

Celoživotní vzdělávání jako zásadní strategická investice: shoda zaměstnavatelů i odborů

5. února 2026

Celoživotní vzdělávání se musí stát systematickou a dlouhodobou prioritou vlády. Shodují se na tom sociální hospodářští partneři, tedy zástupci zaměstnavatelů i odborů. Podpora dlouhodobého vzdělávání je odpovědí na nepříznivý demografický vývoj, proměny trhu práce i potřebu rychlejší adaptace pracovní síly na technologické a strukturální změny. Podle studie Budoucnost českého pracovního trhu z roku 2022 je do roku 2030 milion zaměstnanců ohroženo změnami v ekonomice.

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

Sociální hospodářští partneři se shodují, že klíčová je koordinace mezi resorty, zejména MŠMT, MPSV a MPO, a větší provázání vzdělávacích nástrojů s reálnými potřebami trhu práce. Podle průzkumu Predikce a realita pracovního trhu, který realizoval Úřad práce v roce 2025, zaměstnavatelům u zaměstnanců nejčastěji chybí technické (73 %), měkké (33 %) a digitální dovednosti (20 %). Zároveň 62 % zaměstnavatelů zapojených v průzkumu považuje za klíčové pro budoucnost právě technické dovednosti a téměř 50 % digitální gramotnost.

„Je potřeba nabídnout funkční a srozumitelný systém, který bude ke vzdělávání motivovat po celý profesní život,“ doplňuje 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.“

Podle sociálních hospodářských 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.

„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 Jiří Horecký, prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

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

„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 musí 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,“ říká Josef Středula, předseda ČMKOS.

„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,“ řekl prezident Hospodářské komory ČR Zdeněk Zajíček.

Zdroj: [Svaz průmyslu a dopravy ČR](https://socialnidialog.cz/celozivotni-vzdelavani-jako-zasadni-strategicka-investice-shoda-zamestnavatelu-i-odboru/)