

## 2. Interpretace výsledků šetření

### a) Členění výběrového souboru

Analýza výsledků šetření byla založena jako každá jiná analýza na hodnocení jednotlivých, dílčích částí šetření. Vytvořili jsme si z finálních výsledků ze zpracovaných dotazníků soubor dílčích dat v tabulkové podobě, a to vždy podle určitých hledisek, které jsme považovali za nejvhodnější kritéria, která by mohla kvantifikovat a popsat procesy odehrávající se v oblasti DOV (nadále budou pod tímto pojmem zahrnovány kurzy DOV a tzv. ostatní formy DOV, dále jen „ostatní formy DOV“).

V této souvislosti můžeme konstatovat, že **závažný vliv na vzdělávání zaměstnaných osob v podnicích měla velikost daného podniku** (měřená jejich počtem) **a dále druh ekonomické činnosti**, kterou se zabývá. O těchto faktorech se v souvislosti s hodnocením úrovně vzdělávání v podnicích poskytujících vzdělávání zaměstnaným osobám, podrobněji zmiňujeme v dalších odstavcích. Na tomto místě se však jeví vhodné při hodnocení vlivů na úroveň vzdělávání uvést faktor obecnějšího charakteru, kterým je velikost podniků v jednotlivých odvětvích či skupině odvětví. Je známo, že velikostní rozdělení podniků se v jednotlivých odvětvích liší, a to i velmi výrazně. Při průměrném počtu 57 zaměstnaných osob na 1 podnik v šetřeném základním souboru zaměstnávaly podniky v odvětví právních a účetních činností, daňovém poradenství, průzkumu trhu a veřejného mínění v průměru jen 24 osob, zatímco ve spojích to bylo 599 osob.

**Rozhodujícím kritériem je však členění podniků na ty, které DOV poskytují (69,9%) a na ty, které jej neposkytují (30,1%),** jak vyplývá z tab.č.1a a z grafů č.1 a 2.

Relativně silný vztah lze sledovat mezi velikostí podniku a rozsahem vzdělávání poskytovaného zaměstnaným osobám. Do šetření byly zahrnuty podniky s více jak 10 zaměstnanými osobami v členění do šesti základních velikostních kategorií (podle počtu zaměstnaných osob), a to : 10-19, 20-49, 50-249, 250-499, 500-999 a 1 000 a více osob. Nejvyšší rozsah vzdělávání zaměstnaných osob se očekávaně vyskytoval v kategoriích nejvyšších (v úrovni 100% dokonce v kategorii 500-999 a 1 000 a více) a naopak nejnižší (60,4%) v kategorii 10-19 zaměstnaných osob. Zde tedy platí, že čím je vyšší velikostní kategorie podniků (čím více osob zaměstnávají), tím je vyšší stupeň poskytovaného DOV (a to jak kurzů, tak i ostatních forem DOV). Uvedené výsledné hodnoty mají svoji pevnou logiku, kdy si velké podniky uvědomují nezbytnost permanentního zvyšování kvalifikace zaměstnaných osob, který je jednou ze základních podmínek dalšího rozvoje podniků. Navíc mají, na rozdíl od menších podniků, obvykle výrazně více finančních prostředků na vzdělávání a současně k tomu účelu personálně vybavené útvary.

Výrazně volnější je relace mezi účastí zaměstnaných osob na procesu vzdělávání v podnicích poskytujících DOV a členěním těchto podniků do odvětví. Podíl podniků poskytujících vzdělávání svým zaměstnaným osobám podle jednotlivých odvětví se pohyboval od 37,6% (u výroby textilií, usní ve velikostní kategorii 20-49 osob) do 100% (téměř u všech odvětví ve velikostních kategoriích od 250 osob výše).

