

Angažovanost podniků ve vzdělávání zaměstnanců

**Autoři: Zdeňka Matoušková
Hana Žáčková**

Working Paper NOZV-NVF č. 3/2008

Abstrakt:

Working paper analyzuje vzdělávání v podnicích, vychází z výsledků šetření, které je realizované pod vedením EUROSTATu ve všech členských zemích Evropské unie v pravidelných šestiletých intervalech. Pozornost je věnována zejména komparaci situace v ČR s evropským průměrem a se situací v zemích vykazujících nejlepší výsledky v jednotlivých aspektech podnikového vzdělávání. Analýza se zabývá kvantitativními aspekty podnikového vzdělávání, tj. zejména jak velký je podíl podniků, kteří své zaměstnance vzdělávají, jak velký je podíl zaměstnanců, kteří jsou vzděláváni, jsou zmapovány rozdíly v účasti žen a mužů, osob zastávajících rozdílné profese, rozdíly mezi odvětvími. Je analyzováno využívání jednotlivých forem podnikového vzdělávání, věcné zaměření kurzů odborného vzdělávání, délka kurzů i náklady spojené s jejich realizací. Vedle samotného vzdělávání je důležité i hodnocení výsledků vzdělávání. I tomuto aspektu je ve studii věnována pozornost.

Abstract:

Working paper analyses vocational training in the enterprises, is based on the outcomes of a survey that is conducted regularly in six-year intervals in all EU member states under the methodological guidance and coordination of EUROSTAT. The study pays attention especially to comparing the situation in the Czech Republic with the EU average and with countries they have the best results in individual aspects of vocational training in the enterprises. Study analyses the differences across EU member states related to the share of companies that train their employees, what is the share of trained employees in the total number of employees, the gender differences in the training participation, the differences according to individual professions and branches. The other part of the study analyses how often are the individual training form provided to employees, field of training courses, their duration and the costs. The important part of the training policy of enterprise is the outcomes evaluation. This aspect of vocational training is also analyses.

Klíčová slova: další odborné vzdělávání, podniky, formy vzdělávání, obsah vzdělávání, náklady na vzdělávání, vzdělávací politika

Key words: continuing vocational training (CVT), enterprises, forms of training, field of training, training costs, training policy

JEL Classification: I 21, I 22, I 29

Recenze: Mgr. Tomáš Langer - Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR

Řada studií Working Paper NOZV-NVF je vydávána s podporou grantů MPSV 1J020/04-DP2, MPSV 01J005/04-DP2 a MŠMT 1M0021622405.

© Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NVF
ISSN 1801-5476

Profil autora:

Ing. Zdeňka Matoušková, CSc. má bohaté zkušenosti ve výzkumné a pedagogické činnosti. Hlavními oblastmi jejího odborného zaměření jsou rozvoj lidských zdrojů, politika zaměstnanosti, další vzdělávání jako součást celoživotního učení, finanční aspekty vzdělávání, regionální rozvoj. Podílela se rovněž na zpracování ex ante hodnocení programů kofinancovaných z Evropských strukturálních fondů zaměřených na rozvoj lidských zdrojů. Účastní se realizace národních a mezinárodních projektů NOZV.

Zpracování dat: Mgr. Hana Žáčková

Technická spolupráce: Jana Kantorová

OBSAH

ÚVOD	4
1. PŘÍSTUP PODNIKŮ KE VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	5
1.1 Podniky poskytující další odborné vzdělávání svým zaměstnancům	5
1.2 Důvody neposkytování podnikového vzdělávání	6
1.3 Faktory ovlivňující mezinárodní rozdíly v zabezpečování podnikového vzdělávání	7
1.4 Systémový přístup ke vzdělávání	10
1.5 Výdaje na vzdělávání	13
2. FORMY A ROZSAH PODNIKOVÉHO VZDĚLÁVÁNÍ	17
2.1 Účast v kurzech dalšího odborného vzdělávání	18
2.2 Délka kurzů dalšího odborného vzdělávání	19
2.3 Obsahové zaměření kurzů dalšího odborného vzdělávání	19
2.4 Kurzy pro specifické skupiny zaměstnanců	20
2.5 Další odborné vzdělávání v odvětvích	23
VÝZVY	28
ZÁVĚR	29
PŘÍLOHA	31
LITERATURA	33

ÚVOD

Podnikové vzdělávání je definováno různými autory na různých úrovních podrobnosti. Jednou z nejstručnějších definic je definice M. Armstronga, který podnikové vzdělávání vymezuje jako „proces modifikace postojů, znalostí a dovedností učením směřujícím k dosažení efektivního výkonu v určité činnosti či okruhu činností. Cílem z hlediska práce je rozvinout schopnosti jedince a uspokojit současné a budoucí potřeby organizace týkající se pracovní síly“ (Armstrong, 1999, s. 531). Naproti tomu příkladem velmi podrobného vymezení je definice Z. Palána, který uvádí, že jde o „Vzdělávací proces organizovaný podnikem. Zahrnuje jak vzdělávání v podniku, tak i vzdělávání mimo podnik či vzdělávání na pracovišti. Jedná se o systematický proces změny pracovního chování, úrovně znalostí a dovedností včetně motivace zaměstnanců organizace, kterým se snižuje rozdíl mezi jejich charakteristikou - subjektivní kvalifikací pracovníků a požadavky na ně kladenými - kvalifikací objektivní, tj. kvalifikovaností práce. Cílem podnikového vzdělávání není jen předávání poznatků, ale i vytváření podmínek pro seberealizaci jako nejúčinnějšího motivačního nástroje. V podnikovém vzdělávání dochází ke sjednocování osobních a podnikových cílů. Podnikové vzdělávání zahrnuje: a) vzdělávání v rámci adaptačního procesu a přípravu pracovníků k pracovní činnosti; b) prohlubování kvalifikace; c) zvyšování kvalifikace; d) rekvalifikace; e) vzdělávání manažerů. Podnikové vzdělávání je jednou ze základních personálních činností. Souvisí s plánováním lidských zdrojů, s nábořem, s výběrem pracovníků i jako součást protiflukuačních opatření. Podnikové vzdělávání je jednoznačně investicí do lidských zdrojů. Z praxe vyplývá, že konkurenceschopné mohou být jen ty podniky, v nichž je rychlost učení větší než rychlost změn v jejich okolí.“ (Z. Palán, 1997, str. 86)

Z obou definic je zřejmé, že vzdělávání pracovníků je jedním ze zdrojů zvyšování produktivity práce podniku a tím i udržení či zvýšení konkurenceschopnosti podniků. Význam vzdělávání pracovníků roste s rostoucími požadavky na flexibilitu a se zrychlujícím rozvojem techniky a technologií. Skutečnost, že se tyto procesy neprojevují ve všech podnicích či odvětvích se stejnou intenzitou a ve stejném období a že neovlivňují se stejnou intenzitou změny v nárocích na výkon jednotlivých profesí vede k tomu, že existují určité rozdíly nejen mezi jednotlivými odvětvími, ale i podniky a profesemi.

Cílem analýzy je identifikace pozice ČR v rámci EU z hlediska přístupu podniků lokalizovaných na území ČR k zabezpečování vzdělávání svých zaměstnanců. Základní otázky týkající se podnikového vzdělávání jsou jednoduché: kdo, komu, jaké a za kolik. Právě na tyto otázky poskytuje working paper (WP) odpovědi. WP je rozdělen do dvou kapitol. První kapitola se zabývá rozsahem podnikového vzdělávání, hlavními faktory, které ovlivňují rozhodování podniků o jeho realizaci, systémovým přístupem k rozvoji lidských zdrojů a výdaji na podnikové vzdělávání. Ve druhé kapitole je pozornost zaměřena zejména na účast v kurzech dalšího vzdělávání a na rozdíly mezi jednotlivými odvětvími v zabezpečování vzdělávání svých zaměstnanců.

1. PŘÍSTUP PODNIKŮ KE VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Vzdělávání je obecně považováno za jeden z klíčových faktorů zvyšování konkurenceschopnosti podniků. Podniky vzdělávají své zaměstnance za předpokladu, že toto vzdělávání přispěje k dosažení firemních cílů, které jsou na různé úrovni obecnosti formulovány např. jako zvýšení zisku, udržení či zvýšení podílu na příslušném komoditním trhu, zavedení inovace, zvýšení produktivity práce apod.

Analýza přístupu podniků k rozvoji lidských zdrojů vychází z výsledků šetření o dalším vzdělávání v podnicích (CVTS - Continuing Vocational Education and Training Survey), které se koná pravidelně v šestiletých intervalech v členských a kandidátských zemích EU pod metodickým a koordinačním vedením EUROSTATu (viz box 1). Jsou využita data z CVTS 2, které se uskutečnilo v roce 2000 s referenčním rokem 1999 a CVTS 3 z roku 2006 s referenčním rokem 2005. Šetření jsou realizována převážně písemnou formou na podnicích s 10 a více zaměstnanci, do šetření nejsou zahrnuty podniky působící v odvětví zemědělství, myslivost, lesnictví; rybolov a chov ryb; veřejná správa a obrana; vzdělávání; zdravotnictví a sociální péče; činnosti domácností a exteritoriální organizace a instituce. V rámci CVTS 2 bylo v ČR šetřeno 7 tis. podniků, v rámci CVTS 3 celkem 10 tis. podniků.

Box 1 – Další vzdělávání šetřené CVTS

Další odborné vzdělávání (DOV) bylo pro potřeby šetření definováno jako opatření a činnosti, jejichž prvotním cílem je získávání nových znalostí a dovedností nebo zlepšování a rozvoj těch stávajících (včetně povinných školení vyplývajících ze zákonných norem – např. školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, požární ochrany, řidičů, svářečů, elektrikářů), které podnik alespoň částečně hradí za své zaměstnané osoby. Vzdělávání musí být předem plánováno a organizováno s konkrétním vzdělávacím cílem.

Další odborné vzdělávání se může uskutečnit ve formě interních nebo externích kurzů dalšího odborného vzdělávání, ale i formou vzdělávání na pracovišti, rotací pracovních míst či výměn pracovníků s jinými podniky, účastí ve vzdělávacích kroužcích či kroužcích kvality, samostudiem nebo účastí na konferencích, seminářích, veletrzích, přednáškách.

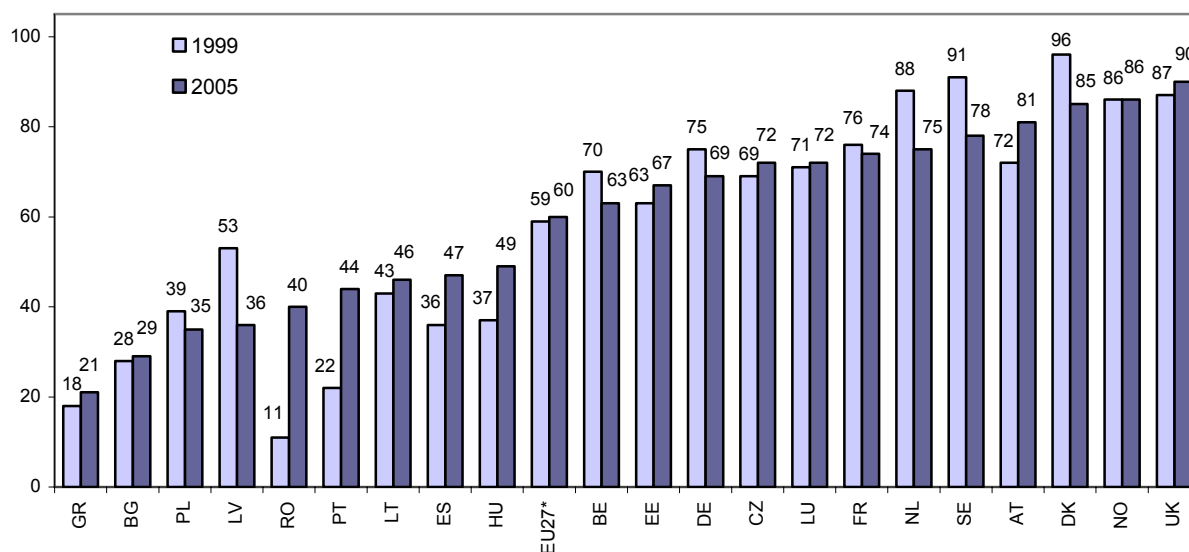
Pramen: ČSÚ (2006).

1.1 Podniky poskytující další odborné vzdělávání svým zaměstnancům

Podniky umístěné v jednotlivých členských státech věnují profesnímu rozvoji svých zaměstnanců rozdílnou pozornost. Z obrázku 1 je zřejmé, že v ekonomicky vyspělejších zemích je podnikové vzdělávání rozšířenější ve srovnání se zeměmi s nižší ekonomickou úrovní. V roce 2005 se ve vzdělávání zaměstnanců nejvíce angažovaly podniky ve Velké Británii, kde jejich podíl dosáhl 90 %, naopak nejméně podniky lokalizované v Řecku, kde se na celkovém počtu podniků podílely pouze 21 %. Průměr EU-27 byl 60 %. V ČR je podíl podniků, které vzdělávají své zaměstnance ve srovnání s průměrem EU vyšší o 12 p.b., dosáhl 72 %. Nicméně ve srovnání s podniky lokalizovanými v již zmíněné Velké Británii či Norsku, Dánsku, Rakousku se projevuje určité zaostávání, neboť v těchto zemích podíl vzdělávajících podniků překročil 80 %.

Podíl podniků vzdělávajících své zaměstnance se mění v čase. V ČR se tento podíl v roce 2005 ve srovnání s rokem 1999 mírně zvýšil. Jak ilustruje obrázek 1, v roce 2005 poskytovalo vzdělávání svým zaměstnancům o 3 p.b. více podniků než v roce 1999. Příznivý vývoj kromě ČR vykázaly v rámci EU zejména ty země, které výrazně zaostávaly za průměrem. Největší posun zaznamenalo Rumunsko, ve kterém se podíl vzdělávajících podniků téměř zčtyřnásobil, a Portugalsko, kde došlo ke zdvojnásobení. Naproti tomu v těch zemích, které se v roce 1999 pohybovaly výrazně nad průměrem, se většinou podíl vzdělávajících podniků snížil. Nejvýraznější pokles vykázalo Švédsko, a to z 91 % na 78 % a Nizozemsko z 88 % na 75 %, tedy shodně o 13 p.b. V rámci EU-27 se tyto protisměrné národní tendence vyrovnaly, podíl podniků vzdělávajících své zaměstnance zůstal téměř nezměněn, resp. se zvýšil o 1 p.b. (z 59 % na 60 %).

Obrázek 1: Podniky vzdělávající své zaměstnance (% , 2005)

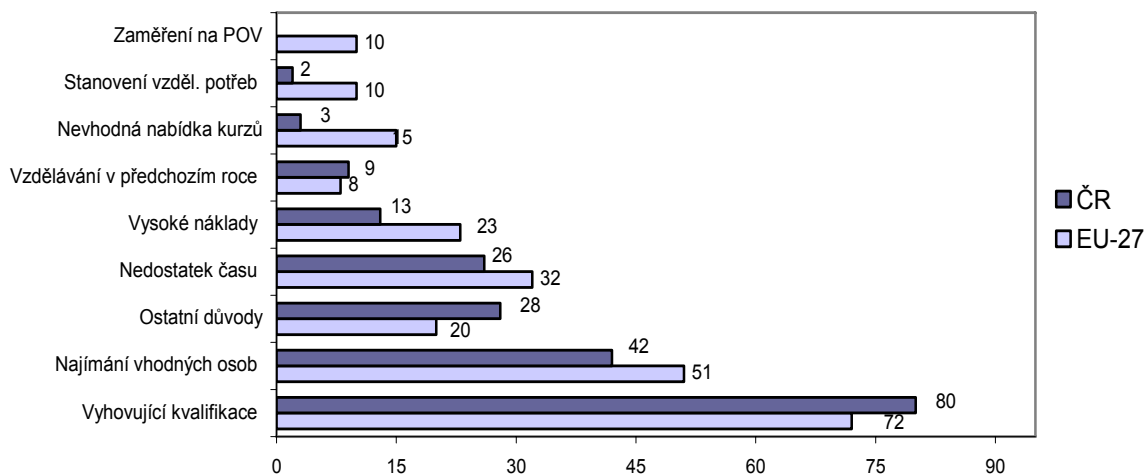


Poznámka.: soubory z let 1999 a 2005 nejsou za ČR plně srovnatelné, v roce 1999 zahrnoval šetřený soubor pouze ISEKTORY 11 (Nefinanční podniky) a 12 (Finanční instituce), v roce 2005 navíc zahrnoval i ISEKTORY 13 (Vládní instituce), 141 a 142 (Domácnosti jako zaměstnavatelé a jako ostatní OSVČ) a 15 (Neziskové instituce sloužící domácnostem). Za ČR publikuje výsledky přepočítané na základnu srovnatelnou s CVTS 2 ČSÚ. Průměr představuje nevážený aritmetický průměr ze všech uvedených zemí. Pramen: EUROSTAT (2005); EUROSTAT (1999), kódy tabulek trng_ent03n a trng_cvts3_01, 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

1.2 Důvody neposkytování podnikového vzdělávání

Důvodů, proč podniky v daném roce své zaměstnance nevzdělávají, může být celá řada. Podle šetření CVTS 3 je v průměru EU-27 nejčastějším důvodem přesvědčení podniků, že jejich zaměstnanci mají dovednosti a kompetence, které vyhovují současným potřebám firem a že podniky najímají osoby s požadovanými znalostmi a dovednostmi. Třetím nejčastějším důvodem je vysoké pracovní zatížení a omezené časové možnosti zaměstnanců. V ČR je pořadí důvodů obdobné, pouze na třetím místě se objevily jiné důvody a nikoli důvody časové. V ČR 80 % podniků, které své zaměstnance nevzdělává, uvádí mezi třemi rozhodujícími důvody skutečnost, že kvalifikace zaměstnanců je vyhovující, 42 % podniků, že najímají osoby s odpovídající kvalifikací a 28 % podniků jiný důvod. Pořadí důvodů stanovené podle procenta podniků, které daný důvod uvedly mezi třemi nejdůležitějšími důvody, ilustruje obrázek 2. Data za všechny země jsou uvedena v tabulce A v příloze.

