

## Kapitola 3: Výše firemních investic do vzdělávání zaměstnanců

Možnost firemního vzdělávání je velmi úzce spjata s financováním. Přestože si některé firmy uvědomují význam vzdělávání svých zaměstnanců a jakkoli velký zájem o něj mohou mít, pokud se jim finančně nedaří, vzdělávání zajišťují méně či ho nezajišťují vůbec<sup>1</sup>. Vzdělávání je bráno jako zbytečný firemní náklad a v době krize je obvykle nutné se soustředit pouze na náklady nezbytné. Nicméně pokud firmy vzdělávání zajišťují, na finanční investici do jisté míry závisí i kvalita poskytovaných služeb. Přestože roli samozřejmě hrají i další faktory. Celková výše nákladů na vzdělávání se může u jednotlivých typů firem velmi odlišovat, s ohledem na obecné charakteristiky (popsané dále) nebo i s ohledem na konkrétní potřeby zaměstnanců a míru odbornosti vyžadovaných znalostí a dovedností. V CVTS byly zjišťovány průměrné výdaje na vzdělávání celkem, dále odděleně na kurzy či školení a výše dotací, které firma na vzdělávání dostala či vydala.

Zjišťované výdaje na vzdělávání zahrnují pouze skutečné náklady firmy na vzdělávání, tedy poplatky a platby za kurzy/školení, cestovní náhrady zaměstnanců, náklady práce interních školitelů, nájem apod. Naopak nezahrnují výdaje za mzdu zaměstnanců, kteří se v rámci své pracovní doby vzdělávali.

### Hlavní zjištění

- Podíl výdajů na vzdělávání na jednoho zaměstnance v roce 2015 činil v průměru 3 134 Kč, v případě započítání pouze „vzdělávajících“ firem to bylo 3 247 Kč. Nejvyšší náklady vydávají firmy s více než 250 zaměstnanci a firmy z odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J).
- Podíl výdajů na kurz či školení na jednoho účastníka byly 3 470 Kč. Podíl výdajů za jednu hodinu kurzu/školení činil 256 Kč.
- Podíl nákladů na vzdělávání k celkovým nákladům práce firem činil ve zkoumaném roce v průměru 0,71 %.
- Většina firem (91 %) v ČR v roce 2015 nevyužívala žádné dotace na vzdělávání. Malý podíl (7 %) firem využilo dotace z Evropské unie. Valná většina firem rovněž žádné příspěvky na vzdělávání (např. do kolektivních fondů) neposkytovala.

### Výdaje na vzdělávání

V celkovém pohledu vydaly firmy (i se započítáním těch, které vzdělávání ve sledovaném období nezajišťovaly) v roce 2015 za vzdělávání zaměstnanců průměrně přes 200 tisíc Kč. Po přepočtení na jednoho zaměstnance, což očišťuje vliv velikosti firmy, činil průměrný výdaj za vzdělávání firem v daném roce 3 134 Kč. Při vyloučení firem, které žádné vzdělávání pro své zaměstnance neorganizovaly, vzroste průměrný výdaj firmy na vzdělávání na 230 tisíc korun, v přepočtu na jednoho zaměstnance těchto firem pak na necelých 3 250 Kč. Rozdíly v těchto částkách nejsou vysoké, protože většina firem nějaký druh vzdělávání (alespoň povinné kurzy) zajistila, takže firem vyloučených z tohoto průměru je relativně málo.

