,
- slabé zapojení zaměstnavatelů a nedostatečná praktická složka výuky,
- nízké využívání zaměstnaneckých rekvalifikací, které by umožnily průběžné učení pracujících.

Výsledkem je, že z rekvalifikací nejvíce benefitují osoby s vyšší úrovní lidského kapitálu, zatímco nízkokvalifikovaní k nim mají výrazně horší přístup – což prohlubuje existující nerovnosti.

Dokument varuje, že bez zásahu může Česká republika čelit intenzivnější marginalizaci, polarizaci a růstu příjmových nerovností, protože právě skupiny s nejnižší kvalifikací získávají nejméně příležitostí k profesnímu rozvoji.

V implementační části dokument předpokládal, že realizace strategie bude konkretizována a především naplňována prostřednictvím prováděcích akčních plánů. V nich měla být popsána konkrétní opatření, kterými bude v rozpětí dvou až tří let politika zaměstnanosti realizována. K vytvoření a realizaci návazných akčních plánů však již nedošlo.

6.3 Nástroje podpory vzdělávání dospělých v ČR

Pobídky zaměstnavatelům na podporu vzdělávání a školení

- **Rekvalifikace zaměstnanců.** Plná nebo částečná kompenzace nákladů zaměstnavatelů, kteří provádějí rekvalifikaci svých zaměstnanců ohrožených ztrátou zaměstnání v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění u stávajícího zaměstnavatele (zdroj: prostředky aktivní politiky zaměstnanosti).
- **Podpora na vzdělávání a školení zaměstnanců z ESF.** Významným zdrojem podpory upskillingu a reskillingu zaměstnanců v různých typech organizací je Evropský sociální fond. Zaměstnavatelé se průběžně zapojují do programů rozvoje kvalifikace zaměstnanců, spolufinancovaných z ESF (zdroj financování: Operační program Zaměstnanost+).
- **Investiční pobídky na školení a rekvalifikace zaměstnanců.** U vybraných projektů nových investic lze podle Zákona o investičních pobídkách za určitých podmínek získat hmotnou podporu na podporu školení/rekvalifikace zaměstnanců⁶⁰.
- V Karlovarském, Ústeckém a Moravskoslezském kraji je dostupná významná dotační podpora na rekvalifikace zaměstnanců prostřednictvím **Operačního programu**

⁶⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Podpora zaměstnanosti [online]. Praha, © 2026 [cit. 2026-04-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/podpora-zamestnanosti>

Spravedlivá transformace.⁶¹ O podporu mohou žádat podniky, které se modernizují nebo procházejí transformační změnou, a to napříč obory, pokud mají sídlo či provozovnu v regionu. Například v Moravskoslezském kraji mohou firmy získat na své vzdělávací projekty až 2 miliony EUR. Podporované aktivity jsou zde zaměřeny zejména na zvyšování kvalifikace a rekvalifikace pracovníků a zahrnují širokou škálu vzdělávání – od technických a odborných kurzů přes rozvoj digitálních kompetencí a AI dovedností až po jazykové vzdělávání.

- Rozvoj kompetencí zaměstnanců lze financovat také z prostředků **Národního plánu obnovy**⁶² zejména v návaznosti na **digitalizaci a modernizaci podniků**. Zaměstnavatelé mohou podporu získat buď přímo prostřednictvím vyhlášených výzev, nebo nepřímo formou účasti v programech financovaných z tohoto programu.
- **Daňové odpočty:** vzdělávání zaměstnanců je podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3. zákona o daních z příjmů daňově účinným nákladem (konkrétně provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje/náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací zaměstnanců). Důležitou podmínkou daňové účinnosti je souvislost vzdělávání s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Pobídky občanům na podporu neformálního vzdělávání dospělých

Úřad práce ČR využívá prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti mj. na podporu občanů v oblasti rekvalifikací:

- **Zabezpečená rekvalifikace:** Tento typ rekvalifikace plně zajišťuje Úřad práce ČR. Zabezpečená rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi ÚP ČR a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. ÚP ČR hradí za účastníka rekvalifikace náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

⁶¹ OPERAČNÍ PROGRAM SPRAVEDLIVÁ TRANSFORMACE. Operační program Spravedlivá transformace [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://opst.cz/>

⁶² MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU ČR. Národní plán obnovy (NPO) [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://planobnovy.gov.cz/>

- **Zvolená rekvalifikace:** Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může rekvalifikaci zabezpečit sám – zvolí si kurz i zařízení, které rekvalifikaci provede. ÚP ČR pečlivě posuzuje účelnost zvolené rekvalifikace a rozhodne o jejím proplacení. Vybraný a schválený kurz může být proplacen až do výše **50 000 Kč**, což je **limit na 3 roky**.⁶³
- **Daňové úlevy:**
 - pokud zaměstnavatel přímo uhradí poskytovateli školení/kurzu souvisejícího s činností zaměstnavatele (tj. nepeněžní plnění), je příjem zaměstnance osvobozen od daně (Zákon o dani z příjmu, § 6 odst. 9 písm. a).
 - u vzdělávání, které s činností zaměstnavatele nesouvisí, může organizace zaměstnanci kompenzovat náklady na vzdělávání formou nepeněžního plnění z prostředků jako FKSP, sociální fond, zisk po zdanění apod. Příjem je u zaměstnance osvobozen do zákonných limitů pro volnočasové benefity (Zákon o dani z příjmu, § 6 odst. 9 písm. d).
- Na druhou stranu došlo v nedávném období ke zrušení **slevy na dani z příjmu**, související s **náklady na zkoušky z profesní kvalifikace** (Národní soustava kvalifikací). Od daňového období již nelze odečíst ze základu daně až 10 000 Kč zaplacených za zkoušku z profesní kvalifikace (Národní soustava kvalifikací).

⁶³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Rekvalifikace [online]. Praha, © 2026 [cit. 2026-04-19]. Dostupné z: <https://mpsv.gov.cz/up-cz/rekvalifikace>

7. Co funguje jinde: zahraniční příklady dobré praxe

V následujícím textu je popsáno několik zahraničních příkladů dobré praxe při podpoře vzdělávání pracujících, které jsou výsledkem místního sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Tyto příklady ukazují, že tam, kde odbory mění „pravidla hry“ (dohody se zaměstnavatelem, sektorové fondy, společné instituce), se vzdělávání stává dostupnější a méně závislé na individuálním kapitálu zaměstnance.

7.1 Fond rozvoje kompetencí v průmyslu – Dánsko

Fond pro rozvoj odborných kompetencí v průmyslu (IKUF)⁶⁴ je jedním z sektorových fondů pro vzdělávání v Dánsku. Fond vychází z kolektivní smlouvy na odvětvové úrovni uzavřené mezi některými z největších odborových svazů a organizací zaměstnavatelů v Dánsku. Tento fond pro vzdělávání je právníčkou osobou financovanou podniky ve zpracovatelském průmyslu prostřednictvím příslušných zájmových organizací zaměstnavatelů v tomto odvětví. Podniky ve zpracovatelském průmyslu jsou na základě kolektivní smlouvy povinny odvádět do fondu pro odborné vzdělávání pevnou částku za každého zaměstnance a na oplátku mohou získat příspěvky na své náklady na odborné vzdělávání. Mezi způsobilé aktivity patří i odborné vzdělávání dospělých. Náhrada může být převedena přímo na zaměstnance nebo na zaměstnavatele. Záleží na tom, zda zaměstnanec žádá o financování vzdělání, které si sám vybral, nebo zda se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na podání žádosti o financování vzájemně dohodnutého vzdělání. Fond pro vzdělávání zajišťuje náhradu 85 % ušlé mzdy za maximálně 74 hodin (10 pracovních dnů) a 100 % kurzovného. Účastníci vzdělávání mohou také obdržet náhradu cestovních nákladů, pokud doba cesty přesahuje 2,5 hodiny. V případě, že zaměstnanec