Obrázek 2: Důvody neposkytování DOV (% , 2005)



Poznámka: POV – počáteční odborné vzdělávání. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty

Zajímavé je zjištění, že velká pozornost věnovaná vzdělávání v předchozím roce, není příliš častým důvodem pro to, že podniky své zaměstnance v roce následujícím nevzdělávají. Tento důvod mezi třemi nejdůležitějšími uvedlo v průměru EU-27 pouze 8 % podniků, v ČR byl tento důvod mírně častější, uvedlo ho 9 % podniků. Lze tedy vyslovit domněnku, že podniky se buď vzdělávání svých zaměstnanců věnují více méně stabilně nebo své zaměstnance nevzdělávají takřka nikdy; meziročně nedochází v rámci jednoho podniku k příliš velkým výkyvům.

Vysoký podíl podniků, které své zaměstnance nevzdělávají (Řecko, Bulharsko, Polsko, Lotyšsko) může odrážet skutečnost, že na místních trzích práce existuje soulad mezi nabízenými a požadovanými kvalifikacemi. Podniky v těchto zemích nemají problémy s nalezením osob s odpovídajícími kvalifikacemi na trhu práce a kvalifikace stávajících zaměstnanců plně vyhovuje současným kvalifikačním nárokům na výkon profesí. Méně příznivým důvodem může být, že se požadavky na výkon profesí nemění a podniky tudíž nemají důvod své zaměstnance vzdělávat. Pokud se však přístup podniků v těchto zemích nezmění, to znamená, že nebudou zavádět inovace, které jsou vždy spojeny s určitou změnou požadavků na vykonávání příslušné práce a tím i nezbytným zaškolením/vzděláním, jejich konkurenceschopnost bude klesat.

1.3 Faktory ovlivňující mezinárodní rozdíly v zabezpečování podnikového vzdělávání

Mezinárodní rozdíly v podílech podniků, které vzdělávají své zaměstnance, jsou do značné míry ovlivněny **legislativním prostředím** jednotlivých zemí, a to přímo či nepřímo. Nepřímý vliv mají zejména zákonná ustanovení upravující podmínky propouštění stávajících zaměstnanců. Přísné podmínky, resp. finanční náročnost propouštění zaměstnanců, vede podniky k větším investicím do vzdělávání stávajících zaměstnanců. Nutnost investovat do stávajících pracovníků také souvisí s nedostatkem potřebného počtu pracovníků na trhu práce, kteří nabízejí požadovanou kvalifikaci. Možnosti osvojení nových znalostí a dovedností jednotlivými zaměstnanci však narážejí na určité omezení dané rozdílem mezi dosavadními nároky na zastávání dané pozice a nároky novými. Jedná se zejména o pracovní pozice dosud spojené s nízkými kvalifikačními nároky, u kterých došlo k takovému zvýšení kvalifikačních požadavků, že stávající zaměstnanci nejsou schopni si je osvojit.

Přímý vliv na vzdělávání zaměstnanců má legislativa upravující povinnosti podniků v této oblasti, které se mohou vztahovat ke všem zaměstnancům či pouze k určitým profesím. V ČR zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost

- proškolit zaměstnance k zajištění jeho bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zabezpečit přiměřenou odbornou praxi zaměstnancům – absolventům středních a vysokých škol,
- zabezpečit zaškolení nebo zaučení těm zaměstnancům, kteří vstupují do pracovního poměru bez kvalifikace,
- pokud je to třeba, zaučit zaměstnance, který přechází na nové pracoviště nebo na nový druh či způsob práce.

Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace. Pro některá odvětví je vzdělávání a nezbytné předpoklady pro výkon určitých profesí upraveno zákony nebo vyhláškami (například ve zdravotnictví, školství, elektrotechnice, dopravě apod.).

V ČR je vliv legislativního prostředí poměrně silný, o čemž svědčí podíl tzv. povinného vzdělávání na celkovém rozsahu hodin strávených v kurzech dalšího odborného vzdělávání. Hodiny věnované vzdělávání v oblasti ochrany životního prostředí a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se na celkovém počtu hodin podílely v ČR 20 %, což byl nejvyšší podíl v rámci EU-27 společně s Velkou Británií. Průměr EU-27 byl pouze 11 %. Vzdělávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je jistě důležité, nicméně neznamená posun v odborných kompetencích zaměstnanců. Rozsah jeho poskytování je ovlivněn i mírou fluktuace zaměstnanců, neboť každý nový zaměstnanec musí projít tímto povinným školením. Obsahovému zaměření kurzů DOV je věnována pozornost v dalším textu.

Podnikové vzdělávání v jednotlivých státech je také ovlivněno **angažovaností státu** v této oblasti ať již ve formě programů, které umožňují podnikům získat dotace na zabezpečení podnikového vzdělávání či finančního zvýhodnění, které má obvykle podobu snížení daňového základu o výdaje na vzdělávání. V rámci CVTS 3 bylo mezi podniky, které vzdělávají své zaměstnance, zjišťováno, zda určitá opatření státní politiky měla vliv na jejich rozhodování o realizaci podnikového vzdělávání. Přehled opatření, jejichž vliv byl zjišťován, je uveden v boxu 2.

Box 2 – Opatření státní politiky ovlivňující DOV:

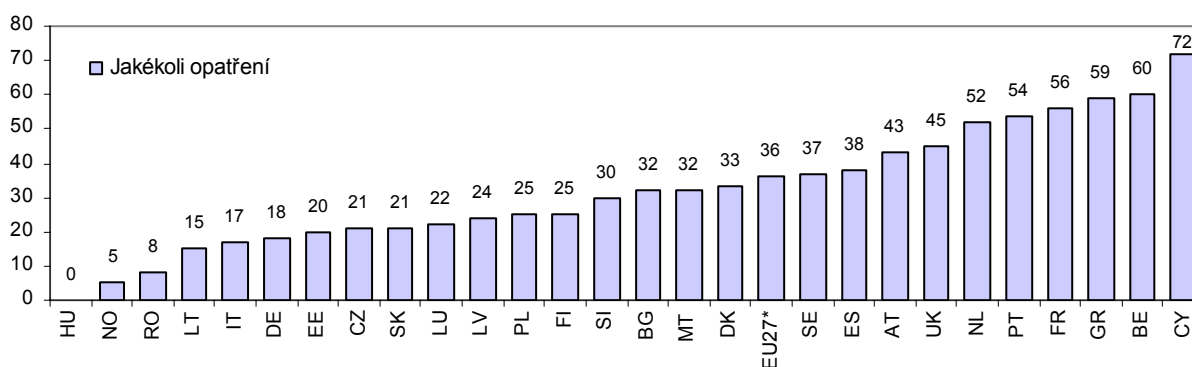
- veřejně financované poradenské služby zaměřené na identifikaci potřeb vzdělávání a/nebo plánů vzdělávání,
- finanční příspěvky na vzdělávání (vč. rekvalifikací) zaměstnaných osob,
- daňová úleva z výdajů na vzdělávání zaměstnaných osob,
- postupy k zajištění potřebné úrovně školitelů (např. prostřednictvím národních registrů školitelů, systému hodnocení školitelů apod.),
- obecné standardy a rámce pro uznávání kvalifikací a certifikací.

Pramen: ČSÚ (2006)

Výsledky ukázaly (viz obrázek 3), že v ČR je přístup podniků ke vzdělávání zaměstnanců ovlivňován opatřeními státní politiky ve srovnání s průměrem EU výrazně méně. Jestliže souhrn všech opatření, které daný stát realizuje, ovlivňuje v průměru EU-27 celkem 36 % podniků vzdělávajících své zaměstnance, v ČR je to pouze 21 %. Je tedy zřejmé, že angažovanost státu v ČR ve smyslu finanční podpory podnikového vzdělávání či ovlivňování dostupnosti a kvality lektorů dalšího profesního vzdělávání je nižší. Rozhodování více jak poloviny podniků vzdělávajících své zaměstnance bylo státní politikou ovlivněno na Kypru, v Belgii, Řecku, Francii, Portugalsku a Nizozemsku. Mezi těmito státy existují poměrně výrazné rozdíly v podílu podniků poskytujících další odborné vzdělávání. Na jedné straně jsou zde státy, kde pouze menšina podniků vzdělává své zaměstnance (Řecko, Portugalsko), na straně druhé státy, kde vzdělávání poskytuje cca tři čtvrtiny podniků (Nizozemsko, Francie).

Přehled vlivu jednotlivých opatření uvádí tabulka B v příloze. Z ní je patrné, že v průměru EU-27 jsou podniky nejvíce ovlivněny obecnými standardy a rámci pro uznávání kvalifikací a certifikací. Tyto standardy a rámce usnadňují podnikům stanovení vzdělávacích potřeb, neboť umožňují podnikům stanovit, do jaké míry jejich zaměstnanci tyto standardy naplňují a ze zjištěných rozdílů odvodit rozsah a zaměření nezbytného školení svých zaměstnanců. Toto opatření v průměru ovlivňuje rozhodování 20 % podniků, ale v Portugalsku 49 %, v ČR 19 % podniků. Finanční příspěvky na vzdělávání bere v úvahu při svém rozhodování o DOV v průměru 17 % podniků, ale na Kypru 50 % podniků, naproti tomu v ČR pouze 1 %. Je zřejmé, že na přímou finanční podporu ve srovnání s jinými státy dosáhne v ČR pouze malé procento podniků, ať již z důvodu nízkého celkového objemu finančních prostředků určených na tyto účely nebo náročnosti podmínek pro jejich získání či vysokými administrativními náklady, které snižují zájem podniků. Obdobně nízké skóre zaznamenalo toto opatření také např. v Německu, Polsku a na Slovensku (shodně 2 %).

Obrázek 3: Vliv státní politiky na DOV poskytované podniky (% , 2005)

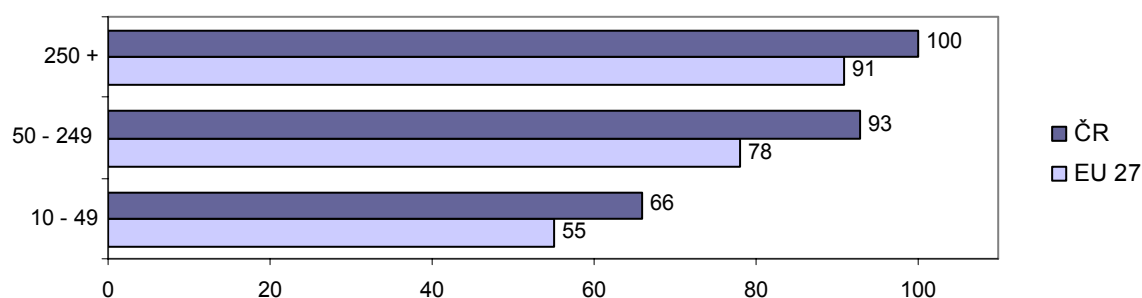


Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Zbylá tři šetřená opatření ovlivňují rozhodování podniků v průměru EU relativně stejnou měrou. Jedná se o opatření, která garantují potřebnou úroveň školitelů (11 % podniků), daňové úlevy z výdajů na vzdělávání (10 % podniků) a bezplatné poradenské služby (9 % podniků). Je však třeba konstatovat, že v případě daňových úlev je jejich nízký průměrný vliv dán skutečností, že v 8 zemích toto zvýhodnění neexistuje. Kromě ČR nemohou být daňové úlevy uplatňovány z vyspělých zemí např. ve Finsku, z postkomunistických zemí v Maďarsku. Vliv poradenských služeb stejně jako zajištění kvality školitelů je v ČR zanedbatelný. Tato opatření ovlivnila pouze 2 %, resp. 3 % podniků. Hlavním důvodem je nerozvinutost těchto opatření. Bezplatné poradenství mohly podniky získat pouze v rámci širěji koncipovaných programů, např. programu Standard spravovaného agenturou CzechInvest. Tento program byl realizován v rámci operačního programu Rozvoj lidských zdrojů na období let 2004-2006 a kofinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu.

Podíl vzdělávajících podniků v jednotlivých zemích je pozitivně ovlivněn i **zastoupením velkých podniků**. Empirická šetření jednoznačně a dlouhodobě prokazují, že podniky s větším počtem zaměstnanců věnují větší pozornost vzdělávání svých zaměstnanců. Tato skutečnost byla potvrzena i výsledky CVTS 3. V průměru EU-27 své zaměstnance vzdělávalo 91 % podniků s počtem zaměstnanců přesahujícím 250 osob, 78 % podniků střední velikosti, tj. s počtem zaměstnanců od 50 do 249 osob, ale pouze 55 % podniků malých s počtem zaměstnanců do 49 osob (viz obrázek 4).

Obrázek 4: Podniky jednotlivých velikostních kategorií vzdělávají své zaměstnance (% , 2005)



Poznámka: EU 27 je nevážený průměr z dostupných dat - chybí data za Irsko. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

V České republice své zaměstnance vzdělávají všechny podniky s počtem zaměstnanců 250 a více. To je podíl, který byl kromě ČR vykázan pouze v dalších třech zemích, a to ve Francii, na Kypru a ve Švédsku. Podíl vzdělávajících podniků střední velikosti, tedy s počtem zaměstnanců 50-249 je v ČR také velmi vysoký, dosáhl 93 %, průměr Evropské unie byl pouze 78 %. Z dat za jednotlivé země EU je zřejmé, že v zemích, ve kterých je kultura podnikového vzdělávání rozšířenější, tedy v zemích, které dosahují celkově vyšších podílů vzdělávajících podniků, je rozdíl mezi jednotlivými velikostními kategoriemi poměrně nízký (Velká Británie, Norsko). V ČR je vcelku zanedbatelný rozdíl mezi podniky velkými a středními (7 p.b.), ale odstup malých podniků od podniků střední velikosti je poměrně výrazný (27 p.b.).

Zaostávání malých podniků je ovlivněno mnoha faktory. Mezi nejdůležitější patří ve srovnání s většími podniky obvykle horší finanční situace, obtížnější zastoupení nepřítomného pracovníka, ale i menší systémová pozornost věnovaná rozvoji zaměstnanců. Ta souvisí s tím, že v malých podnicích obvykle nelze zaměstnávat specialistu na personální otázky. Malé podniky se proto musí více spoléhat na informální učení, na kolegiální a neformální vztahy na pracovišti, které pozitivně ovlivňují posun ve znalostech a dovednostech jednotlivých zaměstnanců. Spoléhá se do určité míry i na větší ztotožnění se jednotlivců s danou firmou, které může vyústit i v sebevzdělávání ve volném čase zaměstnance.

V ČR, stejně jako v ostatních nových členských státech, je podíl vzdělávajících podniků pozitivně ovlivněn také přílivem investorů z vyspělých zemí. Zahraniční vlastníci či spoluvlastníci sebou

přinášejí personální politiku běžnou v těchto zemích, která je obvykle systematictější ve srovnání s chováním podniků s domácím vlastníkem. Vliv zahraničního vlastníka a velikosti podniku se do určité míry prolínají, neboť zahraniční investoři mají obvykle zájem o velké podniky (viz Matoušková, Kofroňová, 2006).

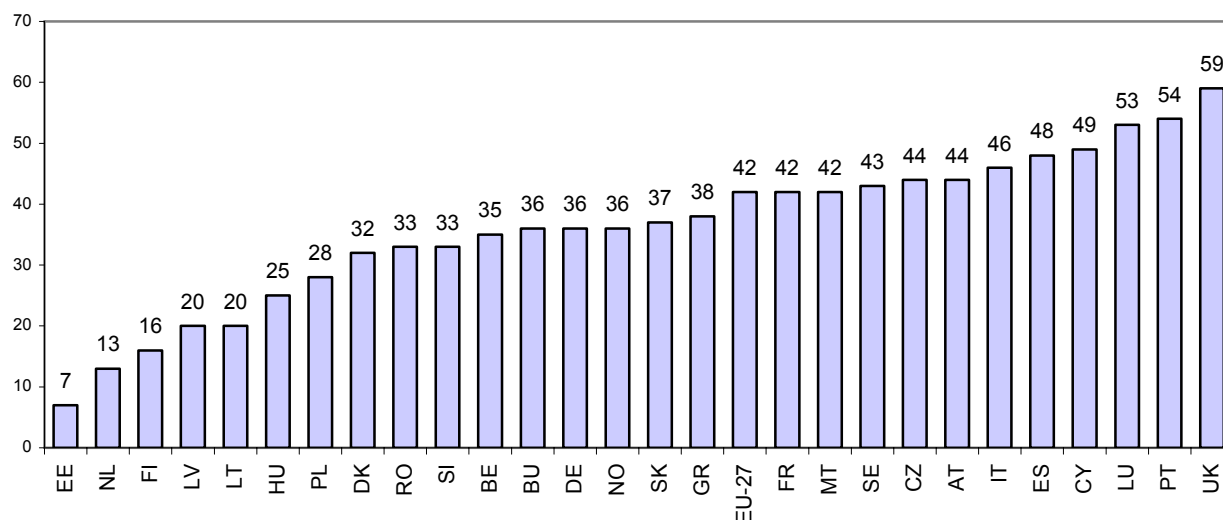
Empirické průzkumy také prokázaly pozitivní vliv **inovací** na podnikové vzdělávání. Data z CVTS 3 za Českou republiku ukazují, že 87 % podniků, které v roce 2005 zavedly inovace, v tomto roce vzdělávalo své zaměstnance. U neinovujících podniků tento podíl dosáhl pouze 67 %. Je tedy zřejmé, že čím větší je zastoupení podniků zavádějících inovace, tím je i vyšší podíl podniků realizujících vzdělávání v dané zemi.

