

# Celoživotní vzdělávání jako strategická investice: Jak ochránit českou ekonomiku?

**Celoživotní vzdělávání se musí stát systematickou a dlouhodobou prioritou vlády. Shodují se na tom zástupci zaměstnavatelů i odborů. Podpora dlouhodobého vzdělávání má být odpovědí na nepříznivý demografický vývoj a proměny trhu práce.**

03.02.2026 | Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR)

Česká ekonomika potřebuje také rychlejší adaptaci pracovní síly na technologické a strukturální změny. Podle studie Budoucnost českého pracovního trhu je do roku 2030 ohrožen změnami v ekonomice asi milion zaměstnanců.



Ilustrační fotografie

„Česká ekonomika nemá jinou možnost než maximálně využít potenciál lidí, kteří už na trhu práce jsou. Investice do celoživotního vzdělávání jsou nezbytné a musí se stát strategickou prioritou pro udržení konkurenceschopnosti firem i celé země,“ říká

viceprezident Svazu průmyslu a dopravy ČR Bohdan Wojnar. Ten připomíná, že v opačném případě bude muset stát v budoucnu vynaložit mnohonásobně vyšší výdaje.

Sociální partneři se shodují, že klíčová je koordinace mezi resorty, zejména MŠMT, MPSV a MPO, a větší provázání vzdělávacích nástrojů s reálnými potřebami trhu práce.

## Firmy nejčastěji postrádají u lidí technické dovednosti

Podle průzkumu Predikce a realita pracovního trhu, který realizoval Úřad práce v roce 2025, zaměstnavatelům u zaměstnanců nejčastěji chybějí technické (73 %), měkké (33 %) a digitální dovednosti (20 %).

Zároveň téměř dvě třetiny zaměstnavatelů zapojených do průzkumu považují za klíčové pro budoucnost právě technické dovednosti a téměř polovina digitální gramotnost.

[Nový směr ve vzdělávání: Studenti získají praxi přímo ve firmách](#)

„Je potřeba nabídnout funkční a srozumitelný systém, který bude ke vzdělávání motivovat po celý profesní život,“ sděluje Radek Špicar, viceprezident Svazu průmyslu a dopravy ČR.

„S ostatními sociálními hospodářskými partnery jsme se shodli na konceptu partnerského modelu, což považujeme za silný signál toho, že nejde o dílčí projekt, ale o nutnou strategickou změnu s dlouhodobým dopadem,“ dodává Špicar.

## Jak zvýšit konkurenceschopnost ČR?

Podle sociálních partnerů je nezbytné vrátit partnerský model celoživotního vzdělávání do praktické realizace, včetně jeho projednání na půdě tripartity, a vytvořit jasný rámec pro správu, financování a vyhodnocování systému. Jen tak lze zajistit, aby investice do vzdělávání skutečně vedly k vyšší zaměstnatelnosti lidí a odolnosti české ekonomiky.

## Firmám chybějí lidé. Většina uvažuje o rekvalifikacích, případně náboru cizinců

„Pokud chceme zvýšit konkurenceschopnost ČR, pak musíme zvýšit a zvyšovat dovednosti, kompetence a znalosti našich zaměstnanců. A jsou to podniky a zaměstnavatelé, kteří znají nejlépe potřeby vzdělávání svých firem a jejich zaměstnanců. Proto zavedení partnerského modelu celoživotního vzdělávání je tou nejlepší cestou, jak se v této oblasti může Česká republika posunout k průměru OECD,“ uvádí prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR Jiří Horecký.

Základem partnerského modelu celoživotního učení je sdílená odpovědnost a společné strategické rozhodování o investicích do rozvoje lidského kapitálu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli.

## Individuální vzdělávací účty

Klíčovým nástrojem tohoto modelu by mohl být systém Individuálních vzdělávacích účtů, který by měl umožnit zaměstnancům a OSVČ v průběhu jejich života doplnit a aktualizovat své znalosti a dovednosti v souladu s aktuálními potřebami trhu práce. Systém by měl umožnit jejich online zaznamenání, sdílení, propojování a uznávání získaných kompetencí.

## Stárnoucí populace v práci. Jak udržet zaměstnance v kondici a spokojené

„Svět práce se mění rychleji než kdy dřív. Bez celoživotního vzdělávání se z práce může stát zdroj nejistoty. Proto prosazujeme partnerský model. Stát, zaměstnavatelé a odbory musejí rozhodovat společně. O pravidlech, o penězích i o tom, co to lidem skutečně přinese. Nechceme další papír do šuplíku. Chceme systém, který funguje v praxi. Lidé potřebují reálnou šanci se vzdělávat. A taky čas, aby to vůbec zvládli. Individuální vzdělávací účty mohou být jedním z konkrétních nástrojů. Investice do dovedností lidí je

investice do konkurenceschopnosti i soudržnosti společnosti," popisuje předseda ČMKOS Josef Středula.

„Žijeme ve světě, kde překotný technologický vývoj mění profese ne v horizontu dekad, ale v řádu let, někdy i měsíců. O vítězích a poražených stále více rozhoduje flexibilita a schopnost rychle se přizpůsobit. Vzdělávání se proto musí stát celoživotním procesem, na kterém se podílejí firmy, stát i samotní lidé, jichž se vzdělávání týká. Podnikatelská sféra je připravena převzít větší díl odpovědnosti, stát ale musí vytvářet podmínky, aby firmy měly motivaci i prostor to dělat,“ uzavírá prezident Hospodářské komory ČR Zdeněk Zajíček.