



Vzdělávání zaměstnanců jako prevence před diskriminací na trhu práce

Pro Asociaci samostatných odborů zpracoval
Národní vzdělávací fond, o.p.s.

Praha, 2021

Studie byla zpracována v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Sociální dialog jako nástroj sociální ochrany zaměstnanců a prevence diskriminace na českém trhu práce“, financovaný z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.

Obsah

Úvod	3
I. Dopady nových technologií na zaměstnanost, profese a dovednosti	4
II. Vybrané charakteristiky trhu práce v kontextu vývoje posledních let	10
II.1 Zaměstnanost z hlediska odvětví a profesních skupin – mezinárodní srovnání	10
II.2 Zaměstnanost z hlediska profesních skupin – mezinárodní srovnání	12
II.3 Nezaměstnanost v ČR a rizikové skupiny obyvatel.....	23
III. Flexibilizace trhu práce a nové formy pracovních úvazků	29
III.1 Práce na dobu určitou a částečné pracovní úvazky	29
III.2 Nové formy pracovních úvazků	34
III.3 Aktuální problémy vybraných flexibilních forem práce	37
III.4 Práce prostřednictvím platforem - Crowdfunding	41
III.5 Problémy nových forem práce a východiska pro jejich řešení	47
IV. Vzdělávání zaměstnaných osob v ČR v mezinárodním srovnání	50
IV.1 Účast zaměstnaných na neformálním profesním vzdělávání	50
IV.2 Genderové rozdíly v účasti na neformálním profesním vzdělávání.....	54
IV.3 Účast starších zaměstnanců na neformálním profesním vzdělávání.....	55
IV.4 Délka neformálního vzdělávání zabezpečovaného zaměstnavatelem	58
IV.5 Potřeba vzdělávání	60
IV.6 Dopady pandemie na vzdělávání zaměstnanců	64
V. Opatření pro podporu dalšího vzdělávání a posílení významu kolektivních smluv	68
V.1 Zahraniční zkušenosti	68
V.2 Vyhodnocení situace v ČR	90
Shrnutí a doporučení	100
Použitá literatura a zdroje	108
PŘÍLOHA	115

Úvod

Předkládaná studie je zpracovaná podle zadání Asociace samostatných odborů v rámci projektu „Sociální dialog jako nástroj sociální ochrany zaměstnanců a prevence diskriminace na českém trhu práce“. Cílem studie bylo poskytnout přehled vybraných aspektů problematiky Vzdělávání zaměstnanců jako prevence před diskriminací na trhu práce.

Jako východisko jsou úvodem shrnuty hlavní předpokládané dopady současného technologického rozvoje na trh práce, včetně identifikace ohrožených profesí a změn v požadovaných dovednostech. Ve druhé kapitole je na základě statistické analýzy datových zdrojů zpracován základní přehled vývoje na trhu práce v ČR a vybraných zemích, jenž poskytuje kontext probíhajících změn a ohrožených skupin pracovníků. Třetí kapitola mapuje flexibilní formy práce a nové (alternativní) formy práce, které se rozvíjejí zejména pod vlivem a s využitím moderních technologií a které mohou souviset s vyšším rizikem prekarizace práce v určitých sektorech nebo pro určité skupiny pracovníků. Čtvrtá kapitola vyhodnocuje vybrané statistické charakteristiky vzdělávání zaměstnaných osob v ČR a ve vybraných evropských zemích. Pátá kapitola pojednává problematiku vzdělávání v kontextu kolektivního vyjednávání a aktivit odborových organizací, na pozadí vybraných zahraničních přístupů. Na základě dostupných dat je zhodnocena i situace v ČR. V závěrečném shrnutí jsou naznačena i základní doporučení a inspirace pro příští aktivity odborových organizací v rámci této problematiky v ČR.

Základem pro zpracování studie byla rozsáhlá rešerše a sekundární analýza domácí i zahraniční literatury a datových zdrojů, včetně zejména výzkumných zpráv a statistik publikovaných k danému tématu. Zároveň zpracovatel vycházel z vlastních zkušeností a dosud realizovaných šetření a analýz zejména v oblasti nároků Průmyslu 4.0 na dovednosti a na vzdělávání, jejichž součástí bylo mimo jiné velké množství osobních rozhovorů s manažery podniků a dalšími experty na danou problematiku. Jako přímý podklad pro zpracování předkládané studie byly realizovány hloubkové rozhovory s odborníky se zkušenostmi v oblasti vzdělávání a s vzhledem do role odborů.

I. Dopady nových technologií na zaměstnanost, profese a dovednosti

Nové technologie pronikají do všech činností jednotlivých podniků v oblasti výroby i služeb a mění obsah i formy práce, kterým se pracovníci musí rychle přizpůsobovat. Míra robotizace, digitalizace a automatizace je ovlivněna nejen charakterem výroby a služeb, ale i finančními možnostmi podniků a v neposlední řadě i tlakem globální konkurence, která nutí firmy snižovat náklady, zvyšovat kvalitu produkce a produktivitu práce. Důležitou roli hraje i skutečnost, že většina velkých firem v ČR zejména v průmyslu a bankovníctví je součástí nadnárodních společností, což vyžaduje, aby i tyto české firmy byly na náležitě technologické úrovni a byly kompatibilní s mateřskými co do technologií, informačních systémů, systémů kvality, atd.

Díky postupné digitalizaci v reálném čase se propojuje automatizace se všemi procesy výroby a služeb, skladování, distribuce a prodeje. Využití velkých dat umožňuje usměrňovat aktivity firmy v závislosti na stavu nabídky a poptávky na trhu. Průmysloví roboti ve stále větší míře nahrazují zvláště repetitivní a namáhavé úkoly, vedle toho se objevují i kolaborativní roboti, kteří vyžadují lidskou spolupráci. Umělá inteligence, respektive strojové učení, stále efektivněji dokáže řídit automatizační procesy a roboty na základě algoritmů a statistických metod. Zavádění senzorů na fyzické objekty ve výrobě (internet věcí) zvyšuje objem dostupných dat, která umožňují efektivnější plánování. Inženýrské činnosti mohou být digitalizovány v předvýrobní fázi (například modelování, virtuální prototypování, simulace, vizualizace, testování materiálů a systémů). Aditivní výroba umožňuje zatím hlavně výrobu prototypů, je však vhodná i pro zakázkovou výrobu široké škály produktů a přispívá také k úsporám materiálů. On-line komunikace a dokonalejší informační systémy mění také podobu řízení v podnicích, vztahy s dodavateli a prodejní modely a komunikaci se zákazníky. Nejrychleji jsou nové technologie zaváděny ve velkých podnicích. Digitalizace v malých a středních firmách je složitější. Její podmínkou je připravenost k digitalizaci všech procesů ve firmě, od výroby přes administrativu, logistiku, sklady, účetnictví, neboť musí být zajištěna jejich provázanost a kompatibilita.

Úroveň aplikace nových technologií v ČR sice stále zaostává za vyspělými zeměmi, přesto však postupuje poměrně rychle. Podle šetření ČSÚ¹ v roce 2019 používalo průmyslové nebo servisní roboty 18 % podniků s deseti a více zaměstnanci ve zpracovatelském průmyslu. Používání robotické automatizace je zde doménou především velkých subjektů. V roce 2020 používalo průmyslové roboty již více než 60 % velkých podniků v odvětví zpracovatelského průmyslu. V případě malých se jednalo pouze o 9 %. Průmyslové roboty pak nalezneme v přibližně 55 % subjektů působících v automobilovém průmyslu. Servisní roboty jsou v českých firmách využívány méně než ty průmyslové, nejčastěji na montážní nebo úklidové práce a pro práce ve skladech.

Více než 40 % firem v České republice již využívá zařízení internetu věcí. Přibližně desetina firem díky internetu věcí reguluje osvětlení nebo spotřebu energie a podobný podíl firem může hlídat na dálku přes internet zabezpečení firemních prostor. Chytrá zařízení internetu věcí pronikla i do výroby. Téměř pětina firem z odvětví zpracovatelského průmyslu monitoruje výrobní procesy a může je v reálném čase

¹ Zdroj: ČSÚ, Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru v roce 2020 (<https://www.czso.cz/csu/czso/vyuzivani-informacnich-a-komunikacnich-technologii-v-podnikatelskem-sektoru-rok-2019-aktualni-mesic-roku-2020>)

optimalizovat. Nejvýrazněji je však internet věcí využíván firmami v oblasti logistiky ke sledování pohybu zboží či provozního stavu vozidel. V roce 2019 tisklo trojrozměrné předměty 6 % firem. Nejvíce v průmyslové výrobě, kde technologii využívá přibližně třetina podniků z elektronického či automobilového průmyslu. Mimo zpracovatelský průmysl využívají 3D tisk nejčastěji subjekty z oblasti IT, telekomunikací a také firmy zabývající se výzkumem a vývojem.

Jak potvrzují odborníci z praxe, nové technologie pronikají i do činnosti drobných řemeslníků. I ti využívají pro svoji práci digitální nástroje. Pro měření povrchů, rovin a další účely také používají kamery, drony, 3D tiskárny. Nebo instalatéři a topenáři musejí pracovat s chytrými budovami či inteligentními domácnostmi. Musejí umět vše nainstalovat, nastavit, propojit a zajišťovat servis.

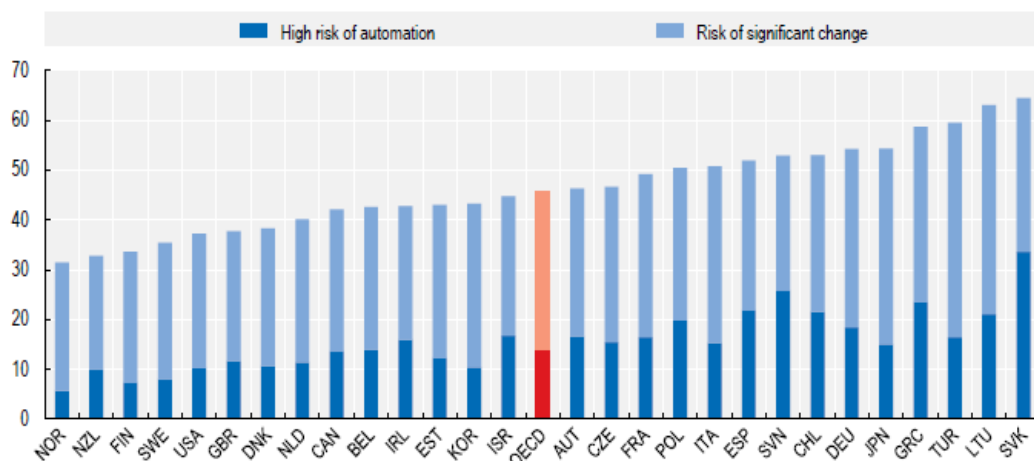
Ohrožené profese

Dopady nových technologií na zaměstnanost jsou již delší předmětem četných výzkumných studií. První z těchto výzkumů byly jednostranně zaměřeny na kvantifikaci nahrazování pracovních úkonů technikou a na ohrožení pracovních míst technologickým zánikem. Jejich závěry byly výrazně pesimistické a predikovaly zánik až poloviny pracovních míst ve vyspělých zemích, v některých zemích i výrazně výše.

Poslední zpracované studie respektují skutečnost, že aplikace robotizace a automatizace bude probíhat v různé podobě a s různou intenzitou v průběhu času a bude i rozdílně ovlivňovat vývoj jednotlivých odvětví a profesí v závislosti na jejich charakteru. Propočty na základě podrobné analýzy poměrně široké škály činností v rámci každé profese provedlo OECD. Byla k tomu využita data z rozsáhlého šetření dovedností dospělých PIAAC, kde byly kromě jiného zjišťovány požadavky na úroveň dovedností a činností nutných pro výkon jednotlivých profesí. Podle těchto propočtů bude v budoucích 10-20 letech v zemích OECD v průměru velmi vážně ohroženo cca 14 % profesí a dalších 32 % projde podstatnými změnami. Tyto odhady jsou podstatně nižší, než ukazovaly dnes již legendární propočty autorů Frey-Osborne (2017), které odhadovaly zánik celých profesních skupin i v tak vyspělé ekonomice s vysokým podílem služeb, jako jsou USA, kolem 47 %. Podle odhadů OECD patří Česká republika zhruba k průměru zemí. Vysoké riziko automatizace a robotizace může na základě odhadu OECD postihnout v ČR asi 15 % pracovních pozic, tj. kolem 780 tis. a rozsáhlými změnami projde dalších cca 30 %, tj. přes 1 560 tis.² pracovních míst (viz Graf 1). Vzhledem k současnému generování nových pracovních míst v ekonomice, tak zřejmě enormní technologická nezaměstnanost hrozit nebude, avšak na změny je třeba včas a adekvátně reagovat. Ať již půjde o tu část pracovníků, kteří se budou muset přesunout na nová pracovní místa, nebo o tu část profesí, které se budou muset transformovat, bude v každém případě nutné vybavit tyto pracovníky novými znalostmi a dovednostmi a podpořit je právě v období transformace.

² odhad vychází ze stavu zaměstnanosti v roce 2017, zdroj: ČSU-VŠPS

Graf 1: Míra ohrožení pracovních pozic automatizací – srovnání zemí OECD (v %)



Zdroj: OECD: Employment Outlook 2018. Poznámka: High risk automation=pracovní pozice zahrnuje více než 70% činností, které mohou být automatizovány; Risk of significant change=pracovní pozice zahrnuje mezi 50-70% činností, které mohou být automatizovány

V rámci celé škály profesí jsou nejvíce ohroženy ty pracovní pozice, kde je vysoký podíl manuálních a rutinních úkolů, méně naopak ty, kde je práce založena na sociálních dovednostech a gramotnosti. Ve zpracovatelském průmyslu fyzické aktivity a obsluha strojů v předvídatelném prostředí tvoří kolem jedné třetiny odpracovaného času pracovníků. Proto jsou nejvíce ohroženou skupinou operátoři montážních linek, obsluha strojů a zařízení, kteří v současné době tvoří 27 % zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu. Další manuální aktivity navazující na výrobní proces jako je balení produktů, přesuny materiálů či údržba strojů jsou také snadno automatizovatelné. Možnost automatizovat určité činnosti závisí na kontextu výkonu dané profese. Zatímco v prostředí průmyslového provozu by technicky vzato mohlo být až 90 % činností vykonávaných svářeči, obráběči či páječi automatizováno, v oblasti klientského servisu by stejné činnosti v rámci stejných profesí mohly být automatizovány pouze v méně než 30 % případů. Jsou totiž vykonávány ve složitějších, často nepředvídatelných podmínkách a jejich výkon je nutno přizpůsobit danému účelu podle požadavků zákazníka. Obdobné rozdíly v možnosti automatizovat výkon určitých profesí platí i pro sériovou a zakázkovou výrobu. Podle odhadu odborníků z praxe, budou pracovní pozice v sériové výrobě nahrazovány automatizací dvakrát až třikrát rychleji ve srovnání se zakázkovou výrobou.

Do problematické situace se mohou dostávat nízkokvalifikovaní, kteří budou vytlačováni uvolněnými středně kvalifikovanými pracovníky, kterým nebudou schopni konkurovat. Hrozí, že budou stále častěji nacházet uplatnění pouze v ještě nižších a příležitostných pracích, a budou vytlačováni více na okraj společnosti. Výrazné rozevírání nůžek mezi vyššími a nižšími vrstvami společnosti je velkým potenciálním rizikem pro sociální smír. Dále je zřejmé, že existují skupiny pracovníků, zejména např. starší generace, na které může zvýšený tlak na nové rozměry práce spolu se stále vyšším zapojením digitálních technologií působit negativně a znamenat rostoucí psychickou zátěž, nebo i ohrožení jejich zaměstnání. Četná empirická šetření potvrzují, že tyto otázky se ve firmách řeší a pracovníci, kteří nejsou schopni přizpůsobit se novým technologickým nárokům, bývají většinou přeřazeni na jiný druh práce. Je však zřejmá zranitelnost těchto pracovníků, kdy výskyt jakýchkoliv ekonomických problémů může vést k vyšší míře jejich propouštění, nebo k jejich předčasnému odchodu do starobního důchodu, jak to již naznačují některá data ČSSZ.

Těmto negativním důsledkům je možno předcházet systematickým vytvářením prostředí neustálého doplňování kvalifikace, které umožní, aby zaměstnanci drželi krok s technologickým pokrokem ve svých

oborech, a aby se tak struktura dovedností pracovní síly co nejvíce přizpůsobovala novým nárokům. Alespoň část zaměstnanců by se mohla posouvat směrem výše v kvalifikačním žebříčku, čímž by se předcházelo nezaměstnanosti, příjmové polarizaci i sociálnímu napětí ve společnosti.

Důsledkem aplikace nových technologií nebude jen redukce pracovních míst, ale ve všech odvětvích bude docházet také ke **vzniku nových činností** vykonávaných v rámci stávajících profesí a dokonce ke **vzniku zcela nových profesí**.

V první řadě je zřejmé, že v důsledku stírání hranice mezi výrobními a informačními technologiemi, dochází ve výrobních podnicích ke zvyšování potřeby ICT specialistů i pracovníků, kteří tyto technologie umí ovládat, využívat a provádět jejich údržbu. Tento trend již dávno započal a podle zjištění některých studií je 40 % z celkového počtu nově vzniklých pracovních míst vytvářeno v profesích, které zajišťují ICT činnosti. Podniky také potřebují datové specialisty schopné nejen zpracovávat velká data, ale také vytvářet analytické modely pro vyhodnocení nestrukturovaných informací, a analyticky je aplikovat. Další oblastí, kde bude docházet ke vzniku nových pracovních míst, je bezpečnost systémů a dat, ochrana průmyslových systémů, bezpečnost kritických infrastruktur, vyhodnocování a řízení rizik, schopnost řešit krizové situace.

Segmentem ekonomiky, kde se bude poptávka po pracovní síle patrně zvyšovat, a kde budou poptávány i nové dovednosti spojené s technologickými změnami jsou služby, zejména sektor zdravotnictví a sociálních služeb, kde jsou stále více využívána medicínská zařízení náročná na ICT seřizování a ovládání, jsou zaváděna specifická technologická řešení a rozsáhlé informační systémy navázané na zdravotní a sociální služby. Jedná se např. o zařízení podporující výkon lékařů, technologie monitorující pacienty a poskytující informace pečujícím osobám, kompenzační a asistenční technologie, pomoc v každodenních úkonech, telemedicína a jiné formy pomoci na dálku.

Nároky na dovednosti

Kvalitativní změny vyvolané novými technologiemi se projeví **v nových nárocích na dovednosti pracovníků**. Podle empirických studií dojde u 42 % dovedností k podstatné změně. Přitom je zřejmé, že v důsledku pronikání ICT a postupující robotizace dochází ke sblížení charakteru dosud odlišných výrobních procesů a pracovníci, kteří s novými technologiemi budou pracovat, již nebudou specializovaní v takové míře jako dosud, ale budou muset mít jak technické tak i další znalosti na vyšší úrovni obecnosti a abstrakce. Stoupá rovněž význam sociálních dovedností a postojů jako je adaptabilita, schopnost se učit nové věci, komunikativnost, sebeorganizace, apod.. Podle studie WEF během příštích 5 let projde významnou rekvalifikací a zvýšením kvalifikace nejméně 54 % všech zaměstnanců.

Odborníci v inženýrských profesích budou muset být obeznámeni s širší škálou technologií, být schopni posuzovat řešení problémů v daleko širších souvislostech než dříve, neboť se zvyšuje komplexita úkolů, produkce se stává variabilnější a více přizpůsobená požadavkům zákazníků. Budou muset být schopni projektového řízení, práce v mezioborových a mezinárodních týmech. Zvyšuje se důraz na schopnost zajišťování kvality ve všech článcích výrobního procesu, a to nejen uvnitř vlastní firmy, ale také u externích dodavatelských partnerů a ve vztahu k zákazníkům či odběratelům. Již nyní musí ovládat nejen uživatelský ale i náročnější programovací software.

Pro výkon středních technických profesí bude třeba mít schopnost zastávat poměrně širokou škálu úkonů ve všech fázích přípravy a výroby produktu, efektivně využívat a interpretovat výrobní data a

dokumentaci, připravovat, užívat a testovat high-tech zařízení, využívat pokročilé podnikové informační systémy a metody plánování a řízení projektů. **V rámci dělnických profesí** budou seřizovači, obráběči běžně pracovat s počítačově řízeným složitým zařízením a s informačními systémy, proto budou kromě technických dovedností vyžadovány i znalosti programování. Operátoři a dělníci v logistice budou muset zvládnout IT dovednosti na uživatelské úrovni, pracovat s mobilními terminály a stále rozšiřovat své dovednosti o nové prvky práce a to jak s technologicky vyspělým drahým zařízením, tak se sofistikovanými komponenty.

I v rámci **tradičních řemeslných profesí** je stále častější využívání nových technologií a digitálních nástrojů a dochází k propojování manuální práce s inteligentními systémy. Pro měření povrchů, rovin a další účely se používají kamery, drony, 3D tiskárny. Instalatéři a topenáři musejí pracovat s chytrými budovami či inteligentními domácnostmi. Je třeba umět vše nainstalovat, nastavit, propojit a zajišťovat, to znamená, že pracovníci vedle svých profesních dovedností musejí mít i povědomí o IT technologiích.

Rovněž **v odvětvích služeb** od dopravy přes bankovníctví až po zdravotnictví a sociální služby se při zavádění sofistikovaných informačních systémů, aplikace robotické servisní podpory, přenosu dat na dálku a jejich zabezpečení, dálkové komunikaci s klienty, atd. pracovníci těchto služeb neobejdou bez příslušných ICT znalostí a schopností využívat tyto technologie.

Vedle zvyšování kvalifikační náročnosti práce s využitím nových technologií se však ukazuje i **riziko opačného trendu a snižování kvalifikačních požadavků** u některých pracovních pozic. Může se to projevit zjednodušením a standardizací pracovní činnosti, která bude v důsledku toho více záviset na pokynech a způsobu práce algoritmů. Některé kvalifikované úkoly mohou převzít stroje a lidé budou přemístěni do role pouhých kontrolorů bez prostoru k uplatnění vlastních dovedností. Takový vývoj může snížit komplexitu některých druhů práce a následně zbavit člověka určitých dovedností, jak lze ilustrovat na příkladu řidičů spoléhajících na navigační systémy a následně ztrácejících vlastní orientační schopnosti. V některých případech si pracovníci přestávají umět poradit při problémech způsobených či neřešených stroji, neboť při pouhém dozorování již nezískávají zkušenosti s činností samotnou.

Určité prvky dequalifikace při zavádění automatizačních a robotických zařízení v podnicích signalizují i některé domácí průzkumy. Např. v rámci šetření průmyslových podniků, které provedl Národní vzdělávací fond a ČVUT v roce 2019³ respondenti uvedli, že robotizace činností jim umožňuje zaplnit často neobsazené pozice kvalifikovaných dělníků, zaučenými pracovníky z řad nekvalifikovaných či méně kvalifikovaných pracovních sil. Je to možné díky tomu, že potřebné dovednosti pro ovládání nových strojů jsou často výrazně menší a zvládnou je tedy i nekvalifikovaní pracovníci, často je v případě nových strojů jeden pracovník schopný obsluhovat jich hned několik. Pro fungování robotů je však zároveň nutné zaměstnat technology-programátory, kteří stroje programují a udržují. Tyto pozice zastávají zpravidla vysokoškolsky vzdělaní technici.

Průzkum mezi podniky také prokázal, že zatím nedocházelo k významnému vytlačování lidské práce z českého průmyslu vlivem automatizace, která přitom v té či oné míře v podnicích již dlouho probíhá. Podniky, které již automatizaci a digitalizaci svých provozů zahájily, uváděly, že při zavádění

³ Zdroj: Janíčko, M.; Klicnar, F.; Budský, P.; Weissner, P.: Požadavky českého průmyslu na pracovníky v podmínkách Průmyslu 4.0. Forum sociální politiky, 2020-4, pp 6-14.

automatizace nahrazené pracovníky nepropouštějí, ale přeškolují je na jiné pozice, což zvyšuje výrobní kapacitu při stejném počtu zaměstnanců. Pro obsluhu robotů je dle podniků potřeba zaměstnat také pracovníky z vyšších kvalifikačních úrovní schopné údržby, nastavování a programování robotů. Pro jednoduché úkony při obsluze robotů a nových strojů je někdy možné nahradit kvalifikované pracovníky zaškolenými nekvalifikovanými pracovníky. Zavádění nových technologií nahrazuje některé činnosti spíše na nižší kvalifikační úrovni, ale i středně kvalifikované práce v administrativě. Naopak některé činnosti se vlivem automatizace mohou zjednodušovat a ztrácet svoji původní odbornost. Do budoucna se tak může poněkud vyprazdňovat střední kvalifikační úroveň činností ve prospěch především vysoce kvalifikovaných, ale částečně i nízko kvalifikovaných, což zřejmě bude přispívat k polarizaci trhu práce.

Vliv pandemie Covid-19

Je zřejmé, že COVID-19 urychlí zavádění technologií. Podle odhadů společnosti Ernst&Young bude vývoj technologií pro práci na dálku, rozšířenou a virtuální realitu dynamicky zrychlovat, protože tato řešení vedou ke zvyšování efektivity při nižších nákladech a mohou být využity v situaci omezené fyzické interakce⁴. Nové technologie se dynamicky rozšiřují nejen ve výrobě, ale i ve službách, zejména bankovníctví a zdravotnictví, kdy se např. v nebyvalém měřítku rozvíjí i telemedicína.

Ke stejným závěrům dochází i šetření Svazu průmyslu a dopravy, které proběhlo na podzim 2020. Téměř dvě třetiny z 99 společností, oslovených v průzkumu, uvedlo, že kvůli zkušenostem z koronavirové krize budou více investovat do technologií Průmyslu 4.0. V podnicích urychlila koronavirová krize investice například v oblasti využívání rozšířené reality. Díky ní podniky servisují stroje na dálku, aniž by technici museli cestovat na velké vzdálenosti a servis prováděli fyzicky. Další oblastí investic jsou simulace a modelování nejen technologických zařízení, ale i procesů. Firmy investují i do zlepšení online komunikace mezi technologickými zařízeními a lidmi. Zatímco velké firmy se víc zaměřují na analýzu dat z výrobních strojů, procesů nebo logistiky, aby mohly optimalizovat lidské, materiálové nebo energetické zdroje, střední a malé firmy se zaměřují spíš na zlepšování kvality produkce. Firmy také výrazně posilují bezpečnost a to nejen kybernetickou ale i procesní.

S urychlením zavádění nových technologií se zrychlují i změny v požadavcích na dovednosti kompatibilní s novou technikou. Důležité je, aby všichni pracovníci dostali stejnou šanci na zvládnutí nových úkolů, a to i skupiny znevýhodněné nižší kvalifikací, věkem nebo typem pracovního úvazku. Podporu by jim v tom měla poskytnout i vyjednávací síla odborových svazů.

⁴ Ernst&Young (2020): Pandemie COVID-19 uvolňuje prostor technologickým inovacím a naznačuje, jak bude vypadat nový normál. https://www.ey.com/cs_cz/news/2020-press-releases/04/pandemie-covid-19-uvolnuje-prostor-technologickym

II. Vybrané charakteristiky trhu práce v kontextu vývoje posledních let

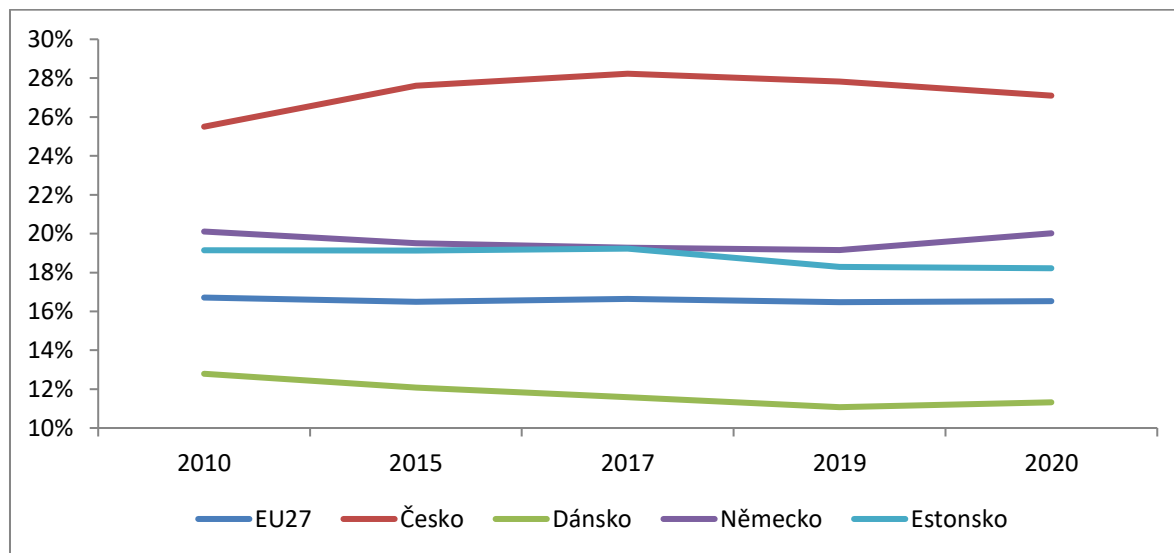
II.1 Zaměstnanost z hlediska odvětví a profesních skupin – mezinárodní srovnání

Mezi roky 2010 a 2020 rostla v EU-27⁵ zaměstnanost. Ve všech odvětvích hospodářství (podle klasifikace NACE) ve věkové kategorii 15 až 64 let to bylo o 5 %. O něco více to bylo ze srovnávaných zemí v Česku a Dánsku (6 %) a dále v Německu (9 %). Největší nárůst byl zaznamenán v Estonsku (13 %), přičemž příčinou byl především pokles nezaměstnanosti⁶, zatímco demografický vývoj zůstal neutrální (počet obyvatel i cizinců zůstal v Estonsku ve sledovaném období téměř stejný).

Bližší se lze podívat také na vývoj zaměstnanosti v nejdůležitějších (z hlediska podílu na celkové zaměstnanosti) odvětvích hospodářství mezi roky 2010 a 2020 v produktivní populaci sledovaných zemí.

Vůbec nejdůležitějším odvětvím co do podílu na zaměstnanosti v EU-27 je zpracovatelský průmysl (NACE C), v roce 2020 tvořil 17 % zaměstnanosti. Kromě Dánska je toto odvětví největším zaměstnavatelem také ve zbylých sledovaných zemích. Největší podíl zaměstnanosti tvořil k roku 2020 v České republice (27 %), dále v Německu (20 %), Estonsku (18 %) a nejmenší podíl pak v Dánsku (11 %). Ve sledovaném období byly podíly na zaměstnanosti poměrně stabilní, největší rozdíl na začátku a konci období byl zaznamenán v Česku (nárůst o 2 p.b.) a Dánsku (pokles o 2 p.b.). V EU-27 byl evidován zanedbatelný pokles (viz Graf 2).

Graf 2: Vývoj podílu odvětví zpracovatelského průmyslu (NACE C) na celkové zaměstnanosti (15-64 let)



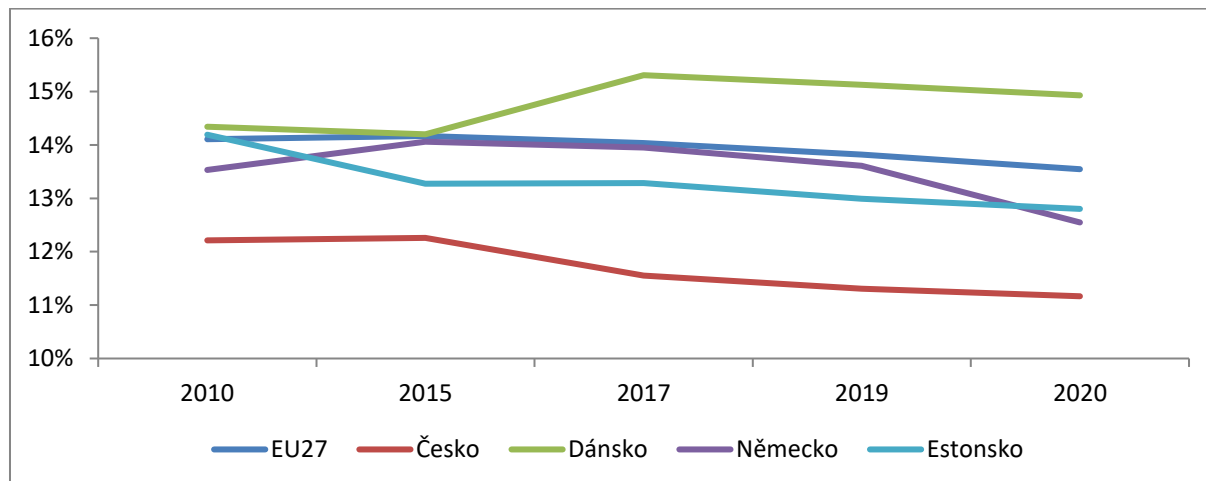
Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_egan2]

⁵ Již bez Velké Británie, přičemž data z období před odchodem VB z EU jsou zpětně přepočítána na stav rovněž bez zahrnutí VB.

⁶ V roce 2010 17 %, v roce 2020 7 %.

Podíl zaměstnanosti ve velkoobchodu a maloobchodu (NACE G) napříč sledovanými zeměmi spíše klesal. Pouze v Dánsku byl na konci období podíl větší než na jeho počátku (nárůst o 1 p.b.). V rámci EU-27 byl pokles 1 p.b. (viz Graf 3).

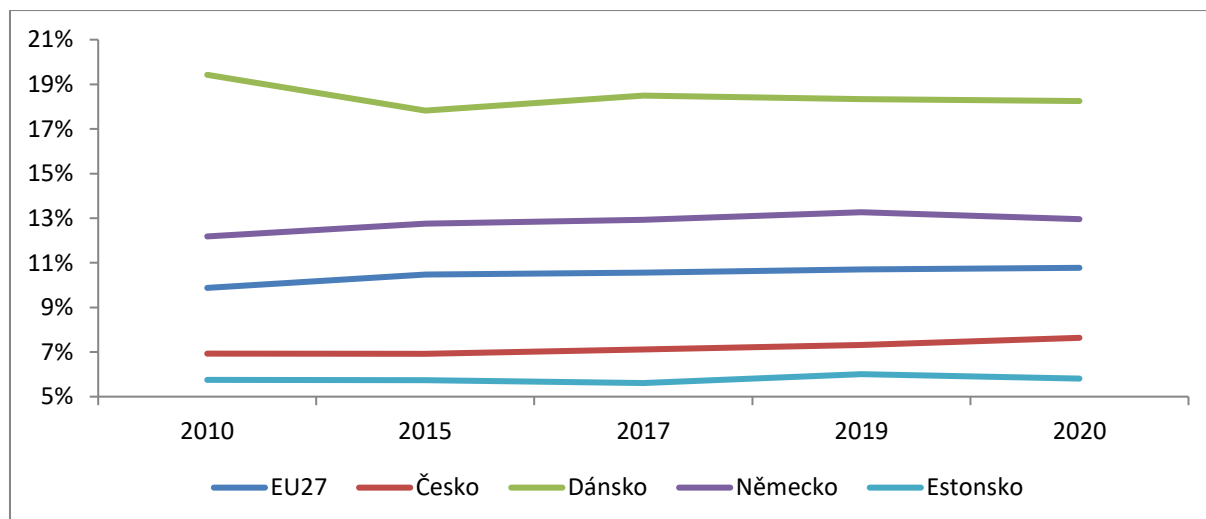
Graf 3: Vývoj podílu odvětví velkoobchodu a maloobchodu (NACE G) na celkové zaměstnanosti (15-64 let)



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_egan2]

Třetí největší z hlediska zaměstnanosti je v EU-27 odvětví zdravotní a sociální péče, tvořilo v roce 2020 11 % celkové zaměstnanosti. Více než v EU-27 to bylo v Dánsku (18 %) a Německu (13 %), méně pak v ČR (8 %) a Estonsku (6 %). V EU-27 narostl podíl zaměstnanosti v tomto odvětví o 1 p.b., podobně také v ČR a Německu, v Estonsku byl evidován zanedbatelný nárůst a v Dánsku došlo k poklesu o 1 p.b. (viz Graf 4).

Graf 4: Vývoj podílu odvětví zdravotní a sociální péče (NACE Q) na celkové zaměstnanosti (15-64 let)



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_egan2]

Další výraznější změny v podílech zaměstnanosti lze zaznamenat v odvětví stavebnictví (NACE F) v ČR, kde došlo k poklesu podílu na zaměstnanosti z 10 % na 8 %. V Německu a EU-27 byl pokles ve stavebnictví 1 p.b., v Estonsku naopak nárůst 1 p.b., v Dánsku k výrazné změně nedošlo.

K výraznému skoku v Estonsku došlo v odvětví informačních a komunikačních činností (NACE J) a to o nárůst o 3 p.b. z 2 % na 5 % podílu na celkové zaměstnanosti, čímž předstihlo ostatní sledované země, kde se pohybuje podíl na zaměstnanosti mezi 3 a 4 %.

Estonsko rovněž výrazně navýšilo podíl zaměstnanosti v odvětví profesních, vědeckých a technických činností (NACE M) o 1 p.b. na 5 %, čímž dostihlo ostatní sledované země s výjimkou Dánska (6 %).

V odvětví administrativní a podpůrné činnosti (NACE N) poklesl podíl zaměstnanosti v Německu o 1 p.b. na 4 %, tedy shodně s Dánskem a EU-27, zatímco v ČR a Estonsku je podíl v tomto odvětví 3 %.

Naopak v Estonsku došlo k poklesu o 1 p.b. v odvětví zemědělství (NACE A) stejně jako v EU-27, v ostatních sledovaných zemích byl pokles zhruba půl procentního bodu.

II.2 Zaměstnanost z hlediska profesních skupin – mezinárodní srovnání

Profese podle klasifikace ISCO lze rozdělit podle vyžadované kvalifikační úrovně pro výkon dané profese. Nejvyšší kvalifikační úroveň (resp. úroveň dovednosti 4)⁷ mají první dvě skupiny – zákonodárci a řídící pracovníci⁸ (ISCO 1) a specialisté (ISCO 2). Dále jsou to techničtí a odborní pracovníci (ISCO 3 – úroveň dovednosti 3). Pod nimi jsou s úrovní dovednosti 2 úředníci (ISCO 4), pracovníci ve službách a prodeji (ISCO 5), kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství (ISCO 6), řemeslníci a opraváři (ISCO 7) a obsluha strojů a zařízení, montéři (ISCO 8). Nejnižší kvalifikační úroveň (úroveň dovednosti 1) mají pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (ISCO 9)⁹.

Profesní struktura (členění podle klasifikace ISCO) národní zaměstnanosti nám mimo jiné ukazuje, jaká je kvalifikační náročnost v dané ekonomice, respektive jakou úroveň dovedností daná ekonomika vyžaduje. Je to také jeden z indikátorů, na jehož základě lze usuzovat o vyspělosti dané ekonomiky.

Při srovnání struktury zaměstnanosti podle profesí můžeme sledovat ve vybraných státech k roku 2020 některé podstatné rozdíly (viz Graf 5). Profesní zastoupení ISCO 0 se jeví jako zanedbatelné, ve všech sledovaných státech tvoří zaměstnanost do 1 %. ISCO 1 je výrazně více zastoupena v Estonsku s 11 % oproti 3 – 5 % v ostatních zemích a EU-27. ISCO 2 je pak méně zastoupeno zvláště v Česku (17 %) a nejvíce v Dánsku (29 %). ISCO 3 je ve vybraných státech zastoupeno v podobné míře mezi 15 až 21 %. Profesní skupina ISCO 4 je nad průměrem EU-27 (10 %) zastoupena v Německu (14 %) a pod tímto průměrem ve zbývajících srovnávaných zemích: v Česku (9 %), v Dánsku (7 %) a Estonsku (6 %). Zastoupení ISCO 5 se pohybuje mezi 12 až 19 % a ISCO 6 mezi 1 až 4 %. ISCO 7 je nejvíce zastoupeno v ČR (16 %) a nejméně v Dánsku (8 %). ISCO 8 je výrazně nad průměrem EU-27 (8 %) zastoupeno v ČR (13 %) a Estonsku (11 %), pod průměrem naopak v Dánsku (5 %) a Německu (6 %). ISCO 9, tedy nejméně kvalifikované profese, jsou nejvíce zastoupeny v Dánsku (10 %) a nejméně v Česku (6 %).

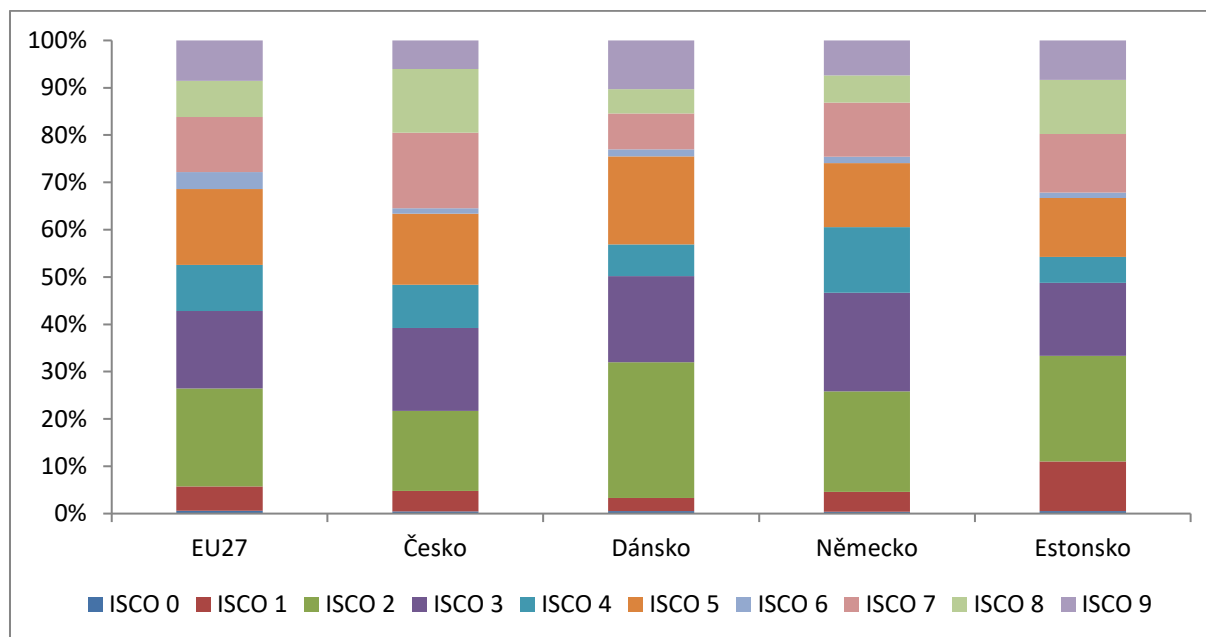
⁷ Vztah úrovní dovedností k profesním skupinám ISCO viz str. 3:

https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/metodicka_prirucka_1.pdf/1607eef6-476b-47b6-af64-a426699ac52a?version=1.0

⁸ S výjimkou podkategorie řídících pracovníků v oblasti ubytovacích a stravovacích službách.

⁹ Zaměstnanci v ozbrojených silách (ISCO 0) pak kombinují nejvyšší i nejnižší kvalifikační úroveň.

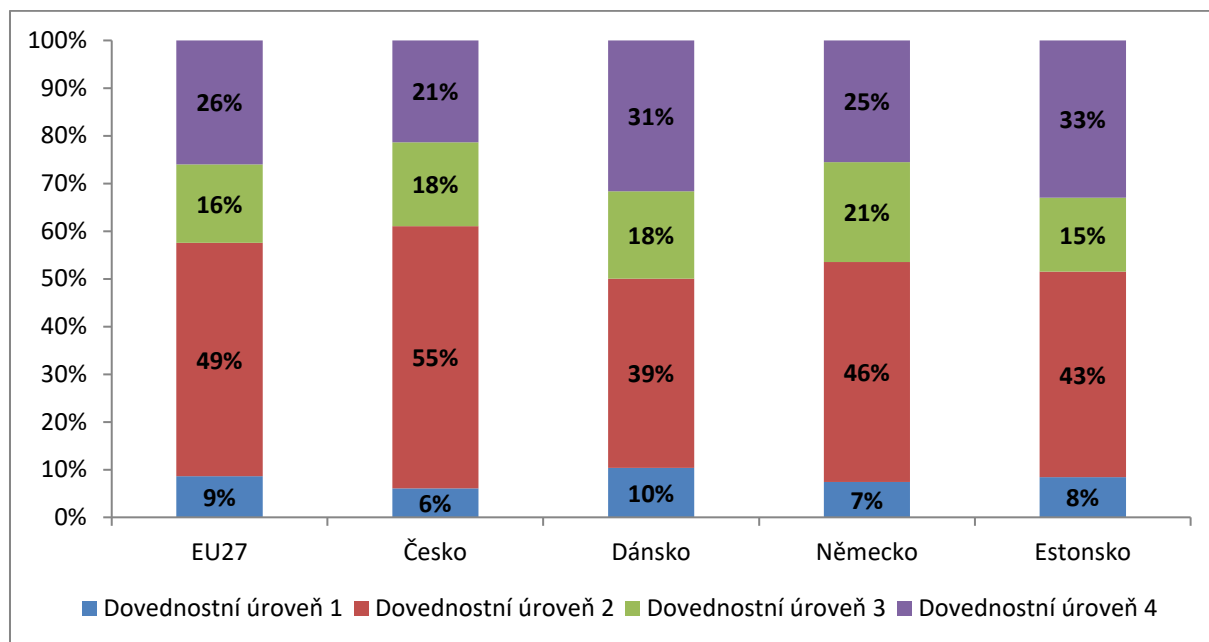
Graf 5: Struktura celkové zaměstnanosti podle zastoupení profesí (ISCO) v roce 2020



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [Ifsa_eisn2]

Následující graf (Graf 6) srovnává sloučené profesní skupiny v kategoriích podle úrovně dovednosti, což přehledněji vypovídá o kvalifikační náročnosti v dané ekonomice. V České republice je oproti ostatním srovnávaným zemím i oproti průměru EU-27 nejmenší zastoupení nejvyšší dovednostní úrovně (21 %). To zřejmě souvisí především s charakterem české ekonomiky založené na silné průmyslové výrobě a velké míře zahraničního vlastnictví firem, které vede k tomu, že velká část práce s větší přidanou hodnotou (například výzkum a vývoj) je vytvářena v mateřských zemích těchto firem, zatímco v Česku je ponechána základní výroba, která těží z relativně dobré infrastruktury a nižších nákladů na pracovní sílu oproti západní Evropě. ČR v tomto ohledu zaostává i za rovněž postkomunistickým Estonskem, kde je zastoupení nejvyšší dovednostní úrovně dokonce nejvyšší ze sledovaných zemí (33 %), ačkoli tomu přispívá spíše velký podíl řídicích pracovníků než specialistů. Vysoké zastoupení profesí s nejvyšší dovednostní úrovní je také v Dánsku (31 %), naopak v Německu (25 %) je tento podíl těsně pod úrovní průměru EU-27 (26 %). V ČR je oproti zbytku vybraných zemí výrazně více zastoupena druhá dovednostní úroveň (55 %), přičemž jde především o větší zastoupení profesí opravářů a řemeslníků (ISCO 7) a obsluhy strojů, zařízení a montérů (ISCO 8), což odpovídá rozsáhlému zpracovatelskému průmyslu zaměřenému na výrobu s menší přidanou hodnotou, která zaměstnance z těchto profesí vyžaduje. Naopak nejmenší zastoupení ze sledovaných zemí má Česko v nejnižší kvalifikační úrovni (6 %), zatímco ekonomicky velmi vyspělé Dánsko ji má nejvyšší (10 %). Z toho lze usuzovat, že při kvalitativním posunu české ekonomiky směrem k tvorbě inovací, práci s vyšší přidanou hodnotou či vyšší mírou automatizace, jako mají vyspělé státy na úrovni Dánska, může ekonomika vedle potřeby vysoce kvalifikovaných pracovníků generovat také poměrně velkou poptávku po nekvalifikovaných pracovnících.

Graf 6: Zastoupení profesních skupin podle dovednostní úrovně (1-nejnižší, 4-nejvyšší)



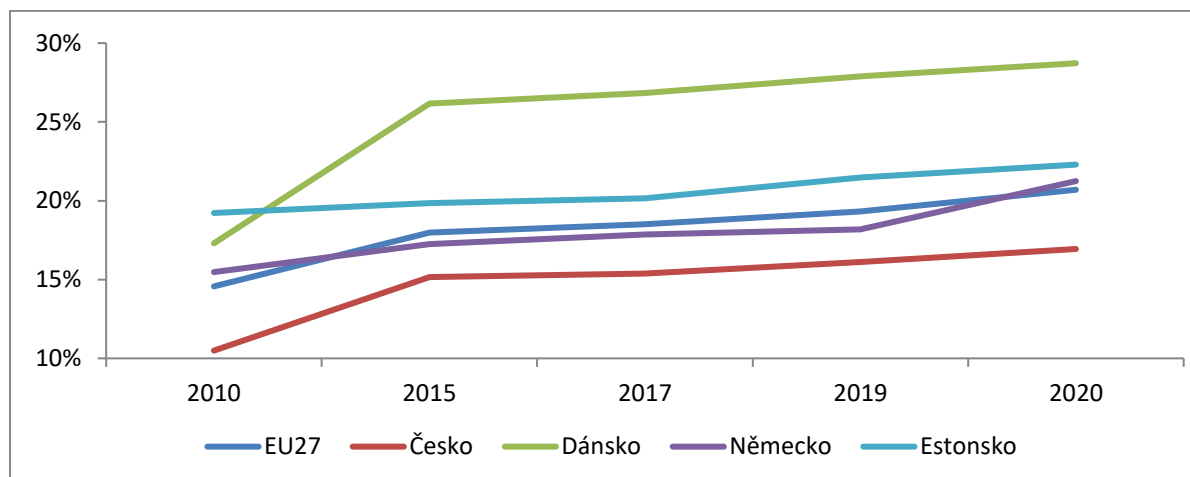
Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

Změny v zastoupení profesí v ekonomice

Ve sledovaném období (2010-2020) se měnily hodnoty podílu jednotlivých profesí na zaměstnanosti v ekonomikách sledovaných zemí a EU-27. V následujícím výčtu jsou uvedeny výraznější změny v podílech v roce 2020 oproti 2010, především podstatné posuny ve skupinách ISCO 2 a ISCO 3 a dále jsou zde stručně uvedeny změny v profesní struktuře v dalších profesních skupinách.

K poměrně velkým posunům směrem k většímu zastoupení došlo ve skupině specialistů (ISCO 2) – viz Graf 7. Vůbec nejvíce narostl jejich podíl na zaměstnancích v Dánsku (o 11 p.b.), dále o 6 p.b. v EU-27, Německu a Česku, nejméně pak v Estonsku (o 3 p.b.). Vzhledem k tomu, že Česko ve výchozím roce mělo zastoupení specialistů pouze 10 %, nejméně ze sledovaných zemí, lze považovat nárůst o 6 p.b. za poměrně malý, zvláště vidíme-li, že v ekonomicky velmi vyspělém Dánsku z vysoké výchozí hodnoty 17 % došlo k vysokému nárůstu na 29 %. V Estonsku byl pak oproti Česku nárůst menší, avšak zastoupení specialistů je tam srovnatelné s EU-27 či Německem.

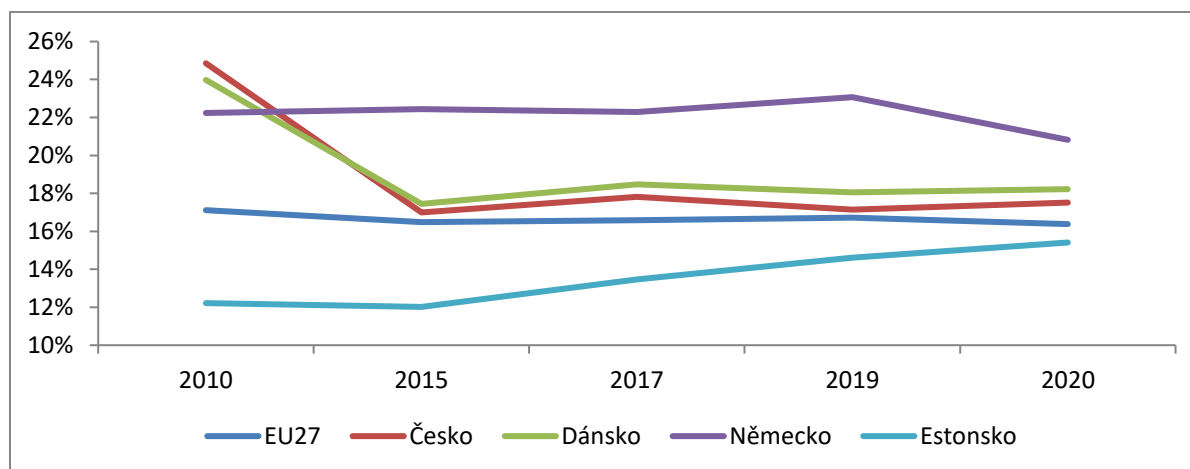
Graf 7: Vývoj zastoupení profesní skupiny specialistů (ISCO 2) ve vybraných ekonomikách



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

Ve většině sledovaných zemí došlo ke snížení zastoupení profese technických a odborných pracovníků: nejvíce v Česku (o 7 p.b.), dále v Dánsku o 6 p.b., v EU-27 a Německu o 1 p.b. Pouze v Estonsku došlo k navýšení podílu o 3 p.b., avšak z malé výchozí pozice v roce 2010, i v roce 2020 zůstal podíl této profesní skupiny v Estonsku ze sledovaných zemí nejmenší.

Graf 8: Vývoj zastoupení profesní skupiny technických a odborných pracovníků (ISCO 3) ve vybraných ekonomikách



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

Ve skupině zákonodárců a řídicích pracovníků (ISCO 1) došlo na úrovni EU-27 ke snížení zastoupení této profesní skupiny o 2 p.b., stejně jako v Dánsku a Německu, v Česku a Estonsku to byl pokles o 1 p.b.

Ve skupině úředníků (ISCO 4) byl největší posun ve struktuře zaznamenán v Dánsku, kde jejich podíl poklesl o 3 p.b., v Německu naopak narostl o 2 p.b., přičemž je tato profesní skupina v této zemi zastoupena nejsilněji.

V profesní skupině pracovníků ve službách a prodeji (ISCO 5) došlo k největšímu navýšení podílu v ČR (o 3 p.b. na 15 %), čímž velikost podílu předešlo Německo (13 %) a Estonsko (12 %) a přiblížilo se úrovni EU-27 (16 %) a Dánsku (19 %).

Ve skupině kvalifikovaných pracovníků v zemědělství (ISCO 6) k zásadním posunům ve struktuře nedošlo. Ve skupině řemeslníků a opravářů (ISCO 7) došlo ve sledovaných zemích k poklesu podílu,

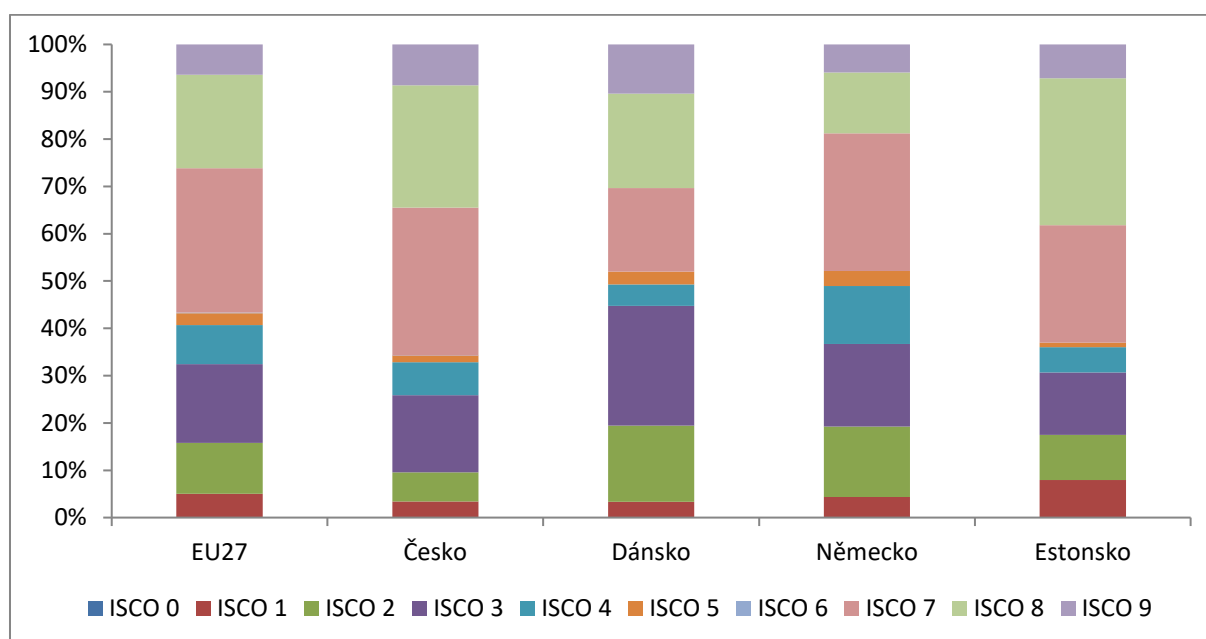
nejvíce v Německu o 3 p.b. V profesní skupině obsluha strojů a montéři (ISCO 8) se podíl mírně snižoval nebo stagnoval, největší pokles zaznamenalo Estonsko (3 p.b.). Také ve skupině pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (ISCO 9) došlo pouze k mírným změnám do jednoho procentního bodu. Struktura ISCO 0 se změnila pouze minimálně.

Zastoupení profesních skupin v největších odvětvích

Zpracovatelský průmysl (NACE C)

Klíčové profesní skupiny pro zpracovatelský průmysl jsou především specialisté (ISCO 2), techničtí a odborní pracovníci (ISCO 3), řemeslníci a opraváři (ISCO 7) a obsluha strojů a zařízení, montéři (ISCO 8). Tyto čtyři profese tvoří v EU-27 78 % všech zaměstnanců průmyslu. Pokud se však podíváme na strukturu zaměstnanců zpracovatelského průmyslu ve sledovaných zemích, jsou zde výrazné odchylky (viz Graf 9).

