

## Metodologie a výklad pojmů

### Definice základního a výběrového souboru

Šetření CVTS je výběrové šetření. To znamená, že zjišťuje relevantní informace o základním souboru, resp. cílovém výzkumném souboru pomocí zkoumání jeho vybrané části, tj. výběrového souboru.

Výzkumný soubor CVTS tvoří „podniky“ definované jakožto právnícké jednotky, popř. nejmenší kombinace těchto jednotek tvořících organizační celek produkující zboží či poskytující služby a disponující určitým stupněm autonomie v rozhodování, zejména pokud se jedná o disponování se svými zdroji. Takový podnik se může zabývat jednou činností i více činnostmi a to na jednom i více pracovištích, regionech.

Do základního souboru pro šetření CVTS byly dle pokynů Eurostatu zařazeny podniky s 10 a více zaměstnanci s hlavní ekonomickou činností spadající do následujících skupin ekonomických činností definovaných na základě klasifikace NACE Rev. 2:

- Průmysl – sekce B, C, D E
- Stavebnictví – sekce F
- Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel – sekce G
- Doprava a skladování – sekce H
- Ubytování, stravování a pohostinství – sekce I
- Informační a komunikační činnosti – sekce J
- Peněžnictví a pojišťovnictví – sekce K
- Činnosti v oblasti nemovitostí a administrativy a podpůrné činnosti – sekce L a N
- Profesní, vědecké a technické činnosti – sekce M
- Kulturní, zábavní a rekreační činnost a Ostatní činnosti – sekce R a S

Do šetření byly přitom zahrnuty pouze podniky spadající dle Klasifikace institucionálních sektorů a subsektorů do kategorie 11 (nefinanční podniky), 12 (finanční instituce) a 14 (domácnosti). Vynechány jsou tedy vládní instituce (13) a neziskové instituce sloužící domácnostem (15).

Základní soubor byl vymezen parametricky na podkladě registru ekonomických subjektů. Do výběrového souboru byly pak jednotky vybrány náhodným stratifikovaným výběrem, přičemž stratifikačními proměnnými byly velikost podniku a hlavní ekonomická činnost podniku dle klasifikace NACE. Základní a výběrový soubor byl vygenerován s datem k 30. 12. 2020. Při zpracovávání výstupů se pak pracovalo s váženými daty.

Výstupy z šetření jsou prezentovány (mj.) v třídění dle velikosti podniku dle počtu zaměstnanců, dle převažující ekonomické činnosti podniku a dle toho, zda je vrcholovým vlastníkem Čech, nebo cizinec (tj. zda se jedná o podniky *domácí*, nebo *pod zahraniční kontrolou*). Zde je třeba upozornit, že složení podniků různých charakteristik se v jednotlivých kategoriích liší. Např. zatímco polovina *domácích* podniků čítala 10–19 zaměstnanců a další téměř třetina 20–49 zaměstnanců, mezi podniky *pod zahraniční kontrolou* bylo těch s 10–19 zaměstnanci jen 22,5 % a těch s 20–49 zaměstnanci 27,5 %. Dále, zatímco v podnicích zaměřených na *ubytování, stravování a pohostinství* bylo 63,9 % podniků s 10-19 zaměstnanci a dalších 29,2 % podniků s 20–49 zaměstnanci, mezi podniky věnujícími se *činnostmi v oblasti nemovitostí a administrativní a podpůrné činnosti* byla jen cca třetina podniků s 10–19 zaměstnanci (35,6 %) a další třetina (33,3 %) čítala 20–49 zaměstnanců. Nakonec, zatímco mezi podniky věnující se *peněžnictví a pojišťovnictví* bylo 45,3 % podniků

pod zahraniční kontrolou, mezi podniky v oblasti *stavebnictví* jich bylo jen 3,5 % a mezi podniky zaměřené na *ubytování, stravování a pohostinství* 4,1 %. Vlivy jednotlivých třídicích proměnných se tedy vzájemně prolínají.

