

2008-2009

Konkurenční schopnost České republiky – Kvalita lidských zdrojů

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání
Národního vzdělávacího fondu

ANALÝZA

Konkurenční schopnost České republiky 2008 – 2009

Analýza

Část – Kvalita lidských zdrojů

OBSAH

ÚVOD	3
1. Příprava lidských zdrojů pro kvalifikačně náročné profese	4
1.1 Studenti a absolventi technických a přírodovědných oborů	4
1.2 Požadavky na znalosti a dovednosti absolventů přírodovědných a technických oborů.....	14
2. Další vzdělávání a informační společnost	21
2.1 Další vzdělávání	21
2.2 Vliv rozvoje informační společnosti na další vzdělávání	34
3. Flexibilita trhu práce	44
3.1 Zahraniční zaměstnanost	44
3.2 Flexibilní pracovní úvazky	56
3.3 Diferenciace mezd	67
ZÁVĚR	79
Literatura	85
Vysvětlivky	88

Autoři:

Ing. Věra Czesaná, CSc. (czesana@nvf.cz)
 Ing. Zdeňka Matoušková, CSc. (matouskova@nvf.cz)
 Ing. Věra Havlíčková (havlickova@nvf.cz)
 Ing. Jiří Braňka (branka@nvf.cz)
 PhDr. Olga Kofroňová, Ph.D. (kofronova@nvf.cz)
 Ing. Michal Lapáček (lapacek@nvf.cz)
 Ing. Marta Salavová (salavova@nvf.cz)
 Mgr. Zdeňka Šímová (simova@nvf.cz)
 Mgr. Hana Žáčková (zackova@nvf.cz)

Recenzenti:

Ing. Michal Karpíšek – Sdružení škol vyššího studia
 PhDr. Pavel Kuchař, CSc. – Fakulta sociálních věd, UK, Praha

Redaktorka textu:

Ing. Hana Rosická

Technická spolupráce:

Jana Kantorová

Publikace vznikla za podpory MŠMT projektu Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky 1M0524.

ÚVOD

Tato studie je součástí širší publikace Konkurenční schopnost České republiky, Část zaměřená na analýzu **Kvality lidských zdrojů** se skládá ze tří kapitol. První kapitola **Příprava lidských zdrojů pro kvalifikačně náročné profese** (Michal Lapáček, Olga Kofroňová) je rozdělena do dvou dílčích subkapitol. První subkapitola Studenti a absolventi přírodovědných a technických oborů se zabývá motivací a zájmem mladých lidí ke studiu přírodovědných a technických oborů. Je proveden rozbor průběhu přijímacího řízení na terciární obory vzdělávání a úspěšnosti studia. Subkapitola na základě projekce počtu absolventů terciárního vzdělávání do roku 2014 vyhodnocuje očekávaný vývoj. Druhá subkapitola Uplatnění absolventů přírodovědných a technických oborů na trhu práce porovnává situaci dvou věkových skupin absolventů z hlediska jejich zaměstnanosti v ČR a v EU. Dále jsou analyzovány převažující způsoby hledání zaměstnání, charakter pracovní smlouvy, spokojenost s pracovním uplatněním a soulad mezi nabízenými a požadovanými znalostmi a dovednostmi.

Druhá kapitola **Další vzdělávání a informační společnost** (Jiří Braňka, Marta Salavová, Věra Havlíčková) je tvořena dvěma subkapitolama. První subkapitola Další vzdělávání dospělých vyhodnocuje vývoj celkové pozice ČR v rámci EU z hlediska účasti dospělé populace v dalším vzdělávání a tuto účast analyzuje zejména z hlediska postavení na trhu práce, profesního zařazení, dosažené úrovně vzdělání, věku a pohlaví. Jsou zkoumány také důvody účasti a neúčasti a vazba mezi účastí v dalším vzdělávání a mírou nezaměstnanosti pro vymezené skupiny profesí. Druhá subkapitola Vliv rozvoje informační společnosti na další vzdělávání zkoumá dopady rozvoje ICT na kompetence požadované trhem

práce a vyhodnocuje opatření, která byla přijata na úrovni EU formou akčních plánů a iniciativ. Je porovnána situace ČR se situací v jednotlivých zemích EU z hlediska využívání počítačů při výkonu zaměstnání, osvojování elektronických dovedností a úrovně těchto dovedností. Pozornost je věnována také využívání ICT ke vzdělávání, a to jak podniky, tak jednotlivci.

Třetí kapitola **Flexibilita trhu práce** (Hana Žáčková, Zdenka Šimová, Zdeňka Matoušková, Věra Czesaná) se skládá ze tří dílčích subkapitol. První z nich, Zahraniční zaměstnanost, zkoumá příčiny migrace pracovní síly v kontextu globální ekonomiky a EU. Zahraniční zaměstnanost je dána do souvislosti s demografickým vývojem a vývojem na trhu práce charakterizovaným počtem volných pracovních míst, je zkoumán vývoj počtu cizinců na území ČR a jejich zaměstnanost zejména z hlediska pohlaví, státní příslušnosti, odvětví, kvalifikační náročnosti zastávaných pracovních míst. Pozornost je věnována také nelegální migraci a problémům s ní spojeným. Druhá subkapitola Flexibilní pracovní úvazky porovnává míru využívání flexibilních forem práce v ČR a v EU. Podrobně jsou analyzovány částečné pracovní úvazky a termínované pracovní smlouvy, a to z hlediska věku, pohlaví a odvětví, je zkoumána míra nedobrovolnosti a dopady do zaměstnanosti. Ve třetí subkapitole Diferenciace mezd jsou identifikovány rozhodující faktory, které ovlivňují mzdové rozdíly, je analyzován vliv úrovně vzdělání, vazba mezi mzdovou prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců na jedné straně a výší HDP a dostupností takto vzdělané pracovní síly na straně druhé v ČR a EU. Pouze v rámci ČR je sledován také vývoj diference mezd uvnitř jednotlivých vzdělanostních skupin a vazba mezd na délku praxe.

1. Příprava lidských zdrojů pro kvalifikačně náročné profese

V souvislosti s růstem technologického pokroku a směřováním většiny vyspělých ekonomik směrem k výrobě a službám s vyšší technologickou náročností rostou i požadavky na moderní pracovní sílu. Pracovníci musejí nejen precizně ovládat používané high-tech technologie, ale zároveň být schopni a ochotni vývoj neustále sledovat a učit se novým postupům věcem, které s tím souvisejí. Rostou ale i požadavky na mezioborové znalosti, zejména jazykové a manažerské. Největší nároky jsou v tomto směru kladeny na absolventy a mladé lidi se vzděláním pocházejícím z přírodovědných a technických oborů studia. U nich se více než jinde projevuje nesoulad mezi poptávkou po takových pracovnících a jejich nabídkou. O tom vypovídají i údaje MPSV o podílu dlouhodobě neobsazených pracovních míst podle tříd KZAM, kde se neobsazenost míst v případě těchto odborníků od roku 2007 v České republice pohybuje vysoko nad průměrnou celkovou neobsazeností všech míst (MPSV 2005-2009). Vzhledem k tomu si Evropská unie vytkla jako jeden z cílů Lisabonského procesu zvýšit do r. 2010 počet absolventů v těchto oborech v průměru o 15% ve srovnání s r. 2000. Zároveň vyzvala členské země, aby podporovaly i zájem žen o studium a práci v těchto oborech. Přehled skupin studijních oborů zařazených do přírodovědných a technických studijních oborů je uveden v boxu 1.

Box 1 – Vymezení přírodovědných a technických studijních oborů dle Eurostatem používané klasifikace SCL (Classification of Fields of Education and Training)

Přírodovědné studijní obory:

EF42-Vědy o živé přírodě (Biologie a biochemie, Vědy o životním prostředí), EF44-Vědy o neživé přírodě (Fyzika, Chemie, Vědy o Zemi), EF46-Matematika a statistika (Matematika, Statistika), EF48-Informatika (Počítačové vědy, Užítí počítačů), EF85-Ochrana životního prostředí (Technologie ochrany životního prostředí, Přírodní prostředí a život v přírodě, Veřejné hygienické služby).

Technické studijní obory:

EF52-Technika a technická řemesla (Strojrenství, kovovýroba a metalurgie, Elektrotechnika a energetika, Elektronika a automatizace, Chemické výroby, Motorová vozidla, lodě a letadla), EF54-Výroba a zpracování (Potravinářství, Textil, oděvy, obuv, kůže, Materiály, Hornictví a těžba), EF58-Architektura a stavebnictví (Architektura a urbanismus, Stavebnictví a inženýrské stavby), EF84-Přepravní služby a spoje.

Tato kapitola přináší analýzu toho jak je pracovní síla v tomto směru připravována na její uplatnění na trhu práce. Lze ji rozdělit na analýzu nabídkové strany, kterou představují především studenti a absolventi vysokých škol přírodovědných a technických oborů studia a na analýzu poptávkové strany, která je představována požadavky zaměstnavatelů na schopnosti a dovednosti těchto studentů a absolventů pro dané pracovní místo. Společně pak tyto dvě partiální analýzy poukazují na uplatnitelnost těchto osob v praxi a na možnost pro zaměstnavatele sehnat kvalitní pracovní sílu, dle požadovaných kritérií.

1.1 Studenti a absolventi přírodovědných a technických oborů

Rozvoj ekonomik s vysokým podílem technologicky a znalostně náročných odvětví je do značné míry závislý na dostupnosti pracovní síly, a to zejména s terciární úrovní vzdělání v požadovaných oborech. O tom, v jakém počtu a kvalitě budou takto vzdělání potenciální pracovníci k dispozici se rozhoduje již mnohem dříve, a to při jejich rozhodování a volbě oboru studia na středních školách a při vstupu do terciárního vzdělávání.

V ČR se věnuje stále málo pozornosti motivaci mladých lidí ke studiu přírodovědných a technických oborů, rámcový vzdělávací program základních škol podporuje jen velmi omezeně orientaci žáků k vědě a technice. O tom svědčí např. i výsledky mezinárodního výzkumu PISA v tzv. přírodovědné gramotnosti (viz box 2). Čeští žáci byli v r. 2006 velmi úspěšní při vysvětlování jevů pomocí přírodních věd, tzn. v oblasti aplikace vědomostí. Naproti tomu při rozpoznávání otázek, které lze vědecky zodpovědět a při používání vědeckých důkazů byli významně méně úspěšní. To svědčí o tom, že stále přetrvává pojetí výuky zaměřené na osvojování vědomostí a jejich aplikaci. Rozdílný přístup se projevuje např. v Japonsku a ve Francii, kde je mnohem větší pozornost věnována vědecké výchově, tzn. interpretaci a používání vědeckého dokazování.

Box 2 Mezinárodní výzkum PISA

PISA (Programme for International Student Assessment) je projekt Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), který zjišťuje, jak jsou patnáctiletí žáci připraveni do dalšího života resp. jaké mají základy pro celoživotní učení. PISA se zaměřuje na zjišťování kompetencí žáků v oblasti čtení, matematiky a přírodních věd. Tyto základní kompetence, ve výzkumu PISA nazývané gramotnosti, si mladá populace osvojuje především v průběhu počátečního vzdělávání, tzn. že výsledky výzkumu odrážejí především kvalitu počátečních vzdělávacích systémů.

Přírodovědná gramotnost je schopnost využívat přírodovědné vědomosti, klást otázky a z daných skutečností vyvozovat závěry vedoucí k porozumění světu přírody a pomáhající v rozhodování o něm a o změnách způsobených lidskou činností.

Motivující způsob výuky a dobré výsledky v příslušných předmětech již na základních školách jsou tedy základním předpokladem pro to, aby o studium přírodovědných a technických oborů projevovali mladí lidé zájem. Země, ve kterých dosahují žáci dobrých výsledků v měřeních výzkumu PISA, mají totiž vysoký podíl studentů/absolventů přírodovědných a technických oborů terciárního vzdělávání a tyto studijní obory mají také vyšší poměrné zastoupení v systému terciárního vzdělávání dané země (více viz Kadeřábková 2008, str. 242).

Studenti přírodovědných a technických studijních oborů terciárního vzdělávání

Jak ukazuje obrázek 1 na následující straně, zájem o studium na vysokých školách se v České republice za posledních 5 let neustále zvyšoval. Mezi školními roky 2003/2004 a 2008/2009 se zvýšil počet přihlášených osob o více než 37 % a rapidně vzrostl rovněž počet přihlášek ke studiu podaných na vysoké školy, a to o 38,5 %. Znamená to, že se mírně zvýšil počet přihlášek na jednoho zájemce o vysokoškolské studium. Zatímco ve školním roce 2003/2004 to bylo 2,16 přihlášek na jednoho zájemce, o pět let později se tento počet zvýšil na 2,18.

Trvalý růst je rovněž možné pozorovat v počtu přijatých studentů, který odpovídá rozšiřování kapacit vysokých škol. Větší počet studentů přijatých do prvních ročníků je nabíráno s vědomím vysokého procenta odchodů po prvním roce studia a slouží, mimo jiné, ke krátkodobému zvýšení příjmu rozpočtu vysokých škol.

Čistá míra vstupu na bakalářské a magisterské programy vysokých škol (viz box 3) patřila v České republice k nejnižším v rámci Evropské unie. Její hodnota však trvale narůstá a z hodnoty 25 % v roce 2002 se během pěti let zvýšila až k 54 % pro rok 2007 a téměř dohnala průměr

EU19. Počínaje rokem 2004 roste rovněž čistá míra vstupu na doktorské studijní programy vysokých škol, z původních 2,6 % na 3,4 % v roce 2007.

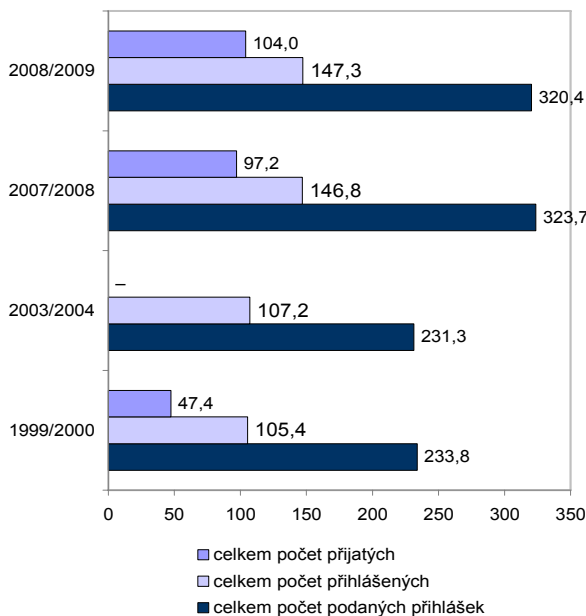
Box 3 Čistá míra vstupu na bakalářské a magisterské programy vysokých škol

Čistá míra vstupu na bakalářské a magisterské programy VŠ reprezentuje podíl osob, které by – při zachování současného zájmu o toto vzdělávání – někdy během svého života vstoupily do tohoto typu vzdělávání. Není ovlivněna ani rozdíly ve věkové struktuře, ani rozdíly typického věku pro vstup do terciárního vzdělávání v jednotlivých porovnávaných zemích.

Pramen: ÚIV (2007), datum přístupu 6.11.2009.

Při srovnání s průměrem EU19 si Česká republika v tomto ukazateli udržovala mírný náskok (v roce 2004 činil průměr EU19 2,2 %), již v roce 2006 se však průměr EU19 srovnal s Českou republikou.

Obrázek 1: Vývoj počtu podaných přihlášek, přihlášených a přijatých na VŠ v České republice (v tis.)

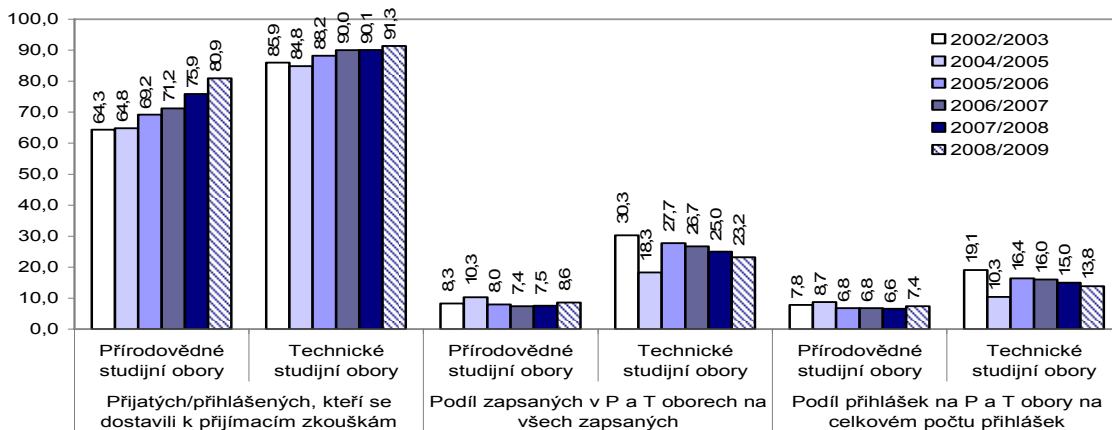


Pramen: ÚIV (1995-2005) a ÚIV (2003-2009), datum přístupu: 4.11.2009.

Český trh práce již několik let sužuje problém nedostatečného zájmu mladých lidí o přírodovědné a technické obory. Představa náročného studia, s velkými požadavky na matematické a fyzikální znalosti vede budoucí studenty spíše k preferenci humanitních a ekonomických oborů studia, z nichž některé jako právo, ekonomie či management jsou považovány za perspektivnější a snadněji dosažitelné. Svoji roli hraje rovněž to, že absolvent humanitního směru studia má obvykle širší a ve více oborech použitelné znalosti na rozdíl od oborů technických, které jsou často zaměřené více specifitěji. O tomto faktu vypovídá rovněž skutečnost, že mezi školními roky 2003/2004 a 2008/2009 narostl počet osob přihlášených na studijní obor ekonomické vědy o téměř 73 % zatímco v případě přírodovědných studijních oborů byl zaznamenán nárůst výrazně nižší, a to o necelých 25 % osob.

Obrázek 2 poskytuje přehled ukazatelů, které charakterizují průběh přijímacího řízení na vysoké školy, speciálně pro přírodovědné a technické studijní obory. Za ukazatel, hodnotící obtížnost přijímacích zkoušek, popřípadě ochotu fakult přijímat studenty, je možné považovat poměr počtu přijatých studentů k počtu přihlášených osob, které se skutečně dostavily k přijímacím zkouškám. Tento poměr ve sledovaném období rostl, a to jak v případě přírodovědných, tak i technických studijních oborů. V případě oborů přírodovědných došlo od školního roku 2002/2003 k poměrně razantnímu nárůstu tohoto poměru, a to z původních 64,3 % až na 80,9 %. U oborů technických nebyl nárůst tak vysoký, od šk. roku 2002/2003 vzrostl o 5,4 p.b, je ale třeba zdůraznit, že je již tak vysoký, že jeho další zvyšování by téměř znamenalo přijetí všech uchazečů. Jelikož se podíl zapsaných stejně jako podíl přihlášek na přírodovědné studijní obory v čase mění pouze minimálně, naznačují tyto údaje větší vůli fakult studenty přijímat a zároveň tedy snadnější přijímací zkoušky v porovnání s ostatními. Oproti tomu podíl zapsaných a podíl přihlášek na technické studijní obory ve sledovaném období klesal, a tedy vyšší podíl přijatých uchazečů o studium k počtu osob, které se dostavily k přijímacím zkouškám může být ovlivněn i tímto faktem, kdy se školy snaží udržet si stejný počet studentů, přičemž jsou nuceny vybírat z méně početné základny uchazečů, a tedy usnadňují jejich nábor posunutými hranicemi pro přijetí nebo nižší obtížností přijímacích zkoušek.

Obrázek 2: Přehled ukazatelů týkajících se přijímacího řízení na VŠ pro přírodovědné a technické studijní obory v ČR (v %)



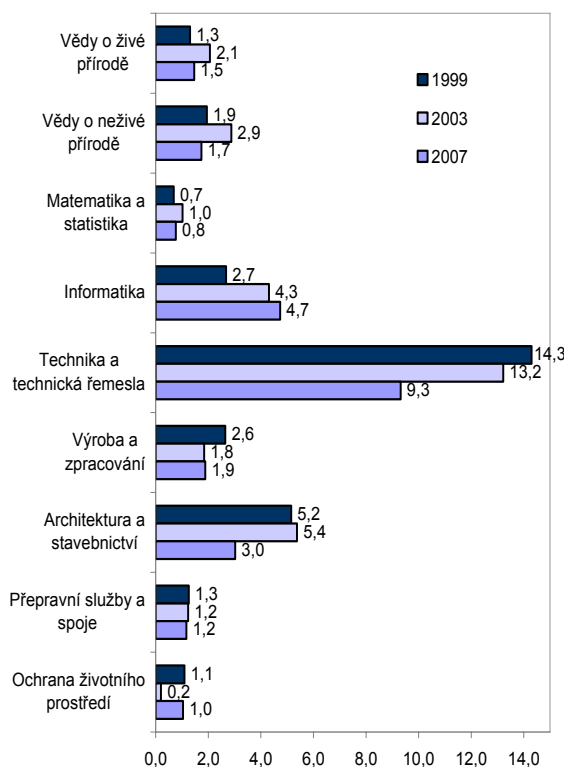
Pramen: ÚIV (2003-2009), datum přístupu: 4.11.2009.

V každém případě tato fakta poukazují na rostoucí problémy při motivaci a nábore studentů pro studium těchto studijních oborů.

V rámci Evropské unie patří Česká republika k zemím s největším přírůstkem nově přijatých studentů na vysoké školy. Souvisí to s nízkým podílem terciárně vzdělané populace celkem, který v roce 2008 činil pouhých 14,5 % zatímco průměr EU-27 byl 24,2 %. Příčinu je možné spatřovat v abnormálně vysokém podílu středoškolsky vzdělaných osob na populaci, z nichž velká část nalézá uplatnění ve zpracovatelském průmyslu, a to na pozicích, která jsou často, zejména v západní Evropě, považována za vysokoškolská, především pro bakalářský stupeň studia.

Obrázek 3 uvádí podíl studentů v přírodovědných a technických oborech v detailním členění na celkovém počtu studentů.

Obrázek 3: Podíl studentů v jednotlivých podoborech přírodovědných a technických studijních oborů na celkovém počtu studentů terciárního vzdělávání (ČR, v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: educ_enr15, datum přístupu: 1.11.2009.

Z obrázku je zřejmé, že podíl studentů v téměř všech podoborech přírodovědných a technických studijních oborů na celkovém počtu studentů mezi lety 2003-2007 poklesl. Nejvíce v podoboru architektura a stavebnictví kde se počet studentů snížil o téměř 28 %. Výraznější pokles lze rovněž pozorovat v případě věd o neživé přírodě, kde pokles počtu studentů dosáhl téměř 24 %, přičemž jejich podíl na celkovém počtu studentů se v tomto podoboru snížil z původních 2,9 % na 1,7 %. Nezanedbatelný pokles byl zaznamenán také v podoboru techniky a technických řemesel, kde došlo k 11 % snížení počtu studentů a snížení podílu na celkovém počtu studentů o 3,9 p.b. z původních 13,2 % až na 9,3 % v roce 2007.

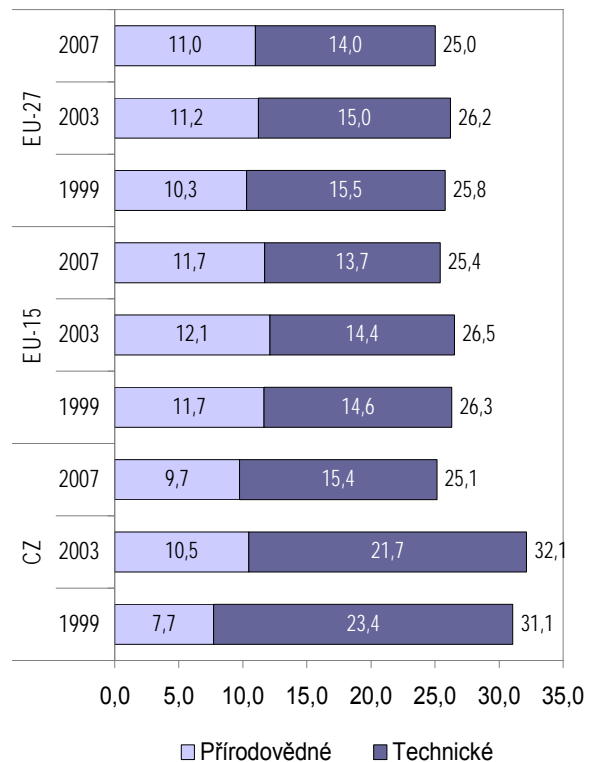
Výjimku tvoří pouze podobor informatika kde podíl studentů na celkovém počtu studentů vzrostl o 0,4 p.b. z 4,3 % na 4,7 % a celkový počet studentů se zvýšil o 39 %. O téměř

30 % se zvýšil rovněž počet studentů podoboru výroby a zpracování, na podílu vůči ostatním podoborům se však tento růst podepsal pouze zanedbatelně zvýšením o 0,1 p.b.

V případě seskupení těchto podoborů na přírodovědné a technické studijní obory je zřejmý rozlišný trend v jejich vývoji. Zatímco studentů v přírodovědných oborech v ČR mezi lety 2003-2007 přibýlo o více než 17 %, technické obory se potýkají s opačným vývojem – počet studentů absolutně i relativně klesá. Ve stejném časovém období klesl jejich počet o 10 %.

Obrázek 4 ukazuje srovnání vývoje mezi Českou republikou a EU.

Obrázek 4: Podíl studentů v přírodovědných a technických studijních oborech VŠ na celkovém počtu studentů

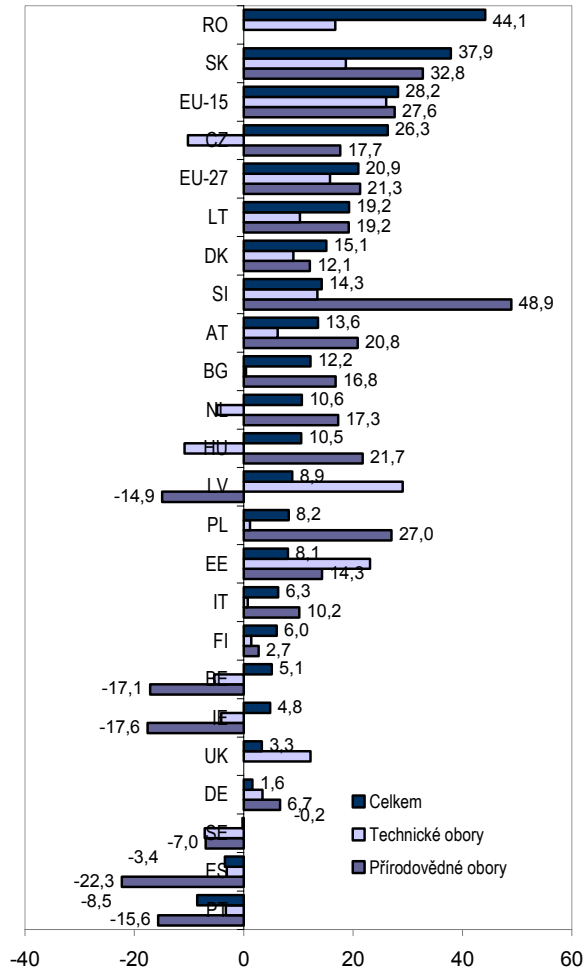


Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: educ_enr15, datum přístupu: 1.11.2009.

V průměru EU-27 i EU-15 sice dochází rovněž k poklesu podílu studentů technických oborů na celkovém počtu studentů, ale ten zdaleka není tak výrazný jako v případě České republiky. Navíc absolutní počet studentů těchto oborů v EU-27 neustále roste, v období 2003-2007 se zvýšil o 13 %. S klesajícím počtem studentů technických studijních oborů se v rámci Evropské unie potýká rovněž Maďarsko, Švédsko, Belgie či Irsko, přičemž pouze v Maďarsku zároveň neklesá i počet studentů přírodovědných studijních oborů, ale naopak roste. Mezi lety 2003-2007 tomu bylo o téměř 22 %. Nejvíce rostl počet studentů technických oborů v Estonsku či Lotyšsku. Celkový přehled nabízí obrázek 5.

V případě přírodovědných oborů patří Česká republika s 18 % nárůstem počtu studentů k podprůměru Evropské unie, který činí 21,3 %. Průměr evropské patnáctky je ještě o 6,3 p.b. vyšší. Počet studentů těchto oborů vzrostl ve sledovaném období nejvíce ve Slovinsku, na Slovensku či v Polsku. Naopak klesal v Belgii, Španělsku, Portugalsku, Irsku či Švédsku.

Obrázek 5: Procentní změna počtu studentů přírodovědných a technických oborů terciárního vzdělávání mezi lety 2003-2007



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: educ_enr15, datum přístupu: 1.11.2009.

Ke změnám v přístupu ke studiu přírodovědných a technických oborů dochází také z genderového pohledu. V České republice dlouhodobě roste podíl studentek na celkovém počtu studentů terciárního stupně. Je to dáno jednak stále nízkým podílem žen na terciárně vzdělané populaci, který v roce 2001 činil 41,1 % a postupně rostl až na 45 % pro rok

2007, a jednak narůstající rovností mezi pohlavími jak v přístupu ke vzdělání, tak i uplatnění na trhu práce.

V případě některých vysokých škol jako Veterinární a farmaceutické univerzity v Brně, Vysoké školy polytechnické v Jihlavě či Slezské univerzity v Opavě je možné říci, že v nich studentky přímo dominují, neboť zde jejich zastoupení překračuje hranici 70 %.

Společně s všeobecným nárůstem podílu studentek v terciárním stupni vzdělávání, roste jejich podíl i v případě přírodovědných a technických studijních oborů. V případě přírodovědných studijních oborů vzrostl z 24,3 % v roce 2001 na 35,1 % v roce 2007. U oborů technických nejprve mezi lety 2001 a 2002 prudce poklesl o 4,4 p.b., v dalších letech však postupně narůstal až se vrátil na původní hodnotu blízkou se 25 % (viz obrázek 6).

Nejvíce podíl studentek vzrostl mezi lety 2001-2007 v oboru architektura a stavebnictví (10,9 p.b.), vědy o neživé přírodě (10 p.b.) či vědy o živé přírodě (7,7 p.b.).

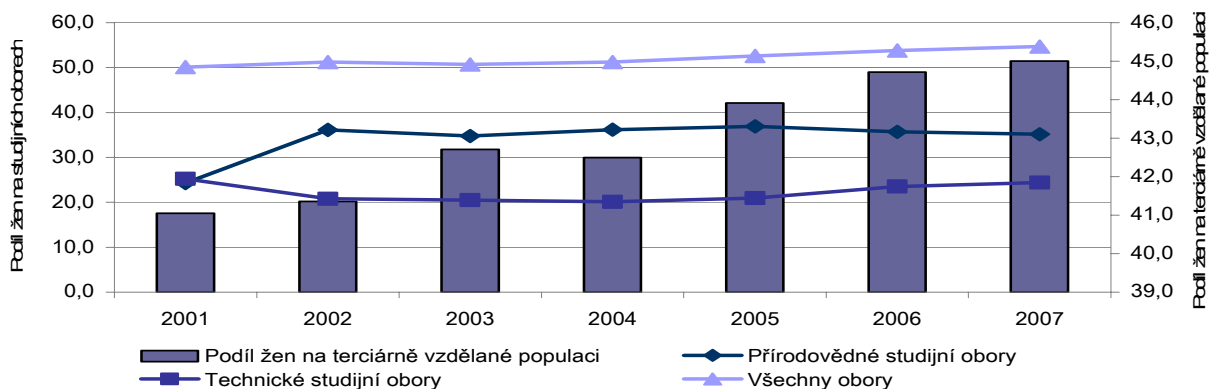
O tomto faktu vypovídá i podíl studentek na celkovém počtu studentů na nejvýznamnějších českých vysokých školách, které poskytují přírodovědné a technické studijní obory.

Tabulka 1: Počet studentů na nejvýznamnějších vysokých školách s technickými a přírodovědnými studijními obory v ČR (pouze fakulty s přírodovědným či technickým zaměřením)

		2003	2007	2008
UK	Počet studentů	6838	7538	8250
	% žen	42,3	44,8	45,1
ČVUT v Praze	Počet studentů	20870	21947	20806
	% žen	16,5	20,3	21,5
VUT v Brně	Počet studentů	14873	18097	18255
	% žen	15,2	17,5	18,2
VŠCHT	Počet studentů	2955	3849	3817
	% žen	52,8	57,1	57,0
VŠB-TU Ostrava	Počet studentů	11923	15887	16239
	% žen	22,5	26,5	27,0

Poznámka: ČVUT – všechny fakulty, VŠCHT – všechny tabulky, VUT – všechny fakulty mimo fakulty výtvarných umění a fakulty podnikatelské, VŠB – všechny fakulty mimo ekonomické fakulty, UK – fakulta přírodovědecká a matematicko-fyzikální. Pramen: ÚIV (2009), datum přístupu: 20.11.2009.

Obrázek 6: Vývoj podílu studentek na celkovém počtu studentů přírodovědných a technických studijních oborů v ČR a podílu žen na terciárně vzdělané populaci

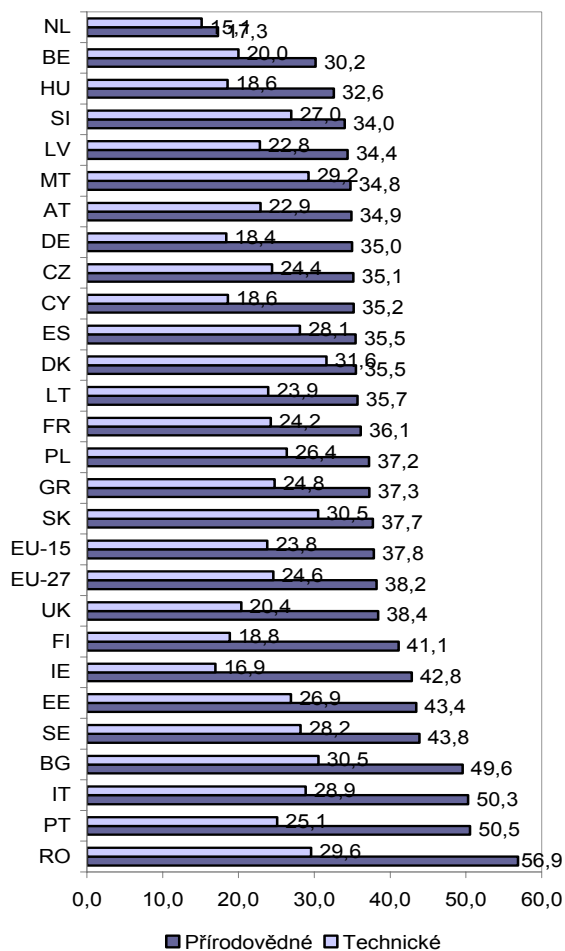


Pramen: EUROSTAT (2001-2008), kód tabulky: lfsa_pgaed, datum přístupu: 10.11.2009 a EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: educ_enr15, datum přístupu: 1.11.2009.

V rámci Evropské unie se Česká republika i přes pozitivní trend vývoje podílu studentek na celkovém počtu studentů přírodovědných oborů řadí k průměru a tento stav s největší pravděpodobností potrvá i nadále. Jinak je tomu v případě technických studijních oborů, kde je situace v České republice srovnatelná s evropským průměrem. Srovnání pro rok 2007 ukazuje obrázek 7.

Průměr celé evropské sedmadvacítky se od EU-15 liší pouze nepatrně, nelze tedy pozorovat žádný výrazný rozdíl mezi více a méně vyspělými členy EU. Největšího podílu studentek přírodovědných oborů dosahovalo v roce 2007 Rumunsko (56,9 %) následované Portugalskem (50,5 %), Itálií (50,3 %) či Bulharskem (49,6 %). U technických oborů dominovalo v tomto ohledu Dánsko (31,6 %) společně s Bulharskem (30,5 %), Slovenskem (30,5 %) a Rumunskem (29,6 %).

Obrázek 7: Podíl studentek na celkovém počtu studentů přírodovědných a technických studijních oborů v EU (2007, v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: educ_enr15, datum přístupu: 1.11.2009.

Zejména v Rumunsku či Bulharsku je účast žen na technickém vzdělávání poměrně tradiční záležitostí, která přetrvává i nadále. Jistou roli hraje rovněž menší nabídka humanitních studijních oborů v těchto zemích, na kterých obvykle ženy participují nejvíce. Extrémně nízkého podílu žen na studentech přírodovědných oborů dosahovalo Nizozemsko, které se svými 17,3 % je daleko za další zemí v pořadí, kterou je Belgie s 30,2 %. Stejně je tomu u technických studijních oborů, kde opět nejnižšího podílu dosahovalo Nizozemsko

(15,1 %), následované Irskem (16,9 %) či Německem (18,4 %). Rozdíl mezi zeměmi zde však není tak propastný jako v případě přírodovědných oborů.

Absolventi přírodovědných a technických studijních oborů terciárního vzdělávání

Počet absolventů terciárního vzdělávání v České republice, stejně jako v případě počtu studentů, dlouhodobě roste. Evropská unie za účelem podpory mobility studentů v rámci Evropy a usnadnění mobility pracovních sil dlouhodobě zavádí systém srovnatelné struktury a oborů terciárního vzdělávání, který je znám pod názvem Boloňský proces. Prvním krokem k jeho zavedení byla Boloňská deklarace (viz Box 4), díky níž většina vysokých škol přešla nebo postupně přechází na třístupňový systém vysokoškolského studia se stále větším důrazem na stupeň první, tedy bakalářský.

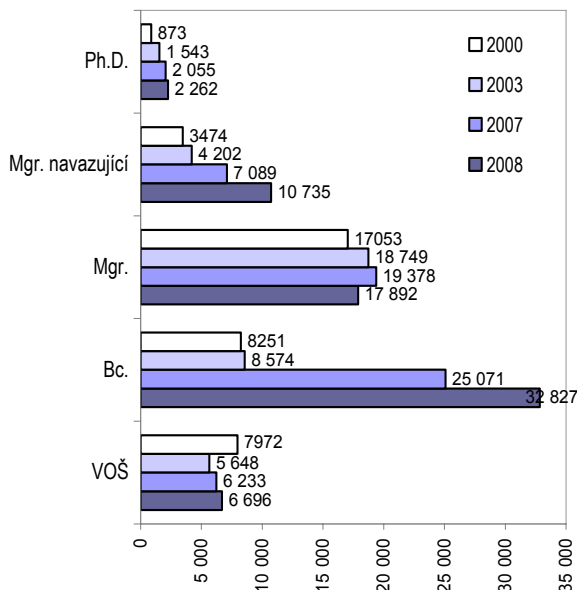
Box 4 Boloňská deklarace

Boloňská deklarace je základním dokumentem tzv. Boloňského procesu, který si klade za cíl vytvoření Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání do roku 2010. Základem tohoto postupu jsou tři hlavní nosné body: 1) zavedení tří mezinárodně srovnatelných stupňů vysokoškolského vzdělávání – bakalářského, magisterského a doktorského (přitom bakalářský stupeň nesmí trvat méně než tři roky a musí vést k získání vysokoškolského diplomu), společně s vytvořením evropského systému kreditů, 2) podpora evropské spolupráce v udržování kvality vysokoškolského vzdělávání a 3) podpora evropské spolupráce v oblasti zpracování obsahu vzdělávání.

Pramen: MŠMT (2009), datum přístupu: 12.11.2009.

Nabídka klasických „dlouhých“ magisterských programů pomalu mizí a nejčastěji jsou studenti přijímáni do bakalářského studia s následným pokračováním v navazujícím magisterském studiu. Proto poměrně rychlým tempem narůstá počet absolventů bakalářského stupně studia, stejně jako navazujícího magisterského, zatímco počet absolventů „dlouhého“ magisterského stupně se snižuje. Přehled nabízí obrázek 8.

Obrázek 8: Vývoj počtu absolventů terciárního vzdělávání v České republice



Pramen: ÚIV (1995-2005) a ÚIV (2003-2009), datum přístupu: 4.11.2009.

Mezi lety 2003-2008 se počet absolventů bakalářského studia v České republice téměř zčtyřnásobil (nárůst o 290 %), razantně narostl i počet absolventů navazujícího magisterského studia, a to o 155 %. Stabilně se rovněž zvyšoval počet absolventů doktorského studia, který se ve sledovaném období zvětšil o 47 %. Snižoval se pouze počet absolventů „dlouhých“ magisterských programů, a to o 5 %. Počet absolventů vyšších odborných škol se zvýšil o 19 %.

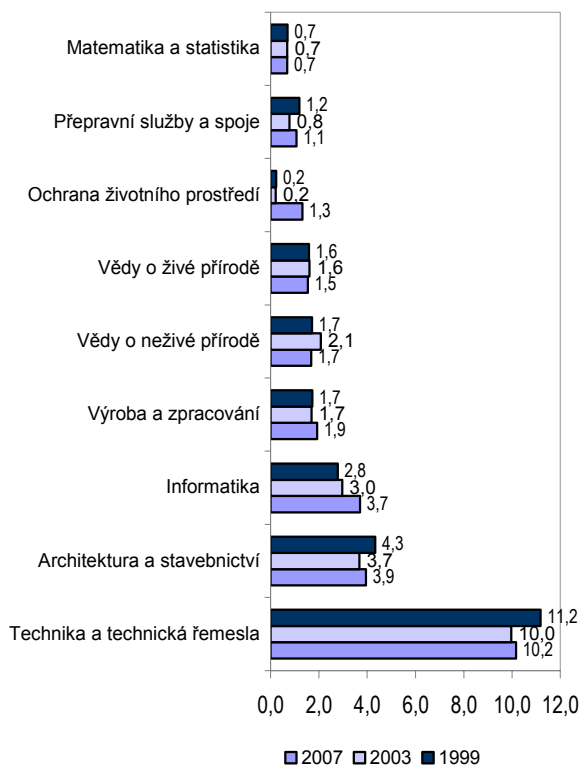
V případě přírodovědných a technických studijních oborů terciárního vzdělávání je však situace komplikovanější. Vývoj počtu absolventů je zde totiž komplikován faktem, že na školách, zejména s technickým zaměřením, více studentů ukončí studium předčasně a počet absolventů není tak vysoký jak by mohl být. Je tomu tak jednak z důvodu, že technické studijní obory jsou obvykle náročnější a jednak z důvodu, že se technické vysoké školy potýkají s nedostatkem zájemců o studium a přijímají tak více studentů, a to i z řad těch méně schopných. Ti často využívají i možnosti dostat se, za předpokladu splnění určitých podmínek, na školu bez přijímacích zkoušek a technická vysoká škola je tak pro ně jakýmsi záchranným kruhem pro případ, že by se nedostali na obor, který ve skutečnosti studovat chtějí. Často se proto stane, že buď studium na technické VŠ prostě nezávládnou nebo se příští rok pokusí dostat na obor, o který původně usilovali a školu tak opouštějí předčasně. Dle průzkumu Národního ústavu odborného vzdělávání¹ z roku 2007 nejčastěji předčasně ukončují studium, v rámci technických studijních oborů, studenti oboru strojírenství a následně elektrotechniky. Následování jsou studenty přírodovědných oborů, zejména matematických a fyzikálních. Nejnižší podíl předčasně ukončených studií je v humanitních a zdravotnických studijních oborech.

Jestliže se studenti po předčasném ukončení studia za čas opět ke studiu vrací, zůstávají nejčastěji v oboru, který již předtím studovali. Nejsilnější je tato závislost v případě studentů oboru stavebnictví, zemědělství či humanitních a lékařských studijních oborů, kde se jich vrací více než 70 %. Mění-li obor studenti technických a přírodovědných studijních oborů, přecházejí nejčastěji do oborů ekonomických či humanitních, zejména z důvodu představy snadnějšího absolvování studia a lepšího budoucího pracovního uplatnění. Bývalí studenti matematických a fyzikálních oborů míří rovněž směrem k oborům ekonomickým, bývalí studenti chemie nejčastěji směřují do oborů lékařských a zdravotnických.

Vývoj podílu absolventů v jednotlivých podoborech přírodovědných a technických studijních oborů vysokých škol na celkovém počtu absolventů VŠ v České republice ukazuje obrázek 9.

Podíl absolventů vzrostl mezi lety 2003-2007 v šesti z devíti podoborů přírodovědných a technických studijních oborů. Většinou se však jednalo o změny nepatrné v řádu desetin procentních bodů. Za zmínku stojí růst v případě ochrany životního prostředí (o 1,1 p.b.) či informatiky (o 0,7 p.b.), nepatrný růst byl zaznamenán dále v oborech přepravní služby a spoje, výroba a zpracování, architektura a stavebnictví a technická řemesla. U zbývajících tří podoborů tento podíl ve sledovaném období zůstal stejný nebo klesl. Nejvíce v případě věd o neživé přírodě (o 0,4 p.b.), nepatrně v oboru vědy o živé přírodě (0,1 p.b.) a neměnný zůstal v oboru matematika a statistika, kde se dlouhodobě pohybuje na úrovni 0,7 %.

