

Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2004

Jiří Vojtěch
Helena Úlovcová
Jana Trhlíková
Jeny Festová
Pavla Kalousková
Robert Sukup

Národní ústav odborného vzdělávání
Praha
2004

© Národní ústav odborného vzdělávání, 2004

ISBN 80-85118-91-2

1. ÚVOD	5
2. VÝVOJ STRUKTURY STŘEDNÍHO A VYŠŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	6
2.1 Struktura středního a vyššího vzdělávání	6
2.2 Struktura středního a vyššího odborného vzdělávání v členění podle krajů	8
3. NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ ŠKOL SE STŘEDNÍM A VYŠŠÍM ODBORNÝM VZDĚLÁNÍM	10
3.1 Nezaměstnanost absolventů škol	10
3.2 Celkový počet nezaměstnaných absolventů a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti	12
3.3 Míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů škol	12
3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů škol	13
3.5 Struktura nezaměstnaných absolventů z hlediska profesní skladby	14
3.6 Nezaměstnanost „čerstvých“ absolventů škol v jednotlivých kategoriích vzdělání	15
3.6.1 Nezaměstnanost absolventů – vyučení (kategorie vzdělání E + H)	15
3.6.2 Nezaměstnanost absolventů – vyučení (kategorie vzdělání E)	16
3.6.3 Nezaměstnanost absolventů – vyučení (kategorie vzdělání H)	16
3.6.4 Nezaměstnanost absolventů – vyučení s maturitou (kategorie vzdělání L)	18
3.6.5 Nezaměstnanost absolventů – absolventi maturitních oborů SOŠ (kategorie vzdělání M)	20
3.6.6 Nezaměstnanost absolventů – absolventi VOŠ (kategorie vzdělání N)	22
3.7 Nezaměstnanost absolventů škol v jednotlivých krajích	23
4. PROMĚNY TRHU PRÁCE	24
4.1 Vývoj sektorové zaměstnanosti v České republice	24
4.2 Stav a vývoj zaměstnanosti v jednotlivých třídách zaměstnání	26
4.2.1 Zemědělství, lesní a rybářství dělníci	26
4.2.2 Dělníci při těžbě, v hutnictví, energetice a vodním hospodářství	29
4.2.3 Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři)	31
4.2.4 Stavební dělníci	34
4.2.5 Provozní a obslužní pracovníci	36
4.2.6 Techničtí pracovníci	38
4.2.7 Pracovníci na úseku řízení a správy	40
4.2.8 Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy a výzkumu	42
4.3 Stav a vývoj zaměstnanosti pracovníků České republiky jako celku	44
4.4 Porovnání zaměstnanosti v ČR se zaměstnaností států EU a OECD	46
4.4.1 Porovnání struktury zaměstnanosti ČR a vyspělých vybraných zemí podle OKEČ	46
4.4.2 Porovnání struktury zaměstnanosti ČR a vyspělých vybraných zemí podle profesí KZAM	48
4.4.3 Zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu v ČR a srovnání se situací ve vyspělých zemích	49
4.5 Srovnání stavu a vývoje zaměstnanosti pracovníků se strukturou absolventů vstupujících do sféry práce	51
5. CO JE DŮLEŽITÉ PRO UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE?	54
5.1 Faktory uplatnění absolventů škol na trhu práce	54
5.2 Volba úrovně vzdělání a studijního oboru – předpoklad budoucího uplatnění na trhu práce	55
5.2.1 Volba úrovně vzdělání	55
5.2.2 Volba studijního oboru	56
5.2.3 Perspektivní profese a obory vzdělání z hlediska uplatnění na trhu práce	58
5.3 Požadavky na vzdělávání vyplývající z potřeb trhu práce	58
5.3.1 Poměr mezi klíčovými kompetencemi a profesními dovednostmi	59
5.3.2 Předpoklady dobrého profesního uplatnění – úzké či široké profesní dovednosti?	59
5.3.3 Význam klíčových kompetencí podle jednotlivých vzdělanostních skupin	59
5.3.4 Hodnocení důležitosti znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – podle úrovně vzdělání	60
5.3.5 Znalosti, dovednosti a schopnosti, na které by se měla škola více zaměřit	67
5.3.6 Znalosti, dovednosti a schopnosti, jejichž význam poroste	68
5.3.7 Znalosti, dovednosti a schopnosti, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité	68
5.3.8 Význam odborné praxe v rámci výuky	69
5.3.9 Příprava na volbu povolání a informovanost studentů o světě práce	69

5.3.10	Obory, u kterých se zaměstnavatelé potýkají s kvalitou mladých zaměstnanců	70
5.4	Doporučení pro změny struktury vzdělávací nabídky a zvýšení pružnosti školské soustavy	70
5.5	Přístup absolventů k hledání pracovního uplatnění	72
5.6	Skutečnosti rozhodující pro zaměstnavatele při přijímání absolventů	73
5.6.1	Jakým způsobem firmy vyhledávají nové pracovníky?	73
5.6.2	Šance absolventů ve srovnání s ostatními uchazeči o zaměstnání	74
5.6.3	Kritéria ovlivňující přijetí zaměstnance s praxí a absolventa	74
6.	ZÁVĚR	76

1. Úvod

Česká republika se v roce 2004 stala součástí EU, která v rámci naplňování Lisabonského procesu usiluje stát se nejdynamičtěji se rozvíjející ekonomikou. Vzhledem k tomu, že globalizace světové ekonomiky a ekonomický vývoj probíhá ruku v ruce s rozvojem informační a znalostní společnosti, patří mezi hlavní faktory zvyšování konkurenceschopnosti na světovém trhu a ekonomického růstu evropského hospodářského prostoru především růst kvality vzdělávání, zlepšení přístupu ke vzdělávání a zvyšování zaměstnanosti.

Důležitým nástrojem zvyšování kvality školní přípravy a uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je **získávání aktuálních informací** o situaci na trhu práce a trendech rozvoje oborů a odvětví, včetně předpokládané zaměstnanosti v jednotlivých profesních seskupeních. Uvedené informace tvoří významnou zpětnou vazbu pro rozvoj školského systému, strukturu vzdělávací nabídky i obsah vzdělávání. V otázce naplňování potřeb trhu práce a rozvoje zaměstnanosti můžeme sledovat jak kvantitativní rozměr, to znamená skutečnost, zda struktura pracovních sil a absolventů jednotlivých oborů odpovídá poptávce na trhu práce, tak i rozměr kvalitativní. Ten zahrnuje zejména vybavenost absolventů potřebnými kompetencemi (znalostmi, schopnostmi a dovednostmi), tak aby odpovídaly požadavkům zaměstnavatelů a zároveň vytvářely předpoklad dalšího pracovního růstu a schopnosti reagovat na změny technologického vývoje i vývoje na trhu práce.

Součástí naplnění potřeby poskytovat komplexní informační servis nejen ve vztahu ke školské sféře, ale i dalším uživatelům je budování **Informačního systému o uplatnění absolventů škol na trhu práce – ISA**. Cílem projektu ISA je vytvořit funkční informační systém, který umožní shromažďovat, zpracovávat a analyzovat relevantní informace týkající se demografického a ekonomického vývoje, situace na trhu práce, nároků zaměstnavatelů i vývoje vzdělávacího systému, tak aby tyto informace mohly být využívány různými skupinami uživatelů, především státními orgány, školami, poradenskými institucemi, studenty i rodičovskou veřejností.

Projekt ISA je rozložen do několika let. V jejich průběhu jsou postupně realizována jednotlivá šetření, jejichž výsledky tvoří informační základnu budovaného systému. V roce 2004 bylo v rámci projektu ISA uskutečněno několik výzkumů a šetření. Podrobné informace o nich byly zpracovány v dílčích publikacích: *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004*, *Profesní nároky sektorů a odvětví – šetření vědecko-technických parků v České republice*, *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol – 2004* a *Přechod absolventů středních škol do praxe a jejich uplatnění – SOŠ – I. etapa*. Uvedené publikace i další studie a analýzy týkající se uplatnění absolventů na trhu práce, a to i v rozdělení podle jednotlivých krajů, jsou přístupné na internetových stránkách Národního ústavu odborného vzdělávání: www.nuov.cz.

Předkládaná publikace představuje výběr podstatných informací a zjištění nejen z uvedených titulů, ale i dalších prací realizovaných v NÚOV, se záměrem poskytnout komplexní pohled na problematiku uplatnění absolventů škol.

Publikace se skládá ze čtyř základních částí. V kapitole na-

zvané **Vývoj struktury středního a vyššího vzdělávání** je hodnocen stav a vývoj vzdělanostní struktury žáků (studentů) včetně trendů v oblasti maturitního i nematuritního vzdělávání. Součástí této kapitoly je rovněž struktura středního a vyššího odborného vzdělávání v členění podle krajů.

V části **Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním** je pozornost věnována nezaměstnanosti absolventů škol podle jednotlivých skupin oborů, zejména zachycení vývojových řad. Přináší možnost srovnání nových údajů s předchozími lety a porovnávání situace v jednotlivých kategoriích vzdělání (tj. v učených oborech SOU, OU a U; studijních oborech SOŠ i SOU, gymnáziích, oborech nástavbového studia a v oborech vyšších odborných škol).

Následující kapitola **Proměny trhu práce** ukazuje situaci České republiky z pohledu struktury zaměstnanosti. Vedle informací o zaměstnanosti a jejím vývoji v jednotlivých hlavních třídách zaměstnání je sledováno i zastoupení jednotlivých odvětví. Pozornost je věnována porovnání proporcí zaměstnanosti podle odvětví s vybranými státy EU, a to na jedné straně se situací ve „starších“ zemích Evropské unie a na druhé straně s vybranými státy, které stejně jako ČR byly součástí rozšíření Evropské unie a které, vzhledem k historickým a ekonomickým souvislostem, mají s ČR do značné míry srovnatelné postavení. Podobně je situace České republiky poměřována z hlediska zastoupení jednotlivých profesí. Z důvodů, které souvisejí se specifickým vývojem České republiky, je podrobnější analýza zaměřena na odvětví zpracovatelského průmyslu, tzn. odvětví, které dlouhá léta v ČR patřilo a stále patří k dominantním.

Poslední část **Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?** je zaměřena na analýzu faktorů, které příznivě nebo naopak nepříznivě ovlivňují uplatnění absolventů škol při přechodu ze školy na pracovní trh. Prezentovaná zjištění vycházejí především z šetření názorů pracovníků úřadů práce a zaměstnavatelů na problematiku uplatnění absolventů škol. Zatímco pracovníci úřadů práce se setkávají hlavně se skupinou absolventů, která má se získáním zaměstnání obtíže, pohled zaměstnavatelů zahrnuje zkušenosti s uplatněním absolventů v pracovním procesu, hodnocení jejich předností a nedostatků.

Informace poskytované v této publikaci by jako všechny výstupy projektu ISA měly **sloužit různým skupinám uživatelů**. Mohou to být jednotlivci jako jsou zájemci o studium nebo absolventi vstupující na trh práce či rozhodující se o pokračování ve vzdělávání, dále zaměstnavatele, kteří mají zájem získat informace o absolventech škol, vedoucí pracovníci škol, hledající zpětnou vazbu informující o výsledcích práce škol, a pracovníci krajských úřadů či pracovníci centrálních úřadů (především MŠMT a MPSV), zajímající se o informace potřebné pro ovlivňování školské politiky. Nejpodstatnějšími uživateli jsou pak pracovníci zabývající se kariérovým poradenstvím, ať jde o výchovné poradce ve školách nebo v poradenských systémech nebo o pracovníky informačních a poradenských středisek v rámci úřadů práce. Bude úspěchem všech pracovníků, kteří se podílejí na pracích v projektu ISA, pokud tato publikace pomůže uživatelům při řešení jejich úkolů a problémů.

2. Vývoj struktury středního a vyššího vzdělávání

2.1 Struktura středního a vyššího vzdělávání

V posledních deseti letech byl vývoj proporcí žáků vstupujících do středního vzdělávání navazujícího na základní školu zpočátku (v letech 1993–1997) charakterizován rychlým vyrovnáním poměru podílů žáků vstupujících do učebních oborů a studijních oborů SOŠ, dále pak mírným navýšením podílu žáků procházejících gymnaziálním vzděláváním. Po tomto období již nedocházelo k výrazným změnám proporcí, i když lze pozorovat určité „překývnutí“, podíl žáků vstupujících do učebních oborů ještě dva roky mírně klesal a podíl přijímaných do maturitních oborů SOŠ stoupal, následně pak došlo k vyrovnání poměru na hodnotě 37 %, v posledních dvou letech se navyšuje podíl vstupujících do studijních oborů. Podíl žáků procházejících gymnaziální přípravou po roce 1997 ještě dva roky narůstal a aniž by dosáhl hodnoty 19 %, po roce 1999 opět nepatrně klesá.

Podíl žáků v maturitních oborech SOU se pohybuje kolem 5,5 % s malým navýšením v posledních dvou letech. Lze ovšem konstatovat, že pokles podílu žáků vstupujících do učebních oborů je účelně vyrovnáván zvýšením počtu přijímaných do studijních oborů SOU. Žáci v rámci této přípravy absolvují i odborný výcvik, prakticky ve stejném rozsahu jako ve tříletých učebních oborech, a jsou připraveni jako vysoce kvalifikovaní dělníci pro náročná dělnická povolání. Rostoucí náročnost mnoha dělnických povolání i povolání ve službách vyžaduje vyšší vzdělanostní úroveň a i žáci mají vyšší zájem o studium ukončené maturitou.

Podíl žáků v oborech SOŠ, které neposkytují maturitu, je minimální a v posledních letech jej tvoří hlavně žáci praktické školy.

Hodnocení vývoje vzdělanostní struktury žáků na základě uplatnění absolventů na trhu práce z pohledu míry nezaměstnanosti ukazují na správnost uvedeného vývoje (míra nezaměstnanosti vyučených je stále vyšší než u maturantů), uvedený vývoj je navíc v souladu s vývojem ve vyspělých zemích i s tamními zkušenostmi s potřebami a nároky na kvalifikace na trhu práce. Problémem je nízký podíl žáků procházejících gymnaziálním vzděláváním, zejména v souvislosti s nárůstem přijímaných na vysoké školy, v současnosti se rýsuje řešení formou lyceální přípravy, která vedle všeobecné připravenosti srovnatelné s gymnaziální poskytuje i určité odborné směřování. Podíl žáků vstupujících do této přípravy v roce 2003 představoval 2,2 % žáků vstupujících do středních škol.

Vývoj počtu žáků vstupujících do jednotlivých druhů vzdělávání přibližují obrázky 2.1 a 2.2. **Obrázek 2.1** znázorňuje vývoj počtu žáků vstupujících do středního vzdělávání (jsou zde zahrnuti nově přijatí žáci 1. ročníků středních škol a věkově odpovídajících tříd víceletých gymnázií v absolutních počtech). Protože počet žáků se v těchto letech výrazně změnil vlivem nepříznivého populačního vývoje, je na **obrázku 2.2** uveden vývoj podílů žáků nově přijatých do uvedených druhů vzdělávání. Jsou zde tedy zřejmé proporce počtu žáků procházejících uvedenými druhy vzdělávání.

Do počtu žáků jsou zahrnuti i žáci speciálních škol nále-

Přehled jednotlivých vzdělanostních kategorií

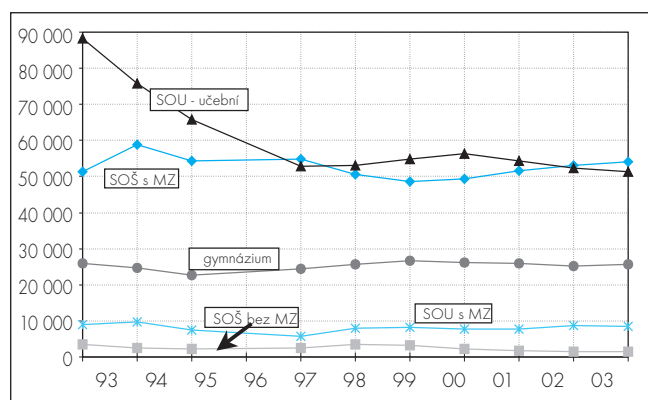
- **učební** (označení: SOU-učební); vyučení: žáci, kteří byli nově přijati do 3letých a 2letých učebních oborů a po absolvování získají výuční list (kategorie H); v této skupině jsou tedy zahrnuti i žáci oborů učilišť (U), což jsou obory pro žáky s neukončeným základním vzděláním, a žáci oborů speciálních škol včetně odborných učilišť (OU), kteří získávají výuční list (obojí kategorie E).
- **studijní SOU** (označení: SOU s MZ, kategorie LO): žáci, kteří byli nově přijati do studijních oborů SOU. Po absolvování získají maturitní vysvědčení, součástí jejich přípravy je i odborný výcvik, takže jsou vlastně i vyučení, i když výuční list nedostávají, jsou tedy připraveni pro náročné dělnické práce a mají i předpoklady pro výkon nižších řídicích funkcí.
- **nematuritní SOŠ** (označení: SOŠ bez MZ nebo SO, kategorie J): žáci, kteří byli nově přijati do 2letých nebo 3letých studijních oborů středních odborných škol, po absolvování získají vysvědčení o závěrečné zkoušce. Podíl této přípravy je po ukončení přípravy v oboru Rodinná škola zanedbatelný.
- **maturitní SOŠ** (označení: SOŠ s MZ, kategorie M): žáci, kteří byli nově přijati do 4letých (dříve výjimečně i 5letých) studijních oborů SOŠ, po absolvování získají maturitní vysvědčení a jsou připravováni pro výkon středních technických, ekonomických a dalších činností.
- **gymnaziální** (označení gymnázium, kategorie K): jsou zde zahrnuti žáci gymnaziálního vzdělávání všech délek. Pro možnost vhodného srovnání podílů žáků procházejících středním vzděláním jsou údaje o jejich počtu vztaženy na věkovou hladinu odpovídající 1. ročníkům čtyřletého studia po absolvování základní školy. Jsou zde tedy zahrnuti všichni, kteří byli přijati do 1. r. čtyřletých gymnázií nebo studují ve víceletých gymnáziích ve třídách věkově odpovídajících 1. r. čtyřletého gymnázia. V roce 1996 nebyli do 1. ročníků středních škol přijímáni žáci z 8. tříd, protože přecházeli do tříd devátých a do středních škol vstupoval pouze malý počet žáků z 9. tříd. Proto je pro porovnání tento rok netypický a v grafickém znázornění nejsou příslušné hodnoty uvedeny. V průběhu let 1999 a 2000 tento jev způsoboval výrazný pokles počtu žáků vstupujících do oborů nástaveb a vyšších odborných škol.
- **nástavbové** (kategorie L5) pro absolventy tříletých učebních oborů: dvouletá příprava vyučených, která umožňuje získat maturitu a tím stejnou kvalifikaci jako absolventi studijních oborů SOU.
- **vyučení s maturitou** (kategorie L, což je součet LO a L5): je označení, pod které jsou zahrnováni vzhledem ke shodnosti kvalifikace žáci kategorií studijní SOU a nástavbové.
- **vyšší odborné** (označení: VOŠ, kategorie N) pro absolventy s maturitním vzděláním, poskytuje vyšší odborné vzdělání ve 2 až 3,5leté přípravě.

2. Vývoj struktury středního a vyššího vzdělávání

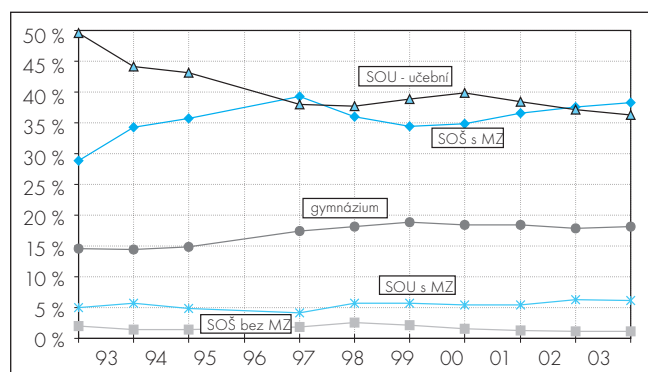
žejících do středního vzdělávání. Jejich počet představuje asi 5,5 % žáků (tj. v roce 2003/04 necelých 8000 žáků); z nich asi 6500 vstupovalo do oborů umožňujících dosáhnout vyučení (hlavně stavební a zemědělské obory a obory obchodu a služeb), 900 do základní odborné přípravy v praktické škole a asi 300 do oborů SOŠ.

Není uveden přehled o jiných formách studia (studiu při zaměstnání); počet žáků do nich vstupujících je dlouhodobě stabilní a činí v posledním roce asi 1 % v oborech SOU a 5,3 % v oborech SOŠ počtu žáků denního studia. Údaje o nově přijatých v jiných formách studia u nástavb a vyšších odborných škol uvedeny jsou, protože jejich podíl je výrazně vyšší.

Obrázek 2.1: Vývoj počtu žáků vstupujících do 1. ročníků studijních a učebních oborů SOŠ, SOU, OU a U, vč. žáků spec. škol a do tříd gymnázií, odpovídajících 1. ročníku ŠŠ



Obrázek 2.2: Vývoj podílů žáků vstupujících do 1. ročníků studijních a učebních oborů SOŠ, SOU, OU a U, vč. žáků spec. škol a do tříd gymnázií, odpovídajících 1. ročníku ŠŠ

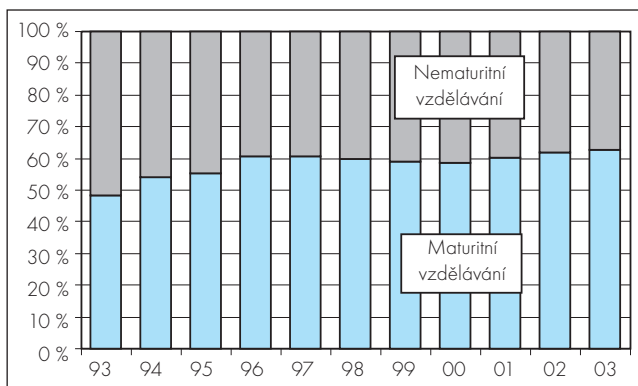


Netypické hodnoty roku 1996 nejsou uvedeny a průběh je pro názornost interpolován

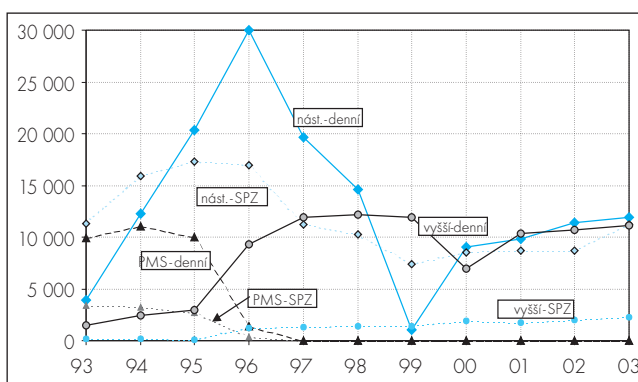
Celkové změny v **poměru počtu žáků** vstupujících do oborů poskytujících **maturitu** a do oborů **nematuritního** vzdělávání jsou zřejmé z **obr. 2.3**.

Podstatně výraznější vývoj se odehrál ve struktuře žáků, kteří se připravují v oborech navazujících na dříve uvedené základní druhy středoškolského vzdělávání, tj. **nástavbové** a **vyšší** studiu. Protože tyto druhy nejsou ve vzájemné přímé vazbě, je na dalším obrázku (obr. 2.4) vyjádřen vývoj pouze

Obrázek 2.3: Vývoj podílu počtu žáků vstupujících do maturitního a nematuritního studia v denní formě studia po základní škole



Obrázek 2.4: Vývoj počtu žáků vstupujících do 1. ročníků nástavbového, pomaturitního a vyššího odborného studia



SPZ - studium při zaměstnání, nyní s názvem „jiné formy studia“.

V počtech žáků vyššího studia nejsou zahrnuti žáci přijímaní na konzervatoře. Výrazný pokles v nástavbovém studiu v roce 1999 je způsoben tím, že přípravu ve 3letých učebních oborech ukončilo velmi málo žáků, pokles ve vyšším studiu v roce 2000 je způsoben malým počtem absolventů s maturitou, kteří ukončili studium v daném roce.

v počtech žáků nově přijatých do 1. ročníků nástavbového, pomaturitního a vyššího studia.

V roce 1995 skončilo přijímání do **pomaturitního studia**, které v následujících letech došlo, zároveň došlo k **rozšíření vyššího studia**, které v předchozích letech existovalo pouze v experimentálním režimu s omezeným počtem žáků. Počet žáků vstupujících do vyššího studia v krátké době překonal počet vstupujících dříve do studia pomaturitního. Pokles v roce 2000 byl způsoben nepatrným počtem maturantů vycházejících v tom roce. Je však zřejmé, že snížení převisu na vysokých školách, vč. rostoucí nabídky bakalářského studia, ukončuje nárůst počtu žáků na vyšších odborných školách.

Výrazné **změny v počtech přijímaných žáků** vykazuje **nástavbové studium pro absolventy učebních oborů**. Zatímco v roce 1989 v denní formě toto studium neexistovalo, po roce 1993 začíná nárůst a v roce 1996 téměř polovina vyučených ihned po vyučení pokračovala ve vzdělávání v tomto studiu v denní formě. Příčinou byla jak snaha rodičů poskyt-

2. Vývoj struktury středního a vyššího vzdělávání

nout svým dětem co nejvyšší úroveň vzdělání, tak i pokles zájmu o přípravu ve středních odborných učilištích (SOU). Pokles počtu žáků a propad daný tím, že v roce 1996 nepřicházeli téměř žádní žáci ze základních škol vedl ke snaze SOU získat co nejvíce absolventů k pokračování nástavbového studiu. Také nabídka studia „Podnikání v technických povoláních“, které poskytuje přípravu potřebnou pro podnikání, vedla ke zvýšení zájmu o nástavbové studium.

Od roku 1996 byl počet žáků přijímaných do nástavbového studia administrativně omezen, proto došlo k jeho poklesu. Uvolnění tohoto omezení v posledních třech letech přináší zvýšení počtu přijímaných žáků, v denním studiu jich je v posledním roce 12 tisíc, což představuje 23 % vyučených v daném roce. Skutečností ovšem je, že asi třetina přijatých žáků toto studium nedokončí. V této kategorii se připravuje i velký počet žáků v jiných formách studia, převážně v dálkové formě.

Vývoj v nástavbovém a vyšším odborném studiu je znázorněn na obr. 2.4; protože podíl studia při zaměstnání je mnohem výraznější než ve studiu absolventů základních škol, je v grafickém znázornění tato forma rovněž zahrnuta (přerušovaná čára).

2.2 Struktura středního a vyššího odborného vzdělávání v členění podle krajů

Údaje o struktuře žáků ve středním a vyšším vzdělávání jsou velice zajímavé v krajském členění. Přenesení pravomocí na kraje může vést k rozdílnému vývoji proporcí v jednotlivých druzích vzdělávání, zejména v těch krajích, které mají záměr regulovat tyto proporce především ve snaze zajistit pracovní síly pro profese, o které není ze strany žáků a jejich rodičů zájem.

Vzhledem k rozsahu údajů zde uvádíme krajské členění pouze pro základní údaje o počtech a podílech žáků vstupujících do prvních ročníků. Aby bylo možné sledovat i vývoj, uvádíme rozdíl příslušných podílů mezi školními roky 2000/01 až 2003/04.

V **tabulce 2.1** jsou pro jednotlivé kraje uvedeny **počty žáků** nově přijatých do 1. ročníků, ve druhé řádce pak **podíly počtů těchto žáků** v jednotlivých druzích přípravy. Aby byl zřetelný vývoj v jednotlivých krajích, je ve třetí řádce („Vývoj“) spočten **nárůst či úbytek** v jednotlivých druzích vzdělávání. Pro porovnání jsou ve všech případech uvedeny i hodnoty pro celek ČR.

Tabulky umožňují porovnávat vzdělanostní strukturu v krajích a např. zjistit, necháme-li stranou výrazně atypické hodnoty Prahy, že největší podíl žáků v 1. ročnících oborů s maturitou je shodně v Pardubickém a Jihomoravském kraji, v Jihomoravském kraji je pak nejvyšší i podíl žáků procházejících gymnaziálním vzděláváním. Největší podíl žáků vstupujících do 1. ročníků **učebních oborů** je trvale v Libereckém kraji, ale jejich podíl nejvíce poklesl na Vysočině a nejméně v kraji Ústeckém. Největší podíl žáků vstupujících do **maturitních oborů SOŠ** je v kraji Pardubickém, do maturitních oborů SOU pak v kraji Jihomoravském.

Podrobnější analýzy vývoje umožňují další zjištění, týkající se zejména velikosti meziročních změn. Největší meziroční po-

kles ve sledovaných letech nastal ve Zlínském kraji v roce 2001/02 u vyučených (2,7 p.b.), největší nárůst v Olomouckém kraji u maturantů na SOŠ (4,1 p.b.). V gymnaziálním vzdělávání byl největší meziroční nárůst v Jihomoravském kraji v roce 2001/02 (1,1 p.b.), největší pokles v Plzeňském kraji v roce 2002/03 (1,8 p.b.). Meziroční změny k poslednímu roku nejsou nijak výrazné, dochází k nim pouze v Jihočeském kraji a na Vysočině.

Ještě připomínáme, že v našich analýzách sledujeme vývoj počtu žáků **gymnázií** ve třídách věkově odpovídajících 1. ročníku 4letých gymnázií. Údaje ukazují velmi mírný nárůst, a to ještě ne ve všech krajích. Poměrně masivní pokles pokračuje v Plzeňském kraji, takže se tento kraj dostává mezi čtveřici krajů s výrazně nižším podílem gymnazistů (Karlovarský, Ústecký, Liberecký a Plzeňský kraj - s odstupem větším než 3 p.b. proti dalším).

V **nástavbových oborech** pro absolventy tříletých učebních oborů postupně a v některých krajích výrazně narůstá počet žáků a tedy i podíl vyučených, kteří do této formy vzdělávání vstupují. Uvedeny jsou jak počty nově přijatých do denního studia („denní“), tak do jiných forem studia („SPZ“). V tabulce je uveden i meziroční nárůst za poslední dva roky a podíl vstupujících do nástavby v posledním roce v relaci k počtu žáků vstupujících do 1. ročníků učebních oborů. Podíl nově přijatých do denní formy nástavbového studia dosáhl 23,5 % (v předchozím roce 20,5 %), v krajských hodnotách jsou výrazné rozdíly v rozmezí od 13,4 % v Královéhradeckém kraji do 29,6 % ve Zlínském kraji (pomineme-li Prahu s 36,0 % - což je ovšem zřejmě ovlivněno přelivem z přilehlých částí kraje Středočeského). Porovnání s předcházejícím rokem ukazuje, že k největšímu poklesu počtu žáků nově přijatých do nástavby došlo v Pardubickém kraji (o 21,2 %), k největšímu nárůstu v Olomouckém kraji (o 32,4 %). Ani v jednom případě se kraj po změně nedostává do extrémních hodnot v podílu této kategorie vzdělání.

Celkový nárůst počtu žáků nově přijatých do **oborů VOŠ** proti minulému roku je poměrně malý a ukazuje na to, že tato kategorie vzdělání dosahuje svého maxima. Z pohledu jednotlivých krajů jsou zde výrazné rozdíly ve vývoji, největší pokles v procentovém vyjádření je v Karlovarském kraji (o 43,4 % při celkově velmi nízkém počtu žáků), největší nárůst vykazují Ústecký a Zlínský kraj (kolem 25 %). V relaci s přijímanými do 1. ročníků maturitních oborů je podíl vstupujících do vyššího vzdělávání 13,3 %, nejvíce jich je v krajích Vysočina a v Plzeňském kraji (asi 19 %).

Údaje o počtech žáků **nově přijatých do 1. ročníků nástavbového studia** pro absolventy tříletých učebních oborů v jednotlivých krajích obsahuje **tabulka 2.2**, do **vyššího odborného studia tabulka 2.3**. Pro možnost srovnávání jsou uvedeny hodnoty rozdílu, nárůstu mezi roky 2001/02 a 2003/04 v denním studiu. Poslední sloupec tabulek obsahuje údaje o tom, jaký je podíl nově přijatých do nástavby z absolventů tříletých učebních oborů v daném roce, pro vyšší odborné vzdělávání je uveden podíl nově přijatých do denní formy vyššího odborného studia z maturantů daného roku.

2. Vývoj struktury středního a vyššího vzdělávání

Tabulka 2.1: Počty a podíly žáků 1. ročníků ve studijních a učebních oborech SOŠ, SOU, U a ve třídách gymnázií odpovídajících 1. ročníku SŠ – Kraje ČR – Denní studium – šk. r. 2003/04. Vývoj uvedených podílů mezi roky 2000/01 a 2003/04

Kraj		Gymnázium	Obory vzdělání SOŠ			Obory vzdělání SOU, U a OU			Celkem z toho	
			s matur.	bez mat.	celk.	učebn.	s mat.	celk.	G+SOŠ+SOU	s matur.
Hl. m. Praha	Počet	4 060	7 631	184	7 815	4441	1 029	5 470	17 345	12 720
	Podíl	23,4%	44,0%	1,1%	45,1%	25,6%	5,9%	31,5%	100,0%	73,3%
	Vývoj	-0,4%	3,7%	-0,2%	3,6%	-3,4%	0,2%	-3,2%	0,0%	3,5%
Středočeský kraj	Počet	2 255	4 547	151	4 698	4 442	647	5 089	12 042	7 449
	Podíl	18,7%	37,8%	1,3%	39,0%	36,9%	5,4%	42,3%	100,0%	61,9%
	Vývoj	-1,4%	4,2%	-0,2%	4,0%	-3,0%	0,5%	-2,5%	0,0%	3,2%
Jihočeský kraj	Počet	1 642	3 627	50	3 677	3 341	453	3 794	9 113	5 722
	Podíl	18,0%	39,8%	0,5%	40,3%	36,7%	5,0%	41,6%	100,0%	62,8%
	Vývoj	0,1%	3,9%	-0,4%	3,5%	-4,0%	0,4%	-3,6%	0,0%	4,4%
Plzeňský kraj	Počet	1 023	2 774	56	2 830	2 857	366	3 223	7 076	4 163
	Podíl	14,5%	39,2%	0,8%	40,0%	40,4%	5,2%	45,5%	100,0%	58,8%
	Vývoj	-1,9%	4,8%	-0,4%	4,4%	-2,9%	0,5%	-2,4%	0,0%	3,3%
Karlovarský kraj	Počet	556	1 553	80	1 633	1 875	161	2 036	4 225	2 270
	Podíl	13,2%	36,8%	1,9%	38,7%	44,4%	3,8%	48,2%	100,0%	53,7%
	Vývoj	-0,9%	3,7%	-1,5%	2,2%	-3,5%	2,1%	-1,4%	0,0%	5,0%
Ústecký kraj	Počet	1 646	4 378	187	4 565	5 092	597	5 689	11 900	6 621
	Podíl	13,8%	36,8%	1,6%	38,4%	42,8%	5,0%	47,8%	100,0%	55,6%
	Vývoj	0,0%	1,4%	-1,0%	0,4%	-1,7%	1,3%	-0,4%	0,0%	2,8%
Liberecký kraj	Počet	882	2 195	57	2 252	2 747	228	2 975	6 109	3 305
	Podíl	14,4%	35,9%	0,9%	36,9%	45,0%	3,7%	48,7%	100,0%	54,1%
	Vývoj	-1,1%	3,2%	-0,2%	3,1%	-1,9%	-0,1%	-2,0%	0,0%	2,0%
Královéhradecký k.	Počet	1 376	2 952	44	2 996	2 927	409	3 336	7 708	4 737
	Podíl	17,9%	38,3%	0,6%	38,9%	38,0%	5,3%	43,3%	100,0%	61,5%
	Vývoj	-0,1%	4,1%	-0,6%	3,5%	-4,0%	0,6%	-3,4%	0,0%	4,6%
Pardubický kraj	Počet	1 265	2 908	65	2 973	2 474	379	2 853	7 091	4 552
	Podíl	17,8%	41,0%	0,9%	41,9%	34,9%	5,3%	40,2%	100,0%	64,2%
	Vývoj	-1,1%	3,5%	-0,5%	3,0%	-3,4%	1,5%	-1,8%	0,0%	3,9%
Vysočina	Počet	1 217	2 740	37	2 777	2 491	474	2 965	6 959	4 431
	Podíl	17,5%	39,4%	0,5%	39,9%	35,8%	6,8%	42,6%	100,0%	63,7%
	Vývoj	0,0%	3,8%	-0,6%	3,2%	-5,8%	2,7%	-3,1%	0,0%	6,4%
Jihomoravský kraj	Počet	3 215	5 782	161	5 943	5 582	1 300	6 882	16 040	10 297
	Podíl	20,0%	36,0%	1,0%	37,1%	34,8%	8,1%	42,9%	100,0%	64,2%
	Vývoj	0,4%	3,8%	-0,2%	3,5%	-5,0%	1,0%	-4,0%	0,0%	5,2%
Olomoucký kraj	Počet	1 704	3 113	57	3 170	3 364	578	3 942	8 816	5 395
	Podíl	19,3%	35,3%	0,6%	36,0%	38,2%	6,6%	44,7%	100,0%	61,2%
	Vývoj	-0,5%	4,4%	-0,7%	3,8%	-2,5%	-0,8%	-3,3%	0,0%	3,1%
Zlínský kraj	Počet	1 478	3 221	278	3 499	2 980	653	3 633	8 610	5 352
	Podíl	17,2%	37,4%	3,2%	40,6%	34,6%	7,6%	42,2%	100,0%	62,2%
	Vývoj	0,4%	2,1%	0,8%	2,9%	-3,4%	0,1%	-3,3%	0,0%	2,6%
Moravskoslezský k.	Počet	3 170	6 757	152	6 909	6 725	1 326	8 051	18 130	11 253
	Podíl	17,5%	37,3%	0,8%	38,1%	37,1%	7,3%	44,4%	100,0%	62,1%
	Vývoj	0,0%	3,2%	-0,6%	2,6%	-3,7%	1,1%	-2,6%	0,0%	4,2%
Česká republika	Počet	25 489	54 178	1 559	55 737	51 338	8 600	59 938	141 164	88 267
	Podíl	18,1%	38,4%	1,1%	39,5%	36,4%	6,1%	42,5%	100,0%	62,5%
	Vývoj	-0,4%	3,5%	-0,4%	3,1%	-3,5%	0,7%	-2,7%	0,0%	3,8%

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Tabulka 2.2: Počty žáků vstupujících do 1. ročníků nástavbového studia pro absolventy 3letých učebních oborů v krajském členění

	šk. r. 2000/01		šk. r. 2001/02		šk. r. 2002/03		šk. r. 2003/04		Meziroční nárůst		Podíl z vyuč.
	denní	SPZ	denní	SPZ	denní	SPZ	denní	SPZ	01/02	02/03	
Hl. m. Praha	1 333	1 569	1 434	1 585	1 576	1 521	1 598	1 798	9,9%	1,4%	36,0%
Středočeský kraj	831	665	806	754	1 016	757	1 071	835	26,1%	5,4%	24,1%
Jihočeský kraj	758	548	817	622	851	630	836	890	4,2%	-1,8%	25,0%
Plzeňský kraj	410	389	473	492	570	533	717	520	20,5%	25,8%	25,1%
Karlovarský kraj	283	236	262	238	307	279	283	529	17,2%	-7,8%	15,1%
Ústecký kraj	777	816	826	917	1 049	872	999	1 035	27,0%	-4,8%	19,6%
Liberecký kraj	322	197	413	239	537	210	544	434	30,0%	1,3%	19,8%
Královéhradecký kraj	403	377	472	398	417	373	391	554	-11,7%	-6,2%	13,4%
Pardubický kraj	458	383	523	261	622	227	490	230	18,9%	-21,2%	19,8%
Vysočina	550	276	476	413	514	357	582	658	8,0%	13,2%	23,4%
Jihomoravský kraj	1 012	973	1 125	899	1 383	916	1 478	1 305	22,9%	6,9%	26,5%
Olomoucký kraj	656	419	650	388	608	514	805	565	-6,5%	32,4%	23,9%
Zlínský kraj	545	427	724	410	926	429	881	464	27,9%	-4,9%	29,6%
Moravskoslezský kraj	701	1 254	840	1 057	1 172	1 134	1 269	1 384	39,5%	8,3%	18,9%
Česká republika	9 039	8 529	9 841	8 673	11 548	8 752	11 944	11 201	17,3%	3,4%	23,3%

Meziroční nárůst: „01/02“ – mezi šk. r. 2001/02 a 2002/03; „02/03“ – mezi šk. r. 2002/03 a 2003/04

Tabulka 2.3: Počty žáků vstupujících do 1. ročníků vyššího odborného studia (bez konzervatoří) v krajském členění

	šk. r. 2000/01		šk. r. 2001/02		šk. r. 2002/03		šk. r. 2003/04		Meziroční nárůst		Podíl z matur.
	denní	SPZ	denní	SPZ	denní	SPZ	denní	SPZ	01/02	02/03	
Hl. m. Praha	1 805	679	2 269	520	2 413	676	2 576	706	6,3%	6,8%	20,3%
Středočeský kraj	382	287	897	335	1 015	246	1 003	235	13,2%	-1,2%	13,5%
Jihočeský kraj	655	93	917	109	999	110	1 090	98	8,9%	9,1%	19,0%
Plzeňský kraj	249	38	440	107	380	34	411	36	-13,6%	8,2%	9,9%
Karlovarský kraj	71	0	133	0	99	0	56		-25,6%	-43,4%	2,5%
Ústecký kraj	280	98	523	76	574	60	722	173	9,8%	25,8%	10,9%
Liberecký kraj	197	0	343	0	379	0	358		10,5%	-5,5%	10,8%
Královéhradecký kraj	238	11	431	19	501	17	535	20	16,2%	6,8%	11,3%
Pardubický kraj	387	86	616	63	663	87	645	111	7,6%	-2,7%	14,2%
Vysočina	500	80	803	55	835	126	849	229	4,0%	1,7%	19,2%
Jihomoravský kraj	919	306	1 173	162	1 301	344	1 453	320	10,9%	11,7%	14,1%
Olomoucký kraj	282	83	454	85	381	111	449	57	-16,1%	17,8%	8,3%
Zlínský kraj	350	83	466	82	450	70	562	92	-3,4%	24,9%	10,5%
Moravskoslezský kraj	634	139	878	141	980	176	988	224	11,6%	0,8%	8,8%
Česká republika	6 949	1 983	10 343	1 754	10 970	2 057	11 697	2 301	6,1%	6,6%	13,3%

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

3.1 Nezaměstnanost absolventů škol

I když nezaměstnanost absolventů výrazně souvisí s celkovou ekonomickou situací státu, tedy i s celkovou mírou nezaměstnanosti a stavem nabídky volných míst, není pouze jejím odrazem. Absolventi jsou totiž skupinou uchazečů o zaměstnání, která je do značné míry handicapovaná nedostatkem praxe. Nemají praktické zkušenosti, pracovní návyky a postrádají pracovní kontakty, které by jim usnadnily zahájení pracovní dráhy. Nezaměstnanost mladých lidí s sebou ve srovnání se staršími kategoriemi pracovníků přináší i specifická sociální rizika. Ta spočívají v tom, že pokud mladí lidé nevstoupí po ukončení vzdělávání na trh práce a neosvojí si včas potřebné pracovní návyky, hrozí zejména při dlouhodobé neza-

městnanosti ztráta motivace k hledání pracovního uplatnění, a pobírání sociálních dávek se stává běžným způsobem života. Navíc je možnost získání zaměstnání v této skupině ovlivňována vzdělanostní a oborovou strukturou absolventů, kteří přicházejí na trh práce.

Aktivnímu zapojení absolventů do práce je věnována značná pozornost, a to zejména prostřednictvím poradenských systémů a využíváním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zdůrazňuje se v tomto směru potřeba preventivních opatření, která začínají už v okamžiku přípravy na volbu povolání v základní škole. Tato příprava by měla být charakteru systematické školské průpravy, která by byla propojena s informačním servisem poskytovaným výchovnými poradci na školách a pra-

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

covníky informačních a poradenských středisek úřadů práce. Každý jedinec by měl dostat natolik specifikované informace, aby viděl i rizika spojená s volbou konkrétní profesní dráhy při respektování jeho možností. Výraznou pomocí by měl být i projektovaný Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce – ISA.

Školství zaměřuje svoji pozornost v této oblasti především na obsahovou stránku odborné přípravy. Vedle aktualizace kvalifikačních požadavků je pro budoucí profesní uplatnění absolventů škol zdůrazňován význam praxe, třeba jen formou několikátýdenního seznámení s reálným pracovním prostředím. V této souvislosti je ovšem potřeba širšího zapojení zaměstnavatelské sféry, které by mělo být provázeno i vytvořením odpovídajících legislativních podmínek. Škola by se měla více zaměřit na osvojování tzv. klíčových kompetencí a reflektovat tak požadavky zaměstnavatelů týkající se především ochoty učit se, komunikačních dovedností, práce s informacemi, s výpočetní technikou, jazykových znalostí a celé řady sociálních kompetencí (schopnost práce v týmu, řešit problém, rozhodovat se, nést zodpovědnost, být adaptabilní a flexibilní, schopnost týmové práce a schopnost vést).

V **Národním akčním plánu zaměstnanosti na léta 2004–2006** si vláda České republiky dává za cíl realizovat řadu opatření, která by měla pomoci zlepšovat zaměstnatelnost mladých lidí vstupujících na trh práce. V rámci těchto opatření je kladen důraz na podporu rozvoje individuálních schopností, znalostí a motivace k práci a ke vzdělávání a na modernizaci vzdělávacího systému, který by měl vytvářet pro každého absolventa školy nejlepší předpoklady k úspěšnému vstupu na trh práce. Dále na podporu vzdělávání, odborného výcviku a odborné praxe v oblasti podnikatelských a manažerských dovedností v příslušné oblasti činnosti, které umožní absolventům získat předpoklady k podnikání. V této souvislosti je zdůrazňována potřeba spolupráce státu (MŠMT, MPSV, MPO atd.), krajů a sociálních partnerů při řešení problémů existujících mezi systémem vzdělávání a trhem práce.

V rámci opatření, která jsou soustředěna na mladé lidi ohrožené (dlouhodobou) nezaměstnaností, je zdůrazňován význam adresnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Za tímto účelem byl 1. ledna 2004 zahájen na všech úřadech práce program prevence dlouhodobé nezaměstnanosti „První příležitost“, který je určen mladým uchazečům o zaměstnání do 25 let věku a do 6 měsíců jejich evidence (včetně absolventů). Cílem programu je nabídnout každé mladé nezaměstnané osobě pracovní místo nebo zvýšit její zaměstnatelnost formou poradenské aktivity, školení, rekvalifikací, odbornou praxi nebo jiným opatřením, a to v období do šesti měsíců její nezaměstnanosti.

Řadu významných změn přináší nový **zákon o zaměstnanosti** (zákon č. 435/2004 Sb.), který nahrazuje stávající dvě právní úpravy (zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti). V platnost tento zákon vstoupil 1. října 2004. Hlavním účelem zákona je taková změna stávající právní úpravy, která má z dosud platných právních předpisů o zaměstnanosti převzít vše pozitivní a fungující, precizovat některé instituty a dopracovat je takovým způsobem, aby

úprava byla kompatibilní s právem Evropské unie. Mezi hlavní principy nové právní úpravy patří mj. zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které přispějí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání.

Příčiny nezaměstnanosti absolventů škol

Celkový počet nezaměstnaných absolventů (a rovněž i podíl počtu nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti) a jeho vývoj je ovlivněn řadou faktorů:

- **Úrovní celkové nezaměstnanosti**, kdy absolventi škol jsou nepříznivým vývojem na trhu práce ohrožováni nezaměstnaností více než ostatní pracovníci a kdy rostoucí celková nezaměstnanost vede k rostoucí nezaměstnanosti absolventů, přičemž její úroveň je vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti.
- **Cyklem školního roku**, kdy se počet absolventů hledajících práci každoročně začne zvyšovat v červnu s koncem školního roku. Svého maxima dosahuje v září, od října se postupně opět snižuje a minimální hodnoty dosahuje v květnu.
- **Požadavkem několikaleté praxe** ze strany zaměstnavatelů. Na rozdíl od ostatní pracovní síly absolventi škol na trhu práce nedisponují dostatečnými praktickými zkušenostmi.
- **V některých případech i nesprávnou volbou další vzdělávací cesty absolventů základní škol**, jejichž rodiče nebo zákonní zástupci neměli dostatek informací o situaci na trhu práce (příp. podcenili význam těchto informací či nesprávně tyto informace vyhodnotili) nebo nesprávně odhadli možnosti svých dětí.

Podrobnější pohled na příčiny nezaměstnanosti absolventů a hodnocení jejich dopadu přináší pohled pracovníků úřadů práce (obr. 3.1) **Jako nejdůležitější příčinu označili nedostatek praxe** (28,5 %). Druhým nejfrekventovanějším důvodem je pak nezájem o absolventy určitých oborů ze strany zaměstnavatelů. Na třetím místě **najdeme vysoké počty absolventů některých oborů**. Tento důvod figuruje v odpovědích téměř 16 %, respondentů, resp. v případě dlouhodobé nezaměstnanosti 11 % pracovníků úřadů práce. **Na čtvrtém místě** se jako důvod špatného umístění absolventů objevuje názor, že **znalosti absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů**.

Poněkud odlišný obrázek se ukazuje u příčin dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy se jako dominantní důvod objevuje naopak **nezájem zaměstnavatelů v daném regionu o absolventy určitých oborů**, kdy tento faktor uvádí téměř 34 % dotázaných pracovníků úřadů práce. Nedostatek praxe se pak v případě dlouhodobé nezaměstnanosti přesouvá až na druhé místo (24,4 %). Toto zjištění ukazuje, jak potřebné pro budoucí pracovní uplatnění je zvolit studijní obor v souladu s poptávkou zaměstnavatelů. Z hlediska existujícího trendu můžeme konstatovat, že podíl odpovědí uvádějících jako příčinu nezaměstnanosti absolventů nezájem zaměstnavatelů o absolventy některých oborů klesá, zatímco častějším důvodem se stává nedostatek praxe. To je zřejmě výsledkem celkově rostoucí míry nezaměstnanosti a tedy i nárůstu konkurence mezi zkušenějšími pracovníky s praxí na jedné straně a absolventy škol na straně druhé.

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

3.2 Celkový počet nezaměstnaných absolventů a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti

V dubnu 2004 celková míra nezaměstnanosti v České republice dosahovala 10,2 % a na úřadech práce bylo registrováno celkem 535,1 tis. nezaměstnaných. **Celkový počet evidovaných nezaměstnaných absolventů v dubnu 2004 činil 48,7 tis. a podíl nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti dosahoval 9,1 %. V meziročním porovnání se celkový počet nezaměstnaných absolventů snížil o 3,6 tis. nezaměstnaných. Podíl nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti se (vlivem snížení počtu nezaměstnaných absolventů, ale i zvýšení celkového počtu nezaměstnaných) snížil o 1,2 %.**

V roce 2004 jsou ve srovnání s předchozími roky hodnoty podílu nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti zatím nejnížší. Jedním z důvodů je zvyšující se celkový počet nezaměstnaných v zemi, dále vyšší podíl žáků pokračujících ve vzdělávání, pokles jejich počtu v důsledku postupného poklesu populační křivky i přechod úřadů práce na novější přístup k definici absolventa – uchazeče o zaměstnání.

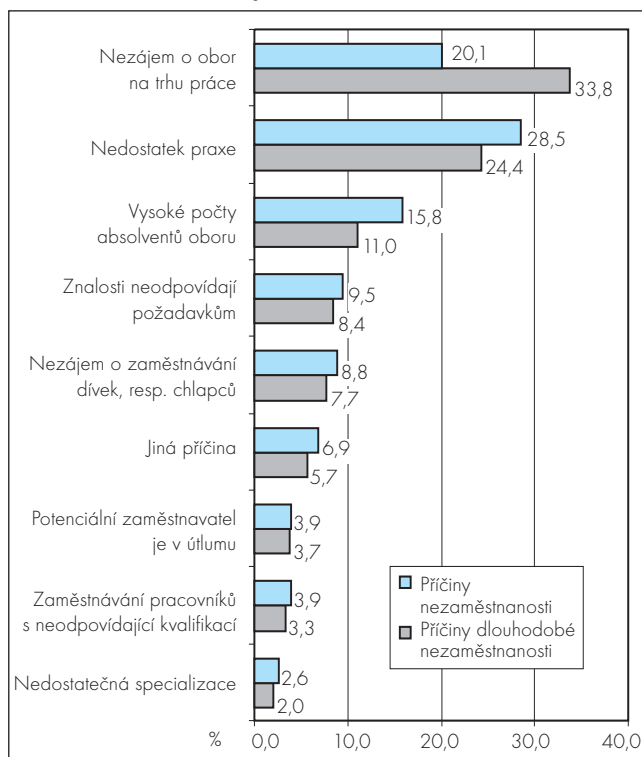
Dosavadní vývoj počtu nezaměstnaných absolventů a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti ukazuje následující obrázek 3.2.

3.3 Míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů škol

Nejčastěji prezentovanými ukazateli uplatnitelnosti absolventů škol jsou absolutní počty uchazečů o zaměstnání (nezaměstnaných absolventů)¹ a míra nezaměstnanosti². Oba ukazatele lze považovat za velmi důležité.

Objektivní posouzení nezaměstnanosti absolventů by se mělo opírat především o hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů³. Míra nezaměstnanosti absolventů je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů konkrétního druhu přípravy (kategorie vzdělání), skupiny oborů či oboru vzdělání k celkovému příslušnému počtu absolventů (tj. zaměstnaných, nezaměstnaných i pokračujících v dalším vzdělávání⁴) v daném druhu přípravy (kategorii vzdělání), v dané skupině oborů či v daném oboru vzdělání. Hodnota míry nezaměstnanosti vyjadřuje, kolik procent absolventů dané skupiny oborů zůstane bez zaměstnání.

Obrázek 3.1: Příčiny nezaměstnanosti absolventů škol



ném druhu přípravy (kategorii vzdělání), v dané skupině oborů či v daném oboru vzdělání. Hodnota míry nezaměstnanosti vyjadřuje, kolik procent absolventů dané skupiny oborů zůstane bez zaměstnání.

Dosavadní počty nezaměstnaných absolventů a míry nezaměstnanosti absolventů byly zkráceny nejednotným přístupem úřadů práce k definici absolventa – uchazeče o zaměstnání.

1. (starší) přístup: Podle definice MPSV odpovídající zákoníku práce patří mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání ti uchazeči, jejichž celková (kumulovaná) doba zaměstnání v pracovním nebo podobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let (nezapočítává se vojenská základní služba, civilní vojenská služba, ženy na mateřské dovolené a ženy na další mateřské dovolené). To znamená, že mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání nejsou zahrnováni pouze absolventi do dvou let po ukončení studia, ale i mnoho dalších, kteří absolvovali před více lety, dokud se jim „nepodařilo odpracovat“ dva roky. Tato definice zkracovala a zkracuje údaje o nezaměstnanosti absolventů.

2. (novější) přístup: Podle definice zákona o zaměstnanosti patří mezi absolventy – uchazeče o zaměstnání pouze ti uchazeči, kteří jsou nejvýše dva roky od úspěšného ukončení školy. Podle této definice je vykazovaný počet absolventů – uchazečů o zaměstnání nezanedbatelně nižší.

Nutnost korektních porovnání za dané situace vedla ke zjišťování a používání údajů zahrnujících nezaměstnané „čerstvé“ absolventy, mezi které patří pouze ti, kteří ukončili vzdě-

1) Počty nezaměstnaných absolventů jsou dlouhodobě sledovány úřady práce a MPSV vždy k 30. září a k 30. dubnu příslušného roku.

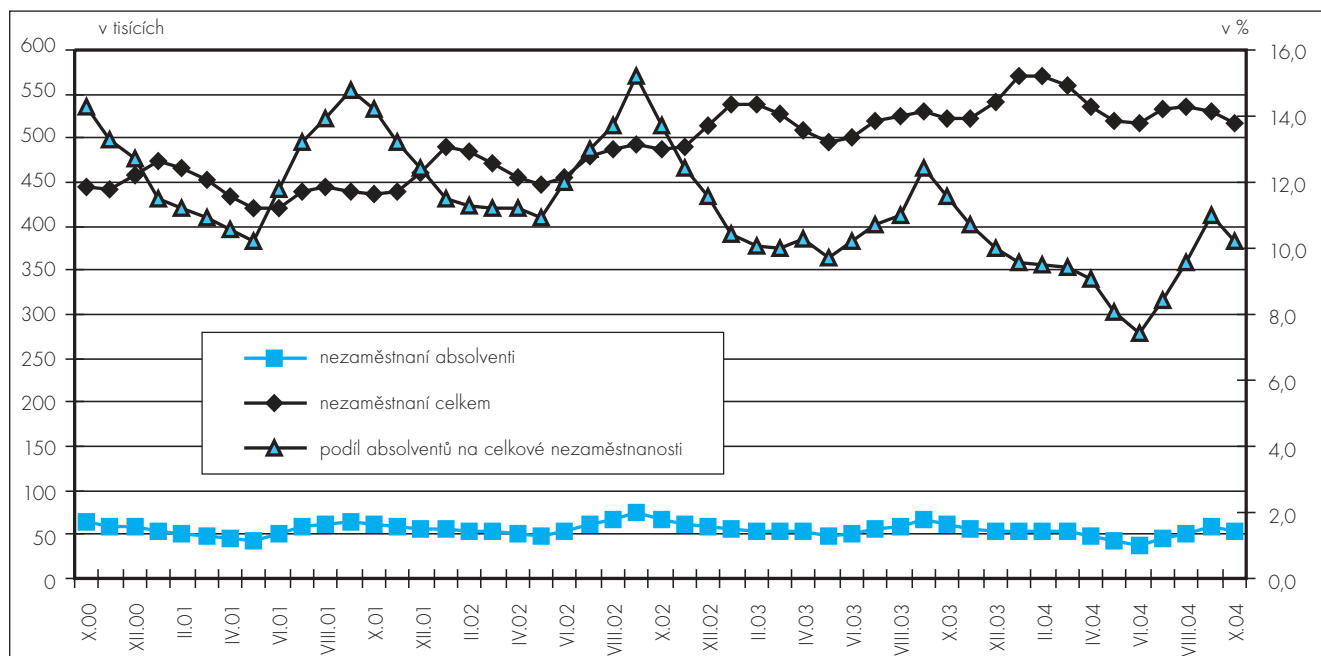
2) Ve školním roce 1995/96 byla ve školské soustavě zavedena povinná devítiletá školní docházka, což ovlivnilo v několika následujících letech poměry v oblasti nezaměstnanosti absolventů. V roce 1999 byl velmi nízký počet absolventů 3letých učebních oborů, v roce 2000 absolventů studijních oborů SOU, gymnázií a SOŠ, v roce 2001 absolventů nástavbového studia a v roce 2003 absolventů VOŠ. Tento skokový pokles počtu absolventů rozložený do několika let v závislosti na kategorii vzdělání zkrátil údaje týkající se počtu nezaměstnaných absolventů a zejména jejich míry nezaměstnanosti v letech 1999 až 2004.