Graf 9: Struktura zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu (NACE C) podle zastoupení profesí (ISCO) v roce 2020



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

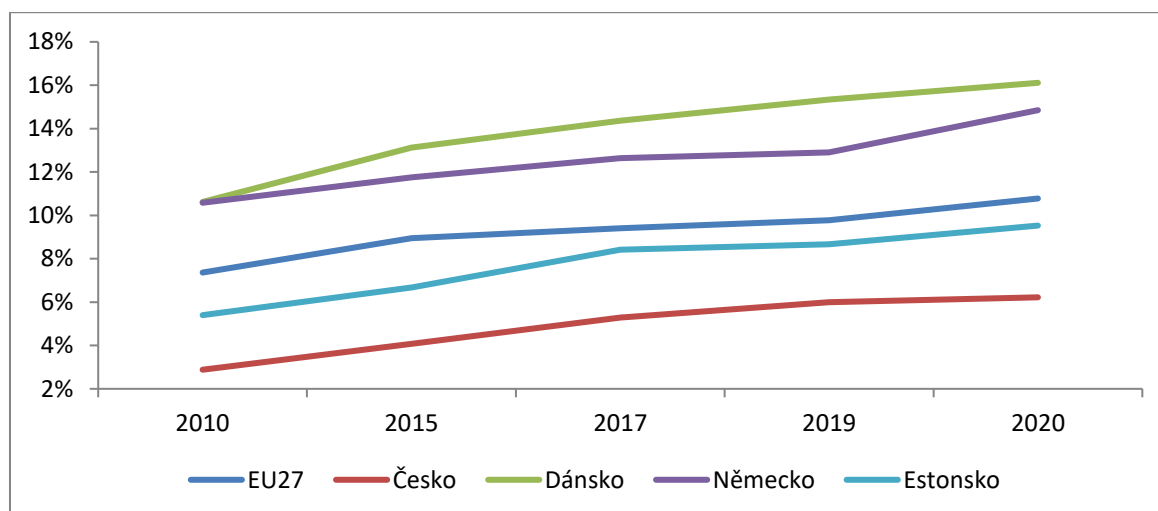
V ČR je podstatně menší podíl specialistů (6 %), než v ostatních zemích: v Dánsku je to 16 %, v Německu 15 %, v Estonsku 10 % a v EU-27 11 %. Podíl technických a odborných pracovníků je v EU-27, Česku a Německu na úrovni 16-17 %, méně je to v Estonsku (13 %) a výrazně více v Dánsku (25 %). V nižších kvalifikačních úrovních naopak Česko vévodí. Má největší podíl řemeslníků a opravářů, i když jen o 1 resp. 2 p.b. oproti EU-27 a Německu, ale o 6 p.b. více než Estonsko a především o 13 % více než Dánsko. Také podíl pracovníků obsluhujících stroje a zařízení patří v Česku k vyšším s 26 % oproti 20 % v Dánsku a EU-27 a 13 % v Německu, pouze Estonsko má větší podíl: 31 %.

Předchozí údaje poměrně jasně demonstrují rozdíl českého zpracovatelského průmyslu oproti Německu a Dánsku a do jisté míry Estonsku. Český zpracovatelský průmysl, který je klíčovým zaměstnavatelem v rámci celé ekonomiky, je založený z výrazně větší míry na málo kvalifikované práci oproti vyspělým západním státům Německu a Dánsku. Do jisté míry se přitom jedná o zacyklený problém, protože kvůli velké míře zahraničního vlastnictví českých výrobních podniků plyne značná

část zisků do domovských zemí a není investována například do výzkumu a vývoje v samotném Česku. Navíc nízké mzdy v ČR stále zvýhodňují zapojení lidské práce ve výrobě oproti finančně náročným investicím do digitalizace, automatizace a robotizace. Na druhou stranu je však nutné brát v potaz, že právě velký podíl méně kvalifikované práce v Česku může být z velké části automatizován, což by mohlo vést k rychlé změně struktury zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu. Takový scénář by mohl nastat například v případě, že by nové technologie výrazně zlevnily¹⁰. Srovnání s Estonskem není tak jednoznačné, ačkoli má Estonsko větší podíl specialistů, pokud bychom sečetli podíly ISCO 2 a ISCO 3 (vyšší kvalifikační náročnost) a vedle toho ISCO 7 a ISCO 8 (nižší kvalifikační náročnost), je poměr mezi nimi v Česku a Estonsku stejný. Nicméně Estonsko není natolik závislé na zpracovatelském průmyslu a koncepčně sází spíše na digitální ekonomiku a služby.

Ačkoli se podíl specialistů v českém zpracovatelském průmyslu ve sledovaném období zdvojnásobil, stále je mezi sledovanými zeměmi zdaleka nejmenší (viz Graf 10). Oproti nárůstu v Česku z 3 % na 6 % například v Dánsku narostl z 11 na 16 %. I v ostatních zemích byl nárůst podílu alespoň na úrovni Česka a tak rozestup mezi Českem a ostatními zůstává zachován.

Graf 10: Podíl profesní skupiny specialisté (ISCO 2) v odvětví zpracovatelského průmyslu

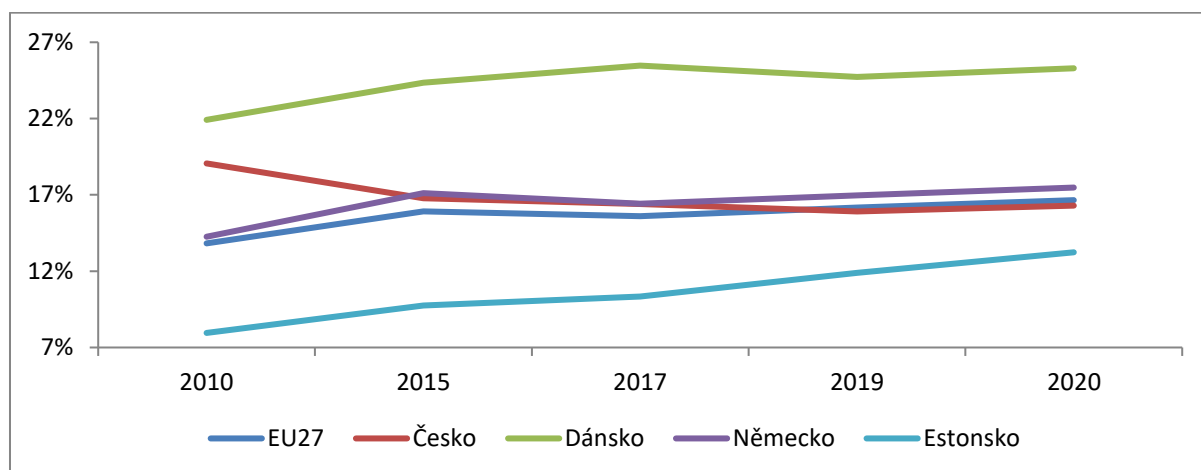


Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

U skupiny technických a odborných pracovníků bylo Česko mezi sledovanými zeměmi jediné, kde podíl této profesní skupiny poklesl o 3 p.b., u ostatních naopak o 3 p.b. narostl, v Estonsku pak o 5 p.b. (Graf 11). ČR zde tedy jde proti trendu v ostatních sledovaných zemích i EU-27.

¹⁰ Viz například pro Česko klíčový automobilový průmysl: https://prag.fes.de/fileadmin/public/pdf-publikace/2019_MPicl_BudoucnostAutomobilovehoPrumyslu.pdf

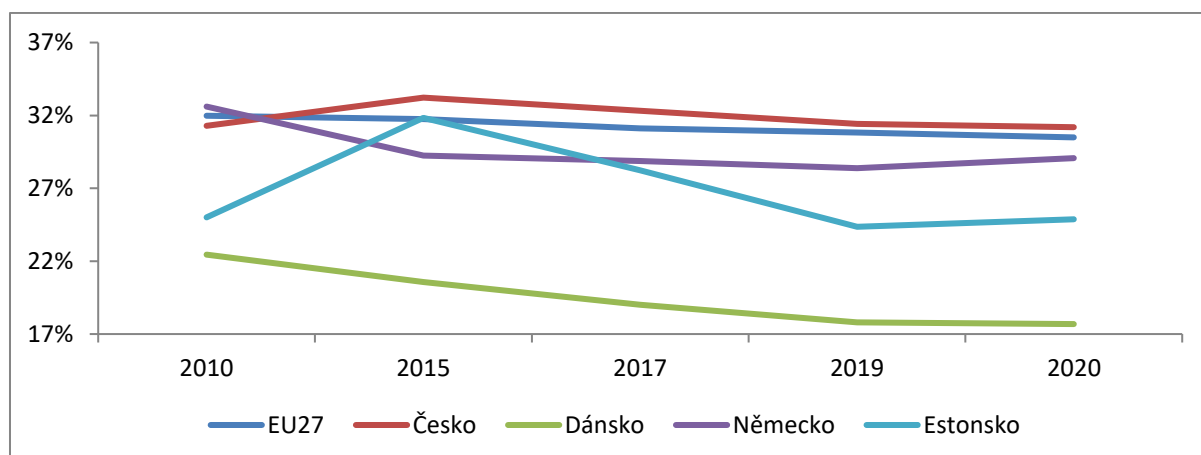
Graf 11: Podíl profesní skupiny technických a odborných pracovníků (ISCO 3) v odvětví zpracovatelského průmyslu



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

U řemeslníků a opravářů se zastoupení na začátku a konci sledovaného období v Česku nezměnilo. V Dánsku naopak klesl jejich podíl o 5 p.b. a v Německu o 4 p.b., čímž byl podíl v roce 2020 o 2 p.b. nižší než v Česku, zatímco v roce 2010 byl v Německu naopak podíl řemeslníků a opravářů o 2 p.b. vyšší (Graf 12).

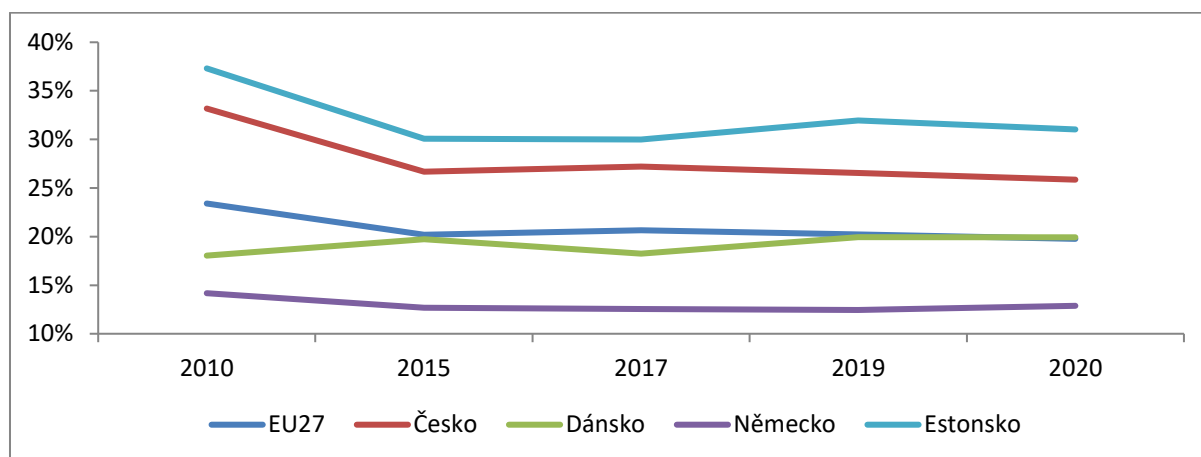
Graf 12: Podíl profesní skupiny řemeslníků a opravářů (ISCO 7) v odvětví zpracovatelského průmyslu



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

V profesní skupině obsluhy strojů a zařízení došlo v Českém průmyslu k výraznému poklesu o 7 p.b., tedy nejvíce ze sledovaných zemí, následovalo Estonsko s poklesem 6 p.b. V EU-27 byl pokles 4 p.b., v Německu pak 1 p.b. a v Dánsku nárůst o 2 p.b. Z pohledu České republiky však tento pokles může souviset s nárůstem nejméně kvalifikované skupiny pracovníků (ISCO 9) o 6 p.b. Nízkokvalifikační práce zaměstnanců z ISCO 8 v takovém případě byla ze značné části nahrazena nekvalifikační prací zaměstnanců z ISCO 9 (Graf 13).

Graf 13: Podíl profesní skupiny obsluhy strojů a zařízení, montérů (ISCO 8) v odvětví zpracovatelského průmyslu

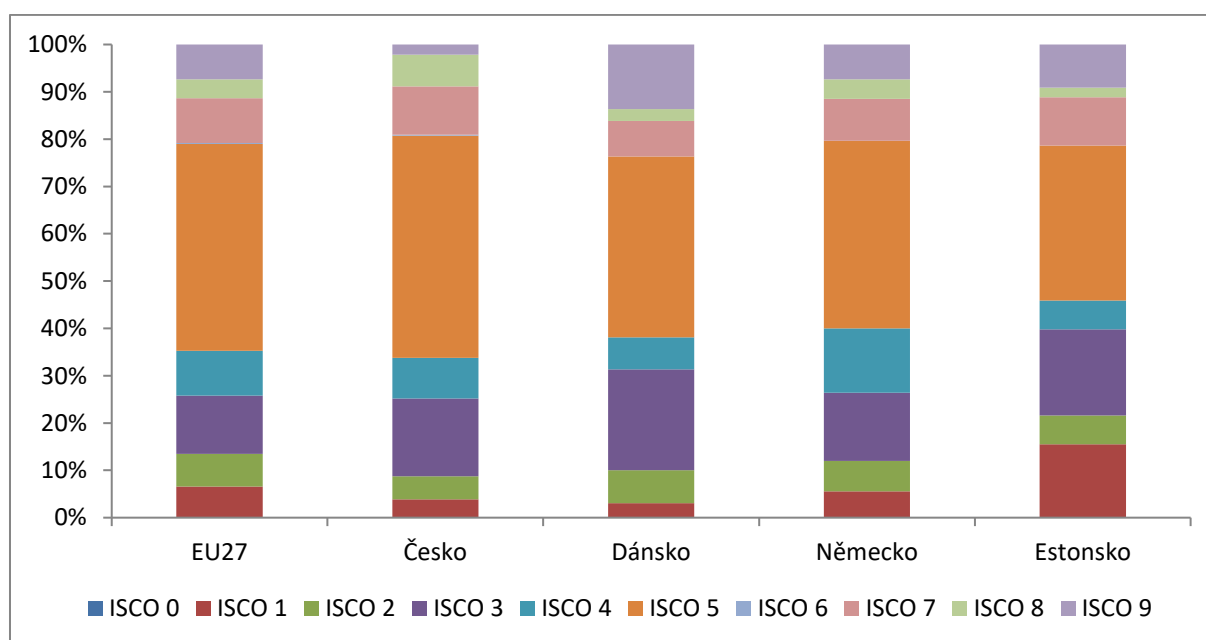


Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel

Odvětví velkoobchodu a maloobchodu stojí především na dvou profesních skupinách: pracovnících ve službách a prodeji (ISCO 5), kteří tvoří ve sledovaných zemích k roku 2020 33 až 47 % zaměstnanců v odvětví a techničtí a odborní pracovníci (ISCO 3), kteří tvoří 12 až 21 % zaměstnanců (Graf 14). Například v Estonsku tvoří velkou profesní skupinu také zákonodárci a řídicí pracovníci (ISCO 1) s 16 % nebo v Dánsku nekvalifikovaní a pomocní pracovníci (ISCO 9) s 14 %, o ostatních sledovaných zemích jsou tyto profese zastoupeny výrazně méně, například v Česku ISCO 1 se 4 % a ISCO 9 s 2 %.

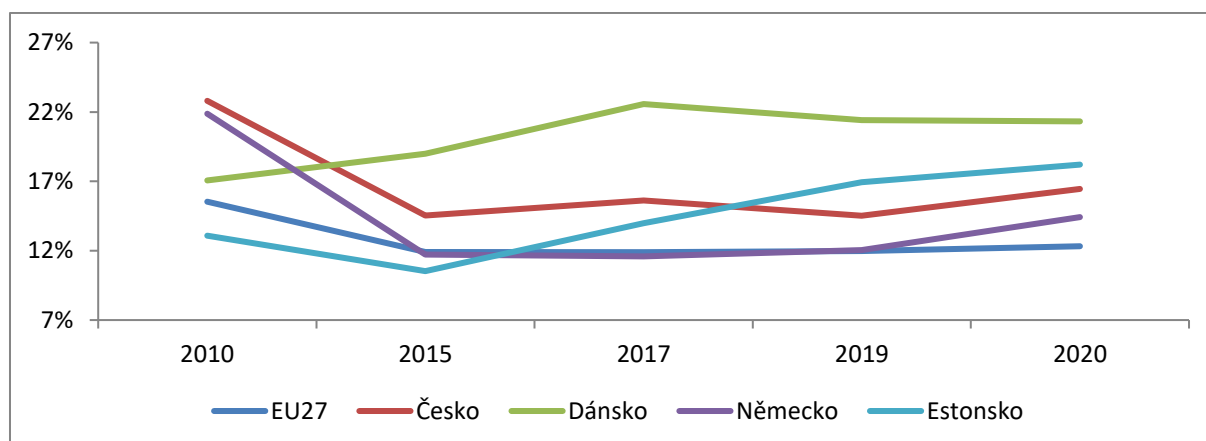
Graf 14: Struktura zaměstnanosti v odvětví velkoobchodu a maloobchodu; oprav a údržby motorových vozidel (NACE G) podle zastoupení profesí (ISCO) v roce 2020



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

Ve skupině ISCO 3 došlo ve sledovaném období k podstatným změnám v podílu pracovníků této profese ve velkoobchodu a maloobchodu. V rámci EU-27 klesl podíl o 3 p.b., v Německu o 7 p.b. a v Česku o 6 p.b., naopak v Dánsku podíl vzrostl o 4 p.b. a v Estonsku o 5 p.b. Trend je zde tedy poměrně nejasný, neboť v obou západoevropských zemích a obou postkomunistických zemích byl ve sledovaném období vývoj spíše protichůdný (Graf 15).

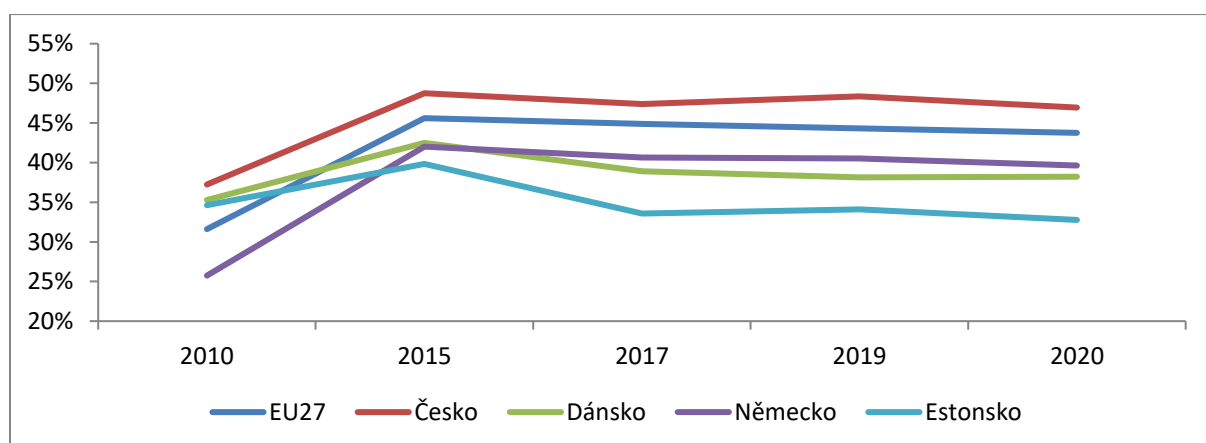
Graf 15: Podíl profesní skupiny technických a odborných pracovníků (ISCO 3) v odvětví velkoobchodu a maloobchodu; oprav a údržby motorových vozidel



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

Trend zastoupení profese pracovníků ve službách a prodeji (ISCO 5) byl ve sledovaném období převážně rostoucí: V EU-27, Německu a Česku narostl podíl této profese o více než 10 p.b., v Dánsku o 3 p.b. a pouze v Estonsku podíl klesl (o 2 p.b.). Většinu tohoto nárůstu lze přitom datovat už do období 2010-2015 (Graf 16).

Graf 16: Podíl profesní skupiny pracovníků ve službách a v prodeji (ISCO 5) v odvětví velkoobchodu a maloobchodu; oprav a údržby motorových vozidel



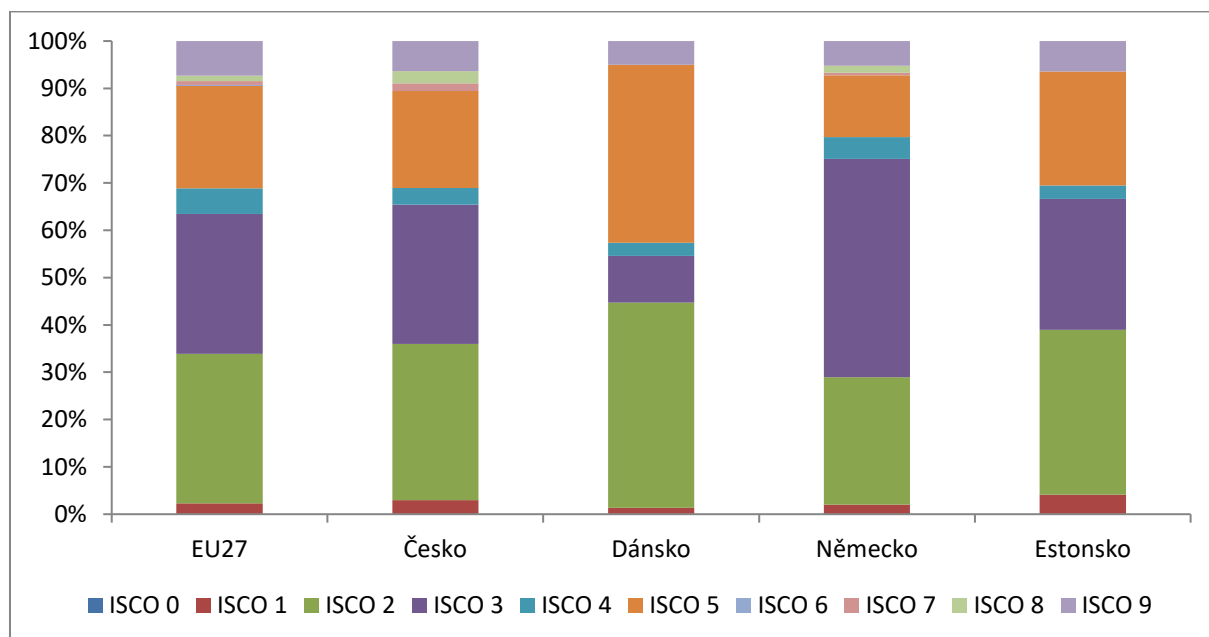
Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

Vedle těchto dvou největších profesních skupin v odvětví velkoobchodu a maloobchodu lze zmínit také profesi zákonodárců a řídicích pracovníků (ISCO 1), ve které došlo k výraznému snížení jejich podílu na zaměstnanosti v odvětví a to o 6 až 9 p.b. v EU-27, Německu, Dánsku a Česku a o 2 p.b. v Estonsku, kde podíl této profese zůstal nadále velmi vysoký (16 %). K Dánsku pak lze poznamenat, že ačkoli je podíl profesní skupiny ISCO 1 velmi malý (3 %), podíl nekvalifikovaných pracovníků (ISCO 9) je naopak velmi vysoký (14 %) - z vybraných států nejvyšší.

Zdravotní a sociální péče

Odvětví zdravotní a sociální péče (NACE Q) se vyznačuje především velkým zastoupením profesních skupin specialistů (ISCO 2), technických a odborných pracovníků (ISCO 3) a pracovníků ve službách (ISCO 5). Podíly zbylých profesních skupin jsou spíše zanedbatelné. Největší podíl specialistů nalezneme v Dánsku (43 %), v ostatních sledovaných zemích se pohybuje mezi 27 až 35 %. Podíl technických a odborných pracovníků je největší v Německu (46 %), v EU-27, Česku a Estonsku se pohybuje kolem 30 % a výrazně menší je v Dánsku (10 %), kde jsou naopak nejvíce zastoupeni pracovníci ve službách (38 %) zatímco v Německu jsou zastoupeni nejméně (13 %); v ostatních sledovaných zemích se pohybuje podíl mezi 20 až 24 % (viz Graf 17).

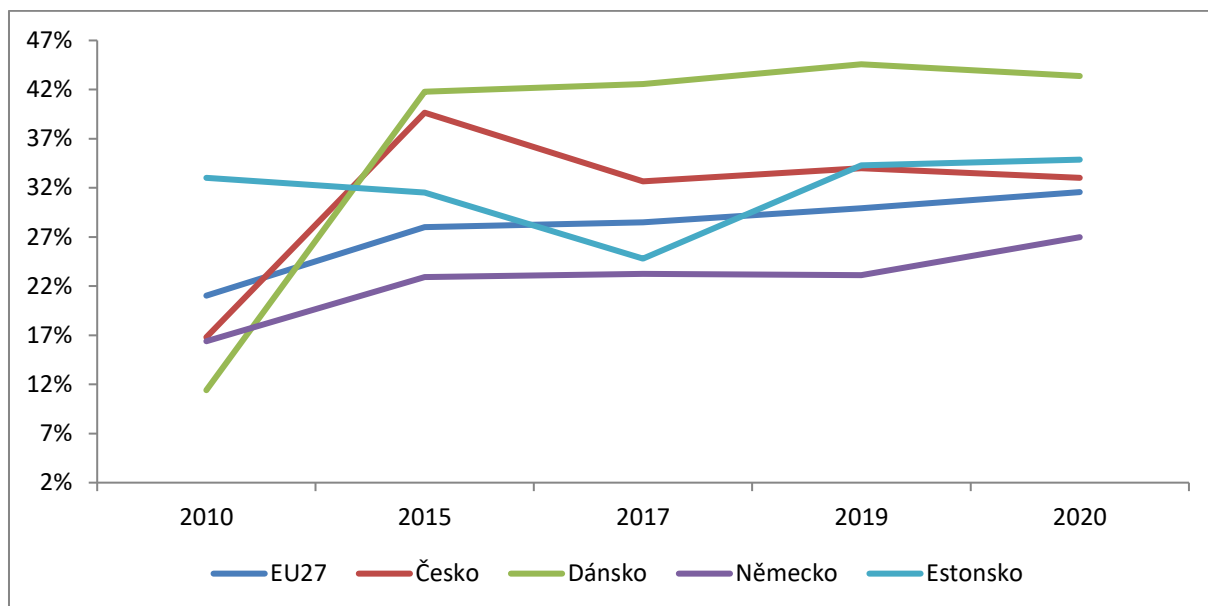
Graf 17: Struktura zaměstnanosti v odvětví zdravotní a sociální péče (NACE Q) podle zastoupení profesí (ISCO) v roce 2020



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [Ifsa_eisn2]

Struktura profesí v odvětví zdravotní a sociální péče se během sledovaného období ve vybraných zemích poměrně výrazně změnila (viz Graf 18). V roce 2010 byl nejnižší podíl specialistů v Dánsku (11 %), avšak na konci období se zvýšil o celých 32 p.b., čímž se Dánsko mezi výběrem států dostalo na první místo. I v ostatních zemích podíl této profesní skupiny rostl: v Česku o 16 p.b., v Německu a EU-27 o 11 p.b. a nejméně v Estonsku o 2 p.b.; nejmenší podíl v roce 2020 připadl Německu (27 %).

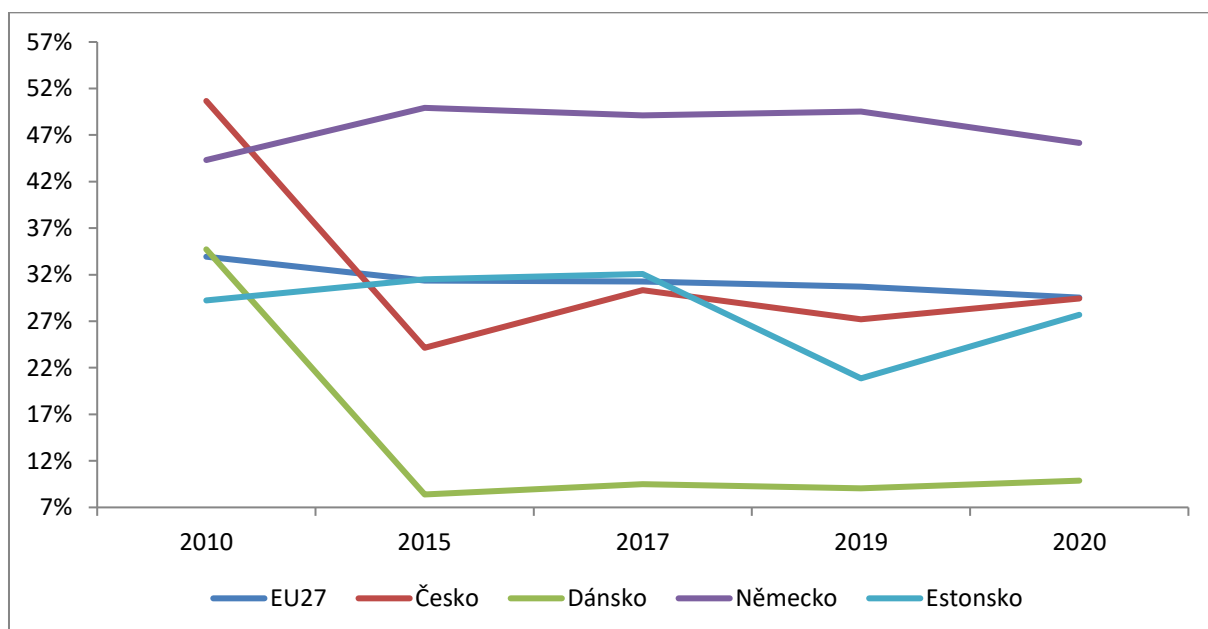
Graf 18: Podíl profesní skupiny specialistů (ISCO 2) v odvětví zdravotní a sociální péče



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [Ifsa_eisn2]

Velký nárůst zastoupení specialistů byl v některých státech kompenzován poklesem v profesní skupině technických a odborných pracovníků (viz Graf 19). V Dánsku to byl pokles o 25 p.b., čímž podíl této profese klesl na úroveň 10 %. V ČR pak o 21 p.b., avšak z vysokého výchozího podílu v roce 2010 (51 %). V EU-27 činil pokles 4 p.b., v Estonsku 2 p.b. a v Německu tato profese posílila o 2 p.b. a její zastoupení je tam ze sledovaných zemích k roku 2020 nejsilnější (46 %).

Graf 19: Podíl technických a odborných pracovníků (ISCO 3) v odvětví zdravotní a sociální péče

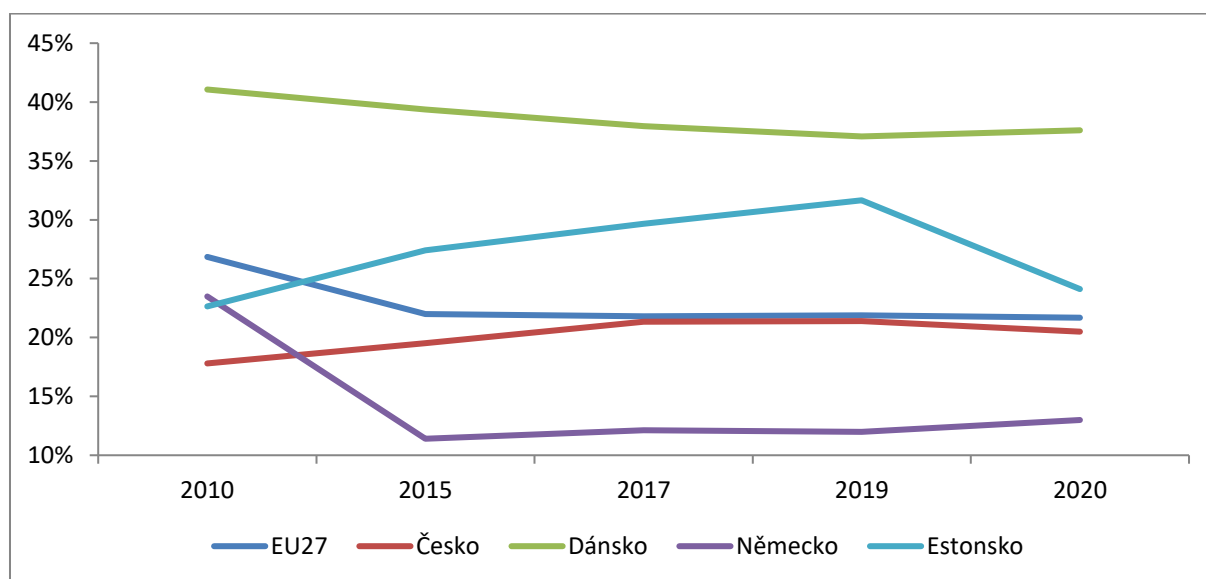


Zdroj: Eurostat, kód tabulky [Ifsa_eisn2]

Třetí nejdůležitější profesní skupinou jsou pro odvětví zdravotní a sociální péče pracovníci ve službách, jejichž zastoupení poměrně výrazně kolísalo v jednotlivých zemích. Nejmenší je v Německu, kde pokleslo z 23 % v roce 2010 na 13 % v roce 2020. Největší podíl je naopak v Dánsku (38 % v roce 2020),

přičemž pokles činil za celé období 3 p.b. V EU-27 byl pokles 5 p.b. V Česku a Estonsku podíl naopak narostl o 3, resp. 1 p.b. (Graf 20).

Graf 20: Podíl pracovníků ve službách a prodeji (ISCO 5) v odvětví zdravotní a sociální péče



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [lfsa_eisn2]

II.3 Nezaměstnanost v ČR a rizikové skupiny obyvatel

Vývoj nezaměstnanosti v ČR

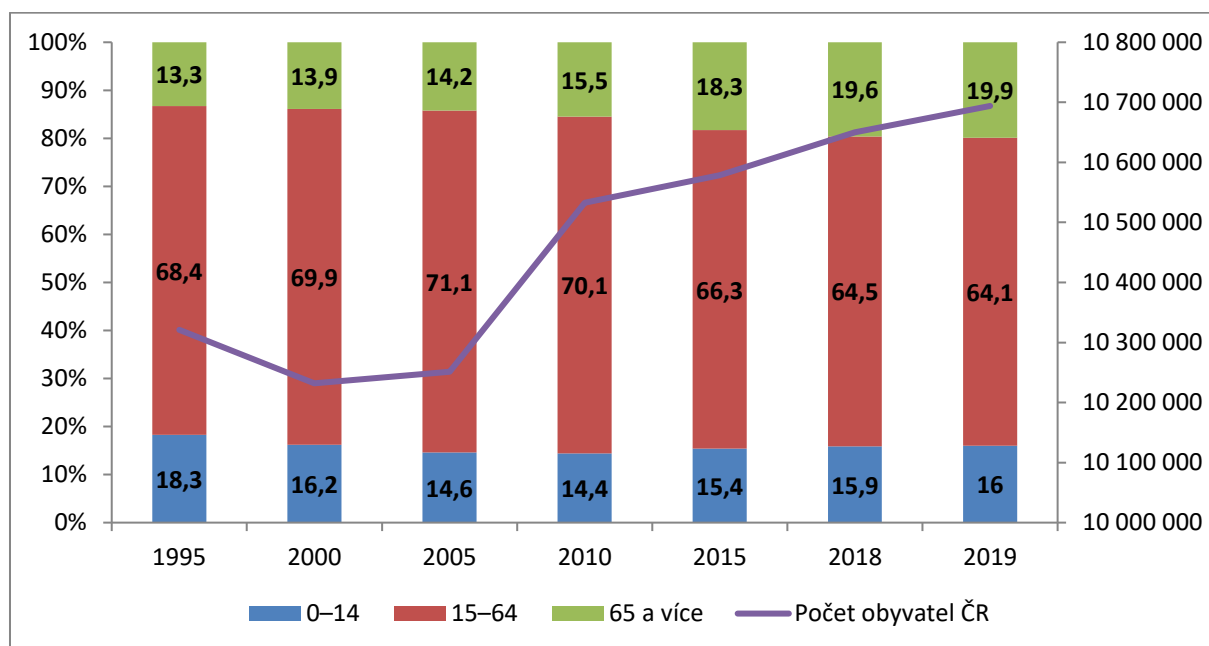
V této kapitole bude představen vývoj nezaměstnanosti v ČR v období let 2010 až 2021¹¹. Podrobnější pohled bude zaměřen především na strukturu nezaměstnanosti podle věkových skupin, jednotlivých profesí (podle klasifikace ISCO) a vzdělanostních skupin podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Od ledna 2013 se změnila metodika výpočtu míry nezaměstnanosti, zatímco předtím nezaměstnanost vyjadřovala podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivních osobách, nově je to na všech osobách v daném věku¹². Tato změna metodiky vede k vykazování nižší míry nezaměstnanosti. V prezentovaných datech se to týká především srovnání roku 2010 (nezaměstnanost podle staré metodiky) oproti roku 2015 (již podle nové metodiky), kdy lze očekávat výraznější rozdíl právě i vlivem změny metodiky.

Vliv na zaměstnanost má také demografický vývoj v ČR. Ten se vyznačuje především demografickým stárnutím, tzn. navyšování podílu nejstarší věkové skupiny v neproduktivním věku (65 a více let) a snižování podílu nejmladší věkové skupiny (do 15 let) a obyvatel v ekonomicky produktivním věku (15 až 64 let). Při pohledu na dlouhodobější vývoj v ČR (viz Graf 21) vidíme, že celková populace ČR sice stoupá, ale podíl obyvatel v produktivním věku klesá, což z hlediska zaměstnanosti může znamenat, že uplatnění naleznou i méně poptávané skupiny obyvatel a také například větší potřebu zahraniční pracovní síly.

¹¹ Vždy ke konci března daného roku.

¹² https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

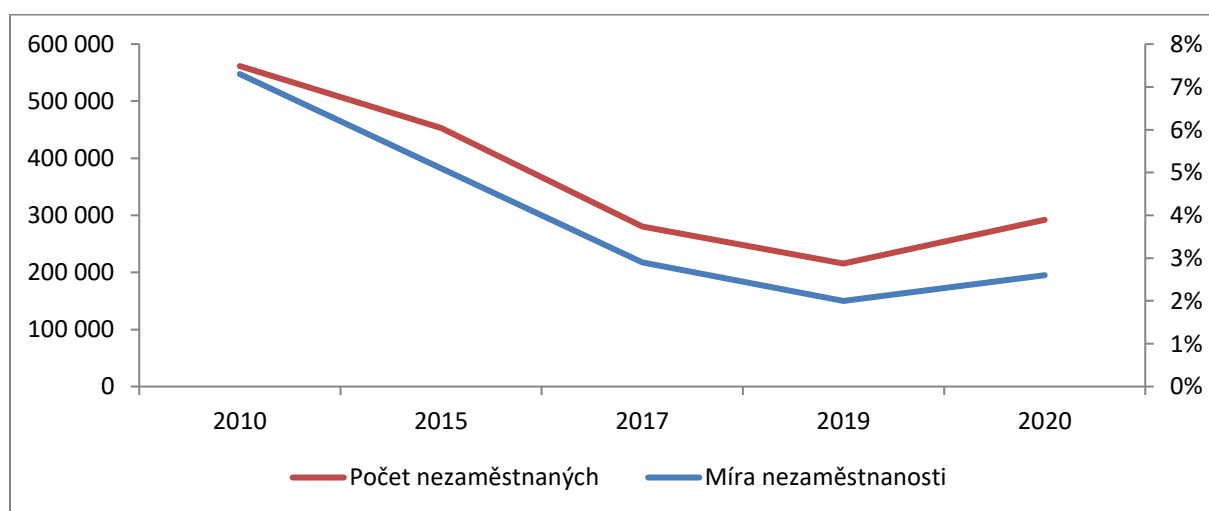
Graf 21: Demografický vývoj v ČR z hlediska věkové struktury (levá osa) a celkového počtu obyvatel (pravá osa)



Zdroj: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/population-demographic-situation-languages-and-religions-21_cs

Ve sledovaném období nezaměstnanost v ČR povětšinou klesala (Graf 22). Relativně vysokou nezaměstnanost k roku 2010 lze přičíst doznívajícím následkům celosvětové ekonomické krize z let 2008-2009. Postupná ekonomická obnova a silný ekonomický růst zvláště po roce 2017 s sebou nesl také výrazný pokles nezaměstnanosti až na úroveň 2 % v roce 2019. V roce 2020 nezaměstnanost vzrostla především vlivem globální pandemie nemoci Covid-19 na téměř 3 %.

Graf 22: Vývoj počtu nezaměstnaných (levá osa) a míry nezaměstnanosti (pravá osa) v ČR



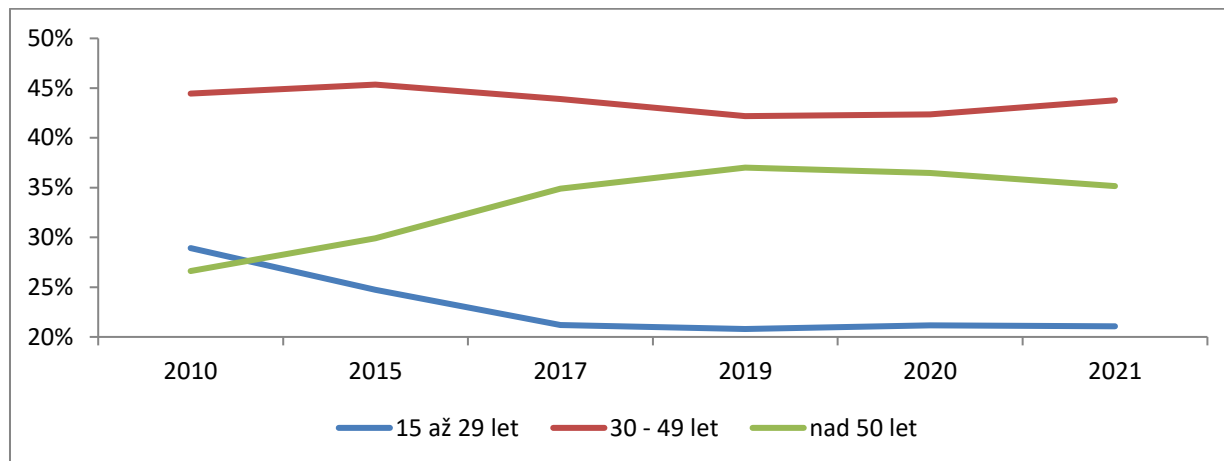
Zdroj: MŠMT (statistiky nezaměstnanosti), Eurostat, kód tabulky [TEPSR_WC170]

Věková struktura nezaměstnaných

V roce 2010 byli nezaměstnaní složeni z 29 % věkovou kategorií 15 až 29 let, 44 % tvořila střední kategorie 30 až 49 let a zbylých 27 % tvořili lidé nad 50 let. V průběhu sledovaného období se postupně zvyšoval podíl nejstarší věkové skupiny (o 9 p.b. na konci období) a snižoval podíl nejmladší věkové

skupiny (o 8 p.b. na konci období). To lze interpretovat tak, že rostoucí poptávka po pracovní síle v desátých letech vedla k větší míře zaměstnávání mladých lidí. Dílem to lze také přičíst demografickému vývoji – stárnutí populace.

Graf 23: Vývoj struktury nezaměstnaných podle věku, údaje platné vždy ke konci března daného roku

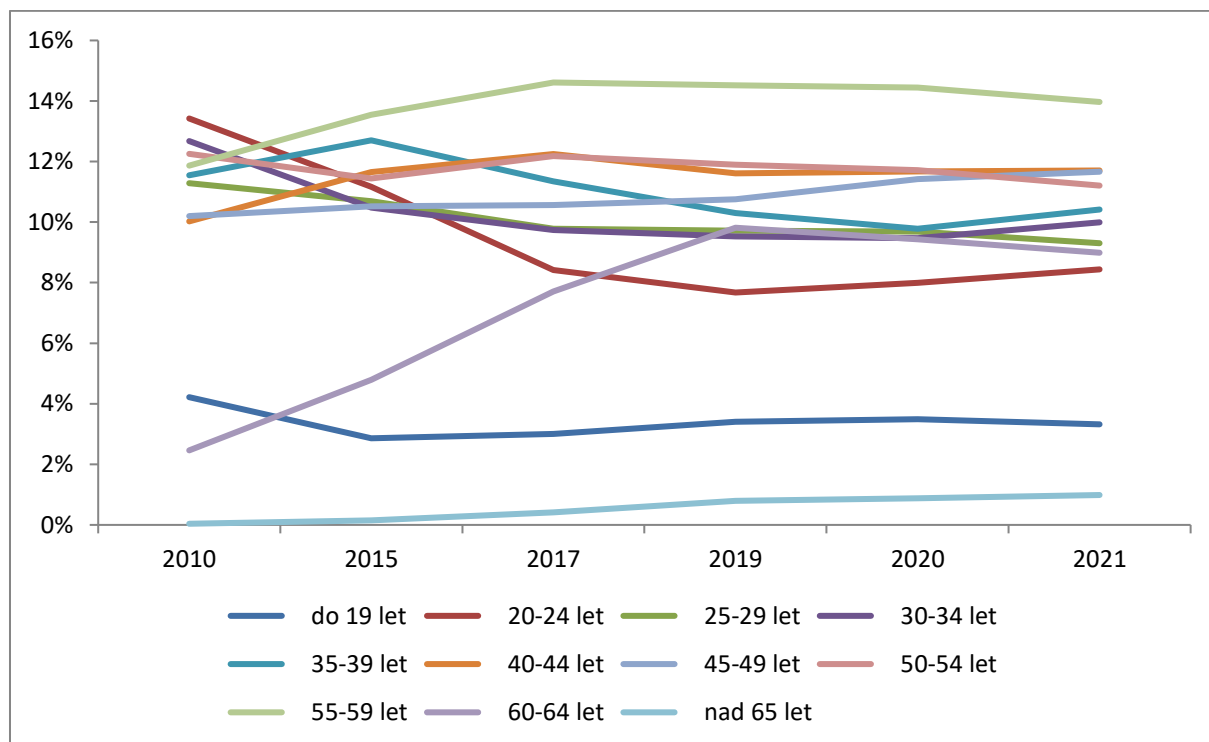


Zdroj: MŠMT statistiky nezaměstnanosti

Při bližším pohledu (Graf 24) je navíc zřejmé, že nejvíce je postižena skupina obyvatel ve věku před odchodem do důchodu (60-64 let). Ještě v roce 2010 tvořili lidé z této skupiny pouze 2 % nezaměstnaných, v roce 2021 už 9 %. Největší část nezaměstnaných pak tvoří lidé ve věku 55-59 let (14 % k březnu 2021). Naopak mezi mladými lidmi si výrazně lépe než v minulosti vede skupina ve věku 20-24 let, která ještě v roce 2010 tvořila 13 % nezaměstnaných, v roce 2021 už „jen“ 8 %.

Rostl také průměrný věk nezaměstnaných: v roce 2010 měli nezaměstnaní lidé v průměru 39,2 roku, v roce 2021 už to bylo 42,9 roku.

Graf 24: Vývoj struktury nezaměstnaných podle věku, údaje platné vždy ke konci března daného roku

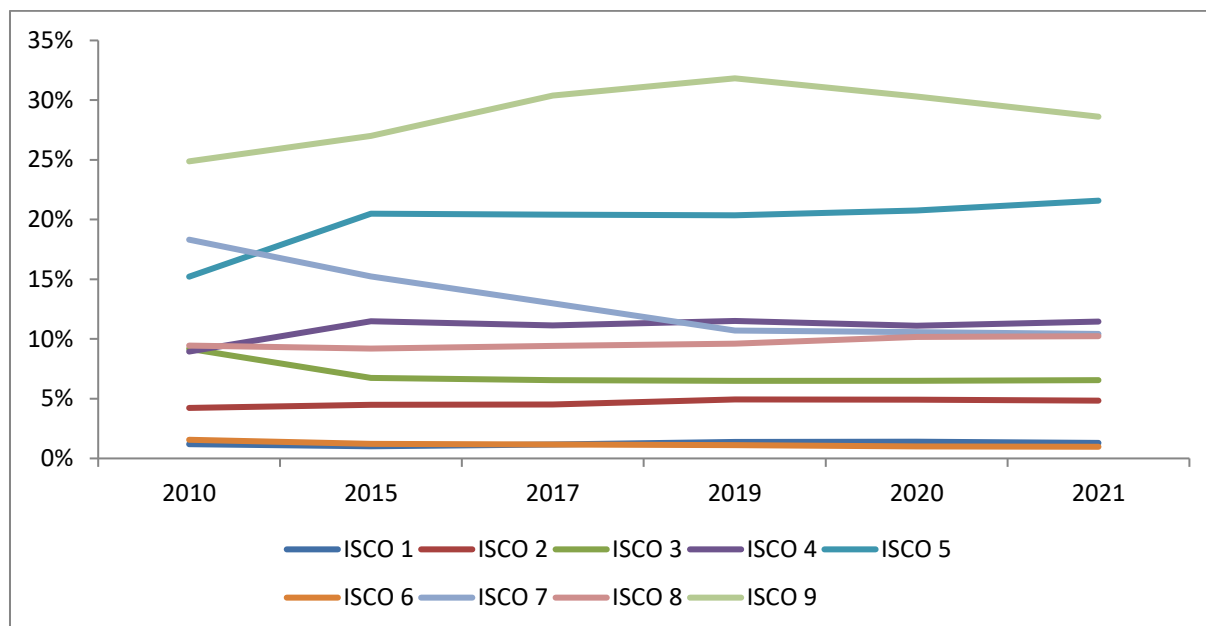


Zdroj: MŠMT statistiky nezaměstnanosti

Profesní struktura nezaměstnaných

Mezi nezaměstnanými jsou nejvíce zastoupeni nekvalifikovaní pracovníci (ISCO 9) – k březnu 2021 tvořili 29 % všech nezaměstnaných, a pracovníci ve službách a prodeji (ISCO 5) s 22 %. Ve sledovaném období navíc podíl těchto dvou skupin narostl nejvíce (ISCO 5 o 6 p.b. a ISCO 9 o 4 p.b.). Naopak řemeslníci a opraváři (ISCO 7) zaznamenali pokles o 8 p.b. a techničtí a odborní pracovníci (ISCO 3) o 3 p.b., což lze patrně přičíst silné poptávce po kvalifikované pracovní síle v českém průmyslu. Pokles 3 p.b. zaznamenala také skupina úředníků (ISCO 4). Pokud porovnáme strukturu nezaměstnaných se zaměstnanými, je zřejmé, že v populaci nezaměstnaných jsou nadreprezentováni zvláště nekvalifikovaní pracovníci (ISCO 9) a dále pracovníci ve službách (ISCO 5) a úředníci (ISCO 4). Menší zastoupení než mezi zaměstnanými pak mají vysoko kvalifikované skupiny ISCO 1, ISCO 2 a ISCO 3, ale také kvalifikovaní pracovníci ISCO 7 a ISCO 8, kteří své uplatnění nacházejí obzvláště ve zpracovatelském průmyslu.

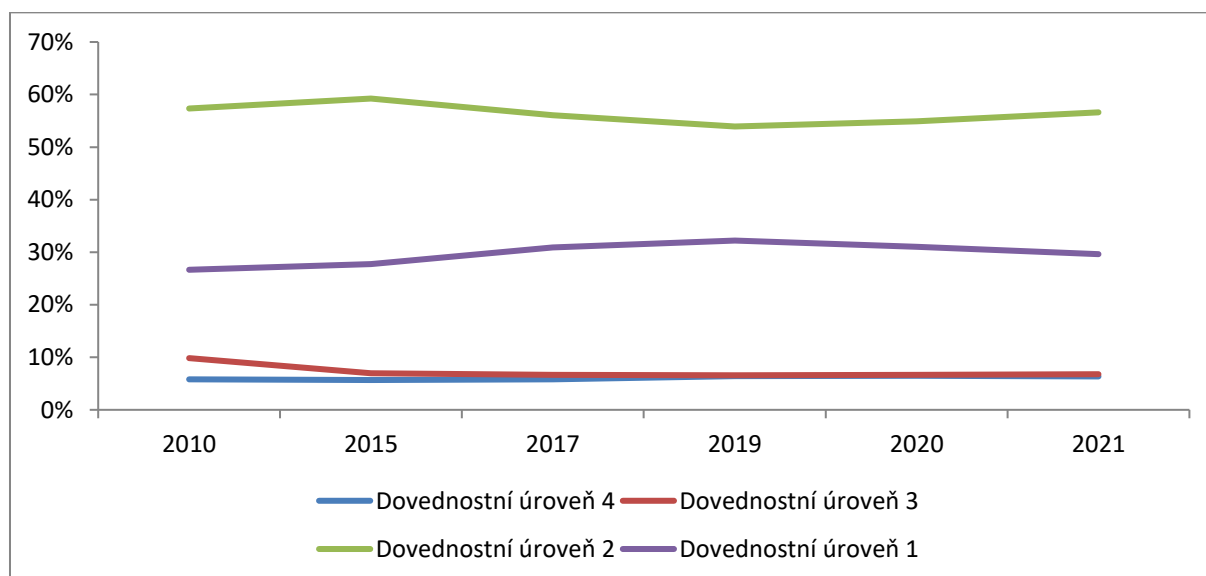
Graf 25: Vývoj profesní struktury nezaměstnaných



Zdroj: MŠMT statistiky nezaměstnanosti

Při členění podle úrovně dovednosti (viz Graf 26) lze vidět, že se ve sledovaném období struktura výrazněji nezměnila. O 3 p.b. klesl podíl 3. dovednostní skupiny a naopak o 3 p.b. narostl podíl 1. dovednostní skupiny. O 1 p.b. pak narostl podíl 4. dovednostní skupiny a ve stejném objemu klesl u 1. dovednostní skupiny. Trend je tedy takový, že se mezi nezaměstnanými zvyšuje zastoupení méně kvalifikovaných pracovníků a nekvalifikovaných pracovníků.

Graf 26: Vývoj struktury nezaměstnaných podle úrovně dovednosti (1-nejnižší, 4-nejvyšší)



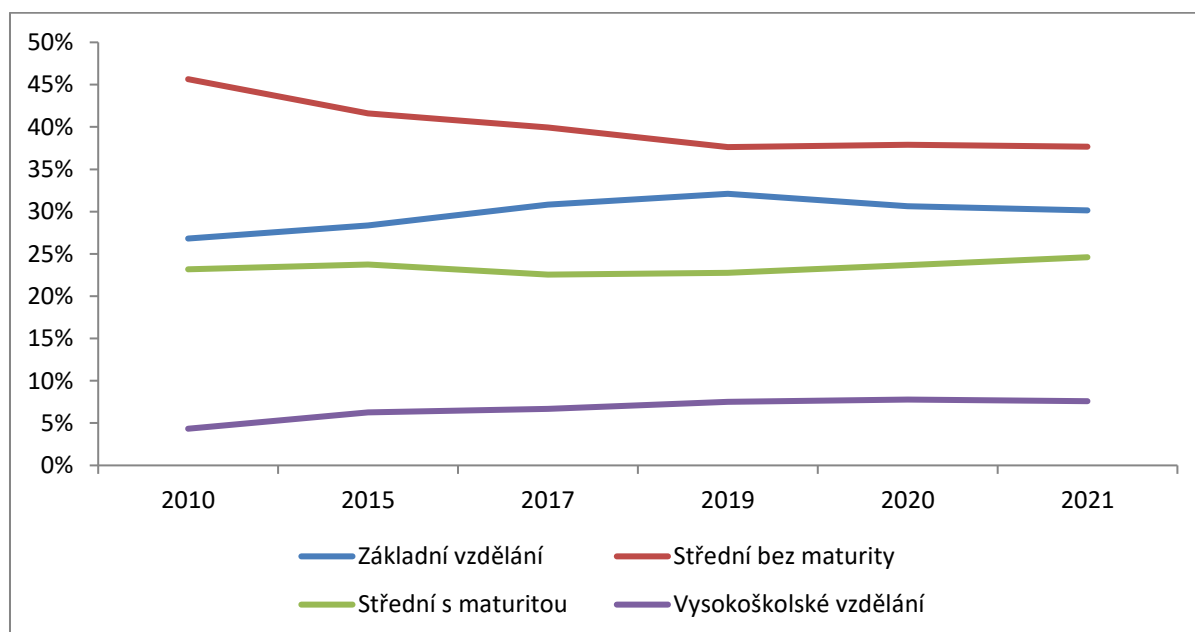
Zdroj: MŠMT statistiky nezaměstnanosti

Vzdělanostní struktura nezaměstnaných

Nejvíce zastoupenou vzdělanostní skupinou mezi nezaměstnanými jsou k březnu 2021 středoškoláci bez maturity (38 %), lidé se základním vzděláním (30 %), středoškoláci s maturitou (25 %) a nejmenší zastoupení mají vysokoškoláci (8 %). Ve sledovaném období došlo k poměrně zásadním posunům v podílech. K největší změně došlo u středoškoláků bez maturity, jejichž podíl klesl o 8 p.b., avšak stále je tato skupina mezi nezaměstnanými zastoupena více než v celkové populaci. Naopak vzrostl podíl vysokoškoláků (o 3 p.b.), i přesto je jejich podíl mezi nezaměstnanými výrazně menší než podíl vysokoškoláků v populaci. Podíl nezaměstnaných se základním vzděláním vzrostl o 3 p.b. a mezi nezaměstnanými jsou podstatně nadreprezentováni oproti populaci. Podíl středoškoláků s maturitou narostl v populaci nezaměstnaných o 1 p.b.

Pokles u středoškoláků bez maturity je třeba interpretovat v kontextu demografického vývoje, kdy podíl této skupiny v obyvatelstvu dlouhodobě klesá. Podíl vysokoškoláků naopak roste. V případě růstu podílu nezaměstnaných se základním vzděláním nemá tento trend oporu v demografickém vývoji, neboť podíl lidí se základním vzděláním v populaci klesá. Podíl středoškoláků s maturitou se mezi nezaměstnanými i v populaci od roku 2010 výrazně nezměnil.

