

12. Závěr

Šetření CVTS 3, které bylo v pořadí třetím svého druhu a druhým, kterého jsme se společně s ostatními státy EU zúčastnili, je již standardním evropským šetřením na poli vzdělávání, zajišťovaném podniky pro své zaměstnané osoby.

Ačkoliv 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 vyloučeny ty, které v době jejich výběru měly v šetřeném roce 2005 méně jak 10 zaměstnaných osob, a dále pak, že předmětem šetření se nestaly jednotky, které patří do odvětví zemědělství, myslivosti, lesnictví, rybolovu a chovu ryb, veřejné správy a obrany, vzdělávání, zdravotní a sociální péče, činnosti domácností a exteritoriálních organizací a institucí), **můžeme konstatovat, že zjištěné výsledky mají obecnou platnost z pohledu celé naší ekonomiky.**

Velká váha výsledků šetření je navíc podpořena tím, že byly obohaceny o výsledky prvně šetřených ekonomických subjektů (vládní instituce, domácnosti – jak fyzické osoby jako zaměstnavatelé, tak i jako ostatní OSVČ, a neziskové instituce sloužící domácnostem), pokud měly nejméně 10 zaměstnaných osob a patřily do vybraných sekcí C až K a O OKEČ.

Dalším důležitým momentem, opravňující nás k tvrzení o obecné platnosti výsledků šetření, je skutečnost, že jsme získali výsledky již druhého šetření v pořadí, které jsme porovnali s prvně realizovaným šetřením. Vývojové tendence, které z tohoto porovnání vyplynuly, nám dávají větší záruky konzistentnosti a porovnatelnosti získaných dat než když jsme získali před šesti lety údaje poprvé a neměli s nimi žádné zkušenosti, nebylo s čím je porovnat.

Ze šetření vyplynulo, že **ve sledovaném roce 2005 poskytovalo DOV svým zaměstnaným osobám 70% všech podniků**, které se jej zúčastnily. Je však nutné zdůraznit, že oproti výslednému podílu v rámci šetření CVTS 2 ve výši 67% je nárůst o 3 procentní body relativně malý, pod očekáváním. **Na druhé straně musíme v zájmu objektivit uvést, že při porovnávání obou provedených šetření je nutné podíl 67% u CVTS 2 poměřit s podílem 74% u CVTS 3**, který vychází z propočtu na základě srovnatelné základny (tzn. shodná struktura zpravodajských jednotek co do ISEKTORŮ, jak již bylo dříve zmíněno; tuto skutečnost musíme vzít v úvahu vždy, když budeme porovnávat výsledky obou šetření). V tomto případě se nárůst o 7 procentních bodů jeví již mnohem přijatelnější.

Rozhodující formou DOV jsou kurzy, které ze všech podniků poskytujících DOV realizovalo 87% podniků. U kurzů mírně převládala forma jejich zabezpečení interními silami (56%) nad externí formou (44%). Externí kurzy byly zajišťovány především soukromými vzdělávacími společnostmi (ze 71%). Z hlediska podílu účasti zaměstnaných osob v jednotlivých typech DOV se kurzů zúčastnilo 53% osob, nejvíce z nich pak bylo ve věkové skupině 25-54 let (76% z celku), zbývající dvě věkové skupiny do 25 let a ve věku 55 let a více se na kurzech podílely zhruba stejně (cca 12%). Pokud jde obecně o zaměření kurzů, nejvíce pozornosti věnovaly podniky problematice ochrany životního prostředí a bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (20%) a výuce jazyků (18%). Podíl placených hodin na kurzech na jednoho účastníka činil v průměru 23,1 hodin a měl zvyšující se tendenci u vyšších velikostních skupin podniků.

Jedním z hlavních problémů je **otázka finančních prostředků vynakládaných na vzdělávání, zejména pak na kurzy DOV.** Dosáhly v průměru pouze 0,9% úplných nákladů práce (jen u 9 odvětví ze 30 celkem se tento podíl pohyboval nad průměrnou úrovní). Náklady na kurzy na jednoho účastníka kurzů činily v průměru 4 337 Kč a náklady na jednu placenou hodinu za kurzy pak 188 Kč. Můžeme konstatovat, že čím byla vyšší velikostní skupina podniků, tím vyšší byly uvedené druhy nákladů. Vysoké náklady na kurzy podniky uváděly jako třetí v pořadí nejdůležitější důvod ovlivňující rozsah vzdělávacích aktivit (za důvody, že stávající úroveň vzdělání odpovídala potřebám podniku a že zaměstnané osoby měly omezené časové možnosti). Navíc je nutné v této souvislosti zdůraznit skutečnost, že podpora vzdělávání finančními, daňovými a jinými nástroji byla nedostatečná (příjmy a úlevy na DOV z celkového objemu nákladů na kurzy DOV činily pouze 1,6%).

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 na vzdělávání na pracovišti, dále na konferencích, seminářích, veletrzích a přednáškách a na druhé straně nejnižší účast byla na rotaci pracovních míst, výměnách pracovníků a studijních návštěvách.