Obrázek 9: Vývoj podílu absolventů jednotlivých podoborů přírodovědných a technických oborů VŠ na celkovém počtu absolventů VŠ v České republice (v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: educ_enr15, datum přístupu: 1.11.2009.

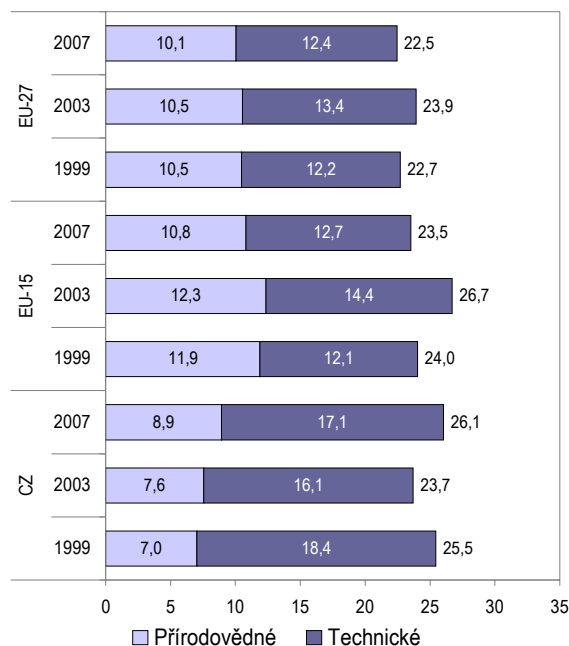
Vývoj podílu absolventů celkových přírodovědných a technických studijních oborů vysokých škol na celkovém počtu absolventů VŠ v posledních deseti letech pro Českou republiku a Evropskou unii ukazuje obrázek 10. Mezi lety 2003-2007 absolutní počet absolventů obou těchto oborů v České republice rostl nadprůměrným tempem.

Díky tomuto růstu docházelo rovněž ke zvyšování podílu absolventů těchto oborů na všech studijních oborech, i když ne k tak rapidnímu, jako u absolutních čísel. Ve sledovaném období se podíl absolventů přírodovědných studijních oborů na celku zvýšil ze 7,6 % v roce 2003 na 8,9 % v roce 2007. Podíl absolventů technických studijních oborů vzrostl o 1 p.b. z původních 16,1 % v roce 2003 na 17,1 % v roce 2007. Při průměrné době studia 5 let tento stav odpovídá rostoucímu podílu studentů těchto oborů do roku 2002. Poté se podíl studentů těchto oborů začal snižovat, lze tedy očekávat, že podíl absolventů bude v příštích letech klesat, zejména v případě technických studijních oborů by mohlo jít o pokles poměrně strmý.

Při porovnání s EU-27 je podíl absolventů přírodovědných oborů v České republice stále nízký, nicméně trendově dochází k postupnému vyrovnávání, neboť v rámci EU-27 se tento podíl prakticky nemění. V roce 2003 byl rozdíl v podílech ČR a EU-27 2,9 p.b., v roce 2007 již pouze 1,2 p.b. Naopak silně nadprůměrný podíl absolventů si Česká republika udržuje v případě oborů technických. Se svými 17,1 % v roce 2007 převýšila průměr EU-27 o 4,7 p.b. a průměr EU-15 o 2,7 p.b.

¹ KLEŇHOVÁ, M., VOJTĚCH J. (2009), str.9-10.

Obrázek 10: Vývoj podílu absolventů přírodovědných a technických oborů VŠ na celkovém počtu absolventů VŠ v ČR, EU-15 a EU27 (v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: educ_enr15, datum přístupu: 20.11.2009.

Srovnání vývoje počtu absolventů přírodovědných a technických studijních oborů mezi jednotlivými zeměmi Evropské unie nabízí obrázek 11. Na první pohled je zřejmé, že Česká republika vede v rámci EU v procentním přírůstku celkového počtu absolventů terciárního vzdělávání. Ten v jejím případě mezi lety 2003-2007 dosáhl 64,4 %, zatímco průměr EU-27 činil pouze 18,3 %, v rámci EU-15 pak o něco více – 19,2 %. Velký nárůst počtu absolventů těchto oborů zaznamenalo rovněž Rumunsko (50,8 %), Slovensko (45,6 %) a Německo (44 %) či Belgie (39,8 %). Záporných přírůstků v počtu absolventů dosáhlo v tomto období Estonsko (-6,7 %) či Maďarsko (-0,6 %).

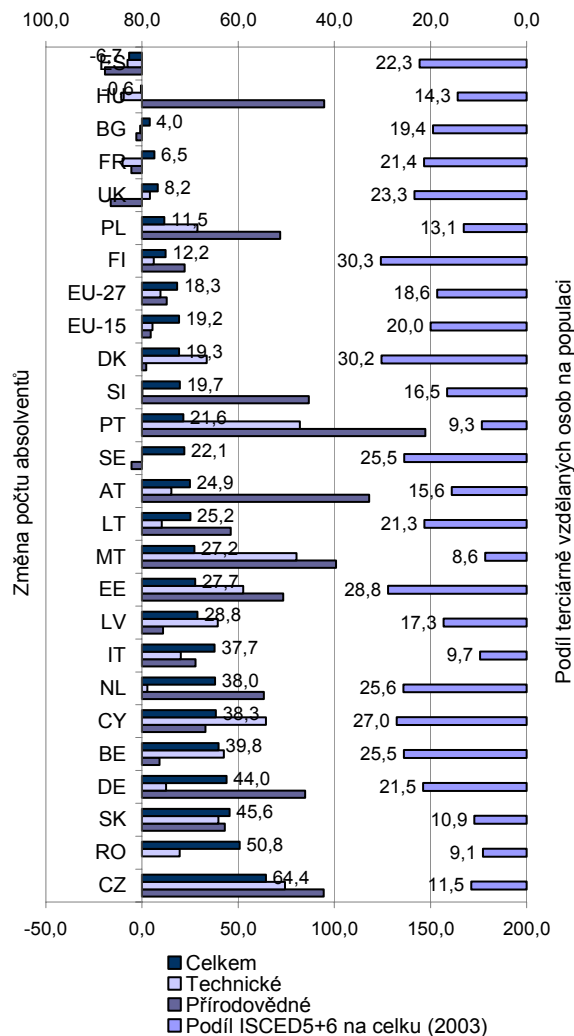
Ve vývoji přírůstku počtu absolventů přírodovědných oborů mezi lety 2007-2003 patří Česká republika se svými 94,5 % mezi vedoucích 5 zemí. Mezi ostatní čtyři patří Portugalsko (147,4 %), Rakousko (118,2 %), Malta (101 %) a Maďarsko (94,7 %). Průměr EU-27 přitom činil 12,9 %, EU-15 dokonce jen 4,6 %. Záporné přírůstky mělo Estonsko, Velká Británie, Francie, Švédsko či Bulharsko.

U technických studijních oborů je Česká republika v přírůstku absolventů dokonce na třetím místě z celé EU. Jejich počet se zde ve sledovaném období zvýšil o 74,4 % zatímco v průměru evropské sedmadvacítky to bylo pouze 9,6 %, v EU-15 ještě méně, a to 5,4 %. Nejvíce jejich počet vzrostl v Portugalsku (82 %), na Maltě (80,4 %) a poté v již zmiňované České republice. Naopak s úbytkem absolventů technických oborů se potýkalo Maďarsko (-10,7 %), Francie (10,1 %), Španělsko (7,5 %) a Bulharsko (-0,9 %).

Vysoké přírůstky, které zaznamenává Česká republika jsou však způsobeny zejména velice nízkým podílem terciárně vzdělaných osob na celkovém počtu osob, který je v porovnání s EU-27 téměř poloviční. V roce 2003 činila jeho hodnota v průměru EU-27 18,6 % a v EU-15 ještě více, a to 20 %. Oproti tomu v České republice to bylo jen 11,5 %.

Menšího podílu dosahovala pouze Itálie (9,7 %), Portugalsko (9,3 %), Rumunsko (9,1 %) a Malta (8,6 %).

Obrázek 11: Procentní změna počtu absolventů přírodovědných a technických oborů terciárního vzdělávání mezi lety 2003-2007 a podíl počtu terciárně vzdělaných osob na celkové populaci (2003, v %)



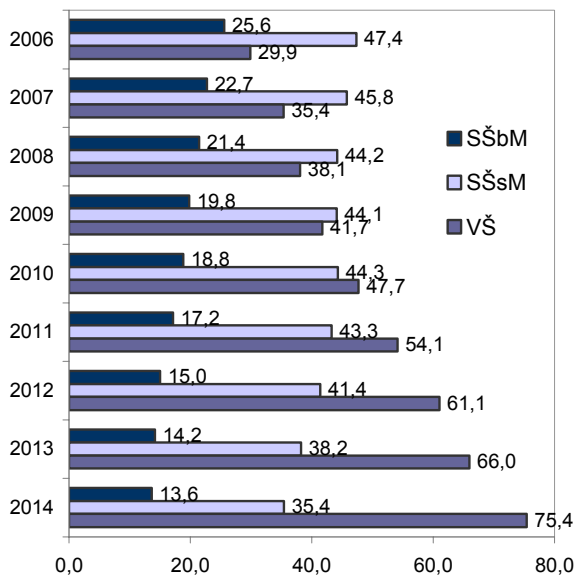
Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: educ_enr15 a EUROSTAT (2001-2008), kód tabulky: lfsa_pgaed, datum přístupu: 20.11.2009.

Na konci roku 2008 byla na objednávku Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání vytvořena odborníky z Ústavu pro informace ve vzdělávání projekce budoucího počtu absolventů středních a vysokých škol dle skupin studijních oborů. Vzhledem k tomu, že na uplatnění absolventů na trhu práce mají vliv pouze ti, kteří skutečně na trh práce vstupují a nepokračují v dalším studiu, jsou do následující analýzy započítáni pouze ti, kteří skutečně po absolvování studovat přestávají a odchází ze vzdělávacího systému na trh práce. Stejně tak nejsou do analýzy započítáni absolventi distanční formy studia, neboť naprostá většina z nich již pracuje a školu studuje při zaměstnání.

Z projekce jednoznačně vyplývají určité trendy, které jsou pro Českou republiku typické a nevyhnutelné. Především se jedná o jasný posun od nižších vzdělanostních úrovní směrem k vyšším. Počínaje rokem 2004 se začíná zvyšovat počet absolventů středních škol s maturitou, a to zejména na

úkor absolventů středních škol bez maturity, kterých začalo rychlým tempem ubývat. Od roku 2007 zároveň začíná další fáze změny, a to silný přechod od sekundární úrovně vzdělání směrem k terciárnímu. Počet absolventů terciární úrovně vzdělávání začal rychle narůstat, zatímco počet absolventů středních škol bez maturity pokračoval v poklesu a klesat začal i počet absolventů středních škol s maturitou. Tento trend by měl pokračovat i do budoucna. Do roku 2014 se počet absolventů terciárního vzdělávání oproti roku 2006 téměř ztrojnásobí z 25,6 na 75,4 tisíc osob. V relativním vyjádření se podíl počtu absolventů středních škol bez maturity sníží z 25 % na 11 % absolventů středních škol s maturitou z původních 46,1 % na 28,5 % a podíl absolventů terciárního vzdělávání se zdvojnásobí z 29,1 % až na 60,6 %. Kompletní přehled nabízí obrázek 12.

Obrázek 12: Vývoj a projekce počtu absolventů sekundárního a terciárního vzdělávání v České republice (v %)



Pramen: KLEŇHOVÁ, M (2008).

Jak již bylo řečeno projekce se zabývá rovněž absolventy v detailnějším členění, zejména dle studijních oborů, které absolvovali. Ty jsou seskupeny do logických skupin, které jsou přizpůsobeny dané úrovni vzdělání.

Jejich výčet pro terciární úroveň vzdělávání uvádí box 5.

Box 5 Skupiny studijních oborů VŠ a VOŠ v projekci budoucího počtu absolventů

1. Přírodní vědy
2. Strojírenství, slévárnictví a hutnictví
3. Elektrotechnika a energetika
4. Stavebnictví a architektura
5. Ostatní technické obory
6. Zemědělství a veterinářství
7. Zdravotnictví
8. Ekonomika, obchod a služby
9. Právní vědy
10. Učitelství
11. Ostatní společenské obory
12. Ostatní vědy a nauky

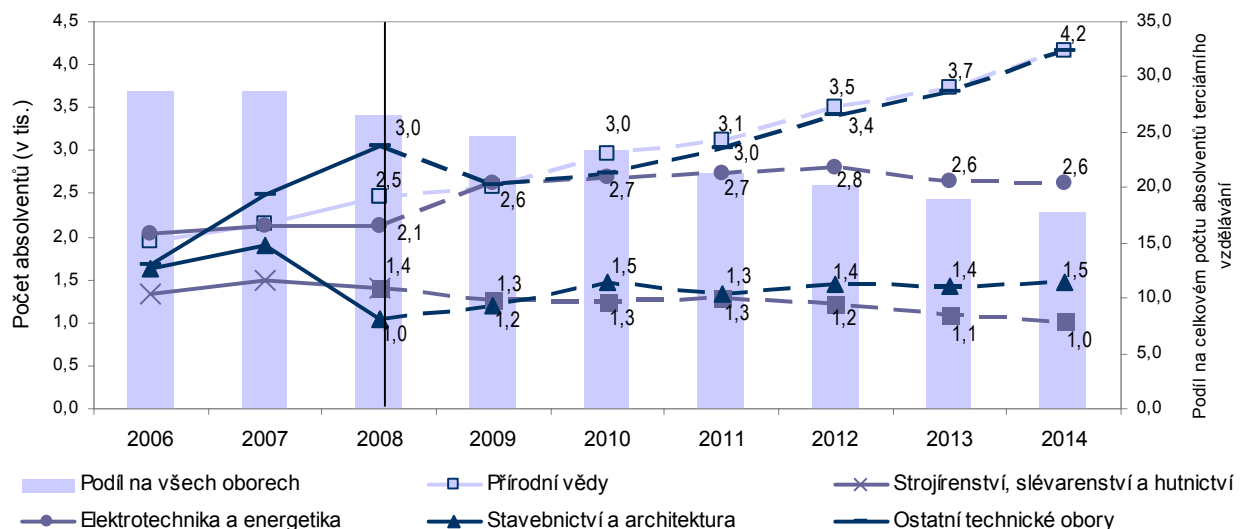
Pramen: KLEŇHOVÁ, M. (2008).

Z hlediska analýzy absolventů přírodovědných a technických studijních oborů jsou důležité skupiny oborů č. 1, 2, 3, 4 a 5.

Jejich vývoj do roku 2008 a následnou projekci pro období 2009-2014 uvádí obrázek 13. Počet absolventů těchto skupin oborů v čase, až na krátkodobé mírné poklesy, roste. Jedinou výjimku tvoří skupina strojírenství, slévárnictví a hutnictví, kde se bude počet absolventů mírně snižovat. Nejrůstovější budou v příštích pěti letech skupiny přírodní vědy (nárůst o 115 %) a ostatní technické obory (např. metalurgické inženýrství, potravinářské technologie, ekologie, dopravní inženýrství, textilní inženýrství a další – nárůst o 149 %).

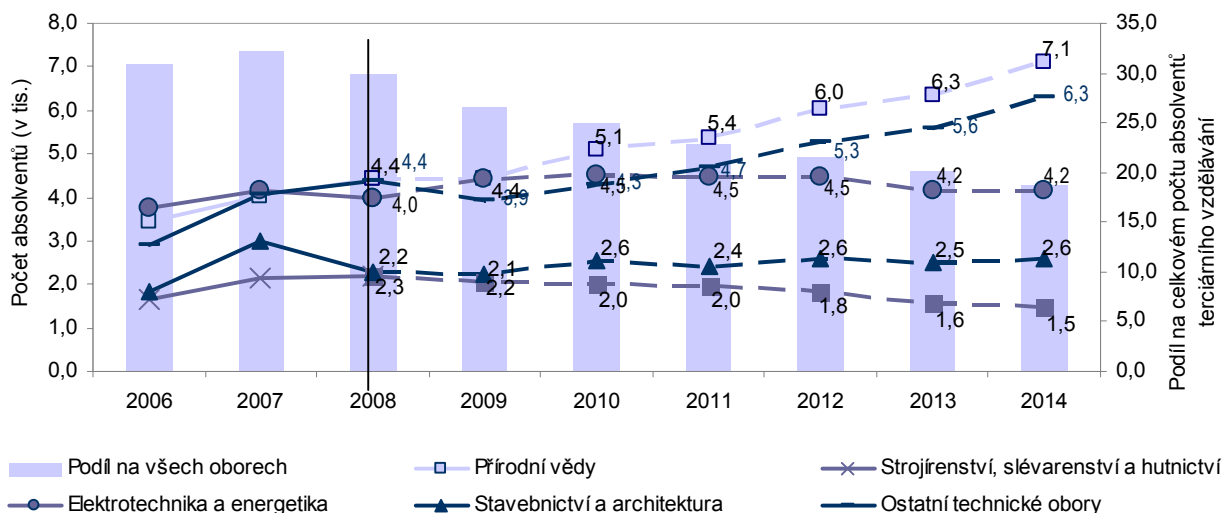
Přesto, že je predikován zvyšující se počet absolventů těchto přírodovědných a technických studijních oborů, jejich podíl na celkovém počtu absolventů terciárního vzdělávání se bude postupně snižovat. Z 26,5 % v roce 2008 až k 17,8 % v roce 2014. Bude tomu tak zejména v důsledku enormně narůstajícího počtu absolventů ze skupiny ekonomiky, obchodu a služeb, kde počet absolventů v projektovaném období vzroste o 167 % z 10 tis. v roce 2008 až na téměř 27 tisíc osob v roce 2014.

Obrázek 13: Projekce počtu absolventů přírodovědných a technických studijních oborů terciárního vzdělávání a jejich podílu na celkovém počtu absolventů terciárního vzdělávání (ČR, v %, pouze vstupující na trh práce)



Pramen: KLEŇHOVÁ, M (2008)

Obrazek 14: Projekce počtu absolventů přírodovědných a technických studijních oborů terciárního vzdělávání a jejich podílu na celkovém počtu absolventů terciárního vzdělávání (ČR, v %, pouze vstupující na trh práce)



Pramen: KLEŇHOVÁ, M.(2008).

Pro hodnocení vytknutého cíle Lisabonského procesu, tedy zvýšit počet absolventů přírodovědných a technických studijních oborů do roku 2010 v průměru o 15 % oproti roku 2000, je třeba do výpočtu zahrnout všechny absolventy, ne jen ty, kteří odchází na trh práce. Vývoj jejich počtu opět nabízí zmiňovaná projekce na obrázku 14.

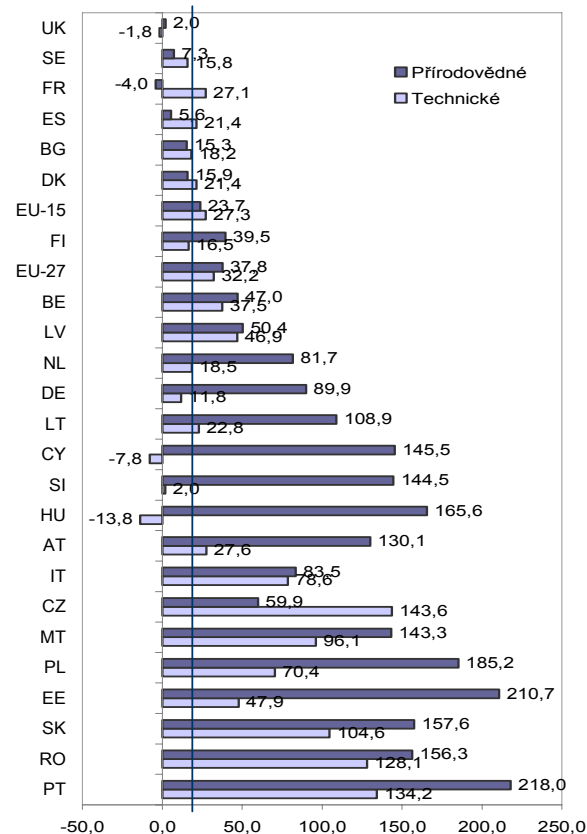
V případě uvážení všech absolventů, jsou trendy prakticky shodné s variantou, kdy jsou posuzováni pouze absolventi odcházející na trh práce. Znatelnější rozdíl lze pozorovat pouze v případě, kdy se liší poměry mezi počty absolventů jednotlivých oborů. Tyto rozdíly jsou způsobeny odlišným procentem absolventů, kteří z daných oborů odchází na trh práce. Například absolventů ostatních technických oborů odešlo v roce 2008 na trh práce mnohem vyšší procento než v případě přírodních věd.

Plnění stanoveného cíle zvýšení počtu absolventů těchto oborů o 15 % mezi lety 2000-2010 se týká průměru za všechny členské státy Evropské unie. Každý stát tak k tomuto cíli tak přispívá jinou měrou. Při pohledu na obrázek 15, který ukazuje vývoj počtu těchto absolventů mezi lety 2000-2007 v jednotlivých zemích Evropské unie, je patrné, že cíl bude s největší pravděpodobností bez problémů naplněn. Již v období 2000-2007, za které jsou dostupná data, vzrostl počet absolventů přírodovědných studijních oborů v EU-27 v průměru o 37,8 %, v rámci EU-15 o 23,7 %. Stejně tak nárůst absolventů technických studijních oborů předčil vyčtený cíl. V rámci EU-27 vzrostl o 32,2 % a v zemích EU-15 v průměru o 27,3 %.

Česká republika přispívá ke splnění daného cíle v rámci EU nadprůměrně. Počet absolventů přírodovědných studijních oborů narostl v tomto období o téměř 60 % z původních 4 325 na 5 451 osob. Ještě většího růstu počtu absolventů bylo dosaženo v případě technických studijních oborů, kde nárůst dosáhl hodnoty 143,6 %, a to zvýšením z původních 5 451 až na 13 280 osob.

V případě přírodovědných oborů přispělo k nárůstu evropského průměru zejména Portugalsko (218 %), Estonsko (211 %), Polsko (185 %) či Maďarsko (166 %). Naopak záporných přírůstků, které evropský průměr snižují dosáhla Francie (-4 %) či Velká Británie (-1,8%).

Obrazek 15: Procentní změna počtu absolventů přírodovědných a technických studijních oborů terciárního vzdělávání v zemích Evropské unie mezi lety 2000-2007 (v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: educ_enr15, datum přístupu: 20.11.2009.

K nárůstu evropského průměru v počtu absolventů technických studijních oborů přispěla se svými 143 % nejvíce Česká republika, dále Portugalsko (134 %), Rumunsko (128 %) či Slovensko (105 %).

Přechod absolventů přírodovědných a technických oborů na trh práce

Pro konkurenceschopnost české ekonomiky je vedle celkového počtu absolventů přírodovědných a technických oborů podstatné také to, v jaké míře vstupují takto vzdělaní mladí lidé na trh práce a nakolik se jim daří se na něm prosazovat.

Jak ukazuje následující tabulka, v populaci absolventů přírodovědných oborů ve věku 25-29 let vykazuje Česká republika zaměstnanost více jak 75%, absolventi technických oborů mají vyšší míru zaměstnanosti, přes 80%.

Tabulka 2: Zaměstnanost absolventů přírodovědných a technických oborů ve věkové skupině 25-29 let v r. 2007 (%)

	Přírodovědné obory			Technické obory		
	Zam.	Nezam.	Neakt.	Zam.	Nezam.	Neakt.
ČR	76,4	4,4	19,2	82,7	3,5	13,8
IT	54,5	12,0	33,5	66,1	7,3	26,5
NL	92,2	2,2	5,7	96,6	0,4	3,0
EU-27	81,1	8,5	12,6	87,2	6,0	8,1

Pramen: EUROSTAT (2007).

(mikrodata), vlastní výpočty Vzhledem k průměru zemí EU je hodnota zaměstnanosti našich absolventů nižší, v r. 2007 byla nižší i jejich nezaměstnanost. Téměř pětina absolventů přírodovědných oborů ovšem nepracuje z jiných důvodů, poměrně vysoký podíl neaktivních absolventů oproti průměru EU vykazují i technické obory. Důvodem, proč tyto absolventi nepracují, může být např. péče o děti, zahraniční stáže či další studium. Vzhledem k tomu, že míra zaměstnanosti, se v této věkové skupině výrazně liší u mužů a žen, je to především důsledek dlouhé mateřské a rodičovské dovolené v ČR. Srovnání se zeměmi EU ukazuje, že absolventi těchto oborů se uplatňují nejlépe na trhu práce v Nizozemí, naproti tomu v Itálii nepracuje téměř polovina absolventů přírodovědných oborů a téměř třetina absolventů technických oborů. Situace absolventů těchto oborů se v jednotlivých zemích ani u nás zásadním způsobem neliší od situace absolventů všech oborů na trhu práce, je tedy ovlivněna celkovým ekonomickým vývojem a mírou nezaměstnanosti.

Poněkud jiný obraz zaměstnanosti absolventů sledovaných oborů nám podává následující tabulka, která ukazuje situaci absolventů ve věkové skupině 30-34let.

Tabulka 3: Zaměstnanost absolventů přírodovědných a technických oborů ve věkové skupině 30-34 let v r. 2007 (%)

	Přírodovědné obory			Technické obory		
	Zam.	Nezam.	Neakt.	Zam.	Nezam.	Neakt.
ČR	90,7	2,6	6,7	90,9	0,4	8,7
IT	82,7	4,6	12,7	90,9	3,1	6,0
NL	96,2	0,8	3,0	97,5	0,8	1,7
EU-27	89,8	5,2	7,8	92,5	3,5	4,7

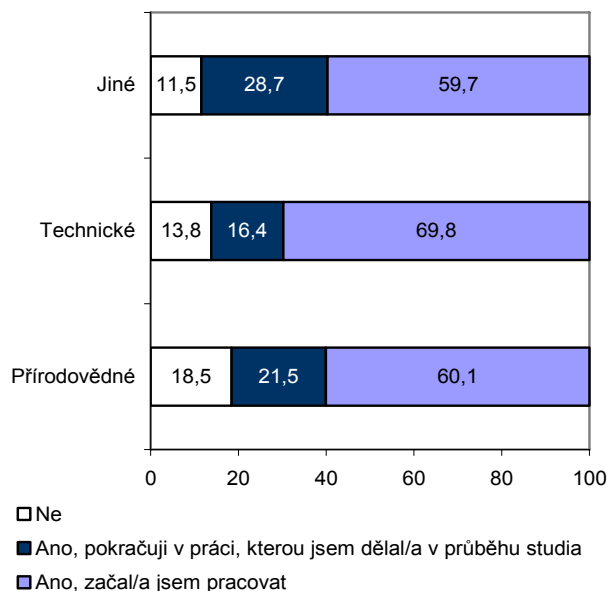
Pramen: EUROSTAT (2007).

Hodnota zaměstnanosti našich absolventů se v této věkové skupině výrazně zvýšila a je vzhledem k celku zemí EU průměrná, míra nezaměstnanosti byla v r. 2007 nižší než průměrně v EU, u technických oborů prakticky zanedbatelná. Neaktivních absolventů není tedy v této věkové skupině výrazně více než v ostatních zemích EU. Podobným vývojem míry zaměstnanosti ve věkových skupinách jako ČR prochází např. i Itálie, ale o to dramatictější. Zatímco v ČR se míra

zaměstnanosti ve sledovaných oborech liší ve věkových skupinách 25-29 let a 30-34 let o 14,3 p.b. resp. o 8,3 p.b., v Itálii činí tento rozdíl 28,2 p.b. resp. 24,8 p.b. Naproti tomu v Nizozemí se míra zaměstnanosti v těchto věkových skupinách liší minimálně. Rozdíly jsou tedy způsobeny nikoliv schopností trhu práce absorbovat tyto absolventy, ale především společenskou situací v některých zemích, kdy mladí lidé setrvávají delší dobu v původních rodinách nebo, zejména ženy, v domácnosti. Významně se tak prodlužuje přechod těchto absolventů k plnohodnotnému uplatnění na trhu práce, jejich potenciál není využit a v průběhu let se může ztrácet. Využití kapacit těchto mladých lidí, zejména žen, lze tedy v ČR považovat za určitou rezervu, týkající se lidských zdrojů pro konkurenceschopnou ekonomiku.

Na základě výzkumu Reflex (2007) jsme dále sledovali, jak probíhá přechod absolventů těchto oborů na trh práce. Jak ukazuje obrázek 16, 18 resp. 14% absolventů přírodovědných resp. technických oborů, pět let po absolvování dosud nemělo žádnou placenou práci. Poměrně vysoký podíl absolventů však již pracoval během studia a pokračoval v této práci i po absolvování. Nejvíce absolventů začalo pracovat až po ukončení školy, častěji absolventi technických oborů.

Obrázek 16: Práce po absolvování školy (v %)



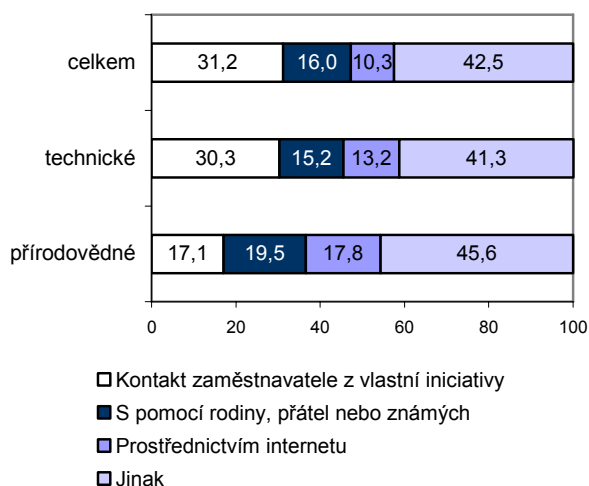
Pramen: SVP PedF (2006).

Z těch, kdo začali pracovat až po ukončení studia, si jen velmi malá část absolventů těchto oborů hledala práci ještě před absolvováním; nejméně často absolventi přírodovědných oborů (pouze 7,5%). Přibližně polovina absolventů si hledala práci až po absolvování, ostatní našli práci bez hledání či v době, kdy absolvovali školu. K nejčastějším strategiím při hledání zaměstnání patří následující:

- kontaktování zaměstnavatelů z vlastní iniciativy;
- pomoc rodiny, přátel nebo známých;
- využití internetu.

Nejvíce absolventů technických oborů si našlo práci tak, že z vlastní iniciativy kontaktovali zaměstnavatele (přibl. 30%), absolventi přírodovědných oborů využívali přibližně ve stejné míře všechny tři výše uvedené strategie a navíc byli také sami osloveni zaměstnavatelem. Zatímco muži více využívali internetu, ženy ve větší míře samy oslovovaly zaměstnavatele.

Obrázek 17: Způsoby hledání práce (v %)

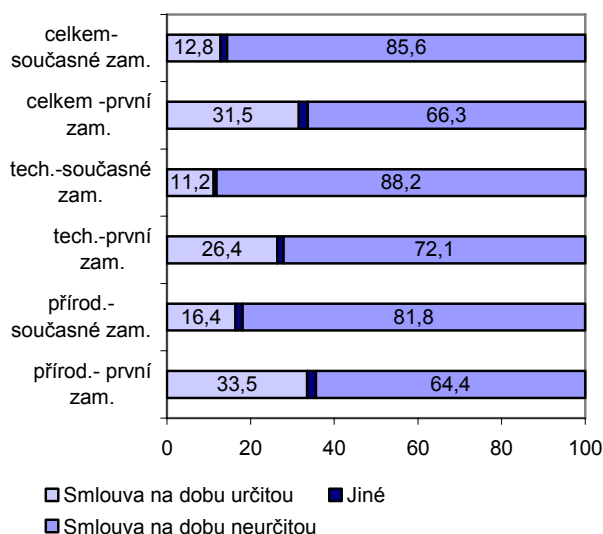


Pramen: SVP PedF (2006).

Někteří absolventi také začali sami podnikat, je to kolem 12%.

Obrázek 18 ukazuje, do jaké míry je zaměstnání absolventů stabilní, a to na základě charakteru pracovní smlouvy. Převážná většina absolventů získala ve svém prvním zaměstnání smlouvu na dobu neurčitou (66%), častěji absolventi technických oborů a častěji muži než ženy. Pokud získali smlouvu na dobu určitou – nejčastěji to byly ženy – absolventky přírodovědných oborů, byla převážně na 7-12 měsíců (67%), příp. na dobu ještě kratší 1-6 měsíců (18%). Za dobu pěti let od absolvování setrvala více jak polovina absolventů u svého prvního zaměstnavatele, necelých 30 % pracovalo u dvou zaměstnavatelů a více jak 10% absolventů vystřídalalo tři zaměstnavatele. Pokud porovnáme situaci absolventů v prvním a současném zaměstnání (tzn. pět let po ukončení studia), je zřetelné, že se významně zvýšila stabilita jejich zaměstnání, smlouvu na dobu neurčitou mělo již 85% absolventů, opět nejčastěji muži - absolventi technických oborů. Naopak čtvrtina žen – absolventek přírodovědných oborů měla stále ještě zaměstnání se smlouvou na dobu určitou.

Obrázek 18: Charakter pracovní smlouvy v prvním a současném zaměstnání (v %)



Pramen: SVP PedF (2006).

Podle vyjádření absolventů, je převážná většina z nich spokojena se svým zaměstnáním (71%), přičemž nejvíce jsou spokojeni muži v přírodovědných oborech (73%), naopak ženy v těchto oborech jsou spokojeny v menší míře (62%). Průměrnou spokojenost dále vyjadřuje kolem 20% absolventů a kolem 7% absolventů je nespokojeno, nejčastěji jsou to ženy v přírodovědných oborech(12,7%), naopak ženy v technických oborech vyjadřují nespokojenost nejméně často.

Z uvedených charakteristik absolventů přírodovědných a technických oborů vyplývá, že jejich přechod na trh práce probíhá bez větších problémů. Existuje ovšem poměrně dlouhé období, kdy jsou mnozí, zejména ženy, ekonomicky neaktivní, kdy postrádají jistotu stability svého zaměstnání nebo jsou dokonce nezaměstnané. Týká se to především žen v přírodovědných oborech. Lepšímu využití jejich potenciálu by tedy měla být věnována větší pozornost.

1.2 Požadavky na znalosti a dovednosti absolventů přírodovědných a technických oborů

Zjišťování požadavků na znalosti a dovednosti absolventů přírodovědných a technických oborů je důležitým informačním zdrojem jak pro systémové změny zejména v terciárním vzdělávání, tak pro studenty a absolventy těchto oborů samotné. Následující zjištění jsou shrnutím výsledků sekundární analýzy již realizovaných šetření, a to jak mezi potenciálními zaměstnavateli absolventů, tak mezi absolventy samými. Jejich charakteristika je uvedena v boxu 6.

Box 6: Průzkum požadavků zaměstnavatelů na absolventy technických a přírodovědných oborů (NVF-NOZV 2009)

Cílem tohoto projektu zadaného MŠMT ČR je mj.: 1. zjistit, jaký je požadovaný profil potenciálního zaměstnance – absolventa technických a přírodovědných fakult vysokých škol z hlediska dosažené úrovně studia a požadované struktury znalostí a kompetencí, 2. zjistit míru spokojenosti zaměstnavatelů s úrovní odborných a měkkých dovedností absolventů přírodovědných a technických oborů. Průzkum byl proveden formou dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli, které bylo doplněno hloubkovými rozhovory. Soubor tvořilo 102 zaměstnavatelů, zahrmoval malé, střední i velké podniky.

Reflex (Středisko vzdělávací politiky PedF UK 2007)

Jedná se o mezinárodní výzkumný projekt „Flexibilita odborníků ve společnosti znalostí: nové požadavky na terciární vzdělávání v Evropě“ realizovaný v letech 2004-2007. Cíle tohoto projektu jsou zaměřeny na zodpovězení tří základních okruhů otázek: 1. jaké kompetence potřebují absolventi pro splnění nových požadavků na pracovním trhu? 2. do jaké míry jednotlivé vysoké školy, fakulty a obory studia tyto kompetence rozvíjejí? 3. jaké problémy vznikají mezi absolventy, vysokými školami, zaměstnavateli a dalšími klíčovými aktéry a jak mohou být řešeny? Projekt REFLEX používá různé výzkumné nástroje, mezi nimi také dotazníkové šetření absolventů vysokých škol, kteří již několik let působí v praxi. (respondenty dotazníkového šetření byli absolventi vysokých škol z let 2001 a 2002; šetření bylo realizováno v r. 2006). V České republice byl řešitelem projektu tým složený se zástupci Střediska vzdělávací politiky Pedagogické fakulty UK (SVP PedF UK), Centra pro studium vysokého školství (CSVŠ) a agentury UNIVERSITAS.

Požadavky zaměstnavatelů: znalosti a dovednosti absolventů zastávajících profese založené na technickém a přírodovědném vzdělání

V Průzkumu požadavků zaměstnavatelů na absolventy technických a přírodovědných oborů (NOZV 2009) se zaměstnavatelé vyjadřovali zejména k tomu, jaký význam

příkladají následujícím znalostem a dovednostem v profilu absolventů – svých potenciálních zaměstnanců:

- znalosti z vlastního oboru,
- znalosti z dalších oborů,
- jazykové znalosti,
- ekonomické znalosti a business zaměření
- měkké dovednosti (viz box 7).

Box 7: Měkké dovednosti

Doposud není ustálené jednoznačné vymezení měkkých dovedností tzv. soft skills. Pro tyto dovednosti se používá i termín klíčové kompetence, přenositelné kompetence či osobnostní charakteristiky. Jejich konkrétní vymezení pak do značné míry závisí na tom, zda jsou tyto kompetence vyžadovány pro profese s rozdílnými nároky na úroveň a obor vzdělání. Je pro ně totiž charakteristická především jejich přenositelnost, tj. možnost využití v různých pracovních situacích bez ohledu na odborná specifika jednotlivých profesí. Jsou nedílnou součástí kvalifikace pracovníků vyplývající ze současné organizace práce a struktury podniků a požadavků na vývoj nových technologií. Využívání měkkých dovedností je podobné v různých situacích, při různých pracovních úlohách a v různých pracovních podmínkách. K měkkým dovednostem lze zařadit např. řešení problémů, kritické myšlení, schopnost učit se, sebeřízení, sebekontrola apod.

V rámci měkkých dovedností byla zaměstnavateli dále hodnocena důležitost především :

- prezentačních dovedností (vysvětlit svá stanoviska),
- asertivních dovedností (prosadit se),
- inovativnosti (přicházet s novými nápady a řešeními),
- schopnosti dobře pracovat ve stresových situacích,
- týmové práce.

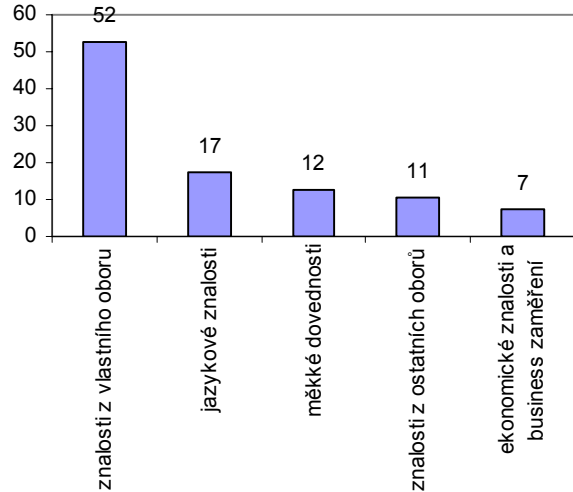
Podle vyjádření zaměstnavatelů je u všech pracovníků zastávajících profese založené na technickém a přírodovědném vzdělání nejvýznamnější hluboká **orientace ve vlastním oboru**. Představuje v průměru 50 % jejich vzdělanostního profilu. Váha odborných znalostí je u technických oborů větší než například u absolventů humanitních a společenskovedních oborů. Hluboká znalost vlastního oboru je stěžejní, ani v technických oborech však sama o sobě není dostačující.

Na druhém místě důležitosti stojí **jazykové znalosti** (17 %). Nároky na jazykové znalosti pracovníků v technických a přírodovědných oborech v poslední době velmi rychle vzrostly. Velký vliv na to má vstup zahraničních investorů do českých podniků a internacionalizace výrobních procesů, která vyžaduje nutnost komunikace se zahraničními partnery. Jazykové znalosti jsou významné ve dvou směrech – s ohledem na komunikaci se zákazníky a partnery, ale i s ohledem na možnosti profesního rozvoje. Bez znalosti angličtiny není profesní rozvoj již prakticky možný, neboť velká část informačních zdrojů, zejména webových, je k dispozici pouze v angličtině. Někteří zaměstnavatelé uvádějí, že jeden cizí jazyk je v současné době již nezbytností, znalost druhého cizího jazyka je výhodou. Vzhledem ke značné závislosti českých výrobců na německých odběratelích a partnerech je jako druhý jazyk nejčastěji požadována němčina.

Význam dalších výše uvedených znalostí a dovedností je podle zaměstnavatelů již menší a výrazně se liší v závislosti na konkrétních profesích. Význam **měkkých dovedností** byl v průměru ohodnocen na 12 %

v požadovaném celkovém vzdělanostním profilu. Důležitost **znalostí z ostatních oborů** byla průměrně ohodnocena 11 % a důležitost **ekonomických znalostí a business zaměření** 7 % (viz obrázek 19).

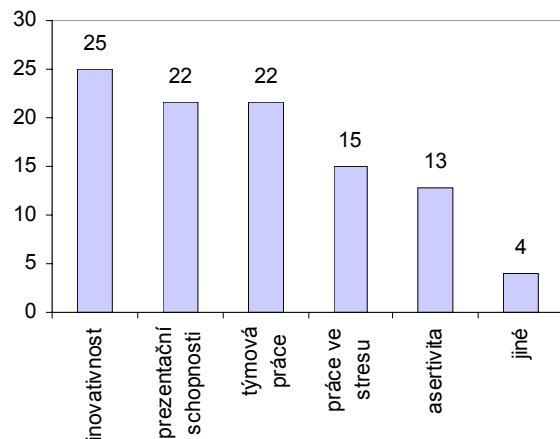
Obrázek 19 : Požadavky zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti absolventů (v%)



Pramen: NVF-NOZV (2009b).

Jak konstatuje publikace Předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce (NVF-NOZV 2009), u absolventů terciárního vzdělávání, a to i v technických a přírodovědných oborech, bude ve stále větší míře vyžadována určitá **rovnováha mezi odbornými znalostmi, znalostmi z doplňujících profesních oblastí a měkkými dovednostmi**. Příkladem může být profese projektant/konstruktor, kde podle zmíněné publikace budou nezbytné pro uplatnění v této profesi vedle technických specializovaných znalostí také znalosti z oblasti práva, ekonomie, řízení lidí. Podrobnější členění měkkých dovedností ukazuje obrázek 20.

Obrázek 20: Požadavky zaměstnavatelů na měkké dovednosti absolventů (v %)



Pramen: NVF-NOZV (2009b).

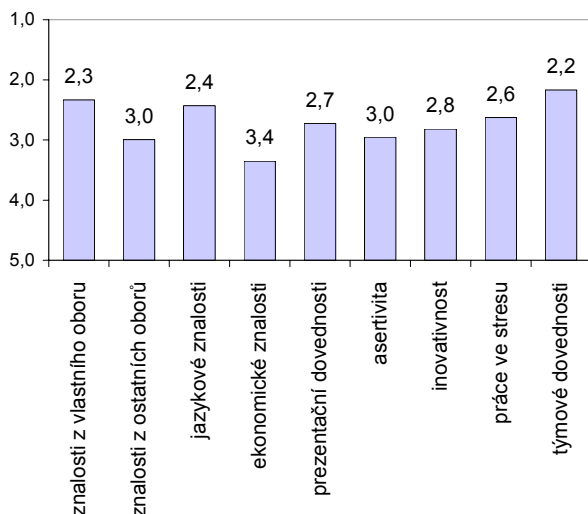
Jako **nejdůležitější** z uvedených měkkých dovedností byla hodnocena **inovativnost** (25 %) a prezentační a týmové dovednosti (po 22 %). Význam práce ve stresu a asertivity byl o něco menší. Důraz zaměstnavatelů na inovativnost pracovníků potvrzuje fakt, že inovace jsou hnací silou rozvoje jednotlivých podniků i celé ekonomiky a jejich produk-

ce není oddělena, ale stává se nedílnou součástí pracovního procesu.

