

Podpora odborného vzdělávání, rekvalifikace a prohlubování dovedností všech pracovníků

Doporučení koordinátorům a členům ERZ/SE-RZ pro odborovou činnost v nadnárodních společnostech

Brusel, leden 2024

Tento dokument poskytuje informace a pokyny pro zástupce zaměstnanců v evropských radách zaměstnanců [ERZ], nadnárodních radách zaměstnanců společností se statutem Evropské společnosti – *Societas Europaea* [SE], jakož i pro koordinátory industriAll Europe, kteří jim pomáhají, o úloze, kterou mohou ve svých nadnárodních společnostech hrát při podpoře dialogu o politice odborného vzdělávání a přípravy [OVP] a rekvalifikací a prohlubování dovedností.

Odborné vzdělávání a příprava, rekvalifikace a prohlubování dovedností: Proč je nyní zapotřebí akce odborů?

V celé Evropě čelí naše průmyslová odvětví transformaci dosud nevídaného tempa a rozsahu, účinkům ekologického a digitálního přechodu, jakožto i tvrdé obchodní konkurenci na globální úrovni. Zároveň se stále ještě vzpamatovávají z tvrdých dopadů pandemie covid-19. Odhaduje se, že v nadcházejících letech se v průmyslu změní, přesune nebo zanikne 25 milionů pracovních míst a odborných dovedností¹, přičemž zůstává nevyřešen dlouhodobý nedostatek kvalifikovaných pracovníků (např. svářečů, odborníků na informační a komunikační technologie, inženýrů) v odvětvích, která navíc obtížně získávají mladou generaci (vysoce) kvalifikovaných pracovníků.

Kvalifikovaná pracovní síla s pracovníky dobře vybavenými strategickým know-how potřebným pro uspokojení potřeb budoucnosti je však základem dlouhodobé zaměstnatelnosti pracovníků a silných a konkurenceschopných podniků, které poskytují kvalitní pracovní místa a dobré mzdy. Absence investic do rozvoje dovedností by omezilo produktivitu a konkurenceschopnost evropského průmyslu. Je třeba urychleně posílit politiky rekvalifikace a zvyšování kvalifikace založené na dalším odborném vzdělávání a přípravě po celou dobu profesní dráhy, aby se zajistilo, že při změnách v průmyslu nikdo nezůstane pozadu².

Prosazování opatření v oblasti politik odborné přípravy a rozvoje dovedností na přeshraniční úrovni může znít neobvykle, protože politiky v oblasti dovedností jsou ve skutečnosti vytvářeny a řízeny na národní úrovni. Například Smlouva o EU nedává žádnou pravomoc k přijímání závazných právních předpisů EU v

¹ Viz [Manifest spravedlivého přechodu](#) industriAll Europe.

² Viz stanovisko industriAll Europe 2023 „*Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages*“, v [angličtině](#), [francouzštině](#), [němčině](#).



této oblasti, což zůstává výsadou členských států. Vnitrostátní systémy odborného vzdělávání a přípravy a rozvoje dovedností, včetně jejich financování, se v jednotlivých zemích značně liší. Sociální partneři, včetně odborů, již hrají roli při vytváření, provádění a řízení systémů odborného vzdělávání a přípravy v mnoha zemích, kde jsou politiky v oblasti dovedností a odborné přípravy řízeny společenským dialogem, například když jsou dovednosti a odborné vzdělávání a příprava předmětem vyjednávání na odvětvové a/nebo podnikové úrovni mezi zaměstnavateli a odbory.



TIP!

Evropské centrum pro rozvoj odborného vzdělávání [CEDEFOP] uvádí na svých internetových stránkách popis jednotlivých národních systémů odborného vzdělávání a přípravy, které existují v EU, a to ve všech jazycích EU.