Z uvedeného vyplývá, že v ČR 13 % podniků, které v daném roce zavedly inovace, nevzdělávalo své zaměstnance. To je ovlivněno tím, že některé podniky mohly nezbytné vzdělávání poskytnout svým zaměstnancům již v roce předcházejícím samotnému zavedení inovace, ale i tím, že ne každá inovace vyžaduje zaškolení zaměstnanců. Lze předpokládat, že z hlediska náročnosti na vzdělávání existuje určitý rozdíl mezi technickými a netechnickými inovacemi. Technické inovace, které jsou spojené se zavedením inovace produktu nebo procesu (metod výroby, logistiky, distribuce nebo podpůrných činností), jsou obvykle na vzdělávání náročnější než netechnické inovace, které mají podobu organizačních a marketingových inovací. Technické inovace vyžadují seznámení zaměstnanců na příslušných pozicích s novými technologickými postupy prostřednictvím kurzů nebo prostřednictvím vzdělávání na pracovišti, aby bylo dosaženo požadované kvality produkce i produktivity práce. Vzdělávání se uskutečňuje v období zavádění inovací, proto mezi jednotlivými roky kolísá. Mezinárodní srovnání založená na datech vztahujících se pouze k období jednoho roku je třeba interpretovat i s ohledem na toto možné zkreslení.

1.4 Systémový přístup ke vzdělávání

Aby vzdělávání přineslo podnikům očekávané efekty, mělo by být systematické, resp. podniky by měly mít jasnou představu o své vzdělávací politice. Systémovost znamená neustálé opakování třech základních fází, tj. stanovení vzdělávacích potřeb, zajištění vzdělávání, kontrola kvality a vyhodnocení přínosů. Systémový přístup se snázeji realizuje, pokud v podniku existuje osoba či útvar, který má rozvoj zaměstnanců na starost jako hlavní náplň práce. Výsledky šetření CVTS 3 ukazují, že vzdělávání v podnicích není nezbytně spojeno s **existencí osoby či útvaru zodpovědného za organizování DOV**.

Obrázek 5: Existence osoby či útvaru zodpovědného za organizování dalšího odborného vzdělávání (% , 2005)



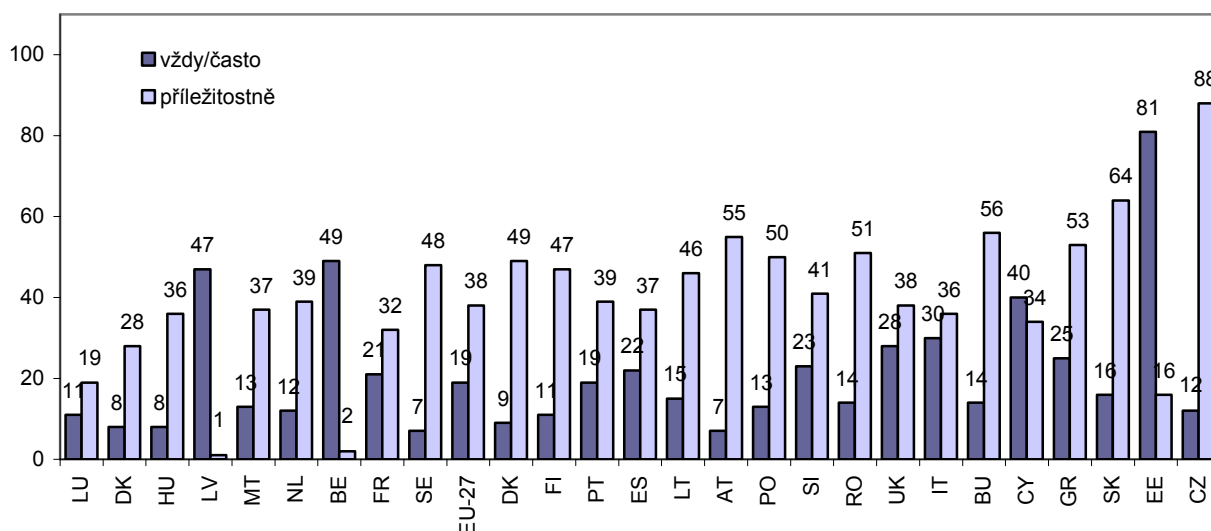
Poznámka: EU-27 nevážený průměr z dostupných dat. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5 .2008, vlastní výpočty.

Podíl podniků, které vzdělávají své zaměstnance a mají tento útvar/osobu, se v rámci EU-27 pohybuje od 59 % (Velká Británie) po 7 % (Estonsko). Průměr EU-27 je 42 %. ČR se podílem 44 % nachází nad tímto průměrem. Je zřejmé, že podnikové vzdělávání lze realizovat také s pomocí externího útvaru či osoby, která vykonává i jiné činnosti a organizování vzdělávání nepředstavuje rozhodující součást pracovních povinností. Toto platí zejména u podniků, kde vzdělávání je spíše jednorázovou aktivitou, není mu věnována systematická pozornost. Jak bylo konstatováno dříve, jde zejména o malé podniky a podniky, kde je velký důraz kladen na samostudium, které je založeno na individuální aktivitě zaměstnance nebo na individuálním aktivním vyhledávání např. vhodných konferencí či seminářů, nadřazený pracovník toto vzdělávání schvaluje a podnik hradí příslušné náklady. Jinou možností je využívání služeb externích organizací.

V rámci CVTS 3 byly **externí poradenské služby** pro vzdělávání chápány jako služby, které mohou být poskytovány veřejnými, polostátními či soukromými organizacemi. Příkladem státních organizací jsou ministerstva, univerzity, vzdělávací poradenská střediska, agentury pro zprostředkování práce, polostátními institucemi pak průmyslové a obchodní komory, oborové svazy a soukromými organizacemi podniky, poradci pro oblast vzdělávání, poradenské agentury.

Poradenských služeb k získání informací nebo doporučení týkajících se dalšího odborného vzdělávání využilo vždy nebo často v průměru EU 19 % podniků, nejvíce jich využívalo Estonsko (81 %), naopak nejméně Rakousko (7 %). ČR jich využívá podprůměrně (12 %). Postavení ČR se ovšem radikálně změní, pokud vezeme v úvahu i příležitostné využívání. Plných 88 % podniků lokalizovaných v ČR odpovědělo, že těchto služeb využívá příležitostně, to znamená, že všechny podniky v roce 2005 využily služeb státních, polostátních či soukromých organizací poskytujících poradenství v otázkách dalšího vzdělávání zaměstnanců. Z toho lze odvodit, že tato síť je v ČR široce dostupná a patří k nejrozvinutějším v rámci EU.

Obrázek 6: Využívání externích poradenských služeb (% , 2005)



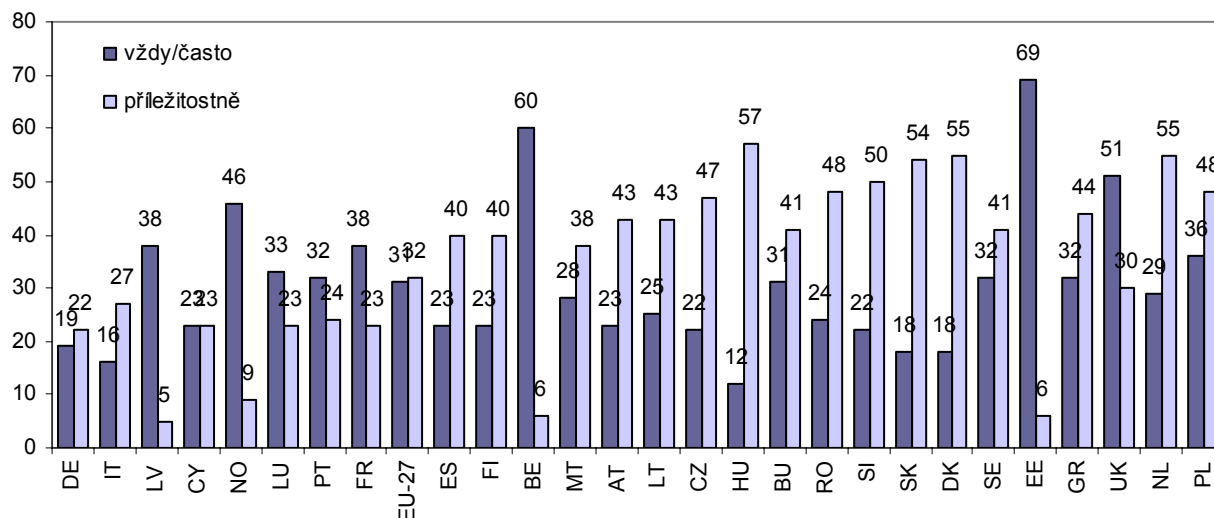
Poznámka: EU-27 nevážený průměr z dostupných dat. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Pro správné obsahové zaměření podnikového vzdělávání je nezbytné stanovit vzdělávací potřeby jednotlivých zaměstnanců. **Strukturovaných rozhovorů** se svými zaměstnanci využívá ke stanovení vzdělávacích potřeb v průměru EU-27 celkem 63 % podniků, z toho 31 % tyto rozhovory provádí vždy a často, zbylých 32 % pouze příležitostně. Nejméně aktivní jsou podniky v Polsku, Nizozemsku a Velké Británii, kde podíl podniků realizujících strukturované rozhovory přesáhl 80 %. Tohoto příznivého podílu bylo dosaženo zejména díky relativně velkému podílu podniků, které tuto aktivitu realizují příležitostně. Největší podíl podniků, které rozhovory uskutečňují vždy a často vykazalo Estonsko a Belgie. Jedná se o země, které také nejvíce využívají externích poradenských služeb, jejichž součástí je zřejmě i doporučení k uskutečnění těchto rozhovorů. Strukturovaný rozhovor byl pro potřeby šetření definován jako pravidelná (obvykle roční) forma rozhovoru mezi

zástupci podnikového managementu a zaměstnanými. Hlavním záměrem těchto rozhovorů je řízení profesního vývoje zaměstnaných osob, ověření individuálních pracovních podmínek a vzdělávacích potřeb.

V ČR strukturované rozhovory využívá 69 % podniků, tedy více než je evropský průměr. Obdobně jako v případě využívání poradenských služeb jsou i tyto rozhovory však vedeny spíše příležitostně. Vždy a často strukturované rozhovory vede pouze 22 % podniků, příležitostně 47 %.

Obrázek 7: Realizace strukturovaných rozhovorů (% , 2005)



Poznámka: EU-27 nevážený průměr z dostupných dat. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Velmi důležitou součástí řízení vzdělávání je **hodnocení** jeho průběhu a výsledků. Je zřejmé, že neexistuje jeden univerzální hodnotící nástroj, hodnocení je vždy svázáno s jednotlivými formami vzdělávání, ale i s pracovní pozicí vzdělaného. Výsledky vzdělávání, resp. účinnost vzdělávání, se nejnázne hodnotí, pokud byly jasně definované cíle vzdělávání a vzdělávání je zaměřené na výkon určité práce. Výsledky jsou obvykle výraznější, může-li si člověk osvojené znalosti ověřovat v praxi a nese-li za výsledky zodpovědnost. Úspěšnost vzdělávání je možné hodnotit prostřednictvím plnění cílů stanovených v průběžném hodnocení zaměstnance, kdy se posuzuje posun jednotlivců jak po horizontále, tak po vertikále.

V rámci CVTS 3 byly přístupy k hodnocení kvality vzdělávání a jeho účinnost zjišťovány prostřednictvím čtyř otázek, na které podniky odpovídaly, s jakou intenzitou příslušnou formu hodnocení provádějí, zda ji realizují vždy, často, příležitostně či nikdy. Jednalo se o následující otázky: (a) Zjišťoval podniky (např. formou dotazníků) na konci vzdělávací akce spokojenost účastníků s jejím průběhem a výsledkem? (b) Hodnotil podnik účastníky po skončení vzdělávací akce, aby zjistil, zda byly dosaženy stanovení cíle jako přímý důsledek vzdělávacího procesu (např. prostřednictvím písemného nebo praktického testu)? (c) Hodnotil podnik po skončení vzdělávací akce změny v chování a/nebo výkonu účastníka (např. sledováním jedince při práci nebo formou dotazníku vyplňovaného nadřízeným)? (d) Zjišťoval podnik po skončení vzdělávací akce její účinky na výkon podniku pomocí stanovených ukazatelů (např. doba výroby výrobků, dodací lhůty, využití vybavení nebo omezení zmetkovitosti)?

V době zpracovávání working paperu nebyly k dispozici výsledky za jednotlivé země EU, bylo proto možné proces hodnocení zmapovat pouze za Českou republiku. V roce 2005 nejvíce podniků hodnotilo účastníky po skončení vzdělávací akce, např. prostřednictvím písemného nebo praktického testu organizovaného buď poskytovatelem vzdělávání, nebo samotným podnikem. Takto hodnotilo výsledky vzdělávání celkem 60 % podniků, z toho ovšem pouze 28 % podniků vždy a často. Hodnocení změn v chování po skončení vzdělávací akce, např. sledováním jedince při práci nebo formou dotazníku vyplňovaného nadřízeným, realizovalo alespoň někdy 53 % podniků, pouze pro 17 % z nich však tato forma hodnocení představovala aktivitu zcela běžnou nebo alespoň častou.

Spokojenost účastníků s průběhem a výsledkem vzdělávání, např. formou dotazníků, zjišťovalo pouze 49 % podniků, z toho vždy nebo často pouze 22 %. Nejméně využíváno bylo sledování účinků vzdělávací akce na výkon podniku pomocí stanovených ukazatelů jako např. posunu v době trvání výroby výrobku, dodržování dodacích lhůt nebo omezení zmetkovitosti. Dopady vzdělávání na chod podniku hodnotilo alespoň někdy 46 % podniků, z toho 14 % podniků vždy a často. Všechny formy hodnocení využívalo cca 4 % podniků poskytujících vzdělávání (viz tabulka 1).

Tabulka 1: Hodnocení vzdělávání (% , 2005)

	někdy	v tom často + vždy
Spokojenost účastníků	49	22
Dosažení cílů vzdělávacího procesu	60	28
Změny chování nebo výkonu	53	17
Sledování účinků	46	14

Pramen: ČSÚ (2005), vlastní výpočty.

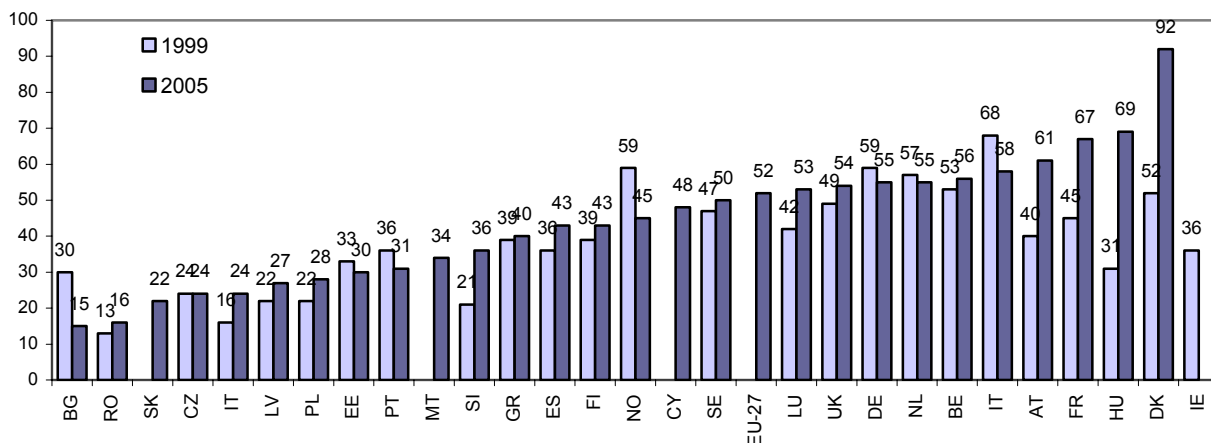
Je zřejmé, že podniky nevěnují příliš velkou pozornost hodnocení kvality a výsledků vzdělávání. Důvodů může být celá řada od podceňování důležitosti tohoto kroku, přes bezradnost z hlediska využití vhodných hodnotících metod k přesvědčení, možná díky pozitivním předchozím zkušenostem či referencím, že vzdělávání je kvalitní. Dalším důvodem může být také nezájem vyplývající z formálního přístupu k povinnému školení zaměstnanců.

1.5 Výdaje na vzdělávání

Výdaje podniků na vzdělávání jsou závislé na rozsahu a struktuře zabezpečeného vzdělávání. Porovnání podnikových výdajů na jednu výukovou hodinu jednoho účastníka v roce 2005 a 1999 ukazuje, že v ČR je situace stabilní, resp. že výdaje podniků vyjádřené v PPS (purchasing power standard –standard kupní síly) zůstaly na stejné úrovni 24 PPS. ČR je tak jedinou zemí, která nezaznamenala žádnou změnu v těchto nákladech. Ve většině zemí EU, za které jsou k dispozici data za oba roky, se náklady zvýšily (16 zemí), v některých zemích došlo k úsporám (6 zemí). Největší nárůst vykázaly podniky v Maďarsku, kde se náklady na jednu výukovou hodinu více jak zdvojnásobily, což bylo do značné míry ovlivněno relativně vysokou mírou inflace zejména na počátku nového tisíciletí. Naopak Bulharsko snížilo tyto náklady na polovinu. V roce 2005 se náklady na jednu hodinu pohybovaly od 92 PPS (Dánsko) po 22 PPS (Slovensko). ČR je za Slovenskem druhou zemí s nejlevnějšími vzdělávacími kurzy. Mezinárodní srovnání vyznívá jednoznačně ve prospěch starých členských zemí, které se všechny hodnotou tohoto ukazatele pohybují nad průměrem EU-27. Z nových členských zemí se jediné Maďarsko v roce 2005 zařadilo mezi tyto země.

Pro mezinárodní srovnání je důležitým ukazatelem podíl nákladů na vzdělávací kurzy na úplných nákladech práce. Jestliže ukazatel nákladů na výukovou hodinu odráží to, jak „drahé“ tyto kurzy jsou, ukazatel podílu těchto nákladů na celkových nákladech práce ilustruje význam, jaký je vzdělávání přisuzován v rozvojové politice podniků v jednotlivých zemích. Úplné náklady práce představují součet přímých a nepřímých nákladů. Do přímých nákladů práce jsou zahrnuty tarifní mzdy, prémie a odměny, příplatky a doplatky, naturální mzdy a náhrady mzdy. Do nepřímých nákladů práce spadají sociální náklady (platby zákonného pojištění, příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na stravování, vyrovnání za dobu nemoci, odstupné apod.), personální náklady (náklady na získávání, výběr, školení, pracovní oděvy) a daně mínus dotace na práci.