3) Někdy jsou uváděny pouze počty nezaměstnaných absolventů bez ohledu na množství absolventů, kteří se v odpovídajícím druhu přípravy či oboru připravují. To vede k tomu, že jsou jako problémové označovány ty skupiny oborů, ve kterých se připravují největší počty absolventů a kde jsou logicky i vysoké počty nezaměstnaných.

4) Podíl pokračujících ve studiu je mnoho let asi 30 % jak maturantů, tak vyučených (ti pokračují v nástavbovém studiu pro absolventy 3letých učebních oborů). Výrazně odlišný je u absolventů gymnázií – 70 %. Z oborového hlediska je vyšší podíl pokračujících ve studiu u absolventů technických oborů (zejména elektrotechnických a strojírenských) a nižší u oborů služeb.

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Obrázek 3.2: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů, nezaměstnaných celkem a podílu absolventů na celkové nezaměstnanosti (říjen 2000–říjen 2004)



lávání v období bezprostředně před termínem zjišťování, tj. při zjišťování v září jde o absolventy, kteří úspěšně ukončili školu v období od 1. května do 30. září roku zjišťování, v dubnu pak o absolventy, kteří úspěšně ukončili školu v období od 1. května předcházejícího roku do 30. dubna roku zjišťování. Tyto počty nezaměstnaných absolventů nejsou zatíženy nejednotným přístupem úřadů práce.

V dubnových datech jsou zachyceni pouze absolventi, kteří školu ukončili nejvýše před jedenácti měsíci, tj. **míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů v dubnu 2004 je počítána jako počet nezaměstnaných „čerstvých“ absolventů v dubnu 2004 k počtu absolventů v roce 2003** (tab. 3.1. a 3.2). Tyto údaje lze v současné době považovat za nejvhodnější pro posuzování situace absolventů škol.

V dubnu 2004 **míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů činila u vyučených 23,2 %, u vyučených s maturitou dosahovala 21,2 %, u absolventů SOŠ s maturitou 15,0 %, u absolventů gymnázií 6,1 %, u absolventů VOŠ (včetně konzervatoří) 13,6 %⁵ a u vysokoškoláků 7,7 %.** V porovnání s dubnem 2003 došlo k meziročnímu poklesu míry nezaměstnanosti u všech uvedených kategorií vzdělání kromě absolventů VOŠ (nárůst o 0,4 p.b.).

Srovnáme-li vyhlídky absolventů na uplatnění na trhu práce podle úrovně vzdělání, je zřejmé, že existuje **přímá závislost mezi úrovní vzdělání a uplatnitelností na trhu práce.** (V závislosti na úrovni dosaženého vzdělání je i **podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů.**)

Tabulka 3.1: Počet nezaměstnaných „čerstvých“ absolventů

	2001	2002	2003	2004
Vyučení	7 721	8 892	10 430	10 434
Vyučení s MZ	2 289	1 002	3 086	2 903
SOŠ s MZ	1 920	6 918	6 928	6 312
Gymnázium	783	1 644	1 190	1 434
VOŠ	762	1 018	909	696
Vysokoškoláci	1 503	2 034	2 316	2 049

Tabulka 3.2: Míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů

	2001	2002	2003	2004
Vyučení	18,3%	20,3%	23,4%	23,2%
Vyučení s MZ	19,2%	21,4%	23,5%	21,2%
SOŠ s MZ	17,0%	15,2%	16,3%	15,0%
Gymnázium	6,6%	7,2%	6,4%	6,1%
VOŠ	9,6%	12,9%	13,2%	13,6%
Vysokoškoláci	6,2%	8,0%	8,8%	7,7%

3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost absolventů škol

Nezaměstnanost patří k průvodním jevům tržní ekonomiky. Nebezpečná je ze sociálního a politického pohledu především nezaměstnanost dlouhodobá. V zemích s vysokou nezaměstnaností a především s výrazným podílem dlouhodobě nezaměstnaných (zejména mladých lidí) může docházet k projevům sociální nespokojenosti, vzrůstají projevy nevíry v demokratický systém. Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou nese několik negativních průvodních jevů:

- značné finanční náklady sociálního zabezpečení dlouhodobě nezaměstnaných,
- ekonomické ztráty (jednotlivců i společností) v důsledku nezaměstnanosti,
- psychologický dopad – nezaměstnaní se cítí jako osob-

5) Míra nezaměstnanosti absolventů VOŠ je v tomto roce ovlivněna nižším počtem absolventů z roku 2003 (vliv zavedení povinné devítileté školní docházky).

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

nosti, které začínají být vylučovány ze společnosti v důsledku vyřazení z trhu práce nebo tím, že jim vstup na tento trh není vůbec umožněn – to se týká zejména absolventů škol.

Dlouhodobá nezaměstnanost je monitorována prostřednictvím ukazatele – **podílu dlouhodobě nezaměstnaných absolventů**, jenž je definován jako podíl absolventů nezaměstnaných déle než šest měsíců k celkovému počtu nezaměstnaných absolventů. Počty absolventů nezaměstnaných déle než šest měsíců lze získat díky sběru dat MPSV, mezi těmito nezaměstnanými absolventy⁶ jsou však bohužel mnohdy i ti, kteří školu absolvovali před více než dvěma lety. Je to dáno nejednotným přístupem úřadů práce k definici absolventa – uchazeče o zaměstnání, jak již bylo řečeno na začátku této publikace. Jako celkové počty nezaměstnaných absolventů se zde z tohoto důvodu používají počty, které jsou touto nepřesností rovněž zatíženy.⁷

Podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů se v posledních letech snižuje, jedním z důvodů je zmiňovaný nejednotný přístup úřadů práce. **S postupným zvyšováním počtu úřadů přecházejících na novější přístup k definici nezaměstnaného absolventa se ve statistice snižuje počet ne-**

zaměstnaných absolventů, kteří jsou ze školy déle než dva roky.

V rámci kategorií vzdělání se podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů v dubnu 2004 pohybuje v rozmezí 42–62 % (obr. 3.3, tab. 3.3). Nejnižšího podílu dosahují tradičně absolventi gymnázií, kteří jsou připravováni především pro studium na vysokých školách. Nízký podíl dlouhodobě nezaměstnanosti je rovněž typický pro absolventy vyšší kategorie vzdělání – absolventy VOŠ a vysokoškoláky. S dlouhodobou nezaměstnaností se potýkají především vyučení a vyučení s maturitou.

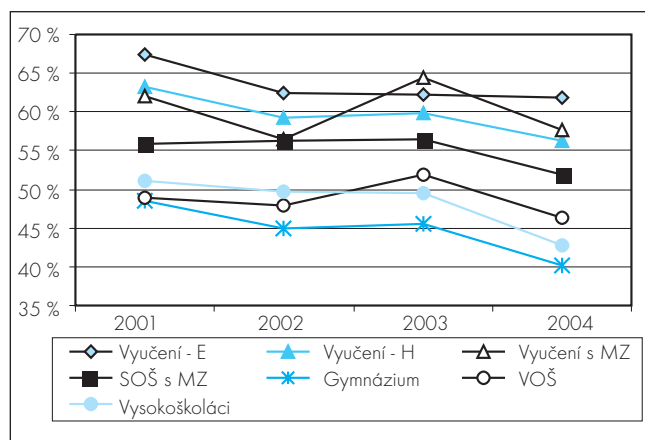
3.5 Struktura nezaměstnaných absolventů z hlediska profesní skladby

Po ukončení základní školy pokračuje v České republice převážná část populace ve středním vzdělávání. Odborným vzděláváním prochází 80 % žáků – z toho necelých 40 % v učebních a 40 % ve studijních oborech středních odborných škol. Řada zaměstnavatelů si stěžuje na nedostatek pracovníků určitých profesí – mezi jinými například horníků, zedníků, šiček, soustružníků, nástrojářů, zámečníků atd. Hlavním důvodem tohoto nedostatku však není nízký počet absolventů a nesprávně nastavená vzdělanostní struktura školského systému, ale je to především nezáměr mladých lidí studovat tyto obory.

V oborové struktuře připravovaných absolventů vykazují nižší hodnoty míry nezaměstnanosti zdravotnické obory (míry nezaměstnanosti jsou rovněž nízké u starších ročníků), a to jak v maturitní kategorii vzdělání, tak v oborech VOŠ. Nízké míry nezaměstnanosti již několik let poukazují na potřebu zvýšení počtu absolventů těchto oborů.

Za **hlavní rozpor** mezi vzdělávací nabídkou odborného vzdělávání a poptávkou na trhu práce **je označována** „nadprodukce“ absolventů ekonomických maturitních oborů SOŠ na jedné straně a na druhé straně nedostatek absolventů technických učebních oborů. Hodnoty míry nezaměstnanosti ekonomických oborů SOŠ neukazují, že by nezaměstnanost v těchto oborech byla vysoká. Ačkoli je v tomto oborovém zaměření produkováno vysoký počet absolventů, jejich situace na trhu práce je uspokojivá. V rámci některých profesí si zaměst-

Obrázek 3.3: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů podle kategorií vzdělání (dubnové hodnoty 2001 až 2004)



Tabulka 3.3: Počty a podíly dlouhodobě nezaměstnaných absolventů

Kategorie vzdělání	2001		2002		2003		2004	
	Nad 6M	Podíl 6M	Nad 6M	Podíl 6M	Nad 6M	Podíl 6M	Nad 6M	Podíl 6M
Vyučení - E	1 811	67,3%	2 586	62,5%	2 369	62,3%	2 170	61,8%
Vyučení - H	9 001	63,2%	9 684	59,3%	16 214	59,8%	8 571	56,3%
Vyučení s MZ	3 790	62,0%	2 394	56,5%	2 868	64,5%	2 951	57,6%
SOŠ s MZ	5 406	55,9%	6 640	56,2%	7 398	56,4%	5 826	52,0%
Gymnázium	1 424	48,4%	1 498	45,0%	1 187	45,5%	894	40,2%
VOŠ	563	48,8%	748	47,9%	817	51,9%	523	46,2%
Vysokoškoláci	1 246	51,2%	1 554	49,8%	1 713	49,5%	1 297	42,8%

Pozn.: Nad 6M – počet absolventů nezaměstnaných déle než šest měsíců

Podíl 6M – podíl absolventů nezaměstnaných déle než šest měsíců k celkovému počtu nezaměstnaných absolventů

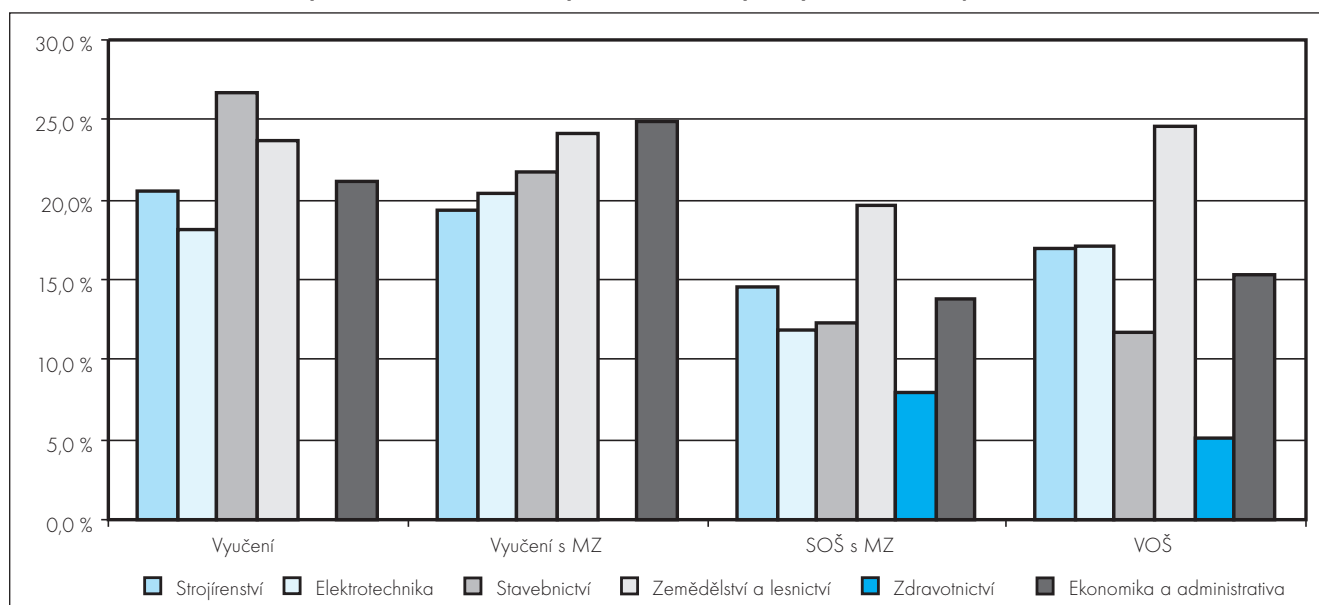
6) Počty nezaměstnaných „čerstvých“ absolventů nemá z tohoto hlediska smysl sledovat.

7) V této kapitole se pracuje s „absolventy – uchazeči o zaměstnání“ podle MPSV (viz kapitola – Míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů škol).

8) Ačkoli z tabulky je patrné, že míry nezaměstnanosti vyučených a vyučených s maturitou strojírenských a elektrotechnických učebních oborů jsou nižší v porovnání s průměrnými mírami nezaměstnanosti obou kategorií vzdělání, stále je třeba brát na vědomí, že se jedná o vysoká čísla.

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Obrázek 3.4: Míry nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů vybraných hlavních skupin oborů v dubnu 2004



Tabulka 3.4: Míry nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů vybraných hlavních skupin oborů v dubnu 2004

Skupina oborů	Vyučení		Vyučení s MZ		SOŠ s MZ		VOŠ	
	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)
23 Strojírenství a strojírenská výroba	1 560	20,6%	347	19,3%	553	14,5%	13	16,9%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. technika	787	18,1%	648	20,4%	539	11,8%	45	17,1%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	1 024	26,7%	47	21,8%	394	12,4%	9	11,7%
41 Zemědělství a lesnictví	828	23,7%	50	24,2%	428	19,6%	49	24,6%
53 Zdravotnictví	-	-	-	-	346	7,9%	54	5,2%
63 Ekonomika a administrativa	133	21,1%	157	24,9%	1 217	13,8%	149	15,3%
Celkem	10 434	23,2%	2 903	21,2%	6 312	15,0%	696	13,6%

NZ(1) – počet nezaměstnaných absolventů

MN(1) – míra nezaměstnanosti absolventů

navatelé stěžují na nedostatek pracovníků technických učebních oborů. Tento počet je však u mladých lidí primárně ovlivněn především jejich zájmem tyto obory studovat a následně v nich pracovat. Navíc podíváme-li se na absolventy strojírenských, elektrotechnických a stavebnických učebních oborů, jejich míry nezaměstnanosti jsou stále vysoké⁹ (obr. 3.4, tab. 3.4). Zejména vyučení se zaměřením na stavebnictví dosahují vysoké míry nezaměstnanosti. Tento nepříznivý vývoj zřejmě souvisí se zaměstnáváním levné pracovní síly ze zahraničí a se zaměstnáváním pracovníků načerno, kde někteří z nich mohou být zároveň evidováni na úřadech práce jako nezaměstnaní.

Zemědělské obory v poslední době začínají vykazovat zvýšené míry nezaměstnanosti ve všech kategoriích vzdělání. Za problematickou lze přitom označit situaci u vyučených a absolventů maturitních oborů SOŠ, kde se vyskytují vysoké počty absolventů.

3.6 Nezaměstnanost „čerstvých“ absolventů škol v jednotlivých kategoriích vzdělání

3.6.1 Nezaměstnanost absolventů – vyučení (kategorie vzdělání E + H)

Skupinu vyučených tvoří na trhu práce absolventi běžných učebních oborů SOU kategorie H a absolventi učebních oborů kategorie E, což jsou dvou a tříleté obory pro žáky s neukončenou základní školou (obory učilišť) a tříleté obory speciálních škol (obory odborných učilišť)⁹. Míra nezaměstnanosti všech těchto vyučených v dubnu 2004 byla 23,2 %. Absolventi běžných učebních oborů SOU kategorie H mají v dubnu 2004 míru nezaměstnanosti zhruba 21,1 % a absolventi učebních oborů v kategorii E 39,1 %. Je tedy patrné, že absolventi oborů kategorie H mají výrazně nižší míru nezaměstnanosti než absolventi učebních oborů v kategorii E. Počet vyučených v kategorii H však mnohonásobně převyšuje počet absolventů v kategorii E. Vliv vyšší nezaměstnanosti absolventů kategorie E na **míru nezaměstnanosti všech vyučených (E + H)** tedy není výrazný, tyto hodnoty **se příliš neliší od míry nezaměstnanosti absolventů kategorie H.**

⁹ Novelou školského zákona je ovšem umožněn vstup žáků s neukončenou základní školou do běžných tříletých oborů (SOU) a žákům s úspěšně ukončenou základní školou do oborů učilišť i odborných učilišť.

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Dále jsou vždy ve třech tabulkách uváděny podrobnější údaje o situaci a vývoji nezaměstnanosti absolventů příslušných kategorií vzdělání. V členění podle skupin oborů jsou uvedeny:

1. **počty nezaměstnaných** absolventů [NZ(1)] a **míry nezaměstnanosti** absolventů [MN(1)] oborů vzdělání **za poslední čtyři roky** (duben 2001 - 2004),
2. **průměrná hodnota míry nezaměstnanosti** za poslední čtyři roky a **míra nezaměstnanosti absolventů za duben 2004**, podle kterých jsou sestupně seřazeny skupiny oborů,
3. **počty absolventů** za červen 2000 až 2003 podle skupin oborů.

Od roku 2000 můžeme pozorovat pozvolný nárůst absolventů s výučním listem. V roce 2000 absolvovalo celkově v kategoriích E+H - 42 270 vyučených, v roce 2001 - 43 870 vyučených, v roce 2002 se jednalo o 44 483 a v roce 2003 o 45 048 vyučených (z toho 39 983 v kategorii H). V roce 2004 se očekává pokles počtu těchto absolventů (počet žáků v posledních ročnících studia v kategorii E+H byl ve školním roce 2003/2004 zhruba o 2 300 žáků nižší než ve školním roce 2002/2003).

Nejvyšší počty absolventů kategorie E+H byly ve školním roce 2003/2004 připravovány ve skupinách oborů 65 Gastronomie, hotelnictví, turismus (20,4 %), 23 Strojírenství a strojírenská výroba (16,8 %), 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika (9,6 %), 36 Stavebnictví, geodézie

22,2 % v dubnu 2001 na 39,1 % v dubnu 2004. Průměrná hodnota za poslední čtyři roky činí 32,0 %. V tomto období se jednotlivé skupiny oborů vyvíjely odlišným způsobem.¹⁰ Nárůst se týkal především absolventů skupin oborů 32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů a 34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie.

Nejvyšší míry nezaměstnanosti absolventů kategorie E jsou v průměru za poslední čtyři roky charakteristické zejména pro skupiny oborů 66 Obchod a 69 Osobní a provozní služby. Rovněž vysoká je v posledních letech míra nezaměstnanosti u skupiny oborů s nejvyšším počtem absolventů (v kategorii E) - 65 Gastronomie, hotelnictví, turismus - která v dubnu 2004 vykazovala 42,7 procentní míru nezaměstnanosti. Dále pak skupina oborů 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie s 39,8 procentní mírou nezaměstnanosti v dubnu 2004.

Nejnižší míry nezaměstnanosti absolventů kategorie E v průměru za poslední čtyři roky podle údajů MPSV dosahují a relativně snadněji uplatnění na trhu práce naleznou absolventi skupin oborů 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika a 29 Potravinářství a potravinářská výroba.

Podrobnější údaje o situaci a vývoji nezaměstnanosti absolventů učebních oborů (kategorie E - obory učilišť a odborných učilišť) poskytuje celkový přehled v následujících třech tabulkách (tab.3.5, 3.6, 3.7).

Tabulka 3.5: Počty nezaměstnaných absolventů a míry nezaměstnanosti absolventů vyučených - kategorie E (dubnové hodnoty 2001-2004)

Skupina oborů	2001		2002		2003		2004	
	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)
23 Strojírenství a strojírenská výroba	126	20,6%	154	28,5%	154	36,0%	141	33,2%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	32	23,4%	33	23,7%	30	35,3%	18	25,7%
28 Technická chemie a chemie silikátů	25	25,5%	33	32,0%	23	34,8%	18	29,0%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	42	17,0%	71	24,7%	86	29,7%	108	31,0%
31 Textilní výroba a oděvnictví	80	18,2%	124	29,0%	107	31,8%	107	36,6%
32 Kozed. a obuv. výroba a zprac. plastů	1	6,7%	8	36,4%	8	36,4%	6	46,2%
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	69	19,5%	117	30,8%	124	37,6%	114	35,0%
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	3	10,7%	8	33,3%	8	38,1%	10	71,4%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	279	22,1%	358	33,7%	374	39,0%	336	39,8%
41 Zemědělství a lesnictví	158	19,4%	238	28,5%	262	35,0%	292	36,9%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	383	24,6%	501	32,8%	587	39,1%	668	42,7%
66 Obchod	43	45,7%	38	42,7%	35	36,8%	60	53,1%
69 Osobní a provozní služby	39	36,1%	50	34,0%	61	45,9%	100	49,5%
Celkem E	1 282	22,2%	1 735	31,1%	1 859	37,1%	1 978	39,1%

zie a kartografie (8,5 %), 69 Osobní a provozní služby (8,0 %), 66 Obchod (7,9 %), 41 Zemědělství a lesnictví (7,8 %), 33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů (7,2 %); z výše uvedených skupin oborů vycházelo 86,2 % vyučených kategorií E+H.

3.6.2 Nezaměstnanost absolventů - vyučení (kategorie vzdělání E)

Míra nezaměstnanosti vyučených absolventů kategorie E v roce po absolvování vykazuje značný nárůst z hodnoty

3.6.3 Nezaměstnanost absolventů - vyučení (kategorie vzdělání H)

Míra nezaměstnanosti vyučených absolventů kategorie H v roce po absolvování vykazuje nárůst z hodnoty 17,6 % v dubnu 2001 na 21,1 % v dubnu 2004. Průměrná hodnota za poslední čtyři roky činí 19,9 %. Během tohoto období se jednotlivé skupiny oborů vyvíjely odlišným způsobem.

¹⁰⁾ Následující tabulka umožňuje podívat se na tento vývoj v jednotlivých skupinách oborů.

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Tabulka 3.6: Průměrná míra nezaměstnanosti absolventů (za duben 2001 až 2004)¹¹ a míra nezaměstnanosti absolventů za duben 2004 – kategorie E (sestupně seřazení skupin oborů podle obou ukazatelů)

Skupina oborů	Průměr MN(1)	Skupina oborů	2004	
			NZ(1)	MN(1)
66 Obchod	45,0%	34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	10	71,4%
69 Osobní a provozní služby	42,4%	66 Obchod	60	53,1%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	34,8%	69 Osobní a provozní služby	100	49,5%
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	33,3%	32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů	6	46,2%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	32,6%	65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	668	42,7%
32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů	31,9%	36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	336	39,8%
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	30,5%	41 Zemědělství a lesnictví	292	36,9%
28 Technická chemie a chemie silikátů	30,1%	31 Textilní výroba a oděvnictví	107	36,6%
41 Zemědělství a lesnictví	29,8%	33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	114	35,0%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	28,7%	23 Strojírenství a strojírenská výroba	141	33,2%
31 Textilní výroba a oděvnictví	27,9%	29 Potravinářství a potravinářská chemie	108	31,0%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	26,2%	28 Technická chemie a chemie silikátů	18	29,0%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	26,2%	26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	18	25,7%
Celkem E (průměr 2001–2004)	32,0%	Celkem E (2004)	1 978	39,1%

Pozn.: Tmavé pozadí – skupiny oborů, které měly v roce 2003 v dané kategorii více než 250 absolventů.

Tabulka 3.7: Počty absolventů vyučených – kategorie E (2000–2003)

Skupina oborů	Počet absolventů			
	2000	2001	2002	2003
23 Strojírenství a strojírenská výroba	612	540	428	425
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	137	139	85	70
28 Technická chemie a chemie silikátů	98	103	66	62
29 Potravinářství a potravinářská chemie	247	287	290	348
31 Textilní výroba a oděvnictví	440	428	337	292
32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů	15	22	22	13
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	353	380	330	326
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	28	24	21	14
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	1 265	1 061	959	844
41 Zemědělství a lesnictví	814	835	748	792
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	1 558	1 527	1 500	1 564
66 Obchod	94	89	95	113
69 Osobní a provozní služby	108	147	133	202
Celkem E	5 774	5 586	5 014	5 065

Nejvyšší míry nezaměstnanosti absolventů kategorie H v dubnu 2004 jsou charakteristické zejména pro skupiny oborů 32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů, 69 Osobní a provozní služby, 65 Gastronomie, hotelnictví, turismus a 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie.

Nejnižší míry nezaměstnanosti absolventů kategorie H podle údajů MPSV dosahují a relativně snadnější uplatnění na trhu práce naleznou absolventi skupin oborů 21 Hornictví, hutnictví a slévárenství, 82 Umění a užité umění a 37 Doprava a spoje.

Hornictví, hutnictví a slévárenství je skupina oborů připravující

¹¹⁾ Při malém počtu absolventů jsou údaje za jeden rok značně citlivé na případné chybné údaje v databázích. Uvedení řady hodnot za poslední čtyři roky a průměru (2001 - 2004) by mělo tyto nedostatky eliminovat.

Tabulka 3.8: Počty nezaměstnaných absolventů a míry nezaměstnanosti absolventů vyučených – kategorie H (dubnové hodnoty 2001–2004)

Skupina oborů	2001		2002		2003		2004	
	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)
21 Hornictví, hutnictví a slévárenství	16	20,0%	7	8,1%	3	4,1%	4	6,8%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	1 414	19,3%	1 501	20,0%	1 567	21,7%	1 419	19,8%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	501	15,9%	608	16,0%	845	20,9%	769	18,0%
28 Technická chemie a chemie silikátů	55	16,9%	75	17,1%	81	21,4%	67	17,2%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	252	16,2%	321	18,6%	350	17,5%	413	20,1%
31 Textilní výroba a oděvnictví	179	12,8%	218	16,6%	258	19,6%	279	21,2%
32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů	8	15,1%	5	15,6%	7	15,9%	16	33,3%
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	499	17,8%	539	19,0%	684	22,5%	603	20,5%
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	58	15,5%	71	15,5%	85	17,9%	97	19,3%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	600	22,3%	582	21,8%	714	25,3%	688	22,9%
37 Doprava a spoje	15	14,6%	19	18,3%	18	25,0%	10	9,5%
41 Zemědělství a lesnictví	360	18,0%	464	20,6%	541	21,1%	536	19,9%
63 Ekonomika a administrativní	338	20,5%	231	20,6%	125	17,4%	133	21,1%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	1 117	17,5%	1 283	18,4%	1 755	23,0%	1 759	23,1%
66 Obchod	518	14,5%	514	14,2%	724	20,5%	770	22,3%
69 Osobní a provozní služby	487	17,5%	674	21,9%	752	23,2%	838	24,8%
82 Umění a užité umění	22	8,4%	45	15,0%	62	19,0%	55	15,0%
Celkem H	6 439	17,6%	7 157	18,7%	8 571	21,7%	8 456	21,1%

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Tabulka 3.9: Průměrná míra nezaměstnanosti absolventů (za duben 2001 až 2004)¹² a míra nezaměstnanosti absolventů za duben 2004 – kategorie H (sestupně seřazení skupin oborů podle obou ukazatelů)

Skupina oborů	Průměr	Skupina oborů	2004	
	MN(1)		NZ(1)	MN(1)
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	23,1%	32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů	16	33,3%
69 Osobní a provozní služby	22,1%	69 Osobní a provozní služby	838	24,8%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	20,7%	65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	1 759	23,1%
32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů	20,3%	36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	688	22,9%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	20,2%	66 Obchod	770	22,3%
63 Ekonomika a administrativa	20,1%	31 Textilní výroba a oděvnictví	279	21,2%
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	20,0%	63 Ekonomika a administrativa	133	21,1%
41 Zemědělství a lesnictví	20,0%	33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	603	20,5%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	18,2%	29 Potravinářství a potravinářská chemie	413	20,1%
28 Technická chemie a chemie silikátů	18,2%	41 Zemědělství a lesnictví	536	19,9%
66 Obchod	17,9%	23 Strojírenství a strojírenská výroba	1 419	19,8%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	17,8%	34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	97	19,3%
31 Textilní výroba a oděvnictví	17,5%	26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	769	18,0%
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	17,2%	28 Technická chemie a chemie silikátů	67	17,2%
37 Doprava a spoje	16,1%	82 Umění a užitě umění	55	15,0%
82 Umění a užitě umění	14,6%	37 Doprava a spoje	10	9,5%
21 Hornictví, hutnictví a slévárenství	10,0%	21 Hornictví, hutnictví a slévárenství	4	6,8%
Celkem H (průměr 2001 - 2004)	19,9%	Celkem H (2004)	8 456	21,1%

Pozn.: Tmavé pozadí označuje skupiny oborů, které měly v roce 2003 v dané kategorii více než 2 000 absolventů.

pro profese, které byly velmi poznamenány restrukturalizací průmyslu a propouštěním. Počty absolventů v nich výrazně klesly. V současné době se objevuje v těchto profesích zájem o pracovníky, ti však nemají zájem o práci v oboru, který museli opustit. Proto zde nacházejí snadněji uplatnění absolventi a proti devadesátým letům je jejich míra nezaměstnanosti výrazně nižší.

Podrobnější údaje o situaci a vývoji nezaměstnanosti absolventů učebních oborů (kategorie H – obory středních odborných učilišť) poskytuje celkový přehled v následujících třech tabulkách (tab.3.8, 3.9, 3.10).

Tabulka 3.10: Počty absolventů vyučených – kategorie H (2000–2003)

Skupina oborů	Počet absolventů			
	2000	2001	2002	2003
21 Hornictví, hutnictví a slévárenství	80	86	74	59
23 Strojírenství a strojírenská výroba	7336	7500	7208	7152
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	3151	3804	4047	4277
28 Technická chemie a chemie silikátů	325	438	379	389
29 Potravinářství a potravinářská chemie	1552	1730	1998	2057
31 Textilní výroba a oděvnictví	1399	1311	1313	1319
32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů	53	32	44	48
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	2801	2842	3034	2937
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	374	457	476	502
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	2689	2667	2824	2998
37 Doprava a spoje	103	104	72	105
41 Zemědělství a lesnictví	1995	2252	2569	2700
63 Ekonomika a administrativa	1650	1119	717	630
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	6376	6962	7622	7614
66 Obchod	3564	3609	3527	3448
69 Osobní a provozní služby	2785	3071	3238	3382
82 Umění a užitě umění	263	300	327	366
Celkem H	36 496	38 284	39 469	39 983

3.6.4 Nezaměstnanost absolventů – vyučení s maturitou (kategorie vzdělání L)

V této kategorii vzdělání jsou zařazeni absolventi dvou vzdělávacích cest. Jednak jsou to absolventi studijních oborů SOU, což jsou 4leté obory středních odborných učilišť zakončené maturitní zkouškou (absolvent neobdrží výuční list, ale koncepce vzdělávání je taková, že podíl odborného výcviku je prakticky stejný jako ve 3letém učebním oboru – absolvent je tedy fakticky vyučen, připraven pro uplatnění v dělnickém povolání) a jednak to jsou absolventi, kteří se připravovali v nástavbovém studiu pro absolventy učebních oborů – kde získávají po vyučení maturitní vzdělání.

V roce 2000 absolvovalo celkově 11 924 vyučených s maturitou, v roce 2001 se jednalo o 4 684 vyučených s maturitou¹³. V roce 2002 absolvovalo 13 108 a v roce 2003 – 13 692 vyučených s maturitou. Proti roku 2000 můžeme tedy pozorovat nárůst absolventů této kategorie vzdělání, který lze předpokládat i v roce 2004 (počet žáků v posledních ročnících studia v kategorii L¹⁴ byl ve školním roce 2003/2004 zhruba o 820 žáků vyšší oproti školnímu roku 2002/2003).

Nejvyšší počty absolventů vyučených s maturitou byly ve školním roce 2002/2003 připravovány ve skupinách oborů 64 Podnikání v oborech, v odvětvích (23,5 %), 26 Elektro-technika, telekomunikace a výpočetní technika (23,2 %), 23 Strojírenství a strojírenská výroba (13,1 %), 66 Obchod

12) Při malém počtu absolventů jsou údaje za jeden rok značně citlivé na případné chybné údaje v databázích. Uvedení řady hodnot za poslední čtyři roky a průměru (2001 – 2004) by mělo tyto nedostatky eliminovat.

13) V tomto roce vyšlo jen velmi málo absolventů nástavbového studia jako důsledek zavedení povinné devítileté školní docházky v roce 1996.

14) Zvyšují se zejména počty žáků nástavbového studia.

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Tabulka 3.11: Počty nezaměstnaných absolventů a míry nezaměstnanosti absolventů vyučených s maturitou – kategorie L (dubnové hodnoty 2001–2004)

Skupina oborů	2001		2002		2003		2004	
	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)
23 Strojírenství a strojírenská výroba	158	24,3%	94	16,4%	278	20,1%	347	19,3%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	183	21,3%	487	22,4%	718	24,2%	648	20,4%
28 Technická chemie a chemie silikátů	4	26,7%	23	21,3%	25	23,6%	21	16,5%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	8	6,1%	3	25,0%	11	16,9%	11	11,0%
31 Textilní výroba a oděvnictví	30	8,3%	24	15,2%	63	22,7%	74	22,4%
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	116	21,3%	19	18,6%	64	18,4%	84	23,2%
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	6	5,0%	3	20,0%	9	10,1%	14	15,2%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	84	25,3%	1	20,0%	56	26,8%	47	21,8%
37 Doprava a spoje	50	20,2%	61	21,1%	60	15,3%	90	18,2%
41 Zemědělství a lesnictví	68	33,3%	23	65,7%	53	24,3%	50	24,2%
63 Ekonomika a administrativa	233	19,7%	43	16,5%	180	22,4%	157	24,9%
64 Podnikání v oborech, v odvětvích	826	20,4%	53	19,8%	686	25,5%	717	22,2%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	132	14,5%	70	21,1%	169	22,7%	161	17,8%
66 Obchod	371	17,0%	41	27,0%	625	25,6%	365	24,1%
82 Umění a užité umění	4	4,9%	34	19,1%	46	16,7%	61	16,4%
Celkem L	2 289	19,2%	1 002	21,4%	3 086	23,5%	2 903	21,2%

Tabulka 3.12: Průměrná míra nezaměstnanosti absolventů (za duben 2001 až 2004) a míra nezaměstnanosti absolventů za duben 2004 – kategorie L (sestupně seřazení skupin oborů podle obou ukazatelů)

Skupina oborů	Průměr	Skupina oborů	2004	
	MN(1)		NZ(1)	MN(1)
41 Zemědělství a lesnictví	29,2%	63 Ekonomika a administrativa	157	24,9%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	24,7%	41 Zemědělství a lesnictví	50	24,2%
64 Podnikání v oborech, v odvětvích	22,3%	66 Obchod	365	24,1%
66 Obchod	22,3%	33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	84	23,2%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	22,2%	31 Textilní výroba a oděvnictví	74	22,4%
63 Ekonomika a administrativa	21,3%	64 Podnikání v oborech, v odvětvích	717	22,2%
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	20,9%	36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	47	21,8%
28 Technická chemie a chemie silikátů	20,5%	26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	648	20,4%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	19,9%	23 Strojírenství a strojírenská výroba	347	19,3%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	18,4%	37 Doprava a spoje	90	18,2%
37 Doprava a spoje	18,4%	65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	161	17,8%
31 Textilní výroba a oděvnictví	16,9%	28 Technická chemie a chemie silikátů	21	16,5%
82 Umění a užité umění	16,0%	82 Umění a užité umění	61	16,4%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	10,7%	34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	14	15,2%
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	10,1%	29 Potravinářství a potravinářská chemie	11	11,0%
Celkem L (průměr 2001–2004)	21,4%	Celkem L (2004)	2 903	21,2%

Pozn.: Tmavé pozadí označuje skupiny oborů, které měly v roce 2003 v dané kategorii více než 500 absolventů.

(11,1 %) a 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus (6,6 %); z výše uvedených skupin oborů vycházelo 77,6 % vyučených s maturitou.

Míra nezaměstnanosti vyučených absolventů s maturitou v roce po absolvování vykazuje nárůst z hodnoty 19,2 % v dubnu 2001 na 21,2 % v dubnu 2004¹⁵. Průměrná hodnota za poslední čtyři roky činí 21,4 %. Během tohoto období se jednotlivé skupiny oborů vyvíjely odlišným způsobem.

Nejvyšší míry nezaměstnanosti absolventů v průměru za poslední čtyři roky jsou charakteristické zejména pro skupiny oborů 41 Zemědělství a lesnictví a 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie. V roce 2004 nejvyšší míry nezaměstnanosti (nad 24 %) dosahovali absolventi skupin oborů 63 Ekonomika a administrativa, 41 Zemědělství a lesnictví a 66 Obchod. Ze skupin s více jak 1 500 absolventů dosahuje nejvyšší míry nezaměstnanosti skupina 64 Podnikání v obo-

rech, v odvětvích (která má rovněž vysoký průměr za poslední čtyři roky).

Nejnižší míry nezaměstnanosti absolventů podle údajů MPSV dosahují a na trhu práce naleznou rychleji uplatnění absolventi skupin oborů 34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie a 29 Potravinářství a potravinářská chemie.

Podrobnější údaje o situaci a vývoji nezaměstnanosti absolventů vyučených s maturitou (kategorie L – studijní obory SOU a nástavby pro absolventy tříletých učebních oborů SOU) poskytuje celkový přehled v následujících třech tabulkách (tab. 3.11, 3.12, 3.13).

¹⁵⁾ Hodnoty míry nezaměstnanosti v dubnu 2002 jsou ovlivněny nízkými počty absolventů v roce 2001.

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Tabulka 3.13: Počty vyučených absolventů s maturitou – kategorie L (2000–2003)

Skupina oborů	Počet absolventů			
	2000	2001	2002	2003
23 Strojírenství a strojírenská výroba	651	574	1 384	1796
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	861	2 176	2 962	3182
28 Technická chemie a chemie silikátů	15	108	106	127
29 Potravinářství a potravinářská chemie	131	12	65	100
31 Textilní výroba a oděvnictví	362	158	277	330
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	544	102	348	362
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	120	15	89	92
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	332	5	209	216
37 Doprava a spoje	247	289	391	495
41 Zemědělství a lesnictví	204	35	218	207
63 Ekonomika a administrativa	1 183	261	804	630
64 Podnikání v oborech, v odvětvích	4 047	268	2 690	3223
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	908	332	744	907
66 Obchod	2 181	152	2 446	1513
82 Umění a užité umění	81	178	276	372
Celkem L	11 924	4 684	13 108	13 692

3.6.5 Nezaměstnanost absolventů – absolventi maturitních oborů SOŠ (kategorie vzdělání M)

V této kategorii vzdělání jsou zařazeni absolventi studijních oborů SOŠ s maturitou, kteří se připravovali ve 4letých studijních oborech SOŠ a po absolvování získali maturitní vysvědčení. Jedná se o studium v oborech vzdělání SOŠ, které poskytují úplné střední odborné vzdělání ukončené maturitou. Ze všech kategorií středoškolského vzdělání se nejvyšší počty absolventů nacházejí v této kategorii vzdělání.

V roce 2000 ukončilo studium na SOŠ s maturitou celkem 11 267¹⁶ absolventů. V roce 2001 se jednalo o 45 537 absolventů, v roce 2002 o 42 428 a v roce 2003 o 41 987 maturantů. Od roku 2001 dochází k mírnému poklesu absolventů této kategorie vzdělání, který by v roce 2004 měl být vystřídán mírným nárůstem (počet žáků v posledních ročních studia v kategorii M byl ve školním roce 2003/2004 zhruba o 800 vyšší než ve školním roce 2002/2003).

Nejvyšší počty absolventů maturitních oborů SOŠ byly ve školním roce 2002/2003 připravovány ve skupinách oborů 63 Ekonomika a administrativa (21,0 %), 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika (10,9 %), 53 Zdravotnictví (10,4 %), 23 Strojírenství a strojírenská výroba (9,1 %), 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie (7,6 %), 65 Gastronomie, hotelnictví, turismus (6,1 %) a 64 Podnikání v oborech, v odvětvích (5,9 %) a 41 Zemědělství a lesnictví (5,2 %); z výše uvedených skupin oborů vycházelo 76,2 % absolventů maturitních oborů SOŠ.

Míra nezaměstnanosti absolventů maturitních oborů SOŠ v roce po absolvování vykazuje mírný pokles z hodnoty 17,0 % v dubnu 2001¹⁷ na 15,0 % v dubnu 2004. Průměrná hodnota za poslední čtyři roky činí 15,6 %. Během tohoto období se jednotlivé skupiny oborů vyvíjely odlišným způsobem.

16) V roce 2000 se jednalo o výjimečně nízký počet absolventů SOŠ, který byl způsoben zavedením povinné devítileté školní docházky v roce 1996.

17) Hodnoty míry nezaměstnanosti v dubnu 2001 jsou ovlivněny nízkými počty absolventů v roce 2000.

Tabulka 3.14: Počty nezaměstnaných absolventů a míry nezaměstnanosti absolventů SOŠ s maturitou – kategorie M (dubnové hodnoty 2001–2004)

Skupina oborů	2001		2002		2003		2004	
	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	7	25,0%	58	22,1%	94	23,0%	115	24,4%
21 Hornictví, hutnictví a slévárnictví	3	50,0%	12	17,6%	20	17,4%	27	23,1%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	36	12,9%	412	16,4%	555	18,1%	553	14,5%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	97	26,6%	578	14,7%	675	15,9%	539	11,8%
28 Technická chemie a chemie silikátů	7	35,0%	79	16,6%	112	16,2%	98	13,1%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	2	14,3%	23	10,4%	53	16,1%	67	14,4%
31 Textilní výroba a oděvnictví	34	17,0%	74	15,4%	103	18,4%	114	17,9%
32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů	4	26,7%	14	17,5%	15	30,6%	13	21,3%
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	7	41,2%	49	21,5%	41	15,2%	38	12,1%
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	11	30,6%	20	15,4%	28	16,2%	23	12,7%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	183	16,7%	479	17,4%	471	15,1%	394	12,4%
37 Doprava a spoje	37	44,0%	100	16,3%	105	18,7%	135	13,9%
39 Speciální a interdisciplinár. tech. obory	7	9,1%	41	20,1%	44	19,8%	37	16,4%
41 Zemědělství a lesnictví	81	22,2%	384	19,1%	470	22,2%	428	19,6%
43 Veterinářství a veterinární prevence	5	25,0%	25	16,3%	25	12,5%	41	15,8%
53 Zdravotnictví	66	8,8%	147	4,0%	220	5,5%	346	7,9%
63 Ekonomika a administrativa	673	14,6%	1 696	12,1%	1 428	13,6%	1 217	13,8%
64 Podnikání v oborech, v odvětvích	192	26,4%	1 597	21,4%	1 055	23,5%	522	21,1%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	208	13,8%	319	17,2%	431	18,5%	428	16,7%
66 Obchod	*	*	11	15,1%	10	13,2%	17	15,2%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	33	36,7%	326	24,5%	356	22,0%	338	20,0%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	25	20,8%	190	14,6%	295	17,3%	376	18,9%
78 Obecně odborná příprava	72	25,6%	61	11,2%	35	10,7%	82	16,2%
82 Umění a užité umění	100	18,5%	201	19,0%	217	19,4%	191	16,3%
Celkem M	1 920	17,0%	6 918	15,2%	6 928	16,3%	6 312	15,0%

* nedůvěryhodná hodnota

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Tabulka 3.15: Průměrná míra nezaměstnanosti absolventů (za duben 2002 až 2004)¹⁸ a míra nezaměstnanosti absolventů za duben 2004 – kategorie M (sestupné seřazení skupin oborů podle obou ukazatelů)

Skupina oborů	Průměr MN(1)	Skupina oborů	2004	
			NZ(1)	MN(1)
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	23,4%	16 Ekologie a ochrana životního prostředí	115	24,4%
32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů	22,4%	21 Hornictví, hutnictví a slévárenství	27	23,1%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	22,3%	32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů	13	21,3%
64 Podnikání v oborech, v odvětvích	22,2%	64 Podnikání v oborech, v odvětvích	522	21,1%
41 Zemědělství a lesnictví	20,4%	68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	338	20,0%
21 Hornictví, hutnictví a slévárenství	20,3%	41 Zemědělství a lesnictví	428	19,6%
82 Umění a užité umění	18,2%	75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	376	18,9%
39 Speciální a interdisciplinár. tech. obory	17,7%	31 Textilní výroba a oděvnictví	114	17,9%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	17,3%	65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	428	16,7%
31 Textilní výroba a oděvnictví	17,3%	39 Speciální a interdisciplinár. tech. obory	37	16,4%
37 Doprava a spoje	16,9%	82 Umění a užité umění	191	16,3%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	16,8%	78 Obecně odborná příprava	82	16,2%
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	16,3%	43 Veterinářství a veterinární prevence	41	15,8%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	16,1%	66 Obchod	17	15,2%
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	15,8%	23 Strojírenství a strojírenská výroba	553	14,5%
28 Technická chemie a chemie silikátů	15,3%	29 Potravinářství a potravinářská chemie	67	14,4%
43 Veterinářství a veterinární prevence	15,2%	37 Doprava a spoje	135	13,9%
78 Obecně odborná příprava	15,1%	63 Ekonomika a administrativa	1 217	13,8%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	15,0%	28 Technická chemie a chemie silikátů	98	13,1%
66 Obchod*	14,6%	34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	23	12,7%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	14,4%	36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	394	12,4%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	14,1%	33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	38	12,1%
63 Ekonomika a administrativa	13,2%	26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	539	11,8%
53 Zdravotnictví	6,1%	53 Zdravotnictví	346	7,9%
Celkem M (průměr 2002–2004)	15,6%	Celkem M (2004)	6 312	15,0%

Pozn.: Tmavé pozadí – skupiny oborů, které měly v dané kategorii více než 1 500 absolventů v roce 2003.

Nejvyšší míry nezaměstnanosti absolventů v průměru za poslední čtyři roky jsou charakteristické zejména pro skupiny oborů 16 Ekologie a ochrana životního prostředí, 32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů, 68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost, a 64 Podnikání v oborech, v odvětvích. V případě posledních dvou skupin oborů, které mají vysoké počty absolventů, vysoká míra nezaměstnanosti ukazuje na zjevné problémy s uplatnitelností absolventů tohoto zaměření.

Nejnižší míry nezaměstnanosti absolventů podle údajů MPSV dosahují a na trhu práce naleznou rychleji uplatnění absolventi skupiny 53 Zdravotnictví, kde jsou dosahovány trvale výrazně nižší hodnoty než u ostatních skupin, další v pořadí jsou skupiny 63 Ekonomika a administrativa a 29 Potravinářství a potravinářská chemie.

Nejpochetnější skupina absolventů maturitních oborů SOŠ 63 Ekonomika a administrativa představuje zároveň nejpochetnější skupinu nezaměstnaných absolventů maturitních oborů evidovaných na úřadech práce. To však ještě neznamená, že jejich situace je závažná. Dokladem toho je její zařazení mezi skupiny oborů s nízkou mírou nezaměstnanosti. Úřady prá-

Tabulka 3.16: Počty absolventů SOŠ s maturitou – kategorie M (2000–2003)

Skupina oborů	Počet absolventů			
	2000	2001	2002	2003
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	28	263	409	471
21 Hornictví, hutnictví a slévárenství	6	68	115	117
23 Strojírenství a strojírenská výroba	280	2 519	3 069	3 820
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	364	3 923	4 250	4 568
28 Technická chemie a chemie silikátů	20	475	692	749
29 Potravinářství a potravinářská chemie	14	222	329	466
31 Textilní výroba a oděvnictví	200	482	561	636
32 Kožed. a obuv. výroba a zprac. plastů	15	80	49	61
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	17	228	270	313
34 Polygrafie, zpr. papíru, filmu, fotografie	36	130	173	181
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	1 098	2 746	3 119	3 188
37 Doprava a spoje	84	612	561	973
39 Speciální a interdisciplinár. tech. obory	77	204	222	225
41 Zemědělství a lesnictví	365	2 011	2 115	2 185
43 Veterinářství a veterinární prevence	20	153	200	259
53 Zdravotnictví	754	3 695	4 022	4 384
63 Ekonomika a administrativa	4 606	14 042	10 538	8 799
64 Podnikání v oborech, v odvětvích	727	7466	4 494	2 476
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	1 504	1860	2 327	2 568
66 Obchod	90	73	76	112
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	19	1 332	1 619	1 688
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	120	1 299	1 710	1 993
78 Obecně odborná příprava	281	545	328	507
82 Umění a užité umění	542	1 060	1 120	1 173
Celkem M	11 267	45 537	42 428	41 987

18) Při malém počtu absolventů jsou údaje za jeden rok značně citlivé na případné chybné údaje v databázích. Uvedení řady hodnot za poslední tři roky a průměru (2002–2004) by mělo tyto nedostatky eliminovat.

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

ce často vnímají absolventy obchodních akademií jako problematickou skupinu, důvodem těchto úvah je především to, že vycházejí z již zmiňovaného vysokého počtu nezaměstnaných. Velké procento jich většinou nachází práci poměrně snadno a pokud jsou ostatní evidováni jako uchazeči o zaměstnání, tak jsou následně poměrně snadno absorbováni trhem práce.

Nízké míry nezaměstnanosti rovněž dosahují skupiny oborů 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika a 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie.

Podrobnější údaje o situaci a vývoji nezaměstnanosti absolventů učebních oborů (kategorie M – studijní obory SOŠ) poskytuje celkový přehled v následujících třech tabulkách (tab.3.14, 3.15, 3.16).

3.6.6 Nezaměstnanost absolventů – absolventi VOŠ (kategorie vzdělání N)

V této kategorii vzdělání jsou zařazeni absolventi, kteří se připravovali ve dvou až tříapůlletých studijních oborech VOŠ. Jedná se o historicky nejmladší kategorii vzdělání, ve které se vyšší počty absolventů začaly objevovat v roce 1998. Do této kategorie přísluší i relativně malý počet absolventů konzervatoří.

V roce 2000 absolvovalo celkově 7 904 absolventů VOŠ. V roce 2001 se jednalo o 7 886 absolventů VOŠ, v roce 2002 o 6 909 a v roce 2003 o 5 103 absolventů VOŠ. V porovnání s rokem 2001 došlo k poměrně velkému poklesu absolventů této kategorie vzdělání, který by v roce 2004 měl být vystřídán výrazným nárůstem (počet žáků v posledních ročních studia v kategorii N byl ve školním roce 2003/2004 zhruba o 1 700 žáků vyšší oproti školnímu roku 2002/2003).

Nejvyšší počty absolventů VOŠ byly ve školním roce 2002/2003 připravovány ve skupinách oborů 53 Zdravotnictví (20,5 %), 63 Ekonomika a administrativa (19,1 %), 75 Pedagogika, učitelství a sociální péče (12,2 %), 82 Umění a užité umění (12,1 %), 65 Gastronomie, hotelnictví, turismus (7,6 %), 68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost (5,4 %), 26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika (5,2 %) a 64 Podnikání v oborech, v odvětvích (4,3 %); z výše uvedených skupin oborů vycházelo 86,2 % absolventů.

Míra nezaměstnanosti absolventů VOŠ v roce po absolvování vykazuje poměrně značný nárůst z hodnoty 9,6 % v dubnu 2001 na 13,6 % v dubnu 2004¹⁹. Průměrná hodnota za poslední čtyři roky činí 12,2 %. Během tohoto období se jednotlivé skupiny oborů vyvíjely odlišným způsobem.

Nejvyšší míry nezaměstnanosti absolventů jsou v průměru za poslední čtyři roky charakteristické zejména pro skupiny oborů 23 Strojírenství a strojírenská výroba, 41 Zemědělství a lesnictví, 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie a 37 Doprava a spoje.

Nejnižší míry nezaměstnanosti absolventů podle údajů MPSV dosahují a tedy rychleji nalézají uplatnění na trhu práce podle průměru za poslední čtyři roky absolventi skupin oborů 53 Zdravotnictví, 75 Pedagogika, učitelství a sociální péče, 61 Filozofie a teologie a 82 Umění a užité umění.

Podrobnější údaje o situaci a vývoji nezaměstnanosti absolventů oborů VOŠ (kategorie N – obory vyšších odborných škol) poskytuje celkový přehled v následujících třech tabulkách (tab. 3.17, 3.18, 3.19).

19) Hodnoty míry nezaměstnanosti v dubnu 2004 jsou ovlivněny nízkými počty absolventů v roce 2003.

Tabulka 3.17: Počty nezaměstnaných absolventů a míry nezaměstnanosti absolventů VOŠ – kategorie N (dubnové hodnoty 2001–2004)

Skupina oborů	2001		2002		2003		2004	
	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)	NZ(1)	MN(1)
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	12	13,0%	15	19,2%	8	10,1%	15	26,8%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	34	33,7%	49	29,9%	34	36,2%	13	16,9%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	70	18,0%	86	24,0%	69	20,8%	45	17,1%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	12	19,7%	14	28,0%	4	12,5%	3	15,8%
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	3	9,7%	3	9,7%	5	17,2%	1	4,8%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	26	28,9%	26	31,3%	24	26,7%	9	11,7%
37 Doprava a spoje	6	54,5%	3	21,4%	3	11,1%	5	25,0%
39 Speciální a interdisciplinár. tech. obory	1	2,9%	9	24,3%	7	10,9%	4	17,4%
41 Zemědělství a lesnictví	46	20,4%	76	28,9%	66	27,2%	49	24,6%
53 Zdravotnictví	52	2,8%	78	4,3%	66	4,4%	54	5,2%
61 Filozofie, teologie	3	20,0%	3	10,3%	1	4,5%	2	7,7%
63 Ekonomika a administrativa	208	10,5%	297	17,3%	226	17,1%	149	15,3%
64 Podnikání v oborech, v odvětvích	50	14,8%	46	11,6%	46	17,2%	34	15,5%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	41	7,3%	55	10,0%	79	13,6%	51	13,2%
66 Obchod	15	16,5%	22	25,6%	0	0,0%	4	22,2%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	52	14,3%	90	15,7%	78	13,2%	42	15,3%
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	18	13,0%	21	10,3%	19	12,8%	40	23,7%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	65	7,4%	53	6,2%	91	10,9%	84	13,5%
82 Umění a užité umění	41	6,5%	57	10,1%	65	11,9%	70	11,4%
Celkem N	762	9,6%	1 018	12,9%	909	13,2%	696	13,6%

3. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Tabulka 3.18: Průměrná míra nezaměstnanosti absolventů (za duben 2001 až 2004)²⁰ a míra nezaměstnanosti absolventů za duben 2004 – kategorie N (sestupné seřazení skupin oborů podle obou ukazatelů)

Skupina oborů	Průměr MN(1)	Skupina oborů	2004	
			NZ(1)	MN(1)
23 Strojírenství a strojírenská výroba	29,8%	16 Ekologie a ochrana životního prostředí	15	26,8%
41 Zemědělství a lesnictví	25,5%	37 Doprava a spoje	5	25,0%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	25,0%	41 Zemědělství a lesnictví	49	24,6%
37 Doprava a spoje	23,6%	72 Publicistika, knihovnictví a informatika	40	23,7%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	20,4%	66 Obchod	4	22,2%
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	20,1%	39 Speciální a interdisciplinár. tech. obory	4	17,4%
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	16,4%	26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	45	17,1%
66 Obchod	16,1%	23 Strojírenství a strojírenská výroba	13	16,9%
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	14,8%	29 Potravinářství a potravinářská chemie	3	15,8%
63 Ekonomika a administrativa	14,7%	64 Podnikání v oborech, v odvětvích	34	15,5%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	14,5%	68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	42	15,3%
64 Podnikání v oborech, v odvětvích	14,4%	63 Ekonomika a administrativa	149	15,3%
39 Speciální a interdisciplinár. tech. obory	13,3%	75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	84	13,5%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	10,9%	65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	51	13,2%
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	10,7%	36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	9	11,7%
82 Umění a užitě umění	9,9%	82 Umění a užitě umění	70	11,4%
61 Filozofie, teologie	9,8%	61 Filozofie, teologie	2	7,7%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	9,2%	53 Zdravotnictví	54	5,2%
53 Zdravotnictví	4,0%	33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	1	4,8%
Celkem N (průměr 2001–2004)	12,2%	Celkem N (2004)	696	13,6%

Pozn.: Tmavé pozadí – skupiny oborů, které měly v roce 2003 v dané kategorii více než 250 absolventů.

