

B. Porovnání tří předchozích šetření (CVTS 4 – CVTS 3 – CVTS 2) v rámci ČR

Jeden z hlavních cílů, které šetření sledovalo, bylo **porovnání jeho výsledků u rozhodujících ukazatelů s výsledky předchozích dvou šetření (CVTS 3 a CVTS 2)**.

Počet podniků poskytujících DOV z celkového počtu podniků podílejících se na šetření činil u CVTS 4 cca 72%, což je o dva procentní body více, než bylo vykázáno v rámci CVTS 3 (70%) resp. o pět procentních bodů v porovnání s CVTS 2 (67%).

Porovnáme-li **jednotlivé formy DOV**, pak se v časové řadě zásadním způsobem **nevychylovala ani jedna z nich** (jedná se o výkyvy v řádu spíše desetin procentních bodů, výjimečně o jeden až dva procentní body – konkrétně u vzdělávání na pracovišti). Např. u rozhodující formy DOV, což jsou kurzy DOV, byl vývoj následující: CVTS 2 - 54,3%, CVTS 3 - 52,7% a CVTS 4 - 53,4%).

Pokud jde o **údaje týkající se počtu účastníků kurzů DOV**, pak se sice absolutní počet účastníků nezvýšil tak významně, jako tomu bylo při porovnání dvou předchozích šetření CVTS 3 a CVTS 2 (+ 453 868 zaměstnaných osob), ale menší nárůst byl přece jen zaznamenán (+ 2 658 zaměstnaných osob).

Jedním z důležitých ukazatelů je **podíl placených hodin účasti na kurzech DOV na jednoho účastníka**, který měl od prvních výstupů, zjištěných v ČR v rámci CVTS 2, stále klesající tendenci (CVTS 2 – 25 hodin, CVTS 3 – 23 hodin a CVTS 4 dokonce jen 14 hodin). Uvedený trend byl do značné míry ovlivněn dopady celosvětové finanční resp. hospodářské krize.

Zaměříme-li se na jeden z nejdůležitějších výstupů šetření, kterým je oblast nákladů vynakládaných na vzdělávání pro tyto osoby, pak z pohledu **ukazatele podílu nákladů na kurzy DOV na úplných nákladech práce všech podniků** (poskytujících i neposkytujících DOV) docházíme k nepříznivému závěru, že tento podíl se oproti předcházejícím dvěma šetřením opět snížil a činil pouze **0,6%** (u CVTS 3 to bylo **0,9%** a u CVTS 2 pak **1,1%**). Pokud stručně hodnotíme poslední dva zmiňované ukazatele, musíme konstatovat, že ve srovnání s výslednými hodnotami u předchozích šetření CVTS 3 a CVTS 2 byl jak podíl placených hodin účasti na kurzech DOV na jednoho účastníka, tak i podíl nákladů na kurzy DOV na úplných nákladech práce významně nižší.

Na předchozí dva ukazatele, souvisejícími s nákladovou stránkou procesu poskytování kurzů DOV zaměstnaným osobám, přímo rovněž navazuje i **ukazatel průměrné ceny jedné placené hodiny kurzů DOV**. Zatímco cena jedné placené hodiny kurzů DOV činila u CVTS 4 celkem **250 Kč** (po zápočtu příspěvků a příjmů do/z společných vzdělávacích fondů) resp. 288 Kč (bez zápočtu příspěvků a příjmů do/z společných vzdělávacích fondů), v rámci šetření CVTS 3 to bylo **194 Kč** po zápočtu příspěvků a příjmů do/z společných vzdělávacích fondů (resp. 197 Kč bez zápočtu příspěvků a příjmů do/z společných vzdělávacích fondů) a u šetření CVTS 2 pak **211 Kč** po zápočtu příspěvků a příjmů do/z společných vzdělávacích fondů (resp. 213 Kč bez zápočtu příspěvků a příjmů do/z společných vzdělávacích fondů).