Viz: <https://www.cedefop.europa.eu/en/countries>

Navzdory této národní výsadě a vzhledem k rostoucím obavám z rizika ztráty jedné z klíčových konkurenčních výhod Evropy, pokud by se nepodařilo vyřešit výzvu v oblasti dovedností, Evropská unie v posledních letech výrazně zvýšila svou aktivitu na podporu a prosazování účinnějších a ambicióznějších politik v oblasti dovedností. V roce 2017 Evropský pilíř sociálních práv znovu připomněl, že právo na odbornou přípravu a přístup k odbornému a následnému vzdělávání a odborné přípravě je základním právem.



ODKAZ

(2017) EVROPSKÝ PILÍŘ SOCIÁLNÍCH PRÁV

Kapitola I – Rovné příležitosti a přístup na trh práce

– 01 – Vzdělávání, odborná příprava a celoživotní učení

Každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel a nabyl dovednosti, které mu umožní účastnit se plně na životě společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce.

V roce 2020 zveřejnila Evropská komise nový „Evropský program dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost“³, který zahrnuje 12 opatření na podporu národních strategií dovedností a rozvoj odborného vzdělávání a přípravy s cílem dosáhnout do roku 2025 následujících ambiciózních cílů:

- 50 % dospělých, kteří každoročně absolvují odbornou přípravu (oproti 38 % v roce 2016)
- 70 % dospělých, kteří mají alespoň základní digitální dovednosti (oproti 56 % v roce 2019)

K uvedenému akčnímu plánu EU je připojen významný rozpočet ve výši více než 80 milionů eur, který je k dispozici členským státům a který doplňuje finanční prostředky vyčleněné v rámci fondů Nástroje pro

³ Informace o Evropském programu dovedností jsou k dispozici na [webových stránkách Evropské komise](#).



obnovu a zvýšení odolnosti zaměřených na podporu investic do vnitrostátních strategií v oblasti dovedností. EU rovněž přijala několik (nezávazných) doporučení, která mají členským státům poskytnout vodítko pro účinné politiky a nástroje pro rekvalifikaci a prohlubování dovedností pracovníků⁴. Kromě opatření EU zaměřených na členské státy byly dány k dispozici také fondy EU na podporu úsilí odvětvových zúčastněných stran o podporu rekvalifikací a prohlubování dovedností v jejich regionech a podnicích (viz [EU Pacts for Skills](#), které sdružují průmyslové asociace, poskytovatele odborného vzdělávání a přípravy, odborníky na vzdělávání a sociální partnery s cílem zmapovat potřeby v oblasti dovedností a realizovat vzdělávací akce ve 14 odvětvích). [European Alliance for Apprenticeships](#) (iniciovaná evropskými sociálními partnery a od roku 2013 hostovaná Evropskou komisí) má za cíl podpořit akce těchto zúčastněných stran směřující ke konkrétnímu rozvoji programů učňovské přípravy v Evropě. Aby potvrdil odhodlání EU přijmout výzvu v oblasti dovedností, vyhlásil předseda Evropské komise rok [2023 rokem 'European Year of Skills'](#).

Navzdory množícím se snahám a finančním prostředkům EU i národním strategiím v oblasti dovedností je však zavádění rekvalifikací a prohlubování dovedností v podnicích v praxi stále příliš omezené. Celoživotní vzdělávání není dosud plně zakotveno v myšlení, přičemž v roce 2022 se vzdělávání účastnil pouze každý pátý dospělý⁵. Míra odborné přípravy je trvale nízká a rozhodně nedosahuje cílů stanovených v programu dovedností EU. Podniky neinvestují do vzdělávacích politik v takovém rozsahu, který by odpovídal jejich potřebám v oblasti dovedností, a pracovníci si nemusí být nutně vědomi možností vzdělávání nebo je využívat.

