

3. Kdo a proč poskytoval vzdělávání zaměstnaným osobám ?

V zásadě můžeme říci, že **důvodů, proč se zaměstnané osoby v podnicích vzdělávají, je více, avšak zásadní význam mají dva základní důvody.**

První z nich má obligatorní charakter, kdy jsou na některé profese kladeny různými pracovně-právními předpisy požadavky, bez jejichž splnění by nebylo možné tyto profese vykonávat. Jedná se především o povinná školení, většinou v určité periodicitě se opakující, jakými jsou školení BOZP, požární ochrany, řidičů, svářečů, elektrikářů apod. Jejich základním cílem je zabezpečení potřebné míry bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, permanentní udržování znalostí zaměstnaných osob určitých profesí na úrovni, odpovídající vývoji nejnovějších poznatků vědy a techniky, zajištění ochrany zájmu spotřebitelů (z hlediska standardní kvality zboží a služeb) apod.

Druhým velmi důležitým důvodem je skutečnost, že podnik v zájmu své další existence, aby mohl jiným podnikům ve svém oboru konkurovat výsledky své ekonomické aktivity, je nucen kromě jiných růstových faktorů využívat svůj nejcennější potenciál, který má ve svých zaměstnaných osobách. Jak známo, investice do pracovní síly v podobě neustálého zvyšování její kvalifikace je investice, která se podnikům spolehlivě vrátí, i když častěji až v dlouhodobějším horizontu. Tuto skutečnost si vedení většiny podniků uvědomuje. Prozíravá vzdělávací politika podniků se dříve či později projeví ve vyšším obratu, odbytu výrobků či služeb apod.

Samozřejmě i faktor vzdělávání zaměstnaných osob má svá omezení. Je to především otázka finančních zdrojů, kterými podnik disponuje a je schopen je do procesu vzdělávání vložit, dále pak je to otázka kvality lidských zdrojů, přesněji míra jejich kvalifikace, ochota zaměstnaných osob se vzdělávat apod. Pokud jde o finanční možnosti podniků, můžeme v zásadě tento problém zjednodušit a říci, že podniky menší velikosti, zejména pak o počtu zaměstnaných osob do 20 (příp. až do 50), mají obvykle finanční prostor pro své aktivity, v návaznosti na předmět svého podnikání a tím i pro své vzdělávací aktivity, znatelně menší než je tomu u velkých organizačních jednotek, zvláště pak těch dlouhodobě na našich i mezinárodních trzích úspěšných, prosperujících.

Vycházíme-li jen z primárního porovnání v rámci základního souboru šetřených podniků, zjistíme velmi závažnou okolnost, že v průměru téměř jedna třetina podniků (přesněji 30,1%, absolutně pak 13 767) z celkového počtu 45 792 podniků neposkytovala v roce 2005 DOV svým zaměstnaným osobám. Z uvedeného počtu 13 767 podniků jich pak téměř 95% patřilo do dvou nejmenších velikostních skupin (10-19 a 20-49 zaměstnaných osob). Na druhé straně, jak již bylo uvedeno dříve v části 2c) této analýzy, u dvou nejvyšších velikostních skupin (500-999 a 1 000 a více zaměstnaných osob) se nevyskytl jediný podnik, který by neposkytoval DOV svým zaměstnancům.

Kromě již výše uvedených faktorů, které významně ovlivňují vzdělávání zaměstnaných osob, byly v předchozím oddíle 2, část a) zmíněny dva základní ukazatele, a to velikost daného podniku (měřená počtem zaměstnaných osob) **a druh ekonomické činnosti,** kterou se zabývá. V této souvislosti je velmi obtížné učinit obecně platný závěr, který z těchto základních ukazatelů má větší vliv na úroveň DOV. Na druhé straně je ale určitě možné konstatovat, že veškeré na tomto místě uvedené faktory, ovlivňovaly resp. obecně ovlivňují ve svém komplexu více či méně úroveň vzdělávání zaměstnanců v podnicích.