Graf 27: Vývoj vzdělanostní struktury nezaměstnaných podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: MŠMT statistiky nezaměstnanosti

III. Flexibilizace trhu práce a nové formy pracovních úvazků

Flexibilizace trhu práce probíhá pod vlivem a s využitím moderních technologií, zejména ICT. Standardní zaměstnání je sice stále dominantní, ale trh práce se již vyznačuje stále rozmanitějšími formami zaměstnání. Očekává se, že některé nové formy zaměstnávání budou i nadále růst díky strmému růstu využívání digitálních technologií, tlaku na zvyšování produktivity práce a na pružnost uspokojování poptávky zákazníků. Flexibilizace práce probíhá jak rozšiřováním již dobře známých a delší dobu existujících méně standardních forem pracovních úvazků, jako je práce na dobu určitou či na částečný úvazek, tak zejména vznikem zcela nových forem práce a pracovních úvazků, které se v posledních dekadách velmi dynamicky rozšiřují.

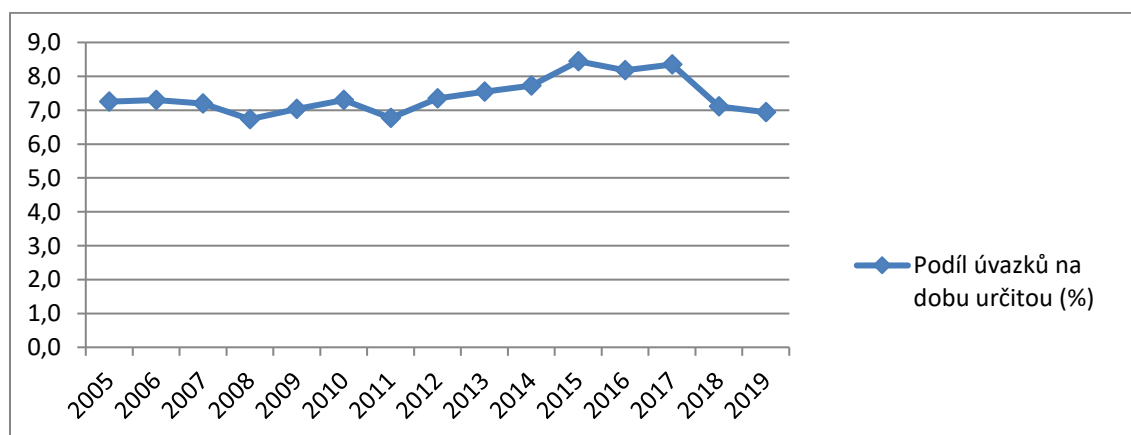
Mnoho nových forem zaměstnání vychází z potřeby zpružnění vztahů mezi zaměstnavateli, spotřebiteli a pracovníky, což je jistě žádoucí změna. Na druhé straně však je zásadní zajistit, aby tato flexibilita nesnižovala ochranu pracovníků a jejich jistoty. Je třeba zajistit rovné příležitosti a práva všem pracovníkům bez ohledu na formu jejich zaměstnání zejména v oblasti vymezení pracovní doby, odměňování, bezpečnosti a ochrany zdraví, sociální ochrany a vzdělávání.

III.1 Práce na dobu určitou a částečné pracovní úvazky

III.1.1 Vývoj v ČR

Mezi flexibilní formy práce, které jsou již delší dobu zavedeny na českém trhu práce, patří smlouvy na dobu určitou a zkrácené pracovní úvazky. Počet pracovních **smluv na dobu určitou** sice v ČR posledních letech klesl a oproti předchozím letům snížil se i jejich podíl na celkové zaměstnanosti, avšak dlouhodobý vývoj tohoto podílu nevykazuje jednoznačnou tendenci a spíše osciluje kolem hranice cca 7 %. Fluktuace tohoto typu smluv vykazují určitou podobnost s vývojem ekonomiky a celkové poptávky po pracovní síle a jsou zřejmě způsobené flexibilním nasáváním a uvolňováním pracovníků, kteří by jinak zůstávali mimo trh práce, jako jsou osoby v důchodovém věku a studující. Napovídají tomu i změny ve struktuře těchto úvazků, kdy zřetelně roste počet drobnějších dohod o provedení práce na dobu určitou, jejichž počet se od roku 2005 zvýšil zhruba pětikrát (viz Tabulka 10 v Příloze).

Graf 28: Vývoj podílu pracovních úvazků na dobu určitou

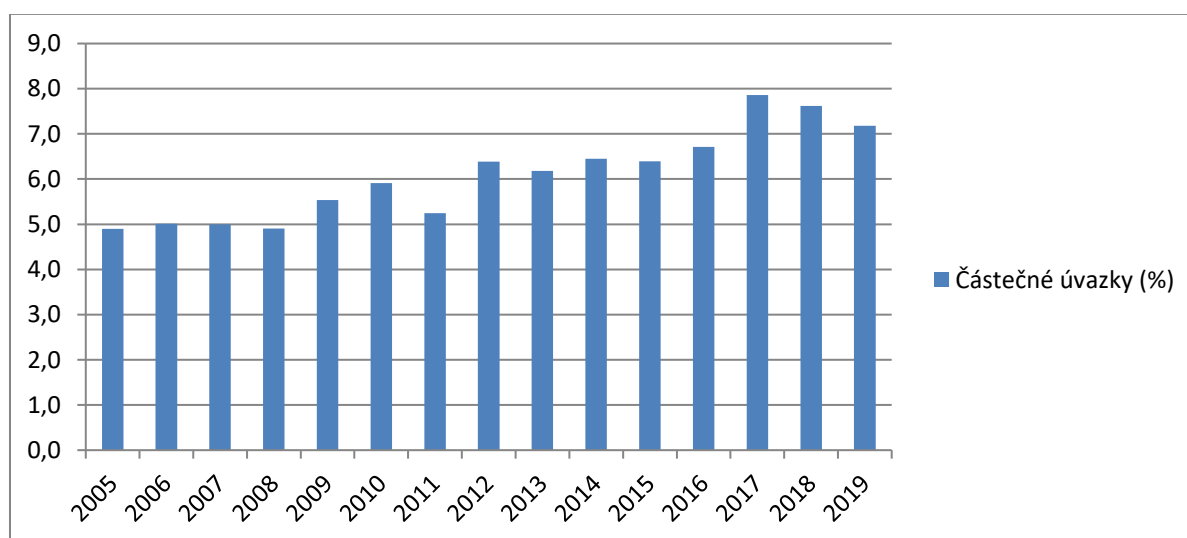


Zdroj: ČSÚ: Výběrové šetření pracovních sil (2019), vlastní propočty a úprava.

Částečné úvazky (úvazky na zkrácenou pracovní dobu), které v rámci hlavního zaměstnání bývají zpravidla trvalé (tj. na dobu neurčitou), vykazují na rozdíl od termínovaných úvazků dlouhodobě rostoucí trend. Mezi lety 2005 a 2019 vzrostl jejich podíl na kontraktech v hlavním zaměstnání z 4,9 % na 7,2 %. Stále však jde o jeden z nejnižších podílů v EU, kde v průměru mělo částečný úvazek kolem 18 % zaměstnanců, například v Německu šlo o 28 % a v Nizozemí dokonce o více než polovinu. Tyto rozdíly jsou ovlivněny několika faktory, mezi které patří jak rozdílná struktura ekonomiky ČR, zejména vysoký podíl průmyslu a nízký podíl služeb, které v největší míře generují pracovní místa na částečný úvazek, tak nižší míra zaměstnanosti žen pečujících o malé děti a osob v krajních věkových skupinách, které v jiných ekonomikách nejčastěji tento typ úvazků využívají. Dále může být určitou brzdou aplikace částečných úvazků stanovená minimální výše odvodu na zdravotní pojištění ve výši 13,5% z minimální mzdy. Platí to v případech, pokud je částečný úvazek nižší než minimální mzda.

V evropských zemích se podíl částečných úvazků dále dynamicky rozšiřuje (během posledních deseti let vzrostl jejich rozsah o téměř 13 %) a podobný vývoj se začíná projevovat i v ČR a do budoucna lze očekávat jeho posilování.

Graf 29: Vývoj podílu částečných úvazků (v hlavním zaměstnání)



Zdroj: ČSÚ: Výběrové šetření pracovních sil (2019), vlastní propočty a úprava

I když Česká republika dlouhodobě patří k zemím s nejmenším podílem flexibilních a zkrácených úvazků v Evropě, jejich nabídka roste. Svůj podíl na tom má i kovidová situace, kdy řada zaměstnavatelů změnila názor na méně tradiční pracovní úvazky. Velká nabídka takovýchto míst je u administrativních pozic, v IT segmentu nebo ve finančnictví, ve spedičních a dopravních službách (zejména řidiči), ve zdravotnictví, sociálních a pečovatelských službách, u dovozkových služeb, u služeb pro domácnosti, či u ostrahy a v dalších službách.

Práce na částečný úvazek poskytuje poměrně vysokou flexibilitu širokým skupinám zájemců o práci, aby časově sladili své pracovní a ostatní povinnosti. Díky částečným úvazkům mohou např. do práce snáze nastoupit rodiče, zejména matky mladších dětí, lidé se zdravotním znevýhodněním, ale i třeba studenti, kteří chtějí už při škole získávat praktické zkušenosti, či si přivydělávat při studiu. Zkrácené úvazky také často vyhledávají specialisté, kteří pracují souběžně na více projektech pro různé zaměstnavatele.

Box 1 – Příklad zavádění částečných pracovních úvazků ve firmě

Společnost Vodafone má v Česku 2500 zaměstnanců. Ti mají už dnes možnost pracovat na zkrácený úvazek, a to po dohodě se svým manažerem. V současnosti jich částečný úvazek využívá zhruba sedm procent. Tuto možnost nabízí Vodafone všem, kteří budou mít o práci ve firmě zájem, a to od pracovníků na prodejnách, přes specialisty, management, až po pozici generálního ředitele.

Zástupci společnosti oceňují, že díky zkráceným úvazkům mohou být týmy pestřejší a dávají příležitost talentům, studentům nebo třeba maminkám po mateřské. Bylo však nutno nově nastavit firemní prostředí a přibližně 300 manažerů firmy absolvovalo školení, jak se vypořádat s přechodem na flexibilní práci a hybridní model, kdy část týmu pracuje z domova a část z kanceláře.

Na druhou stranu je však problémem v Evropě poměrně velmi rozšířená tzv. podzaměstnanost, kdy (podle metodiky ILO) jsou osoby s kratším pracovním úvazkem ve svém hlavním zaměstnání nuceny pracovat méně než 40 hodin týdně, přestože si přejí a jsou schopny pracovat větší počet hodin. V evropském průměru téměř čtvrtina osob v produktivním věku (15-64 let), majících částečný úvazek, je zaměstnaných tímto způsobem nedobrovolně, protože nenašli jiné zaměstnání na delší pracovní dobu. V České republice tento problém není zatím tak významný, dosahuje pouze cca 5,5 % z celkového počtu částečných úvazků a v posledním desetiletí se počet těchto zájemců o práci, kteří nenalezli jinou pracovní příležitost než na částečný úvazek, snížil zhruba na polovinu (viz **Chyba! Nenalezen zdroj o dkazů.** v Příloze). Z celkového počtu podzaměstnaných tvoří více než dvě třetiny ženy¹³.

Přes zatím nízký počet nedobrovolných částečných úvazků je třeba tento problém sledovat i v ČR, neboť, jak ukazují evropské trendy, dílčí pracovní místa se rozšiřují nejen vznikem nových příležitostí ve službách, ale také již začínají nahrazovat či vytlačovat plná pracovní místa v tradičních odvětvích jako je průmysl a stavebnictví¹⁴.

I v případě, že práce na částečný pracovní úvazek je dobrovolná, mohou se vyskytnout problémy týkající se pracovních podmínek a sociálních jistot těchto zaměstnanců. Často např. dochází k tomu, že pracovník i při nižším rozsahu pracovní doby a mzdy musí vykonat podstatně větší část práce než by odpovídalo jeho úvazku. Dlouhodobá práce na částečný úvazek má i další negativní dopady. Může např. nepříznivě ovlivnit výši budoucího starobního důchodu, neboť osoba pracující na kratší dobu, má nižší výdělek a méně odvádí do důchodového systému. Nízký výdělek také ani neumožňuje si vytvořit alternativní rezervy pro finanční zajištění ve stáří, nehledě na to, že je rizikem pro jakoukoliv neočekávanou změnu životní situace. V mnoha případech rovněž mají tito pracovníci menší šance získat podporu zaměstnavatele pro svůj odborný rozvoj a kariérní růst.

III.1.2 Typy pracovních smluv v mezinárodním srovnání

Zkrácené pracovní úvazky

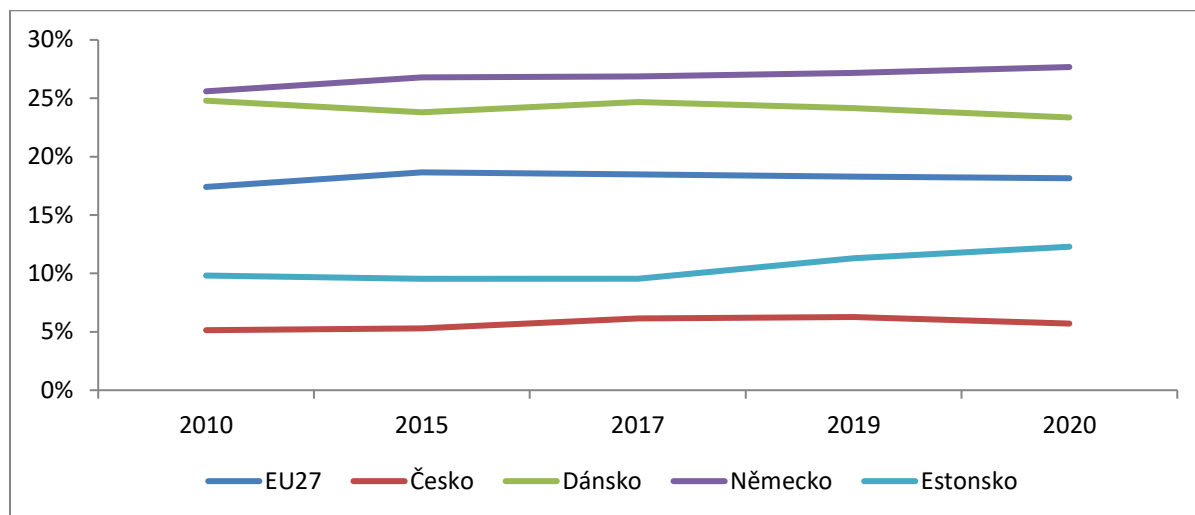
Zastoupení zaměstnanců se zkrácenými pracovními úvazky se mezi sledovanými státy poměrně výrazně lišilo (Graf 30). Zdaleka nejméně obvyklé jsou zkrácené úvazky mezi zaměstnanci v České republice – na konci sledovaného období byl jejich podíl 6 %. Průměr za EU-27 je přitom 18 % a v Německu a Dánsku je to dokonce přes 20 %. Rovněž v Estonsku je podíl zkrácených úvazků větší (12

¹³ MPSV: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019

¹⁴ PES Network – European Public Employment Services: Part-time Employment.
<https://www.pesnetwork.eu/cs/2019/11/05/lmb5-part-time-employment/>

%). Ve sledovaném období se podíl výrazně nezměnil: v Estonsku a Dánsku se podíl zvětšil o 2 p.b. na konci oproti začátku období, v ČR a EU-27 narostl o 1 p.b. a v Dánsku klesl o 1 p.b. Ve všech sledovaných zemích v zastoupení zkrácených úvazků výrazně dominují ženy, pro které může být zkrácený úvazek možnou variantou, jak sladit rodinné a pracovní povinnosti.

Graf 30: Vývoj podílu zaměstnanců se zkráceným pracovním úvazkem

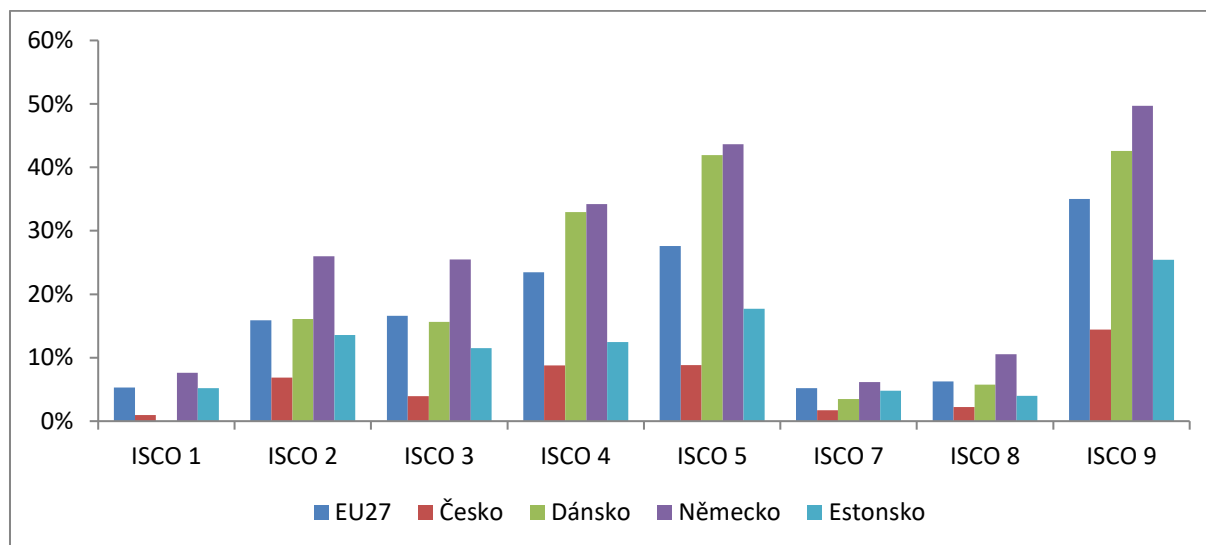


Zdroj: Eurostat, kód tabulky [LFSA_EPGAIS]

V následujícím grafu (Graf 31) vidíme podíly zkrácených pracovních úvazků v jednotlivých profesních skupinách v roce 2020. Největší podíly částečných úvazků jsou přítomny v profesní skupině nekvalifikovaných pracovníků (ISCO 9), nejvíce v Německu (50 %) a Dánsku (43 %), v EU-27 je to 35 %, v Estonsku 25 % a v Česku 14 %. Částečné úvazky jsou časté také u úředníků (ISCO 4) a pracovníků služeb a prodeje (ISCO 5) – v Německu a Dánsku je to kolem 30 až 40 %, avšak v ČR pouze 9 %. Nejmenší zastoupení zkrácených úvazků je ve skupinách řídicích pracovníků (ISCO 1), řemeslníků a opravářů (ISCO 7) a obsluhy strojů a zařízení (ISCO 8).

Zatímco u výše kvalifikovaných profesí se lze domnívat, že částečné úvazky jsou do velké míry zaměstnanci dobrovolně vyjednávány jako vyhovující, v málo kvalifikovaných a nekvalifikovaných profesích je zřejmě část zkrácených úvazků zaměstnanci přijímána kvůli nedostatku alternativ uplatnění vzhledem k jejich nízké kvalifikaci. U manuálních profesí ISCO 7 a ISCO 8, které se uplatňují zvláště ve výrobě, lze konstatovat, že v průmyslu jsou zkrácené úvazky stále spíše výjimkou.

Graf 31: Podíly zkrácených pracovních úvazků ve vybraných profesích v roce 202015

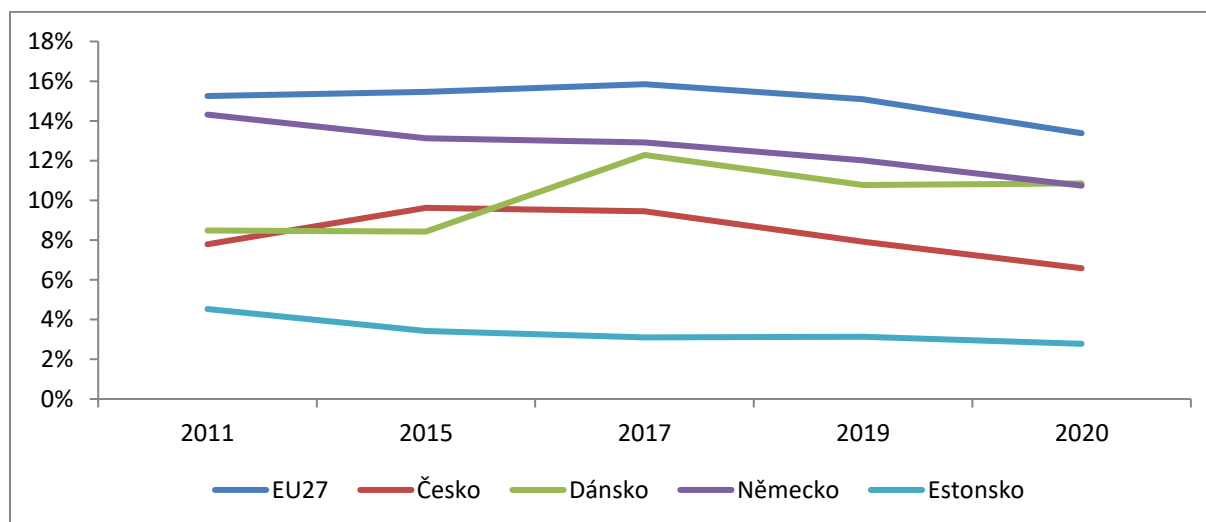


Zdroj: Eurostat, kód tabulky [LFSA_EPGAIS]

Termínované pracovní úvazky

Termínované pracovní úvazky, neboli smlouvy na dobu určitou, jsou mezi sledovanými zeměmi zastoupeny různě (Graf 32). V nejmenší míře jsou přítomny v Estonsku (3 %), Česku (7 %) a dále Dánsku a Německu (11 %). V EU-27 tvoří 13 % smluv. Ve sledovaném období jejich podíl spíše klesal: v Německu o 4 p.b., v Estonsku a EU-27 o 2 p.b. a v ČR o 1 p.b. Pouze v Dánsku narostl podíl termínovaných smluv o 2 p.b.

Graf 32: Vývoj podílu zaměstnanců s termínovanou pracovní smlouvou



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [LFSA_ETGAIS]

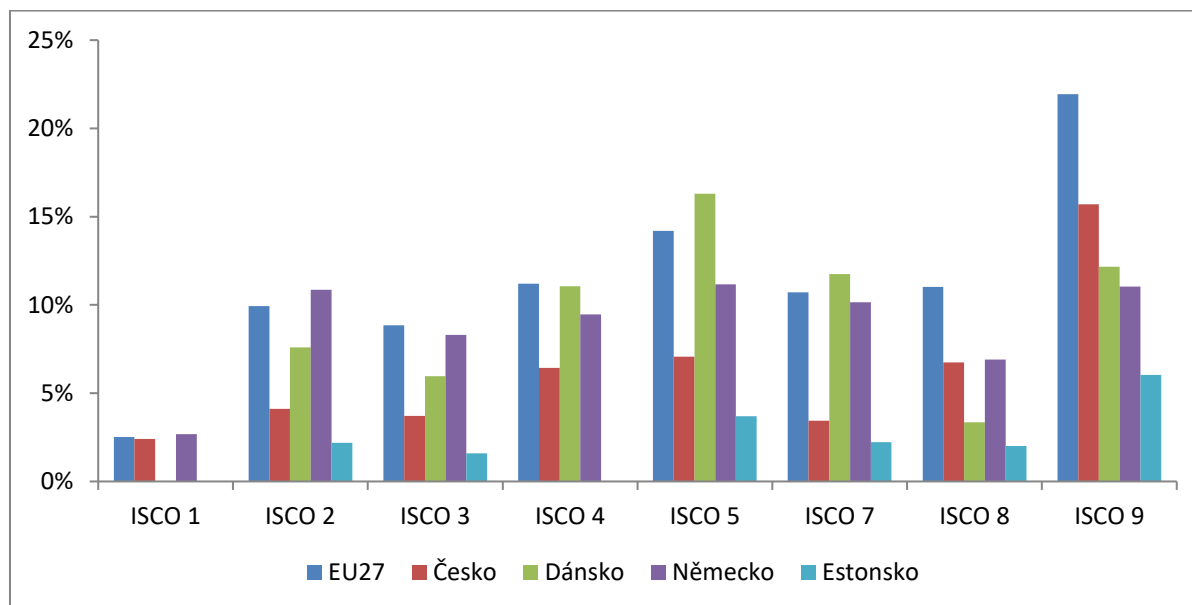
Podíly termínovaných pracovních úvazků se liší rovněž v různých profesních skupinách (viz Graf 33). V největší míře byly v roce 2020 zastoupeny ve skupině nekvalifikovaných pracovníků (ISCO 9), což lze opět do jisté míry připisovat nevýhodné pozici nekvalifikovaných pracovníků při vyjednávání o smlouvě. Výrazně jsou zastoupeny také ve skupinách ISCO 4, ISCO 5 či ISCO 7. Spíše méně pak ve výše

¹⁵ ISCO 0 a ISCO 6 není kvůli celkově nízkému počtu zaměstnanců uvedeno.

kvalifikovaných profesích specialistů (ISCO 2) a technických odborníků (ISCO 3), kde se zřejmě zaměstnavatelé snaží si kvalifikované pracovníky udržet na delší dobu, a proto jim nabízejí ve větší míře smlouvy na dobu neurčitou. Nejmenší podíl termínovaných smluv nalezneme ve skupině řídicích pracovníků (ISCO 1).

Z většího zastoupení termínovaných smluv v ekonomicky vyspělém Německu a Dánsku a také v EU-27 lze vyvozovat, že v tomto ohledu tam panuje větší tlak na flexibilizaci práce formou tzv. neplnhodnotných pracovních úvazků než v ČR a Estonsku.

Graf 33: Podíly termínovaných pracovních úvazků ve vybraných profesích v roce 202016



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [LFSA_ETGAIS]

III.2 Nové formy pracovních úvazků

Digitalizace a možnosti práce na dálku způsobují, že i když klasické pracovní poměry jsou stále dominantní formou fungování pracovních vztahů, dochází v poslední době stále častěji k jejich transformaci do rozšiřující se škály flexibilních forem práce. Nedávná studie Eurofнду¹⁷, která zkoumala trendy na trhu práce v zemích EU, definovala několik nových modelů pracovních vztahů. Podle definice Eurofнду se nové formy zaměstnání vyznačují jedním nebo několika z následujících prvků: Vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci se liší od zavedeného individuálního pracovního poměru a jeden pracovník může mít více zaměstnavatelů, jeden zaměstnavatel může mít více pracovníků na jedno pracovní místo, nebo to mohou být různé kombinace obojího a rovněž výkon práce se nemusí vždy odehrávat v prostorách zaměstnavatele. U některých nových forem zaměstnání je problémem nejednoznačnost pracovního statusu pracovníků, což může přispívat k segmentaci trhu

¹⁶ ISCO 0 a ISCO 6 není kvůli celkově nízkému počtu zaměstnanců uvedeno.

¹⁷ Eurofound: New forms of employment – 2020 update. Studie byla zpracována na základě šetření provedeného v roce 2020 v zemích EU a Norsku a Velké Británii. Dostupné on-line: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update>.

práce. Eurofound vymezil devět nových forem práce¹⁸: i) sdílení zaměstnanců, ii) sdílení pracovního místa, iii) dočasné řízení, iv) příležitostná práce, v) mobilní práce/práce z domova, vi) práce založená na poukázkách, vii) portfoliová práce, viii) skupinové zaměstnávání, iv) zaměstnání založené na spolupráci.

- **Sdílení pracovního místa** (job sharing) – dva nebo více pracovníků se střídá na jednom pracovním místě a vykonává stejnou práci u jednoho zaměstnavatele. Jedná se o formu práce na částečný úvazek, jejímž účelem je zajistit, aby bylo sdílené zaměstnání trvale obsazeno (podrobněji viz dále).
- **Sdílení zaměstnanců** – může být využíváno v případě, kdy jeden zaměstnavatel nestačí vytížit pracovníka na plný úvazek, a proto se domluví skupina zaměstnavatelů, kteří tohoto pracovníka najmou společně a podělí se o jeho pracovní kapacitu. Skupina zaměstnavatelů najímá pracovníky a je za ně společně odpovědná. Koncept je podobný dočasné agenturní práci, jejímž účelem je sdílet zaměstnance za účelem vyvážení potřeb lidských zdrojů ve společnostech a současně zajistit bezpečné zaměstnání pro pracovníky. Samotná skupina zaměstnavatelů nemá za cíl z těchto transakcí dosahovat zisku. Sdílení může probíhat na základě dlouhodobé dohody, takže pracovník vykonává práci v různých firmách podle stanoveného rozvrhu, nebo může probíhat ad hoc v případě potřeby.

Podle šetření Eurofound se jedná o okrajový jev, určité rozšíření bylo zaznamenáno pouze v Rakousku, Belgii, Francii a Maďarsku. V ČR, Lucembursku a na Slovensku se realizovalo ad hoc sdílení pracovníků v období pandemie Covid-19, kdy někteří zaměstnavatelé z různých důvodů neměli pro své pracovníky práci a proto je převedli dočasně do firmy, která naopak pociťovala jejich nedostatek.

- **Práce založená na voucherech** - Pracovní poměr a související platby jsou založeny na poukázce (obvykle získané od třetí strany, např. veřejné instituce), nikoli na pracovní smlouvě. Status pracovníků tak není příliš jasný a pohybuje se mezi zaměstnancem a samostatně výdělečně činnou osobou. Tato forma zaměstnání není v ČR využívána.
- **Práce z domova/práce na dálku** (ICT based mobile work) – kterou vykonává pracovník na dálku prostřednictvím informačních technologií a připojení na servery zaměstnavatele; pracovníci mohou být jak zaměstnanci dané firmy, tak sebezaměstnaní (podrobněji viz dále).
- **Zakázková práce** (portfolio work) – kdy jeden specialista pracuje na různých zakázkách pro více zaměstnavatelů, většinou jde o sebezaměstnané osoby; Práce v portfoliu: Jedná se o uzavírání smluv v malém měřítku nezávislými pracovníky, osobami samostatně výdělečně činnými nebo mikropodniky, kteří pracují pro velký počet klientů. Status pracovníka je v tomto případě jasný, nejedná se o skrytě závislou práci, která by vykazovala prvky překérnosti.
- **Časově omezená projektová práce** (interim management) - kdy je najímán specialista na určitou dobu nejčastěji pro výkon určitého projektu; Forma zaměstnání, při které společnost

¹⁸ Do této definice Eurofound nezahrnuje práci na dobu určitou, na zkrácený úvazek a agenturní práci, což jsou formy, které jsou již zavedené a více méně ošetřené legislativní úpravou.

„dočasně a za určitým účelem,“ pronajímá „pracovníky jiným společnostem. Na rozdíl od agentury pro dočasné zaměstnání jsou jejími zaměstnanci vysoce specializovaní odborníci, kteří jsou vysíláni do přijímajících společností za účelem plnění konkrétních úkolů v oblasti managementu, projektového řízení nebo řešení technického problému. Tato práce má některé prvky poradenství, ale odborník má spíše status zaměstnance než externího poradce. V praxi se však časově omezená projektová práce v některých zemích provádí na základě samostatné výdělečné činnosti.

- **Práce na zavolání (casual work)** – kdy zaměstnavatel není povinen poskytovat pracovníkovi pravidelně práci, zaměstnanec nemá pevně stanovený rozsah pracovní doby a je povoláván do práce podle potřeby zaměstnavatele. Příležitostná práce může být pravidelněji opakovaná, kdy pracovník sezonně nebo na určitý konkrétní úkol/projekt vykonává daný typ práce po určitou dobu periodicky, nebo může být nepravidelná podle fluktuujících potřeb zaměstnavatele. Práce je prováděna na základě pracovního kontraktu, v němž však buď není stanoven rozsah hodin, které je třeba odpracovat, nebo je stanoven velmi široký limit pro jejich minimální a maximální rozsah v určitém období. Tuto formu využívají nejčastěji pracující studenti, nízkokvalifikované osoby a osoby, které si ve své situaci nemohou příliš vybírat zaměstnání. V Evropě je tato forma zaměstnání uplatňována v různých modifikacích a v různých oborech činnosti ve 22 zemích, nejčastěji v hotelnictví, restauračních službách, maloobchodě, turistických službách, v pečovatelských a sociálních službách a to jak nekvalifikovaných, tak středně kvalifikovaných, v zábavním průmyslu, ve službách pro domácnost a v některých dalších.

Těchto pracovníků může mít firma nasmlouváno větší množství a může je povolávat do práce na základě online propojení v závislosti na jejich geografické a časové dostupnosti. Problémem výkonu takové práce může být nepravidelnost a velmi vysoké rozdíly v pracovních příjmech, nízká sociální ochrana, nepředvídatelný pracovní rozvrh, který ztěžuje sladění pracovních a jiných povinností. Někteří zaměstnavatelé využívají tuto formu kontraktů pro vyzkoušení daného pracovníka, s nímž potom mohou uzavřít klasický pracovní kontrakt.

- **Práce prostřednictvím digitálních platform (Crowd working)** – zaměstnavatel rozčleňuje práci na dílčí pracovní úkoly/mikroúkoly, které pak prostřednictvím online platformy zadává virtuálně fungující velké skupině pracovníků (podrobněji viz dále).
- **Spolupráce sebezaměstnaných osob (collaborative self-employment)** – zahrnuje různé formy spolupráce sebezaměstnaných pro jednoho zaměstnavatele. V zaměstnání založeném na spolupráci spolupracují pracovníci na volné noze, osoby samostatně výdělečně činné (řemeslníci nebo specialisté - např. designéři, vývojáři webových stránek, apod.), aby překonali omezení plynoucí z jejich velikosti a profesní izolace. Většinou se spojují, aby nabízeli své služby z jednoho místa, prostřednictvím webových platform, které však pouze zprostředkovávají vztah mezi jednotlivými samostatnými pracovníky a jejich zákazníkem s tím, že smluvní a platební vztahy neprobíhají přes platformu, ale přímo mezi zákazníkem a pracovníkem.

V poslední době je největší pozornost veřejnosti, odborníků, sociálních partnerů a tvůrců veřejných politik v ČR věnována zejména otázkám práce z domova, sdílení pracovního místa a velmi ožehavým tématem je rovněž práce prostřednictvím platform. Některé nové formy zaměstnání mohou být

negativně ovlivněny dopady COVIDu-19 na ekonomiku a trh práce. Probíhají nejen diskuse, ale přikročilo se i k základním krokům úprav v rámci české pracovní legislativy. Z tohoto důvodu jsou některé problémy těchto forem pracovních úvazků podrobněji rozvedeny v následující subkapitole.

III.3 Aktuální problémy vybraných flexibilních forem práce

III.3.1 Práce z domova

Práce z domova je umožněna širokým využíváním mobilních zařízení, počítačů, internetu, emailu a sdílených sítí zaměstnavatele, využíváním zařízení pro videokonference, virtuální setkání a práci virtuálních týmů. Tento typ práce je založen na vyspělé pracovní kultuře, vzájemné důvěře mezi pracovníkem a zaměstnavatelem a na zajištění odpovídající technické infrastruktury a jiné podpory pracovníka.

Pracovníkům tento způsob organizace práce většinou vyhovuje, protože jim poskytuje autonomii při plnění úkolů, flexibilitu místa a času výkonu práce, umožňuje sladit rodinný a pracovní život, vytvořit prostředí pro osobní rozvoj. Dává také více příležitostí se pracovním realizovat osobám zdravotně hendikepovaným nebo osobám ze vzdálených lokalit, kterým dělá problémy pravidelná dojíždka za prací. Na druhé straně mohou být pracovníci stresováni různými sofistikovanými formami kontroly, striktní vazbou platu na výkon, informačním přehlcením, sociální izolací, nejasnou hranicí mezi pracovním a volným časem, časově neomezenou dosažitelností ze strany zaměstnavatele.

Rozsah práce z domova se rychle rozšiřoval již před koronavirovou krizí, byl však využíván spíše jako pracovní benefit, než jako obvyklá forma výkonu práce, a to i v rámci profesí, kde to charakter práce již dříve umožňoval. Koronavirová krize navíc ukázala, že práce z domova není zaměstnanecká výhoda, ale mnohdy nutnost. Zavedení práce z domova se tak v současné době stává standardem, který pravděpodobně vydrží i po skončení pandemie. Hospodářská komora koncem loňského roku uvedla, že 47 procent zaměstnavatelů v Česku mělo v listopadu alespoň jednoho pracovníka na home office. Zatímco u velkých firem to bylo v 92 procentech podniků, u mikrofirem do deseti zaměstnanců ve zhruba třetině. Mnoho firem si uvědomuje, že je pro ně tento systém lepší a výhodnější. Někteří odborníci však poukazují na to, že i přes nedávnou aktualizaci zákona o zaměstnanosti není současná právní úprava pro práci z domova dostatečná.

Podle platného zákoníku práce může zaměstnavatel sjednat nebo vnitřním předpisem stanovit či individuálně písemně určit podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí zaměstnance, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce. V praxi se však toto zákonné ustanovení prakticky vůbec neuplatňuje. Jednou z možných příčin je kromě neochoty zaměstnavatele také často obtížná vyčíslitelnost všech nákladů. V případě náhrad za opotřebení vlastního majetku zaměstnance používaného pro výkon práce, jako například počítače, tiskárny, telefonu nebo nábytku, apod. problém není, protože náhrady je možné stanovit paušální částkou. Problém nastává u takzvaných povinných plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce. Tam patří například připojení k internetu, elektřina nebo topení, kdy lze obtížně oddělit náklady na bydlení a na práci. I tuto část pracovních nákladů by však mělo být možno jednoduše kalkulovat (např. v podobě paušálu) a návazně na to hradit ze strany zaměstnavatele.

Nejasná je odpovědnost za náhradu škody v případě pracovního úrazu. Odpovědnost za ochranu dat sdílených na dálku. Skupina poslanců proto v únoru 2021 předložila Poslanecké sněmovně další návrh

novely Zákoníku práce, upravující podmínky práce z domova¹⁹. Návrh však byl odmítnut jak vládou, tak zaměstnavateli jako nepřijatelný zásah do pracovně právních vztahů.

III.3.2 Sdílená pracovní místa

Sdílená pracovní místa jsou v evropských zemích využívána již delší dobu, v ČR zatím nebyla příliš rozšířena. Novela zákoníku práce platná od 1.1.2021 nově tuto formu zavedla i do českého právního řádu. Podle ní se zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce dohodnout, že tito zaměstnanci budou sdílet jedno pracovní místo, tedy že se na něm budou v zaměstnání střídat. Dohoda se uzavírá písemně, a to jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou.

Pro zaměstnance vychovávající malé děti, studenty nebo osoby majícím jiné povinnosti může být sdílení pracovního místa s jiným zaměstnancem výhodné. Takový zaměstnanec má nárok na placenou dovolenou a celkově je mnohem více chráněn než při vykonávání práce na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Nicméně lze narazit na poměrně dost problémů jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnanců, které ve spojitosti se sdíleným pracovním místem mohou nastat. Především je nutné, aby kultura práce ve firmě a vztahy na pracovišti byly dobré, aby fungovala dohoda mezi všemi účastníky při plánování směn, aby byla dohodnuta zastupitelnost a pracovníci si vycházeli vstřícně. Klíčová je dobře nastavená kooperace při předávání úkolů a pracovních informací. Zákonná úprava nijak nespécifikuje, jak by tento proces měl vypadat. Je na zaměstnavateli, aby proces předávání úkolů řádně specifikoval v dohodě, i když stanovení zcela podrobných pravidel nebude v řadě případů možné. Problémem může být také vymezení odpovědnosti za škody, neboť vzhledem k tomu, že se zaměstnanci vzájemně zastupují a navazují svou prací jeden na druhého, bude často velmi obtížné určit konkrétního viníka.

Se zavedením sdíleného pracovního místa vznikne zaměstnavateli nepopíratelně mnoho dalších povinností v podobě sjednávání dohod o sdílených pracovních místech s jednotlivými zaměstnanci, řešení záskoků či problémů při rozvázání dohody s jedním ze zapojených zaměstnanců. Budoucí vývoj ukáže, zda zaměstnavatelé budou tento institut více využívat, nebo zda raději zůstanou u klasických úvazků na zkrácenou pracovní dobu či na dohody.

Hlavní příležitostí pro zaměstnance je, že tento režim jim může poskytnout vyšší flexibilitu, kterou mohou potřebovat pro snadnější vstup na trh práce nebo pro dosažení lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. To je výhodné zejména v situacích, kdy pracovník potřebuje kombinovat práci s péčí o rodinu či se vzděláváním a školením, nebo na konci pracovního života. Ve srovnání s ostatními formami práce na částečný úvazek, poskytuje tento typ lepší potenciál pro rozvoj dovedností (například díky učení na pracovišti, od kolegy, se kterým je práce sdílena) a tím i lepší kariérní vyhlídky. Negativa se mohou vyskytnout, pokud dohody se zaměstnavatelem a mezi pracovníky nefungují dobře, mohou nastat konflikty a pracovníci mohou zaznamenat zvýšenou intenzitu práce a stresu.

¹⁹ <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/analyza-nynejsi-pravni-uprava-je-pro-praci-z-domova-nevyhovu/r~6bcc97b86a2511ebaabd0cc47ab5f122/>

Box 2: Projekt FLEXI

Projekt „Podpora forem flexibilního zaměstnávání“ (zkráceně FLEXI) spustil nově Úřad práce ČR a poběží až do poloviny roku 2023. Spolufinancuje ho Evropský sociální fond prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a počítá s příspěvkem i pro zaměstnavatele, kteří taková místa vytvoří. Jedná se o podporu dílčích pracovních úvazků a zejména sdílených pracovních míst. Projekt je určen všem, kteří obtížně hledají práci, protože jim jejich situace z různých důvodů objektivně neumožňuje pracovat na plný úvazek²⁰.

Jde zejména o rodiče vracející se do práce po skončení mateřské či rodičovské dovolené, na lidi do 30 let, kterým se opakovaně nedaří najít práci a nedostali tak vůbec šanci vytvořit si pracovní návyky a získat potřebnou praxi. V neposlední řadě jde také o uchazeče, kteří jsou v evidenci ÚP ČR déle než 12 měsíců, a naopak své pracovní návyky už dávno ztratili, osoby se zdravotním postižením, nezaměstnané nad 60 let nebo klienty pečující o dítě ve věku do 10 let či o své blízké v některém stupni závislosti. Zaměstnavateli, který uzavře se svými zaměstnanci písemnou dohodu o sdíleném pracovním místě je poskytován příspěvek po dobu 12 měsíců, a to formou refundace vzniklých mzdových nákladů. Sdílených pracovních míst může být u zaměstnavatele vymezeno několik.

III.3.3 Diskriminace pracovníků v nestandardních formách pracovních kontraktů - pracovní podmínky a přístup ke vzdělávání

Analýza nadace Eurofound mapuje od roku 2005 pokrok dosažený při zlepšování pracovních podmínek a zkoumá, zda všichni zaměstnanci měli pozitivní změny stejně. V analýze, kterou tato agentura vydala v roce 2021²¹, je vyhodnoceno, které skupiny jsou nejvíce ohroženy špatnými pracovními podmínkami a zůstávají tak pozadu za ostatními. Vzhledem ke změnám ve světě práce jsou identifikovány nové výzvy, které by měly být dosaženy pro zajištění dobrých pracovních příležitostí a pracovních podmínek. Analýza ukazuje, že kvalita pracovních míst v EU se celkově zlepšuje, i když poměrně pomalu. Ne všichni pracovníci však mají ve stejné míře z tohoto pozitivního trendu prospěch. Rovněž pohlaví, věk a pracovní-smluvní status mají významný vliv na pracovní podmínky dané osoby. Ačkoliv digitalizace pomáhá řešit některé problémy s kvalitou pracovních míst, přináší také nové výzvy. Pandemie COVID-19 zhoršila trendy, posílila obavy a zdůraznila význam dosažení kvality pracovních míst a ochrany pracovníků.

Pracovní místa dnes vyžadují více dovedností a nabízejí větší samostatnost než v minulosti. To se odráží ve zlepšení indexu dovedností. Rozvoj dovedností pracovníků je brzděn nerovným přístupem ke vzdělávání placenému zaměstnavatelem. Starší pracovníci se účastní školení méně a narůstá propast v přístupu mezi zaměstnanci s různými smluvními statusy (smlouvy na plný úvazek versus smlouvy na částečný úvazek a trvalé smlouvy na dobu určitou).

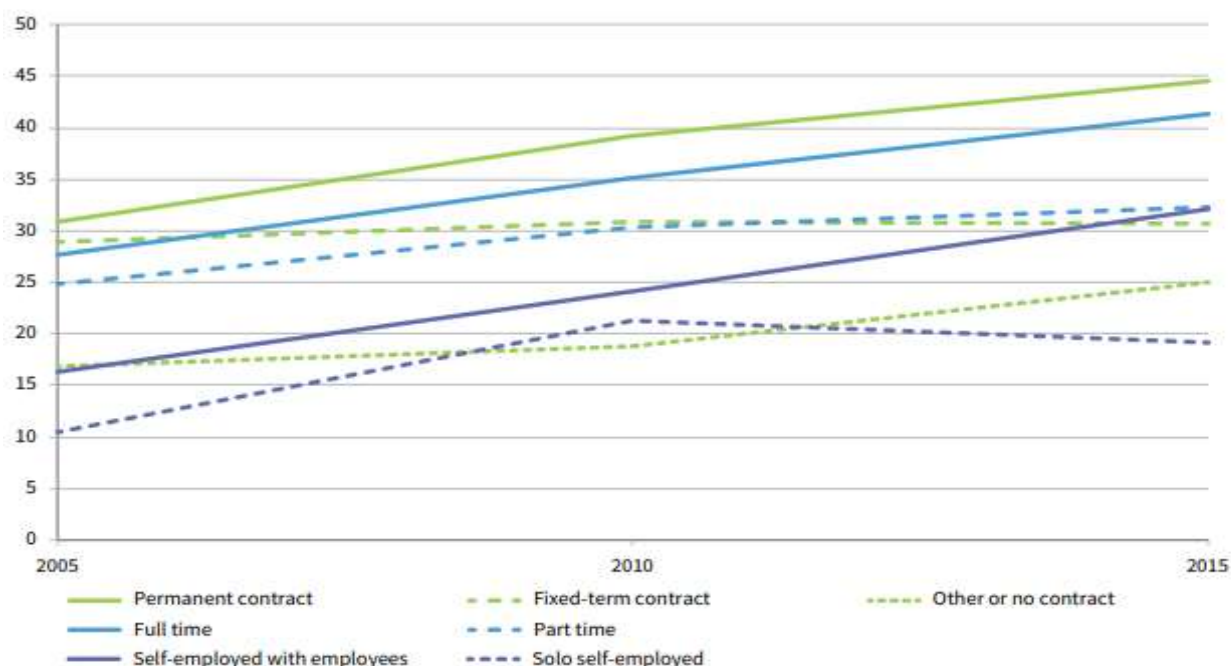
²⁰ MPSV: Projekt FLEXI – tisková zpráva (9. 3. 2021). Dostupné on-line: [text \(mpsv.cz\)](https://mnav.mpsv.cz/aktuality/2021/03/09/projekt-flexi)

²¹ Eurofound (2021): Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework ([Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework \(europa.eu\)](https://www.eurofound.eu/en/working-conditions-and-sustainable-work/))

Účast na školení ve vztahu k charakteru pracovního kontraktu

Jak prokázalo šetření Eurofound, celkový rozsah školení poskytovaného zaměstnavatelem sice vzrostl, ale rozdíly mezi typy smluv a délkou pracovní doby se podstatně zvýšily. Rozdíl mezi podíly stálých zaměstnanců a zaměstnanců na dobu určitou, kteří se zúčastnili školení 12 měsíců před průzkumem, činil v roce 2015 14 procentních bodů, což je nárůst o 12 procentních bodů od roku 2005 (viz Graf 34). Podobně se rozevírají nůžky mezi pracovníky s různou délkou pracovního úvazku: v roce 2015 se školení zúčastnilo 41 % pracovníků na plný úvazek a 32 % pracovníků na částečný úvazek, ve srovnání s 28 % zaměstnanců na plný úvazek a 25 % na částečný úvazek pracovníků v roce 2005.

Graf 34: Míra účasti na placeném vzdělávání (v %) podle pracovního statutu zaměstnaných (průměr EU vč. Velké Británie)



Zdroj: Eurofound (2021): Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality Framework.

Plastičtější obrázek lze získat, vezme-li se při posuzování dopadů na jednotlivé skupiny v úvahu více faktorů, které v realitě působí souběžně, jako je status pracovníka, délka pracovního úvazku, jeho věk, kvalifikace a další charakteristiky. Analýza nadace Eurofound potvrdila, že je pravděpodobnější, že mladší věkové skupiny absolvují školení než starší pracovníci; ale zároveň platí, že u mladších věkových skupin je také větší pravděpodobnost uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou než u starších pracovníků (Eurofound, 2018b). U žen je mnohem větší pravděpodobnost, že budou pracovat na částečný úvazek, než u mužů, a proto je také nedostatečný přístup k dalšímu vzdělávání přetrvávajícím problémem rovnosti pracovních podmínek žen a mužů. Významnou roli hraje také formální vzdělání a kvalifikace - u pracovníků s nižší dosaženou kvalifikací je méně pravděpodobné, že se zúčastní školení placeného zaměstnavatelem.

Prohlubující se rozdíl v poskytování placeného školení mezi pracovníky s různým smluvním statutem (smlouvy na plný úvazek versus smlouvy na částečný úvazek a smlouvy na dobu neurčitou oproti smlouvám na dobu určitou) je znepokojující, neboť v podmínkách rychlých technologických změn může tyto pracovníky uzavřít do pastí nízkých kvalifikací a výdělků. Důvodem pro tyto rozdíly jsou různorodé

faktory od preferencí a časových možností samotných pracovníků až po nedostatek pobídek pro zaměstnavatele, aby investovali do dočasných zaměstnanců a zaměstnanců na částečný úvazek. Další vzdělávání a podpora pracovní kariéry těchto pracovníků by proto měla být předmětem podpory sociálních partnerů i tvůrců politik.

III.4 Práce prostřednictvím platform - Crowdfunding

Tato placená práce je realizována prostřednictvím online platform, které umožňují přístup k práci nebo k zákazníkům velkému množství na sobě nezávislých jednotlivců nebo institucí pracujících na určitých úkolech nebo poskytujících určité služby. Společnosti provozující platformy práce nabízejí tímto prostřednictvím širokou škálu služeb (popsáno níže), ale sdílejí společný vzorec takzvaných „trojúhelníkových“ pracovních vztahů mezi platformou, pracovníkem a zákazníkem. Zprostředkovávají jejich vztah, usnadňují platby a někdy sledují a řídí provádění práce, včetně její ceny. Platforma běžně zahrnuje také možnost, aby zákazníci mohli hodnotit pracovníka provádějícího úkoly, a platformy tyto ratingy používají jako součást monitorovacích a kontrolních postupů. Společnosti fungující na bázi platformy se snaží z jejího provozování těžit provizi za každou transakci, obvykle mezi 10–30 procenty její hodnoty.

Formy této práce se pohybují někde mezi placenou prací a sebezaměstnaností. Statut pracovníka vykonávajícího svou činnost přes platformu je nejasný, nejčastěji je považován za sebezaměstnanou osobu, avšak v mnoha případech má postavení blízké zaměstnanci, ovšem bez náležité zaměstnanecké ochrany. Platformová práce je stále více rozšířena v některých odvětvích, jako je IT, design, kreativní průmysl, doprava, turismus, služby pro domácnost řemeslného, sociálního a pomocného charakteru. Profesí, které se tímto způsobem nechávají najímat, je už poměrně velká škála od vysoce kvalifikovaných profesí (ICT odborníci, designéři) až po nekvalifikované profese či amatéry. Velkou část těchto pracovníků tvoří také studenti, kteří si touto formou přivydělávají během studia.

Fungování pracovních platform sice podléhá všeobecným obchodním a občanským zákonům, avšak samotná práce, která je jejich prostřednictvím poskytována není nijak ochráněna (platy, pracovní podmínky, duševní vlastnictví, sociální ochrana). Navíc u některých platform, zejména v určitých oborech, jsou opakovaně popisovány výskyty neplnění či obcházení předpisů finančního práva (zejména neplnění daňových povinností), nerespektováním předpisů správního práva (běžné je podnikání bez příslušných živnostenských oprávnění), a z pohledu pracovního práva je pak zřejmé, že dochází k porušování předpisů pracovního práva a předpisů z oblasti zaměstnanosti, a to nejen ze strany platform, ale již i dalších subjektů využívajících anonymitu platform a jejich neochotu sdílet data se státními orgány.

Přesná evidence osob zapojených do práce na platformách neexistuje, provádějí se však dílčí odhady a terénní šetření. Podle zjištění evropské agentury Eurofound přibližně 11 % pracovní síly v EU uvádí, že nějakou službu prostřednictvím platformy již alespoň jedenkrát poskytlo²². Na základě toho lze konstatovat, že počet těchto pracovníků sice průběžně roste, avšak jeho dynamika není vysoká a nedosahuje počátečních alarmujících odhadů. Podíl této formy práce na celkové zaměstnanosti tak zůstává i nadále nízký. Většina pracovníků využívajících platform je navíc využívá jako zdroj

²² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_656

doplňkových příjmů, přičemž hlavním zdrojem příjmů je nejčastěji práce na plný úvazek, jakkoliv může být nejistá a slabě placená (Joyce et al., 2019). Existují také rozdíly v míře zapojení pracovníků do práce prostřednictvím platform mezi jednotlivými zeměmi, které jsou ovlivněny zejména takovými faktory, jako jsou širší ekonomické a institucionální podmínky, včetně daňových politik, podmínek na trhu práce a také i předchozí rozsah šedé ekonomiky (Forde et al., 2017).

Podle charakteru, jakým je práce vykonávána, lze rozčlenit práce na platformách na dva základní typy – a to na online práce (vykonávaná virtuálně/na dálku) a offline práce (vykonávaná prezenčně) (Forde et al., 2017). Práce na platformě, která probíhá zcela online, má dvě hlavní varianty lišící se složitostí úloh. Jednou variantou jsou jednoduché a opakující se úkoly, například práce, jako je označování fotografií, čištění datových souborů, běžně nazývané jako „clickwork“ nebo „microtasking“, kde pracovníci vydělávají velmi malou částku peněz za provedení každého úkolu, což znamená, že pracovník musí vykonat velmi mnoho úkolů k získání přijatelného příjmu. Druhou variantou online práce na platformě je výkon složitějších činností, jako je grafický design, překladatelské práce, práce žurnalistů, marketingového výzkumu, programátorské práce, služby finančních specialistů a projektových manažerů, nebo jiné kreativní a technické práce, organizované podle jednotlivých projektů. Tyto práce jsou podobné tradičnímu zaměstnání na volné noze, avšak s tím, že platformy na sebe berou roli tradičních subjektů na volné noze.

Naproti tomu práce na platformě, která je realizována offline, vyžaduje přítomnost pracovníka v době a místě, kde je služba požadována. Nejznámější příklady offline práce prostřednictvím pracovních platform, které jsou pravděpodobně také nejrozšířenější, jsou v oblasti dopravních služeb, tj. taxi služby, zásilková služba, rozvoz hotového jídla a potravin. Dále to jsou platformy související se službami pro domácnost, zejména úklid, řemeslné práce a údržba, práce na zahradě ale také hlídání dětí a péče o členy domácnosti, které jsou stále více rozšířeny.

Pandemie Covid-19 ovlivnila platformovou práci zcela odlišně od jiných forem zaměstnání. Během roku 2020 došlo ke zvýšení poptávky po některých službách a naopak k lock-downu u služeb jiných. Některé platformy tak mohly značně rozšířit svůj rozsah, zejména v oblasti podnikání rozvozu hotových jídel, potravin a obchodních zásilek. Naopak během covidového období došlo po určitou dobu k utlumení některých platform, např. taxislužby, nebo služby hlídání dětí a pomoc v domácnosti. Celkově, a zejména po odeznění tvrdého lockdownu, se rozsah platformové práce rozšířil.

Platformy mají přímý dopad na způsob organizace práce, na platy a pracovní podmínky takto zapojených pracovníků. Mnohé aspekty platformové práce obsahují jak potenciální rizika, tak zároveň příležitosti, které mohou být poměrně velkou šancí, budou-li dobře využity. Mezi **nejčastěji uváděné výhody a příležitosti** je skutečnost, že tato forma poskytuje mnohem větší možnosti flexibilního sladění soukromého a pracovního života než tradiční pracovní poměr. Tato výhoda však může časem slábnout, protože se výkon práce i v rámci standardního pracovního poměru stále více flexibilizuje.

Dalším přínosem platformové práce je rozšíření pracovních příležitostí a snížení bariér vstupu na trh práce. Je zřejmé, že platformová ekonomika může podporovat růst zaměstnanosti, neboť může nabízet nové příležitosti zejména pro dosud znevýhodněné skupiny, vzhledem k tomu, že zde prakticky neexistují formální požadavky pro výkon profese na trhu práce. Tuto možnost tak může využít kdokoli, což je významné pro osoby, které mají ztížený vstup na tradiční trh práce např. z důvodů diskriminačních faktorů (věk, pohlaví, etnicita...), z důvodů malých či žádných zkušeností v daném oboru nebo na trhu práce obecně (absolventi...), z důvodů nedostatku času či zaneprázdnění jinými

povinnostmi (rodiče malých dětí, osoby pečující o děti a jiné rodinné příslušníky, studenti, apod.) či osoby jinak znevýhodněné na trhu práce. Volný přístup na trh práce má i důležité konsekvence pro získávání nových dovedností. Pracovníci i na počátku své kariéry, bez zkušeností, nebo pracovníci zkoušející svůj úspěch v jiném oboru, než byla jejich dosavadní či je jejich hlavní činnost, mohou získávat pracovní zkušenost, samostatnost a rozvíjet své profesní dovednosti a někdy i podnikavost.

V některých případech mohou platformy napomoci ke zlepšení konkurenčního prostředí, oslabení pozice monopolů a zjednodušení zbytečné regulace daného trhu. Platformy a jejich pracovníci mohou přinášet na zavedené trhy nové inovativní produkty či služby.

Na druhé straně je **poměrně hodně nevýhod a rizik**, která jsou s platformovou prací spojena. Studie OECD²³ identifikovala tři základní oblasti, kde se projevuje znevýhodnění pracovníků v těchto formách zaměstnání oproti jiným formám. Jde zejména o a) mnohem menší příležitosti profesního rozvoje v důsledku menšího přístupu ke vzdělávacím příležitostem; b) malou stabilitu pracovního úvazku a ohrožení nadměrnou pracovní zátěží; c) nízké a méně stabilní příjmy, pomalý růst mezd a nebezpečí vysokých mzdových ztrát.

