

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ
STUDIUM**

2012 – 2014

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Tomáš Zůbek

**Význam role politických a odborových sdružení v otázce
vzdělávání dospělých**

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce:
Doc. Mgr. Milan Beneš Dr.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME)
STUDIES

2012 - 2014

DIPLOMA THESIS

Tomáš Zůbek

**The importance of the role of political and trade associations
on the issue of adult education**

Prague 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor:
Doc. Mgr. Milan Beneš Dr.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 17. 2. 2014

Tomáš Zůbek

Poděkování

Chtěl bych poděkovat panu Doc. Mgr. Milanu Benešovi Dr. za vedení, ochotu a věnovaný čas při vedení práce, dále panu Ing. Martinu Mikeskovi PhD. - předsedovi Zlínské pobočky Masarykovy demokratické akademie, panu Mgr. Ladislavu Kucharskému - místopředsedovi Odborového svazu zdravotnictví a sociálních služeb, panu Jirímu Šípkovi - Svazovému inspektorovi Odborového svazu dopravy a panu Robertu Rídlovi - předsedovi Závodního výboru Odborového svazu dopravy ČSAD Uherské Hradiště za poskytnuté konzultace a informace, které přispěly ke zpracování této práce.

Anotace

Diplomová práce se zabývá pohledem, posouzením a zmapováním role politických a odborových sdružení v oblasti vzdělávání dospělých.

Práce je vedena dvěma pohledovými směry.

Prvním pohledem je popis dosavadního historického a aktuálního významu vzdělávání dospělých realizovaného v prostředí politických či odborových organizací. Druhým pohledem je monitorováno konkrétní prostředí a situace vzdělávání dospělých v popisovaných institucích, konkrétně v Masarykově demokratické akademii, Akademii sociální demokracie, Odborovém svazu dopravy a Odborovém svazu dopravy zdravotnictví a sociálních služeb a Odborovém svazu Kovo. Současně jsou připojeny i základní informace o vzdělávacích institucích některých dalších politických stran, konkrétně Občanské demokratické strany (Cevro Institut) a Komunistické strany Čech a Moravy (Akademie Jana Švermy).

Na závěr je, pomocí informací získaných v rámci terénního průzkumu, provedeno zhodnocení významu vzdělávacích procesů organizovaných politickými a odborovými subjekty, včetně nástinu nástrojů pro jeho inovaci a zlepšení.

Klíčové pojmy

Cíle vzdělávání, další vzdělávání, formy vzdělávání, identifikace potřeb vzdělávání, interní lektorská síť, metody vzdělávání, osobní rozvoj, politické a odborové organizace, rozvoj lidských zdrojů, systém vzdělávání, terénní průzkum, vzdělávání dospělých.

Annotation

This thesis deals with an approach, examining and mapping the role of political and trade union associations in the field of adult education.

The work is done in two directions to viewing .

The first view is a description of the existing historical and current significance of adult education implemented in an environment of political and trade union organizations. The second is monitoring specific environments and situations described in adult education institutions, particularly in the Masaryk Democratic Academy, Academy of the Social Democrats, trade unions transport and trade unions transport of Health and Human Services and Labor Union with metal. At the same time they are connected and information on the educational institutions of some other political parties, namely the Civic Democratic Party (CEVRO Institut) and the Communist Party of Bohemia and Moravia (Academy Jana Švermy).

In conclusion, using information obtained during the field survey, conducted to evaluate the importance of educational processes organized political and trade union organizations, including the outlining tools for its innovation and improve.

Key words

Adult education, continuing education, educational objectives, education system, field surfy, human resources development, identification of training needs, learning, lecture internal network, methods of education, personal development, political and trade union organizations.

OBSAH

ÚVOD	8
1 POLITICKÉ A ODBOROVÉ ORGANIZACE	14
1.1 Historie a vývoj odborových a politických organizací	14
1.2 Důvody vzniku prostředí pro vzdělávání dospělých v rámci politických a odborových struktur	23
1.3 Odlišnosti v přístupech ke vzdělávání dospělých z pohledu politické a odborové organizace	27
2 MASARYKOVA DEMOKRATICKÁ AKADEMIE	32
2.1 Vznik a vývoj	32
2.2 Současnost.....	33
2.3 Cíle a formy vzdělávání	39
2.4 Interní lektorská síť a metody vzdělávání	43
2.5 Identifikace potřeb vzdělávání	43
3 ODBOROVÉ SVAZY DOPRAVY A ZDRAVOTNICTVÍ	45
3.1 Postavení v systému odborových svazů	45
3.2 Cíle a formy vzdělávání	46
3.3 Interní lektorská síť a metody vzdělávání	52
3.4 Identifikace potřeb vzdělávání	53
4 CÍLE A METODIKA TERÉNNÍHO PRŮZKUMU	55
5 VÝSLEDKY TERÉNNÍHO PRŮZKUMU	63
ZÁVĚR	66
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	70
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK	78
SEZNAM PŘÍLOH	80

ÚVOD

Role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých má nesporný význam a existence těchto struktur je s ním přímo spojena. Otázkou je zmapování a posouzení míry tohoto významu, která je procesu vzdělávání dospělých v současnosti přisuzována jak z pohledu samotných institucí, tak i z pohledu jeho potencionálních účastníků.

Při studiu historie vzniku a vytváření politických a odborových uskupení je zřejmé, že vzájemná symbióza mezi těmito společenskými subjekty a různými formami vzděláváním dospělých byla vždy jejich nedílnou součástí. Přestože v současnosti dochází k určitému útlumu tohoto vztahu, je pravděpodobné, že epocha určité renesance a znovuobjevení významu fenoménu vlastního vzdělávání předmětných osob bude mít své nezanedbatelné místo.

Pokud má být hodnocen význam vzdělávání dospělých jako součást procesu sociálního hnutí, je důležitým faktorem rovněž vyjasnění časové posloupnosti vzniku samotného jevu vzdělávání dospělé populace.

Z historických souvislostí je zřejmé, že existence vzdělávání dospělých či jiná forma edukace lidí mimo běžnou, klasicky zaměřenou pedagogiku, vychází z podhoubí sociálně – emancipačního hnutí.

„Vzdělávání dospělých se jako masový fenomén objevilo v situaci vzájemné provázanosti hnutí sociálního a vzdělávacího.“¹

„Rozvoj vzdělávání dospělých je tedy na rozdíl od státního školství od počátku spojen se sociálně-emancipačním hnutím různorodého charakteru.“²

Šlo o zajištění jakési nesmrtelnosti uvedených institucionalizovaných subjektů a tím zajištění života schopnosti velmi významného prvku v souboji s tehdejší a zavedenou vládnoucí elitou.

Jedni z reprezentantů tohoto procesu byly samozřejmě i politické strany a odborová sdružení.

Účel, který tyto veřejné a profesní instituce svojí podporou oblastem specifického vzdělávání sledovaly, se tedy zdá být jasný.

¹ KOPECKÝ, M. Sociální hnutí a vzdělávání dospělých. 1. vyd., Praha: Eurolex Bohemia s.r.o., 2004, s.7. ISBN 80-86432-96-3.

² BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s.21. ISBN 978-80-247-2580-2.

Bez potřebné úrovně vzdělanosti a pochopení principů sociálně – emancipačního hnutí by tento proces neměl šanci na evoluční vývoj a v konečném důsledku i naději na úspěch svých programových cílů. Bylo tedy třeba účastníky a příznivce, kterými byli především negramotní a nevzdělaní příslušníci dělnické třídy, dle možností vzdělat natolik, aby mohli přijímat informace a rozuměli konkrétním procesům.

Neschopnost vnímat a seznamovat se s informacemi, doporučeními, návody či jinými prostředky komunikace byla zásadním negativním činitelem, který přímo ohrožoval proces výchovy předmětných jedinců a skupin, a tím i dosažení cílů politických a odborových skupin.

Prostředníkem či nositelem těchto úkolů se tak stalo především vzdělávání dospělých, v začátcích označovaného různými pojmenováními – lidová osvěta, lidovýchova, osvěta, lidové vzdělávání apod., jejichž organizátory se politické a odborové organizace stávaly. Otázkou se může stát i posouzení míry a intenzity osvětově-vzdělávacích procesů.

To, že úroveň sociálního zajištění byla nesrovnatelně lepší v případě průmyslových dělníků, byla i odrazem jejich stále lepší vzdělanosti a informovanosti, která jim následně umožňovala lepší orientaci a formulování vlastních požadavků.

Prostřednictvím autorova názoru je nabízeno vysvětlení centralizace průmyslových dělníků do městských center díky rozmachu průmyslové výroby. Venkovské námezdní síly byly znevýhodněny větší atomizací hospodářských jednotek a tím i velmi nízkou úrovní možnosti komunikace s ostatními skupinami či jedinci.

Rychle se vyvíjející a modernizující průmysl nemohl vystačit s „tupými „proletáři“. Začal nezbytně potřebovat kvalifikované dělníky. Zákony o povinné školní docházce dodaly další impulz a přiměly „proletáře“ vzdělávat se, a to i proti jejich vůli. „*Proletář - analfabet se tak změnil v gramotného dělníka, člověka čtoucího, uvědomujícího si postavení ve společnosti*“.³ Je takřka paradoxem dějin, že tuto devizu v boji za jejich práva jim pomohli získat ti samí zaměstnavatelé, na kterých si pak zlepšení vlastních podmínek postupně vymáhali.

Nástup techniky a inovací začal nezbytně potřebovat kvalifikované dělníky, které bylo možno získat opět a pouze jen zajištěním jejich do vzdělání.

³ HORA-HOŘEJŠ, P., *Toulky českou minulostí 11*, 1.vyd., Praha, Via Facti, 2007, s.31. ISBN: 978-80-239-6717-3.

Dalším z důvodů nástupu významu vzdělávání dospělých, ovlivňující tehdejší poptávku po vzdělávání dospělých, byla i určitá absence dosahované úrovně vzdělávání a vzdělání v prostředí tehdejších zavedených školských systémů.

Na straně druhé i jako negativně působící motivace v souvislosti se snahou některých dobových osobností omezit všeobecný přístup k dalšímu vzdělávání. Tuto strategii prosazoval na počátku 20. století například tehdejší akademik Karlovy univerzity Krejčí s odkazem na přebytečnost vzdělávání u dělnické části tehdejší populace.

Vývoj vzájemného vztahu vzdělávání dospělých a občanských aktivit, především myšleno v kontextu demokratických politických stran a odborové činnosti, rozdělit do tří časových etap:

První etapa je spojena s demokratizací vzdělání a zlepšení individuálních životních podmínek, stejně jako se snahou ovlivnění veřejného života.

Nepřehlédnutelný je i rozmach integrace dalších účastníků definovaných třídně či etnicky, což přispívá k hodnocení významu, kterým vzdělávání dospělých přispělo ke vzniku národnostních států. Na stranu druhou však tento proces vybavil jednotlivce k tomu, aby se mohl vyvázat z tradičních struktur, což přináší i odkaz na základní poučení z proměn podob vzdělávání dospělých, kdy je potřeba jeho možnosti a nejednoznačné důsledky realisticky odhadovat.

Etapa druhá, která je datována zhruba od 70. let 20. století, se identifikovala převážně s profesionalizací vzdělávání dospělých a s přesunem jeho těžiště z oblasti kolektivních problémů do sféry privátního a profesního života jedince.

Třetí - současná - etapa se vyznačuje kontinuitou procesů fáze předchozí s kombinací řešení nově se objevujících problémů. Rovněž je zde pozorován opětovný růst významů dalšího vzdělávání v souvislosti s občanskou či kulturní angažovaností, otázky tržních principů, globalizace a privatizace sociálního života. Je skutečností, že stávající vývoj vzdělávání dospělých v kontextu uvedené etapy není příliš přehledný.

Lze se domnívat, že pokud je hovořeno o významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých, je třeba rovněž zmínit i otázku osobní statečnosti těch, kteří byli tehdejšími „lektory“ vzdělávání a přinášeli řadu, na tehdejší dobu velmi radikálních, myšlenek a podnětů. Například otázky pracovní doby či vyjednávání o mzdě byly pro řadu zaměstnavatelů jistě neslýchanou drzostí, se kterou

se doposud nebyli navyklí nejenom setkávat, ale dokonce o tomto požadavku či požadavcích jednat a řešit je. Tuto osobní statečnost a odvalu je nutno ocenit i z toho úhlu pohledu, kdy je zcela jednoznačně zřejmé, že nejenom tehdejší zákonné prostředí, ale i celá státní administrativa nebyla tomuto procesu nijak nakloněna. Spíše právě naopak.

Další historickou zkušeností je i to, že k aktivizaci učení a zpracovávání informací dochází vždy v období určitého společenského neklidu. „*Největší nutnost učení vzniká vždy v období společenských změn a krizí.*“⁴

To, že takováto atmosféra tehdy panovala, lze konkrétně demonstrovat například na osobě prvního prezidenta československé republiky Tomáše G. Masaryka.

Jeho osobní angažovanost v otázce vzdělávání dospělých je zřetelná nejenom v jeho asistenci při založení Dělnické akademie roce 1896, ale i v řadě dalších obdobných projektů. Přestože se tyto jeho aktivity odehrávaly v době částečného nástupu demokratizačního procesu státního a politického prostředí tehdejšího Rakouska – Uherska a v době, kdy byla z části garantovaná občanská práva včetně volebního, přispěly tyto k situaci, kdy byl následně donucen opustit domov a emigrovat. V opačném případě by byla ohrožena jeho svoboda.

Svou úlohu má vzdělávání dospělých, v kontextu s existencí politických a odborových sdružení, nepochybně i v současném období globalizace.

Tento proces, který určitým a často i nebezpečným vlivem působí na mnohdy i základní otázky a práva lidské důstojnosti, je založen nejenom na odstraňování ekonomických bariér v zájmu neomezeného působení tržních sil, ale rovněž i na oslabování, do nedávné doby, oprávněných nároků zaměstnanců. Dominantním fenoménem je v tomto procesu zisk, který je pak stále více nerovnoměrně přerozdělován.

Role výchovy a vzdělávání dospělých jedinců, tedy těch, kteří jsou doslova přímo a každodenně konfrontováni s dopady a vlivy globalizace, je tedy stále nezastupitelná. A to především prostřednictvím konkrétních politických stran a oborových sdružení. Dá se i v určité souvislosti hovořit o obrození původního záměru a smyslu tohoto vzdělávání tak, jak bylo koncipováno a vedeno v jeho začátcích v průběhu 19. století. S rozdílem toho, že tehdy se jednalo o tzv. probíhající

⁴ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s.19. ISBN 978-80-247-2580-2.

industrializaci, která rovněž přinášela námezdným pracujícím silám spíše další sociální nespravedlnost, zatímco v dnešním čase jde o, již zmiňovanou, probíhající globalizaci. Je samozřejmě otázkou, nakolik v dnešním, tolik individualistickém a odosobněném prostředí, ve kterém se jednotlivci nachází a pohybují, je smysl organizovaného vzdělávání atraktivní.

Bohužel se zdá, že atraktivita vzdělávání silně pokulhává za možnosti individuálního získávání obdobných informací prostřednictvím virtuálního technicko-sociálního prostředí sdílených sítí.

„Politické a odborářské vzdělávání, kromě přípravy funkcionářů, skoro vymizelo. Výjimku tvoří aktivity různých alternativních, hlavně ekologických a občanských hnutí.“⁵

Rovněž i určitá nedůvěra ke klasicky předkládaným informacím a skutečnostem, kterou je jistě možno určitými způsoby usměrňovat, hraje v poklesu zájmu o další vzdělávání svoji roli.

Organizování vzdělávání dospělých prostřednictvím politického či odborového sdružení je koncipováno spíše jako zprostředkování a dodání informací o instituci samotné, její struktuře, historii a dalších aktivitách spojených s její činností. Charakteristiku profilu účastníka takto organizovaného vzdělávání lze popsat stavem, že se jedná především o jedince, který teprve do organizace vstupuje a v jejím prostředí se orientuje.

Výchova, ve smyslu určité strategie a formování postupů, skutečně určitým způsobem degradovala na úroveň vstupního a přijímacího školení. Nicméně, jako koncept, je její existence nezanedbatelná.

Je možné, že s postupující politickou nestabilitou a stále dravější globalizací bude význam osvětového vzdělávání postupně narůstat, stejně jako není vyloučeno i určité účelové a organizované utlumení expandujícího virtuálního prostoru sociálních sítí, zvláště v situaci, kdy nebude již udržitelný stav nabourávající zájmy mocenských skupin.

To, že tato situace se stává možným scénářem blízké budoucnosti, je zřejmé i z nastupujících aktivit volných celosvětových internetových hnutí, které fungují na bázi absence jakékoliv organizační struktury.

⁵ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s.82. ISBN 978-80-247-2580-2.

Příkladem může být dnes známé hnutí Anonymus. Toto sice v současnosti obrací svoji pozornost spíše na dílčí problémy s významem pro stále ještě minoritní společnosti, nicméně zvrát není vyloučen, například v souvislosti s výrazným a dramatickým poklesem životní úrovně velké části světové populace, které může být zapříčiněno dalším nárůstem nerovnoměrnosti přerozdělování vytvořených hodnot.

V souvislosti s diskuzí o významu politických a odborových hnutí s ohledem na vzdělávání dospělých je nutné připomenout i otázku emancipace a feminizace společnosti. Tuto problematiku je nutno rovněž zařadit do kontextu vzdělávání dospělých, které je přímo spojeno s činností jak politického, tak i odborového hnutí.

Výstupy tohoto procesu, které jsou v současnosti vnímány zcela běžně a nikdo je nestaví do roviny výjimečnosti, jako je volební právo žen, právo žen na vyšší vzdělání, společné vzdělávání s muži, nebo z oblasti pracovně-právní - je možno jmenovat nároky na mateřskou péči, zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň, atd., jsou samozřejmě odrazem uvědomování si vlastní identityčlenů současné společnosti.

I řešení takovýchto otázek nepochybně, ke vzdělávání dospělých, iniciované na platformě politických a odborových uskupení, přispělo a přispívá.

1 POLITICKÉ A ODBOROVÉ ORGANIZACE

1.1 Historie a vývoj odborových a politických organizací

„Historie odborových organizací je příběhem jejich postupného politického akceptování a osvobození od restriktivních zákonů. Ještě v tomto století (myšleno 20.století – pozn. autora) byly odbory a jejich členové shledáni soudy vinnými, pokutováni a trápeni různými soudními příkazujícími postupy.“⁶

Skutečnost odborového sdružování zaměstnanců je na stávajícím území České republiky stará více než 100 let. Jako všude v Evropě, mohly odborové organizace i v českých zemích navazovat na tradice podpůrných či vzdělávacích spolků a různá vystoupení, usilující o zvýšení mezd. Nejvýznamnější instituce, poskytující určité sociální zajištění, představovaly především hornické bratrské pokladny.

Roku 1862 vznikla nejstarší organizace českých typografů – Typografia, která se však zabývala výhradně podpůrnou činností, a roku 1865 Typografická beseda, která se již hlásila k úkolům odborového rázu. Dělnictvo pražských strojnických továren se také snažilo založit podobnou organizaci, jejich Ústřední pokladna dělníků strojnických, zřízená roku 1864, však zůstala pod kontrolou zaměstnavatelů.

