

11. Závěr (vč. základní orientace šetření CVTS v budoucnu)

Šetření CVTS 4, které bylo v pořadí čtvrtým svého druhu a třetím, kterého se ČR společně s ostatními státy EU zúčastnila, je již standardním evropským šetřením na poli vzdělávacích aktivit zajišťovaných podniky pro jimi zaměstnávané osoby.

Přestože se toto šetření provádělo v souladu se společnou metodikou a nařízením Evropského parlamentu a Rady **s jistými omezeními** (především se jednalo o skutečnost, že ze souboru šetřených zpravodajských jednotek byly u většiny států účastnicích se šetření vyloučeny ty, které v době jejich výběru měly v šetřeném roce 2010 méně jak 10 zaměstnaných osob – jejich příp. zahrnutí do výběrového souboru bylo stejně jako u CVTS 3 dobrovolné; dále pak, že předmětem šetření se nestaly jednotky, které patří do odvětví zemědělství, lesnictví a rybnářství, veřejné správy a obrany, vzdělávání, zdravotní a sociální péče, činnosti domácností jako zaměstnavatelů a činnosti extertoriálních organizací a orgánů - sekce A, O, P, Q, T a U Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE), **můžeme konstatovat, že zjištěné výsledky mají obecnou platnost z pohledu celé naší ekonomiky.**

Dalším důležitým momentem, opravňující nás k tvrzení o obecné platnosti výsledků šetření, je skutečnost, že jsme získali výsledky již třetího šetření v pořadí, které jsme měli možnost porovnávat ve vývojové řadě s předchozími dvěma realizovanými šetřeními. Takto získané vývojové tendence nám dávají podstatně větší záruky konzistentnosti, věrohodnosti a porovnatelnosti získaných dat.

Při hodnocení výstupů ze šetření CVTS 4 a jejich porovnávání s výstupy předchozích šetření musíme zdůraznit skutečnost (v předchozích částech již zmiňovanou), že tyto **výstupy samostatně i ve vývojové řadě všech dosud realizovaných šetření ovlivnila významným způsobem od posledního čtvrtletí roku 2008 probíhající celosvětová finanční, později hospodářská krize. Tato krize se promítla do uvažování vedení podniků, jak co nejefektivněji vynaložit omezené finanční zdroje a které sféry ekonomiky podniku investičně podpořit více a které méně či téměř vůbec.** V této souvislosti musíme s politováním konstatovat, že **velmi často podniky omezovaly právě finanční zdroje určené na vzdělávací aktivity pro jimi zaměstnávané osoby.** Finanční krizí byly zasaženy prakticky všechny evropské země (jen některé více a jiné o něco méně), což ovlivnilo i proexportně zaměřenou českou ekonomiku.

Závěrečné shrnutí resp. stručné zhodnocení všech dosud uvedených výstupů a souvislostí mezi nimi, získaných a analyzovaných z dosud realizovaných šetření o dalším odborném vzdělávání zaměstnaných osob, je rozděleno do 3 následujících základních částí:

A. Šetření CVTS 4

Ze šetření vyplynulo, že **ve sledovaném roce 2010 poskytovalo DOV svým zaměstnaným osobám cca 72% všech podniků**, které se jej zúčastnily. Je však nutné zdůraznit, že oproti výslednému podílu v rámci předchozích dvou šetření je nárůst o 2 procentní body (oproti CVTS 3) resp. o 5 procentních bodů (CVTS 2) relativně malý a pod očekáváním.

