

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 například školení BOZP, požární ochrany, řidičů, svářečů, elektrikářů apod. Jejich základním cílem je zabezpečení potřebné míry bezpečnosti, ochrany zdraví při práci a požární ochrany u všech zaměstnaných osob při výkonu jejich povolání, resp. permanentní udržování znalostí zaměstnaných osob určitých profesí na úrovni, odpovídající vývoji nejnovějších poznatků většinou technického charakteru (elektrikáři, svářeči a další profese).

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 v jím zaměstnaných osobách. Jak známo, investice do pracovní síly v podobě neustálého **zvyšování její kvalifikace, odbornosti, manažerských a jiných dovedností** je investice, která se podnikům spolehlivě vrátí, i když většinou 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 19 resp. do 49, mají obvykle finanční prostor pro své podnikatelské aktivity obecně, a následně i pro své vzdělávací aktivity, znatelně menší než je tomu u velkých organizačních jednotek, zvláště pak u těch dlouhodobě etablovaných, úspěšných na našich i mezinárodních trzích.

Vycházíme-li jen z primárního porovnání v rámci základního souboru šetřených podniků (43 403 zaměstnaných osob), zjistíme velmi závažnou okolnost, že v průměru necelých **28% podniků** (přesněji 27,8%, absolutně pak 12 063) z celkového počtu podniků **neposkytovalo v roce 2010 DOV svým zaměstnaným osobám**. Z uvedeného počtu 12 063 podniků jich pak **93,7%** (absolutně 11 303 podniků) patřilo do dvou nejmenších velikostních skupin (10 - 19 a 20 - 49 zaměstnaných osob). Na druhé straně, jak již bylo uvedeno dříve v oddíle 2a) 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 zaměstnaným osobám. U dvou prostředních velikostních skupin bylo šetřením zjištěno neposkytování DOV zaměstnaným osobám pouze ve výši 6,3% (absolutně 760 podniků) z celkového počtu 12 063 podniků.

Kromě již výše uvedených faktorů, které významně ovlivňují vzdělávání zaměstnaných osob, byly v předchozím oddíle 2a) zmíněny další dva, a to velikost daného podniku (měřená počtem zaměstnaných osob), **úzce spjatá s druhem ekonomické činnosti**, kterou se zabývá. V této souvislosti je velmi obtížné učinit obecně platný závěr, který z těchto faktorů má větší vliv na úroveň DOV. Na druhé straně je ale určitě možné konstatovat, že veškeré na tomto místě uváděné faktory měly resp. obecně mají vliv ve svém komplexu větší či menší na úroveň vzdělávání zaměstnaných osob v podnicích.