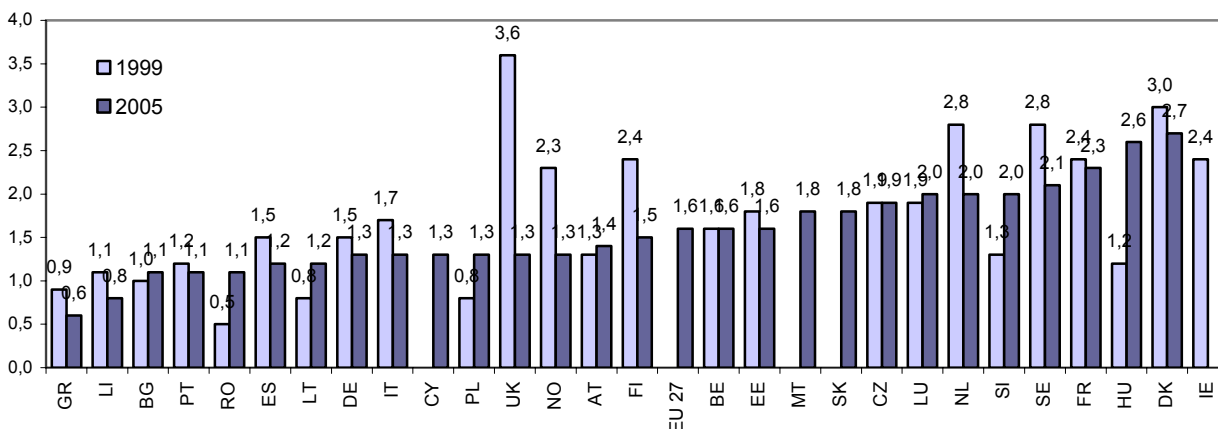
Obrázek 8: Náklady na výukovou hodinu (PPS)



Poznámka: EU-27 nevážený průměr z dostupných dat. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty

V ČR se v roce 2005 i 1999 náklady na vzdělávání podílely na celkových nákladech práce 1,9 %. Obdobnou stabilitu vykazala také Belgie (1,6 %). V rámci EU se nejčastěji prosadila tendence ke snížení podílu nákladů na kurzy DOV na celkových nákladech práce. Ze zemí, za které jsou k dispozici data za oba roky, snížení podílu vykazovalo 14 zemí, zatímco zvýšení pouze 8 zemí.

Obrázek 9: Podíl nákladů na kurzy na celkových nákladech práce (%)



Poznámka: EU-27 nevážený průměr z dostupných dat. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Zajímavé je porovnání vývoje nákladů na kurzovní hodinu s vývojem podílu nákladů na kurzy na celkových nákladech práce. Na základě tohoto porovnání se členské státy EU dají rozdělit do tří skupin. První nejčetnější skupinu představují země, ve kterých došlo ke zvýšení nákladů na výukovou hodinu, ale ke snížení jejich podílu na celkových nákladech práce. Znamená to, že celkové náklady práce rostly rychleji než náklady na zabezpečení jedné výukové hodiny. Do této skupiny patří osm členských států (Dánsko, Finsko, Francie, Velká Británie, Švédsko, Španělsko, Řecko, Lotyšsko). Druhou sedmičlennou skupinu tvoří státy, ve kterých se zvýšily jak náklady na kurzovní hodinu, tak jejich podíl na celkových nákladech práce (Rakousko, Lucembursko, Maďarsko, Polsko, Slovinsko, Litva, Rumunsko). V těchto zemích rostly celkové náklady práce pomaleji než náklady na kurzovní hodinu. Do třetí skupiny charakterizované snížením nákladů i podílu se zařadilo pět členských států (Německo, Itálie, Portugalsko, Nizozemsko, Estonsko). Tři členské státy mají z hlediska vývoje těchto dvou ukazatelů specifické postavení. Jedná se o ČR se stabilními hodnotami obou ukazatelů a o Belgie, která vykazovala neměnný podíl nákladů na kurzy na celkových nákladech práce, ale zvýšení nákladu na kurzovní hodinu. Třetí zemí je Bulharsko, kde se snížily náklady, ale zvýšil se jejich podíl na celkových nákladech práce. V Bulharsku tedy muselo dojít k rychlejšímu poklesu celkových nákladů práce než nákladů na kurzovní hodinu.

Jak je patrné z boxu 3, celkové náklady na vzdělávací kurzy se skládají ze tří dílčích nákladů: přímých nákladů, nákladů na mzdy účastníků kurzu v době jejich účasti na kurzu a rozdílu mezi platbami a příjmy z fondů určených na podporu dalšího vzdělávání.

Box 3: Náklady na vzdělávací kurzy rámci šetření CVTS 3

1) přímé náklady

- a) platby externím organizacím a externím školitelům,
- b) náklady na cestovné, ubytování a stravování školených zaměstnanců,
- c) mzdové náklady na interní školitele (plné i částečné úvazky),
- d) náklady na místnosti/zařízení/pomůcky;

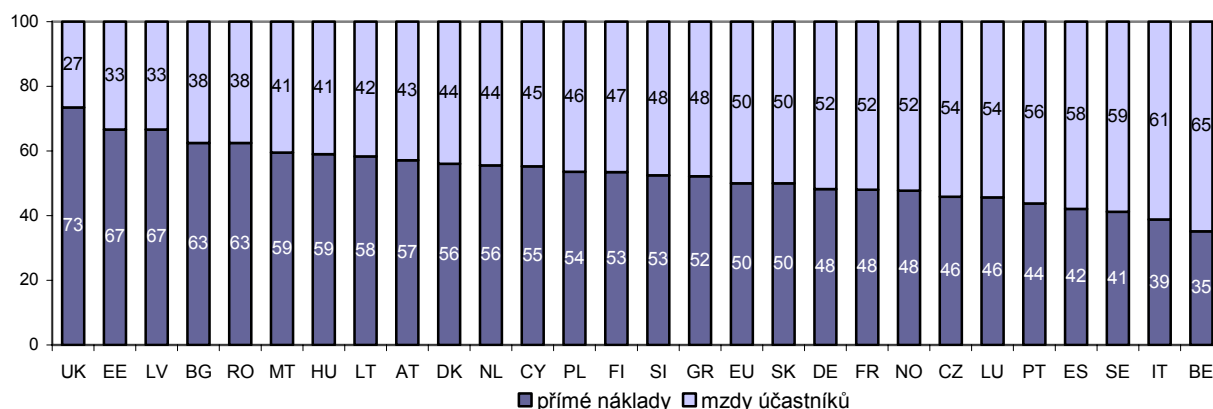
2) mzdové náklady školených pracovníků po dobu jejich školení;

3) rozdíl mezi příspěvky podniků do národních nebo regionálních fondů dalšího odborného vzdělávání a příjmy z těchto nebo jiných fondů na vzdělávání zaměstnanců.

Pramen: ČSÚ (2006).

Pokud budeme brát v úvahu pouze přímé náklady a mzdové náklady školených pracovníků, potom v roce 2005 měly v průměru EU-27 tyto dva druhy nákladů v celkových nákladech na kurzovní hodinu stejnou, tj. padesátiprocentní váhu. Této shody však bylo dosaženo pouze na Slovensku. Převažují země, kde je podíl mzdových nákladů školených pracovníků nižší než podíl přímých nákladů. Těchto zemí je v rámci EU-27, za které byly k dispozici údaje, celkem 15 (viz obrázek 10).

Obrázek 10: Struktura nákladů na hodinu kurzu DOV (% , 2005)



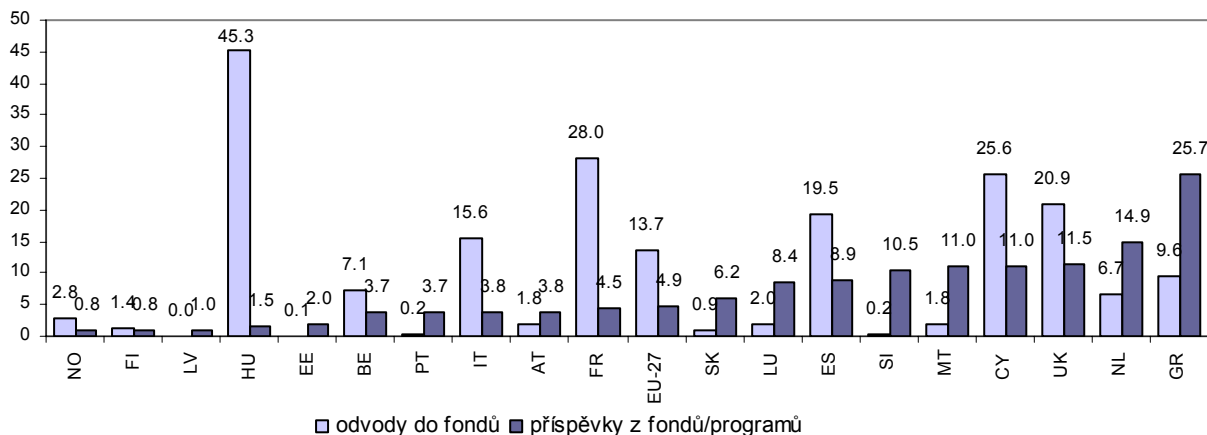
Poznámka: EU-27 nevážený průměr z dostupných dat. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Nejvyšší podíl přímých nákladů vykázala Velká Británie (73 %) následovaná Lotyšskem a Estonskem (67 %). ČR patří mezi devět zemí, ve kterých měly převahu mzdové náklady. V ČR se mzdové náklady na nákladech na kurzovou hodinu podílely 54 %, největší podíl vykázala Belgie (65 %) a Itálie (61 %).

Situace v jednotlivých zemích se liší i tím, zda v dané zemi existují **společné fondy**, které jsou určeny na podporu vzdělávání v podnicích. Jednotlivé podniky do nich na jedné straně přispívají a na straně druhé z nich mohou prostředky získávat. Vedle prostředků z těchto fondů mohou podniky získávat i veřejné prostředky na vzdělávání svých zaměstnanců v rámci realizace určitých programů. Rozšířenost těchto podpor či povinností přispívat do společných fondů ilustruje obrázek 11. Uvádí podíl příspěvků do společných fondů určených na podporu podnikového vzdělávání a přijatých plateb z těchto fondů nebo z jiných zdrojů (granty, podpory) na nákladech na kurzovou hodinu. (Do celkových nákladů jsou příspěvky do fondů zahrnuty s plusovým znaménkem, přijaté prostředky s minusovým znaménkem.) Do obrázku byly zahrnuty pouze ty členské státy EU, ve kterých hodnota alespoň jednoho ukazatele dosáhla nejméně 1 %. ČR do obrázku zařazena není, neboť příspěvky do kolektivních fondů se na

celkových nákladech na kurzovou hodinu v roce 2005 podílely 0,2 % a příspěvky z fondů/programů 0,7 %. Je zřejmé, že v ČR stejně jako např. ve Švédsku, Německu, Litvě, Lotyšsku, Polsku a Rumunsku tyto aktivity nehrají vcelku žádnou roli.

Obrázek 11: Příspěvky do fondů a příjmy z fondů (% , 2005)



Poznámka: EU-27 nevážený průměr z dostupných dat. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní propočty.

Příspěvky z fondů hrají relativně významnou roli v Řecku, kde se na celkových nákladech na hodinu kurzu podílely téměř 26 %. Až zarážející výše příspěvků do společných fondů byla vykázána podniky v Maďarsku, kde tyto příspěvky dosáhly 45 % nákladů na hodinu kurzu. V průměru EU tvoří příspěvky do fondů větší díl nákladů na kurzovou hodinu než podpory z těchto fondů. Vztah mezi příspěvkem a dotacemi je závislý na národních pravidlech fungování těchto fondů. Pouze analýzy za delší časové období by ukázaly, zda jsou podniky čistými příjemci či plátcí. Vzhledem k tomu, že většina států má zájem na vzdělávání zaměstnanců a obvykle tento zájem vyjadřuje určitou finanční podporou podnikového vzdělávání, lze se domnívat, že podniky v dlouhodobém časovém horizontu získávají více prostředků než odvádějí. Tento rozdíl je většinou hrazen z prostředků státu.

2. FORMY A ROZSAH PODNIKOVÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Podniky vzdělávají své zaměstnance různými formami. Prostřednictvím CVTS 3 bylo zjišťováno využívání celkem pěti rozdílných forem dalšího odborného vzdělávání, jejichž charakteristiky jsou uvedeny v následujícím boxu 4.

Box 4 – Formy dalšího odborného vzdělávání

Kurzy – jejich realizace je většinou striktně oddělena od pracoviště (konají se obvykle v učebnách, vzdělávacích centrech), školitel či vzdělávací instituce je organizuje z hlediska času, prostoru a obsahu, jsou plánovány pro skupinu školených osob. Mohou se uskutečnit jako interní či externí kurzy. Interní kurzy zásadně plánuje a řídí sám podnik, externí kurzy naopak organizace, která není součástí daného podniku.

Vzdělávání na pracovišti je charakterizováno plánovaným rozsahem vzdělávání, probíhá jako instruktáž nebo získávání pracovních zkušeností za použití běžných pracovních nástrojů, buď přímo na pracovišti nebo v pracovních situacích.

Rotace pracovních míst v rámci podniku nebo s jinými podniky je chápána jako forma dalšího vzdělávání pouze tehdy, pokud je plánována a jejím cílem je rozvoj dovedností pracovníků. Přesuny pracovníků, které nebyly součástí plánovaných programů osobního rozvoje, nejsou zahrnovány.

Vzdělávací kroužky představují skupiny zaměstnanců, které se pravidelně scházejí s cílem osvojit si požadavky v oblasti organizace práce, pracovních postupů a pracovních míst.

Kroužky kvality představují skupiny zaměstnanců, v jejichž rámci se řeší problémy výroby a pracovišť formou diskuse. Prvotním cílem těchto diskusí je vzdělávání.

Samostudium představuje plánovanou vzdělávací aktivitu, při níž si jedinec sám organizuje svůj čas na vzdělávání a místo, kde se vzdělávání koná. Samostudium může probíhat např. formou otevřených a distančních vzdělávacích kurzů, formou video či audio nahrávek, korespondenčních kurzů apod.

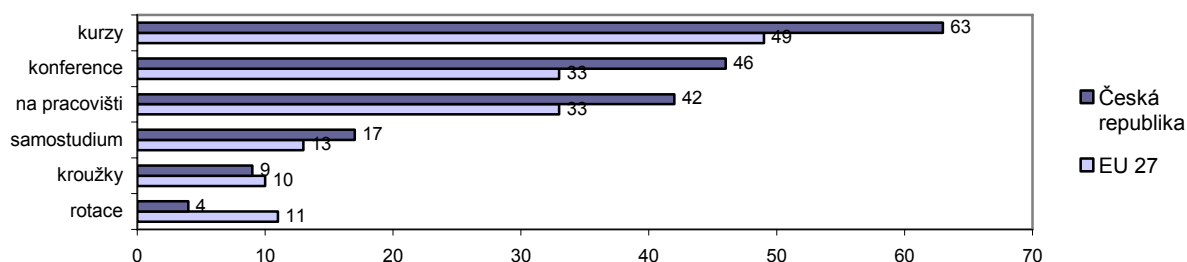
Účast na konferencích, seminářích, veletrzích a přednáškách se chápe jako další odborné vzdělávání pouze tehdy, pokud je plánována předem a hlavním cílem účasti je vzdělávání.

Pramen: ČSÚ (2006)

Ke vzdělávání svých zaměstnanců podniky v ČR i v průměru EU nejčastěji využívají **kurzy** dalšího odborného vzdělávání. Prostřednictvím kurzů své zaměstnance vzdělávalo 63 % podniků v ČR a 49 % podniků v EU-27. Nejedná se však o všeobecně využívanou formu. V ČR této formy vzdělávání nevyužívá 9 % podniků vzdělávajících své zaměstnance, v průměru EU plných 11 %. Nicméně předstih kurzů před ostatními formami je výrazný. Další nejčastěji využívanou formou vzdělávání, tj. vysílání zaměstnanců na konference, semináře a podobné akce realizovalo v ČR 46 % podniků, průměr EU byl 33 % podniků. Nejméně rozšířenou formou je rotace pracovních míst, prostřednictvím které své zaměstnance vzdělávala v ČR pouze 4 % podniků a kroužky kvality a vzdělávací kroužky v ČR využívalo 9 % podniků.

Využívání jednotlivých forem odborného vzdělávání zaměstnanců do značné míry záleží na charakteru převažující činnosti podniku. Ne všechny formy jsou stejnou měrou využitelné v podnicích různého zaměření. Nižší intenzita využívání určité formy naznačuje menší obecnou použitelnost (rotace pracovních míst), ale i např. různé organizační formy a podnikovou kulturu. Lze předpokládat, že kroužky kvality a vzdělávací kroužky jsou častější v podnicích, pro které je charakteristická určitá míra decentralizace řízení a rozhodování, v podnicích, kde je velký důraz kladen na určitou ekonomickou samostatnost jednotlivých úseků či pracovních kolektivů.

Obrázek 12: Podniky využívající jednotlivých forem vzdělávání zaměstnanců (% , 2005)



Poznámka: EU 27 je nevážený průměr z dostupných dat - chybí data za Irsko a Francii. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Z obrázku 12 je patrné, že v ČR ve srovnání s průměrem EU jsou větší rozdíly ve využívání jednotlivých forem vzdělávání. Rozdíl mezi nejvíce a nejméně využívanou formou, tj. v případě ČR mezi kurzy a rotací pracovních míst je šestnáctinásobný, zatímco v průměru EU dosahuje rozdíl mezi kurzy a kroužky kvality/vzdělávání pouze pětinasobku.

I když je podíl podniků poskytujících vzdělávání důležitým ukazatelem, nevypovídá nic o tom, jak velký podíl pracujících je skutečně vzděláván. Účast ve vzdělávání je analyzována na základě dat o účasti v kurzech dalšího odborného vzdělávání. Počet účastníků kurzů je dán počtem osob, které navštívily jeden nebo více kurzů DOV. Každá osoba se započítává pouze jednou, bez ohledu na počet kurzů, kterých se v daném roce zúčastnila.