Hodnocení ze strany zaměstnavatelů: znalosti a dovednosti absolventů zastávajících profese založené na technickém a přírodovědném vzdělání

V Průzkumu požadavků zaměstnavatelů na absolventy technických a přírodovědných oborů (NOZV 2009) zaměstnavatelé hodnotili, jak absolventi odpovídají jejich výše uvedeným požadavkům (viz obrázek 21), a to na stupnici 1-5 (1-nejlepší; 5-nejhorší). Nejlépe byly v průměru hodnoceny znalosti absolventů z jejich vlastního oboru a schopnost týmové práce, nejhůře pak ekonomické znalosti, znalosti z ostatních oborů a asertivita. Na ekonomické znalosti a asertivitu nekladou zaměstnavatelé vysoké nároky, avšak ani těmto relativně nízkým požadavkům absolventi nevyhovují. Požadavky na znalosti z příbuzných oborů jsou již vyšší, takže nedostatky absolventů jsou zde poměrně výrazné. Překvapivě jsou zaměstnavatelé spokojeni s úrovní jazykových znalostí, které považují za velmi významné. Hodnocení ostatních uvedených měkkých dovedností se blíží k průměru, lze tedy konstatovat, že zaměstnavatelé nehodnotí výrazně negativně celkovou úroveň znalostí a dovedností absolventů.

Obrázek 21: Spokojenost zaměstnavatelů se znalostmi a dovednostmi absolventů



Pramen: NVF-NOZV (2009b).

Hodnocení ze strany absolventů: znalosti a dovednosti absolventů přírodovědných a technických oborů

Ve výzkumu Reflex (SVP 2007) se vyjadřovali absolventi k úrovni svých znalostí a dovedností a zároveň k požadavkům současného zaměstnavatele na znalosti a dovednosti. Přehled hodnocených znalostí a dovedností je uveden v boxu č.8.

Jako své silné stránky uvedli absolventi přírodovědných a technických oborů zejména **zvládnutí vlastního oboru** (43,8 %) Tím se významně neliší od absolventů všech ostatních oborů (viz obrázek 22).

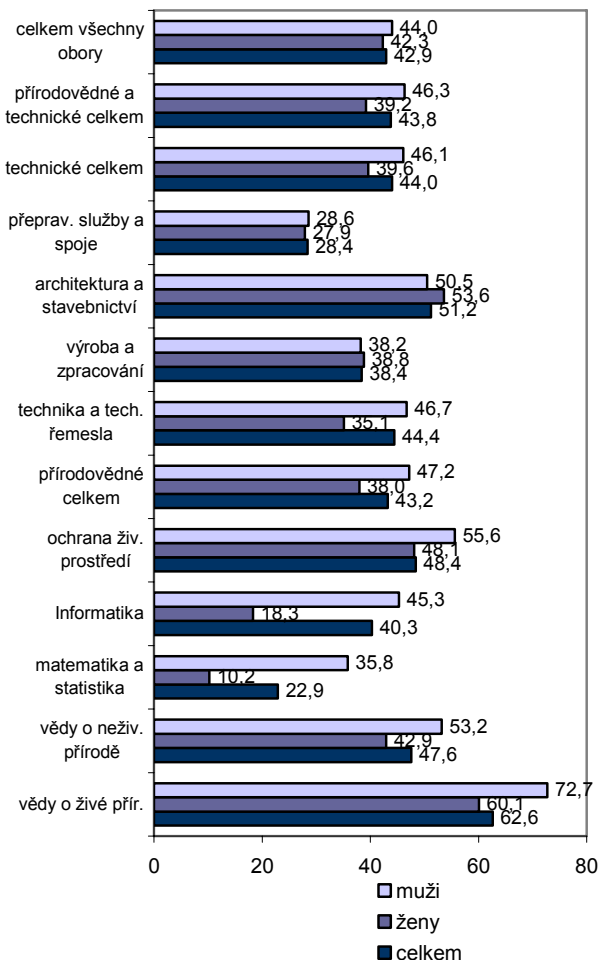
Mezi absolventy různých oborů se přitom projevovaly dost podstatné rozdíly. Absolventi biologických věd a architektury a stavebnictví hodnotili zvládnutí vlastního oboru jako svou nejdůležitější schopnost nejčastěji, a to v 62,6 % resp. 51,2 % případů, naopak absolventi matematických oborů a

statistiky nejméně často, pouze v 22,9 % případů. Ti naopak zdůrazňovali jako svou silnou stránku spíše měkké dovednosti, zejména analytické myšlení a práci s počítačem a internetem. Tyto dovednosti jsou ovšem v tomto případě nedílnou součástí odbornosti a úzce souvisí se zvládnutím vlastního oboru.

Box 8: Přehled znalostí a dovedností

1. Zvládnutí vlastního oboru; 2. Znalosti z dalších oborů; 3. Analytické myšlení; 4. Schopnost rychle si osvojit nové znalosti; 5. Schopnost efektivně vyjednat; 6. Schopnost dobře pracovat pod tlakem; 7. Mít „čich“ pro nové příležitosti; 8. Schopnost koordinovat činnosti; 9. Schopnost efektivně využívat čas; 10. Schopnost produktivně pracovat v týmu; 11. Schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých; 12. Schopnost jasně vysvětlit druhým svá stanoviska; 13. Schopnost asertivně se prosadit; 14. Schopnost používat PC a internet; 15. Schopnost přicházet s novými nápady a řešeními; 16. Ochota znovu se zamyslet nad vlastními nápady i nad nápady ostatních; 17. Schopnost prezentovat výrobky, myšlenky nebo zprávy veřejnosti; 18. Schopnost připravovat písemné podklady, zprávy; 19. Schopnost vyjadřovat se (i písemně) v cizím jazyce.

Obrázek 22: Zvládnutí vlastního oboru jako silná stránka studijního programu (% osob, které tuto charakteristiku uvedly, ze všech absolventů)



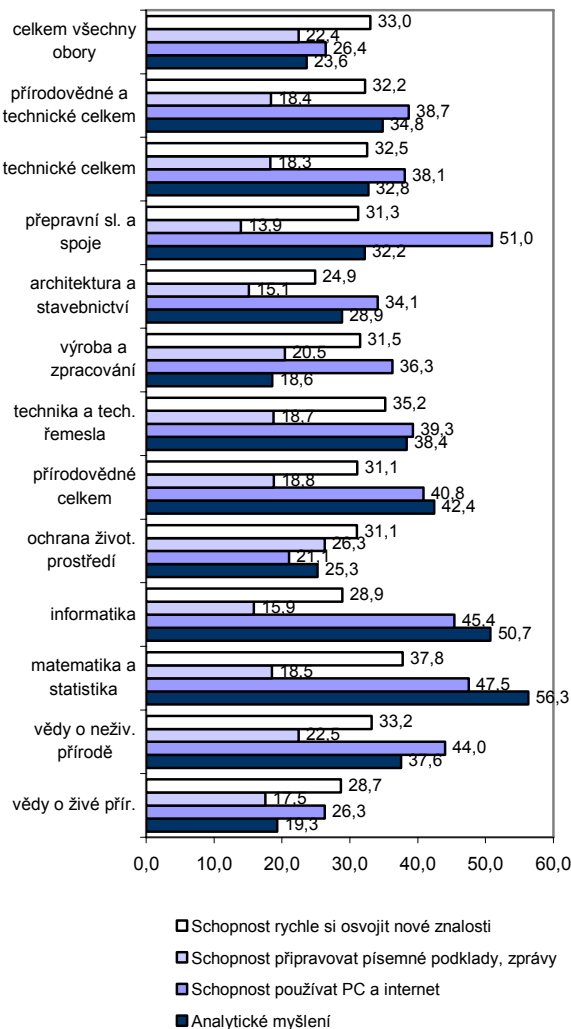
Pramen: SVP PedF (2006).

Srovnáme-li hodnocení silných stránek u mužů a u žen, je zřetelné, že muži významně více oceňují své odborné znalosti a dovednosti (46,3 %) než je tomu u žen (39,2 %). Největší rozdíly jsou v oborech ICT (27 p.b.) a v matematických oborech (25,6 p.b.). To zřejmě souvisí s rozdílným pracovním

uplatněním mužů a žen, absolventů a absolventek těchto oborů. Ženy z těchto oborů považovaly za svou nejsilnější stránku nikoliv odbornost, ale práci s počítačem a internetem.

Co se týká **měkkých dovedností**, oceňovali absolventi přírodovědných a technických oborů jako svou silnou stránku zejména **práci s PC a internetem** (38,7 %) a **analytické myšlení** (34,8 %). Od absolventů ostatních oborů se v důrazu na tyto dovednosti výrazně liší, a to v případě práce s počítačem o 12,3 p.b. a v případě analytického myšlení o 11,2 p.b. Schopnost rychle si osvojit nové znalosti oceňují tito absolventi jako svou silnou stránku ve 32,2 % případů a schopnost připravovat písemné podklady a zprávy v 18,4 % případů. Ostatní měkké dovednosti byly jako silné stránky hodnoceny absolventy již méně často. Tím se absolventi přírodovědných a technických oborů výrazně neliší od absolventů ostatních oborů (viz obrázek 23).

Obrázek 23: Měkké dovednosti jako silná stránka studijního programu (% osob, které tuto charakteristiku uvedly, ze všech absolventů)



Pramen: SVP PedF (2006).

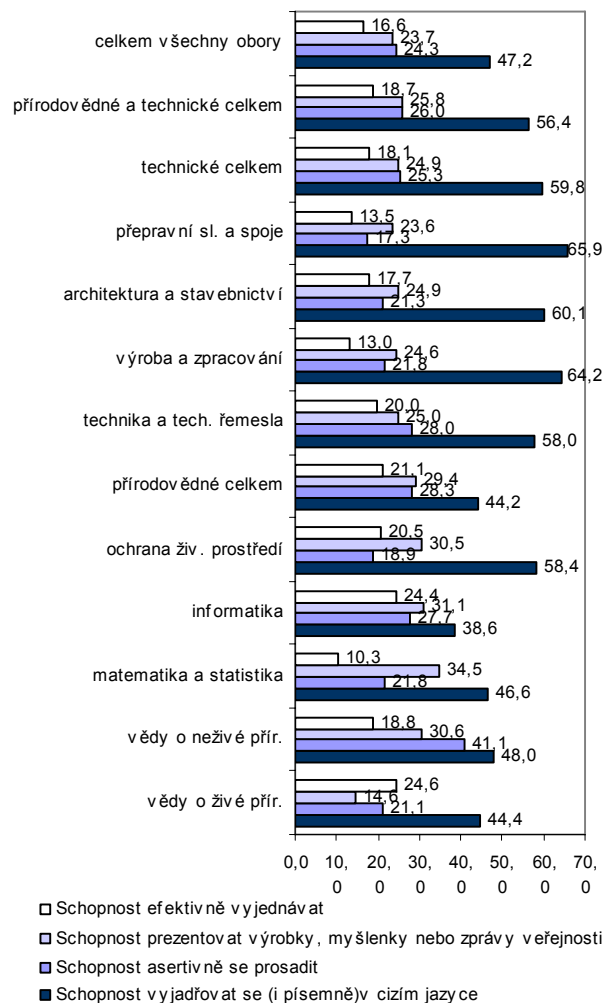
Absolventi matematických oborů a oborů ICT se od ostatních výrazně odlišují tím, že za svou nejsilnější stránku považují schopnost analytického myšlení (56,3 %; 50,5 %).

Srovnáme-li hodnocení silných stránek v oblasti měkkých dovedností u mužů a u žen, je zřetelné, že muži více oceňují

své analytické myšlení (39,6 % vs. 25,2 %), zvláště významný je tento rozdíl u absolventů přírodovědných oborů (52,2 % vs. 29,4 %). Ženy-absolventky přírodovědných oborů naopak významně více oproti mužům oceňují svou schopnost rychle si osvojit nové znalosti (36,4 % vs. 27,4 %). Ženy – absolventky technických oborů také oceňují více než muži další své sociální kompetence jako je schopnost koordinovat aktivity (12,5 % vs. 6,3 %), a to zejména ženy – absolventky oborů dopravních služeb (48,5 %). Dále ženy oceňují svou schopnost efektivně využívat čas (14,2 % vs. 7,1 %) a schopnost produktivně pracovat v týmu (13,9 % vs. 7,9 %). To opět souvisí s rozdílným pracovním uplatněním mužů a žen, neboť **ženy celkově více oceňují své měkké dovednosti**, naopak **muži se více soustřeďují na zvládnutí svého oboru**.

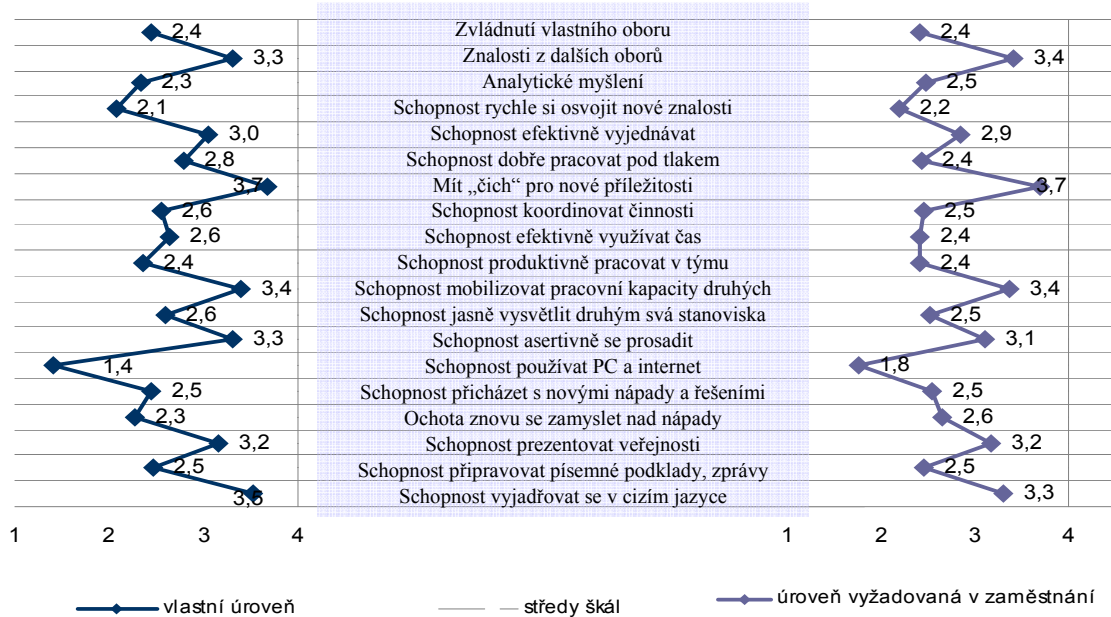
V rámci výzkumu Reflex se absolventi vyjadřovali také k tomu, které dovednosti považují za svou **slabou stránku**. Největším problémem se jednoznačně ukázala **znalost cizího jazyka**, což uvedlo jako svou slabou stránku 56,4 % absolventů přírodovědných a technických oborů. Problém pocítují více absolventi technických oborů, a to zejména v oborech dopravních služeb (65,9 %) a ve výrobních oborech (64,2 %) (viz obrázek 24).

Obrázek 24: Měkké dovednosti jako slabá stránka studijního programu (% osob, které tuto charakteristiku uvedly, ze všech absolventů)



Pramen: SVP PedF (2006).

Obrázek 25: Srovnání úrovně vlastních dovedností a dovedností požadovaných zaměstnavatelem



Poznámka: Respondenti odpovídali na sedmistupňové škále (1=velmi vysoká úroveň/velmi odpovídá, 7=velmi nízká úroveň/vůbec neodpovídá). Protože se průměry odpovědí na všechny položky pohybovaly nad středem škály, který byl v bodě 4, není z důvodu přehledného zobrazení v obrázku celá škála. Pramen: SVP PedF (2006).

Z dalších měkkých dovedností hodnotili absolventi negativně své schopnosti asertivně se prosadit (26 %), prezentační schopnosti (25,8 %) a vyjednávací schopnosti (18,7 %). Na špatné vyjednávací schopnosti si stěžují především muži – absolventi přírodovědných oborů (25,9 %). V menším počtu případů si absolventi stěžovali i na své schopnosti mobilizovat pracovní kapacity druhých a na schopnost mít „čich“ pro nové příležitosti. Ostatní měkké dovednosti stejně jako znalosti z dalších oborů byly považovány za slabou stránku absolventa již v menším počtu případů. Absolventi přírodovědných a technických oborů se přitom nelišili významně od absolventů všech oborů. Co se týká **inovativity**, tzn. schopnosti přicházet s novými nápady a řešeními, absolventi ji častěji považují za svou slabou stránku (6,3 %) než silnou stránku (4,4 %). Malá četnost odpovědí však svědčí o tom, že tuto schopnost nepovažují absolventi za příliš významnou a potřebnou.

Absolventi byli také v rámci výzkumu Reflex tázáni, jak odhadují vlastní **úroveň jednotlivých dovedností** a jaká jejich úroveň je vyžadována v jejich současném zaměstnání, to vše na škále 1 (velmi vysoká úroveň) – 7 (velmi nízká úroveň). Celkové výsledky ukazují obrázek 25.

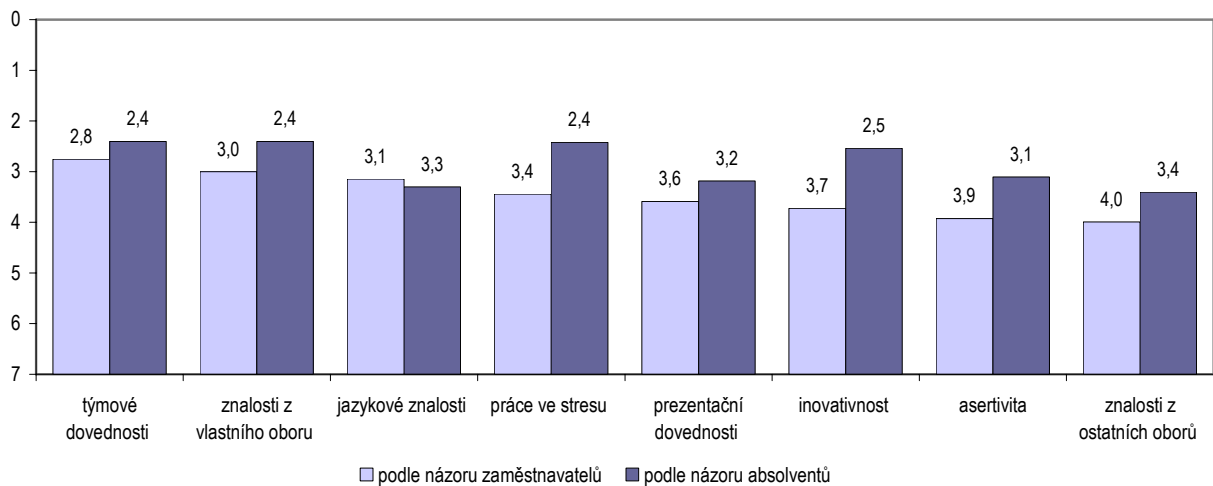
Úroveň dosažených i požadovaných dovedností byla absolventy hodnocena v rozmezí od 1,4 do 3,7, tzn. že skoro všechny dovednosti byly hodnoceny v pásmu nadprůměru. Nejlépe hodnotili absolventi své schopnosti používat počítač a internet, nejméně příznivě naopak schopnost mít „čich“ pro nové příležitosti. Zatímco průměrné hodnocení do 2 nezískala vedle práce s počítačem žádná další dovednost, hodnocení v rozmezí 2-3 bylo nejčastější. Bylo tak hodnoceno 11 dovedností, a to jak zvládnutí vlastního oboru, tak další měkké dovednosti. Průměrné hodnocení v rozmezí 3-3,7 získalo zbylých 7 dovedností, a to jak znalosti z dalších oborů a jazykové znalosti, tak i takové měkké dovednosti jako vyjednávací schopnosti, prezentační schopnosti, schopnost mobilizovat pracovní kapacity druhých a asertivně se prosadit. Tyto znalosti a dovednosti můžeme tedy u absolventů považovat za

méně rozvinuté. Absolventi přírodovědných a technických oborů se v hodnocení dovedností v zásadě neliší od absolventů všech oborů. Mírně lépe hodnotí pouze své schopnosti práce s počítačem, hůře naopak své vyjednávací schopnosti, a to zejména muži – absolventi přírodovědných oborů. Rozdíly mezi muži a ženami také nejsou výrazné, u mužů se projevuje horší hodnocení schopnosti koordinovat aktivity a efektivně využívat čas, ženy naopak hůře hodnotí svou schopnost inovativnosti, tzn. přicházet s novými myšlenkami a nápady.

Mezi hodnocením vlastní dosažené úrovně a úrovní požadovanou zaměstnavatelem neshledávají absolventi u převážné většiny hodnocených dovedností výraznější rozdíly. Největší rozdíly v hodnocení (0,4 na 7stupňové škále) se projevují u dovednosti pracovat s počítačem, kdy absolventi hodnotí svou úroveň jako vyšší než požadují zaměstnavatelé, podobný rozdíl je též u hodnocení inovativnosti (rozdíl 0,3). Naopak svou schopnost dobře pracovat pod tlakem hodnotí absolventi jako nižší než požadují zaměstnavatelé (rozdíl 0,4). Z uvedeného tedy vyplývá, že **úroveň dovedností absolventů více či méně odpovídá tomu, co vyžaduje jejich současné zaměstnání**, resp. že zastávají takové zaměstnání, které více či méně odpovídá jejich schopnostem. Přitom abstrahujeme od toho, zda toto zaměstnání odpovídá úrovni a oboru vzdělání těchto absolventů.

Velmi zajímavé je také **srovnání výpovědí zaměstnavatelů a samotných absolventů**, které se týkají názorů obou těchto skupin na to, do jaké míry absolventi naplňují požadované dovednosti. Z obrázku 26 je patrné, že absolventi přírodovědných a technických oborů své dovednosti oproti názoru zaměstnavatelů převážně nadhodnocují. Týká se to jak znalostí z oboru, tak i měkkých dovedností. V případě měkkých dovedností se projevují největší rozdíly v případě hodnocení inovativnosti, a to 1,2 bodu na sedmistupňové škále. Na rozdíl od absolventů považují zaměstnavatelé tuto dovednost za nejméně významnou z měkkých dovedností,

Obrázek 26: Nakolik absolventi splňují požadavky zaměstnavatelů



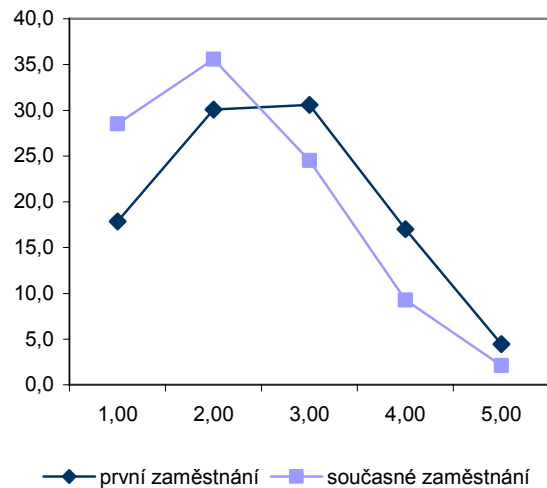
Poznámka: 1=naprosto, 7= vůbec. Zaměstnavatelé odpovídali původně na pětistupňové škále, která byla pro účely srovnání přepočítána na sedmistupňovou. Pramen: Názory zaměstnavatelů: NVF-NOZV (2009b), Názory absolventů: SVP PedF (2006).

avšak ukazuje se, že ji považují u absolventů za méně rozvinutou a méně vyhovující požadavkům než absolventi sami. Pokud totiž absolventi nedostanou příležitost své inovativní dovednosti projevit, může být jejich sebehodnocení do značné míry neadekvátní. To se týká i práce ve stresu a asertivity, které ovšem zaměstnavatelé nepovažují za tak důležité. Absolventi hodnotí sami sebe lépe než zaměstnavatelé o 1 bod v případě práce ve stresu a o 0,8 bodu v případě asertivity na sedmistupňové škále. Podstatnější rozdíly v hodnocení se projevují také v případě znalostí z vlastního oboru a z ostatních oborů, kdy se absolventi hodnotí lépe o 0,6 bodu na sedmistupňové škále. Zaměstnavatelé jsou tedy s absolventy méně spokojeni i co se týká zvládnutí jejich oboru. Pouze v případě znalosti cizích jazyků se hodnocení zaměstnavatelů a absolventů téměř neliší (0,2 bodu), přičemž absolventi jsou k sobě kritičtější než zaměstnavatelé. Celkové výsledky srovnání ukazují, že absolventi naplňují požadavky zaměstnavatelů ve všech sledovaných aspektech průměrně a lépe, tedy, že se dobře uplatňují na pracovním trhu.

Absolventi také přímo odpovídali na dotaz, do jaké míry byly jejich znalosti a dovednosti využity v prvním zaměstnání a jak jsou využívány v současném zaměstnání. Z obrázku 27 je patrný výrazný posun v míře využívání znalostí a dovedností absolventů v prvním a v současném (po 5 letech) zaměstnání. Zatímco v prvním zaměstnání hodnotili absolventi využívání svých znalostí a dovedností nejčastěji jako průměrné (stupněm 3 na 5stupňové škále), v současném zaměstnání to bylo nejčastěji o stupeň lépe. Skoro polovina absolventů do značné míry využívá svých znalostí a dovedností již v prvním zaměstnání (hodnocení stupněm 1 a 2), v současném zaměstnání se jejich podíl posunuje na 64 %. Naproti tomu existuje pětina absolventů, kteří deklarují, že jejich znalosti a dovednosti byly využívány v prvním zaměstnání málo nebo vůbec (hodnocení stupněm 4 a 5), v současném zaměstnání se jejich počet snižuje na 11 %. Více jak čtvrtina (28 %) absolventů dále uvedla, že naplň práce v jejich prvním zaměstnání do značné míry převyšovala jejich tehdejší znalosti a dovednosti (hodnocení 1 a 2 na 5stupňové škále), své současné zaměstnání takto hodnotila stále ještě pětina absolventů. Naproti tomu 40 % absolventů uvádí, že naplň jejich práce v prvním zaměstnání jen málo

převyšovala nebo vůbec nepřevyšovala jejich znalosti a dovednosti, v současném zaměstnání se takto vyjadřovala polovina absolventů. Nejčastěji se přitom objevovalo hodnocení na stupni 4 (mírně převyšuje znalosti), a to při hodnocení práce v prvním i současném zaměstnání. Pouze absolventi technických oborů uváděli pro první zaměstnání nejčastěji hodnocení na stupni 3 (viz obrázek 28).

Obrázek 27: Využívání znalostí a dovedností v zaměstnání

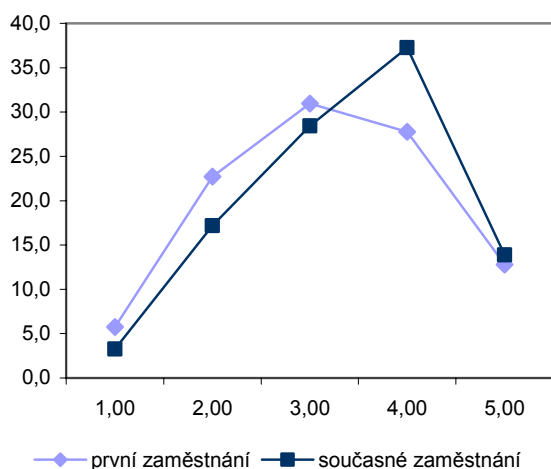


Pozn.: 1(do značné míry)5 (vůbec). Pramen: SVP PedF (2006).

Z uvedeného tedy vyplývá, že existuje poměrně velká skupina absolventů, jejichž znalosti a dovednosti nejsou dobře využívány, a to zejména v jejich prvním zaměstnání. Je pochopitelné, že mladí lidé se teprve po určité době praxe a získání zkušeností dostávají do pracovních pozic, kde mohou svých znalostí a dovedností adekvátně využívat. Naproti tomu si velká skupina absolventů uvědomuje, a to i v současném zaměstnání po pěti letech od absolvování, že jejich práce na ně klade vyšší požadavky než jsou jejich znalosti a dovednosti. Svědčí to především o nutnosti dalšího vzdělávání absolventů tak, aby získali znalosti a dovednosti, kterými je škola nemohla vybavit. Týká se to více

absolventů technických oborů, kteří jsou při vstupu na trh práce konfrontováni s rychlým technologickým rozvojem, s kterým školy často nemohou udržet krok.

Obrázek 28: Do jaké míry převyšují požadavky práce znalosti a dovednosti absolventů



Pozn.: 1 (do značné míry)5 (vůbec). Pramen: SVP PedF (2006).

Hodnocení znalostí a dovedností absolventů v evropských souvislostech

Také z celkových výsledků mezinárodního výzkumu Reflex² vyplývá, že absolventi si celkově dobře vedou na pracovním trhu ve většině evropských zemí (viz box 9).

Box 9: Projekt Reflex

Účastní se ho 13 zemí EU/OECD (Česká republika, Finsko, Francie, Itálie, Japonsko, Německo, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Rakousko, Španělsko, Švýcarsko a Velká Británie) prostřednictvím univerzit a dalších výzkumných institucí pod vedením ústavu ROA na Maastrichtské univerzitě.

Nejdůležitějším předpokladem pro úspěch na trhu práce stále zůstává zvládnutí vlastního oboru, a to pro tradiční i nové profese.

Zvládnutí vlastního oboru je základním předpokladem úspěchu na pracovním trhu. Význam odborných znalostí a dovedností se často podceňuje vzhledem k tomu, že v době rychlého technologického vývoje rychle zastarávají. To vede k tomu, že se klade naopak důraz na měkké dovednosti jako je řešení problémů nebo schopnost učit se. Na základě výzkumu Reflex ovšem autoři zdůrazňují, že tyto obecné dovednosti nemohou být rozvíjeny bez kontextu konkrétního oboru. Řešení problémů nebo učební dovednosti nemohou být rozvinuty bez vztahu k obsahu a je to právě konkrétní obsah, který je základem každé odborné disciplíny nebo oboru studia. Prostřednictvím studia konkrétního oboru a získávání specifických znalostí a dovedností se naopak mohou rozvíjet i měkké kompetence. Ukazuje se, že zvládnutí vlastního oboru je důležité pro úspěch na trhu práce nejenom pro ty, kteří najdou zaměstnání ve svém oboru, ale i pro ty, jejichž zaměstnání není v souladu s vystudovaným oborem. Dobré vzdělání ve specifickém oboru tak umožní získat znalosti a dovednosti, které jsou třeba nejenom při uplatnění v zaměstnání v rámci daného oboru, ale také poskytuje základ pro rozvoj obecných analytických a jiných měkkých dovedností uplatnitelných stejně dobře v jiných oborech.

² ROA (2007)

Vedle tradičních požadavků na zvládnutí vlastního oboru se stále zvyšují požadavky zejména na tyto kompetence:

- mobilizace lidských zdrojů,
- funkční flexibilita,
- management inovací a znalostí,
- mezinárodní orientace.

Mobilizace lidských zdrojů je podle výzkumu Reflex druhou nejdůležitější dovedností pro úspěch na pracovním trhu. Jde jak o mobilizaci vlastních kapacit, tak zejména pracovních kapacit druhých lidí. Málokdo je v rámci současné organizace práce plně autonomní, typicky jsou lidé v pracovním procesu vzájemně závislí. Značný podíl absolventů také vykonává vedoucí pracovní pozice, kde motivují a hodnotí ostatní pracovníky nebo přijímají ve své organizaci strategická rozhodnutí.

Funkční flexibilita je chápána jako schopnost vyrovnávat se ze změnami v pracovním prostředí i s novými pracovními úkoly. Znamená i připravenost pracovat mimo svůj obor, kde člověk může využít pouze části svých dovedností.

Ačkoliv je **management inovací a znalostí** považován za klíčový faktor ekonomického rozvoje, výzkum Reflex ukazuje, že inovativnost jako schopnost přicházet s novými nápady a řešeními nevede vždy k úspěchu na trhu práce. Tyto dovednosti mají význam pouze tehdy, když jsou absolventi přímo zapojeni do inovačních aktivit. Zatímco inovace jako takové mají své místo především ve velkých podnicích, absolventi pracující v malých podnicích častěji inovace zavádějí. Zapojení do inovačních aktivit vyžaduje kromě inovativních dovedností také jiné dovednosti, např. komunikativní. Inovace nelze ovšem chápat úzce jen ve vztahu k profesím ve výzkumu a vývoji, jsou totiž důležité i v dalších povoláních a oborech. Např. učitelé musí být inovativní při využívání vyučovacích metod, ačkoli je nepovažujeme v první řadě za inovátory.

Mezinárodní orientace a zkušenosti jsou již mezi absolventy obecně rozšířené. Více jak čtvrtina absolventů ve výzkumu Reflex uvedla, že pracovala nebo studovala nějakou dobu v zahraničí. Ještě větší podíl absolventů pak pracuje v organizacích, které působí mezinárodně a kde je třeba vysoká úroveň zvládnutí v cizím jazyce. Je proto alarmující, že znalost cizích jazyků je velmi často absolventy považována za slabou stránku studijních programů.

Výzkum Reflex ukázal, že požadavky na výše uvedené dovednosti jsou víceméně univerzální. Požadovaná úroveň je relativně vysoká s malými rozdíly mezi jednotlivými dovednostmi. I když je úroveň těchto dovedností u absolventů celkově také poměrně vysoká, ne vždy se shoduje úroveň konkrétního absolventa s požadovanou úrovní dovedností v jeho zaměstnání. Přibližně 10 % absolventů uvádí, že úroveň jejich vlastních dovedností je nižší než vyžaduje jejich zaměstnání; naopak kolem 15 % absolventů uvádí, že úroveň jejich dovedností převyšuje požadavky. Přestože tyto podíly jsou malé, neshoda mezi vlastní a požadovanou úrovní dovedností má významné důsledky. Nedostatečná úroveň dovedností znamená, že absolventi nejsou schopni adekvátně vykonávat své zaměstnání, naopak vyšší úroveň dovedností znamená, že nevyužívají svých schopností. Z výzkumu Reflex vyplývá, že zaměstnavatelé nevyužívají schopnosti absolventů především v oblasti managementu inovací a znalostí. Zvláště soukromé firmy, které operují na nestabilním trhu, nevyužívají optimálně možností lidského kapitálu. Naproti tomu organizace, které chtějí být na špičce inovací, jsou schopni lépe využívat potenciálu absolventů.

2. Další vzdělávání a informační společnost

Česká i světová ekonomika prochází obdobím stále rychlejších změn, které mají významný vliv na strukturu zaměstnanosti, tvorbu a zánik pracovních míst a požadavky, jež zaměstnavatelé kladou na své pracovníky. Hospodářská recese z let 2008 a 2009 navíc pravděpodobně ještě urychlí probíhající transformační proces v české ekonomice, během kterého dojde k oslabení významu průmyslové výroby a k dalšímu posílení služeb.

Šance na budoucí uplatnění na trhu práce jsou v takových podmínkách stále více závislé na rozvoji nových kompetencí a získávání nových znalostí. Díky rychlým a častým změnám v požadavcích na profese nemůže počáteční vzdělávání dát člověku dostatek znalostí a kompetencí pro celoživotní uplatnění. V příštích letech bude také přibývat případů, kdy člověk v průběhu své pracovní kariéry vícekrát změní obor činnosti a nároky na zapojení dospělých do procesu celoživotního vzdělávání proto dále porostou.

2.1 Další vzdělávání

Další vzdělávání dospělých může mít podobu formálního vzdělávání, neformálního vzdělávání nebo informálního vzdělávání (učení, viz box 1).

Box 1 – Vymezení typů vzdělávání

Formální vzdělávání je upraveno právními předpisy a probíhá ve vzdělávacích institucích, zejména ve školách, ať už jako počáteční či další vzdělávání (např. středoškolské či vysokoškolské studium dospělých). Zahnuje navazující stupně vzdělávání (základní, střední a terciární), jejichž dosažení je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčení, diplom apod.).

Neformální vzdělávání je častější formou dalšího vzdělávání. Spočívá v organizovaném získávání vědomostí a dovedností za účasti učitele, odborného lektora apod., které však nekončí završením určitého stupně vzdělání. Patří sem např. různé kurzy pořádané ve volném čase vzdělávaných, krátkodobá školení a přednášky a také rekvalifikace či vzdělávání zaměstnanců organizované zaměstnavatelem.

Informální vzdělávání (učení) je institucionálně neorganizované a zpravidla nesystematické získávání poznatků a dovedností v každodenních životních situacích (ve volném čase, v zaměstnání, v rodině apod.). Významnou součástí informálního učení je sebevzdělávání charakterizované – mimo jiné – skutečností, že učící se nemá možnost objektivního ověření získaných znalostí či dovedností.

Pramen: ČSÚ (2009a), datum přístupu: 26.10.2009.

Cílem této kapitoly je analyzovat, v jaké míře jsou dospělí zapojeni do dalšího vzdělávání v České republice a nakolik je naše země z tohoto hlediska srovnatelná s dalšími zeměmi EU. Druhá část kapitoly se zabývá analýzou vztahu dalšího vzdělávání a ICT a hledá souvislosti mezi mírou účasti na dalším vzdělávání, rozvojem informačních technologií, informační gramotností a dalšími charakteristikami informační společnosti.

Charakteristiky dalšího vzdělávání v ČR a EU

Další vzdělávání je na evropské úrovni možné porovnat díky dvěma šetřeními, která byla realizována mezi roky 2003 a 2008. Starším z těchto dvou šetření je Ad-hoc modul Life-long Learning (AHM, celoživotní vzdělávání), který byl součástí Labour Force Survey (LFS, v ČR Výběrové šetření pracovních sil) v roce 2003. Od roku 2004 pak EUROSTAT připravoval nové šetření, věnované pouze vzdělávání dospělých, které bylo zpracované jednotnou metodikou. Prů-

zkum Adult Education Survey (AES, Další vzdělávání dospělých) pak proběhl v letech 2005–2008. Kromě těchto dvou šetření je oblast dalšího vzdělávání sledována pravidelně v rámci LFS. Tento průzkum má jen velmi omezený rozsah, na druhou stranu se provádí jednotnou metodikou již 12 let a umožňuje tak dlouhodobé porovnání vývoje dalšího vzdělávání v zemích Evropské Unie (viz box 2).

Box 2 – Šetření v oblasti dalšího vzdělávání

Ad-hoc modul Life-long Learning (AHM, ad-hoc modul o celoživotním vzdělávání) byl realizován jako součást pravidelného výběrového šetření pracovních sil (Labour Force Survey, LFS) ve 2. čtvrtletí roku 2003. Šetření AHM proběhlo ve třiceti evropských zemích. Cílovou skupinou byly všechny osoby ve věku 25–64 let. Otázky byly zaměřeny na zjišťování údajů o formálním a neformálním vzdělávání a o samostudiu, přičemž se vztahovaly ke vzdělávacím aktivitám respondentů jak v posledních čtyřech týdnech, předcházejících šetření, tak i v uplynulých dvanácti měsících.

Adult Education Survey (AES, Šetření o dalším vzdělávání) zahrnovalo 29 evropských zemí. Podobně jako v Ad-hoc modulu proběhlo šetření mezi jednotlivci ve věku 25–64 let. Výrazně menší však byl výběrový vzorek, což zejména v případě menších zemí může ovlivnit spolehlivost výstupů. Šetření v jednotlivých zemích proběhla mezi roky 2005 až 2008.

AES bylo pilotním šetřením, jehož cílem bylo také navrhnout a ověřit metodické nástroje (včetně standardizovaného dotazníku), které pro zjišťování informací o dalším vzdělávání budou používány. AES pokrývá oblast formálního, neformálního i informálního vzdělávání a to z hledisek účast na formálním, neformálním a informálním vzdělávání, neúčast na dalším vzdělávání a překážky, které ji ovlivňují, účast na dalším vzdělávání podle dosaženého vzdělání, podíl neformálního vzdělávání ve vztahu k zaměstnání, počet hodin strávených studiem, náklady na další vzdělávání a příspěvek zaměstnavatele, jazykové a ICT znalosti a dovednosti a účast na kulturních aktivitách.

Do porovnání jednotlivých charakteristik dalšího vzdělávání jsou zařazeny země, účastníci se průzkumu AES. Kromě zemí EU-27 se jedná také o Norsko nebo Chorvatsko. Protože u většiny charakteristik údaje za některé země chybí, není možné dodržet jednotnou strukturu doplňujících grafů.

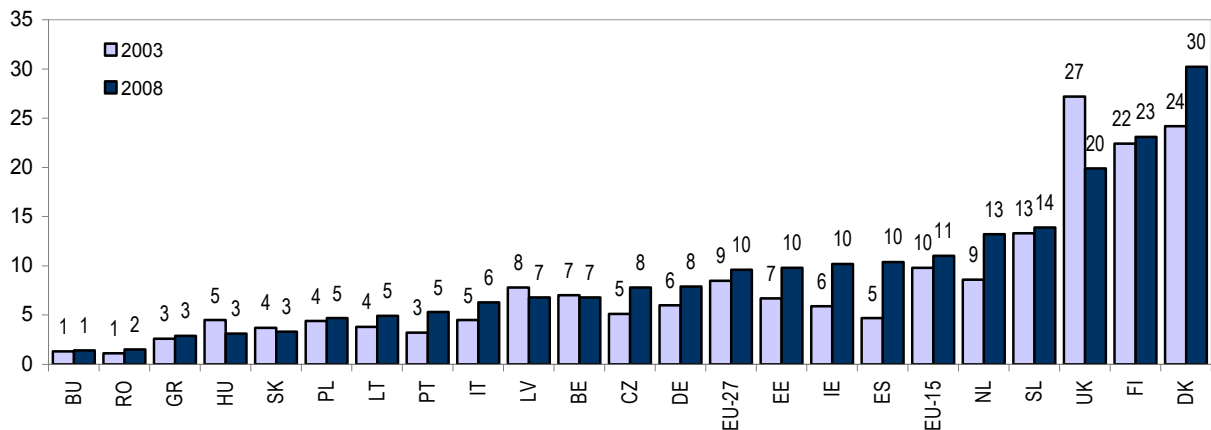
V rámci LFS jsou respondenti dotazováni na svou účast na dalším vzdělávání v období 4 týdnů, které předcházely vyplnění dotazníku. Jedině tento typ šetření umožňuje sestavit časovou řadu pro jednotlivé země, protože je realizován každoročně.

Odlíšnost metodiky AHM a AES v některých ukazatelích znemožňuje přímé porovnání obou průzkumů a zhodnocení, jakých výsledků jednotlivé země v dalším vzdělávání dosahují. Proto jsou zpracované analýzy založeny především na nejaktuálnějších údajích AES a porovnání vývoje v období mezi těmito dvěma průzkumy je použito jen tam, kde to umožňuje shoda metodiky.

Podle ukazatele účasti na dalším vzdělávání dospělé populace se Česká republika nachází přibližně v polovině evropského žebříčku, avšak stále pod průměrem EU-27. Mezi lety 2003 a 2008 se však účast na dalším vzdělávání v České republice výrazněji zvýšila a dosáhla 7,8 %. Největší meziroční posun se odehrál mezi roky 2007 a 2008, kdy se účast na dalším vzdělávání zvýšila o 2,1 p.b.

Tento vývoj je možné dát do souvislosti s výrazným poklesem nezaměstnanosti a vysokou poptávkou po pracovních místech. Podniky ve stále větší míře musely na volná pracovní místa přijímat uchazeče s méně vhodným profilem znalostí a dovedností, což zvýšilo nároky na jejich rekvalifikace a rozšiřování vzdělávání.

Obrázek 1: Podíl populace ve věku 25-64 let účastníci se vzdělávání v posledních 4 týdnech (v %)



Pramen: EUROSTAT (2001-2008), datum přístupu: 21.10.2009.

Tento trend vyvrcholil právě v polovině roku 2008, v ČR na jedno volné pracovní místo připadali méně než dva registrovaní nezaměstnaní – výrazně zlepšení během dvou let, kdy tento poměr činil 7,35:1. Nedostatek pracovních sil pocítovala většina odvětví hospodářství. Výrazný růst českého průmyslu však překonal možnosti vzdělávacího systému dodat mu dostatek pracovníků s vhodnou kvalifikací. Navíc zesílily problémy s reálnou připraveností absolventů škol – struktura výuky a skutečné znalosti mladých lidí stále více zaostaly za požadavky trhu práce tak, jak je viděli zaměstnavatelé. Proto byla hospodářská situace významným faktorem, který zájem o další vzdělávání v období 2003-2008 podpořil.

Od poloviny roku 2008 ovšem nabídka pracovních míst negativně ovlivnila hospodářská recese a v říjnu 2009 již na jedno volné pracovní místo, evidované úřady práce, připadá 15,5 registrovaných nezaměstnaných.