Podíl podniků jednotlivých odvětví poskytujících vzdělávání zaměstnaným osobám na celkovém počtu podniků příslušných odvětví se pohyboval ve velikostní kategorii 10-19 osob v intervalu od 37,8% (výroba textilií, usní) do 75,6% (pomocné činnosti ve finančním zprostředkování) při celkovém průměru 60,4%, ve velikostní kategorii 20-49 osob v intervalu od 37,6% (opět výroba textilií, usní) do 90,7% (finanční zprostředkování, pojišťovnictví a penzijní financování) při celkovém průměru 70,2%, ve velikostní kategorii 50-249 osob v intervalu od 69,6% (pomocné činnosti ve finančním zprostředkování) do 100,0% (finanční zprostředkování, pojišťovnictví a penzijní financování), ve velikostní kategorii 250-499 osob poskytovaly DOV již všechny podniky u téměř všech odvětví (výjimkou byla pouze dvě odvětví, a to výroba dopravních prostředků a zařízení a činnosti v oblasti nemovitostí, výpočetní techniky apod., nicméně i v těchto odvětvích se tento podíl blížil k maximu, konkrétně pak 98,0% a 97,6%) a ve zbývajících dvou velikostních kategoriích 500-999 a 1 000 a více osob již poskytovaly DOV všechny podniky ve všech odvětvích bez výjimky.

K právě uvedeným údajům je možné ještě navíc uvést skutečnost, že podniky některých odvětví věnovaly procesu vzdělávání nižší pozornost, zejména pak u dvou nejnižších velikostních kategorií 10-19 a 20-49 zaměstnaných osob (především podniky odvětví výroby textilií, usní; výroby vlákniny, papíru; výroby potravinářských výrobků a nápojů; ubytování a stravování).

### b) Okruhy problematiky a zjišťované ukazatele

Náplň dotazníku VZ 2005 determinoval věcný obsah šetřením zjištěných dat. Obsah dotazníku byl již blíže popsán v předchozím oddíle této analýzy. K bližšímu pochopení cílů, které byly šetřením sledovány, je ještě vhodné upřesnit, že oddíl :

A zahrnoval strukturální údaje o podniku,

B odrážel aktivity podniku v oblasti DOV (kurzy a ostatní formy),

C blíže specifikoval problematiku kurzů DOV v roce 2005,  
D se zabýval vzdělávací politikou podniku,  
E podával přehled důvodů, které podnik uvedl pro neposkytnutí kurzů DOV nebo ostatních forem a  
F odpovídal na základní otázky aktivit podniku v oblasti POV v roce 2005.

K celkovému pojetí dotazníku lze konstatovat, že jeho věcný obsah byl z hlediska sledovaných cílů strukturován tak, aby některé oddíly a otázky byly povinné k vyplnění pro všechny podniky (konkrétně oddíly A, B a F a z oddílu C vždy otázka C8, týkající se příspěvků resp. příjmů z DOV) bez ohledu na to, zda kurzy či ostatní formy DOV poskytovaly či nikoliv, další otázky v oddílu C vyplňovaly všechny podniky, které poskytovaly v roce 2005 kurzy DOV, oddíl D ty podniky, které poskytovaly kurzy či ostatní formy DOV. Oddíl E s jedinou otázkou pak měly za povinnost vyplnit ty podniky, které v roce 2005 neposkytovaly kurzy nebo ostatní formy DOV.

Jak jsme již dříve zmínili, **zahrnoval dotazník otázky jak kvalitativního, tak i kvantitativního charakteru** pro podniky provádějící i neprovádějící DOV zaměstnaných osob.

Kvalitativní otázky byly zadány zejména formou výběru z nabízených možností a s nejčastějšími odpověďmi „Ano“ či „Ne“ (ale i „Nepřipadalo v úvahu“, „Vždy“, „Často“, „Příležitostně“, „Nikdy“ a „Nevíme“). Tento druh otázek se vyskytoval ve všech oddílech dotazníku, nejvíce pak v oddílech B, C, D a F. Jejich cílem bylo zejména zjištění faktického stavu věcí (především pak ve sledovaném roce 2005, výjimečně i v roce předchozím), v menší míře pak představ podniků o vzdělávací politice do budoucna.

Kvantitativní charakter otázek nám měl na druhé straně dát odpovědi na základní údaje o podniku z oddílu A dotazníku (počet zaměstnaných osob, počet hodin odpracovaných zaměstnanými osobami, výše úplných nákladů práce) či na údaje o vzdělávacích akcích zaměstnaných osob (počty osob účastnících se kurzů a ostatních forem DOV, účast osob podle pohlaví a věku, rozsah placené i neplacené pracovní doby strávené těmito osobami na kurzech DOV, věcná náplň kurzů DOV, objem vynaložených nákladů a příspěvků resp. obdržených příjmů vztahujících se ke kurzům DOV a k aktivitám v oblasti POV atd.).