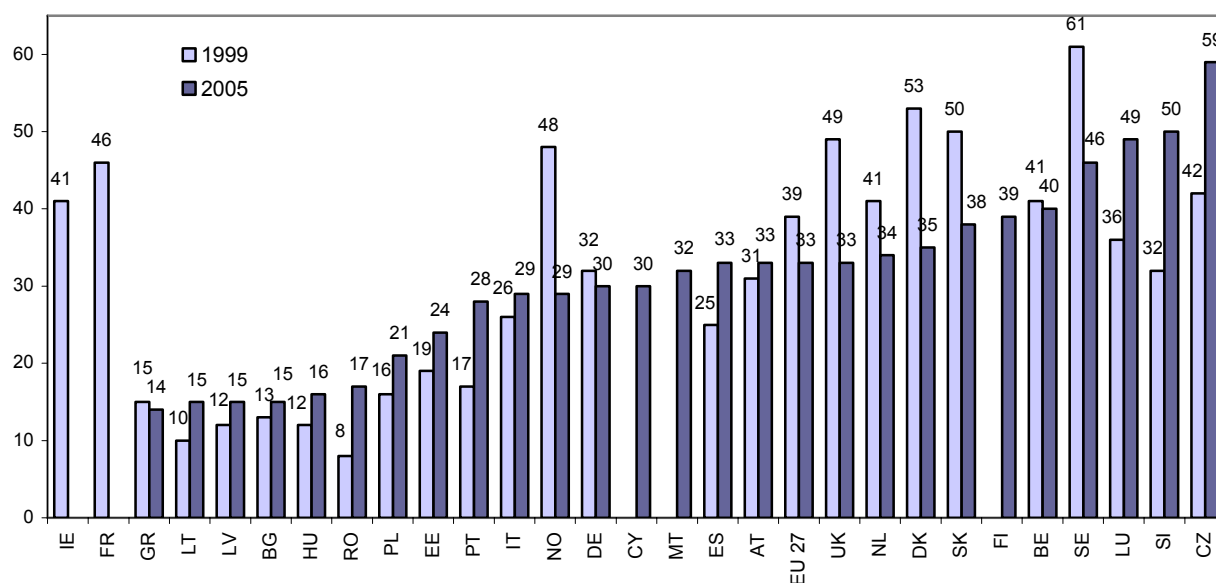
2.1 Účast v kurzech dalšího odborného vzdělávání

Kurzy dalšího odborného vzdělávání jsou nejrozšířenější formou podnikového vzdělávání. Z dat uvedených v obrázku 13 je zřejmé, že v podílu zaměstnanců účastnících se kurzů DOV ČR předstihuje průměr EU, a to ještě výrazněji než v případě podílu vzdělávajících podniků.

V roce 2005 se v ČR účastnilo kurzů dalšího odborného vzdělávání 59 % pracujících, zatímco průměr EU byl pouze 30 %. Tento dvojnásobný rozdíl je možné přičíst faktorům popsaným dříve, a to zejména rozsahu povinného vzdělávání a vzniku nových podniků, který je ovlivněn především přílivem zahraničních investorů. Na rozdíl od podílu vzdělávajících podniků nenajdeme v rámci EU žádný jiný stát, který by v roce 2005 vykázal vyšší podíl účastníků kurzů DOV než ČR. Nejbližší situaci v ČR je Lucembursko (49 %) a Švédsko (46 %), ve kterých je však účast pracujících na kurzech DOV o 10 p.b. a více nižší.

V roce 2005 došlo ve srovnání s rokem 1999 v průměru EU-27 ke snížení podílu účastníků kurzů DOV, a to o 6 p.b. (z 39 % na 33 %), přestože se podíl podniků poskytujících vzdělávání mírně zvýšil (o 1 p.b.) Tento negativní vývoj byl ovlivněn zejména těmi zeměmi, ve kterých došlo ke snížení podílu podniků poskytujících vzdělávání a současně s tím i ke snížení podílu účastníků kurzů DOV. Tento vývoj byl charakteristický zejména pro Dánsko, kde se podíl účastníků kurzů snížil razantně o 18 p.b. (z 53 % na 35 % zaměstnanců), ale také pro Velkou Británii, kde došlo k poklesu o 16 p.b. (z 49 % na 33 %) a Švédsko s poklesem o 15 p.b. (z 61 % na 46 %). Jedná se o země, ve kterých účast v kurzech v roce 1999 byla výrazně nadprůměrná a i po poklesu v roce 2005 zůstává nadprůměrná, i když výrazně méně. Výjimkou je Velká Británie, která klesla na průměr.

Obrázek 13: Účast v kurzech DOV (% ze zaměstnanců všech podniků)



Poznámka: EU-27 je nevážený průměr - chybí data za Francii, Irsko, Itálii, Slovinsko a Finsko. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

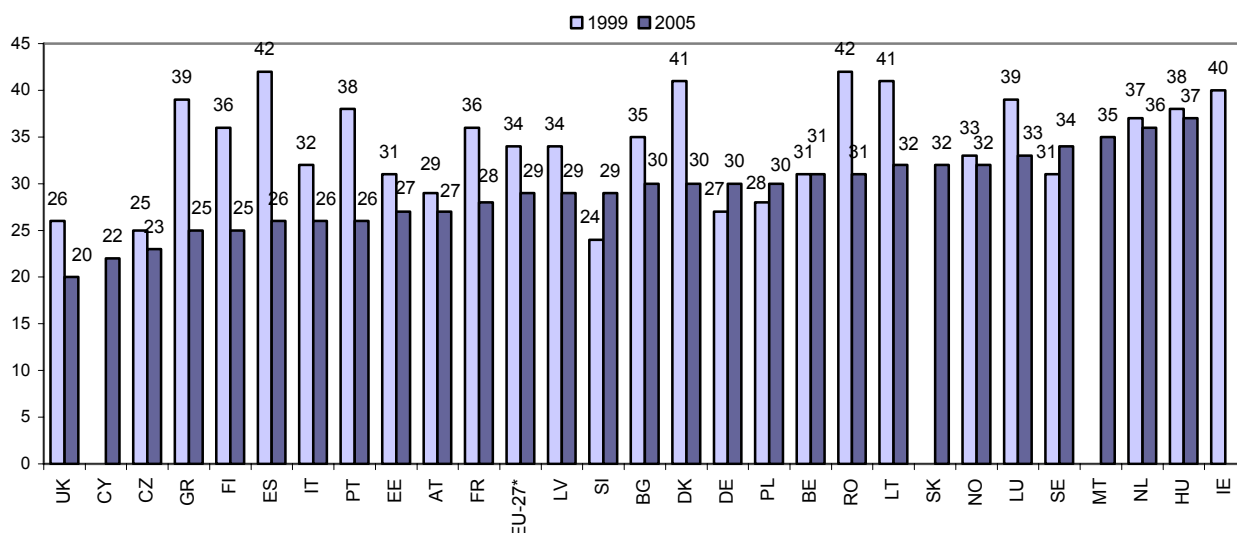
ČR se z hlediska vývoje podílu účastníků v kurzech DOV na celkovém počtu zaměstnanců zařadila mezi země, ve kterých došlo k pozitivnímu vývoji. Podíl účastníků se v roce 2005 zvýšil na 59 % z 42 % v roce 1999. Obdobně silnou pozitivní tendenci vykázalo i Slovinsko a Lucembursko, kde se daný ukazatel zvýšil o 18 p.b., resp. o 13 p.b.

2.2 Délka kurzů dalšího odborného vzdělávání

Kromě účasti v kurzech je také důležitý rozsah těchto kurzů, resp. **počet hodin**, které účastník strávil na kurzu. Do počtu hodin se započítává doba strávená pouze samotným vzděláváním, nikoli například dojížděním do kurzu apod.

Délka vzdělávání měřená délkou placené pracovní doby strávené jedním účastníkem v kurzech DOV se v roce 2005 ve srovnání s rokem 1999 v průměru EU-27 zkrátila. V roce 1999 průměrný počet hodin připadajících na jednoho účastníka činil 34 hodin, v roce 2005 pouze 29 hodin. Obdobný, i když nižší pokles se projevil i v ČR, a to z 25 hodin na 23 hodin. Díky tomu se odstup ČR od průměru EU-27 zmínil. Jestliže v roce 1999 byla průměrná doba účasti v kurzu v ČR kratší o 9 hodin, v roce 2005 již pouze o 6 hodin. Je zřejmé, že podniky v ČR poskytují vzdělávání většímu počtu zaměstnanců, ale kratší dobu. Podniky se snaží zvýšit efektivitu vzdělávání, resp. zkrátit čas, po který zaměstnanec pobírá mzdu, ale z důvodu účasti na kurzu nepracuje. Zvyšuje se tak intenzita vzdělávání (viz obrázek 14).

Obrázek 14: Průměrný počet hodin strávených jedním účastníkem v kurzech DOV (%)



Poznámka: EU 27 * je nevážený průměr z dostupných dat. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Vzdělávání zaměstnanců se neuskutečňuje pouze během placené pracovní doby. Někteří zaměstnavatelé vzdělávají své zaměstnance sice bezplatně, ale současně bez nároku na mzdu. Vzdělávání se může zrealizovat během pracovní doby, ale zaměstnanci není tato doba proplacena nebo mimo pracovní dobu. Rozsah **neplacených hodin** strávených v kurzech je relativně nízký, v roce 2005 připadaly na jednoho účastníka necelé 2 hodiny (1,8 hod.). Údaje jsou k dispozici pouze za Českou republiku, nelze tedy vyhodnotit, zda tento způsob vzdělávání je v rámci EU obvyklý či nikoli a do jaké míry je v ČR rozšířen vzhledem k průměru EU-27. Lze pouze konstatovat, že je to méně než desetina placené pracovní doby.

2.3 Obsahové zaměření kurzů dalšího odborného vzdělávání

Z hlediska posunu znalostí a dovedností je důležité **obsahové zaměření kurzů DOV**. V rámci CVTS 3 byl šetřen rozsah hodin strávených v kurzech rozdělených do devíti skupin, jejichž přehled je uveden v boxu 5. Pokud podnik nemohl kurz přesně zařadit, vybral nejbližší vhodnou skupinu nebo možnost „jiné obory vzdělávání“.

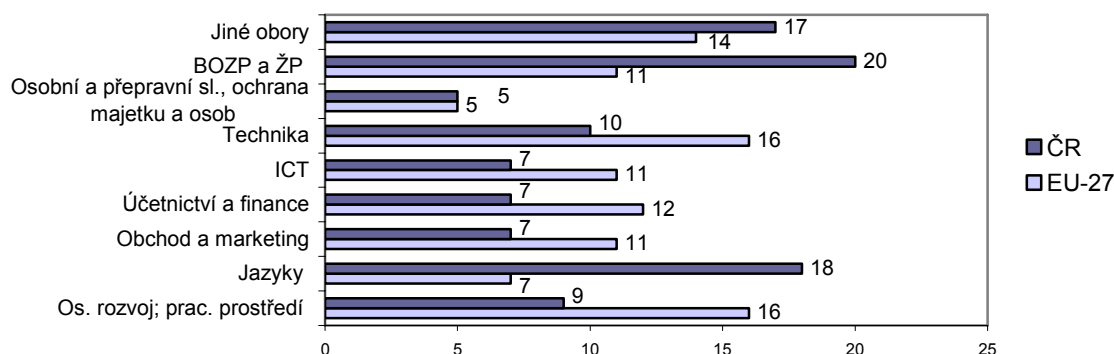
Box 5– Obsahové zaměření kurzů DOV:

- jazyky (cizí a mateřský),
- obchod a marketing,
- účetnictví a finance; řízení a správa (včetně řízení lidských zdrojů a řízení kvality); kancelářské práce,
- osobní rozvoj; pracovní prostředí (včetně znalostí o podniku a vstupních kurzů),
- výpočetní technika a využití počítačů a internetu,
- technika, zpracování a výstavba (zahrnuje výrobní postupy, např. obsluhu a údržbu automatizovaných systémů, kontrolu kvality a vývoj nových materiálů a výrobků),
- ochrana životního prostředí; bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- osobní služby; přepravní služby; ochrana majetku a osob; vojenství,
- jiné obory vzdělávání.

Pramen: ČSÚ - Dotazník o odborném vzdělávání za rok 2005

V průměru EU-27 byla v kurzech DOV největší pozornost věnována okruhům zabývajícím se technikou, zpracováním a výstavbou společně s osobním rozvojem. Každému z těchto dvou témat bylo věnováno cca 16 % hodin z celkového počtu hodin strávených na kurzech (viz tabulka 10c ve Statistické příloze). V ČR je situace poněkud odlišná. Největší podíl hodin (20 %) připadá na školení v oblasti ochrany životního prostředí a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tedy tématicke (ochrana zdraví), která je ze zákona povinná.

Obrázek 15: Obsahové zaměření kurzů DOV (% , 2005)



Poznámka: EU-27 je nevážený průměr z dostupných dat. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

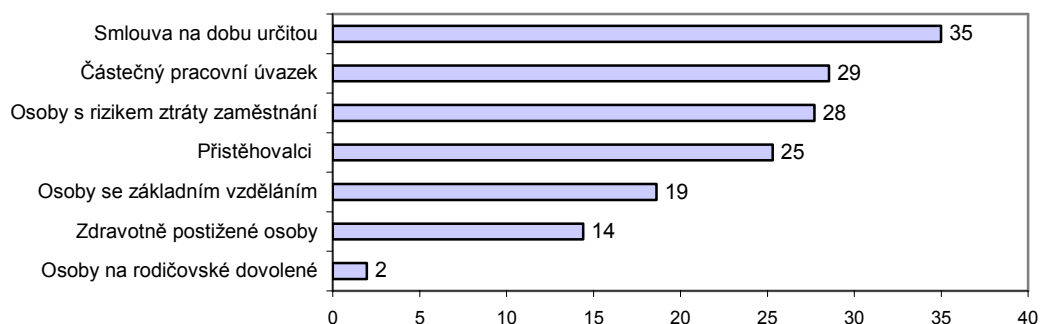
Z hlediska odborných znalostí mají pracující v ČR největší šanci se zdokonalit v jazycích. Hodiny věnované jazykům se na celkovém rozsahu kurzů podílely 18 %. Dalším zaměřením, kterému je věnován významnější podíl hodin, jsou výrobní postupy, např. obsluha a údržba automatizovaných systémů, kontrola kvality a vývoj nových materiálů a výrobků. Takto zaměřené kurzy se na celkovém počtu hodin podílely 10 %. Z mezinárodního porovnání je zřejmé, že v ČR je významnější pozornost věnována osvojení přenositelných kompetencí (jazykům), což je obdobné i v ostatních nových členských zemích. Ve vyspělých zemích je přednost dávana podpoře osvojování kompetencí specifických pro daný podnik, jazyková vybavenost je považována za kompetenci osvojenou již v průběhu počátečního vzdělávání.

2.4 Kurzy pro specifické skupiny zaměstnanců

Aby bylo vzdělávání účinné, mělo by být „šité na míru“. Do jaké míry je vzdělávání, resp. kurzy DOV přizpůsobované vzdělávacím potřebám či možnostem vybraných **specifických skupin zaměstnanců** ilustruje obrázek 16. Kurzy by měly být přizpůsobeny jak z hlediska obsahu, tak i tempa výuky a výukových metod zejména u cizích státních příslušníků a osob se základním vzděláním. U zdravotně postižených osob záleží na charakteru postižení, mnohdy se jedná spíše o přizpůsobení výukových prostor či vzdělávacích materiálů. U osob s dílčími pracovními úvazky či osob na rodičovské dovolené je důležité přizpůsobení doby konání kurzů jejich časovým možnostem. Velmi specifickou skupinou jsou osoby ohrožené ztrátou zaměstnání, kdy jde obvykle o

rekvalifikační kurzy či v případě faktické početní nadbytečnosti zaměstnanců o kurzy zaměřené na sebe prezentaci, které mají napomoci těmto lidem při hledání nového zaměstnání. U zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou zřejmě není nezbytné poskytovat upravené vzdělávání. U těchto osob je problémem spíše jejich možná diskriminace při zařazování do vzdělávání. Pokud podnik nepočítá s obnovením jejich smluv či uzavřením smluv na dobu neurčitou, je vysoce pravděpodobné, že je do kurzů nezařadí.

Obrázek 16: Kurzy DOV upravené pro specifické skupiny zaměstnanců (% , 2005)



Pramen: ČSÚ (2005).

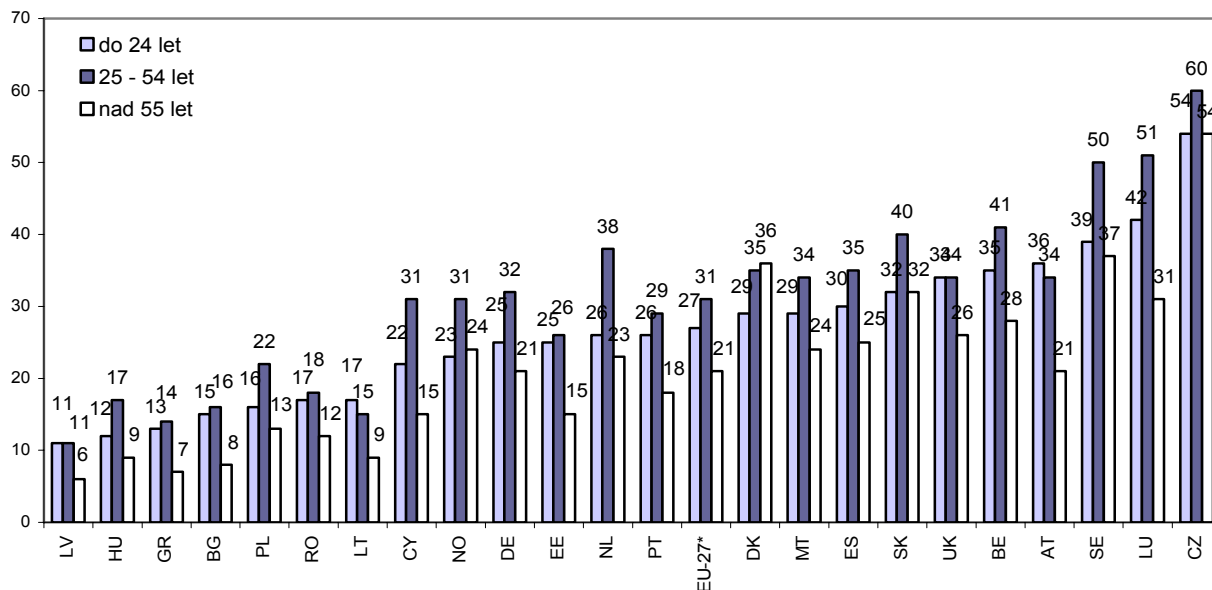
V ČR je největší pozornost ze strany podniků věnována osobám s tzv. atypickými formami smluv, tj. se smlouvami na dobu určitou či smlouvami na částečný pracovní úvazek. Z celkového počtu podniků, které mají zaměstnance s těmito typy smluv, jich 35 % poskytuje specifické či upravené kurzy DOV osobám se smlouvou na dobu určitou a 29 % osobám pracujícím na částečný pracovní úvazek. Jedná se o skupiny, pro které je případné přizpůsobení kurzů velmi jednoduché. Nejmenší pozornost je věnována osobám na rodičovské dovolené. Dá se předpokládat, že s rostoucím napětím na trhu práce se podniky budou více angažovat ve směru k této skupině, která tvoří velmi cennou rezervu pracovních sil.