Rozhodující formou DOV jsou kurzy, které ze všech podniků poskytujících některou z forem DOV realizovalo cca 87% podniků. U kurzů výrazně převládala forma jejich zabezpečení externími vzdělávacími organizacemi (cca 64%) nad zajišťováním kurzů vlastními vzdělávacími kapacitami (cca 36%). Externí kurzy byly zajišťovány především soukromými vzdělávacími společnostmi (z cca 72%). Z hlediska podílu účasti zaměstnaných osob v jednotlivých typech DOV se kurzů zúčastnilo cca **53% osob** (s podílem mužů ve výši cca 61% a žen ve výši cca 39%). Pokud jde obecně o zaměření kurzů, nejvíce pozornosti věnovaly podniky technicky a prakticky zaměřeným otázkám (cca 20%), jednání se zákazníky (cca 14%), řízení práce (cca 11%) a práci v týmu (cca 10%). Z hlediska počtu placených hodin účastníků kurzů DOV na jednoho účastníka, který činil jen 14,5 hodin (se zvyšující se tendencí u vyšších velikostních skupin podniků), jich bylo téměř 52% orientováno na kurzy obligatorního charakteru (7,5 hodin) a zbývající část cca 48% na ostatní kurzy DOV (7 hodin).

Jedním z hlavních problémů je **otázka finančních prostředků vynakládaných na vzdělávací aktivity zaměstnaných osob, zejména pak na kurzy DOV.** Z hlediska podílu nákladů na kurzy DOV na úplných nákladech práce všech podniků, které se šetření zúčastnily, činil tento podíl v průměru **0,6% (po započtení příspěvků resp. příjmů do/z společných vzdělávacích fondů do čistých nákladů) resp. 0,7% (bez započtení příspěvků resp. příjmů do/z společných vzdělávacích fondů do čistých nákladů)**, přičemž měl s vyšší velikostní skupinou vzrůstající tendenci (od 0,4% ve skupině podniků s 10 - 49 zaměstnanými osobami do 0,7% u skupiny podniků od 250 zaměstnaných osob výše). Náklady na kurzy DOV na jednoho účastníka kurzů DOV, které v průměru činily **3 613 Kč (po započtení příspěvků resp. příjmů do/z společných vzdělávacích fondů do čistých nákladů) resp. 4 171 Kč (bez započtení příspěvků resp. příjmů do/z**

společných vzdělávacích fondů do čistých nákladů), se také vyznačovaly vzestupnou tendencí s vyšší velikostní skupinou (konkrétně se tato nákladová úroveň pohybovala od částky 3 023 Kč ve skupině podniků s 10 - 49 zaměstnanými osobami do 3 986 Kč ve skupině podniků od 250 zaměstnaných osob výše). Náklady na kurzy DOV na jednu placenou hodinu za kurzy DOV, které činily v průměru **250 Kč (po započtení příspěvků resp. příjmů do/z společných vzdělávacích fondů do čistých nákladů) resp. 288 Kč (bez započtení příspěvků resp. příjmů do/z společných vzdělávacích fondů do čistých nákladů)**, měly jen velmi mírně vzestupnou tendenci – ve velikostní skupině podniků s 10 - 49 zaměstnanými osobami bylo vykázáno 248 Kč, ve skupině podniků s 50 - 249 zaměstnanými osobami 250 Kč a v poslední skupině podniků od 250 zaměstnaných osob výše pak rovněž 250 Kč). Vysoké náklady na kurzy podniky uváděly jako druhý v pořadí nejdůležitější důvod ovlivňující rozsah vzdělávacích aktivit (za důvodem, že stávající úroveň kvalifikace, dovedností a schopností zaměstnaných osob odpovídala potřebám podniku). Navíc je nutné v této souvislosti zdůraznit skutečnost, že podpora vzdělávání ve formě příjmů ze vzdělávacích a jiných fondů na kurzy DOV činila podstatně více než před pěti roky (konkrétně cca 14% z čistých nákladů).

Druhou základní kategorií DOV jsou **ostatní formy DOV**. Z hlediska účasti zaměstnaných osob v jednotlivých typech DOV se ostatních forem zúčastnilo **47% osob**, z toho pak nejvyšší účast byla ve vzdělávání na pracovišti a na konferencích, seminářích, veletrzích a přednáškách, na druhé straně nejnižší účast byla v rámci rotace zaměstnaných osob na pracovních místech, výměnách pracovníků a studijních návštěvách.

