

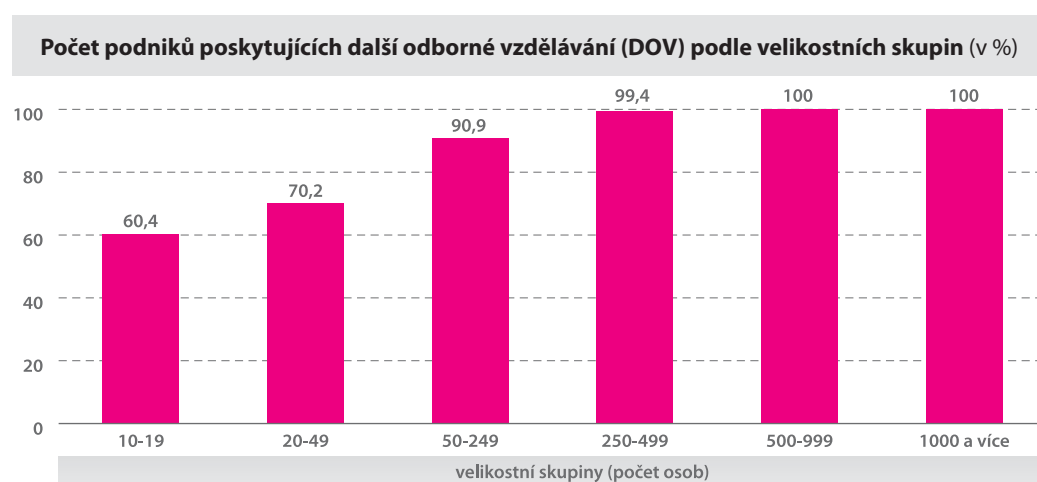
Šetření o odborném vzdělávání zaměstnanců

Koncepce celoživotního vzdělávání je nezbytnou součástí pro rozvoj společnosti.

Jak se v této oblasti daří České republice a dalším zemím EU, to vyplývá z opakovaných statistických šetření. Získaná data nám poskytnou přehled o obsahovém zaměření, rozsahu, ale i finančních nákladech vynaložených na vzdělávání.

Vzdělávání zaměstnanců v podnicích bylo v evropském kontextu po delší dobu spíše stranou pozornosti až do doby, kdy se před cca 15 lety začala v souvislosti s potřebou soustavnějšího ekonomického a sociálního rozvoje prosazovat **koncepce celoživotního učení**. Potřeba mít i o vzdělávání zaměstnanců v podnicích relevantní informace vedla v polovině 90. let v EU k rozhodnutí uspořádat ve 12 členských zemích **první soustavné a metodicky jednotné statistické šetření**. Dostalo označení **CVTS (Continuing Vocational Training Survey)** a uskutečnilo se **v roce 1994** (referenčním byl rok 1993). Z výstupů tohoto šetření vyplynuly např. informace o tom, kolik a jakých podniků poskytovalo svým zaměstnancům další odborné vzdělávání, s jakým obsahem a v jakém rozsahu, kolik na vzdělávání zaměstnanců podniky vydávaly finančních prostředků apod.

Protože výsledky z tohoto šetření měly poměrně značný ohlas v odborné veřejnosti, rozhodl se Eurostat uskutečnit **v roce 2000** ve spolupráci s národními statistickými orgány jednotlivých členských zemí EU podobné šetření s označením **CVTS 2** (za referenční rok 1999). To se již uskutečnilo nejen v členských státech EU, ale také ve skupině v té době ještě kandidátských zemí, a to **vč. ČR**. Díky získaným výsledkům bylo možné



i u nás uceleněji popsat situaci ve vzdělávání zaměstnanců v podnicích a navíc, s ohledem na jednotnou metodiku realizovaného šetření, porovnávat zjištěné údaje i s dalšími zeměmi EU. Mimo jiné se však došlo i ke zjištění, že přestože byl rozsah tohoto typu vzdělávání u nás větší než ve většině tehdejších kandidátských zemí, zaostával za průměrem zemí EU.