⁶⁴ INDUSTRIENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND (IKUF). IKUF – Få tilskud til din efteruddannelse [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://ikuf.dk/>

nevyčerpal prostředky z fondu na vzdělávání v předchozích dvou letech, může si v daném kalendářním roce hodiny nakumulovat a čerpat náhradu až za 222 hodin.⁶⁵

Fond je třeba vnímat jako doplněk systému náhrad zaměstnavatelům, který umožňuje zaměstnancům volně si vybírat vzdělávací aktivity podle vlastního zájmu, zatímco zaměstnavatelé získávají spolufinancování nákladů na vzdělávání hlavně prostřednictvím systému náhrad. Z hlediska nerovností je zásadním prvkem fondu kompenzace mzdy. U nízkopříjmových skupin je často hlavní překážkou nikoli jen samotný poplatek za kurz, ale ztráta výdělku během účasti na výuce. IKUF tak odstraňuje dvě bariéry zároveň a vytváří reálnou možnost účasti i pro ty, kteří by si ji jinak nemohli dovolit. Důležité je i to, že fond podporuje jak vzdělávání „dohodnuté“ se zaměstnavatelem, tak vzdělávání zvolené zaměstnancem, což posiluje individuální autonomii v rozvoji dovedností.

7.2 Odvětvové fondy vzdělávání a rozvoje O&O – Nizozemsko

V nizozemském případě je jádrem dobré praxe existence sektorových vzdělávacích a rozvojových fondů (O&O fondů), které jsou zřízené prostřednictvím kolektivních smluv a spravované sociálními partnery, tedy i odbory. Tyto fondy stanovují strategické cíle vycházející z kolektivních smluv: například specifické dovednosti, které pracovníci potřebují, dovednosti potřebné pro splnění budoucího vývoje v odvětví atd. Cílem těchto fondů je pomoci zlepšit odvětvový trh práce prostřednictvím školení a vzdělávání pracovníků v daném odvětví. Následně financují či proplácejí vzdělávání zaměstnanců působících v sektoru. Fondy jsou soukromé iniciativy, které spravují odvětvové organizace a sociální partneři.

Důležitým mechanismem je plošné financování: jakmile je kolektivní smlouva pro sektor závazná, přispívají do fondu všichni zaměstnavatelé v sektoru a zaměstnanci mají přístup k podpoře v rámci pravidel dohodnutých sociálními partnery. Samotné fondy jsou financovány převážně z příspěvků

⁶⁵ CEDEFOP. Industry competence development fund (Financing adult learning database) [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/industry-competence-development-fund-0>

zaměstnavatelů a zaměstnanců (kde je přesná výše těchto příspěvků stanovena v kolektivních smlouvách), přičemž některé fondy jsou financovány prostřednictvím Evropského sociálního fondu nebo jiných sociálních partnerů. Zpráva nizozemského Ministerstva sociálních věcí a práce z roku 2017 ukázala, že u 85 zkoumaných kolektivních pracovních smluv pocházelo 87 % financování fondů O&O od podniků.⁶⁶

Nizozemsko má přibližně 100 fondů vzdělávání a rozvoje O&O⁶⁷. Nizozemská vláda také v roce 2023 umožnila fondům O&O žádat o dotaci na vzdělávání z prostředků Evropského sociálního fondu. Projekty mohly trvat až dva roky a Evropský sociální fond v nichž hradil 40 % nákladů, žadatel financoval zbývajících 60 %.⁶⁸

7.3 UAW-Ford: společně řízené vzdělávací programy odborů a zaměstnavatele – USA

V americkém automobilovém sektoru ukazuje případ spolupráce svazu odborů UAW (*United Automotive Workers*) a společnosti Ford, jak mohou odbory prosadit vzdělávání jako součást kolektivní smlouvy a vytvořit instituci, která snižuje nerovnost přístupu zejména přes finanční mechanismy. Odbory UAW a podnik Ford společně vytvořili vzdělávací program *Education Tuition Assistance Plan* (ETAP), který nabízí až 8 000 USD ročně na vzdělávání od úrovně GED⁶⁹ až po vysokoškolské stupně vzdělání, včetně příspěvků na knihy a vybraných rozvojových kurzů.⁷⁰ Z pohledu zaměstnanců je podstatné, že ETAP necílí jen na „kariérní růst“ elitnějších segmentů zaměstnanců, ale zahrnuje i vzdělávání, které je v americkém kontextu typicky spojeno s

⁶⁶ EUROFOUND. Sectoral training and development funds (NL-1973-1/2478) [online]. 2022. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/NL-1973-1_2478.html

⁶⁷ OOVERZICHT. OOverzicht – zicht op O&O fondsen [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://ooverzicht.nl/>

⁶⁸ RIJKSOVERHEID.NL. 70 miljoen voor scholing en begeleiding van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie [online]. 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/07/17/70-miljoen-voor-scholing-en-begeleiding-van-mensen-met-een-kwetsbare-arbeidsmarktpositie>

⁶⁹ GED (General Educational Development) je v americkém vzdělávacím systému ekvivalent středoškolského diplomu (high school diploma). Jedná se o sadu testů, které prokazují, že člověk má znalosti na úrovni absolventa střední školy, i když ji standardním způsobem nedokončil.

⁷⁰ UAW-FORD JOINT TRUSTS. Tuition Assistance Program (ETAP) [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://uawford.org/programs/tuition-assistance-program-etap/>

doháněním základní kvalifikace (GED). Tím program přispívá ke snižování nerovností: jde o možnost „dohnat“ kapitál, který byl v minulosti odepřen nebo nedosažen.

Zaměstnanci na dlouhodobém nuceném volnu (*indefinite layoff*), zapojení do programu ETAP, mohou využít i doplňujícího benefitu, kterým je čerpání až 9400 USD na podporu při vzdělávání a rekvalifikaci (program NVRAP)⁷¹. Tím je řešena typická nerovnost přístupu ke vzdělávání – nerovnost se totiž dramaticky zvyšuje právě v okamžiku, kdy lidé ztrácejí stabilní pracovní ukotvení a s ním i běžné kanály podpory.

Pro úspěch i udržitelnost programu je důležité jeho institucionální ukotvení. Americká rada pro vzdělávání (ACE) uvádí, že UAW a Ford založily vzdělávací a tréninkový program už v roce 1982 jako součást kolektivního vyjednávání a že je spravován společným řídicím orgánem odborů a firmy. Kolektivní smlouva stanoví, že program bude reagovat na osobní, vzdělávací a školicí potřeby hodinově placených zaměstnanců společnosti Ford Motor Company, které zastupuje odborová organizace UAW⁷². Společné řízení je z hlediska nerovností zásadní: zmenšuje riziko, že vzdělávání bude sloužit jen úzkým potřebám podniku, a posiluje možnost, aby reflektovalo i zájmy zaměstnanců s horším postavením.

7.4 Program UTAP – Singapur

Singapurská odborová centrála NTUC vystupuje jako aktér redistribuce finanční podpory vzdělávání svých členů. Prostřednictvím programu *Union Training Assistance Programme* (UTAP) snižuje přímé náklady na vzdělávání pro své členy: UTAP je vzdělávací příspěvek určený členům NTUC, který jim pomáhá hradit náklady na vzdělávání. Konkrétně jde o podporu ve výši 50 % z „nepokrytého“ poplatku po uplatnění státních podpor, s ročními stropy. Cílem tohoto příspěvku je motivovat více členů k rozšiřování svých dovedností a k rekvalifikaci.