Velmi důležitou otázkou je **úroveň vzdělávací politiky v podnicích poskytujících některou z forem DOV**, která **nebyla**, jak ze šetření vyplynulo, **na potřebné výši**. Celkem cca 41% podniků sice uvedlo, že v podniku existovaly osoba či organizační útvar odpovědné za organizování DOV a cca 28% podniků, že sestavovaly vzdělávací plány či programy, ale na druhé straně jen cca **10%** podniků uvedlo, že hodnotily efektivitu **všech** vzdělávacích akcí a s nimi spojenou spokojenost účastníků s jejich průběhem a výsledkem, jejich dopad na změny v chování resp. na výkon účastníků po absolvování DOV, vyhodnocovaly účinky DOV na výkon útvaru či podniku apod. Na doplnění je nutno uvést, že cca **27%** podniků hodnotilo efektivitu jen **některých** vzdělávacích aktivit a **zbývajících cca 63% podniků nehodnotilo efektivitu vzdělávacích aktivit vůbec a spokojilo se pouze s dokladem o účasti na nich**.

Z celkového počtu cca **28% podniků, které DOV svým zaměstnaným osobám neposkytovaly vůbec**, nejvíce podniků jako **hlavní důvod** neposkytování DOV uvedly, že **stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnaných osob odpovídaly současným potřebám podniku**. Dalším, váhově velmi silným důvodem byla skutečnost, že podnik upřednostňoval získávání osob s požadovanou kvalifikací, dovednostmi a schopnostmi. Vysoké náklady na kurzy DOV se sice objevily již na třetím místě uváděných důvodů, ale překvapivě s podstatně nižším zastoupením ve škále možných devíti důvodů. Na posledních třech místech byly uváděny následující důvody (od nejnižšího zastoupení): obtíže s identifikací potřeb DOV, nedostatek vhodných nabídek kurzů DOV a upřednostňování POV před DOV.

Inovační procesy se v podnicích realizovaly v poměrně malé míře. V průměru okolo cca **10,5%** podniků zavedlo v roce 2010 nové nebo významně zlepšené výrobky, služby, výrobní či distribuční metody. Z odvětvového hlediska bylo zjištěno zavedení inovací nejvyšší v odvětvích činností v oblasti nemovitostí, výzkumu a vývoje, reklamy a průzkumu trhu, knihoven, archívů, muzeí aj., velkoobchodu, kromě motorových vozidel a výroby počítačů, elektronických a elektrických přístrojů a zařízení, strojů a zařízení aj. V uvedených třech odvětvích (z 20 celkem) se realizovalo cca 43% všech inovačních procesů.

S pomocí tzv. **národní otázky** se hledaly odpovědi na úroveň spolupráce podniků poskytujících kurzy DOV se školami (ve dvou rovinách – se středními a vyššími školami resp. s vysokými školami) v oblasti odborného vzdělávání. Ze čtyř podotázek (první tři z pozice podniků a čtvrtá z pozice škol) vyplynul jednoznačný závěr, že spolupráce byla na relativně velmi nízké úrovni a skýtá tak na tomto poli velký prostor pro zlepšení do budoucna.

Problematika učňů, která byla podruhé začleněna do šetření, se již opakovaně vyznačovala potížemi spojenými s různými úhly pohledu podniků na problematiku praktické výchovy učňů v podmínkách české ekonomiky, a to i přes značné zpřesnění evropské (a návazně i české) metodiky pro tuto oblast vzdělávání (oproti prvnímu vymezení této problematiky v rámci přípravy šetření CVTS 3). Celkově se POV (praktické výuky) zúčastnilo **14 104 učňů v 1 927 podnicích** (podíl ze všech podniků poskytujících i neposkytujících DOV činil pouze **4,4%**), přičemž průměrný počet učňů činil 7,3 osoby na jeden podnik poskytující POV.