I když nový spolkový zákon z 15. listopadu 1867 povoloval zakládání spolků v rozsáhlé míře, podle existující legislativy bylo organizování stávek ilegální a organizátoři měli být potrestáni přísným vězením v délce osmi dnů až tři měsíců. *„Za těchto okolností se svoboda vytvářet koalice stala základním požadavkem všeho dělnictva. Tento požadavek byl zároveň přijatelný i téměř pro všechny liberály.“⁷*

Za výchozí datum zrodu našeho odborového hnutí je možno považovat 7. duben 1870, kdy rakouský parlament schválil zákon o koaliční svobodě. *„Dosavadní dělnické spolky, zaměřené převážně na podpůrnou činnost, se transformovaly do odborových*

⁶SAMUELSON, P., A. – NORDHAUS, W., D., *Ekonomie*, 2.vyd., Praha, Svoboda, 1995,s.702. ISBN: 80-205-0494-X.

⁷ Odborový svaz KOVO. Historie odborového hnutí. [online].[cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz>

*organizací hájících všestranně a na legální bázi zájmy svých členů a ostatních zaměstnanců.*⁸

Všeobecným pohledem na celou historii odborového hnutí převážně v Evropě lze konstatovat přímou účast tohoto hnutí na třídním boji a boji za zásadní politické reformy, které přinášely zlepšení životních podmínek pracujících a možnost jejich účasti na politickém rozhodování. Se vznikem a existencí Československé republiky v roce 1918 byla spojována i velká roztržičnost odborového hnutí, která v podstatě trvala po celou dobu její existence. A to jak podle politického klíče, tak i národnostního. V podstatě každá vlivnější politická strana usilovala o vybudování vlastní samostatné odborové ústředny, v níž by měla patřičný politický vliv. Ke štěpení odborů docházelo i po linii národnostní. *„V důsledku toho existovaly vedle sebe národnostně oddělené odborové ústředny, mající často podobné politické zaměření.*“⁹

Období, kdy naše odborová činnost byla silně ovlivněna státní ideologií, tj. v období 1948 – 1989, je spojeno s existencí Revolučního odborového hnutí (ROH).

Revoluční odborové hnutí, jako jednotná odborová organizace, navazovalo na předmnichovské Rudé odbory (RO), které byly ustaveny v souvislosti s výzvou Mezinárodního všeodborového svazu (MVS). Tato samostatná odborová ústředna, vytvořená ze zástupců odborových organizací, vyloučených z tehdejšího Odborového sdružení československého, vznikla v roce 1922 a sdružovala především tehdejší levicové dělnictvo. To, že tato organizace úzce spolupracovala s Komunistickou stranou Československa, je samozřejmé. Existence Revolučního odborového hnutí je přímo spojena s Košickým vládním programem (1945), který byl určujícím dokumentem organizace státního a politického uspořádání v Československu po ukončení II. světové války.

Oficiální vznik Revolučního odborového hnutí je datován na rok 1946, kdy došlo na tehdejším I. všeodborovém sjezdu ke sloučení českých a slovenských odborů. *„Tento okamžik je označován jako konec dlouhodobého procesu složitého formování jednotného Revolučního odborového hnutí.*“¹⁰

⁸ Českomoravská konfederace odborových svazů. O nás. Historie. [online]. 12. 3. 2012 [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/historie>.

⁹ JÍŠA, V. a kol., *Vznik Revolučního odborového hnutí*, 1. vyd, Praha, Práce - vydavatelství a nakladatelství ROH, 1977, s.22. ISBN: 24-081-77.

¹⁰ JÍŠA, V. a kol., *Vznik Revolučního odborového hnutí*, 1. vyd, Praha, Práce - vydavatelství a nakladatelství ROH, 1977, s.23. ISBN: 24-081-77.

I z pohledu koncepce odborové práce však neexistuje společná jednota a vlastní účelovost.

„Ve Spojených státech amerických je v celé historii odborů samotná koncepce vnímána odlišně. Cílem amerických odborů mělo být především zlepšení ekonomického postavení pracujících, nikoliv angažovanost v třídním boji za změnu formy vlády nebo podpora socialismu.“¹¹

Pro dnešní dobu platí, že základní garance, možné a dobrovolné, účasti zaměstnanců v odborovém sdružení, je zajištěna existencí Listiny základních práv a svobod.

Konkrétní podmínky zakládání odborových organizací v ČR stanoví Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Podle tohoto zákona lze odborovou organizaci založit nejméně 3 osobami (§6, odst. 2). Podmínkou působení odborové organizace u zaměstnavatele je existence alespoň jednoho jejího člena.

Odborové organizace, které jsou základními organizačními jednotkami samostatných odborových svazů, koncipovaných většinou dle oborového zaměření a činnosti, jsou vrcholově soustředěny do odborových konfederací.

Mezi nejvýznamnější odborové konfederace v České republice patří Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů. Odborové organizace působí především na úrovni základních organizací, které jsou zřizovány souběžně s hospodářskými organizacemi podnikatelské nebo rozpočtové sféry, a jsou sociálními partnery těchto zaměstnavatelů.

Mezi způsoby, kterými odborová uskupení dosahují své cíle a hájí své zájmy, lze zařadit:

- vyjednávání a dohoda s ostatními sociálními partnery
- stávka (právo na stávku je zaručeno ustanovením Listiny základních práv a svobod)

Rolí či posláním odborů je zejména koordinace a obhajoba odborových, ekonomických, pracovních, sociálních a ostatních práv a zájmů jejích členů vlastní účastí v sociálním dialogu. *„Sociální dialog je jedinečnou a neodmyslitelnou součástí*

¹¹ SAMUELSON, P., A. – NORDHAUS, W., D., *Ekonomie*, 2.vyd., Praha, Svoboda, 1995,s.700. ISBN: 80-205-0494-X.

Evropského sociálního modelu, který má mimořádnou zásluhu na vysoké efektivitě evropské ekonomiky a vysoké životní úrovni obyvatel Evropské unie.“¹²

Smyslem sociálního dialogu není pouze kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv, ale zároveň jednání o dalších otázkách, které považují sociální partneři za důležité.

Sociální dialog je v české republice upraven Ústavou České republiky, Listinou základních práv a svobod a ratifikovanými mezinárodními smlouvami, mezi které lze zařadit:

- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,
- Evropská sociální charta,
- Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat,
- Úmluva MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat.

Subjekty, jako je stát, zaměstnavatelé a odbory, se rovněž podílejí na společném vytváření sociální politiky prostřednictvím tzv. tripartity. Jejím úkolem je konzultovat a projednávat základní tvorbu legislativy pro tuto oblast a hledat společný průnik jednotlivých oprávněných zájmů všech těchto jednotlivých subjektů.

Tripartita je jedna z forem sociálního dialogu vedeného mezi zástupci zaměstnavatelů, zaměstnanců a vládou.

Tato aktivita byla v České republice zavedena dohodou mezi vládou a sociálními partnery o zřízení Rady hospodářské a sociální dohody ČSFR dne 3. 10. 1990 a do konce téhož měsíce vznikly na základě podobných dohod i tripartitní orgány na úrovni jednotlivých republik. Od rozdělení společného státu Čechů a Slováků k 1. 1. 1993 působí tyto Rady zcela samostatně. Posláním této instituce je projednávání důležitých otázek a koncepce hospodářského a sociálního rozvoje, podmínek hospodářské soutěže, pracovně právní vztahy a kolektivní vyjednávání, vývoj zaměstnanosti, příjmů a životních nákladů. Souběžně se hodnotí nejen úroveň péče o zdraví, bezpečnosti práce a životního prostředí, ale i další významné koncepční materiály. Tyto tripartitní subjekty fungují na zcela dobrovolné bázi a zde uzavřené dohody nemají žádný právní základ. Jsou pouze výrazem dobré vůle sociálních partnerů spolupracovat a dohodnout se.

¹² KUBÍNKOVÁ, M. – HEPPNEROVÁ, D. – HEJDUKOVÁ, J., *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*, 1. vyd., Praha, Educa Service, 2007, s. 15. ISBN: 978-80-903917-0-3.

„Podle její míry na jednotlivých stranách lze posuzovat i výsledky činnosti tripartity v různých obdobích jejího vývoje.“¹³

Je skutečností, že v období nedávného vládnutí koaličních pravicových uskupení v České republice došlo k určité stagnaci činnosti tripartity, které se projevilo na jejích výsledcích. Tento přístup byl předmětem kritiky ze strany jak zaměstnavatelů, tak i ze strany zástupců zaměstnanců.

Největší světovou tripartitou je Mezinárodní organizace práce.

Oblastí, kde lze rovněž dohledat působnost odborového sdružení je i bipartita. Na rozdíl od tripartity, která je praktikována na národní úrovni, je bipartita otázkou jednání především na podnikové úrovni. Výstupy z tohoto jednání jsou pak podnikové kolektivní smlouvy a jiné vnitřní předpisy.

„Na národní úrovni dvoustranný sociální dialog své typické institucionalizované formy teprve hledá a rozvíjí.“¹⁴ Důvodem tohoto stavu je i skutečnost, že v minulosti, před rokem 1989, nebyla forma sociálního dialogu na podnikové úrovni vůbec možná a tento neexistoval. Teprve postupným transformačním a privatizačním procesem dochází k přímé komunikaci konkrétního zaměstnavatele a konkrétních zaměstnanců. Důležitým momentem vzniku bipartity byla i nová přítomnost zahraničních vlastníků hospodářských subjektů a jejich aplikace těchto procesů sociálního dialogu do zdejších podmínek.

„V podmínkách světové hospodářské globalizace je snahou globalizačních a finančních uskupení význam odborů snižovat včetně omezování jejich pravomocí. S odvoláváním se na nutnost a přání trhů snižování všech, včetně pracovních, nákladů a takto zvyšování konkurenceschopnosti jsou neustále atakovány již dříve garantována pracovní práva zaměstnanců. Tyto tržní přání neberou žádné ohledy na lidské a sociální důsledky závodů o vyšší prodejnost firem a jejich akcií.“¹⁵

Role odborů není však v tomto procesu jenom v ochraně konkrétních pracovních a sociálních práv na pracovištích, popřípadě zákonotvorných procesech. Určitým nebezpečím existence odborového hnutí, pro výše uvedená uskupení, je i jejich

¹³ KUBÍNKOVÁ, M. – HEPPNEROVÁ, D. – HEJDUKOVÁ, J., *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*, 1.vyd., Praha, Educa Service, 2007,s.22.ISBN: 978-80-903917-0-3.

¹⁴ KUBÍNKOVÁ, M. – HEPPNEROVÁ, D. – HEJDUKOVÁ, J., *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*, 1.vyd., Praha, Educa Service, 2007,s.23. ISBN: 978-80-903917-0-3.

¹⁵ KELLER, J., *Komu vadí odbory?*, SONDY- revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu, 2011, roč. XXI, č. 12, ISSN: 1802-906X.

role v prostředí stále větší snahy o privatizaci veřejných služeb, především důchodového systému a zdravotnictví. „*Odbory totiž mohou získat sympatie také těch, jejichž obavy z nemoci, ze stáří a z nedostatečného vzdělání pro potomky se stanou trvalým zdrojem příjmů lidí, kteří nevědí co s penězi.*“¹⁶

V případě historického pohledu na vznik a existenci politických stran působících v systému parlamentní demokracie je možno konstatovat, že smyslem jejich základní existence je prosazování a ochrana zájmů různých skupin společnosti. Především sociálních a ekonomických.

Politické strany sdružují ve svých řadách jednotlivce, kteří se určitým způsobem identifikují s vyhlášenými zásadami a cíly jednotlivých politických stran. Základní rozdělení politické orientace je na levicovou a pravicovou část politického spektra. Existence středové politické orientace je, dle autora názoru, spíše umělým termínem, který slouží pragmaticky k určitým ústupkům ze základních politických směrů.

„*V evropském regionu se tradičně a nejčastěji setkáváme s myšlenkami konzervativního směru, s křesťanským sociálním učením a demokratickým socialismem.*“¹⁷

V tomto kontextu lze hledat i možné přístupy jednotlivých politických stran k nastavení úrovně spolupráce s odbory.

Přes jednoznačně rozdílné pojetí dané problematiky lze však přesto určit společné jmenovatele a východiska, řešení různorodých společenských problémů. Jedná se o kulturně historické tradice konkrétního státního útvaru, odraz specifických sociálních problémů a v neposlední řadě i odraz ekonomických možností země.

Z těchto skutečností lze rovněž konstatovat, že v praxi neexistuje jednotný, univerzální přístup k sociální politice. Existence rozdílných pojetí, které nabízí levicový či pravicový přístup k problematice řešení sociální politiky, jsou otázkou úspěšnosti té které politiky ve volbách.

Přístup pravicového pojetí sociální politiky, jejímž reprezentantem je liberalismus, se vyznačuje minimálním zájmem o zajištění rovných příležitostí a důstojných podmínek k životu. Tento systém připouští řešení pouze případů sociálního vyloučení jedinců, kteří nebyli schopni uspět na trhu práce. Neřeší důvody či příčiny

¹⁶ KELLER, J., *Komu vadí odbory?*, SONDY- revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu, 2011, roč. XXI, č. 12, ISSN: 1802-906X.

¹⁷ KREBS, Vojtěch a kol., *Sociální politika*, 4. vyd., Praha, Aspi, 2007, s.27. IBSN: 80-7357-276-1.

tohoto jejich neúspěchu a v podstatě nerozlišuje mezi těmi, kteří uspět nechtějí z osobních důvodů a mezi těmi, kteří nejsou schopni na tomto trhu uspět z důvodu rozličných handicapů.

„Funkčnost sociální politiky je posuzována podle jejího vztahu k ekonomické efektivnosti.“¹⁸

Za základní orientaci pravicové politiky v sociální oblasti lze označit garanci držitelům výrobního kapitálu, prostřednictvím minimálních nákladů na zaměstnance a minimálního přerozdělení vytvořených hodnot, maximální podíl na tržním zisku. Tato myšlenka vychází z již překonané pozice majitelů kapitálu jako chlebovárců poskytujících obživu ostatním příslušníkům společnosti.

Význam existence lidského kapitálu, který je investován ze strany zaměstnanců a díky němuž je zajištěno konečné dosažení zisku, je pravicovým přístupem k sociální problematice minimalizován. Navíc současný nástup neoliberální politiky, která se na bázi pravicových hodnot konstituuje, předpokládá co nejmenší podíl státní asistence na sociálním prostředí a řešení nabízí především v odstátnění nástrojů sociální politiky. Tyto cíle se pak například aktuálně odráží ve vytváření privátních důchodových systémů, minimalizování veřejného systému zdravotní péče, nahrazování výkonu úřadů práce soukromými pracovními agenturami či úpravami pracovních právních norem ve smyslu pružnějšího řešení otázek spojených s pracovním poměrem zaměstnance.

Samostatnou a mírně kuriózní otázkou při hodnocení pravicového přístupu řešení sociální problematiky lze vysledovat míru zajištění sociálních jistot v případě společnosti, kde rozhodující polický vliv má extrémní, krajní pravice.

Příkladem tohoto je období vlády A. Hitlera v Německu (1933 – 1945), kdy převážně v předválečném období, byly v rámci této pravicové diktatury realizovány široké sociální programy především pro dělníky a mládež. Obdobný systém byl později zaveden i na území Protektorátu Čechy a Morava zdejším protektorem R. Heydrichem. Na základě dostupných informací lze předpokládat, že tato silná podpora sociálnímu zajištění byla účelová a cílená pouze na vybrané skupiny obyvatelstva a se skutečným účelem sociální politiky, tj. všeobecným blahem, neměla nic společného.

¹⁸ KREBS, Vojtěch a kol., *Sociální politika*, 4. vyd., Praha, Aspi, 2007, s.27. IBSN: 80-7357-276-1.

Naopak levicové pojetí sociální politiky vychází z existence nestejných podmínek, které pro jednotlivce ve společnosti existují, a jednotlivými nástroji sociální politiky se snaží o jejich narovnání.

Hlavním nástrojem levicové sociální politiky je taková míra přerozdělování veřejných rozpočtů a daní, která zajišťuje všem občanům rovný přístup k veřejným sociálním službám a takové životní podmínky, které umožňují vést hodnotný a důstojný život. Tato politika je založena na zásadách solidarity, vzájemné pomoci mezi bohatými a chudými, mezi mladší a starší generací, mezi zdravými a nemocnými.

Funkci solidarity lidí podporuje a doplňuje stát, a to především ve vztahu k těm, kteří jsou sociálně oslabeni či jinak znevýhodněni. Cílem levicové politiky je budování a udržení sociálního státu. Jako priority tohoto konceptu lze označit:

- co nejvyšší úroveň zaměstnanosti s cílem dosáhnout plné zaměstnanosti,
- spravedlivá odměna za práci,
- zajištění práva občana na sociální ochranu,
- podpora účinné rodinné politiky,
- zajištění rovného přístupu ke zdraví a dostupnost zdravotní péče,
- zajištění staroby.

Levicové pojetí sociální politiky je možno určitým způsobem dále členit na pojetí sociálně demokratické, které respektuje existenci trhu v kombinaci se zajištěním sociálních podmínek těm skupinám, které se nemohou z různých příčin na tomto trhu podílet a uplatnit, a na pojetí komunistické spojené s totalitní formou řízení společnosti. „Demokratický socialismus usiluje o zajištění životních podmínek všem jedincům demokratickou cestou.“¹⁹

Druhým dílčím směrem levicového pojetí sociální politiky je komunismus. Jeho pojetí sociální problematiky lze, z pohledu do té doby opomíjených a zcela vykořisťovaných skupin společnosti, především z řad dělníků, označit za vysoce kvalitativní změnu v jejich postavení a roli ve společnosti, včetně nově nabytých sociálních jistot. Rozsáhlé, doposud nedosažitelné, změny v každodenním životě, zajištění základních lidských potřeb, zdravotní a vzdělávací programy na podporu jejich životů a potřeb, byly skutečně vnímány jako historické.

¹⁹ KREBS, Vojtěch a kol., *Sociální politika*, 4. vyd., Praha, Aspi, 2007, s.27. IBSN: 80-7357-276-1.

Negativem, které se později projevilo jako neudržitelné, byla neoperativní strnulost při aplikaci progresivních změn s ohledem na další vývoj společnosti a zároveň, z podstaty systému vyplývající, potlačení či vytlačení individuálního přístupu řešení sociálních otázek.

V současnosti, v éře světové globalizace, je jasně zřetelná snaha o minimalizaci či dokonce likvidaci sociálního pohledu jako součást služeb veřejných a využití její nezastupitelné role pro existenci člověka v čistě tržních vztazích nabídky a poptávky. Bohužel se na této aktivitě podílí i legální polická moc, která v mnoha případech programově a legislativně oslabuje význam a pozici sociální politiky, a tato se poté stává předmětem privatizace či jiné formy tržního využití.

Křesťanské sociální učení (politicky možno označit za tzv. středové) je kombinací osobní angažovanosti jedince a společenského systému na úrovni sociálního zajištění.

Prostředí politických stran v České republice se upravuje Zákonem č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích.

V současnosti je stranou nejdéle působící v prostředí českých zemí Česká strana sociálně demokratická, jejíž vznik je datován rokem 1878, kdy byla ustavena česká národnostní sekce tehdejší celorakouské sociální demokracie.

Samotný vznik této strany byl doprovázen silným protivenstvím jak ze strany státní moci, tak i ze strany tehdejších, již etablovaných, politických subjektů. „*Žádná česká politická strana se nezrodila za tak nepříznivých podmínek jako sociální demokracie.*“²⁰ Velmi negativní odezvu vzbudil vznik nové strany se sociálně demokratickým programem především u stávající dominantní Mladočeské strany. „*Však také mladočeské Národní listy socany náležitě ocejovaly: Lůza, jež za trochu piva neb kořalky upotřebiti dá se ke všemu... již z každého cípu šosu kape petrolej ... a chtějí za mísu petrolejem prosáknutého internacionalismu prodat svou národnost.*“²¹

Již na přelomu 19. a 20. století postupně získala tato nová strana dominantní postavení mezi dělnictvem a podstatnou částí inteligence a živnostnictva.