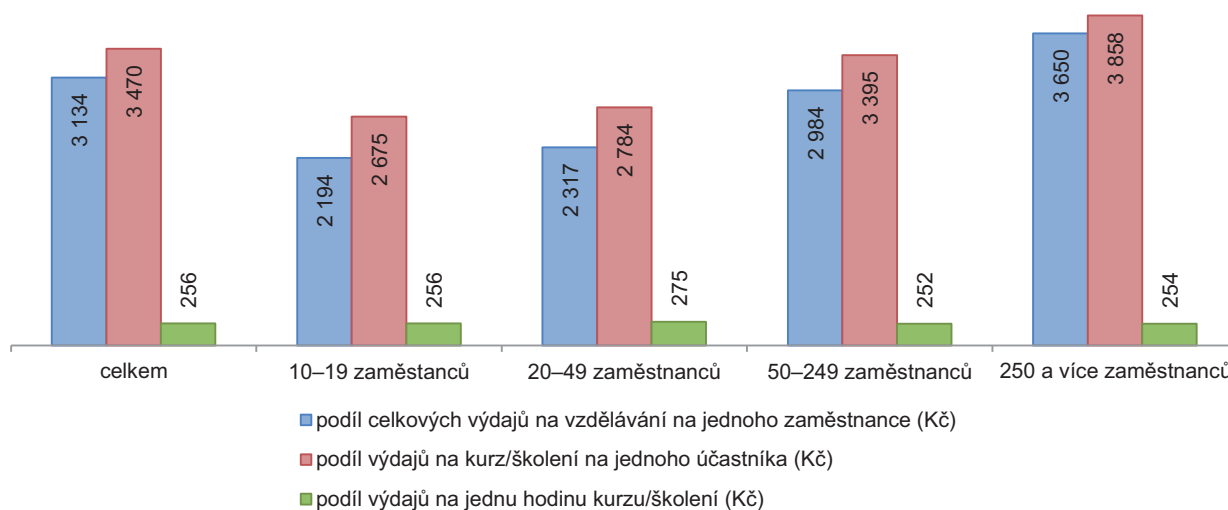
Náklady na vzdělávání se samozřejmě nejvíce odvíjí od množství a zejména finanční nákladnosti vzdělávání, které firma zajišťovala. Proto i rozložení nákladů podle jednotlivých charakteristik firem odpovídá rozložení poskytování vzdělávání obecně. Nejvyšší náklady na vzdělávání (přepočtené na jednoho zaměstnance) tak vydávají firmy s více než 250 zaměstnanci (3 600 Kč) a rovněž platí, že s velikostí firmy průměrný výdaj na vzdělávání roste. S tím souvisí i vazba mezi výdaji na vzdělávání a firemním obratem, kdy firmy s vyšším obratem mají i vyšší výdaje na vzdělávání, což se ovšem opět vztahuje k vyšší míře ochoty zajišťovat zaměstnancům vzdělávání, která je nejvyšší právě u větších firem.

<sup>1</sup> Např. v době ekonomické krize začínající v roce 2007 firmy výrazně snížily investice do firemního vzdělávání (Palán 2009). PALÁN, Zdeněk: *Podnikové vzdělávání zasáhla recese*. HR Strategie[online], 2009. Dostupné na: <http://www.centrumandragogiky.cz/assets/Podnikov%C3%A9-vzd%C4%9B1%C3%A1v%C3%A1n%C3%A1n%C3%AD-zas%C3%A1hla-recese.pdf>



Výrazně vyšší rozdíly mezi výdaji na jednoho zaměstnance jsou mezi firmami podle odvětví podnikatelské činnosti. Firmy v odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K), které jsou ve firemním vzdělávání jedny z neaktivnějších, na něj vynakládají rovněž i relativně velké množství peněz – v přepočtení na jednoho zaměstnance 8 000 Kč. Tuto hranici dokonce ještě překročily firmy z odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J), které za jednoho zaměstnance průměrně vydávají 9 000 Kč. U těchto firem jsou náklady na vzdělávání, na rozdíl od předchozí kategorie, vysoké spíše z důvodu vyšších celkových nákladů na vzdělávání, jinými slovy, v tomto odvětví posílají méně lidí na drahé kurzy. Naopak nejnižší náklady na vzdělávání, ve výši přibližně 900 Kč na zaměstnance, jsou v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I). Zaměstnanci těchto firem se vzdělávání obecně účastní méně a kurzy nejsou tak nákladné.

**Graf č. 1: Výše podílu výdajů na vzdělávání podle velikosti firmy, 2015**



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Popsaná vysvětlení rozdílů ve finančních nákladech firem na vzdělávání úzce souvisí s jejich celkovým přístupem ke vzdělávání svých zaměstnanců.