Nárůst šetření

Dalším šetřením bylo **CVTS 3**, které se uskutečnilo opět po šesti letech, tj. **v roce 2006** (za referenční rok 2005). Vyznačovalo se podobným obsahem, aby bylo možné porovnávat zjišťované údaje nejen z hlediska jejich věcného obsahu, ale i časového (po jeho ukončení tak bylo možné u 12 států, které se již zúčastnily historicky prvního šetření v roce

1994, porovnávat výstupy v časové řadě tří šetření; v případě ČR došlo k porovnávání v časové řadě dvou šetření). Ve srovnání s předcházejícím šetřením CVTS 2 bylo tentokrát uskutečněno v ještě větším počtu zemí (28).

ČSÚ při tomto šetření pracoval s rozsáhlejším výběrovým souborem podniků a dalších ekonomických subjektů (10 000 zpravodajských jednotek oproti 7 000 respondentů v rámci šetření CVTS 2). Výběrový soubor tvořily podniky, resp. ekonomické subjekty s 10 a více zaměstnanci ze všech odvětví hospodářství ČR kromě zemědělství (zahrnující i lesnictví a rybolov), veřejné správy, obrany, vzdělávání, zdravotní a sociální péče. Dopočet byl opět proveden na celou ČR (základní soubor), tedy na celkem cca 46 000 ekonomických subjektů z uvedených odvětví českého hospodářství (na rozdíl od

cca 32 000 ekonomických subjektů v těch samých odvětvích v rámci šetření CVTS 2). Šetření, které při návratnosti dotazníků ve výši cca 80 % mělo vysokou vypovídací schopnost, přineslo řadu zajímavých zjištění.

Rozsah vzdělávání

Podíl podniků, které poskytují svým zaměstnancům další odborné vzdělávání, činil u nás 74 % (z toho pak pro úplnost logicky vyplývá podíl podniků neposkytujících toto vzdělávání svým zaměstnancům ve výši 26 %), což bylo více než při předcházejícím šetření (67 %). Porovnání tohoto podílu s analogickým údajem z jiných zemí zařadilo ČR zhruba doprostřed souboru sledovaných zemí. Před ČR se dostalo například Dánsko, Švédsko, Nizozemsko či Francie, avšak ze „starých“

členských zemí se za ČR zařadilo Německo, Belgie, Španělsko, Portugalsko a také většina „nových“ členských zemí EU. Z tohoto hlediska byl tedy vývoj u nás v období let 1999–2005 relativně pozitivní. Výsledky rovněž ukázaly, že podíl podniků poskytujících svým zaměstnancům další odborné vzdělávání se v uvedeném období ve vyspělejších zemích snížil, zatímco v méně vyspělých zemích se zvýšil (i když v nich ještě nedosáhl úrovně vyspělejších zemí).

Výsledky šetření dále potvrdily, že existuje jistá **závislost rozsahu vzdělávání zaměstnanců na velikosti podniku**, spočívající v tom, že se zvyšující se velikostí podniků (vyjádřené počtem zaměstnanců) stoupá podíl podniků, které svým zaměstnancům poskytovaly další odborné vzdělávání. Podniky spadající do nejvyšších velikostních skupin (nad 500 zaměstnanců) poskytovaly svým zaměstnancům další odborné vzdělávání stoprocentně, zatímco ve skupině podniků s 10–19 zaměstnanci byl tento podíl nejnižší (cca 65%). Existují ovšem i rozdíly podle toho, do kterého odvětví podniky spadají: v některých odvětvích byl podíl podniků poskytujících svým zaměstnancům další odborné vzdělávání oproti průměru velmi vysoký

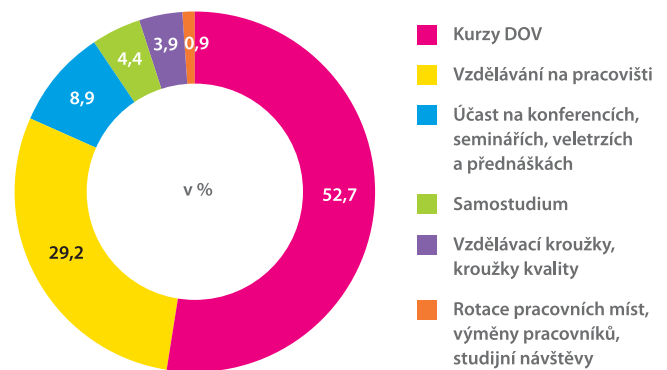
(například těžba nerostných surovin), v jiných odvětvích naopak velmi nízký (například doprava, vč. činnosti cestovních kanceláří).