⁷¹ UAW-FORD JOINT TRUSTS. Tuition Assistance Program (ETAP) [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://uawford.org/programs/tuition-assistance-program-etap/>

⁷² AMERICAN COUNCIL ON EDUCATION. Organization (ACE National Guide) [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.acenet.edu/National-Guide/Pages/Organization.aspx?oid=91a53002-75c4-ea11-a812-000d3a378a3a>

Odborový svaz NTUC vyzdvihuje, že členové odborů NTUC ve věku 18 až 25 let (NTUC Starter) díky příspěvku získávají náskok při vstupu na pracovní trh a podporu při přechodu ze školy do zaměstnání.

Členové NTUC mají nárok na 50 % příspěvek na kurzovné (cena kurzu zbývající po odečtu státního příspěvku) až do výše 250 \$ ročně, pokud se přihlásí na kurzy podporované v rámci programu UTAP. Členové NTUC Starter mají nárok na 50 % příspěvek na kurzovné (bez nutnosti vlastního financování) až do výše 200 \$ ročně, pokud se zúčastní kurzů podporovaných v rámci programu UTAP. Členové NTUC ve věku 40 let a více získají vyšší příspěvek, a to od 250 \$ do 500 \$.

Rozšíření podpory pro členy odborů ve středním a vyšším věku vytváří významnou přidanou hodnotu programu UTAP. Věková dimenze je z hlediska nerovností důležitá: jak bylo ilustrováno na datech o zapojení dospělých do vzdělávání v předchozích kapitolách studie, starší pracovníci se do vzdělávání zapojují v menší míře a čelí vyšším bariérám dalšího vzdělávání (nižší návratnost investice, vyšší bariéra rodinných závazků, obavy z technologií atd). Singapurský model zde přenáší část nákladů adresně pro tuto kategorii pracovníků.

Zájemci o kurzy mohou vybírat z rozsáhlé databáze kurzů podporovaných UTAP.⁷³

7.5 Odboroví ambasadoři vzdělávání – Velká Británie

V britském kontextu je inspirativním prvkem snahy o zmírňování nerovností v přístupu ke vzdělávání síť odborových zástupců pro vzdělávání (*Union Learning Representatives, ULR*).⁷⁴

Tito „ambasadoři“ odborů pro vzdělávání jsou zástupci odborů na pracovištích, kteří pomáhají svým členům s rozvojem znalostí a dovedností. Spolupracují také se zaměstnavateli, aby zajistili,

⁷³ NTUC. Find a course [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.ntuc.org.sg/uportal/how-we-help/find-a-course>

⁷⁴ TUC. Learning and skills [online]. 2017. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.tuc.org.uk/resource/learning-and-skills>

že jejich zaměstnanci dostanou potřebné školení a podporu. Jejich rolí není organizovat kurzy, ale působit jako zprostředkující autorita v terénu pracovišť. Nejde o manažery ani o externí poradce, nýbrž o kolegy, kteří mají legitimitu plynoucí ze sdílené zkušenosti práce. To je důležité zejména pro skupiny, které se vzdělávání vyhýbají kvůli studu či nízké sebedůvěře (např. v oblasti čtenářských a početních dovedností).

Britská odborová centrála TUC popisuje, že odbory a ULF mají prokazatelnou schopnost oslovovat lidi, pro které snaha o rozvoj těchto dovedností citlivá, a že právě tento podpůrný „vrstevnický“ model je vnímán jako dobrá praxe. TUC uvádí, že u členů odborů je výrazně vyšší pravděpodobnost získání školení a jiných rozvojových příležitostí (37 %) než je tomu o nečlenů odborů (22 %). Většinu tohoto efektu TUC připisuje roli, kterou odbory hrají při vyjednávání se zaměstnavateli v oblasti vzdělávání a kvalifikace, a dále podpoře, kterou odboroví zástupci poskytují s cílem rozšířit přístup ke školením organizovaným zaměstnavateli.

Z britských průzkumů na téma pozitivních efektů vzdělávání a školení, které zaměstnanci získali díky odborům vedeným projektem ULF, vyplynula například tato zjištění:

- 70 % účastníků uvádí, že by se bez podpory své odborové organizace do nabízeného vzdělávání či školení nezapojilo.
- Devět z deseti účastníků si osvojilo alespoň jednu novou dovednost, téměř dvě třetiny získaly kvalifikaci a každý čtvrtý dosáhl povýšení nebo větší odpovědnosti ve svém současném zaměstnání.
- Každý ročník projektů ULF přispívá do ekonomiky částkou 1,65 miliardy liber díky nárůstu počtu pracovních míst, mezd a produktivity.
- Projekty ULF mají velmi pozitivní dopad také na členství v odborech, protože polovina nečlenů, kteří se zapojili do tohoto odborem vedeného vzdělávání nebo školení, se následně stala členy odborů.

Další výzkum zaměřený na dopad odborů ukázal, že na pracovištích, kde odborová činnost v oblasti vzdělávání a rozvoje dovedností přináší „vzdělávací bonus“, mají dotčení zaměstnanci s větší pravděpodobností vyšší mzdy a uvádějí vyšší míru jistoty zaměstnání. Tento výzkum navíc

odhalil významné přínosy i pro zaměstnavatele, a to zejména v podobě zlepšení celkové výkonnosti organizace:

- zvýšení objemu školení pro jednotlivé kolegy (75 %)
- pomoc kolegům s malými nebo žádnými zkušenostmi s učením (81 %)
- zlepšení dialogu mezi vedením a odbory o vzdělávání (70 %).⁷⁵

Tato zjištění z Velké Británie přináší důležité argumenty o „dosažitelnosti“ vzdělávání: v kontextu nerovností to znamená, že odbory mohou působit jako aktér, který reálně rozšiřuje hranice účasti směrem k lidem, kteří jsou jinak z trhu vzdělávání vylučováni.

⁷⁵ TUC. Learning and skills [online]. 2017. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.tuc.org.uk/resource/learning-and-skills>

Použitá literatura

ACCENTURE. Building skills at scale with generative AI [online]. 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.accenture.com/us-en/blogs/business-functions-blog/generative-ai-skill-building>

ALHUSBAN, Mohammad Issa; ALSHURAFAT, Hashem; KHATATBEH, Ibrahim N. Exploring professional perspectives on integrating generative artificial intelligence into corporate learning and development: an organizational change perspective [online]. Development and Learning in Organizations: An International Journal. 2025, 39(2), s. 21–24. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1108/DLO-05-2024-0131>

AMERICAN COUNCIL ON EDUCATION. Organization (ACE National Guide) [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.acenet.edu/National-Guide/Pages/Organization.aspx?oid=91a53002-75c4-ea11-a812-000d3a378a3a>

ASHWANI, K. Generative AI and training employees with special needs [online]. Strategic HR Review, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1108/SHR-05-2024-0039>

ASTRAZENECA. Upskilling our workforce to thrive in the age of AI [online]. 2025. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.astrazeneca.com/media-centre/articles/2025/upskillingAI.html>

BOSTON CONSULTING GROUP (BCG). AI at Work: What People Are Saying [online]. 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.bcg.com/publications/2023/what-people-are-saying-about-ai-at-work>

CEDEFOP. Industry competence development fund (Financing adult learning database) [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/industry-competence-development-fund-0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2501322506 [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/138ead9f-1d9b-59b7-9e78-89c22c298d8f/2501322506.pdf?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání dospělých v České republice (šetření AES) – 2022 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-setreni-aes-2022>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru – 2025 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2026. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vyuzivani-informacnich-a-komunikacnich-technologii-v-podnikatelskem-sektoru-2025>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vzdělávání zaměstnanců – 2020 (šetření CVTS) [online]. Praha: Český statistický úřad, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/vzdelavani-zamestnancu-2020>

DAVIS, J. What business leaders really think about generative AI [online]. INSEAD Knowledge, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://knowledge.insead.edu/leadership-organisations/what-business-leaders-really-think-about-generative-ai>