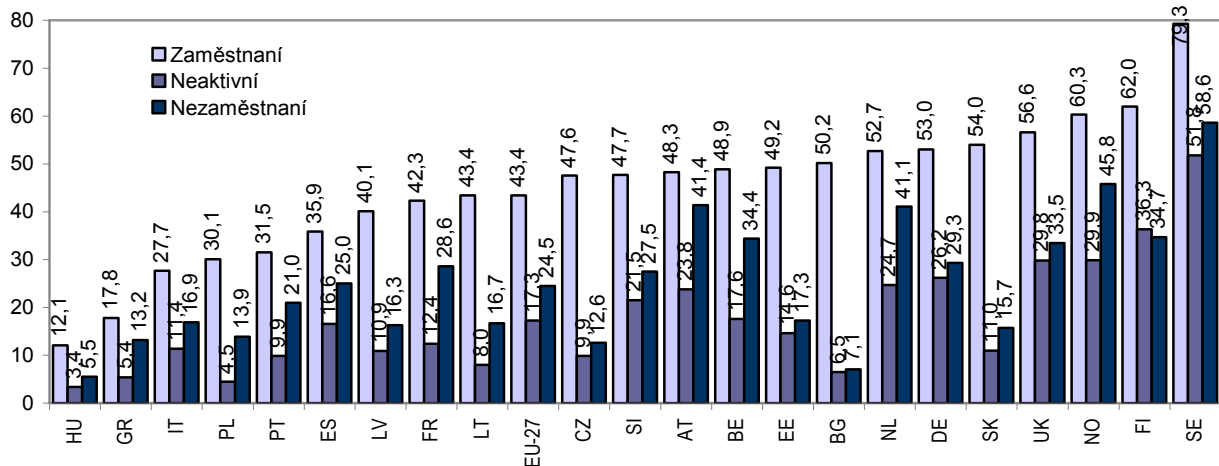
V účasti na dalším vzdělávání jsou nejlepší severské země. Ve sledovaném období se výrazně zlepšilo postavení Irska nebo Španělska, opačným trendem prošla Velká Británie nebo Maďarsko. Z nových členských zemí se na předních místech umísťuje Slovinsko, kde se dalšího vzdělávání ve srovnání s ČR účastní téměř dvojnásobný podíl osob ve věku 25-64 let (viz obrázek 1). Většina zemí střední a jižní Evropy ale dosahuje horších výsledků než ČR.

Vedoucí postavení severských zemí potvrzují i další pohledy na další vzdělávání. Z hlediska stupně ekonomické aktivity jsou ve všech zkoumaných zemích do dalšího vzdělávání nejčastěji zapojeni zaměstnaní. V případě osmi zemí se více než polovina zaměstnanců účastní dalšího vzdělávání. Mezi těmito zeměmi jsou všechny čtyři severské země, ale také Slovensko nebo Bulharsko (viz obrázek 2).

Zatímco ČR vykazuje nadprůměrné zapojení zaměstnaných do dalšího vzdělávání (ČR: 47,6 %, EU-27: 43,4 %), v případě nezaměstnaných i neaktivních jsou výsledky podstatně horší. V podílu zapojení neaktivních osob do dalšího vzdělávání je ČR šestou nejhorší ze zkoumaných zemí a přibližně na třech pětinach hodnoty pro EU-27 (ČR: 9,9 %, EU-27 17,3 %), v případě nezaměstnaných dokonce třetí nejhorší a pouze na polovině hodnoty pro EU-27 (ČR: 12,6 %, EU-27 24,5 %).

Tento výsledek ukazuje na malý zájem Čechů investovat do vlastního vzdělávání a tím i do posilování své dlouhodobé uplatnitelnosti na trhu práce. Iniciátorem dalšího vzdělávání je ve většině případů zaměstnavatel, který cíleně školí své zaměstnance v dovednostech, potřebných pro konkrétní pracovní místa. Realizované další vzdělávání jako důsledek potřeby jednotlivce je méně časté, a proto jsou údaje pro nezaměstnanou a neaktivní část populace České republiky tak výrazně pod průměrem EU.

Obrázek 2: Účast na dalším vzdělávání dle ekonomické aktivity v roce 2007 (v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: trng_aes_104, datum přístupu: 13.11.2009.

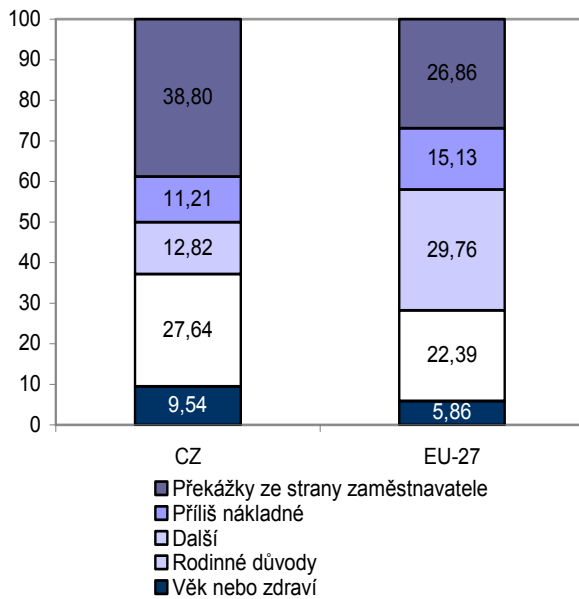
To přispívá k dlouhodobé a strukturální nezaměstnanosti. Část obyvatelstva, která je dočasně mimo trh práce, nevidí jasnou spojitost mezi úrovní svých znalostí a dovedností a svou uplatnitelností.

V důsledku rostoucích a měnících se požadavků zaměstnavatelů (technologický a procesní rozvoj, legislativní změny, globalizační tendence) však narůstá nesoulad mezi znalostmi a dovednostmi těchto pracovníků a trhem práce a problém dlouhodobé a strukturální nezaměstnanosti se dále prohlubuje. Tato situace v různé míře platí ve většině zemí střední a jižní Evropy.

Jednotlivcům v České republice brání v účasti na dalším vzdělávání zejména důvody, související s jejich pracovním vytížením. Dva z pěti Čechů v průzkumu uvedli, že jejich účast na dalším vzdělávání omezují překážky ze strany zaměstnavatele, do kterých se řadí i nemožnost sladit termíny vzdělávacích kurzů s harmonogramem práce. V zemích EU je v průměru tento důvod méně významný a uvádí jej pouze o něco více než jedna čtvrtina respondentů.

V ČR se za velkou překážku účasti na dalším vzdělávání považují i důvody související s rodinou, věkem nebo zdravím – ty dohromady představují přes 37 % odpovědí respondentů, průměr zemí EU je přitom o 9 p.b. menší (viz obrázek 3).

Obrázek 3: Důvody neúčasti jednotlivců na dalším vzdělávání v roce 2007 (v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: trng_aes_106, datum přístupu: 13.11.2009.

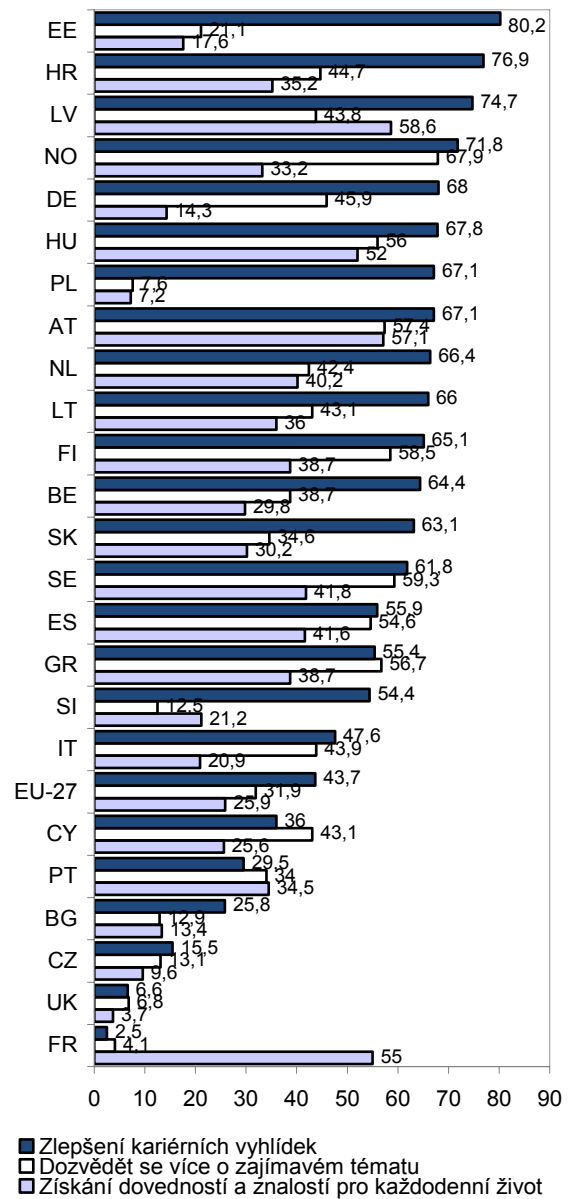
Na druhou stranu může být překvapivá informace, že Češi nepovažují cenu dalšího vzdělávání za velký problém – pocituje to jen o něco více než 11 % dotázaných, což je méně než jaký je průměr EU-27 (15,1 %). Obdobný význam ceně vzdělávání přikládají například respondenti ve Velké Británii (10,6 %), Norsku (10,6 %), Nizozemsku (12,1 %) nebo Španělsku (12,1 %).

V případě nových členských zemí jsou finanční důvody neúčasti na dalším vzdělávání mnohem četnější, například v Bulharsku (43,4 %), Polsku (35 %), Slovinsku (28,5 %) nebo Slovensku (19,9 %). Tato charakteristika řadí ČR spíše mezi vyspělé země a nepotvrzuje tedy obecně rozšířený názor, že Češi, zvyklí na bezplatné základní vzdělávání, do něj nejsou ochotní v dospělosti investovat.

Je však nutné zdůraznit, že velká část dospělých v Česku se vzdělává v zaměstnání a kurzy jsou plně nebo zčásti hrazené zaměstnavatelem. Nabídka vzdělávacích institucí je často „šitá na míru“ firemním zákazníkům (výrazné množstevní slevy) a vysoká cena za jeden kurz jednotlivé zájemce odrazuje.

Na druhou stranu z analýzy důvodů pro účast v dalším vzdělávání vyplývá, že většina respondentů v něm vidí příležitost ke kariérmu růstu a lepšímu výkonu své profese. V rámci celé EU-27 se tak domnívá 43,7 % respondentů, přičemž v sedmnácti zemích, zařazených do průzkumu, je zastoupení tohoto názoru v odpovědích vyšší, než 50 %. Češi jsou v tomto ohledu mnohem skeptičtější a s tímto názorem souhlasí pouze 15,5 % z nich. Obdobně negativně vidí přínos dalšího vzdělávání i občané Velké Británie, Francie nebo Bulharska (viz obrázek 4).

Obrázek 4: Důvody účasti jednotlivců na dalším vzdělávání v roce 2007 (v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: trng_aes_142, datum přístupu: 13.11.2009.

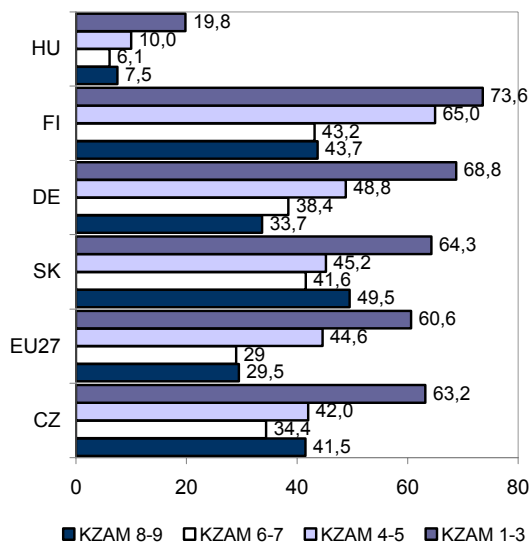
Další důvody účasti na dalším vzdělávání souvisí už s konkrétními pracovními příležitostmi málo. Téměř 32 % respondentů v EU-27 vidí další vzdělávání jako příležitost získat informace o tématu, které je zajímavé, pro dalších 26 % je další vzdělávání cestou, jak získat znalosti a dovednosti, využitelné v každodenním životě.

V této charakteristice pohledu jednotlivců na další vzdělávání nelze země EU rozdělit do výrazně odlišných skupin. Pro nové členské země obvykle platí, že o dalším vzdělávání uvažují častěji v přímé vazbě s uplatnitelností. V zemích západní, severní i jižní Evropy je běžné, že „zájmové“ a „praktické“ důvody vedoucí k dalšímu vzdělávání jsou zmiňovány v obdobné frekvenci, jako „kariérní“ (např. Norsko, Rakousko, Finsko, Švédsko, Španělsko, Itálie nebo Řecko) nebo dokonce výrazně častěji (Francie, Portugalsko).

Uvažování jednotlivců o dalším vzdělávání v nových členských zemích reprezentuje např. Estonsko, Polsko, Slovinsko nebo Slovensko. V ČR nebo v Bulharsku jsou „zájmové“ a „praktické“ důvody také velmi málo zastoupené, platí to však i o těch „kariérních“. Jen 13 % respondentů v ČR využilo další vzdělávání pro získání znalostí a dovedností, využitelných v každodenním životě. V případě hledání informací k tématu, které je zajímavé, využili respondenti kurz dalšího vzdělávání pouze v 9 % případů.

Účast na dalším vzdělávání má obvykle přímou souvislost s profesním zařazením jednotlivce. Osoby, vykonávající kvalifikačně nejvíce náročnou práci (KZAM 1-3), se do dalšího vzdělávání zapojují nejčastěji a podíl jejich zapojení ve většině zemí EU přesahuje 60 %.

Obrázek 5: Účast jednotlivců na dalším vzdělávání podle profesních skupin v roce 2007 (v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: trng_aes_104, datum přístupu: 13.11.2009.

Česká republika ve srovnání z ostatními zeměmi EU v tomto ukazateli vychází poměrně dobře. Profesní skupiny KZAM 1-3 se sice v ČR účastní na dalším vzdělávání nejčastěji (63,2 % je mírně nad průměrem EU-27), avšak ve srovnání s ostatními členskými zeměmi se u nás v neobvykle vysoké míře vzdělávají i řemeslníci, obsluha strojů a nekvalifikované profese (KZAM 8-9, 41,5 % je vysoko nad průměrem EU, viz obrázek 5). V ČR je snaha o zvyšování kvalifikace u těchto pracovníků poměrně intenzivní, naopak v případě profesí

v administrativě a v obchodu (KZAM 4-5) je ČR poměrně výrazně pod průměrem EU-27.

Tato situace je ovlivněná charakterem strukturálních změn v české ekonomice po roce 2000. Dynamický vzestup průmyslové výroby a příchod zahraničních investorů v letech 2007 a 2008 vrcholil a hlavním problémem personálních manažerů v ČR bylo obsadit poptávané a nedostatkové pozice výrobních dělníků a řemeslníků.

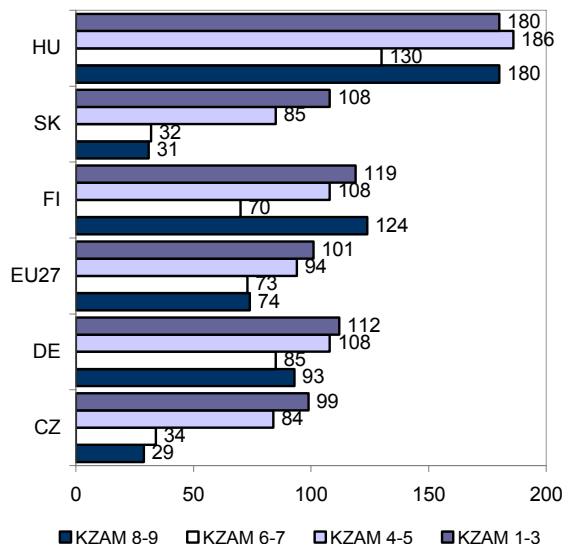
Řada průmyslových podniků, které v ČR vznikly jako výsledek přímé zahraniční investice (zejména v automobilovém, plastikářském, gumárenském nebo elektrotechnickém průmyslu), navíc přinesla vyspělé know-how v oblasti procesů, vzdělávání a řízení lidských zdrojů.

Souviselo to s tím, že výrazně exportně orientované české pobočky musely splnit náročné standardy kvality, vyžadované v rámci často celosvětově působících koncernů. Naopak v sektoru služeb a v obchodu se podniky pohybují především na lokálním trhu a důraz na rozvoj lidských zdrojů byl menší než jak tomu je obvyklé ve vyspělejších zemích.

Na druhou stranu však vzdělávání pracovníků v průmyslových podnicích mělo obvykle charakter pouze úvodního zaškolení nebo přeškolení a systematické vzdělávání bylo častější jen u některých podniků.

To potvrzuje i pohled na hodnocení pracovníků dle profesních skupin a průměrného počtu hodin, kteří tyto pracovníky využili na další vzdělávání. Průměrná doba, kterou v ČR účastník věnuje ročně dalšímu vzdělávání, patří v Evropské Unii k těm kratším a je navíc velmi nerovnoměrně rozložena mezi profesní skupiny (viz obrázek 6).

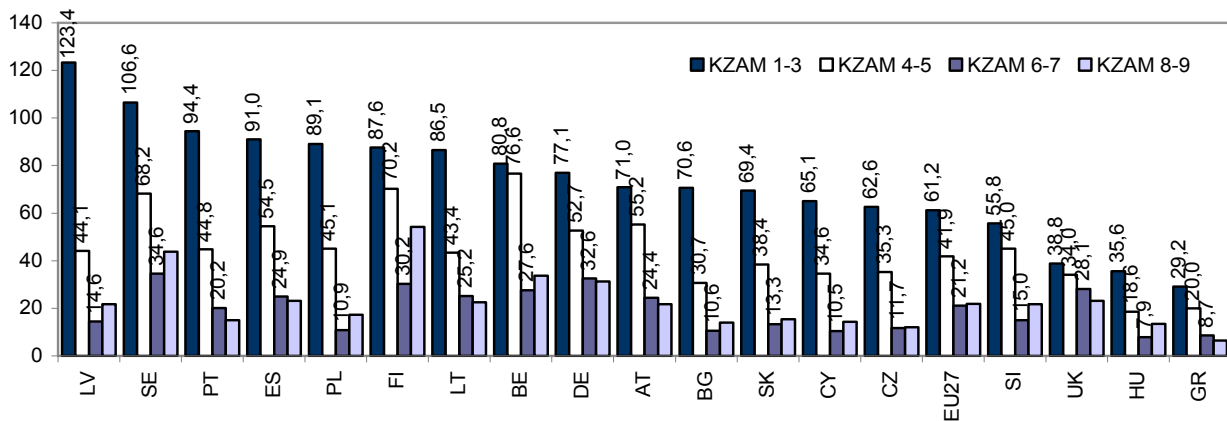
Obrázek 6: Průměrný počet hodin, které jednotlivci věnovali dalšímu vzdělávání podle profesních skupin v roce 2007



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: trng_aes_150, datum přístupu: 13.11.2009.

Zatímco u kvalifikačně náročných profesí (KZAM 1-3) je rozsah dalšího vzdělávání v ČR jen mírně za průměrem EU-27 i vyspělých západoevropských zemí a poměrně dobrá je situace i u profesí v administrativě a v obchodě (KZAM 4-5), u kvalifikačně méně náročných technických profesí v průmyslu, zemědělství a službách (KZAM 6-8) a u nekvalifikovaných profesí (KZAM 9) je ČR na samém konci žebříčku zkoumaných zemí.

Obrázek 7: Koeficient účasti profesních skupin na dalším vzdělávání v zemích EU v roce 2007



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty.

34 hodin na účastníka dalšího vzdělávání v profesní skupině KZAM 6-7 řadí ČR v tomto porovnání na třetí místo od konce (před Slovensko a Bulharsko), 21 hodin pro profesní skupinu KZAM 8-9 dokonce na poslední místo (spolu s Bulharskem).

Oba údaje o zapojení dle profesních skupin je nutné propojit, protože každý z nich dává pouze dílčí náhled na intenzitu dalšího vzdělávání v jednotlivých zemích. *Vynásobením* podílu zúčastněných osob a rozsahu jejich zapojení můžeme posoudit celkovou intenzitu dalšího vzdělávání pro profesní skupiny v jednotlivých zemích.

Výsledný ukazatel – koeficient účasti profesních skupin na dalším vzdělávání – mimo jiné ukazuje na výraznou disparitu, v jaké se jednotlivé profesní skupiny účastní na dalším vzdělávání v jednotlivých zemích. Na základě porovnání vyplývá, že nové členské země zaostávají zejména v dalším vzdělávání profesních skupin KZAM 6-9, zatímco u kvalifikačně náročných profesí a také v obchodu a administrativě velký rozdíl není (viz obrázek 7).

Profesní skupiny KZAM 8-9 se vzdělávají v největší míře v severovýchodních zemích – Finsku a Švédsku. Z nových členských zemí se jim nejvíce blíží pobaltské státy Litva a Lotyšsko. ČR je mezi vybranými zeměmi předposlední a v jejím případě je intenzita vzdělávání v této profesní skupině jen o něco více než poloviční ve srovnání s EU-27. U profesních skupin KZAM 6-7 dosahuje ČR lepších výsledků a je na tom

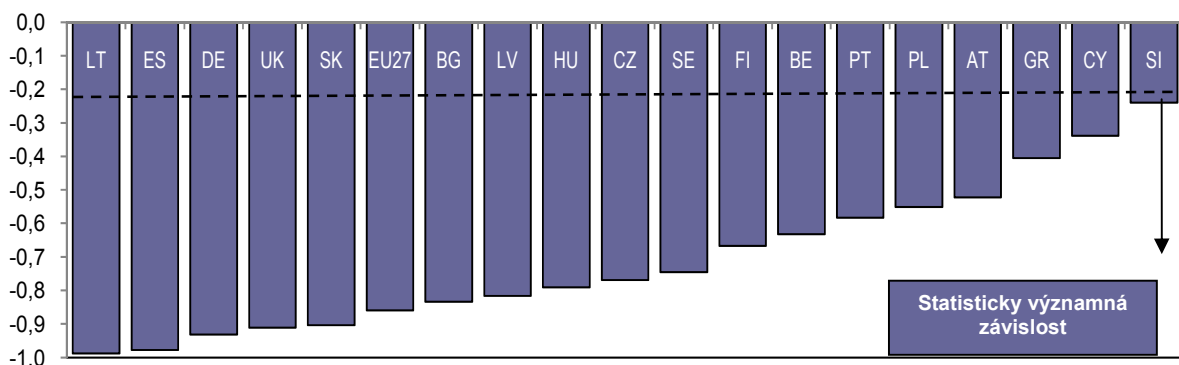
lépe v porovnání s více zeměmi včetně Maďarska a Polska. Průměr EU-27 je však opět přibližně dvojnásobný.

Intenzita dalšího vzdělávání by měla pozitivním způsobem ovlivňovat míru nezaměstnanosti. Dílčí informace o účasti na dalším vzdělávání je však v tomto kontextu nutné posuzovat opatrně. Profesní skupiny KZAM 1-3 jsou na jedné straně kvalifikačně nejnáročnější a požadavky na výkon povolání jsou v těchto profesních skupinách nejčastěji vystaveny změnám, předpokládá se u nich nejvyšší míra pružnosti a flexibility a schopnosti doplňovat si odborné znalosti o nejnovější poznatky. Na druhou stranu se v těchto skupinách často nachází profese s vysokým podílem obecných znalostí a nižší mírou specializace, což usnadňuje jejich pozici na trhu práce a snižuje nároky na četnost a rozsah dalšího vzdělávání.

Druhá charakteristika je často platná i pro KZAM 4-5, zatímco pro zbývající profesní skupiny je obvyklá vyšší specializace a tím i vyšší požadavky na konkrétní znalosti a dovednosti, které se ovšem při změně zaměstnavatele mohou měnit. Z výše uvedeného by mělo platit, že pro každou profesní skupinu má další vzdělávání význam jako faktor dlouhodobé uplatnitelnosti na trhu práce. Míra nezaměstnanosti jistě není závislá jen na intenzitě dalšího vzdělávání, přesto je užitečné zjistit, jaká vazba mezi těmito dvěma ukazateli je.

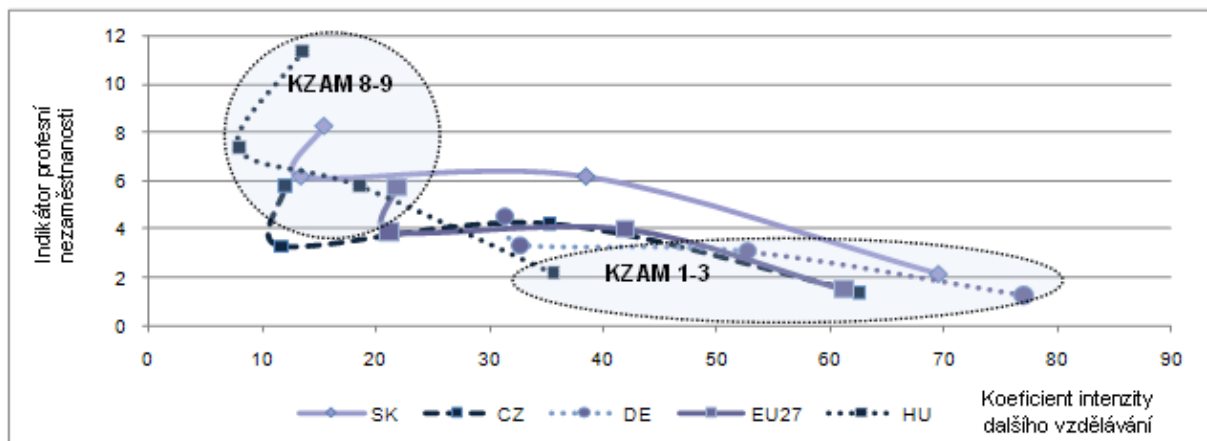
Obrázek 8 dává do souvislosti dva ukazatele. Prvním je koeficient intenzity dalšího vzdělávání, který je složený

Obrázek 8: Korelace mezi účastí profesních skupin na dalším vzdělávání a koeficientem profesní nezaměstnanosti v zemích EU v roce 2007



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty.

Obrázek 9: Korelace mezi účastí profesních skupin na dalším vzdělávání a mírou nezaměstnanosti pro vybrané země EU v roce 2007



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty.

z celkové účasti na dalším vzdělávání pro jednotlivé profesní skupiny a rozsahu vzdělávání pro účastníky v rámci těchto profesních skupin. Druhým ukazatelem je indikátor profesní nezaměstnanosti, který porovnává podíl nezaměstnaných, jež jako své poslední povolání uvedli profesi, spadající do vymezených profesních skupin. Tato korelace je pro téměř všechny zkoumané země statisticky významná.

Ve všech případech jde o nepřímou závislost, tedy rostoucí intenzita dalšího vzdělávání přispívá ke klesající nezaměstnanosti v rámci jednotlivých profesních skupin. U většiny vybraných zemí navíc vychází průběh této závislosti u profesních skupin podobně, což dobře dokládá obrázek 9.

Zachycením v bodovém grafu dává tato závislost pro jednotlivé země a profesní skupiny tvar položeného písmene S. Profesní skupina KZAM 8-9 je vlevo nahoře (nízká účast na dalším vzdělávání, vysoký indikátor profesní nezaměstnanosti). Pro země, kde se pracovníci této profesní skupiny na dalším vzdělávání účastní více (zde případ Německa, ale i průměru za EU-27), se tato profesní skupina pohybuje v grafu směrem doprava dolů (indikátor nezaměstnanosti klesá spolu s rostoucí účastí na dalším vzdělávání).

Střední část křivky pro jednotlivé země je téměř plochá – mezi profesními skupinami KZAM 6-7 a 4-5 není velký rozdíl a to i přesto, že se KZAM 4-5 na dalším vzdělávání účastní více. Zde však může sehrát roli fakt, že u KZAM 4-5 je míra obecných znalostí vyšší a zaučení na konkrétní pozici vždy nějaký rozsah vzdělávání vyžaduje.

Na druhou stranu profesní skupina KZAM 6-7 (řemeslné a kvalifikované dělnické profese) nachází obvykle uplatnění v primárním a sekundárním sektoru, kde nedochází k tak rychlé změně požadavků zaměstnavatelů a profesní mobilita je obecně nižší.

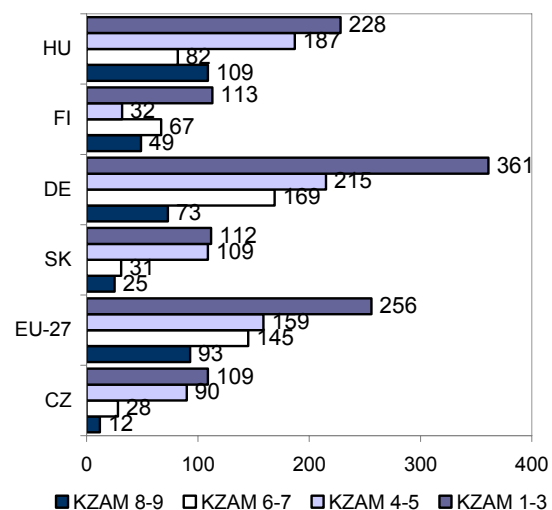
Navíc v případě ČR, kde je kvalita odborného vzdělávání stále vysoká, jsou pracovníci v profesní skupině KZAM 6-7 pro trh práce poměrně dobře připraveni a další vzdělávání je pro ně v mnoha případech méně významným předpokladem dlouhodobé uplatnitelnosti na trhu práce.

Vpravo dole je profesní skupina KZAM 1-3, která je charakterizována vysokou intenzitou účasti na dalším vzdělávání a nízkým koeficientem profesní nezaměstnanosti. Postavení této profesní skupiny na obrázku 9 je pro ČR v podstatě totožné s údajem pro EU-27 a indikátor profesní nezaměstnanosti je mezi analyzovanými zeměmi nejlepší.

Intenzita dalšího vzdělávání je pro tuto profesní skupinu přitom v mnoha zemích vyšší než v ČR. Nízký indikátor profesní nezaměstnanosti pro KZAM 1-3 v ČR je způsoben více faktory, mezi které patří nízký počet pracovníků s terciárním vzděláním (v porovnání s poptávkou po nich), kteří tvoří větší část zaměstnanosti profesních tříd KZAM 1 a 2 a vysokou poptávkou po kvalifikovaných technících jako důsledku vzestupu průmyslové produkce a zaměstnanosti v průmyslu v období 2003-2008.

Pohled na další vzdělávání optikou profesních skupin je možné doplnit ještě informací o finančních prostředcích, které byly vynaloženy na další vzdělávání v přepočtu na jednu osobu podle profesních skupin. Stejně jako v případě počtu hodin je zřejmé, že ČR zaostává v rozsahu dalšího vzdělávání na jednoho účastníka – a to nejen za vyspělými zeměmi nebo průměrem EU, avšak i za většinou nových členských zemí (viz obrázek 10).

Obrázek 10: Průměrná částka, která byla vynaložena na jednu osobu za další vzdělávání podle profesních skupin v roce 2007 (v eurech)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: trng_aes_160, datum přístupu: 13.11.2009.

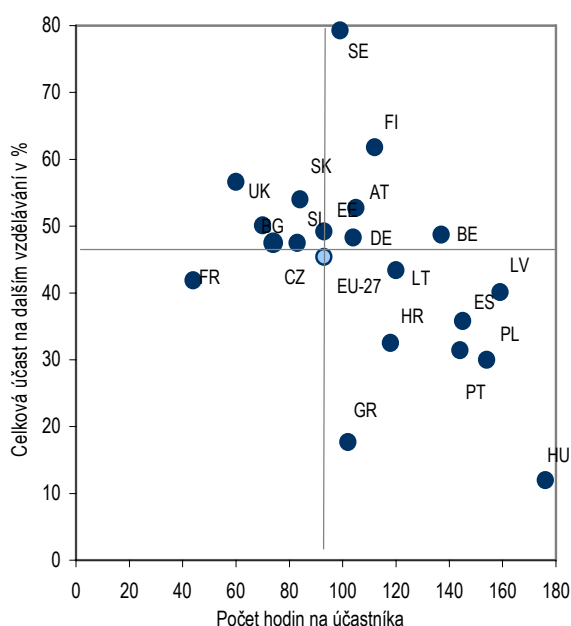
Odstup za průměrem EU-27 je tentokrát velmi výrazný. Značný rozdíl je i v jednotlivých profesních skupinách. Zatímco pro KZAM 1-3 dosahuje ČR 43 % průměru EU-27, tak pro

KZAM 6-7 je to jen necelých 20 % a pro profesní skupinu KZAM 8-9 dokonce pouze 13 %.

Z výše uvedeného porovnání profesní struktury by vyplývalo, že ČR je nadprůměrnou zemí z hlediska celkového podílu pracovníků, účastnících se na dalším vzdělávání. V případě počtu hodin na jednu zúčastněnou osobu již zaostává o 20 % za průměrem EU-27 a v případě vynaložených finančních prostředků dokonce o téměř 38 %. V případě výdajů na další vzdělávání svou roli sice sehrává rozdílnost cenových hladin, avšak ČR v tomto ohledu nevyhází dobře ani oproti zemím, které jsou v jiných ohledech (cena práce apod.) „levnější“. V této charakteristice se poměrně vysoko umísťuje Řecko, Slovinsko nebo Portugalsko, které nejsou z hlediska cenové hladiny příliš odlišné od ČR.

Celkovou pozici ČR v dalším vzdělávání oproti ostatním zemím zachycuje obrázek 11 a tabulka 1.

Obrázek 11: Intenzita dalšího vzdělávání v zemích EU v roce 2007



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty

Na obrázku 11 je patrná pozice ČR v levém horním kvadrantu, mezi zeměmi s vyšší celkovou účastí na dalším vzdělávání a naopak s malým rozsahem tohoto vzdělávání na účastníka. Zde se nachází Velká Británie a Francie a kromě ČR rovněž Slovensko, nebo Slovinsko.

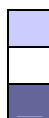
Severské státy vedou v účasti na dalším vzdělávání, zatímco v míře tohoto vzdělávání na účastníka patří pouze k mírnému nadprůměru. Do stejného čtverce jako Finsko nebo Švédsko patří i pobaltské země, Německo a Rakousko.

Konečně pravý spodní čtverec je možné charakterizovat jako „jihoevropský“ – zde se vzdělává jen malá část dospělých, avšak velmi intenzivně (Španělsko, Portugalsko, Řecko nebo Maďarsko).

Pozici ČR ve srovnání s ostatními zeměmi je možné dobře zobrazit v tabulce, která vytváří prostý žebříček zemí podle výše analyzovaných ukazatelů (celková účast jednotlivců na dalším vzdělávání, průměrný počet hodin dalšího vzdělávání na účastníka a průměrné náklady na účastníka).

Tabulka 1: Žebříček vybraných zemí z hlediska vybraných charakteristik účasti na dalším vzdělávání

Celková účast jednotlivců v %	Průměrný počet hodin na účastníka	Průměrné náklady na účastníka
SE	HU	AT
FI	LV	CY
NO	PL	GR
UK	ES	SI
SK	PT	PT
DE	BE	NO
NL	LT	DE
BG	HR	NL
EE	FI	ES
BE	DE	EU-27
AT	AT	HR
CY	NO	HU
CZ	GR	PL
SI	SE	BE
EU-27	EE	LT
LT	EU-27	UK
FR	SK	LV
LV	SI	SE
ES	CY	EE
HR	CZ	SK
PT	BG	FI
PL	UK	CZ
GR	FR	BG



Významně lepší než ČR

Není významný rozdíl

Významně horší než ČR

Poznámka: „Není významný rozdíl“ znamená, že hodnota ukazatele pro danou zemi je maximálně o 10 % vyšší nebo nižší než hodnota tohoto ukazatele pro ČR. Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009.

Tabulka 1 dokládá postupný pokles pozice České republiky – z mírného nadprůměru v případě celkové účasti jednotlivců na dalším vzdělávání (ČR 47,5 % oproti průměru EU-27 dosahujícího 45,4 %) k podprůměrným hodnotám počtu hodin na účastníka (ČR 74 hodin oproti 93 hodinám průměru EU-27 93) i nákladů na účastníka (ČR pouze 76 eur, zatímco v EU-27 202 eur).

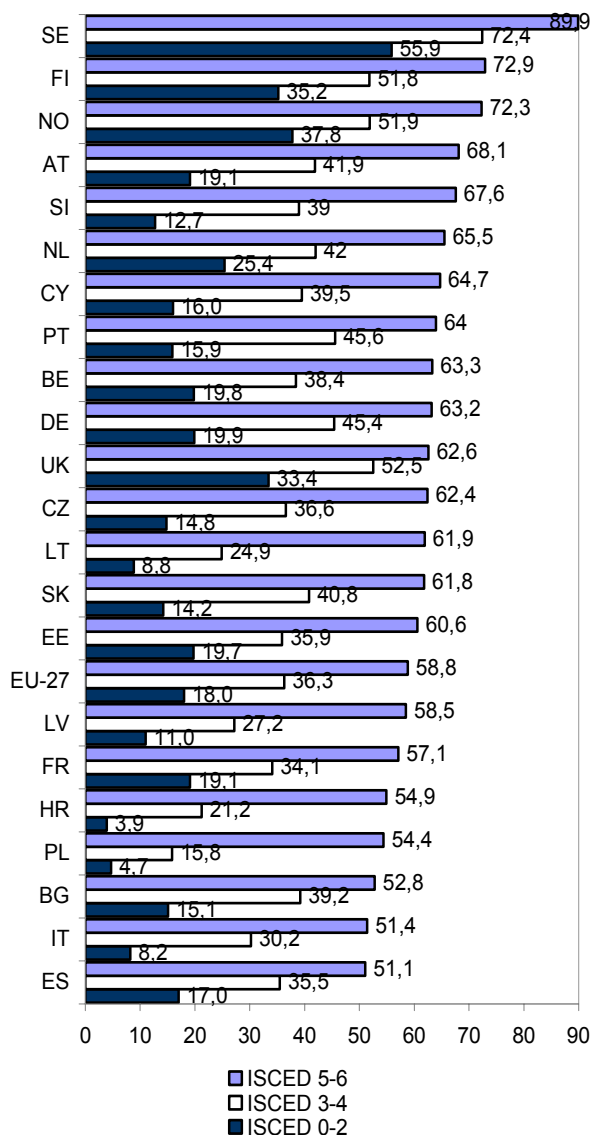
Analýza účasti na dalším vzdělávání podle vzdělanostních skupin dochází k podobnému členění jednotlivých zemí. Z hlediska pracovníků s terciárním vzděláním (ISCED 5-6) je účast na dalším vzdělávání v ČR nadprůměrná (62,4 % oproti 58,8 % průměru EU-27). Ze zemí střední a východní Evropy je na tom ve srovnání s ČR lépe pouze Slovinsko (67,6 %). S výjimkou Maďarska a Řecka není v žádné zemi účast této vzdělanostní skupiny na dalším vzdělávání nižší než 50 % a rozdíly mezi jednotlivými zeměmi jsou poměrně malé (viz obrázek 12).

Při hodnocení účasti na dalším vzdělávání z hlediska ostatních vzdělanostních skupin se ČR postupně propadá. U pracovníků s vyšším sekundárním vzděláním (ISCED 3-4) je ČR jen mírně nad průměrem (36,6 % oproti 36,3 % pro EU-27). ČR je v tomto ukazateli předstížena i Slovinskem nebo Bulharskem. Odstupy jednotlivých zemí se zvětšují.

U pracovníků se základním a nižším středním vzděláním (ISCED 0-2) ČR v pořadí jednotlivých zemí klesá o další dvě místa s účastí 14,8 % (průměr EU-27 dosahuje 18 %). Od-

stupy jednotlivých zemí jsou již poměrně výrazné. U ISCED 5-6 dosahovalo podobných výsledků jako ČR (+/- 10 %) 18 z 24 analyzovaných zemí a 15 z nich v tomto ukazateli bylo lepší než průměr EU-27. V případě ISCED 3-4 dosahovalo podobných výsledků jako ČR jen 7 zemí a nad průměr EU-27 se dostalo 14 zemí.

Obrázek 12: Účast na dalším vzdělávání podle vzdělanostních skupin v zemích EU v roce 2007



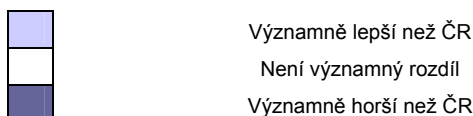
Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: trng_aes_102, datum přístupu: 13.11.2009.

U ISCED 0-2 je na podobné úrovni jako ČR pouze 5 zemí a pouze 10 zemí je nad průměrem EU-27 (viz tabulka 2). Ve všech případech jsou na vrcholu tabulky severské země, následované západoevropskými a středoevropskými ekonomikami. Jih Evropy vychází z tohoto porovnání nejhůře a to včetně velkých a relativně vyspělých zemí jako Itálie nebo Španělsko.

Nejllepší postavení severských zemí se potvrzuje i při pohledu na účast na dalším vzdělávání pro jednotlivé věkové skupiny. Průměrná účast pro věkovou skupinu 25-34 let dosahuje v těchto zemích dvou třetin i více, u nejstarší věkové skupiny 55-64 let je to stále více než jedna třetina.

Tabulka 2: Žebříček vybraných zemí z hlediska účasti na dalším vzdělávání podle vzdělanostních skupin

ISCED 5-6	ISCED 3-4	ISCED 0-2
SE	SE	SE
FI	UK	NO
NO	NO	FI
AT	FI	UK
SI	PT	NL
NL	DE	DE
CY	NL	BE
PT	AT	EE
BE	SK	AT
DE	CY	FR
UK	BG	EU-27
CZ	SI	ES
LT	BE	CY
SK	CZ	PT
EE	EU-27	BG
EU-27	EE	CZ
LV	ES	SK
FR	FR	SI
HR	IT	LV
PL	LV	LT
BG	LT	IT
IT	HR	PL
ES	PL	GR
GR	GR	HR
HU	HU	HU



Poznámka: „Není významný rozdíl“ znamená, že hodnota ukazatele pro danou zemi je maximálně o 10 % vyšší nebo nižší než hodnota tohoto ukazatele pro ČR. Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty

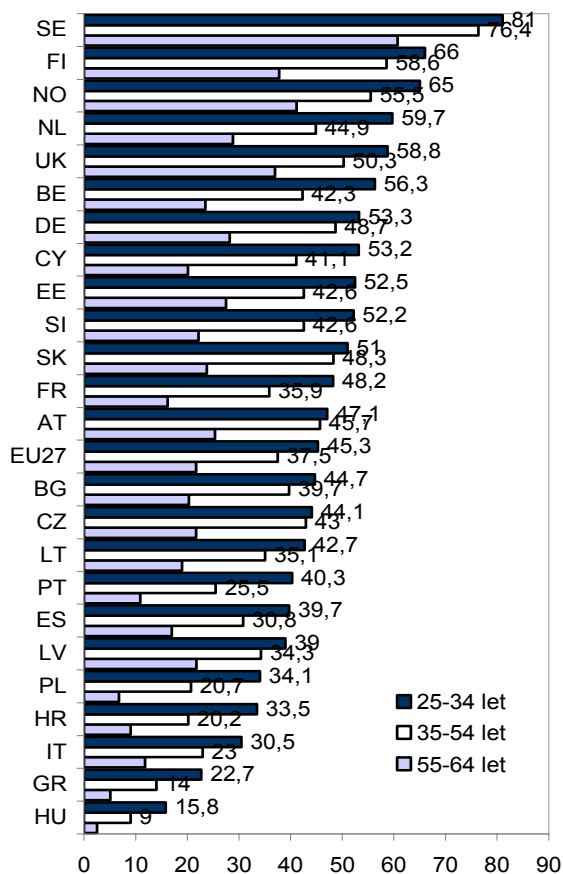
ČR patří do skupiny zemí, které se pohybují okolo průměru EU-27. Mezi mladými lidmi dosahuje účast na dalším vzdělávání 44,1 % (v EU-27 je tato účast 45,3 %), mezi nejstaršími pracovníky ve věku 55-64 let je to shodně 27,1 % pro ČR i EU-27. Z nových členských zemí dosahují dobrých výsledků ve všech věkových kategoriích také Slovinsko, Slovensko nebo Estonsko (viz obrázek 13).

V úrovni zapojení jednotlivých věkových skupin do dalšího vzdělávání jsou mezi jednotlivými zeměmi výrazné rozdíly. Pro země střední a východní Evropy je typické to, že věnují nadprůměrný zájem o další vzdělávání ve věkové skupině 35-54 let a jsou v této charakteristice srovnatelné s vyspělými evropskými ekonomikami.

Účast na dalším vzdělávání v této věkové skupině přesahuje u severských zemí 50 %, u dalších vyspělých evropských ekonomik a mnoha nových členských zemí se pohybuje v rozmezí 40-50 % a jen některé země jižní a střední Evropy jsou pod průměrem EU-27.

Tento fakt dobře ilustruje tabulka 3, která řadí země podle účasti na dalším vzdělávání ve všech analyzovaných věkových skupinách. ČR je ve věkové skupině 35-54 let mezi analyzovanými zeměmi na 9. místě s hodnotou 43 %, což je o 5,5 p.b. výše než kolik činí průměr EU-27. O dvě místa před ČR se umísťuje Slovensko s hodnotou 48,3 %.

