

Příloha č. 1: Definice použitých výrazů

Firmy:

Nepřesný název používaný v analýze místo pojmu ekonomické subjekty. Firmami jsou myšleny nejmenší kombinace jednotek, produkující zboží nebo služby, které mají určitý stupeň autonomie při rozhodování zejména při přerozdělování vlastních zdrojů. Mezi firmy jsou tedy kromě komerčních firem započítány i další instituce, např. veřejné nebo neziskové organizace.

Další odborné vzdělávání (v analýze používáno rovněž pod pojmem firemní vzdělávání):

představuje vzdělávání v zaměstnání, kdy primárním cílem je osvojení nových kompetencí nebo rozvoj či zlepšení stávajících. Vzdělávání by mělo být primárně rozhodnutím firmy a vzdělávací akce by měla být předem naplánována a měla by mít svůj specifický vzdělávací charakter: vzdělávání probíhá po vymezený čas a je zaměřené pouze na danou činnost, nejčastěji za účasti lektora nebo prostřednictvím vzdělávacího zařízení (počítá se i počítač). Učení se na pracovišti (např. seznamování se s náplní práce při nástupu do zaměstnání či při přijímání nových úkolů) se tedy do takto vymezeného vzdělávání nezapočítává. Pro splnění definice vzdělávání zaměstnanců také musí platit, že jej podnik za zaměstnance alespoň částečně hradí.

Počáteční odborné vzdělávání:

Na rozdíl od dalšího odborného vzdělávání se počáteční odborné vzdělávání koná převážně ve škole, má konkrétní vzdělávací plán a vede k získání formálního osvědčení. V rámci firem se může počáteční odborné vzdělávání odehrávat ve formě pracovních stáží (např. učňů), které jsou součástí vzdělávacích plánů.

Kurzy a školení:

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.) Patří sem např. povinné školení BOZP, 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.

Povinné kurzy/školení:

Takové formy vzdělávání, které jsou uskutečňovány v kurzech či školeních, vyplývají ze zákonných norem a zaměřují se na problematiku ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Za jejich zajišťování je zodpovědný zaměstnavatel. Jde většinou o kurzy, které jsou ze zákona povinné pro plnění některých (potenciálně) nebezpečných pracovních úkolů (např. řízení vysokozdvizných vozíků) či kurzy zaměřené na ochranu zaměstnanců a jejich okolí (např. vstupní školení BOZP pro nové pracovníky).

Nepovinné kurzy/školení:

Takové kurzy a školení, které nejsou povinné ze zákona. Patří tam např. počítačové či jazykové kurzy, kurzy zaměřené na komunikační dovednosti, rekvalifikační kurzy, vzdělávání na VŠ, příp. jiné jasně strukturované vzdělávání zvyšující kvalifikaci či rozšiřující dovednosti zaměstnanců určitého oboru.

Jiné formy vzdělávání:

Jiné formy vzdělávání než jsou kurzy a školení jsou charakterizovány jako plánované vzdělávání na pracovišti, kdy hlavním záměrem účastníka je něco se naučit. Účastníci zpravidla mají možnost si do jisté míry určit místo, čas a obsah vzdělávání, přičemž obsah vzdělávání bývá přizpůsoben jejich individuálním potřebám. Do těchto jiných forem patří např. zaškolování či instruktáž orientovaná na konkrétní pracovní činnost, účast na konferencích či veletrzích či samostudium, pokud splňuje výše zmíněné podmínky definice.

Vzdělávání formou zaškolování či instruktáže na pracovišti:

Toto vzdělávání je iniciováno zaměstnavatelem, koná se za přítomnosti lektora a s použitím běžných pracovních nástrojů dostupných na pracovišti. Má individuální charakter, je tedy určeno pouze pro malé skupiny zaměstnanců.

Rotace zaměstnanců na pracovních místech:

Jedná se o střídání pracovních míst v rámci firmy (příp. i mezi firmami) s cílem rozvoje dovedností zúčastněných zaměstnanců.

Vzdělávací kroužky, kroužky kvality (pracovní skupiny):

Skupina zaměstnanců, která se pravidelně schází s hlavním cílem porozumět potřebám firmy a rozvíjet tak své znalosti.

Samostatné studium, e-learning:

Vzdělávací aktivity, u kterých si jedinec sám organizuje čas a místo na vzdělávání.

Interní kurzy:

Z podstatné části ho plánuje a řídí sama firma, která má též odpovědnost za jeho obsah. Místo konání kurzu není rozhodující.

Externí kurzy:

Z podstatné části ho 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. Místo konání kurzu není rozhodující.

Poskytovatel kurzu/školení

je 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).

Celkový počet zaměstnanců zahrnuje:

všechny stálé i dočasné zaměstnance, kteří jsou v pracovním, služebním nebo členském poměru (kde součástí členství je též pracovní vztah k zaměstnavateli; společníky ve společnostech s ručením omezeným, komandisty v komanditních společnostech apod., kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu se svou společností, a jsou k ní tudíž v pracovním poměru a dostávají příjem ze závislé činnosti. Do celkového počtu zaměstnanců k 31.12.2015 se zahrnují i pracovníci, kteří dočasně (krátkodobě) nejsou přítomni (např. jsou na nemocenské, placené dovolené, náhradním volnu apod.).

Do celkového počtu zaměstnanců nejsou započítávány:

osoby, které s podnikem uzavřely speciální smlouvu o poskytnutí praxe (učňovskou či jinou vzdělávací smlouvu); osoby, které pracují pro podnik, ale jsou placeny jinou společností (např. osoby zaměstnané nasmlouvanou firmou či zaměstnanci jiné společnosti, kteří dočasně působí v daném podniku); osoby pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr; osoby, které po celou dobu referenčního období, tj. v roce 2015, nebyly přítomny v podniku a nedostávaly mzdu (např. osoby na rodičovské dovolené).

Celkový počet hodin

strávených vzděláváním na kurzech/školeních by měl zahrnovat 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 2015.



Vynaložené náklady za vzdělávání zahrnují:

poplatky a platby za kurzy/školení pro zaměstnance; platby za cestovní náhrady (včetně ubytování a stravného) vynaložené za účelem účasti zaměstnanců v kurzech/školeních; náklady práce interních školitelů v kurzech/školeních; náklady na vzdělávací střediska, učebny a jiné prostory podniku, ve kterých se konají kurzy/školení, a náklady na učební materiály pro kurzy/školení; náklady na jiné formy vzdělávání než jsou kurzy/školení.

Podpora počátečního odborného vzdělávání znamená poskytování praktické výchovy žákům/studentům formálního vzdělávání směřujícího k získání výučního listu či maturitní zkoušky (příp. vzdělávání na konzervatořích), kteří jsou v podnicích na praxi.

Poskytování praktické výchovy žákům/studentům počátečního odborného vzdělávání v podnicích je v šetření vymezeno následujícími podmínkami:

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.
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).
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.