Čeští sociální demokraté stáli rovněž v čele snah českého národa za jeho emancipaci od národnostního útlaku v tehdejších Rakousko-Uhersku. Po vyčerpání

²⁰ HORA-HOŘEJŠ, P., *Toulky českou minulostí 12*, 1. vyd., Praha, Via Facti, 2009, s. 198. ISBN: 978-80-904103-1-2.

²¹ Tamtéž (s.198, 199).

všech možností a prostředků dosáhnout národnostní emancipace v prostředí rakousko-uherského mnohonárodnostního uspořádání, rozhodli se po boku Tomáše Garrigue Masaryka pro samostatné demokratické Československo.

Přes násilné přerušení činnosti v době nacistické okupace (1939-1945) a dobu komunistické diktatury (1948-1989) působí sociálně demokratická strana na české politické scéně do dnešních dnů jako otevřená levicová strana, kdy je jejím základním a nosným programem prosazování a ochrana sociálních práv, lidské důstojnosti a životních jistot řadových občanů a lidí práce.

1.2 Důvody vzniku prostředí pro vzdělávání dospělých v rámci politických a odborových struktur

„Vznik vzdělávání dospělých je reakcí na historické a společenské změny moderních společností. V různých epochách a společenstvích se názory na význam a úlohu vzdělávání dospělých mění.“²² Moderní vzdělávání dospělých vzniklo v reakci na sociální změny, k nimž docházelo v Evropě v 19. století. Jednalo se o změny, jež podnítily různorodé emancipační snahy (neprivilegovaných etnik, nižších sociálních vrstev, žen apod.).

„Ve zkratce lze konstatovat, že moderní vzdělávání dospělých má kořeny právě v občanském vzdělávání.“²³

Pro prostor stávajících českých zemí platí, že vývoj vzdělávání dospělých ovlivnilo nejprve národní obrození ve spojení s destrukcí zavedených rodových feudálních vazeb a nástup průmyslové revoluce, které následně umožnilo vznik české buržoazie a proletariátu

Za důvody vzniku prostředí, které si jak politické, tak i odborové struktury vytvářely pro existenci vzdělávání dospělých, je možno označit především skutečnost, kdy vznikala postupně potřeba zajištění nejen vlastní prezentace, šíření a distribuce svých základních myšlenek, názorů a postojů, ale také v jistém slova smyslu i určitou

²² BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2008.s.19.ISBN 978-80-247-2580-2.

²³ KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. 1. vyd., Praha: Eurolex Bohemia s.r.o., 2004, s.7. ISBN 80-86432-96-3.

nesmrtelnost své podstaty a smyslu působení v daném prostředí. Popřípadě alespoň dlouhověkost.

*Pedagogické myšlení vznikalo jako reakce na problém, zda je možné zasáhnout do vývoje člověka takovým způsobem, aby se z něho stal člověk hodnotnější a dokonalejší. To platí především pro oblast politiky, tedy výchovy občana.*²⁴

Samotná existence vzdělávání a osvěty, jejich podpora ze strany uvedených uskupení, jak politických, tak i odborových, zajišťuje základní shodu na společných cílech a prioritách, které jsou nutné pro základní jednotu a strategii. Příslušníci a členové takovýchto uskupení jsou vedeni stejnou myšlenkou a stejným názorem a trvalým působením v rámci dalšího vzdělávání jsou udržováni v informovanosti. Tato informovanost pak alespoň z části podporuje udržení osobní identifikace s konkrétním smyslem a účelem dané struktury.

Důvodem vzniku prostředí pro existenci vzdělávání dospělých lze rovněž označit i snahu minimalizovat a odstraňovat případné rozdílné názory a odlišnosti ve vnímání jednotlivých příslušníků, které zde mohou existovat. Pomocí osvětového působení a samotného vzdělávání a prezentací konkrétních informací a edukačních poznatků pak lze dosáhnout požadované jednoty, nebo alespoň určitého sladění či „povysvětlení“ odlišných názorů.

Politika jako samostatná disciplína do tohoto procesu vstupuje pomocí pojmů jako občanství, aktivní občanství, komunita, evropanství, které se pevně usadily ve slovníku politické reprezentace jednotlivých států. V souvislosti s fenoménem dnešních dnů, tj. globalizací, se rovněž hovoří o procesu individualizace, čímž je míněn především způsob reakce a míra schopnosti akceptace změn v životě jednotlivců.

Dalším pojmem, jehož charakteristika je definována jako problematická pro společnost a z tohoto důvodu lze účast dalšího vzdělávání v prostředí politické či odborové organizace označit za pozitivní, je sociální vyloučení. Sociální vyloučení je spojeno s růstem sociálního napětí ve společnosti a není spojeno pouze s chudobou. Otázky sociální integrace, jako součásti vzdělávání dospělých, je pak z části nabízeným řešením vznikajících problémů spojených se sociálním vylučováním.

Přínos aktivního občanství spočívá ve schopnosti porozumět politickému a společenskému dění a umět na něj reagovat. Vedle informací a znalostí má tak aktivní

²⁴ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2008.s.13.ISBN 978-80-247-2580-2.

občanství složku dovedností a postojů. Důležitým momentem pro aktivní občanství je i rozvíjení tzv. občanských kompetencí, které jsou nedílnou součástí úspěšného pohybu jednotlivců ve stávajícím impulsivním prostředí změn. Přes různé definování, dělení a vymezení těchto občanských kompetencí lze v podstatě rozlišit základní kategorie kompetencí, které se průřezově shodují i s naplněním základních cílů občanského vzdělávání.

V prostředí Evropské unie bylo v rámci Lisabonského procesu definováno osm základních multifunkčních kompetencí, jejichž rozvíjení je jedním ze základních prostředků úspěšného zvládnutí životních situací. Jedná se o tzv. Evropský kompetenční rámec.²⁵

Pro potřeby rozlišení určených kompetencí je používán i pojem funkční gramotnost, jako schopnost z pohledu vlastního subjektu definované cíle jednotlivce absorbovat, zvládnout, řešit a používat či využívat možnosti řešení.

Pojem funkční gramotnost zahrnuje i určitou míru orientace v politických, sociálních, kulturních a ekonomických otázkách. Je zřejmé, že řada věcí a skutečností, které donedávna nebyly součástí politiky a tudíž i předmětem vlastního procesu dalšího vzdělávání, se v současnosti do sféry politického života a vzdělávání zařazuje. Jde především o otázky ekologické, zájmů spotřebitelů, práva pacientů apod. Stejně jako aktuální proces genderového hnutí, které řeší úlohu mužských a ženských rolí ve společnosti, jejich vyvážené úlohy.

Všechny tyto nové procesy se pak stávají součástí veřejných diskuzí a tím i politického života. Je proto logické, že se, stejně tak jako zavedená témata, pak stávají dílčími segmenty kurikul vzdělávání dospělých probíhajících v prostředí politických a odborových organizací.

Význam role dalšího vzdělávání, jak samotných členů politických a odborových sdružení, tak i jimi pro širokou veřejnost organizovaných vzdělávacích aktivit, můžeme pozorovat i v aktuálním rámci diskuzí o určité krizi politiky a demokratického systému. Návazně lze pak konstatovat, že pomocí intenzivnějšího zapojení občanů do politického dění se všemi doprovodnými aktivitami, tedy pro tento účel míněno především

²⁵ ESCO. Evropská klasifikace Dovedností, Kompetencí, Kvalifikací a Povolání. [online]. 23. 10. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/esco/web/guest/skillbrowser/-/SkillBrowser/http://ec.europa.eu/esco/skill/14262>

integrální oblast dalšího vzdělávání, dochází i k určitému řešení a odstraňování problémů s funkčností stávajících demokratických systémů.

Současné zvýraznění aktivit celoživotního vzdělávání má tradiční základnu, stejně jako platí, že myšlenka celoživotního vzdělávání a učení není nová, v současnosti ovšem existuje politická snaha ji realizovat.

Občanské vzdělávání jako takové není samozřejmě realizováno pouze na půdě politických či odborových organizací, a proto by bylo zavádějící vztahovat jej pouze k úzce vymezené sféře politiky a odborové činnosti, je však s politickou rolí úzce spojeno. Občanské vzdělávání rovněž přispívá k praxi demokratické politiky a současně je v nemalé míře samo politikem. Odehrává se v politickém prostředí, jeho podoba je do značné míry odrazem stavu občanské společnosti a přístupu mnoha aktérů včetně státu.

Vzdělávání dospělých je zakotveno i v základních strategických dokumentech jak na úrovni evropské, tak i na úrovni České republiky. *„Ve strategických dokumentech Evropské unie je na celoživotní učení nahlíženo jak z hlediska zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, tak z hlediska vzdělávání. Současné evropské dokumenty ovšem již uplatňují pojetí komplexní, které zdůrazňuje jak ekonomický, tak sociální rozměr celoživotního vzdělávání. Z tohoto komplexního pojetí vychází i strategie celoživotního učení v České republice.“*²⁶

Mezi základní dokumenty vzdělávání dospělých na úrovni EU patří:

- Lisabonská smlouva a Memorandum o celoživotním učení (2000),
- Boloňský proces (1999).

Pro vzdělávání dospělých v prostoru České republiky jsou pak evidovány tyto základní dokumenty:

- Národní program rozvoje vzdělávání - Bílá kniha (2001),
- Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice (2003),
- Strategie celoživotního učení v České republice (2006),
- Zákon o uznávání odborné kvalifikace,
- Zákon ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání,
- Zákon o vysokých školách,
- Zákon o sdružování občanů,
- Zákon o sdružování v politických stranách a politických hnutích.

²⁶ Z.Somr a kol. Strategie celoživotního učení ČR. [online]. 6. 2. 2011 [cit. 2014-01-14]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/koncept/strategie-celozivotniho-uceni-cr>.

1.3 Odlišnosti v přístupech ke vzdělávání dospělých z pohledu politické a odborové organizace

Odlišné přístupy ke vzdělávání dospělých lze vystopovat v základní úloze a smyslu existence, které politické a odborové organizace ve společnosti mají plnit.

Úkolem standardního politického uskupení, působícího v prostředí soutěže politických stran, je prosazení svých priorit a ovlivnění veřejného života, včetně ekonomického rozhodování, pomocí výkonné moci získané na základě volební soutěže. Samozřejmě spojené pak s možností měnit základní společensko-ekonomické dění.

Otázka ideologické korekce v procesu vzdělávání dospělých je velmi citlivá.

*„ A stejně jako zkušenosti s některými ideologiemi a jejich prosazováním diskreditují politiku, tak i zkušenosti s indoktrinací mohou diskreditovat občanské vzdělávání“.*²⁷

Praktickým příkladem kolize vzdělávání dospělých a snahy o jeho určité ideologické ovlivňování může být i nastavení úrovně kombinace vlastního vzdělávání a schopnosti kritického úsudku.

Samotné vzdělávání dospělých je pak omezováno na kontrolovanou kvalifikaci v rámci profese a předávání ideologicky zaměřených informací. Je známo, že totalitní státy se obávají vzdělávání dospělých a nedovolují ho z toho důvodu, že podporuje tendence k emancipaci a ke kritickému myšlení. Naopak státy demokratické využívají v otázce budování vzdělávání dospělých určitou míru kompetence a odpovědnosti svých občanů v přístupu k jeho využívání a používání.

Úkolem a posláním odborové organizace je především ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Možností měnit základní společensko-ekonomické dění nedisponuje, pouze může svou kooperací a spoluprací toto dění částečně ovlivňovat. Nicméně svým dlouhodobým a trvalejším působením na společenské dění lze částečně ovlivnit politickou situaci v konkrétním regionu či státním útvaru.

Základní odlišností v přístupu ke vzdělávání je také samotné kurikulum či obsah celého procesu vzdělávání. U odborového vzdělávání je jeho naplnění vcelku jednotné,

²⁷ Martin Kopecký. Občanské vzdělávání dospělých v Evropě Povah, funkce a vybrané národní příklady. [online]. 2009-2011 [2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/15059/download/>

stejně jako priority. Jde především o naplnění a udržení důstojného postavení zaměstnanců. U vzdělávání pro potřeby politické struktury existuje celá řada základních priorit, a to především podle samotné politické orientace a stanovených cílů, které si tato organizace určila.

Platí, že základní odlišnosti tedy spočívají v roli, kterou příslušná politická či odborová struktura v dané společnosti plní.

Určité odlišné přístupy lze vysledovat u jednotlivých politických stran, které v současnosti působí v České republice, i v rámci vzdělávání svých členů. Stranické vzdělávání je organizováno a zajišťováno buď přímo prostřednictvím organizační struktury strany, popřípadě jsou využívány spolupracující vzdělávací organizace. Tyto většinou jsou budovány na obdobných principech a zásadách politické orientace jako spolupracující strany.

Pro potřebu základní orientace v úrovni vzdělávání některých stran působících v rámci politického systému České republiky je dále uváděna stručná charakteristika tří politických subjektů působících jak na pravicové straně politického spektra, tak i na levici. Z toho důvodu, že otázka budování systému vzdělávání v rámci politických subjektů je dlouhodobějším procesem, byly autorem práce vybrány strany se silným zakotvením a působením v novodobé historii demokratického systému politických stran v České republice, tedy po roce 1989.

Občanská demokratická strana (ODS) – pro potřebu vzdělávání jak svých členů, zájemců o členství, tak i osob stojících mimo stranickou základnu s liberálně-konzervativním založením, je využívána především Liberálně konzervativní akademie CEVRO. Občanské sdružení CEVRO – Liberálně-konzervativní akademie vzniklo v roce 1999. „*Inspirací pro jeho vznik byla myšlenka celoživotního vzdělávání a rozvoje osobností činných či mířících do veřejného života i aktivity ideově spřízněných institucí v západním světě. Rovněž jako vzdělávací instituce, která působí na poli popularizace liberálně-konzervativních myšlenek, politického vzdělávání, podpory pravicové politiky a propagace demokracie.*“²⁸

Součástí této vzdělávací akademie je i soukromá vysoká škola CEVRO Institut, o. p. s., která v současnosti poskytuje vysokoškolské vzdělání ve čtyřech bakalářských a dvou magisterských akreditovaných studijních programech. Důležitá je i publikační

²⁸ CEVRO. 10 let Cevro. Liberálně-konzervativní akademie. [online]. 23. 10. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: http://www.cevro.cz/web_files/prilohy/241501/Brozura%20-%20CEVRO.pdf

činnost v rámci CEVRO Institut Academic Press, kde vychází původní díla jak autorů pocházejících z řad absolventů školy, tak i autorů mimo tuto instituci, dále české překlady významných zahraničních děl z oblasti především práva, politické teorie, politické filozofie, sociologie a ekonomie.

„Mezi cíle vysoké školy CEVRO Istitut patří též výměna zkušeností a znalostí na domácí i mezinárodní úrovni, prolamování bariér mezi politickou, akademickou, podnikatelskou, mediální a občanskou sférou i různými věkovými, vzdělanostními, názorovými a sociálními skupinami, dále pak vzbuzování živého zájmu o věci veřejné a popularizace liberálně-konzervativního myšlení.“²⁹

Komunistická strana Čech a Moravy (KSČM) – vzdělávání svých členů a sympatizantů je převážně zajišťováno prostřednictvím vnitřního života strany. Jedná se tak o členské schůze, celostátní, krajské a okresní aktivity funkcionářů, besedy s poslanci, senátory a zastupiteli krajů, měst a obcí.

V prostředí KSČM neexistuje doposud jednotná centralizovaná vzdělávací instituce a aktivity v této oblasti jsou spíše registrovány v prostředí regionálních stranických organizací. Mezi významné regionální vzdělávací projekty je možno zařadit například Akademii základů společenských věd zřízenou Jihomoravským krajským výborem KSČM nebo Sobotní univerzita Jana Švermy zřízenou Středočeským krajským výborem KSČM.

Z historického pohledu, který se vztahuje k existenci komunistického hnutí na našem území, je možno připomenout i formu vzdělávání vlastních členů v prostředí předchůdkyně současné KSČM, tedy v rámci Komunistické strany Československa (KSČ) před rokem 1989.

Pro potřeby vzdělávání a předávání podpurných informací byla zřízena Večerní univerzita marxismu-leninismu (VUML) jako forma vzdělávání určená především členům Komunistické strany Československa. Studium bylo externí – při zaměstnání, trvalo tři roky a bylo zakončeno zkouškou. Získané teoretické a praktické znalosti měly v absolventovi upevnit komunistické přesvědčení a přimět ho k aktivnímu životnímu postoji.

Nejvyšší formou stranického vzdělávání tehdejší Komunistické strany Československa byla Vysoká škola politická Ústředního výboru Komunistické strany

²⁹ CEVRO Institut. Informace o škole. [online]. [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.cevroinstitut.cz/cz/sekce/o+skole/zakladni+informace/>

Československa (VŠP ÚV KSČ) založená v roce 1953 na základě usnesení ÚV KSČ. Škola měla vychovávat politické kádry a plnit funkci nejvyšší stranické politickovýchovné a vzdělávací instituce pro stranické pracovníky a přípravu vědeckých kádrů strany v oblasti marxisticko-leninské ideologie.

Absolventům byl udělován titul RSDr. (doktor sociálně-politických věd). Součástí stranického vzdělávání širokého občanského prostředí byla i povinná účast příslušníků tehdejší Československé lidové armády (ČSLA) na politických školeních. Pro účely zajištění tohoto procesu existovalo v organizační struktuře armády speciální oddělení, tzv. Hlavní politická správa s průnikem do všech organizačních jednotek (útvárů) a složek tehdejší československé armády. S ohledem na dobově platnou všeobecnou brannou povinnost a dobu trvání povinné vojenské služby se jednalo o skutečně masové a dlouhodobé politické vzdělávání, dotýkající se velkého počtu především mužské části občanů státu.

Česká strana sociálně demokratická (ČSSD) - nemá konkrétní vlastní vzdělávací instituci, další vzdělávání je zajišťováno v prostředí jak samotné stranické struktury (krajské, okresní a místní organizace), tak i v rámci spolupracujících a spřátelených organizací. Identifikace vzdělávacích potřeb jak vlastních členů, tak celé občanské veřejnosti vychází z dlouhodobého programu strany. Vlastní vzdělávací aktivity jsou projektovány a vytvářeny na základě rozhodnutí členské základny. „*Vzdělávání musí být chápáno jako celoživotní proces, který učí jedince aplikovat a využívat získané vědomosti, znalosti a dovednosti ve prospěch jeho samého i ve prospěch celé společnosti. Pro toto pojetí musíme získat širokou občanskou veřejnost včetně učitelů všech vzdělávacích stupňů. Sociální demokracie se hlásí k zásadám Světové konference UNESCO o vzdělání a k Lisabonské strategii, která vymezuje zlepšení kvality vzdělávacích systémů a odborné přípravy jako jeden ze svých hlavních cílů.*“³⁰

Mezi spolupracující instituce, poskytující další vzdělávání v rámci politické strany ČSSD, jsou uváděny tyto subjekty:

- Sociálně demokratické ženy (SDŽ), jako zájmové hnutí žen v rámci ČSSD s cílem mimo jiné pomáhat při jejich vzdělávání a zapojování do aktivního politického života,

³⁰ Česká strana sociálně demokratická. Dlouhodobý program. [online]. [cit. 2014-02-02]

- Mladí sociální demokraté (MSD), jako samostatná a nezávislá organizace mladých lidí do 35 let věku se sociálně demokratickou orientací,
- Klub seniorů České strany sociálně demokratické (KS ČSSD), jako zájmové hnutí členů ČSSD vyššího věku,
- Masarykova demokratická akademie, o.s. (MDA).