Obrázek 13: Účast na dalším vzdělávání podle věkových skupin v zemích EU v roce 2007 (v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: trng_aes_101, datum přístupu: 13.11.2009.

Z vyspělých zemí dosahují podobných výsledků např. sousední Německo (48,7 %) a Rakousko (45,7 %) nebo Nizozemsko (44,9 %). Nad průměr EU-27 se z nových členských zemí dostalo také Estonsko (10. místo, 42,6 %), Slovinsko (11. místo, 42,6 %) a Bulharsko (14. místo, 39,7 %).

Vyšší účast této věkové skupiny na dalším vzdělávání v transformujících se ekonomikách je možné vysvětlit přílivem investic, které zvýšily poptávku po specifických profesích (zejména v automobilovém, elektrotechnickém a plastickém průmyslu a ve službách), na něž museli být requalifikováni pracovníci z upadajících odvětví (zemědělství, těžba

nerostných surovin, textilní, oděvní nebo obuvnický průmysl).

Tabulka 3: Žebříček vybraných zemí z hlediska účasti na dalším vzdělávání podle věkových skupin

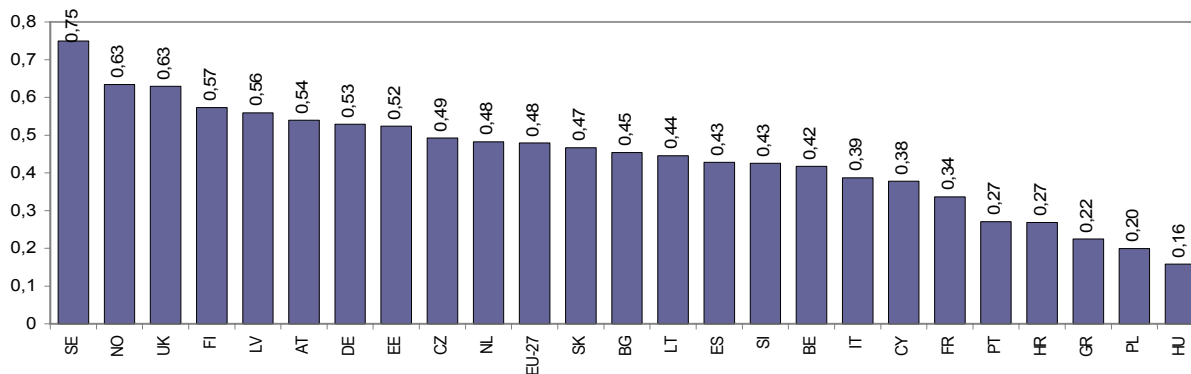
25-34 let	35-54 let	55-64 let
SE	SE	SE
FI	FI	NO
NO	NO	FI
NL	UK	UK
UK	DE	NL
BE	SK	DE
DE	AT	EE
CY	NL	AT
EE	CZ	SK
SI	EE	BE
SK	SI	SI
FR	BE	LV
AT	CY	CZ
EU-27	BG	EU-27
BG	EU-27	BG
CZ	FR	CY
LT	LT	LT
PT	LV	ES
ES	ES	FR
LV	PT	IT
PL	IT	PT
HR	PL	HR
IT	HR	PL
GR	GR	GR
HU	HU	HU

Významně lepší než ČR
 Není významný rozdíl
 Významně horší než ČR

Poznámka: „Není významný rozdíl“ znamená, že hodnota ukazatele pro danou zemi je maximálně o 10 % vyšší nebo nižší, než hodnota tohoto ukazatele pro ČR. Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty

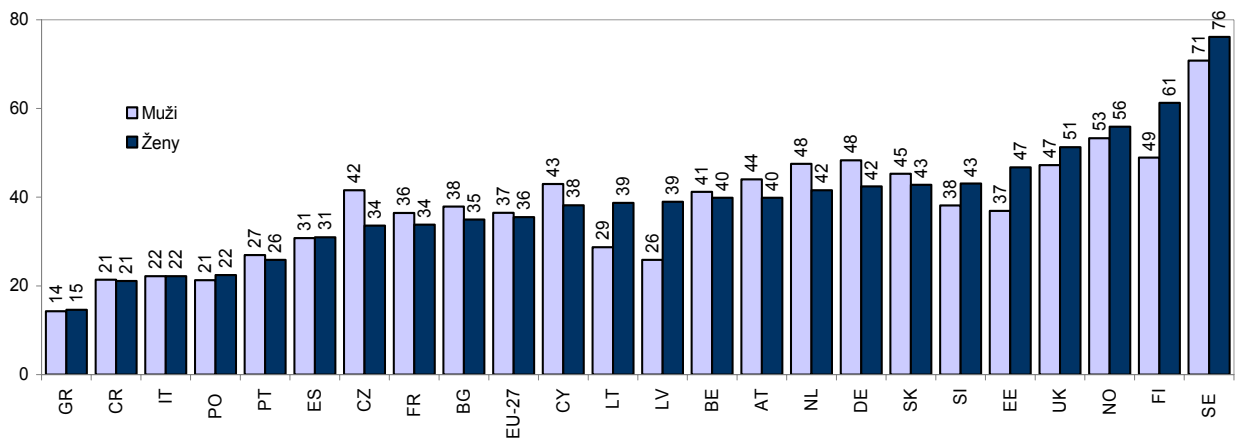
Analýza účasti věkových skupin na dalším vzdělávání ukazuje na značné znevýhodnění starších pracovníků (ve věku 55-64 let). Pro EU-27 je míra jejich účasti méně než poloviční ve srovnání s věkovou skupinou 25-34 let (poměr dosahuje 0,48). Podprůměrného výsledku v tomto ukazateli dosahují především země východní, střední a jižní Evropy, kromě nich však i vyspělejší ekonomiky Belgie (0,42) a Francie (0,34, viz obrázek 14).

Obrázek 14: Poměr účasti mladých a starších pracovníků na dalším vzdělávání v zemích EU v roce 2007



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty

Obrázek 15: Účast pracovníků na dalším vzdělávání v zemích EU dle pohlaví (2007, v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), kód tabulky: trng_aes_100, datum přístupu: 13.11.2009.

Jen u několika zemí přesahuje podíl účasti na dalším vzdělávání pro tyto dvě skupiny 60 % (podíl účasti starších pracovníků proti podílu účasti mladších pracovníků). Potěšitelná je velmi dobrá pozice ČR (0,49, tedy nad průměrem EU-27), což překonává většinu zemí střední, východní a jižní Evropy. Zapojení starších pracovníků do dalšího vzdělávání v poměru k zapojení mladých pracovníků je na velmi dobré úrovni i v pobaltských ekonomikách (Lotyšsko – 0,56, Estonsko – 0,52). Stejně jako v jiných charakteristikách dalšího vzdělávání obsazují přední místa severské státy (Švédsko – 0,75, Norsko – 0,63, Finsko – 0,57).

ČR je pod průměrem EU-27 ještě v jedné významné charakteristice dalšího vzdělávání, a tím je účast žen. Pouze jedna třetina žen v ČR (33,6 %) se v roce 2007 účastnila dalšího vzdělávání, což je o 1,9 p.b. méně než byl průměr EU-27. Mezi zeměmi střední a východní Evropy byla ČR překonána jak pobaltskými republikami, tak Slovinskem i Slovenskem (viz obrázek 15).

Účast žen na dalším vzdělávání je obvykle nižší v nových členských zemích a také v zemích jižní Evropy, kde se pohybuje v rozmezí 10-35 %. V nových členských zemích je však nižší účast žen jen odrazem celkové situace v oblasti dalšího vzdělávání (např. v Maďarsku dosahuje účast žen pouze 9,6 %, u mužů je však ještě nižší – 8,3 %).

V některých evropských zemích jsou však mezi účastí mužů a žen významné rozdíly a ČR v tomto porovnání dopadá velmi špatně. V průměru připadá na jednoho muže, který se v ČR účastní dalšího vzdělávání, pouze 0,81 ženy, což je nejhorší poměr mezi zkoumanými zeměmi. Průměr EU-27 je výrazně vyšší - 0,97. Pro země střední a východní Evropy je

však charakteristické, že tento poměr vychází mnohem častěji ve prospěch žen. Z obrázku 16 vyplývá, že transformující se ekonomiky obsazují pět z prvních šesti míst mezi analyzovanými zeměmi. Na prvních třech místech jsou pobaltské republiky s podílem účasti žen a mužů v rozmezí 1,27-1,51, páté je Maďarsko (1,16) a šesté Slovinsko (1,13). Pod průměrem EU-27 se nachází 10 zemí, mimo jiné i Slovensko (0,93) a Bulharsko (0,91). I přesto jsou na tom zmíněné země výrazně lépe než ČR.

Nižší účast na dalším vzdělávání přináší některé negativní důsledky, spojené s hrozbou nižší uplatnitelnosti na trhu práce, nižšího mzdového ohodnocení a podobně. Doložit tento vliv na případu účasti žen je však obtížné.

Obrázek 17 porovnává, zda existují souvislosti mezi nezaměstnaností žen a jejich účastí na dalším vzdělávání. Pozice každé ze zemí na obrázku je určena dvěma charakteristikami: na svislé ose je podíl nezaměstnaných žen a mužů v ekonomice v roce 2007, na vodorovné ose podíl účasti žen a mužů na dalším vzdělávání v roce 2007.

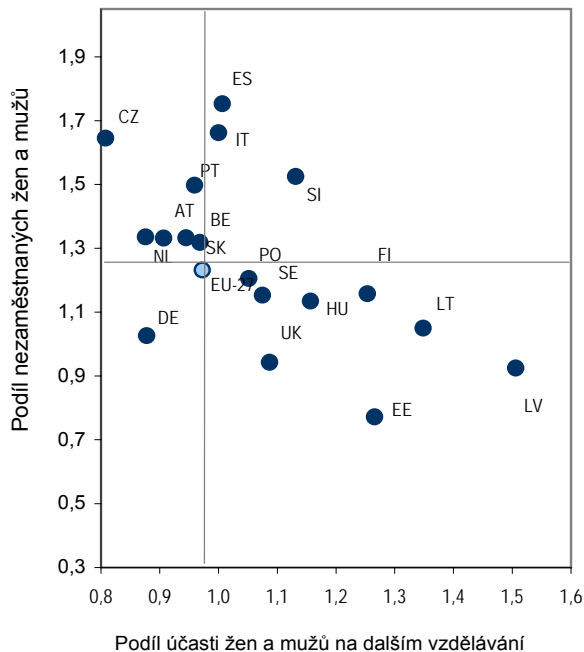
Mezi jednotlivými zeměmi nejsou velké rozdíly. Přesto je patrná určitá míra závislosti – země s vyšším podílem nezaměstnaných žen oproti mužům vykazují zároveň nižší podíl účasti žen na dalším vzdělávání v porovnání s muži. ČR patří do „horší“ část obrázku s vysokým podílem nezaměstnaných žen a zároveň jejich nižší účastí na dalším vzdělávání, pobaltské a skandinávské země reprezentují opačný případ.

Analýza výsledků průzkumu zaměřeného na další vzdělávání dospělých podle různých hledisek potvrdila vedoucí postavení skandinávských zemí.

Obrázek 16: Poměr účasti žen a mužů na dalším vzdělávání v zemích EU v roce 2007



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty

Obrázek 17: Podíl žen a mužů z hlediska nezaměstnanosti a účasti na dalším vzdělávání v zemích EU v roce 2007


Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty

Otázkou je, nakolik je další vzdělávání a jeho rozsah skutečně přínosem pro trh práce a ekonomiku země. Je možné formulovat dvě hypotézy:

další vzdělávání pozitivně ovlivňuje vývoj ekonomiky a má dopady na hospodářský růst,

další vzdělávání pozitivně ovlivňuje míru nezaměstnanosti.

Testování první hypotézy vychází z předpokladu, že dlouhodobě vyšší účast na dalším vzdělávání zvyšuje míru znalostí a dovedností účastníků trhu práce, čímž roste produktivita a efektivita v celé ekonomice. V delším horizontu by ekonomiky, které dosahují vyšší účasti na dalším vzdělávání, měly být bohatší, dosahovat vyššího tempa hospodářského růstu a produktivity práce.

Tuto hypotézu lze vyvrátit z toho důvodu, že hospodářský růst je závislý na mnoha faktorech dlouhodobého charakteru a vliv dalšího vzdělávání není možné ve vztahu k němu měřit

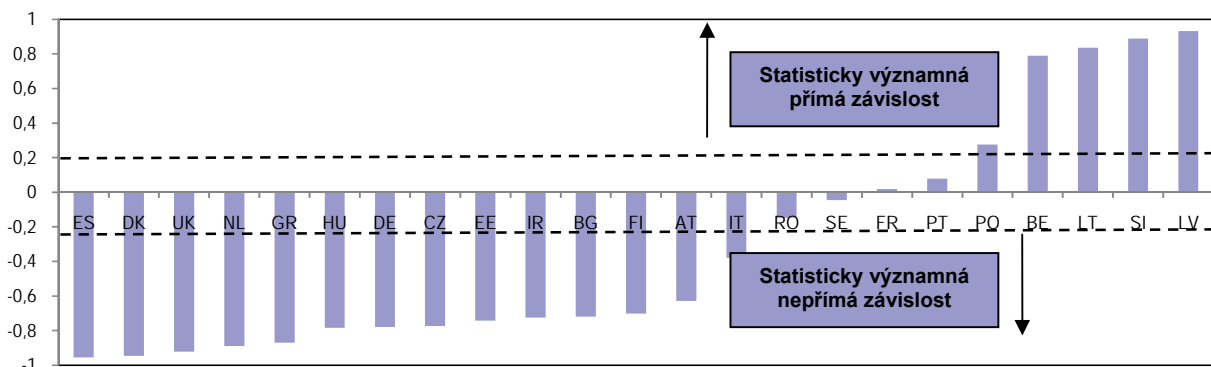
po dostatečně dlouhou dobu. Další vzdělávání může nepřímo ovlivňovat hospodářskou situaci země skrze zlepšování znalostí a dovedností lidí, což testuje druhá hypotéza.

Ta vychází z předpokladu, že dlouhodobě vyšší účast na dalším vzdělávání snižuje riziko, že znalosti a dovednosti pracovníků budou v nesouladu s potřebami zaměstnavatelů. Ověření této hypotézy však naráží na problém jak prokázat vazbu mezi mírou nezaměstnanosti a dalším vzděláváním.

V období prosperity a hospodářského růstu nezaměstnanost klesá a výdaje na další vzdělávání zvyšuje především soukromý sektor, který potřebuje obsadit volná pracovní místa. Zaměstnavatelé si mohou méně vybírat, na trhu práce není dostatečná nabídka pracovních sil. Proto musí investovat do vzdělání těch, kteří k dispozici jsou, na požadovanou úroveň. Naopak služby zaměstnanosti nemusí investovat tolik do podpory a rekvalifikací pracovníků hledajících uplatnění.

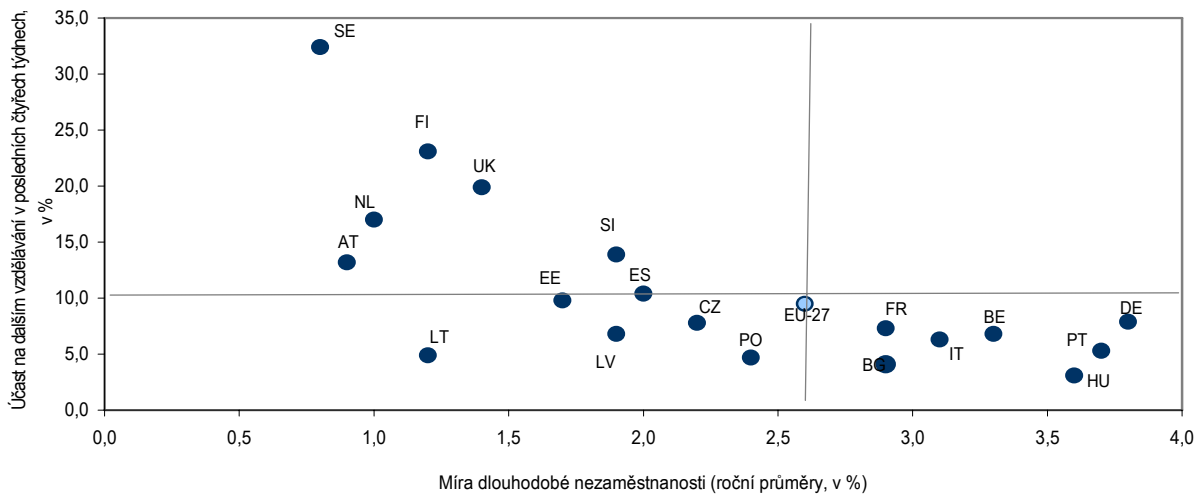
Na druhou stranu v období hospodářské recese soukromý sektor výdaje na vzdělávání dospělých omezuje – jako jeden z externích nákladů jsou investice do vzdělávacích kurzů „méně bolestnou variantou úspor, než například propouštění zaměstnanců. Veřejný sektor se naopak v období recese a rostoucí nezaměstnanosti snaží podpořit propuštěné pracovníky a právě organizace a finanční podpora vzdělávacích kurzů mohou pomoci nezaměstnaným nalézt nové uplatnění.

V obou případech tyto jevy působí proti sobě – jeden další vzdělávání podporuje, druhý omezuje. Protikladnost jevů brání vynést jednoznačné stanovisko o vztahu dalšího vzdělávání a míry nezaměstnanosti. Tuto hypotézu je však možné dále upravit a zohlednit pouze vztah dalšího vzdělávání a míry dlouhodobé nezaměstnanosti. Upravená hypotéza vychází z předpokladu, že i když přímá vazba mezi dalším vzděláváním a mírou nezaměstnanosti je obtížně prokazatelná, vyšší účast na dalším vzdělávání pozitivně ovlivňuje uplatnitelnost pracovníků v dlouhodobém měřítku a především snižuje riziko, že nezaměstnaný nenajde uplatnění po delší dobu. Dlouhodobá nezaměstnanost je chápána jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců a na její míře by se systematické zapojení obyvatele do dalšího vzdělávání mělo projevit. Pro ověření této hypotézy lze zvolit korelační analýzu, která zkoumá vztah mezi časovou řadou míry dlouhodobé nezaměstnanosti a účastí na dalším vzdělávání v zemích EU v období 2004-2008. Výstupem korelační analýzy je zjištění, že ve většině zkoumaných zemí existuje silná nepřímá závislost mezi účastí na dalším vzdělávání a mírou dlouhodobé nezaměstnanosti. (viz obrázek 18).

Obrázek 18: Korelace mezi účastí na dalším vzdělávání a mírou dlouhodobé nezaměstnanosti v zemích EU v období 2004-2008


Poznámka: do korelační analýzy byly zařazeny pouze země, ve kterých byla časová řada ve sledovaném období pro obě hodnoty úplná.
Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty

Obrázek 19: Vztah mezi účastí na dalším vzdělávání a mírou dlouhodobé nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU (2008)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty

Přesto nelze vynést jednoznačné stanovisko o obecné platnosti hypotézy – u některých zemí existuje významná závislost přímá, pro což lze obtížně nalézt vysvětlení, a u dalších zemí (včetně průměru EU-27, který v obrázku není zachycen) je závislost velmi slabá. Na základě nejaktuálnějších dat z roku 2008 je možné vztah mezi účastí na dalším vzdělávání a mírou dlouhodobé nezaměstnanosti zobrazit i v bodovém grafu, který teorii o významné nepřímé závislosti zčásti podporuje. Vysoká účast na dalším vzdělávání v severovýchodních zemích, Velké Británii, Rakousku nebo Nizozemsku je spojená s velmi nízkou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti (viz obrázek 19). Čím více se země v grafu posouvá dolů (účast na dalším vzdělávání klesá), tím více roste míra dlouhodobé nezaměstnanosti.

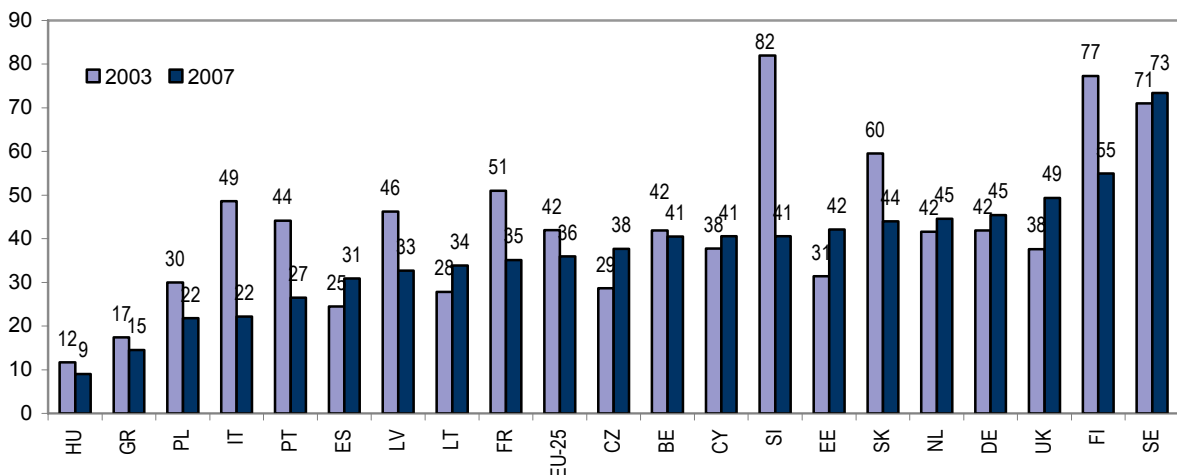
Tento vztah však není lineární a některé země (například Litva) mají i přes nízkou účast na dalším vzdělávání i velmi nízkou míru dlouhodobé nezaměstnanosti. Většina zemí dosahuje účasti na dalším vzdělávání v rozmezí 5-10 % dospělých, přičemž dlouhodobá nezaměstnanost kolísá mezi 1-4 %. Je tedy zřejmé, že míra dlouhodobé nezaměstnanosti je ovlivněna více faktory a vliv dalšího vzdělávání je méně

podstatný. Účast na dalším vzdělávání je obvykle považována za určitý ukazatel vyspělosti trhu práce a vzdělávacího systému a za faktor pozitivně ovlivňující konkurenceschopnost země. Na základě analýz dostupných statistik je však obtížné přínos dalšího vzdělávání prokázat. Jedním z důvodů je to, že většina charakteristik dalšího vzdělávání je spíše kvantitativního charakteru (podíl osob, počet hodin, investované prostředky na osobu apod.) a nelze z nich usoudit na kvalitu kurzů a jejich přínos pro účastníky a odvětví pro celou ekonomiku.

V závěru této části je možné provést alespoň základní porovnání průzkumů AHM a AES na základě charakteristik celkové účasti na dalším vzdělávání. U většiny zemí od roku 2003 do roku 2007 nedošlo k výrazné změně. Celková účast na dalším vzdělávání v EU mírně poklesla, avšak to může být ovlivněno tím, že se v roce 2003 počítala pro EU-25 a v roce 2007 pro EU-27 (viz obrázek 20).

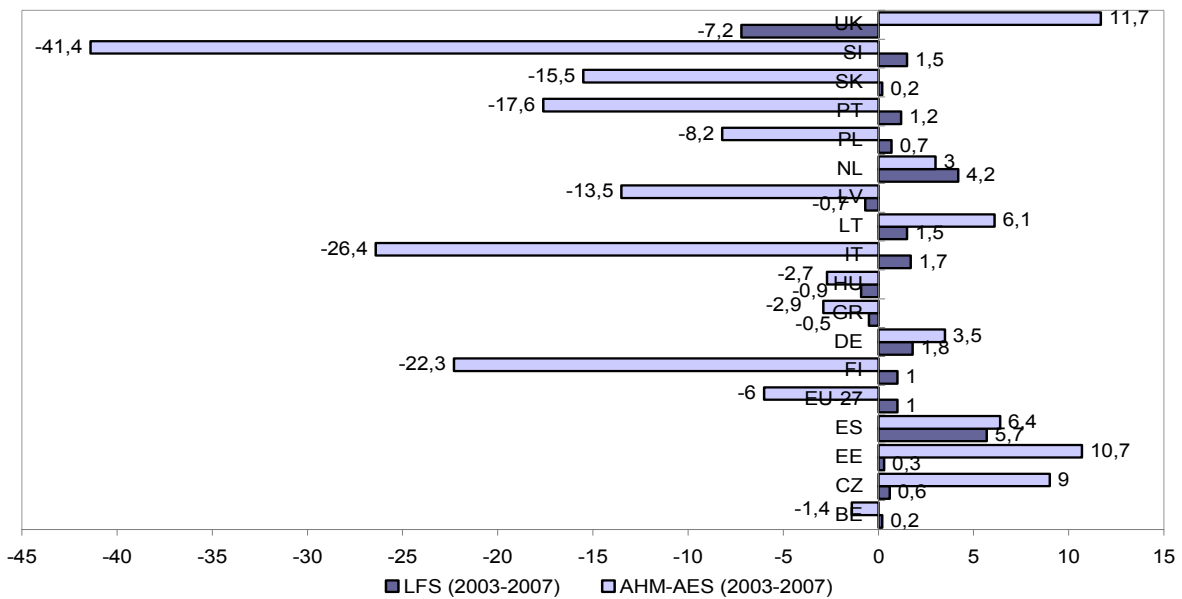
Zahnutí Rumunska a Bulharska výsledný průměr EU pravděpodobně zhoršilo. V mnoha zemích se celková účast na dalším vzdělávání zhoršila, například ve Slovensku, Slovensku, Finsku, Itálii, Francii, Belgii nebo Řecku.

Obrázek 20: Porovnání účasti na dalším vzdělávání ve vybraných zemích EU na základě průzkumů AHM (2003) a AES (2007) (v %)



Poznámka: v roce 2007 je pro průměr EU použita hodnota za země EU-27. Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty.

Obrázek 21: Porovnání celkové účasti na dalším vzdělávání dle metodiky LFS a průzkumů AHM a AES (2003-2007, změna v p.b.)



Poznámka: v roce 2003 je pro průměr EU použita hodnota za země EU-25. Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty.

Tyto informace jen částečně potvrzují trend vývoje celkové účasti na dalším vzdělávání, analyzovaný na základě pravidelných šetření v rámci LFS (viz obrázek 1). Mezi země, které vykázaly pokles účasti na dalším vzdělávání mezi průzkumy AHM a AES patřily Velká Británie, Maďarsko, Lotyšsko, Slovensko, Řecko nebo Belgie. Je tedy patrné, že v některých případech byl trend vývoje pro jednotlivé země shodný, zatímco pro jiné země opačný. Nejpravděpodobnějším důvodem odlišnosti výsledků je nestejná metodika průzkumů – a to jak při porovnání LFS s AHM a AES tak zároveň mezi AHM a AES.

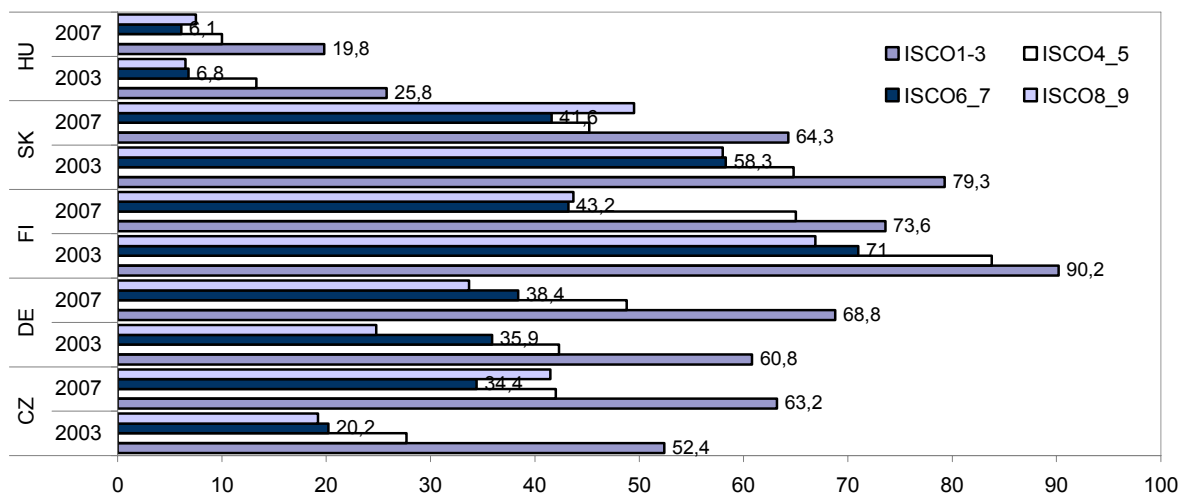
Shrnutí nejvýznamnějších odlišností vývoje účasti na dalším vzdělávání v jednotlivých zemích ve zkoumaných obdobích shrnuje obrázek 21. Na základě porovnání obou metodik je patrné, že v trendech pro jednotlivé země jsou podstatné rozdíly a případy, kdy se výsledky šetření shodují, jsou

v menšině. Největší rozdíl je patrný v případě Slovinska, Finska a Itálie. Největší shodu vykázaly oba průzkumy v případě Španělska a Nizozemska.

Závěrečné porovnání průzkumů AHM a AES je věnováno vývoji účasti na dalším vzdělávání z hlediska jednotlivých profesních skupin. Nejvýznamnější posun ve zvýšené účasti na dalším vzdělávání nastal v ČR u profesní skupiny KZAM 8-9 (v roce 2007 byla oproti roku 2003 více než dvojnásobná), velmi se zvýšila účast i u skupin KZAM 4-5 a 6-7.

ČR se díky tomuto vývoji výrazně přiblížila průměru vyspělých zemí, stále však z tohoto hlediska zaostává například za sousedním Slovenskem. Další vzdělávání je chápáno stále více jako záležitost a zájem všech profesních skupin a odstupy méně kvalifikovaných profesí v účasti na dalším vzdělávání od KZAM 1-3 se postupně snižují (viz obrázek 22).

Obrázek 22: Porovnání účasti na dalším vzdělávání z hlediska profesních skupin dle průzkumů AHM a AES (2003-2007, v %)



Pramen: EUROSTAT (1999-2007), datum přístupu: 13.11.2009, vlastní výpočty.

2.2 Vliv rozvoje informační společnosti na další vzdělávání

V posledním desetiletí jsme svědky expanzivního růstu sektoru informačních a komunikačních technologií (ICT), který je na jedné straně specifický odvětvovou strukturou ekonomických činností, jež zahrnuje **výrobu, obchod i služby** (viz box 3), zároveň však významně zasahuje do všech ostatních oblastí ekonomiky. Rozvoj ICT **mění kvalifikační požadavky na pracovní sílu** a představuje proto důležitý faktor ovlivňující trh práce. Stále silněji můžeme pozorovat **mění se požadavky trhu práce uvnitř i vně tohoto sektoru**.

Box 3 – Definice sektoru ICT

Samotné vymezení ICT sektoru bývá vzhledem k jeho průřezovému charakteru problematické. Podle odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ) se ICT dělí na tři základní skupiny činností:

- a) ICT odvětví zpracovatelského průmyslu (OKEČ 30, 32, 332, 333),
- b) ICT odvětví v oblasti velkoobchodu (OKEČ 5143, 5184, 5186),
- c) ICT odvětví v oblasti služeb (OKEČ 642, 72).

Například Český statistický úřad nezahrnuje data za ICT odvětví v oblasti velkoobchodu v datových výstupech z důvodu neexistence spolehlivých dat v požadovaném členění. Analýzy trhu ICT se zpravidla opírají o vlastní nebo upravené odvětvové členění. Více o sektoru ICT, zejména rozsahu a dynamice trhu ICT a jeho vývoji, pojednává kapitola Inovační výkonnost.

Uvnitř sektoru se setkáváme s pracovní silou, která vytváří a bude vytvářet produkt tohoto sektoru, tedy s profesemi jako je mechatronik, CAD designer nebo programátor.

Vně potom s pracovní silou ze strany poptávky po těchto produktech. V širším pojetí se jedná například o všechny uživatele počítačových a softwarových produktů. V užším pojetí jsou to jednotlivci, kteří ICT využívají k výkonu svého zaměstnání. Mezi ně můžeme zařadit například profese finančních a daňových poradců využívající účetní software, většinu administrativních pracovníků či pracovníky obsluhy strojů. V obou případech klesá podíl těch, kteří ICT vůbec neuvžívají.

Informační a komunikační technologie, které ze své podstaty mění způsob práce s informacemi a zavádějí nové formy a kvality komunikace, se tak pro nás stávají **předmětem i nástrojem učení**. V souvislosti s ICT jako předmětem učení se čím dál častěji setkáváme s pojmy jako elektronické dovednosti (e-skills) nebo informační a počítačová gramotnost. Naopak využití ICT ke vzdělávání libovolného předmětu bývá označováno jako e-learning. V rámci něho jsou ve výuce využívány různé elektronické pomůcky, PC a internet. Častou formou e-learningu bývají on-line kurzy (viz box 4).

Z hlediska výše uvedených specifik je rozvoj sektoru informačních a komunikačních technologií nutno chápat jako **celospolečenský proces**. Evropská komise má tento důležitý bod na programu od devadesátých let. V roce 1998 plně liberalizovala telekomunikační trh a v souvislosti s digitalizací rozšířila tento rámec v roce 2003 na další telekomunikační a vysílací technologie. Monitorování a podpora rozvoje ICT a informační společnosti byla v roce 2005 formulována do iniciativy i2010, která v souvislosti s celosvětovou ekonomickou krizí získala nový rozměr. V rozvoji ICT jsou spatřovány velké možnosti pro obnovení a růst evropských ekonomik (viz následující subkapitola).

V první části této subkapitoly jsou identifikovány nové příležitosti a současně hrozby rozvoje ICT pro lidské zdroje a způsob jakými jsou řešeny na národní úrovni v některých zemích EU (příklady dobré praxe) i jakým způsobem jsou zapojeny do politik a programů na úrovni celé Evropské unie. Předmětem je zejména dopad rozvoje ICT na požadované kompetence a srovnání **flexibility lidských zdrojů v získávání elektronických dovedností** v ČR a v ostatních zemích Evropské unie (EU-15 a EU-27).

Box 4 – Definice pojmů týkajících se vztahu ICT ke vzdělávání

Elektronické učení (e-learning): Učení za pomoci informačních a komunikačních technologií. Jeho předmět není omezen na „počítačovou gramotnost“ (tj. získání dovedností v oblasti ICT). Může zahrnovat i různorodé formy a metody výuky: užívání softwaru, internetu, CD-ROMu, on-line výuky nebo jiných elektronických či interaktivních médií.

On-line kurzy, on-line učení (on-line learning): Výuka prostřednictvím síťového připojení v prostředí Internetu, Intranetu nebo Extranetu. Užší pojem než elektronické učení.

Někteří autoři vymezují on-line learning nejen podle prostředku učení (sítě), ale jako výuku probíhající v reálném čase ve virtuální učebně a za přítomnosti vyučujícího. E-learning může například zahrnovat i samostudium pomocí CD-ROMu.

Počítačová gramotnost (computer literacy, digital literacy, eLiteracy): Schopnost využívat účinně informační a komunikační technologie.

Digitální gramotnost (digital literacy, eLiteracy): Pojem digitální gramotnost bývá užíván ve stejném smyslu jako počítačová gramotnost. Název klade důraz na užívání všech digitálních zařízení (PDA, iPod aj.). V českém jazyce se tento pojem používá méně často.

Informační gramotnost: Je širší pojem než počítačová gramotnost a zahrnuje práci s informacemi, schopnost jejich efektivního vyhledávání a užívání.

Elektronické dovednosti (e-skills, ICT skills): Dovednosti potřebné k účinnému využívání informačních a komunikačních technologií. Rozlišují se různé úrovně těchto dovedností.

Základní dovednosti v oblasti ICT (basic ICT skills): Dovednosti potřebné k účinnému využívání základních funkcí informačních a komunikačních technologií. Někteří autoři omezují rozsah základních dovedností v ICT na samostatné užívání softwaru pro zpracování textů a dat, Internetu a elektronické pošty. Jiní k nim zahrnují i další dovednosti z oblasti softwaru i hardwaru připojení nebo (např. instalace softwaru). V roce 2001 Evropská komise doporučila certifikát ECDL (European Computer Driving Licence) jako standard základní počítačové vzdělanosti.

V druhé části jsou analyzovány trendy v užívání ICT jako nástroje dalšího vzdělávání, především **účast na elektronickém učení** (e-learningu a on-line learningu) a **používání ICT ve vztahu ke vzdělávání**. Trendy v užívání ICT ve vzdělávání jsou hodnoceny z pohledu jednotlivců a podniků převážně na základě statistických dat EUROSTATU, ČSÚ, monitorovacích zpráv Evropské komise, které hodnotily vývoj informační společnosti v členských státech v uplynulých letech, a publikace NVF-NOZV Předvídaní kvalifikačních potřeb trhu práce.

Příležitosti a hrozby rozvoje ICT pro lidské zdroje a iniciativy EU v této oblasti

Jak již bylo uvedeno, sektor informačních a komunikačních technologií se vyznačuje mnoha specifiky. Z hlediska lidských zdrojů jsou stěžejní zejména dynamika jeho růstu, vliv na změny v kvalifikačních požadavcích a dimenze ICT jako předmětu i nástroje učení. Tyto charakteristiky sektoru

ICT mohou být na jedné straně chápány jako příležitosti, na straně druhé jako hrozby. Největší hrozbou a současně i příležitostí v souvislosti s rozvojem ICT je jeho **růstové tempo**, které klade vysoké nároky na úroveň **elektronických dovedností a flexibilitu lidských zdrojů**. Opět je možné tento trend pozorovat jak uvnitř sektoru ICT, tak napříč celou ekonomikou. Kvalitní pracovní síla uvnitř sektoru působí na jeho inovační výkonnost. Ta byla Evropskou komisí identifikována jako jeden ze základních pilířů budoucího vývoje a předmět investic do ICT v zemích EU (viz dále iniciativa i2010). Při práci s ICT jsou rovněž požadovány a rozvíjeny **odlišné kompetence** než ty, které se dosud uplatňují při klasických formách výuky. Lze se setkat jak se změnami v kompetencích absolventů škol, tak v kompetencích požadovaných ze strany poptávky po pracovní síle. Proto může užívání informačních a komunikačních technologií působit v budoucnosti změny na pracovním trhu, které mohou být v současnosti obtížně předvídané. V zemích EU roste podíl pracovníků, kteří využívají PC k výkonu svého zaměstnání, na celkové zaměstnanosti. Tato skutečnost má vliv na nároky na elektronické dovednosti (e-skills). Jejich potřeba roste na uživatelské i odborné úrovni (viz box 5).

Box 5 – Elektronické dovednosti dle EUROSTAT

EUROSTAT rozlišuje dvě úrovně elektronických dovedností (e-skills): **uživatelské (user ICT skills)** a **odborné ICT dovednosti (specialist ICT skills)**.

Odborné ICT dovednosti zahrnují specifikaci, návrh, tvorbu, rozvoj, instalaci, připojení, podporu, údržbu, řízení, hodnocení, testování a vývoj a výzkum v oblasti ICT systémů.

Uživatelské ICT dovednosti se týkají ovládání všeobecně užívaných softwarových nástrojů, specializovaných business nástrojů a systémových aplikací užívaných pro podporu pracovních procesů.

ICT nebo IT specialisté jsou profese vyžadující odborné ICT dovednosti. Odpovídají následujícím profesím dle klasifikace KZAM (ISCO-88):

- 1236 Vedoucí pracovníci výpočetních útvarů
- 2131 Projektanti a analytici výpočetních systémů
- 2139 Ostatní odborníci zabývající se výpočetní technikou jinde neuvedení
- 2144 Projektanti elektronických systémů a telekomunikačních sítí, inženýři - elektronici
- 3114 Elektronici a technici v radiokomunikacích a telekomunikacích
- 3121 Poradenství ve výpočetní technice
- 3122 Operátoři a obsluha výpočetní techniky
- 3132 Obsluha zařízení pro záznam zvuku, obrazu, operátoři kamery

V České republice **používá PC k výkonu svého zaměstnání 40 % pracovníků** z celkové zaměstnanosti vyjma finančního sektoru (viz tabulka 4). Z hlediska evropské úrovně (EU-27) se nacházíme lehce pod průměrem, který táhnou směrem nahoru zejména severské země, Finsko (70 %) a Švédsko (68 %) (viz obrázek 23). Tyto země obsadily spolu s Nizozemskem, Dánskem a Německem přední místa i v dalších ukazatelích rozvoje informační společnosti jako je vybavenost domácností internetovým připojením, podíl pravidelných uživatelů Internetu mezi jednotlivci, podíl ICT sektoru na celkové zaměstnanosti či zaměstnanců s odbornými ICT dovednostmi.

Tabulka 4: Podíl pracovníků, kteří využívají PC k výkonu svého zaměstnání*, a podniků užívajících PC (2005, 2008, %)

	pracovníci		podniky	
	2005	2008	2005	2008
CZ	36	40	31**	96
EU-27	48	49	39**	96
EU-15	51	53	42**	95

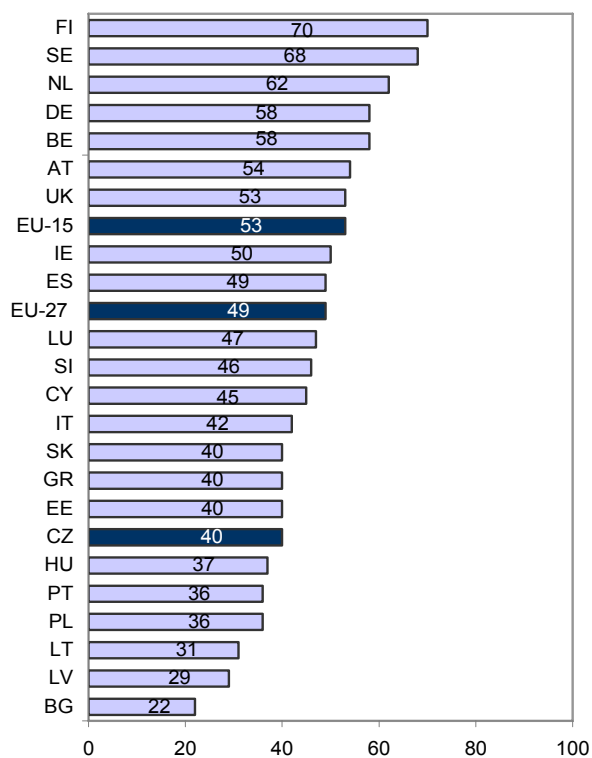
* Podíl pracovníků, kteří využívají PC k výkonu svého zaměstnání nejméně jednou týdně na celkové zaměstnanosti, všechny podniky vyjma finančního sektoru.

** Podíl pracovníků, kteří využívají PC s připojením k Internetu k výkonu svého zaměstnání.

Pramen: EUROSTAT (2005-2008a), kód tabulky: isoc_ci_cm_p, isoc_ci_cm_e, isoc_ci_eu_p datum přístupu: 30.10.2009.

Vliv ICT na transformaci veřejného a obchodního sektoru se projevuje rostoucí potřebou jednotlivců **dále se vzdělávat v elektronických dovednostech**. Jednotlivci ve věku 25-54 let své elektronické dovednosti získávali zejména praktickým učením (57 % v průměru EU-27) a informálním učením (53 % v průměru EU-27) (viz obrázek 24).

Obrázek 23: Podíl pracovníků, kteří využívají PC k výkonu svého zaměstnání nejméně jednou týdně (2008, %)*

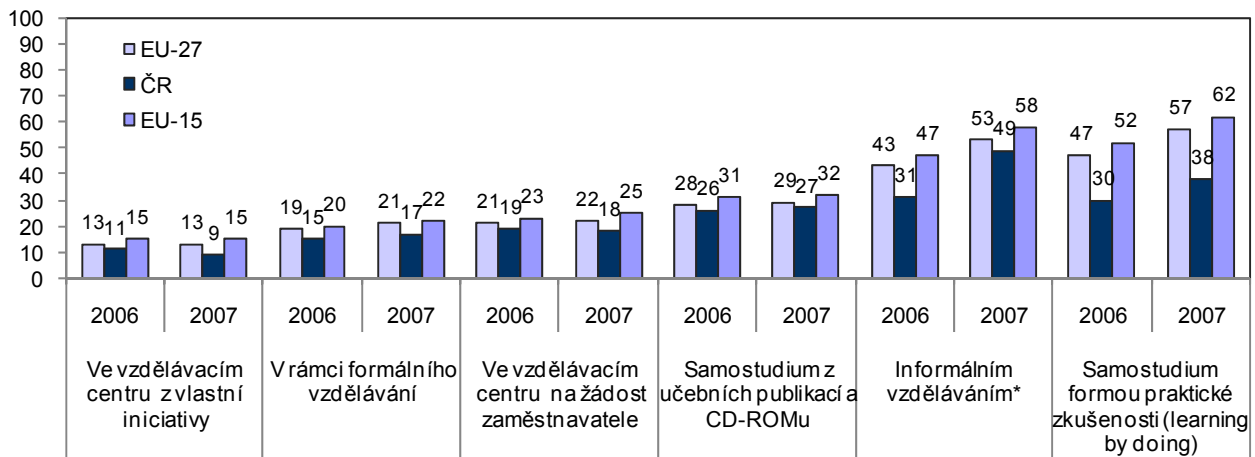


* Podíl na celkové zaměstnanosti vyjma finančního sektoru.