### Náklady na vzdělávání vztahované k celkovým nákladům práce

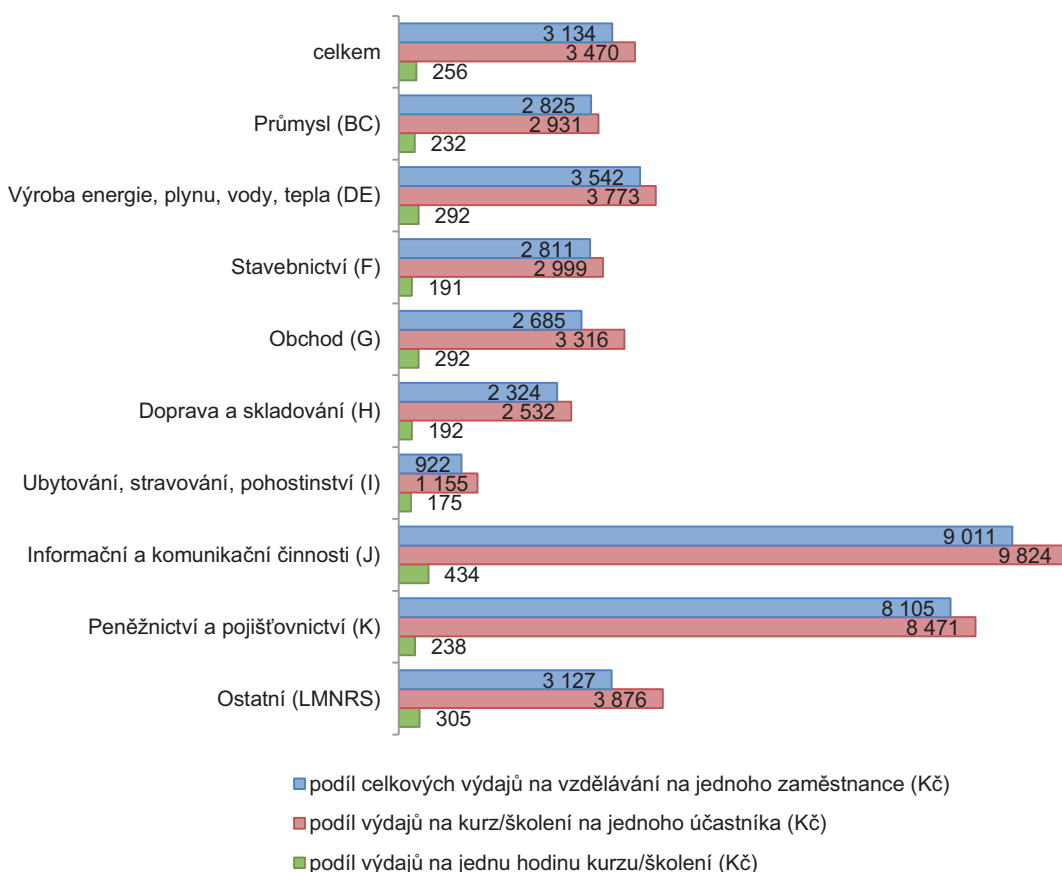
Při pohledu na celkové náklady firem na vzdělávání by se mohlo zdát, že jsou poměrně vysoké, nicméně když je vztáhneme k úplným nákladům práce firem, získáme podíl v průměru 0,71 %. Takový podíl činí náklady na vzdělávání na celkových nákladech práce firmy. Podíly se rovněž liší podle různých charakteristik firem, závisí vždy na tom, kolik peněz firma na vzdělávání vydává, ale i na množství a finanční nákladnosti jednotlivých forem vzdělávání a počtu zaměstnanců, které na ně vysílá. Z hlediska velikosti firem se nejvíce liší firmy malé (s 10 až 19 zaměstnanci), jejichž podíl nákladů na vzdělávání na celkových nákladech činí 0,64 % a firmy velké (s více než 250 zaměstnanci), jejichž podíl je 0,74 %. V odlišném podílu těchto dvou typů firem se projevuje zmíněný rozdílný přístup: malé firmy (např. rodinného charakteru) obecně zajišťují vzdělávání menšímu počtu zaměstnanců (často i z důvodu nezastupitelnosti v době účasti na kurzech), než firmy někdy i s řádově stovkami zaměstnanců. Velké firmy zároveň využívají více specializovaných kurzů, které jsou nákladnější než kurzy povinné. Z hlediska odvětví, ve kterém firmy podnikají, je vzdělávání nejnákladnější pro firmy z oblasti Informačních a komunikačních činností (J), kde podíl nákladů na vzdělávání dosahuje 1,1 % celkových nákladů práce. U těchto firem je důvodem opět vysoká finanční nákladnost jednotlivých vzdělávacích forem specializovaných na danou oblast. U firem se zahraničním vlastníkem byl z důvodu vyšší obecné účasti jejich zaměstnanců vyšší i podíl nákladů na vzdělávání

na úplných nákladech práce. Činil 0,81 %, oproti podílu firem s českým vlastníkem, který byl mírně podprůměrný s hodnotou 0,62 %.