DIXIT, Aparna Sameer; JATAV, Sunita. Evolving needs of learners and role of artificial intelligence (AI) in training and development (T&D): T&D professionals' perspective [online]. 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.emerald.com/jmd/article-abstract/43/6/788/1233424/Evolving-needs-of-learners-and-role-of-artificial?redirectedFrom=fulltext>

EUR-Lex. Návrh doporučení Rady o lidském kapitálu v Evropské unii (COM/2025/959 final) [online]. 2025. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52025DC0959>

EUROFOUND. Sectoral training and development funds (NL-1973-1/2478) [online]. 2022. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/NL-1973-1_2478.html

EUROSTAT. Artificial intelligence by size class of enterprise [isoc_eb_ai] [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_eb_ai__custom_20869103/default/table?page=time:2025

EUROSTAT. Participation rate in education and training (last 4 weeks) [trng_lfse_01] [online]. 2026. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfs_09__custom_20632184/default/table

EVROPSKÁ KOMISE. The DIGITAL Europe Programme – Work Programmes [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/116928>

EVROPSKÁ KOMISE. Unie dovedností (Union of skills) [online]. 2025. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_cs

INDEED. Breaking Barriers: How AI and Technology are Empowering Disabled Workers [online]. 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.indeed.com/career-advice/news/ai-technology-empowering-disabled-workers>

INDUSTRIENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND (IKUF). IKUF – Få tilskud til din efteruddannelse [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://ikuf.dk/>

LANE, Marguerita; WILLIAMS, Morgan; BROECKE, Stijn. The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers [online]. Paris: OECD Publishing,

2023 [cit. 2026-04-24]. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288.

Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Podpora zaměstnanosti [online]. Praha, © 2026

[cit. 2026-04-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/podpora-zamestnanosti>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Rekvalifikace [online]. Praha, © 2026 [cit. 2026-

04-19]. Dostupné z: <https://mpsv.gov.cz/up-cz/rekvalifikace>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku

2030 [online]. Praha: MPSV, 2021. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://mpsv.gov.cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Dlouhodobý záměr vzdělávání ČR 2023–2027 [online]. Praha: MŠMT, 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z:

<https://msmt.gov.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodoby-zamer-cr-2023-2027>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Směrem k harmonizovanému přístupu k mikrocertifikátům [online]. Praha: MŠMT. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z:

<https://msmt.gov.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/smerem-k-harmonizovanemu-pristupu-k-mikrocertifikatum-v>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Strategie celoživotního učení ČR [online].

Praha: MŠMT, 2007. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+ [online]. Praha: MŠMT, 2020. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z:

https://msmt.gov.cz/uploads/Brozura_S2030_online_CZ.pdf

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU ČR. Národní plán obnovy (NPO) [online]. [cit. 2026-04-

24]. Dostupné z: <https://planobnovy.gov.cz/>

NTUC. Find a course [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z:

<https://www.ntuc.org.sg/uportal/how-we-help/find-a-course>

OECD. Opportunities and drawbacks of using artificial intelligence for training [online]. Paris:

OECD, 2021. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z:

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/12/opportunities-and-drawbacks-of-using-artificial-intelligence-for-training_dccca4fd/22729bd6-en.pdf

OÖVERZICHT. OÖverzicht – zicht op O&O fondsen [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z:

<https://ooverzicht.nl/>

OPERAČNÍ PROGRAM SPRAVEDLIVÁ TRANSFORMACE. Operační program Spravedlivá

transformace [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://opst.cz/>

- PAVLAKOU, E. a kol. The Impact of Artificial Intelligence on Learning and Development – Case Studies in Companies of Different Sectors [online]. 2025. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: https://journalofsocialsciences.org/pdf/vol8no1/CRJSSH_Vol08_No1_p_49-66.pdf
- QAZI, Sameer a kol. AI-Driven Learning Management Systems: Modern Developments, Challenges and Future Trends during the Age of ChatGPT [online]. 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.techscience.com/cmc/v80n2/57584>
- RAMACHANDRAN, K. a kol. Developing AI-powered training programs for employee upskilling and reskilling. Journal of Informatics Education and Research, 1, 1188–1193. [online]. 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://jier.org/index.php/journal/article/view/903>
- RATHNAYAKE, Chaminda; GUNAWARDANA, Aruni. The Role of Generative AI in Enhancing Human Resource Management: Recruitment, Training, and Performance Evaluation Perspectives [online]. 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://norislab.com/index.php/ijsa/article/view/53/47>
- RIJKSOVERHEID.NL. 70 miljoen voor scholing en begeleiding van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie [online]. 2023. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/07/17/70-miljoen-voor-scholing-en-begeleiding-van-mensen-met-een-kwetsbare-arbeidsmarktpositie>
- TAYLOR, D., & VINAUSKAITĖ, E. AI in L&D: From talk to action. L&D Global Sentiment Survey. 2024 (GSS).
- TUC. Learning and skills [online]. 2017. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://www.tuc.org.uk/resource/learning-and-skills>
- UAW-FORD JOINT TRUSTS. Tuition Assistance Program (ETAP) [online]. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://uawford.org/programs/tuition-assistance-program-etap/>
- UNITED NATIONS; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Mind the AI divide: shaping a global perspective on the future of work [online]. New York: United Nations, 2024. [cit. 2026-04-24]. Dostupné z: <https://digitallibrary.un.org/record/4061662?v=pdf>

Seznam tabulek a obrázků

SEZNAM TABULEK

- Tabulka č. 1: Účast na neformálním vzdělávání v ČR podle věku (% , 2022)
- Tabulka č. 2: Účast na neformálním vzdělávání v ČR podle vzdělání (% , 2022)
- Tabulka č. 3: Účast na neformálním vzdělávání v ČR podle ekonomického postavení (% , 2022)
- Tabulka č. 4: Účast na neformálním vzdělávání v ČR podle příjmů domácností (% , 2022)
- Tabulka č. 5: Účast na neformálním vzdělávání v ČR podle velikosti obce – počtu obyvatel (% , 2022)
- Tabulka č. 6: Účast na neformálním vzdělávání v posledních 4 týdnech (% , 2018-2024)
- Tabulka č. 7: Podíl účasti na neformálním vzdělávání v posledních 4 týdnech (% , EU, 2024)
- Tabulka č. 8: Podíl účasti na neformálním vzdělávání z pracovních důvodů v posledních 4 týdnech (% , EU, 2024)
- Tabulka č. 9: Podniky s uvedenými dalšími faktory omezujícími vzdělávání zaměstnanců celkem a podle velikosti a vlastnictví (2020, v % z podniků zajišťujících vzdělávání)
- Tabulka č. 10: Podniky s uvedenými dalšími faktory omezujícími vzdělávání zaměstnanců podle odvětví (2020, v % z podniků zajišťujících vzdělávání)
- Tabulka č. 11: Účast pracujících na neformálním vzdělávání dle ekonomické činnosti podniku (% , 2022)
- Tabulka č. 12: Zájem o účast na formálním či neformálním vzdělávání – dospělí 18-69 let zapojení do vzdělávání (% , 2022)
- Tabulka č. 13: Zájem o účast na formálním či neformálním vzdělávání – dospělí 18-69 let nezapojení do vzdělávání (% , 2022)

Tabulka č. 14: Nejčastější důvody neúčasti na vzdělávání – dospělí 18-69 let nezapojení do vzdělávání (% , 2022)

Tabulka č. 15: Nejčastější důvody, proč se účastníci vzdělávání nevzdělávali více (% , 2022)

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Zaměstnanci účastníci se jednotlivých forem vzdělávání, 2020 (v % ze všech zaměstnanců)

Obrázek č. 2: Zaměstnanci účastníci se kurzů/školení v ČR a EU (podíl ze zaměstnanců vzdělávajících podniků a podíl ze zaměstnanců všech podniků, 2020)

Obrázek č. 3: Průměrný počet hodin placené pracovní doby strávené v kurzech/školeních na 1 účastníka (EU, 2020)

Obrázek č. 4: Míra využití AI v podnicích v zemích EU (% , 2025)

Příloha I:

Doporučení pro
DOPORUČENÍ RADY
o lidském kapitálu v Evropské unii
RADA EVROPSKÉ UNIE⁷⁶

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na její článek 148 odst. 4,
s ohledem na stanovisko Výboru pro zaměstnanost,
vzhledem k tomu, že

(1) Evropský pilíř sociálních práv, který v roce 2017 vyhlásily Evropský parlament, Rada a Komise, poskytuje vodítko pro vzestupnou konvergenci pracovních a životních podmínek v EU. Jeho první zásada potvrzuje, že „každý má právo na kvalitní a inkluzivní vzdělávání, odbornou přípravu a celoživotní učení, aby si mohl udržet a osvojit dovednosti, které mu umožní plně se zapojit do společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce“.