2 MASARYKOVA DEMOKRATICKÁ AKADEMIE

„Význačné místo v dějinách českého vzdělávání dospělých měla v devadesátých letech minulého století Dělnická akademie, jejímž zakladatelem byl Tomáš G. Masaryk.“³¹

Masarykova demokratická akademie, o. s. (MDA) je právnickou osobou registrovanou Ministerstvem vnitra ČR popularizující hodnoty sociální demokracie formou debat, seminářů, panelových diskuzí a vlastní programovou, badatelskou, osvětovou a propagační činností.

2.1 Vznik a vývoj

MDA vznikla v roce 1896 za účasti tehdejšího vůdce sociální demokracie Josefa Steinera a pozdějšího prvního československého prezidenta Tomáše G. Masaryka, který byl i autorem prvního programu akademie, přednášel pro ni a jako prezident věnoval na její činnost 500 000 Kč.

Coby vzdělávací instituce strany se Dělnická akademie podstatnou měrou zasloužila o politický, kulturní a duchovní vzestup pracujícího člověka. V období I. republiky uspořádala 45 194 kurzů, přednášek, uměleckých a dalších akcí, kterých se zúčastnilo skoro pět milionů osob.

Slavnou kapitolou činnosti Dělnické akademie je její boj za obranu republiky proti fašismu. Její vedoucí funkcionáři stáli u založení petičního výboru Věrní zůstaneme (PVVZ), který se za války stal nejvýznamnější nekomunistickou odbojovou organizací.

Rozsáhlou práci vykonala Dělnická akademie také v letech 1945-1948, především v oblasti dalšího rozvoje demokratického systému, jehož základní struktury byly narušeny nedávno ukončenou světovou válkou. Stejně jako řada dalších společenských organizací a iniciativ, byla i činnost Dělnické akademie poznamenána společenskou atmosférou a silným vlivem komunistického hnutí. Řada tehdejších

³¹ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s.25. ISBN 978-80-247-2580-2.

aktivních členů veřejně vystupovala proti nedemokratickým praktikám tehdejší Komunistické strany Československa (KSČ), kterými se tato strana snažila masově ovládnout prostředí především dělnického hnutí a aktivitám dalším, které na tuto oblast tehdejších společenských procesů navazovaly. Bohužel k řádné činnosti Dělnické akademie nepřispívala ani situace v řadách tehdejší sociální demokracie, strany, se kterou tato akademie vždy úzce spolupracovala. Stav, kdy členská základna byla částečně rozpolcená v otázce dalšího přístupu ke spolupráci s komunisty, se neblaze projevil i na úrovni činnosti samotné Dělnické akademie. Tento stav pak jen logicky završilo převzetí moci ve státě KSČ v únoru roku 1948. V letech vlády KSČ byla její činnost přerušena. Od svého obnovení v roce 1991 až do roku 2009, kdy byla přejmenována, existuje jako Masarykova dělnická akademie.

2.2 Současnost

Základní premisou činnosti současné Masarykovy dělnické akademie lze označit následující: „*Masarykova dělnická akademie je občanské sdružení usilující o šíření humanitních, demokratických i sociálních myšlenek a cílů v rámci zásad udržitelného rozvoje. Pokračuje v odkazu osvětového sociálně demokratického spolku Dělnické akademie, založeného druhým předsedou tehdejší České sociálnědemokratické strany Josefem Steinerem a univerzitním profesorem a pozdějším prvním československým prezidentem Tomášem G. Masarykem. Dělnická akademie po celou dobu své existence působí také v duchu pokrokových idejí prvního československého prezidenta a jeho pokračovatelů.*“³²

Mezi základními cíly Masarykovy dělnické akademie je možno identifikovat pojmy jako solidarita, existence sociálně právního státu, udržitelný rozvoj, humanitní a socializující demokracie apod. Mimo to je pozornost Masarykovy dělnické akademie v současnosti zaměřena rovněž na vědeckou a popularizující činnost v řadě oblastí vědeckého bádání, pořádání odborných přednášek, konferencí, symposií a seminářů,

³² Masarykova demokratická akademie - Intelektuální prostor české demokratické levice. O nás. [online].16. 9. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.masarykovaakademie.cz/index.php/o-nas>

rozšířenou o takřka všechny druhy vzdělanosti, osvěty, umělecké činnosti a mediální kultury.

Obrázek 1: Čechoameričtí krajané v prvním odboji 1914-1918



Masarykova demokratická akademie
historická sekce

Vás zve na přednášku

Čechoameričtí krajané v prvním odboji 1914-1918
Neznámé stránky československé rezistence

Přednášku prosloví:
PhDr. Dagmar Hájková, PhD., vědecká pracovnice Masarykova ústavu AV ČR

Moderuje **Jiří Malínský**
koordinátor historické sekce MDA

Přednáška se **koná v úterý 14. ledna 2014, v 17 hodin ve Steinerově sále Lidového domu, Praha 1, Hybernská 7**

Prosím, potvrďte účast v MDA u pani Pochové, na č. tel. 224 223 757 nebo na e-mailu: bozena.pochova@centrum.cz nejpozději do pondělí 13. ledna.

Zdroj³³

Tato aktivita je pak dále rozvíjena v podobě odborných konzultací a diskuzí, v návaznosti na autorskou činnost jak členů Masarykovy dělnické akademie, tak i

³³ Masarykova demokratická akademie Čechoameričtí krajané v prvním odboji [online].[cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.masarykovaakademie.cz/index.php/poradane-akce/988-cechoamericti-krajane-v-prvnim-odboji-1914-1918-nezname-stranky-ceskoslovenske-rezistence>

spolupracujících autorů. Stejně tak není opomíjena ani oblast jazykové výuky a součinnost při rekvalifikačním studiu. Členství je definováno dle stanov, kdy se členem Masarykovy dělnické akademie může stát občan České republiky starší 18 let. Tato základní podmínka je pak dále rozvinuta o souhlas s programovými cíly a zásadami a vůlí se podílet na uskutečňování její činnosti.

Činnost Masarykovy dělnické akademie je organizačně zajištěna prostřednictvím orgánů Masarykovy dělnické akademie ve stávající struktuře:

- Valné shromáždění jako nejvyšší orgán akademie,
- Představenstvo jako výkonný orgán akademie,
- Revizní komise jako kontrolní orgán akademie,
- Poradní sbor jako odborný, konzultační a iniciativní orgán akademie,
- Rada poboček jako koordinační orgán akademie.

„Masarykova dělnická akademie působí v prostředí celé České republiky prostřednictvím svých regionálních poboček. K 31. 12. 2012 měla Masarykova dělnická akademie dvanáct poboček ve městech jako je Praha, Brno, Ostrava, Plzeň, Olomouc, Pardubice, Ústí nad Labem, Zlín, Jihlava, Žďár nad Sázavou a Třebíč.“³⁴ Tato regionální struktura poboček, které jsou základními články organizační struktury Masarykovy dělnické akademie, kopíruje částečně správní rozdělení České republiky co do počtu krajů. Sídla poboček jsou převážně umístěna do krajských měst.

³⁴ Masarykova demokratická akademie - Intelektuální prostor české demokratické levice. Výroční zpráva Masarykovy demokratické akademie, o. s. za rok 2012, [online].16. 3. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.masarykovaakademie.cz/index.php/o-nas/vyrocní-zpravy/932-vyrocní-zprava-masarykovy-democraticke-akademie-os-za-rok-2012>.

Tabulka 1: Regionální pobočky MDA, stav dle Výroční zprávy za rok 2012

Pobočka	Počet členů	Předseda
Praha	124	Martin Brabec
Praha 5	50	Jiří Malínský
Brno	121	Dušan Krátký
Ostrava	4	Jiří Malěř
Plzeň	7	Zdeněk Aloy
Ústí nad Labem	16	Václav Houfěk
Olomouc	8	Antonín Staněk
Pardubice	9	Ivan Peisker
Zlín	2	Jan Uherka
Jihlava	23	Václav Rychnovský
Třebíč	26	František Jonáš
Žďár nad Sázavou	6	Zdeněk Šíkula

Zdroj³⁵

Masarykova dělnická akademie již tradičně spolupracuje s řadou partnerů, a to jak v rámci České republiky, tak i v zahraničí.

V oblasti domácího prostředí je nutno vzpomenout především úzkou spolupráci s Českou stranou sociálně-demokratickou (ČSSD), Ekumenickou akademií Praha, Hnutím DUHA, ekologickou platformou Zvonečník. Dle Výroční zprávy Masarykovy dělnické akademie za rok 2012 v zahraniční oblasti jde především o německou Nadaci Friedrich-Ebert-Stifund (FES) a částečně i o Vědeckou radu Nadace pro evropská studia (FEPS) se sídlem v Bruselu.

Německá nadace FES je společenskou organizací založenou sociálně demokratickým říšským prezidentem Friedrichem Ebertem v roce 1925. Jako vytyčující cíle činnosti Nadace Friedrich-Ebert-Stifund patřilo zejména:

- podpora politického a společenského vzdělávání lidí v duchu demokracie a pluralismu

³⁵ Masarykova demokratická akademie - Intelektuální prostor české demokratické levice. Výroční zpráva Masarykovy demokratické akademie, o. s. za rok 2012 [online].16. 3. 2013 [cit. 2014-01-26].

Dostupné z: http://www.masarykovaakademie.cz/images/Articles/2013/201306/2012_vyrocní_zprava.pdf

- umožnit mladým lidem přístup k vysokoškolskému vzdělávání formou stipendií,
- příspěvek k mezinárodnímu porozumění a spolupráci.

Přes nacistické převzetí moci v roce 1933, kdy byla činnost nadace přerušena a její obnovení činnosti v roce 1947, je uvedený program do dnešních dnů stále aktuální. V současnosti nadace FES, jako obecně prospěšná, soukromá a kulturní instituce sleduje tyto hlavní oblasti své činnosti:

- podporu politické obnovy sociální demokracie,
- posílení politické účasti a společenské soudržnosti
- vytvoření spravedlivého hospodářského a sociálního zřízení,
- prohloubení dialogu mezi odbory a politikou,
- formování globalizace sociálním směrem.

Záběr nadace je široký. Její činnost, pracující s rozpočtem cca 140 milionů Euro, je registrována ve více než 100 zemích světa. Stipendium bylo uděleno téměř 2 700 studentům, z toho ze zahraničí 330 studentům. Monumentální je i vlastní knihovna čítající téměř 900 000 svazků zaměřených na německé a mezinárodní dělnické hnutí. Úzká spolupráce s Masarykovou dělnickou akademií je datována od roku 1990, kdy bylo v České republice zřízeno zastoupení Nadace FES.

„Mezi priority tohoto zastoupení v ČR patří zejména:

- *evropská integrace*
- *společensko-politický dialog*
- *spolupráce s odbory*
- *podpora demokratické a sociálně inklusivní společnosti* ³⁶

³⁶ FRIEDRICH EBERT STIFUNG. O nás. [online]. 15. 4. 2012 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.fesprag.cz/cz/o-nas>

Obrázek 2: NFES: Pražské dialogy. Sociálně demokratické impulsy

Pražské dialogy®

Sociálně demokratické impulsy ČÍSLO 1.



Převzetí moci jako programová disciplína

Jan Šícha

Poslední pravavicová vláda minimálně církevními restitucemi a důchodovou reformou vykonala nejen řídicí rozhodnutí, ale pokus o zářez do dějin. Pro realizaci sociálně demokratických receptů na zdravou společnost nebude stačit prosazení změn silou a s odřenýma ušima, jak jsme to viděli u dějinných zářezů, které máme čerstvě za sebou. Dobrou výchozí pozici příští vlády, by mohlo garantovat několik faktorů.

- 1) Zásahy v sociální oblasti pocítily politicky relevantní procento obyvatel České republiky.
- 2) Míra občanské bezmoci dostoupila pozoruhodných výšin – převažuje pocit, že občané nemají vliv na politický chod své země.
- 3) Chování vicholné politické třídy k sobě navzájem se vymklo obecné představě o dobrých mravech.
- 4) Naděje na zlepšení poměrů pro všechny se téměř vytratila z vládní politické nabídky směřované k obyvatelstvu.
- 5) Ideologie pravice utrpěla značné šrámy, když se do obecného povědomí dostal pocit, že ti, kdo kážou svobodu podle neoliberalních principů, si rádi sednou do placených správních rad, přizívají se se svými účelově založenými firmami na veřejných zakázkách a rádi si vezmou přinejmenším výpalné z evropských dotací.

Nebezpečí spojená s budoucí levicovou správou veřejných věcí jsou větší, než by se na první pohled mohlo zdát. Společenská optávka je po rozhodném jednání, ne-li rovnou po silné ruce. Sociálně demokratické recepty jsou spíše ze světa humanistické vlídnosti a komunikace, působí až ve střednědobém horizontu. Pesimisticky naladěné obyvatelstvo bude mít tendenci konstatovat, že barvy se mění, systém zůstává. Od nové politické reprezentace část voličů podvědomě očekává, že se v ní bude moci slavnostně zklamat. Zklamání je v České republice nejrozšířenější pocit spojuvaný s politickým provozem. Naše cynické praktické obyvatelstvo možná záhy

po volbách dojde k závěru, že švindl a šlendrián jsou civilizační konstanty naší země, ne excesy, se kterými se má něco dělat. Ti, kdo myslí na předání moci a těší se na slíbené funkce, by příští trojnásobně volební rok měli vidět jako rok historické příležitosti. S koncem Klausovy éry se u nás vyčerpal jeden vzorec správy země a vnímání politiky. Musí vzniknout něco nového. Jsou zde silné a zahnízděné struktury, které si přejí, aby ono nové bylo slabé a bez reálného vlivu.

Bezmoc nominálně mocných je praktickou objednávkou těch, kdo nechtějí být odpojeni od toků peněz, které si pracně zabrali.

Vladimír Špidla rád používá pojmu „kulturní substrát“. Myslí jím historickou zkušenost ukrytou v hloubce určitých politických společenství. Například kalvinismus strukturuje společnost jinak než katolická církev. Politická rozhodnutí mají své kořeny v kulturním substrátu. Pokud má v příštím roce a letech dalších dojít ke skutečnému převzetí moci ze strany levice, je třeba jako cíl snažení vidět právě vstup do kulturního substrátu. Pravice zamířila do kulturního substrátu svým pokusem zneprávnit stát, snahou dát rozdílným mezi lidmi a zvýhodňování vybraných skupin příchuť osudu řízeného vyšší moci. Pravice ve své snaze ovlivnit kulturní substrát také například institucionalizovala antikomunismus. Levice svého prostoru zatím využívá minimálně. Přitom se jasně rýsuje, kde tento prostor leží.

Kreativita realizovaná ve společenství je něčím, co obyvatelé České republiky dlouho nezažili. Svoboda, spravedlnost a solidarita se realizují v pohybu, čase a ve společenství. Týká se nás nejen naše, ale i nadnárodní společenství. Levice musí přijít s obrazem pohostinného světa, ve kterém se dobře žije. Světa, který všechny zve dovnitř. Světa, kde se nejdříve komunikuje, potom transparentně koná.

Prakticky to znamená, přestože to může znít divoce, přijmout co nejdříve euro a zvýšenou pozornost věnovat rovnosti mužů a žen jako první výraz naší otevřenosti vůči Evropě. Přiznat obecně prospěšnou roli církvím po restitucích a jako stát jí vyžadovat. Jde o první výraz otevřenosti vůči křesťanským demokratům. Posílit agendy jako omezení úbytku zemědělské půdy a badání o obnovitelných zdrojích jako

výraz otevřenosti zelenému proudu politiky. Vybírat takové daně, aby bylo co přerozdělovat. Rehabilitovat státní vlastnictví jako výraz autentické levicové politiky. Provést vnitřní reformu sociálně demokratické moci tak, aby nemohli vznikat okresní císařové, ale politika byla podřízena svému programu.

Máme za sebou léta antiintegrační kultury. Klausova éra dokázala oslovit široké vrstvy preventivním bombardováním jakéhokoli idealismu. Za tímto antiintegrační kulturu měla všechny po Evropě dostupné antievropské argumenty a okamžitou publicitu, humanistická a otevřená linie vývoje České republiky zůstávala roztržena a uhranuta protivníky. Řekněme rovnou, že důvody k naději by už po minulé, kdyby tu nebyl širší evropský dějinný tah, který zvládne krizi eura, vyhladí nadnárodní demokracii tak, že bude funkční a srozumitelná, zkrátka a konec konců vyšplouchne svou životností zástupy českých nekrofilů, kteří o každé polévce, co někdo začne vařit, předem vědí, že to bude blaf.

Je třeba vnímat Evropskou unii jako politickou inovaci, která je v pohybu a jejíž pohyb se nás týká. Mír, který je v základu evropské integrace, je třeba vnímat jako kvalitu, která postupuje evropské politické společnosti. Sdílený mír uvolňuje ruce a přibližuje lidi. Není pouze stavem bez války, která se stala nepředstavitelnou. Je třeba co nejdříve zprostředkovat všem obyvatelům zážitek institucionalizované solidarity. Naše země je bohatá a bohatství je tu pro všechny. Protivníci integračních snah se v první řadě brání nárůstu politické moci. Stačí jim moc ekonomická a vlastní pravidla k jejímu vykonávání.

Předání moci je na pořadu dne. Nejde ale o funkce ve vládách a na ministerstvech. Ty se stejně nedostanou ani čtvrtině těch, kdo je mají slíbené a dlouho se na ně těší. Jediným opravdu rozumným cílem je ovlivnění kulturního substrátu našeho politického společenství. Česká republika je se svou historickou zkušeností pro tuto práci opravdu zajímavým a dobrodružným evropským domovem.



Zdroj³⁷

Od roku 2011 je registrována rovněž partnerská spolupráce Masarykovy dělnické akademie také s občanským sdružením CESTA - Centrum pro sociálně-tržní ekonomiku a otevřenou demokracii, jako s politickým think-tankem založeným středovými a levicovými intelektuály.

³⁷ Fridrich Ebert Stiftung. Pražské dialogy. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: http://fesprag.ecn.cz/img_upload/3403f47f1c75ee9d75621c7be8ebdd/fes_newsletter_2013.pdf

2.3 Cíle a formy vzdělávání

Za cíle, které si Masarykova dělnická akademie v oblasti vzdělávání dospělých stanoví, lze označit zejména:

- rozvoj morálních a etických vlastností,
- rozvoj osobnostních a odborných politologických znalostí a dovedností,
- vzdělávací aktivity pro širokou veřejnost,
- vzdělávání členů a zájemců o členství v České straně sociálně demokratické.

Toto vzdělávání se poskytuje formou kurzů, školení, seminářů, besed, diskusních panelů, výstav, workshopů, apod.

Jako neopomíjenou formu výuky dospělých v prostředí Masarykovy dělnické akademie lze rovněž připomenout i metodu blended learningu jako kombinaci standardní, prezentační výuky s výukou za pomoci e-learningu. Stále důležitější formou vzdělávání a komunikace se stává internetové prostředí, jak prostřednictvím vlastních webových stránek tak i profilů na sociálních sítích.

Součástí systému vzdělávání Masarykovy dělnické akademie je úzce profilované společensko-politické vzdělávání je Akademie sociální demokracie (ASD). Tato výběrová forma vzdělávání je zaměřená na začínající i aktivní politiky ČSSD. Důraz v rámci popisovaného vzdělávání je kladen na prohloubení znalostí a dovedností v oblasti politických věd a měkkých dovedností vybraných účastníků.