### Výdaje na kurzy/školení

Podíl výdajů na kurz nebo školení na jednoho jeho účastníka činil v roce 2015 přibližně 3 500 Kč. Stejně jako u celkových výdajů, u výdajů na školení platí, že s velikostí firmy výdaje rostou (od 2 700 Kč u malých firem k 3 900 Kč u firem velkých). U průměru na jednoho účastníka je sice vliv velikosti firmy a počtu účastníků školení očištěn, nicméně stále platí, že rozdíl mezi jednotlivými velikostními kategoriemi je způsoben vyšší nákladností kurzů či školení u větších firem, které častěji než firmy menší zajišťují nepovinné kurzy, které bývají dražší než kurzy povinné. Dále je rozdíl ovlivněn vyšším počtem dražších specializovaných kurzů, na které větší firmy své zaměstnance posílají. Z hlediska odvětví podnikání je rozložení průměrných výdajů za kurzy/školení obdobné rozložení celkových průměrných výdajů firem za vzdělávání (viz výše), tzn. nejméně za kurzy či školení utrácejí firmy v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (sekce I; necelých 1 200 Kč) a nejvíce pak firmy v odvětví Informační a komunikační činnosti (sekce J; 9 800 Kč).

**Graf č. 2: Výše podílu výdajů na vzdělávání podle odvětví firmy (CZ–NACE), 2015**



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

U vynaložených financí je sledováno nejen to, za co jsou utraceny, ale i jaký měla investice dopad. U kurzů a školení firmy často investovaly do externích kurzů, kterých bylo v roce 2015 výrazně více než kurzů organizovaných v rámci firmy (viz podkapitola interní vs. externí zajištění kurzů a školení). U nepovinných kurzů je tak možné přibližně odhadnout finanční náročnost jednotlivých tematických zaměření kurzů. Odhad to je opravdu hrubý, protože celková částka je zjišťována za oba druhy kurzů/školení, ale za předpokladu, že náklady na povinné kurzy jsou (přepočteno na jednoho zaměstnance) zhruba u všech firem podobné, je možné se dobrat hrubých odhadů u témat nepovinných kurzů. Nejvíce financí na jednoho účastníka vydaly

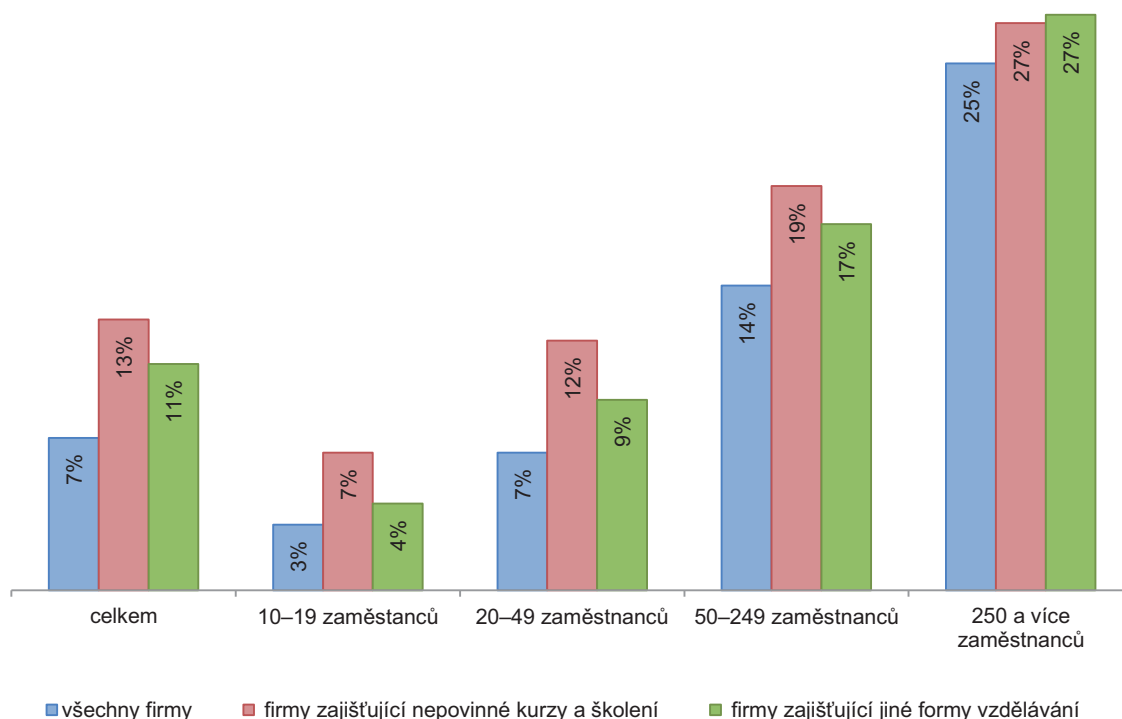
firmy, které zajišťovaly kurzy zaměřené na zlepšení týmové práce a na běžné užívání informačních technologií, což jsou typičtí představitelé zlepšování měkkých kompetencí a obecných témat vzdělávání ve firmách. Dále pak nepřekvapí, že výrazně více finančních nákladů průměrně vydaly firmy, které po proběhnutém kurzu nebo školení dělají nějakou formu zpětné evaluace.