Platformová práce sice poskytuje prostor pro nové a inovativní podnikání, významné zisky a finanční stabilitu však nabízí pouze minimálnímu počtu osob, zejména zakladatelům nových úspěšných platforem či jejich investorům. Převážný základ platformové práce tvoří levná příležitostná práce, přičemž tyto pracovníci nemají dostatečnou ochranu a oporou v legislativě a kolektivním vyjednávání, které přísluší zaměstnancům v tradičních segmentech ekonomiky.

Vlivem logiky fungování online platforem může docházet k přenosu některých rizik spojených s podnikáním z pracovní platformy na jednotlivce - vykonavatele služby/práce. Mnoho platforem nenese žádné nebo jen malé riziko vyplývající z neúspěšné transakce/výkonu práce (odpovědnost za škody vůči zákazníkovi, odpovědnost za škody na nářadí a technice, kterou pracovník používá, apod.). Pokud tyto odpovědnosti přecházejí na samotného pracovníka, přináší mu to nejen větší náklady, ale také vyšší míru stresu při práci.

Potenciální prohlubování nerovností - Zastánci platforem zpravidla zdůrazňují jejich pozitivní stránky jako je jejich otevřenost a podpora rovnosti přístupu na trh práce, neboť většinou neexistují bariéry při vstupu na daný pracovní trh. Rovnost při vstupu však nemusí znamenat rovnost v dosahování výkonu, odměňování, možnosti získávání zakázek a stability práce, neboť v realitě může docházet k diskriminaci některých skupin (např. se vyskytují případy, kdy podle jména či některých znaků sociálního statusu jsou někteří pracovníci diskriminováni zákazníky).

Dochází ke splývání hranic mezi soukromým a profesním životem, mezi domácím a pracovním prostředím, což může mít za následek zvýšení stresu a dalších zdravotních a bezpečnostních rizik pro pracovníky. Dalším stresovým faktorem může být tlak na marketizaci práce. V těchto podmínkách hraje velmi důležitou roli schopnost osobního marketingu a neustálé úsilí o prosazení se v rámci konkurence o získání zákazníka může přinášet vyšší úroveň stresu a osobní nejistoty. V klasickém zaměstnaneckém poměru tuto úlohu zastává instituce zaměstnavatele a jím určení profesionální pracovníci. Málo

²³ OECD (2015): In it together: Why less inequality benefits all. OECD Publishing, Paris. Dostupné online: <http://www.oecd.org/social/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all-9789264235120-en.htm>.

řešenou otázkou je rovněž bezpečnost dat a ochrana osobních údajů, a to jak poskytovatelů služeb, tak jejich zákazníků.

V logice fungování platformem práce je možné vysledovat riziko rozdrobení práce do velmi dílčích úkolů. Fragmentovaná práce je rizikovější z hlediska kvality pracovního života a je obecně více ohrožená prekarizací. Hrozí také, že ji budou vykonávat spíše nízkopříjmové skupiny (jak na úrovni jednotlivých zemí, tak i mezinárodně, např. v případě virtuálních prací), což s sebou ponese riziko uváznutí v pasti nekvalitní práce za minimální odměnu.

Odměňování

Odměňovací systémy platformem nebývají vždy zcela transparentní. Existují velké rozdíly v modelech odměňování realizovaných jednotlivými platformami stejně jako v typech a v míře pracovní aktivity pracovníků různých platformem. Výdělky pracovníků jsou ovlivněny poplatky, které si strhávají jednotlivé platformy. Poplatek se do velké míry liší v jednotlivých sektorech a může se jednat i o poměrně významné části celkové jednotkové ceny za úkol. Většina platformem má zaveden princip fixních nebo variabilních provizí, které se pohybují kolem 10-25 %. V některých případech není přesná výše poplatku pro platformu známa ani jejím pracovníkům, neboť je jim zobrazen pouze jejich čistý příjem, nebo se používá alternativní schéma odměňování. Jedním z klíčových aspektů práce prostřednictvím platformem je skutečnost, že odměna, které mohou pracovníci dosahovat, případně i to, zda vůbec mohou službu nabízet, závisí do velké míry na systémech hodnocení a ratingů, které mají platformy zavedeny. Je proto klíčové, aby tyto systémy fungovaly jasně, stabilně a spravedlivě.

Rovněž ne všechna vynaložená práce je odměňována. Je běžné, že činnost přes platformy obsahuje určitý podíl práce, která není pokryta výdělkem. Existuje odhad, že platformový pracovník v průměru stráví 18 minut neplacené práce na každou hodinu placené práce, tím, že vyhledává zakázky a věnuje se dalším aktivitám, aby zvýšil svoje šance na jejich získání²⁴. Vedle toho jsou příklady platformem, kdy pracovníci ztrácí ještě větší část nezaplacené práce. Např. designéři, kteří se účastní soutěží (např. česká platforma Topdesigner), získávají odměnu pouze v případě, pokud jejich návrh je klientem vyhodnocen jako vítězný nebo jeden z vítězných. Většina designérů, kteří se soutěže účastní, tak zpravidla nezíská žádnou odměnu za svoji práci.

Důležitou otázkou při hodnocení úrovně výdělků je rovněž míra nákladů spojených s prací pro platformy. Jde o náklady např. spojené s použitím nástrojů, techniky, počítače, potřebným SW, provozem automobilu, užíváním účetního systému, apod., které nesou pracovníci platformem jakožto OSVČ. Běžní zaměstnanci v obdobných typech práce tyto náklady nenesou, proto by bylo do srovnání výdělků různých skupin pracovníků hledisko nákladů třeba zahrnout.

Na pracovníky platformem se ve většině případů nevztahuje institut minimální mzdy, což je znevýhodňuje oproti standardním zaměstnancům. Minimální mzda je nástrojem v boji proti polarizaci zaměstnanosti i proti pracovní chudobě jakožto příznaku prekérní práce.

²⁴ De Groen, W.P., Maselli, I. (2016): The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market. CEPS Special Report No. 138. Dostupné online: <https://www.ceps.eu/publications/impact-collaborative-economy-labour-market>.

Vzdělávání

Pro výkon práce prostřednictvím platformy prakticky nehraje roli formálně dosažená kvalifikace, tedy to, zda pracovník má pro daný úkol nějaký oficiální certifikát nebo zda absolvoval příslušné vzdělání nebo praxi. O úrovni dovedností a kvality vykonané práce však referují hodnotící systémy recenzí a ratingu uvedených na platformách k jednotlivým pracovníkům. Situace pracovníků platformy a zaměstnanců v tradičním pracovním poměru se liší z hlediska přístupu a dostupnosti dalšího vzdělávání. V současné době, na rozdíl od standardních zaměstnanců, kterým školení zajišťuje a platí zaměstnavatel, pracovníci platformy sami zodpovídají za své vlastní vzdělávání. To je však pro ně dodatečnou časovou a finanční investicí.

Aktuální situaci a problémy platformových pracovníků v oblasti vzdělávání zkoumala v poslední době evropská agentura Cedefop v rámci výzkumného projektu CrowdLearn, který vychází z dat od 1000 pracovníků ze šesti zemí EU unie působících na čtyřech velkých online platformách²⁵. Bylo zjištěno, že platformoví pracovníci se nejčastěji zdokonalují v technických dovednostech, které souvisejí s obsluhou online platformy. Často ale také získávají unikátní směs podnikatelských, komunikačních a organizačních dovedností a dovedností spojených s budováním osobní značky. Nezbytností je pak schopnost učit se.

Téměř 60% dotázaných pracovníků platformy, kteří se účastnili průzkumu, rozvíjelo své dovednosti minimálně jednou týdně. Stejně jako na všech pracovištích jsou i v platformě práce potřeby učení úzce propojeny s plněním pracovních úkolů a požadavky klientů. Hlavní motivací k učení je pro pracovníky zpětná vazba od klientů a dovednosti požadované v nabídce práce. Vzhledem k tomu, že většina platformových pracovníků již má základní úroveň profesionálních „měkkých“ dovedností, vyhledávají tito pracovníci spíše cílené online kurzy a krátké výukové programy pro rozvoj profesních dovedností v oboru, v němž pracují. Při učení a hledání nových informací dávají přednost výukovým programům YouTube a Google - které jsou bezplatné (neboť mají příjmy z reklamy) a rychlé. Naproti tomu kurzy MOOC považovali tito pracovníci za příliš dlouhé, v nichž zbytečnou část zabírají dovednosti na základní úrovni, kterou již oni mají zvládnutou. To stejné platí pro kurzy poskytované školami. Šíření různých forem informálního učení a digitálního mikrovzdělávání představuje významný problém pro stávající procesy ověřování dovedností a celkovou relevanci formálních kvalifikačních a vzdělávacích systémů. Do budoucna bude tento trend zřejmě sílit.

Některé platformy poskytují na svých webech testy dovedností pro své pracovníky a zájemce o práci. Tyto testy sice nejsou jak pracovníky, tak zákazníky hodnoceny jako prioritně významné pro získání zakázky, avšak pokud jsou na platformě k dispozici, využívá jich více než polovina pracovníků. Zlepšení kvality a spolehlivosti testů by proto mohlo poskytnout pracovníkům užitečný nástroj pro hodnocení svého profesního potenciálu a zaměření dalšího sebevzdělávání. Zapojovat se přímo do vzdělávání však zřizovatelé platformy odmítají, někteří i z obavy, aby nemohli být právně klasifikováni jako zaměstnavatelé.

²⁵ Cedefop (2020). Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 116. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/588297>

Podpora přenositelného portfolia dovedností a reputace napříč platformami

Vzhledem k tomu, že mechanismy hodnocení pracovníků platform od klientů jsou specifické pro jednotlivé platformy, nejsou tyto informace přenositelné a pracovníci proto nemohou přejít na jinou platformu, aniž by to negativně ovlivnilo jejich příjem. Přenosné portfolio každého pracovníka by podpořilo jeho mobilitu a usnadnilo uplatnění na pracovním trhu. Dosažení přenositelnosti potvrzených dovedností, pracovních zkušeností, hodnocení a referencí od klientů a dalších podobných dat však představuje významné výzvy. Mezi ně patří omezené možnosti standardizace, rozdílné technické infrastruktury a komunikační schémata jednotlivých platform a v neposlední řadě nařízení o ochraně osobních dat. Pro překonání těchto překážek je nutný dialog mezi vládami, sociálními partnery a hlavními pracovními platformami. Jedním z návrhů, který by mohl usnadnit přenositelnost zkušeností platformových pracovníků a jejich referencí je vytvoření nezávislého veřejného portálu, kde by pracovníci mohli umístit svá portfolia s příslušnými informacemi, certifikáty, referencemi od zákazníků, apod. Mohlo by to fungovat jako digitální profesně kvalifikační pas překračující hranice jednotlivých platform.

Sociální zabezpečení

S otázkou statusu platformových pracovníků také úzce souvisí otázka jejich přístupu k sociálnímu zabezpečení. Systémy sociálního zabezpečení jsou financovány prostřednictvím povinných příspěvků zaměstnavatelů, zaměstnanců nebo obou jmenovaných. Platformoví pracovníci zpravidla podléhají nižší (nebo žádné) úrovni pracovněprávní ochrany a mnohdy nepřispívají do systému sociálního zabezpečení vůbec nebo jen velmi málo. Právo a úroveň sociální ochrany jsou pro pracovníky platform nejasné především kvůli nejistotě ohledně jejich statusu (zda se jedná o zaměstnanecký poměr či nikoliv). Vzhledem k tomu, že ve většině případů pracovníci platformy nejsou z právního hlediska zaměstnanci, musí se spoléhat na systém, který se vztahuje na osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Tento systém však pro většinu platformových pracovníků není dostatečný, vzhledem k jejich omezené samostatnosti, nízkým dosahovaným mzdám, nestabilitě příjmů, apod., což jsou faktory, které nejen z krátkodobého hlediska komplikují sociální situaci pracovníků, ale mají negativní vliv zejména v dlouhodobém horizontu na výši jejich budoucího starobního důchodu.

Je proto žádoucí připravit nový model financování sítě sociálního zabezpečení. V některých zemích již takové modely vznikají. Jednou z možností je vytvoření zvláštního statutu, který poskytne pracovníkům platformy ochranu podobně jako je tomu u pracovníků na částečný úvazek, na dobu určitou a agenturních pracovníků. V případě zavedení tohoto statutu by pracovní platformy mohly přispívat alespoň na některé nástroje sociální ochrany pro tyto pracovníky. Vyskytují se zde však definiční problémy a sladění s ostatní národní legislativou. Dalším možným řešením je přenosnost výhod prostřednictvím vytvoření individuálních bezpečných účtů, kam by se bez ohledu na zaměstnavatele zaznamenával nárok na sociální benefity a ze kterých by byly tyto nároky také uspokojovány. Objevují se také návrhy, aby konečný zaměstnavatel pracovníka platformy odváděl příspěvky na sociální zabezpečení stejně jako za vlastního zaměstnance v pracovním poměru.

III.5 Problémy nových forem práce a východiska pro jejich řešení

Nové formy práce nejen rozšiřují množství pracovních příležitostí, ale přinášejí i velkou flexibilitu, samostatnost rozhodování a také mnohé další výhody pro pracovníky. Na druhé straně však zde jsou významná rizika a proto by vliv nových forem práce na pracovní trh měl být trvale monitorován a analyzován. Zejména by měly být sledovány dopady na mzdy a odměny, nebezpečí rozšiřování příjmových rozdílů, dopady na zdraví a bezpečnost pracovních podmínek, ochranu práv pracovníků (duševní práva, platby za využívání vlastního zařízení, atd.) na sociální a zdravotní pojištění, na přístup pracovníků ke vzdělávání a na možnosti rozvoje profesní kariéry.

Snaha o řešení problémů platformové práce

Práce na platformě vytváří nové příležitosti pro pracovníky, osoby samostatně výdělečně činné, zákazníky a podniky. To zahrnuje i dodatečná pracovní místa a příjem pro osoby, které by mohly mít potíže s přístupem na tradiční trh práce, a pro ty pracovníky, kteří oceňují flexibilitu práce prostřednictvím platformy. Některé druhy práce platformou však také mohou být spojeny s nejistými pracovními podmínkami, což se odráží v nedostatečné transparentnosti a předvídatelnosti smluvních ujednání, zdravotních a bezpečnostních problémech a nedostatečném přístupu k sociální ochraně, apod. Složitá a proměnlivá povaha platformové práce představuje důležité výzvy pro tvorbu politik. Udržitelný růst ekonomiky platformou proto vyžaduje lepší právní vyjasnění fungování platformou a lepší pracovní podmínky pro osoby pracující prostřednictvím platformou. V návaznosti na zásady evropského pilíře sociálních práv, jakož i na stávající nástroje EK, jako je směrnice EU o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách nebo doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně, by tato iniciativa zajistila důstojné a transparentní pracovní podmínky a odpovídající sociální ochranu v práci platformou, aby se zajistilo, že nikdo nezůstane pozadu.²⁶

Evropská komise proto spustila iniciativu týkající se činnosti platformou a problematiky platformové práce. V roce 2020 zahájila první fázi konzultací se sociálními partnery, v rámci které byly prioritních jako prioritní vymezeny následující oblasti, v nichž je zapotřebí zlepšení²⁷:

- status zaměstnání;
- pracovní podmínky, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví;
- přístup k přiměřené sociální ochraně;
- přístup ke kolektivnímu zastupování a vyjednávání;
- přeshraniční rozměr práce platformou;
- problémy související s algoritmickým řízením;
- přístup ke školení a profesním příležitostem a možnostem kariérního růstu

Krise COVID-19 urychlila digitální transformaci a rozšíření obchodních modelů platformou na vnitřním trhu. Některé platformy hrály důležitou roli při zajišťování přístupu ke službám v podmínkách lockdownu a rozšířily své pracovní příležitosti. Na druhé straně opatření ochrany veřejného zdraví

²⁶ Eurofound (2021), Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

²⁷ Questions and Answers: First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_656

zvýšily nejistotu pracovních podmínek velké části platformových pracovníků. Zranitelnost týkající se přístupu k sociální ochraně a stability příjmu se stala ještě viditelnější. V důsledku pandemie se v některých případech zvýšila zdravotní a bezpečnostní rizika v důsledku vysoké expozice viru a nedostatečných opatření na ochranu pracovníků platformy.

Zatímco v první fázi konzultací se sociálními partnery Evropská komise stanovila prioritní směry zaměření evropské iniciativy ohledně platformové práce, ve druhé fázi konzultací, která probíhá od počátku roku 2021, se zaměřuje na obsahové rozpracování jednotlivých problémových okruhů iniciativy. Tento proces umožňuje evropským sociálním partnerům přímo ovlivňovat tvorbu návrhů v oblasti doporučení evropské sociální politiky.

Vedle toho vznikají v některých zemích zajímavé iniciativy z popudu vlády, odborů, zaměstnavatelských organizací, i samotné platformové komunity (pracovníci i platformy), které řeší vznikající problémy. Většina z těchto iniciativ je čerstvě založená a rozsahem zatím malá. Evropská nadace Eurofound²⁸ zřídila webové úložiště, kde jsou tyto informace shromažďovány a zpřístupněny veřejnosti. Je zde možno vyhledat příklady ze zemí EU o iniciativách v následujících oblastech: i) poradenství pro platformové pracovníky o jejich právech, odměňování, normách bezpečnosti a zdraví, apod.; ii) realizované arbitráže (objasňování soudních případů); iii) příklady informačních kampaní a přehled dostupných dat (statistiky, různé průzkumy a analýzy); iv) Kodexy chování, standardy (dohody o chování a pravidlech regulujících vztahy mezi platformami, jejich pracovníky a zákazníky); v) přehled uskutečněných kolektivních akcí a vyjednávání pracovních podmínek a příklady kolektivních smluv; vi) legislativní přehledy (daně, odvětvové specifické předpisy); vii) systémy hodnocení a referencí (včetně možností hodnocení platformami pracovníky), viii) příklady pojištění a sociální ochrany; ix) přehled o způsobech a organizacích zastřešujících jak platformy, tak zastupujících pracovníky.

Aktuálně řeší Evropská komise možnosti rozšíření kolektivního vyjednávání i na skupinu samostatně výdělečně činných osob, včetně těch, kteří pracují prostřednictvím platformy. V roce 2021 zahájila první kolo jednání se sociálními partnery ohledně otázek kolektivních smluv pro OSVČ²⁹.

Další aspekty ochrany pracovníků

Dopady aplikace nových forem práce nejsou genderově neutrální. Nejvíce jsou rozšířeny u středně kvalifikačně náročných prací, které jsou tradičně zastávány ženami (služby, obchod, středně náročné kreativní činnosti, apod.). Dále je problémem určitá izolace pracovníků, kteří díky digitalizaci pracují na dálku, která by mohla mít nepříznivé sociální i profesní konsekvence. Může však být překonávána, pokud se vytvoří jiné formy jejich profesního sdružování, nebo se budou podněcovat v účasti na odborně profesních setkáních, kde mohou sdílet zkušenosti a navazovat pracovní kontakty. Je třeba proto podporovat nové aliance pracovníků s různým statutem, které mohou doplňovat či rozšířit tradiční práci odborů.

Nové formy zaměstnání jsou poměrně různorodé a mohou podléhat jak obecným pracovním zákonům nebo zvláštním předpisům, tak mohou být regulovány na základě kolektivních smluv nebo nejsou vůbec regulovány. V rámci hodnocení nových forem zaměstnání se není možno omezit pouze na

²⁸Eurofound - Platform Economy Repository: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>

²⁹https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_656

zaměstnance (tj. problémy pracovních smluv), ale je třeba řešit i problémy osob samostatně výdělečně činných (tj. občanské právo nebo smlouvy o poskytování služeb). Měla by být stanovena legislativní pravidla upravující statut těchto prací, odpovědnosti zúčastněných stran, pravidla pro spravedlivou odměnu, právo na sociální a zdravotní pojištění těchto pracovníků, ochranu spotřebitele. Systém sociální ochrany, včetně služeb zaměstnanosti by se měl modernizovat tak, aby zajistil adekvátní podporu pracovníkům v kritických momentech jejich pracovního života a snížil riziko jejich nejistot – při výpadku příjmů, v době nemoci, a podpořil rozvoj jejich kariéry prostřednictvím finančních či jiných nástrojů umožňujících průběžné vzdělávání a certifikaci nabytých dovedností. K těmto účelům by se mohly více využívat např. daňové nástroje (daňové úlevy, negativní daň, apod.). Odborové svazy by měly podpořit tyto cíle v rámci tripartitních vyjednávání.

Vymezení podmínek pro nové formy práce v rámci národních iniciativ je komplikováno skutečností, zejména v oblasti digitálních platforem práce se mnoho platforem transformovalo do nadnárodních korporací, které tento svůj vliv využívají pro další expanzi a posilování svých ekonomických pozic. Na úrovni jednotlivých národních vlád se pak pro vyjednávání s nimi jen obtížně hledají adekvátní partneři (viz např. Uber, jehož činnost doprovázejí soudní spory na národní i nadnárodní úrovni).

IV. Vzdělávání zaměstnaných osob v ČR v mezinárodním srovnání

Vzdělávání zaměstnanců sehraává důležitou roli ve fungování podniků zejména v souvislosti se zaváděním nových technologií do všech procesů probíhajících v institucích bez ohledu na to, zda se jedná o průmyslové podniky či organizace zaměřené na poskytování služeb. Pro každou ze stran tohoto vztahu, tj. pro zaměstnavatele i pro zaměstnance je vzdělávání spojeno s vynaložením určitého nákladu a získáním určitého přínosu. Na straně zaměstnavatele se jedná zejména o **náklad** spojený se samotnou organizací vzdělávání a se zabezpečením kvalifikovaného vzdělavatele a dále s úhradou mzdy zaměstnance, který obvykle po dobu účasti na vzdělávání nevykonává svoji práci vůbec nebo v omezeném rozsahu v případě, že je zaměstnanec vzděláván bezprostředně na svém pracovním místě a v průběhu své pracovní aktivity. Pro zaměstnance je vzdělávání spojeno s určitým psychickým nákladem, musí si osvojit požadovanou dovednost či znalost, což je spojeno i s obavou, zda bude při vzdělávání úspěšný, případně musí vynaložit určité úsilí i mimo pracovní dobu, resp. mimo dobu samotného vzdělávání. Proti těmto nákladům stojí **přínosy**, které u zaměstnavatele mají podobu získání kvalifikovanějšího pracovníka a v důsledku toho zvýšení kvality či rychlosti vykonávané práce s pozitivním dopadem na produktivitu práce. U vzdělávaného pracovníka je obvykle hlavním přínosem osvojení si nových znalostí a dovedností, udržení si pracovního místa, v ideálním případě převedení na novou pracovní pozici, která přináší zaměstnanci vyšší uspokojení z vykonávané práce, ale i vyšší mzdové ohodnocení. Zvýšení nebo doplnění kvalifikace umožňuje také obecně lepší postavení na trhu práce.

Nedostatek pracovních sil mnohdy ovlivňuje přístup podniků ke svým zaměstnancům. Podniky mají větší zájem na udržení svých pracovníků i v případě, že dochází k rušení určitých profesních pozic nebo ke změnám v jejich náplni. Zaškolováním a vzděláváním se snaží uvolňované pracovníky vybavit potřebnými znalostmi a dovednostmi nezbytnými pro výkon vytvářených nebo měněných pracovních pozic, pokud je to reálné s ohledem na dosavadní znalosti a dovednosti pracovníků.

Jaká je situace zaměstnaných v ČR z hlediska účasti na neformálním vzdělávání, které se vztahuje k zastávané profesi ve srovnání s členskými státy Evropské unie (EU), je vyhodnocena na základě šetření realizovaných Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound), která je tripartitní agenturou EU. Tato Evropská šetření pracovních podmínek (EWCS) jsou prováděna jednou za pět let a jsou zaměřena na monitorování vybraných aspektů pracovních podmínek, jedním z těchto aspektů je i vzdělávání a odborná příprava zaměstnaných osob. Šetření je realizováno prostřednictvím individuálních rozhovorů v jednotlivých zemích, kdy počet účastníků těchto rozhovorů je odvozen od velikosti jednotlivých zemí a pohybuje se od jednoho tisíce do tří tisíců zaměstnanců. V této studii jsou využity výsledky z posledních tří šetření, tedy šetření vztahující se k roku 2005, 2010 a 2015. Nové šetření (EWCS 2021) je realizováno v letošním roce od března do června.

IV.1 Účast zaměstnaných na neformálním profesním vzdělávání

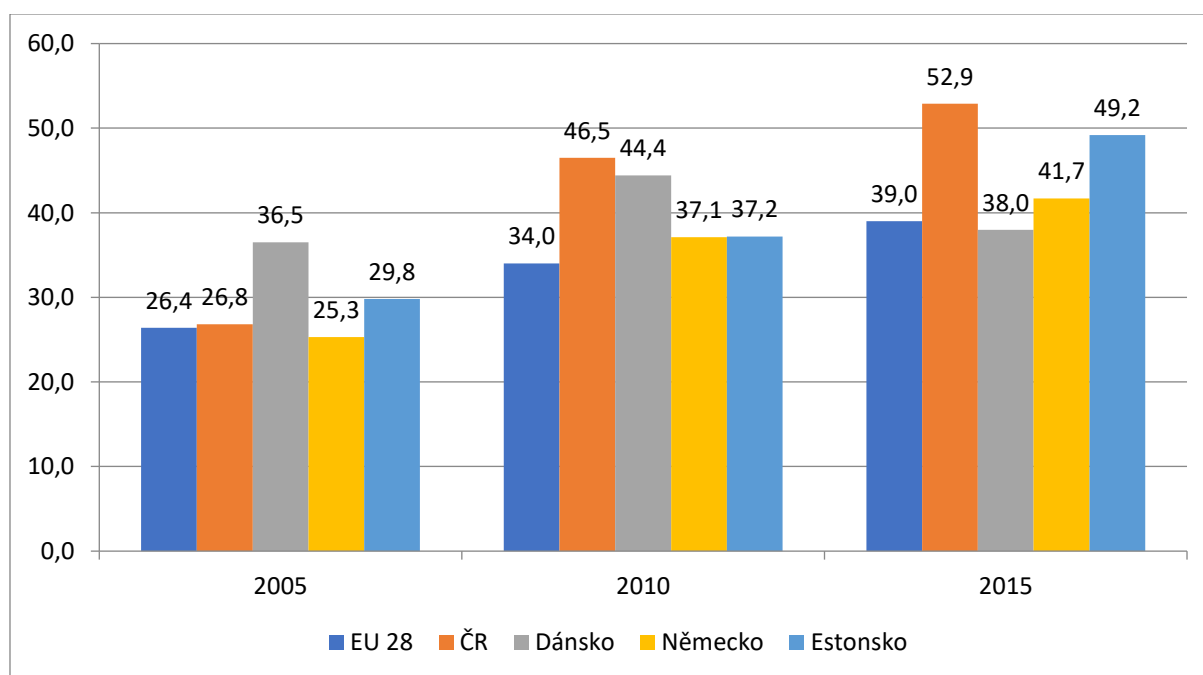
Účast na vzdělávání a odborné přípravě zaměstnaných osob je v šetření EWCS zjišťována na základě následující otázky: Absolvoval/a jste v uplynulých 12 měsících některé z následujících typů školení za účelem vylepšení svých dovedností? A. Školení placené či poskytované Vaším zaměstnavatelem; B.

Školení, které jste si hradil/a sám (sama); C. Školení při práci (od spolupracovníků, vedoucích); D. Jiné školení³⁰.

V šetření EWCS jsou do zaměstnaných osob (employed persons) zahrnutí nejen zaměstnanci, ale i osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Jak je patrné z uvedené otázky, neformální vzdělávání vztahující se k zastávané profesi obsahuje jak vzdělávání hrazené zaměstnavatelem, tak i vzdělávání, které si hradí ze svých prostředků OSVČ a případně i zaměstnanci sami. Výsledky šetření informují o důležitosti, kterou dalšímu vzdělávání přiřkládají nejen zaměstnavatelé, ale i samotní pracující. Lze předpokládat, že vzdělávání hrazené zaměstnavatelem je dominantní.

Pozice ČR z hlediska účasti zaměstnaných na neformálním vzdělávání je porovnána jednak s průměrem zemí EU, do kterého jsou zahrnuty ty země, které byly členy EU v době konání šetření, dále s Německem, které představuje hlavního obchodního partnera ČR a v jehož ekonomice hraje také poměrně důležitou roli stejně jako v ČR zpracovatelský průmysl. Do srovnání bylo vybráno Dánsko a Estonsko, které představují země s vysokou úrovní využívání informačních technologií.

Graf 35: Účast zaměstnaných osob ve věku 15-64 let na neformálním vzdělávání a odborné přípravě vztahující se k zastávané profesi v průběhu uplynulých 12 měsíců (% , věk 15-64 let)



Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [QOE_EWCS_6_1]

Jak ilustruje Graf 35, **zaměstnané osoby se v ČR vzdělávají více, než byl průměr EU 28**, a to ve všech třech letech daného šetření. Nárůst ČR před průměrem EU se ve druhém a třetím roce šetření ještě zvětšoval. V těchto dvou letech ČR zaujala **pozici premianta** mezi srovnávanými zeměmi. Téměř 53 % zaměstnaných ve věku 15-64 let se zúčastnilo neformálního vzdělávání, které se vztahovalo k zastávané profesi. ČR zaznamenala také největší nárůst podílu vzdělávaných zaměstnaných v roce 2015 oproti roku 2005. Podíl vzdělávajících se zaměstnaných se v tomto období zvýšil o 26 p.b., druhý největší nárůst zaznamenalo Estonsko o 19 p.b. Jedinou zemí z vybraného vzorku zemí, která

³⁰ Celý dotazník EWCS je k dispozici na této adrese https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/cz_questionnaire.pdf

nevykázala postupný nárůst hodnoty ukazatele účasti zaměstnaných na neformálním vzdělávání, bylo Dánsko, kde byl růstový trend přerušen v roce 2015. V tomto roce poměrně výrazně poklesla hodnota tohoto ukazatele ve srovnání s rokem 2010, a to o 6 p.b.

Výborná pozice ČR v rámci srovnávaných zemích však neznamena výlučnou pozici v rámci celé EU 28. Nejvyšší účast na vzdělávání vykazuje ve všech třech letech Finsko (viz Tabulka 11 v Příloze). V této zemi se již v roce 2005 neformálně vzdělávalo více jak 50 % zaměstnaných, v roce 2015 to bylo 55 %, tedy o 3 p.b. více než v ČR. Dalšími zeměmi, ve kterých v roce 2015 přesáhla míra účasti zaměstnaných osob na neformálním vzdělávání a odborné přípravě hranici 50 %, bylo Irsko (50,9 %), Velká Británie (50,6 %) a Nizozemsko (50,5 %).

Pozitivní přístup české populace k vzdělávání potvrzují i výsledky on-line průzkumu, který realizovala společnost LMC³¹. Téměř polovina respondentů (45 %) uvedlo, že využijí jakoukoli příležitost naučit se něco nového. Přibližně stejně velká skupina respondentů se však učí jen tehdy, pokud jim to pomůže v kariéře (43 %). Nejčastějším důvodem pro další vzdělávání během výkonu práce je především možnost zastávat lepší / jistější práci, v menší míře pak možnost odstranit své nedostatky. Mezi respondenty bylo minimum ambiciózních osob (8 %), osob, které by chtěly prostřednictvím dalšího vzdělávání být stále před ostatními a dosáhnout úspěchu, který si předsevzali. To do určité míry koresponduje i se stálým nedostatkem špičkových pracovníků, kteří jsou hnacím motorem každého podniku i celé ekonomiky.

Průzkum LMC potvrdil také skutečnost, že **možnost firemního vzdělávání přispívá ke spokojenosti zaměstnanců**. Ve firmách, které poskytují nějaké možnosti dalšího vzdělávání je spokojeno 58 % lidí, zatímco ve firmách, kde tato možnost nabízena není pouze 43 % osob.

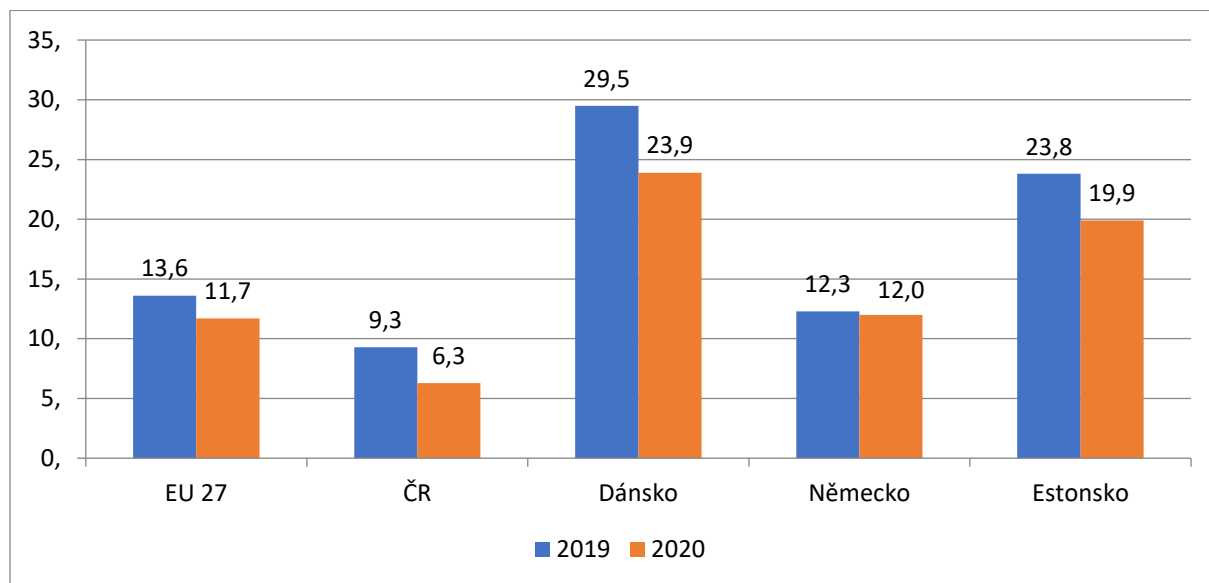
Do jaké míry pandemie ovlivnila vzdělávání zaměstnanců, ukáží výsledky šetření vztahující se k roku 2020. Výběrové šetření pracovních sil (LFS), které mapuje účast zaměstnaných na dalším vzdělávání v posledních 4 týdnech předcházejících šetření, naznačuje, že lze očekávat pokles i ve výsledcích EWCS.

V ČR, stejně jako v průměru EU-27³² a v ostatních srovnávaných zemích se **zaměstnaná populace vzdělávala v roce 2020 méně ve srovnání s předchozím rokem**. Nejlépe se v tomto ohledu s pandemickou situací vyrovnali zaměstnaní v Německu, kde míra účasti na vzdělávání zůstala prakticky stejná, k největšímu poklesu došlo v Dánsku (cca 6 p.b.), které si i přesto udrželo pozici premianta. ČR naopak zůstává na konci pomyslného žebříčku, míra účasti na vzdělávání klesla v roce 2020 o 3 p.b.

³¹ Průzkum proběhl v roce 2017, zúčastnilo se ho 1213 osob ve věku 18-64 let.

³² Vzhledem k ukončení členství Velké Británie v EU, jsou za rok 2020 k dispozici pouze údaje za průměr EU-27 a Eurostat přepočítal i hodnoty za předchozí roky za EU-27

Graf 36: Míra účasti zaměstnaných osob ve věku 18-64 let na vzdělávání / výcviku v posledních 4 týdnech v %



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [TRNG_LFS_03]

Podle výsledků LFS není mezinárodní postavení ČR z hlediska účasti zaměstnané populace na vzdělávání tak optimistické, jako na základě výsledků EWCS. ČR vykazuje naopak nižší hodnoty jak ve vztahu k průměru EU-27, tak i ve vztahu ke srovnávaným zemím. Výsledky šetření EWCS a LFS nejsou srovnatelné, liší se jak z hlediska věku respondentů (15-64 let v případě EWCS, 18-64 let v LFS, tak v délce časového období, ve kterém došlo k vzdělávání. Není účelem této studie zkoumat příčiny odlišných výsledků šetření LFS a EWCS, ale pouze ilustrovat trend v roce 2020.

Vzdělávání pracujících není pouze záležitostí zaměstnavatelů a samotných pracujících, ale je **podporováno státem**. Jako příklad této podpory realizované v ČR lze uvést projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (POVEZ), který je financován z prostředků Evropského sociálního fondu a rozpočtu ČR. Projekt byl realizován v předchozím programovacím období (POVEZ I) v rámci programu Lidské zdroje a zaměstnanost, v současném programovacím období 2015 – 2022 v rámci programu Zaměstnanost (POVEZ II). Cílem projektu je přispět k adaptabilitě pracovní síly na měnící se nároky na trhu práce, ale i zvýšit vstřícnost zaměstnavatelů, OSVČ a nestátních neziskových organizací k dalšímu vzdělávání. Vzdělávání může být zaměřeno jak na vzdělávání obecné, tak specifické, a to jak v akreditovaných, tak neakreditovaných kurzech, může být zajištěno buď externím vzdělávacím zařízením, nebo interními lektory zaměstnavatele, může probíhat i přímo na pracovišti zaměstnavatele včetně praktické přípravy. Projekt není určen pro pražské zaměstnavatele, o podporu mohou žádat pouze pro své provozovny lokalizované mimo Hlavní město Praha. Podmínky pro účast v projektu jsou příznivější pro zaměstnavatele, kterým je hrazena část nákladů spojených s realizací vzdělávání a část mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich vzdělávání. OSVČ může být proplacen pouze příspěvek na náklady spojené se vzděláváním, nikoli však ušlé příjmy po dobu jejich účasti ve vzdělávání.

Je zřejmé, že OSVČ mají obecně méně příznivé podmínky pro své další vzdělávání ve srovnání se zaměstnanci. Zaměstnancům po dobu jejich vzdělávání zabezpečované zaměstnavatelem nedochází ke krácení příjmů, zatímco OSVČ bezesporu ano. Musí také sami vynaložit určité náklady spojené s vyhledáním vhodného vzdělávání, kdy tyto aktivity pro zaměstnance vykonává obvykle personální oddělení.

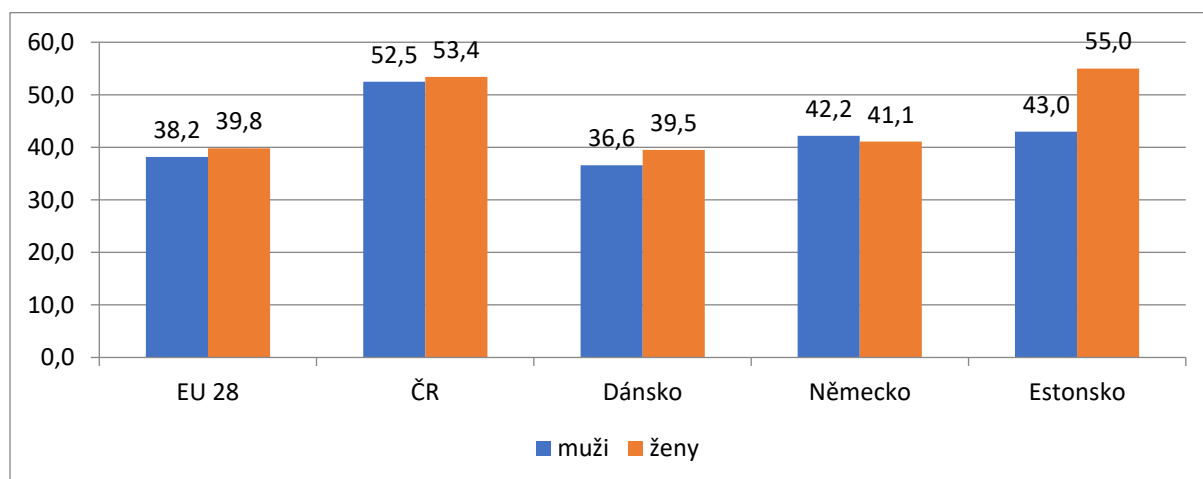
Přestože lze předpokládat, že OSVČ obvykle nejsou odborově organizovaní, otevírá se zde prostor pro profesně příbuzné odborové organizace hájit i zájmy těchto pracujících z hlediska zrovnoprávnění jejich možností dalšího profesního vzdělávání, které je nezbytné pro seznamování se s novými možnostmi, které se v jejich profesi otevírají díky pronikání nových technologií do všech lidských činností.

IV.2 Genderové rozdíly v účasti na neformálním profesním vzdělávání

Výsledky EWCS ukazují, že v ČR byla účast zaměstnaných žen a mužů na neformálním vzdělávání vztahující se k vykonávané profesi v roce 2015 v podstatě **srovnatelná**, mírně na úrovni 1 p.b. vychýlená ve prospěch žen. Obdobná genderová struktura je patrná jak v průměru EU 28, tak i v ostatních srovnávaných zemích s výjimkou Německa, kde se naopak vzdělávalo o 1 p.b. více mužů. Genderové rozdíly v účasti na vzdělávání jsou velmi markantní v Estonsku, kde se v roce 2015 vzdělávalo o 12 p.b. více žen než mužů.

Rozdíly v účasti na neformálním vzdělávání mezi muži a ženami, které se týká vykonávané profese je ovlivněno celou řadou faktorů. Jedním z nejdůležitějších je rozdílné tempo a intenzita změn v nárocích na profese vykonávané převážně muži nebo ženami. Pokud se nároky v určitém časovém období mění na výkon profesí zastávaných převážně ženami, lze předpokládat, že v tomto období se budou neformálního vzdělávání účastnit více ženy než muži a obráceně. Důležitý je také soulad mezi nároky na výkon profese při samotném vstupu do určité profese, tedy soulad mezi nabídkou znalostí a dovedností u žen a mužů. Pokud na trhu práce existuje výrazný nesoulad, nároky a tím účast v různých formách dalšího vzdělávání se zvyšují. Neopominutelný vliv mohou mít i rozdíly v ochotě dále se vzdělávat a v pracovních i mimopracovních podmínkách pro další vzdělávání. Zda tyto faktory a případně do jaké míry zmíněné faktory ovlivňují rozdíly v účasti zaměstnaných mužů a žen ve vzdělání neexistují relevantní studie, i když by jejich výsledky byly velmi nápomocné při objasňování genderových rozdílů v účasti na dalším vzdělávání.

Graf 37: Účast zaměstnaných žen a mužů na neformálním vzdělávání v roce 2015 v %



Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [QOE_EWCS_6_1]

Jak se měnila účast mužů a žen na neformálním vzdělávání v jednotlivých letech šetření EWCS ukazuje následující tabulka. Jsou v ní obsaženy rozdíly v této účasti mezi muži a ženami v procentních bodech, záporná hodnota svědčí o vyšší účasti žen, kladná hodnota naopak o větší účasti mužů než žen.

Tabulka 1: Rozdíly v účasti zaměstnaných mužů a žen na neformálním vzdělávání v p.b

	2005	2010	2015
EU 28	-1,6	1,4	-1,6
ČR	3,2	0,3	-0,9
Dánsko	-8,8	1	-2,9
Německo	-0,6	4,1	1,1
Estonsko	-12,7	-10,3	-12

Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [QOE_EWCS_6_1], vlastní propočty

Jedinou zemí, ve které se projevila jednoznačná tendence převahy žen nad muži v účasti na neformálním vzdělávání, bylo Estonsko. V ostatních zemích, stejně jako v průměru EU 28 se situace měnila, kdy v určitém roce se projevila převaha mužů, v dalším roce naopak převaha žen. V ČR se v roce 2005 častěji neformálně vzdělávali muži než ženy (o 3 p.b.), v roce 2010 byla genderová struktura vyrovnaná, ale v roce 2015 se projevila již zmíněná mírná převaha žen (o 1 p.b.). Zvyšuje se jak účast mužů, tak žen na dalším vzdělávání, rychlejší trend je patrný u žen. Přehled účasti mužů a žen na neformálním vzdělávání za všechny země EU je uveden v Příloze (Tabulka 12).

Pokud by odbory měly ambici přispívat k genderové rovnosti ve vzdělávání zabezpečené zaměstnavateli, bylo by nezbytné mít k dispozici údaje o účasti mužů a žen na tomto vzdělávání v rámci srovnatelných pracovních pozic. Do takovéto míry podrobnosti však dostupná šetření o vzdělávání nejdou, otevírá se zde tak možnost *pro odbory, aby této problematice věnovaly pozornost, aby odborové organizace u jednotlivých zaměstnavatelů zmapovaly případné rozdíly v účasti žen a mužů v neformálním vzdělávání poskytovaném zaměstnavatelem v rámci jednotlivých profesí, identifikovaly jejich příčiny a zaměřily se na realizaci kroků, které by vedly k odstraňování případné diskriminace.*

IV.3 Účast starších zaměstnanců na neformálním profesním vzdělávání

V důsledku stárnutí populace a prodlužování věku, ve kterém populace získává nárok na starobní důchod, vyvstává stále naléhavěji potřeba vzdělávání i zaměstnaných ve vyšším věku, tedy věku nad 55 let. Jaká je účast na neformálním vzdělávání této věkové skupiny zaměstnanců, ilustruje Graf 38.

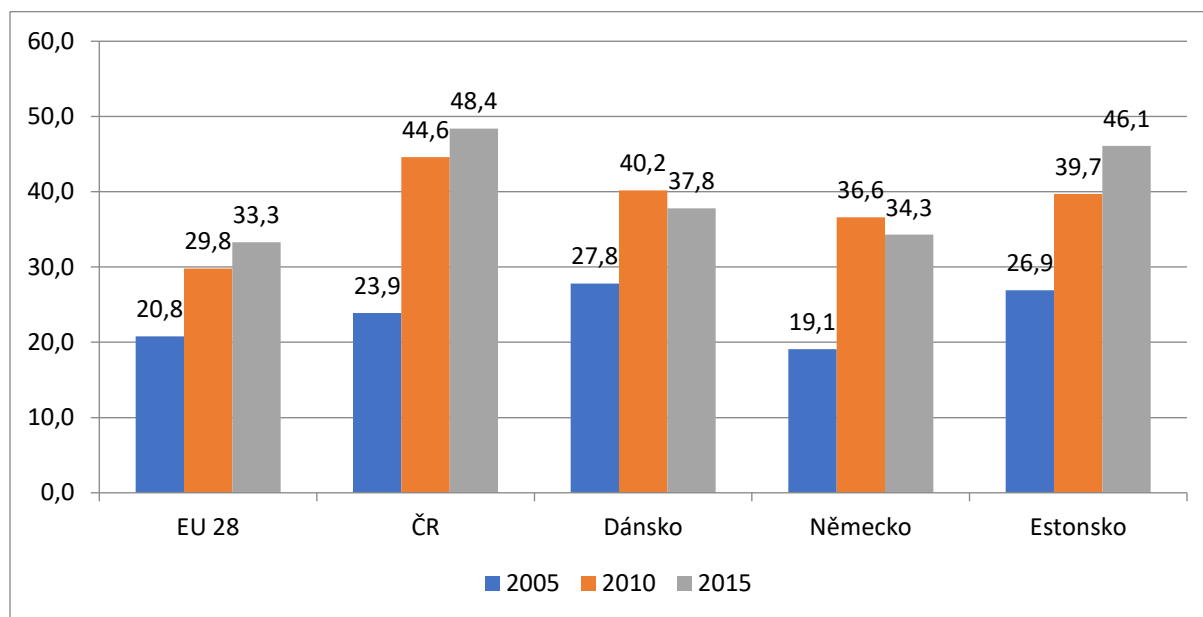
Vzdělávání starší zaměstnané populace se obecně vyvíjelo velmi příznivě. Pokud porovnáme účast na neformálním vzdělávání v roce 2015 s rokem 2005, tak je patrný výrazný nárůst jak v rámci EU-28, tak ve všech srovnávaných zemích. Výsledky šetření EWCS ukazují, že účast starších zaměstnaných osob se zvýšila zejména mezi lety 2005 a 2010, následně se tempo výrazně snížilo a v některých zemích došlo dokonce k poklesu. Hodnoty za všechny členské státy EU jsou uvedeny v Příloze (Tabulka 13).

V ČR se účast věkové skupiny 55-64 let zvýšila v roce 2010 oproti roku 2005 o 20,7 p.b., zatímco v roce 2015 oproti roku 2010 pouze o 3,8 p.b. Obdobné přírůstky jsou v rámci srovnávaných zemí patrné pouze v Estonsku. Samozřejmě vyvstává otázka, zda existuje určitý strop či optimální míra účasti na neformálním vzdělávání spojená s mírou změn v nárocích na znalosti a dovednosti a s mírou souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Ne ve všech zemích se však projevila jednoznačná růstová tendence, srovnávané země se rozdělily na polovinu, dvě země, ČR a Estonsko, vykázaly stabilní růst, v dalších dvou zemích, v Dánsku a Německu došlo k mírnému poklesu v roce 2015 oproti roku 2010.

Pozice ČR se v mezinárodním srovnání z hlediska neformálního vzdělávání starší zaměstnané populace vyvíjela velmi příznivě a v roce 2015 ČR vykázala nejvyšší účast nejen v rámci srovnávaných zemí, ale i druhou nejvyšší účast v rámci celé EU. Premiantem EU je Finsko, ve kterém se v roce 2015 vzdělávalo 48,8 % zaměstnaných osob ve věku 55-64 let, pouze však o 0,4 p.b. více než v ČR. Hodnotu tohoto ukazatele přesahující 48 % vykázala pouze jedna další země, a sice Nizozemsko, kde byla účast zaměstnaných osob ve věku 55-64 let stejná jako v ČR, tedy 48,4 %.

Graf 38: Účast zaměstnaných osob ve věku 55-64 let na neformálním vzdělávání v %



Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [QOE_EWCS_6_1]

Rostoucí podíly starších zaměstnaných osob svědčí o tom, že si podniky uvědomují důležitost této věkové skupiny pro své fungování a obdobně i jednotlivci si jsou ve stále větší míře vědomi toho, že bez dalšího vzdělávání může být pro ně problematické udržet si svoji pozici na trhu práce, nebo ji případně i zlepšit. Důležitým aspektem je i prodlužování věku odchodu do důchodu, kdy s tímto procesem je spojeno i prodlužování doby, kdy zaměstnaný i zaměstnavatel bude získávat přínosy spojené s pozitivními změnami znalostí a dovedností jednotlivců.

Pokud však porovnáme účast této věkové skupiny s celkovou účastí zaměstnaných ve věku 15-64 let, potom je patrná určitá diskriminace této věkové skupiny, a to ve všech srovnávaných zemích i v rámci EU-28 a ve všech sledovaných rocích. Jedinou výjimkou je situace v Estonsku v roce 2010, kdy podíl starší věkové skupiny na neformálním vzdělávání byl vyšší než celkové kohorty ve věku 15-64 let (37,2 % vs. 39,7 %). Toto zjištění je celkem překvapivé, nikoli však výlučné. Obdobná situace byla zjištěna v roce 2005 celkem u 6 zemí (v Chorvatsku, Lotyšsku, Maďarsku, Maltě, Slovensku, Francii), v roce 2010 a 2015 již pouze ve dvou zemích. V roce 2010 u Estonska a Lucemburska, v roce 2015 v Litvě a opět v Maďarsku (viz Tabulka 13 v Příloze). Vymezení příčin na základě dostupných údajů není možné, lze pouze předpokládat, že v daném roce byla přijata zřejmě masívní podpůrná opatření stimulující účast

vyšších věkových skupin zaměstnaných osob na neformálním vzdělávání vztaheném k vykonávané profesi.

Tabulka 2: Rozdíly v účasti zaměstnaných osob ve věku 15-64 let a ve věku 55-64 let v p.b.

	2005	2010	2015
EU 28	5,6	4,2	5,7
ČR	2,9	1,9	4,5
Dánsko	8,7	4,2	0,2
Německo	6,2	0,5	7,4
Estonsko	2,9	-2,5	3,1

Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [QOE_EWCS_6_1], vlastní výpočty

Příkladem opatření stimuluje účast zaměstnaných osob ve věku 55+ v ČR může být projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (POVEZ II), ve kterém je bodově zvýhodněná účast zaměstnanců ve věku 54+ na vzdělávání.

V ČR stále platí, že ženy mají nárok na starobní důchod v nižším věku než muži. Věková hranice 65 let bude jak pro muže, tak pro ženy bez ohledu na počet vychovávaných dětí, platit až pro osoby narozené po roce 1971. Druhou podmínkou pro nárok na starobní důchod je dosažení 35 let placeného důchodového pojištění. Nabízí se tak otázka, zda se ženy z důvodu časnějšího nároku na starobní důchod vzdělávají méně než muži. Jak ukazují data z šetření EWCS, ve většině zemí tomu tak není (viz **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.** v Příloze).

Zaměstnané ženy ve věku 55-64 se neformálně vzdělávají ve větší míře než muži stejné věkové kategorie. Toto konstatování platí pro všechny tři roky, ve kterých proběhlo šetření EWCS pro průměr EU-28 a pro Estonsko v rámci srovnávaných zemí. V ČR data vypovídají o převaze mužů, která se postupně snižovala, z 7,5 p.b. v roce 2005 na 6,6 p.b. v roce 2010 a v roce 2015 došlo k velmi mírné převaze žen, o 0,8 p.b. Rok 2015 byl rokem, ve kterém se ve všech srovnávaných zemích i v průměru EU-28 ve větší míře účastnily neformálního vzdělávání a odborné přípravy ženy než muži. Nejvyšší rozdíl vykázalo Dánsko, a to o 18,3 p.b.

Tabulka 3: Účast zaměstnaných mužů a žen na neformálním vzdělávání v % a rozdíl v účasti mužů a žen v p.b.

	2005			2010			2015		
	muži	ženy	muži-ženy	muži	ženy	muži-ženy	muži	ženy	muži-ženy
EU 28	18,8	23,7	-4,9	29,7	30,0	-0,3	32,1	34,6	-2,5
ČR	26,9	19,4	7,5	47,2	40,6	6,6	48,0	48,8	-0,8
Dánsko	21,9	35,9	-14,0	40,6	39,7	0,9	29,3	47,6	-18,3
Německo	19,2	19,0	0,2	35,4	38,1	-2,7	31,3	37,7	-6,4
Estonsko	23,0	32,8	-9,8	37,5	41,2	-3,7	41,6	49,5	-7,9

Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [QOE_EWCS_6_1], vlastní výpočty

Lze konstatovat, že v roce 2015 podle výsledků EWCS zaměstnané ženy byly v neformálním vzdělávání aktivnější než muži, a to jak bez ohledu na věk, tak ve věku 55-64 let. Jedinou výjimkou je mezi

srovnávanými zeměmi Německo, kde v účasti na neformálním vzdělávání bez ohledu na věk vykázaly mírně vyšší účast muži (o 1,1 p.b.), zatímco ve věku 55-64 let ženy (o 6,4 p.b.).

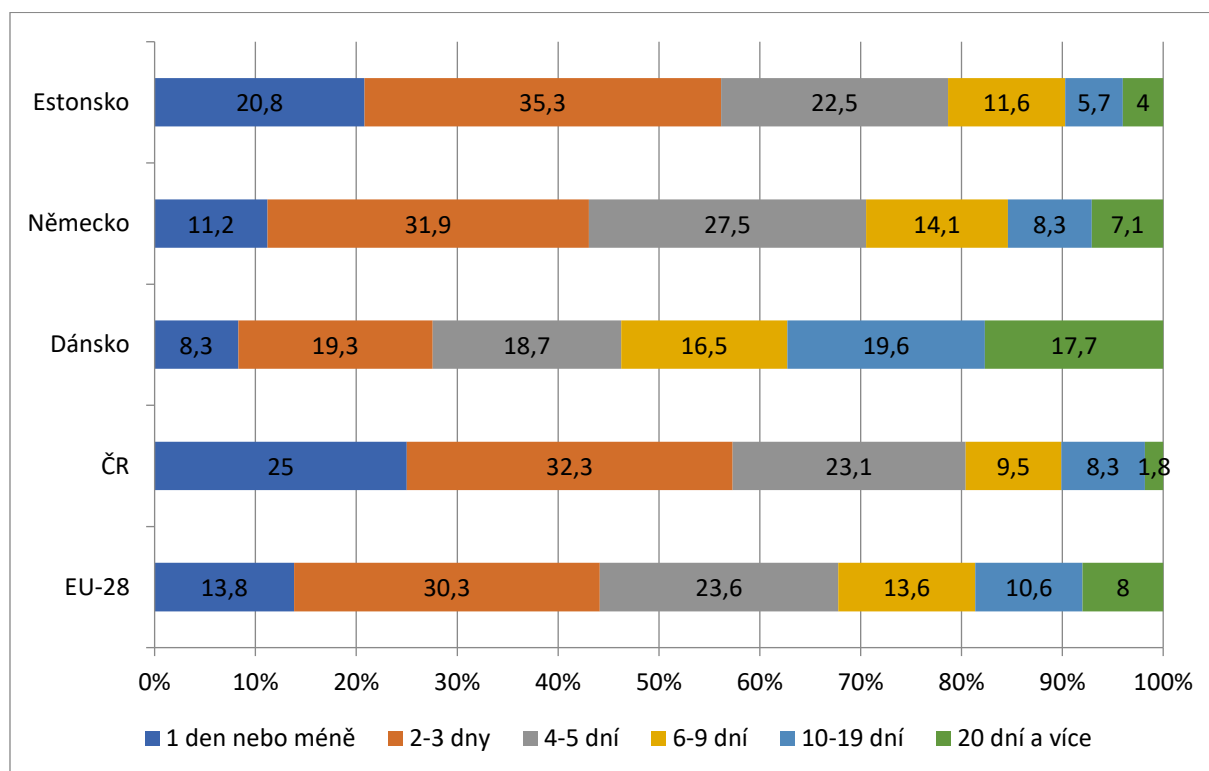
Odbory by v této souvislosti měly věnovat pozornost odstraňování, i když ne příliš výrazné diskriminaci zaměstnaných osob ve věku 55-64 let. Aktivita odborů by však neměla být zaměřena pouze na stranu zaměstnavatelů, ale i na stranu samotných zaměstnanců, aby se zvýšila jejich ochota k dalšímu vzdělávání. Průzkumy ukazují na nižší ochotu starší populace dále si prohlubovat či doplňovat své znalosti a dovednosti. Tato neochota je vysvětlována nižší návratností investice do dalšího vzdělávání z důvodu kratšího období ve srovnání s mladší populací, po které bude starší populace inkasovat zisky ze své investice do vzdělávání, ale i nižší sebedůvěrou ve schopnosti si nové poznatky v dostatečné míře osvojit.