Již v dřívějších šetřeních se potvrdily kvalifikované odhady, že většinu dalšího odborného vzdělávání poskytují podniky svým zaměstnancům prostřednictvím **externích poskytovatelů vzdělávání**, zatímco podíl vlastních interních poskytovatelů je menší. To je rys, který není specifický jen pro ČR, ale je spíše obecného charakteru.

Proporce mezi externími a interními poskytovateli dalšího vzdělávání se příliš nemění ani v čase.

Dá se v této souvislosti předpokládat, že převaha externích poskytovatelů dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců souvisí s **druhy poskytovaného vzdělávání**. V šetření CVTS se totiž sledovalo několik druhů dalšího vzdělávání. Výsledky ukázaly, že nejčastějším druhem dalšího vzdělávání je účast zaměstnanců ve **vzdělávacích kurzech**. Z podniků, které svým zaměstnancům poskytovaly další odborné vzdělávání, šlo v téměř devíti podnicích z deseti o vzdělávací kurzy. Pokud jde o jejich účastníky z hlediska pohlaví, účastnili se dalšího vzdělávání častěji muži (61 %) než ženy (39 %). K dalším nejčastěji využívaným

Podíl účastníků DOV podle typu DOV (v %)



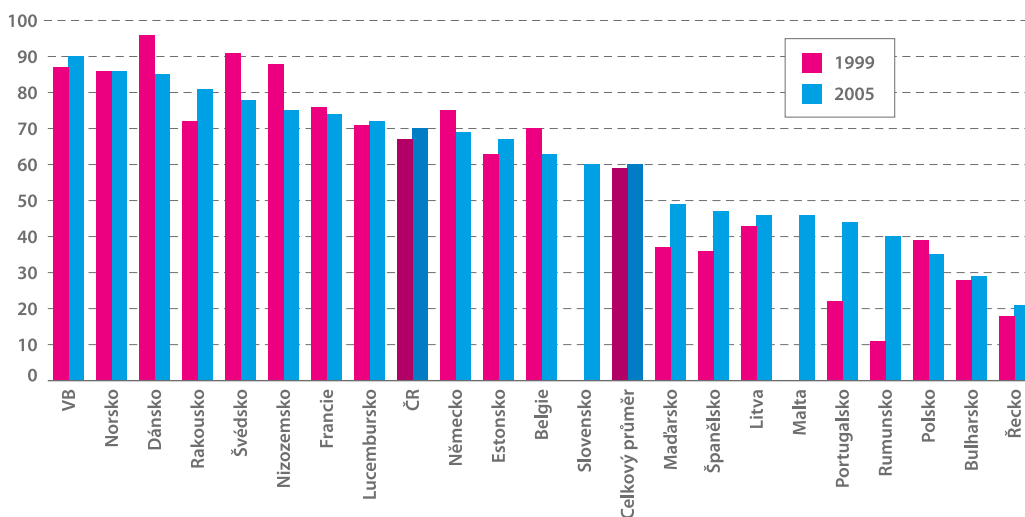
druhům dalšího vzdělávání patřila **účast na odborných seminářích, přednáškách, konferencích a veletrzích spolu se vzděláváním na pracovišti**.

Obsah kurzů

Pokud jde o **obsah odborných kurzů**, porovnání výsledků šetření CVTS 3 s výsledky předcházejícího šetření CVTS 2 ukázalo, že v období mezi oběma šetřeními došlo k nárůstu kurzů týkajících se ochrany životního prostředí a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a také kurzů cizích jazyků. Na druhé straně došlo k poklesu kurzů, které byly obsahově zaměřeny na účetnictví, finance, řízení a správu a také na využívání výpočetní techniky.