Tabulka 3.19: Počty absolventů VOŠ – kategorie N (červnové hodnoty 2000–2003)

Skupina oborů	Počet absolventů			
	2000	2001	2002	2003
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	92	78	79	56
23 Strojírenství a strojírenská výroba	101	164	94	77
26 Elektrotech., telekom. a výpočet. tech.	389	358	331	263
29 Potravinářství a potravinářská chemie	61	50	32	19
33 Zprac. dřeva a výroba hudeb. nástrojů	31	31	29	21
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	90	83	90	77
37 Doprava a spoje	11	14	27	20
39 Speciální a interdisciplinár. tech. obory	34	37	64	23
41 Zemědělství a lesnictví	225	263	243	199
53 Zdravotnictví	1 844	1 814	1 514	1 045
61 Filozofie, teologie	15	29	22	26
63 Ekonomika a administrativa	1 989	1 713	1 319	974
64 Podnikání v oborech, v odvětvích	338	395	268	219
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	559	548	581	386
66 Obchod	91	86	59	18
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	364	573	593	274
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	138	204	149	169
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	877	854	836	622
82 Umění a užitě umění	628	566	548	615
Celkem N	7 904	7 886	6 909	5 103

20) Při malém počtu absolventů jsou údaje za jeden rok značně citlivé na případné chybné údaje v databázích. Uvedení řady hodnot za poslední čtyři roky a průměru (2001–2004) by mělo tyto nedostatky eliminovat.

21) Určitý vliv na zvýšené hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů škol ve Středočeském kraji lze přičíst právě Hl. m. Praha, kde někteří absolventi vystudovali, ale jako uchazeči o práci jsou evidováni na úřadech práce v místě trvalého bydliště (tj. ve Středočeském kraji) – viz graf.

3.7 Nezaměstnanost absolventů škol v jednotlivých krajích

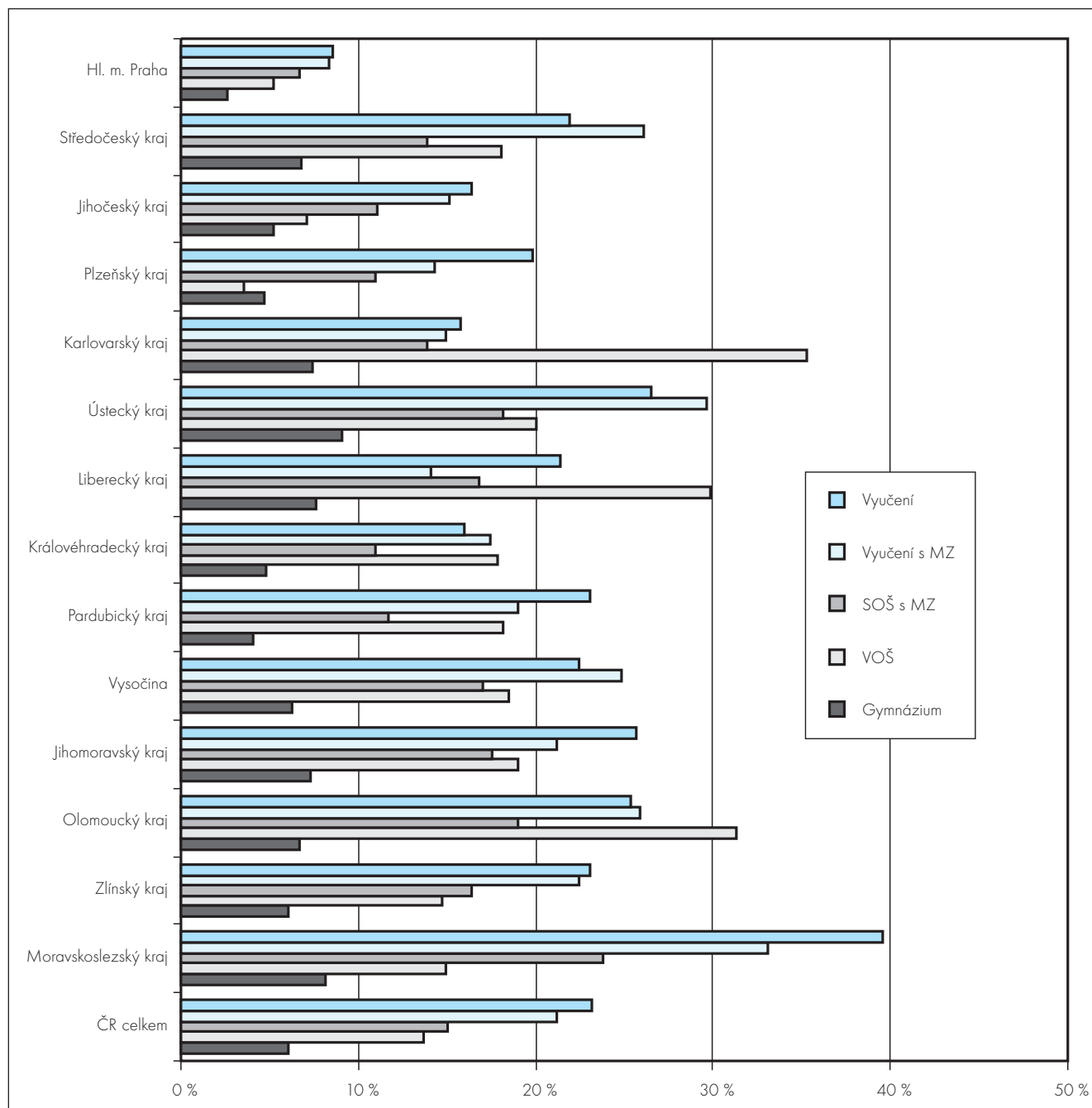
Je obecně známou skutečností, že nezaměstnanost má silně regionální charakter. Jsou kraje, zejména hlavní město Praha, kde je minimální, naopak nejvyšší hodnoty nacházíme v kraji Moravskoslezském a Ústeckém. Stejně výrazné rozdíly nacházíme i v hodnotách míry nezaměstnanosti absolventů škol (obr. 3.5).

Zjišťování míry nezaměstnanosti a její interpretace z hlediska krajů není jednoduchou záležitostí, při stanovování jejich hodnot se potýkáme s problémy, zejména u žáků terciárního vzdělávání. Zatímco absolventi – uchazeči o zaměstnání jsou evidováni podle místa trvalého bydliště, absolventi škol (vůči nimž je počet nezaměstnaných absolventů poměřován) jsou uváděni podle místa školy, kde vystudovali. Tento problém je výrazný zejména u monotypních středních škol a dále u všech škol terciárního studia (viz absolventi VOŠ v obrázku 3.5), neboť většina z nich stahuje žáky z velkých území přesahujících rozsah kraje, v případě Prahy i z míst v celé republice.²¹

To vede ke skutečnosti, že hodnoty míry nezaměstnanosti, zejména ve struktuře skupin oborů, jsou nekorektní. Zvláště u málo frekventovaných skupin oborů nacházíme případy, kdy v kraji jsou uváděni nezaměstnaní a nevycházejí zde žádní absolventi, nebo počet nezaměstnaných převyšuje počet absolventů. Rovněž zde vznikají případy, kdy je v kraji míra nezaměstnanosti příliš nízká, neboť při určitém počtu absolventů dané skupiny oborů neexistuje žádný nezaměstnaný nebo velmi nízký počet nezaměstnaných.

4. Proměny trhu práce

Obrázek 3.5: Nezaměstnanost „čerstvých“ absolventů podle úrovně dosaženého vzdělání v krajích v dubnu 2004



4. Proměny trhu práce

4.1 Vývoj sektorové zaměstnanosti v České republice

V České republice sice dlouhodobě dochází k růstu kvalifikační úrovně obyvatel, avšak ani v současnosti **proporce vzdělanostní struktury zaměstnaných**, zejména podíl obyvatel s terciárním vzděláním, **neodpovídají struktuře, která je obvyklá ve vyspělých západoevropských zemích.**

Klesá sice podíl zaměstnaných se základním vzděláním, příp. bez vzdělání a narůstá také podíl zaměstnaných se vzděláním sekundárním a terciárním, tento vývoj však není dán pouze přírůstkem vysokoškoláků, ale hlavně vysokou nezaměstnaností pracovníků se základním vzděláním a vyšším podílem zaměstnaných starších pracovníků s vysokoškolským i maturitním vzděláním. Zejména proti rychlejšímu nárů-

stu zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním však hovoří nedostatečné kapacity institucí poskytujících vysokoškolské vzdělání, což dokazuje již pravidelný každoroční převis počtu přihlášek podaných ke studiu na vysoké škole nad konečným počtem přijatých.

Tabulka 4.1: Vývoj struktury zaměstnaných podle dosaženého vzdělání v letech 1991 až 2002 (v % z celkového počtu zaměstnaných)

Vzdělání	1991	1996	1998	2000	2002
Základní a bez vzdělání	14,7%	10,6%	9,5%	8,7%	7,3%
Střední bez maturity	46,3%	46,0%	45,6%	42,5%	43,4%
Střední s maturitou	28,4%	32,7%	33,9%	35,7%	36,1%
Vysokoškolské	10,6%	10,7%	11,0%	13,0%	13,2%
Celkem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

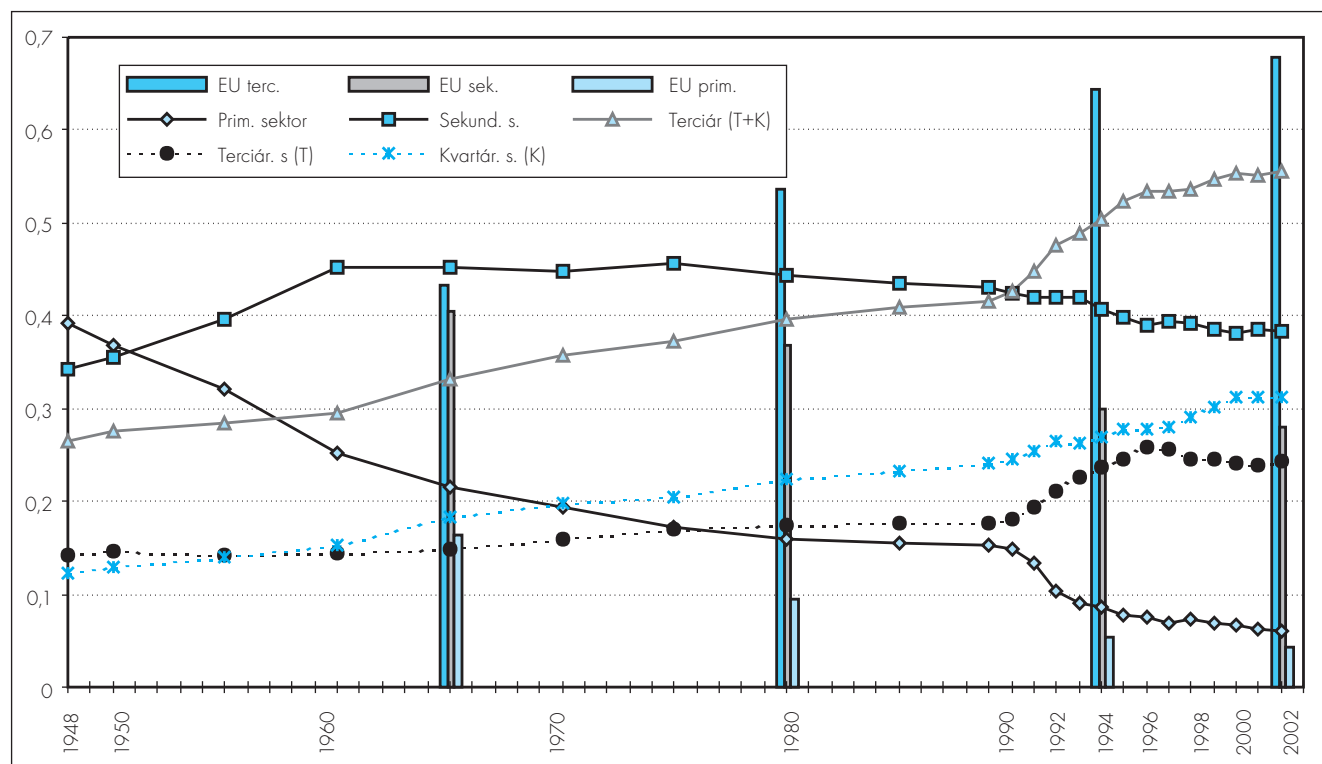
Zdroj: ČSÚ – výběrová šetření pracovních sil

Ke změnám vzdělanostních proporcí pracovníků u nás dochází se značným zpožděním oproti např. vyspělým západoevropským zemím. Rozvoj terciárního sektoru byl záměrně tlumen, naproti tomu sektor primární (a některá odvětví v sekundárním sektoru) byl až do roku 1989 uměle udržován na úrovni, která by byla shledána na západ od našich hranic neobvykle vysokou. Výsledkem čtyřicetileté hospodářské činnosti, která

byla závislá nikoliv jen na potřebách českého (československého) hospodářství, ale na potřebách a prioritách politiky celého východního bloku, byla **v mnoha regionech jednostranně založená hospodářská struktura**, deformovaná sociálně-demografická a územně-technická struktura či alarmující stav životního prostředí. Procesy, které započaly rokem 1989, znamenaly **postupné narovnání tohoto deformovaného vývoje**, celkovou změnu orientace i priorit české ekonomiky a obecně i posun těžiště ekonomiky (a územní atraktivity) z oblasti sekundárního sektoru do sektoru terciárního a zejména kvartárního. To může jinými slovy znamenat omezení či stagnaci některých stávajících ekonomických aktivit (některá odvětví těžkého průmyslu, těžba uhlí apod.) a vznik řady nových či rozvoj některých stávajících právě v terciárním a kvartárním sektoru.

Zatímco **zaměstnanost v primárním sektoru** (zejména pak v zemědělství) **dlouhodobě klesá** a již dnes je srovnatelná (na rozdíl od některých jiných kandidátských zemí) s průměrem Evropské unie, **situace v sekundárním sektoru již tak jednoznačná není**. Lze sice hovořit o mírném poklesu přibližně od druhé poloviny 70. let 20. století (viz obrázek 4.1), proti razantnější restrukturalizaci (a předpokládáme, že tím i razantnímu snížení zaměstnanosti) po roce 1989 však hovoří snaha českých vlád o udržení sociálního smíru zejména v některých „problémových“ regionech (mikroregionech) s příliš

Obrázek 4.1: Vývoj struktury zaměstnanosti podle sektorů v letech 1948–2002 (v % z celkového počtu zaměstnaných)

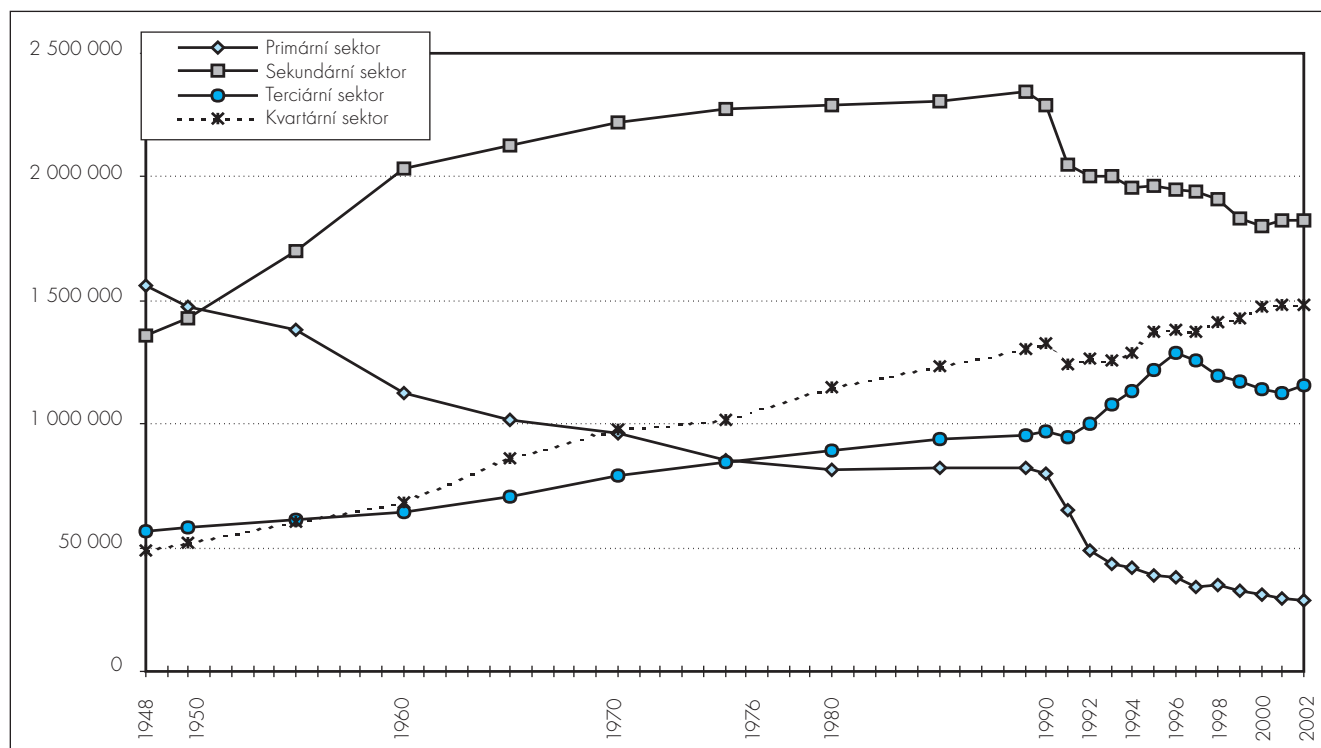


Zdroj: Trh práce v České republice – Časové řady VŠPS-ČSÚ; Statistická ročenka České republiky 1995–ČSÚ

22) Tzv. „upass tree effect“ byl již několikrát popsán v odborné literatuře na příkladu západoevropských starých pánevních a průmyslových aglomerací typických velice jednostranně zaměřenou ekonomickou strukturou (zpravidla těžký průmysl spojený s těžbou uhlí). Při celosvětové recesi tohoto odvětví došlo zákonitě k ekonomickému úpad-

ku celých těchto měst či regionů, neboť také drtivá většina ostatních ekonomických subjektů byla subdodavatelskými vazbami úzce napojena právě na kolabující odvětví a subjekty z progresivnějších (růstových) odvětví – jakožto nositelé budoucího rozvoje – v těchto regionech zpravidla chyběly.

Obrázek 4.2: Vývoj počtu zaměstnaných obyvatel podle sektorů v letech 1948–2002



jednostranně zaměřenou ekonomickou strukturou často orientovanou na těžký průmysl²² (severozápadní Čechy, severovýchodní Morava a Slezsko atd.). Přestože značná část pracovníků během 90. let 20. století odešla z primárního i sekundárního sektoru do sektoru terciárního, případně do předčasného důchodu, zdá se, že zejména v případě sekundárního sektoru (a některých odvětví primárního sektoru) lze očekávat v dalším období pokračování snižování zaměstnanosti.

V souvislosti se společenskými změnami v roce 1990 došlo k výraznému rozvoji terciární sféry, prudký nárůst podílu pracovníků v tomto sektoru se ale v polovině 90. let značně zpomalil a v současné době dochází k jeho úplnému útlumu. Sledujeme-li podrobnější členění do terciárního a kvartárního sektoru, je z grafu zřejmé, že hlavní vliv na zastavení růstu má pokles zaměstnanosti v obchodu a službách, zatímco kvartární sektor narůstal. Po roce 2000 však dochází v obou sektorech ke změně, v terciárním sektoru (v užším chápání) se trend vrací k nárůstu, zatímco v kvartárním sektoru lze pozorovat začátek útlumu.

Pro možnost porovnání se situací v zemích Evropské unie je uvedeno několik hodnot, které jsou znázorněny v grafu jako sloupce. Z porovnání je patrná poměrně vyrovnaná situace v primární sféře, zatímco zaměstnanost v sekundárním sektoru (průmysl) je u nás asi o 10 procentních bodů vyšší a v terciárním sektoru o tutéž hodnotu nižší. Do budoucna lze předpokládat další postupné vyrovnávání a tedy i další strukturální přesuny. Tento vývoj je potřeba brát v potaz i při úvahách o struktuře vzdělávací nabídky škol.

Vývoj podílů pracovníků v jednotlivých sektorech ekonomiky po roce 1990 byl spojen nejen s přesuny ve struktuře pracovních sil, ale i s výraznými změnami počtu pracovníků, a to

jak jejich odchodem do důchodu, často i předčasného, tak i s jejich nezaměstnaností. Vývoj počtu pracovníků v jednotlivých sektorech nám dokumentuje obrázek 4.2. Vzhledem ke sloučením údajů různých zdrojů nemusí být v obdobích před rokem 1993 zcela přesný, přesto však poskytuje dostatečně zřejmé zobrazení vývojových trendů.

Růst nároků na zaměstnance obecně povede ke snížení uplatnitelnosti nekvalifikovaných a vyučených ve výrobních oborech a naopak k snazší zaměstnatelnosti pracovníků s maturitním či vyšším vzděláním. To v přeneseném slova smyslu znamená pokles zaměstnanosti ve výrobní sféře a naopak budoucí růst v terciárním a kvartárním sektoru. **Obecně tedy bude platit snaha ustupovat od úzce oborově zaměřeného (profesionalizovaného) studia a naopak připravovat studenty pro co možná nejširší oblast uplatnění a podpora rozvoje přenositelných dovedností.**

4.2 Stav a vývoj zaměstnanosti v jednotlivých třídách zaměstnání

4.2.1 Zemědělství, lesní a rybářští dělníci

Do této třídy patří pracovníci vykonávající kvalifikované činnosti převážně manuálního charakteru v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech. Jde především o základní zemědělské práce zahrnující pěstivelské a chovatelské činnosti, pěstování, údržbu a využívání lesů, chov a lov ryb, dále i skladování a prodej produktů obchodním organizacím či na trzích. Patří sem i pracovníci obsluhující zemědělské a lesní stroje a dělníci vykonávající v zemědělství pomocné a nekvalifikované práce.

Změny, ke kterým došlo na počátku 2. poloviny 20. století, vedly (pomineme-li ekologické důsledky takového vývoje) k postupnému poklesu zaměstnanosti (podobný trend probíhal, po-

chopitelně za využití jiných prostředků či za jiných okolností, také ve vyspělých západoevropských zemích). V zemích západní Evropy dochází již dlouhodobě ke snižování plochy obhospodařované půdy (v České republice je tento trend patrný prakticky až od 90. let 20. století). Orná půda v oblastech nevhodných k takové formě zemědělské činnosti (např. podhorské oblasti) se zatravňuje nebo přeměňuje na louky či pastviny. Do budoucna lze soudit, že také v ČR toto odvětví bude kromě funkce producenta potravin plnit i funkci tvůrce krajiny a tvůrce a ochránce životního prostředí (podobně jako tomu je např. v sousedním Bavorsku či Rakousku). Výrobní funkce bude patrně převažovat v níže položených oblastech (regionech), zatímco ve vyšších polohách převáží údržba krajiny.

Po roce 1989 docházelo v rámci transformace zemědělství ke dvěma hlavním změnám. Za prvé se jednalo o změnu výrobního zaměření a za druhé o změnu ve vlastnictví. I když se v důsledku restitucí zemědělské půdy zvýšil počet majitelů i samotný počet zemědělských „podniků“, počet zaměstnanců v zemědělství se snížil z více než 414 tisíc v roce 1980 o více než dvě třetiny (131,9 tis.) v roce 2002. Tento vývoj je však přirozený, protože v podmínkách českého zemědělství existovala před rokem 1990 vysoká „přezaměstnanost“ a zemědělská výroba se tak neúměrně prodražovala.

Pokles **počtu pracovníků** v tomto odvětví po roce 1991 patří k nejvýraznějším ze všech sledovaných tříd (viz již zmíněný více než 60% úbytek v roce 2002 oproti 1991). Významným dílem se na tomto úbytku podílí pokles zaměstnanosti žen, které vykonávaly zejména nekalifikovanou práci. V roce 2002 do-

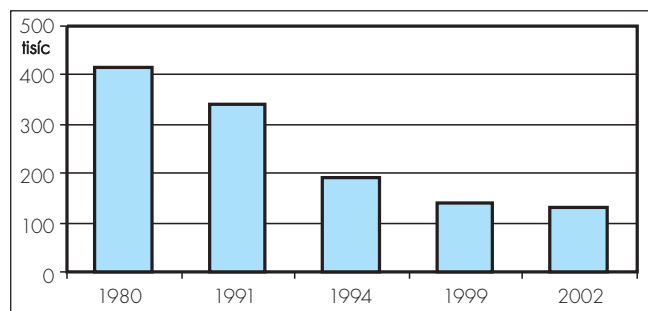
a výkonných strojů a zařízení. Přitom je nutno brát v úvahu, že tato opatření vedou k poklesu potřeby pracovníků, zejména nekalifikovaných a nezvyšují ani potřebu opravářů, protože nová technika je mnohem spolehlivější a navíc tak složitá, že opravy provádí specialisté v rámci servisu výrobce této techniky. I když zůstává i v tomto období základním záměrem vlády, aby zemědělství zajistilo dosažení naší soběstačnosti v zemědělské produkci, nelze přepokládat zvýšení zaměstnanosti, naopak cílový stav vyplývající z koncepcí ministerstva zemědělství je ještě mírně nižší než dosud. Vzhledem k velmi výraznému poklesu počtu zaměstnaných v poměrně krátkém období je potřeba brát v úvahu i to, že existuje poměrně velká skupina pracovníků, kteří opustili zemědělství při jeho transformaci, ale vzhledem k problémům s uplatněním v jiných zaměstnáních (zde hraje roli např. dojíždění do zaměstnání jak z hlediska dopravní obslužnosti, tak z hlediska nákladů) mohou saturovat případnou potřebu pracovních sil v zemědělství. Navíc analýzy zaměstnanosti v této oblasti hovoří stále o určité přezaměstnanosti, dané sociálně psychologickými bariérami při rozhodování zemědělského managementu o omezování počtu pracovníků. To souvisí zejména s velmi obtížným uplatněním zemědělské pracovní síly na trhu práce.

Ve **vývoji vzdělanostní struktury** došlo u všech vzdělanostních kategorií (kromě kategorie zaměstnanců s vysok školským vzděláním) k absolutnímu poklesu počtu pracovníků. Nejvýraznější pokles zaznamenali zaměstnaní se základním vzděláním, kteří tvořili v roce 1991 téměř 39 %. Jejich počet poklesl do roku 2002 o více než 80 %, čímž jejich podíl na

Tabulka 4.2: Vývoj počtu zaměstnaných (počet v tisících)

	1980	1991	1994	1999	2002	02-91
počet zaměstnaných	414,5	343,0	191,9	141,7	131,9	-211,0
podíl z celku	7,7%	6,3%	3,9%	3,0%	2,8%	-3,5%
vývoj od r.1991	121%	100,0%	56,0%	41,3%	38,5%	-61,5%
úbytek zaměstnaných*			151,1	50,2	9,8	

Obrázek 4.3: Vývoj celkového počtu zaměstnaných



sáhl podíl tohoto odvětví na celkové zaměstnanosti 2,8 % (oproti 6,3 % v roce 1991 a 7,7 % v roce 1980).

V odvětví zemědělství jsou nyní nejpočetnější skupinou soukromí zemědělci, v jejichž podnicích se na zemědělské činnosti podílejí hlavně rodinní příslušníci. Tři čtvrtiny zemědělské půdy však obdělávají společnosti a družstva, vytvářející velké celky, které jsou příznivé z hlediska možností efektivního rozvoje, tj. nasazení nových technologií a souvisejících moderních

celkové zaměstnanosti v odvětví dosáhl přibližně pětiny (20,1 %). Z dalších vzdělanostních skupin zaměstnaných je zřetelné relativní „posílení“ vyučených, jejichž absolutní počet sice poklesl, avšak jejich podíl na celkové zaměstnanosti vzrostl z 47,2 % v roce 1991 na téměř 57 % v roce 2002. Významná je ještě změna v případě zaměstnanců s úplným středním odborným vzděláním. Podobně jako u vyučených, také zde přes absolutní pokles počtu (v důsledku celkového rapidního poklesu zaměstnanosti v celé této třídě) vzrostl podíl zaměstnanců s tímto vzděláním z 8 % na počátku sledovaného období na téměř 17 % v roce 2002.

Přestože v této třídě zůstává stále vysoký podíl zaměstnanců se základním vzděláním, jejich rapidní úbytek ve sledovaném období dokládá již výše zmíněný trend založený na využívání nových technologií a na vzrůstající složitosti práce. Toto pochopitelně předpokládá zaměstnance nejen s vyšší úrovní vzdělání, ale také s větší šířkou profilu vzdělání. Potvrzuje to i nárůst podílu zaměstnanců s maturitním vzděláním na přibližně 18 % (z 9 % v roce 1991). Podíl vysokoškolských je pouze 2%. Vzhledem ke změnám ve vzdělanostní struk-

4. Proměny trhu práce

Tabulka 4.3: Vzdělanostní struktura zaměstnaných (počty v tisících)

	1980		1991		1994		1999		2002		02-91	
základní	259,1	62,5%	132,7	38,7%	62,2	32,4%	33,2	23,4%	26,6	20,1%	-106,2	-80,1%
vyučení	117,2	28,3%	162,0	47,2%	91,6	47,7%	79,1	55,8%	74,9	56,7%	-87,1	-53,8%
střední odborné	24,5	5,9%	15,2	4,4%	14,4	7,5%	7,4	5,2%	4,2	3,2%	-10,9	-72,1%
vyučen s maturitou	*		*		1,6	0,8%	2,0	1,4%	*			
úplné střední odborné	10,5	2,5%	28,1	8,2%	18,4	9,6%	16,7	11,8%	22,2	16,8%	-6,0	-21,2%
gymnaziální	1,7	0,4%	2,9	0,9%	2,3	1,2%	0,8	0,6%	1,5	1,1%	-1,5	-50,1%
vysokoškolské	0,7	0,2%	2,1	0,6%	1,5	0,8%	1,1	0,8%	2,5	1,9%	0,4	19,6%
bez vzdělání	**		**		0,2	0,1%	1,1	0,8%	0,1	0,1%		
* započteno v „ÚSO“ ** započteno v „základní“												
Úroveň vzdělání (roků)	8,96		9,68		9,89		10,09		10,36		0,68	

tuře této profesní třídy vzrostla ve sledovaném období průměrná **úroveň vzdělanosti** o 0,68 roku.

Do budoucna nelze v žádném případě očekávat nárůst počtu pracovníků. Naopak, i přesto, že dnes tento sektor zaměstnává relativně nízký podíl, výpočty hovoří o tom, že pokles bude i nadále pokračovat.

Sledujeme-li tuto třídu v podrobnějším členění, je zřejmé, že nejvyšší pokles byl zaznamenán v letech 1991 až 2002 u **zemědělských mechanizátorů a opravářů**, a to na čtvrtinovou úroveň roku 1991. K tomuto úbytku došlo zejména v letech 1991 – 1994, což je dáváno do souvislosti s ukončováním činnosti JZD, kde tiito úzce specializovaní pracovníci tvořili značný podíl, přitom nadále je více žádaný univerzální pracovník. Také proto došlo k relativnímu poklesu zastoupení této podtřídy na celkové zaměstnanosti v zemědělství, a to z původních 33 % na necelých 20 % v roce 2002. Naproti tomu relativně posílila podtřída **pěstitelé a chovatelé** (přitom jejich absolutní počet poklesl), z 56 % v roce 1991 na 63 % v roce 2002. Významné postavení si udržuje podtřída pracovníků v lesnictví

a rybářství, kde pokles počtu zaměstnanců byl nejmírnější (rok 2002 byl na 70% úrovni roku 1991) a podíl na celkové zaměstnanosti v zemědělství dosáhl více než 17 %.

Z regionálního pohledu (viz mapa) je poněkud překvapivý nízký podíl zaměstnanců této skupiny ve Zlínském kraji (jen 1,72 %). Na druhou stranu podprůměrný podíl je podle očekávání (kromě Prahy) v Moravskoslezském a Ústeckém kraji, ve kterých zemědělské a lesní hospodářství nepatří z celorepublikového pohledu k nejtradičnějším oblastem. Při podrobnějším členění (úroveň bývalých okresů) dosahují zcela logicky nejnižší úrovně okresy krajských měst – snad jen s výjimkou bývalých okresů Jihlava a České Budějovice (což je však dáno do souvislosti jak s rozsáhlým plošným vymezením těchto jednotek, tak – v případě Jihlavy – nedostatečně „silného“ samotného krajského města).

- ☐ **Zrychlení vývoje.** Po roce 1989 došlo k urychlení vývoje v zemědělství. Byl nastartován proces restitucí a tím i změna vlastnických vztahů a rozvoj soukromého hospodaření.
- ☐ **Propad zaměstnanosti.** Rapidní pokles zaměstnanosti byl

Obrázek 4.4: Podíl zemědělských, lesních a rybářských dělníků na zaměstnanosti v krajích (v %)



zapříčiněn zefektivněním zemědělské činnosti a změnami ve využívání zemědělské půdy a spojen mimo jiné také s nástupem moderních technologií a růstem složitosti práce. To s sebou přineslo vyšší nároky na vzdělání (úbytek zaměstnanců se základním vzděláním) a také na širší vzdělanostní profil zaměstnanců.

- ❑ **Změna struktury pracovních sil:** pokles zaměstnanosti pracovníků se základním vzděláním, žen; naopak nárůst podílu vyučených a pracovníků s maturitním vzděláním.
- ❑ **Sledování trendu v zemích EU.** Nárůst počtu pracovníků v tomto sektoru nelze očekávat (spíše naopak lze počítat s mírným poklesem) – viz vývoj zemědělství v zemích Evropské unie.

4.2.2 Dělníci při těžbě, v hutnictví, energetice a vodním hospodářství

Do této třídy patří pracovníci dělnických profesí hlubinné a povrchové těžby paliv, rudných a nerudných surovin, briketáren a úpraven, dělníci příslušného průzkumu a dělníci při těžbě ropy a přírodního plynu. Dále sem patří dělníci zaměstnaní v technologických procesech v hutnictví, a to jak ve výrobě kovů, tak v tváření. Další skupinu pracovníků tvoří dělníci při výrobě elektřiny, vody, koksu, plynu, tepla a při rozvodu energií, vč. dělníků při údržbě vodních toků.

Po roce 1948 došlo vzhledem k orientaci státu na těžký průmysl k narušení celkových proporcí v ekonomice. Objemové ukazatele výroby či produkce vzrůstaly, ale zároveň se odstup České republiky (Československa) za vyspělými státy stále zvětšoval. Růst výroby byl v té době zajištěn zejména zvyšováním zaměstnanosti. Socialistické hospodářství nerefletovalo změny, které probíhaly ve vyspělých zemích a ve kterých byly poznatky vědy a výzkumu aplikovány do praxe. Díky zefektivnění produkce v těchto zemích došlo mimo jiné také ke snižování zaměstnanosti, ke snižování závislosti (a spotřeby) na nerostných surovinách a energii vůbec. Zatímco tedy vyspělý svět směřoval k úspoře zdrojů a energie, české hospodářství stále setrvalo na staré hospodářské struktuře (těžké strojírenství, chemie, či už zmíněný průmysl paliv a energetiky, ale i jiné). Jak již bylo řečeno, tyto ekonomické aktivity byly v České republice vysoce koncentrovány; proto po roce 1989 došlo nejen k úpadku mnoha z těchto odvětví, ale také celých regionů, které se vyznačovaly vysokou mírou koncentrace podniků z těchto odvětví (ostravská aglomerace, severočeské hnědouhelné pánve a některé další) a které jsou tak v období změn orientace celostátní politiky mnohem zranitelnější, jak je patrné například z 90. let. Přelom 80. a 90. let potom přinesl také do tohoto odvětví volný trh

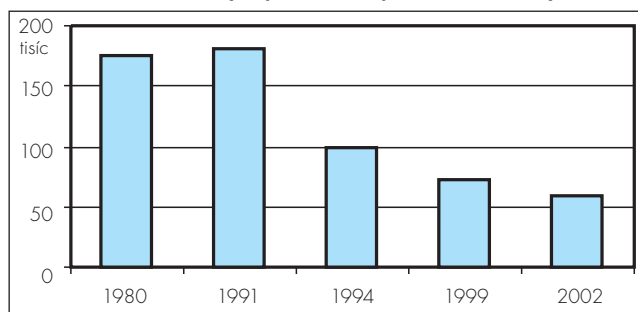
a konkurenční prostředí na světových trzích, což se zákonitě muselo projevit „zeštíhláváním“ či dokonce rušením některých provozů či podniků.

Razantní restrukturalizace v takto postižených regionech však byla v první polovině 90. let pro tehdejší vlády politicky riskantní, mimo jiné z obavy z vysoké nezaměstnanosti v těchto postižených regionech. Přesto v mnoha případech došlo v rámci restrukturalizace k úplnému zániku (ukončení těžby uhlí v Ostravě, zánik hutní výroby v Kladně a Chomutově), případně k útlumu činnosti v tomto odvětví (což je reakce na skutečné potřeby českého hospodářství i exportní možnosti těchto podniků po roce 1989). U hutních provozů by měl být zajištěn „...rozvoj perspektivních technologií pro výrobu konkurenceschopné produkce, vč. podpory výzkumu a vývoje“. Je ovšem příznačné, že i v tomto odvětví zajištění konkurenceschopnosti vyžaduje zvýšení produktivity 2,5x (ze 160 tun na pracovníka za rok na 400 tun), což bude znamenat vysoký pokles počtu pracovníků. Vše je navíc závislé na uplatnění pravidel EU a na dostatečné finanční podpoře i ze strany strukturálních fondů EU

Již zmíněné hornictví se po roce 1989 nachází v podobné situaci jako hutnictví. Některé revíry buď ukončily těžbu, nebo v lepším případě v rámci restrukturalizace omezily produkci. V této souvislosti je potřeba podotknout, že se jedná o proces zcela přirozený; některé západoevropské země v souvislosti s nahrazováním uhelných elektráren a celkově nižší spotřebou a závislostí na zmíněných neobnovitelných zdrojích „postihla“ nutnost transformace tohoto odvětví o několik desetiletí dříve, v ostatních středo- a východoevropských zemích se projevují podobné problémy s restrukturalizací jako v ČR.

Počet zaměstnaných v této profesní skupině tedy od roku 1991 klesá, přičemž v roce 2002 dosáhl přibližně třetinové úrovně (32,7) oproti počátku sledovaného období. V tomto ohledu došlo k nejzásadnějším změnám hned v prvním období (tzn. v letech 1991 až 1994), kdy úbytek počtu pracovníků byl téměř 50%. Také v dalším období pokračoval pokles, úbytek však již nebyl tak výrazný jako do roku 1994, přesto lze i z tohoto usuzovat na významné změny, které v tomto od-

Obrázek 4.5: Vývoj celkového počtu zaměstnaných



Tabulka 4.4: Vývoj počtu zaměstnaných (počet v tisících)

	1980	1991	1994	1999	2002	02-91
počet zaměstnaných	175,3	181,3	99,7	73,2	59,3	-122,0
podíl z celku	3,3%	3,3%	2,1%	1,6%	1,3%	-2,1%
vývoj od r. 1991	96,7%	100,0%	55,0%	40,4%	32,7%	-67,3%
úbytek zaměstnaných*			81,6	26,5	13,9	

4. Proměny trhu práce

Tabulka 4.5: Vzdělanostní struktura zaměstnaných (počty v tisících)

	1980		1991		1994		1999		2002		02-91	
základní	81,8	46,7%	54,6	30,1%	19,7	19,8%	8,3	11,3%	5,4	9,2%	-49,3	-90,3%
vyučení	77,2	44,1%	98,4	54,3%	59,1	59,3%	50,8	69,4%	40,5	68,4%	-57,9	-58,8%
střední odborné	5,7	3,3%	3,9	2,2%	5,8	5,8%	3,9	5,3%	2,4	4,1%	-1,5	-38,1%
vyučen s maturitou	*		*		2,9	2,9%	1,9	2,6%	*			
úplné střední odborné	7,4	4,2%	19,2	10,6%	8,4	8,4%	6,7	9,2%	9,9	16,7%	-9,3	-48,4%
gymnaziální	2,5	1,4%	3,6	2,0%	2,6	2,6%	1,1	1,5%	0,5	0,9%	-3,0	-84,8%
vysokoškolské	0,7	0,4%	1,5	0,8%	0,9	0,9%	0,2	0,3%	0,2	0,3%	-1,3	-86,6%
bez vzdělání	**		**		0,0	0,0%	0,3	0,4%	0,2	0,3%		
* započteno v „ÚSO“ ** započteno v „základní“												
Úroveň vzdělání (roků)	9,43		9,97		10,21		10,39		10,53		0,55	

větvi probíhají, i na to, že tento trend ještě není ukončen (resp. že pokles bude ještě několik let pokračovat). Nelze tedy, a to ani z dlouhodobého hlediska, očekávat trvalé oživení tohoto odvětví, resp. nárůst zaměstnanosti. Z energetického hlediska je patrný posun od uhelných elektráren k využívání jaderné energie. Pokud by došlo k potřebě zvýšit produkci hutních výrobků, lze zase oprávněně předpokládat, že tato situace by byla řešena díky moderním technologiím, které by dokázaly nahradit množství převážně nekvalifikovaných zaměstnanců (kteří tvoří ještě v současné době výrazný podíl – viz níže). Případný mírný nárůst lze očekávat ve výrobě speciálních hutních komponentů (například vysoce legovaná ocel pro lékařské účely či pro automobilový průmysl) vyžadujících ovšem vysoce kvalifikované pracovníky

Z pohledu **vzdělanostní struktury** došlo rovněž k několika výrazným změnám. Pomineme-li skutečnost, že ve sledovaném období absolutně poklesl počet pracovníků všech vzdělanostních skupin, nejvýraznější propad byl zaznamenán u skupiny pracovníků se základním vzděláním. V roce 2002 jich

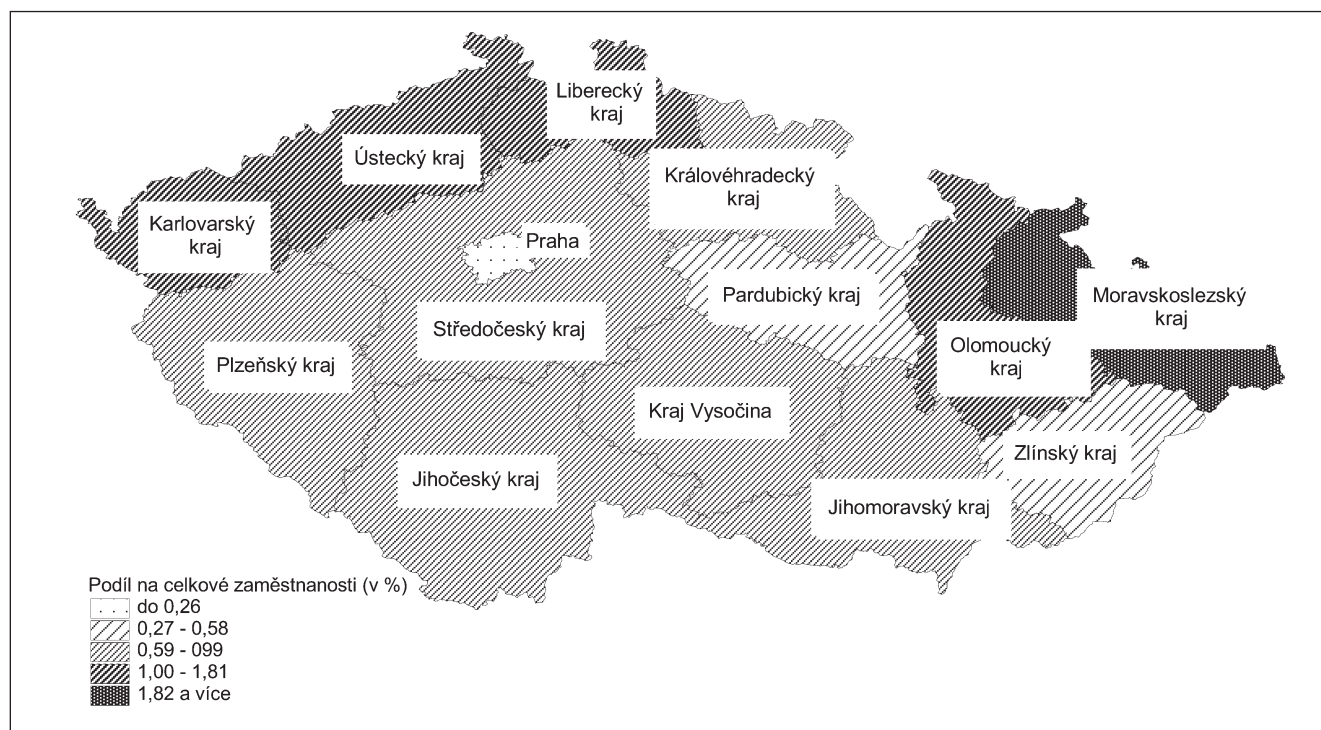
oproti počátku sledovaného období byla pouze desetina. Jestliže ještě v roce 1991 tvořili pracovníci se základním vzděláním 30 % z celkové zaměstnanosti v této třídě, v roce 2002 to bylo již necelých 10 %. K relativnímu posílení došlo u pracovníků s úplným středním vzděláním a také vyučených, kteří tvoří téměř 70% podíl na celkové zaměstnanosti této třídy.

V průběhu sledovaného období došlo k poměrně výraznému zvýšení **průměrné úrovně vzdělání**. Díky změnám ve vzdělanostní struktuře (zejména úbytek pracovníků se základním vzděláním) došlo během sledovaných let k celkovému navýšení průměrně o 0,55 roku.

Do budoucna lze, jak již bylo uvedeno výše, nadále počítat s poklesem zaměstnanosti. Zejména by se mělo jednat o pokles počtu pracujících se základním vzděláním. V rámci některých podtříd lze naproti tomu dokonce uvažovat o mírném navýšení pracovníků se vzděláním maturitním. Celkově mírně sestupná tendence počtu zaměstnaných by však měla zůstat zachována.

V podrobnějším pohledu je zřejmé, že k nejvyššímu úbytku

Obrázek 4.6: Podíl dělníků při těžbě a úpravě surovin, v hutnictví, energetice a vodním hospodářství na zaměstnanosti v krajích (v %)



pracovníků došlo ve sledovaném období u **dělníků hlubinné a povrchové těžby**, jejichž počet klesl do roku 2002 na 20% úroveň stavu roku 1991. Příčiny takového vývoje byly zmíněny v úvodu této kapitoly a v obecné rovině souvisí se změnami priorit českého hospodářství, k nimž došlo po roce 1989. Poněkud překvapivá je situace v případě hutnických dělníků, kde počet zaměstnanců klesal až do roku 1999, kdy se dostal na 60% úroveň stavu roku 1991, mezi lety 1999 až 2002 však došlo dokonce k nárůstu jejich počtu o 2 000 pracovníků (64 % stavu roku 1991). Toto navýšení však není v souladu s plány restrukturalizace hutnictví v České republice, naopak lze očekávat omezování produkce a tím i pokles zaměstnanosti v tomto odvětví. Velice výrazný pokles byl zaznamenán v podtřídě úpravářů, těžařů, dělníků v energetice, vodárenství a vodním hospodářství, a to na 34% úroveň stavu roku 1991. Důvody spojené s vývojem energetiky a omezováním těžby byly zmíněny výše; dodejme jen, že další z příčin poklesu zaměstnanosti je patrně výrazné zvýšení produktivity práce, což se také odráží v nižší potřebě pracovníků.

Podíl pracovníků této profesní třídy na celkové zaměstnanosti byl v roce 2002 podle předpokladu nejvyšší v Moravskoslezském kraji (kde dosahoval téměř 5% podílu na celkové zaměstnanosti kraje). V rámci tohoto regionu je poněkud překvapivě podprůměrný podíl této profesní třídy v okrese Ostrava (jen 2,85 %). Příčina je však zřejmá: těžba černého uhlí byla v tomto městě ukončena již v první polovině 90. let, takže většina pracovníků z uvedeného podílu je zaměstnána v hutních podnicích (které však také procházejí procesem restrukturalizace, což je samozřejmě spojeno se snižováním počtu pracovníků) či energetice. Naproti tomu vysoce nadprůměrných hodnot bylo dosaženo v okresech Frýdek-Místek a zejména Karviná.

❑ Výrazné regionální disproporce a výrazná koncentrace.

Zaměstnanost v této skupině je výrazně ovlivněna a vázána na přírodní zdroje.

❑ Nízká mobilita a flexibilita pracovníků. Někdejší zaměstnanci této profesní skupiny často nejsou ochotni se requalifikovat či přijmout méně placené zaměstnání. Tím se zvyšuje problém vysoké nezaměstnanosti ve strukturálně postižených regionech.

❑ Pokles zaměstnanosti. Vývoj v letech 1991 až 2002 se projevil výrazným úbytkem počtu zaměstnaných. Restrukturalizace některých podniků není stále ukončena, proto ani v dalším období nelze očekávat obrát.

4.2.3 Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři)

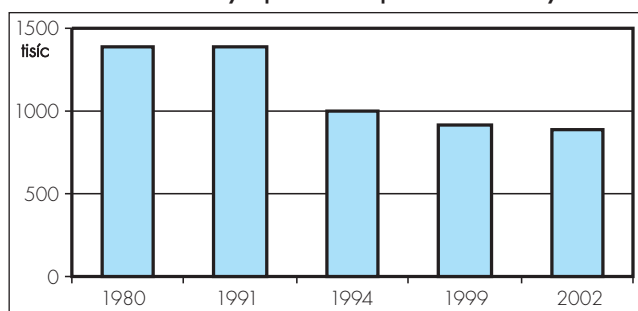
Do této třídy jsou zahrnuti dělníci v řemeslné a průmyslové výrobě včetně skupiny profesí opravářů a údržbářů, tj. zpracovatelé kovů, mechanici, montéři, údržbáři a opraváři; výrobci elektrotechnických výrobků, elektromontéři, elektromechanici, vč. údržbářů a opravářů; zpracovatelé silikátových výrobků (skla, keramiky, porcelánu, stavebních hmot); dřeva, papíru, fotografie, knihaři a polygrafové, zpracovatelé a výrobci textilu, konfekce; kůží a kožešin, obuvníci; zpracovatelé chemických, gumárenských a plastových výrob, zpracovatelé a výrobci potravinářských výrobků a ostatní dělníci zpracovatelé. Nejsou zde zahrnuti obsluhující dopravních zařízení a obsluhující zemních a zemědělských strojů a dobývacích zařízení.

Počet pracovníků v této skupině byl ještě do roku 1991 ze všech tříd nejvyšší. Česká republika patří k zemím s dlouhou a bohatou průmyslovou tradicí, české země patřily k nejindustrializovanějším oblastem někdejšího Rakousko-Uherska.

Po roce 1948, ve snaze o vyrovnávání rozdílů mezi jednotlivými regiony i ve snaze o dosažení plné zaměstnanosti, došlo k industrializaci i do té doby průmyslem téměř nedotčených oblastí (Vysočina, jižní Čechy apod. a pochopitelně prakticky celé Slovensko). Zatímco ve vyspělých zemích díky novým technologiím a růstu produktivity práce docházelo k postupnému snižování zaměstnanosti v průmyslu již před několika desetiletími, v České republice k tomu došlo prakticky až po roce 1989. V období socialismu bylo „zanedbáno“ využívání nových technologií (čímž přetrvával silný podíl materiálově náročné výroby), produktivita práce nejevila známky růstu, takže případné zvyšování produkce muselo být řešeno navýšením zaměstnanosti. Velký rozvoj zaznamenalo těžké strojírenství, které bylo významné při industrializaci také méně rozvinutých zemí socialistického tábora.

Zatímco tedy ve vyspělých státech probíhaly změny ve struktuře zaměstnanosti, kdy docházelo zejména k přesunu pracovníků ze sekundárního sektoru do terciárního, příp. kvar-

Obrázek 4.7: Vývoj celkového počtu zaměstnaných



Tabulka 4.6: Vývoj počtu zaměstnaných (počet v tisících)

	1980	1991	1994	1999	2002	02-91
počet zaměstnaných	1 384,5	1 387,0	1 006,9	911,2	884,7	-502,3
podíl z celku	25,8%	25,6%	20,7%	19,4%	19,1%	-6,5%
vývoj od r.1991	99,8%	100,0%	72,6%	65,7%	63,8%	-36,2%
úbytek zaměstnaných*			380,1	95,7	26,5	

4. Proměny trhu práce

Tabulka 4.7: Vzdělanostní struktura zaměstnaných (počty v tisících)

	1980		1991		1994		1999		2002		02-91	
základní	519,4	37,5%	340,0	24,5%	137,9	13,7%	90,2	9,9%	84,6	9,6%	-255,4	-75,1%
vyučení	754,2	54,5%	853,3	61,5%	654,8	65,0%	604,7	66,4%	619,6	70,0%	-233,7	-27,4%
střední odborné	47,2	3,4%	33,2	2,4%	72,0	7,2%	62,0	6,8%	36,7	4,2%	3,5	10,5%
vyučen s maturitou	*		*		16,9	1,7%	23,0	2,5%	*			
úplné střední odborné	49,5	3,6%	138,4	10,0%	111,3	11,1%	114,8	12,6%	133,3	15,1%	-5,1	-3,7%
gymnaziální	12,0	0,9%	16,4	1,2%	9,7	1,0%	7,8	0,9%	5,7	0,6%	-10,7	-65,4%
vysokoškolské	2,2	0,2%	5,6	0,4%	4,7	0,5%	5,2	0,6%	4,7	0,5%	-0,9	-16,6%
bez vzdělání	**		**		0,4	0,0%	3,7	0,4%	0,0	0,0%		
*započteno v „ÚSO“ **započteno v „základní“												
Úroveň vzdělání (roků)	9,62		10,07		10,36		10,48		10,51		0,44	4,4%

tárního sektoru, v České republice byla situace až do roku 1989 v tomto ohledu prakticky neměnná.

Po roce 1989 však dochází také v tomto odvětví k poměrně zásadním změnám. Řada podniků byla nucena přizpůsobit se novým podmínkám (zejména ztrátě do té doby jistého trhu v podobě zemí RVHP a vyrovnání se s konkurenčním prostředím), kdy důsledkem byla často potřeba „zeštíhlit“ výrobu, což si vyžádalo propouštění zejména nekvalifikovaných dělníků. Úbytek pracovníků byl přibližně 30%, což v absolutních číslech znamená pokles o 380 tisíc. V dalších obdobích se pokles zpomaloval a na konci období tak podíl na celkové zaměstnanosti činil 19 % (oproti 25,6 % v roce 1991). Celkově se **počet pracovníků** dostal v roce 2002 na úroveň 64 % stavu roku 1991, což znamená pokles zaměstnanosti o více než 0,5 mil. lidí.

Jednu z hlavních příčin současných problémů a vysoké míry nezaměstnanosti musíme hledat v dlouhodobém zastávání rozvoje a zavádění nových technologií do výroby. Jestliže ve vyspělých ekonomikách zemí Evropské unie či Spojených států byl nástup stále dokonalejších způsobů zpracování a využití materiálů postupný, v našich podmínkách jde o výrazné skoky. Důsledkem pak byl vysoký počet propuštěných pracovníků či zrušení několika podniků stejného zaměření v jednom období. Současně je nezbytné si uvědomit, že právě dopady restrukturalizace průmyslu značně postihují právě tuto třídu. Veškerá průmyslová výroba prochází obdobím automatizace a zavádění nových výkonných technologií, které však neumožňují zaměstnávat zejména nekvalifikované pracovníky či dělníky s nízkou úrovní kvalifikace. To ostatně vidíme i na vzdělanostní skladbě jednotlivých podtříd, kdy právě lidé se základním vzděláním – tudíž bez kvalifikace – patří k těm, kteří hromadně opouštějí výrobu a jsou nahrazováni kvalifikovanými pracovníky, i když ne vždy s odpovídajícím oborem vzdělání.

Také v tomto případě je z pohledu **vzdělanostní struktury** pracovníků této třídy patrný charakter vývoje. Opět dochází k poměrně výraznému úbytku pracovníků se základním vzděláním, což souvisí nejen s odchodem starších ročníků, kde byl větší podíl pracovníků pouze se základním vzděláním, do důchodu, ale i s nárůstem nezaměstnanosti v této třídě pracovníků. V absolutních hodnotách došlo k celkovému poklesu také u vyučených, v relativním vyjádření však tato skupina mírně posílila a navíc v posledních letech

(1999–2002) došlo dokonce k nárůstu počtu vyučených pracovníků o 15 tisíc. Příčiny obratu vývoje u vyučených lze vidět v nárůstu objemu zahraničních investic proudících do České republiky zejména od roku 1999 do odvětví, ve kterých nalézá uplatnění příslušně kvalifikovaná pracovní síla. K uvedenému přispívá také snaha vlády o udržení sociálního smíru v některých „problémových“ regionech, kdy dotuje neefektivní provozy a tím se snaží vyhnout dalšímu zvyšování nezaměstnanosti. K relativnímu posílení v rámci této pracovní třídy došlo také u skupiny zaměstnaných s úplným středním vzděláním. Jedinou vzdělanostní skupinou, u které došlo k absolutnímu nárůstu počtu v letech 1991 až 2002, byli zaměstnanci se středním odborným vzděláním. Podíly ostatních vzdělanostních skupin jsou již velice nízké a pohybují se řádově v desetinách procenta.

V průběhu sledovaného období došlo sice k navýšení průměrné **úrovně vzdělání** o 0,44 roku, avšak oproti profesním skupinám popsáním výše je toto navýšení menší.