S ohledem na stárnutí populace a prodlužování věku odchodu do důchodu není potěšitelné zjištění, že účast zaměstnaných ve věku nad 55 let v kurzech DOV je velmi nízká ve srovnání s populací ve věku 25-54 let (data CVTS 3 neumožňují pracovat s jinými věkovými skupinami). Krajní **věkové skupiny zaměstnanců** se vzdělávají méně ve srovnání se střední věkovou skupinou. V průměru se v EU účastnilo kurzů DOV 27 % zaměstnaných osob ve věku do 24 let, 21 % zaměstnaných ve věku 55 let a více, ale 31 % zaměstnaných ve věku od 25 do 54 let. Ve všech zemích EU se kurzů DOV nejčastěji účastní zaměstnanci ve věku 25-54 let, výjimku představuje Rakousko, kde to je populace do 24 let. Všeobecnému trendu, že zaměstnaní do 24 let se účastní kurzů DOV více než zaměstnanci starší 55 let se v rámci EU vymyká pouze Dánsko (29 % vs. 36 %) a Slovensko spolu s ČR, kde je podíl těchto věkových skupin shodný.

Výrazně nižší účast populace v předdůchodovém věku ve srovnání s populací na počátku pracovní kariéry je vysvětlitelná návratností investic do vzdělávání. Ta se snižuje s přibývajícím věkem v důsledku kratšího časového úseku, po který budou investoři (podnik i jednotlivec) inkasovat výhody plynoucí z tohoto vzdělávání. Kromě toho zde může určitou roli sehrát jak neochota starších lidí přizpůsobovat se novým požadavkům a účastnit se vzdělávání, i když jim tato možnost zaměstnavatelem nabídnuta je, tak určitá diskriminace ze strany podniků.

U mladých zaměstnanců je nižší úroveň účasti na vzdělávání ve srovnání s populací 25-54 let ovlivněna přesvědčením, že v důsledku krátkého časového úseku, který uplynul od absolvování počátečního vzdělávání, jejich znalosti a dovednosti odpovídají současnému stavu poznání, míra zastarání jejich lidského kapitálu je považována za zanedbatelnou.

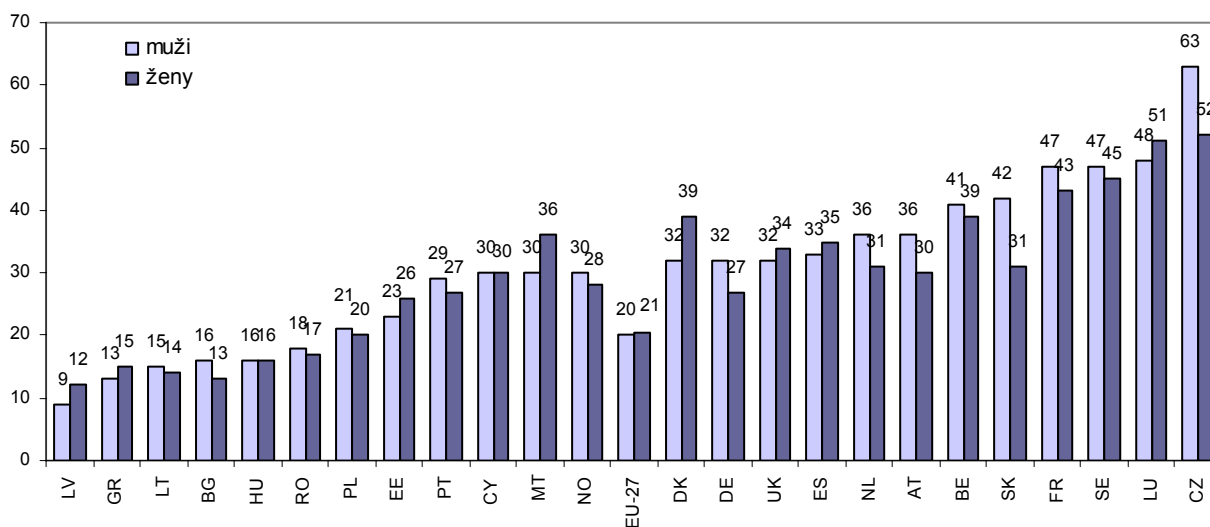
Obrázek 17: Účastníci kurzů DOV dle věku (% , 2005)



Poznámka: EU-27 je nevážený průměr z dostupných dat - chybí data za Francii, Irsko, Itálii, Slovensko a Finsko. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Prostřednictvím kurzů DOV se v průměru EU-27 vzdělávaly v roce 2005 zaměstnané **ženy a muži** srovnatelnou měrou. Zhruba 30 % zaměstnaných mužů i žen se v roce 2005 zúčastnilo kurzů DOV. Za tímto průměrem potvrzujícím genderovou rovnost v přístupu ke kurzům DOV se však skrývají poměrně značné nerovnosti v rámci jednotlivých zemí (viz obrázek 18).

Obrázek 18: Účast mužů a žen na kurzech DOV (% , 2005)

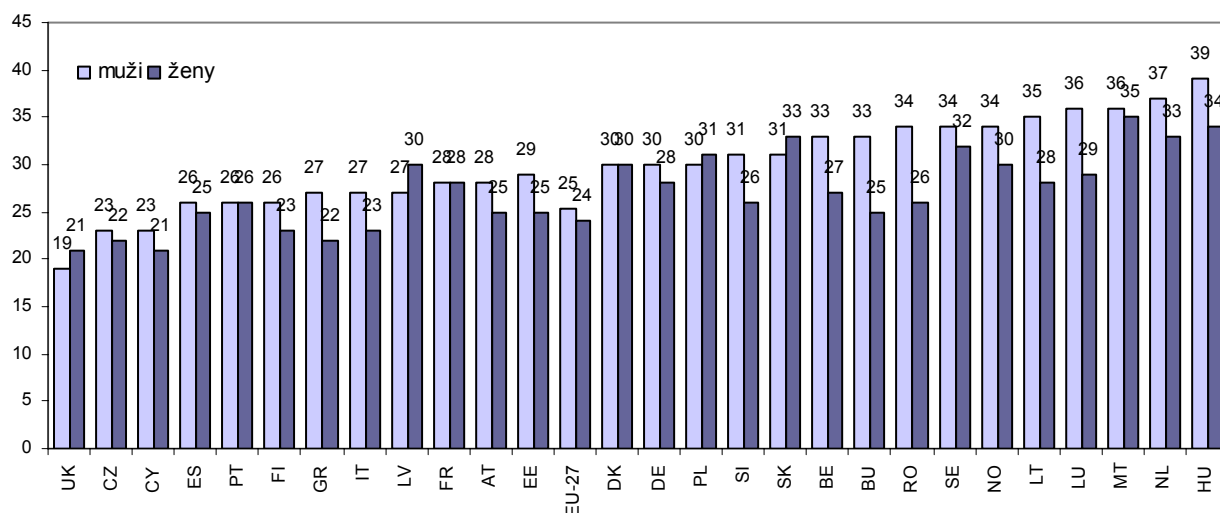


Poznámka: EU-27 je nevážený průměr z dostupných dat. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Rovnost v přístupu ke kurzům DOV se vyskytovala pouze u zaměstnaných na Kypru, v dalších pěti zemích se tento rozdíl pohyboval na úrovni jednoho procentního bodu, a to vždy ve prospěch mužů (Belgie, Litva, Maďarsko, Polsko, Rumunsko). Česká republika je spolu se Slovenskem zemí s největším rozdílem. Muži se účastnili kurzů DOV výrazně více než ženy, rozdíl představuje 11 p.b. Současně je ČR zemí, kde je účast zaměstnaných v kurzech DOV nejvyšší. Z celkového počtu zaměstnaných mužů se jich prostřednictvím kurzů dále vzdělávalo 63 %, žen 52 %. Příčin genderové nerovnosti může být celá řada. Od objektivních spočívajících v rozdílné struktuře zaměstnanosti – neboť ženy zastávají v daleko menší míře pozice, ve kterých je vzdělávání povinné (řidiči, elektrikáři, svářeči), ale i pracovní pozice, kde je vzdělávání častější (vedoucí posty, viz kapitola 1) až po subjektivní příčiny spočívající v tom, že při rozhodování o účasti v kurzech DOV je dáována

přednost mužům. Rozhodně zde nepůsobí neochota žen dále se vzdělávat. Naopak, ve vzdělávání, kde účast závisí do značné míry na rozhodnutí jednotlivce, jsou ženy aktivnější. O tom svědčí např. údaje o vzdělávání z výběrového šetření pracovních sil, podle kterého se v posledních čtyřech týdnech předcházejících šetření vzdělávalo 6,2 % žen ve věku 25-64 let, ale pouze 5,9 % mužů ve stejném věku. V předchozích letech byl tento rozdíl ještě vyšší (viz kapitola 1). Nerovnosti v účasti na podnikovém vzdělávání mohou vyústit i v nerovnosti z hlediska kariérního postupu, ale také posunu od smluv na dobu určitou ke smlouvám na dobu neurčitou (viz OECD, 2006).

Obrázek 19: Rozsah hodin strávených muži a ženami v kurzech DOV (% , 2005)



Poznámka: EU-27 je nevážený průměr z dostupných dat. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Rozdíly podle pohlaví jsou patrné také v počtu hodin strávených jedním účastníkem v kurzech DOV. V průměru EU -27 na jednoho účastníka kurzu DOV připadalo v roce 2005 celkem 29 hodin, muži strávili v těchto kurzech 30 hodin, zatímco ženy 28 hodin. V rámci EU však existují tři země, ve kterých rozsah hodin byl vyrovnaný, a to v Dánsku (30 hodin), Francii (28 hodin) a Portugalsku (26 hodin). Ve třech zemích ženy strávily v kurzech delší dobu než muži: v Lotyšsku o 3 hodiny (30 vs. 27), na Slovensku o 2 hodiny (33 vs. 31) a v Polsku o 1 hodinu (31 vs. 30 hodin). Přestože ČR se řadí k zemím s poměrně velkými genderovými rozdíly z hlediska účasti v kurzech DOV, rozdíl v počtu hodin je zanedbatelný. Ženy se účastnily těchto kurzů v průměru 22 hodin v roce 2005, muži 23 hodin. Je to dáno zejména tím, že kurzy jsou obvykle společné pro muže a ženy, rozhodující je postavení v zaměstnání. Samotná doba vzdělávání závisí zejména na obtížnosti znalostí a dovedností, které by si měli účastníci osvojit, resp. na vazbě mezi stávající úrovní a očekávanou úrovní znalostí a dovedností. Čím většího posunu má být dosaženo, tím by vzdělávání mělo být delší. Tento předpoklad vede k hypotéze, že v ČR dochází k mírnějšímu posunu v úrovni znalostí a dovedností než v průměru EU a že očekávaný posun je v případě mužů a žen srovnatelný, avšak může jít o odlišnou výchozí úroveň.

Ve srovnání s rokem 1999 došlo v ČR k výraznému omezení počtu hodin strávených v kurzech DOV jedním účastníkem. V roce 1999 se ženy zúčastnily kurzu v rozsahu 27 hodin a muži 24 hodin. Došlo tedy nejen ke snížení doby trvání (u žen o 5 hodin, u mužů o 1 hodinu), ale i k tomu, že se délka trvání kurzu téměř vyrovnala, právě díky redukci hodin strávených ženami v kurzech. V roce 2005 se muži vzdělávali o jednu hodinu déle než ženy, zatímco v roce 1999 se ženy vzdělávaly o 3 hodiny déle než muži.

2.5 Další odborné vzdělávání v odvětvích

Data z CVTS 3 umožňují sledovat rozdíly v přístupu ke vzdělávání v rámci pěti individuálních odvětví a dalších čtyř odvětví, která byla sloučena do jedné skupiny. Jejich přehled je uveden v boxu 6.

Box 6 – Odvětvová struktura CVTS 3

Individuálně jsou sledována následující odvětví dle OKEČ:

- D zpracovatelský průmysl,
- G obchod, opravy motorových vozidel,
- J finanční zprostředkování,
- K činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti,
- O ostatní veřejné, sociální a osobní služby

Do jedné skupiny jsou zařazena následující odvětví dle OKEČ:

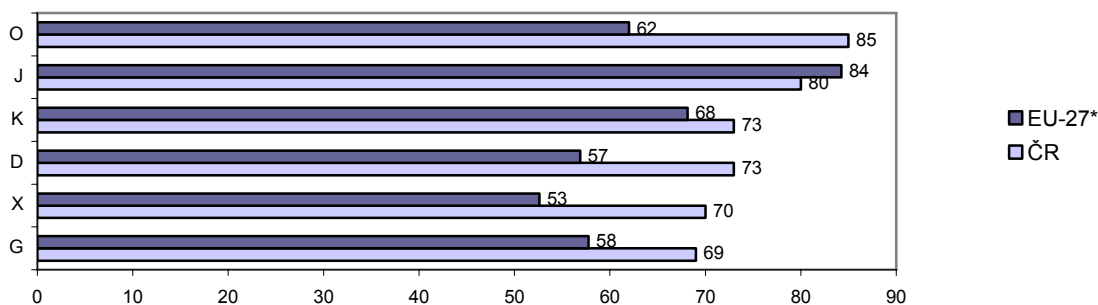
- C těžba nerostných surovin,
- E výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody,
- F stavebnictví,
- H ubytování a stravování,
- I doprava, skladování a spoje

Pramen: ČSÚ (2006).

Z hlediska poskytování podnikového vzdělávání bez ohledu na formu vzdělávání jsou v ČR nejaktivnější podniky působící v **odvětví ostatních veřejných, sociálních a osobních službách** (OKEČ O), kde své zaměstnance vzdělává 85 % podniků, ale např. v Dánsku své zaměstnance vzdělávají všechny podniky spadající do tohoto odvětví. Toto odvětví zahrnuje čtyři okruhy relativně heterogenních činností, tj. odstraňování odpadních vod a odpadů; činnosti odborových a profesních organizací; rekreační, kulturní a sportovní činnosti a ostatní činnosti jako je např. praní a chemické čištění, kadeřnické, ale i pohřební služby. I když se jedná o nesourodé činnosti, své zaměstnance vzdělávalo v ČR více jak 80 % podniků bez ohledu na charakter činnosti. Jedinou výjimkou byly podniky spadající do ostatních služeb., kde podíl vzdělávajících podniků dosáhl 77 %. V průměru EU-27 však toto odvětví nepatří k nejaktivnějším, podíl vzdělávajících podniků byl pouze 62 %.

Jak ilustruje následující obrázek 20, v rámci EU jsou nejaktivnější podniky spadající do odvětví finančního zprostředkování. V ČR podnikům tohoto odvětví přísluší druhá příčka pomyslného žebříčku. V ČR své zaměstnance vzdělává 80 % podniků z tohoto odvětví, zatímco v průměru EU je to 84 %. Odvětví finančního zprostředkování je jediným odvětvím, ve kterém průměr EU převyšuje hodnoty vykazované podniky lokalizovanými v ČR.

Obrázek 20: Podniky jednotlivých odvětví vzdělávající své zaměstnance (% , 2005)



Poznámka: * nevážený průměr z dostupných dat - chybí data za Irsko, Itálii, Finsko a Slovinsko; podíl účastníků je počítán z počtu zaměstnaných ve všech podnicích; názvy odvětví jsou uvedeny v boxu 6. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

I když v ČR největší podíl vzdělávajících podniků vykazovalo odvětví ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb, je zřejmé, že v těchto podnicích je vzdělávání poskytováno relativně malému procentu zaměstnanců. Je to patrné z tabulky 2, která dokládá, jak velký podíl z celkového počtu zaměstnaných v jednotlivých odvětvích se v průběhu roku zúčastnil jednotlivých forem dalšího odborného vzdělávání. Největší podíl svých zaměstnanců vzdělávaly podniky patřící do odvětví finančního zprostředkování, tj. zaměstnanci zejména bank, pojišťoven, penzijních fondů apod. Tyto podniky drží prvenství ve všech **formách dalšího vzdělávání** s výjimkou rotace pracovních míst, které se účastní zanedbatelné procento zaměstnanců všech odvětví (cca 1 %). Předstih tohoto odvětví je výrazný ve všech formách, nejvíce v případě samostudia, prostřednictvím kterého se vzdělává 47 % zaměstnanců podniků finančního zprostředkování, zatímco druhý největší podíl činil pouze

8 % zaměstnanců, a sice v odvětví činností v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelských činnostech.