Důležitým ukazatelem vypovídajícím detailněji o dalším odborném vzdělávání zaměstnanců je **průměrný počet hodin, které strávil účastník vzdělávání účasti na kurzech dalšího vzdělávání placených podnikem za rok**. Ten byl šetřením CVTS 3 zjištěn ve výši 23,3 hodin. Varující je na tomto ukazateli jeho porovnání s analogickým ukazatelem z předcházejícího šetření CVTS 2, kdy tento ukazatel činil 25,1 hodin, tedy o téměř dvě hodiny více. Zaostávání ČR potvrzuje i porovnání výsledku CVTS 3 s dalšími zeměmi. Průměr za všechny země totiž činil 30 hodin za rok (tj. o 7 hodin více než v ČR) a hodnoty za jednotlivé země kolísaly v rozpětí od 20 (Velká Británie) do 37 (Maďarsko). Kdyby se z hlediska tohoto ukazatele sestavil žebříček 22 zemí, u nichž byly údaje po uskutečnění šetření k dispozici, zaujala by v něm ČR předposlední 21. místo, tedy například za Slovenskem, Litvou nebo Estonskem.

Podíl podniků poskytujících DOV na celkovém počtu podniků (v %)



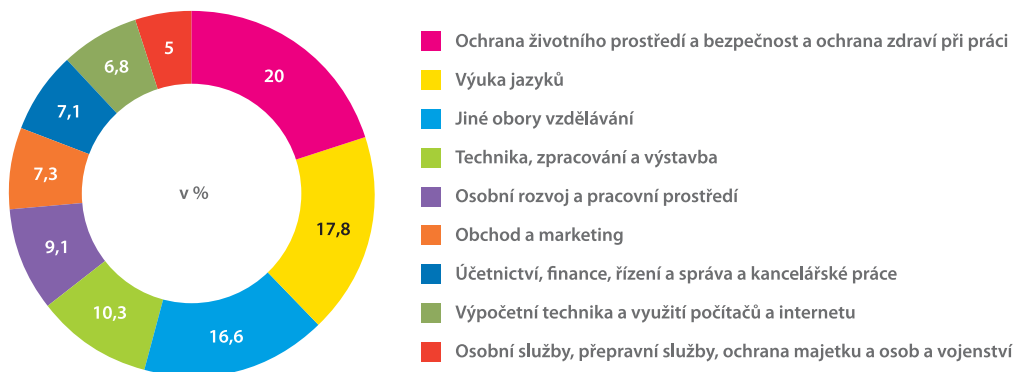
Náklady na vzdělání

Velmi sledovanými ukazateli bývají v šetřeních o vzdělávání ukazatelé **výdajů na vzdělávání**, v případě šetření o dalším odborném vzdělávání zaměstnanců v podnicích a dalších ekonomických subjektech pak jen ukazatelé výdajů na odborné vzdělávací kurzy (pro úplnost výdaje na tzv. „ostatní formy“

odborného vzdělávání se z hlediska výdajů podniků nesledují). Pro vyjádření výdajů na další odborné vzdělávání zaměstnanců se používá ukazatel, který porovnává výši výdajů na vzdělávání s výší úplných nákladů práce (tj., zjednodušeně řečeno, mzdových nákladů vč. povinných odvodů ke mzdám). Ze šetření CVTS 3 vyplynula hodnota tohoto ukazatele za ČR v **průměrné výši 0,9 %**. Vzhledem k tomu, že se jedná o průměrnou hodnotu, liší se příslušné údaje z jednotlivých odvětví, a to směrem nahoru i dolů. Podle očekávání patří k nejvyšším výdajům na další odborné vzdělávání zaměstnanců v odvětví finančního zprostředkování (přesahují průměr více než trojnásobně) a v odvětví výpočetní techniky (jsou více než dvojnásobné). Naopak nejnižší výdaje byly zjištěny v odvětvích výroby textilu, zpracování dřeva a v maloobchodě, kde byly oproti průměru jen třetinové. Na druhé straně z pohledu porovnání výsledků šetření CVTS 3 s výsledky z předchozího šetření CVTS 2, zaznamenaly nejvyšší nárůst například odvětví spojů a těžby nerostných surovin a nejnižší pak například odvětví výroby a rozvodu elektřiny, vody a plynu.