**Mimo otázek, společných pro všechny země provádějící toto šetření, byly do dotazníku zahrnuty, jak už bylo dříve zmíněno, i tzv. národní otázky.** Ty vznikly na základě potřeby různých organizací a institucí, jejichž zástupci byli členy meziresortní pracovní skupiny pro problematiku DOV. Požadavky na uplatnění tohoto druhu otázek ze strany uvedených zástupců, které byly poměrně značné, musely být redukovány na konečný počet pěti otázek, aby se rozsah z EU strukturovaného dotazníku nestal pro respondenty neúnosným (zejména proti rozsahu předchozího dotazníku VZ 1-99). Jedna otázka byla začleněna do oddílu B a měla dát odpověď, kolik zaměstnaných osob se zúčastnilo některé z forem e-learningového vzdělávání. Další čtyři otázky byly začleněny do oddílu C a jejich věcný obsah se týkal rozsahu neplacené pracovní doby strávené zaměstnanými osobami na všech kurzech DOV, možností poskytování kurzů DOV osobám na rodičovské dovolené ze strany podniků, podílů zaměstnaných osob ve třech skupinách hlavních tříd zaměstnání dle klasifikace zaměstnání (KZAM), které se zúčastnily kurzů či ostatních forem DOV a možností využívání různých forem spolupráce podniků se školami. Pro úplnost dodáváme, že kvalitativního charakteru byly dvě otázky a na druhé straně kvantitativního charakteru byly tři otázky.

Z pohledu toho, které informace získané ze šetření považujeme za analyticky více resp. méně významné, můžeme konstatovat, že **nevýznamnějšími byly informace o míře účasti zaměstnaných osob v procesu DOV, věcné náplni vzdělávacích aktivit a nákladech na ně vynaložených.** Ostatní informace vč. vynaložených příspěvků či obdržených příjmů měly přece jen pro analytické účely menší význam, řada z nich byla spíše popisného charakteru. Na druhé straně však i tyto informace měly svoji vypovídací schopnost a doplňovaly celkový pohled na vzdělávací procesy probíhající v podnicích.

Na závěr této části lze uvést, že přes relativně značný rozsah dotazníku a náročnost jeho vyplňování ze strany respondentů je možné šetření považovat za poměrně velmi úspěšné, a to jak z hlediska úplnosti odpovědí na otázky, tak i z pohledu zajištění vazeb mezi některými otázkami v rámci jednoho příp.i více oddílů dotazníku.

### **c) Výsledky šetření u vybraných rozhodujících ukazatelů**

Vezmeme-li **ukazatel počtu všech podniků (poskytujících i neposkytujících DOV) ve vazbě na ukazatel počtu jimi zaměstnaných osob**, zjistíme, že neexistoval přímý vztah mezi odvětvími s nejvyšším resp. s nejnižším počtem podniků a jimi zaměstnanými osobami. Když vyčleníme tři odvětví s nejvyššími počty podniků (stavebnictví - 5 806, velkoobchod vč.zprostředkování - 4 952 a maloobchod a opravy výrobků pro osobní spotřebu - 4 178), jejichž podíl z celkového počtu podniků ve výši 45 792 činil 32,6%, pak počty zaměstnaných osob v těchto podnicích dosáhly celkové výše 554 852, což je podílově vyjádřeno (z celkového počtu zaměstnaných osob ve výši 2 622 219) pouze 21,2%. To je dáno skutečností, že se jedná o velký počet podniků v uvedených odvětvích s relativně nízkými počty jimi zaměstnaných osob. Obdobný závěr můžeme udělat u opačného pólu těchto dvou ukazatelů. Pokud vezmeme čtyři odvětví