(2) Kompas konkurenceschopnosti, který Komise přijala v lednu 2025, stanoví plán obnovy hospodářské dynamiky EU a oživení růstu. Podpora dovedností je v něm označena za klíčový faktor, přičemž se uznává, že vysoce kvalifikovaná pracovní síla je páteří evropského hospodářství, hnací silou produktivity, inovací a kvalitních pracovních míst a předpokladem spravedlivé zelené a digitální transformace. V březnu 2025 přijala Komise sdělení o Unii dovedností, v němž zdůraznila klíčovou roli lidského kapitálu a dovedností orientovaných na budoucnost při posilování konkurenceschopnosti a strategické autonomie Unie, posilování připravenosti a

⁷⁶ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>

podpoře udržitelné prosperity. V roce 2025 Komise rovněž zveřejnila dvě sdělení o umělé inteligenci (AI), v nichž se zdůrazňuje, že lidé a dovednosti hrají klíčovou roli.

(3) Jak je uznáno v Unii dovedností, integrovaný přístup k koordinaci politik a posílený multilaterální dohled v rámci evropského semestru poskytují rámec pro vedení nezbytných strukturálních reforem trhů práce, systémů vzdělávání a odborné přípravy a investic do rozvoje lidského kapitálu, přičemž se zohledňuje i mezigenerační spravedlnost. Toto doporučení týkající se lidského kapitálu je proto navrženo tak, aby doplňovalo pokyny pro politiky zaměstnanosti členských států. Určuje oblasti společného zájmu pro EU. V případě, že to bude v kontextu jednotlivých členských států relevantní, budou tyto oblasti později analyzovány v národních zprávách a mohou být řešeny v doporučeních pro jednotlivé státy vydaných v rámci cyklu evropského semestru. Tyto otázky mají také významný územní rozměr, přičemž v rámci Evropy existují značné územní rozdíly v oblasti dovedností a vybavenosti lidským kapitálem.

(4) Členské státy každoročně v rámci Výboru pro zaměstnanost podle článku 150 SFEU, s ohledem na společnou výroční zprávu o situaci v oblasti zaměstnanosti v Unii a o provádění pokynů pro zaměstnanost (článek 148 odst. 5 SFEU) a s přihlédnutím k informacím obdržným od členských států prostřednictvím jejich výročních zpráv o pokroku (které slouží také pro účely článku 148 odst. 3 SFEU), posuzují všechny aspekty související s výsledky v oblasti zaměstnanosti v EU.

(5) EU čelí přetrvávajícímu nedostatku pracovníků a dovedností. Tento nedostatek je značný ve všech členských státech, regionech a odvětvích a postihuje podniky všech velikostí. Míra volných pracovních míst v EU, která slouží jako ukazatel pro měření nedostatku pracovní síly, zůstává vysoká a blíží se své předpandemické úrovni 2,2 % (1. čtvrtletí 2025). Nedostatek kvalifikované pracovní síly brzdí také investice a inovace: 68 % středních podniků uvedlo v roce 2023 nedostatek kvalifikovaných pracovníků jako závažný problém a 77 % podniků uvedlo, že nedostatek kvalifikovaných pracovníků představuje překážku pro dlouhodobé investice v roce 2024.

(6) Některá odvětví a povolání čelí v celé EU vysokému nedostatku pracovní síly a kvalifikovaných pracovníků. V roce 2024 se nejrozšířenější nedostatek pracovních sil v EU týkal technických profilů ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví (včetně svářečů a řezníků plamenem, elektrikářů ve stavebnictví a souvisejících oborech, instalatérů a potrubářů, pracovníků v plechovém průmyslu),

zdravotnických profesí (ošetřovatelů, praktických a specializovaných lékařů, zdravotnických asistentů a fyzioterapeutů, přičemž v roce 2022 se v zemích OECD odhadoval nedostatek 1,2 milionu lékařů, zdravotních sester a porodních asistentek). Současně je pouze 12 % zemědělců v EU mladších 40 let, což potenciálně ohrožuje potravinovou bezpečnost EU. Odvětví dopravy rovněž čelí rozsáhlému nedostatku kvalifikovaných pracovníků ve všech druzích dopravy (řidiči těžkých nákladních vozidel, kamionů, autobusů a tramvají, jakož i námořníci, zejména důstojníci). Rozsáhlý nedostatek pracovníků je také u specialistů v oblasti informačních a komunikačních technologií (IKT), stavebních inženýrů a pedagogických pracovníků. Specialisté v oblasti IKT tvořili pouze 4,8 % pracovní síly, což je hluboko pod cílem „Digitální dekády 2030“ ve výši 10 %, přičemž existují značné genderové nerovnováhy. V souvislosti s ekologickou transformací bylo v několika členských státech identifikováno 24 profesí, v nichž je nedostatek pracovníků, včetně izolátorů, stavebních inženýrů a mechaniků klimatizačních a chladicích zařízení (ve 14 členských státech), techniků stavebního inženýrství (ve 12 členských státech) a pokrývačů (v 11 členských státech). Evropa bude muset rozvíjet kapacity v klíčových oblastech oběhového hospodářství, které se musí přizpůsobit přechodu z lineárních na oběhové systémy a trhy. Tyto dovednosti se vyskytují na všech úrovních, od architektů a inženýrů až po sběrače a třídiče odpadu.

(7) Technologický pokrok a zelená a digitální transformace dále zvýší poptávku po nových dovednostech a prohloubí stávající nedostatek a nesoulad. V důsledku rozmachu umělé inteligence, technologií v oblasti obnovitelných zdrojů energie, biotechnologií, obrany, vesmíru a bezpečnosti, jakož i komplexní analýzy dat roste poptávka po odbornících v oborech vědy, techniky, inženýrství a matematiky (STEM).

(8) Zpráva „*The State of the Digital Decade 2025*“ (SDD25) zdůrazňuje, že propast mezi poptávkou na trhu práce a dostupnými talenty se nadále prohlubuje, zejména v oblastech, jako jsou umělá inteligence, kyberbezpečnost, analýza dat a technologie polovodičů. EU bude do roku 2027 potřebovat 6,2 až 7 milionů pracovníků v oblastech souvisejících s umělou inteligencí, přičemž přibližně 60 % pracovní síly bude vyžadovat dovednosti v oblasti umělé inteligence. V oblasti kyberbezpečnosti byl zjištěn nedostatek přibližně 300 000 specialistů, zatímco v oblasti polovodičů bude podle současných trendů třeba řešit nedostatek téměř 100 000 nových

odborníků. Z národních plánů členských států vyplývá, že se stále více zaměřují na digitální vzdělávání a celoživotní učení, ale úsilí zůstává roztržité a nerovnoměrné a má omezený dosah na nízko kvalifikované a nedostatečně zastoupené skupiny. Prognózy naznačují, že bez důraznějšího společného postupu a trvalých investic EU nedosáhne cílů v oblasti digitálních dovedností.