Tabulka 2: Formy vzdělávání (% , 2005)

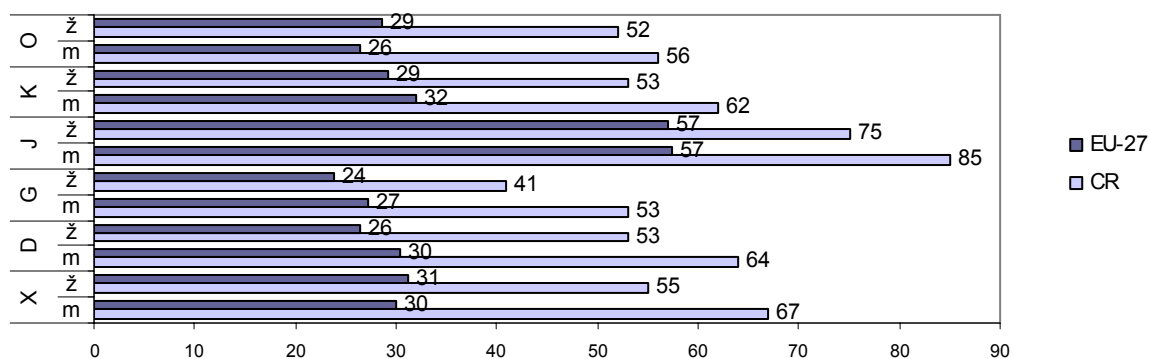
		X	D	G	J	K	O
Kurzy	ČR	64	60	47	79	58	54
	EU	30	29	26	57	31	27
Na pracovišti	ČR	28	37	27	53	30	26
	EU	14	19	14	21	17	12
Rotace	ČR	1	1	1	1	1	0
	EU	2	3	2	4	2	2
Kroužky	ČR	3	5	3	13	5	4
	EU	3	4	3	7	5	4
Samostudium	ČR	4	3	4	47	8	5
	EU	3	2	4	15	6	4

Poznámka: EU – nevážený průměr EU-27 z dostupných dat, X – skupina odvětví C, E,F,H,I. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

V případě podílu zaměstnanců účastnících se kurzů DOV bylo nejvíce zaměstnanců proškoleno v odvětvích, která byla zařazena do jedné skupiny, tj. těžba, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, stavebnictví, ubytování a doprava (v tabulce označeny písmenem X). V těchto odvětvích hraje velkou roli školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Vzdělávání přímo na pracovišti je silně využíváno ve zpracovatelském průmyslu. Ostatními formami tj. rotací pracovních míst, kroužky kvality a samostudiem prochází zanedbatelný podíl zaměstnanců. Tyto formy vzdělávání nejsou příliš rozšířené ani v rámci EU. Je to dáno do značné míry jejich specifickostí, která neumožňuje masové využití, ale v případě kroužků kvality zřejmě i podnikovou kulturou, ve které tato forma nezdomácněla. Ve srovnání s průměrem EU je zřejmé, že ve všech odvětvích podniky v ČR využívají ve větší míře jednotlivé formy vzdělávání s výjimkou rotace pracovních míst.

Skutečnost, že podnikových kurzů DOV se častěji účastní **muži než ženy**, se prosazuje v ČR ve všech odvětvích. V obecné poloze byly rozhodující faktory popsány v předchozí části. V největší nevýhodě jsou zaměstnané ženy v odvětví obchod, opravy motorových vozidel a ve skupině odvětví zahrnující těžbu, energetiku a vodárenství, stavebnictví, ubytování a dopravu. V podnicích těchto odvětví je rozdíl v relativní účasti mužů a žen v kurzech DOV shodně 12 p.b. Nejmenší rozdíl vykazaly podniky spadající do odvětví ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb (4 p.b.) V průměru EU-27 není situace tak jednoznačná. Na jedné straně existují odvětví s mírnou převahou účasti žen, tj. odvětví ostatních služeb (p.b.) a v souboru odvětví (1 p.b.), na druhé straně odvětví s převahou, a to výraznější, mužů (např. zpracovatelský průmysl: 4 p.b.). Ve finančním zprostředkování je relativní účast v kurzech vyrovnaná. Ve srovnání s průměrnou situací v EU-27 je genderový rozdíl výraznější, což je vedle již zmíněných faktorů dané také tím, že v ČR stejně jako v ostatních postkomunistických zemích byla pozornost genderové problematice věnována s větší razancí až v posledních letech (viz obrázek 21).

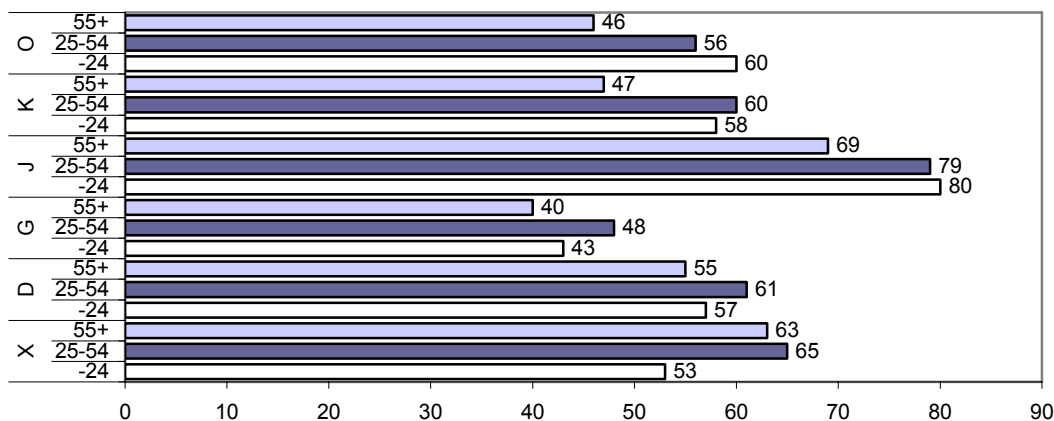
Obrázek 21: Specifická účast mužů a žen v kurzech DOV dle jednotlivých odvětví (% , 2005)



Poznámka: průměr EU-27 z dostupných dat, X – skupina odvětví C, E,F,H,I. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Z hlediska účasti v kurzech DOV podle věku se obecné tendenci, že v ČR se nejvíce vzdělávají osoby ve věku 25-54 let vymykají pouze dvě odvětví, a to odvětví ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb a odvětví finančního zprostředkování. V těchto odvětvích se nejvíce vzdělávají osoby nejmladší, tedy zaměstnanci ve věku do 24 let (viz obr. 22), i když u odvětví finančního zprostředkování je rozdíl vůči osobám ve věku 25-54 zanedbatelný (1 p.b.).

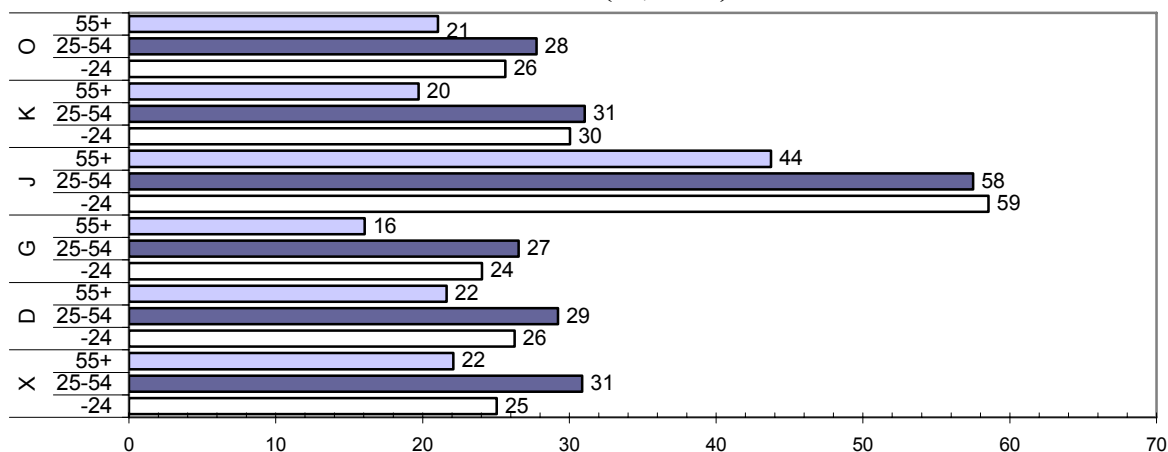
Obrázek 22: Účast v kurzech dle věku v ČR (% , 2005)



Poznámka: X – skupina odvětví C, E,F,H,I. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Jak ukazuje obrázek 23, průměrná situace v EU-27 je do určité míry obdobná. Z obecné shodné tendence se vymyká pouze jedno odvětví, a to opět finanční zprostředkování. Je evidentní, že banky, pojišťovny, penzijní fondy nespolehají na znalosti a dovednosti, které si mladí zaměstnanci osvojili v průběhu počátečního vzdělávání, ale že považují za víceméně nezbytnost tyto mladé lidi proškolit, aby mohli svá místa zastávat s požadovanou kvalitou a zodpovědností. V ČR prošlo kurzy DOV 80 % mladých zaměstnanců, v průměru EU 59 %. Je zajímavé, že předstih před další věkovou skupinou zaměstnanců ve věku 25-54 let je v obou případech stejný, pouhý 1 p.b.

Obrázek 23: Účast v kurzech dle věku v EU-27 (% , 2005)



Poznámka: EU-27 nevážený průměr z dostupných dat, X – skupina odvětví C, E,F,H,I. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Z hlediska **obsahového zaměření** kurzů existují poměrně výrazné rozdíly. Odvětví, která patří z hlediska možnosti pracovních úrazů k rizikovějším, tj. především stavebnictví a těžba nerostných surovin je velká část kurzů zaměřena na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V odvětví stavebnictví je této problematice věnováno 40 % placené pracovní doby strávené v kurzech DOV, v odvětví těžebních 37 %. Toto zaměření nepředstavuje největší podíl pouze v odvětví obchodu, kde je větší rozsah hodin věnován problematice marketingu a výuce jazyků. V odvětví finančního zprostředkování stejně jako v odvětví činností v oblasti nemovitostí a pronájmu je největší podíl pracovní doby strávené opět v jazykových kurzech (viz tabulka 3).

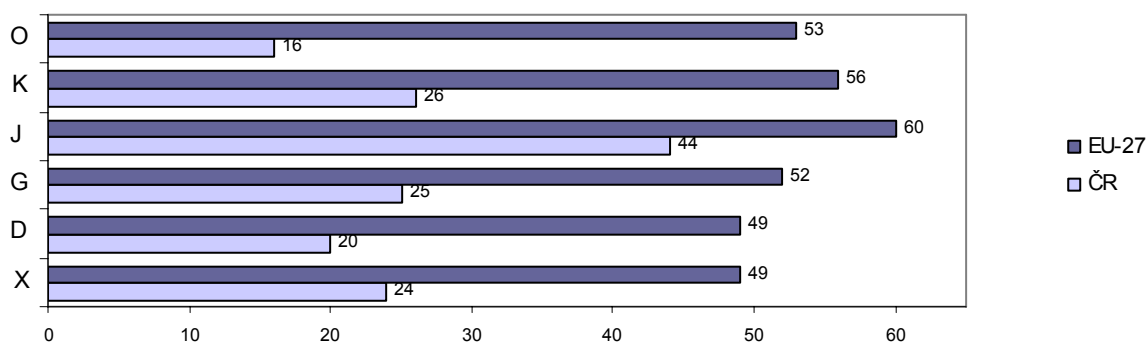
Tabulka 3: Placená pracovní doba strávená v kurzech DOV (% , 2005)

OKEČ	Jazyky	Marketing	Finance	Os. rozvoj	Počítače	Výr. postupy	ŽP a BOZP	Přepřava	Jiné
C	3	1	5	7	6	13	37	3	24
D	17	4	6	11	4	13	21	2	22
E	16	5	11	5	7	14	19	1	21
F	7	3	6	5	5	21	40	2	11
G	23	24	8	7	5	5	19	2	6
H	12	15	8	15	8	0	29	4	8
I	9	4	4	6	11	15	14	28	10
J	29	12	12	15	6	3	7	1	16
K	27	7	10	7	15	4	15	3	14
O	12	3	9	6	6	2	26	3	33
Celkem	18	7	7	9	7	10	20	5	17

Pramen: ČSÚ (2005), vlastní výpočty.

Náklady na hodinu kurzu se liší v jednotlivých odvětvích. V průměru EU-27 se náklady podle odvětví pohybují od 60 PPS po 49 PPS. Nejdražší kurzy jsou realizovány v odvětví finančního zprostředkování, nejlevnější v odvětví zpracovatelského průmyslu a ve skupině odvětví, kam je zařazena těžba, energetika, stavebnictví, ubytování a doprava (viz obrázek 24).

Obrázek 24: Náklady na výukovou hodinu v jednotlivých odvětvích (PPS)



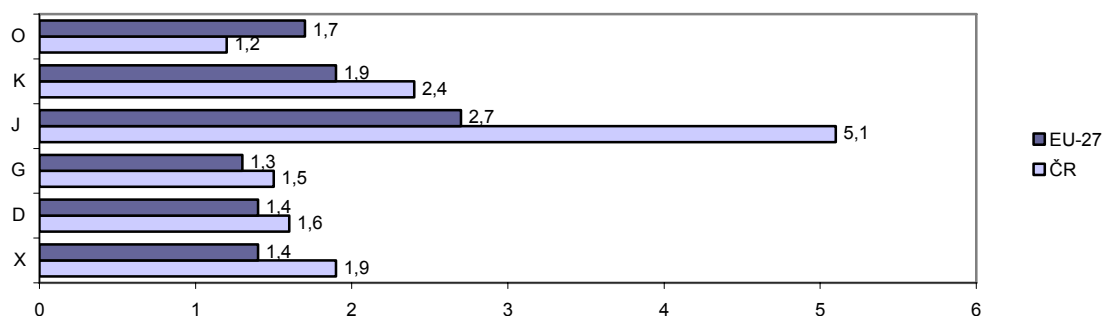
Poznámka: EU-27 nevážený průměr z dostupných dat, X –odvětví C, E,F,H,I. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

V ČR jsou, stejně jako v průměru EU, nejdražší kurzy také v odvětví finančního zprostředkování (44 PPS), ale nejlevnější v odvětví ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb (16 PPS).

V České republice je rozdíl v nákladovosti kurzů mezi jednotlivými odvětvími ve srovnání s průměrem EU daleko výraznější. Náklady na nejlevnější kurzovou hodinu tvoří 36 % nejdražších kurzů, zatímco v průměru EU je tento podíl téměř 82 %. Tato situace je ovlivněna náklady na kurzy, které svým zaměstnancům v ČR poskytují instituce finančního zprostředkování.

Jak již bylo konstatováno dříve, význam, který je vzdělávání jednotlivými podniky přisuzován se odráží v ukazateli podílu nákladů na kurzy na celkových nákladech práce. V ČR se hodnota tohoto ukazatele v jednotlivých odvětvích pohybovala od 1,2 % (ostatní veřejné, sociální a osobní služby) po 5,1 % (finanční zprostředkování). Rozdíly jsou ovlivněny nejen odlišnou průměrnou výší jednotkových kurzových nákladů, ale i počtem účastníků a samozřejmě rozdíly v celkových nákladech práce (viz obrázek 24).

Obrázek 24: Podíl nákladů na kurzy na celkových nákladech práce v jednotlivých odvětvích (% , 2005)



Poznámka: EU-27 nevážený průměr z dostupných dat, X –odvětví C, E,F,H,I. Pramen: EUROSTAT (2005), 15. 5. 2008, vlastní výpočty.

Ve srovnání s průměrem EU-27 všechna odvětví v České republice s výjimkou odvětví ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb vykazují mírně vyšší hodnoty ukazatele. Velmi výrazný je rozdíl u odvětví finančního zprostředkování, ve kterém byl podíl nákladů v ČR téměř dvojnásobný, a to jak ve srovnání s EU, tak ostatními odvětvími a dosáhl již zmíněných 5,1 %.

Jak ilustruje tabulka C v příloze, podíl nákladů na kurzy na celkových nákladech práce přesahující 4 % je v členských zemích EU výjimečný. Relativně nejvíce prostředků na vzdělávací kurzy svých zaměstnanců věnují v Maďarsku, a sice v odvětví obchodu, oprav motorových vozidel a výrobků pro osobní spotřebu (6,3 %), dále v Estonsku v odvětví finančního zprostředkování (5,6 %), v ČR ve shodném odvětví (5,1 %) a v Dánsku v odvětví činností v oblasti nemovitostí, pronájmu a podnikání a v odvětví ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb (shodně 4,7 %).

VÝZVY

Vzdělávání v podnicích je podle výsledků šetření CVTS 3 v ČR poměrně rozšířené. V roce 2005 své zaměstnance vzdělávalo bez ohledu na formu vzdělávání 72 % podniků, průměr EU byl 60 %. Šetření však ukázalo, že velký podíl na vzdělávání má tzv. povinné vzdělávání, které se týká především bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. I když je toto téma jistě důležité, nepřispívá významným způsobem ke zvýšení odborných kompetencí zaměstnanců. Podniky si stále v pouze omezené míře uvědomují význam vzdělávání zejména pro udržení konkurenceschopnosti v budoucnosti. Plných 80 % podniků, které své zaměstnance nevzdělávají, považuje stávající dovednosti zaměstnanců za dostačující.

V ČR je **vliv státu** na rozhodování podniků, s výjimkou platné legislativy, velmi omezený. Stát na rozdíl od ostatních zemí EU nezavádí systémová opatření zaměřená na zajištění určité kvality dalšího profesního vzdělávání (certifikační systémy) ani finanční stimuly pro rozšíření dostupnosti dalšího vzdělávání zejména u malých podniků.

Podniky by měly také věnovat větší pozornost genderové **rovnosti** a zvýšit přístup ke vzdělávání mladších a starších věkových skupin. Tyto skupiny jsou v porovnání s hlavní věkovou skupinou 25-54 let do určité míry diskriminovány. Je přitom zřejmé, že školy nemohou své absolventy připravit na konkrétní podmínky jednotlivých firem a že určitá forma zaškolení je pro mladé lidi nezbytná. Nejvíce si tuto skutečnost uvědomují podniky v odvětví finančního zprostředkování. Ani ty však nevěnují odpovídající pozornost pracovníkům ve věku 55 a více, přestože je zřejmé, že tato skupina populace bude představovat důležitý segment pracovního trhu v souvislosti s prodlužováním věku odchodu do důchodu.