s nejnižšími počty podniků (pojišťovnictví a penzijní financování – 44, spoje – 104, těžba nerostných surovin – 136 a finanční zprostředkování – 157), jejichž podíl z celkového počtu podniků činil 1,0%, pak počty zaměstnaných osob v těchto podnicích dosáhly celkové výše 151 319, což je podílově vyjádřeno (z již výše uvedeného celkového počtu zaměstnaných osob) 5,8%. Z právě uvedeného tedy vyplývá, že obecně vysoká resp. nízká váha počtu podniků v některých odvětvích je jen velmi hrubým orientačním kritériem. Pokud tedy budeme chtít posuzovat určité vazby dalších ukazatelů v obecnější rovině (a nikoliv jen u podniků poskytujících DOV), pak je nutné je vztahovat k počtu zaměstnaných osob v podnicích vybraných odvětví.

Z hlediska dalších dvou základních ukazatelů, odpovídajících obecnější úrovni hodnocení, kterými jsou **počet odpracovaných hodin a úplné náklady práce** ve všech podnicích (poskytujících i neposkytujících DOV), můžeme konstatovat, že absolutně nejvyšší hodnoty u těchto ukazatelů vykázaly tři odvětví (doprava vč.vedlejších činností, stavebnictví a výroba základních kovů, hutních a kovodělných výrobků). Zajímavý je pak již propočtový **ukazatel podílu úplných nákladů práce v jednotlivých odvětvích na 1 zaměstnanou osobu**, kdy se pod průměrnou hodnotou 296 887 Kč vyskytovala ze 30 odvětví téměř jejich polovina (konkrétně 14 odvětví) a pod 200 000 Kč dokonce dvě odvětví (ubytování a stravování a výroba textilií, textilních a oděvních výrobků, výroba usní). Na druhé straně se nad úrovní 400 000 Kč vyskytovalo pět odvětví, z nich pak dvě odvětví, nikoliv však překvapivě, s naprosto nejvyššími hodnotami (pojišťovnictví a penzijní financování – 796 239 Kč a finanční zprostředkování – 664 791 Kč). Z pohledu absolutní výše úplných nákladů práce na 1 zaměstnanou osobu u všech podniků (poskytujících i neposkytujících kurzy DOV) 30 odvětví v porovnání jen s podniky poskytujícími kurzy DOV u 6 velikostních skupin pak logicky platí, že u dvou nejvyšších velikostních kategorií (500-999 a 1 000 osob a více) byla výše těchto nákladů shodná. To vyplývá ze skutečnosti, že v těchto velikostních skupinách poskytovaly kurzy DOV všechny podniky bez výjimky. V ostatních čtyřech velikostních skupinách platí, že čím byla velikostní kategorie vyšší, tím se úplné náklady práce na 1 zaměstnanou osobu u podniků poskytujících kurzy DOV přibližovaly úrovni této kategorie nákladů u všech podniků (tato skutečnost vyplývá z toho, že podniky ve vyšších velikostních kategoriích poskytují kurzy DOV většímu počtu zaměstnaných osob).

Pokud porovnáme **ukazatel počtu podniků poskytujících DOV k počtu všech podniků v jednotlivých odvětvích**, zjistíme, že podniků poskytujících DOV v ČR bylo v průměru **cca 70%**. Otázkou je, zda je tento výsledek pozitivní. Na první pohled by se mohlo zdát, že by z pohledu komplexních požadavků, které na podniky klade dnešní doba, mohl být výsledek o poznání lepší. Je však nutné si uvědomit, že existuje velký počet podniků neposkytujících DOV v nejnižších dvou velikostních kategoriích (10-19 a 20-49 zaměstnaných osob), které obvykle pracují s méně kvalifikovanými jedinci, mají omezenější zdrojové možnosti a ani tolik necítí potřebu vzdělávat své zaměstnané osoby. Pro doplnění celkového obrazu uvádíme, že z celkového počtu 30 odvětví podniky v rámci jedné třetiny těchto odvětví nedosáhly ani uvedeného průměru (v odvětví ubytování a stravování neposkytovalo DOV svým zaměstnaným osobám více jak 50% podniků). Na druhé straně poskytovalo DOV svým zaměstnaným osobám přes 80% podniků v téměř jedné třetině všech odvětví. Z tohoto souboru odvětví pak podniky tři odvětví poskytovaly DOV svým zaměstnaným osobám ve více jak 90% z celkového počtu podniků těchto odvětví – jedná se o pojišťovnictví a penzijní financování – 97,7%, činnosti v oblasti výpočetní techniky – 94,8% a výroba koksů, rafinérie, chemický a farmaceutický průmysl – 91,3%. U těchto tří odvětví byl vcelku očekávaný výsledek u prvních dvou odvětví, mírně proti očekávání se jeví pozitivní výsledek u posledního odvětví výrobního charakteru.