Oblast vzdělávání pro širokou veřejnost je velmi rozmanitá a zahrnuje nejrůznější obecná i odborná témata. V současné době je tato problematika směřována především na oblast zaměstnanosti a rekvalifikací, stejně jako na otázky finančního poradenství spojené s problematikou zástavního práva a exekucí.

Vzdělávání v rámci ASD probíhá ve formě víkendových škol, jejich cílem je zprostředkování prakticky uchopitelných poznatků pro úspěšné zvládnutí sociálnědemokratické agendy na začátku 21. století. Program je naplánován pro práci v malých skupinách s celkovým počtem do dvaceti účastníků. Lektoři Akademie, mezi kterými nechybějí bývalí i současní politici české, slovenské i evropské sociální demokracie, kladou důraz na rozvoj schopností a zručností, ne jen teoretických znalostí účastníků.

Program probíhá vždy od pátku od večera do brzkého nedělního odpoledne. Akademie se koná třikrát za kalendářní rok v České a třikrát ve Slovenské republice. *„Forma výuku v prostředí Akademie sociální demokracie je postavena na interaktivním přístupu a zprostředkování praktických zkušeností, součástí programu jsou proto i pravidelná setkání s úspěšnými protagonisty evropského sociálnědemokratického hnutí.“*³⁸

Určitým negativem, které je součástí výběru účastníků vzdělávání v rámci Akademie sociální demokracie, je věková hranice do 35 let, což znemožňuje využití osobní angažovanosti těch členů, kteří tuto hranici již překročili.


³⁸ Akademie sociální demokracie Česko-slovenský vzdělávací program pro sociálnědemokratické političky a politiky. [online]. 2011. [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: http://www.akademiesocdem.cz/index.php/index/12/co_je_asd

Obrázek 3: Akademie sociální demokracie, výběrové řízení na účastníky vzdělávacího programu

**Friedrich Ebert Stiftung, zastoupení v České a Slovenské republice
ve spolupráci s Masarykovou demokratickou akademií a Inštitútom ASA**

v y h l a š u j e

otevřené výběrové řízení na účastnice a účastníky
IV. cyklu česko-slovenského vzdělávacího programu sociálnědemokratického hnutí



Akademie sociální demokracie
podzim 2013 / jaro 2014

Proč Akademie sociální demokracie?

Sociální demokracie je dnes jako hnutí konfrontována s výzvami, na které není jednoduché najít adekvátní odpověď. Pohybujete se na úrovni parlamentní, komunální nebo mládežnické sociálnědemokratické politiky? Účastníte se práce ekologických, sociálně zaměřených nebo antirasistických hnutí? Záleží vám na sociální spravedlnosti, např. z genderového hlediska? Tím více jste konfrontováni s potřebou komplexního rozhodování na pozadí rychle se měnícího světa. A tím silněji vás může oslovit potřeba hledat sociálnědemokratické odpovědi na výzvy 21. století – v našem česko-slovenském i v globálním kontextu. Akademie sociální demokracie nabízí platformu pro intenzivní vzdělávání spojené s argumentačními a mediálními tréninky pro sociálnědemokraticky angažované lidi – pro nadějně sociálnědemokratické politiky a političky, pro pokrokové aktivisty a aktivistky, aktivní odboráře a odborářky. Akademie chce přispět k budoucím úspěchům sociálnědemokratických politik v České a Slovenské republice v neposlední řadě jejich propojováním s prostředím evropské sociální demokracie a hnutími občanské společnosti včetně odborů.

Přínos pro účastníky a účastnice

Akademie přináší klíčové poznatky o sociální demokracii a zprostředkovává její základní hodnoty a aktuální politiky na česko-slovenské i globální úrovni tak, aby se získané vědomosti v kombinaci s praktickými dovednostmi stali východiskem pro praxi. Přínos pro účastníky je tedy možné vidět na několika úrovních:

- ▶ přesvědčivost na základě učení se pro praxi,
- ▶ prohloubení argumentačních schopností v konfrontaci s aktuálními politickými výzvami,
- ▶ teorii, praxi a dějiny sociálnědemokratického hnutí zprostředkované renomovanými osobnostmi z akademické, politické a neziskové sféry,
- ▶ profesionální přípravu politických textů, projektů a jejich mediálně účinné prezentace,
- ▶ mezinárodní kontakty a síťování.

Nabídka Akademie

Absolventi Akademie ukončí projekt vybavení argumentačními schopnostmi a dovednostmi, solidní orientací v důležitých socioekonomických problémech a sociálnědemokratických odpovědích na ně. Akademie probíhá ve formě šesti víkendových škol (dvě na podzim 2013, čtyři na jaře 2014), program probíhá vždy od pátku od večera (17 hodin) do brzkého nedělního odpoledne (15 hodin). Práce v rámci Akademie probíhá v malých skupinách s celkovým počtem dvaadvaceti účastníků a účastnic (11 z České a 11 ze Slovenské republiky). Zkušení lektori a lektorky Akademie, mezi

kterými nechybějí bývalí i současní politici a političky české, slovenské i evropské sociální demokracie, kladou důraz na rozvoj schopností a zručností, ne jen teoretických znalostí účastníků. Akademie se koná třikrát v České a třikrát ve Slovenské republice. Akademie je postavena na interaktivním přístupu a zprostředkování praktických zkušeností, součástí programu jsou proto i pravidelná setkání s úspěšnými protagonisty evropského sociálnědemokratického hnutí.

Obsahové podklady k jednotlivým setkáním Akademie budou připraveny ve formě readeru (výběru textů) a seznamu doporučené literatury. Absolventi projektu dále získají možnost zapojit se do celoevropské sítě sociálnědemokratických politiků (Alumni program Akademie). Seznam míst konání a podrobný program budou účastníkům dopředu zaslány.

Podmínky úspěšného absolvování Akademie

Pro úspěšné absolvování Akademie je nutná účast na všech šesti víkendových školách. Předpokládá se i pravidelná domácí příprava. Během jedné ze závěrečných částí Akademie budou účastníci také prezentovat esej na některé z probíraných témat.

Akademie sociální demokracie se ve IV. cyklu uskuteční:

- 25. až 27. října 2013 (SR)
- 22. až 24. listopadu 2013 (ČR)
- 7. až 9. února 2014 (SR)
- 7. až 9. března 2014 (ČR)
- 28. až 30. března 2014 (SR)
- 25. až 27. dubna 2014 (ČR)

Poplatek za účast na Akademii činí 2 500 Kč pro účastníky z České republiky a 100 EUR pro účastníky ze Slovenské republiky. **Organizátoři nehradí pojištění účastníků a cestovné (pouze v případě individuálního zajištění cesty).** Ostatní náklady spojené s účastí (včetně společné dopravy do místa konání) na Akademii jsou účastníkům plně hrazeny.

Výběrové řízení

Přihlásit se může kdokoli – nejen začínající politik a politička z komunální nebo parlamentní úrovně, ale i pokrokově orientovaní/-é, případně mediálně činní/-é aktivisté a aktivisty nebo odboráři a odborářky.

Předpokládá se, že účastník či účastnice v termínu výběrového řízení nepřekročí věk 35 let. Výběrové řízení proběhne na základě doručeného životopisu s motivačním dopisem na níže uvedenou adresu. Jedenáct účastníků z každé země bude vybráno na základě osobních rozhovorů, které v České republice proběhnou pod odbornou záštitou ředitele MDA Vladimíra Špidly a politickou garancí místopředsedy ČSSD Lubomíra Zaořálka.

Termín pro zaslání elektronických přihlášek do výběrového řízení (životopisu a motivačního dopisu) na níže uvedenou e-mailovou adresu je 18. srpna 2013.

Rozhovory s výběrovou komisí proběhnou v prvních dvou týdnech v září.

Koordinátorka projektu za Českou republiku:

Anna Kárníková — anna.karnikova@fesprag.cz

Friedrich-Ebert-Stiftung zastoupení v České republice · Zborovská 716/27, 150 00 Praha 5, Česká republika

Zdroj³⁹

³⁹ Akademie sociální demokracie. [online]. 2013. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: http://www.masarykovaakademie.cz/images/Articles/2013/201307/asd_vypsani_2013-14.pdf

2.4 Interní lektorská síť a metody vzdělávání

Interní lektorská síť je tvořena především aktivními politiky a členy ČSSD, bývalými a stávajícími poslanci Parlamentu České republiky, osobnostmi zahraniční politické scény, studenty politologie, odborovými funkcionáři a samotnými členy Masarykovy dělnické akademie. Lektorská síť je doplňována i v rámci spolupráce Masarykovy dělnické akademie se zahraničními politickými stranami většinou s obdobnou sociálně demokratickou politickou orientací. Především se jedná o Sociálně demokratickou stranu Rakouska (SPÖ) a Sociálně demokratická strana Německa (SPD). Není výjimkou, že dílčí vzdělávací semináře a přednášky jsou prezentovány v cizí jazykové mutaci, především německy, popřípadě je vedena v anglické či francouzské mutaci

Jednotná databáze lektorů však není zpracována, lektori konkrétních vzdělávacích projektů jsou vybíráni a oslovováni na základě identifikace potřeb vzdělávání. Lze konstatovat, že vnitřní lektorská síť je odrazem aktuální identifikace potřeb vzdělávání, mnohdy přímo v návaznosti na stav společnosti, a potřeby iniciace diskuzí k aktuálním tématům.

Při vzdělávání se uplatňuje celá řada metod. Používané metody vzdělávání ve formálních vzdělávacích kurzech zahrnují přednášky, debaty, diskuse, případové studie, hraní rolí, simulaci, skupinová cvičení, distanční vzdělávání, školení nebo učení se hrou, semináře atd.

Jako nejčastější metoda vzdělávání je většinou přejímána metoda přednášek s následnou diskuzí. Tyto přednášky jsou stále více koncipovány jako interaktivní se zapojením prezentace obrazového a zvukového materiálu.

2.5 Identifikace potřeb vzdělávání

Lze konstatovat, že identifikace potřeb vzdělávání je odrazem cílů Masarykovy dělnické akademie. Mezi tyto cíle patří solidarita, existence sociálně právního státu, udržitelný rozvoj, humanitní a socializující demokracie, vědecká a popularizující

činnost v řadě oblastí vědeckého bádání, vzdělanosti, osvěty, umělecké činnosti a mediální kultury.

V praktické činnosti Masarykovy dělnické akademie je pak konkrétní a konečná identifikace vzdělávání většinou určována na základě diskuze členů v jednotlivých regionálních a místních pobočkách Masarykovy dělnické akademie. V této diskusi se většinou odráží řada aktuálních politicko-spoločenských témat, regionální politicko-spoločenské a sociální problémy, hospodářská situace, nezaměstnanost a problémy mladých se získáváním práce, volební kampaně apod., stejně jako témata z oblasti politologie, historie, psychologie, ekologie.

Příkladem konkrétní identifikace vzdělávací potřeby Masarykovy dělnické akademie je přehled evidovaných akcí MDA – pobočky Brno, který je uváděn ve Výroční zprávě MDA za rok 2012.

Tabulka 2: Přehled evidovaných akcí MDA v roce 2012

Pobočka	Akce	Celkem
Brno	20 let od rozdělení Československa.	25
	Co by mohlo nahradit kapitalismus? - 3. část.	54
	Co je nového ve fyzice?	29
	Co jsem viděl a zažil v Cernu.	20
	Je možné definovat paradox?	20
	Konference, Evropská unie - pojistka proti klientelismu a korupci v členských státech. Byl dvojí Masaryk?	96
	Lidská sexualita v evolučním vývoji.	16
	Masarykovo pojetí humanismu.	17
	Možnosti a meze environmentální etiky.	34
	Od zneužívání ke spravedlnosti, představení knihy M. Hrubce.	84
	OSN a aktuálnost její reorganizace.	28
	Počátky Velké Moravy.	26
	Pravda, opravdovost a kritické myšlení.	20
	Proč a jak reformovat vysoké školy.	17
	Rusko před volbami a po volbách.	14

Zdroj⁴⁰

⁴⁰ Masarykova demokratická akademie - Intelaktuální prostor české demokratické levice. Výroční zpráva Masarykovy demokratické akademie, o. s. za rok 2012, [online].16. 3. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: http://www.masarykovaakademie.cz/images/Articles/2013/201306/2012_vyrocní_zprava.pdf

3 ODBOROVÉ SVAZY

3.1 Postavení v systému odborových svazů

Odborový svaz dopravy je dobrovolnou, svobodnou, nezávislou, otevřenou, demokratickou a jednotnou odborovou organizací, jejímž hlavním posláním je obhajoba a prosazování sociálních, pracovních, ekonomických a mzdových potřeb členů a ochrana jejich práv. Je nezávislý na státních a samosprávných orgánech, hospodářských, politických a ostatních společenských subjektech. Ve své činnosti vychází z nezadatelného práva občanů odborově se organizovat. Ve svých řadách sdružuje jako členy především zaměstnance firem, které provozují autobusovou, nákladní, mezinárodní kamionovou, leteckou a vodní dopravu.

Odborový svaz dopravy v současné podobě vznikl počátkem roku 1990 na základě činnosti stávkových výborů po listopadu 1989. Historicky navazuje na činnosti podpůrných sdružení vozků a fiakristů, které byly úředně povoleny již v roce 1870, a na první skutečně odborový spolek v oblasti dopravy, kterým byl Klub řidičů automobilů v kraji českém založený v roce 1909.

V současnosti působí Odborový svaz dopravy na celém území České republiky a ve 130 základních organizacích sdružuje více než 19 000 svých členů.

Odborový svaz dopravy se hlásí k principům demokracie a humanismu, svobody, sociální spravedlnosti a rasové snášenlivosti, solidarity a občanské společnosti. Odborový svaz dopravy je zakládajícím členem největší a nejvlivnější české odborové centrály, kterou je Českomoravské konfederace odborových svazů.

Prostřednictvím Českomoravské konfederace odborových svazů je Odborový svaz dopravy členem Evropské odborové konfederace se sídlem v Bruselu, nadnárodní odvětvové odborové centrály ITF se sídlem v Londýně a ETF se sídlem v Bruselu. Jednak samostatně, jednak prostřednictvím svého členství v národní a nadnárodních centrálách aktivně ovlivňuje vznikající národní i nadnárodní legislativní předpisy týkající se především oblasti pracovních vztahů v dopravních odvětvích.

3.2 Cíle a formy vzdělávání

Cíle vzdělávání v rámci Odborového svazu dopravy jsou definovány především Programem Odborového svazu dopravy, platného pro období let 2011 – 2016 a Stanovami Odborového svazu dopravy v návaznosti na Poradenské a informační centrum dalšího vzdělávání zaměstnanců.

Zřizovatelem a provozovatelem tohoto odborového poradenského centra dalšího vzdělávání je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) v úzké spolupráci s partnerskou organizací Asociace institucí vzdělávání dospělých o.p.s. (AIVD).

Jako základní cíle a poslání vzdělávání v rámci Odborového svazu dopravy svazu lze definovat:

- poskytování služeb všem zájemcům v oblasti vzdělávání dospělých,
- nabízení možnosti dalšího vzdělávání členů formou seminářů a školení k prohlubování odborných znalostí v otázkách ekonomických, mzdových a pracovně právních,
- informování o možnostech dalšího vzdělávání v jednotlivých modulech pracovního práva, motivace pro další vzdělávání zaměstnanců, ochraně bezpečnosti zdraví při práci a v zaměstnávání v Evropské unii,
- využívání formy korespondenčních a e-learningových vzdělávacích programů,
- návazné uplatnění nabytých znalostí a dovedností v rámci dalšího vzdělávání v systému Rozvoje lidských zdrojů ČMKOS a AIVD.

Samotné vzdělávací programy jsou připravovány tak, aby poskytly co nejvíce informací o nezbytných činnostech odborových organizací na všech stupních a pozvedly osobnostní kvality funkcionářů, včetně celoživotního vzdělávání členů.

Neméně významný je i trénink dovedností zaměřených na aktuální potřeby členů na nejnižších odborových stupních při řešení krizových situací (ztráta zaměstnání, úraz, nemoc), stejně jako posilování podstaty sociální angažovanosti především v kolektivním vyjednávání.

Významnou funkci v uvedeném odborovém vzdělávání přináší i formování osobnostních kvalit funkcionářů za účelem efektivního výkonu jejich odborové funkce

a zvýšení přirozené autority.

Formy vzdělávání jsou dále koncipovány v kontextu získávání široké a konkrétní informovanosti funkcionářů o BOZP, právu, ekonomice firem, daních a hospodaření organizace, práce týmů při kolektivním vyjednávání, stejně jako rozšiřování manažerských dovedností odborového funkcionáře pro zkvalitnění chodu odborové práce ve velkých organizacích.

Nácvik techniky vyjednávání a přesvědčování pro sociální angažovanost v rámci odborů a získávání nových členů do organizace je další formou rozšiřování celého bloku odborných kompetencí, potřebných pro vlastní výkon nejen funkce odborového pracovníka, ale i nastavení motivace k této činnosti.

Jako významnou formu vzdělávání lze označit aplikaci a využití projektové činnosti pro zajištění dalšího vzdělávání a dalších vzdělávacích projektů financovaných jak z Evropského sociálního fondu (ESF), tak i státního rozpočtu České republiky a z jiných zahraničních fondů. Aktuálně je realizováno další vzdělávání členů Odborových sdružení sdružených v Českomoravské konfederaci odborových svazů především v rámci projektů „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců“ a „Nový občanský zákoník ve vazbě na zákoník práce a úpravu pracovně právních vztahů“ financovaných z rozpočtu Evropského sociálního fondu.

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie a je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Objem finančních prostředků z ESF alokovaných pro Českou republiku na programovací období 2007-2013 činí 3,8 miliard Euro. Pro srovnání - na programové období 2004-2006 bylo ČR přiděleno 456,98 milionu Euro.

Mezi základní cíle Evropského sociálního fondu patří:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,

- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přízpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Konkrétní vzdělávání dospělých a další vzdělávání, v kontextu odborových subjektů sdružených v Českomoravské konfederaci odborových svazů, je realizováno prostřednictvím operačních programů (OP) Evropského sociálního fondu pro programové období 2007-2013:




- OP Lidské zdroje a zaměstnanost
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- OP Praha – Adaptabilita ⁴¹

K dispozici pro projektový režim vzdělávacích programů dalšího vzdělávání jsou však i prostředky stojící *mimo* rozpočtové prostředky Evropské unie.

V rámci možností finančních mechanismů Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Norských fondů je pak možno uvést projekt Posílení sociálního dialogu pro všechny zaměstnance - Důstojná práce - Česká republika.

⁴¹ ESF.Evropský sociální fond v ČR. Základní programy Evropského sociálního fondu. [online]. [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Obrázek 4: Projekt ČMKOS Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců



esf evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE
OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
Podpora
průvodce světem práce | informace zaměstnancům
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Projekt

„Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců – iPodpora“

Název projektu: „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců – iPodpora“

Zkrácený název projektu: iPodpora

Gestor projektu: MPSV ČR – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Předkladatel projektu: Asociace samostatných odborů (ASO), www.asocr.cz

Partner: Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), www.cmkos.cz

Realizace projektu: 1. 10. 2011 - 30. 9. 2014

Stručná charakteristika projektu

Cílem projektu je zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti partnerů sociálního dialogu v České republice. Toho projekt dosahuje zvýšením informovanosti a znalostí zaměstnanců a zvýšením kapacity zástupců zaměstnanců.

Projekt vytváří nový informační, komunikační a vzdělávací nástroj sociálního dialogu: integrovaný informační systém iPodpora. Systém zvýší informovanost zaměstnanců ČR v oblastech, které mají zásadní význam pro jejich pozici a konkurenceschopnost na trhu práce.