Situace se vyvíjí pomalu, do odborné přípravy většinou investují stále stejné, velké podniky, zatímco ostatní příliš neinvestují, a totéž platí i u vysoce kvalifikovaných pracovníků, kteří se účastní vzdělávání, zatímco ti, kteří rekvalifikaci a prohlubování dovedností nejvíce potřebují (zranitelní a ohrožení pracovníci, ženy, rodiče samoživitelé, senioři apod.), zůstávají mimo dosah vzdělávacích akcí. Ačkoli jsou potřeby odborné přípravy obrovské, rozpočty určené na vzdělávání jsou mezi prvními, které se snižují, když se podniky potýkají s ekonomickými problémy (jak se ukázalo během pandemie COVID-19). Většina podniků raději přijme pracovníky s požadovanou kvalifikací z trhu práce, a to i mimo svůj národní nebo evropský trh práce, než aby investovala do rozsáhlých programů rekvalifikace a prohlubování dovedností⁶.

Evropské odborové svazy trvají na naléhavé potřebě zintenzivnit odborné vzdělávání a celoživotní vzdělávání pracovníků v průmyslu, a to ve všech odvětvích, regionech a podnicích. Evropská a národní tvůrčí politiky mají za úkol zajistit, aby byly ve spolupráci s odborovými svazy navrženy a realizovány národní, regionální a místní strategie v oblasti dovedností s cílem zajistit odpovídající financování a přístup ke kvalitnímu vzdělávání pro všechny pracovníky. Svou roli musí sehrát i zaměstnavatelé: investovat do

⁴ Viz doporučení Rady pro rok 2020 k „[Odborné vzdělávání a příprava pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost](#)“, doplněné Osnabrückým prohlášením „[Odborné vzdělávání a příprava jako prostředek oživení a spravedlivého přechodu k digitální a zelené ekonomice](#)“. Byla přijata i aktuálnější doporučení EU k nástrojům odborného vzdělávání a přípravy, jako jsou [individuální vzdělávací účty](#) nebo [mikrocertifikáty](#).

⁵ Zdroj: [Eurostat's adult learning statistics](#).

⁶ Zdroj: [Eurostat's statistics on continuing vocational training in enterprises](#).



pracovníků a plánování pracovních sil a odborné přípravy, předvídat své potřeby v oblasti dovedností, vyčlenit potřebné finanční prostředky a zajistit přístup k odpovídající odborné přípravě⁷.

Doporučení 1

Rozhodněte o koordinované strategii odborů

Jako zástupce zaměstnanců v nadnárodní společnosti máte klíčovou roli: být aktivní! Nečekejte, až vás bude vedení informovat nebo s vámi konzultovat politiku vzdělávání, o které možná jednostranně rozhodlo (nebo nerozhodlo). Rozhodněte se sami, posuďte situaci a potřeby rekvalifikace a prohlubování dovedností ve vaší společnosti a rozhodněte o strategii odborů pro posílení příslušného odborného vzdělávání a přípravy pro všechny zaměstnance.

Spolupracujte a koordinujte své kroky se svými národními a evropskými odborovými svazy.

Odborové organizace vypracovaly v mnoha zemích požadavky a strategie na podporu vzdělávání a rozvoje dovedností, a to i v rámci odvětvového kolektivního vyjednávání. Odborové organizace vás také mohou nejlépe informovat o nejnovějším vývoji týkajícím se politik v oblasti dovedností a odborné přípravy, o nichž se diskutuje se zaměstnavateli a/nebo s tvůrci politik na národní a evropské úrovni. Obrátíte-li se na svou národní nebo evropskou odborovou organizaci, dozvíte se o právech (vyplývajících ze zákona nebo kolektivních smluv), postupech a iniciativách podporujících odborné vzdělávání a přípravu a o rekvalifikacích a prohlubování dovedností, které existují ve vaší zemi, ale také v celé EU a v podnicích ve vašem odvětví.

Navíc odbory uzavřely s vedením několika nadnárodních společností evropské rámcové dohody, které obsahují ustanovení o strategickém plánování a rozvoji dovedností. Váš odborový svaz vás může informovat o tom, jak takovou dohodu s mandátem odborového svazu vyjednat, a poradit vám, jaké inovativní přístupy a společné standardy v takové dohodě s nadnárodní společností prosazovat.

⁷ Viz stanovisko industriAll Europe 2023 „*Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages*“, v [angličtině](#), [francouzštině](#), [němčině](#).