K nákladovému porovnání ještě patří indikátor **průměrné výše nákladů na kurzy DOV** (vč. příspěvků do společných vzdělávacích fondů a příjmů z nich) **na jednoho účastníka**, která se vyznačuje sestupným trendem (CVTS 2 – **5 371 Kč**, CVTS 3 – **4 337 Kč** a CVTS 4 – **3 613 Kč**).

Na úplný závěr a pro doplnění pohledu na problematiku DOV zaměstnaných osob ve vývojové řadě tří realizovaných šetření zmíníme ještě stručně **porovnání důvodů, které limitovaly podniky v poskytování aktivit DOV** (týkalo se těch podniků, které poskytovaly zaměstnaným osobám alespoň jednu z aktivit DOV, kterými byly kurzy a ostatní formy) **a důvodů neposkytování DOV** (týkalo se jen podniků, které neposkytovaly zaměstnaným osobám ani jednu ze dvou základních aktivit DOV), a to **u dvou posledních šetření CVTS 4 a CVTS 3, porovnatelných z hlediska shodné struktury těchto důvodů**.

Pokud se v první řadě zaměříme na **důvody, které limitovaly podniky v poskytování aktivit DOV**, pak na prvním místě se u obou šetření vyskytoval důvod, že stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnaných osob odpovídaly současným potřebám podniku. Na druhém místě důvodů u CVTS 4 byly vysoké náklady na kurzy (v rámci CVTS 3 až na místě čtvrtém), zatímco u CVTS 3 to bylo vysoké pracovní zatížení a nedostatek volného času zaměstnaných osob (v rámci CVTS 4 až na místě čtvrtém).

Při analýze **důvodů neposkytování DOV** docházíme k zajímavému zjištění, že u obou šetření existovala shoda na prvních dvou místech. Na prvním místě důvodů byla skutečnost, že stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnaných osob odpovídaly současným potřebám podniku, na druhém místě pak to, že podnik upřednostňoval získávání osob s požadovanou kvalifikací, dovednostmi a způsobilostmi. Na posledním místě se u CVTS 4 objevil důvod odrážející obtíže podniku s identifikací potřeb DOV, u CVTS 3 pak upřednostnění POV před DOV ze strany podniku (shodou okolností tak naprosto shodné umístění jako u předcházejícího souboru důvodů limitujících podniky v poskytování aktivit DOV).

Posuzujeme-li výsledné hodnoty uvedených stěžejních ukazatelů, pak nemůžeme být s přístupem podniků ke vzdělávání zaměstnaných osob příliš spokojeni. Na druhé straně je nutné se na hodnocení dívat komplexněji, a to jak z hlediska dalších numerických ukazatelů s pozitivními výsledky, tak i z pohledu hodnocení kvalitativních ukazatelů. Rozhodně však, i za předpokladu právě zmiňovaného komplexního posouzení všech výstupů ze šetření, nám z této analýzy vyplývá závěr, že **podniky by měly do budoucna problematice vzdělávání věnovat přece jen větší pozornost.** Pokud se u většiny podniků, zejména těch, které jsou v nižších velikostních skupinách, nezmění zásadním způsobem přístup ke vzdělávání jimi zaměstnaných osob, **může to mít značné důsledky na další rozvoj a efektivitu řízení těchto podniků ve smyslu jejich nižší konkurenceschopnosti na trhu české ekonomiky, ale u některých z nich i na poli mezinárodním.** Současně by se však měly nad současným stavem velmi vážně zamyslet i příslušné orgány státní správy resp. vláda ČR, neboť stávající **system nástrojů finanční a daňové politiky k podpoře vzdělávacích aktivit u zaměstnaných osob v podnicích se jeví jako značně neúčinný,** s relativně nízkým objemem finančních prostředků poskytovaných formou příjmů ze společných vzdělávacích a jiných fondů (vč. subvencí z EU, např. z Evropského sociálního fondu).