Podíváme-li se na **oblast vynaložených nákladů na kurzy DOV**, které jsou podstatnou částí problematiky DOV (ostatní formy mají přece jen v podnicích menší váhu než kurzy), pak zjistíme, že na celkovém objemu těchto nákladů ve výši cca 6,7 mld.Kč se nejvíce podílely podniky odvětví finančního zprostředkování, a to ve výši 12,8% (absolutně pak ve výši téměř 853 mil.Kč). Vezmeme-li v úvahu skutečnost, že v průměru za všechna odvětví byly vynaloženy v podnicích náklady ve výši cca 221 mil.Kč, pak více nákladů než je tento průměr bylo vynaloženo podniky ve 13 odvětvích z jejich celkového počtu. Ve zbývajícím počtu 17 odvětví s podprůměrnými vynaloženými náklady ze strany podniků se vyskytovala tři odvětví, u kterých se sice náklady v těchto podnicích v absolutním vyjádření pohybovaly v intervalu 20-35% jejich průměrné výše, avšak při porovnání nákladů na 1 účastníka kurzů zjistíme, že byly hluboko pod průměrem ve výši 4 337 Kč (konkrétně se jedná o odvětví výroby textilií, textilních a oděvních výrobků a výroby usní – 1 362 Kč, zprostředkování pracovních sil, pátrací a jiné činnosti – 1 428 Kč a zpracování dřeva, výroba dřevařských výrobků, výroba nábytku – 1 495 Kč). Na druhé straně se opět vymykají průměrné výši vynaložených nákladů podniky v odvětví finančního zprostředkování, které vykázaly částku ve výši 23 499 Kč. Objektivně vzato však nemůžeme učinit jednostranný závěr, že podniky vynaládající více finančních prostředků na 1 účastníka kurzů jsou podniky, které jsou si vědomy důležitosti zvyšování vědomostí a praktických znalostí pro jejich budoucí vývoj. Platí to sice do značné míry, nikoliv však absolutně. V této souvislosti je nutné si uvědomit, že k rozhodujícím faktorům patří objem finančních zdrojů podniků celkem a pro vzdělávací účely zvláště, dále pak okruh zaměstnaných osob (resp. jejich kvalifikační úroveň), kterým jsou kurzy poskytovány (čím je jejich kvalifikační úroveň vyšší, tím jsou jim obvykle poskytovány finančně náročnější kurzy) apod.

S předchozím hodnocením vynaložených nákladů ze strany podniků poskytujících kurzy DOV velmi úzce souvisí **ukazatel počtu placených hodin na kurzech DOV na 1 účastníka kurzů**, jehož průměrná hodnota

byla vykázána ve výši 23,1 hodin (pro srovnání činil průměrný počet placených hodin na kurzech DOV na 1 zaměstnanou osobu všech podniků 13,5 hodin). Ze 30 odvětví a podniků v nich začleněných nedosahuje této průměrné hodnoty více jak polovina těchto odvětví (konkrétně pak 17), zatímco na úrovni tohoto průměru či nad ním se pohybovalo zbývajících 13 odvětví (v intervalu od 23 do 71 hodin). Extrémně vysoké hodnoty tohoto ukazatele byly vykázány v podnicích dvou odvětví (finanční zprostředkování – 71 hodin a činnosti v oblasti výpočetní techniky – 63 hodin). Na druhé straně výrazně nízký počet placených hodin vykázaly podniky u osmi odvětví (v intervalu od 9 do 15 hodin), z nich pak nejméně podniky odvětví výroby textilií, textilních a oděvních výrobků, výroba usní, a to ve výši 9 hodin.