PŘÍKLAD

SAFRAN

Odvětví letectví a kosmonautiky

ERZ od roku 2008

Předsedkyně: Corinne Schievene (CFDT FGMM)

Koordinátor IndustriAll Europe: Philippe Gotti (CFE-CGC Métallurgie)

V roce 2015 uzavřela industriAll Europe na základě mandátu evropské vyjednávací skupiny zřízené národními odborovými svazy SAFRAN a v koordinaci s ERZ [European framework agreement with SAFRAN on skills development and career paths security](#), obnovenou v r. 2021. Inspirován politikou strategického plánování dovedností platnou ve Francii (kde jsou velké společnosti povinny se každé tři roky dohodnout s odbory na strategickém plánování dovedností a pracovní síly), chtěl management a odbory společnosti SAFRAN vypracovat společné evropské standardy a zásady, jak přizpůsobit dovednosti požadavkům vyplývajícím ze strategie společnosti nebo ze změn na trhu. Evropská dohoda stanoví pravidla, která mají být zavedena v každé zemi, pokud jde o předvídaní potřebných dovedností, rozvoj kariérních cest a vzdělávání zaměstnanců, jakož i možnosti profesní mobility v rámci skupiny.



TIP!

Pokud uvidíte, že je ve vašem podniku zájem vyjednat s vedením evropskou dohodu o dovednostech a odborné přípravě, obraťte se neprodleně na svůj národní odborový svaz a sekretariát industriAll Europe!

Spolupracujte a koordinujte své kroky se zástupci odborových organizací ve vašem podniku na národní i místní úrovni

Důležitá je důsledná koordinace mezi evropskou a národní úrovní. Politiky vzdělávání a rozvoje dovedností je třeba projednávat jak na úrovni ERZ, tak na národní úrovni. Pokud jsou politiky nebo dohody uzavírány odbory na národní úrovni, ujistěte se, že je o nich informována ERZ/SE-RZ. A naopak: pokud jsou politiky nebo zásady týkající se dovedností a vzdělávání přijímány na evropské úrovni, je důležité, aby byly co nejdříve zapojeny národní odborové svazy.

Důvody pro navázání pevného spojení a zajištění dobrého toku informací mezi ERZ/SE-RZ a zástupci odborů na národní a místní úrovni jsou různé:

- **Je to nejlepší způsob, jak včas identifikovat opatření týkající se dovedností a odborného vzdělávání a přípravy**, která mohou být plánována v jedné zemi, než se stanou nadnárodními.
- **Je to nejlepší způsob, jak se od sebe navzájem učit, sdílet a vyměňovat si osvědčené postupy** (např. informace o tom, že v jedné zemi byla odbory a vedením uzavřena kolektivní smlouva o posílení kariérového poradenství a přístupu ke vzdělávání pro všechny pracovníky, by mohla mít následný vliv, pokud by se rozšířila v rámci vaší sítě).



Mějte na paměti, že ERZ mohou využít své povinnosti podávat zprávy o své činnosti nebo svého práva navštěvovat místní pracoviště, aby navázaly vazby a spojení na národní a místní úrovni. Toto spojení by mělo zahrnovat navázání kontaktu s případnými zástupci odborů pro vzdělávání na pracovišti.

Rozvíjejte své odborné znalosti a posilujte své znalosti o odborném vzdělávání a přípravě a rozvoji dovedností

Vaše ERZ/SE-RZ má také právo na školení a může požádat o konkrétní školení věnované politice rozvoje dovedností v různých zemích, ve kterých vaše společnost působí.

Vaše ERZ/SE-RZ má také právo na pomoc odborů a odborníků na danou problematiku, kteří vám mohou pomoci kriticky posoudit relevanci vzdělávacích politik vaší společnosti a formulovat požadavky odborů vůči vedení. To vám usnadní diskuse s vedením.