Budoucí vývoj patrně potvrdí postupný pokles počtu pracovníků tohoto odvětví. Také zde by se budoucí nutné „zeštíhlování“ některých podniků mělo dotknout především pracovníků se základním vzděláním. V této souvislosti je potřeba podotknout, že propouštění může být částečně kompenzováno uplatněním v nově vzniklých průmyslových závodech, které jsou výsledkem zahraničních investic v České republice. Tato skutečnost by však neměla být přeceňována, a to hned z několika důvodů. Investice, které k nám zejména v 90. letech do tohoto odvětví proudily, byly totiž díky relativně levné a kvalifikované pracovní síle. První výhoda se začíná pomalu vyčerpávat s objevováním pracovních trhů na východ od našich hranic; navíc dochází dokonce již dnes k přesouvání některých provozů, které byly u nás před několika lety zakládány. Rovněž zájem České republiky by měla být podpora a stimulace zahraničních investic založených spíše na znalostech lidí, tzn. z oblasti terciárního a kvartárního sektoru, než investice s nízkou přidanou hodnotou a založené na zpracování surovin.

Jednotlivé podtřídy jsou velice heterogenní, což dokládá nejen počet pracovníků, ale také **zcela odlišný vývoj**. K nejvyššímu poklesu zaměstnanosti došlo u **zpracovatelů kůží a kožešin, obuvníků**; v roce 2002 zde bylo zaměstnáno jen necelých 30 % pracovníků oproti úrovni roku 1991. Přestože do roku 1989 bylo příslušné odvětví relativně významným zaměstnavatelem, v důsledku jeho recese v 90. le-

tech byly nuceny tyto podniky zpravidla ukončit výrobu. Je třeba podotknout, že tento proces patrně není zcela ukončen, což se pravděpodobně odrazí také na dalším vývoji zaměstnanosti.

Přibližně na polovinu úrovně roku 1991 poklesl počet **opravářů a údržbářů strojních a elektro, ostatních dělníků zpracovatelů**. Na tomto poklesu se nejvýrazněji podílel úbytek pracovníků se základním vzděláním a zejména vyučených. Vyučení tvoří největší vzdělanostní skupinu této podtřídy a jejich stav byl v roce 2002 oproti roku 1991 přibližně 50%. V ostatních podtřídách byl úbytek v rozmezí od 38 % do 25 % stavu roku 1991. V této souvislosti však dodejme, že k hlavním změnám došlo hned v prvním období; naopak v letech 1999 až 2002 byl již v některých případech zaznamenán nárůst počtu pracovníků. Týká se to zejména zpracovatelů chemických, gumárenských a plastových výrob a zpracovatelů silikátových výrobků.

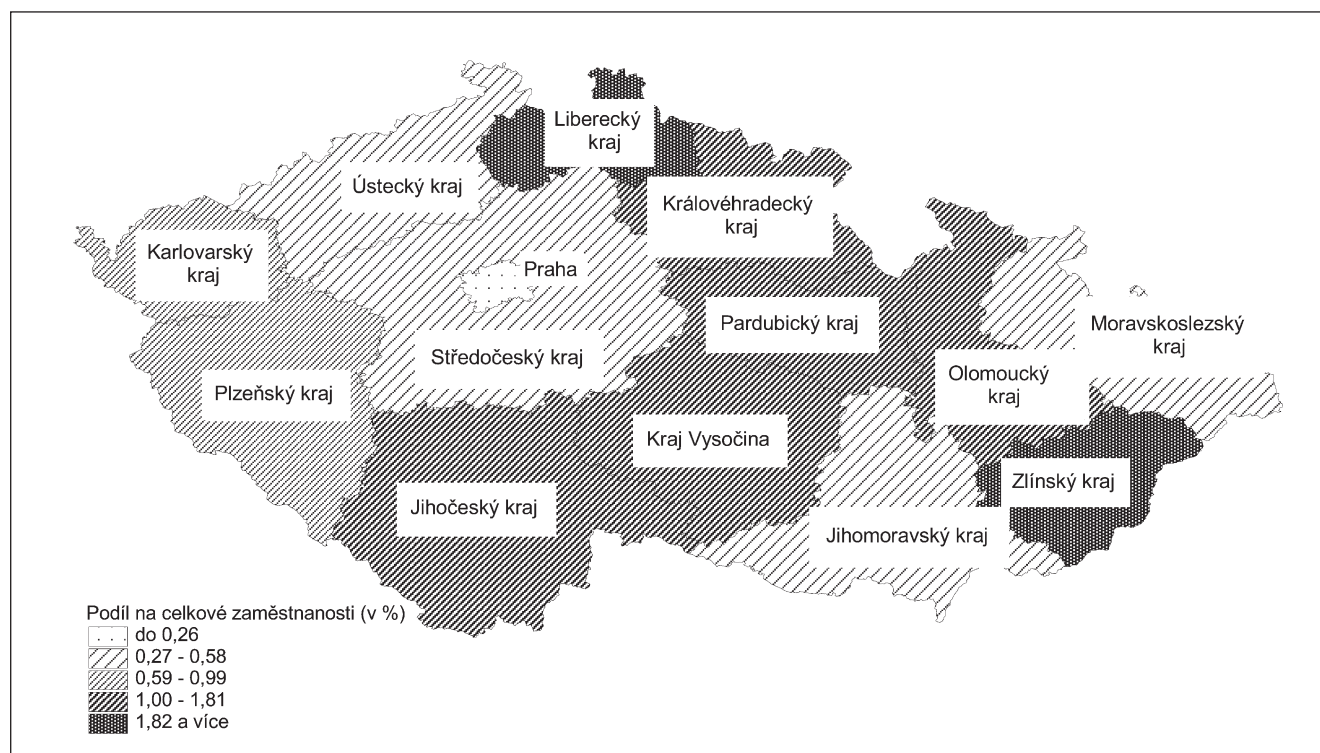
Počet vyučených u **zpracovatelů kovů, mechaniků, montérů a výrobců elektrotechnických výrobků, elektromontérů, elektromechaniků** klesl výrazně jen v prvních letech sledovaného období (1991–1994), v dalším období lze hodnotit jejich stav jako stabilizovaný. Stabilní je také počet vyu-

čených u **zpracovatelů dřeva, papíru, fotografie, knihařů a polygrafů** – v tomto jediném případě dokonce počet vyučených po celé období mírně narůstal. Poměrně stabilní postavení měla po celé sledované období podtřída **zpracovatelů a výrobců potravinářských výrobků**.

Výrazné jsou rozdíly jednotlivých podtříd z hlediska **vzdělanostní úrovně**. Nejnížší úrovně dosahují zpracovatelé kůží a kožešin, obuvníci (10,03 let), naopak nejvyšší opraváři a údržbáři strojní a elektro, ostatní dělníci zpracovatelé (10,70 let). Úroveň vzdělání ostatních podtříd se pohybuje v rozmezí od 10,32 do 10,65 let.

V krajském pohledu je zřejmé, že nejvyšší podíl dělníků zpracovatelů na celkové zaměstnanosti byl dosažen v Libereckém a Zlínském kraji, ve kterých jako v jediných přesahuje 25 %. Jedná se o tradiční regiony zpracovatelského průmyslu. V případě Libereckého kraje je zaměstnanost nejvyšší zejména v průmyslu skla, keramiky, textilním a plastikářském. U Zlínského kraje dříve tradiční obuvnictví dnes tvoří jen zanedbatelný podíl na zaměstnanosti; mnohem významnější je např. gumárenský a plastikářský či chemický průmysl. Přibližně třetinový až čtvrtinový podíl v porovnání s většinou ostatních regionů má Praha, kde tiito pracovníci tvoří pouze 7 % zaměstnaných.

Obrázek 4.8: Podíl dělníků zpracovatelů (výrobci, opraváři, údržbáři) na zaměstnanosti v krajích (v %)



- ☐ **Pokles zaměstnanosti.** Přestože u některých podtříd lze hovořit spíše o stagnaci (Zpracovatelé a výrobci potravinářských výrobků) nebo dokonce růstu (Zpracovatelé dřeva, papíru, fotografie, knihaři a polygrafové), je pokles počtu pracovníků u této třídy jako celku poměrně výrazný.

- ☐ **Pokles i do budoucna.** Rovněž v následujících letech je mož-

né počítat s postupným poklesem zaměstnanosti. Příčina je zřejmá: v důsledku dokončení transformace bude nutné „zeštíhlit“ zaměstnanost v některých odvětvích. Navíc zahraniční kapitál, dosud proudící do tohoto odvětví v České republice, se bude více orientovat na pracovní trhy s nižšími mzdovými náklady.

4. Proměny trhu práce

4.2.4 Stavební dělníci

Tato třída zahrnuje dělníky hlavní stavební výroby (zedníky, betonáře, tesaře, truhláře, asfaltéry, dlaždiče, lešenáře apod.), dále dělníky zajišťující dokončovací stavební práce (pokrývače, podlaháře, izolatéry, sklenáře, instalatéry, stavební a provozní elektrikáře, malíře, lakýrníky) a ostatní stavební dělníky (osádky zemních a podobných strojů, jeřábníky, obsluhu zdvihacích strojů, obsluhu strojů a zařízení při stavbě železničního svršku a pomocné dělníky na stavbách, údržbě silnic vč. figurantů).

Před rokem 1990 byla stavební výroba zaměřena na panelovou bytovou výstavbu a využívala zastaralé technologie, materiály, stavební systémy a konstrukce. Produktivita práce byla výrazně snižována jak špatnou organizací práce, problémy s nedostatkem materiálů, nutností používat náhradní nevhodné materiály, tak známými nešvary, jako bylo nevyužívání pracovní doby, krádeže materiálu, nízké pracovní tempo apod. Používání jednoduchých systémů a prvků omezovalo variabilitu staveb takovou mírou, že výsledkem byl jednotvárný primitivní charakter staveb občanské vybavenosti na celém území republiky. Velkým problémem byla špatná kvalita staveb, zapříčiněná jak používáním nevhodných technologií a nekvalitních materiálů, tak technologickou nekázní, která byla v této oblasti naprostou samozřejmostí. Produktivita práce byla nízká, stavební firmy plnily s potížemi pouze plánované úkoly, stavby jednotlivých stavebníků nepřipadaly v úvahu.

Devadesátá léta přinesla do tohoto odvětví značné změny a také nové možnosti. Stavební výroba se stala mnohem diverzifikovanější. Vznikla řada drobných řemeslných podniků, které jsou zaměřeny na práce určité profese (instalatér, podlahář apod.) a ty zajišťují drobné řemeslné práce nebo pracují pro větší podniky. Významnou skupinu stavebních firem tvoří podniky střední velikosti, kde asi třetinu tvoří stálí zaměstnanci a ostatní pracují pouze sezónně. (Sezónnost prací ve stavebnictví značně ovlivňuje i výši míry nezaměstnanosti v jednotlivých ročních obdobích.) Dále vznikly akciové společnosti

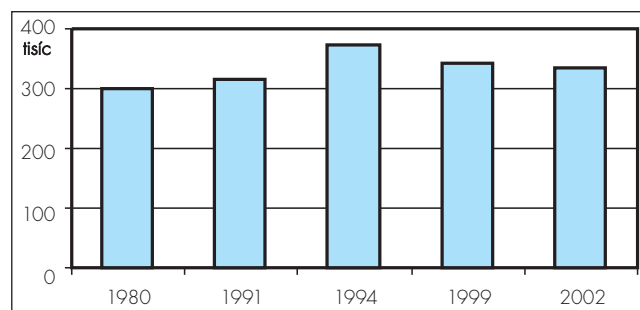
transformací z bývalých monopolních státních podniků, které jsou velmi dobře vybaveny a mohou vykonávat i největší zakázky, většinou obecní nebo státní. České firmy přijaly a začaly uplatňovat nové, modernější technologie a uplatňovat nové stavební materiály.

Struktura zaměstnanosti byla po roce 1989 významně ovlivněna nárůstem počtu zahraničních dělníků. Ti postupně vytlačili převážně romské pracovníky, kteří do té doby pracovali jako pomocná pracovní síla, vykonávají však i kvalifikované práce a nahrazují či v některých případech i vytlačují kvalifikované české pracovníky.

V prvních letech sledovaného období došlo k poměrně výraznému nárůstu počtu pracovníků této skupiny (o téměř 18 % mezi roky 1991 a 1994). V roce 1994 tak tito zaměstnanci tvořili téměř 8 % celkové zaměstnanosti, což bylo vůbec nejvíce během celého období. V následujících letech již počet pracovníků stagnoval, resp. mírně klesal. Přesto na konci sledovaného období pracovalo ve stavebnictví o 6 % dělníků více než v roce 1991, což v absolutních číslech znamená nárůst o 18,4 tisíce.

Z hlediska **vzdělanostní struktury** je i zde zřejmý obecně známý trend snižování uplatnitelnosti, resp. snižování podílu zaměstnanců pouze se základním vzděláním. Jejich počet zde poklesl o značných 64 % a podíl pracovníků se základním vzděláním se tak změnil z původních 18,2 % v roce 1991

Obrázek 4.9: Vývoj celkového počtu zaměstnaných



Tabulka 4.8: Vývoj počtu zaměstnaných (počet v tisících)

	1980	1991	1994	1999	2002	02-91
počet zaměstnaných	299,3	317,1	372,7	341,5	335,4	18,4
podíl z celku	5,6%	5,8%	7,7%	7,3%	7,2%	1,4%
vývoj od r.1991	94,4%	100,0%	117,5%	107,7%	105,8%	5,8%
úbytek zaměstnaných*			-55,6	31,2	6,1	

Tabulka 4.9: Vzdělanostní struktura zaměstnaných (počty v tisících)

	1980		1991		1994		1999		2002		02-91	
základní	87,2	29,1%	57,6	18,2%	49,1	13,2%	26,8	7,8%	20,8	6,2%	-36,8	-63,9%
vyučení	199,4	66,6%	233,5	73,6%	269,4	72,3%	259,9	76,1%	263,2	78,5%	29,7	12,7%
střední odborné	5,5	1,8%	5,0	1,6%	22,4	6,0%	22,9	6,7%	13,8	4,1%	8,8	177,3%
vyučen s maturitou	*		*		3,9	1,0%	6,2	1,8%	*			
úplně střední odborné	5,1	1,7%	17,5	5,5%	25,3	6,8%	22,9	6,7%	34,4	10,3%	16,9	96,9%
gymnaziální	1,6	0,5%	2,4	0,8%	2,1	0,6%	1,1	0,3%	1,6	0,5%	-0,8	-34,6%
vysokoškolské	0,5	0,2%	1,1	0,4%	0,9	0,2%	0,7	0,2%	1,6	0,5%	0,5	45,3%
bez vzdělání	**		**		0,1	0,0%	1,4	0,4%	0,0	0,0%		
*započteno v „ÚSO“ **započteno v „základní“												
Úroveň vzdělání (roků)	9,81		10,15		10,29		10,41		10,51		0,36	

na 6 % v roce 2002. Zdaleka nejpočetnější vzdělanostní skupinou jsou vyučení. Na konci sledovaného období tvořili téměř 80 % a z hlediska vývoje lze hovořit o mírném posilování. Relativně početnou vzdělanostní skupinou byli v roce 2002 pracovníci s úplným středním odborným vzděláním. Tvořili okolo 10 % a oproti roku 1991 došlo v absolutním i relativním vyjádření k jejich zdvojnásobení.

Celková průměrná **úroveň vzdělání** vzrostla během let 1991 až 2002 o pouhých 0,36 roku. Tento nárůst byl jednoznačně dán poklesem zaměstnanosti pracovníků se základním vzděláním a navýšením podílu pracovníků s úplným středním odborným vzděláním.

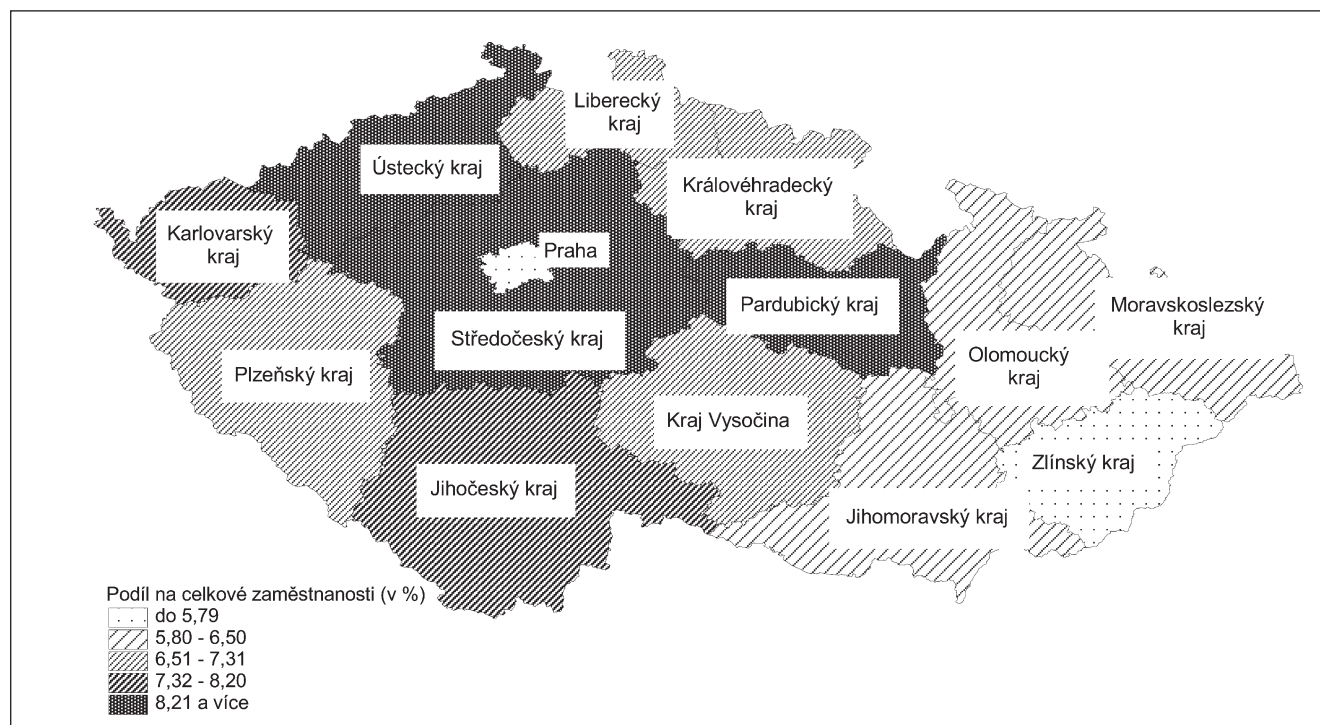
V **podrobnějším členění** jsou nejpočetnější **dělníci hlavní stavební výroby**, jejichž podíl mírně přesahuje 50 % celkové zaměstnanosti. Přestože jejich počet ve sledovaném období stoupl, jejich růst byl přibližně shodný s růstem celé profesní skupiny, takže ani podíl na celku se mezi lety 1991 a 2002 příliš neměnil. Nejvýraznější nárůst byl zaznamenán u dělníků pro **dokončovací stavební práce**. Jejich růst byl vyšší než celkový nárůst zaměstnanosti a tak došlo i k relativnímu navýšení podílu na celku. Naproti tomu došlo k absolutnímu poklesu

počtu pracovníků osádek stavebních a zemních strojů. Přičemž ještě v letech 1991 až 1994 tato podtřída patřila, alespoň z pohledu zaměstnanosti, k dynamicky se rozvíjejícím (nárůst v uvedených letech byl více než 20%). Od roku 1994 však zaměstnanost v této podtřídě pravidelně klesá a v roce 2002 tak byla na úrovni 86 % stavu roku 1991.

U všech tří podtříd docházelo po celé sledované období k úbytku pracovníků se základním vzděláním. Situace u vyučených již tak jednoznačná není, přesto lze v zásadě hovořit o stagnaci. Maturanti zaznamenali nejprve prudký nárůst (1991–1994), v letech 1994 až 1999 se jejich počet v zásadě neměnil a poslední úsek celého období je již opět charakteristický nárůstem počtu maturantů.

Z **pohledu na regionální** disparity je na první pohled zřejmé zcela odlišné postavení českých a moravských regionů (nepočítáme-li pochopitelně Prahu, která má z pohledu struktury zaměstnanosti zcela specifické postavení). Zatímco v případě „moravských“ regionů nepřesahuje podíl stavebních dělníků na celkové zaměstnanosti 6,5 % (Moravskoslezský kraj), u „českých“ regionů dosahuje nejnižší podíl hodnoty 7,06 % (Liberecký kraj). V Čechách je přitom nejvyšších podílů dosa-

Obrázek 4.10: Podíl stavebních dělníků na zaměstnanosti v krajích (v %)



- **Výrazný nárůst, poté propad.** V souvislosti s oživením stavební výroby po roce 1989 došlo k poměrně značnému nárůstu zaměstnanosti (kolem roku 1994). Následně, v souvislosti se zpomalením růstu české ekonomiky i HDP počet pracovníků klesal. Dokonce ani povodně z roku 1997 ve východních Čechách a na Moravě nepotvrdily tehdejší předpovědi o možném oživení stavebnictví. Tento propad se zastavil až v roce 1999 (resp. 2000), kdy došlo k výraznému oživení stavební činnosti.
- **Nárůst pracovníků z východní Evropy.** Následkem toho by-

lo vytlačení romských zaměstnanců, kteří tak mají značný problém s uplatnitelností na trhu práce, i nahrazování české kvalifikované pracovní síly.

- **Nárůst požadavků na vzdělání.** S růstem stavební výroby budou nutné i nároky na provedení, vybavenost a kvalitu staveb. Nutnost používání moderních technologií, zajišťujících kvalitu srovnatelnou s EU, povede ke zvyšování nároků na připravenost a vyšší vzdělanostní úroveň zejména u pracovníků zajišťujících dokončovací práce.

4. Proměny trhu práce

ženo ve „venkovských“ okresech Prahy (tzn. Praha-východ, Praha-západ) i v některých dalších (Nymburk, Rakovník, Kladno). Vysoký podíl u první skupiny okresů je možné dát do souvislosti s „rozvojem“ tzv. suburbánní zóny vznikající okolo Prahy, ale také s vyšší stavební aktivitou obecně (danou atraktivitou Prahy).

4.2.5 Provozní a obslužní pracovníci

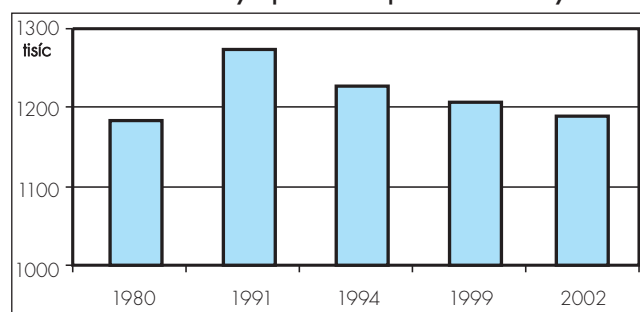
Služby jsou velice různorodé a diverzifikované ekonomické odvětví. **Do třídy** provozních a obslužných pracovníků jsou zahrnuti výkonní (prováděcí) pracovníci provozu a obsluhy, vykonávající činnosti nižší a střední úrovně složitosti, vyžadující maximálně úplné střední vzdělání (maturitní úroveň). Patří sem obsluhující pracovníci v dopravě a přepravě, vč. řidičů, vlakových a lodních osádek, provozní pracovníci pošt, vč. doručovatelů, úředníci na poštách a v peněžních ústavech nejrozličnějšího druhu, provozní pracovníci obchodů, pokladníci a prodávači, provozní pracovníci bytové a osobní obsluhy (kadeřníci, kosmetici, pedikéři a další, pracovníci čistíren, prádelen, uklízečky, popeláři, domovníci, školníci, vrátní apod.). Dále sem patří provozní pracovníci v gastronomii, ubytování, cestovním ruchu, pracovníci ve skladech a ostatní provozní a obsluhující (vazači a nosiči břemen), vč. hasičů a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků v dopravě, skladech, telekomunikacích apod. Tato skupina zaměstnanců je značně nehomogenní, jednotlivé podtřídy zaměstnanců se od sebe velice odlišují, a to jak svou velikostí (resp. počtem pracovníků), tak zcela specifickým a vzájemně protichůdným vývojem. Je nutné podotknout, že tato profesní třída neodpovídá přesnému vymezení sektoru služeb. Tento sektor je mnohem rozsáhlejší a tudíž například změny zaměstnanosti neodpovídají doslova změnám zaměstnanosti celého sektoru služeb.

Oblast služeb, do nichž profesně zasahují v této kapitole sledovaní zaměstnanci, prodělala podobně jako jiné sektory v posledních několika desetiletích značné změny. Důsledkem je snížení podílu (na celkové zaměstnanosti i HDP) primárního

a sekundárního sektoru a na druhou stranu zvýšení sektoru terciárního, případně kvartárního. Zejména pokles či stagnace zaměstnanosti v průmyslu v 70. letech způsobily rostoucí zájem o potenciál terciárního sektoru jakožto prostředek revitalizace západoevropských regionálních i národních ekonomik. Před rokem 1989 byl v České republice, již z výše popsaných důvodů, sektor služeb především z kvalitativního hlediska značně poddimenzován a silně zanedbán. V obecné rovině platí, že v porovnání s ostatními sektory se právě v oblasti služeb transformační proces projevil nejrychleji a nejvýrazněji. V současné době naprostá většina pracovníků a nabízených služeb a produktů připadá na soukromý sektor. Výrazný rozvoj například zaznamenala oblast cestovního ruchu, peněžnictví a pojišťovnictví a mnohé další.

Z pohledu profesní třídy provozních a obslužných pracovníků jako celku se však výrazný celkový nárůst počtu pracovníků po roce 1989 nekonal. Příčinou je velký pokles počtu skladových provozních pracovníků a pracovníků v dopravě. Rovněž růst produktivity práce daný jak využíváním moderních technologií, tak zvýšením pracovního nasazení vůbec limituje v pozitivním slova smyslu zvyšování zaměstnanosti. Z hlediska vývoje celkového počtu pracovníků tedy v jednotlivých letech sledovaného období docházelo pravidelně k mírnému poklesu: v letech 1991 až 1994 o 3,5 %, v letech 1994 až 1999 o 1,5 % a v letech 1999 až 2002 o další 1,5 %. Nejnižší úroveň bylo dosaženo

Obrázek 4.11: Vývoj celkového počtu zaměstnaných



Tabulka 4.10: Vývoj počtu zaměstnaných (počet v tisících)

	1980	1991	1994	1999	2002	02-91
počet zaměstnaných	1 183,9	1 273,1	1 226,8	1 208,0	1 188,5	-84,6
podíl z celku	22,1%	23,5%	25,2%	25,7%	25,6%	2,1%
vývoj od r.1991	93,0%	100,0%	96,4%	94,9%	93,4%	-6,6%
úbytek zaměstnaných*			46,3	18,8	19,5	

Tabulka 4.11: Vzdělanostní struktura zaměstnaných (počty v tisících)

	1980		1991		1994		1999		2002		02-91	
základní	563,9	47,6%	371,9	29,2%	275,2	22,4%	190,7	15,8%	170,4	14,3%	-201,9	-54,3%
vyučení	485,8	41,0%	657,7	51,7%	631,3	51,5%	650,7	53,9%	655,4	55,1%	-2,4	-0,4%
střední odborné	61,7	5,2%	50,5	4,0%	80,6	6,6%	78,1	6,5%	44,0	3,7%	-6,5	-12,8%
vyučen s maturitou	*		*		16,5	1,3%	22,6	1,9%	*			
úplné střední odborné	48,5	4,1%	145,8	11,4%	173,5	14,1%	212,0	17,5%	265,7	22,4%	120,0	82,3%
gymnaziální	20,7	1,7%	37,0	2,9%	36,6	3,0%	34,8	2,9%	35,4	3,0%	-1,6	-4,4%
vysokoškolské	3,3	0,3%	10,2	0,8%	12,0	1,0%	11,3	0,9%	16,6	1,4%	6,4	63,2%
bez vzdělání	**		**		0,7	0,1%	7,4	0,6%	0,4	0,0%		
*započteno v „ÚSO“ **započteno v „základní“												
Úroveň vzdělání (roků)	9,39		10,01		10,24		10,44		10,59		0,57	

v roce 2000, následující dva roky lze proto hodnotit jako mírně růstové. Vzhledem k celkovému poklesu zaměstnanosti podíl provozních a obslužných pracovníků na celkové zaměstnanosti mírně posílil (z 23,5 % v roce 1991 na 25,6 % v roce 2002).

Vývoj **vzdělanostní struktury** profesní třídy provozních a obslužných pracovníků odpovídá celkovému vývoji ve třídách zahrnujících dělnické profese. Nejvyššího podílu dosahují pracovníci s učňovským vzděláním (55 % v roce 2002), jejichž pozice navíc ve sledovaném období mírně posilovala. Došlo k poměrně rapidnímu úbytku (více než 50% pokles mezi roky 1991 a 2002) pracovníků se základním vzděláním. Jejich úbytek byl do značné míry „nahrazen“ pracovníky s úplným středním odborným vzděláním, jejichž podíl na zaměstnanosti v této profesní třídě byl v uvedeném období prakticky zdvojnásoben. Počty i podíly pracovníků se středním odborným vzděláním a gymnazistů byly po většinu období po roce 1990 stabilní; podíl vysokoškoláků byl v poměru k ostatním vzdělanostním skupinám zcela zanedbatelný.

Tomuto vývoji odpovídá také navýšení průměrné **úrovně vzdělání** v letech 1991 až 2002. Zejména díky úbytku počtu pracovníků se základním vzděláním a naopak navýšení pracovníků s úplným středním odborným vzděláním došlo k nárůstu o 0,57 roku.

Bylo již zmíněno, že k dalšímu poklesu zaměstnanosti by pravděpodobně v blízké budoucnosti dojít nemělo. Zdá se, že rok 2000 lze hodnotit jako odrazový pro budoucí mírný nárůst. Z podrobnějšího hlediska lze očekávat pokles počtu pracovníků se základním vzděláním, naopak zájem zaměstnavatelů o pracovníky s vyšším stupněm vzdělání bude vyšší.

Jak již bylo uvedeno, tato **třída zahrnuje velice různorodé a vzájemně heterogenní profese** se specifickým vývojem.

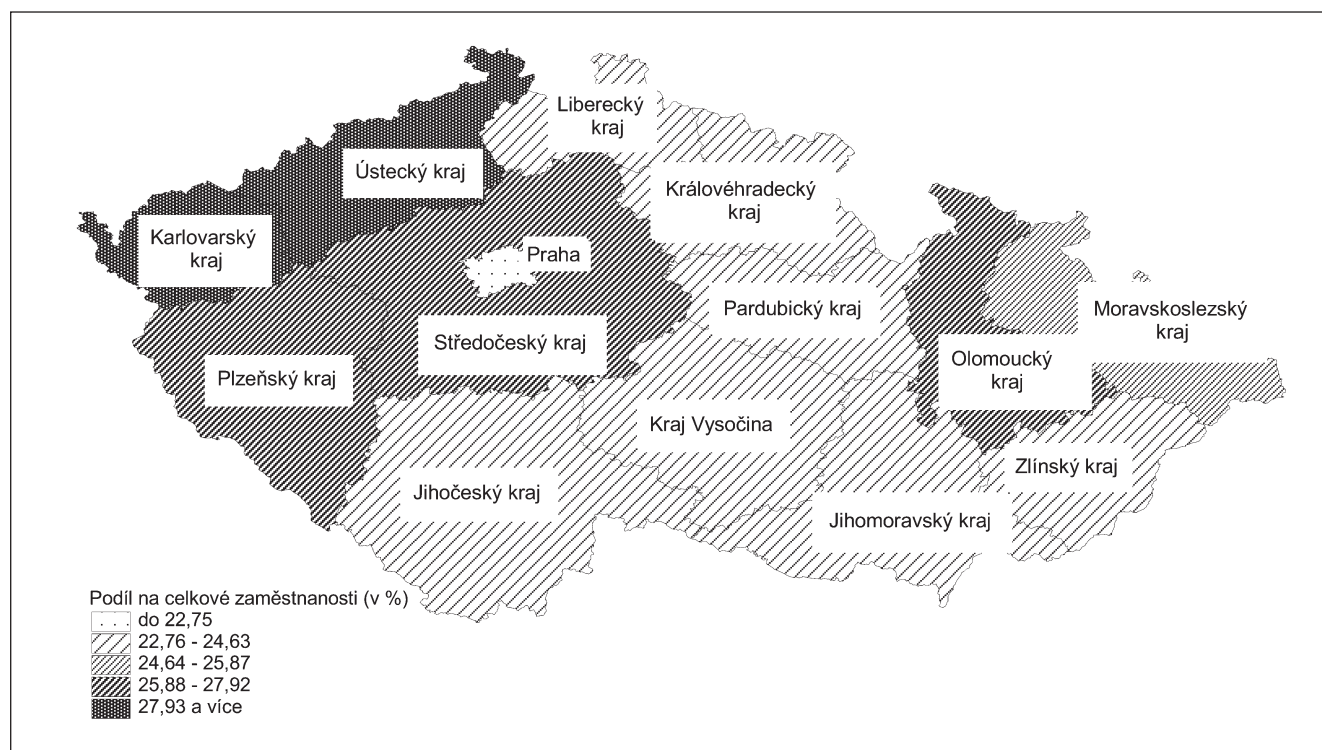
Nejpočetnější je podtřídy doprava a osobní a bytové služby, které dohromady tvoří téměř polovinu všech zaměstnanců. Naopak nejméně početná podtřída skladoví pracovníci nedosahuje ani 5 %. Z hlediska vývojových trendů můžeme podtřídy rozdělit do dvou skupin. U pracovníků dopravy lze vysledovat relativně mírný pokles, u skladových pracovníků je pokles výrazný, zejména v první fázi sledovaného období (1991 – 1994). V ostatních podtřídách došlo k mírnému navýšení.

S ohledem na úroveň vzdělání došlo k nejvyššímu nárůstu u nedělnických pracovníků pošt, telekomunikací, peněžnictví, pojišťovnictví, elektrárenských a plynárenských služeb, díky němuž se na konci sledovaného období také stala podtřídou s nejvyšší průměrnou úrovní vzdělání.

Odlišné byly vývojové trendy v počtech pracovníků jednotlivých podtříd, ovšem počet pracovníků se základním vzděláním se vyznačoval ve všech fázích sledovaného období u většiny podtříd zpravidla poklesem, případně výrazným poklesem. U dalších vzdělanostních skupin však situace již tak jednoznačná není. Nejmenší výkyvy byly u pracovníků prodeje a předvádění zboží a provozních pracovníků stravování, ubytování a cestovního ruchu, růstové podtřídy jsou provozní pracovníci pošt, telekomunikací, peněžnictví, pojišťovnictví, elektrárenských a plynárenských služeb a pracovníci pro osobní a bytové služby. Pracovníci s maturitním vzděláním se většinou vyznačovali nárůstem počtu, totéž platí o vývoji počtu vysokoškoláků.

Podíl profesních a obslužných pracovníků na celkové **zaměstnanosti v krajích** je ve většině případů do 25 %. Nejvyšších hodnot dosahuje v Karlovarském a Ústeckém, Plzeňském a Středočeském kraji v Čechách a v Olomouckém a Moravskoslezském kraji na Moravě.

Obrázek 4.12: Podíl provozních a obslužných pracovníků na zaměstnanosti v krajích (v %)



4. Proměny trhu práce

- ❑ **Rozvoj sektoru služeb.** Služby obecně zaznamenaly po roce 1989 výrazný nárůst zaměstnanosti (daný odlivem pracovníků z dříve preferovaných sektorů). Tento nárůst významu i zaměstnanosti ve službách není v této profesní třídě (která do služeb bezesporu náleží) zaznamenán; zaměstnanci sektoru služeb jsou totiž zahrnuti také do jiných profesních tříd, které budou popsány v následujících kapitolách. Je nutné poznamenat, že mnozí lidé vzhledem např. k rozvoji cestovního ruchu po roce 1989 (vznik mnoha cestovních kanceláří, restaurací, hotelů apod.) jsou uvedeni jako vedoucí pracovníci.
- ❑ **Změna struktury zaměstnanosti.** Také zde došlo ve sledovaném období k výraznému úbytku počtu pracovníků se základním vzděláním (přibližně o polovinu) a naopak k nárůstu pracovníků s maturitním vzděláním. Také zde totiž nástup nových technologií zvyšuje nároky na úroveň znalostí a s rozvojem mezinárodní spolupráce rostou také požadavky na znalosti cizích jazyků.
- ❑ **Prognóza.** Totéž lze očekávat také do budoucna – totiž že vzhledem k výše zmíněným skutečnostem dále poroste uplatnitelnost pracovníků s vyšším vzděláním, naopak pracovníci se základním vzděláním se budou jako provozní a obslužní pracovníci prosazovat stále obtížněji.

vzdělání, proto je zde vyšší zastoupení pracovníků s maturitním a vysokoškolským vzděláním.

Podobně jako u profesní skupiny dělníků zpracovatelů, také v tomto případě existovala před rokem 1989 velká přežatměstnanost. Příčina byla již několikrát zmíněna výše: přílišné zaměření socialistické ekonomiky na průmyslovou produkci, „zanedbání“ využívání nových technologií. Zvyšování produkce bylo řešeno navyšováním zaměstnanosti, nikoliv zaváděním nových technologií, méně náročných na kvantitu lidských zdrojů.

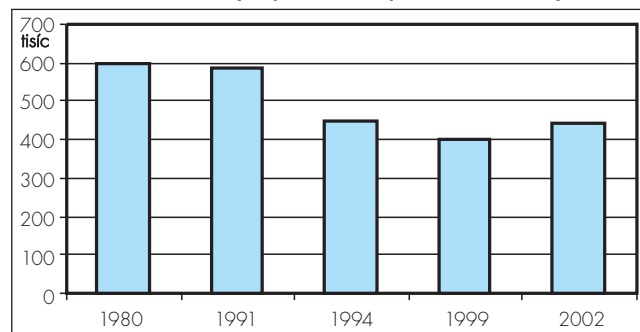
Z výše popsaných důvodů **počet technických pracovníků** po roce 1989, resp. po roce 1991 poměrně výrazně klesal. Zejména v první fázi, tzn. v letech 1991 až 1994, došlo k poklesu přibližně o čtvrtinu, a to z 586 tis. na 446 tis. pracovníků. Pokles následoval také v letech 1994 až 1999 o dalších 46 tis. pracovníků, ale zajímavostí je, že hned následující rok (tzn. 2000) se tento celkový počet téměř vrátil zpět na úroveň roku 1994. Rok 2002 však tendenci poklesu potvrdil. Podíl technických pracovníků na celkové zaměstnanosti poklesl z původních téměř 11 % v roce 1991 na 9,5 % v roce 2002 (přičemž minima – 8,5 % – bylo dosaženo v roce 1999).

Celkový pokles po roce 1991 byl dán zejména snížením počtu pracovníků s úplným středním vzděláním (tato skupina je totiž nejčetnější a tvoří okolo 55 % všech pracovníků této profesní třídy), úbytek zaměstnanců se však projevil také u všech

4.2.6 Techničtí pracovníci

Tato **třída zahrnuje profese** zaměřené na technickou činnost intelektuálního charakteru. Tyto profese jsou vykonávány v oblasti výroby, těžby, stavebnictví, dopravy, zemědělství i jinde, jsou zde tedy zahrnuti techničtí pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství a vodním hospodářství; technici báňští a hutní; strojírenští technici; elektrotechnici, elektronici a energetici; chemičtí technici a technici při výrobě stavebních hmot; stavební technici; techničtí pracovníci výpočetní techniky (analytici, programátoři); technici dopravy, pošt a telekomunikací a ostatní techničtí pracovníci. Jsou zde vyšší nároky na úroveň

Obrázek 4.13: Vývoj celkového počtu zaměstnaných



Tabulka 4.12: Vývoj počtu zaměstnaných (počet v tisících)

	1980	1991	1994	1999	2002	02-91
počet zaměstnaných	595,5	586,5	445,9	399,9	442,1	-144,4
podíl z celku	11,1%	10,8%	9,2%	8,5%	9,5%	-1,3%
vývoj od r.1991	101,5%	100,0%	76,0%	68,2%	75,4%	-24,6%
úbytek zaměstnaných*			140,6	46,0	-42,2	

Tabulka 4.13: Vzdělanostní struktura zaměstnaných (počty v tisících)

	1980		1991		1994		1999		2002		02-91	
základní	42,3	7,1%	14,8	2,5%	7,9	1,8%	3,9	1,0%	3,8	0,9%	-11,0	-74,1%
vyučení	54,9	9,2%	44,0	7,5%	41,4	9,3%	39,8	10,0%	49,1	11,1%	5,0	11,4%
střední odborné	64,1	10,8%	22,0	3,8%	18,9	4,2%	10,6	2,7%	3,3	0,7%	-18,7	-85,0%
vyučen s maturitou			*		9,9	2,2%	8,3	2,1%	*			
úplné střední odborné	302,4	50,8%	330,4	56,3%	233,1	52,3%	218,5	54,6%	251,6	56,9%	-78,9	-23,9%
gymnaziální	29,9	5,0%	33,4	5,7%	19,2	4,3%	15,4	3,9%	12,2	2,8%	-21,1	-63,3%
vysokoškolské	101,9	17,1%	141,8	24,2%	115,0	25,8%	103,7	25,9%	122,1	27,6%	-19,8	-13,9%
bez vzdělání	**		**		0,3	0,1%	0,1	0,0%	0,0	0,0%		
* započteno v „ÚSO“ ** započteno v „základní“												
Úroveň vzdělání (roků)	12,13		12,80		12,85		12,93		13,03		0,23	

ostatních vzdělanostních skupin. U pracovníků s úplným středním vzděláním a tím také u celé této profesní třídy došlo po roce 1999 k přechodnému nárůstu počtu pracovníků, v dalších letech následoval opět pokles. Souvislost lze hledat podobně jako u „dělníků zpracovatelů“ v přílivu zahraničních investic do České republiky, který nabyl na významu právě v uvedené době. Podíl vyučených a vysokoškoláků ve všech letech mírně narůstal, naopak podíl gymnazistů měl sestupný charakter, což odpovídá tezi o potřebě technicky vzdělaných a dostatečně kvalifikovaných pracovníků této třídy.

Již v úvodu kapitoly bylo naznačeno, že v této profesní třídě jsou kladeny poměrně vysoké požadavky na technické znalosti a vzdělanostní úroveň pracovníků. Z toho také vyplývá relativně vysoký podíl vysokoškoláků i vysoká celková průměrná úroveň vzdělání. Ta byla dokonce v roce 2002 druhá nejvyšší ze všech sledovaných tříd. Průměrná úroveň vzdělání na konci sledovaného období mírně přesahovala hranici 13 let, což je o 2,5 roku více než průměrná úroveň vzdělání třídy dělníci zpracovatelé. Toto porovnání je vhodné vzhledem k tomu, že se jedná o profesní třídy, jejichž pracovníci jsou zaměstnáni ve stejných odvětvích, avšak z pohledu úrovně vzdělání jsou zde odlišné předpoklady.

V členění podle vzdělanostní struktury lze v budoucím vývoji předpokládat další posílení pracovníků s vysokoškolským vzděláním, naopak podíl i počet vyučených by měl mírně poklesnout, avšak vzhledem k jejich nízké početnosti by se tento pokles neměl promítnout do celkového vývoje zaměstnanosti této třídy.

Co se týká **vývoje zaměstnanosti v jednotlivých podtřídách**, převážná většina z nich zaznamenala pokles počtu pracovníků. Nejvýraznější úbytek počtu je patrný u podtřídy

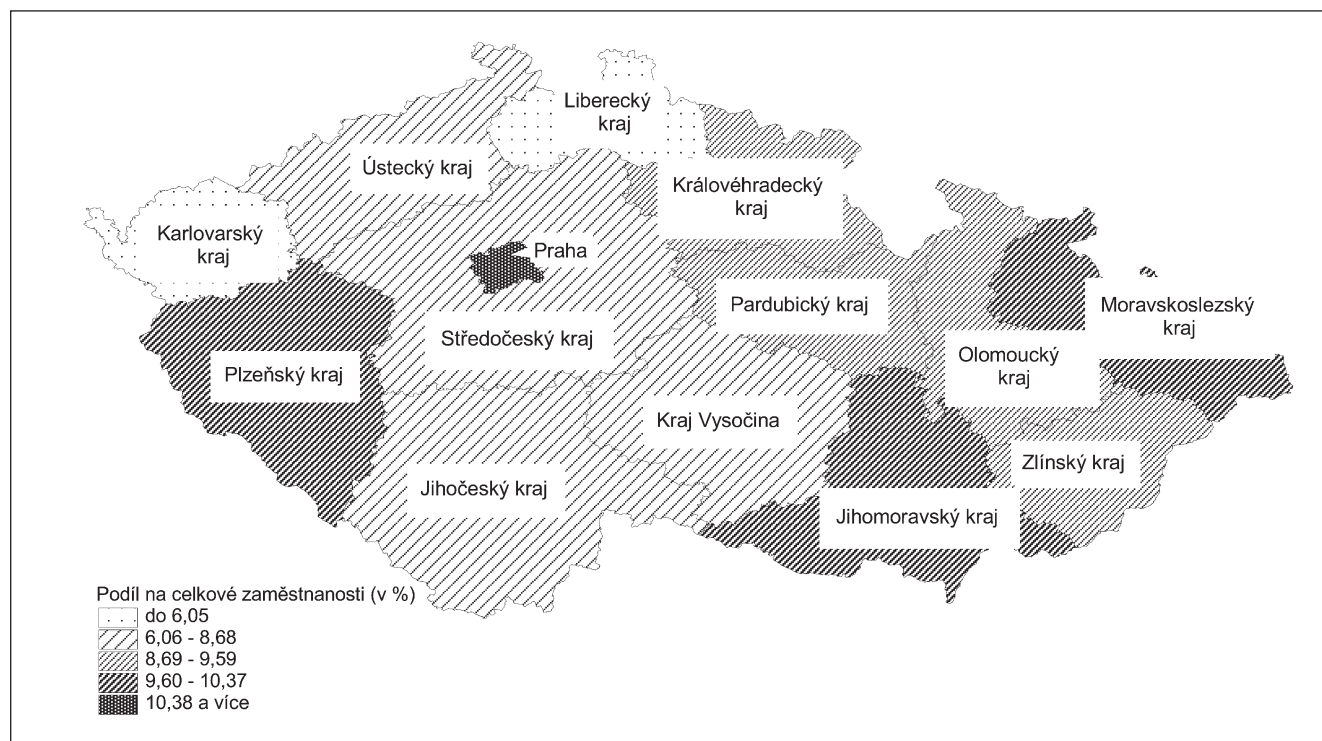
báňští a hutní technici. Příčina je zřejmá – pokles zaměstnanosti v těchto odvětvích se zákonitě dotkl také technických pracovníků. K nejmarkantnějšímu poklesu tedy došlo hned v první fázi sledovaného období (tzn. 1991 až 1994), a to zhruba o dvě třetiny, v roce 2002 zde pracovalo jen 26 % pracovníků oproti roku 1991.

Podtřída technických pracovníků v zemědělství, lesnictví, rybářství a vodním hospodářství se vyznačuje velice mírným poklesem, což ukazuje, že v zemědělském sektoru setrvávají kvalifikovaní pracovníci a maturitní vzdělání by zde mělo být pravidlem.

Zcela specifickým vývojem potom během sledovaného období prošla podtřída techničtí pracovníci výpočetní techniky – analytici, programátoři, kde mezi roky 1980 a 1991 došlo jen k nepatrným změnám. V následujících etapách potom byl růst zaměstnanosti velice výrazný. V roce 1999 byl počet pracovníků o téměř polovinu (o 45 %) vyšší než v roce 1991, v roce 2002 dokonce téměř dvojnásobný (o 94 %). Příčina takového vývoje je zřejmá: rychlé změny ve vývoji informačních technologií. Přesto není jisté, zda i tak razantní nárůst je dostatečný a zda počet dostatečně kvalifikovaných odborníků bude schopen pokrývat i do budoucna očekávaný vzestup a další rozvoj informatiky.

Pokles techniků dopravy, pošt a telekomunikací v letech 1991 až 1994 se dotkl zejména pracovníků s maturitním vzděláním (v uvedeném období pokles této vzdělanostní skupiny o více než 50 %). Rok 1999 potom znamenal mírný nárůst počtu pracovníků celé této profesní podtřídy, v roce následujícím se však již začal projevovat vliv optimalizace a racionalizace v tomto odvětví. Téměř shodný vývoj byl zaznamenán u profesních podtříd strojírenských techniků a elektrotechniků, elek-

Obrázek 4.14: Podíl technických pracovníků na zaměstnanosti v krajích (v %)



4. Proměny trhu práce

troniků a energetiků. Rok 1999 představoval minimum z hlediska početnosti obou podtříd, v roce 2002 dochází opět k mírnému nárůstu, který se projevil u všech vzdělanostních skupin. Příčinou byl narůstající zájem zahraničních investorů o Českou republiku. U chemických techniků a techniků při výrobě stavebních hmot byl po celé období patrný pokles jejich počtu, nicméně tento pokles se zpomaloval a mezi roky 1999 až 2002 byl zmírněn nárůstem počtu vysokoškoláků.

Z hlediska vývojových trendů podle jednotlivých vzdělanostních skupin platí podobné závěry u celé třídy i u jednotlivých podtříd. U pracovníků se základním vzděláním byl u všech podtříd a ve všech fázích sledovaného období zaznamenán pokles, často také výrazný pokles. Vývoj počtu maturantů a vyučených je velmi diferencovaný v závislosti na jednotlivé podtřídě a časovém období.

V **krajském pohledu** je nejvyšší podíl technických pracovníků na celkové zaměstnanosti v tradičních (či socialistickou industrializací do značné míry protěžovaných) průmyslových regionech. Týká se to nejen většiny moravských regionů, ale také Plzeňského kraje (např. tradiční strojírenství) a zejména hlavního města Prahy.

❑ **Vysoká přezaměstnanost.** Přelom 80. a 90. let se vyznačoval přílišnou zaměstnaností, což bylo dáno orientací socialistického hospodaření zejména na průmysl. Následkem byl poměrně prudký pokles počtu také technických pracovníků, který se uskutečnil převážně v letech 1991 až 1994.

❑ **Nástup relativně nových profesí.** Jedinou profesní podtřídou, kde dochází k nárůstu, jsou výpočetní technici. Nárůst jejich počtu je samozřejmě dán do souvislosti s rozvojem výpočetní techniky, do budoucna však zůstává otázkou, zda dynamickému rozvoji, který lze očekávat, nebude případně bránit nedostatečný počet odborníků.

4.2.7 Pracovníci na úseku řízení a správy

Do této třídy **jsou začleněni pracovníci**, kteří se zabývají řízením a ekonomikou firem, vysoký podíl představují také pracovníci veřejné správy, pracovníci soudů a prokuratur, odborní pracovníci pojišťovnictví, finančnictví, poradenských firem, firem zabývajících se zprostředkováním obchodů s nemovitostmi, obchodní činností, odborní pracovníci v oblasti cestovního ruchu atd. Jsou zde začleněni také pracovníci ostrahy a ochrany, tedy i policisté a pracovníci tohoto aparátu i soukromých bezpečnostních služeb.

V této třídě jsou vykonávány činnosti, které vyžadují maturitní, případně vysokoškolskou úroveň vzdělání. Charakter práce se liší složitostí činností a požadavky na pracovníka s ohledem na vykonávanou funkci. V nejvyšších pozicích (funkcích) mají vykonávané činnosti charakter praktického využívání vědeckých koncepcí a teorií, v nižších pak zahrnují analýzy, používání výsledků výzkumů, znalost operativních metod aj.

Přestože tato třída patřila již před rokem 1989 k největším, v porovnání s některými vyspělými státy i tento podíl (16 %) na

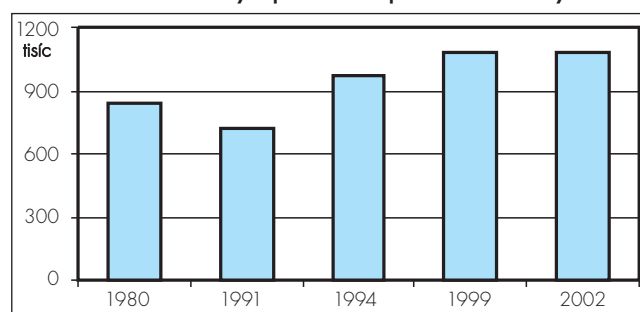
celkové zaměstnanosti byl stále poměrně nízký. Řídící činnosti byly v socialistickém vidění ekonomiky omezeny na sledování a plnění plánu. Finanční, resp. bankovní sektor byl, jak již bylo uvedeno, silně poddimenzován (jen pro srovnání: k 1. 1. 1990 působilo v České republice 5 bank, ke konci roku 1994 bylo dosaženo maximálního počtu – 58 bank). Služby nabízené finančním sektorem byly oproti situaci před rokem značně rozšířeny. Oproti západním zemím, jejichž ekonomická struktura byla značně odlišná, zde téměř úplně chyběly firmy z tzv. progresivního terciáru, do kterého můžeme zařadit např. leasingové společnosti, investiční společnosti, realitní kanceláře, poradenské firmy, auditorské společnosti a jiné.

V této souvislosti je vhodné uvést, že firmy (subjekty) z oblasti progresivního terciáru bývají zpravidla lokalizovány nikoliv v periferních regionech, ale naopak v regionech metropolitních (centrálních), tzn. tam, kde je rovněž vyšší koncentrace ústředí velkých firem. Mezi faktory hovořící pro lokalizaci firem z oblasti výrobních služeb v těchto regionech patří větší a diverzifikovanější ekonomika, stupeň konkurence, tržní prostředí, image regionu a některé další faktory. Periferní regiony jsou potom z tohoto pohledu nejvíce znevýhodněny, neboť ekonomika založená na průmyslové základně brání spontánnímu rozvoji výrobních služeb.

Profesní třída pracovníků na úseku řízení a správy jako jediná vykazuje opravdu rapidní nárůst **zaměstnanosti**. Nejprve ale, po roce 1989, došlo k poklesu počtu pracovníků – v porovnání s rokem 1980 – patrně z důvodu odchodu mnoha pracovníků, kteří byli spojeni s bývalým režimem, z vedoucích a řídicích funkcí. Mezi roky 1991 a 2002 byl však již zaznamenán více než 50% přírůstek, přičemž tento nárůst byl „realizován“ zejména mezi roky 1991 a 1994 a také v letech 1994 až 1999. V posledních 3 letech sledovaného období se tento stav udržoval prakticky na stejné úrovni. Vzhledem k těmto skutečnostem došlo také k poměrně výraznému nárůstu podílu této třídy na celkové zaměstnanosti, a to z původních 13 % v roce 1991 na více než 23 % v roce 2002.

Vývoj **vzdělanostní struktury** dokládá výrazný úbytek jak pracovníků se základním vzděláním (což je vzhledem ke kvalifikačním předpokladům, jež jsou vyžadovány pro tuto třídu, zcela adekvátní a oprávněné), tak se středním odborným vzděláním. Toto vzdělání bylo totiž typické pro tzv. „dělnické kádry“ a pro starší administrativní pracovníky. Poněkud překvapující je nárůst vyučených, kteří se uplatňují především jako odborní pracovníci v oblasti cestovního ruchu a ubytování, jako pracovníci policie, ochrany a ostrahy. Výrazný je také nárůst podílu (i po-

Obrázek 4.15: Vývoj celkového počtu zaměstnaných



Tabulka 4.14: Vývoj počtu zaměstnaných (počet v tisících)

	1980	1991	1994	1999	2002	02-91
počet zaměstnaných	837,9	714,8	974,7	1081,9	1 079,5	364,7
podíl z celku	15,6%	13,2%	20,0%	23,0%	23,3%	10,1%
vývoj od r.1991	117,2%	100,0%	136,4%	151,4%	151,0%	51,0%
úbytek zaměstnaných*			-259,9	-107,2	2,4	

Tabulka 4.15: Vzdělanostní struktura zaměstnaných (počty v tisících)

	1980		1991		1994		1999		2002		02-91	
základní	103,8	12,4%	33,2	4,6%	39,7	4,1%	24,5	2,3%	18,7	1,7%	-14,5	-43,6%
vyučení	84,1	10,0%	52,7	7,4%	133,0	13,6%	154,8	14,3%	161,2	14,9%	108,5	206,1%
střední odborné	160,8	19,2%	57,9	8,1%	62,3	6,4%	38,3	3,5%	17,3	1,6%	-40,5	-70,0%
vyučen s maturitou			*		11,8	1,2%	16,2	1,5%	*			
úplné střední odborné	298,5	35,6%	351,2	49,1%	463,3	47,5%	545,0	50,4%	580,0	53,7%	228,8	65,1%
gymnaziální	90,0	10,7%	89,6	12,5%	92,9	9,5%	89,4	8,3%	75,6	7,0%	-13,9	-15,6%
vysokoškolské	100,8	12,0%	130,4	18,2%	170,4	17,5%	212,8	19,7%	226,1	20,9%	95,7	73,4%
bez vzdělání	**		**		1,2	0,1%	0,5	0,0%	0,2	0,0%		
* započteno v „ÚSO“ ** započteno v „základní“												
Úroveň vzdělání (roků)	11,51		12,36		12,28		12,50		12,62		0,25	2,1%

čtu) pracovníků s úplným středním odborným vzděláním a zejména se vzděláním vysokoškolským. Prvně jmenovaní tak tvořili na konci sledovaného období již více než polovinu z celkové zaměstnanosti této třídy, vysokoškoláci přibližně 21 %.

Celková **úroveň vzdělanosti** se ve sledovaném období zvýšila o 0,25 roku. K výraznému navýšení však došlo ještě před rokem 1991, a to zejména díky odchodu značného počtu pracovníků se základním vzděláním (viz výše). Úroveň vzdělání v roce 2002 dosáhla 12,62 roku, což zhruba odpovídá ukončenému středoškolskému maturitnímu vzdělání.

Na základě dosavadního vývoje lze usuzovat, že podíl pracovníků s maturitním a vysokoškolským vzděláním bude i do budoucna mírně narůstat; změny by však neměly překročit 10% výkyvy od současného počtu těchto pracovníků. U vyučených se nepředpokládají výraznější odchylky od současného stavu – lze soudit, že jejich podíl je již stabilizován. Přestože podíl pracovníků se základním vzděláním je již dnes velice nízký, lze očekávat, že budou časem „vytlačeni“ pracovníky s vyšším vzděláním, resp. pracovníky s lepšími kvalifikačními předpoklady.