I když se ukazatel výdajů oproti předcházejícímu šetření CVTS 2 rovněž snížil (tehdy činil 1,1 %), šlo zřejmě o celoevropský trend, protože své relativní postavení si ČR v podstatě udržela. Výdaji ve výši 0,9 % celkových nákladů práce

Pracovní doba strávená na kurzech DOV podle oborů vzdělávání (v %)



se totiž řadí na místo blízké průměru za celou EU. Nejnižší výdaje na další odborné vzdělávání zaměstnanců byly šetřením CVTS 3 zjištěny v Řecku (0,3 %) a nejvyšší v Dánsku a Nizozemsku (1,2 %).

Jako doplňující ukazatele na dokreslení finanční stránky dalšího odborného vzdělávání, konkrétně pak odborných vzdělávacích kurzů, lze uvést následující ukazatele a dosažené hodnoty: **průměrná cena jedné hodiny odborných vzdělávacích kurzů činila 194 Kč** (oproti 211 Kč v rámci šetření CVTS 2) a **podíl nákladů na tyto kurzy na jednoho jejich účastníka činil 4 506 Kč** (oproti 5 312 Kč v rámci předchozího šetření CVTS 2). Jak je z výsledků porovnání obou posledních šetření patrné, jde o negativní tendence, které přímo navazují na výstupy u dříve uvedených ukazatelů (hlavně pak na ukazatel podílu výdajů na vzdělávací kurzy na úplných nákladech práce).

I v šetření CVTS 3 měla ČR možnost zařadit některé své specifické „národní“ otázky. ČSÚ zařadil do šetření například otázku týkající se **spolupráce středních a vysokých škol při dalším odborném vzdělávání zaměstnanců**. Výsledky této otázky nejsou bohužel příliš pozitivní a potvrdily obecně známou skutečnost, že u nás je tato přínosná spolupráce oproti většině zemí velmi omezená. Například jen asi 3 % podniků se podílelo na koncipování obsahu vzdělávání středních a vysokých škol, jen asi pětina podniků se podílela na zajišťování odborné praxe žáků středních škol a jen asi 8 % podniků pak na odborné praxi studentů vysokých škol. Mimoto se pouze 3 % podniků podílelo svými odborníky na výuce v rámci středních a 5 % podniků pak v rámci vysokých škol.

Přípravy dalšího šetření

Šetření CVTS 3 bezesporu dále zlepšilo informace o dalším odborném vzdělávání zaměstnanců a potvrdilo předpokládané přínosy. Proto je jistě velmi užitečné, že se v roce 2011 uskuteční podobné šetření CVTS 4 (v ČR pod označením VZ 2011), na kterém již přípravné práce započaly. Jeho referenčním obdobím bude rok 2010.

Šetření CVTS 4, které podléhá Nařízení Komise (EU) č. 822/2010 ze dne 17. 9. 2010 a následně bylo zařazeno do Programu statistických

zjišťování na rok 2011, proběhne na stejném rozsahu výběrového souboru, jako tomu bylo u předchozího šetření (10 000 ekonomických subjektů) a bude mít do značné míry podobnou strukturu dotazníku. V něm budou vyžadovány odpovědi na otázky, vztahující se především: k základním charakteristikám podniků, vzdělávací politice a strategii, problematice poskytování kurzů a tzv. „ostatních forem“ vzdělávání (rotace zaměstnanců, kroužky kvality, samostudium, účast na konferencích apod.) a odbornému výcviku učňů v podnicích.

Aby měly výstupy z připravovaného šetření co nejvyšší vypovídací schopnost, je nutné, aby se na toto šetření dobře připravili nejen pracovníci ČSÚ, ale také pracovníci podniků odpovědní za vzdělávání svých zaměstnanců, a to v dostatečném časovém předstihu. Z tohoto důvodu se jeví jako optimální, aby si podniky připravily svoji informační soustavu tak, aby na jejím základě bylo následně možné získat co nejpřesnější základní údaje o jejich vzdělávacích aktivitách ve vztahu k zaměstnancům a sestavit tak následně kvalitní dotazník. Nakonec nelze opominout ani podíl zaměstnavatelských a odborových svazů na celkovém úspěchu připravovaného šetření.

Ing. Josef Kotýnek
odbor statistik rozvoje
společnosti

Podíl nákladů na kurzy DOV na úplných nákladech práce (v %)