(9) Od roku 2023 se postupně zvyšuje počet restrukturalizací a plánovaných propouštění. Různé restrukturalizace a krátkodobé změny přispěly k rostoucímu povědomí o tom, že je nutné přijmout naléhavá opatření. V roce 2024 činil plánovaný úbytek pracovních míst v celé EU přibližně 65 000, přičemž se soustředil do konkrétních odvětví a regionů. Nejvíce postiženy byly automobilový průmysl, telekomunikace a poštovní služby. V letech 2019 až 2024 ztratil odvětví výroby automobilů v celé EU přibližně 240 000 pracovních míst. Rostoucímu tlaku čelí také evropský ocelářský sektor, kde v roce 2024 dojde ke zrušení 18 000 pracovních míst, zatímco chemický sektor v letech 2023 a 2024 snížil počet pracovních míst přibližně o 15 000. To je obzvláště znepokojivé vzhledem k klíčové roli tohoto odvětví při výrobě obranných a kosmických kapacit. Celkově mají narušení obchodních toků, oslabená globální poptávka a vyšší náklady na energii negativní dopad na trh práce.

(10) Očekává se, že přechod k klimatické neutralitě, který již nyní ovlivňuje růst zaměstnanosti, vytvoří do roku 2030 1 až 2,5 milionu nových pracovních míst, pokud bude doprovázen účinnými opatřeními. Zákon o průmyslu s nulovými emisemi (Net-Zero Industry Act) odhaduje nárůst o 350 000 pracovních míst ve zpracovatelském průmyslu v odvětvích s nulovými emisemi do roku 2030. Kromě toho bude k dosažení cílů EU pro větrnou a solární energii do roku 2030 zapotřebí přibližně 130 000 až 145 000 dalších kvalifikovaných pracovníků a související investice do dovedností ve výši 1,1 až 1,4 miliardy EUR do roku 2030. V souvislosti s renovacemi budov se do roku 2035 očekává 7 milionů volných pracovních míst ve stavebnictví. Rovněž se očekává, že ozbrojené síly a obranný průmysl výrazně zvýší počet pracovních míst, zejména pro osoby se vzděláním v oborech STEM a odborném vzdělávání a přípravě (VET).

(11) Značný nedostatek pracovní síly a kvalifikovaných pracovníků ve výše uvedených odvětvích a v regionech po celé EU se v nadcházejících letech pravděpodobně prohloubí v důsledku stárnutí

obyvatelstva a rostoucí poptávky po pracovní síle v odvětvích strategického významu pro EU, a to konkrétně i) v oblasti pokročilých digitálních technologií; ii) v oblasti přechodu na čistou energetiku a dekarbonizace průmyslu, včetně oběhového hospodářství; iii) v oblasti zdravotnictví a biotechnologií, zemědělství a rybolovu a akvakultury a biohospodářství; a iv) v oblasti obranného průmyslu a vesmíru. Tyto výzvy budou vyvíjet značný tlak na ekonomiky a trhy práce, což podtrhuje naléhavou potřebu proaktivního jednání. Je proto zásadní udržet a posílit lidský kapitál EU již dnes prostřednictvím cílených a pružných politik a investic do vzdělávání, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace. Podporou pracovní síly, která je připravena přijímat technologický pokrok, přizpůsobovat se měnícím se potřebám průmyslu a využívat nové příležitosti, může EU nejen zmírnit současné a budoucí nedostatky na trhu práce, ale také posílit svou dlouhodobou ekonomickou odolnost a globální konkurenceschopnost. Kromě toho může přístup k cenově dostupnému bydlení usnadnit pracovní a vzdělávací mobilitu a podpořit rozvoj lidského kapitálu a konkurenceschopnosti.

(12) Evropské systémy vzdělávání a odborné přípravy čelí výzvám při poskytování pevných základů dovedností všem žákům a studentům, zejména těm ze znevýhodněného socioekonomického prostředí, migrantům, osobám se zdravotním postižením a Romům, které jim umožní aktivně se účastnit trhu práce. Výsledky v matematice, čtení a přírodních vědách se v posledních desetiletích zhoršily, přičemž v roce 2022 dosahovalo nedostatečných výsledků v matematice přibližně 30 % patnáctiletých a v čtení a přírodních vědách 25 %. Pouze 16 % znevýhodněných studentů dosáhlo v roce 2022 dobrých výsledků v čtení, matematice nebo přírodních vědách, což představuje pokles z 21 % v roce 2015. Žáci z rodin s migračním původem mají dvakrát vyšší pravděpodobnost, že opustí systém vzdělávání a odborné přípravy s nízkou kvalifikací nebo bez ní. Tyto výzvy jsou dále umocněny nerovnostmi v přístupu ke kvalitnímu a inkluzivnímu vzdělávání a odborné přípravě v méně rozvinutých regionech a znevýhodněných, venkovských a odlehlých oblastech. Více než 40 % žáků osmého ročníku postrádá základní digitální dovednosti. Potíže z dětství se přenášejí i do dospělosti: každý pátý dospělý má potíže se čtením a psaním. Vzdělávání a odborná příprava hrají klíčovou roli při přípravě žáků a studentů na to, aby se stali aktivními občany, účastnili se demokratického života, rozpoznávali dezinformace a bezpečně, odpovědně a udržitelně využívali

digitální technologie. 73 % mladých lidí (15–30 let) uvedlo, že jim jejich vzdělání poskytlo potřebnou úroveň dovedností k rozpoznání dezinformací.

(13) Navzdory vysoké míře zaměstnanosti čerstvých absolventů odborného vzdělávání a přípravy (čtyři z pěti v roce 2024) čelí odborné vzdělávání a příprava i učňovské vzdělávání i nadále výzám, pokud jde o jejich atraktivitu, přičemž mnoho odborných programů trpí stereotypy a celkově omezeným uznáním. V roce 2023 bylo v celé EU zapsáno do programů STEM 3,75 milionu studentů odborného vzdělávání a přípravy, což představuje 36,3 % všech žáků středního odborného vzdělávání a přípravy. To je stále daleko od navrhovaného cíle na úrovni EU, kterým je alespoň 45 % do roku 2030, což by – při současné úrovni zápisu – odpovídalo tomu, že by se do oborů STEM přesunulo dalších 900 000 studentů odborného vzdělávání a přípravy. Ve středním odborném vzdělávání a přípravě jsou studentky v oborech STEM výrazně podrepresentovány.

(14) Na úrovni terciárního vzdělávání zaznamenala přibližně polovina členských států v letech 2015 až 2023 pokles počtu studentů v oborech STEM, a to navzdory vysoké poptávce v mnoha oblastech STEM. V současné době tvoří tito studenti 26,9 % všech studentů, což je daleko od cíle pro rok 2030, jímž je alespoň 32% podíl studentů v oborech STEM na terciární úrovni. Ve srovnání s jinými vyspělými ekonomikami má EU druhý nejnižší podíl absolventů terciárního vzdělávání v oborech STEM na tisíc mladých lidí (14,3 %). Na doktorské úrovni studují obory STEM téměř čtyři z deseti studentů, avšak v oboru ICT je to jen velmi malý podíl. Problém ještě zhoršuje nedostatečné zastoupení žen v oborech STEM. ICT je oborem s nejnižším podílem žen ze všech vzdělávacích oborů, kde je pouze jeden z pěti studentů ženou. Problémem zůstává předčasné ukončování vysokoškolského studia, zejména na bakalářské úrovni, kde pouze 63 % studentů terciárního vzdělávání dokončí studium v oboru STEM do tří let od teoretického konce studia.