V podrobnějším třídění: V podtřídě vedoucí pracovníci státních a místních orgánů a zastupitelstev byli, kromě jiného, v údajích z roku 1980 zahrnuti „politici a odborní pracovníci orgánů státní a místní správy“, v roce 1991 již „pracovníci orgánů státní a místní správy“, v současné době „vyšší státní úředníci, vedoucí pracovníci politických, zájmových a společenských organizací a vedoucí pracovníci okresních a obecních úřadů“, což je jasným důvodem změn, které jsou zřejmé z hlediska počtu pracovníků zařazených do této třídy. Z uvedených důvodů nepovažujeme za účelné tuto podtřidu podrobněji charakterizovat (i když propočtené údaje jsou v tabulce uvedeny).

Významné změny v podtřídě vedoucí pracovníci podniků, organizací a organizačních jednotek souvisí se změnami v počtech pracovníků na korespondujících pozicích, rozdíl je však způsoben změnou podnikové struktury po roce 1990. Struktura státních podniků zahrnovala poměrně malý počet

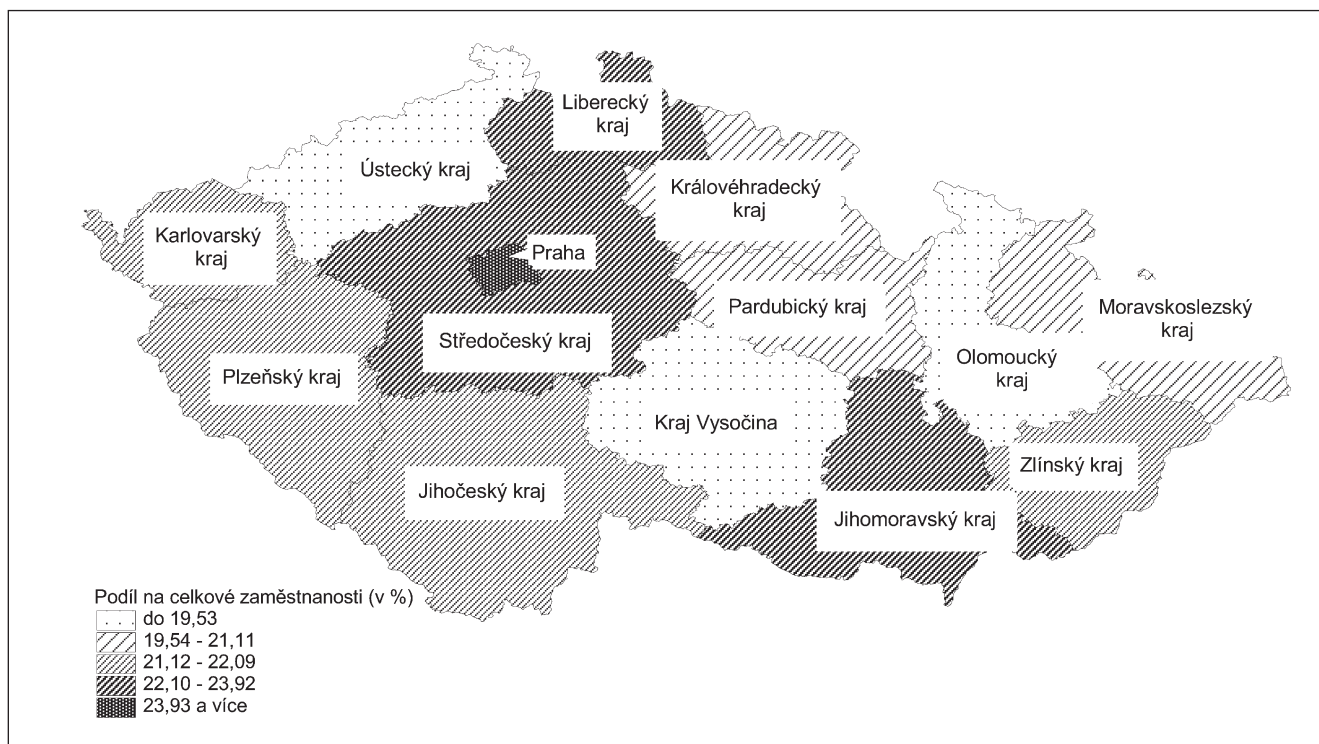
velkých podniků, podobně byly koncipovány i družstevní organizace. Rozpad těchto struktur a hlavně vznik velkého počtu firem, společností apod. způsobil obrovský nárůst počtu jejich vedoucích pracovníků. (Na druhé straně je potřebné upozornit na skutečnost, že živnostník či malý podnikatel je zde začleněn pouze v případech, že se převážnou dobu věnuje řídicí a organizační činnosti související s vedením firmy.) Počet vedoucích pracovníků narostl tedy skokově po roce 1990, ovšem i ve druhém období je zde vykazován nárůst. Je zřejmé, že se ještě neobjevují důsledky zhoršující se situace v oblasti soukromého podnikání, které vedou k zániku mnoha firem (viz např. pronikání a rozvoj nadnárodních řetězců ve sféře obchodu, ale i potíže malých podniků se získáváním úvěrů).

Velice výrazný nárůst byl zaznamenán také u odborných pracovníků soudů, státních notářství, zejména v první fázi sledovaného období (tzn. 1991 až 1994). Je pochopitelné, že tento růst počtu pracovníků byl dán zejména nárůstem počtu pracovníků s maturitním a vysokoškolským vzděláním.

Nejpočetnější skupinou jsou však ekonomičtí pracovníci, kteří v roce 2002 tvořili téměř 40 % všech zaměstnanců celé třídy. Nutno dodat, že většina podtříd si po sledované období udržovala (příp. posílila) svůj podíl, jedinými výjimkami, kde byl pokles poměrně rapidní, byla již zmiňovaná podtřída vedoucích pracovníků státních a místních orgánů, zastupitelstev a také administrativní pracovníci. U posledně zmiňované podtřídy se tento pokles odehrál zejména mezi roky 1991 až 1994 (a také před rokem 1991), v následujícím období si již své postavení udržovala. Poslední podtřída – pracovníci policie, ochrany a ostrahy – se vyznačuje vyšším podílem pracovníků se základním vzděláním a vyučených. K nárůstu zaměstnanosti v této podtřídě došlo především ještě před rokem 1991, což je dááno do souvislosti se vznikem mnoha bezpečnostních agentur. V 90. letech i v roce 2002 si jejich počet udržoval vyrovnanou úroveň.

Rozmanitost pracovníků na úseku řízení a správy dokládají také značné rozdíly v průměrné úrovni vzdělání jednotlivých podtříd. Nejvyšší úroveň činí téměř 16 roků (odborní pracovníci

Obrázek 4.16: Podíl pracovníků na úseku řízení a správy na zaměstnanosti v krajích (v %)



soudů, státních notářství, prokuratur, advokacie a státní arbitráže), nejnižší potom 11,75 (pracovníci policie, ochrany a ostrahy). U posledně zmiňované došlo dokonce během sledovaného období k poměrně výraznému propadu (o téměř 1,6 roku), což souvisí s nárůstem počtu pracovníků často jen se základním vzděláním s ohledem na vznik mnoha bezpečnostních agentur.

Zaměříme-li se na vývojové trendy zaměstnanosti z pohledu vzdělanostních skupin a zobecníme-li je, zjistíme, že u většiny podtříd došlo ve sledovaném období zpravidla k poklesu podílu pracovníků se základním vzděláním, stagnaci vyučených a nárůstu počtu maturantů a zejména vysokoškoláků.

Krajský pohled je poněkud ovlivněn specifikou této třídy. Do profesní třídy pracovníků na úseku řízení a správy jsou zahrnuti mimo jiné řídicí pracovníci podniků, dále potom pracovníci tzv. progresivního terciáru (bankovníctví, pojišťovnictví a mnohé další). Ze své podstaty se tedy jedná o činnosti (profese) s vysokou mírou koncentrace – tzn. zpravidla městské okresy či okresy krajských měst. Proto také, jak vyplývá z mapy, je podíl těchto pracovníků nejvyšší v Praze a Jihomoravském kraji. Avšak výše zmíněná skutečnost je potvrzena, zaměříme-li se na nižší regionální úroveň – tzn. bývalé okresy. Na této úrovni je totiž nejvyšší podíl zpravidla u městských okresů (Brno, Ostrava, Plzeň) a okresů krajských měst (ostatní). Výjimkou je jen Ústí nad Labem a poněkud překvapivě také Olomouc.

- ☐ **Nárůst zaměstnanosti.** V této profesní třídě došlo jako v jediné k výraznému nárůstu počtu pracovníků. Tento nárůst je dán zejména otevřením se České republiky po roce 1989, resp. zbavením se principů, které byly v platnosti před rokem 1989.

- ☐ **Kvalitativní změna.** Velice příznačný je u této třídy (kromě výrazného nárůstu zaměstnanosti) „přiliv“ kvalifikovaných odborníků, kteří tak vytlačili pracovníky s neodpovídajícím vzděláním.

4.2.8 Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy a výzkumu

Do této třídy jsou **zahrnuti převážně pracovníci**, kteří vykonávají intelektuálně a na úrovni vzdělání nejnáročnější činnosti. Patří sem pedagogičtí pracovníci; pracovníci tisku, nakladatelství, kultury, osvěty a umění; ošetrovatelé, zdravotní sestry, asistenti, laboranti a technici; lékaři, farmaceuti, hygienici a další zdravotníci s vysokoškolským vzděláním; sportovní a tělovýchovní pracovníci; sociální pracovníci a odborní pracovníci v zařízeních sociální péče; pracovníci církevních a náboženských společností a pracovníci vědy, výzkumu a vývoje. Z toho také vyplývá, že výrazný podíl zde budou tvořit pracovníci s vysokoškolským vzděláním. Vysoký je také podíl pracovníků s maturitním odborným vzděláním (zdravotní sestry, laboranti atd.). Podíl ostatních vzdělanostních skupin je výrazně nižší než u většiny předchozích profesních tříd.

Opět i zde musíme konstatovat, že zejména díky poněkud deformovanému ekonomickému a hospodářskému vývoji před rokem 1989 zaměstnanost v této pracovní třídě byla (a nutno dodat, že tomu tak je dodnes) oproti vyspělým zemím poddimenzována. Jak již bylo několikrát uvedeno, „přesun“ pracovníků ze sekundárního do terciárního a kvartárního sektoru (do kterých tato povolání spadají) byl v socialistických zemích prakticky o několik desetiletí zpožděn, přičemž ke změnám začalo docházet prakticky až od přelomu 80. a 90. let 20. století.

Počet pracovníků této profesní třídy mírně roste od roku 1980. Nejvyššího počtu bylo dosaženo v roce 2000, kdy zde bylo zaměstnáno o téměř 9 % pracovníků více než v roce 1991. Na konci sledovaného období tvořila tato pracovní třída přibližně 11 % podíl na celkové zaměstnanosti.

Průměrná **úroveň vzdělání** je nejvyšší v porovnání s ostatními profesními třídami. Nejprve, v první fázi sledovaného období (1991–1994), došlo k poměrně výraznému propadu (o 0,67 roku), následně je však nárůst vzdělanostní úrovně stabilní. Přesto však nebyla úroveň z roku 1991 dosažena, dokonce ani v roce 2002. V této třídě je nejvyšší podíl vysokoškoláků. Vývoj jejich počtu po roce 1991 lze hodnotit jako mírně růstový. Téměř stejného podílu dosahují také pracovníci s úplným středním vzděláním, jejich podíl na celkové zaměstnanosti ve sledovaném období mírně poklesl. Podíl všech ostatních vzdělanostních skupin byl velice nízký a s výjimkou vyučených měl klesající tendenci.

Rovněž do budoucna nelze očekávat výraznější změny, a to ani v rámci třídy, ani u jednotlivých vzdělanostních skupin.

V podrobnějším členění se objevuje jako nejpočetnější podtřída pedagogických pracovníků, kteří tvoří okolo 40 % z celku. Vývoj počtu jejich pracovníků bývá stabilní a odvozuje se ve značné míře od počtu žáků, tj. souvisí s populačním vývojem. Ten je u nás značně nepříznivý, jeho důsledkem je, že i při zvýšení podílu delších forem studia, rozšíření forem, ve kterých po-

kračuje vzdělávání po ukončení učebních i maturitních forem a zvyšování podílu vysokoškoláků dochází od roku 1989 k trvalému poklesu počtu žáků a studentů škol (z 2,45 milionů v roce 1989 na 2,16 milionů v roce 1998). Změny v roce 1989 však měly další důsledky na počty pedagogických pracovníků, nejzávažnější bylo zrušení či omezení přípravy vyučených v pracovním prostředí, což vedlo ke snížení počtů instruktorů i snížení počtu žáků připravujících se v učebních oborech, které jsou náročnější na počty pracovníků, což vedlo k úbytku mistrů odborné výchovy. Přesto je zde patrná nerovnováha mezi vývojem počtu žáků a studentů (pokles) na straně jedné a počtem pedagogických pracovníků na straně druhé (nárůst).

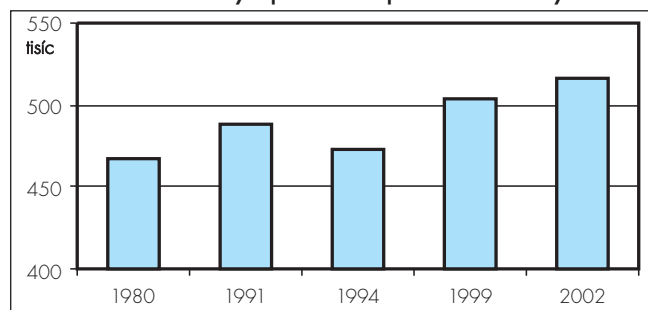
Téměř 30% zastoupení mají také ošetrovatelé, zdravotní sestry, asistenti, laboranti a zdravotní technici – jejich podíl si udržoval po celé sledované období stejnou úroveň.

Podíl pracovníků vědy, výzkumu a vývoje mírně přesahuje 10 %, přitom od roku 1991 byl zaznamenán v této podtřídě poměrně výrazný nárůst (o 50 %). Přestože lze tento fakt hodnotit jako klad, situace v oblasti výzkumu a vývoje dosud v České republice není příliš povzbudivá. Navíc ukazatel dynamiky vývoje počtu pracovníků není argumentem pro zlepšující se situaci v tomto odvětví.

Přibližně 10% podíl na zaměstnanosti mají i pracovníci tisku, nakladatelství, kultury, osvěty a umění a také lékaři, farmaceuti, hygienici a další zdravotníci. U posledně zmíněné podtřídy došlo po roce 1991 dokonce k mírnému poklesu jejich počtu, což je patrně ovlivněno také nízkými mzdovými možnostmi, které mohou být tomuto personálu nabídnuty. Podíl pracovníků ostatních podtříd (sport, církev a sociální pracovníci) je velice nízký, zaznamenaníhodný je však více než 200% nárůst počtu sociálních pracovníků.

Výrazné rozdíly existují mezi jednotlivými podtřídami podle průměrné úrovně vzdělání (rozdíl v roce 2002 činil více než 4,5 roku). Nejvyšší úroveň vzdělání bylo dosaženo u lékařů, farmaceutů, hygieniků a také u pracovníků církevních a náboženských společností. Nejnížší potom u ošetrovatelů, zdravotních sester, asistentů, laborantů a zdravotních techniků.

Obrázek 4.17: Vývoj celkového počtu zaměstnaných



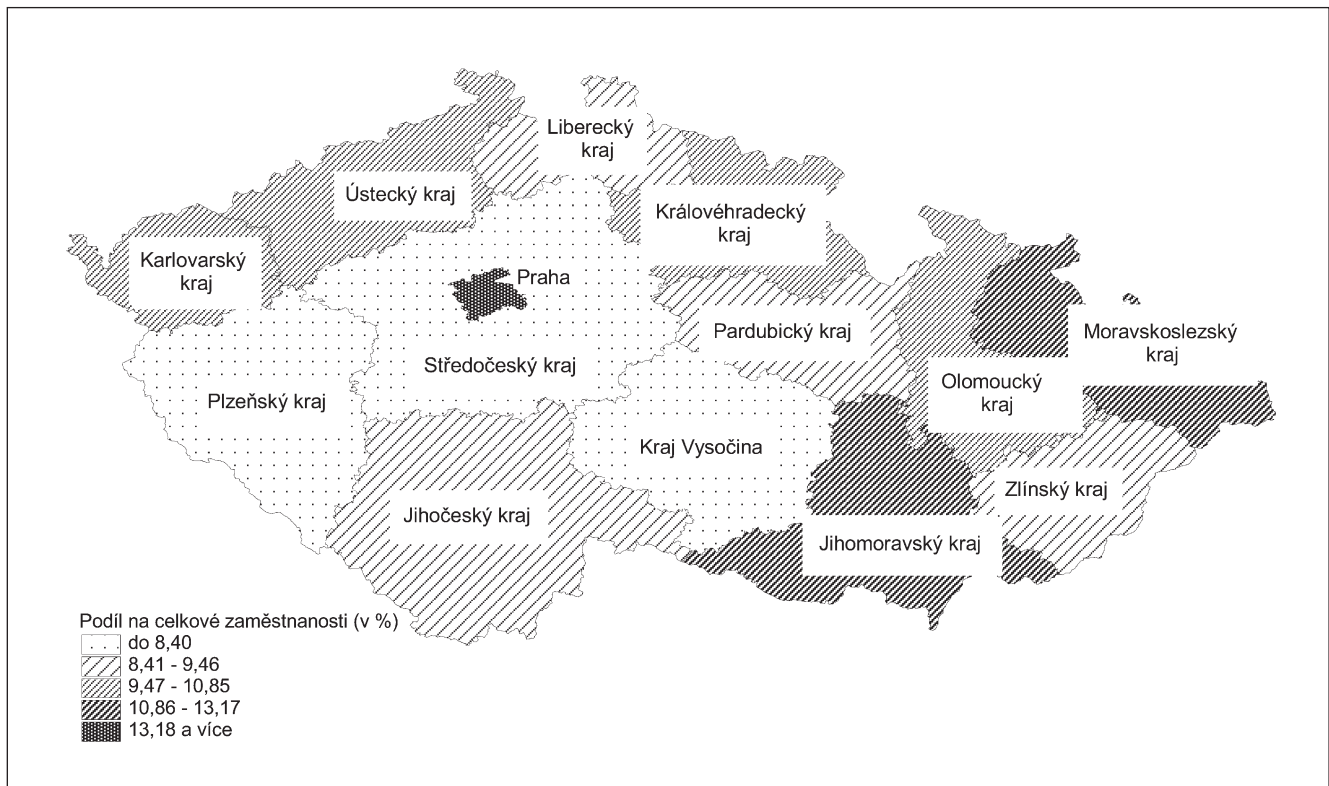
Tabulka 4.16: Vývoj počtu zaměstnaných (počet v tisících)

	1980	1991	1994	1999	2002	02-91
počet zaměstnaných	467,2	488,2	473,4	503,5	517,0	28,8
podíl z celku	8,7%	9,2%	9,7%	10,7%	11,1%	1,9%
vývoj od r.1991	95,7%	100,0%	97,0%	103,1%	105,9%	5,9%
úbytek zaměstnaných*			14,8	-30,1	-13,5	

Tabulka 4.17: Vzdělanostní struktura zaměstnaných (počty v tisících)

	1980		1991		1994		1999		2002		02-91	
základní	25,7	5,5%	14,1	2,9%	10,4	2,2%	9,8	1,9%	9,5	1,8%	-4,6	-32,7%
vyučení	15,6	3,3%	21,7	4,5%	22,9	4,8%	25,5	5,1%	28,4	5,5%	6,6	30,5%
střední odborné	25,3	5,4%	9,4	1,9%	15,6	3,3%	9,7	1,9%	5,5	1,1%	-3,9	-41,6%
vyučen s maturitou			*		3,3	0,7%	2,4	0,5%	*			
úplné střední odborné	208,5	44,6%	237,5	48,6%	220,7	46,6%	230,5	45,8%	227,3	44,0%	-10,2	-4,3%
gymnaziální	21,4	4,6%	26,1	5,3%	21,0	4,4%	21,7	4,3%	15,2	2,9%	-10,9	-41,7%
vysokoškolské	170,6	36,5%	203,0	41,6%	179,6	37,9%	203,0	40,3%	231,1	44,7%	28,1	13,9%
bez vzdělání	**		**		0,1	0,0%	0,7	0,1%	0,0	0,0%		
* započteno v „ÚSO“ ** započteno v „základní“												
Úroveň vzdělání (roků)	13,26		14,15		13,48		13,61		13,84		-0,31	
											-2,2%	

Obrázek 4.18: Podíl pracovníků školství, kultury, zdravotnictví, vědy a výzkumu na zaměstnanosti v krajích (v %)



Také v tomto případě dochází k podobnému vývoji jako u předchozích podtříd: pokles počtu pracovníků se základním vzděláním a nárůst počtu pracovníků se vzděláním vysokoškolským, příp. alespoň maturitním. Na úrovni podtříd však existuje řada výjimek. V případě pracovníků se základním vzděláním např. došlo k jejich výraznému nárůstu u podtříd sportovních a tělovýchovných pracovníků a sociálních pracovníků. U zmíněné podtřídy (sportovní a tělovýchovní pracovníci) naopak zejména po roce 1999 ubývá vyučených a maturantů.

Soustředěnost pracovníků této třídy ve městech výrazně ovlivňuje **krajské rozložení**. Podíl pracovníků této profesní třídy je samozřejmě nejvyšší v hlavním městě Praze, v Jihomoravském kraji (Brno je dokonce okresem s nejvyšším podílem vůbec – poněkud překvapivě dokonce vyšším než v Praze) a Moravskoslezském kraji. Desetiprocenní hranici překračují ještě Karlovarský, Ústecký a Královéhradecký kraj.

- **Mírné výkyvy v zaměstnanosti.** Ve sledovaném období došlo k nárůstu zaměstnanosti, i když velice mírnému. Rovněž kvalifikační struktura pracovníků vykázala oproti ostatním profesním třídám poměrně malé změny. V budoucnosti by však mělo v této podtřídě (s výjimkou pedagogických pracovníků) docházet k výraznějšímu nárůstu počtu pracovníků.
- **Vazba mezi vzděláním a zaměstnáním.** Zejména u pedagogů a zdravotníků je vysoká úroveň shody vzdělání a vykonávaného zaměstnání. S ohledem na zajištění adekvátní (dostatečné) vzdělávací nabídky je proto nutné podrobně sledovat vývoj zaměstnanosti nejen těchto profesních (pod)tříd.

4.3 Stav a vývoj zaměstnanosti pracovníků České republiky jako celku

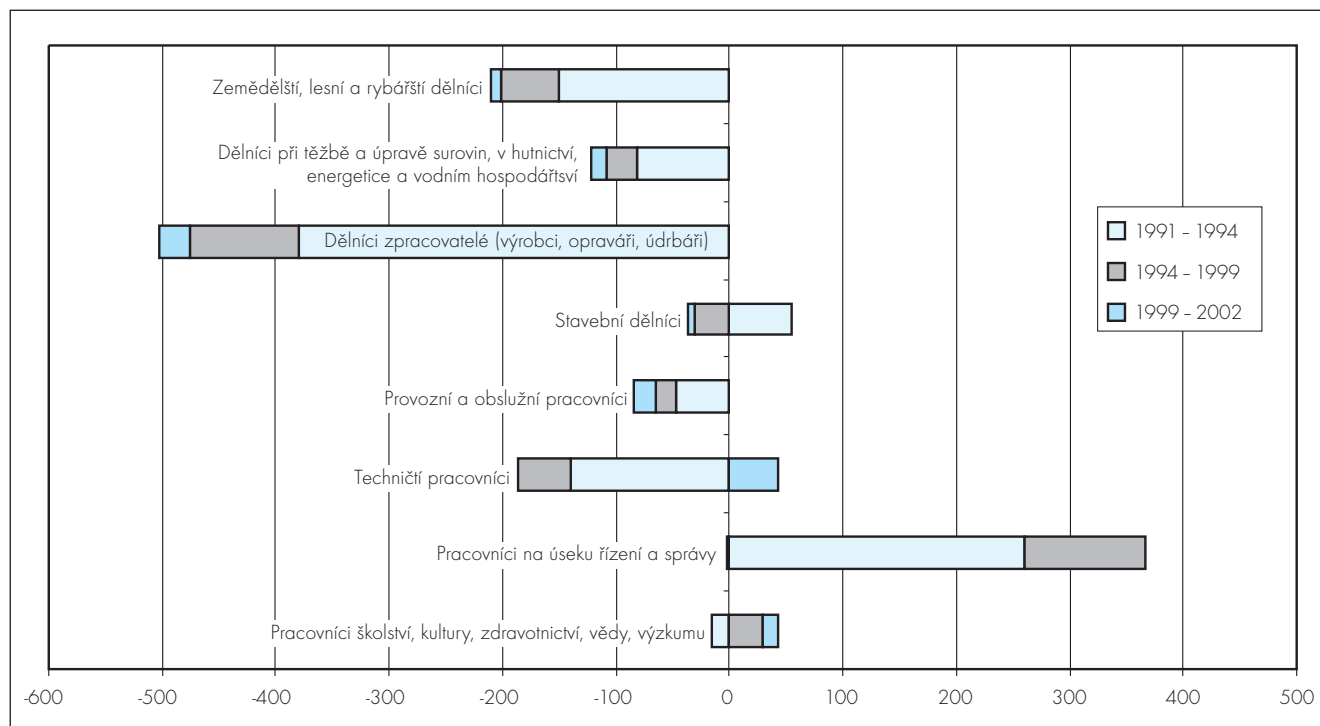
V předchozí části byl podrobně popsán stav jednotlivých profesních tříd a jejich vývojové tendence a trendy s důrazem na období po roce 1989 do současnosti (resp. do roku 2002). Do hodnocení byla zahrnuta veškerá zaměstnaná ekonomicky aktivní populace, kromě příslušníků armády. Pochopitelně, že kromě zaměstnanců bylo v analýzách počítáno také s živnostníky, tzv. samozaměstnavateli.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo představuje určitý systém, jehož počet se v závislosti na času mění relativně velice pomalu. Do hry vstupuje celá řada vnějších faktorů, které ovlivňují celkový počet ekonomicky aktivní populace, příp. její podíl na celkovém počtu obyvatel. Celkový **počet pracovníků** je tedy dán demografickými „parametry“, změnami a trendy ve školském systému, nastavením a změnami v důchodovém systému.

V této souvislosti je potřeba podotknout, že do hodnocení nebylo zahrnuto veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo, kromě již zmíněných příslušníků armády byli **vyňati také nezaměstnaní**. Toto je další faktor, který se promítl do výsledných hodnot zaměstnanosti v rámci jednotlivých podtříd. Vzpomeňme jen, že až do roku 1996 byla nezaměstnanost v České republice oproti současnému stavu přibližně třikrát nižší. Nezaměstnanost je proto považována za nejvýznamnější složku (a zároveň nejméně předvídatelnou), která ovlivňuje počet zaměstnaných.

Obrázek 4.19, který znázorňuje vývoj počtu zaměstnaných příslušných osmi tříd v jednotlivých fázích sledovaného obdo-

Obr. 4.19: Změny v počtech zaměstnaných v ČR



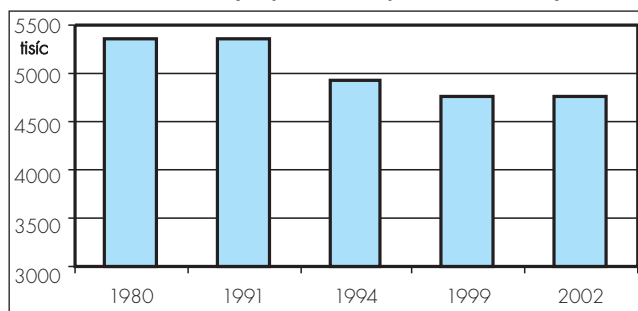
bí, dokládá, že změny v ekonomické struktuře, které v České republice nastaly po roce 1989, se projevují také ve změnách zaměstnanosti. Obecně lze říci, že nárůst počtu se „uskutečnil“ u profesí náročnějších na dosaženou kvalifikaci a stupeň vzdělání a naopak. Nárůst byl tedy zaznamenán u pracovníků na úseku řízení a správy, pracovníků školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu, ale také v souvislosti s oživením stavebnictví po roce 1989 u stavebních dělníků.

Naopak nejvýraznějšího poklesu (na 38 % stavu roku 1991) bylo dosaženo u „zemědělců“ a dělníků při těžbě a úpravě surovin, v hutnictví, energetice a vodním hospodářství (na 33 % stavu roku 1991). U nich lze navíc i do budoucna očekávat další pokles. Zanedbatelný není ani absolutně největší pokles zaměstnanosti ve třídě Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři) na 64 % stavu roku 1991. Viz tabulka 4.18 a obr. 4.20.

Vývoj přírůstku či úbytku pracovníků souvisí i s jejich vzdělanostní strukturou. To potvrzuje tabulka 4.19 dokládající vývoj **vzdělanostní struktury**. Nejvyšší úbytek byl totiž zaznamenán u pracovníků se základním vzděláním (o téměř 70 %). Tito pracovníci se převážně stali nezaměstnanými, starší pak odešli do důchodu, často předčasného. K mírnému poklesu počtu došlo také u vyučených, vzhledem k celkovému poklesu za-

městnanosti však jejich podíl na celku mírně posílil (jedná se o nejvyšší podíl vůbec – po celé sledované období okolo 40 %). Také gymnazistů ve sledovaném období výrazně ubylo, jejich počet i podíl je však relativně nízký (většina absolventů gymnázií totiž pokračuje v terciárním vzdělávání a tudíž těch, kteří mají gymnázium jako své nejvyšší dosažené vzdělání je relativně málo). Naopak nárůst byl zaznamenán u počtu pracovníků s úplným středním odborným vzděláním a pochopitelně také u pracovníků se vzděláním vysokoškolským (u obou přibližně 25% nárůst). Díky těmto změnám pochopitelně došlo k celkovému nárůstu průměrné úrovně vzdělání (o 0,65 roku) – v roce 2002 to bylo 11,63 roku.

Obrázek 4.20: Vývoj celkového počtu zaměstnaných



Tabulka 4.18: Vývoj počtu zaměstnaných (počet v tisících)

	1980	1991	1994	1999	2002	02-91
počet zaměstnaných	5 363,9	5 366,4	4 926,8	4 764,1	4 764,9	-601,5
podíl z celku	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
vývoj od r.1991	100,0%	100,0%	91,8%	88,8%	88,8%	-11,2%
úbytek zaměstnaných *			439,6	162,7	-0,8	

Tabulka 4.19: Vzdělanostní struktura zaměstnaných (počty v tisících)

	1980		1991		1994		1999		2002		02-91	
základní	1701,0	31,7%	1062,0	19,8%	615,5	12,5%	396,5	8,3%	348,7	7,3%	-713,3	-67,2%
vyučení	1792,5	33,4%	2136,8	39,8%	1954,8	39,7%	1901,5	39,9%	1986,6	41,7%	-150,2	-7,0%
střední odborné	394,3	7,4%	198,0	3,7%	301,7	6,1%	238,7	5,0%	80,3	1,7%	-117,7	-59,5%
vyučen s maturitou	*		*		71,2	1,4%	86,2	1,8%	*			
úplné střední odborné	924,5	17,2%	1252,2	23,3%	1285,5	26,1%	1399,0	29,4%	1565,6	32,9%	313,4	25,0%
gymnaziální	180,0	3,4%	215,7	4,0%	193,4	3,9%	174,3	3,7%	152,3	3,2%	-63,4	-29,4%
vysokoškolské	371,6	6,9%	500,3	9,3%	500,9	10,2%	552,1	11,6%	628,9	13,2%	128,6	25,7%
bez vzdělání	**		**		3,3	0,1%	15,9	0,3%	0,9	0,0%		
* započteno v „ÚSO“ ** započteno v „základní“												
Úroveň vzdělání (roků)	10,39		10,97		11,23		11,47		11,63		0,65	
											5,9%	

U jednotlivých profesních tříd byl hodnocen stav a vývoj **úrovně vzdělání** ve sledovaných letech, zajímavé je však také porovnání tohoto ukazatele mezi samotnými třídami. Rozdíl v úrovni vzdělání mezi profesní třídou s nejnižší a nejvyšší úrovní vzdělání se mezi roky 1991 a 2002 snížil o více než 1 rok (v roce 1991 rozdíl 4,55 roku, v roce 2002 3,47 roku). Nárůst úrovně vzdělání nebyl v žádné třídě vyšší než 0,7 roku. K nejvyššímu nárůstu došlo zdánlivě překvapivě u profesní třídy Zemědělství, lesní a rybářství dělníci, a to o 0,68 roku. Příčina je zřejmá, není jí příchod pracovníků s vyšší vzdělaností, ale naopak rapidní pokles počtu nekvalifikovaných a setrvání pracovníků s maturitním i vysokoškolským vzděláním. Nejnižší nárůst průměrné úrovně vzdělání (v tomto případě dokonce došlo k poklesu) byl zaznamenán u profesní třídy Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu a ostatní nevýrobní. Tento celkový pokles byl dán zejména snížením úrovně vzdělání hned v prvním období (tzn. v letech 1991 až 1994) a tak nárůst v následujících fázích již nestačil „vyrovnat“ tento pokles. K poklesu došlo díky snížení úrovně vzdělání u sportovních a tělovýchovných pracovníků a zejména (s ohledem na jejich početnost) u pracovníků vědy, výzkumu a vývoje.

Jak již bylo uvedeno, v České republice se bude i v budoucnu zvyšovat podíl obyvatel s terciárním vzděláním a rozdíl v porovnání s vyspělými západoevropskými státy by se tak měl nadále snižovat. Jejich podíl bude pochopitelně i v rámci ekonomicky aktivní populace narůstat, naopak počet nekvalifikovaných pracovníků bude klesat. Technologický rozvoj, resp. schopnost přijímat a aplikovat nové technologie totiž vyžaduje dostatečně flexibilní a kvalifikovanou pracovní sílu. Nároky na pracovníka navíc narůstají se zvyšující se nezaměstnaností, což se odráží také v obecně známých hodnotách, kdy platí, že čím vyšší vzdělání, tím nižší míra nezaměstnanosti.

4.4 Porovnání zaměstnanosti v ČR se zaměstnaností států EU a OECD

Porovnání zaměstnanosti v České republice se zaměstnaností států EU a OECD je provedeno podle zastoupení jednotlivých odvětví OKEČ (tzn. odvětvová klasifikace ekonomických činností) a podle zastoupení jednotlivých hlavních profesních skupin (tzn. podle klasifikace KZAM – Klasifikace zaměstnání). Pro zajímavost je uvedena také komparace České republiky v roce 2002 s vybranými středo- a východoevrop-

skými státy, které stejně jako ČR označujeme někdy jako nové členské státy EU a které do značné míry jsou svým historickým i ekonomickým vývojem České republiky relativně nejbližší.

4.4.1 Porovnání struktury zaměstnanosti ČR a vybraných vyspělých zemí podle OKEČ

V tabulce 4.20 je zobrazena struktura zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích OKEČ u tzv. starých členských zemích Evropské unie a České republiky (kromě Francie, za kterou údaje nebyly k dispozici). Je nutné poznamenat, že i mezi zeměmi EU existují poměrně značné rozdíly ekonomické struktury a tím i zaměstnanosti. Zejména dva „nejchudší“ státy (měřeno podle HDP/obyv.; viz tabulka) – Řecko a Portugalsko – se vyznačují vysokým podílem zaměstnanosti v primárním sektoru (především **zemědělství**) a naopak poddimenzovanou zaměstnaností v některých odvětvích náročnějších na vysoce kvalifikovanou pracovní sílu (jedná se o činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky a výzkum a vývoj).

Byla-li řeč o zemědělství, je nutné podotknout, že zaměstnanost v něm v Česku zhruba odpovídá průměru EU 15. Přesto, podíváme-li se na situaci v těch vyspělejších či průmyslovějších západoevropských zemích (např. Belgie, Dánsko, Německo, Nizozemsko či Velká Británie), je v nich tento podíl zhruba poloviční oproti ČR. Proto je zřejmé, že i u nás je možné do budoucna očekávat mírný pokles zaměstnanosti v tomto odvětví. Totéž lze tvrdit také o dalším odvětví, které bývá řazeno do primárního sektoru – totiž o **dobývání nerostných surovin**. Přestože v něm bylo v roce 2002 u nás zaměstnáno 1,3 % ekonomicky aktivních, je to několikanásobně vyšší podíl než u všech ostatních států uvedených v tabulce.

Nejsilnější odvětví v České republice však tvoří **zpracovatelský průmysl**. Ten je sice také v některých jiných zemích zastoupen nejvíce, nikde však jeho podíl není tak vysoký jako u nás (ČR – 27,7 %, maximum EU – Německo – 23,2 %) a nikde jinde také netvoří více než dvojnásobek druhého nejsilnějšího zastoupeného odvětví (tím je v případě ČR dílčí odvětví sektoru služeb – konkrétně obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží). Situaci u nás se nejvíce přibližuje sousední Německo, které je však považováno spíše za zemi s „konzervativnější“ ekonomickou strukturou.

Přestože po roce 1989 došlo k velkému rozvoji zaměstnanosti terciárního a kvartárního sektoru v České republice, z tabulky vyplývá, že v odvětvích jako **peněžnictví a pojišťovnic-**

Tabulka 4.20: Struktura zaměstnanosti v odvětvích podle OKEČ (rok 2002, v %) – staré země EU

	Česká republika	Lucembursko	Irsko ¹	Dánsko	Rakousko	Nizozemsko ¹	Velká Británie	Belgie	Švédsko	Finsko	Německo	Itálie	Španělsko	Řecko ¹	Portugalsko
HDP na 1 obyv. v PPS (EU 25=100)*	69	215	133	123	122	121	119	118	115	113	108	107	98	81	74
Počet pracujících celkem (v mil.)	4,77	0,29	1,72	2,72	3,84	7,87	28,41	4,07	4,24	2,39	36,54	21,92	16,26	3,92	5,12
Zemědělství, rybolov a lesnictví	4,8	1,3	7,0	3,2	5,6	2,8	1,4	1,7	2,1	5,3	2,5	5,0	5,9	16,0	12,3
Dobývání nerostných surovin	1,3	0,1	0,4	0,2	0,2	0,1	0,4	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4	0,5	0,3
Zpracovatelský průmysl	27,7	11,9	17,4	16,9	19,5	14,2	15,6	18,1	16,8	19,5	23,2	22,6	18,4	14,2	20,5
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	1,8	0,6	0,7	0,5	0,9	0,4	0,8	0,7	0,6	0,9	0,8	0,7	0,6	0,9	0,8
Stavebnictví	8,9	9,8	10,5	6,7	8,8	6,5	7,3	6,4	5,5	6,2	7,5	8,0	11,8	7,3	12,2
Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	13,0	13,9	14,4	14,4	15,7	15,9	15,0	14,3	12,1	11,8	13,9	15,8	15,7	17,2	15,0
Pohostinství a ubytování	3,6	4,6	6,1	2,5	5,7	3,7	4,6	3,4	2,7	3,4	3,4	4,1	6,3	6,5	5,2
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	7,7	8,3	6,4	6,8	6,6	6,2	7,1	7,7	6,7	7,1	5,6	5,3	6,1	6,4	3,9
Peněžnictví a pojišťovnictví	2,0	11,6	4,0	3,2	3,5	3,9	4,6	3,9	2,1	2,0	3,7	3,0	2,5	2,8	1,6
Činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky, V+V	5,6	16,2	8,7	9,3	7,9	12,0	11,5	9,1	13,3	10,9	8,5	7,6	8,0	5,4	4,7
Veřejná správa, obrana, sociální pojištění	6,8	5,2	4,7	5,9	6,5	6,9	6,7	9,7	5,7	5,7	8,2	9,0	6,4	7,4	6,7
Školství	6,5	4,5	6,0	7,7	6,0	6,1	8,2	8,3	8,2	6,8	5,5	7,0	5,8	6,4	5,6
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti	6,4	6,1	8,3	17,7	8,5	14,4	11,0	12,1	18,7	14,5	10,7	6,1	5,6	4,5	5,0
Ostatní služby, domácnosti zaměstnávající personál a exteriör. spol.	3,8	6,0	4,9	4,8	4,6	4,5	5,7	4,0	5,1	5,5	6,0	5,3	6,6	4,5	6,2

¹ rok 2001

*rok 2003, v tržních cenách

Tabulka 4.21: Struktura zaměstnanosti v odvětvích podle OKEČ (rok 2002, v %) – nové země EU

	Česká republika	Slovensko	Maďarsko	Slovensko	Estonsko	Polsko	Litva	Lotyšsko
HDP na 1 obyv. v PPS (EU 25=100)*	69	77	61	52	49	46	46	41
Počet pracujících celkem (v mil.)	4,77	0,92	3,87	2,13	0,59	13,78	1,41	0,99
Zemědělství, rybolov a lesnictví	4,8	9,7	6,2	6,2	7,0	19,3	17,8	15,4
Dobývání nerostných surovin	1,3	0,4	0,4	1,0	1,0	1,9	0,3	0,3
Zpracovatelský průmysl	27,7	31,1	24,8	27,0	21,9	18,7	18,5	16,9
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	1,8	1,2	1,9	2,2	1,8	1,9	2,0	2,3
Stavebnictví	8,9	5,9	7,0	8,3	6,6	6,2	6,6	6,1
Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	13,0	13,0	14,3	12,8	14,7	14,2	15,0	14,9
Pohostinství a ubytování	3,6	3,9	3,5	3,2	3,1	1,8	2,0	2,5
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	7,7	6,0	8,0	7,3	9,3	6,0	6,2	8,7
Peněžnictví a pojišťovnictví	2,0	2,4	1,9	1,9	1,3	2,3	1,0	1,3
Činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky, V+V	5,6	4,9	6,0	4,9	7,6	4,9	3,9	3,9
Veřejná správa, obrana, sociální pojištění	6,8	5,4	7,3	7,0	5,7	5,8	5,8	6,9
Školství	6,5	6,6	8,2	7,7	9,5	6,8	9,9	8,9
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti	6,4	5,5	6,2	6,7	5,4	6,8	6,7	6,1
Ostatní služby, domácnosti zaměstnávající personál a exteriör. spol.	3,8	3,6	4,2	4,1	5,1	3,4	4,2	5,8

*rok 2003, v tržních cenách

tví a činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky a výzkum a vývoj nadále, oproti většině vyspělých západoevropských zemí, zaostáváme. Pomineme-li Lucembursko s nízkým počtem obyvatel a vysoce nadprůměrnou koncentrací těchto aktivit (druhé zmíněné od-

větví je v této zemi dokonce zastoupeno nejsilněji), je zaměstnanost v těchto odvětvích u nás přibližně na dvoutřetinové (někdy dokonce poloviční) úrovni oproti většině ostatních zemí.

Relativně vysoké rozdíly v zaměstnanosti existují v případě odvětví **zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti**. Česká

4. Proměny trhu práce

republika je svým podílem tohoto odvětví na celkové zaměstnanosti podobná jihoevropským zemím (tzn. Řecku, Portugalsku, Španělsku, Itálii) a poněkud překvapivě také Lucembursku (bylo však již zmíněno, že tato malá země má z pohledu ekonomické struktury a tím i zaměstnanosti velice specifické postavení). Naproti tomu více než dvojnásobné zastoupení tohoto odvětví oproti ČR je v severských zemích (Švédsko, Dánsko a Finsko) a zemích Beneluxu (Nizozemsko, Belgie).

Jako vyrovnanější se jeví struktura zaměstnanosti České republiky v jednotlivých odvětvích OKEČ v porovnání s postkomunistickými státy, které nově přistoupily do Evropské unie (tabulka 4.21). Relativně nejpříznivějšího – tzn. nejnižšího – podílu dosahujeme v případě zaměstnanosti v zemědělství (naproti tomu např. v Polsku je stále ještě pětina ekonomicky aktivních zaměstnána v tomto sektoru, který je spolu se zpracovatelským průmyslem zastoupen v této zemi nejvíce). Nepříznivou strukturu Polska dokazuje také podíl zaměstnanosti v odvětví dobývání nerostných surovin (jako u jediné země je vyšší než v ČR). Zaměstnanost v průmyslu je však v České republice dokonce i v porovnání s těmito státy jedna z nejvyšších. Příčiny tohoto stavu byly zmíněny výše, stejně jako to, že takto vysoká zaměstnanost je z pohledu budoucího vývoje neudržitelná. V zastoupení ostatních odvětví se jednotlivé státy mezi sebou výrazně neliší; mírně nadprůměrné jsou u ČR jen hodnoty u stavebnictví.

4.4.2 Porovnání struktury zaměstnanosti ČR a vybraných vyspělých zemí podle profesí KZAM

Profesní strukturu pracovních sil dokumentuje tabulka 4.22. Výsledné hodnoty uvádějí, jaký podíl těchto pracovníků vykonává příslušnou profesi bez ohledu na odvětvovou příslušnost

ekonomicky aktivních. Přes tuto skutečnost a skutečnost, že zobrazené hodnoty jsou uvedeny jen v tom nejhrubším členění, lze samozřejmě shledat jisté paralely s rozdělením odvětvovým. Také v tomto případě je u dvou nejchudších zemí EU 15 jeden z nejvyšších podílů ekonomicky aktivních zaměstnaných v profesní skupině **kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech**. Česká republika má z pohledu zastoupení této profesní skupiny přibližně stejné postavení jako většina ostatních vyspělých západoevropských zemí.

Se silně zastoupeným zpracovatelským průmyslem u nás naopak souvisí vysoký podíl **řemeslníků, kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů** a také profesní skupiny **obsluha strojů a zařízení** (opět ve srovnání s vyspělejšími státy). To dokládá také součet hodnot za tyto dvě profese – téměř třetinové zastoupení ekonomicky aktivních v ČR. Žádná jiná sledovaná země takto vysokých hodnot nedosahuje.

Vzhledem ke specifitě české vzdělanostní struktury (střední ekonomické vzdělání je v naprosté převaze poskytováno na maturitní úrovni) a potřebě adekvátní komparace s ostatními státy bylo považováno za účelné porovnávat také profesní třídy **technických, zdravotnických, pedagogických pracovníků a nižších administrativních pracovníků** – tzn. profesních tříd, jejichž rozlišení je poněkud problematické. Nadprůměrné hodnoty první zmíněné profesní třídy, resp. nízké hodnoty u nižších administrativních pracovníků v součtu odpovídají hodnotám vyspělých západoevropských zemí.

Nedobrá struktura české ekonomiky se prostřednictvím profesní struktury promítá v podílu profesní třídy **vědeckých a odborných duševních pracovníků**. Zaměstnanost v této třídě byla v odpovídajících odvětvích dlouhou dobu zanedbávána a jak je patrné z tabulky, ani v současné době není situace ve srovnání s vyspělejšími evropskými státy příznivá. Podobně výsledky (resp. podíly) profesní třídy **zákonodárci, vedoucí a ři-**

Tabulka 4.22: Struktura zaměstnanosti podle profesí KZAM (rok 2002, v %) – staré země EU

	Česká republika	Irsko ¹	Dánsko	Rakousko	Nizozemsko ¹	Velká Británie	Belgie	Švédsko	Finsko	Německo	Itálie	Španělsko	Řecko ¹	Portugalsko
HDP na 1 obyv. v PPS (EU 25=100)*	69	133	123	122	121	119	118	115	113	108	107	98	81	74
Počet pracujících celkem (v mil.)	4,77	1,72	2,72	3,84	7,87	28,41	4,07	4,24	2,39	36,54	21,92	16,26	3,92	5,12
1. Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	6,4	17,1	7,1	7,1	12,7	14,1	11,1	4,8	8,4	6,7	3,3	7,5	9,5	7,2
2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci	10,2	15,3	14,2	10,1	16,9	11,6	19,4	18,1	16,3	13,4	10,3	12,3	12,4	6,7
3. Techn., zdravot., pedagogičtí pracovníci a v příbuzných oborech	19,1	5,5	20,5	14,8	17,4	13,6	11,0	19,5	16,3	20,1	17,0	10,3	6,6	7,3
4. Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	8,5	13,1	10,2	13,5	12,2	13,0	16,5	10,2	8,1	12,2	13,6	9,5	11,8	9,5
Součet 3 + 4	27,7	18,5	30,7	28,3	29,7	26,6	27,5	29,7	24,4	32,3	30,6	19,8	18,4	16,8
5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě	12,5	15,7	15,1	15,0	12,5	14,9	10,6	18,9	15,3	11,7	15,9	14,4	13,0	13,7
6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	1,9	0,9	2,2	5,2	1,6	12,2	1,8	2,0	5,0	2,0	2,9	3,8	15,8	11,2
7. Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	19,6	13,4	11,5	16,6	9,9	11,8	11,3	11,0	12,5	16,4	17,6	17,5	16,1	21,3
8. Obsluha strojů a zařízení	13,2	10,2	6,7	7,8	6,2	8,3	8,0	10,3	8,5	7,2	9,1	10,1	7,4	8,6
Součet 7 + 8	32,8	23,7	18,2	24,4	16,1	20,2	19,3	21,3	20,9	23,7	26,6	27,5	23,5	29,9
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	7,7	8,3	11,6	9,0	8,7	0,0	9,3	4,6	8,3	7,9	8,7	14,1	6,4	13,8
10. Příslušníci armády	0,7	0,4	0,6	0,9	0,5	0,3	0,9	0,2	1,2	0,8	1,4	0,6	0,0	0,8

¹ rok 2001

*rok 2003, v tržních cenách

Tabulka 4.23: Struktura zaměstnanosti podle profesí KZAM (rok 2002, v %) – nové země EU

	Česká republika	Lotyšsko	Litva	Polsko	Estonsko	Slovensko	Maďarsko	Slovinsko
HDP na 1 obyv. v PPS (EU 25=100)*	69	41	46	46	49	52	61	77
Počet pracujících celkem (v mil.)	4,77	0,99	1,41	13,78	0,59	2,13	3,87	0,92
1. Zákonnodárci, vedoucí a řídící pracovníci	6,4	9,5	7,5	5,8	11,9	5,0	6,8	6,4
2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci	10,2	11,5	14,6	11,2	14,3	10,0	11,7	11,8
3. Techn., zdravot., pedagogičtí pracovníci a v příbuzných oborech	19,1	13,3	10,0	12,6	12,8	18,7	14,1	15,0
4. Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	8,5	4,7	3,9	7,8	5,2	6,6	6,4	10,4
Součet 3 + 4	27,7	18,0	13,9	20,4	17,9	25,3	20,5	25,4
5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě	12,5	13,2	11,9	11,5	11,5	13,9	15,5	12,1
6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	1,9	8,4	15,0	18,0	3,3	1,2	3,5	8,6
7. Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	19,6	14,8	17,3	16,0	15,1	19,1	21,2	12,6
8. Obsluha strojů a zařízení	13,2	10,9	9,8	8,8	13,9	14,6	12,4	16,6
Součet 7 + 8	32,8	25,7	27,1	24,8	29,1	33,7	33,6	29,2
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	7,7	13,6	9,8	7,7	11,5	10,5	7,4	5,0
10. Příslušníci armády	0,7	0,1	0,2	0,5	0,0	0,3	1,1	0,5

*rok 2003, v tržních cenách

dící pracovníci rovněž ukazují na nezájem minulého režimu o rozvoj odpovídajících odvětví (např. bankovní sektor, leasingové společnosti, investiční společnosti, realitní kanceláře, poradenské firmy atd.).

Komparace s novými členskými státy (tab. 4.23) ukazuje některé výrazné rozdíly (téměř pětina zastoupení dělníků pracujících v zemědělství u Polska, značně vysoký je podíl také u Litvy) i relativně vyrovnané zastoupení řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů. I mezi těmito zeměmi je zastoupení řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů v České republice jedno z nejvyšších (19,6 %), až na Slovinsko však jejich podíl neklesá pod 15% úroveň. Oproti všem ostatním zemím také Česká republika vysoce vyčnívá v podílu profesní skupiny technických, zdravotnických, pedagogických pracovníků a pracovníků v příbuzných oborech.

4.4.3 Zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu v ČR a srovnání se situací ve vyspělých zemích

V předchozí kapitole bylo naznačeno, že podíl zaměstnaných v odvětví zpracovatelského průmyslu v České republice značně převyšuje úroveň, které dosahují vyspělé západoevropské státy. Je zde zaměstnáno téměř 28 % ekonomicky aktivních, což více než dvojnásobně převyšuje druhé „nejméně“ odvětví. Proto je zřejmé, že tento podíl bude u nás do budoucna klesat, přesto lze tvrdit, že některá dílčí odvětví zpracovatelského průmyslu si i do budoucna udrží velice silné postavení. Příčinou jsou také zahraniční investice, které do České republiky sice ve stále větší míře proudí do modernějších odvětví, a těži z vysoce kvalifikované pracovní síly a bohaté průmyslové tradice a vyspělosti dílčích odvětví zpracovatelského průmyslu. Tyto investice sice nepotvrzují obecně známou tezi o poklesu zaměstnanosti v sekundárním sektoru, spíše naznačují, že i když zaměstnanost v sekundárním sektoru

bude mít klesající tendenci, jeho význam (resp. podíl) na ekonomické struktuře a tedy i na zaměstnanosti bude ještě po dlouhou dobu vyšší než v některých jiných zemích (podobně jako v „průmyslovějším“ Německu oproti průměru EU).

V čem tedy nejdeme největší rozdíly mezi Českou republikou a některými jinými státy Evropské unie? V tabulce 4.24 je opět srovnání se „staršími“ státy EU. Hodnoty ukazují podíl jednotlivých odvětví na celkové zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu. Předně je zapotřebí podotknout, že také podíly ve vyspělých zemích EU jsou značně rozdílné; každá ekonomika, resp. ekonomická struktura je svým způsobem specifická a nelze tedy ani některé rozdíly v podílech mezi Českem a některými státy EU pokládat za negativní, či pro „moderní“ ekonomickou strukturu nepřijatelné. Přesto, jak vyplývá z dalších komparací – zejména s „novými“ členskými státy EU – lze nalézt některé společné rysy s ČR a naopak některé rozdílné v porovnání se „západními“ státy EU.