Hodnocení nákladové oblasti u kurzů DOV na závěr ještě doplníme, z hlediska základních vybraných ukazatelů, o hrubé hodnocení **ukazatele podílu nákladů na kurzy DOV na úplných nákladech práce**. Průměrný podíl u podniků všech odvětví činil 0,9%. Na tomto místě platí, že téměř všechna odvětví, která vykázala průměrný resp. nadprůměrný počet placených hodin na kurzech DOV na 1 účastníka, měly i podíl nákladů na kurzy DOV na úplných nákladech práce na průměrné či nadprůměrné úrovni (tedy 13 odvětví). Obdobný závěr platí i ve vztahu k předchozímu ukazateli u hodnot, které se pohybovaly pod průměrem v uvedené výši 0,9% (jde o zbývajících 17 odvětví). Extrémně vyšší hodnoty pak vykázaly opět podniky dvou odvětví (finanční zprostředkování – 2,9% a činnosti v oblasti výpočetní techniky – 1,9%) a hodnoty výrazně pod průměrem ve výši pouze 0,3% vykázaly podniky tří odvětví (výroba textilií, textilních a oděvních výrobků, výroba usní; zpracování dřeva, výroba dřevařských výrobků, výroba nábytku a maloobchod a opravy výrobků pro osobní spotřebu). Uváděný vztah mezi oběma ukazateli, který je poměrně velmi těsný, neplatí však, jak již bylo výše uvedeno, ve všech případech. Příkladem mohou být podniky dvou odvětví (výroba potravinářských výrobků a nápojů, tabákových výrobků a výroba vlákniny, papíru a výrobků z papíru), u kterých byly zjištěny značně podprůměrné hodnoty v počtu placených hodin na kurzech DOV na 1 účastníka (13 a 14 hodin), avšak jejich podíl nákladů na kurzy DOV na úplných nákladech práce dosahoval v podstatě průměrné úrovně (0,9 a 0,8). V těchto případech se jednalo o situaci, kdy podniky v těchto odvětvích sice vykázaly poměrně málo placených hodin na kurzech DOV na 1 účastníka, ale nákladové zatížení na 1 placenou hodinu na těchto kurzech (tedy cena za 1 hodinu kurzů DOV) bylo vyšší než průměrné (konkrétně pak 301 Kč a 258 Kč oproti průměru 188 Kč).

Hodnocení u výše uváděných vybraných rozhodujících ukazatelů vyplývá z tab.č.3,4,7 a 8 a grafů č.10 a 11.

Jedna z otázek obecnějšího charakteru měla dát odpověď na to, **jaký význam podniky přikládaly inovačním procesům**. Na otázku, zda zavedl podnik v roce 2005 nějaké inovace, odpovědělo z celkového souboru 45 792 podniků kladně 7 100 podniků (15,5%). Podíváme-li se na kladné odpovědi z pohledu podniků 6 velikostních skupin, můžeme konstatovat, že se %-ní podíl z celkového počtu podniků v příslušné velikostní skupině zvyšuje s velikostí skupiny (ve skupině 10-19 zaměstnaných osob tento podíl činil 13,5% a ve skupině 1 000 a více zaměstnaných osob již 43,5%). Tento stav má svoji logiku a v podstatě vyplývá především ze zdrojových možností podniků, které jsou většinou u podniků nejmenších velikostních skupin nižší než je tomu u nejvyšších velikostních skupin. Z odvětvového hlediska se dá říci, že zavedení inovací v roce 2005 bylo nejvyšší v odvětvích sdružených v rámci více OKEČI (činnosti v oblasti nemovitostí, výpočetní techniky, výzkumu a vývoje; pronájem strojů a zařízení; odstraňování odpadů, sanace; činnosti odborových, kulturních, rekreačních a sportovních organizací a další činnosti - dále se již v textu vyskytující pod pracovním názvem „sdružení 9 činností“) – u 1 364 podniků, dále pak velkoobchodu vč. zprostředkování – u 832 podniků, výroby a oprav strojů a zařízení – u 776 podniků, výroby základních kovů, hutních a kovodělných výrobků – u 609 podniků a stavebnictví – u 580 podniků. Těchto pět odvětví (z nichž jedno je agregované) ze 20 celkem činilo 58,6% celku. Naopak odvětvím s nejnižším počtem kladných odpovědí byla těžba nerostných surovin – 14, což z celkového počtu podniků v tomto odvětví bylo pouhých 10,3%. To je u výrobního odvětví, i když vezmeme v úvahu jeho specifický charakter a tedy i omezenější možnosti uplatňování inovací, poměrně překvapivé. Tyto údaje jsou patrné z tab.č.18.