IV.4 Délka neformálního vzdělávání zabezpečovaného zaměstnavatelem

Předchozí část studie se týkala účasti zaměstnaných osob na neformálním vzdělávání a odborné přípravě vztahující se k zastávané profesi bez ohledu na to, zda šlo o aktivitu zaměstnavatele nebo samotného zaměstnance. Tato část studie je opět založena na šetření EWCS, ale týká se pouze neformálního vzdělávání a odborné přípravy zabezpečované zaměstnavatelem. Vyhodnoceny jsou odpovědi na otázku „Kolik dní za posledních 12 měsíců jste celkem strávil/a na školení placeném či poskytnutém Vaším zaměstnavatelem?“.

ČR si z hlediska účasti zaměstnaných osob v mezinárodním srovnání stojí velmi dobře, jak bylo ukázáno v předchozích částech studie, do méně příznivého světla se však dostává při porovnání délky poskytovaného vzdělávání. V následujícím grafu je znázorněno, jak velká část celkového počtu účastníků vzdělávání se vzdělávala v rozsahu daném příslušným počtem dní.

Graf 39: Délka vzdělávání poskytovaného zaměstnavatelem na jednoho účastníka vzdělávání v roce 2015 v %



Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [QOE_EWCS_6_2]

V ČR je na rozdíl od ostatních srovnávaných zemí velmi časté krátkodobé vzdělávání v rozsahu trvání maximálně jeden den. V ČR se v roce 2015 těchto krátkodobých kurzů účastnila plná ¼ zaměstnaných osob ve věku 15-64 let účastníků se vzdělávání poskytovaného zaměstnavatelem, což je nejvíce ze všech srovnávaných zemí a téměř dvojnásobně více než byl průměr EU-28. Je to vůbec nejvyšší podíl v rámci celé EU. Vysoké zastoupení těchto krátkodobých kurzů je patrné u postkomunistických zemí, podíl účastníků na těchto krátkodobých kurzech přesahující 20 % celkového počtu všech účastníků vykázalo kromě ČR pouze Polsko 23,6 %, Maďarsko 22,2 % Slovinsko 21,0 % a Estonsko 20,8 % (viz Tabulka 15 v Příloze).

Vzdělávání poskytované zaměstnavatelem ve srovnávaných zemích, ale i v rámci evropského průměru nejčastěji trvá 2-3 dny. S výjimkou Dánska se kurzů vzdělávání v tomto rozsahu účastní cca 1/3 z celkového počtu účastníků, v Dánsku pouze necelých 20 % vzdělávaných zaměstnanců.

Doba trvání vzdělávání do určité míry odráží i rozsah a hloubku doplňovaných znalostí či dovedností. Převahu krátkodobých školení je možno hodnotit jak pozitivně, tak negativně. Pozitivní hodnocení je založeno na přesvědčení, že v ČR jsou osoby zastávající jednotlivé profese na jejich výkon perfektně připraveny a stačí jim pouze krátké zaškolení, seznámení se s případným podnikovými specifiky příslušné profese nebo podnikovou kulturou. Pokud tomu tak není, převaha krátkodobých kurzů může svědčit o tom, že ze strany zaměstnavatelů není věnována dostatečná pozornost tomuto aspektu, že pro české podniky je typický omezený kariérní pohyb, posouvání se na kvalifikačně náročnější pozice, které je spojeno se zvýšením znalostí a dovedností vyžadující dlouhodobější přípravu.

Odbory by měly věnovat pozornost tomu, zda je zaměstnancům v podnicích poskytován odpovídající rozsah vzdělávání a nabízeny možnosti pro další profesní růst. Potřeby vzdělávání zaměstnanců jsou

ovlivněny nejen zaváděním nových technologií, ale i změnami ovlivněnými pandemií COVID 19, kdy celá řada profesí přešla plně nebo částečně na práci z domova, pro kterou je nezbytné jak vybavení příslušnou ICT technikou, tak i novými dovednostmi zajišťujícími bezpečnost používaných ICT z domova. Odbory by měly dohlížet na to, zda jsou plně respektována jednotlivá ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů týkající se odborného rozvoje zaměstnanců (§ 227 - § 235), tj. zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.

Vzdělávání a odborná příprava usnadňují přechody mezi profesemi a současně by měly přispět k tomu, aby se uvolňovaní pracovníci uplatňovali na pracovních pozicích, které jim umožňují maximální využití jejich dovedností. Otázkou je, jaký rozsah vzdělávání a zaměření bude nezbytné pro zajištění přechodů zaměstnanců zastávající pozice vysoce ohrožené novými technologiemi na pozice, které jsou ohrožené méně.

Studie OECD Occupational Mobility, Skills and Training Needs ³³ využívající výsledky šetření PIAAC rozdělila potřebnou délku vzdělávání pro zajištění přechodu z ohrožených zaměstnání do zaměstnání méně ohrožených do tří skupin, a sice na vzdělávání trvající do 6 měsíců, do jednoho roku nebo do tří let. Je zřejmé, že takovýto rozsah vzdělávání nebudou moci zabezpečovat zaměstnavatelé, bude sílit i role státu. Je otázkou, v jaké míře se na realizaci tohoto vzdělávání / rekvalifikací budou zaměstnavatelé spolupodílet, zda bude stačit současná výše příspěvku na zaměstnanost, která představuje 1,2 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců.

Digitální technologie nemají jednoznačný dopad na trh práce. Vedou jak k zániku určitých profesí a tvorbě profesí nových, ale především mění náplň práce jednotlivých profesí. S tím je spojená nutnost přeškolení nebo doškolení, která vede zejména velké zaměstnavatele k vytváření vlastních školicích středisek, Příkladem je školicí středisko Koyo Bearings, které v něm používá pokročilé technologie včetně virtuální reality a podle slov Marka Janků jsou schopni vychovat v tomto školicím středisku strojaře i z netechnicky vzdělaného člověka³⁴.

Závěry zahraničních a domácích studií konstatují, že firmy, které zavádějí automatizaci, robotizaci, digitalizaci ve zvýšené míře vyžadují po svých zaměstnancích také schopnost týmové práce, zvládnutí více úkolů najednou, tj. tzv. měkké dovednosti, ale i větší znalosti IT nástrojů a firemního softwaru, stejně jako dovednosti programování a vývoje v oblasti IT.

IV.5 Potřeba vzdělávání

Jak již bylo dříve konstatováno, potřeba neformálního vzdělávání vztaženého k zastávané profesi je ovlivněna rychlostí a hloubkou změn v potřebných znalostech a dovednostech pro bezchybný pracovní výkon. Opomíjíme situaci, kdy vyvstane nutnost změnit profesi. Výsledky šetření EWCS ilustrují, jak velký podíl zaměstnaných osob je přesvědčen, že vykonávají profesi, která vyžaduje doplňování znalostí a dovedností.

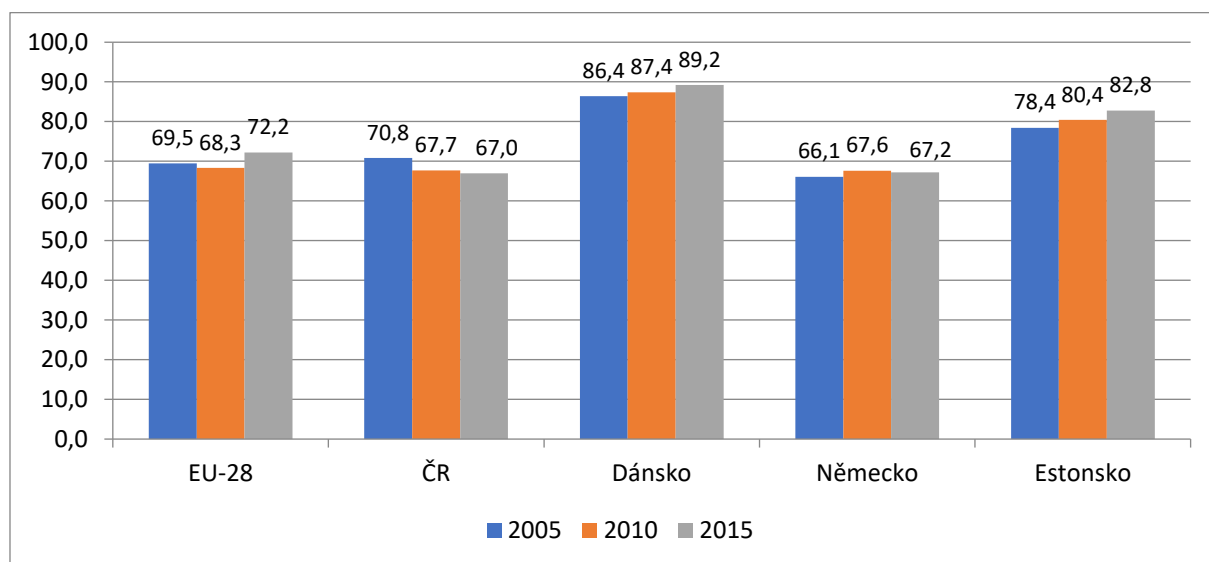
³³ Zdroj: OECD, POLICY PAPERS April 2019 No. 70, Nagui Bechichi, Stéphanie Jamet, Gustave Kenedi, Robert Grundke, Mariagrazia Squicciarini: OCCUPATIONAL MOBILITY, SKILLS AND TRAINING NEEDS

³⁴ Zdroj: SP ČR, Spektrum 1 Q 2021, Jan Stuchlík: Průmysl 4.0 v praxi: Vyšší mzdy a lepší práce.

Pokud přijmeme předpoklad, že potřeba doplňování znalostí a dovedností pro výkon profese odráží do určité míry i měnící se kvalifikační náročnost těchto profesí, potom zvyšující se podíl osob, jejichž zaměstnání je spojeno s potřebou zdokonalovat své znalosti a dovednosti, je odrazem rostoucí kvalifikační náročnosti ekonomiky, opačný trend napovídá o poklesu celkové kvalifikační náročnosti ekonomiky daného státu.

V ČR v roce 2005 cca 71 % zaměstnaných zastávalo profese spojené s potřebou zvyšovat své znalosti a dovednosti, v roce 2015 to bylo pouze 67 % zaměstnaných osob, tedy o 4 p.b. méně. Ke zcela opačnému vývoji došlo jak v průměru EU-28, tak i ve všech srovnávaných zemích. V průměru EU-28, v roce 2015 zastávalo pozice s potřebou zvyšovat znalosti a dovednosti o cca 3 p.b. více zaměstnaných osob než v roce 2005. Ještě k razantnějšímu posunu došlo v Estonsku (o cca 4 p.b.) a v Dánsku (o cca 3 p.b.), tedy v zemích, které jsou považovány za lídry ve využívání ICT v rámci EU. Německo, v jehož ekonomické struktuře hraje důležitou roli obdobně jako v ČR zpracovatelský průmysl, se podíl osob zastávajících dané profese zvýšil v roce 2015 oproti roku 2005 nepatrně, pouze o 1 p.b. a je na obdobné úrovni jako v ČR, tedy na úrovni 67 %.

Graf 40: Osoby, u kterých je výkon zaměstnání spojen se zdokonalováním znalostí a dovedností v%



Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [QOE_EWCS_6_4]

Na základě výsledku šetření EWCS a výše uvedeného předpokladu, lze učinit závěr, že v ČR na rozdíl od průměru a ostatních srovnávaných zemí se **kvalifikační náročnost ekonomiky v roce 2015 oproti roku 2005 snížila**. Zaměstnanci zastávají ve větší míře než v minulosti profese, které nároky na své zaměstnance nemění nebo dochází dokonce ke snižování této náročnosti. Zda tento trend bude pokračovat nebo dojde k jeho zvrácení, ukáží výsledky šetření realizovaného v roce 2021, které mapuje situaci v roce 2020. Zjištěné výsledky za rok 2020 mohou být ovlivněné probíhající pandemií spojenou s tím, že některé profese byly vykonávány z domova a vyžádaly si rychlé osvojení nebo prohloubení znalostí týkajících se využívání ICT. Příkladem jsou pedagogické profese, ale i masivní převedení pracovních schůzek, konferencí, výstav, divadelních představení, maloobchodu do internetového prostředí. Některé z těchto profesí jsou však spojené s nároky na zdokonalování znalostí a dovedností trvale, bez ohledu na pandemii. Jednoznačným příkladem jsou pedagogičtí pracovníci.

Zda zaměstnání vyžadující zdokonalování znalostí a dovedností zastávají častěji muži než ženy a zda je vývoj tohoto podílu genderově odlišný ilustruje následující tabulka.

Tabulka 4: Zaměstnanci, jejichž profese je spojena se zdokonalováním znalostí a dovedností v %

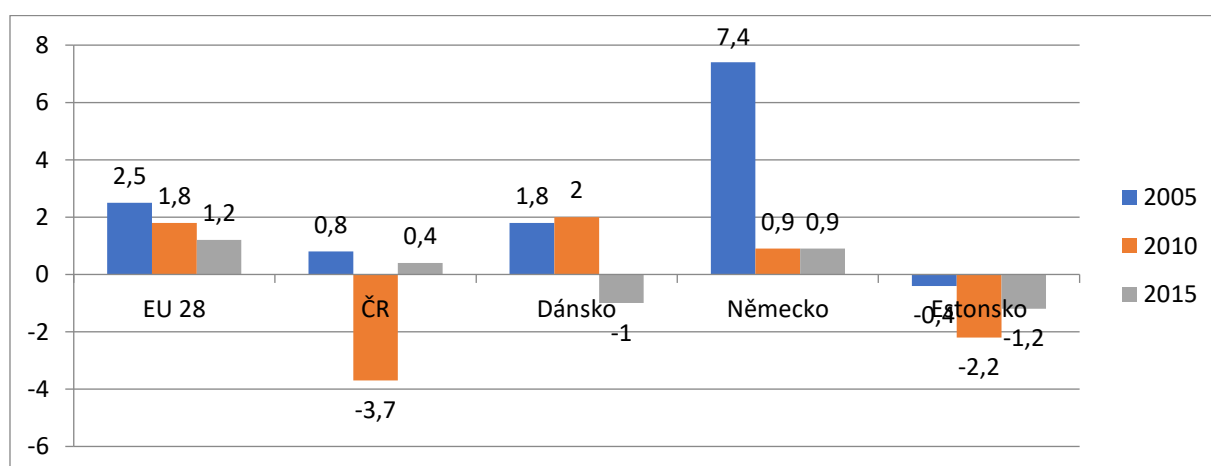
	Muži			Ženy		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015
EU 28	70,7	69,2	72,8	68,2	67,4	71,6
ČR	71,2	66,1	67,2	70,4	69,8	66,8
Dánsko	87,2	88,3	88,7	85,4	86,3	89,7
Německo	69,5	68,0	67,6	62,1	67,1	66,7
Estonsko	78,2	79,3	82,2	78,6	81,5	83,4

Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [QOE_EWCS_6_4]

V průměru EU-28 muži zastávají častěji profese vyžadující zdokonalování znalostí a dovedností než ženy. To je patrné jak v Německu, tak v ČR s výjimkou roku 2010, nebo v Dánsku s výjimkou roku 2015. Zcela výjimečná je situace v Estonsku, kde se po celé tři roky udržuje v tomto ohledu mírná převaha žen.

Jak je patrné za následujícího grafu (Graf 41), **genderové rozdíly** se v průměru EU-28 stírají, jestliže v roce 2005 byl podíl mužů zastávajících profese spojené se zdokonalováním znalostí a dovedností vyšší o 2,5 p.b., potom v roce 2015 již pouze o 1,2 p.b. Výrazné genderové sblížení kvalifikační náročnosti zastávaných profesí zaznamenalo Německo, kde se původní rozdíl, relativně vysoký rok 7,4 p.b. v roce 2005 snížil na 0,9 p.b. v roce 2015. V ČR, pokud vynecháme atypický rok 2010, ve kterém je patrná převaha žen, potom lze konstatovat, že dochází ke sblížení podílu mužů a žen ve zkoumaných profesích. V Estonsku naopak dochází k prohlubování genderových rozdílů, převaha žen se prohloubila zejména v roce 2010, v roce 2015 stále přetrvává, ale v menší míře. V Dánsku se po zvýšení genderového rozdílu ve prospěch mužů v roce 2010 oproti roku 2005 trend zvrátil a v roce 2015 byla vykázána převaha žen na úrovni jednoho procentního bodu.

Graf 41: Rozdíl v podílu mužů a žen zastávajících profese spojené se zdokonalováním znalostí a dovedností v p.b.



Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [QOE_EWCS_6_4], vlastní výpočty

Poznámka: Plusová hodnota je spojena s převahou mužů, minusová s převahou žen.

Zajímavou informaci nabízí srovnání podílu osob účastnících se vzdělávání a podílu osob, jejichž zaměstnání vyžaduje zdokonalování znalostí a dovedností. Ve všech srovnávaných zemích i v průměru EU-28 je patrný **převís potřeby zdokonalování znalostí a dovedností nad účastí ve vzdělávání**. Nejvyšší převís je patrný v Dánsku v roce 2015, kdy podle šetření EWCS počet osob zastávající dané profese

převýšil o polovinu počet osob účastnících se vzdělávání. ČR vykazuje v roce 2010 a 2015 nejpříznivější situaci, která je ovlivněna ve srovnání s ostatními zeměmi i průměrem EU-28 nižším podílem osob vykonávající zaměstnání vyžadující zdokonalování znalostí a dovedností a naopak vyšším podílem osob účastnících se vzdělávání.

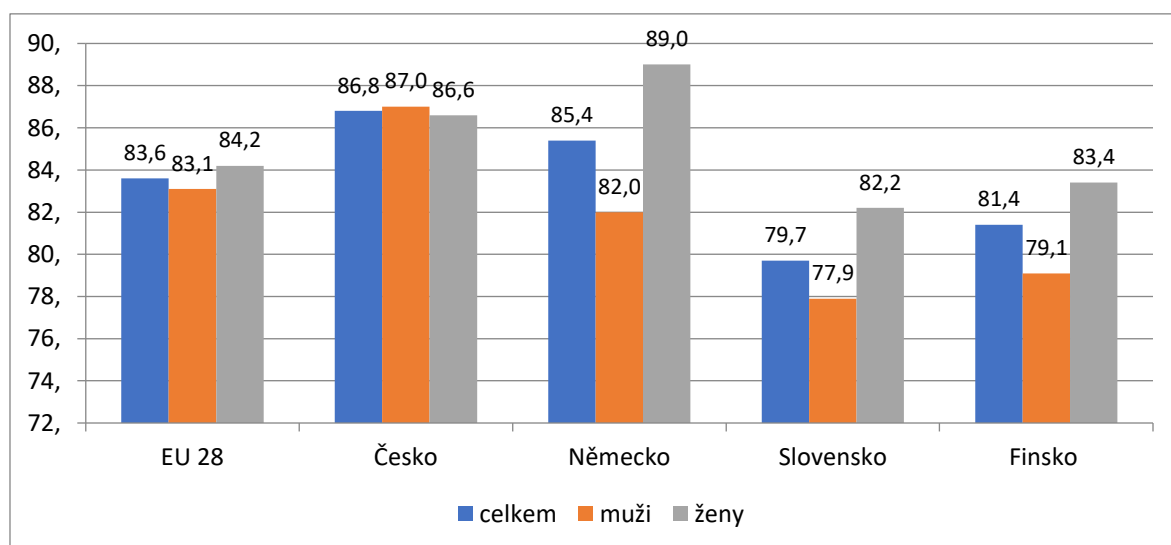
Tabulka 5: Účast na vzdělávání a potřeba zdokonalování znalostí a dovedností pro výkon zastávané profese v %

	Účast na vzdělávání			Potřeba zdokonalování znalostí a dovedností			Potřeba zdokonalování - účast na vzdělávání		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015	2005	2010	2015
EU 28	26,4	34,0	39,0	69,5	68,3	72,2	43,1	34,3	33,2
ČR	26,8	46,5	52,9	70,8	67,7	67,0	44	21,2	14,1
Dánsko	36,5	44,4	38,0	86,4	87,4	89,2	49,9	43	51,2
Německo	25,3	37,1	41,7	66,1	67,6	67,2	40,8	30,5	25,5
Estonsko	29,8	37,2	49,2	78,4	80,4	82,8	48,6	43,2	33,6

Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [QOE_EWCS_6_1], [QOE_EWCS_6_4], vlastní výpočty

Pro zaměstnavatele i zaměstnance je důležité, aby vzdělávání přineslo očekávané efekty, tj. vedlo ke zdokonalení pracovního výkonu. Poskytnuté vzdělávání nebo výcvik přispělo více jak 80 % účastníků ke zlepšení výkonu jejich profese. V ČR byl **přínos vzdělávání** hodnocen zaměstnanci lépe než byl průměr EU, a to o cca 3 p.b. Ženy v ČR, které se ve srovnání s muži účastní neformálního vzdělávání častěji, jsou mírně kritičtější k jeho prospěšnosti než muži. To se vymyká jak průměru EU, tak ostatním zemím uvedeným pro srovnání, kdy ve všech případech jsou ženy s poskytnutým vzděláváním spokojenější než muži. Odlišnost v hodnocení je patrné zejména v Německu, kde ženy pozitivně hodnotí účelnost vzdělávání o 7 p.b. častěji než muži.

Graf 42: Zaměstnanci přesvědčení o tom, že jim vzdělávání a výcvik pomohlo při zdokonalení způsobu jejich práce v roce 2015 v %



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [QOE_EWCS_6_3]

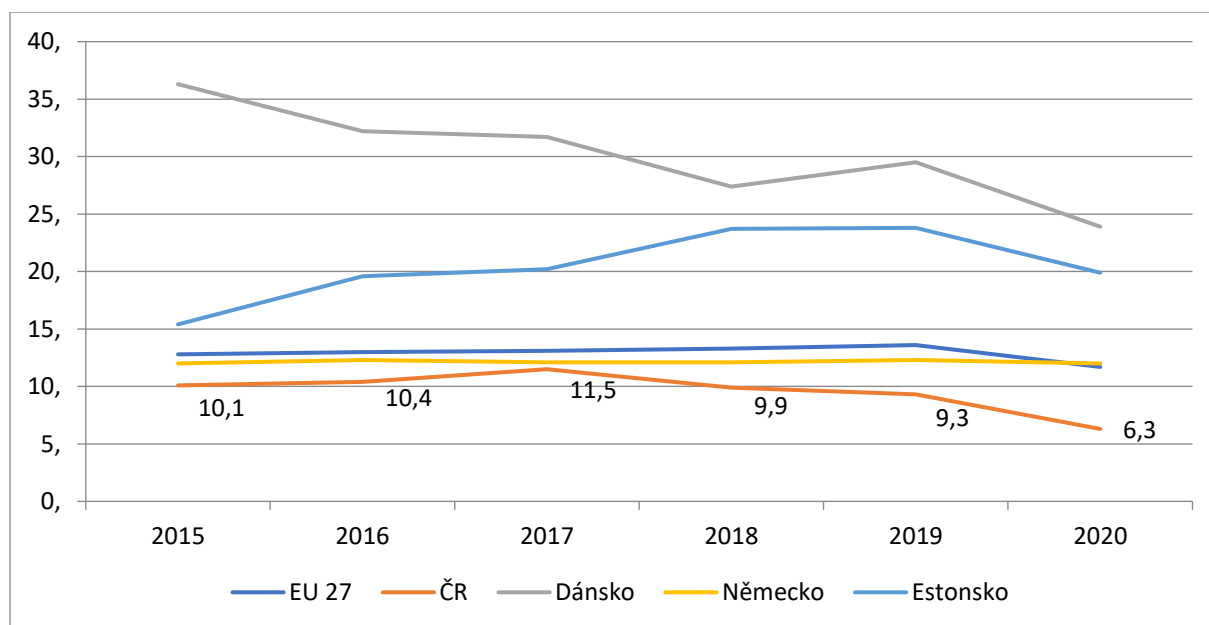
I když pozitivní hodnocení vzdělávání / výcviku převažuje, je zřejmé, že se zde otevírá i prostor pro odbory, aby více spolupracovaly se zaměstnavatelem při koncipování zaměření poskytovaného vzdělávání.

IV.6 Dopady pandemie na vzdělávání zaměstnanců

Do jaké míry pandemie ovlivnila vzdělávání zaměstnanců, ukáží výsledky šetření EWCS vztahující se k roku 2020, které probíhá v letošním roce a budou dostupné až v roce 2022. Jako náhradní zdroj informací jsou využita data z Výběrového šetření pracovních sil (LFS³⁵), která se však týká účasti zaměstnané populace ve věku 18-64 let na vzdělávání pouze v posledních 4 týdnech předcházejících šetření.

Jak ilustruje následující graf, **v ČR se míra účasti zaměstnané populace na dalším vzdělávání začala snižovat již v roce 2018**. Podniky snižováním výdajů na vzdělávání obvykle reagují na zhoršování ekonomické situace, která se na makroekonomické úrovni projevuje poklesem reálného tempa růstu HDP. Právě rok 2018 byl rokem, kdy v ČR po ekonomickém oživení v roce 2017, došlo k poklesu tempa růstu HDP na 3,2 % a tento negativní trend se dále prohluboval. V roce 2020 byl nepříznivý ekonomický vývoj zesílen dopady kovidových opatření na fungování ekonomiky a míra růstu HDP dosáhla záporných hodnot (-5,6 %). Přerušeni nebo omezení provozu, převedení některých aktivit na práci z domova vedlo k dalšímu snížení účasti zaměstnané populace na vzdělávání, která poklesla na 6,3 % v roce 2020.

Graf 43: Míra účasti zaměstnané populace ve věku 18-64 let na vzdělávání v %



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [trng_lfs_01]

Nepříznivé postavení ČR z hlediska účasti zaměstnané populace na vzdělávání v rámci srovnání s průměrem EU-27 i s ostatními vybranými členskými státy se prohlubovalo. V roce byla účast zaměstnaných na vzdělávání nižší o 3,1 p.b. v porovnání s průměrem EU-27, v roce 2020 již o 5,4 p.b.

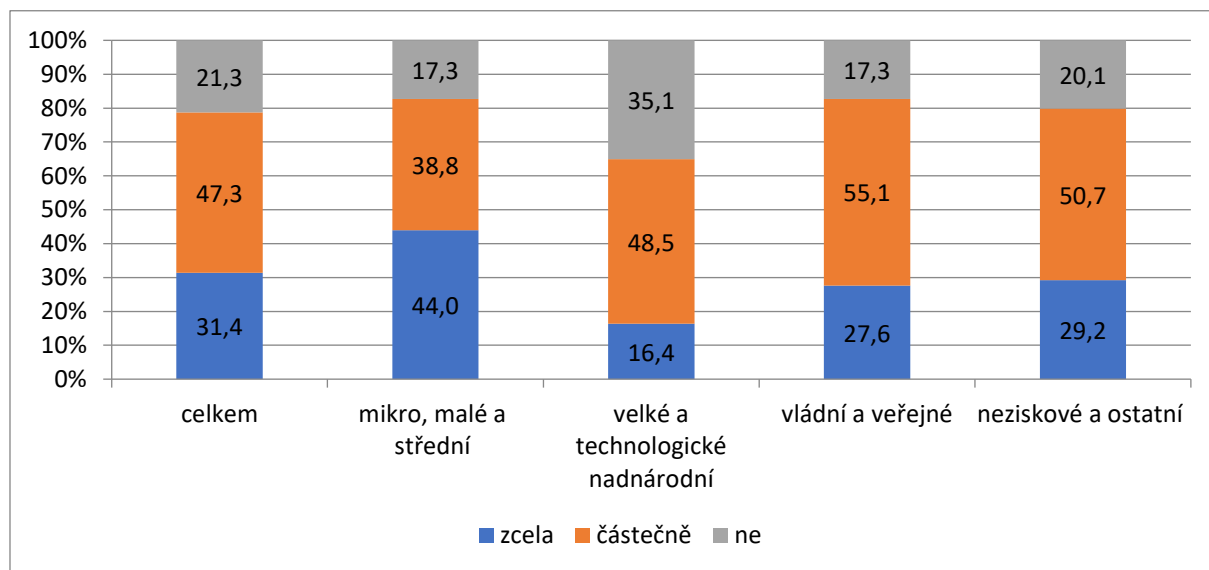
³⁵ Podle výsledků LFS není mezinárodní postavení ČR z hlediska účasti zaměstnané populace na vzdělávání tak optimistické, jako na základě výsledků EWCS. ČR vykazuje naopak nižší hodnoty jak ve vztahu k průměru EU-27, tak i ve vztahu ke srovnávaným zemím. Výsledky šetření EWCS a LFS nejsou srovnatelné, liší se jak z hlediska věku respondentů (15-64 let v případě EWCS, 18-64 let v LFR, tak zejména v délce časového období, ve kterém došlo k vzdělávání. Není účelem této studie zkoumat příčiny odlišných výsledků šetření LFS a EWCS, ale pouze ilustrovat trend v roce 2020.

Nepříznivému ekonomickému vývoji a dopadu kovidových opatření čelily v podstatě všechny země, jediné Německo se však s touto situací dovedlo vypořádat bez výrazného snižování vzdělávání zaměstnané populace. Účast na vzdělávání po celé sledované období v Německu oscilovala okolo 12 %. *Německo tak může sloužit jako příklad dobré praxe i pro ostatní země. V rámci mezinárodní spolupráce odborů by bylo prospěšné, vyhodnotit přístup podniků a případně i státu k zajištění vzdělávání i v době nepříznivé ekonomické situace.*

Dalším zdrojem informací o dopadech pandemie na vzdělávání zaměstnanců mapovalo dotazníkové šetření Mezinárodní organizace práce (ILO), které se uskutečnilo od 27. 4. do 5.6. 2020. Bylo získáno celkem 901 odpovědí ze 114 zemí, ČR byla zastoupena pouze jedním dotazníkem. Jak upozorňují autoři, výsledky mohou být do určité míry zkreslené odlišným zastoupením jednotlivých regionů i typů podniků. Přesto však poskytují cenné informace zejména o relacích míry dopadu pandemické situace či reakce na tuto situaci mezi jednotlivými typy podniků.

Jedním z faktorů ovlivňujících vzdělávání zaměstnanců v době kovidové pandemie bylo rozhodnutí podniků o **omezení či přerušování činnosti**. K tomuto opatření přistoupilo téměř 80 % podniků, které se účastnily šetření, 31 % na určitou dobu zcela zastavilo činnost, 47 % zastavilo činnost částečně, 21 % podniků fungovalo bez omezení. Se situací se nejlépe vyrovnaly velké a technologické nadnárodní společnosti, z nichž více jak 1/3 toto radikální opatření nezavedla. Naopak téměř polovina (44 %) podniků s počtem zaměstnanců do 250 osob na určitou dobu pozastavila zcela svoji činnost.

Graf 44: Pozastavení provozu v podnicích účastnících se šetření v %

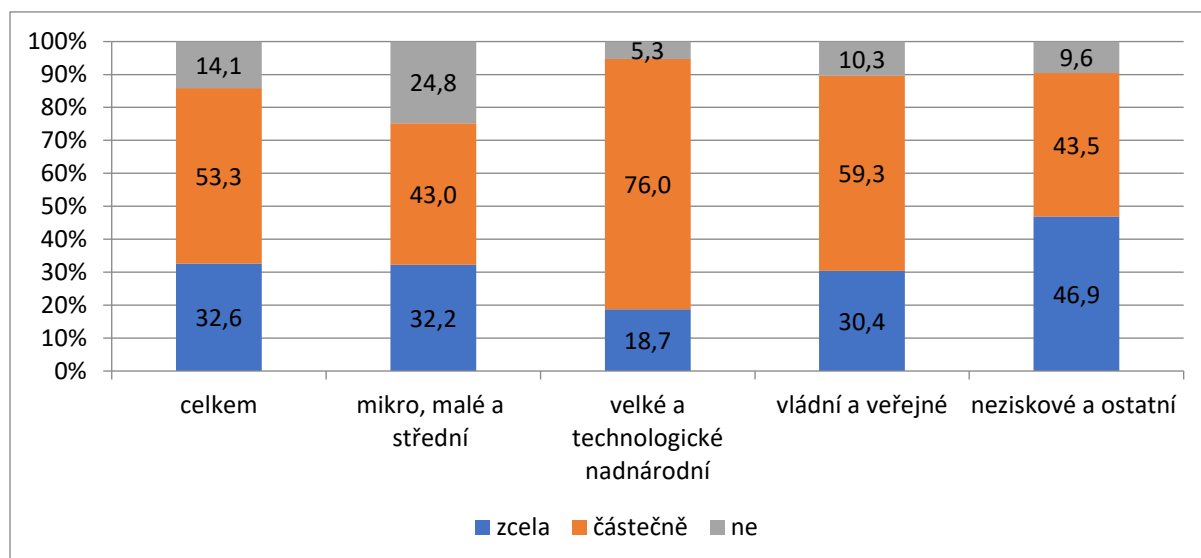


Zdroj: Studie ILO, graf 4

S pandemickou situací se podniky vyrovnávaly také **zavedením práce z domova**. Této možnosti využilo v průměru 86 % účastníků šetření, z toho 33 % na určitou dobu převedlo zcela své aktivity na práci z domova, 53 % pouze některé činnosti. Pro realizaci tohoto opatření měly nejlepší předpoklady neziskové organizace, ať již z hlediska charakteru aktivit nebo vybavenosti pracovníků. Téměř polovina z nich (47 %) svoje činnosti zabezpečovala zcela prostřednictvím práce z domova. Podniky zaměřené na výrobu mohou převést na práci z domova pouze určitou část svých administrativních a řídicích aktivit, nikoli však aktivit výrobních, u kterých je nezbytná přítomnost zaměstnanců na pracovišti. Lze předpokládat, že mezi velkými podniky byly do značné míry zastoupeny právě výrobní podniky, což se

projevilo tím, že tyto podniky převedly pouze část svých aktivit na práci z domova. Této možnosti využily podniky ve velké míře – 76 % respondentů.

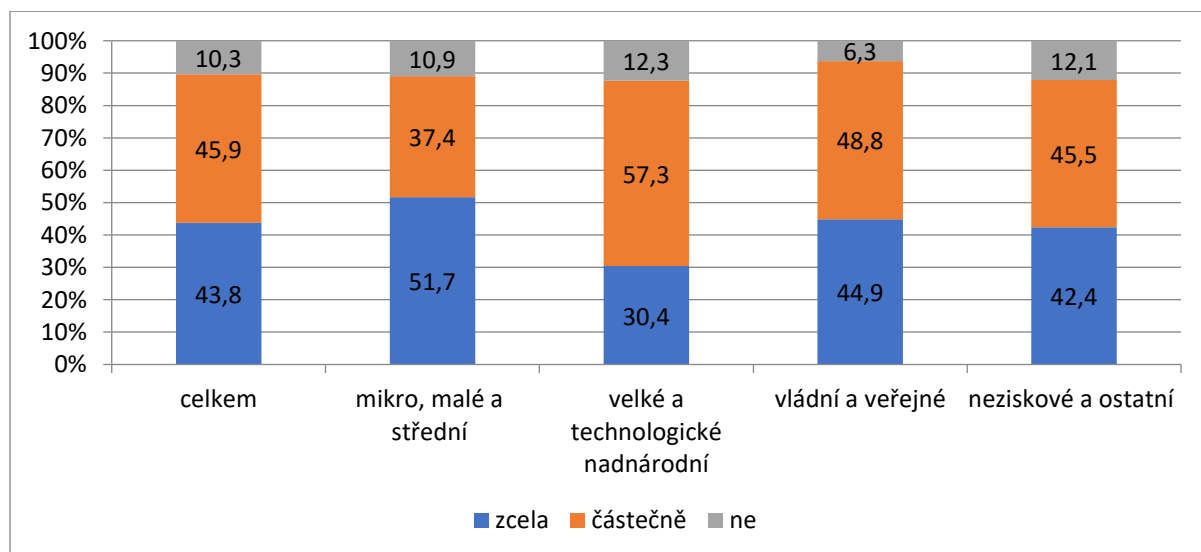
Graf 45: Zavedení práce z domova v podnicích účastnících se šetření v %



Zdroj: Studie ILO, graf 5

S tím, jak podniky do určité míry omezovaly svoje aktivity a zaváděly práci z domova, docházelo také k **přerušení vzdělávání zaměstnanců**, a to zcela nebo částečně. Vzdělávání nepřerušilo v průměru pouze 10 % respondentů, nad tímto průměrem se pohybovaly především velké podniky (12,3 %) a neziskové organizace. Zcela na vzdělávání zaměstnanců rezignovaly zejména podniky do 250 zaměstnanců (52 % respondentů). Někteří respondenti konstatovali, že jejich oddělení, která zabezpečují vzdělávání zaměstnanců, nebyla na krizi připravena a neměla dost zkušeností s vývojem a poskytováním online vzdělávání.

Graf 46: Přerušování vzdělávání zaměstnanců v podnicích účastnících se šetření v %

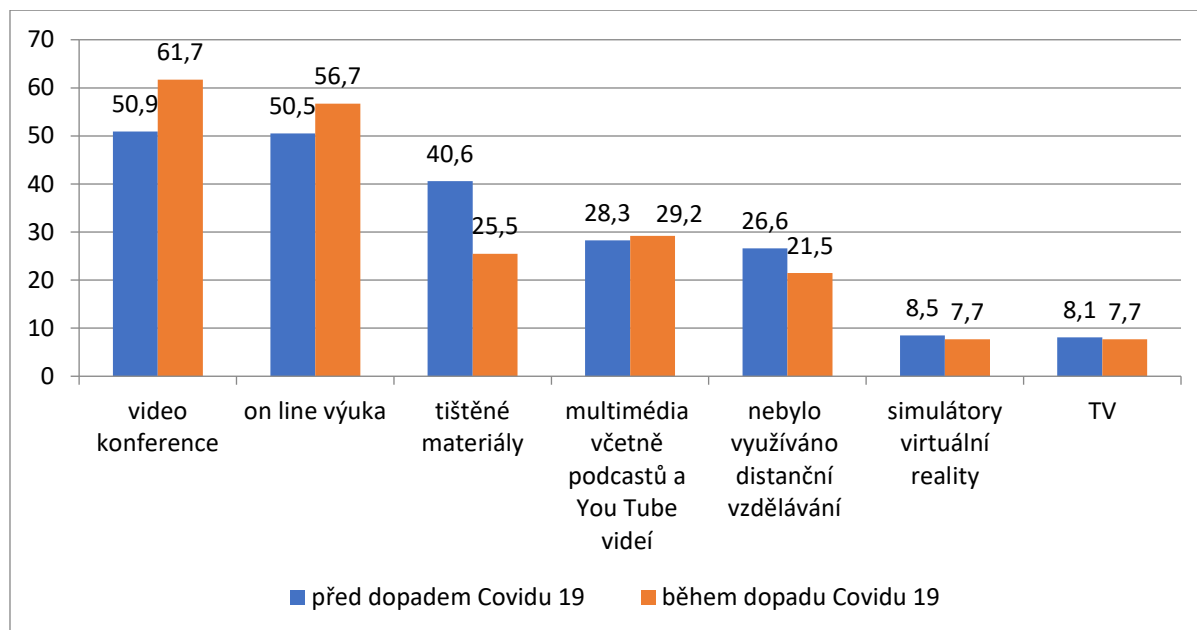


Zdroj: Studie ILO, graf 6

Pandemická krize ovlivnila jak rozsah poskytovaného vzdělávání, tak jeho formy. Jak ilustruje následující graf, podniky ve větší míře využívaly pro vzdělávání především videokonferencí a online

výuku. Podíl podniků, které využily nástrojů videokonferencí, vzrostl během pandemie ve srovnání s obdobím před pandemií z 51 % na 62 %, u online výuky byl zaznamenán vzrůst z 51 % na 57 %. Výrazně poklesl podíl podniků využívajících tištěné materiály – z 41 % na 26 %.

Graf 47: Využití nástrojů distančního vzdělávání v podnicích účastnících se šetření v %



Zdroj: Studie ILO, graf 7

Jak ukázalo provedené šetření, vzdělávání zaměstnanců bylo pandemickou krizí ovlivněno ve velkých podnicích méně než v podnicích malých. Krize přispěla k rozvoji nových forem vzdělávání, kdy tyto formy začal využívat větší podíl podniků. Lze předpokládat, že došlo a postupně bude dále docházet i k posunu z hlediska kvalitativního, že bude stoupat podíl programů umožňujících aktivní účast vzdělávaných.

V. Opatření pro podporu dalšího vzdělávání a posílení významu kolektivních smluv

V.1 Zahraniční zkušenosti

Z mezinárodních studií o roli odborů vyplývá, že v některých zemích je tripartitní dialog rozvinut více než v jiných. Mezi země s vysokou kulturou tripartitního jednání zahrnující širší množství témat a se souvisejícím silnějším postavením odborových organizací patří zejména země západní Evropy. V zemích, kde tyto procesy nejsou dosud takovou měrou rozvinuty, je téměř veškerá pozornost tripartitního dialogu věnována otázkám mezd a pracovních podmínek. Mezi tyto země bohužel dosud patří i Česká republika. Míra zaměření tripartitního dialogu na širší témata nad tento rámec souvisí i s úrovní mezd v dané zemi či odvětví. Téma vzdělávání je tak čím dál více zahrnováno do kolektivního vyjednávání např. v automobilovém průmyslu v Německu, zatímco v jiných odvětvích s nižší úrovní mezd je kolektivní vyjednávání nadále zaměřeno téměř výhradně na jejich výši. Důležitou roli zde hraje rovněž technologická náročnost odvětví, neboť automobilový průmysl patří mezi odvětví nejvíce ovlivněná postupující automatizací a robotizací, což klade zvýšené nároky na přizpůsobivost pracovní síly a rozvoj jejich dovedností, a jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé si stále více uvědomují nutnost konstantního celoživotního vzdělávání.³⁶

Lze tak formulovat předpoklad, že stejně jako v oblasti individuálních potřeb člověka, existuje i v oblasti kolektivních potřeb zaměstnanců jistá pyramida priorit. Základní potřeby jako je důstojná výše mezd či uspokojivá kvalita pracovních podmínek a bezpečnosti práce dominantně určují nasměrování aktivit odborových hnutí do doby, než je zde dosažena určitá úroveň prahového uspokojení. Až to otvírá další poptávku a dává odborovým organizacím mandát a motivaci vyjednat i o „nadstavbových“ potřebách jako je vzdělávání. Ačkoli toto je pozorovatelná praktická realita, mnohé studie a doporučení expertů se odvíjejí od faktu, že další vzdělávání bude do budoucna stále více nezbytné pro udržení pracovních míst a šířeji i pro konkurenceschopnost podniků prakticky v kterémkoli odvětví, a lze poukazovat i na opačný směr kauzality, kdy vyšší vzdělání pracovní síly vede k vyšším mzdám. Je tedy žádoucí stimulovat povědomí o nutnosti zapojování odborů do rozvoje dalšího vzdělávání zaměstnání ve všech odvětvích.

Míra zapojení sociálních partnerů do vzdělávání se v různých zemích velmi liší. OECD³⁷ rozlišila tři základní kategorie zemí. Nejsilnější zapojení sociálních partnerů existuje v zemích, kde definují a řídí vzdělávací systém. Patří sem např. Rakousko, Dánsko, Německo a Itálie. Středí úroveň zapojení znamená, že sociální partneři přispívají ke koncepci vzdělávacího systému (např. Belgie, Francie, Polsko). Ve třetí skupině zemí, kam patří i Česká republika, mají sociální partneři pouze konzultační roli (jde rovněž o Slovensko, Španělsko, pobaltské země aj.). Do čtvrté málo početné skupiny patří země, které není možné zařadit do žádné z výše uvedených skupin (Maďarsko, Spojené Království).

³⁶ Viz např. Kulatý stůl Další vzdělávání a rozvoj dovedností v celoživotní perspektivě – Německo, 25.6.2021, online, ČMKOS.

³⁷ OECD (2019): Getting Skills Right: Making adult learning work in social partnership (www.oecd.org/employment/emp/adult-learning-work-in-social-partnership-2019.pdf)

Příkladem země se silným zapojením sociálních partnerů je Island. Zaměstnavatelé a zaměstnanci jsou sdruženi v Centru vzdělávání a odborné přípravy a spolu s Ministerstvem financí a Sdružením místních orgánů společně koncepčně řídí a spravují vzdělávací systém. Centrum identifikuje vzdělávací potřeby, vytváří vzdělávací programy včetně kurikulí, zajišťuje validaci neformálního a informálního učení, superviduje kariérové poradenství, vytváří nástroje kontroly kvality a sbírá data. Důležitou funkcí centra je správa vzdělávacího fondu, kam přispívají zaměstnavatelé.

V Dánsku byla v roce 2017 uzavřena tripartitní dohoda o dalším vzdělávání, jejíž součástí je více než 80 závazků včetně vytvoření vzdělávacího fondu pro zaměstnance nebo poskytování kurzů základního vzdělávání zaměstnancům.

V Norsku se široká koalice partnerů podílela na tvorbě Norské strategie pro dovednosti 2017-2020. Šlo o pět různých ministerstev, Sámský parlament, Norskou asociaci místních a regionálních organizací, organizace zastupující občanskou společnost, tři asociace zaměstnavatelů a čtyři odborové asociace. Impulsem pro tento široce inkluzivní přístup bylo zjištění OECD³⁸, že je to právě koordinace mezi různými partnery, co je třeba zlepšit v oblasti rozvoje dovedností. Zásadní skutečností bylo, že partneři pouze neposkytovali vstupy či zpětnou vazbu, ale že tato strategie byla skutečně vytvářena ve spolupráci. Strategie měla tři hlavní obecné priority: (1) informované volby jednotlivců i společnosti, (2) podpora vzdělávání na pracovišti a efektivního využívání dovedností, (3) posílení dovedností dospělých, kteří nejsou dobře zakotveni na trhu práce. Naplňování strategie je monitorováno Radou pro politiku dovedností, která je rovněž složena ze zástupců strategických partnerů.

Také v Estonsku vznikla Strategie vzdělávání pro roky 2012-2020, která zahrnuje i další vzdělávání, na základě spolupráce více klíčových partnerů včetně zástupců zaměstnavatelů a odborů, zde však tato aktivita navazovala na jejich dlouhodobější spolupráci. Strategie definuje pět cílů pro celoživotní vzdělávání: (1) rozvoj individuálního přístupu k učení, (2) kompetentní a motivovaní učitelé a vedení škol, (3) přizpůsobení vzdělávací nabídky potřebám trhu práce, (4) digitální přístup k celoživotnímu vzdělávání, (5) rovné příležitosti a podpora účasti na vzdělávání. Naplňování strategie je monitorováno pomocí stanovených měřitelných indikátorů.

Jak již bylo uvedeno v některých předchozích studiích³⁹, tematika vzdělávání bývá do kolektivního vyjednávání zařazena v různých zemích na různých úrovních a různou formou. Na celostátní úrovni v některých případech existují **národní** dohody, které stanovují odborné vzdělávání jako jedno z povinných témat sociálního dialogu. Tyto dohody mohou být východiskem pro společný pracovní program zaměstnavatelů a odborů, včetně závazku monitorovat postup a předkládat průběžné zprávy o realizovaných činnostech.

V mnoha zemích (např. Francie, Norsko) jsou uzavírány **multisektorové** kolektivní dohody obsahující tematiku vzdělávání, které mohou být periodicky aktualizovány. V dohodách jsou upraveny podmínky, práva a povinnosti zúčastněných stran v oblasti zajišťování vzdělávání a rozvoje dovedností zaměstnanců, včetně např. i konkrétních schémat financování (např. odvody zaměstnavatelů na

³⁸ OECD Publishing (ed.) (2014): Skills Strategy Action Report Norway. Citováno podle: OECD (2019): Getting Skills Right: Making adult learning work in social partnership (www.oecd.org/employment/emp/adult-learning-work-in-social-partnership-2019.pdf)

³⁹ Např. NVF: Systémová participace odborů v oblasti učňovství: příležitosti a hrozby v době digitalizace. ASO 2020.

vzdělávání), nebo pravidelného zjišťování vzdělávacích potřeb zaměstnanců. Konkrétně ve Francii tato dohoda podpořila vzdělávání zaměstnanců prostřednictvím individuálních vzdělávacích účtů.

Velice často jsou otázky vzdělávání řešeny na úrovni **sektorové** a často bývá tato úroveň vnímána jako nejvhodnější.⁴⁰ Sektorové orgány složené ze zástupců odborů a zaměstnavatelů hrají klíčovou roli v mnoha zemích (např. v Dánsku, Francii nebo Nizozemsku). Příkladem využívání regionálních sektorových kolektivních dohod je Německo, kde některé z nich např. stanovují, že vzdělávání relevantní k potřebám podniku je možné absolvovat v rámci pracovní doby, že jej hradí zaměstnavatel a musí být certifikováno.

Jiným příkladem iniciativy na sektorové úrovni jsou nizozemské sektorové plány. Připravují je společně organizace zaměstnavatelů a odbory, v některých případech se účastní i další organizace (např. regionální správa nebo vzdělavatelé). Hlavním cílem plánů je zlepšit fungování trhu práce v krátko- a střednědobém horizontu. Opatření, která plány stanovují, patří do následujících okruhů: (1) podpora změny zaměstnání u jednotlivců, kteří o ni mají zájem; (2) vyplácení příspěvků na mzdy mladých lidí a dalších skupin ohrožených na trhu práce, (3) vzdělávání, (4) přenos znalostí od starší k mladší generaci, (5) zdraví v práci, (6) zlepšování politiky založené na důkazech (evidence based policy). Od roku 2013 jsou tyto sektorové plány součástí Sociální dohody, která usiluje o zvýšení resilience nizozemského trhu práce vůči budoucím výzvám.⁴¹

Rovněž mnohé **podnikové** kolektivní smlouvy v zahraničí obsahují ustanovení týkající se vzdělávání zaměstnanců. Podnikové smlouvy mohou obsahovat vymezení rolí a úkolů jednotlivých aktérů v oblasti vzdělávání, využití vzdělávací infrastruktury, zjišťování vzdělávacích potřeb, využití volna na vzdělávání, poskytování zázemí pro odboráře, kteří pracují v oblasti vzdělávání zaměstnanců, úpravy práva na udržování a rozvoj dovedností, úpravy poskytování financí na vzdělávání nad rámec obvyklého vzdělávacího rozpočtu, koučování a poradenství pro zaměstnance, zajištění certifikace absolvovaného vzdělávání apod. Je možné také definovat konkrétní oblasti, ve kterých mají být zaměstnanci vzdělávání (např. v německých kolektivních dohodách se stále častěji objevuje zakotvený požadavek na IT vzdělávání pro zaměstnance⁴²), případně kterých skupin se má vzdělávání týkat. Pro problematiku diskriminace na trhu práce je obzvláště důležité zachování rovného přístupu ke vzdělávání. Tento princip bývá zakotven v podnikových vzdělávacích dohodách např. ve Velké Británii. Zajímavou variantou je také ustanovení o právu zaměstnance na zvyšování zaměstnatelnosti⁴³, jinými slovy, je podporován komplexní rozvoj zaměstnanců zvyšující obecně jejich uplatnitelnost na trhu práce. Jednou z forem může být i výše zmíněné zajištění toho, že absolvované kurzy budou potvrzeny certifikací, která je uznávána na trhu práce. To může být kontroverzní přístup vzhledem k pochopitelnému faktu, že podniky nejsou příliš ochotny investovat do vzdělávání zaměstnanců, pokud by hrozilo, že tito odejdou a využijí své dovednosti u konkurence. Nároky zaměstnanců na

⁴⁰ Viz např. Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf

⁴¹ OECD (2019): Getting Skills Right: Making adult learning work in social partnership (www.oecd.org/employment/emp/adult-learning-work-in-social-partnership-2019.pdf)

⁴² Busse & Heidemann (2012) – citováno podle Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf

⁴³ Viz např. Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf

adekvátní vzdělávání a rozvoj by zde měly být dobře vybalancovány s oprávněným nárokem podniků na návratnost vlastních investic.

V kolektivních dohodách mohou být také ustanoveny např. role odborových mluvčích či ambasadorů pro oblast vzdělávání, jejichž úkolem je zprostředkovávat komunikaci o této oblasti, reprezentovat jednak zájmy zaměstnanců, ale jednak i poskytovat poradenství a podporovat motivaci těch zaměstnanců, na jejichž straně není osobní povědomí o důležitosti vzdělávání příliš silné.⁴⁴

Obecně platí, že s tím, jak se zvyšuje povědomí o důležitosti dalšího vzdělávání v dané zemi, zvyšuje se i nutnost zařazovat toto téma do kolektivního vyjednávání.

Příklad Německa

V Německu již delší dobu probíhá celospolečenská diskuze k tzv. práci 4.0, která se soustředí na budoucí podobu práce a pracovních podmínek, a také na možnost vzdělávání v průběhu celého života. V této diskuzi se angažují výrazně i odbory, výsledkem jsou návrhy na řešení, různé iniciativy, projekty, analyticko-výzkumné práce, ale také zákonné úpravy v oblasti (dalšího) vzdělávání. Kromě toho mohou být inspirující různé typy podpor dalšího vzdělávání a jeho přístupnosti.

K nejhojněji rozšířeným opatřením, která směřují k podpoře a rozvoji dalšího vzdělávání, patří **podpora celoživotního učení**, kterou již relativně dlouhou dobu poskytuje EU a následně také její členské státy. Díky těmto programům vznikl i evropský kvalifikační rámec (EQR⁴⁵) a národní kvalifikační rámce, vč. **Německého kvalifikačního rámce (DQR)**⁴⁶. Rámce slouží v rámci EU i jednotlivých států k lepší přehlednosti dosahovaných kvalifikací a k jejich vzájemné srovnatelnosti. Ačkoli se jedná o nástroj vytvářený pro celoživotní učení, v Německu je zatím zařazeno do tohoto rámce pouze to další vzdělávání, které je státem regulované. V současné době se vypracovává postup pro přidělování státem neregulovaných kvalifikací dalšího vzdělávání do DQR. V budoucnu by měly být zařazeny také výsledky informálního a neformálního vzdělávání.

Zařazení co nejširší škály výsledků vzdělávání získávaných již pracujícími osobami do státem uznávaného kvalifikačního rámce přispívá k přehlednosti získávaných kvalifikací nejen v situaci hledání nového zaměstnání, ale také při rozhodování o volbě DV, ať již z rozhodnutí zaměstnance, nebo z popudu zaměstnavatele. V kvalifikačním rámci uznaná a popsána kvalifikace představuje mj. jednu z forem informace o kvalitě vzdělávání, může také sloužit jako opora při poradenství pro zájemce o DV.

Pro řadu zaměstnanců a osob s nízkou úrovní kvalifikace může být klíčové pro udržení si současné pozice doplnění základních nebo mírně pokročilých digitálních kompetencí, ale také naprostých základů vzdělanosti (čtení, psaní, počítání). Na území Německa se dají získat ve veřejně přístupných kurzech, zpravidla podporovaných z veřejných prostředků. Nej hustší sítí veřejně přístupných vzdělávacích jsou Lidové vysoké školy (**Volkshochschule, VHS**), kde bohatá nabídka kurzů digitálních kompetencí sahá od základních kurzů (např. ovládnutí excelu nebo chytrého telefonu), přes specializované kurzy k různým programům a nástrojům či psaní na klávesnici hmatovou metodou až

⁴⁴ Le Deist & Winterton (2012). In: Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Online: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf.

⁴⁵ <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-efq>

⁴⁶ Der deutsche Qualifikationsrahmen, www.dqr.de.

po kurzy programování či datové analýzy⁴⁷. Kurzy základních kompetencí typu čtení, psaní, počítání nabízí VHS rovněž⁴⁸.

Hustá lokální síť vzdělávacích center VHS, jejich přístupnost široké veřejnosti a finanční podpora pro společnost prospěšné vzdělávací nabídky z VHS vytváří fungující nástroj podpory vzdělávání (nejen) dospělých napříč všemi sociálními vrstvami společnosti. Usilovat o založení podobné sítě vzdělávacích center s otevřenou, společensky prospěšnou a dotovanou nabídkou kurzů je jedním z myslitelných kroků podpory DV nejen v digitální oblasti.

Zaměření na vytvoření široce dostupné nabídky kurzů k doplnění základů vzdělanosti, resp. gramotnosti (čtení, psaní, počítání, obsluha PC) představuje základnu pro další vzdělávání té nejzranitelnější společenské skupiny.

Dalším z opatření podpory dostupnosti vzdělávání dospělých je **zajištění důvěryhodného zdroje informací o vzdělávacím systému, dostupných vzdělávacích příležitostech a poradenství**. Centrálním, státem vytvářeným a garantovaným rozcestníkem informací o celém vzdělávacím systému včetně dalšího vzdělávání je v Německu www.bildungsserver.de. Lze zde najít i informace ke dalšímu vzdělávání⁴⁹. Státem garantovaným nástrojem k vyhledávání vhodných příležitostí k dalšímu vzdělávání je **metavyhledávač akcí dalšího vzdělávání - InfoWeb Weiterbildung**⁵⁰ (IWWB), který ke dni 16. 6. 2021 obsahoval 3.337.045 kurzů z 80 regionálních a nadregionálních databank dalšího vzdělávání, ve kterých díky němu lze vyhledávat zadáním jednoho dotazu. Kurzy dalšího vzdělávání obsažené v těchto databankách většinou nabízí další rozvoj v profesním vzdělávání. Vyhledávač je vhodným nástrojem nejen pro zájemce o další vzdělávání, ale také pro poradce v dalším vzdělávání.

Významnou formou podpory dalšího vzdělávání je **poradenství pro další vzdělávání**. Poradci mohou působit i při profesních a zaměstnaneckých komorách, odborových organizacích, vzdělávacích institucích, komunitách atp.; přičemž jejich služby nemusí zahrnovat jen pomoc s vyhledáním vhodné vzdělávací příležitosti (kurzu, studijního programu atd.), ale i poradenství ohledně dojednání vhodných podmínek vzdělávání se zaměstnavatelem nebo vyhledání vhodného příspěvku na vzdělávání (typicky úřad práce).