V České republice dominuje v rámci zpracovatelského průmyslu odvětví **výroby kovů a kovodělných výrobků** (jehož součástí je mimo jiné i hutnictví). Zaměstnává přibližně pětinu ekonomicky aktivních v průmyslu. Dominantní je toto odvětví také v Německu a zejména Rakousku. **Textilní a oděvní průmysl** se podílí na zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu v ČR bezmála z 9 %. Je to sice méně než v některých jiných sledovaných zemích (jde však o jižní státy jako Řecko, Itálie a zejména Portugalsko, kde v roce 2002 tvořilo toto odvětví 27 % celkové zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu!), ale mnohem více než v zemích s vyspělejší ekonomickou strukturou. Pro úplnost je však potřeba dodat, že by bylo zapotřebí zjistit podrobnější údaje, totiž jak velký podíl je tvořen zaměstnaností v textilním, resp. oděvním průmyslu. V případě textilního průmyslu lze totiž do budoucna počítat s ukončováním, resp. snižováním výroby, u oděvního tento vývoj již tak jednoznačný být nemusí. Také **průmysl skla, ke-**

4. Proměny trhu práce

Tabulka 4.24: Struktura zaměstnanosti v odvětvích zpracovatelského průmyslu podle OKEČ (rok 2002, v %) – staré země EU

	Česká republika	Irsko ¹	Dánsko	Rakousko	Nizozemsko ¹	Velká Británie	Belgie	Švédsko	Finsko	Německo	Itálie	Španělsko	Řecko ¹	Portugalsko
HDP na 1 obyv. v PPS (EU 25=100)*	69	133	123	122	119	118	115	113	111	108	107	98	81	74
Počet pracujících celkem (v mil.)	1,22	0,28	0,44	0,71	3,63	0,70	0,68	0,44	3,86	8,08	4,10	2,65	0,41	0,92
Průmysl potravinářský a tabákový	11,0	18,4	19,3	9,0	12,9	13,7	9,3	9,4	15,1	9,9	7,3	14,2	22,6	11,3
Textilní a oděvní průmysl	8,9	4,1	2,8	4,5	5,5	7,2	1,5	2,8	4,9	3,1	13,0	8,1	17,0	27,0
Kožený průmysl	1,2	0,2	0,3	1,0	0,5	0,4	0,0	0,5	1,0	0,4	3,7	3,2	2,1	6,5
Dřevozpracující průmysl	4,5	2,4	2,6	3,8	2,3	3,0	4,9	6,4	2,4	2,3	2,8	3,5	3,1	6,1
Papírenský a polygrafický průmysl, vydavatelské činnosti	4,9	8,3	9,0	7,7	12,2	7,9	12,9	16,7	7,8	7,8	5,7	7,8	8,7	5,4
Koksování, rafinér. zprac. ropy, výroba jader. paliv, radioakt. prvků a sloučenin	0,6	0,1	0,2	0,5	0,7	1,0	5,8	0,7	0,6	0,3	0,8	0,5	2,0	0,2
Chemický a farmaceutický průmysl	3,8	10,3	7,8	6,1	6,4	12,5	0,0	4,4	7,1	8,1	5,2	6,4	5,3	3,1
Gumárenský a plastický průmysl	5,4	3,6	4,3	3,5	6,1	4,2	3,4	4,4	5,9	4,2	4,7	4,0	3,2	1,9
Průmysl skla, keramiky, porcelánu a stavebních hmot	5,8	4,4	4,2	4,3	3,6	5,1	2,7	3,7	3,7	2,8	4,8	6,9	6,0	7,9
Výroba kovů a kovodělných výrobků	18,4	9,7	11,1	22,7	12,7	15,3	16,0	12,8	14,7	15,9	16,5	14,3	11,2	8,8
Výroba strojů a zařízení	10,9	4,8	14,8	10,8	9,3	6,9	12,9	14,2	8,4	14,5	14,6	7,5	5,0	4,2
Výroba elektrických a optických přístrojů	10,6	24,9	12,1	11,3	11,7	8,5	12,6	15,4	12,2	12,8	8,7	5,8	3,1	5,4
Výroba dopravních prostředků	8,1	3,7	3,9	5,9	10,4	9,7	14,2	4,8	11,4	13,8	6,5	11,3	4,6	4,8
Zpracovatelský průmysl jinde neuvedený	5,3	5,1	7,7	9,3	5,7	4,5	3,8	3,9	4,7	4,2	5,8	6,7	6,2	7,4

¹ rok 2001

*rok 2003, v tržních cenách

ramiky, porcelánu a stavebních hmot vykazuje mírně nadprůměrné hodnoty oproti vyspělejší země EU. Ve všech třech případech se jedná o typická průmyslová odvětví, která prodělala v českých podmínkách značný rozkvet již před několika desítkami let. Přestože se u žádného uvedeného odvětví nejedná o absolutně nejvyšší podíl na zaměstnanosti mezi sledovanými státy (v případě textilního a oděvního prů-

myslu byla zaměstnanost vyšší v Itálii, Portugalsku či Řecku, v případě výroby kovů byla nejvyšší zaměstnanost v sousedním Rakousku a u průmyslu skla, keramiky, porcelánu a stavebních hmot byla relativní zaměstnanost zase vyšší v Řecku, Španělsku a Portugalsku), srovnání s vyspělejšími zeměmi ukazuje, že je možné do budoucna počítat spíše s poklesem. Podobná je situace u **kožený průmyslu**. Podíl v ČR je

Tabulka 4.25: Struktura zaměstnanosti v odvětvích zpracovatelského průmyslu podle OKEČ (rok 2002, v %) – nové země EU

	Česká republika	Lotyšsko	Litva	Polsko ¹	Slovensko	Maďarsko	Slovinsko
HDP na 1 obyv. v PPS (EU 25=100)*	69	41	46	46	52	61	77
Počet pracujících celkem (v mil.)	1,22	0,16	0,28	2,36	0,55	0,75	0,27
Průmysl potravinářský a tabákový	11,0	23,8	23,3	19,2	11,9	17,1	9,3
Textilní a oděvní průmysl	8,9	15,8	25,5	12,0	13,0	12,0	12,6
Kožený průmysl	1,2	0,6	1,5	1,8	4,0	3,0	3,3
Dřevozpracující průmysl	4,5	22,2	12,0	5,1	5,3	2,9	4,5
Papírenský a polygrafický průmysl, vydavatelské činnosti	4,9	5,9	5,5	5,2	4,3	5,0	5,9
Koksování, rafinér. zprac. ropy, výroba jader. paliv, radioakt. prvků a sloučenin	0,6	0,0	1,4	0,8	0,6	1,3	0,0
Chemický a farmaceutický průmysl	3,8	2,6	2,4	4,5	4,4	4,4	5,9
Gumárenský a plastický průmysl	5,4	0,8	2,2	4,8	3,6	4,8	4,8
Průmysl skla, keramiky, porcelánu a stavebních hmot	5,8	3,9	4,4	6,2	4,7	3,8	3,3
Výroba kovů a kovodělných výrobků	18,4	7,1	3,9	11,1	17,7	9,8	17,1
Výroba strojů a zařízení	10,9	2,9	4,2	8,6	7,4	8,1	8,6
Výroba elektrických a optických přístrojů	10,6	2,9	5,9	6,9	11,5	18,1	11,5
Výroba dopravních prostředků	8,1	3,6	2,5	7,0	7,7	6,0	4,8
Zpracovatelský průmysl jinde neuvedený	5,3	7,8	5,5	6,8	4,0	3,8	7,8

¹ rok 2001

*rok 2003, v tržních cenách

sice nízký (jen 1,2 %), podíl vyspělých zemí je však často třetinový i čtvrtinový (opět jen Řecko, Portugalsko a Itálie se výrazněji odlišují nejen od ostatních starých členských zemí, ale také Česka). Relativně nepříznivě vyznívá pro ČR také zaměstnanost v **dřevozpracujícím průmyslu**. Vyšší podíl ekonomicky aktivních je totiž jen v „zaostalém“ Portugalsku a severském Finsku a Švédsku, ve kterých jsou lesní zásoby dřeva nesrovnatelně větší. Tradiční odvětví českého průmyslu – **výroba strojů a zařízení** – se v současné době podílí asi 11 % na zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu.

Další průmyslové odvětví s dlouhou tradicí u nás – **výroba dopravních prostředků** – tvoří zhruba 8 %. Není to sice nejvyšší podíl v porovnání se starými členskými zeměmi, ale v komparaci s nově přistoupiвшими zeměmi již ano. Také v tomto odvětví lze vidět vliv zahraničních investorů, kteří se od počátku 90. let zajímají právě o státy středoevropského prostoru jako Polsko, Maďarsko, Slovensko a zejména Česko. Silné postavení strojírenského průmyslu u nás dokumentuje také podíl odvětví výroby strojů a zařízení na zaměstnanosti, kde rovněž Česká republika převyšuje ostatní státy uvedené v tabulce 4.25.

Vysoký podíl zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu samozřejmě není znakem vyspělosti jednotlivých zemí, resp. ekonomik. Příkladem lze uvést např. sousední Německo či Rakousko, ve kterých měla průmyslová produkce vždy silné postavení. Totéž lze sice tvrdit také v případě České republiky, kdy navíc po roce 1989 bylo do některých odvětví průmyslu investováno ze strany zahraničních investorů, avšak stále lze hovořit o přezaměstnanosti některých odvětví, a proto celkový podíl, tak jak byl ukázán v předchozí kapitole, není dobrou vizitkou pro českou ekonomiku.

4.5 Srovnání stavu a vývoje zaměstnanosti pracovníků se strukturou absolventů vstupujících do sféry práce

Spolu s měnící se strukturou zaměstnanosti podle jednotlivých sektorů či profesních tříd dochází ke změnám také v oblasti vzdělanosti a oborové struktury absolventů. Zatímco před rokem 1989 byly počty absolventů určeny centrálními orgány, od roku 1990 dochází k uvolnění tohoto direktivního rozdělování počtů žáků do jednotlivých stupňů či dokonce oborů vzdělávání a výsledný počet absolventů jednotlivých oborů vzdělání je dán do jisté míry svobodným rozhodováním žáků a jejich rodičů (pochopitelně s ohledem na kapacitní možnosti vzdělávacích zařízení, intelektové předpoklady žáků apod.).

Zájem o získání co nejvyšší úrovně vzdělání vede ke „kolizím“ nabídky a poptávky v oblasti vzdělávacího systému. Zatímco počet žáků v terciární úrovni vzdělávání je limitován kapacitními možnostmi vysokých škol, v některých středoškolských zařízeních zase naopak došlo nebo dochází k výraznému poklesu počtu žáků (k příčinám tohoto poklesu lze ale také přiřadit demografické faktory).

Na trhu práce potom dochází v kontextu se zvyšující se nezaměstnaností k poměrně paradoxním jevům. Relativní nedostatek pracovníků v některých strojírenských oborech byl příčinou kritiky zaměstnavatelů vůči školské sféře. Vytykali jí, že

v těchto oborech nezajišťuje dostatečný počet absolventů a poukazovali přitom na snižující se počty žáků. Oprávněnost svého postoje navíc podpořili argumentem, že nedostatek pracovníků se projevuje v období vysoké nezaměstnanosti a přechodu velkého počtu lidí do jiných profesí, což je obecně vzato situace, která by jim měla pracovní síly zajistit. Tuto situaci často komplikovaly i názory pracovníků úřadů práce, kteří posuzovali situaci v oblasti nezaměstnanosti absolventů z hlediska absolutních počtů nezaměstnaných.

Na druhou stranu je potřeba připomenout obecně známý fakt, že čím vyšší je dosažené vzdělání absolventů a všech pracovníků, tím nižší je průměrná nezaměstnanost těchto vzdělanostních skupin. Značné rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou zřejmé i z oborového pohledu: nižší míra nezaměstnanosti je v oborech ekonomických či jiných souvisejících se sektorem služeb a naopak vyšší v technických oborech. I zde však existují výjimky – např. zaměstnání v oboru soustružník, zámečnick, šička naleznou absolventi snadněji než u jiných profesí (vyšší míra nezaměstnanosti u těchto oborů je dána nezájmem absolventů či pracovníků s příslušnou kvalifikací o zaměstnání v příslušných profesích).

V následujícím bude proto komparována struktura zaměstnanosti jednotlivých profesních tříd a struktura zaměstnaných absolventů (mladých lidí do 5 let po absolvování). Ze získaných dat si lze udělat poměrně názorný obrázek o potřebě či naopak nadbytečnosti pracovníků v jednotlivých profesních třídách či skupinách oborů. Hodnoty počtu pracovníků uvádějí, kolik lidí pracuje v profesích, jež odpovídají příslušným skupinám oborů vzdělání (tedy neodlišují, v jakých oborech jsou ti to pracovníci skutečně vzdělání).

Vzhledem k tomu, že u mnoha zaměstnání není jednoznačná přímá vazba k oboru vzdělání, jsou analýzy poměrně složité. Některé podtřídy bylo nutné rozřadit do několika oborů (např. provozní pracovníky dopravy, vč. osádek a řidičů, techniky dopravy, pošt a telekomunikací, vedoucích pracovníků podniků, organizací a organizačních jednotek a některé jiné), některé další nebylo možné přiřadit k žádné skupině oborů vzdělání. Nezačlenění pracovníci tvořili v roce 2002 necelých 17 % z celkového počtu (oproti 15 % v roce 1999).

Tabulka 4.26 uvádí počty a podíly pracovníků a absolventů, kteří jsou rozděleni podle skupin oborů vzdělání. Tabulka je doplněna vývojovými trendy mezi jednotlivými roky. Z uvedených hodnot vyplývá potřeba nebo naopak nadbytečnost absolventů na trhu práce v profesi odpovídající příslušnému oboru vzdělání.

21 Hutnictví, hornictví

Podíl absolventů hornických a hutnických oborů je výrazně nižší než podíl zaměstnaných pracovníků v příslušných profesích. Počet absolventů i jejich podíl na celku navíc výrazně poklesl v letech 1999 až 2002. Díky tomu je u této skupiny oborů podprůměrná míra nezaměstnanosti. Přestože situace odpovídá dlouhodobým trendům i potřebám v této profesi, v současnosti je některými zaměstnavateli hlášen nedostatek příslušně kvalifikovaných absolventů. Také proto se v těchto odvětvích často uplatňují zahraniční pracovníci (viz např. za-

4. Proměny trhu práce

Tabulka 4.26: Porovnání podílů pracovníků a absolventů v rámci skupin oborů odpovídajících příslušnému zaměstnání

Skupina oborů	Počet pracovníků			Podíl pracovníků			Trend		Počet absolventů	Podíl absolventů	Trend
	1994	1999	2002	1994	1999	2002	94-99	99-02	1999	2002	
Hornictví, hutnictví	111,8	81,8	68,4	2,3%	1,8%	1,5%	-	-	713	221	0,6%
Strojírenství	689,0	583,5	511,2	14,4%	12,5%	11,0%	-	-	13 394	12 183	10,6%
Elektrotechnika	220,9	355,5	351,3	4,6%	7,6%	7,6%	++	o	11 045	11 675	8,8%
Technická chemie	78,4	71,1	92,1	1,6%	1,5%	2,0%	-	+	1 935	1 256	1,5%
Potravinářství	64,5	58,0	60,5	1,3%	1,2%	1,3%	-	+	2 835	2 714	2,2%
Textil, oděvnictví	138,2	109,5	103,4	2,9%	2,3%	2,2%	-	-	4 747	2 506	3,8%
Kožené výrobky	22,2	15,3	11,3	0,5%	0,3%	0,2%	-	-	335	115	0,3%
Zpracování dřeva, polygrafie	91,8	99,3	104,9	1,9%	2,1%	2,3%	+	+	5 690	4 770	4,5%
Stavebnictví	456,4	429,2	389,6	9,5%	9,2%	8,4%	-	-	10 205	7 201	8,1%
Doprava a spoje	113,8	119,0	93,1	2,4%	2,6%	2,0%	+	-	1 294	1 051	1,0%
Zemědělství a lesnictví, veter.	274,5	219,4	193,2	5,7%	4,7%	4,2%	-	-	7 013	6 106	5,6%
Zdravotnictví	178,8	192,0	191,9	3,7%	4,1%	4,1%	+	o	6 082	5 708	4,8%
Ekonomika a administrativa	689,8	730,2	704,8	14,4%	15,7%	15,2%	+	-	19 470	13 401	15,5%
Podnikání v oborech, oděvnictví			28,1			0,6%			7 271	7 452	5,8%
Gastronomie, hotelnictví	174,4	176,6	193,6	3,6%	3,8%	4,2%	+	+	11 382	12 774	9,0%
Obchod	288,2	292,1	282,6	6,0%	6,3%	6,1%	+	-	7 457	6 203	5,9%
Právo, veřejnosprávní činnosti	17,0	22,8	27,4	0,4%	0,5%	0,6%	+	+	2 499	2 228	2,0%
Osobní a provozní služby	252,1	237,1	236,7	5,3%	5,1%	5,1%	-	o	3 297	3 463	2,6%
Učitelství a sociální péče	208,4	209,9	211,7	4,3%	4,5%	4,6%	+	+	5 148	2 546	4,1%

městnávání slovenských a polských pracovníků v podnicích ostravské aglomerace).

23 Strojírenství

Zaměstnanost i počet (podíl) absolventů ve sledovaných letech vytrvale klesá. Jak již bylo uvedeno dříve, zlepšení tohoto nepříznivého trendu do značné míry závisí na přílivu zahraničního kapitálu do tohoto dříve silného odvětví. Ovšem v souvislosti se situací a vývojem v některých podnicích zejména těžkého strojírenství lze předpokládat další pokles zaměstnanosti. Tabulka ukazuje, že podíl absolventů této skupiny je mírně nižší než podíl těchto pracovníků na celkové zaměstnanosti, což by v podstatě vystihovalo situaci, která byla popsána výše.

26 Elektrotechnika

Podíl absolventů oborů této skupiny je mírně vyšší než podíl pracovníků v odpovídajících profesních třídách. Mezi roky 1999 a 2002 dokonce podíl absolventů mírně vzrostl, avšak vzhledem k příznivému vývoji zaměstnanosti nemusí být tento „přebytek“ absolventů (zejména pro absolventy některých vysoce perspektivních odvětví elektrotechniky) znepokojivý.

28 Technická chemie

Podíl pracovníků i absolventů byl ještě v roce 1999 vyrovnaný, ale (jak ukazují vývojové trendy jednotlivých skupin) po uvedeném roce by se měl projevit nedostatek absolventů oboru technická chemie. Počet i podíl pracovníků v letech 1999 až 2002 vzrostl, u absolventů byl vývoj obrácený.

29 Potravinářství

Podíl absolventů poměrně značně překračuje podíl pracovníků; z hlediska vývoje se jak v počtech zaměstnaných, tak v počtech absolventů dá předpokládat stagnace.

31 Textil, oděvnictví

Podíl absolventů ještě v roce 1999 výrazně převyšoval podíl tohoto odvětví na celkové zaměstnanosti a tím se také tito absolventi stávali nadbyteční. Díky výraznému snížení počtu absolventů těchto oborů došlo v roce 2002 k vyrovnání jejich podílu s podílem zaměstnaných. Na druhou stranu je potřeba zdůraznit, že absolventi příslušných oborů zpravidla nemají o práci v textilním průmyslu či oděvnictví zájem.

32 Kožené výrobky

Podíl jak pracovníků, tak také absolventů je velice nízký. Podíl absolventů sice neodpovídá (alespoň z pohledu hodnot uvedených v tabulce) struktuře zaměstnanosti, avšak vzhledem k významnému a trvajícím propadu kožené výroby v České republice a nahrazování této produkce dovozem ze zahraničí nelze očekávat výraznější poptávku po domácích pracovníích silách.

33, 34 Zpracování dřeva, polygrafie

Počet absolventů těchto oborů v letech 1999 i 2002 vysoce překračoval potřeby trhu práce, jinými slovy, podíl absolventů byl mnohem vyšší než podíl pracovníků příslušných profesí. Spojení těchto dvou skupin oborů (zpracování dřeva a polygrafie), vynucené uspořádáním údajů v KZAM, je nesořodé. Z jiných zdrojů je zřejmé, že polygrafů je relativní nedostatek, u zpracovatelů dřeva platí opak.

36 Stavebnictví

V tomto případě je patrný zvyšující se „deficit“ absolventů příslušných oborů náležejících do stavebnictví. Je však potřeba podotknout, že se jedná o profesi, o které není u absolventů zejména ze mzdových důvodů často zájem. Důvod je zřejmý: zaměstnávání cizinců především ze zemí na východ od našich hranic snižuje ze známých důvodů zaměstnatelnost českých pracovníků.

37 Doprava a spoje

V této skupině se zdánlivě projevuje nedostatek absolventů. Je to však do značné míry dáno tím, že v našem školství nejsou připravováni řidiči automobilové dopravy. Naopak v oblasti železniční dopravy, která tvoří podstatnou část absolventů oborů této skupiny, je relativní „nadbytek“.

41, 43 Zemědělství a lesnictví, veterinářství

Podíl absolventů byl v obou sledovaných letech vyšší než podíl zaměstnaných pracovníků. Jak již bylo uvedeno, jedná se o oblast, u které je i do budoucna potřeba počítat se snižováním podílu na celkové zaměstnanosti. Podobně by proto měl klesat i podíl absolventů příslušných oborů vzdělání.

51, 53 Zdravotnictví

Přestože podíl pracovníků stagnoval a podíl absolventů se snížil, v roce 2002 byl nadále patrný „převis“ absolventů v porovnání s podílem zaměstnaných pracovníků. Na druhou stranu však perspektivy zaměstnání absolventů jsou v této sféře oproti ostatním relativně vysoké a jsou zřejmé předpoklady rozšíření jejich uplatnění zejména v oblasti sociálních činností.

62, 63 Ekonomika a administrativa

V důsledku vývoje mezi roky 1999 a 2002 došlo ke značnému poklesu podílu absolventů příslušných oborů, kterých je v komparaci k podílu zaměstnaných pracovníků, jak dokazuje tabulka, relativní nedostatek. Jak však dokládají údaje o počtech studentů v jednotlivých ročnících, pokles absolventů z roku 2002 byl dočasný a v následujících letech lze proto očekávat obrát.

64 Podnikání v oborech, odvětví

V tomto případě je velice obtížné přiřazení k dané podtřídě, neboť absolventi mohou díky kombinaci ekonomického a technického vzdělání a podnikatelské přípravy vykonávat činnosti odpovídající několika profesním (pod)oborům.

65 Gastronomie, hotelnictví

U skupiny těchto oborů existuje jeden z nejvyšších rozdílů mezi podílem absolventů a podílem pracovníků. Podíl absolventů je totiž více než dvojnásobně vyšší oproti podílu zaměstnaných. I přes navýšení zaměstnanosti mezi roky 1999 a 2002 však v tomto období došlo ke zvýšení zmíněného rozdílu mezi podíly obou skupin obyvatel. Cestovní ruch patří k jednomu z nejdynamičtěji se rozvíjejících odvětví v ČR po roce 1989. Tento rozvoj však byl v posledních letech „brzděn“ celosvětovou recesí v tomto odvětví a v této souvislosti se změnilo také postavení absolventů této skupiny oborů na trhu práce. Jejich míra nezaměstnanosti totiž v současné době (oproti roku 1999) patří k nadprůměrným.

66 Obchod

Podíl pracovníků na celkové zaměstnanosti se pohybuje stabilně mírně nad úrovní 6 %, naproti tomu podíl absolventů poklesl a v uvedených letech byl nižší než podíl zaměstnaných. Zaměstnatelnost absolventů je vzhledem k dosavadnímu roz-

voji nadnárodních obchodních řetězců relativně dobrá. Do budoucna však v důsledku optimalizace nelze rozhodně očekávat nárůst zaměstnanosti.

68 Právo, veřejnosprávní činnosti

Vysoký relativní „přebytek“ absolventů nad pracovníky je dán rozvojem středoškolských oborů zaměřených na veřejnosprávní činnosti (ty však nejsou „vyjádřeny“ v zaměstnaneckých podtřídách), odrazem přebytku středoškolsky vzdělaných absolventů je jejich vysoká míra nezaměstnanosti. Naproti tomu absolventi s vysokoškolským vzděláním takové problémy s nalezením uplatnění zdaleka nemají.

69 Osobní a provozní služby

Z dat uvedených v tabulce vyplývá nedostatek absolventů pro profese vyplývající z přiřazených oborů vzdělání. Je to však způsobeno tím, že pro některé profese neexistuje adekvátní obor vzdělání (školník, uklízeč a některé další). Po odečtení těchto pracovníků totiž docházíme ke zcela jiné hodnotě a vztah mezi podílem absolventů a podílem zaměstnaných pracovníků (jedná se převážně o kadeřníky, kosmetičky) je mnohem vyrovnanější.

75 Učitelství a sociální péče

Podíl zaměstnaných poněkud překvapivě mírně narůstal, v souvislosti s trvalým (dlouhodobým) poklesem žáků nelze předpokládat další nárůst. Podíl absolventů mezi roky 1999 a 2002 silně poklesl a vykazuje tedy opačné vývojové trendy oproti vývoji podílu pracovníků. Podle odhadů by však mohlo výhledově dojít k nárůstu zaměstnanosti v oblasti sociální péče.

Po roce 1989 začal být totiž patrný význam vzdělání a zejména schopnosti a ochoty učit se a přizpůsobovat se nově vzniklým situacím. Zejména z pohledu nezaměstnanosti, která začíná být skutečným problémem až od 2. poloviny 90. let, ale také vzhledem k výraznějšímu přijímání a uplatňování nových technologií, na trhu práce lépe uspějí flexibilnější a adaptabilnější uchazeči s vyšší vzdělanostní úrovní. Rovněž se prokázalo, že Česká republika více méně kopíruje vývoj profesní struktury vyspělých západních zemí. S tím rozdílem, že (jak bylo uvedeno výše) tento vývoj je o několik desetiletí oproti těmto zemím opožděn.

Procesy, které započaly rokem 1989, znamenaly celkovou změnu orientace i priorit české ekonomiky a obecně i posun těžiště výkonnosti ekonomiky a územní atraktivity z oblasti sekundárního do terciárního a zejména kvartárního sektoru. To jinými slovy znamená zánik, úpadek či stagnaci některých stávajících ekonomických aktivit (např. zmíněná těžba černého uhlí a odvětví těžkého průmyslu) a vznik řady nových či rozvoj některých stávajících právě v terciárním a kvartárním sektoru. Právě tyto činnosti (či odvětví) zaznamenávají po roce 1989 největší dynamiku (s určitým zpožděním oproti západoevropským zemím). Dokládá to také vývoj počtu pracovníků. Také vzhledem k celkovému poklesu zaměstnanosti v České republice (demografický vývoj populace, nastavení a vývoj školského a důchodového systému, změny v míře nezaměstnanosti ve sledovaném období) došlo k výraznému nárůstu podílu profesí náročnějších na

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

dosaženou kvalifikaci a stupeň vzdělání. Týká se to zejména profesních tříd techničtí pracovníci, pracovníci na úseku řízení a správy a pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu a ostatní nevýrobní, kde se vyskytuje oproti ostatním relativně vysoký podíl pracovníků s maturitním a vysokoškolským vzděláním.

K takovému vývoji začínají přispívat současné zahraniční investice, které ve větší míře směřují do moderních odvětví (zahraniční investice tak dnes tvoří téměř desetinu HDP)²³. Česká republika je atraktivní nejen pro výrobce výpočetní techniky, ale také pro producenty z oblasti automobilového průmyslu. Do ČR mířila přibližně pětina investic do tohoto odvětví v Evropě a v rámci zemí střední a východní Evropy byl tento podíl 50%. Česká republika totiž těží jak ze své výhodné polohy, tak také z vysoce kvalifikované pracovní síly a bohaté tradice tohoto odvětví u nás.

Tyto investice sice nepotvrzují výše zmíněnou tezi o poklesu podílu sekundárního sektoru, spíše naznačují, že i když zaměstnanost v sekundárním sektoru bude mít klesající tendenci,

jeho význam (resp. podíl) na ekonomické struktuře i na zaměstnanosti bude ještě po dlouhou dobu vyšší než v některých jiných zemích (podobně jako „průmyslovější“ Německo oproti průměru EU). Na druhé straně je nutno brát v úvahu stále ještě vysoký podíl pracovníků zaměstnaných v podnicích, které nebudou v otevřeném evropském prostoru a bez státní podpory konkurenceschopné. Zde je tedy nutno počítat s poklesem zaměstnanosti a zčásti i s přesunem pracovníků těchto průmyslových profesí do podniků prosperujících.

23) Například rozhodnutí logistické firmy DHL zřídit v Praze nové centrum pro informační technologie. Díky tomu získá práci přibližně tisíc vysoce kvalifikovaných lidí, zejména počítačových odborníků. Do České republiky směřuje přibližně třetina všech zahraničních investic, které proudí do zemí vstupujících do Evropské unie

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

5.1 Faktory uplatnění absolventů škol na trhu práce

Jaké faktory ovlivňují situaci absolventů na trhu práce?

Uplatnění absolventů na trhu práce závisí na mnoha faktorech. Rozhodující rámec tvoří **vnější ekonomické prostředí**. Míra nezaměstnanosti absolventů a jejich postavení na trhu práce jsou svázány s hospodářskou situací, dynamikou vývoje hrubého domácího produktu a s celkovou mírou nezaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva. Podstatným způsobem působí na postavení absolventů vstupujících na trh práce i konkrétní regionální situace, například přítomnost významného zahraničního investora nebo naopak útlum některých odvětví v regionu.

Druhou skupinou faktorů, které významně ovlivňují situaci absolventů na trhu práce a možnost konkurovat zkušenějším pracovníkům je **výkonnost školské sféry, schopnost škol reagovat na potřeby trhu práce a zaměstnavatelů**. Podstatné je jednak to, zda struktura absolventů, kteří opouštějí brány škol, odpovídá poptávce zaměstnavatelů, jednak i obsah a úroveň poskytnutého vzdělání. V zásadě můžeme říci, že situace jednotlivých absolventů škol závisí především na **úrovni absolvovaného vzdělání a vystudovaném oboru**. Základem pro příznivé uplatnění na trhu práce je dosažení vyšší úrovně vzdělání, protože nezaměstnanost postihuje ve větší míře právě absolventy s nižší úrovní vzdělání. Zatímco u vyučených a vyučených s MZ byla podle údajů z dubna 2004 míra nezaměstnanosti vysoká a dosahovala 23,2 % (kategorie E+H), respektive 21,2 % (kategorie I), situace ve

vyšších kategoriích vzdělání byla o něco příznivější: u absolventů SOŠ s maturitou dosahovala míra nezaměstnanosti v tomto období 15,0 %, u absolventů gymnázií 6,1 %, u absolventů VOŠ 13,6 % a podíl nezaměstnaných absolventů VŠ činil jen 7,7 %.²⁴ Výrazné rozdíly v možnostech uplatnění na trhu práce nacházíme i ve vztahu k jednotlivým oborům vzdělání, kde se míra nezaměstnanosti často výrazně liší. Podrobné informace o míře nezaměstnanosti absolventů jednotlivých oborů jsou uvedeny v kapitole 3.

Třetí skupinou faktorů, které ovlivňují postavení absolventů na trhu práce, jsou **faktory subjektivní povahy**. K nim můžeme zařadit osobnostní charakteristiku, úroveň zvládnutí konkrétních znalostí a dovedností i iniciativu jednotlivých absolventů. Ve vztahu k hledání pracovního uplatnění je podstatný především aktivní přístup absolventa, schopnost orientovat se na trhu práce, získávat a využívat pracovní kontakty například v průběhu odborné praxe, dobře se prezentovat a udělat příznivý dojem na budoucího zaměstnavatele.

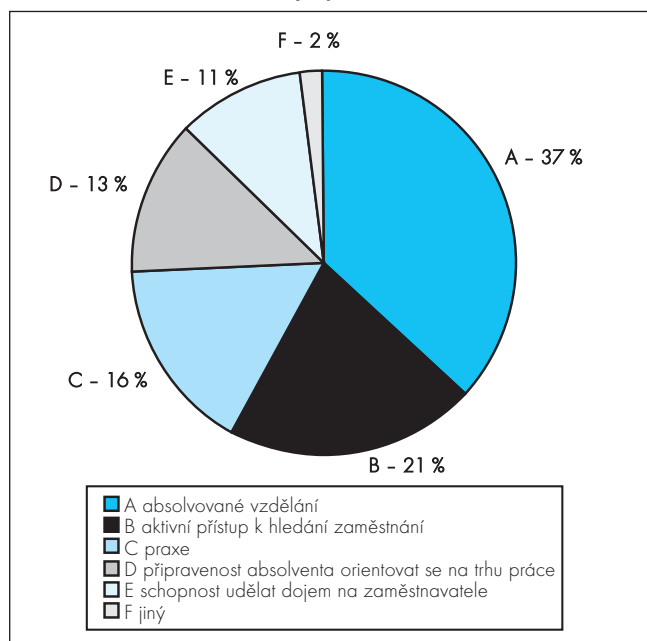
Míra důležitosti faktorů ovlivňujících postavení absolventů na trhu práce

Z hlediska otázky, jaké jsou možnosti pozitivně ovlivnit možnosti absolventů při přechodu ze vzdělávání do pracovního procesu, je důležité určit roli jednotlivých faktorů a zároveň podíl odpovědnosti jednotlivých subjektů, které situaci absolventů ovlivňují. Míru důležitosti uvedených faktorů uplatnitelnosti absolventů na trhu práce ilustruje obr. 5.1, který vychází z hod-

24) Festová, J.: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2004. Praha, NÚOV 2004.

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

Obrázek 5.1: Faktory uplatnitelnosti absolventa



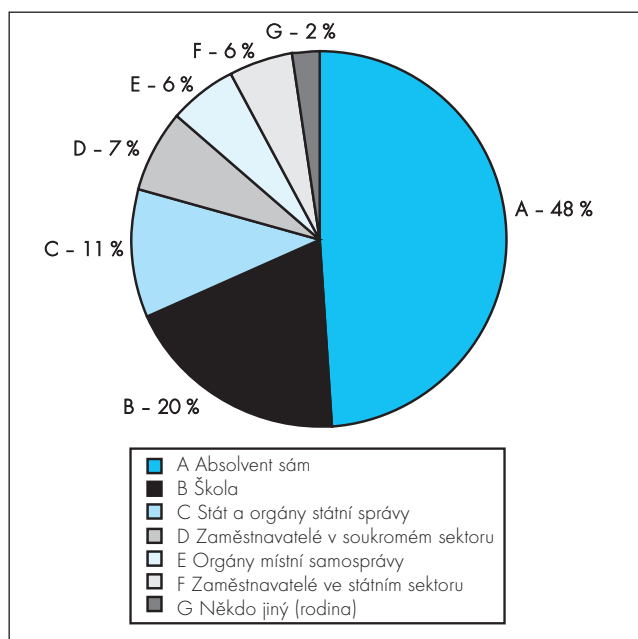
nocení významu těchto faktorů z pohledu pracovníků úřadů práce. Jako nejdůležitější faktor ovlivňující situaci na trhu práce bylo označeno **absolované vzdělání** (37,1 %). Rozhodující postavení tohoto faktoru je v souladu s poznatkami o tom, že míra nezaměstnanosti absolventů je diferencována podle jednotlivých úrovní vzdělání, kdy s rostoucí úrovní vzdělání má klesající tendenci a odpovídá i výrazným rozdílům v nezaměstnanosti absolventů jednotlivých oborů. **Na druhém místě** z hlediska významu pro získání dobrého pracovního uplatnění najdeme **aktivní přístup k hledání zaměstnání** (20,8 %) a **třetí místo** mezi uvedenými faktory zaujímá **absolovaná praxe** (16,3 %). Na dalších místech v uvedeném pořadí najdeme **připravenost absolventa orientovat se na trhu práce** (13 %) a schopnost **udělat dojem na zaměstnavatele** (11 %). Uvedená zjištění potvrzují význam subjektivních faktorů, to znamená, že pro uplatnění na trhu práce jsou kromě objektivních faktorů podstatné i faktory na straně uchazeče o zaměstnání, a to jak odborná připravenost, tak i aktivní přístup uchazeče k hledání pracovního místa, schopnost komunikovat, orientovat se na trhu práce a udělat příznivý dojem na potenciálního zaměstnavatele.

Odpovědnost za uplatnění absolventů na trhu práce

Základní odpovědnost za uplatnění na trhu práce spočívá především **na samotném absolventovi** (48 %), **jeho přístupu a aktivitě** (obr. 5.2). Tento názor zastávají pracovníci úřadů práce, kteří odpovědnosti absolventa přisoudili více než dvojnásobnou váhu ve srovnání s druhým faktorem v pořadí, kterým je odpovědnost **školy** (20 %). Odpovědnost absolventa začíná už ve fázi samotného výběru studijního oboru, který by měl zahrnovat i úvahu o možnosti pracovního uplatnění po ukončení studia. Odpovědnost školy je dána jak lepší perspektivou absolventů s vyšší kvalifikací a odbornou připraveností, tak i diferencovanou situací absolventů jednotlivých obo-

rů. V této souvislosti je možno zmínit návrhy pracovníků ÚP, aby školy byly finančně zainteresovány na úspěšnosti svých absolventů na trhu práce. Poměrně významný podíl odpovědnosti připadá podle názorů respondentů i na **státní orgány** (11 %). Kolem 6–7 % vlivu přisoudili dotazovaní pracovníci úřadů práce **zaměstnavatelům** v soukromém a státním sektoru. Účast zaměstnavatelů ve vzdělávacím procesu a jejich zapojení do výuky jsou přitom v současné době považovány za nedostačující a hodné posílení, například v oblasti seznamování studentů s reálným prostředím firem. Přibližně 6 % vliv náleží i **orgánům místní samosprávy**. Překvapivě malý podíl odpovědnosti – kolem 2 % – má připadat podle názoru pracovníků úřadů práce na **rodinu**. Zde je ale nutno uvést, že zejména v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných absolventů s nízkou úrovní vzdělání existuje mezi nepříznivou situací dětí a sociálním postavením rodiny zřejmá souvislost.

Obrázek 5.2: Odpovědnost za uplatnění absolventů (v % kladných odpovědí)



5.2 Volba úrovně vzdělání a studijního oboru – předpoklad budoucího uplatnění na trhu práce

5.2.1 Volba úrovně vzdělání

Motivace ke studiu

Vyšší úroveň vzdělání je v České republice spojena s lepší šancí na získání perspektivního pracovního uplatnění, omezuje riziko nezaměstnanosti a ve vzrůstající míře se promítá i do vyššího příjmu a sociálního statusu. Většina mladých lidí v České republice si tyto souvislosti uvědomuje a považuje vzdělání za jeden z důležitých faktorů životního úspěchu.

Podíváme-li se na konkrétní **důvody, které motivují mladé lidi ke studiu** a dosažení vyššího vzdělání, pak jako nejdůležitější motiv vystupuje u všech kategorií vzdělání **„finanční úspěch“**. Velmi těsně za tímto důvodem se na **druhém místě objevuje „snaha získat zajímavé místo“**. Tato motivace se je-

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

ví jako významná především pro mladé lidi s maturitním a vysokoškolským vzděláním, kteří se více orientují na faktory spojené s osobnostním a profesionálním růstem, rozvojem talentu i budováním kariéry. Důležité místo vedle těchto motivů zaujímá i potřeba získat diplom nebo maturitní vysvědčení, které představují důležité „institucionální vstupenky“ potřebné k získání pracovního uplatnění, případně pokračování ve studiu.

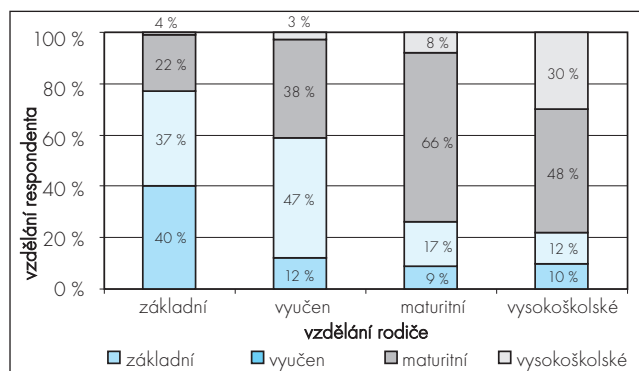
Vliv rodiny a sociálního zázemí

Výrazný vliv na dosažení vyšší úrovně vzdělání mladých lidí má rodinné zázemí. Tato skutečnost je patrná z toho, že v České republice je úroveň dosaženého vzdělání dětí významně ovlivněna vzděláním rodičů. Tento poměrně známý fakt potvrdilo i šetření *Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění*²⁵. Z výsledku, který ilustruje obr. 5.3, je zřejmé, že se vzrůstající úroveň vzdělání rodičů roste i vzdělání dětí. Zatímco 40 % mladých lidí ze zkoumaného vzorku, jejichž rodiče dosáhli pouze základního vzdělání, získalo rovněž jen základní vzdělání, u vysokoškolsky vzdělaných rodičů činí podíl dětí se základním vzděláním pouze 10 %. Naopak procento dětí, které dosáhly terciárního vzdělání, byl v rodinách s vysokoškolsky vzdělanými rodiči jednoznačně nejvyšší a v rámci zkoumaného vzorku se pohyboval kolem 30 %.

Odchody ze vzdělávání po základní škole

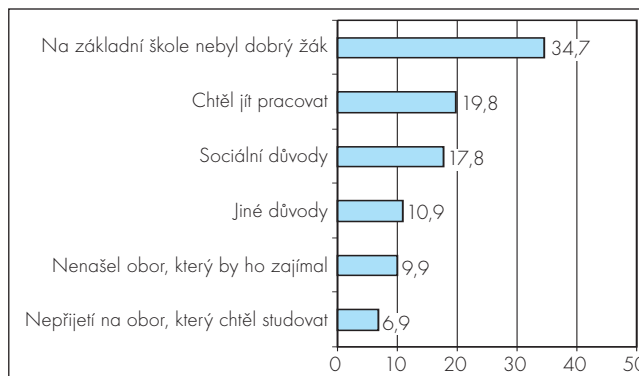
Nepříznivou vazbu mezi nízkým vzděláním rodičů a dětí nacházíme i ve vztahu k odchodům částí mladých lidí ze vzdělávání už po základní škole. Vyhledky mladých lidí, kteří vstupují na trh práce pouze se základním vzděláním, na získání stabilního a perspektivního zaměstnání jsou velmi malé a naprostá většina z nich končí na úřadech práce nebo se omezuje na příležitostné práce v rámci šedé ekonomiky. Pozitivním aspektem této skutečnosti je, že podíl žáků, kteří dosahují pouze základního vzdělání, je v ČR ve srovnání s úrovní běžnou v EU nízký. Tento příznivý stav je výsledkem předchozího vývoje se silnou tradicí učňovského vzdělávání i existencí nabídky méně náročných vzdělávacích programů pro žáky jak s ukončeným, tak i neukončeným základním vzděláním. Na druhé straně skutečnost, že existuje **zřejmá souvislost mezi nízkou dosaženou úrovní vzdělání a sociálním charakterem rodiny**, je velmi problematická a z hlediska další perspektivy i riziková, protože negativní přístup ke vzdělávání má tendenci se institucionalizovat a přenášet se z generace na generaci. Negativní vazba se ukazuje jak ve vztahu k nízké úrovni vzdělání, kdy většina žáků, kteří končí vzdělávání po základní škole, má rodiče rovněž se základním vzděláním nebo vyučené (96 % otců a 94 % matek), ale i ve vztahu k zaměstnání rodičů. Převažující část otců pracuje jako kvalifikovaní dělníci, obsluha strojů nebo nekvalifikovaní pracovníci. Z hlediska oborového je pracovní uplatnění otců soustředěno převážně do stavebnictví, zemědělství a dopravy. Zaměstnání matek je rozprostřeno i do vyšších tříd zaměstnání, zahrnuje například kvalifikované a nekvalifikované dělnice, prodavačky, uklízečky ale i administrativní pracovnice.

Obrázek 5.3: Vztah vzdělání mladých lidí a jejich rodičů



Těžiště důvodů, které mladí lidé uvádějí jako příčinu nepokračování ve vzdělávání na střední škole, se nachází **v oblasti školství** (obr. 5.4). Nejfrekventovanějším důvodem odchodu ze vzdělávání je špatný prospěch na základní škole (34,7 %). Na druhé straně jen poměrně malá část mladých lidí nepokračuje ve vzdělávání z důvodu nepřijetí ke studiu oboru, o který měli zájem. To naznačuje, že **dominantním důvodem je spíše nízká motivace** a nezáměr o studium, protože většina žáků z této kategorie o vzdělávací nabídku nejeví zájem a o studium se vůbec nepokusí. Nezáměr je patrný i z odpovědi 10 % žáků, kteří uvedli, že nenašli obor, který by je zajímal. Nechuť k dalšímu setrvání ve škole se může skrývat i za často se vyskytující odpověď respondenta, že chtěl už jít pracovat (19,8 %), přestože reálná šance na získání perspektivního pracovního uplatnění je u této vzdělanostní skupiny velmi malá.

Obrázek 5.4: Důvody odchodu ze vzdělávání po základní škole (v % kladných odpovědí)



Podstatným zjištěním ve vztahu ke školské sféře je, že alespoň **některé z důvodů**, které vedou k ukončení vzdělání na této – z hlediska další pracovní perspektivy nedostatečné – úrovni, **jsou ovlivnitelné poradenskou a výchovnou činností na školách**. Ta by měla být zaměřena na podporu získání vyšší úrovně vzdělání a eliminaci nepříznivého sociálního prostředí rodin s nižší podporou vzdělávání.

5.2.2 Volba studijního oboru

Základním předpokladem příznivého uplatnění na trhu práce a omezení rizika nezaměstnanosti je kromě získání dostatečné úrovně vzdělání i vhodná volba studijního

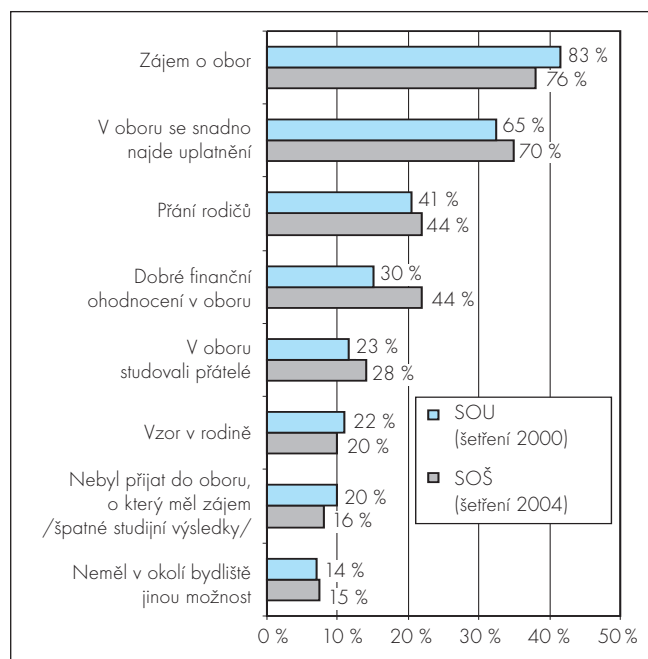
25) Burda, V. – Festová, J. – Úlovcová, H. – Vojtěch, J.: Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění. Praha, NÚOV 2003.

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

oboru. Tuto skutečnost potvrzuje zjištění, že jedním z nejvýznamnějších důvodů dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů je nezájem zaměstnavatelů o absolventy některých oborů v daném regionu. Jako hlavní příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti tento důvod označilo 34 % dotázaných pracovníků úřadů práce, zatímco často uváděný nedostatek praxe jako příčina problémů absolventů zaujímá podle jejich názoru až druhé místo. V souvislosti s tím je **třeba řešit problém budoucí uplatnitelnosti absolventů škol již v procesu samotné volby oboru a rozhodování žáků a rodičů o další vzdělávací a profesní dráze** by mělo vedle zájmů a schopností žáka zahrnovat i perspektivu následného pracovního uplatnění na trhu práce, včetně zvážení možnosti uplatnit získané vzdělání v regionu.

V současné době, jak ukazují výsledky průzkumů (obr. 5.5), je **nejdůležitějším důvodem volby studijního oboru zájem o obor**. Tento důvod volby oboru uvádí přibližně 83 % absolventů SOU a 76 % absolventů SOŠ. Výběr studijního oboru, odpovídajícího zájmové orientaci studenta, je možno považovat za pozitivní nejen z hlediska subjektivní spokojenosti studenta, ale i s ohledem na efektivitu prostředků vynaložených na vzdělávání. Skutečností totiž je, že původní zájem o vybraný obor se po ukončení studia promítá do snahy realizovat se v tomto oboru a najít si zde pracovní uplatnění.

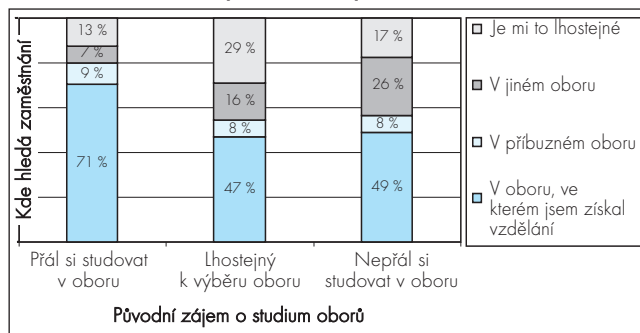
Obrázek 5.5: Důvody volby oboru studia
(% studentů, kteří daný důvod uvedli – možnost výběru více odpovědí)



Zájem o práci ve vystudovaném oboru tedy souvisí s původním postojem k oboru a výrazně větší zájem uplatnit se ve vystudovaném oboru najdeme u těch absolventů, kteří začali studovat obor, o který měli skutečný zájem (obr. 5.6). Uvedený vztah můžeme ilustrovat na situaci absolventů SOŠ, kde z kategorie studentů, kteří si zvolili studijní obor v souladu se svým zájmem, si chce ve vystudovaném

oboru najít zaměstnání 71 % a jen 7 % z nich je rozhodnuto hledat uplatnění v jiném oboru. Odlišná situace je ve skupině studentů, kteří byli k výběru oboru lhostejní nebo si nepřáli obor studovat. Zde má v plánu pracovat v oboru jen 47 %, respektive 49 % z nich. Naopak odejít pracovat do jiného oboru má v úmyslu 26 % z těch studentů, kteří studovali obor, o který neměli vlastně od počátku zájem.

Obrázek 5.6: Vztah mezi profesní stabilitou (práce v oboru nebo mimo obor) a původním zájmem o studium oboru



Pozitivně můžeme hodnotit skutečnost, že druhým nejfrekventovanějším důvodem volby studijního oboru je snadné uplatnění v oboru. Podíl žáků, kteří při výběru studijního oboru berou v úvahu i možnost uplatnění získané profese na trhu práce, se pohybuje u žáků SOŠ kolem 70 % a u žáků SOU je asi 65 %. Přestože uvedené procento je poměrně vysoké, řada studentů stále preferuje studium atraktivního oboru, u něhož na trhu práce pak dochází k převisu nabídky pracovních sil nad poptávkou, a šance získat zde pracovní uplatnění je nízká. Na druhé straně u oborů, ve kterých jsou možnosti umístění absolventů větší, není o studium zájem. Tuto nevhodnou situaci podporuje i praxe škol, které přizpůsobují studijní nabídku poptávce žáků bez ohledu na to, zda absolventi mají následně šanci na trhu práce najít práci.

Dalším problémem výběru studijního oboru je, že rozhodování žáků a rodičů není vždy založeno na dostatečných informacích. **Prostředkem zlepšení situace a kvalifikovanějšího rozhodování žáků i rodičovské veřejnosti je v této souvislosti zvýšení informační podpory v procesu rozhodování o volbě studijního oboru.** Důležité je využívání všech dostupných zdrojů informací včetně těch, které mapují konkrétní situaci absolventů jednotlivých oborů vzdělání na trhu práce, především míru nezaměstnanosti, a to i v regionálním pohledu. Vhodným a potřebným nástrojem podpory rozhodování o budoucím studijním oboru a profesní dráze je v současnosti budovaný integrovaný **informační systém**²⁶. Tento systém dostupný školám, žákům a jejich rodičům

26) Nástrojem zvýšení dostupnosti informací pro veřejnost a další cílové skupiny je vytvoření regionálního informačního systému o uplatnění absolventů – RISA. RISA bude shromažďovat a analyzovat informace vztahující se k vývoji nabídky a poptávky na trhu práce, kvalifikačním požadavkům jednotlivých odvětví, skupin profesí a vývoji nabídky vzdělávání ze strany škol a školských zařízení. Informační systém RISA připravený pro Moravskoslezský kraj je veřejnosti přístupný na internetové adrese: www.risa.cz

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

bude poskytovat informace o reálných možnostech uplatnění absolventů na trhu práce v příštích letech tak, aby usnadnil kvalifikované rozhodnutí o volbě oboru a vzdělávací cesty i s ohledem na perspektivu zaměstnatelnosti absolventa. Přínosem tohoto informačního systému je komplexnější pohled, než který zprostředkovávají jednorázové akce a kampaně jako veletrhy, burzy, přehlídky škol, případně tištěné nebo internetové informace typu přehledu škol a oborů, které neposkytují dostatek informací pro vyhodnocení budoucího rizika nezaměstnanosti.

Podíváme-li se znovu na graf jednotlivých důvodů pro volbu oboru, **pak na třetím místě** najdeme poměrně vysoké procento studentů (41 %, resp. 44 %), kteří jsou při svém rozhodování ovlivněni **přáním rodičů**. Z hlediska rozhodujících důvodů váha tohoto faktoru ale není tak vysoká, rozhodujícím důvodem bylo přání rodičů například pro 8,1 % studentů SOŠ. Naopak jako relativně významnější se z pohledu nejdůležitějších důvodů pro volbu oboru jeví **nepřijetí ke studiu oboru, o který měl student zájem** nebo špatné studijní výsledky (v kategorii SOŠ uvedlo tento důvod jako rozhodující 9,6 % studentů). To ukazuje na relativně „tvrdší dopad“ tohoto faktoru na rozhodnutí studentů. Negativní skutečností spojenou s tím, že část žáků je vnějšími okolnostmi nucena studovat obor, o který původně neměla zájem, je již zmíněný vysoký podíl těch, kteří po skončení studia odcházejí pracovat do jiného oboru.

5.2.3 Perspektivní profese a obory vzdělání z hlediska uplatnění na trhu práce

Z hlediska správné volby oboru vzdělání je důležité brát v úvahu rovněž pohled a požadavky zaměstnavatelů, tj. které obory vzdělání jsou ze strany zaměstnavatelů nejvíce poptávány, resp. u kterých se potýkají s nedostatkem pracovníků, a které profese a obory vzdělání považují z hlediska předpokládaného vývoje trhu práce za perspektivní.

Nedostatek pracovníků určitých profesí či oborů pocítuje významná část zaměstnavatelů (58 % dotazovaných firem). Mezi profese, u kterých se firmy všech velikostí potýkají s nedostatkem pracovníků, patří z oblasti zpracovatelského průmyslu²⁷ především **obráběči, technologové a konstruktéři**. Za nedostatkové profese lze rovněž označit **zámečníky, obchodníky, CNC operátory** či **nástrojaře**; tyto profese však postrádají spíše střední a velké organizace; **firmy menší velikosti dělnické profese většinou nepotřebují**.

Z oborového hlediska pocítují zaměstnavatelé bezkonkurenčně nejvýraznější nedostatek pracovníků v případě skupiny oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba**, a to především pro dělnické profese, nicméně v relativním pohledu se jako značně nedostatkovi jeví rovněž pracovníci s vysokoškolským

vzděláním. Se značným odstupem pak následují skupiny oborů **26 Elektrotechnika, telekomunikace a VT, 28 Technická chemie a chemie silikátů** (zejména pracovníci s VŠ vzděláním), **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie** (zejména pracovníci s VŠ vzděláním), **21 Hornictví, hutnictví a slévárnictví** (zhruba ve stejné míře dělníci i vysokoškoláci). Kromě těchto konkrétně vymezených oborů vzdělání zaměstnavatelé ještě poměrně často zmiňují obecnější pojmy, z nichž nejčastěji je uváděn **technik**.

Kromě nedostatkových oborů, které zaměstnavatelé určují na základě aktuální či dlouhodoběji pocítované potřeby, lze vymezit také obory vzdělání, po kterých bude podle názoru zaměstnavatelů poptávka na trhu práce v dalších letech.

Celkově, ve značné shodě s obory, **ve kterých je nedostatek pracovníků, předpokládají zaměstnavatelé největší poptávku po oborech skupiny 23 Strojírenství a strojírenská výroba** (a to jednak dělnických, jednak nespecifikovaných), dále pak po **IT oborech**. S určitým odstupem pak následují obory skupiny **26 Elektrotechnika, telekomunikace a výpočetní technika** či oborově nespecifikované označení „**technik**“.

V souvislosti se **začleňováním České republiky do Evropské unie** se velice aktuální stává otázka případných problémů s přijímáním nových pracovníků či s odchody pracovníků do zahraničí. **Většina zaměstnavatelů** se však ani jednoho z uvedených **problémů neobává**. Skutečnost, že zaměstnavatelé vesměs nepocítují žádné vážnější obavy, lze zřejmě vysvětlit faktem, že v oborech a odvětvích, ve kterých byli zaměstnavatelé dotazováni, doposud nedošlo k žádné masivnějšímu odlivu pracovníků do zahraničí. Zaměstnavatelé ani neočekávají, že by k výraznému odchodu zaměstnanců v nejbližší době mělo dojít, protože znají jak omezené možnosti legálního zaměstnání ve většině zemí EU, tak omezení našich pracovníků vyplývající z jazykové bariéry či jejich malé mobility.

5.3 Požadavky na vzdělávání vyplývající z potřeb trhu práce

Postavení absolventů škol na trhu práce je ve velké míře dáno vnějším ekonomickým prostředím a nezaměstnanost absolventů škol dosahuje prakticky ve většině zemí EU přibližně dvojnásobku míry nezaměstnanosti celé ekonomicky aktivní populace. Přesto je efektivita školské soustavy a schopnost pružně reagovat na potřeby trhu práce důležitým faktorem, který situaci absolventů pozitivním nebo naopak negativním způsobem ovlivňuje. Spolu se zrychlujícím se tempem ekonomického vývoje, technických inovací, nástupu informační společnosti a postupující globalizací vzrůstají i nároky na pracovní sílu, která musí být dostatečně flexibilní, aby byla schopna reagovat na měnící se nároky. Jedním z nových rysů je i skutečnost, že značná část ekonomicky aktivní populace pravděpodobně během života nevystačí pouze s jednou profesí. Uvedené skutečnosti se projevují v rostoucích požadavcích na schopnost školské soustavy připravit pracovní sílu, která by byla schopná konkurence v rámci globální ekonomiky.

27) Výše uvedené údaje vycházejí ze šetření potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů pro vstup na trh práce, jehož výsledky jsou ovlivněny odvětvovou skladbou dotazovaných organizací. V té převažují činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky, výzkum a vývoj, výroba kovů a kovových výrobků a výroba elektrických a optických přístrojů a poměrně frekventovaná je rovněž výroba strojů a zařízení a výroba dopravních prostředků. Převážně se tedy jedná o odvětví zpracovatelského průmyslu.

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

5.3.1 Poměr mezi klíčovými kompetencemi a profesními dovednostmi

Z hlediska úspěšného vstupu absolventů na trh práce je důležité, do jaké míry odpovídají schopnosti, dovednosti a znalosti získané v procesu vzdělávání požadavkům zaměstnavatelů. Nároky zaměstnavatelů představují souhrn požadavků, které se vztahují ke konkrétní pracovní pozici, přesto alespoň v teoretické rovině můžeme rozlišit na jedné straně požadavky na profesní kompetence a na straně druhé tzv. přenositelné, neboli klíčové kompetence. Zatímco vysoká úroveň profesních kompetencí zaručuje zvládnutí pracovních úkolů v rámci konkrétní odbornosti, klíčové neboli přenositelné kompetence jsou široce využitelné v řadě činností. Jejich obsahem není jen získání množství poznatků, ale jsou zaměřeny na schopnost vykonávat určité činnosti. Mezi klíčové kompetence řadíme schopnost se rozhodovat, řešit problémy, pracovat v týmu, vést kolektiv, komunikovat, učit se, pracovat s informacemi a s výpočetní technikou, dorozumět se v cizím jazyce a další. Zvládnutí těchto kompetencí je důležitým nástrojem větší flexibility zaměstnanců, a to jak ve vztahu ke schopnosti reagovat na změny v oboru, na rychlé proměny v technologii i organizaci, tak zároveň usnadňují i změnu profese.

Důležitou otázkou je potřebný poměr mezi zvládnutím obou typů těchto kompetencí. Zatímco příliš velký důraz na profesní znalosti do jisté míry omezuje flexibilitu pracovníků a schopnost uplatnit se v jiné profesi, jednostranný důraz na přenositelné kompetence může vést k nízké odbornosti a zvýšeným nárokům a prodloužení doby potřebné na zapracování nových pracovníků. V celkovém pohledu zaměstnavatelé při srovnání významu profesních dovedností a klíčových kompetencí kladou mírně vyšší důraz na profesní dovednosti absolventů. Největší část zaměstnavatelů (přibližně 37 %) přisuzuje jak klíčovým kompetencím, tak i profesním dovednostem 50 % podíl důležitosti. Přibližně čtvrtina přidělila odborným dovednostem 60% důležitost a klíčovým kompetencím 40% důležitost.