Výše nákladů firem na jednu uskutečněnou hodinu kurzu nebo školení byla v průměru 260 Kč, přičemž jsou započítané pouze hodiny v rámci placené pracovní doby. Při pohledu na rozložení podle výše zkoumaných kategorií, kde jejich pořadí dle výše nákladů za hodinu kurzu vychází stejně jako u průměrných nákladů (viz graf č. 28), je možné potvrdit již dříve uvedenou interpretaci, že firmy s nejvyššími náklady (ať už přepočtenými na jednoho účastníka kurzu nebo na jednu hodinu) zajišťují častěji výrazně dražší kurzy/školení než jiné firmy.

### Příspěvky na vzdělávání

Jak je zřejmé nejen z této kapitoly, podpora firemního vzdělávání výrazně závisí na financích. Kromě celkové i firemní ekonomické situace hrají relativně velkou roli i dotace a další příspěvky, které firmy na vzdělávání svých zaměstnanců mohou čerpat. Valná většina (91 %) firem však deklarovala, že v roce 2015 žádné příspěvky tohoto typu nevyužila. Zhruba 7 % firem ve zkoumaném roce čerpalo dotace z Evropské unie (z Evropských fondů). Nejčastěji se jednalo o firmy, které zajišťovaly nepovinné kurzy či školení a částečně i jiné formy vzdělávání – existuje tedy předpoklad, že peníze byly využity na tento druh vzdělávání. Dotace z EU nejvíce využívaly firmy s více než 250 zaměstnanci (25 %) a firmy z odvětví Průmysl (sekce BC; 12 %), které zřejmě ve velké míře využívaly finance z operačních programů MPO.

**Graf č. 3: Podíl firem, které využily dotace z EU na úhradu vzdělávání zaměstnanců, 2015**



Zdroj: šetření CVTS, ČSÚ 2017

Firmy, které využívaly evropské dotace, rovněž vykazovaly nejvyšší zájem o vzdělávání svých zaměstnanců<sup>2</sup>. Z toho je možné usuzovat, že ve většině z těchto firem byl prvotním impulsem k získání dotace na vzdělávání zájem (případně dřívější kladná zkušenost), díky kterému se firmy začaly o možnost jiného financování zajímat a ne naopak. Průměrná částka dotace je téměř 320 tisíc Kč, nicméně mezi firmami, které dotaci dostaly, jsou značné rozdíly. Medián dotací na vzdělávání je 180 tisíc Kč a většina (93 %) těchto dotací pochází z veřejných zdrojů.

Kromě možnosti žádostí o dotace na vzdělávání svých zaměstnanců, mají firmy možnost i naopak poskytovat příspěvky<sup>3</sup> na vzdělávání do některého z fondů. Nicméně 99 % firem v ČR této možnosti za období 2012–2015 nevyužilo.

---

<sup>2</sup> Měřeno indexem zájmu firem o uspokojování vzdělávacích potřeb zaměstnanců.

<sup>3</sup> Příspěvky poskytnuté firmou na vzdělávání jsou myšleny výdaje firmy do kolektivních fondů obhospodařovaných vládou či zprostředkujícími společnostmi s hlavním záměrem přispět na vzdělávání zaměstnanců.