(15) Nedostatek kvalifikovaných učitelů v mnoha členských státech, regionech, městech a odlehlých a venkovských oblastech představuje významné riziko pro kvalitu vzdělávání. V roce 2024 pracoval přibližně jeden z pěti učitelů ve školách, které čelily nedostatku kvalifikovaných učitelů, což omezovalo kvalitu výuky. Stárnoucí učitelský sbor navíc v nadcházejících letech sníží počet dostupných učitelů. V roce 2023 bylo 25 % učitelů na základních a středních školách ve věku 55 let a více (což odpovídá více než 1 300 000 osob). Kromě toho k nedostatku učitelů v celé EU

přispívá vnímaná neatraktivita tohoto povolání a nízké příjmy (ve srovnání s jinými povoláními, ke kterým může vysokoškolský titul poskytnout přístup). K těmto výzvám přispívá akutní nedostatek učitelů STEM. Neatraktivita určitých území může také ovlivnit udržení učitelů v znevýhodněných, venkovských a odlehlých oblastech. Další obavou je připravenost učitelů pracovat s žáky se zdravotním postižením a/nebo se speciálními vzdělávacími potřebami a/nebo ze socioekonomicky znevýhodněného prostředí. Navíc nejednotné využívání technologií ve školách, nedostatečné hodnocení digitálních dovedností, a rozdílná připravenost učitelů brání zlepšování úrovně digitálních dovedností mladých lidí, a to i přes zvýšené investice do digitální infrastruktury a vzdělávání v členských státech a regionech.

(16) Sladění učebních plánů s měnící se poptávkou na trhu práce zůstává výzvou pro systémy vzdělávání a odborné přípravy v celé EU. Důležitou roli v tomto ohledu mohou sehrát akademie odvětvových dovedností a podobné iniciativy, jak je rovněž požadováno ve sdělení o dohodě o čistém průmyslu. Některé členské státy provedly reformy učebních plánů, nicméně mezi kompetencemi, které si studenti osvojují, a těmi, které vyžadují zaměstnavatelé, přetrvávají značné rozdíly. Například zatímco 90 % pracovních míst vyžaduje základní digitální dovednosti, pouze 55,6 % dospělých v EU tyto dovednosti má. To je výzvou i pro mladé lidi v EU. Vzhledem k tomu, že 42,5 % žáků osmého ročníku má nedostatečné základní digitální dovednosti, je zapotřebí značný pokrok, aby bylo možné dosáhnout cíle EU, jímž je méně než 15 %. S rozvojem umělé inteligence jsou základní digitální dovednosti stále méně dostačující a stále více nových pracovních míst pro mladé absolventy na vstupní úrovni vyžaduje pokročilé dovednosti v oblasti umělé inteligence a strategické myšlení. V této situaci nesouladu mezi dovednostmi požadovanými na trhu práce a těmi, které jsou k dispozici, je klíčové zajistit, aby učební plány odborného vzdělávání a přípravy odpovídaly potřebám trhu práce, a to i za aktivní účasti sociálních partnerů; totéž platí pro vysokoškolské vzdělávání. Akademické učební plány by se měly vyvíjet tak, aby podporovaly dovednosti orientované na budoucnost, multidisciplinární a mezioborové, které jsou nezbytné pro rozvoj a využívání nových znalostí a technologií. Pokud jde o mladé lidi, začlenění učení v praxi do učebních plánů obecně zvyšuje zaměstnatelnost absolventů: míra zaměstnanosti čerstvých absolventů odborného vzdělávání a přípravy, kteří

absolvovali učení v praxi, činila v roce 2024 84,3 % ve srovnání s 69,7 % u těch, kteří tuto zkušenost neměli. Kromě toho pouze 73 % mladých lidí (15–30 let) uvedlo, že jim jejich vzdělání poskytlo potřebnou úroveň dovedností k rozpoznání dezinformací.

(17) Celoživotní učení, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace jsou nezbytné pro to, aby jednotlivci drželi krok s rychle se měnícím trhem práce, včetně přechodu z upadajících do rostoucích odvětví. V roce 2022 se však v předchozím roce účastnilo vzdělávání pouze 39,5 % dospělých, což je o více než 20 procentních bodů méně než hlavní cíl EU, kterým je 60 % do roku 2030. Dospělí s nízkou kvalifikací, kteří by z odborné přípravy měli největší prospěch, se jí účastní výrazně méně (11,3 %). Účast je nižší v méně rozvinutých regionech a stagnujících oblastech, včetně venkovských a odlehklých oblastí, jakož i u zranitelných skupin, které čelí dalším překážkám v přístupu k odborné přípravě. Překlenutí této propasti je zásadní pro to, aby se celoživotní učení stalo hmatatelnou realitou pro všechny, a vyžaduje urychlené a koordinované kroky ze strany členských států, podniků a sociálních partnerů. Úroveň finanční gramotnosti v EU je v současné době velmi nízká. Podle průzkumu Eurobarometru z roku 2023 má vysokou úroveň finanční gramotnosti méně než pětina (18 %) občanů EU.

(18) Systémy vzdělávání a odborné přípravy připravené na budoucnost vyžadují adekvátní financování. Nečinnost je nákladná: roční sociální náklady spojené s předčasným ukončováním školní docházky dosáhnou do roku 2030 celosvětově 6 bilionů USD²⁷. Klesající úroveň základních dovedností mladých lidí by mohla snížit dlouhodobý růst multifaktorové produktivity v zemích OECD přibližně o 3 %. Investice do lidského kapitálu, včetně investic do zdraví obyvatelstva a politik, které jej podporují, přispívají k vyšší produktivitě a udržitelnému hospodářskému růstu.

(19) Vzhledem k transformačním výzvám, kterým EU čelí, nelze rozsáhlé potřeby v oblasti zvyšování kvalifikace a rekvalifikace pokrýt pouze z veřejných prostředků. U dospělých představuje hlavní formu vzdělávání odborná příprava související s prací (v roce 2022 se jí účastní čtyři z pěti dospělých účastníků vzdělávání). Taková odborná příprava je financována převážně zaměstnavateli (téměř 90 % veškerého odborného vzdělávání dospělých souvisejícího s prací). Přesto jedna ze tří společností neposkytuje svým zaměstnancům žádné kurzy ani jiné formy odborné přípravy, přičemž jako jedna z hlavních překážek jsou uváděny náklady (spolu s pracovní

zátěží a časovými omezeními). Motivace k efektivním soukromým výdajům na dovednosti, mimo jiné prostřednictvím propojení veřejných zakázek se závazky v oblasti odborné přípravy, povzbuzuje společnosti, aby převzaly větší odpovědnost za rozvoj dovedností svých zaměstnanců. Pravidla pro státní podporu umožňují podporu školení, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace poskytovateli služeb, včetně malých a středních podniků, při splnění příslušných podmínek. Sdělení „*Union of Skills*“ vyzývá k posouzení příslušných ustanovení s cílem zajistit, aby poskytovala lepší pobídky pro průmysl, včetně sociálního hospodářství, k investicím do zvyšování kvalifikace a rekvalifikace pracovníků. Partnerství veřejného a soukromého sektoru (public-) mohou mobilizovat další investice do dovedností, podporovat spolupráci a poskytovat lepší pobídky pro průmysl, včetně sociálního hospodářství, k investicím do zvyšování kvalifikace a rekvalifikace pracovníků a k podpoře spolupráce.

(20) Navzdory značným veřejným investicím do počátečního vzdělávání v posledních několika desetiletích kvalita vzdělávání v některých členských státech a regionech stagnovala nebo se zhoršila. Pro maximalizaci účinnosti a efektivity investic do vzdělávání a dovedností jsou klíčová posouzení dopadů a hodnocení, která by měla být v ideálním případě prováděna před, během i po realizaci, za účasti všech příslušných zúčastněných stran a s využitím aktuálních a spolehlivých administrativních údajů, kdykoli je to možné. Zřízení znalostního centra pro sociální investice a začlenění mezinárodně dohodnutých (UNECE) satelitních účtů pro vzdělávání a odbornou přípravu do národních účtů může zlepšit hodnocení politik a poskytnout přesnější kvantifikaci návratnosti investic do lidského kapitálu. Komise rovněž zřídila „*Learning Lab*“ zaměřený na investice do kvalitního vzdělávání a odborné přípravy, který podporuje členské státy při provádění hodnocení politik v oblasti vzdělávání s cílem zvýšit nákladovou efektivitu jejich veřejných výdajů na vzdělávání a odbornou přípravu a zajistit, aby se opíraly o důkazy.