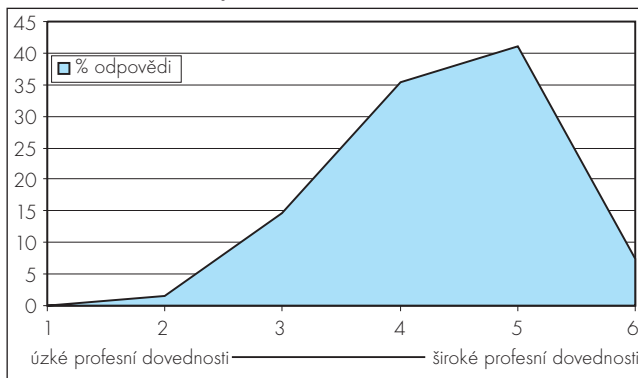
Význam, který zaměstnavatelé přikládají zvládnutí klíčových kompetencí, se liší jednak podle oboru činnosti firmy a jednak závisí na její velikosti. V zásadě platí, že menší firmy mírně preferují zvládnutí klíčových kompetencí před profesními dovednostmi. To souvisí se skutečností, že v menších firmách se potřeba vzájemné zastupitelnosti pracovníků nutně promítá do většího důrazu na všestrannost, větší samostatnost, schopnost se rozhodovat, řešit problémy a nést zodpovědnost.

5.3.2 Předpoklady dobrého profesního uplatnění – úzké či široké profesní dovednosti?

Obdobný problém představuje otázka, zda předpokladem dobrého pracovního uplatnění absolventů škol jsou spíše úzké nebo široké profesní dovednosti, na kterou byli dotázáni pracovníci úřadů práce. Podle jejich hodnocení mírně převažuje význam širokých profesních dovedností. Na škále od 1 do 6, kde číslicí jedna byl označen krajní pól – velmi úzké profesní dovednosti a naopak číslice 6 představovala velmi široké profesní dovednosti, zvolilo nejvíce pracovníků úřadů práce číslo 5 – tedy hodnotu vyjadřující důraz spíše na široké pracovní

dovednosti (tuto odpověď uvedlo 41,2 % respondentů). Průměrná hodnota přitom činí 4,4 bodu. Rozložení odpovědí ilustruje obr. 5.7.

Obrázek 5.7: Potřeba širokých nebo úzkých profesních dovedností



V souhrnném pohledu jsou mírně preferovány profesní dovednosti před klíčovými kompetencemi, tyto profesní dovednosti ale mají být založeny spíše na širším základě.

5.3.3 Význam klíčových kompetencí podle jednotlivých vzdělanostních skupin

V zásadě můžeme konstatovat, že nároky zaměstnavatelů na zvládnutí klíčových kompetencí se zvyšují v souladu s rostoucími pracovními požadavky na jednotlivé kategorie vzdělání zaměstnanců. Čím vyšší je obsazovaná pozice a požadovaná úroveň vzdělání pracovníků, tím vyšší jsou i nároky zaměstnavatelů na jednotlivé klíčové znalosti a dovednosti. Na druhé straně existují kompetence, jejichž zvládnutí vyžadují zaměstnavatelé od všech pracovníků bez ohledu na dosaženou úroveň vzdělání. Mezi tyto kompetence potřebné pro všechny vzdělanostní kategorie patří schopnost „nést odpovědnost“ a „ochota učit se“. K široce frekventovaným požadavkům zaměstnavatelů patří i schopnost řešit problémy, dovednost pracovat s výpočetní technikou a schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím.

V souladu s tím, jak jsou nároky na jednotlivé vzdělanostní skupiny diferencovány podle náplně jejich pracovní činnosti, kladou zaměstnavatelé **relativně nejnižší požadavky na absolventy SOU** (tab. 5.1). Absolventi středních odborných učilišť jsou připravováni především pro výkon manuálních a odborných dělnických profesí. Charakteru práce odpovídají i nároky zaměstnavatelů, které jsou zaměřeny zejména na **schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se a schopnost pracovat v týmu**. Naopak nejméně důležitá se pro tuto kategorii vzdělání jeví „zběhlost v cizích jazycích“.

U hodnocení pracovníků se středoškolským maturitním vzděláním projevují zaměstnavatelé **vesměs vyšší nároky**, a to jak v oblasti osobních vlastností, tak dovedností či schopností. Středoškoláci směřují ve srovnání s vyučenými absolventy častěji na pozice, které vyžadují větší samostatnost v jednání a rozhodování. Z toho pak vyplývají i uvedené vyšší požadavky, ačkoliv v samotné preferenci dvou nejdůležitějších schopností a dovedností se shodují s požadavky vůči absol-

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

Tabulka 5.1: Význam klíčových znalostí, dovedností a schopností pro jednotlivé vzdělanostní skupiny zaměstnanců (čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná vlastnost či dovednost důležitější – zdůrazněny nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

Znalosti, dovednosti, schopnosti	důležitost vlastností (hodnoty aritmetického průměru)			
	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ
Ústní a písemný projev	3,45	2,36	1,80	1,38
Čtení a porozumění prac. instrukcím	2,12	1,82	1,68	1,49
Zběhlost v cizích jazycích	3,95	2,79	2,00	1,54
Práce s čísly při pracovním uplatnění	3,07	2,33	1,98	1,71
Schopnost rozhodovat se	3,03	2,31	1,81	1,31
Schopnost řešit problém	2,74	2,10	1,63	1,17
Nést zodpovědnost	2,62	2,09	1,65	1,25
Adaptabilita a flexibilita	2,56	2,14	1,81	1,60
Schopnost týmové práce	2,48	2,09	1,81	1,55
Schopnost vést	3,92	2,98	2,16	1,51
Ochota učit se	2,36	1,89	1,55	1,38
Zběhlost v používání výpoč. techniky	3,30	1,89	1,49	1,40
Zběhlost v zacházení s informacemi	3,03	2,11	1,73	1,37

ventům SOU. Jde o „čtení a porozumění pracovním instrukcím“ a „ochotu učit se“ a o „zběhlost v používání výpočetní techniky“. Na druhém konci, s nejnižší důležitostí požadovaných dovedností a schopností, stojí „schopnost vést“.

U pracovníků – absolventů VOŠ předpokládají zaměstnavatelé, že jejich schopnosti a dovednosti budou ještě na vyšší úrovni, než je tomu u středoškoláků. V nárocích zaměstnavatelů jde o jakýsi průnik mezi požadavky směřovanými ke středoškolákům a k vysokoškolákům. K nejdůležitějším schopnostem zde patří „zběhlost v používání výpočetní techniky“ a „ochota učit se“, nejméně důležitá se na základě hodnot aritmetického průměru jeví „schopnost vést“.

Na zaměstnance s vysokoškolským vzděláním jsou kladeny celkově nejvyšší nároky, jsou od nich očekávány vyšší schopnosti ve všech oblastech uplatnění. Deklarované vysoké požadavky souvisejí s charakterem pracovní náplně vysokoškoláků, která je zpravidla založena na samostatné činnosti (ať již odborné či řídicí). Jiný charakter práce vysokoškoláků se odráží v preferovaných schopnostech, mezi kterými je nejvíce žádaná „schopnost řešit problém“ a „nést zodpovědnost“, nejméně důležitá je podle názoru zaměstnavatelů „práce s čísly při pracovním uplatnění“.

Důležitý pohled na požadavky zaměstnavatelské sféry představují trendy v hodnocení důležitosti zvládnutí jednotlivých kompetencí absolventy. Základní vývoj ukazuje na růst požadavků především na vysokoškoláky, kde je osvojení všech klíčových kompetencí považováno za stále důležitější. Nejvýraznější posun k větší důležitosti najdeme u kompetencí „schopnost řešit problém“, „schopnost vést“, „schopnost rozhodovat se“, „nést zodpovědnost“ a „ústní a písemný projev“. Nárůst významu byl dále zaznamenán u absolventů VOŠ, a to především ve „zběhlosti v používání výpočetní techniky“ a u „schopnosti práce v týmu“.

U absolventů SOU jsme nejvyšší nárůst důležitosti zaznamenali u „používání výpočetní techniky“, „zběhlosti v zacházení s informacemi“ a ve znalostech „cizích jazyků“.

V tomto trendu se zřejmě projevuje vliv technologických změn, které vedou k rozšiřování výpočetní techniky do nejrůznějších oblastí výroby, takže nároky na kvalifikaci a schopnost pracovat s PC i s informacemi se zvyšují i pro dělnické profese.

Naopak mírný pokles hodnocení důležitosti pro zaměstnavatele takřka všech daných klíčových kompetencí je možno pozorovat u zaměstnanců se střední odbornou školou, a to především u „schopnosti vést“, „schopnosti nést odpovědnost“, u kvality „ústního a písemného projevu“ a u schopnosti „práce s čísly při pracovním uplatnění“. Zde je ale nutno upozornit, že přes tento mírný pokles důležitosti je uvedeným kompetencím přikládán stále poměrně vysoký význam.

Po shrnujícím úvodu budou v dalších částech analyzovány výsledky, které vyplynuly z hodnocení důležitosti, kterou mají pro zaměstnavatele klíčové kompetence u různých vzdělanostních skupin zaměstnanců. V tabulkách je vždy uveden přehled pro daný typ vzdělání.

5.3.4 Hodnocení důležitosti znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – podle úrovně vzdělání

Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů SOU

Střední odborná učiliště (SOU) jsou druhem střední školy, kde se vyučují především nematuritní obory (v menší míře i maturitní obory) a kde jsou žáci připravováni zejména pro výkon dělnických profesí a odborných činností. Studium na SOU probíhá u nematuritních oborů po dobu 3 let a je ukončeno závěrečnou zkouškou a vydáním výučního listu. V případě maturitních oborů, které ukončuje pouze asi 10 % absolventů SOU, je délka studia stanovena na 4 roky a studium je ukončeno maturitní zkouškou. Důležitou součástí výuky jak u nematuritních, tak u maturitních oborů je odborný výcvik. Příprava žáků středních odborných učilišť je orientována především na výkon manuálních a manipulačních činností. Tyto základní charakteristiky jsou určující pro celkový charakter školy i charakter uplatnění jejich absolventů, kteří po absolvování školy směřují zejména do oblasti výroby či služeb a vykonávají manuální a manipulační (více či méně specializované) činnosti.

Všechny tyto uvedené fenomény se odrážejí i v tom, jaké vlastnosti a dovednosti zaměstnavatelé u pracovníků – absolventů SOU – vyhledávají (tab. 5.2).

Za nejdůležitější vlastnosti a dovednosti vyučených pracovníků pokládají zaměstnavatelé především „čtení a porozumění pracovním instrukcím“ (za „zcela nezbytné“ až „důležité“ je považuje téměř 98 % zaměstnavatelů), dále pak „adaptabilitu a flexibilitu“ (95 % zaměstnavatelů), „ochotu učit se“ (91 % respondentů) a rovněž „schopnost týmové práce“ (89 % respondentů).

K zajímavému posunu ve srovnání s rokem 2000 došlo v případě „schopnosti nést zodpovědnost“. Ačkoli ji zaměstnavatelé hodnotí jako velmi podstatnou pro výkon povolání, oproti roku 2000 se těžiště odpovědí přesunulo z kategorie „zcela nezbytné“ (v roce 2000 36,3 % odpovědí, v roce 2004 pouze 14,3 % odpovědí) do kategorie „důležité“ (26,4 % odpovědí v roce 2000, 47,3 % v roce 2004).

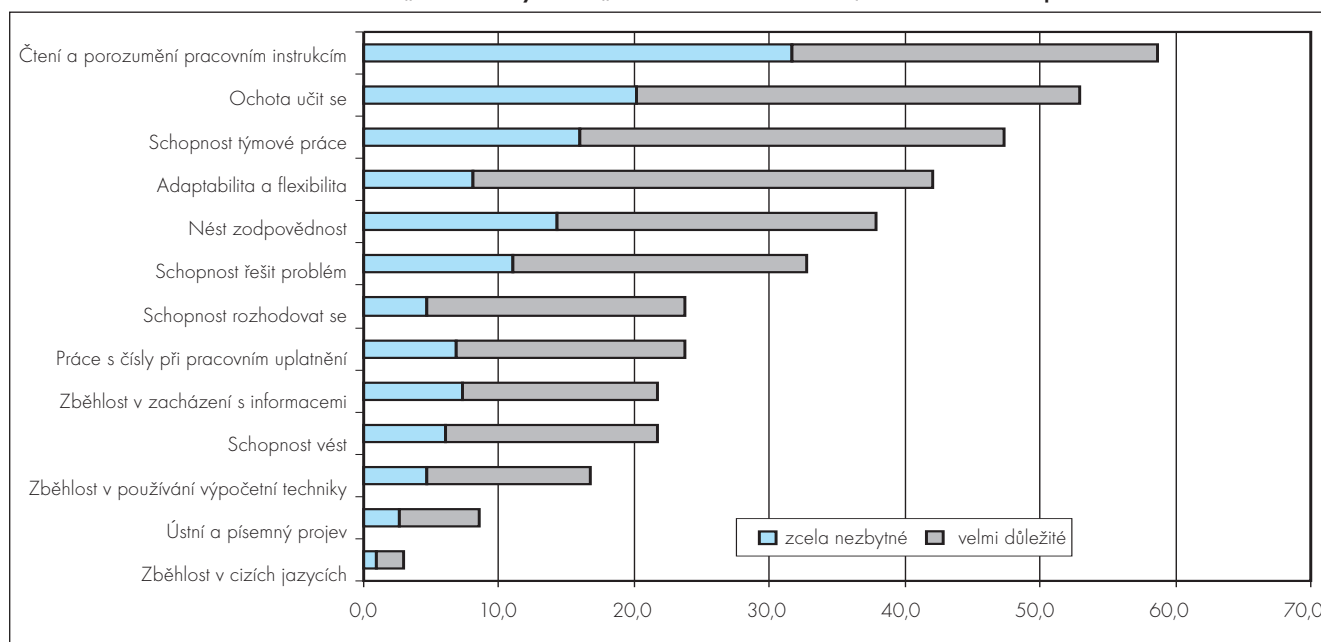
Grafické vyjádření na obr. 5.8 názorně zachycuje, které

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

Tabulka 5.2: Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí u zaměstnanců – absolventů SOU

SOU	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	celkem důležité	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Ústní a písemný projev	3%	6%	40%	49%	47%	4%	3,45
Čtení a porozumění prac. instrukcím	32%	27%	39%	98%	3%	-	2,12
Zběhllost v cizích jazycích	1%	2%	20%	23%	55%	22%	3,95
Práce s čísly při pracovním uplatnění	7%	17%	42%	66%	32%	3%	3,07
Schopnost rozhodovat se	5%	19%	47%	71%	28%	2%	3,03
Schopnost řešit problém	11%	22%	50%	83%	16%	1%	2,74
Nést zodpovědnost	14%	24%	47%	85%	15%	-	2,62
Adaptabilita a flexibilita	8%	34%	53%	95%	6%	-	2,56
Schopnost týmové práce	16%	31%	42%	89%	11%	0%	2,48
Schopnost vést	6%	16%	58%	80%	-	20%	3,92
Ochota učit se	20%	33%	38%	91%	8%	0%	2,36
Zběhllost v používání výpoč. techniky	5%	12%	38%	55%	38%	7%	3,3
Zběhllost v zacházení s informacemi	7%	14%	51%	73%	24%	4%	3,03

Obrázek 5.8: SOU – „Zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ vlastnosti, dovednosti a schopnosti v %



vlastnosti a dovednosti jsou pro zaměstnavatele u absolventů SOU nepostradatelné, tj. byly ohodnoceny jako „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“.

Z grafu je zřejmé, že u pracovníků, kteří absolvovali střední odborné učiliště, zaměstnavatelé přikládají prioritní význam „čtení a porozumění pracovním instrukcím“, „ochotě učit se“, „schopnosti týmové práce“ a „adaptabilitě a flexibilitě“. Tyto položky považuje za nepostradatelné více než 40 % zaměstnavatelů. Naopak „zběhllost v cizích jazycích“ a kvalitní „ústní a písemný projev“ je podstatný pro méně než 10 % zaměstnavatelů.

Preference důležitosti jednotlivých vlastností, dovedností a znalostí souvisí mj. s velikostí organizace. Pro skupinu vyučených jsou výsledky následující²⁸ (tab. 5.3).

Nejvyšší nároky vůči vyučeným pracovníkům mají zaměstnavatelé z velmi malých (do 25 zaměstnanců) a malých firem (do 100 zaměstnanců), a to zejména pokud jde o „ochotu učit se“, „schopnost čtení a porozumění pracovním in-

strukcím“, „schopnost nést zodpovědnost“, dále pokud jde o „adaptabilitu a flexibilitu“ a o „schopnost týmové práce“. Také v případě dovedností a schopností, které se pohybují spíše na okraji zájmu zaměstnavatelů, představitelé malých firem – na rozdíl od podniků velkých – relativně často očekávají od absolventů SOU určitou míru výkonu. Jedná se například o kvalitní „ústní a písemný projev“, dále o „schopnost vést“ a také u „zběhllosti v cizích jazycích“ jsou požadavky malých firem o něco vyšší. Rovněž u „schopnosti roz-

28) U hodnocení SOU se projevila statistická závislost u největšího počtu položek (9): „ústní a písemný projev“, „zběhllost v cizích jazycích“, „schopnost řešit problém“, „nést odpovědnost“, „adaptabilita a flexibilita“, „schopnost vést“, „ochota učit se“, „zběhllost v používání výpočetní techniky“ a „zběhllost v zacházení s informacemi“. Uvádíme a komentujeme zde však všechny položky, a to z důvodu srovnání výsledků s výzkumem z roku 2000. Upozorňujeme na fakt, že publikované výsledky v závislosti na velikosti organizace tak mají pouze orientační hodnotu a nikoliv statistickou funkci.

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

Tabulka 5.3: SOU – Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí podle velikosti organizace

% odpovědí „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“	velikost organizace – počet zaměstnanců				
	do 25 (a+b)	26–100 (c)	101–250 (d)	251–500 (e)	nad 500 (f+g)
Ústní a písemný projev	20,7%	8,0%	5,7%	9,4%	4,0%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	63,3%	54,0%	42,6%	64,2%	72,0%
Zběhllost v cizích jazycích	6,9%	6,0%	–	1,9%	2,1%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	34,5%	24,0%	17,0%	26,4%	22,0%
Schopnost rozhodovat se	34,5%	34,0%	16,7%	20,8%	18,4%
Schopnost řešit problém	56,7%	42,0%	18,5%	28,3%	28,6%
Nést zodpovědnost	63,3%	50,0%	25,9%	32,1%	30,0%
Adaptabilita a flexibilita	63,3%	56,0%	26,4%	34,0%	40,0%
Schopnost týmové práce	62,1%	58,8%	31,5%	37,7%	54,0%
Schopnost vést	17,9%	10,0%	3,7%	1,9%	2,0%
Ochota učit se	66,7%	52,9%	42,6%	50,9%	58,0%
Zběhllost v používání výpočetní techniky	30,0%	28,0%	5,6%	11,3%	16,0%
Zběhllost v zacházení s informacemi	41,4%	27,5%	13,2%	15,1%	20,0%

hodovat se“ kladou zaměstnavatelé malých firem na absolventy SOU vyšší nároky.

Pokud jde o „čtení a porozumění pracovním instrukcím“, mají nejvyšší nároky na vyučené zaměstnavatelé z velkých podniků (nad 500 zaměstnanců). Tyto rozdíly mohou souviset s tím, že v malých podnicích je vyšší potřeba flexibility i u této kvalifikační skupiny, zatímco v případě velkých podniků je práce absolventů SOU stále ještě „klasicky dělnická“, tj. zaměřená na výkon přesně určené pracovní činnosti. Z toho také vyplývá potřeba, kterou velké podniky kladou na důkladné znalosti přesně stanovených pracovních postupů a instrukcí určité pracovní činnosti a naopak širší záběr nároků typický pro malé firmy.

Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů SOŠ

Střední odborné školy (SOŠ) představují rozsáhlou oblast vzdělávání, která žáky připravuje pro výkon odborných povolání (zejména v oblasti technické, ekonomické, zemědělské, pedagogické, zdravotnické, sociálně právní, správní, umělecké a kulturní), která kladou vyšší nároky jak na odborné znalosti, tak i na ovládnutí širších dovedností. Charakteristickým znakem SOŠ je jejich specializace. Délka studia je stanovena na 4 roky, u konzervatoří na 6 let²⁹. Studium je ukončeno ma-

turitní zkouškou. Oblíbenost tohoto druhu středního vzdělávání pramení z široké možnosti uplatnění. Po absolvování střední odborné školy mohou její absolventi pokračovat ve studiu na vyšší odborné či vysoké škole, současně však mají odbornou kvalifikaci, která jim umožňuje – v případě, že nepokračují v dalším studiu – dobrý start na trhu práce.

Vliv výše uvedených skutečností se projevuje i v hodnocení důležitosti dovedností, vlastností a znalostí, které zaměstnavatelé od pracovníků – absolventů SOŠ očekávají (tab. 5.4).

Od pracovníků se středoškolským vzděláním očekávají zaměstnavatelé více než od vyučených zaměstnanců. Mají vůči nim celkově vyšší nároky, a pokud se podíváme na vnitřní strukturu preferovaných vlastností a dovedností, pak vidíme, že kategorii „vůbec nepotřebují“ (v tabulce jen „nepotřebují“) více než dvě třetiny zaměstnavatelů vůbec nevyužily. Jako nejméně důležitá se u této vzdělanostní skupiny zaměstnavatelům jeví „schopnost vést“ a „zběhllost v cizích jazycích“, přesto však 80 % zaměstnavatelů znalost cizího jazyka za důležitou považuje. Jako **důležité dovednosti a schopnosti** vnímají zaměstnavatelé především „čtení

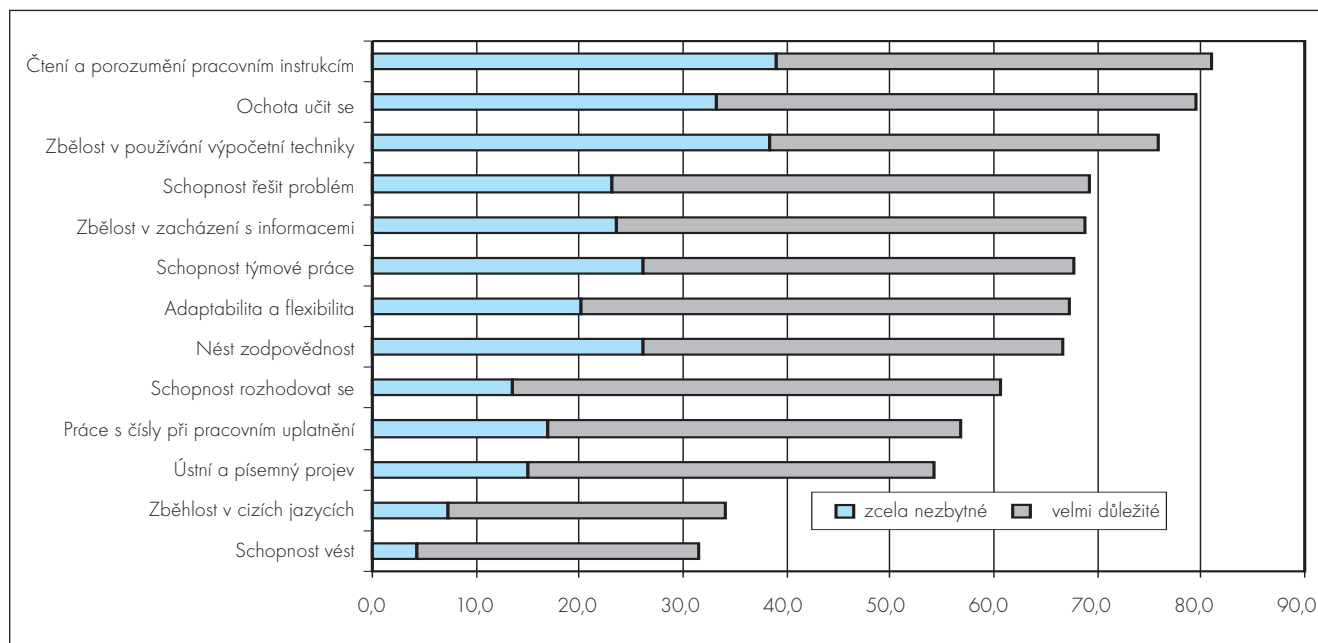
29) Jestliže žáci vstupují na konzervatoř již po ukončení 5. ročníku základní školy, trvá studium 8 let.

Tabulka 5.4: Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí u zaměstnanců – absolventů SOŠ

SOŠ	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Ústní a písemný projev	15%	39%	41%	95%	5%	–	2,36
Čtení a porozumění prac. instrukcím	39%	42%	17%	98%	2%	–	1,82
Zběhllost v cizích jazycích	7%	27%	47%	81%	17%	2%	2,79
Práce s čísly při pracovním uplatnění	17%	40%	37%	94%	6%	0%	2,33
Schopnost rozhodovat se	14%	47%	34%	95%	5%	–	2,31
Schopnost řešit problém	23%	46%	28%	98%	2%	–	2,1
Nést zodpovědnost	26%	41%	31%	98%	2%	–	2,09
Adaptabilita a flexibilita	20%	47%	32%	99%	1%	–	2,14
Schopnost týmové práce	26%	42%	30%	97%	3%	–	2,09
Schopnost vést	4%	27%	38%	70%	27%	3%	2,98
Ochota učit se	33%	46%	19%	99%	1%	0%	1,89
Zběhllost v používání výpoč. techniky	38%	38%	22%	98%	2%	0%	1,89
Zběhllost v zacházení s informacemi	24%	45%	28%	97%	3%	–	2,11

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

Obrázek 5.9: SOŠ – „Zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ vlastnosti, dovednosti a schopnosti v %



a porozumění pracovním instrukcím“ (98 % respondentů), dále „ochotu učit se“ (99 % respondentů) a „zběhllost v používání výpočetní techniky“ (98 % respondentů). Také „adaptabilita a flexibilita“ (99 % respondentů) a „schopnost nést zodpovědnost“ (98 % respondentů) jsou považovány za důležité.

Ve srovnání s rokem 2000 došlo k poklesu zejména v kategorii „zcela nezbytné“ u všech položek, a to především u „ústního a písemného projevu“ (o 22 procentních bodů), „práce s čísly při plnění pracovních úkolů“ (o 21 procentních bodů) a u „schopnosti nést zodpovědnost“ (o 22 procentních bodů). V kategorii „důležité“ byl naopak zaznamenán nárůst, a to rovněž u všech položek, nejvýraznější však u položky „zběhllost v cizích jazycích“ (20 procentních bodů) a „schopnost nést zodpovědnost“ (18 procentních bodů), kde došlo k přesunu z kategorie „zcela nezbytné“.

Grafické vyjádření na obr. 5.9 zachycuje, které vlastnosti považují zaměstnavatelé u pracovníků se středním odborným vzděláním za „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“.

Mezi kompetence pracovníků s maturitním středoškolským vzděláním, které jsou pro zaměstnavatele nepostradatelné, patří zejména „čtení a porozumění pracovním instrukcím“, „ochota učit se“ a „zběhllost v používání výpočetní techniky“. Pro téměř 70 % zaměstnavatelů sem ještě patří „schopnost řešit problém“ a „zběhllost v zacházení s informacemi“. Naopak k nepříliš zdůrazněným dovednostem řadí zaměstnavatelé „schopnost vést“ a „zběhllost v cizích jazycích“.

Pokud porovnáme výsledky s hodnotami u absolventů SOU, je patrné, že intenzita důležitosti vlastností je odlišná – v případě absolventů SOŠ je očekávána i u relativně méně významných dovedností určitá míra osvojení: dvě nejméně vyžadované schopnosti uvedené výše označuje jako

„velmi důležité“ či případně „zcela nezbytné“ cca 30 % respondentů. U pracovníků, kteří absolvovali SOU, považovala znalost jazyků za zcela nezbytnou či velmi důležitou 3 % zaměstnavatelů, u středoškolků jde o 34 %.

V souvislosti s velikostí organizace je důležitost jednotlivých vlastností, dovedností a znalostí u zaměstnanců se středním odborným vzděláním rozložena následovně³⁰ (tab. 5.5).

Jestliže v rámci celkového hodnocení je uvedeno, že vůči pracovníkům se středním odborným vzděláním mají zaměstnavatelé vyšší nároky než vůči vyučeným, pak tento trend potvrzují i výsledky získané z třídění podle velikosti organizací. Na rozdíl od roku 2000, kdy vůči těmto absolventům projevovaly nejvyšší nároky středně velké firmy, v roce 2004 tomu tak není. Z tabulky vyplývá, že zaměstnavatelé ze středně velkých organizací (101 až 250 zaměstnanců) prezentují relativně nejvyšší nároky. Určitou výjimkou z tohoto trendu je „zběhllost v používání výpočetní techniky“, „zběhllost v zacházení s informacemi“ a také „práce s čísly při plnění pracovních úkolů“, i když rozdíly mezi firmami jednotlivých velikostních kategorií jsou malé. Menší firmy častěji než firmy větší požadují od svých zaměstnanců kvalitní „ústní a písemný projev“, „schopnost rozhodovat se“ a „schopnost řešit problém“, „schopnost nést zodpovědnost“, „schopnost týmové práce“, „ochotu učit se“ a také „schopnost vést“. Zajímavé zde je, že velké organizace (nad 500 zaměstnanců) považují uvedené schopnosti a dovednosti za významné častěji než firmy střední velikosti.

30) Statisticky významná závislost se zde projevila pouze u třech položek, a to u „ústního a písemného projevu“, „schopnosti rozhodovat se“ a „zběhllosti v používání výpočetní techniky“. Uvádíme a komentujeme zde však všechny položky, a to z důvodu srovnání výsledků s výzkumem z roku 2000. Upozorňujeme na fakt, že publikované výsledky v závislosti na velikosti organizace tak mají pouze orientační hodnotu a nikoliv statistickou funkci.

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

Tabulka 5.5: SOŠ – Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí podle velikosti organizace

% odpovědí „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“	velikost organizace – počet zaměstnanců				
	do 25 (a+b)	26–100 (c)	101–250 (d)	251–500 (e)	nad 500 (f+g)
Ústní a písemný projev	66,7%	65,5%	39,7%	53,7%	48,0%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	76,1%	85,5%	74,1%	83,3%	86,3%
Zběhlost v cizích jazycích	41,3%	32,7%	29,3%	31,5%	36,7%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	61,4%	47,3%	63,2%	59,3%	52,9%
Schopnost rozhodovat se	69,6%	69,1%	60,3%	53,7%	51,0%
Schopnost řešit problém	80,4%	74,5%	63,8%	64,8%	64,7%
Nést zodpovědnost	69,6%	78,2%	62,1%	57,4%	66,7%
Adaptabilita a flexibilita	73,9%	70,9%	59,6%	64,8%	68,6%
Schopnost týmové práce	78,3%	74,5%	56,9%	61,1%	70,6%
Schopnost vést	34,8%	34,5%	31,0%	27,8%	29,4%
Ochota učit se	82,6%	81,8%	75,9%	75,9%	82,4%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	71,7%	80,0%	82,8%	63,0%	80,4%
Zběhlost v zacházení s informacemi	73,9%	69,1%	75,4%	59,3%	66,7%

Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů VOŠ

Novelou školského zákona z roku 1995 byl ustaven nový druh škol – **vyšší odborné školy**. Tyto školy jsou určeny pro studenty mající ukončené střední vzdělání s maturitou. Vyšší odborné školy byly ustaveny s cílem rozšířit nabídku terciárního neuniverzitního vzdělávání. Zároveň nahrazují zrušené pomaturitní vzdělávání.

Délka studia je stanovena na 2 až 3,5 roku a studium je ukončeno absolutoriem. Absolutorium se skládá z absolventské práce, zkoušky z odborných předmětů a zkoušky z cizího jazyka. Výuka je ve srovnání s vysokými školami mnohem více zaměřena na praxi a praktické dovednosti.

Vzhledem k tomu, že se jedná o relativně nový druh vzdělávání, je zajímavé sledovat, jaké požadavky a očekávání s pracovníky – absolventy VOŠ zaměstnavatelé spojují.

S pracovníky – absolventy vyšších odborných škol spojují zaměstnavatelé značná očekávání. Zejména od nich vyžadují „zběhlost v používání výpočetní techniky“ (takřka 100 %), „ochotu učit se“ (takřka 100 %), „schopnost řešit problém“ (takřka 100 %), „schopnost rozhodovat se“ (takřka 100 %), kvalitní „ústní a písemný projev“ (takřka 100 %), „adaptabilitu a flexibilitu“ (takřka 100 %), ochotu „nést zodpovědnost“ (99 %), a „zběhlost v zacházení s informace-

mi“ (99 %). Obdobně jako v případě hodnocení středoškoláků, také zde u 8 položek z baterie klíčových dovedností zaměstnavatelé nevyužili volby, že danou vlastnost či schopnost vůbec nepotřebují, a současně u zbývajících 5 položek se v této kategorii vyjádřil vždy pouze jeden zaměstnavatel.

V hodnocení důležitosti klíčových kompetencí absolventů VOŠ je zřejmá kombinace požadavků, které zaměstnavatelé mají vůči středoškolákům a vysokoškolákům. Pokud jde o posouzení důležitosti, dá se říci, že je vyšší než u středoškoláků, ale nižší než u vysokoškoláků.

Obdobně jako v případě hodnocení středoškolsky vzdělaných pracovníků, také zde **došlo ve srovnání s rokem 2000 k výrazným posunům.** Takřka u všech položek (s výjimkou „zběhlosti v používání výpočetní techniky“) **došlo k poklesu významu kategorie „zcela nezbytné“** a k přesunutí těžiště zájmu do kategorie „velmi důležité“. Jde zejména o dovednosti a schopnosti „ústní a písemný projev“, „zběhlost v cizích jazycích“, „práce s čísly při pracovním uplatnění“, „nést zodpovědnost“, „schopnost vést“ a „zběhlost v zacházení s informacemi“. Rozdíly ve srovnání s rokem 2000 se pohybují okolo 20 procentních bodů.

V grafu na obrázku 5.10 jsou zobrazeny pro jednotlivé klíčové kompetence podíly zaměstnavatelů, kteří je považují za „zcela nezbytné“ či „velmi důležité“.

Tabulka 5.6: Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí u zaměstnanců – absolventů VOŠ

VOŠ	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Ústní a písemný projev	38%	45%	17%	100%	0%	-	1,8
Čtení a porozumění prac. instrukcím	51%	35%	10%	96%	4%	0%	1,68
Zběhlost v cizích jazycích	30%	44%	23%	96%	4%	-	2
Práce s čísly při pracovním uplatnění	30%	45%	23%	98%	2%	-	1,98
Schopnost rozhodovat se	37%	45%	18%	100%	0%	-	1,81
Schopnost řešit problém	46%	45%	8%	100%	-	0%	1,63
Nést zodpovědnost	48%	40%	11%	99%	0%	0%	1,65
Adaptabilita a flexibilita	35%	49%	15%	100%	0%	-	1,81
Schopnost týmové práce	39%	44%	16%	98%	2%	-	1,81
Schopnost vést	25%	41%	28%	93%	7%	-	2,16
Ochota učit se	53%	41%	6%	100%	-	0%	1,55
Zběhlost v používání výpoč. techniky	62%	29%	9%	100%	-	0%	1,49
Zběhlost v zacházení s informacemi	40%	48%	11%	99%	1%	-	1,73

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

Od pracovníků s vyšším odborným vzděláním zaměstnavatelé důrazně požadují zejména „ochotu učit se“, „schopnost řešit problém“ a „zběhlost v používání výpočetní techniky“, které za „zcela nezbytné“ či „velmi důležité“ považuje více než 90 % respondentů. K 90 % se blíží i položky „zběhlost v zacházení s informacemi“ a ochota „nést zodpovědnost“. Obdobně jako v předchozí tabulce je zřejmé, že i při omezení na kategorie „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ se jedná o schopnosti, které jsou kombinací zcela nezbytných dovedností u středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných pracovníků. Nejméně vyžadované znalosti a dovednosti „schopnost vést“ a „zběhlost v cizích jazycích“ jsou velmi významné pro více než 60 % zaměstnavatelů, což ve srovnání s nejméně vyžadovanými vlastnostmi u středoškoláků činí nárůst zhruba o 30 procentních bodů.

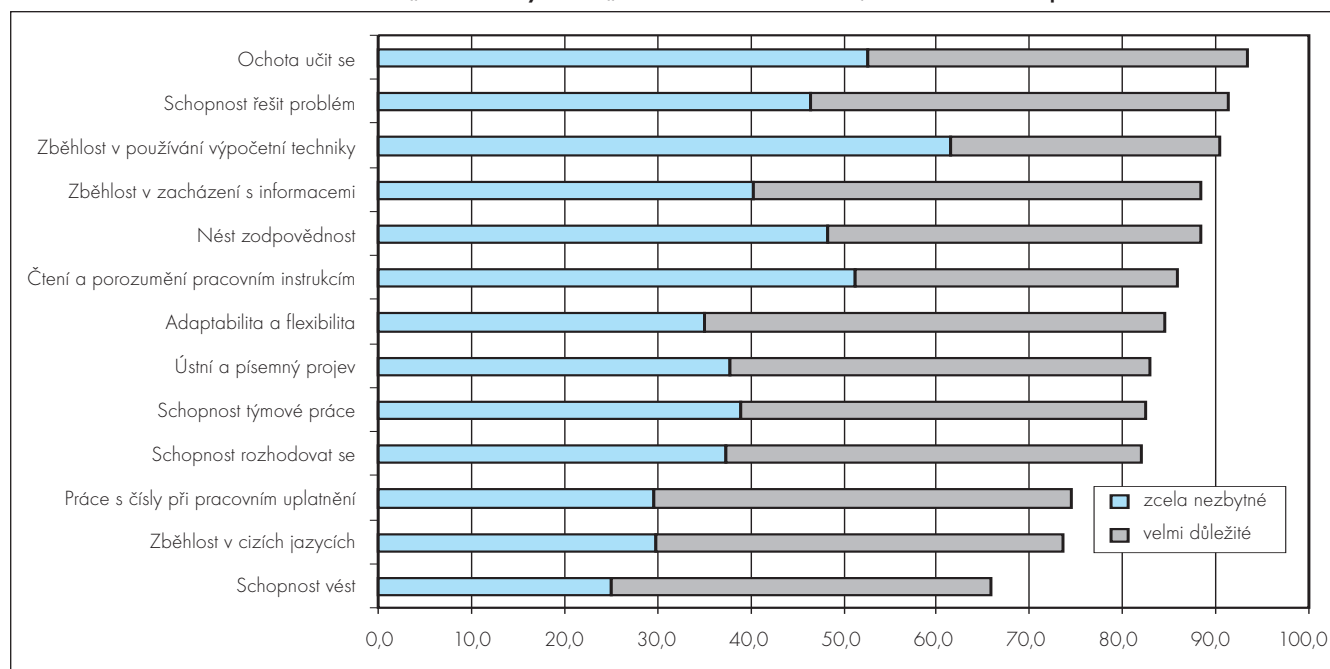
Pokud jde o vliv velikosti organizace na strukturu hodnocení důležitosti žádaných klíčových kompetencí, je z dosaže-

ných výsledků patrné, že jednotlivé firmy se od sebe liší jen málo v uvedení vlastností a dovedností, které jsou „zcela nezbytné“ či „velmi důležité“³¹ (tab. 5.7).

Podobně jako ve výzkumu z roku 2000 při porovnání potřeb malých (do 25 zaměstnanců) a velkých (nad 500 zaměstnanců) firem je patrné, že ačkoliv v celku preferují obdobné dovednosti a schopnosti, v detailu se od sebe liší. Pro více než 90 % malých firem je důležité, aby jejich zaměstnanci – absolventi VOŠ byli „schopni řešit pro-

31) To potvrzují i výsledky statistické závislosti, kdy významná statistická závislost byla zjištěna pouze u položky „zběhlost v cizích jazycích“, „práce s čísly při plnění pracovních úkolů“ a „zběhlost v používání výpočetní techniky“. Uvádíme a komentujeme zde však všechny položky, a to z důvodu srovnání výsledků s výzkumem z roku 2000. Upozorňujeme na fakt, že publikované výsledky v závislosti na velikosti organizace tak mají pouze orientační hodnotu a nikoliv statistickou funkci.

Obrázek 5.10: VOŠ – „Zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ vlastnosti, dovednosti a schopnosti v %



Tabulka 5.7: VOŠ – Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí podle velikosti organizace

% odpovědí „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“	velikost organizace – počet zaměstnanců				
	do 25 (a+b)	26–100 (c)	101–250 (d)	251–500 (e)	nad 500 (f+g)
Ústní a písemný projev	82,6%	84,8%	87,0%	80,0%	80,4%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	78,3%	91,3%	87,0%	80,0%	89,1%
Zběhlost v cizích jazycích	78,3%	65,2%	80,4%	68,0%	78,3%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	72,7%	73,9%	88,9%	64,0%	73,9%
Schopnost rozhodovat se	87,0%	91,3%	87,0%	76,0%	71,7%
Schopnost řešit problém	95,7%	95,7%	91,3%	86,0%	91,3%
Nést zodpovědnost	78,3%	95,7%	87,0%	82,0%	93,5%
Adaptabilita a flexibilita	87,0%	78,3%	80,4%	86,0%	91,3%
Schopnost týmové práce	82,6%	82,6%	78,3%	80,0%	89,1%
Schopnost vést	69,7%	63,0%	69,6%	66,0%	63,0%
Ochota učit se	95,7%	91,3%	89,1%	94,0%	97,8%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	78,3%	91,3%	93,5%	86,0%	97,8%
Zběhlost v zacházení s informacemi	78,3%	84,8%	93,3%	88,2%	91,3%

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

blém” a „ochotni se učit”. Tyto dvě schopnosti jsou významné také pro více než 90 % velkých organizací, avšak dále je pro ně nezbytné, aby zaměstnanci byli schopni **„nést zodpovědnost”**, byli **„adaptabilní a flexibilní”**, schopni **„týmové práce”** a zvládli **„v používání výpočetní techniky”** i **„v zacházení s informacemi”**.

Hodnocení znalostí, dovedností a schopností zaměstnanců – absolventů VŠ

Vysoké školy tvoří nejvyšší stupeň vzdělávací soustavy. V současné době (podle zákona č. 172/1990 Sb. o vysokých školách) existují tři druhy vysokoškolského studia: bakalářské, magistersko/inženýrské a postgraduální. Magistersko/inženýrské studium je v podstatě nástupcem standardního druhu studia platného před rokem 1989 a trvá zpravidla 5 let. Postgraduální studium nahrazuje dřívější vědeckou a odbornou přípravu a mohou v něm studovat ti, kteří absolvovali magistersko/inženýrské studium. Jeho délka trvání (u interního typu studia) je obvykle 3 roky. Bakalářské studium je nový, kratší typ studia, který má za cíl rozšířit nabídku terciárního vzdělávání u nás. Obvyklá délka trvání je 3 roky a jeho absolventi mohou vstoupit do magistersko/inženýrského studia a za dva roky složit státní závěrečnou zkoušku magistersko/inženýrskou. Studium je ukončeno již zmíněnou státní závěrečnou zkouškou (jejíž součástí je i diplomová práce) a obdržением diplomu.

Vysoké školy připravují vysoce kvalifikované odborníky a výzkumné pracovníky v technických, přírodních, humanitních, lékařských a dalších oborech.

Uvedené faktory mají významný vliv i na velmi vysoké požadavky zaměstnavatelů vůči této vzdělanostní skupině.

rozdíl od hodnocení vlastností a dovedností u absolventů SOŠ a VOŠ – **zaznamenán** u tří čtvrtin položek **nárůst významu** kategorie **„zcela nezbytné”**, přičemž se jednalo nejčastěji o přesun z kategorie „velmi důležité”. K nejvýraznějšímu posunu došlo u **„schopnosti rozhodovat se”**, **„schopnosti řešit problém”**, ochoty **„nést zodpovědnost”** a **„schopnosti vést”**. Nejvýraznější opačný trend (pokles významu kategorie „zcela nezbytné” do kategorie „velmi důležité”) se projevil u schopnosti **„práce s čísly při pracovním uplatněním”**.

Z obrázku 5.11 je zřejmé, že **všechny položky překračují** v kategoriích „zcela nezbytné” a „velmi důležité” **80 %**, přičemž položky **„schopnost řešit problém”**, **„nést zodpovědnost”**, **„ochota učit se”**, **„schopnost rozhodovat se”**, **„zběhllost v zacházení s informacemi”**, **„zběhllost v používání výpočetní techniky”**, kvalitní **„ústní a písemný projev”** a **„čtení a porozumění pracovním instrukcím”** přesahují 90 %. Současně pro více než 70 % zaměstnavatelů je u vysokoškoláků „zcela nezbytné”, aby byli schopni **„řešit problém”**, **„nést zodpovědnost”**, **„rozhodovat se”** a měli kvalitní **„ústní a písemný projev”**. Na druhé straně kontinua stojí požadavek **„práce s čísly při plnění pracovních úkolů”**, který je nezbytný „pouze” pro 47 % zaměstnavatelů.

V tabulce 5.9. jsou uvedeny výsledky z hlediska nezbytnosti jednotlivých vlastností, dovedností a znalostí u vysokoškolsky vzdělaných pracovníků **v souvislosti s velikostí organizace**. Jak je patrné, jednotlivé firmy se od sebe jen málo liší v upřednostňování jednotlivých položek.³²

Pokud jde o **vysokoškoláky**, relativně **nejnižší nároky** vůči nim projevují **zaměstnavatelé v malých firmách** (do

Tabulka 5.8: Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí u zaměstnanců – absolventů VŠ

VŠ	zcela nezbytné	velmi důležité	důležité	důležité celkem	méně důležité	nepotřebují	aritmet. průměr
Ústní a písemný projev	70%	23%	6%	99%	1%	0%	1,38
Čtení a porozumění prac. instrukcím	66%	25%	6%	96%	3%	1%	1,49
Zběhllost v cizích jazycích	60%	29%	9%	98%	1%	1%	1,54
Práce s čísly při pracovním uplatnění	47%	39%	12%	97%	2%	1%	1,71
Schopnost rozhodovat se	74%	22%	3%	100%	-	0%	1,31
Schopnost řešit problém	84%	15%	0%	100%	-	0%	1,17
Nést zodpovědnost	79%	19%	2%	100%	-	0%	1,25
Adaptabilita a flexibilita	53%	36%	10%	99%	1%	0%	1,6
Schopnost týmové práce	58%	32%	9%	99%	0%	1%	1,55
Schopnost vést	62%	28%	9%	98%	1%	1%	1,51
Ochota učit se	66%	30%	3%	100%	-	0%	1,38
Zběhllost v používání výpoč. techniky	69%	25%	5%	99%	1%	0%	1,4
Zběhllost v zacházení s informacemi	69%	27%	4%	99%	0%	0%	1,37

U pracovníků s VŠ vzděláním jsou očekávání zaměstnavatelů pochopitelně mnohem vyšší než v předešlých případech (tab. 5.8). U všech dovedností či znalostí a vlastností požadovaná míra jejich důležitosti přesahuje 96 %. U značné části položek se pohybuje mezi 99–100 %, a to u položky **„schopnost rozhodovat se”** (takřka 100 % respondentů), **„schopnost řešit problém”** (takřka 100 % respondentů), ochota **„nést zodpovědnost”** (takřka 100 % respondentů) a **„ochota učit se”** (takřka 100 % respondentů).

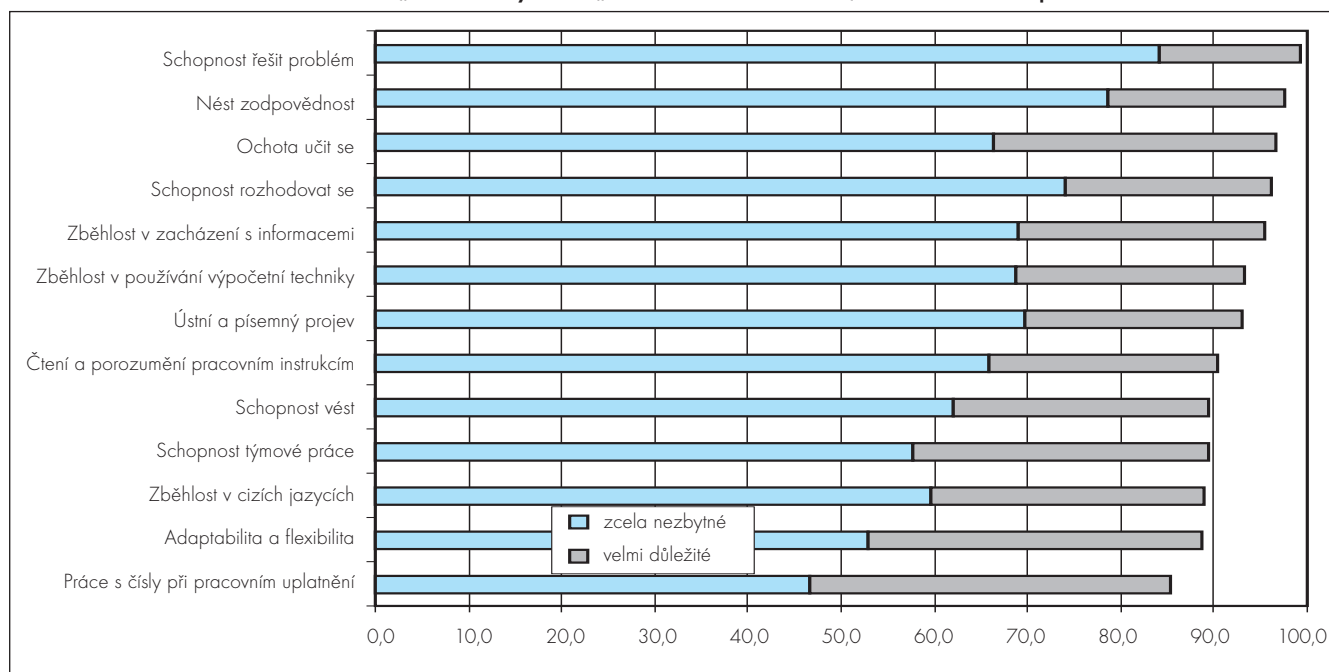
Ve srovnání s rokem 2000 byl u vysokoškoláků – na

25 zaměstnanců), ačkoliv u položky **„schopnost řešit problém”** považují danou vlastnost za důležitou všichni odpovídající zaměstnavatelé z dané velikostní kategorie. U vět-

32) Statisticky významná závislost se projevila pouze u položek „práce s čísly při plnění pracovních úkolů”, „nést zodpovědnost” a „zběhllost v zacházení s informacemi”. Uvádíme a komentujeme zde však všechny položky, a to z důvodu srovnání výsledků s výzkumem z roku 2000. Upozorňujeme na fakt, že publikované výsledky v závislosti na velikosti organizace tak mají pouze orientační hodnotu a nikoliv statistickou funkci.

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

Obrázek 5.11: VŠ – „Zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ vlastnosti, dovednosti a schopnosti v %



Tabulka 5.9: VŠ – Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí podle velikosti organizace

% odpovědi „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“	velikost organizace – počet zaměstnanců				
	do 25 (a+b)	26–100 (c)	101–250 (d)	251–500 (e)	nad 500 (f+g)
Ústní a písemný projev	87,8%	96,4%	93,0%	94,4%	94,0%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	87,2%	90,9%	93,0%	87,0%	94,0%
Zběhlost v cizích jazycích	83,7%	89,1%	91,2%	85,2%	96,0%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	87,0%	85,5%	94,6%	79,6%	80,0%
Schopnost rozhodovat se	93,9%	96,4%	96,5%	98,1%	96,0%
Schopnost řešit problém	100,0%	98,2%	98,2%	100,0%	100,0%
Nést zodpovědnost	91,8%	98,2%	98,2%	100,0%	100,0%
Adaptabilita a flexibilita	81,6%	81,8%	89,5%	92,6%	98,0%
Schopnost týmové práce	85,7%	83,6%	89,5%	92,6%	96,0%
Schopnost vést	79,6%	87,3%	93,0%	96,3%	90,0%
Ochota učit se	93,9%	94,5%	94,7%	100,0%	100,0%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	87,8%	94,5%	93,0%	92,6%	98,0%
Zběhlost v zacházení s informacemi	89,8%	90,9%	98,2%	98,1%	100,0%

ších a velkých firem (více než 250 zaměstnanců) dosáhlo označení „zcela nezbytné“ a „velmi důležité“ 100 % u kompetencí „schopnost řešit problém“, „nést zodpovědnost“, „ochota učit se“ a „zběhlost v zacházení s informacemi“. Pokud jde o „schopnost vést“, která dosáhla u malých firem nejmenší nezbytnosti, pak u velkých organizací (250–500 zaměstnanců) je její význam vyšší. Možným vysvětlením je zřejmě fakt, že v malých organizacích zastává řídicí funkci majitel organizace a tudíž pro něho není tato dovednost u ostatních zaměstnanců – i vysokoškoláků – nezbytná. Do největších firem je pak přijímáno více vysokoškolsky vzdělaných lidí, kteří zde často vykonávají vysoce odbornou práci, u které však nikoho dalšího neřídí a není to od nich ani očekáváno. Naopak ve středně velkých organizacích vykonávají vysokoškoláci často jak odbornou práci, tak zároveň i řídicí funkci.

5.3.5 Znalosti, dovednosti a schopnosti, na které by se měla škola více zaměřit

Z hlediska sladování požadované a skutečné kvality pracovní síly vstupující na trh práce je rovněž nezbytné věnovat pozornost názorům zaměstnavatelů na to, kterých kompetencí se absolventům nedostává a u kterých by škola měla svou přípravu zlepšit a klást na jejich rozvoj větší důraz.

Tabulka 5.10. uvádí procentní zastoupení zaměstnavatelů, kteří u dané schopnosti vyjádřili, že by se na její rozvoj měla škola více zaměřit.

Největší část zaměstnavatelů požaduje, aby se školy (s výjimkou SOU) více věnovaly rozvíjení dovednosti „zběhlost v cizích jazycích“.

U všech vzdělanostních skupin zaměstnavatelé požadují zlepšit přípravu zejména u „schopnosti řešit problém“ a „nést zodpovědnost“, a to i v případě absolventů SOU,

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

Tabulka 5.10: Klíčové kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit

	SOU	SOŠ	VOŠ	VŠ
Ústní a písemný projev	21,8%	34,5%	28,7%	37,1%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	32,7%	23,3%	12,4%	10,9%
Zběhllost v cizích jazycích	19,6%	50,5%	47,6%	58,5%
Práce s čísly při pracovním uplatnění	14,9%	18,9%	10,9%	10,9%
Schopnost rozhodovat se	21,5%	42,2%	40,0%	47,3%
Schopnost řešit problém	28,4%	46,5%	40,0%	51,3%
Nést zodpovědnost	34,2%	42,5%	38,9%	48,0%
Adaptabilita a flexibilita	22,2%	28,0%	24,4%	26,2%
Schopnost týmové práce	22,2%	36,7%	31,3%	37,5%
Schopnost vést	6,2%	18,2%	25,5%	40,7%
Ochota učit se	34,9%	36,4%	25,8%	28,4%
Zběhllost v používání výpočetní techniky	27,3%	33,8%	21,5%	22,2%
Zběhllost v zacházení s informacemi	20,0%	34,9%	29,8%	36,4%

u kterých tyto schopnosti nemají takovou důležitost. Jistou nespokojenost se současnou kvalitou přípravy na školách vyjadřují zaměstnavatelé dále u „**schopnosti rozhodovat se**“.

Nároky zaměstnavatelů na kvalitu školní přípravy se ve srovnání s rokem 2000 většinou zvýšily, a to tak, že čím vyšší vzdělání pracovníci mají, tím více vzrostly nároky zaměstnavatelů na školní přípravu.

Pokud se zaměříme na názory zaměstnavatelů na skupinu SOU, pak nejvyšší podíl firem doporučuje školám více se věnovat kompetenci, která nejvíce souvisí s výchovnými cíli škol, tj. „**ochotě učit se**“. Další výrazná část zaměstnavatelů požaduje zlepšení přípravy v již uvedených schopnostech „**nést zodpovědnost**“ a „**schopnost řešit problém**“. Výrazně je rovněž požadováno, aby se škola soustředila na rozvoj schopností „**čtení a porozumění pracovním instrukcím**“ a „**zběhllost v používání výpočetní techniky**“. Ve srovnání s výzkumem z roku 2000 se požadavky zaměstnavatelů vůči škole takřka u všech schopností a dovedností zvýšily.

Při hodnocení pracovníků, kteří získali **vzdělání v oborech SOŠ**, je růst požadavků vůči škole markantnější. Zaměstnavatelé deklarují především potřebu zlepšení školní přípravy u „**zběhllosti v cizích jazycích**“, „**schopnosti řešit problém**“, schopnosti „**nést zodpovědnost**“ a „**schopnosti rozhodovat se**“. Ve srovnání s rokem 2000 zaměstnavatelé slevili ze svých nároků pouze u „**práce s čísly při pracovním uplatnění**“ a „**zběhllosti v používání výpočetní techniky**“.

Stejně vlastnosti a dovednosti, na které by se školy měly soustředit při přípravě absolventů SOŠ, byly zaznamenány i u **absolventů VOŠ**. Zajímavé je zde srovnání výsledků s předchozím výzkumem z roku 2000. Nárůst požadavků je téměř u všech položek mnohem vyšší, než tomu bylo v případě SOŠ či SOU. Nejvýraznější nárůst požadavků najdeme u „**zběhllosti v cizích jazycích**“, „**schopnosti rozhodovat se**“, „**schopnosti řešit problém**“ a „**nést zodpovědnost**“. Ačkoliv v roce 2000 představovali absolventi VOŠ skupinu, proti její přípravě měli zaměstnavatelé nejméně výhrad, v roce 2004 to tak již není. Zdá se, že si zaměstnavatelé více vyjasnili, jaké postavení v jejich podniku má absolventům VOŠ patřit, a začali vůči školám uplatňovat své nároky.

U vysokých škol jsou požadavky zaměstnavatelů obdobné požadavkům u VOŠ a SOŠ. Také zde jde na prvním místě o „**zběhllost v cizích jazycích**“ (58 %), dále o „**schopnost řešit problém**“ (51 %), schopnost „**nést zodpovědnost**“ (48 %) a „**schopnost rozhodovat se**“ (47 %). Na rozdíl od nároků na ostatní vzdělanostní skupiny zde zaměstnavatelé vyzdvihují i „**schopnost vést**“, kde 41 % zaměstnavatelů požaduje kvalitnější školní přípravu. Naopak pokles nároků se podobně jako ve všech předchozích případech projevil u schopnosti „**práce s čísly při pracovním uplatnění**“.