## Abecední seznam pojmů

---

<b>Externí kurz/školení</b>	<p>U kurzů/školení rozlišujeme mezi interními a externími kurzy/školeními, přičemž místo konání kurzu není rozhodující.</p> <p>Externí kurz/školení z podstatné části plánuje a řídí "třetí strana" neboli organizace, která není součástí daného podniku. V tomto případě podnik nemá přímou odpovědnost za jeho obsah, podnik si pouze dané vzdělávání pro zaměstnance vybere a objedná/zaplatí.</p>
<b>Hodiny placené pracovní doby strávené v kurzech/školeních</b>	<p>Počet hodin strávených vzděláváním v kurzech/školeních zahrnuje pouze skutečnou dobu vzdělávání, a to v rámci placeného pracovního času. Nepatří sem např. přestávky mezi jednotlivými lekcemi či školeními, které zaměstnanec věnoval své běžné práci, ani doba strávená dopravou na místo vzdělávání. Pokud se některé kurzy/školení konaly částečně i v jiném roce, započítává se pouze účast v roce 2020.</p>
<b>Interní kurz/školení</b>	<p>U kurzů/školení rozlišujeme mezi interními a externími kurzy/školeními, přičemž místo konání kurzu není rozhodující.</p> <p>Interní kurz/školení z podstatné části plánuje a řídí sám podnik, který má též odpovědnost za jeho obsah.</p>
<b>Jiné formy vzdělávání než kurzy/školení</b>	<p>Jiné formy než kurzy/školení jsou do vzdělávání zaměstnanců zahrnuty pouze tehdy, jsou-li plánovány předem a hlavním záměrem zaměstnance, který se jich účastní, je něco se naučit.</p> <p>Většinou se jedná o vzdělávání formou zaškolování či instruktáží pro jednoho až pět pracovníků orientované na pracovní činnosti na konkrétním pracovišti za použití běžných pracovních nástrojů, kdy obsah vzdělávání bývá přizpůsoben individuálním potřebám vzdělávaných osob. Vzdělávaná osoba (či více osob) mívá také zpravidla možnost si do určité míry samostatně určovat čas, místo a obsah vzdělávání.</p> <p>Kromě zaškolování a instruktáží sem patří např. také účast na konferencích či veletrzích s cílem něco se naučit.</p> <p>Zvláštní formou vzdělávání zaměstnanců je i samostudium, není-li ovšem podnikáno za účelem osvojit si učivo či dovednosti probírané v rámci kurzu/školení.</p>
<b>Kurzy/školení</b>	<p>Kurzy/školení se vyznačují vysokým stupněm organizace (z hlediska času, prostoru a obsahu) ze strany školitele či vzdělávací instituce. Obsah kurzů/školení je předem připraven pro charakteristickou cílovou skupinu osob, např. podle vymezených učebních osnov, a místo konání je většinou zřetelně oddělené od pracoviště (odehrává se v prostorách speciálně určených pro vzdělávání, jako jsou učebny nebo vzdělávací centra).</p> <p>Patří sem např. povinné školení BOZP a PO, počítačové či jazykové kurzy, kurzy zaměřené na komunikační dovednosti, rekvalifikační kurzy, vzdělávání na vysokých školách, příp. jiné jasně strukturované vzdělávání zvyšující kvalifikaci či rozšiřující dovednosti zaměstnanců určitého oboru.</p>
<b>Nepovinné vzdělávání</b>	<p>Vzdělávání, které není stanovené zákonem jako povinné (viz výklad pojmu „povinné vzdělávání“ níže).</p>

---



<b>Poskytování praktické výchovy žákům/studentům počátečního vzdělávání</b>	<p>Pro účely tohoto zjišťování je vymezeno následujícími podmínkami:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zahrnuje opatření a činnosti související se vzděláváním a pracovní výukou poskytovanou žákům/studentům na praxi, kterou získávají jakožto nedílnou složku své odborné přípravy na konkrétní povolání v rámci formálního vzdělávání směřujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky, příp. v rámci vzdělávání na konzervatořích.</li> <li>2. Žáci/studenti dostávají za svou práci v rámci odborné praxe nějakou formu finanční a/nebo materiální odměny (ať již od podniku či od školy).</li> <li>3. Podrobnosti o vykonávané praxi (např. o druhu činnosti, trvání praxe, požadovaných dovednostech, které si má žák/student osvojit, příp. o odměně za vykonanou práci) jsou předmětem smlouvy či formální dohody buď přímo mezi podnikem a žákem/studentem na praxi, nebo mezi podnikem a vzdělávací institucí, která žáka/studenta na praxi vysílá.</li> </ol>
<b>Poskytovatel kurzu/školení</b>	<p>Poskytovatelem kurzu/školení je myšlena instituce, která připravila obsah kurzu/školení a nese hlavní zodpovědnost za jeho realizaci (např. v případě rekvalifikací jím tedy není Úřad práce, ale nasmlouvaná instituce, která rekvalifikaci po odborné stránce zajistila).</p>
<b>Povinné vzdělávání (ze zákona)</b>	<p>Povinné vzdělávání zahrnuje pouze povinné vzdělávání v kurzech/školeních vyplývající ze zákonných norem a zaměřující se na tematiku ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Zaměstnavatel musí zařídit, aby se zaměstnancům dostalo v této oblasti řádného proškolení. Tyto kurzy/školení bývají většinou (ale nikoliv nezbytně) přizpůsobeny specifickým podmínkám a potřebám příslušného pracoviště a zahrnují:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurzy/školení, které jsou ze zákona povinné pro plnění některých (potenciálně) nebezpečných pracovních úkolů, např.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kurzy/školení zaměřené na řízení vysokozdvihových vozíků,</li> <li>• kurzy/školení zaměřené na prevenci, např. pravidelná školení či kurzy pro závodní (podnikové) lékaře,</li> <li>• kurzy/školení pro pracovníky zabývající se profesně problematikou BOZP či PO v podniku.</li> </ul> </li> <li>2. Kurzy/školení zaměřené na ochranu zaměstnanců a jejich okolí, např.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vstupní školení BOZP pro nové pracovníky,</li> <li>• požární cvičení pro zaměstnance,</li> <li>• kurzy/školení zaměřené na bezpečnost práce zdravotnického personálu nebo zaměstnanců v laboratořích.</li> </ul> </li> </ol>
<b>Profesní či sociální partneři</b>	<p>Profesní či sociální partneři jsou organizace reprezentující zaměstnavatele a zaměstnance (asociace zaměstnavatelů, odvětvové svazy a odborové organizace, jako je například Svaz průmyslu a obchodu, Hospodářská komora či Českomoravský odborový svaz apod.).</p> <p>Tito profesní a sociální partneři pravidelně vyjednávají na celostátní, regionální nebo odvětvové úrovni a schvalují dohody. Smlouvy mezi zaměstnavatelem a odborovými orgány či výbory na podnikové úrovni se do této definice nezahrnují.</p> <p>Ve společných smlouvách jsou obvykle zakotveny mzdy a pracovní podmínky, mohou však také regulovat opatření pro poskytování praxe či vzdělávání zaměstnanců, jako je např. spravování celostátních, regionálních nebo odvětvových fondů určených na vzdělávání zaměstnanců, realizace opatření vedoucích k zaměstnanosti, opatření pro vzdělávání zaměstnanců ve vyšší věkové kategorii atd.</p>

