**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 legislativy[[1]](#footnote-1). 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 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 využívaní. 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](https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database).

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 zvlášť 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.

1. Specifické požadavky pro šetření jsou v právní rovině aktuálně upraveny:

nařízením [(ES) 1552/2005](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1415879108236&uri=CELEX:32005R1552) o statistikách odborného vzdělávání v podnicích,

nařízením [(ES) 198/2006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1415897446863&uri=CELEX:32006R0198)**,** kterým se provádí nařízení (ES) 1552/2005,

nařízením [(ES) 452/2008](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1416236812785&uri=CELEX:32008R0452) o vypracovávání a rozvoji statistik o vzdělávání a celoživotním učení, a

nařízením [(EU) 1153/2014](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1415897446863&uri=CELEX:32014R1153), 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](https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/legislation). [↑](#footnote-ref-1)