5.3.6 Znalosti, dovednosti a schopnosti, jejichž význam poroste

V souvislosti s úsilím zaměřeným na zlepšování kvality školní přípravy tak, aby ve větší míře reflektovala požadavky trhu práce a u žáků dostatečně rozvíjela požadované znalosti, dovednosti a schopnosti, je důležité znát rovněž názor zaměstnavatelů na to, o kterých kompetencích se domnívají, že jejich význam v dalších letech ještě vzroste a jsou tak pro budoucnost perspektivní.

V celkovém souhrnu jsou relativně nejčastěji mezi kompetencemi, jejichž význam vzroste (tab. 5.11), uváděny **zběhllost v cizích jazycích, zběhllost v používání výpočetní techniky, adaptabilita a flexibilita, ochota učit se** či **zběhllost v zacházení s informacemi**. Je tudíž zřejmé, že zaměstnavatelé předpokládají nárůst významu klíčových kompetencí; za **významné do budoucna jsou považovány rovněž vyjednávací schopnosti a jednání se zákazníky a odbornost**. Zajímavé je však podrobnější zkoumání v závislosti na velikosti firmy, kdy malé firmy do 5 zaměstnanců („a“) relativně nejčastěji uvádějí zběhllost v zacházení s informacemi a zběhllost v používání výpočetní techniky a v porovnání s ostatními firmami tak kladou relativně menší důraz na zběhllost v cizích jazycích. Markantní je rozdíl mezi důrazem, který do budoucna kladou na zběhllost v používání výpočetní techniky a zběhllost v zacházení s informacemi firmy velikosti do 5 zaměstnanců („a“), a významem, který těmito dvěma kompetencím přikládají firmy velikosti od 6 do 25 zaměstnanců („b“). Z tabulky je patrné, že práce s informacemi je ve spojitosti s budoucím vývojem poměrně často zmiňována rovněž největšími firmami (s více než 5000 zaměstnanců – „g“).

5.3.7 Znalosti, dovednosti a schopnosti, které zaměstnavatelé rovněž považují za důležité

Kromě kompetencí analyzovaných v předchozích kapitolách zmiňují zaměstnavatelé některé další požadované kompetence. K dalším kompetencím, které zaměstnavatelé považují rovněž za důležité, patří **znalost platné legislativy**; přitom požadována je nejen znalost legislativy v rámci ČR, ale důraz je kladen rovněž na **znalost právních norem EU**. Mezi dalšími vyžadovanými kompetencemi se objevuje **kreativita**, která je zmiňována spíše menšími firmami, či **praktické dovednosti**, které uvádějí naopak firmy střední a větší. Významné místo zaujímají i **prezentační dovednosti a samostatnost**. Pro firmy do 100 zaměstnanců je také důležitá vybavenost pracovníků ekonomickými základy a ekonomickým myšlením.

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

Tabulka 5.11: Klíčové kompetence, jejichž význam poroste

Znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců (kompetence)	Velikost firmy							Celk.
	a	b	c	d	e	f	g	
Zběhlost v cizích jazycích	19%	18%	20%	22%	26%	24%	22%	22%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	24%	9%	18%	13%	14%	10%	11%	13%
Adaptabilita a flexibilita	5%	14%	8%	11%	11%	16%		11%
Ochota učit se	5%	14%	11%	9%	13%	8%	11%	11%
Zběhlost v zacházení s informacemi	33%	8%	7%	8%	8%	8%	22%	9%
Schopnost týmové práce		9%	5%	7%	6%	10%	11%	7%
Schopnost řešit problém	5%	8%	7%	7%	4%	5%	11%	6%
Nést zodpovědnost		9%	6%	5%	5%	7%		6%
Schopnost rozhodovat se	5%	3%	7%	9%	4%	3%	11%	6%
Ústní a písemný projev		2%	2%	2%	2%	3%		2%
Schopnost vést	5%	2%	1%	2%	1%	2%		2%
Čtení a porozumění pracovním instrukcím		1%			2%	1%		1%
Práce s čísly při pracovním uplatnění				1%				0%
Vyjednávací schopnosti, jednání se zákazníky			1%	1%	2%	1%		1%
Odbornost		1%	2%	1%				1%

Pozn. I: Hodnoty procent vyjadřují podíl počtu voleb jednotlivých kompetencí z celkového počtu voleb uvedených v souboru firem dané velikostní kategorie (sloupcová procenta). Respondenti mohli označit libovolný počet kompetencí.

Pozn. II: Velikost firmy podle počtu zaměstnanců - a: 0–5; b: 6–25; c: 26–100; d: 101–250; e: 251–500; f: 501–5 000; g: nad 5 000

5.3.8 Význam odborné praxe v rámci výuky

Uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce oslabuje nedostatečná praxe žáků v reálném pracovním prostředí v průběhu studia. **Její rozsah přitom, jak upozorňují například pracovníci úřadů práce, není dostačující a neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů.** Význam odborné praxe přitom zahrnuje dvě významné oblasti. Z hlediska odborné přípravy studenta je prostředkem k celkovému seznámení studenta s reálným pracovním prostředím, ve kterém by měl později vykonávat své povolání. Pozitivně ovlivňuje získání konkrétních praktických dovedností, seznámení s uplatňovanými postupy a se strojním a technologickým zařízením, které často ve vybavení škol chybí. Druhý významný přínos odborné praxe absolvované v průběhu studia spočívá v rozvoji sociálních kontaktů studentů se zaměstnanci a řídicími pracovníky firem a v mnoha případech i s budoucím zaměstnavatelem, který má možnost si v rámci praxe vytipovat zaměstnance a navázat s nimi pracovní kontakty.

Kromě potřeby zvýšení délky odborné praxe v reálných podmínkách v kontaktu s případným budoucím zaměstnavatelem je jako nevyhovující **hodnocena spolupráce škol se zaměstnavateli a zaměstnavatelskými svazy.** Vhodné by bylo celkově zvýšit propojení školské sféry se zaměstnavatelskou sférou. Zaměstnavatelé by měli ve větší míře být vtažováni do výuky, prostřednictvím externí výuky odborníků ve školách, stáží, exkurzí, zajištěním praxe přímo v provozu. Problémem je ale finanční motivace zaměstnavatelů a převážující nezájem podílet se na zabezpečení a zkvalitnění výuky a spolupráci při výchově budoucích zaměstnanců. Motivovat zaměstnavatele ke spolupráci se školskou sférou například pomocí daňových úlev.

5.3.9 Příprava na volbu povolání a informovanost studentů o světě práce

Důležitou součástí úspěchu absolventů na trhu práce je dobrá orientace uchazeče na trhu práce, a to z hlediska různých

aspektů. Podstatnou oblast představují dobré **znalosti pracovních-právních předpisů**, které jsou často hodnoceny jako nedostačující. V souvislosti s nízkým právním vědomím absolventů a orientací v pracovních-právních předpisech je pozitivně hodnoceno zavedení učiva „Výchova k volbě povolání“ a „Úvod do světa práce“ do osnov středních škol. Pracovníci úřadů práce ale hodnotí rozsah výuky uvedených celků učiva jako nedostatečný a málo orientovaný na nácvik jednání v reálných situacích.

Problematickou oblastí je **schopnost absolventů prezentovat se a komunikovat s potenciálním zaměstnavatelem.** Skutečností je, že mnoha absolventům chybí základní dovednosti v komunikaci s budoucím zaměstnavatelem. Pokud absolventi tyto znalosti mají, pak jsou mnohdy pouze teoretické, často neumí napsat životopis, chybí jim nácvik řešení konkrétních situací. V této souvislosti pracovníci úřadů práce, kteří se s nedostatky absolventů ve schopnosti komunikovat setkávají, doporučují, aby byl dán při výuce větší prostor praktickému nácviku reálných situací včetně chování u přijímacího pohovoru. Zároveň je třeba, aby informace o světě práce byly prezentovány uceleně se zaměřením na konkrétní situaci ve studovaném oboru i v regionu.

Dalším problémem je to, že absolventi mají v řadě případů zkreslené a nereálné představy o platových a pracovních podmínkách. Uplatňují příliš vysoké nároky, nechtějí ani na omezenou dobu nastoupit na místo, která neodpovídá získané kvalifikaci, přestože by tím získali potřebnou praxi a všeobecné pracovní návyky a následně i vyšší šanci na získání odpovídajícího pracovního uplatnění. Absolventům často chybí větší aktivita a flexibilita, nejsou připraveni nést zodpovědnost za svá rozhodování, očekávají, že se o ně někdo (stát) postará. Proto důležitou součástí úspěchu absolventů je důsledná motivace a posílení vlastní odpovědnosti za prosazení se na trhu práce.

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

5.3.10 Obory, u kterých se zaměstnavatelé potýkají s kvalitou mladých zaměstnanců

Z hlediska implikací do vzdělávací sféry je důležitá otázka, zda se nespokojenost zaměstnavatelů s kvalitou mladých pracovníků soustřeďuje do určitých oborů vzdělání. Mezi různě velikými firmami existují v tomto ohledu určité rozdíly, které však nejsou příliš výrazné – procentní zastoupení dotázaných zaměstnavatelů, kteří odpověděli, že s kvalitou mladých zaměstnanců mají problémy, se pohybuje v rozmezí od 20 % do 32 %. Nicméně lze konstatovat, že v nejmenší míře pocítují problémy s kvalitou zaměstnanců nejmenší firmy, tzn. firmy do 25 zaměstnanců. Naopak jako nejproblematictější se jeví organizace střední velikosti s rozsahem 251–500 zaměstnanců.

Z odvětvového hlediska má největší podíl firem, které uvádějí, že mají problémy s kvalitou mladých zaměstnanců strojírenský charakter (výroba kovů a kovových výrobků – 42 % z dotázaných firem, výroba strojů a zařízení – 39 %, výroba dopravních prostředků – 37 %), což ukazuje i na celkovou problematičnost těchto odvětví. To ukazuje na **koncentraci problémů zejména ve strojírenských dělnických profesích**, daných spojením vysoce náročné práce, malého zájmu se v těchto profesích vzdělávat, nízké ochoty tyto profese vykonávat a špatného finančního ohodnocení. Některé podniky uvádí, že mají problémy s pracovníky na dělnických pozicích pro jejich nízkou pracovní morálku a častou fluktuaci, jiné si obecně stěžují na nedostatečnou kvalitu vyučených z hlediska získaných dovedností, stížnosti jsou i na nezaměstnané, kteří přijdou z úřadu práce a nemají zájem pracovat.

V dalších odvětvích je četnost firem, které si stěžují na problémy s kvalitou mladých zaměstnanců do 35 let, již výrazně nižší. Zajímavá jsou naopak i odvětví, kde tyto stížnosti nejsou, např. obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody či gumárenský a plastikařský průmysl.

5.4 Doporučení pro změny struktury vzdělávací nabídky a zvýšení pružnosti školské soustavy

Strukturu vzdělávací nabídky jako celku je možno v zásadě hodnotit pozitivně, přesto v určitých oborech studia existuje nesoulad mezi nabídkou vzdělávacích příležitostí a poptávkou po pracovníích těchto oborů. Ten se na jedné straně projevuje v obtížích absolventů na trhu práce a na straně druhé v nedostatku pracovníků určitých oborů vzdělání. **Nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou v některých oborech je podporována nedostatečnou informovaností rodičovské a studentské veřejnosti o reálných možnostech získat pracovní místo ve vystudovaném oboru a tím, že studenti v mnoha případech preferují studium atraktivních oborů, aniž by zvážili perspektivu uplatnění.** V této souvislosti je možno zmínit potřebu zkvalitnění práce výchovných poradců a vedení žáků k větší samostatnosti a odpovědnosti ve vztahu k rozhodnutí o budoucí profesi. Nepříznivou situaci podporuje i praxe škol, které přizpůsobují nabídku vzdělání poptávce ze strany veřejnosti, a to bez ohledu na následnou uplatnitelnost absolventů na trhu práce. Uvedená situace vede k tomu, že u atraktivních studijních oborů může dojít k převisu nabídky pracovních sil nad poptávkou, zatímco u oborů, ve

kterých je šance na umístění absolventů větší, není o studium zájem. Jako nástroj propojení zvýšení zodpovědnosti škol a zvýšení provázanosti s trhem práce je zdůrazňována potřeba, **aby školy sledovaly úspěšnost svých absolventů na trhu práce a podle výsledků byly hodnoceny a financovány.**

Navrhované možnosti řešení:

- Vytvoření informačního systému, který by umožnil rodičům a studentům kvalifikované rozhodnutí o budoucí profesi i ve vztahu k uplatnění na trhu práce a mohl by tak přesměrovat poptávku od „módních“ oborů k oborům s dobrou uplatnitelností na trhu práce.
- Zvýšení zainteresovanosti škol na úspěšnosti absolventů na trhu práce.

V následujícím textu se zaměříme na konkrétní problémy a návrhy vycházející převážně z názorů pracovníků úřadů práce na optimalizaci struktury vzdělávací nabídky, které se soustřeďují do několika oblastí počínaje zvýšením informovanosti jednotlivých subjektů, přes změny, které by školám umožnily pružněji reagovat na potřeby trhu práce, až po větší flexibilitu ve volbě vzdělávací cesty a prostupnost vzdělávacích programů.

■ Vytváření prognóz potřeb kvalifikační struktury v jednotlivých regionech

Základem pro optimalizaci vzdělávací nabídky škol by měly být informace o předpokládaném ekonomickém vývoji v regionu a perspektivě rozvoje jednotlivých odvětví a oborů a s tím související požadavky na strukturu pracovních sil. Podstatné jsou nejen záměry hlavních zaměstnavatelů a jejich nároky na počty absolventů jednotlivých oborů, ale i situace menších firem, které vytvářejí pracovní místa. Problémem získání informací tohoto typu je ale skutečnost, že velké podniky často nejsou dostatečně stabilizované a drobné a malé firmy reagují živelně podle situace na trhu. Z tohoto důvodu se doporučuje soustředit na vytváření prognóz potřeb kvalifikační struktury v jednotlivých regionech a na provádění šetření budoucí poptávky regionálního trhu práce.

■ Zvýšit informovanost rodičovské veřejnosti a žáků

Důležitým nástrojem optimalizace struktury vzdělávací nabídky je **vytvoření srozumitelných zdrojů informací** pro rodičovskou veřejnost a pro studenty, aby rozhodování o vzdělávací a profesní dráze bylo spojeno i se zvážением informací o perspektivách a možnostech následného pracovního uplatnění. Vhodným a potřebným nástrojem této podpory by byl integrovaný **informační systém** dostupný **školám, žákům a jejich rodičům**, který by poskytoval informace o reálných možnostech uplatnění absolventů na trhu práce v příštích letech a usnadnil tak kvalifikované rozhodnutí o volbě oboru a vzdělávací cesty i s ohledem na perspektivu zaměstnatelnosti absolventa. Zvýšení informovanosti by mohlo pozitivně ovlivnit rozhodování o výběru studijního oboru a přesměrování vzdělávací poptávky k oborům, jejichž absolventi mají na trhu práce příznivější situaci.

Navrhované možnosti řešení:

- Zpracování prognóz rozvoje v krajích, které by zahrnovaly budoucí požadavky zaměstnavatelské sféry na strukturu pracovních sil.
- Zvýšit přístup žáků a studentů k informacím o situaci na trhu práce např. prostřednictvím médií, rozhlasu a veřejnoprávní televize, které by informovaly o jednotlivých povoláních za účasti odborníků z oblasti vzdělávání, trhu práce, ekonomů, podnikatelské sféry a upozorňovaly na možnost získat další informace např. na webových stránkách.

■ Omezení nabídky oborů, o které není na trhu práce zájem

Za důležitý nástroj optimalizace vzdělávací nabídky a potřeb trhu je považováno **omezení studijních programů**, jejichž absolventi mají na trhu práce problémy s uplatněním. Optimalizace struktury vzdělávací nabídky by přitom měla vycházet ze situace v regionech, aby v případě, že u oborů s přebytkem absolventů je více učilišť v jednom okrese, nebo v sousedním okrese s dobrou dosažitelností, tyto obory na některých učilištích nebyly vůbec otvírány. Na druhé straně je ale potřeba **zachovat dostupnost široké nabídky studijních a učebních oborů** v jednotlivých regionech, a to jednak z důvodu dopravní a sociální dostupnosti, jednak z důvodu rizika vysoké koncentrace absolventů jednoho oboru v daném místě.

Z pohledu jednotlivých studijních oborů je omezení nabídky navrhováno například v oboru Organizace a management odvětví, v němž jsou problémy absolventů dány skutečností, že zaměstnavatelé na manažerské pozice vyžadují absolventy s vyšší úrovní vzdělání a s praxí. Kromě toho jsou uváděny i další obory, například Obchodní akademie, Podnikové hospodaření, Strojírenská technická administrativa, Management strojírenství.

■ Potřeba užší spolupráce všech sociálních partnerů

Jedním z důležitých faktorů při usměrňování struktury vzdělávací nabídky podle potřeb regionálního trhu práce je bezesporu užší propojení zřizovatelů škol, škol a úřadů práce. V oblasti spolupráce krajských úřadů, škol i úřadů práce existují stále ještě rezervy. Pracovníci úřadů práce v této souvislosti konkrétně upozorňují na to, že vhodnost zavádění nových studijních nebo učebních oborů by měla být vždy konzultována s úřadem práce, ale tento přístup v praxi není vždy uplatňován.

Navrhované možnosti řešení:

- Omezení nabídky nevyhovujících a přebytných oborů nejen v rámci krajů, ale i přihlédnutím k širšímu regionu, to znamená sousedním okresům v různých krajích.
- Užší spolupráce jednotlivých sociálních partnerů při koncipování vzdělávací nabídky učebních a studijních oborů.

■ Pružnější reakce školství na trh práce

Problémem optimalizace kvantitativní i kvalitativní struktury vzdělávací nabídky je, že **školství není** uzpůsobeno tak, aby bylo **schopno pružně reagovat a měnit vzdělávací nabíd-**

ku podle měnících se potřeb na trhu práce. Na potřebu rychleji reagovat na měnící se profesní potřeby upozorňují jak zaměstnavatelé, tak i pracovníci úřadů práce. Obecně by vzdělávací nabídka měla **pružněji reagovat na vývoj na trhu práce**, a to jak z hlediska oborové skladby, tak i počtů žáků přijímaných do prvních ročníků, střední školy by měly být flexibilnější v přijímání žáků v jednotlivých letech. Požadavky se soustřeďují jednak na potřebu rychlejšího zavádění a rozšiřování studijních programů, které zahrnují i nutnost **zkrátit proces zařazování** potřebných studijních a učebních **oborů** do vzdělávací nabídky škol ze strany nadřízených orgánů, a jednak na změny obsahu výuky a její modernizaci, tak aby odpovídaly požadavkům zaměstnavatelů. Podle některých názorů by učební osnovy měly být upravovány přímo podle potřeby zaměstnavatelů.

Konkrétní návrhy na zvýšení schopnosti školské soustavy pružněji reagovat na potřeby trhu práce se koncentrují do dvou oblastí. Podle prvního návrhu by větší **pružnost** škol mohla zajistit široká **nabídka oborů s možností jejich periodického otevírání, které by umožňovalo obměnu** oborového zaměření absolventů vstupujících na trh práce. **Návrhy druhého typu směřují k vytváření obecného základu v prvních ročnících studia a soustředění specializace až do dalších ročníků**, kdy žáci mají více vyhraněnou představu o své budoucí profesi včetně lepší orientace o situaci na trhu práce. Případně je doporučováno slučování specializovaných oborů vzdělávání v prvních ročnících vzdělávání. Specializace oborů by byla zabezpečena v rámci výuky v dalších ročnících.

Navrhované možnosti řešení:

- Pružnější přizpůsobování nabídky studijních oborů reálným potřebám trhu práce – například periodickým otevíráním studijních oborů s ohledem na vývoj situace na trhu práce.
- Orientovat počátek odborného vzdělávání spíše na široce koncipovaný základ (společný první ročník) s tím, že specializace by byla posunuta do dalších ročníků, což by studentům umožnilo rozhodnout se o budoucí profesi v pozdějším věku a po lepším seznámení s profesí a se situací na trhu práce.

■ Větší propustnost, flexibilita ve volbě vzdělávací cesty

Jednou z navrhovaných cest optimalizace struktury vzdělávací nabídky v regionu je i větší propustnost vzdělávacích programů. Právě náměty, které směřují k vytváření obecného základu v prvních ročnících studia a soustředění specializace až do dalších ročníků, uvádějí jako významný přínos navrhované změny větší propustnost vzdělávání a možnost změnit obor studia nebo se rozhodovat o studiu v pozdějším věku.

■ Nedostatečná nabídka dálkového a nástavbového studia

Z hlediska stále rychlejších technologických změn a proměnlivé situace na trhu práce je jako nedostatečná hodnocena nabídka dalšího vzdělávání, zejména **dálkového formy studia. Celoživotní vzdělávání by mělo zajišťovat návaznost a aktuální doplňující vzdělání k již dosažené kvalifi-**

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

kaci. Nedostatečná je i nabídka nástavbového studia a oborů VOŠ.

Možnosti řešení:

- Rozšiřovat nabídku dálkového a nástavbového studia.
- Vytvářet podmínky pro možnost dokončení vzdělávání, které bylo předčasně přerušeno.
- Podpora celoživotnímu vzdělávání.

5.5 Přístup absolventů k hledání pracovního uplatnění

Přístup a motivace absolventů k hledání zaměstnání

Úspěšnost absolventa na trhu práce a délka hledání zaměstnání je významným způsobem ovlivněna celkovým přístupem k získání pracovního uplatnění. Vedle úrovně a oboru vzdělání závisí významně na celkové aktivitě absolventa. Tedy na tom, jak iniciativní je při oslovování firem, sledování inzerce v tisku i na internetu, podávání vlastních inzerátů nebo využívání služeb personálních agentur, případně jaké jsou jeho schopnosti získat a využít vhodné kontakty. Významný vliv má i zvolená strategie, která musí odpovídat jak dosažené úrovni vzdělání, tak i požadované pracovní pozici. To je dáno tím, že různé druhy médií, personální agentury i úřady práce se zaměřují na vyhledávání určitého typu zaměstnanců a zprostředkovávají poněkud odlišnou strukturu nabídky volných pracovních míst. Zatímco prostřednictvím úřadů práce jsou nabízena ve větší míře místa pro uchazeče o zaměstnání s nižší úrovní vzdělání, personální agentury se častěji orientují na získávání pracovníků pro vyšší pracovní pozice. Součástí úspěchu je i ochota kombinovat jednotlivé způsoby hledání zaměstnání a neomezovat se na jednu zvolenou strategii.

Nejčastější strategií při hledání prvního zaměstnání (tab. 5.12), a to pro všechny absolventy bez rozdílu vzdělání, je **využití sítě rodičů a známých**. Uvedený fakt ilustruje skutečnost, že jako jeden z plánovaných způsobů hledání pracovního místa uvedlo využití kontaktů rodičů a známých 90 % budoucích absolventů SOŠ.³³ Tato situace svědčí o velké důležitosti soci-

álních sítí pro mladé lidi na počátku kariéry, kdy nemají ještě vytvořeny vlastní pracovní kontakty. Doporučení ze strany rodičů je zároveň přínosem pro firmu, protože představuje určitou záruku přístupu uchazeče k zaměstnavateli a práci. V zásadě využilo pomoci rodičů a přátel při získání prvního zaměstnání kolem 50 % absolventů ve všech věkových kategoriích, přitom relativně nejčastěji absolventi se základním vzděláním.

Jako pozitivní můžeme označit aktivní přístup významné části studentů, kteří v rámci hledání pracovního uplatnění přímo oslovují jednotlivé firmy. Tento způsob využilo celkově asi 44 % absolventů.³⁴ Nejmenší podíl absolventů, kteří takto našli své první pracovní uplatnění, je v kategorii absolventů se základním vzděláním.

Kladně je možno hodnotit fakt, že **návštěva úřadu práce nepatří k preferovaným způsobům hledání zaměstnání**. Součástí strategie při přechodu ze školy do zaměstnání je pouze asi pro 19 % mladých lidí. Nejčastěji je tento způsob využíván kategorií absolventů, kteří ukončili vzdělávání po základní škole a jejichž možnosti získat uplatnění jsou vzhledem k nízké úrovni vzdělání podstatně omezené.

Významné rozdíly jsou ve využití kontaktů ze školy, které studenti zpravidla získávají v průběhu odborné praxe. Podstatně častěji jsou využívány v kategorii absolventů s terciárním vzděláním (33 %) než u vyučených (19 %) a mladých lidí s maturitním vzděláním (21 %).

Důležitý podíl mezi jednotlivými způsoby hledání zaměstnání připadá na vyhledávání vhodné nabídky pracovních míst v novinové inzerci, který celkově činí 16 %. Častěji se na tento způsob orientují mladí lidé se vzděláním ukončeným maturitou. Naopak na internetu vyhledávají inzeráty častěji absolventi s vysokoškolským vzděláním. Důvodem je zřejmě jak větší dostupnost internetu pro tuto skupinu, tak i vyšší úroveň osvo-

33) Údaj byl získán z výběrového šetření Trhlíková, J. – Úlovcová, H. – Vojtěch, J.: Přechod absolventů středních škol do praxe a jejich uplatnění – SOŠ I. etapa. Praha, NÚOV 2004.

34) Burda, V. – Festová, J. – Úlovcová, H. – Vojtěch, J.: Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění. Praha, NÚOV 2003.

Tabulka 5.12: Způsoby hledání prvního zaměstnání

Nejvyšší dosažené vzdělání (vč. studujících)					
	základní	vyučen	maturita	terciární	Celkem
kontaktoval přímo firmy	39%	46%	47%	45%	44%
prostřednictvím úřadu práce	24%	17%	21%	20%	19%
pomocí rodičů, přátel, známých	57%	49%	53%	45%	50%
pomocí svých učitelů	7%	6%	5%	8%	6%
využil kontakty získané ve škole	15%	19%	21%	33%	20%
využil inzerci ve škole	5%	3%	4%	8%	4%
reagoval na inzerát v tisku	19%	13%	20%	14%	16%
reagoval na inzerát na Internetu	2%	1%	4%	9%	3%
podal si sám inzerát	4%	2%	3%	4%	2%
navštívil burzu práce	6%	2%	3%	4%	3%
začal podnikat	1%	2%	2%	3%	2%
začal pracovat v rodinné firmě	1%	1%	2%	15%	3%
prostřednictvím agentury	1%	0%	0%	0%	0%
reagoval na inzerci v místě	1%	0%	0%	0%	0%
práce byla nabídnuta	1%	0%	0%	5%	1%
jinak	1%	1%	0%	5%	1%

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

jení jedné z klíčových kompetencí, kterou je práce s informacemi. Tato preference zároveň odpovídá struktuře inzerovaných míst, vzhledem k tomu, že na internetu se setkáme především s nabídkou míst určenou vysokoškolsky vzdělaným zájemcům.

5.6 Skutečnosti rozhodující pro zaměstnavatele při přijímání absolventů

Další stěžejní oblast výzkumu představují skutečnosti, které jsou z pohledu zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků rozhodující. S ohledem na zvýšenou pozornost, která je v tomto šetření věnována situaci absolventů, je důležitá otázka, zda firmy při přijímání nových pracovníků činí **rozdíl mezi absolventy a zaměstnanci s praxí** a jaká **kritéria** považují za **rozhodující při výběru** z těchto dvou skupin uchazečů o zaměstnání.

V této souvislosti je třeba zkoumat rovněž důvody či předpoklady, které vedou zaměstnavatele k přijímání či naopak nepřijímání absolventů. Nelze opomenout ani zjišťování, zda jsou zvýhodňováni absolventi s předchozími pracovními zkušenostmi či praxí absolvovanou v rámci vzdělávání. Na úvod však věnujme pozornost způsobům, které využívají firmy při hledání nových pracovníků.

5.6.1 Jakým způsobem firmy vyhledávají nové pracovníky?

Podíváme-li se na způsoby, jaké firmy používají k získávání nových pracovníků, můžeme i zde konstatovat, že zaměstnavatelé využívají různé kombinace vyhledávání vhodných pracovníků s ohledem na charakter pracovní pozice, kterou potřebují obsadit.

Z hlediska frekvence využívání jednotlivých strategií nábory pracovníků (tab. 5.13) je nejčastější **výběr pracovníka z těch zájemců o práci, kteří se zaměstnavatelům hlásí sami**. To je zřejmý důsledek aktuální situace, kdy míra nezaměstnanosti je poměrně vysoká. Toto zjištění zároveň podtrhuje význam aktivního přístupu zájemců o zaměstnání. Ukazuje se, že pro získání zaměstnání se vyplatí postupovat iniciativně, nebýt pa-

sivní, ale samostatně vyhledávat a oslovovat firmy. Mezi frekventované způsoby vyhledávání dále patří **přijímání nových pracovníků doporučených stávajícími zaměstnanci**. Tento způsob využívá 19 % zaměstnavatelů často a poměrně vysoké procento, 49 %, ho využívá občas. Toto zjištění koresponduje s vysokým podílem absolventů, kteří pro získání svého pracovního uplatnění využívají sociální sítě rodičů a známých. Doporučení rodičů a známých je přitom přínosem i pro zaměstnavatele, protože je určitou zárukou přístupu zaměstnance k práci i firmě. Významný podíl má i **inzerční nabídka**, kterou často využívá 33 % zaměstnavatelů a dalších 33 % občas. Obdobná situace je s vyhledáváním pracovníků **prostřednictvím úřadů práce, jejichž služeb využívá často 33 % zaměstnavatelů a 27 % občas**. Naopak relativně nejméně jsou využívány služby personálních agentur (11 % často a 18 % občas) a málo frekventované je získávání nových pracovníků přímo na školách.

Pokud jde o využívání dalších způsobů vyhledávání nových pracovníků, jako nejčastější je uváděn **internet**³⁵ (ať už se jedná o pracovní servery nebo vlastní webové stránky), **referenční** (tzn. přijetí pracovníků na základě doporučení jiných firem, zaměstnanců, externistů či známých), **spolupráce s jinými firmami, kontaktování známých** ze strany firmy (z okruhu známých či bývalých zaměstnanců, případně výběr z osob, které v dané firmě absolvovaly stáž či odbornou praxi), případně výběr z vlastní databáze.

Zaměříme se nyní na detailnější zkoumání těch způsobů vyhledávání nových pracovníků, které jsou respondenty využívány nejčastěji, a to v závislosti na velikosti firmy (tab. 5.14).

Z pohledu rozdělení firem do několika kategorií podle velikosti můžeme konstatovat, že zde existují rozdíly v preferovaných způsobech vyhledávání zaměstnanců. Přijímání nových pracovníků z řad těch, kteří se hlásí sami, dominuje u všech ve-

35) Za pozornost stojí zjištění, že v kategorii „jiným způsobem“ dominuje internet. To vypovídá o skutečnosti, že řada dotazovaných zaměstnavatelů považuje vyhledávání pomocí inzerátů a internet za dvě odlišné kategorie.

Tabulka 5.13: Frekvenční tabulka využívání jednotlivých způsobů hledání nových zaměstnanců

	pomocí inzerátů	úřady práce	personální agentury	hlásí se sami	doporučení zaměstnanců	přímo na školách	jiným způsobem
1 často	33%	33%	11%	58%	19%	9%	11%
2 občas	33%	27%	18%	32%	49%	28%	11%
3 výjimečně	20%	24%	21%	7%	24%	26%	11%
4 vůbec ne	14%	17%	49%	3%	8%	38%	67%
1+2	66%	59%	29%	90%	68%	37%	22%
3+4	34%	41%	71%	10%	32%	63%	78%

Tabulka 5.14: Podíl odpovědí „často“ u jednotlivých způsobů vyhledávání nových zaměstnanců – podle velikosti firem

„Velikost firmy (počet zaměstnanců)“	pomocí inzerátů	úřady práce	personální agentury	hlásí se sami	doporučení zaměstnanců	přímo na školách	jiným způsobem
0-25	22%	7%	4%	26%	20%	15%	4%
26-100	35%	13%	5%	38%	16%	0%	4%
101-250	29%	39%	12%	59%	12%	7%	5%
251-500	31%	45%	9%	56%	18%	7%	5%
nad 500	27%	37%	13%	71%	12%	10%	12%

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

likostních kategorií. Je však zřejmé, že čím větší jsou firmy, tím častěji je tento způsob získávání nových pracovníků využíván. Největší firmy kromě uvedeného převládajícího způsobu přijímání pracovníků, kteří se hlásí sami, upřednostňují využívání služeb úřadů práce a inzeráty. V pořadí dalších způsobů se firmy jednotlivých velikostních kategorií mírně odlišují. V malých firmách do 100 zaměstnanců je častým způsobem vyhledávání pomocí inzerátů či přijímání nových pracovníků na základě doporučení zaměstnanců. Firmy o velikosti od 101 do 500 zaměstnanců více preferují vyhledávání pracovníků prostřednictvím úřadů práce a pomocí inzerátů; přijímání na doporučení zaměstnanců u nich zaujímá až další příčku. Služeb personálních agentur využívá 12 % firem střední velikosti (od 101 do 250 zaměstnanců) a 13 % největších firem (s více než 500 zaměstnanců).

5.6.2 Šance absolventů ve srovnání s ostatními uchazeči o zaměstnání

Vzhledem ke skutečnosti, že míra nezaměstnanosti absolventů dosahuje přibližně dvojnásobku míry nezaměstnanosti celé aktivní populace, je důležitou otázkou schopnost absolventů konkurovat na trhu práce ostatním kategoriím pracovníků. Na jedné straně patří absolventi vzhledem k nedostatku praxe mezi skupiny tradičně více ohrožené nezaměstnaností. Na druhé straně mají ve srovnání se staršími kategoriemi pracovníků i řadu předností, především vyšší flexibilitu, schopnost se učit, zpravidla lepší schopnost pracovat s výpočetní technikou a zvládnout cizí jazyk.

Právě s ohledem na tyto pozitivní faktory hodnotí pracovníci úřadů práce možnost nezaměstnaných absolventů uspět v konkurenci s ostatními evidovanými uchazeči spíše dobře.³⁶ Konkrétně jako velmi dobré hodnotilo možnosti absolventů 26,2 % dotazovaných pracovníků úřadů práce a jako poměrně dobré 29,2 %, jako dobré pak 19 % z nich. Jako velmi špatné posuzuje vyhlídky absolventů na získání pracovního uplatnění jen 7,7 % z nich. Přes celkově pozitivní hodnocení možností absolventů uspět na trhu práce v konkurenci s ostatními evidovanými uchazeči, ve srovnání s předchozím šetřením, které bylo provedeno v roce 2000, registrujeme spíše zhoršení šance absolventů uspět na trhu práce v konkurenci s ostatními skupinami žadatelů o práci, což může souviset s rostoucí celkovou mírou nezaměstnanosti.

Zaměřme-li se na faktory, které podle názorů pracovníků úřadů práce negativně ovlivňují šance absolventů uspět na trhu práce, pak jako **nejvýznamnější důvod vystupuje, že absolventi nemají požadovanou praxi, který uvedlo více než 44 % dotázaných**. Na druhém místě se pak objevují jiné důvody (24 %), které zahrnují faktory na straně absolventů, například **nízký nástupní plat** (někdy ovšem nízký jen v subjektivním pohledu absolventa) a **nezájem absolventů pracovat ve vystudovaném oboru**. Na třetím místě následují neu-

spokojivé znalosti a dovednosti absolventů, které neodpovídají potřebám zaměstnavatelů (17,1 %). Pouze zanedbatelnou překážkou je podle názoru pracovníků úřadů práce nezájem zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy určitého pohlaví v souvislosti s předpokládaným odchodem na vojenskou službu nebo mateřskou dovolenou (2,9 %).

5.6.3 Kritéria ovlivňující přijetí zaměstnance s praxí a absolventa

Možnost absolventů konkurovat zkušenějším pracovníkům na trhu práce navzdory nedostatku či absenci odborné praxe vyplývá i z rozdílných požadavků, které zaměstnavatelé na absolventy na jedné straně a pracovníky s praxí na straně druhé kladou (tab. 5.15). V případě nově přijímaných pracovníků s předchozí praxí je hlavní důraz kladen právě na zmíněnou **praxi**, dále pak na **kvalifikaci**, resp. odbornost, na **odborné a profesní znalosti a zkušenosti**, následně pak **jazykové dovednosti a vzdělání** (dosažené, požadované či potřebné). U absolventů je naopak z hlediska zaměstnavatelů **nejdůležitější dosažené vzdělání, jazykové dovednosti, ochota učit se či schopnost práce s výpočetní technikou**.

Tabulka 5.15: Kritéria pro přijetí zaměstnanců (% – podíl firem s tímto požadavkem)

Požadavky na absolventy		Požadavky na pracovníky s praxí	
17%	Požadované vzdělání	19%	Profesní praxe
13%	Znalost jazyků	15%	Odborná kvalifikace
10%	Ochota se dále vzdělávat	7%	Odborné znalosti
7%	Dovednosti v práci s počítačem	7%	Profesní zkušenosti
6%	Odborné znalosti	7%	Znalost jazyků
6%	Flexibilita	7%	Požadované vzdělání
5%	Odborná kvalifikace	6%	Dobré reference
5%	Zájem o práci	5%	Flexibilita
4%	Praxe při studiu	4%	Dovednosti v práci s počítačem
3%	Samostatnost	3%	Ochota se dále vzdělávat
3%	Dobré výsledky studia	3%	Samostatnost
3%	Komunikativnost	2%	Komunikativnost

Rozdílné očekávání a pozitivní přínos absolventů, a to díky čerstvým odborným znalostem, schopnostem a dovednostem, jazykovým dovednostem a dovednosti pracovat s počítačem ukazují, že absolventi mohou být pro zkušenější pracovníky konkurencí.

Jak již bylo uvedeno v předchozím textu, poměrně značné množství zaměstnavatelů je otevřeno vůči přijímání absolventů, v některých případech jsou absolventi dokonce preferováni. Podívejme se tedy blíže na důvody, které vedou zaměstnavatele k ochotě absolventy přijímat (tab. 5.16).

V celkovém pohledu zaměstnavatelé jako relativně **nejčastější důvod** uváděli **nezatíženost předchozími pracovními návyky** (60 %), následovanou **jazykovou vybaveností** (56 %), **dovednostmi v práci s počítačem** (53 %) a **ochotou se vzdělávat** (50 %). Přitom nezatíženost předchozími pracovními návyky je relativně nejdůležitější pro největší firmy (s více než 500 zaměstnanců), které zároveň oproti ostatním firmám přikládají největší význam otevřenosti absolventů vůči firmní filozofii (33 %). Velké firmy se také liší zvýšeným důrazem kladeným na jazykovou vybavenost, novější teoretické

36) Podle šetření „Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti“ realizovaného ve spolupráci Masarykovy Univerzity Brno, Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí ČR a Národního vzdělávacího fondu v roce 2003 patří kromě absolventů mezi nejvíce ohrožené skupiny občané se zdravotním postižením, Romové, nekalifikovaní uchazeči, uchazeči pečující o děti a lidé starší 50 let.

5. Co je důležité pro uplatnění absolventů na trhu práce?

Tabulka 5.16: Důvody pro přijímání absolventů

Velikost organizace (počet zaměstnanců)	0–25	26–100	101–250	251–500	nad 500	Celkem
Počet firem	54	55	59	55	52	275
Nezátíženost předchozími pracovními návyky	52%	58%	59%	62%	67%	60%
Jazyková vybavenost	56%	55%	49%	51%	69%	56%
Dovednosti v práci s počítačem	59%	42%	47%	60%	60%	53%
Ochota se vzdělávat	52%	42%	44%	53%	62%	50%
Flexibilita	37%	40%	37%	44%	42%	40%
Novější teoretické znalosti, znalost nových technologií	39%	35%	36%	35%	50%	39%
Otevřenost vůči firemní filozofii	31%	13%	24%	20%	33%	24%
Finanční stimuly (dotace na mzdové náklady poskytované úřady práce)	22%	16%	37%	20%	12%	22%
Originalita nápadů	26%	13%	20%	25%	23%	21%
Jiné důvody	6%	5%	8%	5%	15%	8%

znalosti, znalost nových technologií či ochotu se vzdělávat; v porovnání s ostatními firmami rovněž dominují jiné důvody, mezi kterými se např. vyskytuje snaha pomoci absolventům získat odbornou praxi, změna věkové struktury dané firmy či doplnění stavu pracovníků.

Dovednosti v práci s počítačem představují jeden z hlavních důvodů přijímání absolventů zejména ve firmách s více než 251 zaměstnanci a v malých firmách do 25 zaměstnanců. Za pozornost jistě stojí **otázka finančních stimulů**; dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce hrají poměrně významnou roli při přijímání absolventů především ve firmách střední velikosti (od 101–250 zaměstnanců), dále pak v malých firmách do 25 zaměstnanců (22 %) a ve firmách o velikosti 251–500 zaměstnanců. Naopak jedním z důvodů pro přijetí absolventa jsou tyto stimuly pouze pro 12 % největších firem (nad 500 zaměstnanců).

V širším kontextu absolventi nepředstavují jen **budoucí náhradu pracovníků odcházejících do důchodu, ale i celkové omlazení pracovního kolektivu**; zmiňován je i přínos v podobě nových pohledů a řešení. Zároveň je ale třeba upozornit na fakt, že vždy záleží na tom, jak schopnosti a dovednosti absolventa korespondují s požadavky a potřebami zaměstnavatelů, zda je obsazovaná pozice pro absolventa vhodná, případně na tom, zda absolvent má praxi či brigádu v oboru. V mnoha případech je podmínkou přijetí zvládnutí konkrétního úkolu nebo testu v rámci přijímacího pohovoru, na jehož základě je rozhodnuto o přijetí či nepřijetí daného jedince bez ohledu na to, zda se jedná o absolventa nebo ne.

Některé firmy se přijímání absolventů vyhýbají, proto je důležité zkoumat, jaké důvody, resp. předpoklady je k tomu vedou. Respondentům byly nabídnuty možné příčiny případného odmítnutí absolventů, kromě nich však zaměstnavatelé měli možnost doplnit další důvody (tab. 5.17).

V souhrnném pohledu je jako relativně **nejčastější důvod odmítnutí absolventů uváděn nedostatek praxe a pracovních zkušeností**. Poměrně frekventované jsou rovněž **nereálné představy absolventů** o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení a rovněž relativně často je uváděna **delší doba**, kterou absolventi potřebují **na zapracování**. Za nejméně častý důvod odmítnutí absolventů lze označit neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce. Z detailnějšího pohledu je zřejmé, že existují určité rozdíly v závislosti na velikosti firmy, nicméně pořadí tří hlavních uváděných důvodů zůstává neměnné (s výjimkou firem o velikosti 26–100 zaměstnanců, které častěji než nereálné představy absolventů uvádějí delší dobu potřebnou k zapracování).

K odmítnutí absolventů rovněž vede názor či předpoklad, že první pracovní poměr je často chápán pouze jako **dočasné řešení** s cílem od počátku si hledat nějaké lepší uplatnění, resp. že absolventi mají po zapracování **snahu odejít k jiným firmám**. Za pozornost jistě stojí i skupina názorů týkajících se schopností absolventů a jejich připravenosti začlenit se do pracovního procesu. Jedná se o tvrzení, že zaměstnavatelé **nemají jistotu o skutečných schopnostech absolventů**³⁷, že člověk s praxí se dokáže rychleji zapracovat a že je obtížné odhadnout pravděpodobnost úspěšného začlenění absolventa do pracovního prostředí dané firmy. Z toho lze usoudit, že řada zaměstnavatelů **projevuje větší ochotu přijímat absolventy, pokud má možnost je ještě před uzavřením pracovního poměru blíže poznat** (např. prostřednictvím praxí, stáží či brigád) a utvořit si tak představu o jejich schopnostech a dovednostech. Dalším

37) S tímto názorem se setkáváme i v jiných částech dotazníku a sami zaměstnavatelé často uvádějí, že preferují absolventy, kteří u nich již v minulosti vykonávali odbornou praxi či brigádu.

Tabulka 5.17: Důvody nepřijímání absolventů – podle velikosti firmy

Velikost organizace (počet zaměstnanců)	0–25	26–100	101–250	251–500	nad 500	Celkem
Počet firem	54	55	59	55	52	275
Nedostatek praxe a pracovních zkušeností u absolventů	26%	38%	32%	27%	29%	31%
Nereálné představy o výši mzdy, pracovní době, pracovním zařazení	26%	29%	25%	24%	17%	24%
Delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování	15%	33%	19%	18%	15%	20%
Omezená možnost přijímat absolventy na dobu určitou	9%	18%	7%	7%	2%	9%
Nízká úroveň pracovní morálky	13%	9%	5%	9%	2%	8%
Jiné důvody	19%	11%	3%	5%	0%	8%
Neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii, proniknout do způsobu práce	9%	4%	0%	4%	2%	4%

z uvedených důvodů je **neochota** úřadu práce **poskytovat** firmě **finanční podporu** ve formě dotací na mzdy absolventů.

Skutečností je, že při rozhodování o přijetí nového pracovníka **více než polovina zaměstnavatelů** činí **rozdíl** mezi absolventy a pracovníky s praxí (tab. 5.18). Detailnější pohled zároveň ukazuje, že v tomto ohledu neexistují mezi firmami různých velikostí výraznější rozdíly. Nejčastěji rozlišují tyto dvě kategorie pracovníků firmy o velikosti od 26 do 100 zaměstnanců (c); naopak nejméně je diferencují firmy střední velikosti (od 101 do 250 zaměstnanců – d), ovšem rozdíly jsou skutečně nepatrné.

Pokud jde o situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval a druhý ne, 40 % respondentů se vyjádřilo v tom smyslu, že **absolventům s předchozí praxí (resp. brigádou apod.)** jednoznačně **dávají přednost**, naopak 28 % zaměstnavatelů absolventy s praxí nijak nezvýhodňuje.

V 7 % případů dotazované firmy uvedly, že absolventy s praxí preferují za určitých podmínek, jakými jsou například vykonávání **praxe přímo v dané firmě**, dlouhodobost praxe, praxe v oboru apod.³⁸ Poznamenejme, že v odpovědích respondentů nelze vysledovat žádné výrazné odlišnosti, které by byly závislé na velikosti firmy.

Pohled respondentů na předchozí praxi absolventů

Tabulka 5.18: Zvýhodňují zaměstnavatelé absolventy s praxí?

Velikost organizace	Ano	Ne
0–25	56%	44%
26–100	60%	40%
101–250	54%	46%
251–500	55%	45%
nad 500	56%	44%
Průměr	56%	44%

však není zdaleka jednotný. Někteří zaměstnavatelé jsou toho názoru, že nezáleží na tom, kde byla praxe či brigáda vykonávána, jiní naopak preferují praxi buď v příslušném oboru,

nebo přímo v dané firmě. Případné upřednostňování výkonu praxe v dané organizaci zpravidla souvisí se skutečností, že **zaměstnavatel má možnost budoucího zaměstnance lépe poznat** a detailněji se seznámit s jeho schopnostmi, dovednostmi a znalostmi, ale také například s jeho přístupem k práci. Pro některé zaměstnavatele je však důležitější než předchozí praxe ochota absolventů se učit a jejich pozitivní přístup k práci.

Zároveň je však třeba vyzdvihnout skutečnost, že **předchozí pracovní aktivita** absolventů **vypovídá** podle názorů řady zaměstnavatelů **o samostatnosti, snaze získat zkušenosti či o přístupu k životu a zájmu pracovat**. Zároveň lze předpokládat, že absolventi s praxí si již utvořili reálné představy o pracovním prostředí a snadněji se adaptují na pracovní režim. Předchozí praxe je tudíž ceněna nejenom z hlediska nabytých znalostí, schopností a dovedností, ale rovněž je chápána jako projev aktivního přístupu k práci. Ojedinělé nejsou ani názory, že absence praxe či brigády vypovídá o laxním přístupu k vlastní budoucnosti či o lenosti.

V řadě případů však panuje názor, že předchozí pracovní zkušenosti jsou důležité, nicméně nepředstavují jediné rozhodující kritérium. Významnou roli hraje zejména celkový dojem při přijímacím pohovoru, schopnost uplatnit znalosti ze studia, praktické řešení úkolů či osobnostní předpoklady a kvality. Lze tedy shrnout, že **předchozí pracovní zkušenosti jistě představují lepší výchozí pozici absolventa při hledání zaměstnání, nicméně absolventi mohou disponovat i jinými přednostmi, které dokáží nedostatek či absenci předchozí praxe vyvážit**.

38) Ve smyslu, že v podstatě nevědí, že záleží na konkrétní situaci apod., se vyjádřilo 5 % respondentů. Zbýlých 19 % respondentů tuto otázku vůbec nezodpovědělo. Poznamenejme, že v odpovědích respondentů nelze vysledovat žádné výrazné odlišnosti, které by byly závislé na velikosti firmy.

6. Závěr

Absolventi škol tvoří na trhu práce specifickou skupinu, která je vzhledem k nedostatku praxe více ohrožena nezaměstnaností. Nezaměstnanost, zejména jedná-li se o nezaměstnanost dlouhodobou, je přitom u mladých lidí, kteří dosud nemají vytvořeny pracovní návyky, spojena s nebezpečím vzniku patologických jevů, především závislosti na sociálních dávkách. Podpora zaměstnanosti absolventů je proto důležitým úkolem nejen z pohledu efektivit využití prostředků vynaložených na vzdělání, ale i z hlediska prevence sociálně patologických jevů.

Uplatnění absolventů na trhu práce závisí, jak bylo ukázáno v předchozím textu, na komplexním souboru faktorů, které v mnoha směrech přesahují vliv školské sféry. Zahrnují především **vnější ekonomické prostředí**, které vytváří základní rámec pro situaci absolventů při jejich přechodu do pracovní sféry. **Z pohledu školské sféry připadá rozhodující úloha schopnosti reagovat na podmínky na trhu práce v závis-**

losti na vývoji a technologických změnách v jednotlivých ekonomických sektorech.

V této souvislosti je možno konstatovat, že **vývoj profesní struktury v České republice** více méně kopíruje vývoj vyspělých západních zemí, s tím rozdílem, že je oproti těmto zemím o několik desetiletí opožděn. Charakteristickým rysem socialismu byl důraz na kvantitativní růst, neúměrná byla zaměstnanost v sektoru zemědělství a značně naddimenzován byl i těžký průmysl a s tím spojená těžba surovin. Důsledkem, se kterým se z hlediska nezaměstnanosti vypořádává řada regionů dosud, byla deformovaná struktura pracovních sil. Procesy, které započaly rokem 1989, znamenaly celkovou změnu orientace české ekonomiky a posun těžiště výkonosti ekonomiky z oblasti sekundárního do terciárního a zejména kvartárního sektoru. Těmto změnám odpovídá i vývoj počtu pracovníků v jednotlivých oborech. Ke změnám přispívají i zahraniční

investice, které směřují například do oblasti automobilového průmyslu a výpočetní techniky.

Školská sféra by ve vztahu k probíhajícím strukturálním, technologickým a dalším změnám souvisejícím s nástupem informační společnosti měla umožňovat, aby struktura absolventů, kteří jsou připravováni školským systémem, odpovídala v dlouhodobějším pohledu potřebám trhu práce. Zároveň by měla absolventům poskytovat kompetence umožňující úspěšný vstup na trh práce i další kariérový a profesionální růst. Do popředí dnes vystupuje nejen schopnost absolventů obstát v konkurenci s ostatními kategoriemi zkušenějších pracovníků v rámci České republiky, ale se vstupem do EU se otevírá i otázka konkurenceschopnosti na evropském trhu práce. Před školskou sférou se tak objevují požadavky, které směřují k potřebě rozšiřovat možnosti vzdělávacích příležitostí pro mladou populaci a k větší pružnosti a flexibilitě škol, aby byly schopny rychleji reagovat na změny ve sféře práce.

Mezi významné požadavky zaměřené na zvýšení propustnosti a flexibility ve volbě vzdělávací cesty patří rychlejší schvalování učebních programů. Vzdělávací programy je třeba pružněji přizpůsobovat potřebám trhu práce a modernizovat je v souladu s požadavky zaměstnavatelů. K tomu by měla výrazně přispět i koncepce dvoustupňového kurikula, kterou přináší nový školský zákon. Skutečnost, že školní vzdělávací program si budou vytvářet školy v mezích daných rámcovým vzdělávacím programem má výrazně zvýšit možnosti škol v tomto směru. Také další konkrétní návrhy, např. na rozdělení studia tak, aby první ročníky studia příbuzných oborů byly spojeny a těžiště výuky bylo zaměřeno na všeobecné vzdělávání s tím, že teprve následující ročníky by byly zaměřeny na získání specializace v oboru, by mohly být v rámci nového kurikulárního uspořádání realizovány přímo školami. To by umožnilo odložit definitivní rozhodnutí o volbě studijního oboru na dobu, kdy žáci mají vyhraněnější zájmy a větší přehled o možnostech uplatnění jednotlivých oborů na trhu práce. Obdobný záměr má návrh na periodické otevírání některých oborů v závislosti na poptávce po pracovní síle daného zaměření.

V mnoha případech je struktura vzdělávací nabídky v regionu hodnocena příznivě a problém je spatřován v obsahu vzdělávání, v tom, že neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů a trhu práce. V této souvislosti je **zdůrazňována potřeba rozvoje klíčových, (přenositelných) kompetencí**, což je především ochota a schopnost absolventa se učit, dále pak kompetence jako jsou schopnost pracovat s informacemi či s výpočetní technikou, čtení a porozumění pracovním instrukcím, dále i flexibilita, schopnost řešit problémy a komunikační schopnosti. Tyto schopnosti vystupují do popředí především u menších zaměstnavatelů, kde pracovník nepracuje v kolektivu a musí být schopen si samostatně organizovat práci, rozhodovat se a řešit problémy.

Významnou skupinu tvoří požadavky na **vyšší podíl odborné praxe**, jejíž rozsah je považován za nedostačující. Cílem odborné praxe je ale nejen osvojení určitých konkrétních praktických dovedností, ale i vytvoření přímého kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem, získání představy o reálném pracovním prostředí.

Další frekventovanou oblast představují požadavky na **lepší orientaci uchazeče na trhu práce**, včetně znalosti pracovních předpisů, schopnost se prezentovat a komunikovat s potenciálním zaměstnavatelem. Pozitivně je v této souvislosti hodnoceno zavedení učiva „Výchova k volbě povolání“ a „Úvod do světa práce“ na středních školách. Pracovníci úřadů práce ale hodnotí rozsah výuky uvedených celků učiva jako nedostatečný a málo orientovaný na nácvik jednání v reálných situacích.

Důležitou roli ve vztahu k uplatnění na trhu práce má ale i samotný absolvent. Jeho zodpovědnost začíná již u volby oboru, protože problém uplatnitelnosti absolventů je třeba řešit již v procesu rozhodování o přípravě na povolání, neboť preference žáků a rodičů neodpovídají často reálným možnostem jednotlivců nebo možnostem uplatnění na trhu práce. Součástí opatření na podporu uplatnění mladých lidí na trhu práce je budování „Informačního systému o uplatnění absolventů škol na trhu práce – ISA“. Cílem tohoto systému je poskytovat různým uživatelům, především studentům, rodičům, školám, poradenským institucím, státním orgánům komplexní informace o situaci absolventů jednotlivých oborů na trhu práce. Projekt ISA přispívá k dosažení vyšší zaměstnatelnosti absolventů škol na základě jejich racionální kariérové volby. Prostředkem k dosažení tohoto cíle je především rozšiřování služeb kariérového a pedagogického poradenství a zvyšování kvality poradenské péče na základě relevantních informací o aktuální situaci na trhu práce, které budou moci kariéroví poradci čerpat především z výstupů tohoto projektu.

Významným faktorem úspěšného přechodu absolventa do pracovního procesu je **motivace** k hledání pracovního místa. Obecně můžeme přístup absolventů označit jako poměrně pozitivní. Problémem je v řadě případů ochota přijmout méně placené zaměstnání. To by přitom absolventovi umožnilo získat praxi a tím i lepší startovní podmínky pro získání výhodnějšího pracovního uplatnění. Negativním jevem je i poměrně nízká mobilita mladých lidí a ochota stěhovat se za prací. Určitou motivační roli zde můžeme očekávat od opatření, která mění podmínky vyplácení sociálních dávek a směřují k omezení podpory v nezaměstnanosti mladých lidí bez praxe.

Aktivní přístup a především kombinace různých způsobů hledání zaměstnání, počínaje vyhledáváním inzerátů v tisku i na internetu přes samostatné kontaktování firem až po využívání kontaktů získaných v rámci odborné praxe nebo sítě rodičů a známých, je důležitým předpokladem úspěchu. Význam aktivního přístupu absolventů k hledání zaměstnání potvrzuje i zjištění, že významný podíl zaměstnavatelů přijímá pracovníky z řad těch uchazečů, kteří je sami oslovují.

Závěrem můžeme konstatovat, že absolventi škol jsou sice rizikovou skupinou uchazečů o zaměstnání, ale na druhé straně mají i řadu předností, především flexibilitu, schopnost se učit, znalost práce na PC nebo vyšší jazykovou vybavenost, které jim umožňují obstát v konkurenci s ostatními vzdělanostními skupinami. Pozitivně ovlivnit situaci absolventů může jak školská sféra, tak i stát například podpůrnými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, zároveň ale významná zodpovědnost spočívá na samotném studentovi, jeho rozhodnutí o volbě vzdělávací cesty i aktivitě při hledání pracovního uplatnění.

Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2004

Zpracovali: Jiří Vojtěch, Helena Úlovcová, Jana Trhlíková, Jena Festová, Pavla Kalousková, Robert Sukup

Obálka a návrh grafické úpravy: Tomáš Tamchyna

Sazba a zlom: Vladimír Vyskočil – KORŠACH

Tisk: Tiskárna Fokus, spol. s r. o.

Vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Weilova 1271/6, Praha 10

Vydání první
Praha 2004