## d) Vyhodnocení tzv. národních otázek

První z pěti otázek celkem se týkala **e-learningového vzdělávání** (viz tab.č.20), a to ve vazbě na jeho dvě základní formy : on-line (prostřednictvím internetu nebo intranetu; jedná se o webové formuláře, virtuální učebny, on-line semináře apod.) a off-line (prostřednictvím ostatních multimediálních výukových programů; jedná se o CD-ROM, výukový software, promítání videa, animace na počítači apod.).

Na otázku vzdělávání on-line odpovědělo celkem 3 940 podniků, což bylo z celkového počtu podniků cca 8,6%. V těchto podnicích se zúčastnilo této formy vzdělávání celkem 118 429 zaměstnaných osob. Nejvíce účastníků bylo šetřením zjištěno v odvětvích finančního zprostředkování, pojišťovnictví a penzijního financování – 31 504 osob, sdružení 9 činností – 21 314 osob, dopravy, vedlejších činností v dopravě a činností CK – 17 876 osob a spojů – 14 236 osob. V právě uvedených odvětvích se tak zúčastnilo této formy e-learningového vzdělávání celkem 84 462 osob, což je 72,2% z celku.

Na otázku vzdělávání off-line odpovědělo celkem 3 485 podniků, což činilo z celkového počtu podniků cca 7,6%. V těchto podnicích se uvedené formy zúčastnilo celkem 69 205 zaměstnaných osob. Nejvíce účastníků se vyskytovalo v odvětvích sdružení 9 činností – 11 506 osob, dopravy, vedlejších činností v dopravě a činností CK – 10 364 osob, výroby a opravy strojů a zařízení – 7 885 osob a maloobchodu a oprav výrobků pro osobní spotřebu – 7 196 osob. V uvedených odvětvích se předmětné formy e-learningového vzdělávání zúčastnilo celkem 36 951 osob, což činilo cca 53% z celkového počtu účastníků.

Z uvedených údajů je patrné, že se sice nejednalo o rozhodující formu vzdělávání zaměstnanců, nicméně jde o fenomén, který má a bude mít jistě i do budoucna své místo ve vzdělávacím procesu.

Další, druhou otázkou byl **celkový rozsah neplacené doby strávené na kurzech DOV** (viz tab.č.11). Podniky zahrnuté do šetření vykázaly celkový rozsah této doby v počtu 2 803 504 hodin, v tom pak neplacená doba strávená na interních kurzech činila celkem 1 004 505 hodin a na externích kurzech celkem 1 798 999 hodin. Vezmeme-li do úvahy pro porovnání celkový rozsah placené pracovní doby, který činil 35 282 606 hodin, zjistíme, že podíl neplacené doby celkem na tomto ukazateli dosáhl téměř 7,5%. Tato výsledná hodnota se jeví ve velmi pozitivním světle a lze z toho odvodit, že si zaměstnané osoby poměrně velmi silně uvědomují význam vzdělávacích aktivit pro svoji další práci a budoucnost a jsou ochotni do rozšiřování svých vědomostí a znalostí investovat čas a peníze a nespolehají se jen na to, co jim zajistí jejich zaměstnavatel.

Třetí šetřená problematika hledala odpověď na otázku, **zda podniky poskytovaly kurzy DOV pro specifickou skupinu osob na rodičovské dovolené** (viz tab.č.15). V této souvislosti lze konstatovat, že podniků, v nichž pracovaly zaměstnané osoby této kategorie, bylo téměř 27%, avšak z tohoto počtu pouze 2% podniků poskytovaly této skupině osob kurzy DOV.

