

Hlavní výsledky šetření o vzdělávání zaměstnanců podniků

Jaromír Coufalík

V březnu Český statistický úřad sdělil výsledky svého rozsáhlého šetření, které zjišťovalo situaci ve vzdělávání zaměstnanců v České republice. Protože údajů o vzdělávání zaměstnanců, které by byly reprezentativní, je u nás stále velmi málo, je takové šetření velmi užitečné. Navíc jde o šetření, které není jen národní, nýbrž uskutečňuje se na úrovni EU. Má dokonce svou historii.

V roce 1994 se totiž tehdejších 12 členských zemí EU poprvé zúčastnilo nadnárodního statistického šetření, označeného zkratkou **CVTS** (Continuing Vocational Training Survey) zaměřeného na vzdělávání zaměstnanců. Již tehdy koordinoval přípravu a realizaci tohoto šetření Eurostat. Šetření zachycovalo stav ve vzdělávání zaměstnanců z roku 1993. Výsledky CVTS ocenila řada orgánů a expertů, protože **poprvé bylo možné porovnávat situaci mezi jednotlivými zeměmi**. Potřebnost a užitečnost šetření pravděpodobně přispěla k tomu, že bylo opět provedeno v roce 2000 (zachycovalo stav z roku 1999) jako **CVTS 2**. Tehdy byly do šetření zahrnuty i kandidátské země EU, a proto se ho **poprvé zúčastnila i Česká republika**. Česká odborná veřejnost tak poprvé mohla porovnat českou situaci ve vzdělávání zaměstnanců s analogickou situací v dalších 23 zemích. Pak uplynulo dalších šest let a v roce 2006 bylo v celkem 28 zemích uskutečněno šetření CVTS 3 zachycující stav z roku 2005. Díky tomu je možné využívat jak novější údaje, tak i porovnávat jejich vývoj.

Pro šetření CVTS 3 v České republice vybral Český statistický úřad **výběrový soubor 10 000 podniků** (o 3 000 více než pro CVTS 2). Šlo o podniky s 10 a více zaměstnanci ze všech odvětví hospodářství kromě zemědělství (a myslivosti, lesnictví, rybolovu a chovu ryb), veřejné správy, obrany, vzdělávání, zdravotní a sociální péče. Zjištěné výsledky jsou zajímavé z různých hledisek.

Šetření především ukázalo, že **74 % podniků poskytovalo svým zaměstnancům další odborné vzdělávání**. Za 6 let (mezi léty 1999 – 2005) došlo v tomto směru k mírnému zvýšení tohoto podílu, protože při předcházejícím šetření byl tento podíl zjištěn ve výši 67 %. Zjednodušeně by se dalo říci, že podíl podniků poskytujících svým zaměstnancům další odborné vzdělávání se zvyšuje zhruba o 1 % ročně. Porovnání podílu v ČR oproti jiným zemím ukazuje přinejmenším dvě zjištění. Za prvé řadí Českou republiku někam doprostřed skupiny zemí, v nichž bylo šetření uskutečněno. Vyšší podíl podniků poskytujících svým zaměstnancům další odborné vzdělávání je například v Dánsku, Švédsku, Nizozemí nebo Francii, naopak ze „starých“ členských zemí EU je tento podíl nižší v Německu, Belgii, Španělsku nebo Portugalsku. Většina „nových“ členských zemí EU vykázala podíl nižší než Česká republika. Druhým zjištěním je fakt, že zmiňovaný podíl podniků se ve vyspělejších zemích v období od roku 1999 do roku 2005 snížil, zatímco v méně vyspělejších zemích se zvýšil (ačkoliv ovšem nedosáhl snížené úrovně druhé skupiny zemí). Podrobnější objasnění zřejmě přinesou analytické články, které bude Eurostat publikovat v příštích měsících.

Podobně jako v dřívějších šetřeních i tentokrát se potvrdilo, že podíl podniků poskytujících svým zaměstnancům další odborné vzdělávání **stoupá se zvyšujícím se počtem zaměstnanců**. Ve skupině nad 500 zaměstnanců to byly všechny podniky, zatímco ve skupině 10 – 19 zaměstnanců jen 60,4 % podniků.