Doporučení 2

Zapojte se do dění ve vašem podniku

Strategické plánování dovedností a politiky odborného vzdělávání a přípravy jsou tématem společenského dialogu ve firmách! Politika vzdělávání a rozvoje dovedností je tradičně tématem pro jednání mezi zaměstnavateli a odbory:

- **Na úrovni jednotlivých zemí** v rámci odvětvového a/nebo meziodvětvového kolektivního vyjednávání.



TIP!

Podívejte se do online databáze industriAll Europe Collective Bargaining [CB], která shromažďuje informace o kolektivních smlouvách o dovednostech a vzdělávání uzavřených v evropských zemích a podnicích.

Viz: <https://news.industriall-europe.eu/p/collective-bargaining-database>

- **Na podnikové úrovni**, zejména při projednávání strategických plánů rozvoje dovedností s odbory, je to zákonná povinnost. Tak je tomu ve Francii, kde společnosti s více než 300 zaměstnanci nebo působící ve více zemích musí vést taková jednání s odbory každé tři roky.



TIP!

V několika zemích EU platí vyjednávací přístupy k předvídání potřeb v oblasti dovedností a k dohodě o vzdělávací politice na národní, odvětvové nebo podnikové úrovni.

Podrobné informace o jednotlivých zemích jsou uvedeny na internetových stránkách CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-collections/skills-anticipation-countries>



- **Na evropské úrovni** prostřednictvím evropských rámcových dohod uzavřených s nadnárodními společnostmi (viz příklad SAFRAN) nebo prostřednictvím tematických evropských rámcových dohod uzavřených meziodvětvovými sociálními partnery EU (ETUC, Business Europe, SME United, SGI Europe), které obsahují ustanovení týkající se vzdělávání/rozvoje dovedností.



ODKAZ

(2020) RÁMCOVÁ DOHODA EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ O DIGITALIZACI

K dispozici online v 11 jazycích EU:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>

Kapitola 1 – Digitální dovednosti a zabezpečení zaměstnanosti

Hlavním cílem je vybavit stávající a budoucí pracující a podniky vhodnými dovednostmi průběžným vzděláváním tak, aby bylo možno těžit z příležitostí a řešit výzvy digitální transformace ve světě práce.

(2017) AUTONOMNÍ RÁMCOVÁ DOHODA EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ O AKTIVNÍM STÁRNUTÍ A MEZIGENERAČNÍM PŘÍSTUPU

K dispozici online v 9 jazycích EU:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-active-ageing-and-inter-generational-approach>

Kapitola 4 – Nástroje, opatření a činnost sociálních partnerů

C) Řízení dovedností a kompetencí

Přístup by měl podporovat rozvoj dovedností a celoživotní učení a tedy zvyšovat zaměstnatelnost pracovníků a maximalizovat lidský kapitál podniků z hlediska odbornosti a know-how.

(2010) EVROPSKÁ RÁMCOVÁ DOHODA O TRZÍCH PRÁCE PŘÍSTUPNÝCH VŠEM

K dispozici online v 12 jazycích EU:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-inclusive-labour-markets>

Kapitola 5 – Činnost sociálních partnerů

[...] specifická opatření zahrnují například:

- šířit informace o dostupnosti pracovních míst a systémů odborné přípravy;
- spolupracovat se systémy všeobecného vzdělávání a odborné přípravy s cílem lepšího sladění potřeb jednotlivce a trhu práce, včetně vypořádáním se s problémem základních dovedností (gramotnost a znalost počtů), podporou odborného vzdělávání a školení a opatřeními pro usnadnění přechodu mezi vzděláváním a trhem práce;
- zavádět individuální plány rozvoje kompetencí;
- prosazovat více a lepších učňovských a praktikantských smluv.



Vedle role, kterou hrají odbory při vyjednávání o politikách vzdělávání a rozvoje dovedností, mají svou úlohu také ERZ/SE-RZ, které využívají svých práv na informace o politikách vzdělávání a rozvoje dovedností a na konzultace s vedením. Ačkoli směrnice o ERZ/SE výslovně neuvádějí odborné vzdělávání jako téma pro dialog s vedením, objevuje se na programu poloviny (54 %) existujících ERZ⁸.

