

Úvod

Vzdělávání zaměstnanců je takové vzdělávání dospělých, které je zajišťované podniky s primárním účelem získat či zlepšit znalosti a dovednosti uplatnitelné na trhu práce, reagovat na probíhající inovace a měnící se požadavky a celkově zlepšit konkurenceschopnost podniku. V rámci Evropské Unie se v roce 2021 již pošesté zjišťovalo, nakolik a v jaké podobě takové vzdělávání v podnicích probíhá. Šetření je koordinováno Eurostatem a jeho realizace v zemích EU vyplývá z Evropské legislativy¹. Na mezinárodní úrovni je označované jako „Continuing Vocational Trainig Survey“ (CVTS). Tato zpráva prezentuje výstupy s referenčním rokem 2020, tedy z šetření CVTS 6, předchozí vlny šetření se vztahovaly k referenčním rokům 2015 (CVTS 5), 2010 (CVTS 4), 2005 (CVTS 3), 1999 (CVTS 2), 1993 (CVTS 1). První vlny šetření s referenčním rokem 1993 se však Česká republika neúčastnila.

Za vzdělávání zajišťované podniky se v šetření považují takové aktivity, které jsou plánované, organizované či aktivně podporované podnikem s konkrétním vzdělávacím cílem. Podnik navíc musí takové vzdělávání za zaměstnance alespoň částečně hradit (ať již z vlastních zdrojů či z přijatých dotací apod.). Do částečné úhrady vzdělávání zaměstnanců patří i situace, kdy je pracovníkovi umožněno využívat ke vzdělávání placenou pracovní dobu, nebo situace, kdy jsou pracovníkovi hrazeny výukové materiály (např. v případě samostudia).

Cílem šetření CVTS 6 bylo získat data vypovídající o míře zajišťování vzdělávání zaměstnanců v ekonomických subjektech s 10 a více zaměstnanci působícími v České republice, o charakteristice takového vzdělávání, o subjektivně pociťované potřebě vzdělávání zaměstnanců uváděné podniky, o hodnocení jeho kvality, o jeho financování, o překážkách, které firmy omezují nebo jim zcela brání v zajišťování vzdělávání zaměstnaným osobám, o plánování a organizaci takového vzdělávání a o poskytování praxe žákům/studentům počátečního vzdělávání ve firmách.

Výstupy ze šetření jsou určeny a mohou sloužit nejrůznějším cílovým skupinám. Možnosti užití se liší podle zájmů dané cílové skupiny. Pro politiku na centrální nebo krajské úrovni výsledky šetření nabízí jednak možnost udělat si celostní obrázek o tom, jak vzdělávání ve firmách na území ČR vypadá a podívat se na něj podrobněji. Nabízí totiž možnost např. zhodnocení, jaké prostředky na vzdělávání zaměstnanců firmy dostávají, zda firmy dostatečně využily nabídky grantů, projektů EU a dalších možností financování, zda je vzdělávání podporováno v oblastech, ve kterých je to žádoucí či jak firmy podpořit, aby se jejich zaměstnanci mohli dále vzdělávat.

Pro vedení firem nabízí šetření možnosti srovnání vlastního přístupu ke vzdělávání zaměstnanců s dalšími firmami v ČR obecně nebo ve stejné oblasti podnikání, a to z různých hledisek. Jde např. o průměrné investice do vzdělávání na jednoho zaměstnance, míru spoluúčasti zaměstnanců na rozhodovacím procesu o vzdělávání, ne/vyhodnocování potřeb a efektivity vzdělávání, využívání různých poskytovatelů vzdělávání, obsahové zaměření a jeho formy, ne/přijímání žáků či studentů na praxi a důvody pro toto ne/přijímání, dále pak o různé druhy omezení či překážek ve vzdělávání apod.

Odborům a stávajícím i potenciálním zaměstnancům šetření poskytuje možnost zhodnotit praxi a omezení spojená se zajišťováním vzdělávání zaměstnanců v konkrétním podniku či vymezené skupině

¹ Specifické požadavky pro šetření jsou v právní rovině aktuálně upraveny: nařízením (ES) 1552/2005 o statistikách odborného vzdělávání v podnicích, nařízením (ES) 198/2006, kterým se provádí nařízení (ES) 1552/2005, nařízením (ES) 452/2008 o vypracovávání a rozvoji statistik o vzdělávání a celoživotním učení, a nařízením (EU) 1153/2014, kterým se mění nařízení (ES) 198/2006, pokud jde o shromažďované údaje a požadavky na výběr šetřených jednotek, přesnost a kvalitu.