ZÁVĚR

Vzdělávání v podnicích je nezbytným předpokladem pro udržení konkurenceschopnosti. V ČR v roce 2005 vzdělávalo své zaměstnance 72 % podniků, tj. více než byl průměr EU (60 %), ale méně než např. ve Velké Británii, kde určitou formu vzdělávání realizovalo 90 % podniků. Třemi nejčastějšími důvody, proč podniky v ČR nevzdělávají své zaměstnance je přesvědčení, že jejich zaměstnanci mají dovednosti a kompetence vyhovující současným potřebám firmy, že najímají osoby s požadovanou kvalifikací a ostatní důvody. V prvních dvou důvodech se podniky umístěné v ČR neliší od průměru EU, třetím nejčastějším důvodem ano. V průměru EU podniky uváděly jako třetí důvod vysoké pracovní zatížení a omezené časové možnosti.

Angažovanost podniků ve vzdělávání zaměstnanců je ovlivněna do určité míry **státem**. Prostřednictvím legislativy ukládá podnikům určité povinnosti, prostřednictvím nástrojů státní politiky stimuluje podniky ke zvýšené péči o rozvoj zaměstnanců. V ČR tato opatření státní politiky ovlivňují rozhodování pouze 21 % podniků, průměr EU byl 36 % podniků. Je zřejmé, že ČR zaostává za využíváním takových opatření, jako je finanční podpora vzdělávání v podnicích, daňové úlevy, zajištění kvality školitelů apod.

Mezinárodní rozdíly v podílu podniků, které vzdělávají své zaměstnance, jsou ovlivněny také zastoupením **velkých podniků**. Empirická šetření potvrzují, že velké podniky věnují vzdělávání svých zaměstnanců větší pozornost. V ČR své zaměstnance vzdělávaly všechny podniky zaměstnávající 250 a více osob, průměr EU byl 91 %. Nejmenší šanci na další podnikové vzdělávání mají zaměstnanci malých podniků, v ČR poskytovalo toto vzdělávání pouze 66 %, průměr EU byl ještě nižší, 55 %. Příčin je celá řada, rozhodující jsou omezenější finanční možnosti, problematické zastupování pracovníka po dobu jeho účasti na školení, omezený rozsah poptávky, který zvyšuje finanční náročnost vzdělávání, nemožnost zaměstnávat osobu, která by se systematicky starala o další vzdělávání zaměstnanců. Malé podniky tak musí ve větší míře spoléhat na individuální angažovanost jednotlivců.

V ČR stejně jako v ostatních nových členských státech EU se projevuje i pozitivní vliv **zahraničního vlastníka**, který sebou obvykle přináší systematictější personální politiku běžnou v jeho mateřské zemi. Vliv zahraničního vlastníka se do určité míry prolíná s vlivem velikosti podniků, neboť v zahraničním vlastnictví jsou zejména velké podniky.

Vzdělávání zaměstnanců probíhá různými **formami**, nejčastější je vzdělávání v kurzech. Touto formou vzdělávalo své zaměstnance 63 % podniků v ČR, v průměru EU 49 %. Další nejčastější formou je vysílání zaměstnanců na konference, semináře apod. Této formy využívalo v ČR 46 % podniků, v průměru EU 33 % podniků. Téměř se shodnou intenzitou je využíváno vzdělávání na pracovišti, naopak využívání samostudia, kroužků kvality a vzdělávacích kroužků či rotace pracovních míst je poměrně zřídka. Forma vzdělávání se odvíjí od převažující činnosti podniku a od vykonávané profese.

Z hlediska fungování podniku je důležitý také **podíl osob**, kterým je vzdělávání poskytováno. ČR podílem účastníků kurzů na celkovém počtu zaměstnanců všech podniků výrazně přestihuje průměr EU. V ČR se v roce 2005 zúčastnilo vzdělávacího kurzu 59 % zaměstnanců, průměr EU byl pouze 30 %. Toto mimořádné postavení ČR je ovlivněno již zmíněným rozsahem povinného školení.

Podniky věnují větší pozornost **účinnosti vzdělávání**, placená pracovní doba strávená v kurzech dalšího odborného vzdělávání se zkracuje. V roce 1999 jeden účastník strávil v kurzech v průměru EU 34 hodin, v roce 2005 již pouze 29 hodin. Obdobná tendence se prosadila i mezi českými podniky, i když s mírnější intenzitou. Počet hodin absolvovaných školení poklesl z 25 na 23 hodin.

Pro posun kompetencí zaměstnanců je důležité **obsahové zaměření kurzů**. V ČR jsou však nejvíce zastoupeny kurzy zaměřené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a ochranu životního prostředí. Této problematice bylo věnováno celkem 20 % časového rozsahu kurzů, výuce jazyků 18 %. Naproti tomu v průměru EU bylo nejvíce hodin věnováno osobnímu rozvoji zaměstnanců včetně znalostí o

podniku a kurzům zaměřeným na výrobní postupy. Obě dvě témata se na celkovém rozsahu kurzů podílela 16 %.

Šance zaměstnanců na účast v kurzech se mění s **věkem**. V ČR stejně jako v průměru EU se nejvíce účastní kurzů zaměstnanci ve věku 25-54 let (60 %, resp. 31 %). V ČR jsou šance nejmladší (do 24 let) a nejstarší (nad 55 let) věkové skupiny vyrovnané (54 %), zatímco v průměru EU je věnována větší pozornost mladým lidem do 24 let (27 %). Účast jednotlivých věkových skupin je ovlivněna návratností investice jak pro podnik, tak pro jednotlivce. U podniku ovlivňuje to, zda zaměstnanci nabídnou možnost dalšího vzdělávání, u jednotlivce, zda této možnosti využije.

Zatímco v průměru EU se muži a ženy účastní kurzů téměř ve stejné míře (muži 20 %, ženy 21 %), v ČR existuje značná **genderová nerovnost** ve prospěch mužů. Mužů se v roce 2005 účastnilo kurzů poskytovaných podniky 63 %, zatímco žen pouze 52 %. Příčin této nerovnosti je celá řada. Spočívají zejména v tom, že ženy zastávají v menší míře profese, ve kterých je pravidelné vzdělávání podmínkou (řidiči, svářeči apod.) a profese, kterým je vzdělávání poskytováno častěji.

Největší podíl podniků, které vzdělávají své zaměstnance, je v **odvětví** ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb. V ČR dosáhl jejich podíl 80 % na celkovém počtu těchto podniků, průměr EU byl 84 %. Největší podíl vzdělávaných zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců v ČR vykázalo odvětví finanční zprostředkování, kde jsou nejvíce využívanou formou kurzy. Prostřednictvím této formy se vzdělávalo 80 % zaměstnanců ve věku do 24 let a 79 % zaměstnanců ve věku 25-54 let. Na rozdíl od ostatních odvětví vzdělávají podniky finančního zprostředkování mladé zaměstnance se stejnou intenzitou jako zaměstnance ve věku 25-54. Toto odvětví klade velký důraz na proškolení mladých lidí, aby byli schopni svoji práci vykonávat kvalitně a zodpovědně. Toto odvětví také poskytuje nejdražší kurzy. Náklady na výukovou hodinu dosáhly v ČR 44 PPS, zatímco náklady v ostatních odvětvích se pohybovaly od 16 PPS (ostatní veřejné, sociální a osobní služby) po 26 PPS (činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti).

PŘÍLOHA

Tabulka A: Důvody neposkytování DOV (% , 2005)

	Vysoké náklady na kurzy DOV	Větší zaměření na POV než na DOV	Vzdělávání v předchozím roce	Úroveň dovedností zaměstnanců je vyhovující	Nedostatek vhodných kurzů DOV na trhu	Přijetí mají odpovídající dovednosti	Ostatní důvody	Obtíže v hodnocení potřeb podniku	Omezené časové možnosti zaměstnaných osob
EU-27	23	10	8	72	15	51	20	10	32
Belgie	20	3	3	82	9	49	31	8	45
Bulharsko	35	10	3	83	13	78	26	5	30
Česká republika	13	0	9	80	3	42	28	2	26
Dánsko	10	19	1	65	9	56	10	13	33
Estonsko	51	6	6	50	21	42	31	8	17
Finsko	15	11	0	60	15	37	6	9	40
Francie	16	21	12	53	13	49	20	12	48
Itálie	16	9	16	66	17	53	20	10	19
Kypr	12	12	7	84	12	68	39	5	51
Litva	53	2	3	85	8	75	26	18	30
Lotyšsko	39	8	2	85	11	70	34	22	29
Lucembursko	10	14	1	74	11	54	29	13	52
Maďarsko	29	2	3	84	9	40	11	4	33
Malta	13	5	3	80	8	64	28	11	52
Německo	40	18	6	77	14	20	38	9	49
Nizozemsko	11	3	11	77	3	42	17	13	22
Norsko	12	35	8	61	5	29	9	12	1
Polsko	29	9	7	79	6	60	34	3	10
Portugalsko	34	5	2	84	15	53	-	20	41
Rakousko	25	9	2	85	10	23	12	6	45
Rumunsko	52	-	3	86	20	79	3	24	32
Řecko	30	11	2	79	19	65	11	11	56
Slovensko	8	4	3	-	4	49	3	3	10
Slovinsko	26	4	5	79	10	42	40	6	18
Španělsko	12	12	2	78	25	57	11	12	37
Švédsko	26	6	2	56	9	16	27	9	37
Velká Británie	15	7	10	79	12	54	17	11	32

Poznámka: EU-27 je nevážený aritmetický průměr z dostupných dat. Pramen: CVTS 3, vlastní propočty

Tabulka B: Vliv politik na poskytování DOV (% podniků poskytujících DOV, 2005)

	Jakékoli opatření	Veřejně financované poradenské služby	Finanční příspěvky	Daňová úleva	Postupy k zajištění úrovně školitelů	Standards pro uznávání kvalifikací
EU 27	36	9	17	10	11	20
Belgie	60	14	45	24	22	23
Bulharsko	32	5	0	10	7	23
Česká republika	21	2	1	-	3	19
Dánsko	33	6	21	6	6	22
Estonsko	20	1	5	3	7	13
Finsko	25	5	14	-	-	14
Francie	56	26	41	16	20	16
Itálie	17	5	6	-	-	10
Kypr	72	50	50	17	37	43
Litva	15	11	5	-	3	-
Lotyšsko	24	5	0	-	5	22
Lucembursko	22	6	10	4	13	-
Maďarsko	0	-	-	-	0	-
Malta	32	5	14	6	12	23
Německo	18	1	2	1	6	14
Nizozemsko	52	8	26	28	8	36
Norsko	5	2	3	-	-	-
Polsko	25	2	2	-	5	22
Portugalsko	54	12	23	-	-	49
Rakousko	43	6	23	21	16	19
Rumunsko	8	2	0	0	6	1
Řecko	59	18	47	26	20	38
Slovensko	21	4	2	1	6	18
Slovinsko	30	2	9	7	7	21
Španělsko	38	4	17	26	2	16
Švédsko	37	5	10	10	6	26
Velká Británie	45	9	17	9	25	32

Poznámka: EU-27 je nevážený aritmetický průměr z dostupných dat. Pramen: CVTS 3, vlastní propočty

Tabulka C: Obsahové zaměření kurzů DOV (% z celkového počtu hodin, 2005)

	Osobní rozvoj; pracovní prostředí	Jazyky (cizí + mateřský)	Obchod a marketing	Účetnictví, řízení, kancelářské práce	Výpočetní technika	Technika, zpracování a výstavba	Přepravní služby, ochrana majetku a osob	Ochrana životního prostředí	Jiné obory	Total
EU-27	16	7	11	12	11	16	5	11	14	103
Belgie	12	5	9	7	12	24	6	8	16	99
Bulharsko	2	7	14	6	5	24	11	5	25	99
Česká republika	9	18	7	7	7	10	5	20	17	100
Dánsko	13	2	7	18	18	13	4	6	19	100
Estonsko	11	9	9	15	7	17	9	6	18	101
Finsko	21	6	9	9	10	16	9	10	10	100
Francie	16	7	14	13	12	16	4	14	22	118
Itálie	16	8	10	17	9	22	2	11	4	99
Kypr	20	2	12	25	6	11	2	14	8	100
Litva	12	6	6	9	6	24	7	7	24	101
Lotyšsko	5	8	10	12	8	24	5	13	17	102
Lucembursko	17	7	6	17	10	13	2	7	22	101
Maďarsko	7	13	8	11	7	23	12	5	13	99
Malta	9	1	8	12	10	31	2	5	22	100
Německo	16	8	11	8	14	14	2	6	20	99
Nizozemsko	14	2	10	16	9	19	4	6	19	99
Norsko	13	1	16	14	13	12	6	10	15	100
Polsko	18	10	17	15	9	20	7	3	2	101
Portugalsko	19	6	11	9	9	11	6	11	19	101
Rakousko	14	4	14	14	11	19	5	6	12	99
Rumunsko	29	3	4	7	5	29	11	8	4	100
Řecko	16	15	26	23	23	34	20	12	29	198
Slovensko	18	15	7	18	6	11	3	10	12	100
Slovinsko	15	14	10	13	12	23	7	8	41	143
Španělsko	11	11	16	13	9	14	3	11	13	101
Švédsko	16	2	10	12	11	18	9	9	12	99
Velká Británie	23	1	6	12	11	15	10	20	2	100

Poznámka: EU-27 je nevážený aritmetický průměr z dostupných dat. Pramen: CVTS 3, vlastní propočty

LITERATURA

- Armstrong, M.: *Personální management*. Praha, Grada Publishing 1999.
- Bassanini, Andrea et al.: *Workplace training in Europe*. <http://ftp.iza.org/dp1640.pdf> 2005
- Black, S., Lynch, L.: *Human-capital investments and productivity*. *American Economic Review* 86(2), pp. 263–267. 1996.
- Belcourt, M., Wright, P.C.: *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha, Grada Publishing 1998.
- Bresnahan, T.F., Brynjolfsson, E., Hit, L.M.: *Information technology, workplace organization and the demand for skilled labor: Firm-level evidence*. *Quarterly Journal of Economics*, 117, pp.339-376. 2002.
- Caroli, E., Van Reenen, J.: *Skill Biased Organizational Change? Evidence from a panel of British and French Establishments*. *Quarterly Journal of Economics*, 116, pp.1449-1492. 2001.
- Crouch, C.: *Skills-based full employment: the latest philosopher's stone*, *British Journal of Industrial Relations* 35 (3), pp. 367-391; 1998.
- Czesaná, V., Vymazal, J.: *Vybrané faktory rozdílů v účasti na dalším vzdělávání výsledky dotazníkového šetření*, Working Paper 4/2006. Praha, NVF-NOZV 2006.
- ČSÚ: *Informační technologie v podnikatelském sektoru*.
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/podnikatelsky_sektor
- ČSÚ: CVTS 3, 2005 (individuální data).
- ČSÚ: *Dotazník o odborném vzdělávání za rok 2005*. Interní materiál ČSÚ 2006 .
- De Grip A.: *Evaluating Human Capital Obsolescence*, Maastricht University, Paper prepared for EC-OECD Seminar on Human Capital and Labour Market Performance. 2004.
- de la Fuente, A., Ciccone, A.: *Human capital in a global and knowledge-based economy*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jul/report_final.pdf
- European Commission: *Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training, 2005 Report*. Brussels 2005.
- EUROSTAT: *Population and social conditions, CVTS 3, 2005 - provisional data*, (online database)
- EUROSTAT: *Population and social conditions, CVTS 2, 1999* (online database)
- Koubek, Josef. 2003. *Personální práce v malých podnicích*. Praha, Grada Publishing 2003.
- Kuckulenz, A., Zwick, T.: *The Impact of Training on Earnings –Differences Between Participant Groups and Training Forms*. <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0357.pdf>
- Matoušková, Z., Kofroňová, O.: *Přístupy inovačních podniků k získávání a rozvoji lidských zdrojů*, Working Paper 1/2006. Praha, NVF-NOZV 2006..
- OECD: *Boosting jobs and incomes, Policy lessons from reassessing the OECD jobs strategy*. Paris, OECD 2006.
- Palán, Z.: *Lidské zdroje - Výkladový slovník*. Praha, Academia 2002.
- Palán, Z.: *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha, DAHA, 1997.
- Prokopenko, J., Kubr, M.: *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha, Grada Publishing 1996.
- Stýblo, J., Urban, J., Vysokajová, M.: *Personalistika*. Praha, ASPI 2005.

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání Národního vzdělávacího fondu

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání působí jako analyticko-výzkumná sekce Národního vzdělávacího fondu. Vznikla z iniciativy Evropské vzdělávací nadace (ETF). Od roku 2004 je součástí evropské sítě ReferNet, která je zřízena Evropským centrem pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop).

Observatoř poskytuje informace, shromažďuje data, analyzuje tendence a provádí výzkum v oblasti rozvoje lidských zdrojů, trhu práce, vzdělávání a předvídání kvalifikačních potřeb. Od roku 2005 je jedním z pracovišť Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky (MŠMT 1M0524), v rámci něhož provádí výzkum kvality lidských zdrojů jako faktoru konkurenceschopnosti. Další dlouhodobé výzkumné projekty jsou zpracovávány pro MPSV a jsou zaměřeny na (i) analýzy a projekce vývoje zaměstnanosti a nároků na kvalifikace v profesích a sektorech, (ii) nerovnosti v šancích na vzdělání, (iii) nároky společnosti věděni na kvalifikaci lidských zdrojů a na vzdělávání, (iv) souvislosti stárnutí populace a vzdělávání.


Národní observatoř se podílí na mnoha mezinárodních projektech zpracováváných pro Evropskou komisi, Cedefop, OECD. Při jejich realizaci spolupracuje s partnerskými organizacemi v zahraničí (např. QCA - Velká Británie, BIBB - Německo, CEREQ a OREF - Francie, ISFOL - Itálie, University of Bremen - Německo, ROA - Nizozemí, ESRI - Irsko). V rámci České republiky spolupracuje zejména s výzkumnými institucemi, které se zabývají problematikou trhu práce, vzdělávání a sociální problematikou (SoÚ AVČR, VÚPSV, NÚOV, ÚIV, CSVŠ, CERGE), ale i s organizacemi zaměstnavatelů, odbory a ČSÚ.

Informace o projektech a výsledcích práce NOZV lze najít na těchto webových stránkách:

www.nvf.cz/observatory

www.budoucnostprofesi.cz

www.refernet.cz



Opletalova 25
110 00 Praha 1
tel: +420 224 500 545
fax: +420 224 500 502
e-mail: observatory@nvf.cz
<http://www.nvf.cz/observatory>