Za další odborné vzdělávání se v šetření CVTS 3 považovalo několik způsobů vzdělávání: kurzy, vzdělávání na pracovišti, účast na konferencích a seminářích, samostatné studium apod. Nejčastější formou dalšího odborného vzdělávání (DOV) jsou ovšem **vzdělávací kurzy**, protože těch se zúčastnilo téměř 53 % všech účastníků DOV. Spolu s účastníky vzdělávání na pracovišti představují asi 72 % celkového počtu účastníků DOV. Výsledky šetření dále ukázaly, že **vzdělávací kurzy se stávají stále častější formou DOV**. Jejich podíl se ve srovnání s předcházejícím šetřením zvýšil. Asi tři čtvrtiny účastníků vzdělávacích kurzů byly podle očekávání osoby ve věku 25 – 54 let. Asi 65 % účastníků kurzů byli muži a asi 35 % ženy.

Podniky si mírnou většinu vzdělávacích kurzů zajišťovaly samy **interně**, zatímco v mírné menšině byly vzdělávací kurzy poskytované **externími** vzdělávacími subjekty. Z celkové doby trvání vzdělávacích kurzů zajišťovaných externími vzdělávacími subjekty zaujímaly rozhodující podíl (přes 70 %) kurzy poskytované **soukromými vzdělávacími firmami**. Řadu otázek může vyvolávat nízký podíl doby kurzů poskytovaných školami včetně vysokých. Proč s nimi podniky tak málo spolupracují? Je to proto, že školy nejsou schopné plnit požadavky podniků? Nebo naopak školám stačí jejich zaměření na počáteční vzdělávání mladých lidí a o poskytování dalšího odborného vzdělávání podnikům nemají zájem?

Vzdělávání zaměstnanci českých podniků strávili podle výsledků šetření účastí ve vzdělávacích kurzech **průměrně 23,3 hodin za rok**. To znamená oproti roku 1999 **pokles o téměř dvě hodiny**. To je varující výsledek, protože již předcházející šetření v roce 1999 naznačilo, že Česká republika v rozsahu dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců v mezinárodním srovnání poněkud zaostává. Výsledky CVTS 3 prokázaly, že **toto zaostávání se, bohužel, prohloubilo**. Mezi 23 zeměmi, z nichž jsou k dispozici výsledky, zaujímá Česká republika v tomto směru už **předposlední místo**. Z nových členských zemí EU Českou republiku v tomto ukazateli výrazně předstihuje například Maďarsko, Slovensko, Litva nebo Estonsko.

Šetření dále ukázalo, že průměrná cena 1 hodiny kurzů v roce 2005 činila 194 Kč, což bylo o 17 Kč méně než tomu bylo v roce 1999, kdy se uskutečnilo šetření CVTS 2. To bylo možná jedním z důvodů, proč se v roce 2005 snížil také průměrný podíl nákladů na kurzy dalšího odborného vzdělávání na 1 účastníka oproti roku 1999 snížil, a to z dřívějších 5 312 Kč na 4 506 Kč.

Důležitým ukazatelem z oboru dalšího vzdělávání je ukazatel, který **porovnává výši nákladů na vzdělávání s celkovou výší úplných nákladů práce** (tj. zejména s celkovou výší mezd včetně povinných odvodů). V roce 1999 dosáhl průměrně 1,1 % a v roce 2005 jen 0,9 %. V tomto ukazateli se rozpětí jednotlivých zemí v období mezi oběma šetřeními poněkud snížilo. V roce 2005 se sledovaný ukazatel pohyboval v rozpětí od asi 0,3 (Řecko) do 1,2 (Dánsko, Nizozemí, Malta).

Hlavní uvedené výsledky šetření vyjadřují **průměrné** ukazatele za celou Českou republiku. Vedle těchto průměrných výsledků jsou ovšem k dispozici i podrobnější výsledky tříděné podle různých hledisek. Ty poskytují úplnější obraz zachycující například rozdíly mezi ukazateli podle oboru podniků a ukazují, ve kterých odvětvích se zaměstnanci podniků vzdělávají ve větší míře než v podnicích jiných oborů. Tyto podrobnější údaje jsou k dispozici v podrobnější zprávě, kterou Český statistický úřad vypracoval a zajisté ji zájemcům poskytne.

Souhrnně lze říci, že výsledky šetření CVTS 3 opět **zlepšily informace o vzdělávání zaměstnanců českých podniků a jejich porovnání v mezinárodním měřítku**. Ukázaly jak některé pozitivní trendy, tak i **trendy negativní, které by měly varovat**. Vždyť stále více platí, že vzdělávání je významným faktorem zvyšování konkurenceschopnosti jak jednotlivců, tak podniků i celých zemí. Zdá se, že zjištěné negativní trendy jsou u nás do značné míry ovlivněny **neexistencí účinných motivačních nástrojů a mechanismů ke vzdělávání**, které se ve velké většině zemí úspěšně využívají a jejichž potřebnost se již tak dlouho zdůrazňuje. Samo zdůrazňování však ke zlepšení nepomůže.