Kromě vyhledávače vzdělávacích kurzů lze využít k podpoře dalšího vzdělávání na území Německa také **vyhledávač poradenských a informačních služeb k dalšímu vzdělávání**, který je rovněž na stránkách InfoWeb Weiterbildung⁵¹. Zde je možné vyhledat poradenská místa podle spolkové země i zaměření otázky, zvolit lze i možnost „poradenství pro financování dalšího vzdělávání“. Poradenství zde nabízené musí být vždy neutrální, tj. nezávislé na zájmech poskytovatele (to je důležité např. v případě poradenského místa při vzdělávací instituci). Poradenská místa jsou zřizována při různých typech institucí, patří mezi ně zaměstnavatelské svazy (např. průmyslové a obchodní komory), zaměstnanecké

⁴⁷ Podrobnější nabídku viz např. na Volkschochschule Hannover, <https://www.vhs-hannover.de/kursprogramm/digital.html>.

⁴⁸ Viz např. Volkshochschule Hannover, https://www.vhs-hannover.de/kursprogramm/2-bildungsweg-und-elementarbildung.html?action%5B644%5D=category&cat_ID=549-CAT-KAT6487618#cnt.

⁴⁹ <https://www.bildungsserver.de/Erwachsenenbildung-24-de.html>

⁵⁰ Úvodní stránka vyhledávače: <https://www.iwwb.de/kurssuche/startseite.html>; informace o vyhledávači viz např. <https://digitaltag.eu/weiterbildungsberatung-mit-dem-infoweb-weiterbildung-iwwb>.

⁵¹ <https://www.iwwb.de/beratungssuche/beratungsstellen.php>

komory (např. řemeslné komory), vzdělávací instituce (např. lidové vysoké školy - VHS⁵²), městská poradenská místa nebo úřady práce; existují také specializované poradny pro ženy, nebo pro dlouhodobě nezaměstnané (ty lze vyhledat i přímo pomocí IWWB vyhledávače).

Podle Národního fóra pro poradenství ve vzdělávání, kariéře a zaměstnání⁵³, které již více než 13 let usiluje o profesní rozvoj poradenských služeb v Německu, je v souvislosti s rozvojem digitalizace, která je provázena vznikem nových forem organizace práce i vzdělávání a zvýšeným tlakem na potřebu celoživotního vzdělávání, **potřeba zkvalitňovat a inovovat dostupné poradenské služby ve vzdělání**. Rovněž se zasazuje za větší profesionalizaci a systematizaci poradenství pro vzdělávání. Jako příklady dobré praxe uvádí např.:

- „Jungedberufsagenturen“⁵⁴: poradenství k volbě povolání a integraci na pracovní trh pro osoby mladší 25 let, které nabízí ve své síti Agentury práce (ekvivalent úřadů práce v ČR),
- poradenská síť pro další vzdělávání v Bádensku-Württembersku⁵⁵ (LNWBB) nebo
- dolnosaská síť poraden pro vzdělávání⁵⁶, která vznikla z iniciativy spolkového státu Dolní Sasko z roku 2009. Pokrývá celé území státu, je přístupná všem a poradci jsou kvalifikovaní, informovaní o nabídce vzdělávání a situaci na trhu práce.

Příkladem možné aktivity odborů je mezinárodní projekt kofinancovaný EU „Poradenský dialog – lepší šance na vzdělání, profesi a poradenství“⁵⁷, na kterém se podílí německý Odborový svaz pro vzdělávání a vědu (GEW), Rakouská odborová federace (ÖGB) a Polský odborový svaz učitelů (ZNP). Projekt si klade za cíl poskytnout aktérům evropských odborů podněty pro národní diskuse o reformách v oblasti výchovného a vzdělávacího poradenství.

Poradenství pro další vzdělávání je oblastí, ve které odbory mohou najít široké pole uplatnění od zřizování jednotlivých poradenských míst, přes tvorbu informačních podkladů a spolupráci na státem a EU podporovaných projektech k vytvoření poradenských nabídek a sítí. Všechny tyto aktivity jsou v zájmu široké zaměstnanecké veřejnosti, pro kterou jsou relevantní informace o možnostech DV a jeho finanční podpory základem pro udržení si zaměstnání, příp. nalezení nového. Vzhledem k tomu, že zájmově neutrální poradenství pro další vzdělávání není v ČR, snad kromě sítě ÚP rozšířené, bude jakákoli aktivita odborů přínosem.

Další z cest ke zlepšení dostupnosti DV je větší využití **otevřených vzdělávacích zdrojů (OER)**. Centrálním informačním bodem v této oblasti je v Německu Informační centrum OERinfo⁵⁸, které vzniklo na popud Spolkového ministerstva vzdělávání a výzkumu (BMBF) v roce 2016 a je provozované Německým institutem pro mezinárodní pedagogický výzkum (DIPF⁵⁹). Oblast dalšího vzdělávání zde

⁵² Volkshochschulen. Většinou jsou zřizovány různými typy neziskových organizací, jedná se o komunální centra dalšího vzdělávání otevřená široké veřejnosti. Na celostátní úrovni jsou organizovány Německým svazem lidových vysokých škol (Deutscher Volkshochschul-verband, <https://www.volkshochschule.de/>), na jehož stránkách lze rovněž najít vyhledávač vzdělávacích příležitostí těchto organizací.

⁵³ Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (NFB), <http://www.forum-beratung.de>.

⁵⁴ <https://www.arbeitsagentur.de/institutionen/jugendberufsagenturen>

⁵⁵ Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung, <https://www.lnwbb.de>.

⁵⁶ Bildungsberatung in Niedersachsen, <http://www.bildungsberatung-nds.de/index.php/netzwerk/leitbilds.de>

⁵⁷ "Guidance Dialogue - Bessere Chancen für Bildung und Beruf durch Beratung". Více viz <https://www.gew.de/weiterbildung/beratung/>.

⁵⁸ OERinfo – Informationsstelle Open Educational Resources, <https://open-educational-resources.de/>.

⁵⁹ Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformatio, <https://www.dipf.de/de>.

spravuje Německý institut pro vzdělávání dospělých (DIE⁶⁰) a oblast profesního vzdělávání Spolkový institut pro odborné vzdělávání a přípravu (BIBB⁶¹). Cílem je podpora rozvoje a využití těchto volně dostupných zdrojů, ačkoli zejména v oblasti profesního vzdělávání je jejich používání v Německu spíše výjimkou⁶². Aktuálně usiluje OERinfo o zakotvení tohoto typu materiálů jako standardu pro tvorbu vzdělávacích materiálů, tj. aby vznikaly a byly licencovány vzdělávací podklady na profesionální úrovni. K tomuto účelu je připravena série „zlatých standardů“⁶³ - tj. definic optimální úrovně u deseti typů OER vzdělávacích materiálů (video, podcast, hra, pracovní listy a interaktivní cvičení, text, fotografie, prezentace, online kurz, blog nebo webová stránka, šablony a předlohy pro tvůrce – makers).

Zaměřit se na dostupnost kvalitních výukových materiálů, a to jak pro vzdělávání institucionální, tak individuální, je další z cest, jak podpořit dostupnost DV pro širokou veřejnost. OER a obecně online dostupné materiály zde mohou hrát důležitou roli. Je však dobré brát v úvahu, že část populace, zpravidla právě ta nejchudší a nejméně vzdělaná, nemusí mít přístup k internetu a PC. Další položkou na seznamu při zpřístupňování online vzdělávacích obsahů by tedy měla být úvaha o zajištění reálného zpřístupnění PC s internetem zdarma pro všechny, resp. pro danou cílovou skupinu ohrožených na trhu práce (např. knihovní síť, prostory vzdělávacích středisek apod.).

Spolkové ministerstvo vzdělávání a výzkumu (BMBF)⁶⁴ – role a aktivity

Toto ministerstvo je zodpovědné za zákonodárství týkající se vzdělávání obecně, vč. dalšího vzdělávání, a také za jeho finanční podporu. V oblasti dalšího vzdělávání je aktuálně nejpodstatnější novinkou snaha o zvětšení možností vzdělávání v období po prvním vstupu na trh práce, který představuje **Zákon o posílení příležitostí ke kvalifikaci a větší ochranu v pojištění pro případ nezaměstnanosti (tzv. zákon o kvalifikačních příležitostech)**⁶⁵ platný od 1. 1. 2019. Jeho znění je jedním z výsledků diskuse o podobě Práce 4.0, která vyústila ve zveřejnění Bílé knihy Práce 4.0.

Základním cílem tohoto zákona je rozšířit podporu odborného vzdělávání pro zaměstnance, jejichž pracovní činnosti by mohly být nahrazeny novými technologiemi, kteří jsou ohroženi strukturálními změnami, nebo kteří usilují o další vzdělávání v úzkoprofilových profesích. Firmy tak mohou získat příspěvek na náklady dalšího vzdělávání a zaměstnanci v průběhu svého vzdělání mohou pobírat dotovanou odměnu za práci⁶⁶. Výše příspěvků se řídí zejména velikostí firmy, v případě nejmenších firem do 10 zaměstnanců může firma získat až 100 % nákladů vzdělávání, malé a střední firmy do 250 zaměstnanců až 50 % nákladů, velké firmy nad 250 zaměstnanců až 25 % a největší firmy (nad 2 500 zaměstnanců) až 15%. Na odměnu zaměstnance v průběhu vzdělávání je možné získat u nejmenších firem (do 10 zaměstnanců) až 75 %, u malých a středních firem (do 250 zaměstnanců) 50 % a velké firmy nad 250 zaměstnanců až 25%. Až 100 % odměny může být vyplaceno na zaměstnance v případě, že nemá ukončené odborné profesní vzdělání a vzdělává se s cílem ho získat.

⁶⁰ Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, <https://www.die-bonn.de/default.aspx>.

⁶¹ Bundesinstitut für Berufsbildung, <https://www.bibb.de/>.

⁶² Více viz <https://open-educational-resources.de/dossierseite/?praxis=allgemein&bereich=weiterbildung>.

⁶³ Více viz <https://wb-web.de/aktuelles/der-gold-standard-fur-oer.html>.

⁶⁴ Bundesministerium für Bildung und Forschung, www.bmbf.de.

⁶⁵ Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), více informací viz např. <https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung/folge-1-gesetzliche-rahmenbedingungen-auf-eu-bundes-und-landesebene/bundesbildungsgesetze/qualifizierungschancengesetz.html>

⁶⁶ Viz např. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/giessen/content/1533728944619>.

Spolková vláda si stanovila za cíl podporovat další odborné vzdělávání a přípravu a celoživotní učení ve větší míře než v minulosti, a tento záměr konkretizovala v roce 2019 v **Národní strategii dalšího vzdělávání**⁶⁷. Byla vypracována pod záštitou BMBF a Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí, na její realizaci mají zájem a podílejí se jak zemské vlády, tak spolková vláda, odbory, zástupci zaměstnavatelů i zaměstnanců⁶⁸, a na nejobecnější úrovni je jejím cílem vytvoření tzv. kultury dalšího vzdělávání, tj. docílit toho, aby v Německu bylo běžné a bez problémů dostupné vstoupit do dalšího vzdělávání kdykoli, kdy to aktuální kariérní a životní situace vyžaduje.

Strategie stanovuje tyto priority:

- vytvoření transparentnosti příležitostí a nabídek dalšího vzdělávání,
- posílení poradenství v oblasti dalšího vzdělávání pro jednotlivce a společnosti a motivace k účasti na DV,
- posílení odpovědnosti sociálních partnerů,
- zviditelnění a uznání kompetencí získaných v odborném vzdělávání a přípravě,
- další rozvoj kvalifikací a programů DV,
- kvalifikace pracovníků DV,
- zlepšení statistik DV a strategické předvídání potřeb v oblasti kompetencí,
- DV se má stát přirozenou součástí pracovního životopisu; nesmí být výjimkou, vyžadovat zvláštní motivaci, nesmí být vnímáno jako zátěž.

Box 3: Příklady konkrétních projektů, které byly v rámci podpory dalšího vzdělávání realizovány BMBF⁶⁹

- Výzkumná iniciativa BMBF a BIBB „Kvalifikace a dovednosti pro digitální práci zítřka“. Cílem je včas rozpoznat působení digitalizace na kvalifikační požadavky, a to za použití kvantitativních i kvalitativních metod. Projekt trval 2 roky (2016-18) a byl podpořen 2,75 mil EUR.
- Podpora digitalizace vzdělávání v „mezipodnikových vzdělávacích centrech“⁷⁰. Projekt je zacílen na MSP, a jeho hlavním zaměřením je finanční podpora zakoupení technických zařízení pro výuku digitalizovaných profesí, a dále tvorba inovativních pedagogických postupů pro vzdělávání v digitalizovaných profesích.
- Projekt „Digitální média v profesním vzdělávání“ podporuje 1) vývoj nových vzdělávacích konceptů využívajících digitální média pro profesní vzdělávání, např. vývoj aktivit profesního vzdělávání s pomocí online technologií, 2) zvyšování kvalifikace lektorů a učitelů v oblasti digitálních médií.
- „Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0 – JOBSTARTER plus“: dotační titul kofinancovaný EU, jehož cílem bylo podpořit MSP v rozpoznání a dorovnání vzdělávacích potřeb vznikajících

⁶⁷ Nationale Weiterbildungsstrategie, bližší informace viz <https://www.bmbf.de/de/nationale-weiterbildungsstrategie-8853.html> nebo <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie.html>; plné znění strategie viz https://www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf.

⁶⁸ Konkrétně se na přípravě strategie podíleli na straně zaměstnavatelů BDA, DIHK a ZDH; na straně zaměstnanců DGB, IG Metall, IG BCE, ver.di a GEW. Spolkové země zastupovaly KMK, ASMK a WIMKO.

⁶⁹ Více viz https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildung_4.0.pdf.

⁷⁰ „Überbetriebliche Bildungszentren“.

v důsledku rozvoje digitalizované a automatizované ekonomiky 4.0. V létě 2017 bylo zahájeno 20 projektů, každý s dobou trvání tři roky. V projektech je firmám poskytováno poradenství, jak dále metodicky rozvíjet duální profesní vzdělávání ve firmě, firemní vzdělávací marketing a nabízet další kvalifikace. Vzniknout by měly struktury, které budou poskytovat v regionu trvalou podporu. K dispozici bylo 13,4mil. EUR.

- Programová linie „Technologický a sociální pokrok v souladu – Budoucnost práce“: v těchto projektech byly vyvíjeny a v podnikové praxi zkoušeny nové koncepty práce a organizace práce. Šlo např. o měnící se kompetenční požadavky či nutná preventivní, bezpečnostní a zdravotní opatření. Projekty byly součástí rámcového programu BMBF „Inovace pro produkci, služby a práci zítřka“ z let 2016 – 2020.

Další zajímavou iniciativou BMBF ke zkvalitnění a profesionalizaci profesního vzdělávání (v kontextu Německa duálního vzdělávání) je výzkumný program **ASCOT**⁷¹, jehož cílem bylo **vytvořit na technologiích založené nástroje k měření kompetencí získaných v profesním vzdělávání**. Program běžel v letech 2011 až 2015 a zahrnoval 21 projektů. Měřeny byly výsledky mladých, kteří ukončili své profesní vzdělávání, a to zejména v oblastech prodeje, techniky (např. elektrotechnik, mechatronik), zdravotnictví a péče, a obecné dovednosti. Kromě určování úrovně dovedností a dalších složek osvojených kompetencí, bylo podstatnou částí projektů vytvoření modelů potřebných kompetencí. Použití předpokládají autoři a BMBF v ujasnění dosahovaných a potřebných kompetencí a také ve zkvalitnění procesu zkoušení. I na tomto projektu se podíleli různí partneři od škol, vzdělávajících podniků, výzkumných institucí a univerzit, až po komory a svazy. Ačkoli byly projekty realizovány s mladými v počátečním vzdělání, jejich výsledky mohou být použity i v oblasti dalšího profesního vzdělávání.

V ČR je k dispozici soustava dílčích kvalifikací a národní soustava kvalifikací, která má podobně jako právě jmenované projekty potenciál vytvořit základ pro konkrétní definice kompetencí potřebných či chybějících pro pracovní uplatnění. Přímá podpora, či například prosazení podobného výzkumného či projektového dotačního programu by mohla pomoci jak podnikům, tak jejich zaměstnancům či školám najít cestu k získávání chybějících profesních kompetencí pro překonání potíží plynoucích z postupující digitalizace hospodářství.

V případě dílčích kvalifikací je potřeba upozornit na pochybnosti⁷² o jejich účinnosti, které vyjádřily německé odbory.

Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí (BMAS)⁷³ – role a aktivity

Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí (BMAS) je druhou klíčovou institucí německého státu, která nese zodpovědnost za iniciativy, programy a podporu poskytovanou za účelem hladkého přechodu na společnost, ekonomiku a práci 4.0. Na webu BMAS lze nalézt souhrn iniciativ a aktivit, které vyplynuly z diskuse o měnící se povaze práce a pracovních podmínek v důsledku nástupu 4. průmyslové revoluce. Tato diskuse byla ze strany BMAS intenzivněji zahájena roku 2015 Zelenou

⁷¹ Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung. Publikaci shrnující získané výstupy a jejich význam lze stáhnout na https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/ASCOT.pdf.

⁷² DGB: KurzInfo 09/2020 „Teilqualifikationen: Geringe Wirksamkeit und begrenzte Relevanz“, ke stažení na <https://wir-gestalten-berufsbildung.dgb.de/berufsbildungsausschuesse/material/uebergaenge-durchlaessigkeit>

⁷³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, www.bmas.de.

knihou Práce 4.0⁷⁴, výsledkem diskuse pak je dokument Bílá kniha práce 4.0⁷⁵, který rámuje problémy z těchto procesů proměn vyplývající a rovněž hlavní cíle a směry reakce na ně. Dokument mapuje trendy (digitalizace, globalizace, demografie – nabídka pracovních sil a kulturní změny); pole napětí (změny oborů a zaměstnanosti, platformová práce, BigData, průmysl 4.0 a interakce člověk – stroj, časová a prostorová flexibilita práce, organizační formy podniků) a úkoly, které z nich vyplývají:

- zajištění zaměstnatelnosti,
- flexibilita práce vyvážená vlivem zaměstnanců na podobu její organizace,
- zlepšení pracovních podmínek ve službách,
- bezpečnost a ochrana zdraví pro práci 4.0,
- nastavit vysoký standard ochrany dat zaměstnaných,
- zvýšení úrovně participace, rozšíření participativních prvků na úrovni podniků, zvýšení účasti zaměstnanců v odborech,
- podpora a dostatečná sociálně-právní ochrana samostatně výdělečně činných osob,
- rozvoj a nastavení sociálně tržního státu.

Jedním z návrhů zaměřených na zaměstnanost a individuální potřeby zaměstnaného, který je obsažen v Bílé knize práce 4.0, je **osobní konto zaměstnaného** zřizované pro všechny, kteří vstoupí do zaměstnání, a poté otevřené a využívané v průběhu celého pracovního života. Tento návrh navazuje na francouzský koncept „osobního účtu aktivit“, který byl zaveden ve Francii roku 2017⁷⁶, a má zaměstnaným umožnit zejména další vzdělávání v průběhu jejich kariéry. Nárok na toto vzdělávání by měl být vázaný na již odpracovanou dobu a na zaměstnance, ne na zaměstnavatele – tj. nároky získané na základě odpracovaných let zůstávají zachovány i v případě změny zaměstnavatele.

Odbory jsou od počátku diskuse o Práci 4.0 její významnou součástí, stejně jako ostatní zástupci zaměstnavatelů i zaměstnanců. Upozorňují zejména na důležitá témata ohrožující zaměstnance, jako je neohraničenost digitalizované práce (neustálá dostupnost zaměstnance skrze prostředky elektronické komunikace, a to mnohdy i mimo pracovní dobu či o dovolené; rozostřující se hranice pracovní doby; nemožnost sladit pracovní a rodinný život) a vyzývají k jejich řešení.

Z diskuse o práci 4.0 vyplývají dále představovaná opatření zaměřená na nové nastavení podmínek práce: INQA, Koncept podnikových experimentálních prostor, Think Tank Digitální společnost, Rada světa práce, Aliance pro počáteční a další vzdělávání.

INQA – Iniciativa za novou kvalitu práce⁷⁷

Iniciativa je podporována spolkovou vládou, spolkovými zeměmi, institucemi sociálního pojištění, odbory, nadacemi a zaměstnavateli a financována Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí. Podporuje především MSP při utváření transformace světa práce, a to hlavně v oblasti pracovních podmínek. Cílem je dobré a zdravé pracovní prostředí, moderní vedení a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem. Jako úvodní nástroj nabízí INQA společnostem bezplatné INQA-Checks,

⁷⁴ Více informací a plné znění viz <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/A872-gruenbuch-arbeiten-vier-null.html>.

⁷⁵ Ke stažení k dispozici zde: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=1; shrnutí této knihy v ČJ viz <http://www.nvf.cz/nemecka-bila-kniha-prace-4-0-reserse-nvf>.

⁷⁶ Compte personnel de formation, bližší informace k těmto kontům viz např. <https://www.moncompteformation.gouv.fr>.

⁷⁷ Initiative Neue Qualität der Arbeit, www.inqua.de.

osvědčené kontrolní seznamy, pro systematické posuzování silných a slabých stránek, zejména v oblastech vedení, rozmanitosti, zdraví a kompetencí. Kromě toho INQA financuje projekty firemních vzdělávacích a experimentálních prostor (o experimentálních prostorech viz dále), koučování a poradenství na míru. Webové stránky www.inqa.de jsou určeny zaměstnancům, HR a podnikovým radám; nabízí zdroje inspirace, studie, praktické zkušenosti z oblasti zdravých a moderních pracovních podmínek i síť aktérů.

Podnikové experimentální prostory⁷⁸, Centra budoucnosti

BMAS podporuje od roku 2017 podniky a správní orgány při zřizování podnikových vzdělávacích a experimentálních prostor pro jejich vlastní "pracovní inovace": jsou tak povzbuzovány a podporovány, aby samy testovaly a zaváděly nové způsoby práce. Vedení a zaměstnanci si zde mohou vyzkoušet, jak může vypadat práce budoucnosti v jejich firmě. Cílem je vytvořit ve firmách udržitelnou firemní kulturu. Podpora je určena zejména MSP. Od října 2019 bylo předchozí financování rozšířeno o zaměření na umělou inteligenci (AI) v praxi na pracovišti. Financovány jsou vzdělávací a experimentální prostory vyvíjející inovativní řešení pro utváření digitálního světa práce, probíhají na úrovni podniků za účasti zaměstnanců a jsou doprovázeny a hodnoceny vědeckými institucemi.

Think Tank pro digitální pracovní společnost⁷⁹

BMAS zřídilo roku 2018 Think Tank Digitální společnost jako svou novou, mezioborovou a agilní organizační jednotku, která kombinuje funkce a pracovní metody klasického think tanku a laboratoře budoucnosti. Svou činnost zahájil v říjnu 2018. Cílem je včas identifikovat nové oblasti činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývající z digitalizace a dalších trendů, uchopit svět práce silněji v sociálním kontextu a vyvinout nové přístupy k řešením. Think Tank sdružuje projekty a procesy týkající se digitální transformace v rámci BMAS a tvoří centrální kontaktní místo pro vědu, techniku, praxi a sociální partnery v této oblasti. Vychází z přesvědčení, že v neustále se měnící digitální ekonomice lze rámec koncipovat tak, aby z něj měly prospěch všechny zúčastněné strany: ekonomika, společnost i zaměstnanci - pokud se vývoj a využívání digitálních aplikací orientuje na potřeby zaměstnanců a požadavky dobré práce.

V současné době se zabývá mimo jiné těmito hlavními body: AI a její strategie, ochrana údajů zaměstnanců, strategické předvídání, platforma pro občanské inovace, práce v platformové ekonomice.

Rada světa práce

Spolkový ministr Hubertus Heil jmenoval nezávislou, mezioborovou, na praxi zaměřenou Radu pro pracovní svět, která bude od května 2021 každoročně předkládat zprávu Working World Report o klíčových problémech ve světě práce spolu s doporučeními k opatřením. Zpráva bude určena politikům, veřejnosti a firmám. Kancelář Rady je podporována společností Prognos AG, Institutem pro práci a

⁷⁸ Více viz [BMAS - Lern-und Experimentierraeume https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Digitalisierung-der-Arbeitswelt/Austausch-mit-der-betrieblichen-Praxis/Lern-und-Experimentierr%C3%A4ume/lern-und-experimentierraeume.html](https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Digitalisierung-der-Arbeitswelt/Austausch-mit-der-betrieblichen-Praxis/Lern-und-Experimentierr%C3%A4ume/lern-und-experimentierraeume.html).

⁷⁹ Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft, více viz <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Digitalisierung-der-Arbeitswelt/Denkfabrik-Digitale-Arbeitsgesellschaft/denkfabrik-digitale-arbeitsgesellschaft-arbeit-neu-denken.html>.

kvalifikaci na Univerzitě Duisburg-Essen a Institutem německého hospodářství v Kolíně nad Rýnem. Rada poskytuje informace a poradenství.

Aliance pro počáteční a další vzdělávání 2019 - 2020

V srpnu 2019 podepsali zástupci spolkové vlády, Spolkové agentury práce, předních podnikatelských svazů, odborů a spolkových zemí novou dohodu o Alianci pro počáteční a další vzdělávání pro roky 2019-2021. Aliance vznikla na konci roku 2014 a nahradila Národní pakt pro vzdělávání a rozvoj kvalifikované pracovní síly, jehož platnost skončila v roce 2014 s účelem posilování atraktivity, kvality, výkonnosti i integrační síly odborného vzdělávání a přípravy.

Ústředními oblastmi činnosti Aliance jsou:

- propojení většího množství podniků a mladých lidí a jejich udržení v odborném vzdělávání,
- další zvyšování atraktivity a kvality duálního vzdělávání,
- společná podpora odborného vzdělávání a přípravy,
- posílení dalšího odborného vzdělávání a podpora získávání vyšších kvalifikací,
- společným cílem všech aktérů zůstává zajištění míst pro školení a podpora školících podniků pro duální vzdělávání.

Německý odborový svaz (DGB)⁸⁰

Pro ilustraci aktivit odborů a odborových svazů jsme zvolili Německý odborový svaz, který se podílí také na Alianci pro počáteční a další vzdělávání. Vzdělávací instituce DGB, DGB Bildungswerk⁸¹, se však nicméně zaměřuje spíše na aktivní odboráře, jejich podporu a politické vzdělávání, než na odborné, všeobecné či digitální vzdělávání.

Berufsbildungswerk⁸² (Bfw) je již od roku 1953 osvědčeným poskytovatelem vzdělávacích služeb pro firmy a zaměstnance, který poskytuje poradenství, kvalifikaci a školení. DGB je jedním z partnerů Bfw). Svou nabídkou kurzů pro zaměstnance i nezaměstnané přispívá k udržení a rozšíření individuální kvalifikace, jejich nabídka zahrnuje i digitální vzdělávání a vzdělávání v nedostatkových profesích (zejm. zdravotnictví, sociální služby), ale také např. v průmyslových a technických oborech. Jedná se o celonárodní síť poboček. Jednou ze služeb je i poradenství k získání finanční podpory na poskytované vzdělávací služby⁸³.

Odbory podporovaná či přímo zřizovaná síť vzdělávacích center se vzdělávací nabídkou orientovanou na rozšíření vybraných kvalifikací (vč. různých typů digitálních kompetencí, nebo např. rekvalifikací pro IT) by mohla být jedním z opatření na podporu zaměstnanců ohrožených digitalizací.

Hans-Böckler Stiftung⁸⁴ je druhá největší odborářská organizace na podporu nadaných, která rozděluje ročně 3,5 mil. EUR. Nabízí také intenzivní semináře se studijním poradenstvím, propojení skupin stipendistů a mentoringový program. Stipendisté studují na univerzitách a odborných vysokých

⁸⁰ Deutscher Gewerkschaftsbund, www.dgb.de.

⁸¹ <https://www.dgb-bildungswerk.de/>

⁸² www.bfw.de.

⁸³ Viz nabídka poradenství na <https://www.bfw.de/foerdermoeglichkeiten-bfw/>.

⁸⁴ <https://www.boeckler.de/de/stipendien-2650.htm>; <https://www.dgb.de/service/bildung-und-weiterbildung>

školách⁸⁵, nebo usilují o maturitu v rámci druhé vzdělávací cesty. Nadace podporuje aktivní uchazeče angažované v odborech, politice, společensky nebo sociálně.

DGB jako jeden ze zástupců odborových svazů je tedy aktivní zejména v politické rovině, jako aktér zastupující zájmy zaměstnanců, a zejména těch s nižší kvalifikací a ohrožené prekérními pracovními podmínkami. Účastní se iniciativ za zvětšení šancí na získání lepší kvalifikace (Aliance pro počáteční a další vzdělávání, diskuse k Práci 4.0), sleduje a kriticky hodnotí účinnost současných podpůrných opatření (např. kritický poziční dokument DGB k dílčím kvalifikacím) a nabízí vzdělávací kurzy v síti vlastních vzdělávacích center. Dominantní však stále je role politická, kdy odbory vystupují jako zástupci zaměstnanců, s důrazem na hájení zájmů zaměstnanců s nižší nebo žádnou kvalifikací, migrantů či žen a snaží se dosáhnout zohlednění jejich zájmů při konstituování politických rozhodnutí, programů a zákonů.

Další inspirace

V neposlední řadě je podstatné pro podmínky zaměstnanců k dalšímu vzdělávání jejich zákonné zakotvení. V Německu je klíčovou normou upravující profesní vzdělávání včetně dalšího profesního vzdělávání Zákon o odborném vzdělávání⁸⁶, který byl v roce 2020 novelizován⁸⁷. Novela zavádí novinky směřující ke zvýšení atraktivity profesního vzdělání, jako je minimální odměna při vzdělávání pro učně⁸⁸, umožňuje flexibilnější formu „vzdělávání na částečný úvazek“ (tj. při zaměstnání) a zvyšuje propustnost vzdělávacího systému. Ústředním bodem novely je zavedení transparentních úrovní dalšího vzdělávání pro vyšší kvalifikace v oblasti odborného vzdělávání s cílem zatraktivnit odborné vzdělávání. Nově budou absolventi získávat tituly "certifikovaný odborník", "bakalář - odborník" nebo "magistr - odborník". Tím se zviditelní rovnocennost odborného vzdělávání a přípravy a vysokoškolského vzdělávání. Vzhledem k tomu, že označení jsou mezinárodně srozumitelná, podporují mobilitu osob zvyšujících si kvalifikaci i na zahraniční trhy práce.

Zákonné zakotvení dobře dostupných forem dalšího vzdělávání, dobré prostupnosti mezi jednotlivými stupni vzdělání a co nejširší podpory DV je základem pro zajištění jeho široké přístupnosti.

⁸⁵ Fachhochschule.

⁸⁶ Berufsbildungsgesetz – BBiB, V plném znění viz

https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf.

⁸⁷ Více viz např. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/home/documents/die-novellierung-des-berufsbildungsgesetzes-bbig>.

⁸⁸ K tomu je potřeba dodat, že v Německu je specifický systém odborného vzdělávání, tzv. duální vzdělávání, které předpokládá vzdělávání u zaměstnavatele, je tedy možné hovořit o minimální odměně tohoto typu „učně“.

Box 4: Příklad reformy pečovatelských profesí

V roce 2017 byl v Německu přijat Zákon o reformě pečovatelských profesí⁸⁹, který reorganizoval systém přípravy těchto profesí⁹⁰. Dříve oddělené profese geriatrické sestry (Altenpfleger); a zdravotní a nemocniční sestry⁹¹ a zdravotní a dětské nemocniční sestry⁹² byly v roce 2020 sloučeny do profese odborný pečovatel/odborná pečovatelka⁹³. Absolventi vzdělání v této profesi najdou uplatnění v širokém spektru profesí dříve specializovaných, navíc je zájemcům k dispozici několik cest, jak toto vzdělání získat: lze jít cestou odborného profesního (duálního) vzdělávání i akademického vzdělání (bakalář). Prostupnost vzdělávací cesty umožňuje doplňovat a zvyšovat si vzdělávání v této žádané profesi i po prvním vstupu na trh práce a otevírá tak nové profesní perspektivy pro osoby profesně ohrožené digitalizací.

V německém kontextu přispívá k dostupnosti vzdělávání **system duálního vzdělávání**, ve kterém zaměstnavatel přijímá zájemce na základě smlouvy o vzdělávání, vzdělávající se je za odvedenou práci odměňován. Tímto způsobem je možné získat vzdělání i v případě potřeby změnit profesi, případně získat další kvalifikaci. Podstatnou výhodou je, navzdory nižším mzdám zajištění základní úrovně finančních prostředků na pokrytí základních životních potřeb. Duální vzdělávání se týká zpravidla tzv. profesního vzdělání, tj. není zaměřeno na akademické profese, ačkoli i do této oblasti již duální vzdělávání proniklo. Zejména v období koronavirových hospodářských obtíží a nejistot však je slabší stránkou tohoto systému nedostatek vzdělávacích míst v duálním systému. Spolkové ministerstvo pro vzdělávání a výzkum proto vypsalo finanční podporu, tzv. program „zajištění vzdělávacích míst“⁹⁴, aby zvýšilo šanci úspěšného ukončení již započatého vzdělání a udržení či zvýšení nabídky míst pro vzdělávání.

Sjednocení vzdělávání pro odborné nelékařské zdravotnické profese umožňuje zájemcům lepší přehled a širší uplatnění, možnost získat toto vzdělání na různých úrovních opět otevírá šanci vzdělávat se k této profesi pro širší okruh zájemců. Tyto profese patří dlouhodobě k nedostatkovým a zároveň do budoucna v souvislosti se stárnutím populace a přesunem k ekonomice 4.0 lze očekávat zvyšující se poptávku po pracovnících. Reformy vzdělávání pro tyto profese jsou zacíleny na získání většího počtu pracovních sil a zároveň je díky nim tato skupina profesí přístupná i osobám s nižší úrovní vzdělání a složitou sociální situací. Tato reforma je jedním příkladů, jak stát může reagovat na měnící se požadavky trhu práce v důsledku prosazování se společnosti a ekonomiky 4.0 v kombinaci s demografickými změnami. Nakolik se tato nová organizace profesního vzdělávání ve zdravotnictví osvědčí, ukáže budoucnost.

Spolkový program "Vytváření sítí pro další vzdělávání"⁹⁵ má za cíl vytvořit nový způsob organizace dalšího vzdělávání v podnicích, a to tak, aby byly dostupné zdroje využity co nejefektivněji a nejšetrněji.

⁸⁹ Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG) ze 17. Července 2017. V plném znění viz

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBL&jumpTo=bgbl117s2581.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl117s2581.pdf%27%5D_1623925334441.

⁹⁰ Základní informace odkazy viz <https://www.bibb.de/de/119485.php>.

⁹¹ Gesundheits- und Krankenpfleger/-in

⁹² Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in

⁹³ Pflegefachfrau/Pflegefachmann

⁹⁴ Jedná se o Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“. Více viz např. <https://www.bmbf.de/de/das-sollten-kmu-jetzt-wissen-11839.html>.

⁹⁵ Aufbau von Weiterbildungsverbänden, více viz <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Weiterbildungsverbuende/weiterbildungsverbuende-art.html>.

Snahou vlády je najít nové způsoby a firemní strategie, které by podpořily spolupráci ve vzdělávání mezi podniky a umožnily další přístup ke znalostem a vzdělávání co největšímu počtu zaměstnanců. Dohoda o podpoře těchto decentralizovaných sítí DV je ukotvena již v Národní strategii dalšího vzdělávání v roce 2019, která se zaměřuje zejména na MSP a zahrnuje i finanční podporu modelových projektů. V sítích se sdružují a spolupracují podniky, vzdělavatelé a regionální subjekty trhu práce. Důraz je kladen na výměnu a spolupráci mezi partnery sítě, identifikaci potřeb dalšího vzdělávání v podnicích, poradenství a průzkum vhodných nabídek dalšího vzdělávání nebo na koncepci nových opatření dalšího vzdělávání v souladu se zjištěnými potřebami podniků.

Přínosným příspěvkem k diskusi o důsledcích digitalizace pro pracovní podmínky zaměstnaných a podobu práce obecně je díky své čtivosti i široké veřejnosti dostupná kniha politické filosofky **Lisy Herzog** „**Záchrana práce – politická výzva**“⁹⁶. Autorka zde diskutuje problém budoucnosti práce v kontextu digitalizace, tematizuje přitom také charakter poměrů na pracovištích ve firmách, které jsou na rozdíl od společnosti a trhu založeny na hierarchické (a tedy mocenské) struktuře, a zasahuje se za vnímání práce a pracovního výkonu jako důležité sociální úlohy, kterou lze splnit jen díky vysoce diferencované dělbě práce ve společnosti, přičemž jednotlivé úlohy mohou být smysluplné a užitečné jen při vzájemné souhře a spolupráci. Zásadní pro uvažování o změnách, které s sebou přináší digitalizace, je její odmítnutí vnímání konkrétního vývoje a dopadů digitalizace jako působení jakési fatální, neovlivnitelné síly přírodního charakteru. Podoba digitalizace je v rukách konkrétních aktérů: občanů, států a firem, kteří rozhodují, který technologický nástroj, kdy, v jakém rozsahu a za jakých podmínek bude použit, a mají moc ovlivňovat či přímo nastavovat podmínky použití nových technologií. Tím se digitalizace a její dopady na svět práce stávají herním polem i pro odbory, které mají upozorňovat na negativní důsledky nevhodného použití digitálních technologií (např. úplná kontrola pracovního času podřízených, požadavek nepřetržité dostupnosti), zejména tam, kde se budou objevovat výrazné negativní či omezující dopady na aktéry s menšími možnostmi vlivu (zaměstnanci a zejména lidé pracující v různých prekarizujících formách práce vč. tzv. platformové práce).

K obavám ze zhoršování pracovních podmínek v důsledku digitalizace vyzývá přistupovat aktivně, skrze hledání, rozvoj a podporu nových forem spolurozhodování v podnicích, demokratizaci podnikových procesů a vztahů, umožnění většího vlivu zaměstnanců na rozhodování uvnitř podniků. Cílem by mělo být vytvoření spravedlivého a demokratického pracovního světa, který unese i zavádění nových digitálních technologií. Práci chápe výrazně jako sociální a společenský fenomén, zdůrazňuje její socializační charakter, potřebnost práce s dobrými podmínkami pro životní spokojenost a v neposlední řadě zdůrazňuje důležitost souhry jednotlivých profesí a profesních zaměření a důležitost všech pracovních pozic pro společný výsledek práce. Spřízněné myšlenkové proudy poukazující na potřebu přehodnocení transformace doposud převažujících poměrů a hodnot v podnicích a ekonomice vůbec například nositelé nobelovy ceny Elinor Ostrom⁹⁷ (ekonomie) a Joseph Stiglitz.

⁹⁶ Herzog, L.: Die Rettung der Arbeit. Ein politischer Aufruf. Hanser Verlag, Berlin 2019.

⁹⁷ Tato první nositelka nobelovy ceny za ekonomii cenu roku 2009 získala za práci o možnosti řízení a správy veřejného majetku jeho uživateli, tj. jinou alternativou ve srovnání s dosud převažujícími možnostmi privatizace či centrálního řízení. Více viz např. příspěvek v Politické ekonomii 3/2010 (<https://polek.vse.cz/pdfs/pol/2010/03/09.pdf>)

Příklad Rakouska

K dalšímu vzdělávání, tedy ke vzdělávání dospělých následujícímu po jejich prvním vstupu na trh práce, lze v rakouském prostředí nalézt informace zpravidla pod klíčovým pojmem *Erwachsenenbildung* – vzdělávání dospělých. Jedná se o široké spektrum vzdělávání, a to od kurzů základních dovedností (gramotnost, počítání, PC), přes získání různých stupňů školských certifikátů (ukončení základního vzdělání a dalších stupňů), až po různě zaměřené a organizované dílčí vzdělávací aktivity (kurzy, dálkové studijní programy atd.) zájmového, občanského i profesního vzdělávání. Řada z nich je zaměřená na různé typy rozvoje digitálních dovedností, velký důraz je kladen, jak je v německojazyčném prostoru obvyklé, na odborné – profesní vzdělávání. Právě v oblasti profesního vzdělávání při zaměstnání je široce podporována, a to i finančně. Dochází k tomu zejména v rámci duálního vzdělávání, které se odehrává fakticky již na pracovišti zaměstnavatele, a dále také v rámci několika zákonem rámovaných možností „vystoupit“ dočasně z pracovního úvazku za účelem vzdělávání, pobírat při tom specifickou státní podporu a zachovat přitom pracovní poměr.

Vzhledem k tomu, že přímá aktivita odborů na podporu osob ohrožených ve své profesi či zaměstnání rozvojem průmyslu 4.0 a jeho důsledky není v Rakousku příliš rozvinutá, zaměříme se zejména na zmapování systému a podpory dalšího vzdělávání, které jsou nutnou podmínkou pro úpravy a změny kvalifikací směřující k zachování současného zaměstnání, nebo ke zvýšení šancí na získání nového.

Specifický je v Rakousku **system vzdělávání dospělých**. Spolky, svazy, komory a jiné netržní instituce jsou v Rakousku v této oblasti velmi aktivní. Zásadním krokem k podpoře dalšího vzdělávání byl vznik platformy pro otázky vzdělávání dospělých, **Konference vzdělávání dospělých v Rakousku**⁹⁸ (**KEBÖ**). Byla založena roku 1972 za spolupráce *Spolkového ministerstva výuky a umění*⁹⁹ a *Spolkového domu pro vzdělávání dospělých ve Stroblu*¹⁰⁰. Sdružuje 10 rakouských nezávislých a neziskových svazů vzdělávání dospělých, které jsou jmenovány v **Zákoně o podpoře vzdělávání dospělých z roku 1973**¹⁰¹. Patří mezi ně mj. **Institut pro podporu hospodářství Hospodářské kamery Rakouska**¹⁰²; **Svaz rakouského odborového vzdělávání**¹⁰³; **Svaz rakouských lidových vysokých škol**¹⁰⁴; **Svaz rakouských knihoven**¹⁰⁵ nebo **Fórum katolického vzdělávání dospělých v Rakousku**¹⁰⁶. Dalšími důležitými aktéry v oblasti vzdělávání dospělých jsou i univerzitní a neuniverzitní výzkumné instituce, a samozřejmě také řada komerčních vzdělávacích institucí.

Jednotlivá ministerstva a státní instituce se i v Rakousku angažují v podpoře dalšího vzdělávání, zaměřují se přitom často na specifické cílové skupiny. **Spolkové ministerstvo vzdělávání, vědy a**

⁹⁸ Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, více viz

http://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/organisation/keboe.php;

https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Erwachsenenbildung_%C3%96sterreichs.

⁹⁹ Dnes Spolkové ministerstvo vzdělávání, vědy a výzkumu (BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, www.bmbwf.gv.at).

¹⁰⁰ Dnes Spolkový institut vzdělávání dospělých (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, bifeb, <http://www.bifeb.at/>).

¹⁰¹ Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz 1973, BGBl. Nr. 171/1973, plné znění viz http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1973_171_0/1973_171_0.pdf.

¹⁰² Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich – WIFI

¹⁰³ Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung – VÖGB

¹⁰⁴ Verband Österreichischer Volkshochschulen – VÖV

¹⁰⁵ Büchereiverband Österreichs – BVÖ

¹⁰⁶ Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich - FORUM

výzkumu¹⁰⁷ je hlavní státní institucí zodpovědnou za vzdělávání dospělých, a tedy i za další vzdělávání v oblasti digitálních kompetencí a jeho legislativní i finanční podporu. Momentálně zpracovává změnu zákonodárství týkající se VŠ¹⁰⁸. Balíček legislativních změn obsahuje 3 zásadní okruhy změn:

1. **reformu vysokoškolského dalšího vzdělávání,**
2. reformu tzv. „bočního vstupu“ do učitelské profese pro již pracující zájemce a
3. prodloužení orientační fáze studia.

Z pohledu přizpůsobení dalšího vzdělávání měnícímu se trhu práce jsou zajímavé hlavně změny spadající pod bod 1: zákonné úpravy reagují na změny ve vzdělávacích drahách občanů, které se stále více individualizují, vzdělávací a kvalifikační potřeby se v průběhu života mění a počáteční vzdělání v důsledku toho již nestačí – učení se stává celoživotním procesem. I vysokoškolské vzdělávání by proto mělo být jednotné, rovnocenné ve svých variantách (stejně předpisy pro DV na všech typech VŠ) a přístupné. Absolventi mimořádných bakalářských a magisterských programů absolvovaných v DV mohou pokračovat dalším stupněm vzdělání (magisterský či doktorský). Vzniknou i nové tituly (např. Bachelor of Arts - Continuing Education, Bachelor Professional pro vysoké odborné vzdělání atd.). Vzdělávací programy pro vysoké vzdělání jsou nabízeny vysokými školami ve spolupráci s neuniverzitními vzdělávacími zařízeními. Programy dalšího vzdělávání mohou soukromé VŠ nově nabízet bez zvláštní akreditace, pokud v daném oboru nabízí běžné vysokoškolské studium.

K dalším aktivitám státních orgánů směřujícím ke zvýšení úrovně vzdělání dospělých osob a jejich uplatnitelnosti na trhu práce patří Iniciativa vzdělávání dospělých¹⁰⁹, společný program spolkového státu a spolkových zemí, v jehož rámci je podporováno získávání:

a) základních kompetencí, ke kterým patří:

- kompetence k učení (autonomní učení se, naučit se učit),
- německý jazyk (mluvení, čtení, psaní),
- základní kompetence v dalším jazyce (mluvení, čtení, psaní)
- matematické kompetence,
- digitální kompetence.

b) získání základního vzdělání (ekvivalent ukončené ZŠ v ČR).

Tyto kurzy jsou finančně podporované státem a spolkovými státy, mají zpracované kurikulum a dostupnost je zvýšena i poradenstvím k volbě vhodného kurzu, mj. telefonicky a dalšími kanály prostřednictvím tzv. „alfa telefonu“.

Zákonné zakotvení alternativ k dosud běžným vzdělávacím cestám prvotního vzdělávání (před vstupem na trh práce), které mohou využít již pracující dospělí s potřebou změnit si či doplnit kvalifikaci, tj. v rámci dalšího vzdělávání – druhou vzdělávací cestou, je důležitým předpokladem k přizpůsobení se důsledkům proměnlivého, digitalizujícího se trhu práce. Vytvoření vysokoškolských titulů získávaných tímto způsobem je jednou z takových cest, která v konečném důsledku bude přínosná pro celou společnost, např. tím, že bude možné získat učitelskou kvalifikaci i jinak, než kompletním počátečním

¹⁰⁷ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – BMBWF, www.bmbwf.gv.at.

¹⁰⁸ Více viz <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Lehr%C3%A4nge/Reformpaket>Weiterbildung.html>.

¹⁰⁹ Initiative Erwachsenenbildung, více viz <https://www.initiative-erwachsenenbildung.at/initiative-erwachsenenbildung/was-ist-das/at>.

vysokoškolským vzděláním, a již dospělí lidé dostanou možnost vstoupit do profesí ve školství a doplnit chybějící pracovní síly. Tyto možnosti jsou v Rakousku otevřené od úplných základů vzdělanosti přes doplnění ukončeného základního vzdělání a maturitu až po VŠ.

V této souvislosti je třeba upozornit, že důležitým bodem snahy o zpřístupnění kvalifikací i pro dospělé je dbát na dostatečnou nabídku pro osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace. Pro ně je totiž dobrá dostupnost možností doplnění si základního vzdělání (ať již hovoříme o gramotnosti či o doplnění kompletního základního vzdělání) nutnou podmínkou pro rozvoj všech dalších kompetencí, a tedy i kompetencí digitálních a získávání kvalifikace k nové profesi.

Dostupnost dalšího vzdělávání pomáhá zvyšovat i **dostupnost informací o vzdělávacích možnostech, konkrétních vzdělávacích příležitostech a možnostech jejich financování.** Tyto informace a dále nabídky poradenství lze nalézt na centrálních stránkách erwachsenenbildung.at, konkrétně pod odkazem <https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/beratungswegweiser/>. Za vznikem tohoto informačního rozcestníku a poradenské sítě stojí opět státní instituce. V rámci Iniciativy poradenství pro vzdělávání Rakousko, na jejímž financování se podíleli ESF, spolkové země, BMBWF a další, byla vytvořena celorakouská síť poradenských míst pro další vzdělávání, která nabízí své služby formou osobního poradenství i poradenství na dálku (e-mail, homepage, telefon). On-line vzdělávací poradenství má svou vlastní stránku <https://www.bildungsberatung-online.at/startseite>. Za informačním rozcestníkem erwachsenenbildung.at stojí zejména BMBWF. Nabízené poradenství se týká nejen vyhledání a volby vhodné formy a konkrétní vzdělávací aktivity, lze si nechat poradit i k získání finanční podpory na vzdělávání.

Státem podporovaný portál pro vzdělávání dospělých erwachsenenbildung.at jako základní rozcestník k tématu nabízí rovněž kromě vyhledávače poradenských nabídek a vyhledávače vzdělávacích příležitostí i vyhledávač podpory pro vzdělávání dospělých, samostatnou záložku k tématu digitální profesionalizace ve vzdělávání dospělých a elektronickou formu časopisu Erwachsenenbildung se zkušenostmi ze vzdělávání dospělých, výzkumnými články atd. (vychází 3x ročně). Kromě toho lze na stránkách najít mnoho zajímavých obsahů pro vzdělavatele a odborníky v oblasti dalšího vzdělávání (články, zprávy z výzkumů, pomůcky a nástroje ke stažení, mooc kurz, webináře, podcasty a další formy obsahů k tématům dalšího vzdělávání – z výzkumu, praxe, vzdělávací politiky). Takovýto rozcestník zvyšuje mj. profesionalitu v oboru dalšího vzdělávání a jeho kvalitu. Kvalitní a profesionálně realizované vzdělávání má pak větší pozitivní dopad na své účastníky.

Portál ERWACHSENENBILDUNG.AT zahrnuje víceméně všechny smysluplné obsahy, které si lze představit jako informační a podpůrný servis pro profesionální vzdělavatele dospělých. Rovněž pro zájemce o další vzdělávání jsou zde na jednom místě shromážděné, přehledné a dostupné všechny podstatné informace a odkazy, které pro zahájení svého dalšího vzdělávání potřebují. Pro nerozhodné, nebo pro ty, kterým vyhledávání na webu nevyhovuje, je k dispozici celostátní poradenská síť. Informace na webu obsažené jsou poskytovány důvěryhodným zdrojem. Podobný rozcestník, ověřený a aktivně spravovaný zdroj informací a poradenství je jedním z možných opatření, o jehož zajištění by odbory mohly usilovat; ev. se v jeho vzniku, případně ve spolupráci s dalšími organizacemi, přímo angažovat.

Zdroje a příjemci podpory pro další vzdělávání

Finanční podpora pro další vzdělávání je v Rakousku poskytována různými subjekty¹¹⁰. Spolková vláda a Veřejná služba zaměstnanosti (AMS) například schvalují různé dotace pro nezaměstnané a zaměstnance, pokud toto vzdělávání povede k vyšší kvalifikaci nebo k získání vyššího stupně vzdělání. Dále jsou relativně často dostupné dotace pro vybrané skupiny obyvatel, například pro matky vracející se do zaměstnání, nebo pro zdravotně postižené. Příležitostně jsou poskytovány také příspěvky na vzdělávání pro osoby, které se chtějí stát samostatně výdělečně činnými.

Spolkové ministerstvo vzdělávání, vědy a výzkumu¹¹¹ podporuje obecně prospěšné společnosti zabývající se dalším vzděláváním, přičemž při přidělování podpory vychází z podmínek definovaných přímo zákonem k úpravě podpory vzdělávání dospělých a knihoven¹¹². Spolkové země také podporují odborné vzdělávání a přípravu, především přípravu na povolání nebo rekvalifikaci, které jsou žádané na trhu práce. Zaměstnanecké organizace spolkových zemí vydávají poukázky na vzdělávání, které lze použít na odborné vzdělávání nebo ve vzdělávacích centrech pro dospělé. Existuje také několik dotací na velmi specifické vzdělávání nebo na vzdělávání v určitých kompetencích, které jsou důležité pro společnost, například dotace na rozvoj digitálních dovedností nebo na vzdělávání v ošetrovatelské oblasti. Některé odborové svazy navíc poskytují podporu pro další vzdělávání, většinou dotují náklady na kurzy odborného vzdělávání a přípravy zaměřené na konkrétní povolání.

Evropský sociální fond (ESF) v oblasti vzdělávání dospělých podporuje¹¹³ projekty zaměřené na udržitelnou integraci znevýhodněných osob do společnosti, vzdělávání cílené na trh práce, odstraňování bariér a vytváření rovných příležitostí, jakož i profesionalizaci a rozvoj kvality vzdělávání dospělých. Financování projektů ze zdrojů ESF je kofinancováno Spolkovým ministerstvem pro vzdělávání, vědu a výzkum a pokrývá následující prioritní oblasti: doplnění základů vzdělanosti (čtení, psaní, počítání, základní digitální kompetence), dokončení základního vzdělání, poradenství pro další vzdělávání a profesionalizace dalšího vzdělávání.

Box 5: Příklad Spolkové země Vorarlbersko – příspěvky na další vzdělávání

Spolková země Vorarlbersko, Vorarlberská zaměstnanecká komora, Úřad práce, Vorarlberská obchodní komora a spolková vláda podporují v souladu s dostupnými finančními prostředky osoby, které si chtějí rozšířit svou kvalifikaci. Cílem podpůrných opatření je podpořit již pracující dospělé v získání vzdělání relevantního pro trh práce z uznávané vzdělávací instituce, a to tak, aby byla zajištěna jejich zaměstnatelnost. Podpora je určena pro osoby žijící na území Vorarlberska a pro vzdělávací aktivity (kurzy) zde realizované. Výjimkou jsou pouze kurzy, které na území spolkové země nelze navštěvovat, a vedou k tržně relevantnímu vzdělání. Ty pak za přesně daných podmínek lze podpořit i v případě, že kurz se koná mimo území Vorarlberska. Ze způsobů podpory lze na jednu vzdělávací aktivitu využít jen jednu z nabízených možností. Podpora je upravena ve zvláštní směrnici¹¹⁴.

¹¹⁰ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/eb.html>

¹¹¹ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, <https://www.bmbwf.gv.at/>.

¹¹² Úplná právní úprava podpory vzdělávání dospělých a služeb veřejných knihoven ze spolkových fondů - Gesamte Rechtsvorschrift für Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln. Plné znění viz

<https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009356>.

¹¹³ Více viz <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/eb.html>.

¹¹⁴ Richtlinie Bildungszuspruch – Směrnice pro poskytování podpory pro další vzdělávání, viz https://www.bildungszuspruch.at/wp-content/uploads/Richtlinien_Bildungszuspruch_2020.pdf.

Podpurné aktivity zde uváděné jsou následující¹¹⁵:

1. Účet pro vzdělávání (Bildungskonto)

Účet pro vzdělávání poskytovaný spolkovou zemí Vorarlbersko je formou finanční podpory vzdělávání dospělých. Určena je již pracujícím osobám, které se rozhodnou navštěvovat vzdělávací aktivitu trvající alespoň 4 měsíce, a která vede k získání kvalifikace relevantní pro trh práce, využitelné na současné či jiné pracovní pozici. Příspěvek je vyplácen v rozmezí 120 – 300 EUR, na každou vyživovanou osobu je dále poskytován příspěvek ve výši 550 EUR. Podmínkou je současná kvalifikace dosahující nejvýše úroveň maturity (na gymnáziu nebo odborné), nelze však podporovat studium na VŠ. Příjem před započítáním vzdělávání musí být nižší než 3 700 EUR, vzdělávání musí probíhat nejméně čtyři dny v týdnu a zahrnovat min. 30 hod. výuky nebo praktického výcviku. Učňovská praxe se rovněž považuje za denní vzdělávání. Hlavním záměrem této podpory je podpořit vzdělávání dospělých směřujících k získávání nových kompetencí uplatnitelných na trhu práce, a to v rozsahu, který výrazně omezuje možnost souběžně pracovat, a je tedy provázen značnou ztrátou příjmu.

Tímto způsobem je umožněno získat profesní vzdělání vč. možnosti zcela změnit profesi již dospělým pracujícím osobám, vč. rodičů. Cílovými příjemci jsou osoby s nižší úrovní kvalifikace (nejvýše maturita) a s nižšími příjmy, kteří jsou více ohroženi na trhu práce. Navzdory názvu příspěvku se však nejedná o v Evropě diskutovaný a již i používaný přístup celoživotně vedeného „úctu vzdělávání“, který zakládá odpracováním určitého počtu let nárok na podporu dalšího vzdělávání (může obsahovat jak různé typy finanční podpory, tak nárok na volno na vzdělávání). Iniciovat a podpořit vznik podobné formy podpory vzdělávání, zejména s cílovou skupinou méně kvalifikovaných osob s relativně nízkým příjmem je jedním z možných příspěvků a s návazností na typ kvalifikace požadovaný na trhu práce je jedním z možných opatření pro podporu osob profesně a existenčně ohrožených postupující digitalizací.

2. Příspěvek na vzdělávání pro zaměstnance (Bildungsprämie für ArbeitnehmerInnen)

Příspěvek je určen pro zaměstnance, kteří se vzdělávají při zaměstnání a směřují tak k získání kvalifikace použitelné v jejich současném nebo budoucím zaměstnání. Příspěvek je určen pro osoby pracující na území spolkové země Vorarlbersko se smlouvou zakládající povinnost plného pojištění, jejichž měsíční příjem před začátkem vzdělávání leží pod hranicí EUR 3 700,- (hrubého) a zároveň nad hranicí tzv. „hraničního nízkého příjmu“¹¹⁶, který činí v roce 2021 v Rakousku EUR 475,86 měsíčně. Zároveň zájemce nesmí pobírat podporu od rakouských veřejných služeb zaměstnanosti (AMS) a kvalifikace podpořené osoby nesmí být vyšší než maturita.

Dotace činí až 40 % poplatků za kurz a zkoušku včetně případného paušálu na zkušební materiály pro mistrovskou zkoušku a kvalifikační zkoušku. V některých případech je však poskytována částka omezena na max. EUR 2 500,- (např. přípravné kurzy na učňovskou zkoušku, přípravné kurzy na mistrovskou a kvalifikační zkoušku). V jiných případech dotace činí až jednu třetinu ceny kurzu a zkoušky.

3. Příspěvek na vzdělávání pro podnikatele (Bildungsprämie für Unternehmer/innen)

Příspěvek je určen podnikajícím osobám, které chtějí získat kvalifikaci využitelnou na trhu práce a vykonávanou podnikatelskou činností. Podmínkou je, že podnik sídlí na území Vorarlberska, hrubý roční příjem nesmí překročit EUR 51.800,- a zároveň musí být vyšší než hraniční nízký příjem. Zájemce nesmí mít vzdělání vyšší než maturita. Dotace činí až 40 % poplatků za kurz a zkoušku, včetně případného paušálu na zkušební materiály pro mistrovskou zkoušku a kvalifikační zkoušku, některé kurzy mohou být podpořeny maximální částkou EUR 2 500,-.