Čtvrtá otázka měla odpovědět s použitím odhadové techniky na to, jaký byl **průměrný podíl zaměstnaných osob účastnících se DOV v jednotlivých třídách zaměstnání KZAM v podnicích poskytujících kurzy či ostatní formy DOV** (viz tab.č.19). Jednalo se o podíly u tří základních kategorií zaměstnaných osob : 1. vedoucí, řídicí a techničtí pracovníci, 2. kvalifikovaní a pomocní pracovníci a 3. nekvalifikovaní pracovníci. V této souvislosti lze konstatovat, že uvedené podíly se u prvních dvou kategorií zaměstnaných osob ve všech šesti velikostních skupinách podniků pohybovaly okolo jejich průměrné hodnoty (76,3% resp. 73,6%), i když u první kategorie zaměstnaných osob byl patrný mírně se zvyšující podíl u vyšších velikostních skupin, zatímco u druhé kategorie zaměstnaných osob byl zjištěn naopak mírně se snižující podíl u vyšších velikostních skupin. V poslední kategorii nekvalifikovaných pracovníků byly výrazně pod průměrem (21,5%) podniky velikostní skupiny 10-19 zaměstnaných osob (15,6%) a 20-49 zaměstnaných osob (20,4%), nad průměrem naopak velikostní skupiny od 50 zaměstnaných osob výše. Z těchto výsledných hodnot je zřejmá skutečnost, že třetí kategorii zaměstnaných osob byla obecně věnována ze strany podniků výrazně menší pozornost z hlediska jejich odborného vzdělávání, zejména pak v podnicích dvou nejnižších velikostních skupin. Podniky pravděpodobně nepocitovaly potřebu investovat finanční prostředky do této kategorie zaměstnaných osob a navíc zde může hrát roli i fakt, že se jednalo v řadě případů o hůře vzdělavatelnou skupinu zaměstnanců. Kdybychom vzali pro úplnost do úvahy ještě tyto podíly u podniků 20 základních odvětví, platí prakticky podobný závěr u prvních dvou kategorií zaměstnaných osob jako tomu je u 6 velikostních kategorií. Pouze ve třetí kategorii zaměstnaných osob byl poměrně větší rozptyl hodnot ve vztahu k průměrné hodnotě 21,5% a zvláště se pak od této hodnoty výrazně, ale logicky odchylovaly výsledné podíly u podniků dvou odvětví (pomocné činnosti související s finančním zprostředkováním – 2,4% a finanční zprostředkování, pojišťovnictví a penzijní financování – 9,3%).

Poslední otázka se týkala **spolupráce podniků se školami** (viz tab.č.21). Pro tento účel byly školy rozděleny pouze do dvou základních kategorií – střední a vyšší školy a vysoké školy. Na otázku spolupráce se školami odpovědělo celkem 27 939 podniků, což je 61% všech podniků zahrnutých do šetření. Otázka obsahovala čtyři podotázky, kdy na první z nich týkající se spolupráce při určování obsahu odborného vzdělávání odpovědělo kladně u první kategorie škol (střední a vyšší školy) celkem pouze 3,1% podniků a u druhé kategorie škol (vysoké školy) pak 3,8% podniků. Na druhou podotázku k zajišťování odborné praxe-výcviku pro žáky a studenty odpovědělo kladně u první kategorie škol 21,6% podniků a u druhé kategorie škol 7,8% podniků. Na třetí podotázku k účasti odborníků z podniku na školách ve formě pravidelné výuky nebo jednorázových přednášek odpovědělo kladně u první kategorie škol jen 3,6% podniků a u druhé kategorie škol 5,3% podniků. Na poslední, čtvrtou podotázku týkající se podílu škol na DOV v podnicích odpovědělo kladně u první kategorie škol pouze 2,4% a u druhé kategorie škol 2,3% podniků. V této souvislosti se dá říci, že spolupráce podniků se školami byla na relativně velmi nízké úrovni. Určitou výjimkou byla podle očekávání spolupráce týkající se zajišťování odborné praxe-výcviku pro žáky a studenty především středních a vyšších škol, méně již pro studenty vysokých škol. Na tomto poli je určitě značný prostor pro zkvalitnění dosavadního, jistě ne příliš dobrého stavu.