Velmi důležitou otázkou je **úroveň vzdělávací politiky v podnicích**, která nebyla, jak ze šetření vyplynulo, na potřebné výši. Celkem 42% podniků sice uvedlo, že v podniku existovaly osoba či organizační útvar odpovědné za organizování DOV a 31% podniků, že sestavovalo vzdělávací plány či programy, ale na druhé straně jen méně jak 10% podniků uvedlo, že hodnotily vzdělávací akce, spokojenost účastníků s jejich průběhem a výsledkem, jejich dopad na změny v chování resp. na výkon účastníků, vedly strukturované rozhovory s cílem stanovit specifické vzdělávací potřeby apod.

Z celkového počtu **30% podniků (resp. 26% při použití srovnatelné propočtové základny), které neposkytovaly DOV svým zaměstnaným osobám**, nejvíce podniků jako hlavní důvod neposkytování DOV

uvedly, že stávající dovednosti a schopnosti odpovídaly potřebám podniku. Dalšími, váhově velmi silnými důvody byla skutečnost, že podnik upřednostňoval získávání osob (na trhu práce) s požadovanými dovednostmi a schopnostmi, jiné nespecifikované důvody a že zaměstnané osoby neměly dostatek volného času na vzdělávací aktivity. Vysoké náklady na kurzy DOV se překvapivě objevily až na pátém místě uváděných důvodů.

Inovační procesy se v podnicích realizovaly v poměrně menší míře. V průměru téměř 16% podniků zavedlo v roce 2005 inovace svých výrobků či služeb. Největší podíl na jejich realizaci měly podniky odvětví sdružení 9 činností, dále pak velkoobchodu vč. zprostředkování, výroby a oprav strojů a zařízení vč. elektrických a optických přístrojů, výroby základních kovů, hutních a kovodělných výrobků a stavebnictví. V uvedených odvětvích se realizovalo téměř 60% všech inovačních procesů.

S pomocí tzv. **národních otázek** se hledaly odpovědi na otázky neplacené doby u účasti na kurzech, zda podniky poskytovaly a v jaké míře kurzy DOV pro osoby na rodičovské dovolené, jaký byl podíl zaměstnaných osob účastnících se DOV v jednotlivých třídách zaměstnání dle klasifikace KZAM v podnicích poskytujících kurzy DOV, jaká byla spolupráce podniků se školami v oblasti odborného vzdělávání a jaký byl počet účastníků e-learningu.

Problematika učňů, která byla poprvé začleněna do šetření, se vyznačovala potíženími spojenými s nevelkými zkušenostmi podniků s těmito otázkami a s různými úhly pohledu na problematiku praktické výchovy učňů v podmínkách české ekonomiky. Dá se však předpokládat, že v rámci dalšího šetření již bude řada otázek spojených s POV podstatně zřetelnější a odpovědi podniků tak budou mít mnohem vyšší vypovídací schopnost.

Jeden z hlavních cílů, které šetření sledovalo, bylo **porovnání jeho výsledků u rozhodujících ukazatelů s výsledky v rámci CVTS 2**. Jak již bylo dříve uvedeno, nezbytným předpokladem tohoto srovnání bylo vytvoření srovnatelné základny, neboť počet zpravodajských jednotek byl u CVTS 3 oproti předchozímu šetření rozšířen o ekonomické subjekty vládních institucí, domácností – jak fyzických osob jako zaměstnavatelů, tak i jako ostatních OSVČ, a neziskových institucí sloužících domácnostem.

Z takto prováděného porovnání vyplynulo, vezmeme-li v úvahu jen rozhodující ukazatele, že počet podniků poskytujících DOV činil 74% z celkového počtu podniků u CVTS 3, což je o sedm procentních bodů více než bylo zjištěno u CVTS 2. Z jednotlivých forem byl nejvyšší nárůst oproti CVTS 2 zjištěn u vzdělávání na pracovišti (+ 17,3 procentních bodů), nejnižší pak překvapivě u kurzů DOV (+ 0,7 procentního bodu). U tří druhů forem DOV byl zaznamenán dokonce pokles, který vyjádřený v procentních bodech byl nejvyšší u účasti na konferencích, seminářích, veletrzích a přednáškách (- 6,5), dále pak u rotace pracovních míst, výměn či zapůjčení pracovníků a studijních návštěv (- 1,9) a u samostudia (- 1,4). Poměr mezi návštěvníky kurzů DOV – muži a ženami je u obou šetření přibližně stejný (61% resp.62% a 39% resp.38%), výrazně však vzrostl počet účastníků kurzů (o téměř 47%). Nárůst podílu účastníků kurzů DOV na celkovém počtu zaměstnaných osob u všech podniků činil 19,2 procentních bodů, zatímco na celkovém počtu zaměstnaných osob u těch podniků, které poskytovaly kurzy DOV, pak 19,1 procentních bodů.