Pramen: EUROSTAT (2005-2008a), kód tabulky: isoc_ci_cm_p, isoc_pi_b1, datum přístupu: 30.10.2009.

Bohužel méně časté je investování peněžních prostředků do vlastních dovedností. Návštěva počítačových kurzů z vlastní iniciativy patří mezi nejméně časté způsoby získávání elektronických dovedností. Přesto i tato forma získávání ICT dovedností v letech 2006 až 2007 mírně vzrostla.

Obrázek 24: Způsoby, kterými získávali elektronické dovednosti jednotlivci ve věku 25-54 let (2006, 2007, %)*



Pramen: EUROSTAT (2006-2007), kód tabulky: isoc_sk_how_i, datum přístupu: 2.11.2009, vyjma finančního sektoru.
* Za pomoci přátel, spolupracovníků a příbuzných.

V České republice získávali dospělí ve věku 25-54 let elektronické dovednosti nejčastěji informálním učením za pomoci kolegů, přátel či příbuzných. Praktické učení bylo u nás v roce 2007 výrazně méně časté oproti průměru EU-15 i EU-27. V tomto případě však může být větší disproporce způsobena odlišnou interpretací otázky dotazníkového šetření v českém jazyce.¹

Elektronické dovednosti na uživatelské či odborné úrovni patří čím dál častěji mezi základní požadavky zaměstnavatelů. Promítá se to do počtu jednotlivců, kteří se v elektronických dovednostech vzdělávali na žádost zaměstnavatele a také v počtu zaměstnavatelů, kteří poskytli zaměstnancům školení za účelem zlepšení ICT dovedností (viz obrázek 25 a 27). V průměru čtvrtina jednotlivců v zemích EU-15 ve věku 25-54 let získala IT dovednosti v rámci vzdělávacího kurzu, a to **na žádost zaměstnavatele** (viz obrázek 25). V ČR získalo v roce 2007 tímto způsobem IT dovednosti 18 % jednotlivců ve věku 25-54 let, což není o mnoho méně než je průměr EU-27 (22 %). Naopak nejvíce se na požadavek zaměstnavatele vzdělávali jednotlivci ve Švédsku (50 %), Německu (42 %) a Rakousku (30 %). Na tuto otázku je však také důležité nahlížet z hlediska pozice ICT sektoru v dané zemi (viz obrázek 29). Z hlediska intenzity, s jakou jednotlivci přistupují k získávání elektronických dovedností (viz box 6), je na tom nejlépe opět Švédsko, dále Německo, Dánsko nebo Estonsko.

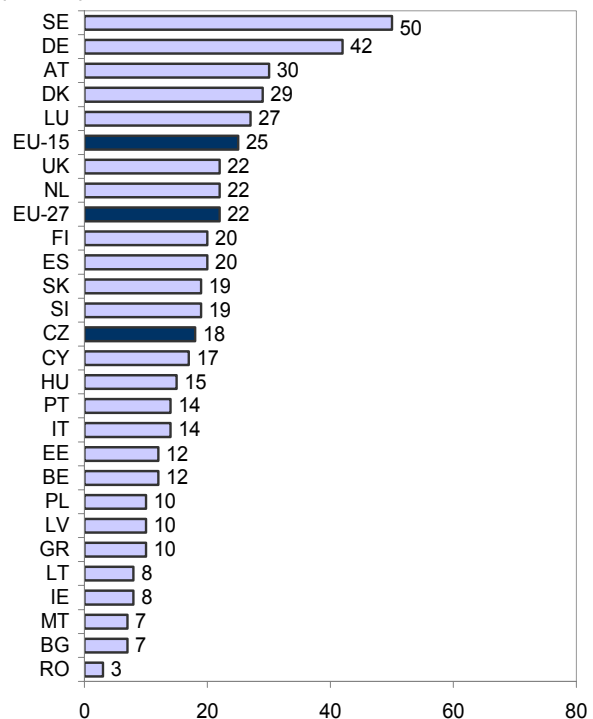
Box 6 – Intenzita vzdělávání v elektronických dovednostech

Ukazatel udává míru zapojení jednotlivců do šesti nejběžnějších forem učení elektronickým dovednostem. Hodnota 100 % vyjadřuje využití všech dostupných kapacit, tj. účast jednotlivců na všech níže uvedených formách učení:

- a) ve vzdělávacím kurzu z vlastní iniciativy,
- b) ve škole v rámci formálního vzdělávání,
- c) ve vzdělávacím kurzu na žádost zaměstnavatele,
- d) samostudium z učebních publikací a CD-ROMu,
- e) informální vzdělávání (za asistence přátel, kolegů, či příbuzných),
- f) samostudium praktickým učením (learning by doing).

Ze zemí východní Evropy se nad průměrem EU-27 (33 %) objevily Slovinsko a Slovensko. Tento ukazatel však nevyovídá o úrovni elektronických dovedností, ale o přístupu jednotlivců k jejich získávání. Pokud úroveň těchto znalostí a dovedností dosáhla uspokojivé míry, může být intenzita získávání elektronických dovedností v poměru k průměru EU nižší, aniž by země byla v slabší pozici vůči ostatním evropským zemím (viz obrázek 27).

Obrázek 25: Jednotlivci (25-54 let), kteří získali elektronické dovednosti ve vzdělávacím kurzu na žádost zaměstnavatele (2007, %)



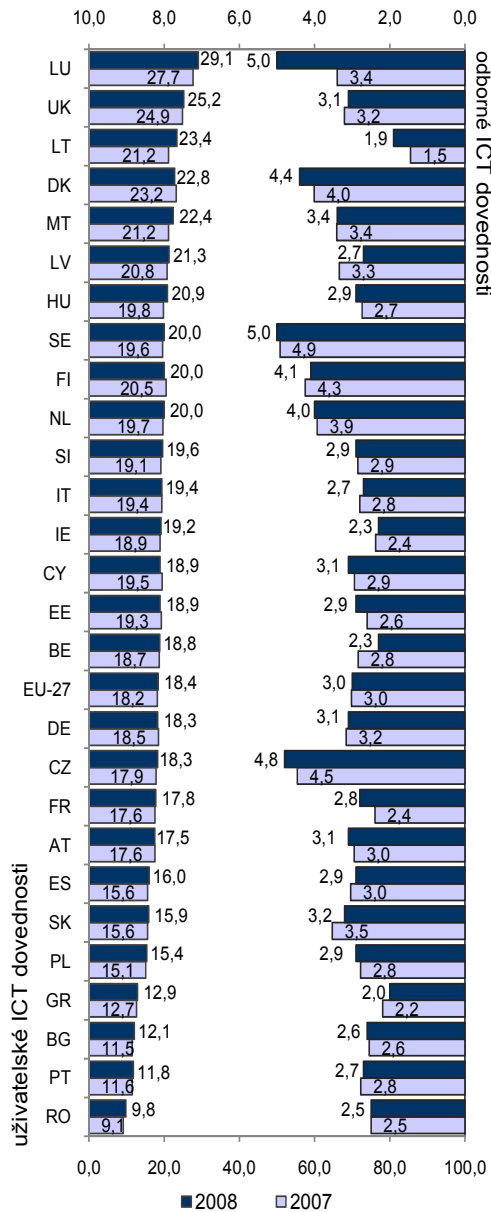
Pramen: EUROSTAT (2006-2007), kód tabulky: isoc_sk_how_i, datum přístupu: 2.11.2009, vyjma finančního sektoru.

Podobně je tomu v případě České republiky, kde je **úroveň elektronických, zejména odborných, dovedností** v evropském srovnání vysoká. V roce 2008 dosáhl podíl zaměstnanců s odbornými ICT dovednostmi v ČR 4,8 %, čímž jsme obsadili třetí místo mezi všemi zeměmi EU-27.

¹ Anglické *learning by doing* bylo interpretováno jako *metoda úspěch-omyl*, viz dotazník ČSÚ (Seznam otázek pro šetření domácností o využívání informačních technologií – 2006).

První dvě nejvyšší pozice patří Švédsku a Lucembursku, kde byl podíl zaměstnanců s odbornými ICT dovednostmi 5 % (viz obrázek 26). Slabší pozici má ČR v podílu zaměstnanců, kteří dosahují uživatelských ICT dovedností. Přesto dosahuje téměř hodnoty průměru EU-27 (nižší je pouze o 0,1 p.b.).

Obrázek 26: Podíl zaměstnanců s uživatelskými a odbornými ICT dovednostmi na celkové zaměstnanosti (2007, 2008, %)



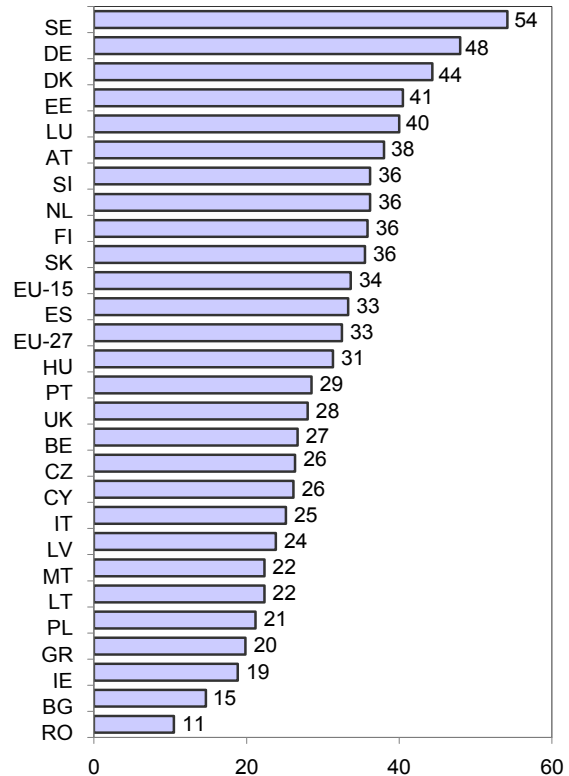
Pramen: EUROSTAT (2005-2008b): kód tabulky: isoc_ic_biski isoc_ic_bispe, datum přístupu: 2.11.2009. Data pro rok 2008 : EC (2009b).

Nejhůře jsou na tom nově přistoupivší země, Rumunsko a Bulharsko, kde je nízká úroveň jak dosažených uživatelských, tak odborných ICT dovedností zaměstnanců. Zároveň se tyto země vyznačují velmi nízkou intenzitou získávání ICT dovedností. Tím se odlišují například od Portugalska, kde je sice také nízká úroveň ICT dovedností zaměstnanců, intenzita získávání těchto dovedností jednotlivci se však blíží

hodnotě průměru EU-27 a v roce 2007 byla jen o 4 p.b. nižší (viz obrázek 27).

V zemích, kde je vysoký podíl pracovníků užívajících PC k výkonu zaměstnání, se jednotlivci na žádost zaměstnavatele účastní zpravidla častěji počítačových kurzů a poměrně častější je také investování podniků do zvýšení ICT kvalifikace pracovníků z uživatelské na odbornou.

Obrázek 27: Intenzita vzdělávání jednotlivců 25-54 let v elektronických dovednostech (2007, %)



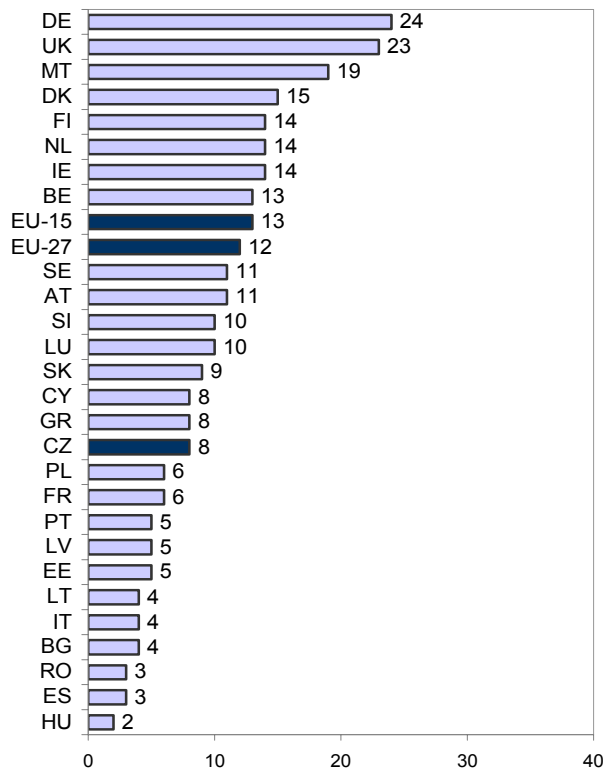
Pramen: EUROSTAT (2006-2007), kód tabulky: isoc_sk_how_i, datum přístupu: 2.11.2009, vyjma finančního sektoru, a vlastní výpočet.

V tomto případě však hraje roli také celkové **postavení ICT sektoru v dané zemi** a úroveň ICT dovedností, které již dosahují zaměstnanci (nejen ICT sektoru). Poněvadž učení praxí a informální učení je jednou ze stěžejních forem získávání elektronických dovedností a zahrnuje implicitně vzdělávání na pracovišti, můžeme pozorovat závislost mezi účastí jednotlivců na těchto formách učení a podílem zaměstnanců užívajících PC k výkonu zaměstnání (v zemích EU dosahoval v roce 2007 korelační koeficient mezi těmito dvěma ukazateli hodnoty 0,703²).

Intenzita vzdělávání jednotlivců v elektronických dovednostech koresponduje s údaji o jednotlivcích, kteří v roce 2007 absolvovali počítačový kurz na žádost zaměstnavatele. I zde se na předních místech umístilo Německo, Švédsko, Rakousko a Dánsko. Z pohledu pozice ICT sektoru v těchto zemích se ukazuje, že tyto země patří mezi znalostně nejlépe vybavené ekonomiky s vysokým podílem podniků zaměstnávající ICT specialisty.

² Vlastní výpočet na základě dat z 23 zemí EU, obrázek 1.

Obrázek 28: Podniky provádějící školení za účelem zvýšení ICT dovedností svých zaměstnanců na úroveň ICT/IT specialistů (2007, %)



Pramen: EUROSTAT (2006-2007), kód tabulky: isoc_ske_itt, datum přístupu: 3.11.2009.

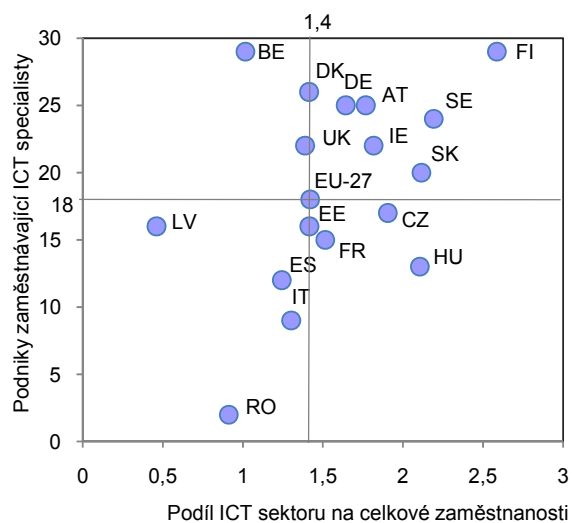
V zemích, kde je vysoký podíl ICT sektoru na zaměstnanosti a nízký podíl podniků, které zaměstnávají ICT specialisty (např. Maďarsko), se zároveň projevuje malá iniciativa zaměstnavatelů ve směru dalšího vzdělávání zaměstnanců, tj. zvyšování ICT dovedností a znalostí na úroveň ICT specialisty (viz obrázek 28). Postavení ICT sektoru v těchto zemích je sice v podílu na celkové zaměstnanosti srovnatelné s ekonomikami jako jsou Švédsko nebo Finsko, významný je však rozdíl v znalostní úrovni zaměstnanců. Výše jmenované severské země se vyznačují vyšším podílem podniků zaměstnávajících ICT specialisty a vyšším podílem zaměstnanců s odbornými ICT znalostmi na celkové zaměstnanosti. Z obrázku 29 je patrné, že v případě zemí, které se umístily v 1. a 2. kvadrantu, se jedná o celkově vyspělejší znalostní ekonomiky, zatímco v zemích 3. kvadrantu **zaměstnává ICT sektor spíše méně kvalifikovanou pracovní sílu.**

Typickým příkladem zaměstnavatelů, kteří potvrzují tento trend, jsou montážní závody spotřební elektroniky, jež jsou definovány jako část ICT sektoru, avšak vyžadují jen velmi málo odborných profesí s pokročilou úrovní ICT dovedností. Mezi země, kde právě tento typ podniků významně přispívá k zaměstnanosti v ICT sektoru, patří i Česká republika. V minulých letech se podobnou strukturou zaměstnanosti v ICT sektoru vyznačovalo mj. i Irsko, kde však v období 2001-2005 došlo ke kvalitativní změně a montáž počítačového hardware a spotřební elektroniky byla nahrazena činnostmi s vyšší přidanou hodnotou, jako jsou servisní a logistické služby pro ICT výrobce, vývoj software a podobně. Země, kde k takovému kvalitativnímu posunu jako v Irsku nedošlo, se v době ekonomické krize dostávají do rizikovější situace, což platí i pro Českou republiku. Ta se v podílu podniků, které zaměstnávají ICT specialisty, v roce 2007

blížila téměř průměru EU-27 (18 %). V podílu ICT sektoru na celkové zaměstnanosti se v roce 2007 s 1,9 % nacházela dokonce nad průměrem EU-27 (1,4 %), což ČR posunulo až do horní linie 3. kvadrantu (viz obrázek 29).

Výše uvedené údaje týkající se ČR však vycházejí ze situace v roce 2007, která byla o mnoho příznivější než situace během celosvětové finanční a ekonomické krize. Bez ohledu na krizi byly však již podmínky v období 2000-2007 do značné míry pomíjivé a ovlivněné příznivou vlnou zahraničních investic. Závody zahraničních investorů v ČR mají poměrně velký podíl na zaměstnanosti v ICT sektoru a jejich případný odsun nebo propouštění může patřit mezi nepříjemné důsledky krize. Mezi tyto společnosti patří například Foxconn (Hon Hai Precision Industry) a L.G. Philips Displays Holding/Multidisplay. Dopad krize na podnikatelskou činnost těchto dvou podniků v ČR je však výrazně odlišný. Společnost Foxconn, která u nás měla podle investičního plánu vytvořit 4500 pracovních míst, byla krizí dosud postižena velmi málo a propouští jen minimálně. Slabší dopad krize můžeme připsat zejména zaměřením na tzv. EMS - Electronic Manufacturing Services, které krizi čelí lépe než koneční značkoví výrobci (OEM). Podstatně hůře dopadla společnost L.G. Philips, která měla vytvořit 3 250 pracovních míst a v roce 2006 zaměstnávala více než 1300 pracovníků. Závod v Hranicích skončil v likvidaci a propuštěno bylo posledních 200 zaměstnanců. Je však nutné brát v úvahu problémy, kterým tento závod čelil od samotného založení.

Obrázek 29: Vztah mezi velikostí ICT sektoru a podniky zaměstnávajícími ICT specialisty (2007, %)



Pramen: EUROSTAT (2005-2008b), kód tabulky: isoc_ic_biemp, datum přístupu: 30.11.2009. EUROSTAT (2006-2007), kód tabulky: isoc_ske_itsp_e, datum přístupu: 1.12.2009.

Způsob, jakým se zahraniční investoři vyrovnávají s krizí, se liší. Z hlediska konkurenceschopnosti ČR však hraje roli kvalifikační náročnost profesí, do kterých je najímána domácí pracovní síla. Česká republika má dobrou pozici v podílu zaměstnanců s elektronickými, zejména odbornými dovednostmi (viz obrázek 26), kterou je žádoucí dále posilovat. Tyto dovednosti jsou nutnou podmínkou pro vykonávání profesí ICT specialisty (viz box 5). Jak bylo uvedeno výše, ČR obsadila v podílu zaměstnanců s odbornými ICT dovednostmi v roce 2008 třetí místo mezi zeměmi EU-27.

V podílu podniků, které prováděly školení na zvýšení ICT odbornosti svých zaměstnanců (viz obrázek 28), se znalostně vyspělejší země (tj. zejména 1. a 2. kvadrant na obrázku

29) umístily opět nad průměrem EU-15 i EU-27. V zemích jako Německo nebo Velká Británie podniky v roce 2007 nejvíce investovaly do dalšího vzdělávání ICT personálu. Tato snaha o zvýšení konkurenceschopnosti vyplývá také z umístění jmenovaných zemí v prostřední části 2. kvadrantu. Celkově je patrné, že konkurenční boj, který se promítl do zlepšování znalostí pracovní síly, se dotkl zejména zemí EU v prvním a druhém kvadrantu, tedy těch, kde ICT sektor zaměstnává více ICT odborníků než je průměr. V relaci mezi velikostí ICT sektoru a podniky zaměstnávajícími ICT odborníky stojí nejvýše Belgie.

Mezi **příležitosti rozvoje ICT pro lidské zdroje** patří jeho využití ve vzdělávání formou **eLearningu**. V této oblasti umožňují informační komunikační technologie snazší přístup ke vzdělávání, snižovat náklady na vzdělávání a kombinovat některé výhody kolektivní a individuální výuky. Příkladem dobré praxe je projekt LearnDirect ve Velké Británii, jehož cílem je, prostřednictvím zavedení eLearningových kurzů v plošném měřítku, vyplnit rostoucí kvalifikační mezeru na trhu práce (dále viz box 7).

Zpráva Evropské komise o užívání ICT pro podporu inovací a celoživotního učení vydaná v roce 2008 zaznamenává vývoj eLearningu v členských zemích EU od zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 do roku 2008. Z výsledků uplynulých let byly vyvozeny závěry a doporučení pro následující období. Na zasedání v Lisabonu v roce 2000 byly informační a komunikační technologie označeny za klíčovou komponentu znalostní ekonomiky a jejich zapojení do vzdělávacího systému současně jako hlavní nástroj jejího budování. V souladu s Lisabonskou strategií byl vytvořen akční plán eEurope zaměřený na rozvoj informační společnosti, ve kterém byl eLearning zařazen mezi klíčové priority spolu se zavedením širokopásmového internetu nebo elektronizace zdravotnictví. Tento plán předcházel strategii i2010 (viz dále). Podpora ICT ve vzdělávání se stala také součástí rámcových programů. Stálá podpora byla zajištěna prostřednictvím Sedmého rámcového programu, Programu pro konkurenceschopnost a inovace a dalších doprovodných aktivit Evropské komise (např. program „ICT dovednosti pro 21. století: podpora konkurenceschopnosti, růstu a zaměstnanosti“).

Od roku 2007 se ICT ve vzdělávání stalo jednou ze stěžejních linií celoživotního učení a prioritou čtyř hlavních programů (Erasmus, Comenius, Leonardo da Vinci a Grundtvig). Užívání ICT ve vzdělávání a odborné přípravě tak bylo postupně zahrnuto do hlavního proudu evropských politik.

Ze závěrů výše jmenované zprávy Evropské komise vyplývá, že v porovnání s vlivem ICT na transformaci veřejných služeb a obchodu není prozatím dopad na vzdělávání a profesní přípravu tak velký, jak se očekávalo. Změny by se totiž musely projevit na více úrovních (viz výše), čehož zatím nebylo docíleno. Přitom má ICT velký potenciál jak pro celoživotní učení, tak formální i informální vzdělávání. Obdobně je tomu se vzděláváním na pracovišti, ani zde zatím nebyly možnosti ICT plně využity. Nejvíce z nich těží velké podniky a veřejné instituce, zatímco malé a střední podniky jsou u užívání ICT ve vzdělávání zaměstnanců stále pozadu, ačkoli by mohlo být značným přínosem pro jejich efektivitu. Také inovativní a elektronicky lépe vybavené školy dosahují ve srovnání lepších výsledků, a přesto tyto příklady dobré praxe netáhnou k následování v míře, ve které se očekávalo. Zkušenosti členských zemí zaznamenané Evropskou komisí vedly k následujícím doporučením.

a) Posílit užívání informačních a komunikačních technologií ve školách, a to nejen ve výuce, ale také transformací vzdělávacích postupů, změnou v řízení, v administrativních i organizačních podmínkách. Teprve tímto způsobem mohou být efektivně využity finance investované do infrastruktury.

b) Prosadit změnu a inovativnost jako klíčové vlastnosti vzdělávacího systému. Mají-li být ve vzdělávání předávány znalosti, kompetence a dovednosti pro inovativní společnost, musí být samo o sobě pružné a inovativní.

c) Přispívat k širšímu zapojení ICT do systému celoživotního učení a prosazovat podstatné výhody ICT, které spočívají zejména ve snadném přístupu ke vzdělání, a personalizaci učebních přístupů.

d) Omezit sociální vyloučení některých znevýhodněných skupin obyvatel z užívání informačních a komunikačních technologií, které jim mohou naopak nabízet snadnější řešení jejich situace.

Box 7 – LearnDirect (Velká Británie), plošné i individuální vzdělávání

LearnDirect je národně uznávanou značkou pro systém vzdělávání založený na eLearningu ve Velké Británii. Projekt je financován Ministerstvem pro inovace, vysoké školství a dovednosti (Dius – Department of Innovation, Universities and Skills). Značka LearnDirect označuje síť vzdělávacích a školících center a jejím vlastníkem je University for Industry (Ufi), instituce (nikoliv vysoká škola), která byla založena v roce 1998. Během deseti let se LearnDirect stal největší eLearningovou sítí svého druhu na světě. Jeho hlavními výhodami je personalizace kurzů podle úrovně vědomostí a dovedností jednotlivce a snadný přístup ke vzdělávání pro všechny. Personalizace kurzů je zajištěna sérií vstupních testů. Ty jsou koncipovány tak, aby byly prověřeny základní druhy dovedností (matematické, jazykové, práce s daty aj.) a následně elektronické školení adaptováno na potřeby jednotlivce. Přístup ke kurzu mají účastníci z domova nebo jakéhokoliv jiného místa s internetovým připojením. Další alternativou je navštěvování výukových počítačových center LearnDirect.

Pro rychlé zavedení systému do praxe se osvědčila metoda franšíz. University for Industry poskytuje jako franšizér elearningové softwarové aplikace a další know-how pod značkou LearnDirect vzdělávacím a školícím centrům po celé Velké Británii, kterých je v současnosti již 770. Cílem projektu Learn Direct je vyplnit rostoucí kvalifikační mezeru na trhu práce. Jak je patrné z následujících údajů, pokud nedojde ke změně, představuje nízká úroveň kvalifikací pro budoucí konkurenceschopnost Velké Británie a mobilitu obyvatel vysoké riziko:

a) pět milionů lidí v ekonomicky aktivním věku nemá žádnou kvalifikaci,

b) Každý šestý obyvatel nedosahuje v gramotnosti (literacy) úrovně, která se očekává ve věku jedenácti let, více než polovina dospělé populace neovládá funkční početní dovednosti (functional numeracy skills),

c) a aby byla Velká Británie konkurenceschopnou na globálním trhu, bude britský trh práce do roku 2020 potřebovat dalších 5 milionů vysoce kvalifikačních pracovníků.

Britská vláda uplatňuje v souvislosti s rostoucí kvalifikační mezerou na trhu práce aktivní politiku. Learn Direct patří mezi jedno z těchto opatření. Od roku 2000 prošlo tímto školícím systémem více než **dva a půl milionu klientů**. Školení jim pomohlo získat nové znalosti a dovednosti a tím i vyšší šance na uplatnění na trhu práce. Od podzimu 2008 poskytuje také kariérní poradenství vztahující se k výběru kurzů dalšího vzdělávání, návratu do zaměstnání, možnostem čerpání podpory a péči o dítě.

Tabulka 5: Žebříček politik podle priorit a zapojení zemí EU (2009)

Země/Politika	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	ES	FI	FR	GR	HU	IE	LV	LT	LU	MT	NL	PL	RO	SI	SK
1 Infrastruktura*	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2 eGovernment	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3 eLearning, ICT ve školách		✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓				✓	
4 eSecurity	✓			✓					✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓						✓
5 ICT výzkum a vývoj		✓	✓		✓	✓			✓		✓						✓				✓		
6 eInclusion, počítačová gramotnost			✓		✓				✓			✓	✓					✓				✓	✓
7 eHealth				✓	✓			✓	✓			✓								✓		✓	
8 Podpora užívání ICT		✓									✓	✓						✓				✓	✓
9 eBusiness		✓		✓					✓			✓											
10 eJustice					✓				✓											✓		✓	
11 Zelená ICT iniciativa							✓							✓			✓						
12 Škodlivý obsah										✓													

Pramen: EC (2009b) a vlastní zpracování.

* Pokrytí širokopásmovým Internetem, mobilní sítě, vybavení domácností a podniků PC

V souvislosti s rozvojem ICT přicházejí nové úkoly pro veřejný sektor a vládní politiku. Na evropské úrovni vznikl požadavek udržet konkurenceschopnost EU v oblasti digitální ekonomiky a flexibilní pracovní síly ve světovém měřítku. V členských zemích byla v rámci evropských strategií i vlastních iniciativ přijata opatření a národní akční plány podporující rozvoj informační společnosti. Mezi obecné strategie patří například rozšíření sítě internetového, zejména širokopásmového připojení a trhu mobilních služeb, rozvoj počítačové gramotnosti jako jednoho z prvků začleňování občanů do informační společnosti (eInclusion) a veřejné online služby (eGovernment). Kromě těchto cílů jsou však řešeny i jiné specifické výzvy, například v podobě posílení role ICT v podnikání (eBusiness, eCommerce), elektronického vzdělávání (eLearning) nebo digitalizace ve zdravotnictví (eHealth).

V roce 2005 Evropská komise představila strategii i2010. Jejím hlavním cílem bylo podpořit vedoucí pozici Evropy v oblasti ICT a využít informační společnost pro růst a vytváření pracovních míst v Evropě. Strategie byla postavena na třech základních pilířích:

- a. jednotný evropský informační prostor nabízející dostupné a bezpečné širokopásmové komunikace, bohatý a rozmanitý obsah a digitální služby,
- b. výkon na světové úrovni v oblasti výzkumu a inovací týkajících se ICT díky uměnění rozdílů mezi Evropou a předními konkurenčními účastníky,
- c. široce přístupná informační společnost, jež zabezpečuje kvalitní veřejné služby a podporuje kvalitu života.

Z hodnocení výsledků této strategie v členských zemích EU v letech 2005-2009 vyplývá, že ve všech třech vytyčených oblastech bylo dosaženo hmatatelných výsledků, zejména pak v **užívání a rozvoji sítě internetového připojení**, mobilních telefonů a služeb. V některých směrech však Evropa buď zaostává nebo hrozí, že přijde o svoji konkurenční výhodu. Jako nejvíce rizikový je hodnocen druhý pilíř, tedy inovativní vývoj, ve kterém vedoucí postavení zaujímá Asie, zejména Japonsko a Jižní Korea s technologií vysokorychlostních optických vláken, a USA v inovativním využívání internetových služeb a aplikací. Do této oblasti proto směřuje více pozornosti a investic. Pro období 2007-2013 přijala EU v rámcovém programu pro konkurenceschopnost a inovace svůj dosud největší rozpočet v oblasti ICT. V

rámci evaluace let 2005-2009 a v souvislosti s hospodářskou a finanční krizí byla stanovena potřeba nové digitální agendy. Podle této zprávy posílily politiky EU v oblasti ICT odolnost Evropy v době krize. Proto v dalším Plánu hospodářské obnovy Evropská komise uznala klíčový význam dostupnosti širokopásmového Internetu pro „nová pracovní místa a dovednosti, nové trhy a snižování nákladů“. Za účelem urychlení hospodářské obnovy schválila Evropská rada na návrh Komise investici až 1,02 miliardy EUR do širokopásmových sítí ve venkovských oblastech. Vliv dostupnosti širokopásmového Internetu na další vzdělávání a jeho vývoj v posledních letech je jedním z bodů následujícího textu. Ačkoliv iniciativy v oblasti ICT byly ve všech členských zemích adaptovány ve srovnatelné struktuře, ve způsobu i míře zapojení do specifických politik se liší. Jak ukazuje tabulka 5, největší prioritou je rozvoj infrastruktury, zejména pokrytí širokopásmovou sítí, méně potom například podpora elektronického podnikání. Pro lidské zdroje jsou zásadní zejména politiky zaměřené na vybavenost ICT ve školách, eLearning, podporu užívání ICT a začleňování občanů do informační společnosti (zvláště skupin ohrožených sociální exkluzí v důsledku nedostatečných znalostí a dovedností v oblasti ICT), rozvoj počítačové a informační gramotnosti. Mnohé z projektů zasahují do více úrovní vytyčených cílů. Například projekty zaměřené na vybavenost škol ICT a rozvoj eLearningu jsou zpravidla doprovázeny rozvojem počítačových a informačních dovedností žáků a učitelů (Bulharsko, Kypr, Estonsko, Finsko, Francie, Řecko, Irsko, Litva, nebo Malta). Obdobně je to v případě začleňování znevýhodněných skupin občanů, například nezaměstnaných, ekonomicky neaktivních, domácností s nízkými příjmy, které nejsou vybaveny Internetem, žen a starších občanů. Projekty v rámci eInclusion jsou zaměřeny na zvýšení vybavenosti těchto skupin PC a Internetem (zvýhodněné nákupy počítačového zařízení a internetového připojení) a na počítačovou gramotnost, zasahují proto do několika úrovní ICT politiky: infrastruktura, eLearning/ICT ve školách, podpora užívání ICT, eInclusion.

Další rozvoj ICT a znalostní ekonomiky v EU bude ovlivněn nově formulovanou strategií EU 2020, která bude nástupcem Lisabonské strategie. První prioritou EU 2020 je „vytváření hodnot prostřednictvím růstu založeného na znalostech“ Ta je kromě ICT a digitálního hospodářství zaměřena i na plné využití potenciálu ve vzdělávání, vědě a výzkumu.

Informační a komunikační technologie jako nástroj dalšího vzdělávání

V předchozím textu byly nastíněny příležitosti a hrozby plynoucí z rozvoje ICT pro lidské zdroje s důrazem na flexibilitu pracovní síly z hlediska získávání elektronických dovedností. Jak však bylo uvedeno v úvodu, informační a komunikační technologie pro nás nepředstavují pouze předmět, ale také užitečný prostředek vzdělávání.

Tato část je zaměřena na **využití ICT jako nástroje dalšího vzdělávání**. To bývá často nahrazováno pojmy eLearning nebo on-line learning, které jsou charakterizovány přímým zapojením ICT ve výuce. Obecně je však **problematika dopadu ICT na vzdělávání mnohem širší** a zahrnuje také inovaci v řízení, technologické, organizační a další změny vzdělávacího systému. Z této perspektivy je dopad ICT na vzdělávací systém, a to především formální vzdělávání ve školách, sledován také institucemi Evropské unie. Elektronické učení tvoří sice důležitou, ale stále pouze dílčí část zájmu. Elektronické učení (eLearning) je považováno za jeden z důležitých nástrojů rozvoje lidských zdrojů a v mnoha zemích se uplatňuje jako rychlé a méně nákladné řešení při vyplnění kvalifikačních mezer na trhu práce. Elektronické metody vzdělávání jsou uplatnitelné ve formálním i informálním vzdělávání a v širokém rámci předmětů. Zohlednit však musíme nejprve infrastrukturu dané země, zejména vybavenost jednotlivců a podniků počítači a připojením k síti Internetu. Ta má vliv na podíl počítačových uživatelů a uživatelů Internetu mezi obyvateli. Podstatně je podíl uživatelů PC a Internetu a jejich účast na dalším vzdělávání formou eLearningu ovlivněna **druhem připojení**, a sice **dostupností širokopásmového Internetu** (broadband access). Jednotlivci a domácnosti s pomalejším typem připojení se eLearningu účastní méně často. Hustota sítě širokopásmového, tj. vysokorychlostního Internetu, má důležitou úlohu v rozvoji celé informační společnosti.

Box 8 – Vymezení typů uživatelů osobního počítače a Internetu

Za **uživatele osobního počítače** je považován jednotlivec, který použil osobní počítač v posledních 3 měsících. Osobní počítač zahrnuje všechny typy osobních počítačů: tj. stolní počítač (klasický nepřenosný osobní počítač), přenosný počítač (často také nazývaný notebook) a palmtop (PDA – neboli počítač do dlaně).

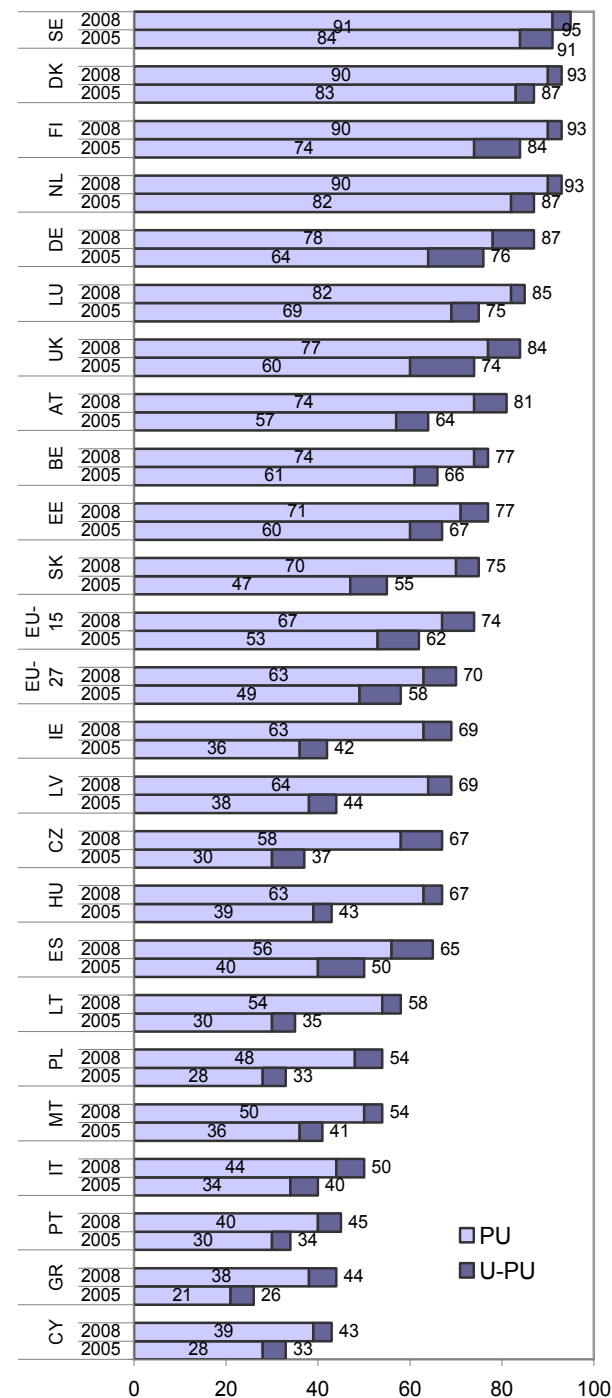
Za **uživatele Internetu** je považován jednotlivec, který použil Internet v posledních 3 měsících.

Pravidelní uživatelé osobního počítače a Internetu pracují s osobním počítačem nebo Internetem **alespoň jednou týdně**.

V **podílu uživatelů Internetu ve věku 25-54 let³** se Česká republika s 67 % blíží průměru EU-27 v roce 2008, který byl jen o 3 p.b. vyšší. V roce 2005 přitom ČR dosahovala v podílu internetových uživatelů mezi obyvateli pouze necelých 64 % úrovně EU-27. V letech 2005 až 2008 se však jejich podíl v ČR téměř zdvojnásobil. Jednalo se o největší nárůst ze všech zemí EU-27 (viz obrázek 30). Země, které se v podílu uživatelů Internetu mezi obyvateli nacházely v období 2005-2008 pod průměrem EU-27 nebo EU-15, lze rozdělit do dvou skupin: slabý růst postihl některé jihoevropské země, mezi nimi Španělsko, Maltu, Kypr, Itálii a Portugalsko. Naopak rychle rostoucí byl podíl internetových uživatelů mezi obyvateli v Řecku, Polsku, Litvě, Lotyšsku, Irsku a Maďarsku (viz obrázek 31).

³ Věkové rozpětí 25-54 let je zvoleno pro srovnatelnost s dalšími údaji týkajícími se účasti této věkové skupiny na elektronickém vzdělávání.

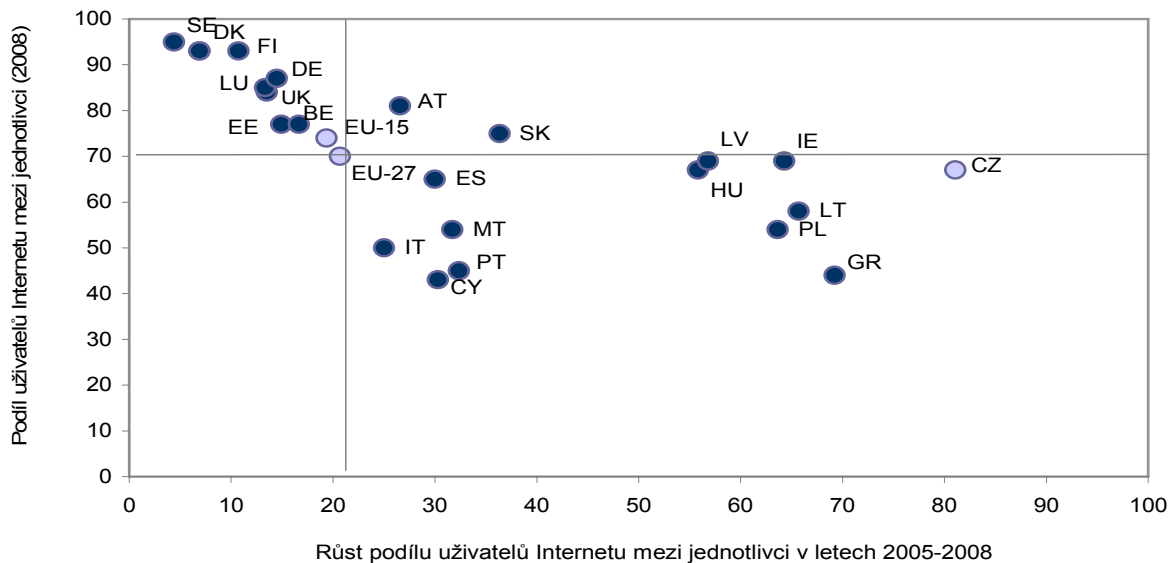
Obrázek 30: Podíl uživatelů Internetu (U) a pravidelných uživatelů Internetu (PU) mezi obyvateli vybraných zemí EU ve věku 25-54 let (2005, 2008, %)



Pramen: EUROSTAT (2005-2008a), kód tabulky:isoc_ci_ifp_iu, 30.10. 2009, vlastní výpočty.

Nejvýše se v evropském srovnání umístily severní země (Švédsko, Dánsko a Finsko), také Německo či země Beneluxu. Tyto země patří mezi znalostně nejvyspělejší ICT ekonomiky Evropské unie a zpravidla se umísťují na špičce dalších ukazatelů informační společnosti. Obdobná situace nastává ve většině zemí i v podílu pravidelných, kdy platí, že více než 90 % uživatelů Internetu bývá ve většině zemí také jeho pravidelnými uživateli.

Obrázek 31: Podíl uživatelů Internetu mezi jednotlivci ve věku 25-54 let a jeho růst v zemích EU (2008, 2005-2008, %)



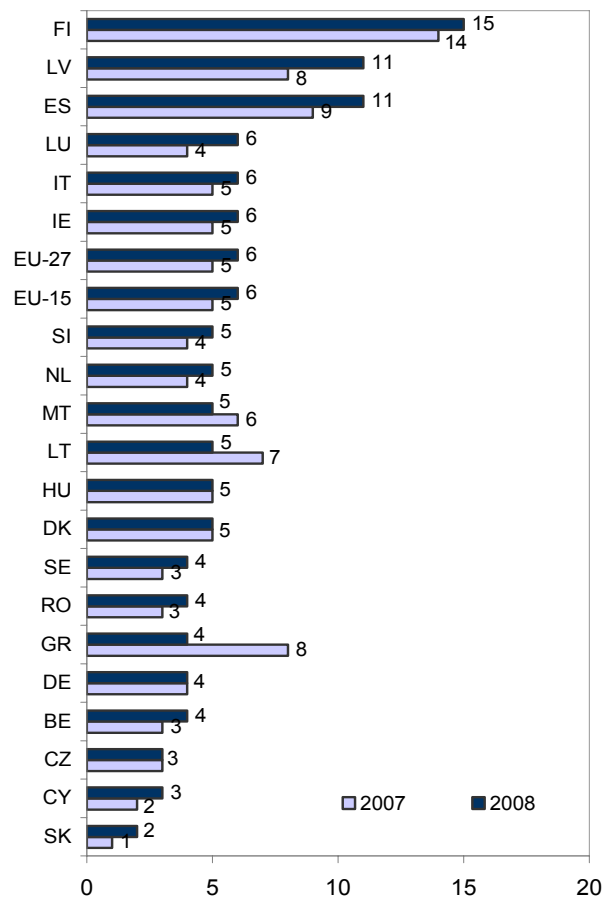
Pramen : EUROSTAT (2005-2008a), kód tabulky:isoc_ci_ifp_iu, 30.10. 2009, vlastní výpočty.