Systém:

1. Poskytne zaměstnancům komplexní informace a služby umožňující orientaci na trhu práce, ochranu práv v pracovněprávních vztazích, profesní rozvoj a účast na sociálním dialogu, v přístupné a atraktivní formě (modelová řešení, krizové scénáře).
2. Zajistí dostupnost informací pro zaměstnance zvýšeně ohrožené zneužitím či vyloučením z trhu práce (z důvodu nízké kvalifikace a počítačové gramotnosti, vyššího věku, péče o děti či osobu blízkou, cizí st. příslušnosti).
3. Sjednotí a propojí roztržité informační nástroje žadatele a partnera.
4. Vytvoří nové služby a aplikace pro efektivní řízení, administraci a distribuci informací v organizacích žadatele a partnera.
5. Zajistí sdílení klíčových dat, zdrojů a aplikací napříč subjekty sociálního dialogu.
6. Zajistí efektivní komunikaci žadatele a partnera s vlastními a potenciálními členy.
7. Vytvoří chybějící moderní statistické databáze v oblasti sociálního dialogu.

Zdroj⁴²

⁴² ČMKOS.Projekty.Lidské zdroje.[online].2013 [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/lidske-zdroje_nove/projekt-esf-ipodpora-aso-a-cmkos

Obrázek 5: Projekt ČMKOS Nový občanský zákoník ve vazbě na zákoník práce a úpravu pracovně právních vztahů



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Projekt: Nový občanský zákoník ve vazbě na zákoník práce a úpravu pracovněprávních vztahů

Cíl:
Nový občanský zákoník zcela změní základní koncepci soukromého práva. Jako definiční znak soukromého práva bude opuštěno kritérium rovnosti a důraz bude položen na autonomii vůle. Hlavním cílem projektu je seznámit cílovou skupinu s novým občanským zákoníkem a jeho dopady na právní úpravu pracovněprávních vztahů a vyloučit či alespoň minimalizovat výkladové a aplikační nejasnosti spojené s novým občanským zákoníkem a novelizovaným zákoníkem práce. Dalším důležitým cílem je přispět k případnému zkvalitnění právní úpravy. K tomu by mohlo dojít v případě, kdy zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů vyjednájí takovou podobu změn, která bude oboustranně přijatelná.

Cílová skupina:
Cílovou skupinou jsou sociální partneři, definovaní RHSD ČR a jejich členské základny a odvětvové svazy, zaměstnavatelé a zaměstnanci podniků vstupující do sociálního dialogu, kterým bude prokazatelně podána informace o projektu prostřednictvím vedení organizací. Členská základna je tvořena odvětvovými svazy, zaměstnavateli a zaměstnanci podniků a lze ji rozdělit na dvě části: 1. část, tj. zaměstnanci centrálních organizací sociálních partnerů působící v centru i v regionech; 2. část, tj. členské základny sociálních partnerů v regionech mimo hl. město Prahu a dále odvětvové svazy, zaměstnavatelé a zaměstnanci vstupující do sociálního dialogu (členové výborů zákl. organizací za odbory, kolektivní vyjednávači za zaměstnavatele).

Klíčové aktivity:

- a) vzdělávání - v průběhu 15 měsíců se celkem zapojí nejméně 4800 zástupců cílové skupiny ve 240 organizovaných seminářích (pro všechny čtyři partnery).
- b) shromažďování zkušeností a aplikačních poznatků - získání poznatků o dopadech vzdělávání na cílovou skupinu, a jednak na sběr informací a poznatků o případných problémech a nejasnostech spojených s podpůrnou aplikací nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích
- c) závěrečná konference - tripartitní konference zaměřená na prezentaci a oponenturu hlavních výstupů. Cílem bude formulace společných závěrů týkajících se shrnutí poznatků s aplikací nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích a požadavků směřujících k nezbytným úpravám v právních předpisech
- d) zpracování závěrečného dokumentu - návrhy na úpravu pravidel podpůrného použití nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, na kterých byla mezi sociálními partnery dosažena shoda. V souladu se Statutem RHSD ČR tak využijí sociální partneři - jak zástupci zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů - svého iniciačního práva k předložení společné dohody (dokument, výzva) Vládě ČR (Parlamentu ČR)

Předkladatel projektu:
Českomoravská konfederace odborových svazů

Partneři projektu:
Asociace samostatných odborů
Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR
Svaz průmyslu a dopravy České republiky

Zdroj⁴³

⁴³ ČMKOS.Projekty.Lidské zdroje.[online].2013 [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/lidske-zdroje_nove/projekt-esf-novy-obcansky-zakonik



ODBOROVÝ SVAZ ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE ČESKÉ REPUBLIKY

Koněvova 54/1107, 130 00 Praha 3

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR pro všechny své členy organizuje seminář



Pracovněprávní vztahy ve vazbě na nový občanský zákoník

Přednášet bude JUDr. Dominik Brůha, Ph. D., advokát se specializací na pracovní právo

Místo a datum konání: BRNO, 25. listopadu 2013 od 9,30 hodin.

Seminář se uskuteční v zasedací místnosti č. 316, Majetková, správní a delimitační unie odborových svazů, Malinovského nám. 4, Brno

***Obsah semináře:**

I. Blok

- Novela zák. práce s účinností od 1. 1. 2014 a další legislativní aktuality ke dni konání semináře
- Představení NOZ ve vazbě na pracovní právo
- Absolutní, relativní neplatnost a nicotnost právního jednání, vč. způsobů uplatňování neplatnosti
- Nová koncepce základních zásad pracovního práva a vliv NOZ, pojem dobré mravy, veřejný pořádek a jejich význam pro pracovněprávní vztahy
- Možnost stanovení (sjednání) vyšších práv zaměstnance, využití vnitřního předpisu, pracovního řádu a kolektivní smlouvy
- Mzdové otázky, nová právní úprava srážek ze mzdy podle NOZ
- Náhrada škody podle NOZ ve vztahu k zák. práce, odškodňování zaměstnance po 31. 12. 2013
- Počítání času a lhůt, promlčení a zánik práva podle NOZ a zákoníku práce

II. Blok

- Uzavírání pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v režimu NOZ, vč. předmluvní odpovědnosti
- Smlouvy uzavírané adhezním způsobem, otázka slabší strany a její důsledky
- Rodinné právo v NOZ a zák. práce
- Zajištění plnění povinností zaměstnance (ručení, zástavní právo, ...)
- Postavení odborové organizace po 1. 1. 2014, problematika spolků a veřejných rejstříků
- Diskuse, odpovědi na dotazy

***Seminář je určen pouze pro členy Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR**

Zdroj⁴⁴

⁴⁴ Odborový svazu zdravotnictví a sociální péče ČR

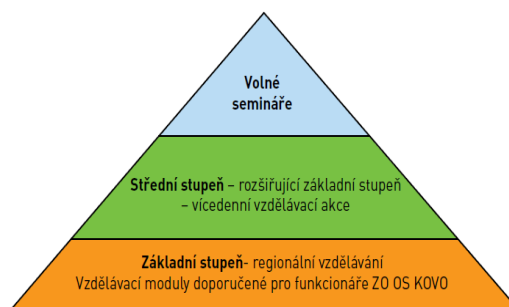
3.3 Interní lektorská síť a metody vzdělávání

Interní lektorská síť je tvořena především zaměstnanci a funkcionáři jednotlivých odborových svazů s konkrétní odbornou kvalifikací a kompetencí. Kvalifikace lektorů, jako autorizovaných osob, je ověřována podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Souběžně existuje spolupráce při zajišťování personálního obsazení lektorských týmů s řadou vzdělávacích institucí typu Asociace institucí vzdělávání dospělých o.p.s. (AIVD), Fondu dalšího vzdělávání (FDV) - jako příspěvkové organizace Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, Nadace Friedrich-Ebert-Stifund (NFES) apod.

Databáze lektorů vzdělávání je zpracována v rámci jednotlivých vzdělávacích sekcí odborových svazů, samotní lektori jsou vybíráni a osloveni na základě identifikace potřeb vzdělávání. Vnitřní lektorská síť je tedy odrazem jak oborového zaměření konkrétního odborového svazu, tak samozřejmě aktuální identifikace potřeb vzdělávání reflektující odraz na konkrétní problematiku.

Jako metoda vzdělávání je většinou uplatňována metoda přednášek se zapojením prezentací obrazových a zvukových materiálů s následnou řízenou diskuzí. Významně je aktuálně hodnocena i metoda tréninku dovedností zaměřených na aktuální potřeby členů na nejnižších odborových stupních při řešení krizových situací (ztráta zaměstnání, úraz, nemoc) a posilování podstaty sociální angažovanosti především v kolektivním vyjednávání.

Obrázek 7: Systém vzdělávání odborového svazu KOVO



Zdroj⁴⁵

⁴⁵ Odborový svaz KOVO.Vzdělávání.[online].2013 [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: http://www.oskovo.cz/Cinnost/2014/kat_2014.pdf

3.4 Identifikace potřeb vzdělávání

Základní identifikace potřeb vzdělávání vychází především ze Stanov a dlouhodobého programu Odborového svazu dopravy na léta 2011 – 2016. Mezi tyto identifikované potřeby lze zařadit:

- zajištění co nejvíce informací o nezbytných činnostech odborových organizací na všech stupních,
- pozvednutí a upevnění osobnostních kvalit funkcionářů za účelem lepšího vnímání odborů ve firmě,
- schopnost stále lépe vyjednávat s majiteli v rámci kolektivního vyjednávání,
- podpora růstu členské základny,
- organizace celoživotní vzdělávání členů,
- růst autority odborů ve vědomí občanské veřejnosti,
- další obecné zvyšování kvalifikovanosti odborářů pro vnímání práva,
- vytváření vlastního právního vědomí a finanční gramotnosti členů,
- trénink dovedností zaměřených na aktuální potřeby členů na nejnižších odborových stupních při řešení krizových situací (ztráta zaměstnání, úraz, nemoc),
- posilování podstaty sociální angažovanosti především v kolektivním vyjednávání,
- formování osobnostní kvality funkcionáře, aby výkon jeho odborové funkce byl efektivní a vedl ke zvýšení přirozené autority,
- konkrétní informovanost funkcionářů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (BOZP), právu, ekonomice firem, daních a hospodaření organizace, práci týmů při kolektivním vyjednávání,
- manažerské dovednosti odborových funkcionářů pro zkvalitnění chodu odborové činnosti ve velkých organizacích,
- techniky vyjednávání, především kolektivního,
- přesvědčování pro sociální angažovanost v rámci odborů, které povedou k získávání nových členů do organizace.

Vzdělávací koncepce respektují potřeby základních odborových organizací a odrážejí hodnocení, návrhy a stanoviska absolventů dřívějších kurzů. Při jejich koncipování je velmi výrazně akceptováno to, co je pro potřeby práce v odborech důležité, stejně jako poznatky samotných členů. Obsahová náplň respektuje i požadavky jednotlivých Regionálních pracovišť Odborového svazu dopravy.

Obecně je možno konstatovat, že vzdělávání dospělých v rámci odborových institucí je zaměřeno na všeobecné zvyšování kvalifikovanosti odborářů pro vnímání práva a vytváření vlastního právního vědomí a finanční gramotnosti členů a zaměstnanců.

4. CÍLE A METODIKA TERÉNNÍHO PRŮZKUMU

Jako cíl terénního průzkumu úrovně vzdělávání dospělých, včetně osobního hodnocení přínosu vzdělávání dospělých pro další osobnostní a profesionální rozvoj, v prostředí odborového subjektu a konkrétní politické strany byl stanoven popis úrovně a individuálních zkušenosti členů Odborového svazu dopravy, částečně členů Odborového svazu zdravotnictví a sociálních služeb a politické strany České strany sociálně demokratické.

*„Cennou metodou zapojování pracovníků jsou průzkumy jejich názorů na záležitosti, které se jich týkají (ankety). Ankety mohou poskytnout informace o preferencích pracovníků, upozornit na případné problémové oblasti, diagnostikovat příčiny jednotlivých problémů a porovnávat úrovně spokojenosti s prací, oddanosti a morálky v různých částech organizace.“*⁴⁶ Uvedená literatura nabízí čtyři metody zjišťování názorů zaměstnanců:

- použití strukturovaných dotazníků,
- prostřednictvím rozhovorů,
- kombinace dotazníků a rozhovorů,
- pomocí specificky vytvořených a zainteresovaných pracovníků.

Pro zjištění subjektivního hodnocení úrovně vzdělávání dospělých v rámci uvedených společenských organizací byla autorem vybrána metoda rozhovoru, a to způsobem osobního rozhovoru ve spojení se zaznamenáváním hodnotících bodů.

Formulace, hodnotící aktuální stav, byly sestaveny takto:

- 1) Ohodnoťte možnosti dalšího vzdělávání v rámci Vaší odborové organizace / politické strany.
- 2) Ohodnoťte vzdělávací prostředí a přístup Vaší odborové organizace / politické strany k otázce dalšího vzdělávání členů.
- 3) Ohodnoťte Vaši individuální aktivitu v přístupu k dalšímu vzdělávání v rámci Vaší odborové organizace / politické strany.
- 4) Ohodnoťte dostatečnost informací o možnostech dalšího vzdělávání v rámci Vaší odborové organizace / politické strany.

⁴⁶ ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů*, 1. vyd, Praha, Grada Publishing, 2007, s.657.
ISBN: 978-80-247-1407-3

- 5) Ohodnoťte úroveň (srozumitelnost) informací o možnostech dalšího vzdělávání v rámci Vaší odborové organizace / politické strany.
- 6) Ohodnoťte úroveň přednášených vzdělávacích informací, jejich aktuálnost a relevanci, kompetenci lektorů a úroveň vzdělávacího prostředí dalšího vzdělávání v rámci Vaší odborové organizace / politické strany.
- 7) Ohodnoťte úroveň kooperace a materiální podpory pro Vaši osobní účast ve vzdělávacím procesu ze strany odborové organizace / politické strany (refundace nákladů, příspěvek na náklady studia, apod.).
- 8) Ohodnoťte význam vzdělávání dospělých pro Váš další osobní a profesní rozvoj v rámci odborové organizace / politické strany.
- 9) Ohodnoťte přístup, popřípadě podporu zaměstnavatele v otázce dalšího vzdělávání dospělých v rámci odborové organizace podniku.
- 10) Ohodnoťte, dle Vám dostupných poznatků, všeobecné povědomí ve společnosti k otázce dalšího vzdělávání dospělých v rámci odborových či politických organizací.

Pro hodnotící komentář byla respondentům k dispozici škála bodových ohodnocení 1 - 5, přičemž hodnocení 1 bylo nejlepší a hodnocení 5 odpovídalo nejhorší úrovni dle jejich individuálního hodnotícího názoru.

Rozhodnutí použít tuto metodu bylo v souladu se záměrem, aby způsob zjišťování byl pokud možno co nejvíce kontaktní a dotazované osoby neměly pocit administrativního a neosobního šetření.

Předkladatelem otázek byl autor závěrečné práce, rozhovory probíhaly v období listopad 2012 až leden 2013 v prostředí členské základny podnikové organizace Odborového svazu dopravy ČSAD Uherské Hradiště a.s., Krajské rady odborového svazu zdravotnictví a sociálních služeb Zlínského kraje a Okresní organizace České strany sociálně demokratické okresu Uherské Hradiště.

V rámci terénního průzkumu bylo osloveno celkem 67 jednotlivců tak, aby byly zastoupeny všechny věkové kategorie.

Oslovený soubor respondentů byl diferencován dle jejich dosažené věkové hranice v počtu 12 osob do 30 let věku, 36 osob ve věku 30 - 55 let a 19 osob nad 55 let věku. Je skutečností, že různé generace vnímají význam vzdělávání dospělých

v prostředí odborové či politické organizace různě a v jejím hodnocení se adekvátně odráží i životní zkušenosti a rozhled.

Nerovnoměrný počet respondentů dle věkových kategorií je zapříčiněn skladbou členské základny všech zkoumaných organizací, kde kategorie do 30 let je výrazně menšinová. Hodnocení této skupiny je připojeno spíše jako ilustrace a pro případné budoucí další srovnání.

Z pohledu dosaženého vzdělání se jednalo o respondenty se vzděláním střední odborné (vyučen), úplné střední vzdělání (maturita) a se vzděláním vysokoškolským v poměru 30 : 24 : 13.

V konečné fázi terénního výzkumu a provádění rozhovorů odpovědělo však jen 45 respondentů. Důvody odmítnutí poskytnutí odpovědí na předložené otázky byly z větší části osobní a časové, ve dvou případech byl předchozí souhlas spolupráce na průzkumu následně odvolán bez uvedení důvodů.

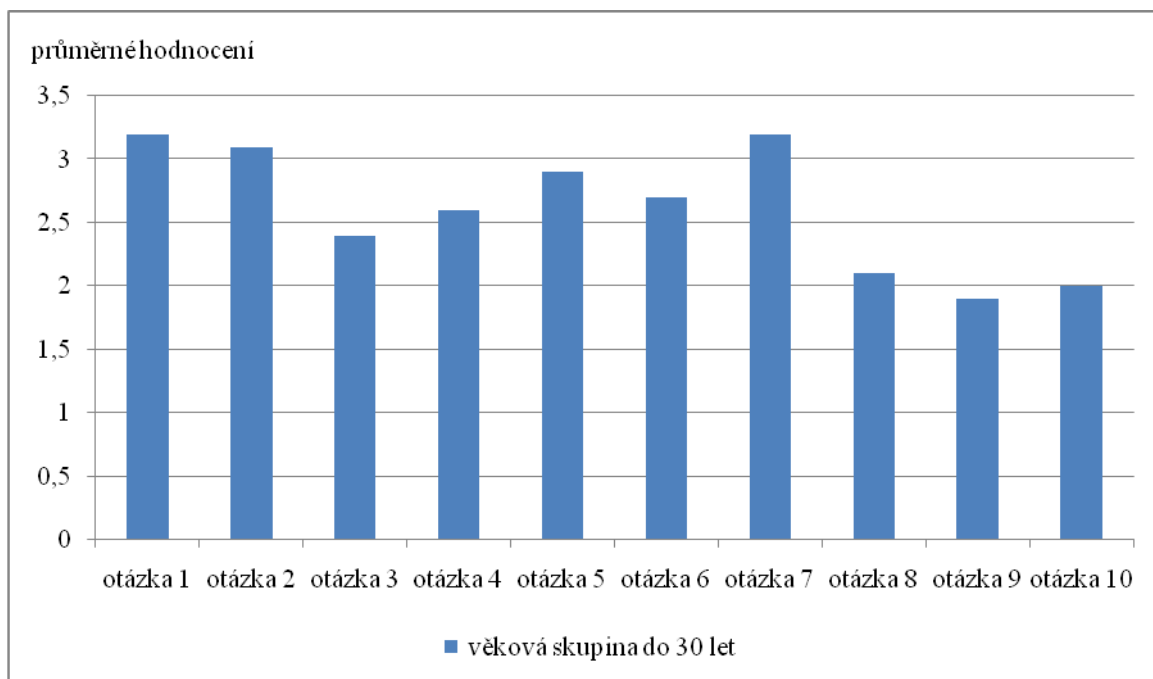
Významným faktorem při předkládání otázek a hodnocení odpovědí na téma úrovně vzdělávání dospělých je i důvěra k předkladateli otázek a záruka tazatele, že odpovědi budou zpracovány komplexně a anonymně.