---

<b>Příspěvky poskytnuté podnikem na vzdělávání</b>	Příspěvky poskytnuté podnikem na vzdělávání jsou výdaje podniku do kolektivních fondů obhospodařovaných vládou či zprostředkujícími společnostmi s hlavním záměrem přispět na vzdělávání zaměstnanců. Vykazují se i v případě, že se v podniku v referenčním roce 2020 žádní zaměstnanci vzdělávání neúčastnili, avšak v podnikovém účetnictví byly tyto výdaje zaznamenány.
<b>Rotace zaměstnanců na pracovních místech</b>	Střídání pracovních míst v rámci firmy (příp. i mezi firmami) s cílem rozvoje dovedností zúčastněných zaměstnanců.
<b>Samostatné studium či e-learning</b>	<p>O samostatné studium či e-learning se jedná tehdy, účastní-li se jedinec plánovaných vzdělávacích aktivit, u kterých si sám organizuje svůj čas na vzdělávání a určuje si místo, kde se bude vzdělávat. Za samostudium se považují plánované vzdělávací aktivity za použití jednoho nebo více vzdělávacích médií. Vzdělávání se může konat v soukromí, na veřejném místě nebo v prostorách podniku.</p> <p>Samostudium může být realizováno např. formou otevřených či distančních vzdělávacích kurzů, korespondenčních kurzů, využitím video či audio nahrávek a prostředků informačních technologií (včetně internetu a e-learningového vzdělávání) nebo docházením do knihoven/studoven s učebními materiály.</p>
<b>Vzdělávací kroužky/ kroužky kvality</b>	<p>Vzdělávací kroužky sestávají ze skupiny zaměstnanců, která se pravidelně schází s hlavním cílem porozumět potřebám podniku v oblasti organizace práce, pracovních postupů a pracovního prostředí.</p> <p>Kroužky kvality jsou pracovní skupiny zaměstnanců, které diskutují a řeší problémy spojené s produkty či pracovním prostředím s hlavním cílem něco se naučit.</p>
<b>Vzdělávání zaměstnanců</b>	<p>V rámci vzdělávání zaměstnanců se zohledňuje pouze takové vzdělávání, které splňuje následující podmínky:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Jedná se o předem plánované aktivity organizované či aktivně podporované podnikem s konkrétním vzdělávacím cílem.</li><li>• Hlavním záměrem účasti zaměstnanců v těchto aktivitách je získávání nových znalostí a dovedností a/nebo prohlubování či rozvoj těch stávajících.</li><li>• Podnik takové vzdělávání za zaměstnance alespoň částečně hradí (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).</li></ul> <p>V rámci vzdělávání zaměstnanců, jak bylo právě vymezeno, se dále rozlišuje mezi kurzy/školeními a jinými formami vzdělávání.</p>
<b>Zaškolování či instruktáže na pracovišti</b>	Vzdělávání formou zaškolování či instruktáží na pracovišti je iniciováno zaměstnavatelem, koná se za přítomnosti lektora a s použitím běžných pracovních nástrojů dostupných na pracovišti nebo v pracovních situacích. Má individuální charakter, což znamená, že je určeno jen pro malé skupinky zaměstnanců (maximálně pro pět účastníků). Čas pro toto vzdělávání je předem vymezen.

---