Komplexní informace k legislativě i pro starší šetření jsou k dispozici na webu Eurostatu.

podniků vzhledem k průměru ČR či v rámci dané NACE oblasti (odvětví) a případně aktivně usilovat o vyšší podporu vzdělávání. Dále pak šetření této cílové skupině nabízí možnost zjistit, na jaké dovednosti je v konkrétních odvětvích kladen při vzdělávání zaměstnanců důraz, resp. jaké dovednosti považují firmy v nejbližších letech za důležité.

Pro instituce poskytující vzdělávání nabízí šetření možnost lepší orientace v tom, co podniky v daném sektoru potřebují a kde cítí rezervy a jací poskytovatelé vzdělávání jsou nejvíce využíváni. Instituce nabízející formální vzdělávání mohou posoudit, do jaké míry a s jakou motivací přijímají podniky žáky/studenty počátečního vzdělávání na praxi a do jaké míry je podniky využívají pro vzdělávání zaměstnanců. Dále lze šetření využít jako zpětnou vazbu jejich činnosti a přeměnit informaci o omezení a překážkách, které firmy uvádějí, v nabídku řešení.

Šetření svou povahou umožňuje srovnání v čase i mezinárodní srovnání. Zde je však třeba upozornit, že rok 2020 byl kvůli probíhající pandemii COVID-19 a s ní spojeným rozsáhlým opatřením v zemích Evropské unie dosti odlišný od předchozích let. Kromě vyšší nemocnosti, resp. uděleným karanténám musela řada podniků na delší dobu přerušit svou činnost, byla omezena možnost setkávat se na pracovišti i ve výukových prostorách, mnohé aktivity probíhaly na dálku apod. Též mezinárodní srovnání je z tohoto důvodu problematičtější, neboť jednotlivé země byly pandemií zasaženy do různé míry a k opatřením spojeným s bojem proti šíření této nemoci přistupovaly různým způsobem. Tato zpráva se proto především zaměřuje na prezentaci výsledků za Českou republiku, a to s referenčním rokem 2020. V klíčových indikátorech však v rámci analýzy uvádí též srovnání v čase a s dalšími zeměmi. Pro další mezinárodní výstupy ze všech dosud realizovaných vln šetření odkazujeme na webové stránky Eurostatu.

Publikace je rozdělena do několika částí. Po úvodu následuje metodologická část věnující se provádění šetření a upozorňující na úskalí interpretace výsledků. Zahrnuje také slovník pojmů používaných v ukazatelích. Za ní je zařazena analýza dat CVTS 6, kterou tvoří několik kapitol:

- První kapitola pojednává o důrazu, který je v podnicích na vzdělávání kladen, tj. o zajišťování vzdělávání pro zaměstnance (včetně s tím spojených finančních nákladů) a o plánování a vyhodnocování potřeby a kvality zajišťovaného vzdělávání.
- Druhá kapitola se věnuje účasti zaměstnanců na vzdělávání v podnicích a uvádí podíl účastníků různých forem vzdělávání v podnicích a počet a podíl hodin placené pracovní doby strávené vzděláváním.
- Třetí kapitola ukazuje, na jaká stěžejní témata se zaměřovaly kurzy/školení zajišťované podniky a srovnává jejich řazení s řazením dovedností, které podnik považuje za klíčové pro svůj rozvoj v nejbližších letech.
- Čtvrtá kapitola analyzuje omezení a překážky, které firmy ve vzdělávání zaměstnanců pociťovaly, a sice zvláště za podniky zajišťující a nezajišťující vzdělávání.
- Pátá kapitola se věnuje zajišťování praxe žáků/studentů počátečního vzdělávání v podnicích, tj. míře tohoto zajišťování a důvodům, které k němu podniky vedlo.

Další částí publikace je tabulková příloha s podrobnějšími výstupy z šetření CVTS 6 za Českou republiku.