Svému vedení můžete argumentovat, že vaše ERZ/SE-RZ má právo zapojit se do dialogu o politice vzdělávání a rozvoje dovedností, a to s odkazem na novou povinnost uloženou velkým společnostem podávat zprávy o své politice vzdělávání. [Směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti z r. 2022](#) ukládá velkým společnostem povinnost zveřejňovat informace o svém vzdělávání a rozvoji dovedností, a to mimo jiné uvedením podílu a zastoupení zaměstnanců účastnících se odborné přípravy.



TIP!

Pokud to vaše dohoda o ERZ ještě neupravuje, **zařaďte odborné vzdělávání a rozvoj dovedností do seznamu témat pro informování a konzultace** při novém projednávání vaší dohody o ERZ.



PŘÍKLAD

Eni

Energetické odvětví

ERZ od roku 1995

Koordinátor IndustriAll Europe: Antonio Parisi (Uiltec)

čl. 10 dohody o ERZ z roku 2022

Evropská rada zaměstnanců a v případě potřeby i vybraný výbor jsou informovány o činnosti a aktivitách společnosti Eni a jsou s nimi konzultovány, zejména pokud jde o:

[...]

- počáteční a průběžné odborné vzdělávání

Doporučení 3

Diskutujte s vedením

Upozorněte v rámci práce ERZ/SE-RZ na problematiku odborného vzdělávání a přípravy, rekvalifikace a prohlubování dovedností a předložte ji k diskusi vedení! Pozor: nejedná se o jednorázovou diskusi, ale o diskusi, která musí probíhat pravidelně.

⁸ Viz průzkum ETUI mezi ERZ a SE-RZ z roku 2019 „Slyší nás někdo?“ dostupný [online](#) v angličtině, francouzštině, němčině, polštině, češtině a španělštině.



Jako členové ERZ/SE-RZ byste si měli na svých schůzích vyčlenit čas na sdílení informací o vývoji v různých zemích, a to i pokud jde o podnikovou politiku vzdělávání a kvalifikace. Měli byste dbát na to, aby se na schůzkách s ústředním vedením řešilo strategické plánování a rozvoj dovedností, jakož i politika odborného vzdělávání a přípravy.

Členům ERZ/SE-RZ se doporučuje, aby se dotazovali ústředního vedení a **zapojili se do informování a konzultací** k následujícím tématům, v případě potřeby s podporou odborníků.

Strategie společnosti

- Jaká je krátkodobá, střednědobá a **dlouhodobá odvětvová strategie** společnosti a její potenciální dopad na pracovní místa a dovednosti?
- Jaký je **předpokládaný vývoj obchodních aktivit** v jednotlivých zemích? Budou některá odvětví zrušena, vytvořena nebo nahrazena? Plánují se fúze/odštěpení?
- Jak vedení plánuje **přizpůsobit strategii společnosti, aby se vyrovnala se změnami v prostředí, v němž společnost působí**, ať už jde o změny na trhu, vývoj právního rámce, přizpůsobení se změnám klimatu a digitalizaci...?

Průzkum dovedností

- Jaký se očekává vývoj pracovních míst** v jednotlivých závodech? Jaké dovednosti budou v budoucnu potřeba?
- Jsou ve společnosti nějaké **nedostatkové dovednosti**? Pokud ano, kde a které? Jakým způsobem plánuje společnost nedostatek dovedností doplnit (program rekvalifikace a prohlubování dovedností nebo najímání pracovníků mimo národní trh práce nebo trh práce EU)?
- Jak společnost **provádí průzkum dovedností** v každém závodě nebo regionu, kde působí? Je zavedena spolupráce s externími zainteresovanými stranami (např. místním Ministerstvem práce a sociálních věcí) za účelem analýzy vývoje kvalifikačních potřeb?