Tabulka 3: Hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina do 30 let

Hodnocení – věková skupina do 30 let											
Otázka	Respondent										Prům. hodnocení
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	1	3	5	1	2	5	3	3	5	3,2
2	4	2	3	4	1	1	5	2	4	5	3,1
3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	2,4
4	3	1	2	4	1	2	4	2	3	4	2,6
5	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2,9
6	4	2	2	3	1	2	3	2	4	4	2,7
7	3	4	1	4	5	3	4	1	3	4	3,2
8	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2,1
9	4	2	0	3	0	2	3	1	2	2	1,9
10	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2,0

Zdroj: autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Graf 1: Průměrné hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina do 30 let



Zdroj: autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Komentář ke grafu č. 1: Hodnocení významu vzdělávání dospělých poskytované jednotlivými odborovými organizacemi a politickým subjektem v rámci uvedené věkové skupiny bylo identifikováno jako nejvíce kritické a nedostatečné co do úrovně jeho přitažlivosti a dalšího osobního využití. Tuto skutečnost lze přiřadit k určité neochotě účasti na doposud převážně klasickém způsobu vedení vzdělávacích procesů, které jsou v této oblasti doposud dominantní.

Tabulka 4: Hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina 30 až 55 let - 1. část

Hodnocení – věková skupina 30 až 55 let											
Otázka	Respondent										Prům. hodnocení
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	2	5	1	5	5	5	5	3	2	x
2	2	1	3	1	4	4	3	4	2	1	x
3	4	2	2	3	1	2	3	2	4	4	x
4	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	x
5	2	3	2	4	4	1	5	2	4	5	x
6	3	4	1	4	5	3	4	1	3	4	x
7	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	x
8	2	3	1	2	2	3	4	1	3	4	x
9	0	3	0	2	3	2	3	1	2	2	x
10	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	x

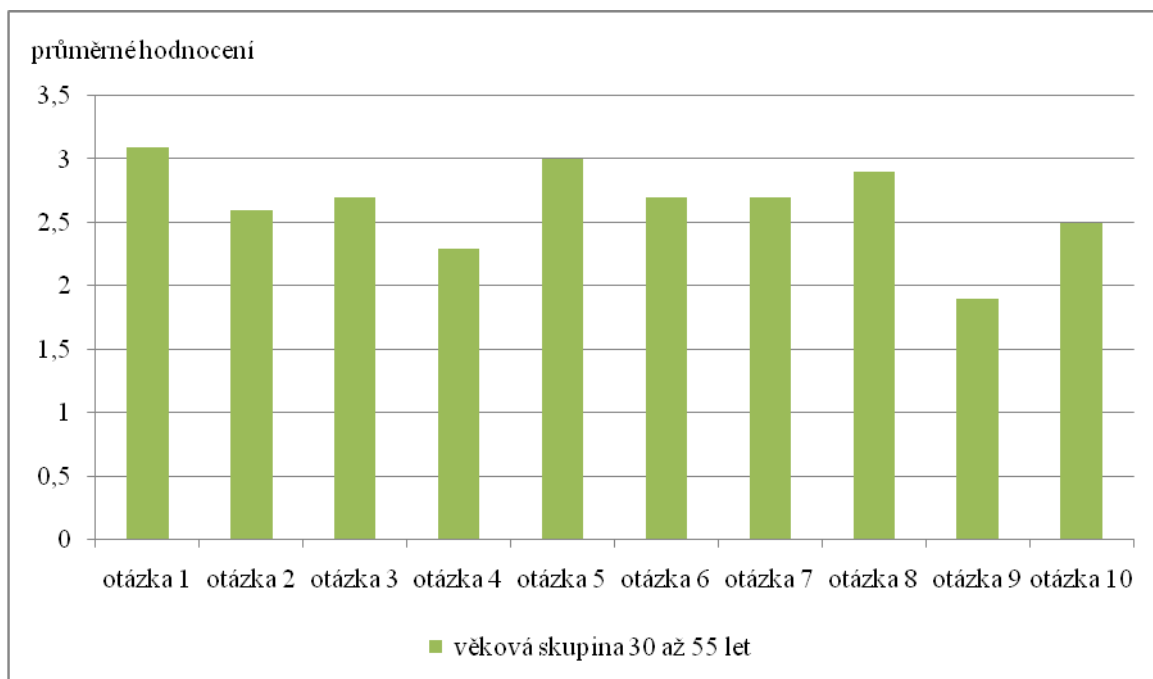
Zdroj: autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Tabulka 5: Hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina 30 až 55 let - 2. část

Hodnocení – věková skupina 30 až 55 let											
Otázka	Respondent										Prům. hodnocení
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	1	5	1	1	5	5	1	1	3	3,0
2	2	2	5	1	1	4	5	2	3	2	2,6
3	2	2	3	1	2	3	2	4	4	3	2,7
4	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2,3
5	4	2	2	3	1	2	3	2	4	4	3,0
6	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2,7
7	2	3	2	4	4	1	5	2	4	5	2,7
8	3	4	1	4	5	3	4	1	3	4	2,9
9	4	2	0	3	0	2	3	1	2	2	1,9
10	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2,5

Zdroj: autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Graf 2: Průměrné hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina 30 až 55 let



Zdroj: autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Komentář ke grafu č. 2: Ve srovnání s údaji zpracovanými v předchozím grafu č. 1 lze pozorovat určitý pokles hodnot průměrných hodnocení, respektive posun v kladnějším vnímání významu vzdělávání dospělých poskytované jednotlivými odborovými organizacemi a politickým subjektem. K pozornosti je rovněž doporučováno i srovnání dosaženého průměrného hodnocení otázky č. 8 mezi grafy č. 1 a č.2, kde jako vysvětlení této skutečnosti je autorem nabízen určitý posun získaných praktických životních zkušeností respondentů, což částečně koresponduje i s jeho subjektivním hodnocením popsáním v závěru kvalifikační práce.

Tabulka 6: Hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání
dospělých - věková skupina nad 55 let – 1. část

Hodnocení – věková skupina nad 55 let											
Otázka	Respondent										Prům. hodnocení
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	2	5	1	5	5	5	5	3	2	x
2	2	1	3	1	4	4	3	4	2	1	x
3	4	2	2	3	1	2	3	2	4	4	x
4	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	x
5	2	3	2	4	4	1	5	2	4	5	x
6	3	4	1	4	5	3	4	1	3	4	x
7	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	x
8	2	3	1	2	2	3	4	1	3	4	x
9	0	3	0	2	3	2	3	1	2	2	x
10	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	x

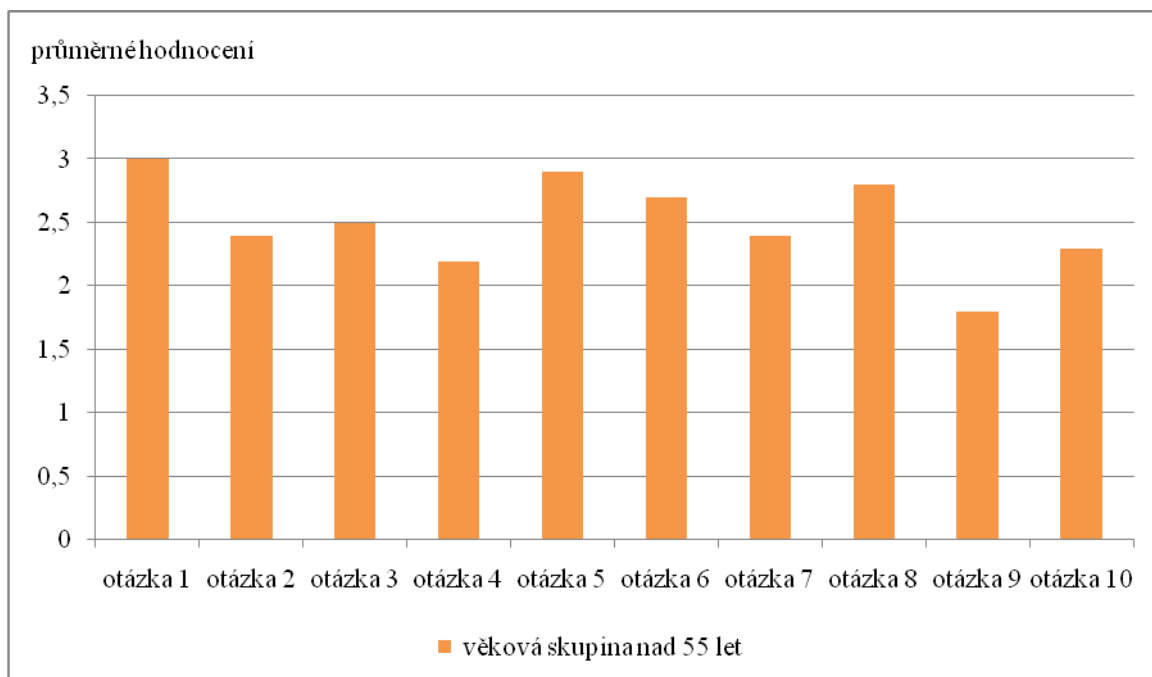
Zdroj: autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Tabulka 7: Hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání
dospělých - věková skupina nad 55 let – 2. část

Hodnocení – nad 55 let											
Otázka	Respondent										Prům. hodnocení
	11	12	13	14	15						
1	2	1	5	1	1	-	-	-	-	-	3,0
2	2	2	5	1	1	-	-	-	-	-	2,4
3	2	2	3	1	2	-	-	-	-	-	2,5
4	2	2	1	2	2	-	-	-	-	-	2,2
5	4	2	2	3	1	-	-	-	-	-	2,9
6	2	2	1	2	2	-	-	-	-	-	2,7
7	2	3	2	4	4	-	-	-	-	-	2,4
8	3	4	1	4	5	-	-	-	-	-	2,8
9	4	2	0	3	0	-	-	-	-	-	1,8
10	3	3	2	3	2	-	-	-	-	-	2,3

Zdroj: autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Graf 3: Průměrné hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina nad 55 let



Zdroj: autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Komentář ke grafu č. 3: Znázorněné grafické hodnocení významu vzdělávání dospělých poskytované jednotlivými odborovými organizacemi a politickým subjektem určené věkové skupiny je charakterizováno spíše smířlivějším pohledem na formulované procesy. Výrazné subjektivní životní zkušenosti a poznatky v kombinaci s dosaženým věkem respondentů zde zcela bezpochyby přispívaly k určité shovívavosti při vlastním hodnocení stavu jednotlivých skutečností.

5. VÝSLEDKY TERÉNNÍHO PRŮZKUMU

Hodnotící komentáře k otázkám:

Otázka č. 1 - Ohodnoťte obecně možnost dalšího vzdělávání v rámci systému odborových organizací / politických stran.

Možnost dalšího vzdělávání v rámci odborové / politické organizace byla kladně hodnocena jen menšinou částí dotazovaných respondentů, většina z respondentů o této možnosti vzdělávání však neměla dostatečné informace. Kladně hodnotící částí respondentů byla naopak zdůrazněna doprovodná informace (mimo hodnotící rámec) ve smyslu toho, že motivací zájmu o možnost dalšího vzdělávání je subjektivně aktivní a angažovaný přístup ke členství v konkrétní organizaci spojený s představou dosažení určitého kariérového stupně v rámci dané organizace.

Otázka č. 2 - Ohodnoťte konkrétní prostředí a přístup Vaší odborové organizace / politické strany k otázce dalšího vzdělávání členů.

Většina hodnotících respondentů hodnotila konkrétní prostředí a přístup své odborové organizace / politické strany k otázce dalšího vzdělávání členů jako nedostatečný.

Otázka č. 3 - Ohodnoťte Vaši individuální aktivitu v přístupu k dalšímu vzdělávání v rámci Vaší odborové organizace / politické strany.

Osobní aktivita jednotlivých respondentů byla hodnocena většinou jako jednorázová z důvodu toho, že reakce a zpětná vazba na tuto aktivitu byla ze strany vedení konkrétní organizační jednotky odborové organizace / politické strany minimální či bylo reagováno nedostatečně. Velká část respondentů proto svoji aktivitu v tomto procesu výrazně utlumila.

Otázka č. 4 - Ohodnoťte dostatečnost informací o možnostech dalšího vzdělávání v rámci Vaší odborové organizace / politické strany.

V rámci hodnocení dostatečnosti informací o možnostech dalšího vzdělávání bylo vysledováno, že tato je přímo spojena s osobním postavením v rámci hierarchie konkrétní organizační jednotky odborového sdružení či politické strany. Z uvedeného lze konstatovat varující skutečnost o nedostatečném přenosu informací mezi jednotlivými úrovněmi, tedy mezi vedením základní či místní organizace a řadovou

členskou základnou. Je zřejmá i určitá nedostatečnost personální práce se členy organizací a řízeného procesu vyhledávání vhodných kandidátů dalšího vzdělávání.

Otázka č. 5 - Ohodnoťte úroveň (srozumitelnost) informací o možnostech dalšího vzdělávání v rámci Vaší odborové organizace / politické strany.

Srozumitelnost informací o možnostech dalšího vzdělávání v rámci odborové organizace / politické strany byla většinou hodnocena jako dostačující.

Otázka č. 6 - Ohodnoťte úroveň přednášených vzdělávacích informací, jejich aktuálnost a relevanci, kompetenci lektorů a úroveň vzdělávacího prostředí dalšího vzdělávání v rámci Vaší odborové organizace / politické strany.

Tato úroveň byla hodnocena jako dostačující. Částečná nedůvěra však byla vyjadřována k možnostem praktického využití a aplikace přednášených informací do konkrétního prostředí, ve kterém se účastníci vzdělávacího procesu většinou pohybují.

Otázka č. 7 - Ohodnoťte úroveň kooperace a materiální podpory pro Vaši osobní účast ve vzdělávacím procesu ze strany odborové organizace / politické strany (refundace nákladů, příspěvek na náklady studia, apod.).

Úroveň kooperace a materiální podpory osobní účast ve vzdělávacím procesu v případě vzdělávání v rámci odborové organizace a v prostředí politické strany byla hodnocena rozdílně. Rozdíl individuální podpory vzdělávacího procesu poskytované odborovou organizací a politickým subjektem spočíval především v možnosti refundace mzdy odborovým pracovníkům po období studia.

V případě politického subjektu je toto vzdělávání saturováno na úkor řádné dovolené jednotlivých členů, popřípadě je směřováno na období pracovního klidu, zatímco odborové vzdělávání je většinou organizováno na období pracovních dnů a navíc je za toto období poskytována refundace mzdy, respektive mzda v případě profesionálních odborových funkcionářů.

Otázka č. 8 - Ohodnoťte význam vzdělávání dospělých pro Váš další osobní a profesní rozvoj v rámci odborové organizace / politické strany.

Všeobecné kladné hodnocení významu vzdělávání pro další osobní a profesní rozvoj v rámci odborové organizace / politické strany bylo prezentováno většinou s tím důrazem, že na tomto základě existuje širší prostor pro případnou osobní účast či angažovanost v řídicích orgánech jednotlivých subjektů.

Otázka č. 9 - Ohodnoťte přístup, popřípadě podporu zaměstnavatele k otázce dalšího vzdělávání dospělých v rámci odborové organizace podniku.

V konkrétním prostředí základny odborové organizace ČSAD Uherské Hradiště a.s. byl přístup a podpora zaměstnavatele dalšího vzdělávání dospělých hodnocena jako velmi dobrá. Tento stav je odrazem dlouhodobé dobré spolupráce a respektování činnosti odborové práce ze strany zaměstnavatele. Podpora je poskytována na základě ustanovení platné kolektivní smlouvy a v případě individuální situace i nad tento rámec. U respondentů hodnotící úroveň vzdělávání v politickém subjektu (ČSSD) nebylo hodnocení provedeno.

Otázka č. 10 - Ohodnoťte, dle Vám dostupných poznatků, význam a všeobecné povědomí občanské společnosti k otázce dalšího vzdělávání dospělých v rámci odborových či politických organizací.

Respondenti, z velké většiny, potvrzují, že možnost dalšího vzdělávání dospělých v prostředí odborových či politických organizací je ve vnímání celé společnosti určitým způsobem upozaděna a nedostatečně prezentována. Částečným důvodem je i stávající inflace dostupných zdrojů vzdělanosti a informovanosti, především internetu a dalších celosvětové sociální sítě. Důležitým faktorem tohoto vnímání v celospolečenském prostoru je i aktivní přístup mladé a střední generace, která většinou a prozatím tento druh vzdělávání nepoptává a nepreferuje.

ZÁVĚR

Na základě uvedeného terénního průzkumu a jeho následného hodnocení je možno konstatovat varující skutečnost nepřehlédnutelného menšího významu a nedostatečné pozornosti, které jsou institutu vzdělávání dospělých v prostředí posuzovaných odborových a politických subjektů věnovány a to jak ze strany konkrétních odborových a politických vzdělávacích institucí, tak ze strany případně vhodných objektů vlastního vzdělávání, tedy většinou jejich vlastních člen.

Příčin stavu, kdy nedostatek zájmu o konkrétní občanské vzdělávání je v prostoru České republiky zřetelný, je však jistě více.

S odkazem na výsledky výše uváděného terénního průzkumu lze především souhlasit s názorem, že politické strany a odbory své vlastní potřeby vzdělávání dospělých pokrývají nepříliš systematicky, a že tímto specifickým způsobem vzdělávání se zabývá pouze několik málo konkrétních vzdělávacích institucí s přímou návazností na konkrétní politické či odborové organizace.

Dále je konstatována doposud velmi malá atraktivita procesu vzdělávání dospělých, kde velkou roli v této nízké přitažlivosti hraje i doposud široké povědomí o úrovni obdobných činností v prostředí totalitního a nedemokratického politicko-sociálního zřízení před rokem 1989 a způsob tehdejší ideologické devalvace dalšího vzdělávání. Je skutečností, že oživit dlouhou a hlubokou tradici politického a odborového vzdělávání z devatenáctého a počátku dvacátého století se zatím nepodařilo., *Vzhledem k povaze českého vzdělávání dospělých před rokem 1989 byla nechuť vytvářet systém zájmového a občanského vzdělávání vysvětlitelná.*“⁴⁷

Svůj díl odpovědnosti v takto zčásti omezeném významu vzdělávání dospělých v České republice má i společenská atmosféra období devadesátých let 20. století, kdy s nástupem neoliberalně založené hospodářsko-ekonomické orientace společnosti takřka neexistoval prostor pro výraznou podporu dalšího vzdělávání ze strany veřejného sektoru. Víra v tržní mechanismy, navíc spojená se snahou minimalizovat roli odborů, jako jednu z posuzovaných vzdělávacích institucí tento význam na delší období silně oslabila.

⁴⁷ KOPECKÝ, M. Sociální hnutí a vzdělávání dospělých. 1. vyd., Praha: Eurolex Bohemia s.r.o., 2004, s.109. ISBN 80-86432-96-3.

Je bohužel, i terénním průzkumem v rámci této kvalifikační práce, ověřeno, že vzdělávání dospělých v prostředí politických a odborových institucí již delší dobu nemá podobu masového hnutí a jeho účastníky jsou řádově menší skupiny zájmových osob či dokonce jednotlivci. Motivace na jeho účasti ze strany vzdělavatelů je bohužel nižší a případná individuální účast na tomto procesu vzdělávání je bohužel často odvislá od spíše „administrativního rozhodnutí“, než od vlastní iniciativy. Na stranu druhou však nelze, i s ohledem na tento terénní výzkum, jednoznačně konstatovat nízkou aktivitu při koncipování a nabídce konkrétních vzdělávacích projektů. Především u odborových institucí je možno konstatovat, že této oblasti vlastní činnosti je věnována nepřehlédnutelná pozornost a aktivita. Včetně materiální podpory, především pak v kombinaci s možnostmi, které nabízí systém podpory v rámci Evropské unie. V oblasti prostředí politických stran je situace v souvislosti s podporou a koncipováním vzdělávacích projektů složitější. Konkrétně v ČSSD není systém vlastního vzdělávání, pokud je možno stávající prostor organizace stranické edukace takto pojmenovat, pravidelně konkretizována a aktualizována. Tento je většinou spojen spíše s periodou pravidelných voleb a s představou dosažení konkrétního procentního volebního výsledku. O existenci kvalitního a atraktivního prostředí dalšího vzdělávání vlastních členů, především v jednotlivých regionech, však bohužel nelze hovořit.