Účast jednotlivců ve věku 25-54 let na vzdělávání formou on-line kurzů se ve většině zemí EU v letech 2007-2008 zásadně nezměnila (viz obrázek 32). Převážná většina zemí, mezi něž patří i ČR, zaznamenala buď mírný nárůst nebo stagnaci. Některé země však zaznamenaly výraznější pokles (Řecko, Litva). Vysoká účast na on-line kurzech předpokládá určitou vyspělost informační společnosti, infrastrukturu a alespoň základní úroveň elektronických dovedností pro samotné užívání tohoto nástroje vzdělávání. To se částečně odráží v pořadí zemí, kde se jednotlivci on-line kurzů účastní nejvíce. Navíc se do jejich pořadí promítají další faktory, související více s nabídkou než poptávkou po tomto specifickém druhu elektronického vzdělávání, tj. se sítí poskytovatelů on-line kurzů. Výkyvy v nárůstu nebo naopak v poklesu účastí jednotlivců na on-line kurzech mohou být do značné míry ovlivněny právě nabídkou těchto kurzů, která může být posílena podporou na úrovni jednotlivých zemí nebo EU (dotační programy, daňové úlevy apod.).

Potvrzuje to také druhý z ukazatelů, který je obecnější a podstatně více kopíruje pořadí nejvyspělejších informačních ekonomik. Jedná se o podíl osob ve stejné věkové skupině, kteří **Internet používají ke vzdělávání a odborné přípravě** (viz obrázek 33). Nesoulad v trendech mezi těmito dvěma ukazateli vychází z definice on-line vzdělávání a vzdělávání na Internetu. Kurz on-line přitom nezaměňujeme se získáváním elektronických dovedností. V tomto případě se ICT uplatňuje skutečně jako nástroj vzdělávání v jakémkoli předmětu. Pod vzděláváním tzv. on-line se rozumí účast na formalizovaném on-line kurzu, který probíhá v reálném čase. Využití Internetu ke vzdělávání může mít obecně více podob, taktéž může zahrnovat on-line výuku, rešerše, testování znalostí, vyhledávání a práci s informacemi apod.

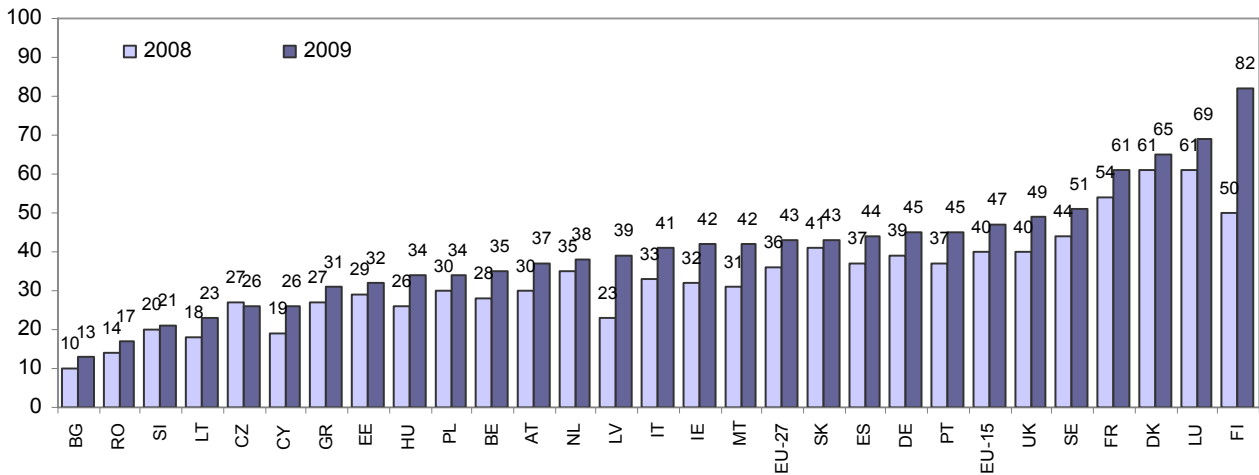
První z ukazatelů může být tedy výrazněji více formován nabídkou vzdělávání, druhý potom více vypovídá o rozvíjenosti informační společnosti a trendech ze strany poptávky po vzdělávání.

Obrázek 32: Účast jednotlivců ve věku 25-54 let na vzdělávání formou on-line kurzů (2007, 2008, %)*



* Podíl jednotlivců, kteří v posledních 3 měsících absolvovali na Internetu on-line kurz libovolného předmětu.
Pramen: EUROSTAT (2005-2008b);, kód tabulky: isoc_pibi_ioa, datum přístupu: 2.11.2009.

Obrazek 33: Jednotlivci ve věku 25-54 let, kteří užívali v posledních 3 měsících Internet za účelem vzdělávání a odborné přípravy (2008, 2009, %)*



Pramen: EUROSTAT (2005-2008b); kód tabulky: isoc_pibi_ioa, datum přístupu: 2.11.2009.

K pozitivnímu posunu došlo v letech 2000-2008 v užívání ICT ve **formálním vzdělávání**, což se dotklo zejména počátečního vzdělávání. V dalším vzdělávání nachází ICT uplatnění více v podobě informálního učení. To vyplývá zejména z nízké účasti dospělých s ukončeným počátečním vzděláním na dalším formálním vzdělávání (viz subkapitola 2.1). V roce 2003 se v ČR účastnilo formálního vzdělávání 1,4 % dospělých ve věku 25-64 let, tj. třikrát méně než byl průměr EU-25. V téže roce se však 12,4 % jednotlivců stejné věkové skupiny vzdělávalo na počítači v rámci informálního učení. I v tomto případě to bylo méně než průměr EU-25 (19,2 %). Podle posledního AHM šetření⁴ z roku 2006 bylo užívání Internetu ve formálním vzdělávání dospělých v ČR výrazně slabší oproti průměru zemí EU-15 i EU-27 (viz tabulka 6). Přitom se eLearning může uplatnit v rozšíření distančního formálního vzdělávání nebo v zapojení těch skupin jednotlivců, které by se klasických forem formálního vzdělávání neúčastnily (zejména nekalifikovaní pracovníci).

Tabulka 6: Jednotlivci, kteří užívali v posledních 3 měsících Internet v rámci formálního vzdělávání (2006, %)*

země/věk	16-74	16-24	25-34	25-54	55-64
EU-15	9,1	16,2*	30,1	12,1	7,9
EU-27	8,3	16,0*	27,7	10,5	6,9
FI	23,9	31,0*	73,3	29,3	20,0
RO	2,3	11,2*	11,1	1,1	0,5
CZ	7,8	17,6*	39,0	5,6	3,1

* jednotlivci, kteří v posledních 3 měsících použili Internet
Pramen: EUROSTAT (2005-2008b), kód tabulky: isoc_pi_e2, datum přístupu: 3.11.2009.

Kromě využití PC a Internetu pro formální a informální vzdělávání jednotlivců je stěžejní také jeho využití pro další vzdělávání na pracovištích⁵. Ve vzdělávání zaměstnanců formou eLearningových aplikací jsou nejlépe vybaveny velké podniky a veřejné instituce. Naopak malé a střední podniky této formy vzdělávání zaměstnanců využívají spíše podprůměrně (viz tabulka 7). V České republice má využití eLearningu zaměstnavateli obdobnou strukturu jako v EU-27. Nejvíce jej využívají velké podniky s více než 250 zaměstnanci (56 % v roce 2009), výrazně méně malé a střední podniky (32 % v roce 2009).

⁴ Informace o tomto šetření viz box 2, subkapitola 2.1.

⁵ Tj. organizované nikoliv informální vzdělávání na pracovišti.

Z hlediska výše tohoto ukazatele se nacházíme nad průměrem EU-27, který v roce 2009 činil 24 % pro všechny podniky (vyjma finančního sektoru), tj. o 8 p.b méně než v ČR.

Tabulka 7: Podniky, které použily eLearningu ve vzdělávání svých pracovníků (% , 2008, 2009)*

Velikost podniku*	Všechny podniky		Velké podniky		Malé a střední podniky	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Země/rok	2008	2009	2008	2009	2008	2009
EU-27	24	24	44	46	23	23
EU-15	22	21	42	42	22	20
BE	24	:	48	:	23	:
BU	17	18	33	38	16	18
CZ	29	32	54	56	28	32
DK	28	:	53	:	27	:
DE	13	16	25	36	13	16
EE	37	37	64	61	36	36
IE	37	39	78	72	36	38
GR	48	49	69	66	47	48
FR	23	23	33	39	22	22
IT	17	18	41	43	17	17
CY	35	23	74	59	34	23
LV	30	31	54	58	29	31
LT	54	55	75	66	53	55
LU	22	24	43	51	22	23
HU	15	17	37	36	15	16
MT	26	30	54	54	25	29
NL	16	16	48	48	15	16
AT	29	28	57	49	28	27
PL	21	25	.	47	20	25
PT	33	29	58	62	33	28
RO	41	47	73	73	41	46
SI	41	39	67	52	40	38
SK	48	45	60	62	48	45
FI	41	:	61	:	40	:
SE	25	:	56	:	24	:
UK	24	:	53	:	23	:

*Všechny podniky – podniky nad 10 zaměstnanců, vyjma finančního sektoru; Velké podniky – podniky nad 250 zaměstnanců vyjma finančního sektoru; Malé a střední podniky (10-249 zaměstnanců).
Pramen: EUROSTAT (2005-2008b), kód tabulky: isoc_pi_e3, isoc_pi_e3n2, datum přístupu: 3.11.2009.

3. Flexibilita trhu práce

Následující kapitola se zabývá třemi oblastmi, které ovlivňují flexibilitu trhu práce. První část se zaměřuje na analýzu zahraniční zaměstnanosti, její struktury, jejího místa na trhu práce v ČR a v Evropě a jejího vývoje z dlouhodobějšího pohledu i z krátkodobější perspektivy, která odráží aktuální vlivy ekonomické krize. Druhá část kapitoly je zaměřena na flexibilní typy pracovních vztahů, zejména částečné úvazky a termínované smlouvy. Porovnává situaci v České republice a v dalších zemích EU a snaží se odhalit příčiny rozdílů. Zabývá se i vlivem ekonomické krize na flexibilní formy zaměstnávání. Třetí část kapitoly je věnována mzdové diferenciaci, která představuje důležitou charakteristiku flexibilního trhu práce. Diferenciace mezd je analyzována zejména z hlediska dosažené úrovně vzdělání, zastávané profese, rozsahu pracovních zkušeností. Pozornost je věnována také mzdovému ohodnocení v technologicky a znalostně náročných odvětvích. Situace v ČR je analyzována v kontextu průměrné situace v EU i v jednotlivých členských zemích.

3.1 Zahraniční zaměstnanost

Zahraniční pracovní síla tvoří obvykle jednu z nejméně flexibilních složek nabídky na trhu práce. Na českém trhu práce v některých odvětvích a profesích tvoří nezanedbatelnou součást pracovní síly. O migraci pracovní síly se často mluví jako o možném řešení demografické situace ve vyspělých zemích, o řešení nerovnováh na trhu práce, ale na druhé straně i jako o potenciálním zdroji nových ekonomických a sociálních problémů. Subkapitola se zaměří na analýzu zahraniční zaměstnanosti na českém trhu práce z několika úhlů pohledu. V úvodu budou analyzovány příčiny a okolnosti migrace pracovní síly v kontextu globální ekonomiky a v kontextu Evropské unie. Dále bude zkoumán vývoj zahraniční zaměstnanosti v České republice a její struktura. Součástí je i to, v jakých profesích a jakých odvětvích se cizinci v ČR nejčastěji uplatňují a jaké jsou rozdíly migrace vysoce a nízko kvalifikovaných profesí. V neposlední řadě se zabývá dopady současné ekonomické krize na zahraniční zaměstnanost. Sledování pracovní migrace a zaměstnanosti cizinců je poměrně obtížné, a to jak z důvodu nelegální migrace, tak z důvodů legislativních a v neposlední řadě i důvodů roztržitého zdroje, které cizince v ČR statisticky monitorují. Subkapitola bude proto věnovat pozornost i metodickým a legislativním okolnostem sledování zaměstnanosti cizinců v ČR a v závěru se dotkne tématu nelegální migrace a jejich ekonomických a sociálních důsledků.

Příčiny migrace pracovní síly

Migrace pracovní síly je souhrou „push“ faktorů, které motivují pracovní sílu opustit svou zemi původu, a „pull“ faktorů, které přitahují migranta do konkrétní hostitelské země. Hlavním **pull faktorem** je především situace na trhu práce v cílové zemi. Přiliv zahraničních pracovníků může být vyvolán buď nedostatkem určité skupiny pracovníků v cílové zemi (doplňkový efekt) nebo snahou zaměstnavatelů v cílové zemi snížit mzdové náklady (substituční efekt).

Doplňkový efekt – tedy situace, kdy zahraniční pracovníci obsazují pozice, pro něž v cílové zemi nejsou dostupní vhodní pracovníci – se projevuje především u vysoce kvalifikovaných profesí. Typickým příkladem je nedostatek pracovníků v ICT profesích. **Substituční efekt** je naopak motivován snahou zaměstnavatelů minimalizovat náklady na pracovní místo. Obvykle se uplatňuje u nízkokvalifikovaných profesí a u pracovních míst s obtížnými pracovními podmín-

kami. Zahraniční pracovní síla zaplňuje pracovní místa, na kterých domácí populace nemá za nabízené mzdy a v nabízených podmínkách zájem pracovat. Ve specifických případech lze vidět substituční efekt i u některých kvalifikovaných profesí, u kterých mzdové ohodnocení v zemi původu neodpovídá nákladům a úsilí vynaloženým na získání vzdělání. V Evropě se kromě nekvalifikovaných pozic projevuje například u zdravotnického personálu. Substituční efekt v některých případech funguje řetězovitě. Pracovní síla ze zemí s nižšími životními náklady se přesouvá do zemí s vyššími mzdami a tím uvolňuje pracovní místa pro imigranty ze zemí, kde jsou náklady ještě o stupeň nižší.

Box 1 – Pobyt cizinců v ČR

Pobyt cizinců na území ČR upravuje zákon č. 326/1999. Podle něj se rozlišují následující základní typy pobytů cizinců na území ČR:

Přechodný pobyt

Občané států EU mohou pobývat v ČR přechodně bez omezení, povolení k přechodnému pobytu je nárokové, zamítnout nebo zrušit jej lze pouze ve výjimečných případech, které jsou obvykle spojovány s obecným ohrožením.

Občané třetích zemí mohou přechodně pobývat v ČR:

- krátkodobě (do 90 dnů) bez víz – občané států, s nimiž má ČR bezvízový styk,
- na základě krátkodobých víz do 90 dnů,
- na základě dlouhodobých víz nad 90 dnů, jejichž platnost je max. 1 rok,
- na základě povolení k dlouhodobému pobytu, pokud pobývají na území ČR déle než 1 rok a předtím pobývali na území ČR na základě dlouhodobých víz nad 90 dnů. Povolení k dlouhodobému pobytu je možné získat ve zvláštních případech za účelem zaměstnání v podobě tzv. zelené karty – společného povolení k pobytu a pracovního povolení pro specifikovanou profesi.

Trvalý pobyt

Trvalý pobyt může získat cizinec, který

- pobýval na území ČR: dlouhodobě po dobu alespoň pěti let,
- je na území zaměstnán a pobývá zde nepřetržitě alespoň po dobu 3 let,
- žádá o pobyt na základě soužití s rodinným příslušníkem, který je občanem ČR nebo má v ČR trvalý pobyt (u občanů dalších států EU může být jejich rodinný příslušník i občanem jiné země EU s trvalým pobytem v ČR).

Různé druhy povolení k pobytu mohou být dále uděleny i z humanitárních a podobných důvodů. Zvláštní kategorii tvoří žadatelé o azyl a cizinci s platným azylem. Rozsah práv azylantů odpovídá trvalému pobytu.

Do populace ČR jsou ve statistikách ČSÚ od roku 2004 zahrnuti cizinci s trvalým pobytem, cizinci z EU s přechodným pobytem a cizinci z třetích zemí s dlouhodobým pobytem. Nejsou v ní tedy zahrnuti cizinci pobývající v ČR krátkodobě a na základě dlouhodobých víz nad 90 dnů.

Pramen: Zák. 326/1999 Sb. a ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009.

Nabídka pracovní síly ze zahraničí v případě obou efektů ovlivňuje rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v cílové zemi. V případě doplňkového efektu pomáhá v cílové zemi vyrovnávat nesoulad mezi nimi. V ideálním případě zároveň může přispívat ke snížení nezaměstnanosti v zemi původu. Substituční efekt má z hlediska rovnováhy na trhu práce rozporuplné dopady. Nabídka zahraniční pracovní síly ze zemí s nižší životní úrovní, která se spokojí s nižší úrovní mezd, snižuje náklady na nízkokvalifikované profese v cílové zemi, čímž může zvyšovat nezaměstnanost domácí populace s nízkou kvalifikací. Ta není ochotna na rozdíl od pracovníků ze zemí s nižšími náklady za nabízenou mzdu pracovat a raději zůstává závislá na systému

sociálních dávek. Mezinárodní pracovní migrace tak sice šetří náklady zaměstnavatelů v hostitelské zemi, může však hostitelskému státu přinášet nepříjemné náklady. Jedná se o dopady na státní rozpočet v důsledku zvýšení nezaměstnanosti a posléze i problémy vyplývající ze vzniku dlouhodobě exkludovaných sociálních skupin v domácí populaci. Nové nároky na hostitelskou zemi kladou též problémy spojené s integrací cizinců do společnosti.

Na druhou stranu výroba na území daného státu, ať již zaměstnává pracovníky z domácí populace či ze zahraničí, je vždy příspěvkem k domácímu HDP a stát z ní získává prostředky z daní. Případná restrikce přisunu zahraniční pracovní síly by na globálním trhu pro investory nemusela znamenat, že bude najímat domácí pracovní sílu za vyšší mzdu, ale mohla by vést k tomu, že se daný typ výroby nebude v zemi vůbec realizovat a investor přesune výrobu do země, kde je schopen získat levnější pracovní sílu. Restriktivní opatření na domácím trhu s sebou tedy přináší rizika.

Pohyb zahraniční pracovní síly není závislý pouze na situaci v cílové zemi, ale také v zemi původu a dalších zemích. Motivace k migraci je závislá především na rozdílu hospodářské a mzdové úrovně mezi zemí původu a cílovou zemí. Byly rozpracovány studie, které měří diferenciaci mezi zemí původu a cílovou zemí a na základě jeho výše charakterizují čtyři stupně výdělkové motivace k migraci od velmi silné motivace (výdělky v cílové zemi jsou alespoň třikrát vyšší než v zemi původu) až k tzv. stavu ekonomické zralosti, kdy motivace k migraci téměř mizí (výdělky v zemi původu dosahují 70 % výdělků v cílové zemi) (viz Baštyř, 2009). Pokud se zlepší situace na trhu práce v zemi původu a rozdíly mezi cílovou zemí a zemí původu se zmenší, pomínou push faktory, které původně pracovníky k migraci motivovaly, a v některých případech se vrací do země původu. K těmto případům v posledních letech docházelo například u pracovníků původem z Polska, kteří pracovali ve Velké Británii a Irsku. Rovněž změna situace na trhu práce v okolních zemích může ovlivnit chování migrantů. Zahraniční pracovníci tvoří jednu z nejflexibilnějších složek pracovní síly v cílové zemi. Další přesun do třetí země s ještě výhodnější situací na trhu práce je pro ně ve srovnání s domácí populací relativně malým problémem.

Kromě ekonomických důvodů ovlivňují vzorce migračního chování i další faktory. Významnou roli hrají již utvořené sociální sítě. Migranté mezi možnými cílovými zeměmi s podobnou situací na trhu práce volí spíše zemi, kde je již do nějaké míry etablována komunita jejich krajanů. Ta může pomoci při shánění pracovních míst, získávání pracovních povolení, komunikaci s úřady, překonávání jazykových bariér apod. V jednotlivých evropských zemích se proto národnostní složení imigrantů silně liší. V České republice na bázi podpůrných sociálních sítí funguje nejvíce vietnamská komunita a je zde i velká skupina imigrantů z Ukrajiny. Ve státech jižní Evropy – zejména ve Francii, Španělsku a Itálii – jsou velké skupiny imigrantů z Maroka. Polští emigranti, kteří tvoří jednu z největších skupin emigrantů v Evropě vůbec, se zase koncentrují zejména do Velké Británie a Německa. (viz Herm, 2008)

Demografický vývoj a imigrace

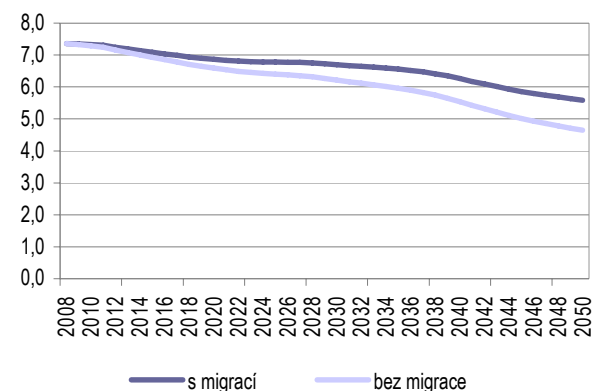
Významným problémem pracovního trhu v celé Evropě je očekávaný pokles nabídky pracovní síly způsobený stárnutím populace. Populační ročníky přicházející na trh práce jsou méně početné než ty, které trh práce opouštějí.

O imigraci pracovní síly se často hovoří jako o možném řešení problému demografického stárnutí.

Nejnovější populační projekce EUROSTATu předpokládá, že migrační saldo (rozdíl mezi přistěhoválými a vystěhoválými) v Evropské unii bude postupně klesat. V ČR by mělo v nejbližších letech ještě růst, avšak od roku 2012 začne také pomalu klesat a po roce 2040 bude migrační příliv již nižší než v současnosti. Celá populační projekce EUROSTATu vychází z předpokladů konvergence, kdy budou všechny státy EU postupně napodobovat demografické chování „předskokanů“ a rozdíly v demografickém chování zemí EU budou postupně mizet. Stanoveným konvergenčním rokem je rok 2150, ve kterém se také předpokládá nulové migrační saldo (příliv migrantů odpovídající odlivu). Na pokles přílivu migrantů může mít vliv například rychlý hospodářský růst asijských zemí a přesun průmyslových výrobních podniků do zemí s nižšími náklady práce, které způsobí i přesun pracovníků po nízkokvalifikované pracovní síle z třetích zemí mimo Evropu. V případě některých zdrojových zemí může hrát roli i zvyšování cenové hladiny, které způsobí menší diferenciaci mezi zeměmi zdrojovými a hostitelskými, čímž poklesne motivace k migraci. Mezinárodní migrace je nicméně nejobtížněji předpověditelnou veličinou populačních projekcí, která závisí na řadě vnějších (např. ekonomických a legislativních) podmínek. Český statistický úřad ve své projekci například nepředpokládá pokles migrace, nechává po celou dobu projekce do roku 2065 konstantní kladné migrační saldo.¹

Česká republika je na tom z hlediska demografického stárnutí hůře než EU-27 jako celek. Populace ve věku 15-64 let poklesne podle projekce EUROSTATu do roku 2050 v EU-27 o 12 %, v ČR o 24 %, pokud je uvažována migrace. V hypotetickém případě nulové migrace by populace ČR v produktivním věku klesla o 37 % a v EU-27 o 27 % (viz obrázek 1). Podle projekce má migrace větší potenciál zpomalit vliv populačního stárnutí v EU-27 než v České republice, ale i v ČR je její vliv na zpomalení poklesu populace v produktivním věku významný. Populační projekce ukazují, že imigrace do evropských zemí, Českou republiku nevyjímaje, může pomoci trend úbytku pracovní síly zpomalit, nikoli však zvrátit. I přes imigraci do EU je tedy třeba se stárnutím evropské populace počítat a zavádět další opatření, která se s ním budou vyrovnávat.

Obrázek 1: Projekce populace ČR ve věku 15-64 let (mil.)



Pramen: EUROSTAT (2008), kód tabulky: proj_08c2150p, proj_08c2150zmp, datum přístupu: 18.11.2009.

¹ Pramen: ČSÚ (2009f), datum přístupu: 16.11.2009.

Statistika práce a pobyt cizinců

V České republice neexistuje žádná plně integrovaná šetření pobytu a zaměstnanosti cizinců. Údaje o cizincích pocházejí z řady různých zdrojů (viz box 2). Ačkoli se ČSÚ snaží tyto údaje publikovat na jednom místě, přesto se nejedná o konzistentní databázi, kterou by bylo možné propojit s údaji o celkové zaměstnanosti v ČR.

Standardním šetřením, které podává informace o zaměstnanosti v ČR a její struktuře, je Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), jež provádí čtvrtletně Český statistický úřad. Protože se však jedná o výběrové šetření v domácnostech, některé skupiny obyvatelstva z něj systematicky vypadávají. Z výběru jsou vyloučena například hromadná ubytovací zařízení, jejichž obyvateli jsou ve velké míře právě cizinci. Počty cizinců pobývajících v ČR i počty zaměstnaných cizinců jsou tak ve VŠPS systematicky výrazně podhodnocovány. Zkreslena je samozřejmě také profesní a odvětvová struktura cizinců ve VŠPS, neboť na ubytovnách bydlí výrazně častěji cizinci s nízkou kvalifikací, kteří pracují v pomocných profesích ve stavebnictví či zpracovatelském průmyslu.

Box 2 – Zdroje dat o cizincích v ČR a jejich zaměstnanosti

Ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie MV ČR monitoruje pobyt cizinců v ČR a druh (délku) tohoto pobytu podle regionálního členění v rámci ČR. Poskytuje údaje o zemi původu cizinců pobývajících v ČR, o jejich struktuře podle věku a pohlaví, nesleduje však již jejich ekonomickou aktivitu. Statistiky zahrnují údaje o počtu cizinců pobývajících v ČR na základě přechodného pobytu občanů EU, povolení k trvalému pobytu, povolení k dlouhodobému pobytu nebo víz nad 90 dní u občanů třetích zemí (tj. zemí mimo EU/EHP/ESVO). Údaje jsou publikovány měsíčně a v podrobnějším členění čtvrtletně a ročně. Z důvodu legislativních změn v druzích pobytu cizinců došlo k metodickým změnám v těchto statistikách a tím k přerušení některých časových řad v letech 2000 a 2004.

MPSV – Správa služeb zaměstnanosti sleduje údaje o cizincích v postavení zaměstnanců a spolupracovníků, členů a statutářů obchodních společností a družstev. Eviduje vydaná platná povolení k zaměstnání cizinců a údaje o nástupu k výkonu práce u cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání (cizinci z EU/EHP a Švýcarska a cizinci z ostatních zemí s trvalým pobytem). Údaje MPSV obsahují informace o profesích a odvětvích zaměstnání cizinců a jsou publikovány měsíčně a v podrobnějším členění čtvrtletně a ročně.

Ministerstvo průmyslu a obchodu eviduje údaje o počtu vydaných živnostenských oprávnění, poskytuje tedy některé údaje o zaměstnanosti podnikatelů, mj. podklady k odvětvovému členění. Tyto údaje jsou k dispozici ročně.

Výběrové šetření pracovních sil (ČSÚ) je obecně hlavní oporou pro sledování struktury zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR. Toto šetření probíhá čtvrtletně na vzorku cca 26 tisíc domácností bydlících v bytech. Z výběru jsou vyloučena hromadná ubytovací zařízení.

Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009.

Statistiky o zaměstnanosti cizinců pocházející z administrativních zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí a ministerstva průmyslu a obchodu není možné jednoduše přičíst k zaměstnanosti podle VŠPS, neboť se metodicky liší. Navíc nelze přesně identifikovat, kterou část cizinců výběrové šetření zachycuje a kterou nikoli. Vzhledem k tomu, že zaměstnanost cizinců se pohybuje kolem nezanedbatelných 7 % celkové zaměstnanosti, je problematika integrace obou statistik velmi důležitá. Kromě rozdílů vyplývajících z různých metod zjišťování tvoří další velký problém ilegální pobyt a práce. Ta obzvláště v některých odvětvích může tvořit významnou část zaměstnanosti, což má ze statistického hlediska za následek například nereálné výsledky produktivity práce v těchto odvětvích. I přes významná omezení, která

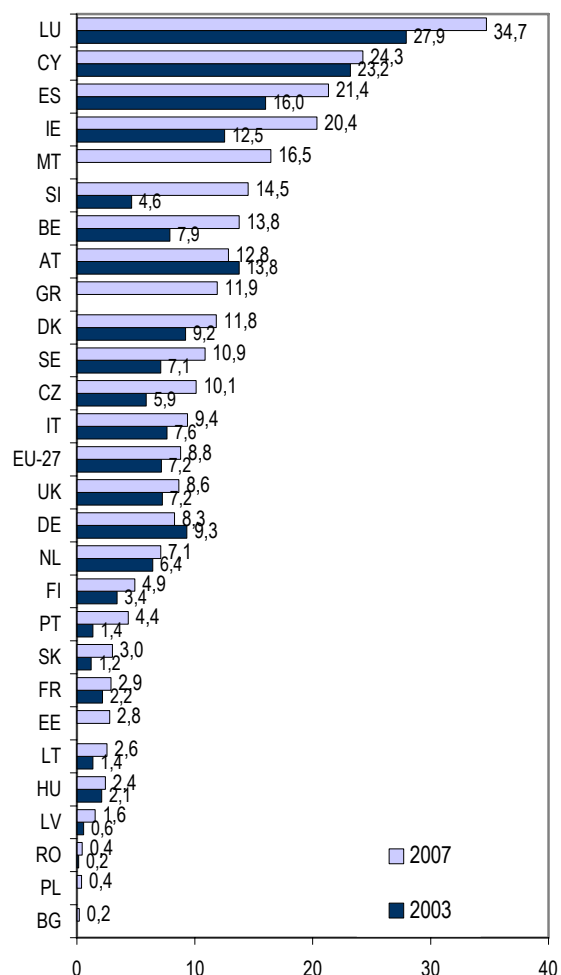
v současné době statistiky o cizincích pracujících v ČR mají, lze však provést řadu analýz, které předkládá následující text.

Vývoj počtu cizinců v ČR a jejich zaměstnanosti

Imigrace do České republiky se odlišuje od imigračního chování, které lze pozorovat v ostatních zemích EU. Celkový růst míry migrace do EU-27 v letech 2002-2006 postupně zpomaloval. Zpomalil zejména nárůst migrantů z třetích zemí, kteří tvoří většinu migrantů v zemích Evropské unie. Naopak migrace občanů mezi jednotlivými zeměmi dnešní EU-27 rostla stále rychleji, na což mělo silný vliv rozšiřování Evropské unie a následně i Schengenského prostoru. (viz Herm, A., 2008, str. 2.)

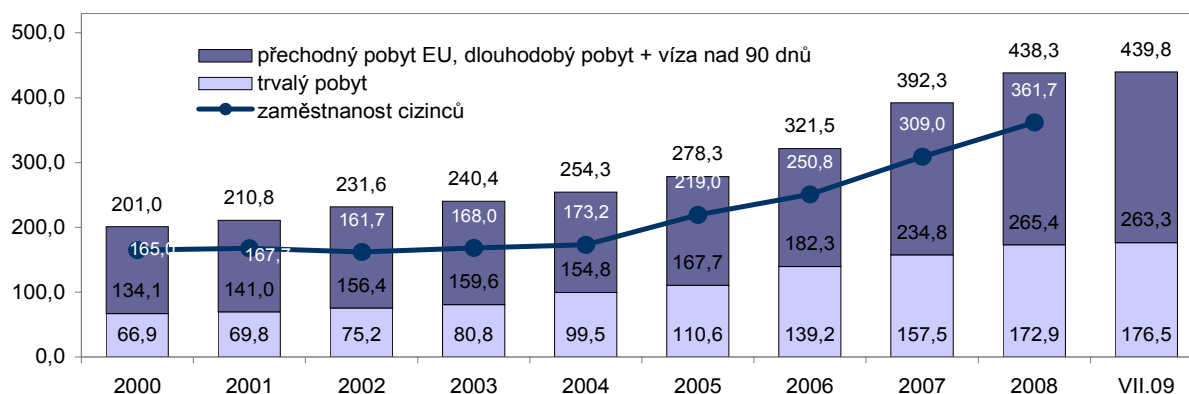
Česká republika vykazovala odlišný trend. Růst imigrace do ČR se od roku 2004 stále zrychloval, a to jak v případě imigrantů ze zemí EU-27, tak z třetích zemí. Míra migrace do České republiky vyjádřená počtem imigrantů (tedy osob, které se v daném roce přistěhovaly do ČR na 12 nebo více měsíců) na 1000 obyvatel byla v roce 2006 ještě pod průměrem EU-27, v roce 2007 však již byla nadprůměrná (viz obrázek 2).

Obrázek 2: Míra imigrace do zemí EU (%) - počet imigrantů na 1000 obyvatel



Poznámka: FR-2007 – data za rok 2006, poznámky ke statistice imigrace v jednotlivých zemích – viz http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/migr_flow_esms_an1.pdf. Pramen: EUROSTAT (2003-2007), kód tabulky migr_immictz, datum přístupu: 10.11.2009.

Obrázek 3: Cizinci pobývající v ČR a jejich zaměstnanost (tis.)



Poznámka: Zahnuje cizince s pobytem nad 90 dnů a delším. Údaje o pobytu za roky 2008 a 2009 jsou k časové řadě přidány z měsíčních statistik, které se mohou mírně lišit od statistik publikovaných ročně. Údaje nezahnují azylanty, kterých jsou v ČR přibližně 2 tisíce. Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009.

Česká republika vykazuje již od roku 2002 kladné migrační saldo cizinců. Počet přistěhovalých cizinců je každý rok větší než počet vystěhovalých a **počet cizinců pobývajících v České republice** tedy dlouhodobě roste. Trend růstu se výrazně zrychlil po vstupu ČR do Evropské unie v roce 2004. Mezi lety 2003 a 2008 vzrostl počet cizinců pobývajících v ČR téměř o 80 % (viz obrázek 3).² Podíl cizinců, kteří mají v ČR trvalý pobyt, na celkovém počtu cizinců je stále přibližně stejný. Do roku 2003 se pohyboval kolem jedné třetiny, po vstupu ČR do EU vzrostl jednorázově přibližně na 40 %. Důvodem pro toto zvýšení byla zejména změna podmínek, která nově opravňuje občany EU žádat o trvalý pobyt v některých případech již po 3 a nikoli až po 5 letech (viz box 1).

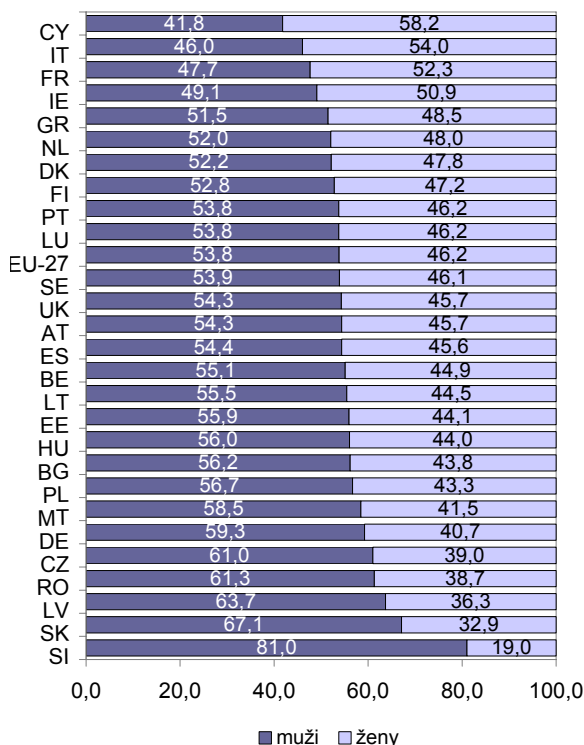
Hlavním důvodem imigrace do ČR je snaha získat uplatnění na zdejší pracovním trhu. Nejčastějším účelem, za kterým je cizincům vydáváno povolení k pobytu, je zaměstnání (33 %). Na druhém místě je sloučení rodiny, které rodinné příslušníky občanů ČR také opravňuje k práci v ČR (28 %) a na třetím podnikání na živnostenský list (17 %) (viz ČSÚ, 2009b). Studium není v České republice příliš významným faktorem přitahujícím migraci. Jedním z důvodů může být jazyková bariéra a stále ještě malá kapacity studijních programů realizovaných ve světových jazycích.

Přibližně 60 % všech cizinců v ČR jsou muži. Struktura českého pracovního trhu nabízí cizincům-mužům lepší pracovní uplatnění než ženám, například v průmyslové výrobě a ve stavebnictví. Řada rodin zejména z relativně blízkých zemí, jako je Ukrajina, volí strategii dočasněho zaměstnání muže v České republice, zatímco zbytek rodiny zůstává v zemi původu, kde jsou nižší životní náklady. Převahu imigrace mužů nad imigrací žen vykazovala v posledních letech i EU-27 jako celek, především pak státy střední a východní Evropy. Naopak mezi imigranty do zemí jižní Evropy převažovaly většinou ženy (viz obrázek 4), které zde pravděpodobně nacházejí uplatnění především v turismu. Disproporce mezi migrací mužů a žen byla vyšší u migrantů ze zemí EU než z třetích zemí.

Zaměstnanost cizinců v ČR dosahuje asi 80 % počtu všech pobývajících cizinců. To je výrazně více než u domácí populace a svědčí to o ekonomických důvodech migrace. Vztáhneme-li počet zaměstnaných cizinců v ČR k počtu

všech pobývajících cizinců starších 15 let, vychází téměř stoprocentní zaměstnanost.³ 90 % cizinců pobývajících v ČR je v ekonomicky aktivním věku (15-64 let). Pro srovnání, mezi českou populací je v ekonomicky aktivním věku jen 71 % osob (rok 2007) (viz ČSÚ, 2009b a ČSÚ, 2008c, tab. 3, datum přístupu: 2.11.2009).

Obrázek 4: Podíl mužů a žen na imigraci (2007, %)



Poznámka: FR – rok 2006, poznámky ke statistice viz http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/migr_flow_esms_an1.pdf. Pramen: EUROSTAT (2003-2007), kód tabulky migr_immictz, datum přístupu, 10.11.2009.

² Statistika o pobytu cizinců zahrnují cizince pobývajících v ČR na základě víz nad 90 dní a delšího. Krátkodobé pobyty do 90 dnů nejsou zahrnuty.

³ Výpočet míry zaměstnanosti je pouze přibližný, neboť data o pobytech a o zaměstnanosti pocházejí z různých zdrojů (viz box 2).

Box 3 – Zaměstnávání cizinců

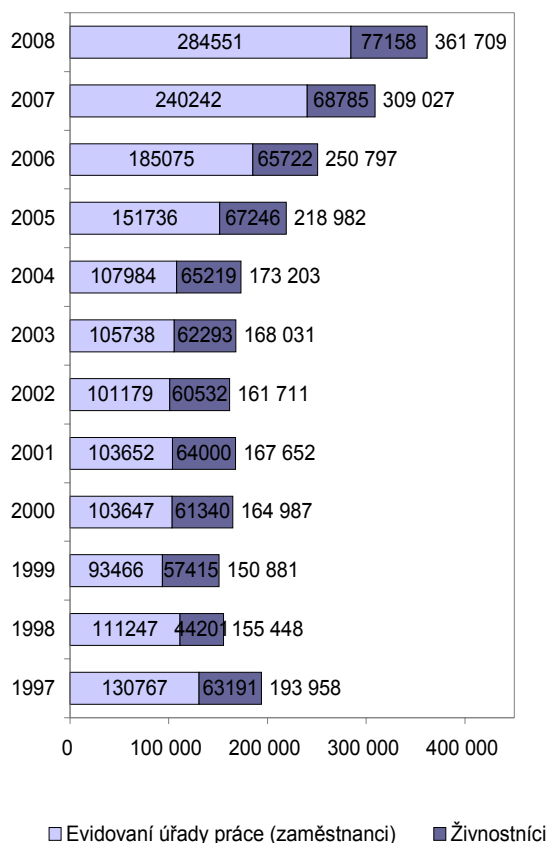
Zaměstnávání cizinců upravuje především zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Bez pracovního povolení nebo živnostenského oprávnění mohou na území ČR pracovat občané EU, rodinní příslušníci občanů ČR a dále cizinci s trvalým pobytem. Ostatní cizinci mohou být zaměstnáváni pouze, pokud mají platné povolení k pobytu za účelem zaměstnání a povolení k zaměstnání nebo jsou-li držitelé zelené karty. Povolení k zaměstnání uděluje úřad práce na dobu max. 2 roky a je možné jej prodlužovat. Živnostenské oprávnění uděluje cizincům ministerstvo průmyslu a obchodu.

Pramen: Zák. 435/2004 Sb.

Počet cizinců pracujících v ČR v druhé polovině 90. let kolísal. Nepřetržitý růst počtu zahraničních pracovníků začal po roce 2002 a výrazně nabral na dynamice od roku 2005, po vstupu ČR do Evropské unie (viz obrázek 5). Od roku 2004 do roku 2008 se počet cizinců pracujících v ČR více než zdvojnásobil a rostl rychleji než celkový počet cizinců pobývajících v ČR. Po vstupu ČR do Evropské unie tak byla práce stále častějším důvodem pro imigraci (viz box 3).

Výrazný byl zejména velmi dynamický růst počtu zahraničních zaměstnanců, jejich počet vzrostl mezi lety 2004 a 2008 2,6 krát. Počty zahraničních živnostníků sice také rostly, ale zdaleka ne tak výrazně a také ne stabilně, například mezi lety 2005 a 2006 jejich počet mírně poklesl.

Obrázek 5: Zaměstnanost cizinců v ČR v letech 1997-2008

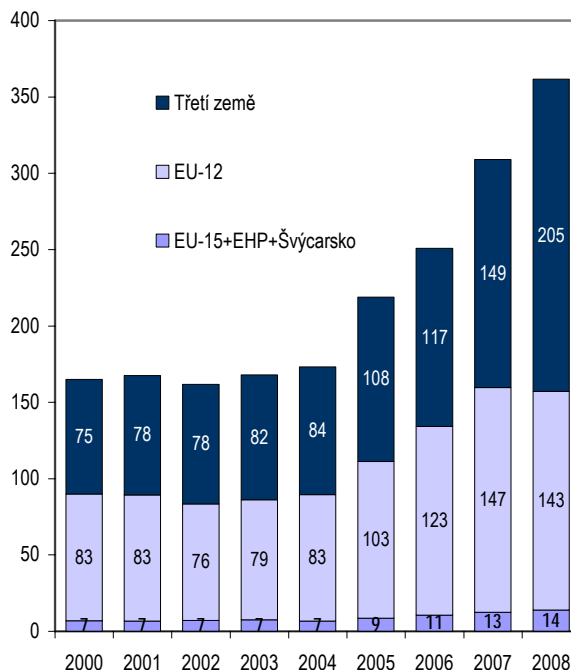


Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009.

Pro příliv zahraničních pracovníků byl podstatný vstup České republiky do Evropské unie a s ním související otevření českého pracovního trhu pro občany EU, zemí EHP a Švýcarska. Počet pracovníků z těchto zemí mezi lety 2004 a 2008 vzrostl 1,8 krát u nových členských zemí a 1,9 krát u

starých členských zemí EU. Růst počtu pracovníků z třetích zemí byl ještě výraznější (viz obrázek 6), ale u nich byl způsoben spíše celkovým ekonomickým vývojem v ČR než samotným vstupem do EU. V letech 2005-2008 vykazovala Česká republika poměrně vysoký hospodářský růst a rostoucí zaměstnanost, která ovlivnila i vyšší poptávku po pracovní síle ze zahraničí. Výrazný vliv na rostoucí počet zaměstnaných cizinců v ČR měla pracovní místa vytvořená zahraničními investory, která zvýšila zejména poptávku po méně kvalifikovaných profesích ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví.

Obrázek 6: Počet zahraničních pracovníků podle země původu (tis.)



Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009.