Finanční investice do odborné přípravy

- Jaký **rozpočet** je vyčleněn na vzdělávání a rozvoj dovedností? Jak se tento rozpočet vyvíjel v posledních 5 letech?
- Využívá podnik k financování svých vzdělávacích programů **veřejné prostředky nebo bipartitní prostředky**?
- Jaká část rozpočtu na vzdělávání je vyčleněna na vzdělávání pracovníků v dodavatelském řetězci (subdodavatelé malých a středních podniků)?



Statistiky odborné přípravy

- Jaký je **počet a profil (povolání, věk, pohlaví) proškolených pracovníků**? Jak se tento počet vyvíjel za posledních 5 let? Jaký je cíl pro budoucí školení?
- Kolik **hodin ročně** stráví pracovníci v průměru školením?
- Jaký je **počet a profil (povolání, věk, pohlaví) pracovníků, kteří se účastní pravidelných hodnocení kariérního rozvoje**? Jak se tento počet vyvíjel za posledních 5 let? Jaký je cíl do budoucna?
- Jaký je **počet a profil (u kterých profesí) učňů**? Jak se tento počet vyvíjel za posledních 5 let? Jaký je cíl do budoucna? Jaká je míra nábory učňů?
- Jaký je **počet a profil (u kterých profesí) stážistů**? Jak se tento počet vyvíjel za posledních 5 let? Jaký je cíl do budoucna? Jaká je míra nábory stážistů?

Nabídka školení

- Jaký typ školení** je poskytován: mikroškolení; dlouhodobé školení; kolektivní školení; individuální školení?
- Na jaká témata/obsah** jsou vzdělávací programy zaměřeny?
- Jak jsou ověřovány výsledky vzdělávání**? K získání jaké certifikace nebo kvalifikace vedou vzdělávací programy nabízené společností? Jak jsou výsledky vzdělávání uznávány z hlediska mzdy a kariérního růstu?
- Pokud jde o školení potřebná k výkonu práce ve firmě, jaké **podmínky školení** jsou poskytovány (školení v pracovní době, bez ztráty mzdy)?
- S jakými poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy podnik spolupracuje**?

Je-li to relevantní a možné, požádejte vedení společnosti o zřízení podvýboru ERZ/SE-RZ, který by se věnoval strategii vzdělávání a dovedností společnosti. Pomoc externího odborníka by mohla být velmi cenná vzhledem k poměrně technické povaze diskuze.



TIP!

Pokud by vzdělávání a dovednosti byly ve vašem podniku obzvláště důležitým tématem pro zajištění budoucnosti a zaměstnatelnosti pracovníků, **požádejte o zřízení zvláštní pracovní skupiny ERZ** pro tuto problematiku.



IndustriAll Europe a její přidružené organizace jsou zde, aby vás podpořily. Pokud máte jakékoli dotazy nebo návrhy nebo se chcete podělit o své zkušenosti, obraťte se na:

- ⇒ **Vaši národní odborovou organizaci**
 - ⇒ **Koordinátora industriAll Europe, který pomáhá vaší ERZ nebo SE-RZ**
- nebo
- ⇒ **Váš specializovaný tým industriAll Europe**

Aline Conchon
Vedoucí oddělení
Kontaktní místo pro odborné vzdělávání a
přípravu a dovednosti
aline.conchon@industrial-europe.eu
+32 488 881 937

Bruno Demaitre
Hlavní poradce pro politiku
Odborník na otázky ERZ
bruno.demaitre@industrial-europe.eu
+32 476 540 990



Více informací...

Pokud se chcete dozvědět více o přístupu našich odborů ke vzdělávání a rozvoji dovedností, zde je souhrn stanovisek industriAll Europe, který může být užitečný pro vaše diskuse o ERZ/SE-RZ.