4. Startovní kapitál (Startkapital)

¹¹⁵ Informace pochází z portálu www.bildungszuschuss.at.

¹¹⁶ Tzv. Geringfügigkeitsgrenze, více viz <https://www.oesterreich.gv.at/lexicon/G/Seite.990119.html>.

Tato dotace může být udělena až na 50 % nákladů vzdělávání pro rodiče vracující se na trh práce. Určena je zejména pro osoby, u nichž v důsledku hospodářských a technických změn za dobu péče o děti vznikla nová kvalifikační potřeba. Vzdělávací aktivita musí být v souladu s potřebami trhu práce a mít zásadní vliv na zlepšení kvalifikace, podpořený musí mít hlavní bydliště ve Vorarlbersku a nesmí být nahlášen u AMS. Maximální výše příspěvku je EUR 5 000,-.

5. Příspěvek na bydlení pro učně (Wohnenzuschuss für Lehrlinge)

Další dotací na podporu vzdělávání je příspěvek na bydlení určený pro učně. Pokud žadatel potřebuje k dokončení učňovské přípravy druhé bydliště, může získat až 50 % nákladů na ubytování. Příspěvek je určen učňům, kteří jsou kvůli své praxi odkázáni na ubytování v soukromí a v důsledku toho jim vznikají dodatečné náklady. Způsobilé jsou náklady na ubytování v místě druhého bydliště, které je nezbytné z důvodu velké vzdálenosti, povahy pracovního poměru nebo dopravních podmínek. Maximální výše příspěvku je EUR 2 500,- ročně.

6. Podpora (Berufsreife-, bzw. Studienberechtigungsprüfung)

Jednorázová podpora určená zejména pro osoby připravující se na zkoušky k přípuštění ke studiu. Částka je vyplacena v případě, že zájemce navštěvuje placené přípravné kurzy a úspěšně ukončí všechny předměty. Výše finanční podpory je EUR 1 200,- nebo pro osoby mladší 25 let EUR 2 100,-. Podmínkou je bydliště ve Vorarlbersku, náklady vyšší než příspěvek, žadatel nesmí pobírat penzi.

Rakouské veřejné služby zaměstnanosti¹¹⁷ (AMS) jsou jednou z klíčových institucí, na kterou se mohou obracet občané, kteří si v souvislosti se změněnými požadavky na kvalifikace způsobenými technologickým vývojem potřebují poradenství pro vzdělávání, podporu dalšího vzdělávání a v neposlední řadě pomoc při hledání zaměstnání a vhodné kvalifikační cesty s ním související. AMS v souvislosti s dalším vzděláváním nabízí na svých pobočkách¹¹⁸ poradenství a informace pro volbu povolání a vzdělávací cesty¹¹⁹ (vč. poradenských center), zájemci mohou vyhledávat na webu AMS-Karrierekompass¹²⁰ (informace o profesích, vzdělávání, i nabídky vzdělávání) a v databázi počátečního a dalšího vzdělávání¹²¹ (vč. možnosti vyhledávat v databázi příležitostí dalšího vzdělávání s podporou AMS), lze zde získat poradenství pro možnou finanční podporu dalšího vzdělávání¹²² (různé typy příspěvků na další vzdělávání, např. pro nezaměstnané, kteří se potřebují dále vzdělávat, rekvalifikace apod.) i podporu při zařízení tzv. Bildungskarenz¹²³.

Volno na vzdělávání (Bildungskarenz) umožňuje vstoupit do dalšího vzdělávání, aniž by bylo nutné ukončit pracovní poměr. Zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřou dohodu, zaměstnanec nepobírá odměnu za práci od zaměstnavatele, ale při splnění všech podmínek může po dobu vzdělávání pobírat podporu při vzdělávání od AMS, která odpovídá podpoře v nezaměstnanosti. V průběhu 4 let může zaměstnanec takto využít až 12 měsíců volna na další vzdělávání, které je možné čerpat přerušovaně, vždy nejméně 2 měsíce, ale také celých 12 měsíců. Vzdělávání je možné i v zahraničí. Lze se vzdělávat

¹¹⁷ Arbeitsmarktservice Österreich, www.ams.at.

¹¹⁸ Základní přehled viz <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung>.

¹¹⁹ Více viz <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/berufsinformationen>.

¹²⁰ Více viz <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/karrierekompass>.

¹²¹ Více viz <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/ausbildungs-und-weiterbildungsdatenbank>.

¹²² Více viz <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus-und-weiterbildung->

¹²³ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/bildungskarenz-weiterbildung-mit-einkommen>.

v oblastech souvisejících s profesí (jazyková a odborná školení), nebo absolvovat přímo kvalifikační vzdělávání. Podmínkou je zaměstnání po dobu nejméně 6 měsíců před nástupem na volno na vzdělávání. Volno na vzdělávání lze kombinovat s částečným úvazkem za účelem vzdělávání.

Částečný úvazek na vzdělávání (Bildungsteilzeit¹²⁴) je další možnost, jak si souběžně s výdělečnou činností doplnit, rozšířit či zvýšit kvalifikaci. Zaměstnanec se v tomto případě dohodne se zaměstnavatelem na zkrácení úvazku o 25 – 50 % (musí nadále pracovat nejméně 10 hod. týdně a zároveň se vzdělává týdně nejméně 10 hodin) a od AMS může získat měsíční finanční příspěvek. Takto se lze vzdělávat 4 až 24 měsíců, úpravu pracovního poměru lze v tomto rozsahu čerpat v období 4 let, ev. i po částech.

Volno na vzdělávání a částečný úvazek na vzdělávání jsou dva zákonem upravené nástroje, které představují zřejmě nejzásadnější zvýhodnění rakouských zaměstnanců ve srovnání s českými. Zavedení podobného nástroje by podpořilo přeměnu požadavku a idey celoživotního vzdělávání na reálnou možnost. V tomto případě je úkolem odborů zasazovat se za zavedení této zákonné změny a vyvíjet tlak na zaměstnavatele, aby byli reálnému využívání těchto možností nakloněni, či v nich dokonce nacházeli přednosti (zaměstnanci průběžně si zvyšující kvalifikaci).

Jako příklad aktivity odborů uvedme **Odborový svaz ÖGB** (Österreichischer Gewerkschaftsbund). ÖGB nabízí další vzdělávání jako nástroj pro podporu některých skupin, např. žen, které koronavirová krize postihla více než muže. Ženská skupina při ÖGB vytyčila 5 bodů k podpoře žen¹²⁵, mezi něž řadí i vznik nadace na podporu vzdělávání a dalšího vzdělávání žen a poradnu pro orientaci žen na trhu práce. Konkrétní kroky zatím nejsou k dispozici, jedná se o programové body.

Tzv. „odborářská škola“¹²⁶ ÖGB poskytuje vzdělávání dospělých, ale zaměřuje se na oblast znalostí a dovedností užitečných pro odborářskou činnost a politickou práci. Z konkrétních podpor dalšího vzdělávání je příkladem aktivita lokální pobočky: ÖGB Tyrolsko nabízí svým členům proplacení příspěvku na vzdělávání¹²⁷, pokud kurz nebo studium absolvují u daných vzdělávacích institucí a vzdělávání souvisí s jejich profesí. Výše příplatku činí 10% nákladů vzdělávání při ceně kurzu do EUR 300,- a u kurzů s cenou vyšší než EUR 300,- pak příspěvek EUR 60,- až EUR 299,-.

Podobně i u ostatních odborových organizací dominuje v přímé vzdělávací činnosti nabídka zaměřená na vzdělávání pro odborovou činnost. Obsahově je toto vzdělávání zaměřeno zejména na politickou práci a prosazování cílů důležitých pro zastupované zaměstnance.

Následováním příkladem konkrétní podpory zaměstnanců pro dobré zvládnutí digitální transformace je společný program Arbeiterkammer Wien (AK)¹²⁸ a městského fondu Waff¹²⁹ nazvaný **digi-vítěz**¹³⁰. Jedná se o finanční podporu na profesní vzdělávání a další vzdělávání v digitální oblasti, která je poskytována členům AK. Podmínkou je bydliště a pracoviště ve Vídni, maximální výše podpory

¹²⁴ Více viz <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung/-bildungsteilzeitgeld#wasistbildungsteilzeit>.

¹²⁵ Více viz <https://www.oegb.at/themen/arbeitsmarkt/arbeitsmarktpolitik/kuerzere-arbeitszeiten-und-weiterbildung-gegen-arbeitslosigkeit>.

¹²⁶ <https://www.oegb.at/der-oegb/bundeslaender/tirol/bildung/gewerkschaftsschule-startet-wieder->

¹²⁷ <https://www.oegb.at/der-oegb/bundeslaender/tirol/bildung/bildungszuschuss>.

¹²⁸ Vídeňská zaměstnanecká komora, <https://wien.arbeiterkammer.at/index.html>.

¹²⁹ Vídeňský fond na podporu zaměstnanosti (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – waff), www.waff.at.

¹³⁰ digi-winner, více viz <https://www.waff.at/foerderungen/digi-winner/>.

dosahuje EUR 5 000,-. V závislosti na výši příjmu lze získat finanční prostředky na 40 až 80 % nákladů na kurz. Vzdělávání musí být poskytováno ve vzdělávací instituci uznávané Waff. Cílem je zvýšit šance zaměstnanců v digitálním světě práce, získat nové dovednosti či přímo kvalifikace, zvýšit jejich zaměstnatelnost. V tomto případě se k poskytnutí podpory cílené na digitální dovednosti a kvalifikace spojil zástupce zaměstnanců a fond vázaný na město, jedná se tedy o lokální aktivitu.

Inspirativní je rovněž instituce **waff**¹³¹, Fond města Vídně pro politiku trhu práce, který podporuje zaměstnance ve Vídni v jejich kariérním postupu a nabízí řadu vzdělávacích příležitostí. Byl založen v roce 1995 z iniciativy zájmových skupin zaměstnanců. Spadá pod odbor financí, hospodářství a mezinárodních záležitostí města Vídně a je rovněž z velké části financován vídeňským magistrátem. Jeho hlavním úkolem je poskytovat Vídeňanům informace, poradenství a finanční podporu při jejich kariérním růstu. Kromě toho úzce spolupracuje s AMS Vídeň. Waff plní také důležitou koordinační funkci při vytváření a realizaci Vídeňského kvalifikačního plánu, který vznikl roku 2012 z iniciativy radnice. Nyní je plán prodloužen do roku 2030, přičemž cílem je pomoci zejména Vídeňanům s povinnou maturitou nebo nižšími nároky na vzdělání a také poskytnout ještě většímu počtu mladých lidí kvalitní odborné vzdělání (systém duálního vzdělání), které je předpokladem pro uplatnění na trhu práce.

Pro odborové organizace je inspirativní možnost hledat partnery a cesty, jak nabídnout zaměstnancům ohroženým digitalizací ekonomiky podpory pro jejich další vzdělávání, a to v co nejkonkrétnější formě, zejména finančních příspěvků, ale také nabídky vhodných kurzů. Tímto způsobem lze konkrétně přispět k rozvoji vzdělanosti a zlepšení situace alespoň konkrétních zaměstnanců.

V.2 Vyhodnocení situace v ČR

Ve srovnání s jinými evropskými zeměmi nedosahuje Česká republika příliš dobrých výsledků z hlediska míry zapojování zástupců zaměstnanců do rozhodovacích procesů týkajících se dalšího vzdělávání v podniku a ani konkrétněji z hlediska míry zahrnutí tématiky dalšího vzdělávání do kolektivního vyjednávání.

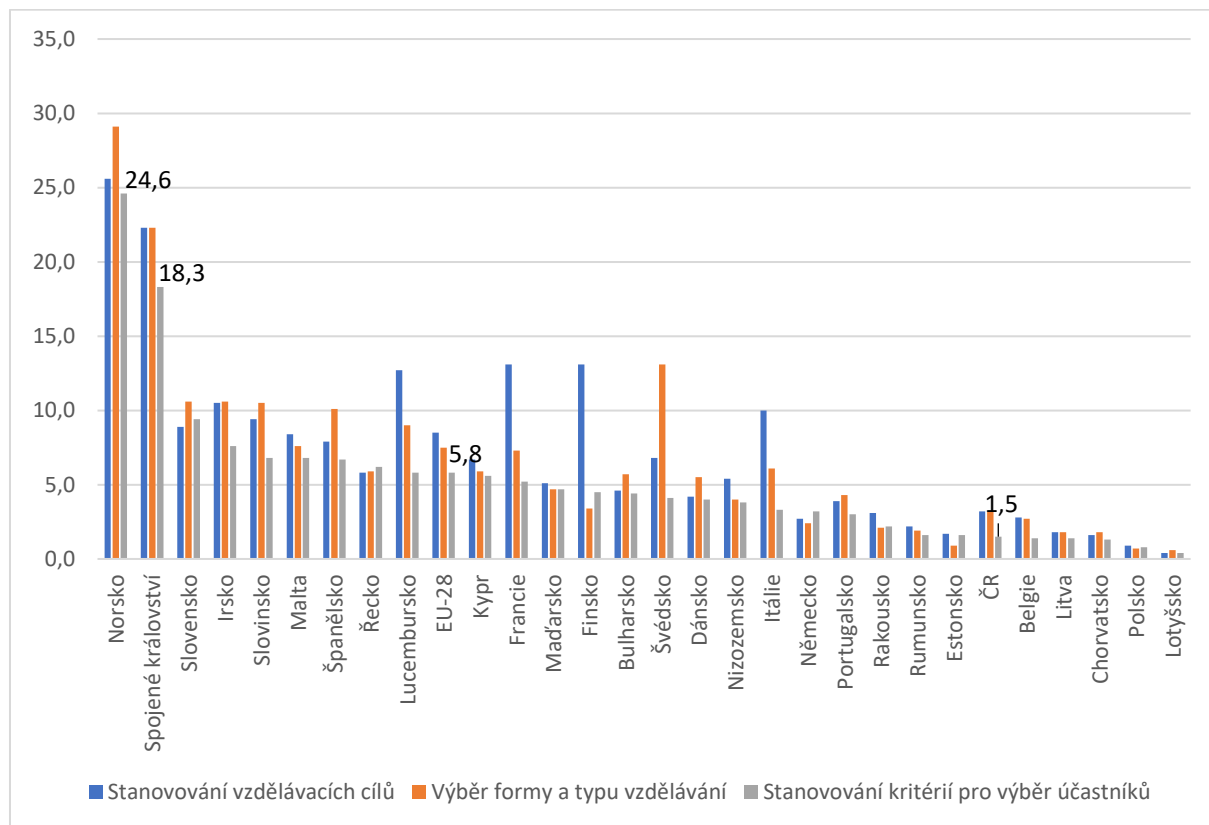
Míru zapojení zástupců zaměstnanců do řízení dalšího vzdělávání v podnicích lze orientačně srovnávat podle výsledků mezinárodního šetření CVTS¹³² – viz Graf 48. V grafu jsou uvedeny tři vybrané formy zapojení – spolurozhodování o cílech vzdělávání, výběr formy a typu vzdělávání a stanovování kritérií pro výběr účastníků. Tato poslední forma zapojení je obzvláště významná zejména v kontextu problematiky potenciální diskriminace a vlivu na vzdělávání ohrožených skupin zaměstnanců, neboť otevírá zástupcům zaměstnanců, potažmo odborářům, možnosti v praxi předcházet diskriminaci a nerovnému přístupu ke vzdělávání v podnicích. Z grafu vyplývá, že ČR je hluboce pod průměrem zemí EU-28 ve všech třech kategoriích. O vzdělávacích cílech spolurozhodují zaměstnanci v průměru zemí EU-28 v 8,5 % podniků, přičemž nejvyšší podíl má mezi evropskými zeměmi Norsko (není započítáno do průměru zemí EU-28) – 25,6 %. Vysoký podíl má i Spojené království – 22,3 %. V ČR se na stanovování cílů vzdělávání podílejí zaměstnanci v 3,2 % podniků. Na výběru formy a typu vzdělávání se podílejí zaměstnanci v průměru zemí EU-28 v 7,5 % podniků, nejvyšší podíl ze sledovaných zemí má

¹³¹ <https://www.waff.at/der-waff/>

¹³² Continuing Vocational Training Survey (Eurostat).

opět Norsko – 29,1 %. V ČR je to opět 3,2 % podniků. Zapojování zaměstnanců do výběru cílových skupin pro vzdělávání je z daných kategorií nejméně časté ve většině evropských zemí. V průměru EU-28 je to 5,8 %. Nejvyšší hodnotu dosahuje Norsko – 24,6 %, dále Spojené království – 18,3 %. V ČR mají zaměstnanci pravomoc spolurozhodovat o tom, komu bude v podniku poskytnuto vzdělávání, v pouhých 1,5 % podniků. Je to jeden z nejnižších výsledků v Evropě.

Graf 48: Zapojení zástupců zaměstnanců do řízení dalšího vzdělávání v podnicích (Eurostat, šetření CVTS, 2015¹³³)



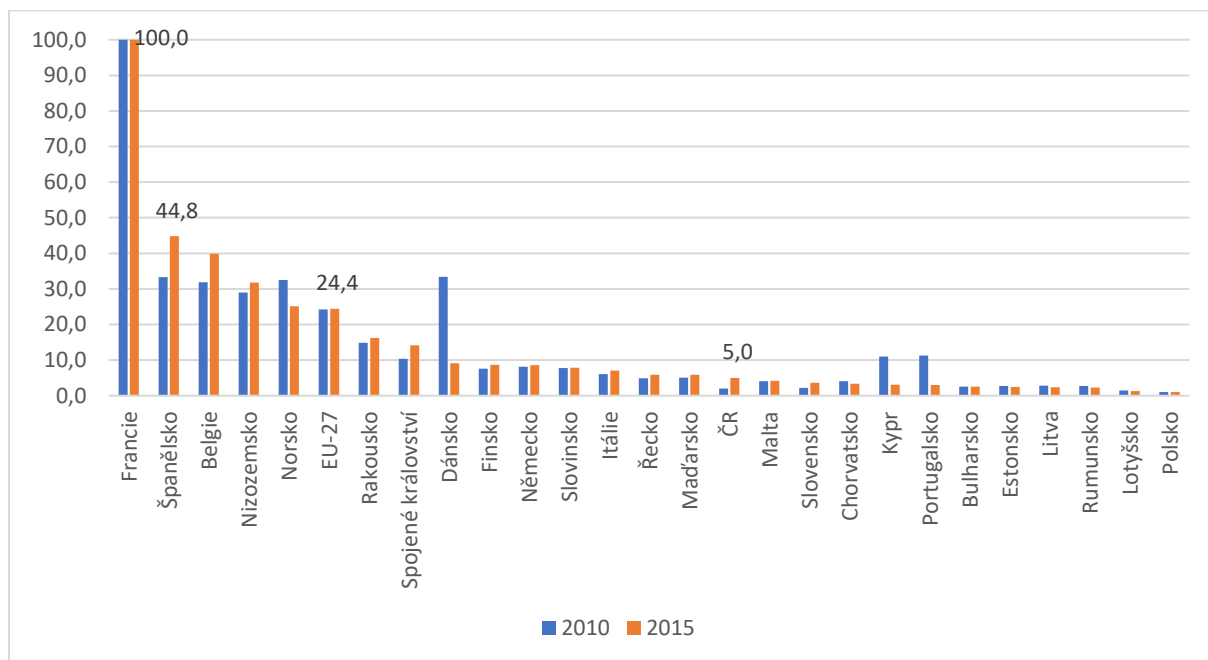
Zdroj: Eurostat, kód tabulky [trng_cvt_09n2], úpravy NVF.

Graf 49 uvádí podíl podniků, jak jej zjistilo šetření CVTS, kde existuje kolektivní smlouva, která upravuje i oblast dalšího odborného vzdělávání. Graf zachycuje i vývoj mezi lety 2010 a 2015¹³⁴. V tomto období se v některých zemích situace zlepšila, v jiných zhoršila. V průměru zemí EU-27 zůstala situace prakticky nezměněna (24,2 % podniků v r. 2010 a 24,4 % v r. 2015). ČR sice za průměrem velmi výrazně zaostává, situace se však zlepšuje – podíl podniků, kde existuje tato úprava v kolektivní smlouvě, stoupl z 2 % v r. 2010 na 5 % podniků v r. 2015. Výjimečným fenoménem je Francie, kde zřejmě v návaznosti na celonárodně závazné kolektivní dohody má právo na vzdělávání v kolektivní smlouvě zakotveno 100 % podniků.

¹³³ Novější data vzhledem k periodicitě šetření CVTS nejsou dosud k dispozici.

¹³⁴ Novější data vzhledem k periodicitě šetření CVTS nejsou dosud k dispozici.

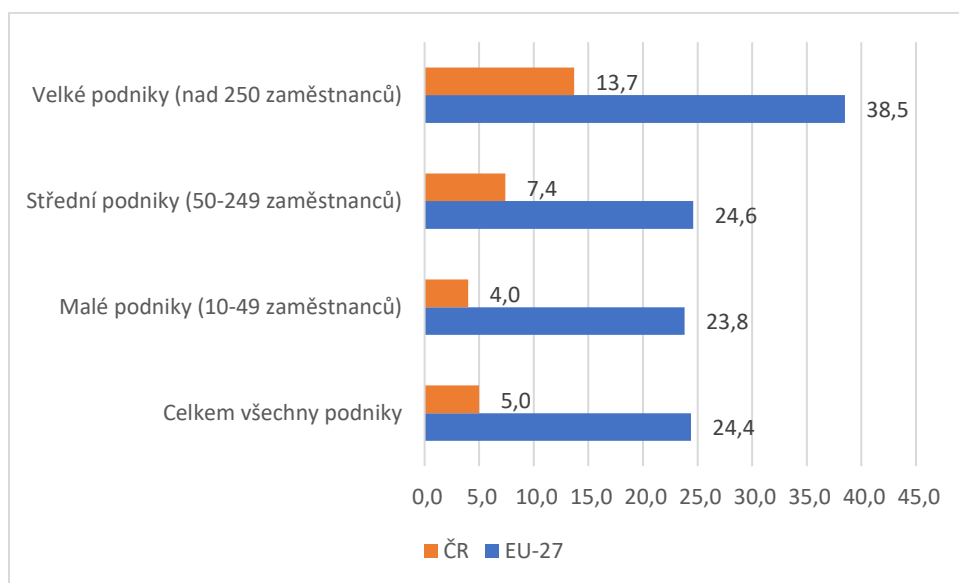
Graf 49: Podíl podniků, kde existuje kolektivní smlouva mezi sociálními partnery, která upravuje oblast dalšího odborného vzdělávání (% ze všech podniků)



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [trng_cvt_08n2].

Další zajímavý pohled na situaci v ČR nabízí Graf 50, který zobrazuje souvislost kolektivních smluv obsahujících úpravu dalšího vzdělávání a velikosti podniku. Podle předpokladu se ukazuje, že největší podíl podniků řídících se takovou smlouvou je mezi velkými nad 250 zaměstnanců (13,7 %) a nejnižší mezi malými o 10-49 zaměstnancích (4 %). V kategorii malých podniků je zároveň největší propad oproti průměru zemí EU-27, kde je tento podíl sice také nižší mezi malými a středními podniky, rozdíl však zdaleka není tak markantní (23,8 % malých podniků má uzavřeny tyto smlouvy oproti 38,5 % velkých). Zde se tedy otevírá příležitost zejména v oblasti podpory malých a středních podniků v ČR.

Graf 50: Podíl podniků s kolektivní smlouvou obsahující úpravu dalšího odborného vzdělávání – podle velikosti podniku (v %, CVTS, 2015)



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [trng_cvt_08s], úpravy NVF.

V následující sérii grafů (

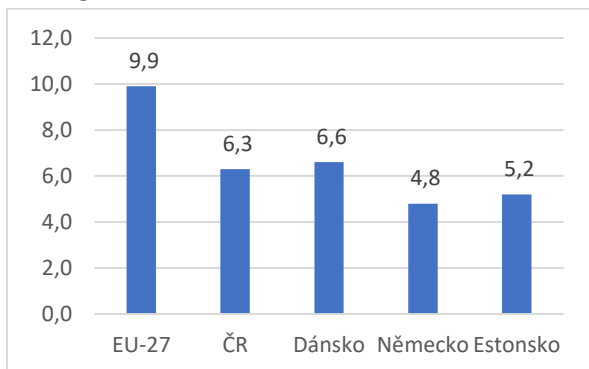
Graf 51: Podíly podniků, ve kterých se zástupci zaměstnanců podílejí na rozhodovacích procesech v oblasti odborného vzdělávání (v %)

Graf 51) jsou ukázány některé již výše zmíněné a další pravomoci, kterými se zaměstnanci v podnicích zapojují do rozhodování o odborném vzdělávání, ve srovnání s průměrem EU-27 a vybranými třemi evropskými zeměmi. V nejobecnější kategorii byly podniky dotázány, zda se zástupci jejich zaměstnanců spolupodílejí na managementu odborného vzdělávání. Kladně zde odpovídal v průměru zemí EU-27 největší podíl podniků – v r. 2015 to bylo 9,9 % podniků. V ČR pouze 6,3 % podniků, což je hodnota srovnatelná s vybranými zeměmi, Dánskem, Německem a Estonskem.

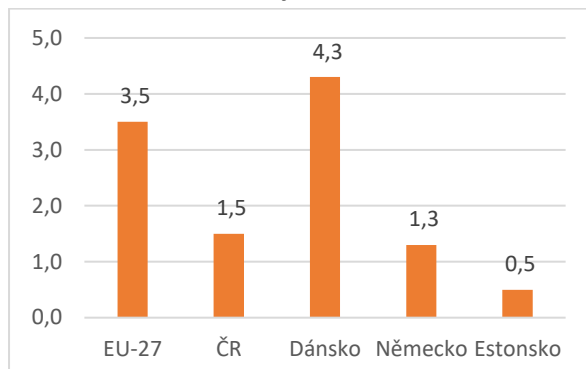
Cíle vzdělávání spoluurčují zástupci zaměstnanců v 6,3 % podniků v EU-27. V ČR je to 3,2 % podniků. Formu nebo typ vzdělávání mohou zaměstnanci vybírat v 5,1 % evropských podniků, v ČR se jedná rovněž o 3,2 % podniků. O obsahu vzdělávání spolurozhodují zaměstnanci v 5 % evropských podniků a v 3,2 % českých. Na evaluaci vzdělávání se podílejí zaměstnanci v 3,5 % evropských podniků a v 1,5 % českých. Rozpočet na vzdělávání mohou ovlivnit zaměstnanci pouze v 2,3 % evropských podniků a v 0,7 % českých. Rovněž výběr externích dodavatelů vzdělávání spadá do spolurozhodování se zaměstnanci pouze výjimečně – jde o 1,9 % evropských podniků a 1,8 % českých. Ve většině kategorií se všechny sledované země pohybují pod průměrem EU-27. Výjimkou je Dánsko, které dosahuje nadprůměrných výsledků, pokud jde o podíl zaměstnanců na evaluaci vzdělávání, výběr formy/typu, obsahu vzdělávání i poskytovatelů. ČR ve všech kategoriích zaostává za průměrem EU-27 i za Dánskem, vykazuje však mírně lepší výsledek než Německo a Estonsko.

Graf 51: Podíly podniků, ve kterých se zástupci zaměstnanců podílejí na rozhodovacích procesech v oblasti odborného vzdělávání (v %)

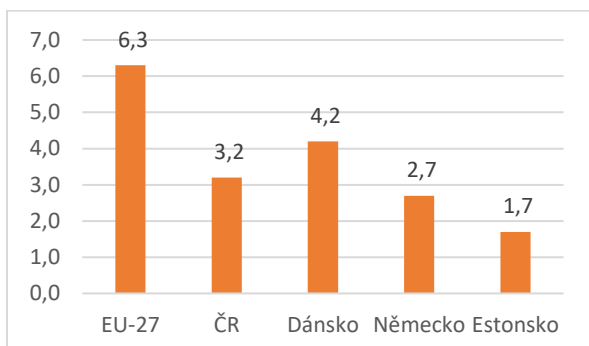
Management dalšího odborného vzdělávání



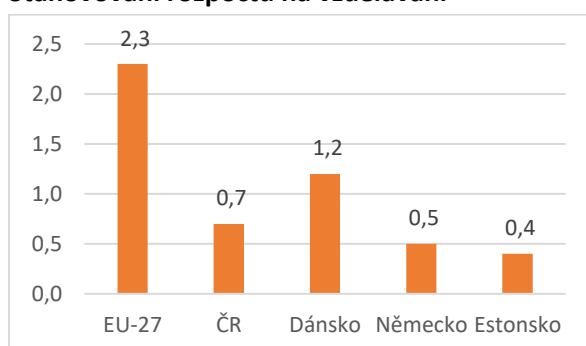
Evaluace/hodnocení výsledků vzdělávání



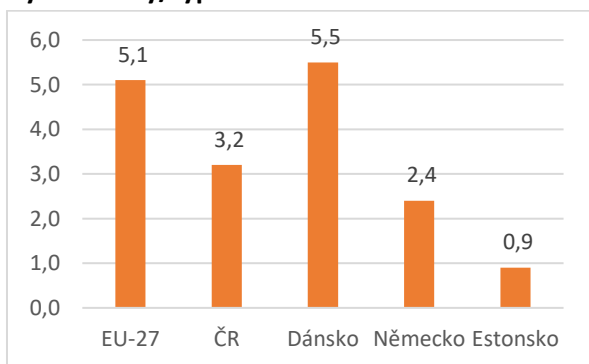
Stanovování cílů vzdělávání



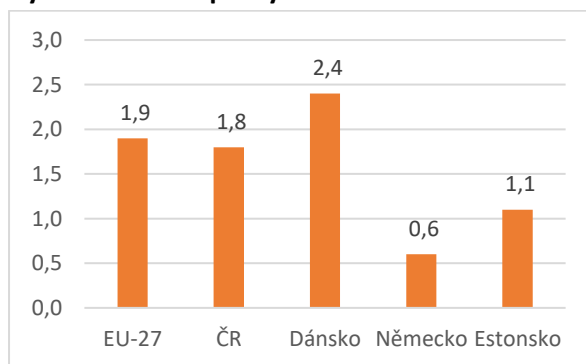
Stanovování rozpočtu na vzdělávání



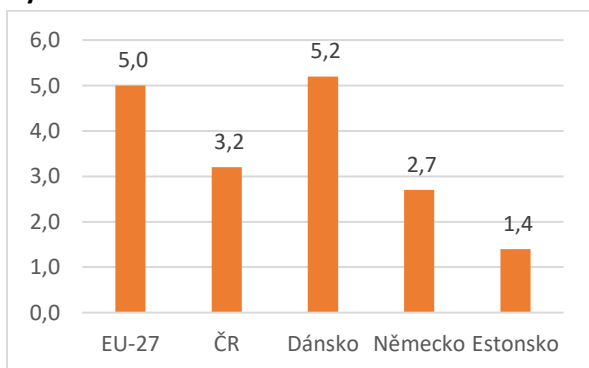
Výběr formy/typeu vzdělávání



Výběr externích poskytovatelů



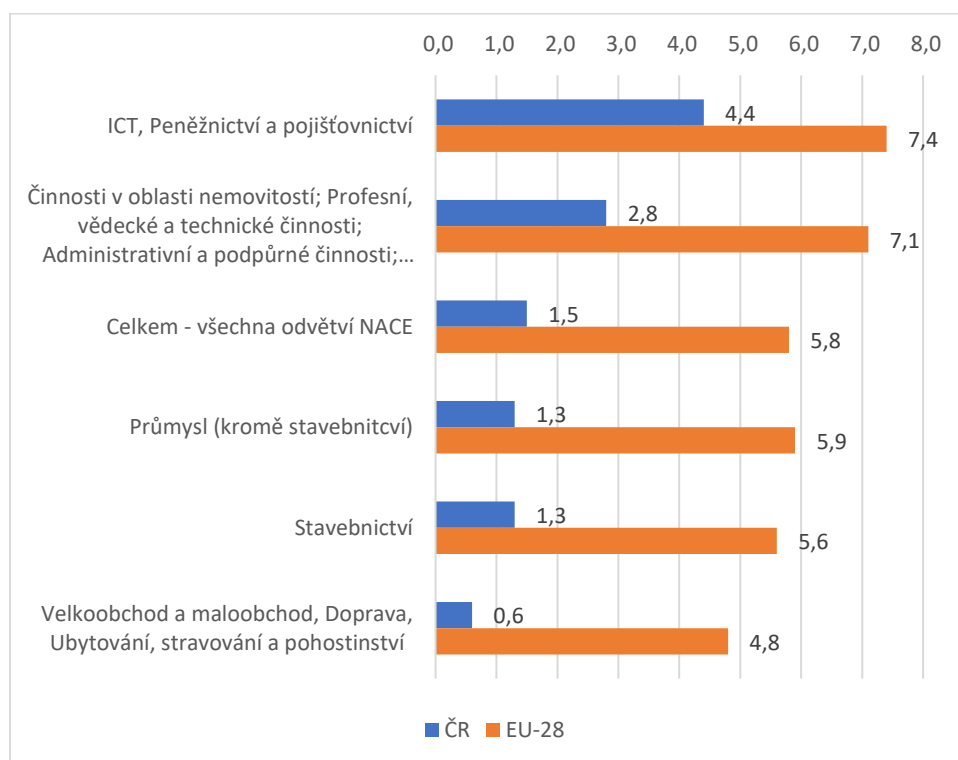
Výběr obsahu vzdělávání



Zdroj: Eurostat, kódy tabulek: [trng_cvt_09n2], [trng_cvt_08n2], úpravy NVF.

Podrobnější pohled na zapojení zaměstnanců do výběru cílových skupin pro vzdělávání nabízí Graf 52. Ukazuje, že v ČR stejně jako se v EU-28 na tomto rozhodování nejčastěji podílejí zaměstnanci v sektorech ICT a Peněžnictví a pojišťovnictví (4,4 %), kde také ČR nejméně zaostává za zeměmi EU-28 (7,4 %). Na druhém místě je skupina odvětví, která zahrnuje Činnosti v oblasti nemovitostí; Profesní, vědecké a technické činnosti; Administrativní a podpůrné činnosti; Kulturní, zábavní a rekreační činnosti a Ostatní služby (2,8 %). Na dalším místě je Průmysl a Stavebnictví (shodně 1,3 %) a výrazně nejslabší podíl na tomto rozhodování mají zaměstnanci v odvětvích Velkoobchodu a maloobchodu, Dopravy, Ubytování, stravování a pohostinství (0,6 %), které i velmi zaostává za průměrem EU-28 (4,8 %).

Graf 52: Podíl podniků, ve kterých se zástupci zaměstnavatelů podílejí na stanovování kritérií pro výběr účastníků podnikového vzdělávání (CVTS, 2015)



Zdroj: Eurostat, kód tabulky [trng_cvt_09n2], úpravy NVF.

V České republice stálo další vzdělávání zaměstnanců dlouho na okraji zájmu jak zaměstnavatelů, pro které byla nezdárka hlavní prioritou krátkodobá maximalizace zisku, tak zaměstnanců, kteří se velmi často předpokládali, že vzdělávání končí ukončením školní docházky a není relevantní pro život dospělého člověka. V posledních letech jsme svědky vývoje, kdy spolu působí jednak trend automatizace, robotizace přinášející postupnou proměnu obsahu práce v mnoha profesích, dále ekonomický růst a zvyšující se nedostatek adekvátně kvalifikovaných pracovních sil, vyúsťující v růst mezd. Z těchto podmínek sílí zejména hlasy zaměstnavatelů, kteří začali intenzivně vstupovat na pole vzdělávání, neboť si stále více uvědomují jeho nezastupitelnou roli pro zachování konkurenceschopnosti. V oblasti podnikového vzdělávání již Česká republika v evropském srovnání není „popelkou“. Průzkumy ukazují, že své zaměstnance vzdělává drtivá většina podniků, a i na poli individuálního vzdělávání se situace zlepšuje (viz kapitola IV). Podle šetření ČMKOS z roku 2020¹³⁵ si

¹³⁵ Median: Celoživotní učení, vzdělávání a osobní růst zaměstnanců v ČR. ČMKOS, 2020.

95 % zaměstnavatelů a 94 % zaměstnanců uvědomuje, že „další rozvoj znalostí a dovedností v rámci zaměstnání jsou pro zaměstnance rozhodně potřebné“. Shoda panuje i v názoru, že celoživotní vzdělávání není jen individuální odpovědnost zaměstnance a že by se na něm firma měla nějakou formou podílet (s tímto názorem souhlasí 68 % zaměstnavatelů a 72 % zaměstnanců).

Přesto v praxi kolektivního vyjednávání zůstává vzdělávání stále pouze okrajovým tématem. V kontrastu k některým západním zemím není v ČR věnována dostatečná pozornost problematice vzdělávání ani v kolektivních smlouvách.¹³⁶ Setkáváme se tedy s paradoxní situací, kdy deklarované povědomí o nutnosti celoživotního vzdělávání je mezi aktéry z praxe dosti vysoké, není však adekvátním způsobem dále transformováno do konkrétních aktivit odborových organizací na podnicích a tato potřeba není reflektována v procesech kolektivního vyjednávání a v kolektivních smlouvách.

V ČR je přítomnost dohody o vzdělávání v kolektivních smlouvách zjišťována v rámci šetření IPP (MPSV) z pohledu jednotlivých odborových svazů. Šetření určuje podíl kolektivních smluv v odborových svazech, které obsahují ustanovení o odborném rozvoji zaměstnanců. Tento podíl sice v dlouhodobé perspektivě roste (z 32,7 % v roce 2010 na 33,8 % v r. 2019), je to však růst velmi pomalý a v posledních letech došlo dokonce k poklesu (z 36,3 % v r. 2017 na 33,8 % v r. 2019)¹³⁷. Podíl kolektivních smluv, které obsahují i specifikaci konkrétních vzdělávacích programů a počet zapojených zaměstnanců, je v podstatě zanedbatelný a dlouhodobě se příliš nemění (1,8 % kolektivních smluv v roce 2010 i v roce 2019) - viz Graf 53 a tabulky v příloze (Tabulka 18,

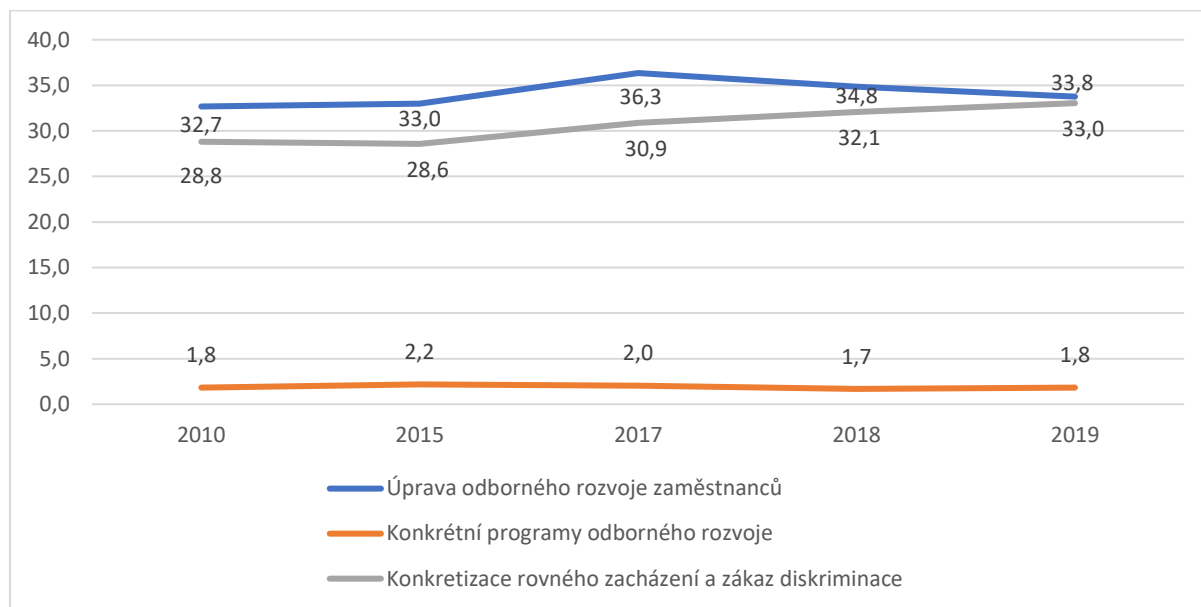
Tabulka 19). Příznivější je situace v oblasti zákazu diskriminace a zajištění práva na rovné zacházení. Tuto úpravu obsahuje přibližně třetina kolektivních smluv a jejich podíl se zvyšuje (viz

¹³⁶ Viz např. ČMKOS: Vzdělávání 4.0 a sociální partneři v České republice. Praha srpen–září 2019

¹³⁷ MPSV: Výsledky šetření Informace o pracovních podmínkách. Archiv publikací:
<https://www.mpsv.cz/web/cz/archiv-publikaci-ipp>

Tabulka 20 v Příloze).

Graf 53: Podíl kolektivních smluv v ČR, které obsahují uvedené prvky (v %)



Zdroj: MPSV: Výsledky šetření Informace o pracovních podmínkách. Archiv publikací: <https://www.mpsv.cz/web/cz/archiv-publikaci-ipp>.

Příčinou je zejména fakt, že v oblasti kolektivního vyjednávání přetrvává zafixování na tradičních tématech, kterými jsou zejména mzdy či pracovní podmínky (viz výše), ať už jde o pouhé setrvávání „v zajetých kolejkách“, nedostatek personálních a časových kapacit pro změnu, nebo apriorní přesvědčení, že mzdy jsou nakonec stále to nejdůležitější téma vyjednávání se zaměstnavateli. Je otázkou, do jaké míry mají odboroví předáci od své členské základny „zadání“ věnovat se vzdělávání. Realita je pravděpodobně taková, že nutnost vzdělávání si uvědomuje téměř každý, když však přijde nutnost volby priority vyjednávání, toto téma stále v ČR nemá potenciál „přebít“ finanční otázku.

V kontextu vzdělávání jako prevence diskriminace na trhu práce odkrylo výše uvedené šetření ČMKOS dva rizikové momenty českého trhu práce. Jednak se ukázalo, že zaměstnavatelé i odboráři odpovídají ve srovnání se zaměstnanci častěji, že jejich firma realizuje vzdělávání. To napovídá nižší informovanosti o vzdělávacích aktivitách firem mezi běžnými zaměstnanci, kteří vzdělávání sice považují za důležité, ale nevědí, že probíhá i v jejich firmě. Druhým rizikovým momentem je fakt, že 64 % odborářů a 59 % zaměstnanců v průzkumu vyjádřilo přesvědčení, že celoživotní vzdělávání by mělo být dostupné pro všechny zaměstnance stejnou měrou. Tento názor však sdílí pouze 49 % zaměstnavatelů, kteří o dostupnosti celoživotního vzdělávání na podnicích v praxi rozhodují. 21 % zaměstnavatelů se domnívá, že by celoživotní vzdělávání mělo být dostupné pouze managementu a kvalifikovaným pracovníkům (oproti 8 % odborářů a 7 % zaměstnanců, kteří vyjádřili tento názor).

Bohužel, jsou to právě nejohroženější skupiny zaměstnanců, kteří se účastní vzdělávání nejméně – nízkokvalifikovaní, starší zaměstnanci, zaměstnanci s nižšími mzdami¹³⁸ a zaměstnanci, jejichž práce je nejvíce ohrožená postupující automatizací¹³⁹. Na vyšší zapojení sociálních partnerů do oblasti dalšího vzdělávání a jejich vysoký potenciální přínos upozorňuje např. OECD.¹⁴⁰ Velice často uváděným argumentem je ve výzkumech opakovaně vystupující souvislost nižšího dosaženého vzdělání s nízkou ochotou/motivací k dalšímu vzdělávání. Ačkoli zde nepochybně určitá zákonitost existuje, problematika je v praxi mnohem komplexnější. Nízkokvalifikovaní zaměstnanci jsou velice často v podniku v nevýhodné pozici, která jim nedává mnoho možností se o další vzdělávání zajímat. Jejich zkušenost je přivádí k přesvědčení, že jsou takřikajíc uzamčeni ve své pozici a nemají naději na zlepšení. Zároveň často nízká úroveň příjmů a s tím spojená obtížná životní situace jim nedává mnoho prostoru a osobní energie pro úsilí o další profesní rozvoj. Nemusí se tedy z jejich strany jednat o nezáměr, ale spíše o racionální vyhodnocení situace nebo o nedostatek základního povědomí o možnostech. V tomto smyslu by velice přínosnými byly poradenské a asistenční aktivity řešící komplexním způsobem situaci těchto zaměstnanců, kde by podpora vzdělávání byla pouze jednou z více dimenzí.

Přesvědčení, že pro nízkokvalifikované zaměstnance vzdělávání „není potřeba“ je bohužel často sdíleno i firmami. Pokud takový pracovník projeví zájem o vzdělávání, stává se, že mu není poskytnuto, neboť firma nevidí tuto investici jako účelnou. Role odborářů by měla spočívat v propojování a sbližování vzájemných představ a formulaci realistických cílů výhodných pro obě strany. Nezbytná je podpora kvalifikované bilanční diagnostiky a poradenství, na jejich základě by měly být tyto realistické a oboustranně výhodné vzdělávací cíle stanovovány.

Shrnutí a doporučení

Některé aspekty vývoje struktury zaměstnanosti v posledních letech v Evropě již naznačují posun k technologicky náročnější ekonomice ve smyslu Průmyslu 4.0. Do určité míry lze konstatovat, že se již začínají projevovat první změny ve struktuře zaměstnanosti způsobované kombinací demografických, technologických a ekonomických změn: vzrůst důležitosti pečujících profesí (sociální a zdravotní služby) a také kvalifikované technologické práce (zejména v ICT). Určitý, i když zatím ne příliš významný pokles lze zaznamenat u činností spojených ve větší míře s rutinou (maloobchod a velkoobchod, administrativa). Zatím jsou však změny spíše v náznacích a velmi záleží na vědomém směřování jednotlivých zemí, což je vidět zejména u vzrůstu zaměstnanosti ICT v Estonsku.

Pokud se týká obav úbytku pracovních míst v důsledku vlivu nahrazování pracovníků technikou, ukazují statistická data, že nové technologie neměly v uplynulém desetiletí významný vliv na redukci pracovních příležitostí v ČR ani v Evropě, že tedy nedochází k naplnění katastrofických scénářů. Naopak se rozsah zaměstnanosti během posledního desetiletí zvýšil. Největší změny, jak naznačují některá další šetření, probíhají uvnitř jednotlivých profesí, kdy technologie prorůstají do všech činností a mění obsah

¹³⁸ ČMKOS: Vzdělávání 4.0 a sociální partneři v České republice. Praha srpen–září 2019

¹³⁹ OECD (2019), Getting Skills Right: Making adult learning work in social partnership (www.oecd.org/employment/emp/adult-learning-work-in-social-partnership-2019.pdf)

¹⁴⁰ OECD (2019), Getting Skills Right: Making adult learning work in social partnership (www.oecd.org/employment/emp/adult-learning-work-in-social-partnership-2019.pdf)

práce téměř všech profesí, kterému se pracovníci musejí rychle přizpůsobit a zvládnout jej. Tyto změny nejsou statisticky zachytitelné, ale jsou o to významnější.

V České republice došlo mezi roky 2010 – 2020 k výraznému růstu zaměstnanosti v již tak rozsáhlém zpracovatelském průmyslu a poklesu ve stavebnictví, přičemž je možné, že vzhledem k velkému podílu málo kvalifikované práce v obou odvětvích došlo z velké části pouze k přelivu z jednoho odvětví do druhého. Z hlediska EU 27 došlo k nejvýraznějším posunům (poklesům) v odvětví zemědělství a stavebnictví. V Německu poklesla zaměstnanost především ve stavebnictví, administrativních a podpůrných službách a maloobchodu a velkoobchodu. Lehce naopak v EU 27 vzrostla zaměstnanost ve zdravotních a sociálních službách. Ze sledovaných zemí byl tento růst patrný v ČR, Německu a Estonsku; v Dánsku naopak zaměstnanost v těchto oborech poněkud poklesla.

Česko se vyznačuje nejmenším zastoupením dvou profesí s nejvyšší kvalifikační náročností: řídicích pracovníků (ISCO 1) a specialistů (ISCO 2) ze srovnávaných zemí a EU-27, a také nejmenším zastoupením nekvalifikovaných pracovníků (ISCO 9). Naopak se Česko vyznačuje největším zastoupením dvou profesních skupin s malou kvalifikační náročností: řemeslníků a opravářů (ISCO 7) a obsluhy strojů a zařízení (ISCO 8). Zásadní význam pro takové rozvrstvení v české ekonomice má zpracovatelský průmysl, který je největším zaměstnavatelem v ČR.

V českém hospodářství a také konkrétně v průmyslu je oproti srovnávaným zemím výrazně méně zastoupena profese specialistů, což přeneseně znamená, že tam je i malý podíl kvalifikačně náročné práce. Velké zastoupení skupin ISCO 7 a ISCO 8 v české ekonomice naopak ukazuje na velké zastoupení níže kvalifikované práce, která generuje menší přidanou hodnotu. Skupina nekvalifikovaných pracovníků je naopak v české ekonomice zastoupena méně než v ostatních srovnávaných zemích. Za posledních deset let sice v Česku podíl specialistů o něco vzrostl, avšak ne více než v ostatních srovnávaných zemích: relativně nízké zastoupení specialistů v ČR tedy zůstává zachováno. Ve zpracovatelském průmyslu v ČR ve sledovaném období poměrně výrazně pokles podíl pracovníků obsluhy strojů, avšak stejně tak vzrostl podíl nekvalifikovaných pracovníků, je tedy pravděpodobné, že nízkokvalifikovanou práci pracovníků ISCO 8 nahradili nekvalifikovaní pracovníci z ISCO 9.

Nižší podíl vysoce kvalifikované práce a větší podíl méně kvalifikované práce v české ekonomice do jisté míry souvisí se strukturou národního hospodářství zaměřeného na průmysl, kde existuje velká míra zahraničního vlastnictví výrobních podniků, z nichž plyne značná část zisků do domovských zemí a není investována například do výzkumu a vývoje v samotném Česku. Nízké mzdy v ČR navíc stále zvýhodňují zapojení lidské práce ve výrobě oproti finančně náročným investicím do digitalizace, automatizace a robotizace. Na druhou stranu je však nutné brát v potaz, že právě velký podíl méně kvalifikované práce v Česku může být z velké části automatizován, což by mohlo vést k rychlé změně struktury zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu. Takový scénář by mohl nastat například v případě, že by nové technologie výrazně zlevnily.

V ČR dlouhodobě roste počet obyvatel, ale mění se jeho struktura směrem k vyššímu zastoupení nejstarších věkových skupin mimo produktivní věk, což z hlediska zaměstnanosti může znamenat, že uplatnění naleznou i méně poptávané skupiny obyvatel a také například větší potřebu zahraniční pracovní síly. Nezaměstnanost v ČR od roku 2010 do 2019 setrvale klesala vlivem příznivého ekonomického vývoje. V roce 2020 nezaměstnanost mírně vzrostla následkem pandemie Covid-19.

Z hlediska věku se ve struktuře nezaměstnaných ve sledovaném období výrazně zvětšil podíl nejstarší věkové skupiny (nad 50 let) a zmenšil se podíl nejmladší věkové skupiny (do 29 let). Zaměstnavatelé tak při velmi nízké nezaměstnanosti začali dávat ve větší míře příležitost mladým lidem, kteří s rychleji dokáží přizpůsobit technologickým změnám. Částečně je příčinou také demografický vývoj, kdy se snižuje podíl mladších kohort a zvyšuje podíl starších kohort v populaci. Největší část nezaměstnaných tvoří lidé ve věku 55-59 let, výrazně se mezi nezaměstnanými za posledních deset let navýšil podíl lidí v předdůchodovém věku (60-64 let).

Mezi nezaměstnanými jsou nejvíce zastoupeni nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči na práci ve službách a prodeji. Ve sledovaném období navíc podíl těchto dvou skupin narostl nejvíce. Naopak řemeslníci a opraváři a techničtí a odborní pracovníci zaznamenali pokles podílu v populaci nezaměstnaných, což lze patrně přičíst silné poptávce v českém průmyslu. Z hlediska zastoupení čtyř dovednostních úrovní lze konstatovat, že za sledované období se mezi nezaměstnanými mírně zvýšilo zastoupení méně kvalifikovaných a nekvalifikovaných pracovníků.

Nejvíce zastoupenou vzdělanostní skupinou mezi nezaměstnanými jsou středoškoláci bez maturity, nejmenší zastoupení mají vysokoškoláci. Podíl středoškoláků bez maturity v posledních deseti letech výrazně poklesl, naopak vzrostl podíl vysokoškoláků. To do jisté míry souvisí se zvyšujícím se podílem vysokoškoláků a klesajícím podílem středoškoláků bez maturity v populaci. Zvýšil se také podíl nezaměstnaných se základním vzděláním, ač jinak podíl lidí se základním vzděláním v populaci klesá.

Nové technologické možnosti otevírají prostor pro nové formy práce a pracovních úvazků, které mají závažné konsekvence pro postavení pracovníků a pracovní podmínky. Poskytují pracovníkům flexibilní prostředí a nové příležitosti, ale na druhé straně znamenají i četná rizika. Velmi závažným aspektem je vedle problémů odměňování a sociální ochrany i omezený přístup ke zvyšování odborných dovedností a rozvoji profesní kariéry. Šetření ukazují, že pracovníkům s termínovanými a zkrácenými úvazky a v nestandardních formách zaměstnání jejich zaměstnavatelé neposkytují kurzy a školení v takovém rozsahu jako jiným pracovníkům. To je může uzamknout v pasti nízkokvalifikované a nízkopracované práce.

Vybrané aspekty vzdělávání zaměstnané populace jsou vyhodnoceny na základě Evropského šetření pracovních podmínek (EWCS) ve srovnání s průměrem EU-28, Německem, Dánskem a Estonskem. Účast zaměstnané populace na neformálním vzdělávání, které se vztahuje k zastávané profesi je v ČR jednou z nejvyšších v rámci EU-28, a to ve všech letech, za které jsou k dispozici údaje, tj. v roce 2005, 2010 a 2015. Další kolo šetření vztahující se k situaci v roce 2020 ukáže, zda si ČR toto postavení udrží i nadále, ale i to, do jaké míry pandemie ovlivnila toto vzdělávání. Podle výsledků výběrového šetření pracovních sil (LFS), lze očekávat pokles, který bude mít odlišnou intenzitu v jednotlivých zemích. LFS ukázalo, že zatímco v Německu míra účasti zaměstnaných na vzdělávání zůstala v roce 2020 ve srovnání s rokem 2019 prakticky nezměněna, v ČR došlo k poklesu o 3 p.b. , v průměru EU-27 o necelé 2 p.b. Pandemie ovlivnila i formy poskytovaného vzdělávání, přispěla k rozšíření tvorby i využívání on-line kurzů, které budou i nadále hrát stále důležitější roli i s ohledem na posun v didaktice výuky.

Vzdělávání zaměstnaných osob není pouze záležitostí podniků a jednotlivců, důležitá je i role státu, který prostřednictvím programů kofinancovaných z evropských fondů a státního rozpočtu stimuluje podniky k vybudování vzdělávacích zařízení, k poskytování podnikového vzdělávání, k navyšování účasti zaměstnanců na vzdělávání. Nezastupitelná je zejména jeho role ve vzdělávání nezaměstnaných,

v jejich přípravě na uplatnění na trhu práce, ale i k odstraňování případné diskriminace v přístupu ke vzdělávání.

Z hlediska rovného přístupu ke vzdělávání je důležité, aby nedocházelo k genderové nebo věkové diskriminaci. Účast žen a mužů a osob ve vyšším věku je ovlivněna zejména tím, jaké profese vykonávají, zda se jedná o profese, které jsou spojeny se změnou nároků na znalosti a dovednosti, v jakém období se tyto nároky mění. Z těchto důvodů je obtížné, na základě statistických dat vyhodnocovat, zda k diskriminaci dochází či nikoli, neboť není zjišťována účast na vzdělávání podle jednotlivých profesí. Zde je nezastupitelná role odborů, které mají možnost mapovat reálný stav v jednotlivých podnicích.

Vzdělávání zaměstnaných osob ve vyšším věku se stává stále důležitější s ohledem na stárnutí populace a na prodlužování věku, ve kterém populaci vzniká nárok na starobní důchod. Tyto skutečnosti byly jedním z faktorů, které vedly ke zvyšování účasti zaměstnaných osob ve věku 55+ na neformálním vzdělávání. Pokud však porovnáme účast této věkové skupiny s celkovou účastí zaměstnaných ve věku 15-64 let, potom je patrná určitá diskriminace této věkové skupiny, a to ve všech srovnávaných zemích i v rámci EU-28 a ve všech sledovaných rocích. Je evidentní, že se stále nedaří překonat základní důvod, kterým je kratší doba, po kterou budou inkasovat přínosy ze vzdělávání jak podniky, tak jednotlivci. Stát se snaží stimulovat podniky ke zvýšení účasti této věkové kohorty zaměstnanců například prostřednictvím projektu POVEZ II.

Doba trvání vzdělávání odráží zejména rozsah a hloubku doplňovaných znalostí či dovedností, nelze proto stanovit obecně platnou optimální délku vzdělávání. Zaměstnavatelé v průměru EU-28 i sledovaných zemí včetně ČR podle šetření EWCS nejčastěji své zaměstnance vzdělávají po dobu dvou až tří dní. Takto trvajících vzdělávání se účastní většinou cca 1/3 z celkového počtu vzdělávaných zaměstnanců. Pro ČR jsou typické i krátkodobé kurzy nepřesahující jeden den, naopak nejméně časté je dlouhodobější vzdělávání v délce přesahující 10 dní. Je zřejmé, že v případě potřeby dlouhodobějších kurzů poroste úloha státu.

O změnách v kvalifikační náročnosti ekonomiky do určité míry vypovídají změny v podílu osob, které vykonávají zaměstnání spojené s potřebou doplňování znalostí a dovedností pro jeho bezchybné zastávání. Negativní vývoj tohoto ukazatele za ČR vede k závěru, že v roce 2015 oproti roku 2005 došlo ke snížení kvalifikační náročnosti české ekonomiky. V ČR v roce 2005 cca 71 % zaměstnaných zastávalo profese spojené s potřebou zvyšovat své znalosti a dovednosti, v roce 2015 to bylo o 4 p.b. méně. Ke zcela opačnému vývoji došlo jak v průměru EU-28, tak i ve všech srovnávaných zemích.