Průměrný podíl placených hodin na kurzech DOV na jednoho účastníka byl nepříznivý, o téměř 2 hodiny nižší. Rovněž tak byl nižší průměrný podíl nákladů na kurzy DOV na úplných nákladech práce, a to o 0,2 procentního bodu (CVTS 2 – 1,1% a CVTS 3 – 0,9%). Průměrný podíl nákladů na kurzy DOV na 1 účastníka byl u CVTS 3 nižší než u CVTS 2 (konkrétně 4 506 Kč oproti 5 312 Kč). Posuzujeme-li výsledné hodnoty těchto 3 stěžejních ukazatelů, pak nemůžeme být s přístupem podniků ke vzdělávání zaměstnaných osob příliš spokojeni. Na druhé straně je nutné se na hodnocení podívat komplexněji, z hlediska dalších numerických ukazatelů s pozitivními výsledky i kvalitativních ukazatelů. Rozhodně však i za předpokladu komplexního posouzení všech výstupů ze šetření nám z této analýzy vyplývá závěr, že podniky by měly do budoucna problematice vzdělávání věnovat mnohem větší pozornost. Pokud se u většiny podniků, zejména těch, které jsou v nižších velikostních skupinách, nezmění zásadněji přístup ke vzdělávání jimi zaměstnaných osob, může to mít značné důsledky na další rozvoj a efektivitu řízení těchto podniků. Současně se však podniky budou muset zamyslet nad současným stavem i příslušné orgány státní správy resp. vláda ČR, neboť stávající systém nástrojů finanční a daňové politiky k podpoře vzdělávacích aktivit u zaměstnaných osob v podnicích se jeví jako velmi neúčinný, s nízkým objemem finančních prostředků poskytnutých formou příjmů a úlev za uvedeným účelem.

Problematické **porovnání výstupů ze šetření CVTS 3 za ČR a ostatní zúčastněné státy EU (vč. porovnání s výstupy ze šetření CVTS 2)** jsme věnovali pouze tolik prostoru, jaký nám byl umožněn poskytnutými údaji ze strany Eurostatu v době tvorby analýzy, a to jen prostřednictvím několika základních ukazatelů. Z nich jsme vybrali čtyři ukazatele, z našeho pohledu rozhodující pro posouzení základních tendencí ve sledované oblasti. Vyjdeme-li z jejich celkových průměrných hodnot, můžeme konstatovat, i když máme přece jen omezený soubor indikátorů, že vývoj se nevyznačuje příliš pozitivními tendencemi (první ukazatel zaznamenal jen nárůst o 1 procentní bod, v pořadí druhý analyzovaný ukazatel nevykázal žádný nárůst a zbývající dva ukazatelé se vyznačují dokonce poklesem – bližší údaje viz oddíl 10 a 11). Přes uvedený, zobecněný závěr je však potřebné zdůraznit, že jednotlivé státy se samozřejmě od těchto průměrných hodnot odchylují v obou směrech. A to je i případ ČR, která vykázala v těchto čtyřech vybraných

ukazatelích poměrně uspokojivé výsledky, i přes negativní tendence, vyjádřené mírným poklesem u dvou ukazatelů ze čtyř hodnocených.

Vývoj objektivních potřeb zvyšování kvalifikace pracovní síly bude rozhodujícím činitelem, determinujícím rozsah a úroveň vzdělávání zaměstnaných osob. Dá se předpokládat, vycházíme-li z dosavadního vývoje u nás a především pak z dlouhodobého vývoje v západoevropských státech, že potřeby zvyšování kvalifikace pracovní síly budou mít permanentně rostoucí trend. Vysoká kvalifikace zaměstnaných osob bude do budoucna hnacím motorem efektivního rozvoje podniků a jednou z investic s relativně vysokou mírou návratnosti.

Šetření CVTS 3 tak splnilo svůj základní cíl, kterým bylo poskytnout ucelený obraz o procesu vzdělávání zaměstnaných osob v podnicích a porovnat po šesti letech jeho výsledky s výsledky předchozího šetření. Toto porovnání z pohledu vývojových tendencí je rovněž i potvrzením větší validity výsledků prvně získaných výsledků před šesti lety, které nebylo možné v rámci ČR porovnat resp. jen s výsledky získanými v ostatních státech, což nebylo porovnání relevantní.

Konečným výstupem z tohoto šetření bude pak porovnání jeho výsledků, zjištěných v členských státech EU, které se šetření zúčastnily, v evropském kontextu. Předpokládá se, že toto srovnání, vycházející již z finálních výstupů všech v šetření zúčastněných států, bude Eurostat publikovat pravděpodobně ve druhém čtvrtletí tohoto roku. Rozhodně však již dnes můžeme říci, zejména na základě zkušeností s podobnou situací před šesti roky, že relativně velmi podrobné porovnání výsledků šetření CVTS 3 zvláště a také s výsledky šetření CVTS 2 v evropském měřítku značně obohatí výstupy ze šetření jednotlivých států. Rozhodující závěry z tohoto šetření pak budou sloužit ke strategickým rozhodnutím EU i jejích jednotlivých států v oblasti DOV zaměstnaných osob v podnicích resp. v problematice celoživotního učení.