Obecná stanoviska industriAll Europe

<i>Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages</i>	Poziční dokument (2023) v angličtině , francouzštině , němčině
<i>Ensuring lifelong employability through training for future-proof occupational pathways</i>	Poziční dokument (2021) v angličtině , francouzštině , němčině
<i>Training and Education - Boosted EU initiatives on skills</i>	Informační dokument (2020) v angličtině , francouzštině , němčině
<i>First common demand for an individual right to training</i>	Dokument ke kampani (2005) v angličtině

Stanoviska IndustriAll Europe podle odvětví

Letectví a kosmonautika	<i>Demographic change, personnel work and skilled employment in the European aerospace industry</i> Zpráva IndustriAll Europe a přidružených společností (2017) v angličtině
Chemický průmysl	<i>Europe needs to make its STEM strategy a reality now</i> Společné prohlášení IndustriAll Europe a ECEG (2022) v angličtině <i>Sustainable employment and career development in the European chemical sector</i> Akční rámec IndustriAll Europe – ECEG (2017) v angličtině <i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i> IndustriAll Europe – ECEG (2015) v angličtině <i>Framework agreement on competence profiles for operators and first line supervisors in the chemical industry (addendum)</i> Dohoda mezi IndustriAll Europe a ECEG (2015) v angličtině
Energetika	<i>Strengthen the role of national social partners and VET providers to build skills intelligence in the electricity sector</i> IndustriAll Europe – EPSU – Zpráva Eurelectric (2021) v angličtině Shrnutí v EN , ES , FR , HU , IT , RO , SE <i>Skills needs developments, vocational education and training systems in the changing electricity sector</i> IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2018) v angličtině



	<i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i> IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2018) v angličtině
	<i>A quality framework for traineeships in the European electricity sector</i> Dohoda mezi IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2016) v angličtině
Plynárenství	<i>Challenges and opportunities for employment in the gas sector in the context of the European energy transition: ensuring a Just Transition for workers</i> Zpráva IndustriAll Europe – EPSU – Eurogas (2023) v angličtině Shrnutí EN SV DE ES FR GR NO PL PT RO
Kovovýroba, strojírenství a technologie (MET)	<i>Boosting continuing vocational education & training in the MET industries</i> Společné stanovisko IndustriAll Europe – Ceemet (2021) v angličtině , francouzštině , němčině <i>European Alliance for Apprenticeships' renewed pledge: Robust MET industries require future-proof apprenticeships</i> IndustriAll Europe – Ceemet (2021) v angličtině , francouzštině , němčině <i>Joint priorities on skills/education/training for the new legislative term</i> Společné stanovisko IndustriAll Europe – Ceemet (2019) v angličtině <i>A Skills Agenda for Europe: no need for New but for Swift action</i> Společné stanovisko IndustriAll Europe – Ceemet (2017) v angličtině <i>Rethink education, but do it together with industry</i> Společné stanovisko IndustriAll Europe – Ceemet (2013) v angličtině <i>On permeability between vocational education and training (VET) and higher education</i> Společné stanovisko IndustriAll Europe – Ceemet (2011) v angličtině <i>Strong focus on high quality vocational education and training requisite for a competitive and sustainable European industrial base</i> Společné stanovisko IndustriAll Europe – Ceemet (2010) v angličtině
Průmysl papíru a celulózy	<i>Recommendations and best practices to attract and retain young people to the pulp and paper industry (EU-funded project “Turn the Page”)</i> IndustriAll Europe – CEPI (2022) v angličtině
Stavba lodí	<i>Upskilling shipbuilding workforce in Europe</i> Projekt IndustriAll Europe – SEA Europe financovaný EU (2021) v angličtině

Kromě toho se industriAll Europe účastní evropských partnerství zúčastněných stran v oblasti dovedností, jako např.:

- paktů pro dovednosti v [letectví a kosmonautice](#), [automobilovém průmyslu](#), [energeticky náročných odvětvích](#), [mikroelektrotechnickém průmyslu](#), [průmyslu obnovitelných zdrojů na moři](#), [stavitelství lodí](#), [odvětví textilu, oděvů, kožedělném a obuvnickém](#).
- a projektů financovaných EU (tzv. „projektů plánu odvětvové spolupráce v oblasti dovedností“) v [energeticky náročných odvětvích](#), [průmyslu vodíku](#), [zásobování železnic](#), [stavitelství lodí](#), [ocelářství](#).