(21) Přístupné, srozumitelné, cílené a aktuální informace o dovednostech jsou nezbytné pro účinné a do budoucna udržitelné politiky v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Informace o dovednostech v EU však zůstávají roztříštěné, což brání informovanému rozhodování. Navzdory používání metod prognózování dovedností ve všech členských státech přetrvávají významné výzvy, včetně rozmanitosti taxonomií, složitosti zdrojů a metod dat a omezení, pokud jde o

spolehlivost a granularitu dat, což může omezovat využitelnost informací. Prognózy budoucí poptávky po daném povolání se obvykle značně liší, což odráží různé předpoklady o rozsahu automatizace úkolů a širším ekonomickém a demografickém kontextu. Pro lépe informovanou politiku je nezbytné tyto zdroje porovnávat a kombinovat.

(22) Téměř jeden ze tří zaměstnanců v EU pracuje na pozicích, které neodpovídají jeho dovednostem, což naznačuje neoptimální využití pracovního potenciálu. Příliš přísná regulace určitých profesí a těžkopádné postupy uznávání kvalifikace vytvářejí překážky vstupu na trh práce a omezují mobilitu na trhu práce, čímž přispívají k nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po dovednostech a k nedostatku pracovních sil na vnitrostátní i unijní úrovni.

(23) Evropští zaměstnavatelé čelí potížím při náboru pracovníků ze zemí mimo EU. Méně než jedna z deseti malých a středních podniků přijala v reakci na nedostatek kvalifikovaných pracovníků zaměstnance ze třetích zemí a většina z nich tento proces považovala za obtížný. Státní příslušníci třetích zemí se často potýkají s roztržštěnými a zdlouhavými postupy při uznávání svých kvalifikací a zkušeností, s problémem nadměrné kvalifikace a nesouladu kvalifikací s poptávkou na trhu práce. Míra nadměrné kvalifikace u státních příslušníků třetích zemí může být dvakrát vyšší než u státních příslušníků EU.

TÍMTO DOPORUČUJE, aby členské státy v období 2026–2027:

1. Řešily nedostatek kvalifikovaných pracovníků ve strategických odvětvích

- Nasměrovat opatření k řešení nedostatku kvalifikovaných pracovníků se zaměřením na profese, které vyžadují zejména dovednosti v oblasti vědy, techniky, inženýrství a matematiky (STEM), včetně ICT a AI, v odvětvích strategického významu (digitální a čisté technologie, oběhové hospodářství a dekarbonizace průmyslu, zdravotnictví a biotechnologie, zemědělství a rybolov – akvakultura, biohospodářství, obranný průmysl a vesmír).
- Posílit zrychlené i dlouhodobější poskytování dovedností relevantních pro trh práce a připravených na budoucnost v oblastech strategického významu prostřednictvím podpory partnerství mezi poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy, veřejnými

službami zaměstnanosti, sociálními partnery a jednotlivými podniky, jakož i (místními) veřejnými orgány.

- Snížit překážky vstupu do profesí a zajistit rychlejší uznávání kvalifikací ve strategických odvětvích pro občany EU i třetích zemí.

2. Posílily základní dovednosti s cílem vybudovat pevné základy pro vyšší konkurenceschopnost

- Posílit osvojování dovedností v oblasti počtů, čtení a psaní, přírodních věd, digitálních dovedností, občanské gramotnosti a finanční gramotnosti od raného věku a na všech úrovních vzdělávání, se zvláštním zřetelem na socioekonomicky znevýhodněné skupiny a osoby se zdravotním postižením, s cílem dosáhnout toho, aby méně než 15 % patnáctiletých dosahovalo nedostatečných výsledků v základních dovednostech.
- Zajistit dostatečné pobídky pro zvýšení atraktivity učitelského povolání, zejména v případě předmětů STEM.
- Posílit digitální dovednosti studentů a osob v celoživotním vzdělávání, včetně gramotnosti v oblasti umělé inteligence (AI), využívat digitální testovací nástroje ke sledování pokroku a školit učitele v oblasti počítačem podporovaného učení.
- Podporovat efektivní a odpovědné využívání AI. Řešit dopad používání digitálních zařízení na studijní výsledky a duševní a fyzickou pohodu.

3. Posílily odborné vzdělávání a přípravu (OVP) pro konkurenceschopnost

- Zvýšit kvalitu a atraktivitu odborného vzdělávání a přípravy a učňovského vzdělávání, mimo jiné bojem proti negativním vnímáním, posílením začlenění znevýhodněných skupin a bojem proti genderovým stereotypům, zejména v programech STEM.
- Vytvořit a provádět strategie k dosažení cílů pro rok 2030, jimiž jsou alespoň 45 % studentů počátečního středního odborného vzdělávání a přípravy zapsaných v oborech STEM, alespoň jedna z pěti studentů by měla být žena a alespoň 12 %

studentů odborného vzdělávání a přípravy by se mělo účastnit studijních pobytů v zahraničí.

- Podporovat dostatečnou nabídku učitelů a školitelů v oborech STEM a motivovat k učení na pracovišti ve spolupráci s podniky.

4. Zlepšily výsledky terciárního vzdělávání v oborech STEM

- Zvýšit kapacitu, relevanci a atraktivitu programů terciárního vzdělávání v oborech STEM (včetně programů vyššího odborného vzdělávání) pro mladé lidi, a to v oblastech informačních a komunikačních technologií a umělé inteligence, v oblastech s výrazným nedostatkem pracovních sil a ve strategických oblastech.
- Podporovat gramotnost v oblasti umělé inteligence a strategické myšlení absolventů, podporovat mezioborové přístupy a posilovat internacionalizaci programů STEM na terciární úrovni, zejména prostřednictvím posílení společných nadnárodních studijních programů v oborech inženýrství a STEM.

5. Investovaly do vzdělávání a dovedností

- Podporovat účinné a efektivní veřejné výdaje na vzdělávání a dovednosti úměrné zjištěným výzvám a dohodnutým cílům a záměrům, mimo jiné využitím fondů politiky soudržnosti, včetně Evropského sociálního fondu Plus.
- Podporovat soukromé investice do zvyšování kvalifikace a rekvalifikace a využívání okna pro sociální investice a politiku v oblasti dovedností v rámci InvestEU.
- Pravidelně sledovat a vyhodnocovat investice do vzdělávání a dovedností na národní, regionální a místní úrovni s využitím spolehlivých a přizpůsobených metodik posuzování dopadů a hodnocení. V případě, že to bude považováno za užitečné, vycházet z dobrovolných vodících zásad schválených Radou³¹, aby bylo možné informovat o tvorbě politik založené na důkazech.
- Zvýšit využívání administrativních údajů k posouzení účinnosti a efektivity veřejných a soukromých výdajů na vzdělávání a odbornou přípravu.

6. Informovaly o dovednostech pro zvládnutí změn na trhu práce

- Vyvinout a uplatňovat metodiky pro využívání velkých dat a umělé inteligence s cílem poskytovat kvalitnější a aktuálnější informace o kvalifikacích, a to na základě stávajících kvantitativních a kvalitativních zdrojů těchto informací a v jejich doplnění.
- Dále integrovat a zvýšit pravidelné využívání informací o dovednostech při (pře)navrhování národních, regionálních a místních strategií v oblasti dovedností a hospodářského rozvoje, a to v oblastech kariérního poradenství, profesní reorientace a přechodu mezi zaměstnáními, jakož i při navrhování a vývoji učebních plánů s ohledem na budoucnost.