Ze srovnání dat o podílu osob účastnících se vzdělávání a podílu osob, jejichž zaměstnání vyžaduje zdokonalování znalostí a dovedností vyplývá, přehled potřeby zdokonalování znalostí a dovedností nad účastí ve vzdělávání ve všech srovnávaných zemích i v průměru EU-28. V posledních dvou letech šetření EWCS byl v ČR tento přehled nejnižší v rámci srovnávaných zemích i v průměru EU-28. Tato pozice ČR je dána tím, že ve srovnání s ostatními zeměmi vykazuje ČR nižší podíl nižší podíl osob vykonávajících zaměstnání vyžadující zdokonalování znalostí a dovednosti a naopak vyšší podíl osob účastnících se vzdělávání.

Vzdělávání vztahující se k zastávané profesi je účelné pouze tehdy, pokud vede ke zdokonalení pracovního výkonu. Z tohoto hlediska v průměru EU-28 80 % účastníků vzdělávání považuje absolvované vzdělávání za přínosné. V ČR byl přínos vzdělávání hodnocen zaměstnanci lépe než byl

průměr EU, a to o cca 3 p.b. Ženy v ČR, které se ve srovnání s muži účastní neformálního vzdělávání častěji, jsou mírně kritičtější k jeho prospěšnosti než muži.

Účast zaměstnané populace na vzdělávání v ČR klesala od roku 2018 a pandemická situace tento negativní trend ještě zesílila. Vzdělávání zaměstnanců bylo v roce 2020 ovlivněno zejména tím, do jaké míry podniky pozastavily svoje aktivity, zavedly práci z domova a zda měly rozvinuté systémy online vzdělávání. Mezinárodní šetření ukázalo, že jednotlivé typy organizací zaváděly daná opatření v různé míře. Neziskové organizace své aktivity nepřerušily vůbec (20 % respondentů) a zároveň také největší podíl těchto organizací zcela převedl své aktivity na práci z domova (47 %) a současně ve vysoké míře nepřerušily vzdělávání svých zaměstnanců (12 %). Je zřejmé, že vyrovnání se s pandemií bylo ovlivněno charakterem činností, který umožnil jejich výkon na dálku, a zároveň dobrou vybaveností zaměstnanců prostředky ICT.

Velké a nadnárodní technologické společnosti se s pandemickou situací vyrovnaly snadněji než podniky s počtem zaměstnanců do 250 osob. Z velkých podniků nepřerušilo svoji činnost 35 % respondentů, zatímco u menších podniků to bylo pouze 17 %. Velké podniky také ve větší míře zavedly práci z domova než menší podniky (95 % vs. 75 %) a pouze 30 % velkých podniků zcela zastavilo vzdělávací aktivity, zatímco v případě menších podniků to bylo 52 %. Lze předpokládat, že velké podniky mají lépe vyvinuté vzdělávací systémy, což je umožněno právě jejich velikostí, která jim dovoluje mít specializované oddělení a věnovat pozornost rozvoji online programů. Pandemie obecně přispěla ke zvýšenému využívání a rozvoji distančního vzdělávání.

Na základě výsledků šetření EWCS lze identifikovat oblasti, na které by se měly odborové organizace soustředit. Vzhledem k tomu, že osoby samostatně výdělečně činné mají ztížené podmínky pro účast v dalším vzdělávání, bylo by vhodné, aby profesně příbuzné odborové organizace zvažily možnost hájit zájmy i této skupiny zaměstnaných s ohledem na nezbytnost seznamování se s novými technologiemi, které pronikají do jejich profesí.

Posuzování genderové a věkové rovnosti v přístupu k podnikovému vzdělávání by se mělo týkat rovného přístupu v rámci jednotlivých profesních pozic. Takovouto mírou podrobnosti se však statistická šetření nezabývají. Odbory v jednotlivých podnicích by tak měly zmapovat případné rozdíly v rámci jednotlivých nebo alespoň srovnatelných pozic, identifikovat příčiny a s vedením podniků stanovit postup k zabezpečení rovného přístupu zaměstnanců ke vzdělávání. Aktivita odborů by se však neměla zaměřovat pouze na zaměstnavatele, ale i na samotné zaměstnance, aby byla sjednocena i genderová a věková míra ochoty zúčastnit se dalšího vzdělávání

Odbory by měly věnovat pozornost tomu, zda je zaměstnancům v podnicích poskytována délka a vzdělávání odpovídající rozsahu osvojovaných nových znalostí a dovedností ve vazbě na stávající znalosti a dovednosti. Je zde i prostor pro spolupráci odborů a zaměstnavatelů při koncipování samotného zaměření vzdělávání, aby byl zajištěn co největší přínos pro bezchybný výkon zastávané profese.

V neposlední řadě by odbory měly dohlížet na to, zda jsou plně respektována jednotlivá zákonná ustanovení o zaškolení a zaučení, odborné praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.

Odborové organizace by měly přijmout vzdělávání za svoje téma a cíleně usilovat o jeho zařazení mezi pravidelné témata kolektivního vyjednávání. Právo na vzdělávání zaměstnanců by se mělo stávat součástí kolektivních smluv, a to nejen v obecné rovině, ale úpravy by měly obsahovat i konkretizaci podoby (formy, typu, obsahu) a zejména prioritních skupin zaměstnanců, kterým by mělo být vzdělávání poskytováno, v ideálním případě včetně vymezení jejich počtu nebo rozsahu vzdělávání. Je pravdou, že dosud v členské základně není dostatečná poptávka po podpoře vzdělávacích aktivit v kolektivním vyjednávání. Zde se otvírá příležitost pro centrální odborové orgány a vedení, jehož úkolem by měla být aktivní osvěta a podpora informovanosti o benefitech vzdělávání, jeho nezbytnosti v kontextu nadcházejících změn trhu práce (viz kapitola I) a zejména jeho klíčové roli v prevenci diskriminace a sociálního vyloučení. Zvážit lze např. zařazení tématu dalšího vzdělávání do vzorových kolektivních smluv. Platí, že obecná podpora vzdělávání v podnicích vede v důsledku i k vyšší míře vzdělávání ohrožených skupin.

Centrálně by měly odborové organizace vypracovat souhrn metodických pokynů pro kolektivní vyjednávání v oblasti vzdělávání. Měl by např. vzniknout soubor argumentů, proč je vzdělávání důležité, a strategie, jak dosáhnout konsensu se zaměstnavateli prostřednictvím identifikace benefitů vzdělávání pro obě strany. Důležité je vytvořit propracovaný systém interního vzdělávání odborářů, zejména těch, kteří se účastní kolektivního vyjednávání. Je třeba je vybavit informacemi, argumenty a schopnostmi zohlednit nové trendy a potřeby nejen zaměstnanců, ale i podniků. V současné době toto vzdělávání získávají především odboroví předáci, je však důležité, aby se rozšiřovalo i mezi širší členskou základnu. Inspirací může být vzdělávací katalog německé DGB, který obsahuje kurzy od obecných („jak funguje kapitalismus“), přes kritické myšlení, až po pracovníprávní problematiku a profesní dovednosti.

Zvláštní kapitolu představují agenturní zaměstnanci. Panuje široká shoda, že jejich postavení v ČR je velice slabé a jsou nejvíce ohroženi diskriminací. Je třeba cíleně se věnovat podchycení hlavních problémů spojených s agenturním zaměstnáváním a hledat i legislativní cesty k zajištění jejich základních práv. Vzdělávání těchto zaměstnanců v podnicích je problém nejen z hlediska návratnosti investice, ale v případě ochoty podniku poskytnout jim vzdělávání např. není možné získat na ně dotace, které jsou poskytovány na vzdělávání kmenových zaměstnanců. V tomto kontextu je možné např. zvážit podporu opatření, kdy by tito zaměstnanci měli zajištěno právo na bilanční diagnostiku a vzdělávání přes Úřad práce.

Obecně jsou nové formy práce vnímány odborovými organizacemi spíše jako hrozba, odbory bojují za tradiční úvazky a usilují o omezení (i legislativní) nových forem. Lze doporučit postupnou změnu přístupu, kdy je možné do budoucna nevyhnutelné rozšiřování nových forem práce vnímat spíše jako příležitost. Odbory se mohou stát reprezentanty těchto skupin a zvýšit svoji angažovanost a prestiž v rámci nových trendů zaměstnávání mezi mladšími skupinami. I tito zaměstnanci a jejich pracovní podmínky by se měli stát součástí kolektivních smluv (na rozdíl od agenturních zaměstnanců má s nimi podnik zpravidla uzavřen určitý druh smlouvy, jejich zařazení do kolektivního vyjednávání má tedy právní podklad). Některé skupiny osob podnikajících v rámci nových forem práce nemají informace o odborovém hnutí a nemají ani velký spontánní zájem se v něm angažovat. Těmto skupinám je třeba zprostředkovávat informace o potenciálu odborů, o benefitech, kterých je možné dosáhnout, překonávat jejich nedůvěru k odborovým organizacím, a to na základě dobré obeznámenosti s jejich „životními příběhy“, pracovní situací a problémů z ní vyplývajících. V této oblasti rovněž spustila v roce 2020 rozsáhlou iniciativu Evropská komise, která se do značné míry opírá o konzultace se sociálními

partnery. V první fázi proběhly konzultace k vymezení prioritních směrů iniciativy a ve druhé fázi v roce 2021 probíhá rozpracování jednotlivých problémových okruhů. České odborové svazy tak mají příležitost ovlivnit tvorbu návrhů a doporučení příslušné evropské politiky.

Co se týče podpory marginalizovaných skupin, odborové organizace v ČR mají zájem s nimi pracovat, často se však setkáváme se situací, kdy nemají pro tento účel dostatečnou personální a profesionální kapacitu, nemají informace, jakým způsobem se těmto skupinám nejlépe věnovat. Je proto třeba, aby odborové centrály vytvářely metodickou podporu a kapacity pro svoje členy, zaměřené cíleně na problematiku ohrožených skupin. Hlavními bariérami jsou nedostatečná komunikace a nedostatečná znalost prostředí a praktických životních situací jednotlivých příslušníků ohrožených skupin. Často se setkáváme i s jazykovou bariérou. Je třeba vytvářet metodické návody pro systematické překonávání těchto bariér, ke kterému mají právě členové odborů poměrně dobré předpoklady, neboť často sdílejí s ohroženými skupinami stejné pracoviště, mohou využít relativně nízkoprahový přístup. Je rovněž třeba prosazovat, aby podnik poskytoval odborářům dostatek času na tyto aktivity, nejlépe na základě pochopení, že jsou přínosné nejen pro zaměstnance, ale i pro úspěšnou budoucnost firmy.

Klíčovou aktivitou, na kterou by se měly odborové organizace více zaměřovat, je systematické profesionální poradenství. V současné situaci je poskytováno zejména poradenství právní, které je ovšem spíše roztržštěné, na bázi individuální iniciativy jednotlivých právníků. Zároveň je zaměřeno primárně na členy odborů. Zaměstnanci ohrožení sociálním vyloučením se často ocitají ve složitých životních situacích spojených s finanční nouzí, přičemž buď nejsou členy odborů, nebo je jim členství ukončeno, protože nejsou schopni hradit členské příspěvky. Odborové organizace by v těchto případech neměly omezovat svoji pozornost pouze na své členy, ale měly by pohlížet na všechny zaměstnance jako na svůj potenciál rozvoje do budoucna. Odborové centrály by měly vypracovat systematictější koncepce poradenství a poskytovat svým základním organizacím metodické vedení v definovaných oblastech na podporu ohrožených skupin zaměstnanců – např. metodiky pro práci se zaměstnanci v exekucích nebo s dalšími ohroženými skupinami, poradenské a informační materiály řešící obecnější závažné životní situace apod. Místní organizace by měly na základě tohoto vedení vytvářet přizpůsobené materiály a programy pro ohrožené zaměstnance na míru konkrétní situaci v podniku či lokalitě, se kterou jsou nejlépe obeznámeny, které by braly v úvahu lokální specifika (např. specifická opatření na podporu oddlužení, asistence při řešení bydlení, poskytování základních informací v rodném jazyce pro cizince včetně místních kontaktů, kam se mohou obrátit apod.)

V rámci kolektivního vyjednávání je možné doporučit rozšířit pozornost nejen na profesní vzdělávání, ale i na obecné životní dovednosti (tzv. „life skills“). U osob ohrožených sociálním vyloučením často nevede cesta ke zlepšení situace přes profesní dovednosti, ale přes zlepšení běžných „life skills“, které většinové společnost považuje za samozřejmé. Role odborových centrál může dále spočívat v systematické podpoře rozvoje těchto základních životních dovedností marginalizovaných skupin zaměstnanců. Důležité je základní poradenství, jak se zbavit dluhů, zorientovat se ve společnosti, na trhu práce, naučit se vytvářet si základní síť kontaktů a zvyšovat svoje šance na lepší pracovní pozici ať již u svého stávajícího nebo u nového zaměstnavatele. V případě cizinců může jít i o poskytování kurzů češtiny a základního kulturního přehledu. Návštěva kariérového poradce, bilanční diagnostika, vytyčení splnitelných cílů, výběr rekvalifikačního kurzu mohou samy o sobě zvýšit jejich motivaci a podpořit pocit, že aktivně kontrolují svůj život a že změna nepříznivé situace je možná.

V neposlední řadě je třeba zmínit důležitost kvalitních informací. Centrální odborové organizace v ČR mají jen malý přehled o reálné situaci a charakteristikách zaměstnanců. Zároveň však základní odborové organizace v podnicích mají k zaměstnancům velice blízko a mohou být dobrým zdrojem informací. Je proto možné doporučit systematizaci a propojování informačních toků, posílení analytických a výzkumných aktivit, které by pomohly vytvořit realistický obrázek situace na „nejnižší“ úrovni. Oproti zaměstnavatelům mohou odbory těžit ze svého bližšího a bezprostřednějšího vztahu k zaměstnancům, u nichž je pravděpodobnější, že jim sdělí např. určité své obavy nebo nedostatečné dovednosti, které pociťují, a o kterých by se zaměstnavatele zdráhali informovat. Může být užitečné využít různé anonymní způsoby sběru informací, přizpůsobené dovednostem i nízkokvalifikovaných zaměstnanců (tedy např. nevyužívat webový formulář, který by museli samostatně vyplnit, ale umožnit vyplnění s asistencí nebo zvolit jinou formu). Získané informace o chybějících dovednostech by pak měly soužit jako podklad pro vypracovávání vzdělávacích strategií a plánů ve spolupráci se zaměstnavateli a obecně jako argument při kolektivním vyjednávání. Odbory tak mohou převzít roli zprostředkovávajícího článku, který přenáší cenné (a jinak prakticky nezjistitelné) informace „zdola“ do vyšších úrovní kolektivního vyjednávání a obecně do veřejné debaty o podpoře jak vzdělávání, tak osob ohrožených marginalizací.

Zvyšování profesionality odborů v této oblasti také napomůže spolupráce se zahraničím, studium zahraničních příkladů, pořádání studijních návštěv, seminářů přístupných i širší základně odborářů apod.

Použitá literatura a zdroje

2020 California Proposition 22. In: en.wikipedia.org , 20. Květen 2021. Dostupné na: https://en.wikipedia.org/wiki/2020_California_Proposition_22

Agentura práce (německé veřejné služby zaměstnanosti): <https://www.arbeitsagentur.de/>

AMS: Bildungsteilzeitgeld. 13. července 2021, in: www.ams.at. Dostupné na: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus-und-weiterbildung-/bildungsteilzeitgeld#wasistbildungsteilzeit>.

Arbeitsmarktservice Österreich (rakouské veřejné služby zaměstnanosti): www.ams.at

Ausbildungs- und Weiterbildungsdatenbank. 13. května 2020, in: www.ams.at. Dostupné na: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/ausbildungs--und-weiterbildungsdatenbank>.

Bechichi, N.; Jamet, J.; Kenedi, G.; Grundke, R.; Squicciarini, M. (2019): Occupational mobility, skills and training needs. OECD POLICY PAPERS No. 70, April 2019. Dostupné na: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/30a12738-en.pdf?expires=1617788565&id=id&accname=guest&checksum=26E92622AB4010467D125DB4422660C9>

Berufe, Aus- und Weiterbildung. In: www.ams.at. Dostupné na: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung>

Berufsbildungsgesetz (BBiB). Dostupné na: http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/

Berufsinformation, Orientierung und Beratung. In: www.ams.at. Dostupné na: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/berufsinformationen>

Bildungsberatung-online - rakouský vyhledávač poradenství pro DV: <https://www.bildungsberatung-online.at/startseite>

Bildungskarenz: Weiterbildung mit Einkommen. 13. července 2021, in: www.ams.at. Dostupné na: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/bildungskarenz-weiterbildung-mit-einkommen>.

Bildungsserver (německý server pro vzdělávání): www.bildungsserver.de

BMAS (2015): Grünbuch Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken. Berlín, duben 2015. Dostupné na: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf;jsessionid=4F311C058604D313D7AA578AA2C8C635.delivery1-replication?_blob=publicationFile&v=1

BMAS (2017): Weissbuch Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken. Berlín, březen 2017. Dostupné na: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf?_blob=publicationFile&v=1

BMAS, BMBF (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie. Červen 2019. Dostupné na: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_strategiepapier_barrierefrei_de.pdf;jsessionid=EC109D73B3C4BEE2826061C911508DD3.live381?_blob=publicationFile&v=1

BMBF (2019): Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung. Výstupy projektů ASCOT. Dostupné na: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/ASCOT.pdf

Bridgford, J. (2017): Trade union involvement in skills development: an international review. International Labour Organization. Dostupné na: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí, Německo): www.bmas.de

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Spolkové ministerstvo vzdělávání a výzkumu, Německo): www.bmbf.de

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Spolkové ministerstvo vzdělávání, vědy a výzkumu, Rakousko): www.bmbwf.gv.at

Cedefop (2020): Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 116. Dostupné na: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/588297>

Compte personnel de formation – stránka francouzských vzdělávacích kont: <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

ČMKOS (2019): Vzdělávání 4.0 a sociální partneři v České republice. Podkladový materiál pro diskusní fóra. Dostupné na: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Vzdelavani%204.0%20a%20socialni%20partneři%20v%20CR_20200127074609.pdf

ČSÚ: Informační a komunikační technologie v podnikatelském sektoru. Dostupné na: https://www.czso.cz/csu/czso/podnikatelsky_sektor

ČSÚ: Informační technologie. Dostupné na: https://www.czso.cz/csu/czso/informacni_tehnologie_pm

ČSÚ: Metodická příručka klasifikace CZ-ISCO. Dostupné na: https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/metodicka_prirucka_1.pdf/1607eef6-476b-47b6-af64-a426699ac52a?version=1.0

ČSÚ: Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) – mikrodata.

ČSÚ: Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Dostupné na: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

ČSÚ: Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru v roce 2020. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyuzivani-informacnich-a-komunikacnich-technologii-v-podnikatelskem-sektoru-rok-2019-aktualni-mesic-roku-2020>

ČSÚ: Změna ve výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. Dostupné na:
https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

Das Bundesprogramm“ Aufbau von Weiterbildungsverbänden“. Die Organisation von Weiterbildung im Unternehmen neu denken. In: www.bmas.de, 8. června 2021. Dostupné na:
<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Weiterbildungsverbuende/weiterbildungsverbuende-art.html>

De Groen, W.P., Maselli, I. (2016): The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market. CEPS Special Report No. 138. Dostupné na: <https://www.ceps.eu/publications/impact-collaborative-economy-labour-market>

Deloitte (2017): The smart factory. Responsive, adaptive, connected manufacturing. Dostupné na: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4051_The-smart-factory/DUP_The-smart-factory.pdf

DGB: KurzInfo 09/2020 „Teilqualifikationen: Geringe Wirksamkeit und begrenzte Relevanz“. Dostupné na: <https://wir-gestalten-berufsbildung.dgb.de/berufsbildungsausschuesse/material/uebergaenge-durchlaessigkeit>

Die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). In: www.bmbf.de, 12. prosince 2019. Dostupné na: https://www.bmbf.de/bmbf/de/home/_documents/die-novellierung-des-berufsbildungsgesetzes-bbig

Dotazník EWCS, česká verze. Dostupné na:
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/cz_questionnaire.pdf

EC: Questions and Answers: First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work. In: ec.europa.eu, 24. února 2021. Dostupné na:
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_656

Ernst&Young (2020): Pandemie COVID-19 uvolňuje prostor technologickým inovacím a naznačuje, jak bude vypadat nový normál. Dostupné na: https://www.ey.com/cs_cz/news/2020-press-releases/04/pandemie-covid-19-uvolnuje-prostor-technologickym

Erwachsenenbildung – rozcestník pro rakouské vzdělávání dospělých www.erwachsenenbildung.at

Erwachsenenbildung. In: www.bmbwf.gov.at. Dostupné na:
<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/eb.html>

Erwachsenenbildungs-Förderungsgesetz 1973, BGBl. Nr. 171/1973. Dostupné na:
http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1973_171_0/1973_171_0.pdf

Eurofound (2020): New forms of employment: 2020 update. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné na:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update>

Eurofound (2021), Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality Framework. Challenges and prospects in the EU series. Publications Office of the European Union,

Luxembourg. Dostupné na: Working conditions and sustainable work: An analysis using the job (euro <https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2021/working-conditions-and-sustainable-work-an-analysis-using-the-job-quality-framework>

Eurofound: Platform Economy Repository. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>

Eurostat: Database. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>

EURYDICE: Demografická situace v ČR. Dostupné na: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/population-demographic-situation-languages-and-religions-21_cs

Evropský kvalifikační rámec: <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf>

Firemní vzdělávání je silný benefit. In: www.novinky.cz, 5. Dubna 2017. Dostupné na: <https://www.novinky.cz/kariera/clanek/firemni-vzdelavani-je-silny-benefit-40029799>

Forde, C.; Stuart, M.; Joyce, S.; Oliver, L.; Valizade, D.; Alberti, G.; Hardy, K.; Trappman, V.; Umney, C.; Carson, C. (2017): The Social Protection of Workers in the Platform Economy. EMPL Committee of the European Parliament, D-G Internal Policies. Brussels. European Commission. Dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

Gec, J., Šolc, J. (2018): Kratší pracovní úvazky jako fenomén posledních let. In: www.cnb.cz, březen 2018. Dostupné na: <https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/zpravy-o-inflaci/tematicke-prilohy-a-boxy/Kratsi-pracovni-uvazky-jako-fenomen-poslednich-let>

Geringfügigkeitsgrenze. In: www.oesterreich.gv.at, 9. duben 2021. Dostupné na: <https://www.oesterreich.gv.at/lexicon/G/Seite.990119.html>

Gesamte Rechtsvorschrift für Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln. In: ris.bka.gv.at. Dostupné na: <https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009356>

Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG) ze 17. července 2017. Dostupné na: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBL&jumpTo=bgbl117s2581.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl117s2581.pdf%27%5D_1623925334441

Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz). Dostupné na: <https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung/folge-1-gesetzliche-rahmenbedingungen-auf-eu-bundes-und-landesebene/bundesbildungsgesetze/qualifizierungschancengesetz.html>

Herzog, L. (2019): Die Rettung der Arbeit. Ein politischer Aufruf. Hanser Verlag Berlin.

ILO (2021): Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices & interns during the COVID-19 pandemic. Findings from a global survey of enterprises. Dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_794569.pdf

Iniciativa Nová kvalita práce: www.inqa.de

Initiative Erwachsenenbildung. In: www.initiative-erwachsenenbildung.at. Dostupné na: <https://www.initiative-erwachsenenbildung.at/foerderbare-programmbereiche/pflichtschulabschluss/>

IWWB – Beratungssuche - vyhledávač poradenských míst pro DV (Německo): <https://www.iwwb.de/beratungssuche/beratungsstellen.php>

IWWB – Kurssuche – vyhledávač kurzů DV (Německo): <https://www.iwwb.de/kurssuche/startseite.html>

Janíčko, M.; Klicnar, F.; Budský, P.; Weisser, P. (2020): Požadavky českého průmyslu na pracovníky v podmínkách Průmyslu 4.0. In: Forum sociální politiky, 2020-4, str. 6-14. Dostupné na: https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/05/Janicko-Michal-Pozadavky-ceskeho-prumyslu-na-pracovniky-v-podminkach-Prumyslu-4.0.-FSP_c.-4-2020.pdf

Karrierekompass. 5. května 2021, in: www.ams.at. Dostupné na: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/karrierekompass>.

Koubek, A.: Další vzdělávání v době digitální. In: www.qualityaustria.cz. Dostupné na: <https://www.qualityaustria.cz/rozhovor-dalsi-vzdelavani-v-dobe-digitalni>

MPSV (2020): Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+-+text.pdf/7f60fc4c-1ce3-b887-94e7-493d2dd1869c>

MPSV: Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI. Tisková zpráva ze dne 10. března 2021. Dostupné na: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021_TZ_Flexi.pdf/

MŠMT: Statistiky nezaměstnanosti. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky#statistiky-o-trhu-prace>

Národní poradenské fórum (Německo): <http://www.forum-beratung.de>

Německý kvalifikační rámec: www.dqr.de

Německý odborový svaz (Deutscher Gewerkschaftsbund): www.dgb.de

Německý svaz Lidových vysokých škol (vč. vyhledávače kurzů): <https://www.volkshochschule.de>

NVF (2016a): Iniciativa Práce 4.0. Podkladová analytická studie.

NVF (2016b): Iniciativa Práce 4.0. Finální studie zpracovaná pro MPSV. Dostupné na: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf/62c5d975-d835-4399-e26b-d5fbb6dca948

NVF (2017a): Německá Bílá kniha Práce 4.0. Rešerše, Praha 2017. Dostupné na: <http://www.nvf.cz/nemecka-bila-kniha-prace-4-0-reserse-nvf>

NVF (2017b): Vliv sdílené ekonomiky na postavení zaměstnanců a připravované legislativní změny. Studie NVF pro ASO.

NVF (2020a): Systémová participace odborů v oblasti učňovství: příležitosti a hrozby v době digitalizace. Studie pro ASO.

NVF (2020b): Telekomunikační činnosti, činnosti v oblasti informačních technologií a informační činnosti (CZ-NACE 61+62+63) - trendy a faktory ovlivňující zaměstnanost v sektoru. NVF, 2020.

NVF (2020c): Trendy a faktory ovlivňující zaměstnanost ve vybraných sektorech. 15 studií pro 15 vybraných ekonomických odvětví. Studie v rámci projektu Predikce trhu práce – Kompas.

NVF, VÚPSV (2020): Analýza možných dopadů automatizace a robotizace v odvětví výroba dopravních prostředků na zaměstnanost v období 2020-2025. Studie v rámci projektu Predikce trhu práce – Kompas.

OECD (2015): In it together: Why less inequality benefits all. OECD Publishing, Paris. Dostupné na: <http://www.oecd.org/social/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all-9789264235120-en.htm>

OECD (2018): OECD Employment Outlook 2018. OECD Publishing, Paris. Dostupné na: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en

ÖGB (2020): Kürzere Arbeitszeiten und Weiterbildung gegen Arbeitslosigkeit. ÖGB-Community diskutiert die Frage der Woche und hat dabei klare Ideen für die Zukunft. 8. září 2020, in: www.oegb.at. Dostupné na: <https://www.oegb.at/themen/arbeitsmarkt/arbeitsmarktpolitik/kuerzere-arbeitszeiten-und-weiterbildung-gegen-arbeitslosigkeit>

ÖGB: Bildungszuschuss. In: www.oegb.at. Dostupné na: <https://www.oegb.at/der-oegb/bundeslaender/tirol/bildung/bildungszuschuss>

PES (2019): 43 milionů lidí v celé EU pracuje na částečný úvazek, což je 4.8 milionů před více než deseti lety. Kdo, kde a proč? PES Network of European Public Employment Services, Bulletin o trhu práce EU, 5. listopadu 2019. Dostupné na: <https://www.pesnetwork.eu/cs/2019/11/05/lmb5-part-time-employment/>

Pícl, M. (2019): Budoucnost automobilového průmyslu: Výzvy pro zaměstnanost v ČR. Dostupné na: https://prag.fes.de/fileadmin/public/pdf/publikace/2019_MPicl_BudoucnostAutomobilovehoPrumyslu.pdf

Prassl, J. (2018): Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions. Report to the European Trade Union Confederation. ETUC, září 2018. Dostupné na: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Prassl%20report%20maquette.pdf>

Reformpaket der hochschulischen Weiterbildung. In: www.bmbwf.gov.at. Dostupné na: https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Lehrg%C3%A4nge/Reformpaket_Weiterbildung.html

Richtlinie Bildungszuschuss. Dostupné na: https://www.bildungszuschuss.at/wp-content/uploads/Richtlinien_Bildungszuschuss_2020.pdf

Slavíková, L.; Jílková, J.; Klavánková-Oravská, T. (2010): Elinor Ostrom – nositelka Nobelovy ceny za ekonomii a její přínos pro ekonomii životního prostředí. Z vědeckého života. In: Politická ekonomie 3/2010. Dostupné na: <https://polek.vse.cz/pdfs/pol/2010/03/09.pdf>

So fördern wir Ihre Aus- und Weiterbildung. In: www.ams.at, 15. října 2020. Dostupné na: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung->

Spolkový institut pro profesní vzdělávání (Bundesinstitut für Berufsbildung, Německo): <https://www.bibb.de/>

Spolkový institut vzdělávání dospělých (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung – bifeb; Rakousko): <http://www.bifeb.at/>

Stuchlík, J. (2021): Průmysl 4.0 v praxi: Vyšší mzdy a lepší práce. In: Spektrum, časopis SP ČR, 1Q/2021. Dostupné na: https://www.spcr.cz/files/cz/media/spektrum/SP_2021_1Q.pdf

Šudoma, O.; Vodičková, M. (2021): Sdílené pracovní místo. In: www.praceamzdy.cz, 23. dubna 2021. Dostupné na: https://www.praceamzda.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto?gclid=Cj0KCQjwraqHBhDsARIsAKuGZeG75CE2qqQBD5sOhlrnBqaV7E2uRnOdWA35A9bkV_VcneScIE-b6WcaAkjYEALw_wcB

ÚP: Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (PAVEZ II). In: www.uradprace.cz, 14. června 2021. Dostupné na: <https://www.uradprace.cz/podpora-odborneho-vzdelavani-zamestnancu-ii>

Vaughan, R.; Daviero, R. (2016): Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe. Studie PwC UK pro EC. Dostupné online: <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/2acb7619-b544-11e7-837e-01aa75ed71a1>

Vídeňská zaměstnanecká komora: <https://wien.arbeiterkammer.at/index.html>

Vídeňský fond na podporu zaměstnanosti (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – waff): <https://www.waff.at/> -

Waff (2020): Digi-Winner: Die Förderung für Ihre digitale Zukunft. Brožura. Dostupné na: https://www.waff.at/wp-content/uploads/2020/12/waff_ak_digiwinner_folder_2020_end.pdf

Wissenswertes zum Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“. In: www.bmbf.de. Dostupné na: <https://www.bmbf.de/de/das-sollten-kmu-jetzt-wissen-11839.html>

PŘÍLOHA

Tabulka 6: Aplikace digitalizace a automatizace v podnicích v ČR, 2018

Oblast zavádění digitalizace a robotizace v podniku	Podíl odpovědí v %
Automatizace tvorby a zpracování dokumentů	76
GDPR	56
Robotika a RPA	51
Big Data	44
Užití autonomních technologií v produkci a skladování	31
Internet věcí (IoT)	17
Kryptoměny/Bitcoin	3
Chatovací boti	3

Zdroj: Deloitte, CFO Survey Czech Republic, 2018.

Tabulka 7: Četnost plných a částečných pracovních úvazků

Pracovní úvazky v hlavním zaměstnání						
	Plný úvazek		Částečný úvazek		CELKEM	
	četnost	podíl	četnost	podíl	četnost celkem	podíl celkem
2005	4530097	95,1%	233213	4,9%	4763310	100,0%
2006	4585428	95,0%	241967	5,0%	4827395	100,0%
2007	4675645	95,0%	245895	5,0%	4921540	100,0%
2008	4756979	95,1%	245308	4,9%	5002287	100,0%
2009	4660867	94,5%	273147	5,5%	4934014	100,0%
2010	4596509	94,1%	288615	5,9%	4885124	100,0%
2011	4646671	94,8%	257362	5,2%	4904033	100,0%
2012	4577594	93,6%	312126	6,4%	4889720	100,0%
2013	4631995	93,8%	305089	6,2%	4937084	100,0%
2014	4652986	93,5%	320869	6,5%	4973855	100,0%
2015	4719143	93,6%	322491	6,4%	5041634	100,0%
2016	4793299	93,3%	344956	6,7%	5138255	100,0%
2017	4811113	92,1%	410314	7,9%	5221427	100,0%
2018	4890575	92,4%	403214	7,6%	5293789	100,0%
2019	4921476	92,8%	380857	7,2%	5302333	100,0%

Zdroj: ČSÚ: Výběrové šetření pracovních sil, 2019

Tabulka 8: Výskyt důvodů práce na částečný úvazek

Referenční rok	Důvod částečného úvazku						CELKEM
	Profesní/ školní vzdělávání	Zdravotní důvody	Péče o dítě/jinou os.vyžadující péči	Jiné os./rodinné důvody (od 2016)	Nenalezi práci na plnou prac.dobu	Jiné důvody	
2012	36323	53989	45179	0	53526	123107	312124
2013	39776	42281	51436	0	43570	128025	305088
2014	34517	45228	46292	0	56191	138445	320673
2015	36503	48145	43888	0	42001	151954	322491
2016	37653	51128	55240	71214	40906	88814	344955
2017	58308	65350	55812	79632	29912	121299	410313
2018	36901	67201	72159	86503	21857	118593	403214
2019	35553	65177	62395	84745	21058	111929	380857

Zdroj: ČSÚ: Výběrové šetření pracovních sil, 2019

Tabulka 9: Počet pracujících na základě smlouvy s agenturou práce

Referenční rok	Smlouva s agenturou práce		CELKEM
	Ano	Ne	
2012	63621	3948561	4012182
2013	59880	3983115	4042995
2014	69138	3998007	4067145
2015	78034	4092397	4170431
2016	52353	4186651	4239004
2017	65160	4272448	4337608
2018	51151	4336811	4387962
2019	55220	4335555	4390775

Zdroj: ČSÚ: Výběrové šetření pracovních sil, 2019

Tabulka 10: Typ smlouvy na dobu určitou

Referenční rok	Typ smlouvy na dobu určitou					CELKEM
	Pracovní smlouva na dobu určitou	Dohoda	Smlouva do ukončení vzdělávání	Smlouva pouze na zkušební dobu	Ostatní	
2005	308145	12436	2169	19060	3649	345459
2006	301905	18475	3670	23697	4612	352359
2007	298991	22235	3611	23764	5590	354191
2008	304272	23022	3950	0	5607	336851
2009	301273	33613	4912	0	7343	347141
2010	309431	39822	1424	0	6095	356772
2011	287803	38703	585	0	4897	331988
2012	301744	51140	2061	0	4499	359444
2013	313116	53798	2197	0	3498	372609
2014	316535	62242	2861	0	2805	384443
2015	349807	70104	2320	0	3404	425635
2016	338868	75978	2227	0	3369	420442
2017	346700	82711	4062	0	2409	435882
2018	284445	86104	3881	0	2124	376554
2019	297042	66216	2789	0	2230	368277

Tabulka 11: Účast zaměstnaných osob na neformálním vzdělávání a odborné přípravě vztahené k zastávané profesi v uplynulých 12 měsících (Employed persons participating in job-related non-formal education and training in the past 12 months)

	2005	2010	2015
EU-27	24,4	32,3	37,0
EU-28	26,4	34,0	39,0
Belgie	41,0	36,7	47,7
Bulharsko	7,7	9,5	15,9
ČR	26,8	46,5	52,9
Dánsko	36,5	44,4	38,0
Německo	25,3	37,1	41,7
Estonsko	29,8	37,2	49,2
Irsko	37,9	42,3	50,9
Řecko	13,4	14,0	8,8
Španělsko	19,2	31,1	32,0
Francie	24,5	25,2	40,8
Chorvatsko	22,6	21,3	26,1
Itálie	17,8	26,5	30,4
Kypr	19,9	27,9	22,9
Lotyšsko	21,9	29,8	34,1
Litva	23,0	24,2	33,8
Lucembursko	36,7	35,1	49,2
Maďarsko	15,8	26,9	25,5
Malta	35,3	31,8	38,4
Nizozemsko	31,7	49,1	50,5
Rakousko	37,5	41,5	43,8
Polsko	26,5	33,4	35,5
Portugalsko	15,3	29,8	26,0
Rumunsko	11,4	19,2	19,2
Slovinsko	38,4	48,2	43,2
Slovensko	34,1	36,4	47,2
Finsko	52,7	51,6	55,2
Švédsko	51,6	49,1	45,4
Spojené království	39,1	45,7	50,6

Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [qoe_ewcs_6_1]

Tabulka 12: Účast zaměstnaných osob na neformálním vzdělávání a odborné přípravě vztahené k zastávané profesi v uplynulých 12 měsících podle pohlaví (Employed persons participating in job-related non-formal education and training in the past 12 months by sex)

	Muži			Ženy		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015
EU-27	24,0	33,2	37,0	25,0	31,2	37,1
EU-28	25,7	34,7	38,2	27,3	33,3	39,8
Belgie	41,5	34,3	45,6	40,3	39,6	50,1
Bulharsko	7,1	8,4	16,1	8,3	10,8	15,6
ČR	28,2	46,7	52,5	25,0	46,4	53,4
Dánsko	32,4	44,9	36,6	41,2	43,9	39,5
Německo	25,1	39,0	42,2	25,7	34,9	41,1
Estonsko	23,5	31,9	43,0	36,2	42,2	55,0
Irsko	38,2	44,2	52,3	37,5	40,2	49,3
Řecko	15,5	13,6	8,2	10,0	14,6	9,6
Španělsko	17,6	34,0	32,2	21,6	27,3	31,7
Francie	23,3	26,7	42,8	25,8	23,5	38,7
Chorvatsko	22,9	22,7	26,1	22,1	19,7	26,1
Itálie	18,6	27,6	31,3	16,6	24,9	29,3
Kypr	17,8	30,1	19,8	22,6	25,2	26,2
Lotyšsko	16,9	22,2	30,5	27,0	36,9	37,3
Litva	18,6	20,8	27,7	27,6	27,4	39,2
Lucembursko	37,9	32,8	50,1	35,0	38,2	48,3
Maďarsko	14,5	25,7	21,6	17,4	28,3	29,2
Malta	35,7	30,4	35,2	34,5	34,5	42,9
Nizozemsko	33,3	49,8	47,8	29,7	48,2	53,4
Rakousko	36,3	41,0	47,4	38,9	42,0	40,2
Polsko	27,5	34,0	31,3	25,3	32,8	39,7
Portugalsko	17,9	33,5	26,2	12,3	25,5	25,9
Rumunsko	11,1	18,9	18,7	11,8	19,5	19,7
Slovinsko	37,1	48,8	42,8	39,8	47,6	43,7
Slovensko	34,9	37,0	53,9	33,1	35,5	40,0
Finsko	47,9	48,0	52,7	58,0	55,3	57,6
Švédsko	48,8	50,0	47,2	54,7	48,2	43,6
Spojené království	37,0	44,7	45,4	41,4	46,7	56,7

Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [qoe_ewcs_6_1]

Tabulka 13: Rozdíl v účasti zaměstnaných osob ve věku 15-64 let a ve věku 55-64 let na neformálním vzdělávání v p.b.

	2005	2010	2015
EU-27	5,1	3,3	5,2
EU-28	5,6	4,2	5,7
Belgie	4,1	4,2	4,2
Bulharsko	1,7	1,2	3,3
ČR	2,9	1,9	4,5
Dánsko	8,7	4,2	0,2
Německo	6,2	0,5	7,4
Estonsko	2,9	-2,5	3,1
Irsko	6,6	18,9	7,4
Řecko	8,0	3,6	4,0
Španělsko	6,0	3,0	10,2
Francie	-1,2	6,4	4,0
Chorvatsko	-7,3	3,0	0,9
Itálie	10,6	1,2	2,6
Kypr	8,9	7,7	11,0
Lotyšsko	-5,5	6,8	8,2
Litva	1,8	5,0	-3,8
Lucembursko	11,2	-1,9	6,0
Maďarsko	-4,2	3,8	-0,5
Malta	-3,0	13,9	8,5
Nizozemsko	6,4	9,7	2,1
Rakousko	4,7	9,9	8,8
Polsko	7,4	5,1	11,4
Portugalsko	5,7	16,0	11,6
Rumunsko	4,9	5,5	3,8
Slovinsko	14,2	5,2	5,8
Slovensko	-2,8	0,8	4,9
Finsko	5,8	7,8	6,4
Švédsko	14,3	2,6	3,5
Spojené království	10,0	11,4	7,8

Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [qoe_ewcs_6_1], vlastní výpočty

Poznámka: Pozitivní hodnota udává, o kolik procentních bodů byla vyšší účast zaměstnaných mužů na neformálním vzdělávání a odborné přípravě než účast žen, záporná hodnota ukazuje převahu žen v účasti na tomto vzdělávání.

Tabulka 14: Účast zaměstnaných osob na neformálním vzdělávání a odborné přípravě vztahené k zastávané profesi v uplynulých 12 měsících ve věku 55-64 let podle pohlaví (Employed persons participating in job-related non-formal education and training in the past 12 months by sex in age 55-64)

	Celkem			Muži			Ženy		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015	2005	2010	2015
EU-27	19,3	29,0	31,8	18,5	29,5	30,9	20,3	28,4	32,8
EU-28	20,8	29,8	33,3	18,8	29,7	32,1	23,7	30,0	34,6
Belgie	36,9	32,5	43,5	40,3	28,0	44,4	29,3	39,9	42,5
Bulharsko	6,0	8,3	12,6	4,3	8,2	12,3	8,2	8,3	12,9
ČR	23,9	44,6	48,4	26,9	47,2	48,0	19,4	40,6	48,8
Dánsko	27,8	40,2	37,8	21,9	40,6	29,3	35,9	39,7	47,6
Německo	19,1	36,6	34,3	19,2	35,4	31,3	19,0	38,1	37,7
Estonsko	26,9	39,7	46,1	23,0	37,5	41,6	32,8	41,2	49,5
Irsko	31,3	23,4	43,5	33,5	27,7	43,5	25,3	16,2	43,4
Řecko	5,4	10,4	4,8	7,2	10,6	6,1	0,0	10,1	2,9
Španělsko	13,2	28,1	21,8	15,0	26,5	20,2	9,7	31,0	24,0
Francie	25,7	18,8	36,8	28,2	22,2	42,2	22,6	15,2	31,5
Chorvatsko	29,9	18,3	25,2	31,4	18,0	25,6	28,1	18,8	24,7
Itálie	7,2	25,3	27,8	5,5	28,3	30,1	10,2	19,4	25,3
Kypr	11,0	20,2	11,9	15,0	22,7	14,1	3,2	15,7	7,2
Lotyšsko	27,4	23,0	25,9	23,9	9,9	22,2	31,1	32,4	28,5
Litva	21,2	19,2	37,6	22,4	13,0	31,5	19,8	24,3	41,3
Lucembursko	25,5	37,0	43,2	16,9	29,9	50,1	48,3	49,2	30,9
Maďarsko	20,0	23,1	26,0	18,0	21,6	22,3	22,5	24,9	31,0
Malta	38,3	17,9	29,9	30,2	15,8	26,0	68,1	27,7	40,8
Nizozemsko	25,3	39,4	48,4	24,2	42,4	46,7	27,0	34,7	50,7
Rakousko	32,8	31,6	35,0	40,7	34,8	47,0	16,0	25,9	21,0
Polsko	19,1	28,3	24,1	14,1	31,3	21,5	27,7	23,1	28,0
Portugalsko	9,6	13,8	14,4	10,6	18,4	15,4	8,5	7,5	13,1
Rumunsko	6,5	13,7	15,4	3,0	10,1	16,7	11,2	19,1	13,7
Slovinsko	24,2	43,0	37,4	18,3	41,5	37,2	40,6	45,7	37,7
Slovensko	36,9	35,6	42,3	39,1	38,7	45,7	31,4	29,4	38,7
Finsko	46,9	43,8	48,8	37,3	40,6	39,2	59,1	46,8	57,0
Švédsko	37,3	46,5	41,9	30,8	43,8	36,4	43,9	49,3	46,5
Spojené království	29,1	34,3	42,8	20,4	30,5	39,4	39,2	39,3	47,0

Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [qoe_ewcs_6_1]

Tabulka 15: Délka trvání neformálního vzdělávání a odborné přípravy na jednoho účastníka ve věku 15-64 let v uplynulých 12 měsících (Volume of job-related non-formal education and training per participant in the last 12 months by duration)

	Celkem	1 den nebo méně	2-3 dny	4-5 dní	6-9 dní	10-19 dní	20 dní a více
EU-27	100,0	13,9	30,4	23,4	14,0	9,9	8,4
EU-28	100,0	13,8	30,3	23,6	13,6	10,6	8,0
Belgie	100,0	14,6	30,3	23,7	12,1	12,1	7,3
Bulharsko	100,0	11,7	26,9	21,8	14,5	11,6	13,5
ČR	100,0	25,0	32,3	23,1	9,5	8,3	1,8
Dánsko	100,0	8,3	19,3	18,7	16,5	19,6	17,7
Německo	100,0	11,2	31,9	27,5	14,1	8,3	7,1
Estonsko	100,0	20,8	35,3	22,5	11,6	5,7	4,0
Irsko	100,0	16,3	30,4	21,8	11,7	10,6	9,1
Řecko	100,0	10,1	32,6	17,8	8,9	23,0	7,6
Španělsko	100,0	11,1	23,4	21,3	16,8	12,9	14,5
Francie	100,0	10,8	29,2	24,4	15,2	8,4	12,1
Chorvatsko	100,0	12,1	29,5	22,9	14,0	12,7	8,7
Itálie	100,0	15,1	39,0	19,7	11,4	10,6	4,2
Kypr	100,0	13,0	37,2	18,0	20,6	6,1	5,1
Lotyšsko	100,0	14,0	36,8	23,2	7,8	9,7	8,5
Litva	100,0	11,4	31,3	23,5	13,5	15,3	5,0
Lucembursko	100,0	13,3	29,4	19,0	17,0	10,8	10,5
Maďarsko	100,0	22,2	35,2	15,8	7,1	9,0	10,8
Malta	100,0	17,0	24,7	15,8	14,8	11,9	15,8
Nizozemsko	100,0	17,5	24,9	22,1	17,4	10,6	7,5
Rakousko	100,0	12,5	30,2	22,5	15,2	11,7	7,8
Polsko	100,0	23,6	33,0	18,9	10,6	7,6	6,4
Portugalsko	100,0	13,1	34,0	20,6	11,2	13,4	7,6
Rumunsko	100,0	9,6	24,1	19,0	19,5	13,4	14,5
Slovinsko	100,0	21,0	29,3	21,8	11,9	8,9	7,0
Slovensko	100,0	18,9	32,8	26,8	11,7	8,5	1,2
Finsko	100,0	10,9	32,0	23,8	14,0	13,1	6,2
Švédsko	100,0	11,8	27,1	26,1	17,4	12,2	5,5
Spojené království	100,0	13,7	30,0	24,6	11,9	13,3	6,5

Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [qoe_ewcs_6_2]

Tabulka 16: Zaměstnané osoby, jejichž zaměstnání je spojeno se zdokonalováním znalostí a dovedností (Employed persons whose job involves improving their skills)

	Celkem			Muži			Ženy		
	2005	2010	2015	2005	2010	2015	2005	2010	2015
EU-27	69,7	67,5	70,6	70,9	68,6	71,4	68,1	66,2	69,8
EU-28	69,5	68,3	72,2	70,7	69,2	72,8	68,2	67,4	71,6
Belgie	74,6	71,9	77,6	75,0	72,4	78,6	74,1	71,3	76,6
Bulharsko	56,1	56,9	67,3	55,2	57,1	66,5	57,0	56,6	68,1
ČR	70,8	67,7	67,0	71,2	66,1	67,2	70,4	69,8	66,8
Dánsko	86,4	87,4	89,2	87,2	88,3	88,7	85,4	86,3	89,7
Německo	66,1	67,6	67,2	69,5	68,0	67,6	62,1	67,1	66,7
Estonsko	78,4	80,4	82,8	78,2	79,3	82,2	78,6	81,5	83,4
Irsko	77,4	77,9	80,3	80,0	77,0	82,2	73,9	79,0	78,3
Řecko	62,6	50,4	51,4	67,6	49,6	54,3	54,5	51,6	47,4
Španělsko	60,3	64,9	71,4	60,6	67,9	75,0	59,7	61,1	67,3
Francie	72,5	65,5	84,1	72,0	65,6	84,4	73,0	65,4	83,7
Chorvatsko	73,1	66,5	71,9	75,1	67,3	70,6	70,7	65,5	73,3
Itálie	73,0	65,2	59,8	74,5	67,5	62,2	70,8	61,8	57,1
Kypr	65,9	60,4	60,0	65,9	64,0	61,0	65,8	55,9	59,0
Lotyšsko	67,2	71,4	56,0	66,8	71,5	53,7	67,6	71,2	58,1
Litva	57,3	57,0	58,6	55,5	51,6	53,7	59,2	62,0	63,0
Lucembursko	74,9	75,8	84,9	77,3	76,2	89,0	71,5	75,3	80,5
Maďarsko	59,3	63,6	54,6	58,6	62,9	51,2	60,1	64,5	57,8
Malta	79,2	79,7	84,4	79,1	78,6	82,2	79,4	81,8	87,4
Nizozemsko	83,9	78,5	80,7	85,8	81,1	80,8	81,5	75,5	80,5
Rakousko	76,9	75,5	73,9	77,0	79,0	75,1	76,6	71,6	72,7
Polsko	68,8	66,4	64,7	72,2	69,5	64,0	64,5	62,5	65,3
Portugalsko	69,3	63,5	61,5	72,1	68,1	62,8	66,0	58,2	60,4
Rumunsko	60,7	61,0	65,1	61,4	63,3	67,0	59,8	57,9	63,1
Slovinsko	80,7	79,1	84,0	76,5	78,8	81,9	85,9	79,4	86,4
Slovensko	67,0	64,1	65,6	65,1	60,9	65,7	69,2	68,1	65,6
Finsko	89,9	90,6	90,4	88,2	89,9	89,9	91,8	91,4	91,0
Švédsko	89,4	89,1	90,6	88,1	87,0	89,0	90,7	91,4	92,3
Spojené království	68,7	73,9	82,0	68,7	73,1	81,1	68,8	74,8	83,0

Zdroj: Eurostat, Eurofound, kód tabulky [qoe_ewcs_6_4]

Tabulka 17: Zapojení zástupců zaměstnanců do řízení dalšího vzdělávání v podnicích (v %, 2015¹⁴¹)

	Stanovování vzdělávacích cílů	Výběr formy a typu vzdělávání	Stanovování kritérií pro výběr účastníků
Norsko	25,6	29,1	24,6
Spojené Království	22,3	22,3	18,3
Francie	13,1	7,3	5,2
Finsko	13,1	3,4	4,5
Lucembursko	12,7	9,0	5,8
Irsko	10,5	10,6	7,6
Itálie	10,0	6,1	3,3
Slovinsko	9,4	10,5	6,8
Slovensko	8,9	10,6	9,4
EU-28	8,5	7,5	5,8
Malta	8,4	7,6	6,8
Španělsko	7,9	10,1	6,7
Švédsko	6,8	13,1	4,1
Kypr	6,7	5,9	5,6
Řecko	5,8	5,9	6,2
Nizozemsko	5,4	4,0	3,8
Maďarsko	5,1	4,7	4,7
Bulharsko	4,6	5,7	4,4
Dánsko	4,2	5,5	4,0
Portugalsko	3,9	4,3	3,0
ČR	3,2	3,2	1,5
Rakousko	3,1	2,1	2,2
Belgie	2,8	2,7	1,4
Německo	2,7	2,4	3,2
Rumunsko	2,2	1,9	1,6
Litva	1,8	1,8	1,4
Estonsko	1,7	0,9	1,6
Chorvatsko	1,6	1,8	1,3
Polsko	0,9	0,7	0,8
Lotyšsko	0,4	0,6	0,4

Zdroj: Eurostat, šetření CVTS, kód tabulky [trng_cvt_09n2], úpravy NVF.

¹⁴¹ Novější data nejsou k dispozici.

Tabulka 18: Podíl kolektivních smluv obsahujících úpravu odborného rozvoje zaměstnanců

	2010	2015	2017	2018	2019
Celkem	32,7	33,0	36,3	34,8	33,8
ČMOS civilních zaměstnanců armády	33,3	75,0	75,0	75,0	80,0
Dopravy	14,3	5,7	3,6	3,6	3,8
Dopravy, silničního hospod. a autooprav.	23,1	41,7	41,7	36,4	36,4
Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.	59,6	48,1	52,0	60,3	59,4
ECHO	57,6	77,6	62,7	58,2	59,7
Hornictví, geologie a naftového prům.	77,8	33,3	48,1	40,7	33,3
KOVO	25,4	25,9	24,4	23,5	24,4
NOS potravinářského pr. a příbuz. odvětví	57,0	42,9	53,9	50,8	45,9
Odborové sdružení železničářů	64,0	56,0	67,9	67,9	66,7
Orchestrálních hudebníků				33,3	33,3
Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	50,0	58,3	64,3	71,4	66,7
Poštovních, telekom. a novinových služeb	30,0	30,0	50,0	50,0	42,9
Prac. peněžnictví a pojišťovnictví	62,5	76,5	93,3	92,9	85,7
Pracovníků obchodu/Zaměst. obchodu, logistiky a služeb	31,8	33,3	26,7	28,6	26,7
Pracovníků vědy a výzkumu	68,2	62,5	64,7	62,5	60,7
Pracovníků zemědělství a výživy	10,5	37,5	36,0	30,0	13,5
Sklář., keram., bižuter. pr. a porcelánu					
STAVBA	14,3	20,7	22,8	24,8	24,8
Textilního, oděvního a kožedělného pr.		2,8	2,9		
UNIOS	36,5	39,3	43,3	38,2	37,3
Vysokoškolský OS	70,6	63,2	72,2	81,0	75,0
Zaměstnanců letectví	100,0		80,0	100,0	75,0
Zdravotnictví a sociální péče ČR	66,7	60,9	68,4	64,0	63,6

Zdroj: MPSV: Výsledky šetření Informace o pracovních podmínkách. Archiv publikací: <https://www.mpsv.cz/web/cz/archiv-publikaci-ipp>

Tabulka 19: Podíl kolektivních smluv obsahujících konkrétní programy v oblasti odborného rozvoje s počty zaměstnanců, jichž se to týká

	2010	2015	2017	2018	2019
Celkem	1,8	2,2	2,0	1,7	1,8
ČMOS civilních zaměstnanců armády					
Dopravy					
Dopravy, silničního hospod. a autooprav.					
Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.					
ECHO		2,0	1,2	1,3	1,5
Hornictví, geologie a naftového prům.					
KOVO	1,4	0,9	0,9	0,7	1,0
NOS potravinářského pr. a příbuz. odvětví		1,6			
Odborové sdružení železničářů	8,0	8,0	7,1	7,1	10,0
Orchestrálních hudebníků					
Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu					
Poštovních, telekom. a novinových služeb					
Prac. peněžnictví a pojišťovnictví		5,9	6,7		
Pracovníků obchodu/Zaměst. obchodu, logistiky a služeb					
Pracovníků vědy a výzkumu		6,3	5,9	6,3	7,1
Pracovníků zemědělství a výživy		3,1			
Sklář., keram., bižuter. pr. a porcelánu					
STAVBA					
Textilního, oděvního a kožedělného pr.					
UNIOS	4,8	12,0	13,5	9,8	9,3
Vysokoškolský OS				4,8	
Zaměstnanců letectví					
Zdravotnictví a sociální péče ČR	42,9	4,3	5,3		4,5

Zdroj: MPSV: Výsledky šetření Informace o pracovních podmínkách. Archiv publikací: <https://www.mpsv.cz/web/cz/archiv-publikaci-ipp>

Tabulka 20: Podíl kolektivních smluv, ve kterých je konkretizováno rovné zacházení a uveden zákaz diskriminace

	2010	2015	2017	2018	2019
Celkem	28,8	28,6	30,9	32,1	33,0
ČMOS civilních zaměstnanců armády	33,3	25,0	50,0	50,0	40,0
Dopravy	9,5				
Dopravy, silničního hospod. a autooprav.					
Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.	45,6	38,9	48,0	54,4	50,7
ECHO	39,4	20,4	34,9	39,2	41,8
Hornictví, geologie a naftového prům.	44,4	16,7	14,8	22,2	12,5
KOVO	31,1	29,0	28,2	27,2	29,5
NOS potravinářského pr. a příbuz. odvětví	5,8	4,8	5,3	4,6	4,9
Odborové sdružení železničářů	28,0	40,0	46,4	50,0	50,0
Orchestrálních hudebníků					
Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	61,1	58,3	64,3	64,3	60,0
Poštovních, telekom. a novinových služeb	70,0	20,0	25,0	25,0	28,6
Prac. peněžnictví a pojišťovnictví	62,5	100,0	93,3	92,9	92,9
Pracovníků obchodu/Zaměst. obchodu, logistiky a služeb	59,1	41,7	53,3	71,4	60,0
Pracovníků vědy a výzkumu	18,2	15,6	14,7	12,5	10,7
Pracovníků zemědělství a výživy	68,4	37,5	44,0	60,0	43,2
Sklář., keram., bižuter. pr. a porcelánu		6,3	6,5	6,5	6,5
STAVBA	41,1	58,7	59,6	64,2	67,6
Textilního, oděvního a kožedělného pr.	2,4		2,9	2,9	11,4
UNIOS	7,7	17,1	19,2	22,0	24,6
Vysokoškolský OS	58,8	47,4	55,6	47,6	45,0
Zaměstnanců letectví	50,0		80,0	100,0	75,0
Zdravotnictví a sociální péče ČR	9,5	30,4	42,1	44,0	40,9

Zdroj: MPSV: Výsledky šetření Informace o pracovních podmínkách. Archiv publikací: <https://www.mpsv.cz/web/cz/archiv-publikaci-ipp>