Míra shody vyhodnocení vlastního terénního průzkumu se závěry „Analýzy občanského vzdělávání dospělých“⁴⁸, kde v rámci tohoto vyhodnocení byly konstatovány slabé stránky vzdělávání dospělých (nezájem dospělých o další vzdělávání, existence averze k některým tématům vzdělávání dospělých, neaktuálnost některých forem vzdělávání, obtížnost přijímaných změn již zformovaných postojů) je vysoká a potvrzuje ne zcela jednoduchou situaci, která ve vzdělávání dospělých existuje. Odborná veřejnost, prostřednictvím výše uvedené Analýzy občanského vzdělávání dospělých, hovoří o důležité úloze vzdělávání v dospělosti, současně však upozorňuje, že je u nás této problematice věnováno mnohem méně pozornosti než v zahraničí. Mezi příčiny tohoto stavu lze zařadit příkladně tradičně nízkou úroveň individuální společenské a občanské angažovanosti jedinců spojenou s určitou dosaženou mírou

⁴⁸ Masarykova univerzita Centrum občanského vzdělávání. Analýza občanského vzdělávání. 2010, s. 90 [online]. [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: http://www.obcanskevzdelavani.cz/uploads/1a6bc41ec3e17f0617c232dfb99bd41ab9039b6f_uploaded_co_v2010-analyza_ovd_cr_final.pdf

osobní programové neaktivity velké části populace v rámci společensko-veřejných procesů.

Závěrem je autorem kvalifikační práce, s ohledem na vyhodnocení zkoumaných souvislostí a procesů, subjektivně konstatováno, že případný nástup většího významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých je možno konstruovat na základě kombinace následujících faktorů:

- maximální kooperace a spolupráce všech subjektů zajišťující vzdělání dospělých za účelem bezezbytkového využití finančních nástrojů Evropské unie, dotačních prostředků alokovaných v národním rozpočtu České republiky a ostatních dostupných zdrojů,
- široké uplatnění andragogiky jako vědy a jejího výzkumu včetně aktuální aplikace andragogických teorií a přístupů nejenom v samotném prostředí vzdělávání dospělých, jako součástí politické a odborové činnosti, ale současně i v širokém celospolečenském prostoru, kde lze za pomoci určitých marketinkových nástrojů docílit lepší popularizace a příznivějšího vnímání vzdělávání dospělých jako nástroje možnosti zlepšení individuálního postavení jedince ve společnosti,
- respektování významu a nastavení konkrétních motivačních nástrojů pro účast na tomto druhu vzdělávání v kombinaci s možností skutečně širokého přístupu ke vzdělávání nejenom aktivní částí populace, ale i skupinám osob stojící mimo tento prostor,
- zainteresováním a především členskou základnou následně kontrolovanou odpovědností volených řídicích orgánů a jednotlivců v rámci politických a odborových struktur na skutečnosti popularizace a zajištění efektivního počtu zájemců o stranické a odborové vzdělávání,
- využití, především odborovými subjekty, procesů a strategií v rámci Společenské odpovědnosti firem a organizací jako nástroje umožňující nejenom podporu vlastní hospodářské a podnikatelské činnosti organizace, ale také vytvoření souběžného prostoru pro aplikaci principu zahrnutí sociálních a environmentálních hledisek do strategií firem, včetně běžného začleňování institutu dalšího vzdělávání zaměstnanců,

- odbourání věkových kategorií limitujících přístup k některým konceptům vzdělávání dospělých (především v rámci politických organizací), kde jsou tyto koncipovány z části pro osoby do 35 let věku,
- zdůrazňování historického významu a vlastního přínosu vzdělávání dospělých v kontextu se skutečnostmi, které výrazným způsobem ovlivňují život běžné části populace.

Autor se závěrem své kvalifikační práce domnívá, že naplněním výše uvedených předpokladů lze docílit takového významu vzdělávání dospělých v rámci politických a odborových organizací, který by z velké části mohl zajistit nejenom větší vlastní atraktivitu politických a odborových společenských subjektů pro širokou občanskou veřejnost, ale stejně takto i zlepšit celospolečenský náhled na jejich každodenní činnost a význam. Vlastní posílení významu dalšího vzdělávání bude pak možno vnímat i jako motivaci pro širokou účast na těchto vzdělávacích aktivitách, a současně i podnět intenzivnějšího a bohatšího vnitřního života těchto společenských organizací v návaznosti na jejich další činnost. Účinek tohoto procesu by mohl být následně i návazným přínosem pro podporu stávajících sociálních hnutí, které směřují k podpoře diskriminovaných skupin populace, například osob sociálně vyloučených či osob postižených nedobrovolnou nezaměstnaností.

To, že všechny tyto atributy budou zpětně a výrazně přispívat k posílení významu samotného procesu vzdělávání dospělých v rámci vlastních činností uvedených společenských subjektů, a tím posílení a zlepšení každodenní orientace v problémech současné společnosti, je predikovaným očekáváním.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007.
ISBN 978-80-247-1407-3.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008.
ISBN 978-80-247-2580-2.

BIČÁNKOVÁ, O. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. *SONDY* - revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu. 2013. roč. XXIII, č. 03. ISSN 1802-906X.

HORA-HOŘEJŠ, P. *Toulky českou minulostí 11*. 1.vyd. Praha: Via Facti, 2007.
ISBN 978-80-239-6717-3.

HORA-HOŘEJŠ, P. *Toulky českou minulostí 12*. 1.vyd. Praha: Via Facti, 2009.
ISBN 978-80-904103-1-2.

JÍŠA, V. a kol. *Vznik Revolučního odborového hnutí*. 1.vyd, Praha“ Práce -
vydavatelství a nakladatelství ROH, 1977. ISBN 24-081-77.

VETEŠKA, J. a VACÍNOVÁ, T. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých - Andragogika na prahu 21. století*. 1. vyd., Praha: Vydavatelství UJAK Praha, 2011.
ISBN 978-80-7452-012-9.

KAŠPAROVÁ, J. *S nezaměstnaností se nesmíme smířit*. *SONDY* - revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu. 2013, roč. XXIII, č. 05. ISSN 1802-906X.

KAŠPAROVÁ, J. *Co brzdí německé podnikání v ČR?* *SONDY* - revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu. 2013, roč. XXIII, č. 06. ISSN 1802-906X.

KELLER, J. *Komu vadí odbory?* *SONDY* - revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu, 2011. roč. XXI, č. 12, ISSN 1802-906X.

ŠULC, J. *Jak je to s dotacemi od Evropské unie?* *SONDY* - revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu. 2013, roč. XXIII, č. 1, ISSN 1802-906X.

KUBÍNKOVÁ, M. – HEPPNEROVÁ, D. – HEJDUKOVÁ, J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. 1.vyd. Praha: Educa Service, 2007.

ISBN 978-80-903917-0-3.

KOCIÁNOVÁ, R. *Personální řízení*. 2. Vyd., Praha: Grada Publishing, 2012.

ISBN 978-80-247-3269-5.

KOLEV, P. *Lékem na prekérní práci je silná odborová organizace ve firmě*. *SONDY* - revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu. 2013, roč. XXIII, č. 09,

ISSN 1802-906X.

KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia 2004. ISBN 80-86432-96-3.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: Aspi, 2007.

ISBN 80-7357-276-1.

MUŽIK, J. *Profesní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012.

ISBN 978-80-7357-738-4.

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2010.

ISBN 978-80-247-3235-0.

PRŮCHA, J. a VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

Redakční článek. *Prekérní práce podkopává základy evropského sociálního modelu*.

SONDY- revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu. 2013, roč. XXIII, č. 12,

ISSN 1802-906X.

SAMUELSON, P., A. – NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 2.vyd. Praha: Svoboda, 1995.

ISBN 80-205-0494-X.

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009.

ISBN 978-80-7367-551-6.

VETEŠKA, J. a TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd., Praha: Vydavatelství UJAK Praha, 2011. ISBN 978-80-86723-98-3.

ZŮBEK, T. *Podniková sociální politika*. Praha 2012. Bakalářská práce. Univerzita J.A.Komenského. Vedoucí práce: Prof. JUDr. Vojtech Tkáč, PhD.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

Vůdčí a řídicí schopnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - Praktický průvodce, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk 2012.
ISBN: 978-92-9191-614-6.

Účast zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - Praktický průvodce, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk 2012.
ISBN: 978-92-9191-589-7.

Návod pro odborové aktivisty vykonávající činnost v oblasti hromadné dopravy, edice EFT (European Transport Workers Federation), Brussels 2012

Seznam použitých internetových zdrojů

AKADEMIE SOCIÁLNÍ DEMOKRACIE Česko-slovenský vzdělávací program pro sociálnědemokratické političky a politiky. [online]. 2011. [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: http://www.akademiesocdem.cz/index.php/index/12/co_je_asd

AKADEMIE SOCIÁLNÍ DEMOKRACIE Česko-slovenský vzdělávací program pro sociálnědemokratické političky a politiky. Výběrové řízení na účastníky IV. ročníku ASD. [online]. 18. 8. 2013. [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.akademiesocdem.cz/index.php/clanek/99>

Asociace institucí vzdělávání dospělých. O nás. [online] .18. 8. 2013. [cit. 2014-01-26].
Dostupné z: <http://www.aivd.cz/o-nas>

Masarykova univerzita Centrum občanského vzdělávání. Analýza občanského
vzdělávání. 2010. [online]. [cit. 2014-02-02]. Dostupné z:
http://www.obcanskevzdelavani.cz/uploads/1a6bc41ec3e17f0617c232dfb99bd41ab9039b6f_uploaded_cov2010-analyza_ovd_cr_final.pdf

Českomoravská konfederace odborových svazů. Odborové sdružení československé.
[online]. 12. 3. 2012 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/3330-3/odborove-sdruzeni-ceskoslovenske-ceskoslovenske>

Česká strana sociálně demokratická. Dlouhodobý program. [online]. [cit. 2014-02-02].
Dostupné z: <http://www.cssd.cz/program/dlouhodoby-program-cssd/>

Centrum občanského vzdělávání. Analýza občanského vzdělávání dospělých. [online].
6. 2. 2011 [cit. 2012-03-18]. Dostupné z:
http://www.obcanskevzdelavani.cz/uploads/1a6bc41ec3e17f0617c232dfb99bd41ab9039b6f_uploaded_cov2010-analyza_ovd_cr_final.pdf

CEVRO. 10 let Cevro. Liberálně-konzervativní akademie. [online]. 23. 10. 2013 [cit.
2014-01-26]. Dostupné z: http://www.cevro.cz/web_files/prilohy/241501/Brozura%20-%20O%20CEVRO.pdf

CEVRO Institut. Informace o škole. [online]. [cit. 2014-01-26]. Dostupné z:
<http://www.cevroinstitut.cz/cz/sekce/o+skole/zakladni+informace/>

Odborový svaz dopravy. O nás. [online]. 15. 6. 2009 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z:
<http://www.osdopravy.cz/o-nas>

Českomoravská konfederace odborových svazů. O nás. Historie. [online]. 12. 3. 2012
[cit. 2014-02-02]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/historie>

Českomoravská konfederace odborových svazů. Program ČMKOS pro období 2010 -
2014. [online]. 15. 4. 2010 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/archiv-dokumentu/2010-3/program-cmkos-pro-obdobi-2010-2014>

Českomoravská konfederace odborových svazů. Statut Českomoravské konfederace odborových svazů. [online]. 5. 5. 2010 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/zakladni-dokumenty/2055-3/statut-ceskomoravske-konfederace-odborovych-svazu>

Českomoravská konfederace odborových svazů. Lidské zdroje. [online]. 9. 1. 2014 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/lidske-zdroje_nove

Českomoravská konfederace odborových svazů. Lidské zdroje. Poradenské centrum. [online]. 1. 8. 2007 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/lidske-zdroje_nove/poradenske-centrum

Českomoravská konfederace odborových svazů. Lidské zdroje. Projekt ESF – „Nový občanský zákoník“. [online]. 6. 11. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/lidske-zdroje_nove/projekt-esf-novy-obcansky-zakonik

Českomoravská konfederace odborových svazů. Lidské zdroje. Projekt ESF – „Regiony v centru dění“. [online]. 30. 1. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/lidske-zdroje_nove/projekt-esf-regiony-v-centru-deni

ESCO. Evropská klasifikace Dovedností, Kompetencí, Kvalifikací a Povolání. [online]. 23. 10. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/esco/web/guest/skillbrowser/-/SkillBrowser/http://ec.europa.eu/esco/skill/14262>

ESF Evropský sociální fond v ČR. Základní programy Evropského sociálního fondu. [online]. [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

FRIEDRICH EBERT STIFUNG. O nás. [online]. 15. 4. 2012 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.fesprag.cz/cz/o-nas>

FRIEDRICH EBERT STIFUNG. Akce. [online]. 15. 4. 2012 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.fesprag.cz/cz/akce>

FRIEDRICH EBERT STIFUNG. Archív akcí. [online]. 15. 4. 2012 [cit. 2014-01-26].
Dostupné z: <http://www.fesprag.cz/cz/akce/starsi-akce>

Haló noviny. KSČM potřebuje systematické politické vzdělávání. [online]. 16. 9. 2013
[cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.halonoviny.cz/articles/view/9128814>

Odborový svaz dopravy. Dokumenty. Program na léta 2011 – 2014. [online]. 7. 12.
2011 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.osdopravy.cz/dokumenty/110-program-osd-na-leta-2011-2016>

Martin Kopecký. Občanské vzdělávání dospělých v Evropě Povaha, funkce a vybrané
národní příklady. [online]. 2009-2011 [2014-01-26]. Dostupné z:
<http://www.msmt.cz/file/15059/download/>

MASARYKOVA DEMOKRATICKÁ AKADEMIE - Intelektuální prostor české
demokratické levice. O nás. [online]. 16. 9. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z:
<http://www.masarykovaakademie.cz/index.php/o-nas>

MASARYKOVA DEMOKRATICKÁ AKADEMIE - Intelektuální prostor české
demokratické levice. Výroční zpráva Masarykovy demokratické akademie, o. s. za rok
2012 [online]. 16. 3. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z:
<http://www.masarykovaakademie.cz/index.php/o-nas/vyrocni-zpravy/932-vyrocni-zprava-masarykovy-democraticke-akademie-os-za-rok-2012>

MASARYKOVA DEMOKRATICKÁ AKADEMIE - Intelektuální prostor české
demokratické levice. Pobočky MDA. [online]. 26. 3. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné
z: <http://www.masarykovaakademie.cz/index.php/o-nas/pobocky-mda>

MASARYKOVA DEMOKRATICKÁ AKADEMIE - Intelektuální prostor české
demokratické levice. Pozvánky na akce. [online]. 26. 3. 2013 [cit. 2014-01-26].
Dostupné z: <http://www.masarykovaakademie.cz/index.php/poradane-akce>

Odborový svaz dopravy. Dokumenty. Stanovy OSD. [online]. 11. 11. 2006 [cit. 2014-
01-26]. Dostupné z: <http://www.osdopravy.cz/dokumenty/38-stanovy-osd>

Odborový svaz zdravotnictví a sociálních služeb. Program Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky - zúžená verze. [online]. 15. 4. 2012 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/program-os-kdo-jsme.aspx>

Odborový svaz zdravotnictví a sociálních služeb. Profesní vzdělávání. [online]. 14. 12. 2010 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/cz/profesni-vzdelavani-a-seminare/profesni-vzdelavani.aspx>

Odborový svaz KOVO. Odborová činnost. Vzdělávání. Akce 2014. [online]. 15. 11. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: http://www.oskovo.cz/Cinnost/2014/kat_2014_tab.pdf

Sobotní univerzita Jana Švermy. Informační příručka o studiu. [online]. 20. 9. 2012 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://sckr.kscm.cz/article.asp?thema=6099&item=68594>

Strukturální fondy. Fondy EU. [online]. 18. 12. 2013. [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>

Z. Somr a kol. Strategie celoživotního učení ČR. [online]. 6. 2. 2011 [cit. 2014-01-14]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/koncept/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

Wikipedie. Večerní univerzita marxismu-leninismu. [online]. 25. 12. 2013 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Ve%C4%8Dern%C3%AD_univerzita_marxismu-leninismu

Seznam ostatních zdrojů

Bulletin Odborového svazu dopravy č. 68. duben 2013

Bulletin Odborového svazu dopravy č. 69. říjen 2013

Zaměstnanec v zátěžových situacích aneb jak dobře vycházet s lidmi - Informační brožura č.5, ČMKOS, Praha 2012. ISBN 978-80-87137-31-4

Zaměstnanec a věk aneb Age management na pracovišti - Informační brožura č.6,
ČMKOS, Praha 2012. ISBN 978-80-87137-35-2

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Čechoameričtí krajané v prvním odboji 1914-1918	34
Obrázek 2: NFES: Pražské dialogy. Sociálně demokratické impulsy	38
Obrázek 3: Akademie sociální demokracie, výběrové řízení na účastníky vzdělávacího program	41
Obrázek 4: Projekt ČMKOS Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců	49
Obrázek 5: Projekt ČMKOS Nový občanský zákoník ve vazbě na zákoník práce a úpravu pracovně právních vztahů	50
Obrázek 6: OSZASP ČR Seminář - pracovně právní vztahy ve vazbě na nový občanský zákoník	51
Obrázek 7: Systém vzdělávání odborového svazu KOVO	52

Seznam grafů

Graf 1: Průměrné hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina do 30 let	58
Graf 2: Průměrné hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina 30 až 55 let	60
Graf 3: Průměrné hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina nad 55 let 2012	62

Seznam tabulek

Tabulka 1: Regionální pobočky MDA, stav dle Výroční zprávy za rok 2012	36
Tabulka 2: Přehled evidovaných akcí MDA v roce 2012	44
Tabulka 3: Hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina do 30 let	57
Tabulka 4: Hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina 30 až 55 let - 1. část	59

Tabulka 5: Hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina 30 až 55 let - 2. část	59
Tabulka 6: Hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina nad 55 let – 1. část	61
Tabulka 7: Hodnocení významu role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých - věková skupina nad 55 let – 2. část	61

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Seznam zkratek	I
---	----------

PŘÍLOHY

Příloha A – Seznam zkratk

AIDV - Asociace institucí dalšího vzdělávání

ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů

ČSSD - Česká strana sociálně demokratická

KSČ - Komunistická strana Československa

KSČM - Komunistická strana Čech a Moravy

MDA - Masarykova demokratická akademie

MVS - Mezinárodní všeodborový svaz

ODS - Občanská demokratická strana

OSD - Odborový svaz dopravy

OS KOVO - Odborový svaz Kovo

OSZSP - Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče

PVVZ - Petiční výbor Věrní zůstaneme

ROH - Revoluční odborové hnutí

RO - Rudé odbory

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Tomáš Zůbek

Obor: Andragogika

Forma studia: Magisterské kombinované

Název práce: Význam role politických a odborových sdružení v otázce vzdělávání dospělých

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 62

Celkový počet stran příloh: 1

Počet titulů českých použitých zdrojů: 25

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3

Počet internetových zdrojů: 37

Počet ostatních zdrojů: 4

Vedoucí práce: Doc. Mgr. Milan Beneš Dr.