Struktura zahraniční zaměstnanosti

Vzhledem k již zmiňovaným omezením ve statistikách lze strukturu zahraniční zaměstnanosti zkoumat pouze v omezené míře. Následující analýza vychází ze struktury, která je sledována v administrativních zdrojích MPSV a MPO (viz Box 2).

Není velkým překvapením, že největší podíl pracujících cizinců v České republice tvoří Slováci (viz tabulka 1). Řada z nich patří mezi obyvatele ČR, kteří zde žijí dlouhodobě či trvale. Na rozdíl od ostatních cizinců nemají problémy s jazykovou ani kulturní bariérou a jejich podmínky na pracovním trhu se blíží podmínkám domácí populace. Jejich podíl na celkové zaměstnanosti cizinců se sice snižuje, nicméně stále ještě tvoří téměř třetinu zahraniční zaměstnanosti. Počet pracovníků z Ukrajiny se jim v roce 2008 již téměř vyrovnal. Mezi lety 2000 a 2008 zaznamenal největší nárůst a v roce 2008 již Ukrajinci tvořili 28,3 % zaměstnanosti cizinců v ČR. Dalších 13,4 % zahraniční zaměstnanosti v ČR tvořili v roce 2008 pracovníci z Vietnamu, s odstupem následovali Poláci, Mongolové a Moldavané. Ze států EU-15 je v první desítku pouze Německo. Nad 1000 evidovaných pracovníků pocházelo ještě z dalších zemí EU-15 (z Velké Británie, Francie, Itálie a Rakouska).

Tabulka 1: Počty zahraničních pracovníků podle jejich státní příslušnosti (prvních 10 zemí v roce 2008)

	2000		2008	
	Počet	%	Počet	%
Celkem cizinců	164 987	100,0	361 709	100,0
Slovensko	70 237	42,6	109 478	30,3
Ukrajina	37 155	22,5	102 285	28,3
Vietnam	19 382	11,7	48 393	13,4
Polsko	8 712	5,3	22 044	6,1
Mongolsko	891	0,5	13 157	3,6
Moldavsko	1 852	1,1	9 748	2,7
Bulharsko	2 697	1,6	6 066	1,7
Rusko	2 970	1,8	4 576	1,3
Německo	2 289	1,4	4 135	1,1
Rumunsko	1 090	0,7	3 876	1,1

Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009.

Postavení v zaměstnání

Většina cizinců pracuje v ČR v postavení zaměstnanců. V roce 2008 tvořili zaměstnanci přibližně 79 % všech zahraničních pracovníků v České republice. Avšak podíl podnikatelů mezi cizinci je i přesto vyšší než mezi českou populací (21 % oproti 16 %) (viz ČSÚ, VŠPS, 2008). Získat oprávnění k podnikání je jednodušší a výhodnější než získat pracovní povolení, které je vázáno na konkrétní pracovní místo a při jeho ztrátě může dojít též ke zrušení povolení k pobytu. To potvrzuje i skutečnost, že mezi občany EU/EHP, kteří nepotřebují pro práci v ČR pracovní povolení, je živnostníků pouze 10 %, zatímco mezi občany třetích zemí je to 30 %. Občané třetích zemí často pracují formou tzv. švarcsystému, kdy živnostník pracuje z převážné většiny pro jednoho zaměstnavatele, pouze je mezi nimi obchodní vztah namísto pracovního právního. Zaměstnavatele tak neváží povinnosti zákoníku práce a nemusí za pracovníka odvádět sociální a zdravotní pojištění.

Jednoznačně nejvyšší podíl živnostníků je mezi Vietnamci (66 %). Vietnamská komunita v ČR zaujala roli drobných obchodníků a v jejich případě většinou jde o skutečné podnikání. Poměrně velký podíl živnostníků je i mezi občany Ruska (28 %) a Ukrajiny (21 %), kde je podíl švarcsystému rozhodně významný (viz obrázek 7).

Flexibilita zahraniční zaměstnanosti

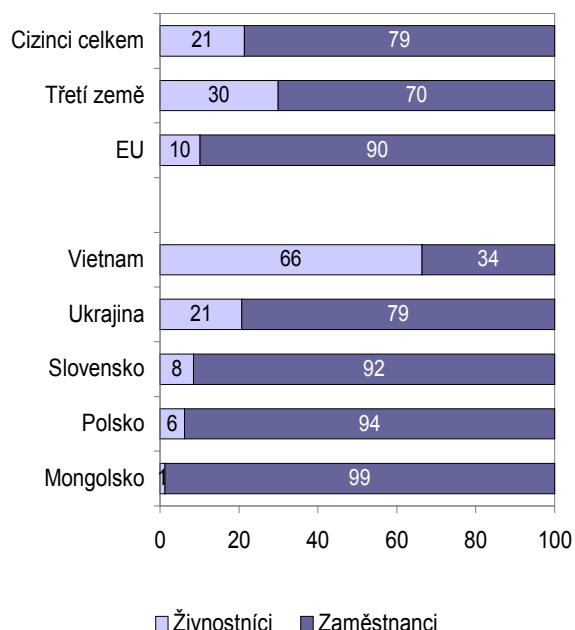
Stejně jako švarcsystém, i další (legální) formy flexibilního zaměstnávání cizinců jsou spíše vynucené ze strany zaměstnavatelů než že by je požadovali sami zahraniční zaměstnanci. Zejména cizinci z třetích zemí pracující v manuálních profesích mají velmi často uzavřeny termínované pracovní smlouvy v době trvání v řádu pouhých několika měsíců. Podle výzkumu zaměstnavatelů v roce 2006 preferovala termínované smlouvy u cizinců pracujících v manuálních profesích přibližně polovina zaměstnavatelů a u cizinců pracujících v odborných profesích téměř třetina (viz Rakoczyová, M. et al., 2007, str. 78). Přitom mezi všemi zaměstnanými v České republice byl v témže roce podíl smluv či dohod uzavřených na dobu určitou v manuálních profesích (KZAM 5-9) jen 10 % a u odborníků (KZAM 2-3) 7% (viz ČSÚ, 2006). V řadě případů práce cizinců na dobu určitou souvisí s omezenou dobou platnosti pracovního povolení.

Specifickou formou zaměstnávání cizinců je **agenturní zaměstnávání**. Agentura práce funguje jako zaměstnavatel,

kteří své zaměstnance poskytuje do různých podniků pro práci. Tito pracovníci tvoří nejflexibilnější pracovní sílu podniku, neboť ve vztahu k nim neplatí pro podnik zákoník práce. Ten musí dodržovat zaměstnavatel – tedy agentura práce, která může flexibilně reagovat na změnu poptávky a přesouvat své pracovníky mezi různými podniky. V České republice bylo v říjnu 2009 registrováno 1025 agentur práce s povolením zaměstnávat cizince na území ČR (viz MPSV, 2009a). V posledních letech byl počet cizinců zaměstnávaných agenturami práce poměrně významný. V první polovině roku 2009 však byly z důvodu ekonomické krize a rostoucí nezaměstnanosti administrativně omezeny profese, na které mohou být najímáni cizinci formou dočasného přidělení od agentur práce. Nově specifikované profese zahrnovaly pouze pracovní místa, která se i přes stoupající nezaměstnanost nedařilo obsazovat – zejména technici, zdravotnický personál, stavební a další řemeslníci, obsluha strojů a řidiči (viz NV 2009). V říjnu 2009 byl počet povolení k zaměstnání pro cizince, jejichž zaměstnavatelem je agentura práce, menší než 5000⁴.

Cizinci tvoří flexibilní pracovní sílu nejen z hlediska snadnějšího ukončení pracovního poměru formou výpovědi dohody či skončením platnosti termínované pracovní smlouvy, ale také co se týče přizpůsobování se obtížnějším pracovním podmínkám. Podle výsledků VŠPS pracovalo v roce 2006 v noci asi 20 % pracovníků, práci cizinců v noci potvrdilo 31 % zaměstnavatelů. O víkendech pracovalo 22 % celkové zaměstnanosti, u cizinců to potvrdilo 72 % zaměstnavatelů (viz ČSÚ, 2006 a Rakoczyová, M. et al., 2007, str. 81). Ačkoli údaje z Výběrového šetření pracovních sil a z šetření zaměstnavatelů nelze plně srovnávat, přesto naznačují, že cizinci pracují v nestandardní pracovní době častěji než domácí populace.

Obrázek 7: podíl podnikatelů mezi pracovníky z různých zemí (2008, %)



Poznámka: EU zahrnuje země EU/EHP, ESVO. Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009.

⁴ Pramen: MPSV: Postoj MPSV k zaměstnávání cizinců, 2009.

Odvětvová struktura zaměstnanosti cizinců

Zaměstnanost cizinců v ČR se koncentruje především ve dvou odvětvích – ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví. Ve srovnání s domácí populací je vysoký zejména podíl cizinců zaměstnaných ve stavebnictví. V těchto sektorech pracuje převážná část cizinců přicházejících do ČR, a to většinou jako nekvalifikovaná pracovní síla na pozicích s nízkou mzdou a obtížnými pracovními podmínkami. Druhá (menší) část cizinců se koncentruje ve vysoce specializovaných odvětvích služeb, kam patří např. právní a účetnické služby, architektonické a inženýrské činnosti, výzkum a vývoj, reklama a průzkum trhu či překladatelství. Jedná se o odvětví, kde cizinci pracují ve vysoce specializovaných pozicích, pro které český trh práce zřejmě stále postrádá pracovníky s potřebným know-how (viz tabulka 2).

Tabulka 2: Odvětvová struktura zaměstnanců v ČR celkem a cizinců (2008, %)

Kategorie CZ-NACE		Cizinci	ČR
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	1,9	3,0
C	Zpracovatelský průmysl	36,2	30,6
F	Stavebnictví	24,3	7,0
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	8,4	11,2
H	Doprava a skladování	2,8	7,0
I	Ubytování, stravování a pohostinství	2,2	3,4
J	Informační a komunikační činnosti	2,6	2,3
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	3,2	0,6
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	7,0	2,5
N	Administrativní a podpůrné činnosti	3,1	2,5
P	Vzdělávání	1,5	6,5
Q	Zdravotní a sociální péče	1,9	7,1
	Ostatní	5,1	16,2
	Celkem	100,0	100,0

Poznámka: Data o cizincích v postavení zaměstnanců jsou k dispozici za rok 2008 již ve struktuře nové klasifikace ekonomických činností CZ-NACE. Naproti tomu nejnovější data o struktuře vydaných živnostenských oprávnění jsou k dispozici za rok 2007 ještě ve struktuře dříve používané klasifikace OKEČ. Přejed na novou klasifikaci omezuje plnou srovnatelnost dat o podnikatelích a zaměstnancích, nicméně není překážkou základním zjištěním. Více o klasifikacích ekonomických činností – viz stránky ČSÚ: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace. Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009 a ČSÚ (2008a).

Pro analýzu odvětvové struktury cizinců-podnikatelů jsou k dispozici údaje o počtu vydaných živnostenských oprávnění. Nejedná se přímo o odvětvovou strukturu hlavní podnikatelské činnosti, neboť někteří lidé mohou mít více živnostenských oprávnění. Srovnání se strukturou podnikatelů podle VŠPS je tedy pouze orientační, přesto však přináší některá zajímavá zjištění.

Cizinci – živnostníci podnikají v daleko větší míře než čeští podnikatelé v sektoru obchodu (viz tabulka 3). Z převážné části se jedná o lidi pocházející z Vietnamu, kteří se v ČR žijí maloobchodním prodejem. Velký podíl cizinců podniká také ve stavebnictví, zde se jedná zejména o občany Ukrajiny. Z části se může jednat o skutečně samostatné řemeslníky, nicméně velký podíl těchto živnostníků je spíše najímán na živnostenský list firmou namísto zaměstnání (již zmiňovaný švarcsystém).

Tabulka 3: Odvětvová struktura podnikatelů v ČR a živnostenských oprávnění vydaných cizincům (2007, %)

Kategorie OKEČ	Cizinci	ČR
A,B	Zemědělství, lesnictví, rybolov	1,4 4,2
D	Zpracovatelský průmysl	8,0 13,6
F	Stavebnictví	20,4 21,4
G	Obchod; opravy	44,8 17,8
H	Ubytování a stravování	3,9 4,3
I	Doprava, skladování a spoje	0,9 5,9
K	Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu	14,6 15,9
M	Vzdělávání	2,0 1,2
O	Ostatní veřejné, soc. služby	3,3 7,8
	Ostatní	0,6 7,9
	Celkem	100,0 100,0

Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009 a ČSÚ (2007).

Kvalifikovaná a nekvalifikovaná práce cizinců

Jak naznačila již odvětvová struktura zaměstnanosti, je zaměstnanost cizinců v ČR silně polarizována mezi menšínu pracovníků na vysoce kvalifikovaných pozicích a většinu pracovníků na pozicích vyžadujících velmi nízkou nebo žádnou kvalifikaci. 33 % cizinců v postavení zaměstnanců pracuje na pozicích pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Cizinci tvoří více než čtvrtinu všech zaměstnanců na těchto pozicích. Velká část cizinců pracuje na dalších pozicích s nižší kvalifikační náročností – jako řemeslníci (24 %) a jako obsluha strojů a zařízení (17,5 %) (viz tabulka 4).

Tabulka 4: Profesní struktura zaměstnanosti cizinců (2008)

	Zaměstnanci celkem	Cizinci	Podíl cizinců na všech zam.
1. vedoucí a ředitelé	5,3	2,5	3,2
2. vědci a odborníci	10,5	6,8	4,4
3. techničtí pracovníci	23,1	6,9	2,0
4. administrativní pracovníci	8,2	3,0	2,5
5. Provozní pracovníci	11,7	4,7	2,8
6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	1,0	0,9	6,3
7. Kvalifikovaní řemeslníci	17,0	24,2	9,7
8. Obsluha strojů	15,2	17,5	7,8
9. Pomocní pracovníci	8,1	33,4	28,2
Celkem	100,0	100,0	6,8

Pramen: ČSÚ (2009b), a ČSÚ (2008b), tab. 303, datum přístupu: 2.11.2009.

V kvalifikačně náročnějších profesích je zastoupení cizinců relativně malé, ale přesto větší podíl cizinců pracuje v kvalifikačně vysoce náročných pozicích – na pozicích vedoucích, odborných a technických pracovníků – než v kvalifikačně středně náročných – administrativních a obslužných. Na vedoucích pozicích se často jedná o manažery zahraničních firem, kteří jsou zejména v počátcích pronikání firem na českých tržích do manažerských pozic nominováni.

Zaváděna je i dočasná duplikace manažerských funkcí (zahraniční manažer spolupracuje s českým). Důvodem menšího podílu zahraničních pracovníků na středně kvalifikačně náročných pozicích může být i častější nutnost dobrého zvládnutí češtiny v administrativních profesích a ve službách, která zaměstnávání cizinců v těchto profesích omezuje. Velkou roli hrají také předsudky, které často brání zaměstnavatelům ve službách přijmout pracovníka

s „východním přízvukem“. (viz Grygar, J., Čaněk, M., Čejník, J., 2006, str. 9).

Profesní struktura zahraničních zaměstnanců poměrně dobře odpovídá struktuře volných pracovních míst evidovaných úřady práce, což opět poukazuje na skutečnost, že cizinci pracují v ČR především v profesích, které česká populace nemá zájem vykonávat (viz obrázek 8). Rozdíly jsou jen malé – mezi cizinci je větší podíl nekvalifikovaných profesí, mezi volnými pracovními místy naopak větší podíl kvalifikovaných řemeslných profesí.

Méně kvalifikovaná a nekvalifikovaná práce je v ČR doménou cizinců přicházejících z třetích zemí, zejména z východní a jihovýchodní Evropy. Cizinci pocházející z těchto zemí jsou veřejností vnímáni jako předurčení pro nekvalifikovanou práci, bez ohledu na jejich skutečnou kvalifikaci. Zaměstnavatelé nevyužívají potenciál kvalifikace migrantů z třetích zemí a ve většině případů je automaticky přijímají pouze na pozice s nízkou kvalifikací.

Přestože výběrové šetření pracovních sil není pro zkoumání zaměstnanosti cizinců příliš vhodné, může nabídnout některá relevantní data. Ta ukazují, že cizinci z třetích zemí ve srovnání s domácí populací i s cizinci z EU významně častěji pracují na pozicích s nízkou kvalifikací, a to bez ohledu na svou formální kvalifikaci. Podle výběrového šetření pracovních sil pracovalo na pozicích s nižší kvalifikační náročností (KZAM 5-9) přibližně 28 % ze všech osob s terciárním vzděláním z třetích zemí. Mezi českými pracovníky to bylo pouze 4 % a mezi pracovníky ze zemí EU/EHP prakticky nikdo. Přitom je třeba stále brát v úvahu, že výběrové šetření systematicky podhodnocuje počty pracovníků z třetích zemí pracujících na nízkokvalifikovaných pozicích z důvodu jejich

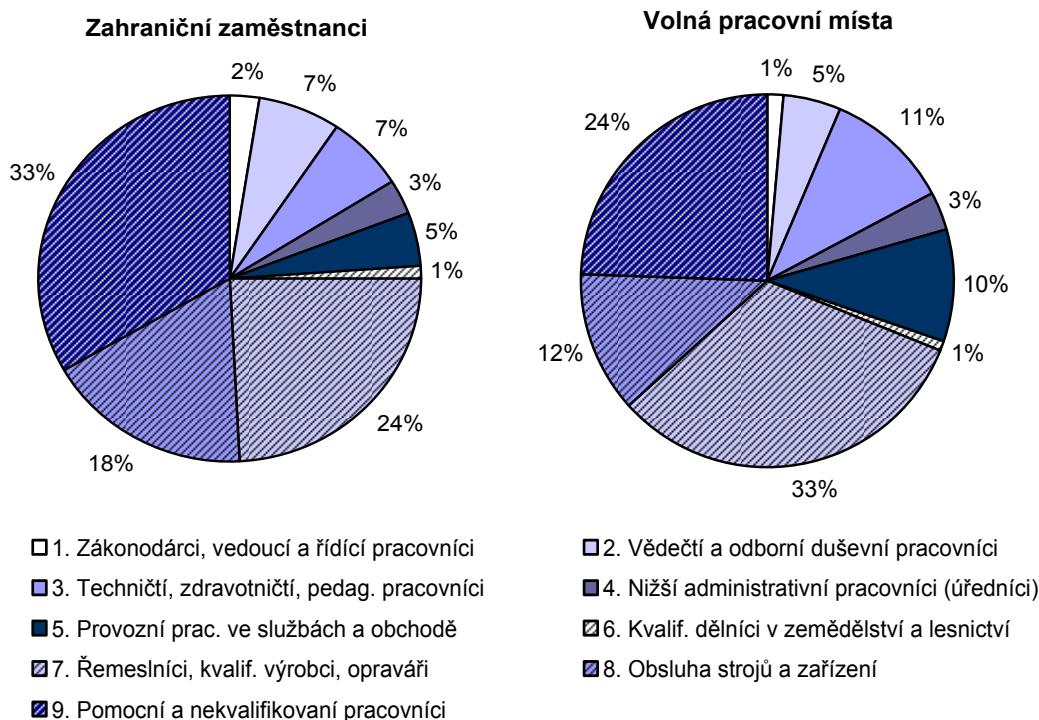
bydlení na ubytovnách (viz výše). Skutečný podíl vysokoškolačů z třetích zemí, kteří pracují v kvalifikačně méně náročných pozicích, je tedy pravděpodobně ještě vyšší.

Zdá se, že Česká republika neumí plně využít potenciál pracovníků přicházejících z třetích zemí a nabídnout jim zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci. A přitom značná část terciárně vzdělaných cizinců má technické či zdravotnické vzdělání, které je v ČR velmi poptávané. Kvalifikovaní pracovníci z třetích zemí jsou přesto motivováni do ČR přicházet. Mzdový rozdíl a rozdíl v nabídce pracovních příležitostí je tak vysoký, že vysokoškolsky vzdělaným cizincům se vyplatí nekvalifikovaná práce v ČR více než kvalifikovaná práce v zemi jejich původu. Zapojení cizinců do kvalifikovaných pozic na českém trhu práce může bránit i jazyková bariéra.

Pokud nejsou cizinci z třetích zemí zaměstnáni na vysoce kvalifikovaných pozicích, jsou také mzdově znevýhodněni oproti Čechům. Ačkoli nejsou k dispozici přesná data, z výpovědí zaměstnaných cizinců vyplývá, že jejich nástupní mzdy i mzdový postup jsou výrazně nižší než u Čechů zaměstnaných na stejné pozici u téhož zaměstnavatele. A to i u cizinců, kteří již mají v ČR trvalý pobyt (viz Grygar, J., Čaněk, M., Čejník, J., 2006, str. 17).

Migrace kvalifikovaných pracovních sil je obvykle silně podporována cílovými zeměmi. Země původu se naopak snaží této situaci spíše bránit, neboť odliv kvalifikovaných pracovníků (tzv. brain drain) pro ně znamená ztrátu významného potenciálu pro další rozvoj. Pokud se však jedná o pracovní emigraci pouze dočasnou, nemusí být její efekt na zemi původu negativní. Pracovní zkušenost v ekonomicky vyspělejší zemi může kvalifikované pracovní

Obrázek 8: Profesní struktura zahraničních zaměstnanců a volných pracovních míst (k 31. 12. 2008, v %)



Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009 a MPSV (2009d), datum přístupu: 4.11.2009.

síle přinést další rozvoj kvalifikace a zkušeností, které pak může aplikovat v zemi původu. Hostitelské země se snaží kvalifikovanou zahraniční sílu do země nalákat prostřednictvím různých pobídek (viz Box 4).

Box 4 – Programy povzbuzující pracovní imigraci do ČR

Zelená karta – Umožňuje vybraným profesím získat zároveň povolení k zaměstnání i pobytu. Byla zavedena na počátku roku 2009. Těsně po jejím zavedení však příliv cizinců do České republiky ovlivnila ekonomická krize. Jedná se prozatím o legislativně zakotvené, nikoli však ve velké míře využívané opatření. Ke konci října 2009 bylo vydáno 20 zelených karet

Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků - nabízí vybraným kvalifikovaným pracovníkům možnost požádat ve zkrácené lhůtě po 1,5 roce (kategorie vysoce kvalifikovaných pracovníků – VŠ) nebo 2,5 letech (standardní kategorie kvalifikovaných pracovníků – SŠ s maturitou) práce a života v ČR o povolení k trvalému pobytu (standardně je v současnosti po 5 letech). Pilotní fáze projektu trvala od roku 2003 do roku 2008, nyní již projekt běží ve nepilotní podobě.

Pramen: MPSV (2009e) a MPSV (2009b).

S rostoucí kvalifikací klesá intenzita výdělkové motivace k migraci a roste význam dalších motivačních faktorů, například získání zkušenosti či rozvoj jazykových dovedností. Zvláštním případem je mobilita vrcholových odborníků a vědeckých pracovníků, u kterých hraje výdělková motivace menší roli, důležitější je spíše akademická prestiž hostitelské instituce a charakter tvůrčí činnosti (viz Vavrečková, J. a kol., 2006, str. 12). Výdělková motivace k migraci kvalifikovaných pracovníků se může silně lišit pro jednotlivé profese v závislosti na poptávce po nich a mzdovém ohodnocení v zemi původu a hostitelské zemi. Pro migraci z ČR do zahraničí jsou mzdové motivováni zejména lékaři k migraci do Velké Británie, Irska, Německa či Rakouska. Naopak téměř žádnou mzdovou motivaci k migraci nemají programátoři, jejichž mzdové ohodnocení v ČR je téměř srovnatelné s Irskem, Německem a Rakouskem. (viz Baštýř, I., 2009).

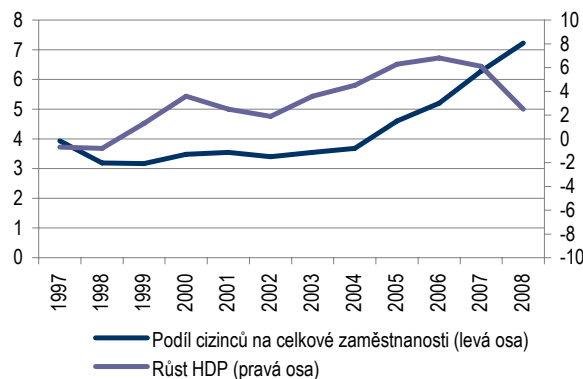
Na českém trhu práce byla podle výzkumu uskutečněného v letech 2004/5 poptávka zejména po odborných technických profesích (KZAM 214). Mezi vysoce kvalifikovanými profesemi (do kterých byly zahrnuty skupiny KZAM 1+2) to bylo přibližně 31 % poptávaných profesí. Mezi nimi tvořili nejžádanější skupinu strojní inženýři a konstruktéři. Vysoká poptávka byla také po odbornících v oblasti podnikání (finančnictví, personální věci apod.) a po odbornících ve zdravotnictví, zejména lékařích a farmaceutech. Ukázalo se, že na českém trhu práce chybějí zejména odborníci, kteří jsou schopni kombinovat své odborné znalosti s dalšími dovednostmi (např. při styku se zákazníkem) (viz Vavrečková, J. a kol., 2006, str. 39). Tyto profese jsou v řadě případů velmi obtížně nahraditelné zahraniční pracovní silou, která by přicházela jen krátkodobě a přechodně. Řada pozic totiž stále vyžaduje dobré zvládnutí českého jazyka. U technických pozic, kde je míra komunikace se zákazníkem přece jen menší a navíc díky vazbám na zahraniční odběratele je zákazník často cizinec, je význam češtiny nižší a perspektiva získávání odborníků ze zahraničí poněkud lepší.

Vliv ekonomické situace na zahraniční zaměstnanost

Zahraniční zaměstnanost vykazuje silnější závislost na hospodářském růstu než celková zaměstnanost v České republice (korelační koeficient 0,804 oproti 0,452 v období 1997-2008), což potvrzuje předpoklad o vysoké flexibilitě

zahraniční pracovní síly.⁵ HDP a počty cizinců v posledních letech rostly velmi výrazně, a tedy i jejich podíl na zaměstnanosti ČR. V roce 1998 tvořili cizinci asi 3 % celkové zaměstnanosti, v roce 2008 již 7 % (viz obrázek 9). Jak však bylo již naznačeno v metodické části, může být hodnota ukazatele podílu cizinců na celkové zaměstnanosti zavádějící. Není totiž přesně jasné, kteří zaměstnaní cizinci jsou v celkové zaměstnanosti zahrnuti a kteří nikoli.

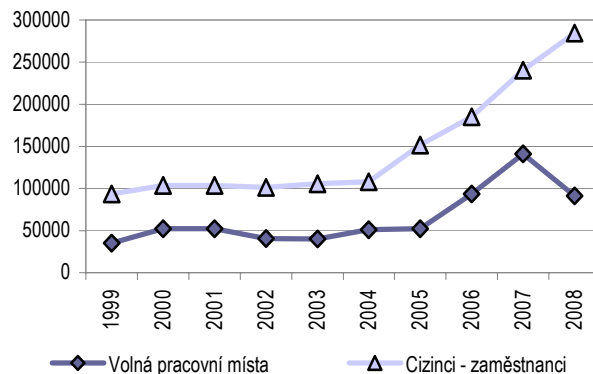
Obrázek 9 – Vývoj podílu cizinců na celkové zaměstnanosti a růst HDP (v %)



Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009 a ČSÚ (2009d), datum přístupu 24.11.2009.

Vývoj počtu cizinců v postavení zaměstnanců až do roku 2007 odpovídal vývoji počtu volných pracovních míst (viz obrázek 10), což nasvědčuje tomu, že zahraniční pracovní síla reaguje na situaci na trhu práce a může pomáhat řešit jeho nerovnováhu. Platí to však v plné míře pouze při růstu volných pracovních míst. Na pokles počtu volných pracovních míst zahraniční pracovní síla zdaleka nereaguje tak rychle. To naznačuje už rozpor mezi rostoucím počtem cizinců a klesajícím počtem volných pracovních míst v důsledku hospodářské krize na konci roku 2008.

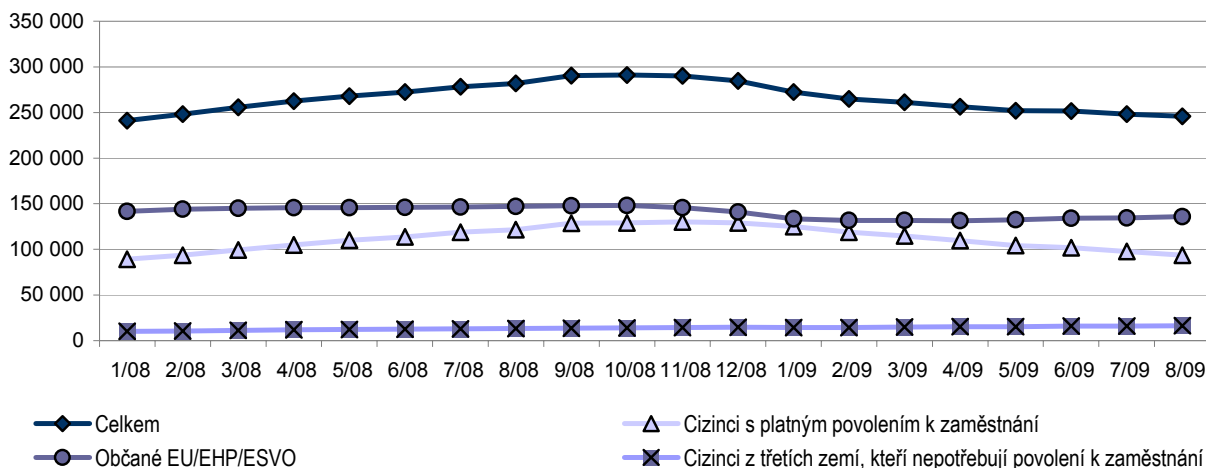
Obrázek 10: Vývoj počtu cizinců v postavení zaměstnanců a počtu volných pracovních míst.



Poznámka: data k 31.12. každého roku. Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009 a MPSV (2009d), datum přístupu: 24.11.2009.

⁵ Vývoj zaměstnanosti obecně vykazuje jisté zpoždění za ekonomickým vývojem – hospodářský růst i pokles se odrazí v nárůstu, resp. poklesu zaměstnanosti až s časovým odstupem jednoho či více čtvrtletí. Proto byl pro výpočet korelace brán hospodářský růst v letech 1996-2007 a zaměstnanost v letech 1997-2008.

Obrázek 11: Vývoj počtu cizinců v postavení zaměstnanců v období nástupu ekonomické krize



Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009

Příchod zahraniční zaměstnanosti se silně přizpůsoboval zvýšené poptávce po práci v době rychlého hospodářského růstu a zvyšující se zaměstnanosti v České republice v letech 2005-2008. S nástupem hospodářské krize nastala řada propouštění, které se dotklo v nejvyšší míře agenturních zaměstnanců, termínovaných úvazků a méně kvalifikovaných profesí – tedy těch kategorií zaměstnanců, ve kterých se koncentruje největší část zahraniční zaměstnanosti.

Jak ukazuje obrázek 11, dynamika přílivu zahraničních zaměstnanců v ČR zřetelně reagovala na nástup ekonomické krize. Dlouhodobý trend růstu počtu zahraničních zaměstnanců v ČR se okamžitě s nástupem krize v září 2008 zastavil. Propouštění cizinců ze zaměstnaneckých poměrů nastalo v nejkratší době, kterou umožňovala zákonná dvouměsíční výpovědní lhůta – tedy v prosinci 2008. Pokles počtu zaměstnaných cizinců byl velmi rychlý během prvního čtvrtletí roku 2009, poté mírně zpomalil. Obzvláště výrazný pokles byl patrný v lednu, což souvisí především s ukončením termínovaných pracovních poměrů ke konci kalendářního roku. Jedná se o situaci, která se sezónně opakuje každý rok. V předchozích letech byl lednový pokles během následujících dvou měsíců vyrovnán uzavřením nových smluv a vývoj se vždy vrátil k trendu dlouhodobého růstu zaměstnaných cizinců. V roce 2009 však v důsledku ekonomické krize nebyly nové kontrakty navazovány a až do srpna 2009 (kdy jsou k dispozici zatím poslední dostupná data) celkový počet zaměstnaných cizinců stále klesal.

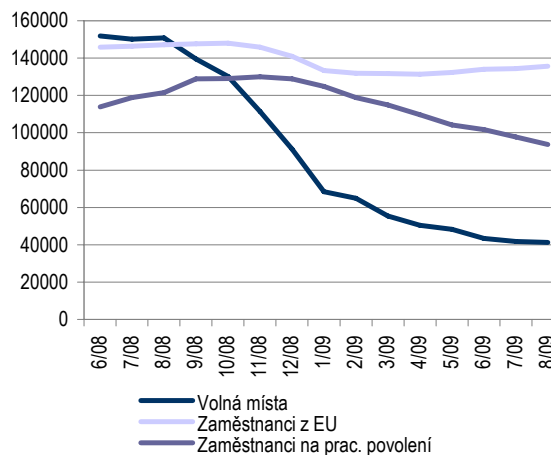
Důsledky krize byly odlišné pro cizince z třetích zemí pracující v ČR na pracovní povolení a pro cizince ze zemí EU/EHP/ESVO, kteří pracovní povolení pro práci v ČR nepotřebují. Dynamika růstu počtu občanů třetích zemí v období let 2006-2008 stále zrychlovala, a to zejména vlivem silné poptávky po jejich práci na málo kvalifikovaných pozicích, především v odvětvích zpracovatelského průmyslu a stavebnictví. Tato odvětví krize zasáhla nejsilnějším způsobem. Zaměstnanost cizinců z třetích zemí začala na konci roku 2008 klesat a až do konce sledovaného období klesala přibližně stále stejným tempem. Mezi srpnem 2008 a srpnem 2009 poklesla zaměstnanost cizinců pracujících v ČR na pracovní povolení téměř o čtvrtinu, tedy asi o 28 tisíc pracovníků.

Dynamika růstu počtu cizinců ze zemí EU zpomalila již zhruba v polovině roku 2007. Nástup krize se samozřejmě i u této

skupiny zaměstnanců projevilo poklesem zaměstnanosti na konci roku 2008 a v prvním čtvrtletí roku 2009. Avšak již od května 2009 začal počet cizinců ze zemí EU zaměstnaných v České republice opět zvolna narůstat. Meziročně jejich zaměstnanost poklesla v srpnu 2009 jen asi o 11 tisíc osob, tedy přibližně o 8 %. Poslední trend ukazuje pozvolný nárůst. Cizinci ze zemí EU pracují v České republice ve větší míře v odvětvích služeb a na kvalifikovanějších pracovních místech, které ekonomická krize nezasáhla tak silně jako průmyslová odvětví a méně kvalifikované profese.

Předchozí analýza dlouhodobějších trendů ukázala, že vývoj počtu zaměstnaných cizinců do značné míry souvisí s evidovaným počtem volných pracovních míst. V době ekonomické krize se tento trend potvrzuje pro zaměstnance z třetích zemí, i když pokles zaměstnanosti cizinců má za poklesem počtu volných pracovních míst jisté zpoždění, pravděpodobně zejména z důvodů zákonné výpovědní lhůty. Počty zaměstnanců z EU však vývoj volných pracovních míst příliš nesledují. Začaly se zvyšovat již v květnu 2009, zatímco pokles počtu volných pracovních míst evidovaných úřady práce stále klesá (viz obrázek 12).

Obrázek 12: Vývoj počtu cizinců v postavení zaměstnanců a volných pracovních míst v době ekonomické krize



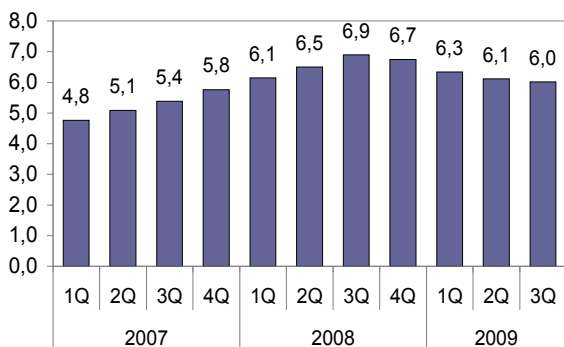
Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009 a MPSV (2009d), datum přístupu: 24.11.2009.

Důvodem může být opět kvalifikační náročnost profesí, ve kterých se občané EU uplatňují. V evidenci úřadů práce se v mnohem větší míře objevují pracovní místa s nižší kvalifikační náročností. Pracovní místa s vyšší kvalifikační náročností jsou obvykle obsazována spíše jinými mechanismy. V době ekonomické krize, po odeznění jejich prvních nejdramatičtějších projevů, mohla poptávka po kvalifikovanějších profesích začít opět pomalu růst, neboť podniky potřebují kvalifikované zaměstnance pro inovativní a restrukturalizační procesy.

Dopady krize udeřily ve větší míře na zahraniční zaměstnance v ČR než na zaměstnance jako celek. Až do 3. čtvrtletí 2008, kdy začal nástup ekonomické krize, podíl cizinců na všech zaměstnancích v ČR rostl, a to bez ohledu na sezónní vlivy. Od té doby začíná setrvale klesat. Přestože i celkový počet zaměstnanců vlivem ekonomické krize klesal, podíl cizinců ukazuje, že zahraniční zaměstnanci byli zasaženi ve větší míře (viz obrázek 13).

To vyplývá jak z jejich odvětvové a profesní struktury, kdy byla zasažena především průmyslová odvětví a nízkokvalifikované profese, ale také z toho, že cizinci v ČR pracovali častěji než populace ČR na nějakou formu flexibilního kontraktu (například jako agenturní zaměstnanci, na dohodu či na dobu určitou). Tyto flexibilní formy úvazků byly s nástupem krize první v pořadí při rušení.

Obrázek 13: Podíl cizinců na všech zaměstnancích (%)

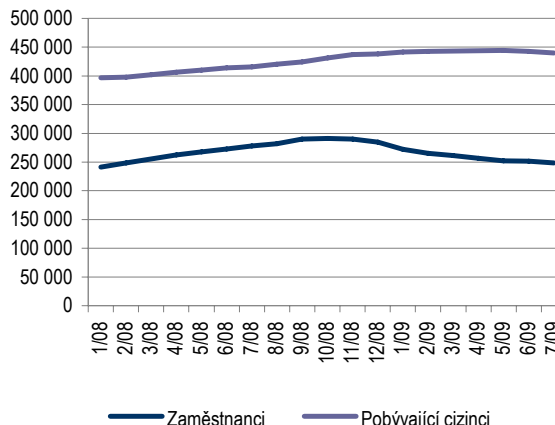


Pozn.: Včetně členů produkčních družstev. Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009 a 2007-2Q/2009 – ČSÚ (2009h), tab. 206; 3Q 2009 – ČSÚ (2009g), datum přístupu: 5.11.2009.

Vlivem ekonomické krize nastal v ČR pokles jak celkové zaměstnanosti, tak absolutního počtu zaměstnanců. Zdálnivě paradoxně se však začal zvyšovat absolutní počet podnikatelů. Ten je z velké části vynucený zaměstnavateli, kteří začali využívat práce svých bývalých zaměstnanců prostřednictvím švarcsystému.

V současné době není možné zjistit, zda podobnou strategii zaujali i cizinci, kteří dříve pracovali v ČR v postavení zaměstnanců, a nakolik tedy skutečně poklesla celková zaměstnanost cizinců v ČR. Údaje o počtu cizinců s živnostenským oprávněním jsou totiž zveřejňovány pouze jednou ročně a nejnovější data pocházejí z konce roku 2008, kdy se ekonomická krize na zaměstnanosti ještě plně neprojevila. Jedná se však o důležitou analytickou otázku při budoucím sledování zaměstnanosti cizinců. Hypotéza se zdá pravděpodobná i proto, že přes pokles počtu zahraničních zaměstnanců nezačaly nijak výrazně klesat počty cizinců, kteří v ČR legálně pobývají (viz obrázek 14). Pokud by se nezačali věnovat jinému typu ekonomické aktivity, nemohli by Tito lidé v České republice nadále legálně pobývat.

Obrázek 14: Vývoj počtu cizinců v postavení zaměstnanců a všech pobývajících cizinců



Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009.

Nelegální práce cizinců

Předcházející analýzy se opíraly o statistiky cizinců, kteří v České republice legálně pobývají a pracují a jsou tedy zachyceni v oficiálních statistikách. Kromě nich však v ČR podobně jako v dalších evropských státech pobývá a pracuje další velké množství cizinců nezákonně či nehlášeně. Tato část subkapitoly o zaměstnávání cizinců se alespoň stručně dotýká problematiky nelegální práce, která musela být ve všech předchozích analýzách z důvodu nedostatku datových zdrojů opomíjena. Nelegální práce cizinců může zahrnovat celé spektrum forem od činnosti ze své podstaty kriminální až po pouhé neohlášení práce cizince, který smí v ČR legálně pracovat. V následujícím textu je nelegální prací rozuměna především práce, která není nutně kriminální sama o sobě, ale jejíž ilegality vyplývá z toho, že ji vykonává pracovník, který k tomu není na území ČR zákonně oprávněn. Nevidovanou prací je myšlena především neohlášená práce občanů zemí EU, kteří jsou oprávněni v ČR bez omezení pracovat, ale jejich zaměstnavatel má povinnost uzavření pracovního poměru ohlašovat.

Nelegální práce má negativní důsledky ekonomické i sociální. Nejsou z ní odváděny daně a povinné odvody, a tudíž snižuje příjmy státního rozpočtu. V profesích s vyšším podílem nelegálních zaměstnanců jsou legální mzdy tlačeny dolů a zhoršují se pracovní podmínky jak pro legálně zaměstnané cizince, tak pro pracovníky z domácí populace. Legální zaměstnanec na pracovním trhu není schopen konkurovat nelegálnímu, neboť je jeho práce z principu dražší. Nelegální zaměstnávání představuje rovněž nekalou konkurenční výhodu zaměstnavatele, neboť snižuje jeho náklady práce v porovnání se zaměstnavateli, kteří zaměstnávají pracovníky legálně, a tedy musejí dodržovat zákoník práce a platit za zaměstnance zákonné odvody.

Nelegální práce a pobyt s sebou kromě již zmíněných ekonomických důsledků nese i problémy sociální. Jakékoli postavení člověka mimo zákon nese riziko další kriminality. Důležitou otázkou je, jak nakládat se zjištěnými nelegálními migranty a se zaměstnanci, kterým například v důsledku ekonomické krize skončilo povolení k zaměstnání, a jak by se v této situaci měla dělit zodpovědnost a případné náklady spojené s repatriací apod. Status nelegálního zaměstnance s sebou přináší řadu negativních důsledků i pro samotného migranta a v řadě případů je nedobrovolný. Mnoho migrantů

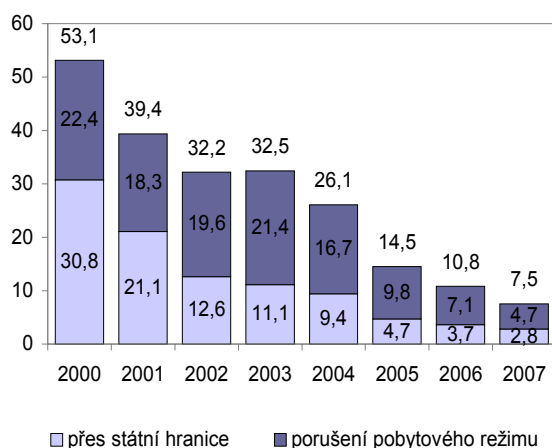
přicházejících do České republiky využívá služeb zprostředkovatelských agentur, ať již legálních či nelegálních a působících z České republiky či přímo v migrantově původní zemi. Často se stává, že se migranti a jejich rodiny silně zadluží, aby mohli začít pracovat v hostitelské zemi. Ztráta zaměstnání, ze které následně v řadě případů vyplývá i ztráta pracovního povolení, případně povolení k pobytu, pak staví migranta do velmi obtížné životní situace. V případě návratu do země původu by vzhledem k tamější mzdové úrovni nebyl schopen ze svého příjmu dluh splácet. Nelegální práce v hostitelské zemi, která zaručí vyšší příjem, je tak pro migranta v podstatě jediným řešením (viz Drbohlav, D., 2008).

Jakkoli hlavní odpovědnost za řešení situace ztráty zaměstnání a povolení k pobytu leží na migrantovi samotném, ve velké většině případů toho z výše uvedených důvodů není schopen. Náklady na repatriaci by teoreticky mohly nést další subjekty zapojené do celého procesu – hostitelská země, popřípadě zaměstnavatel či zprostředkovatelská agentura. Objevují se návrhy, že by si stát zajistil krytí těchto výdajů například prostřednictvím plateb do fondu od zaměstnavatelů či agentur zaměstnávajících cizince. Nepřiměřené míře zadlužení, která omezuje možnost návratu, je možné bránit jen velmi obtížně. Jediným možným řešením je důslednější kontrola agentur, které mohou zprostředkovávat cizincům zaměstnání na území daného státu, a spolupráce s vládami zemí, odkud cizinci přicházejí. Ta je však vzhledem k politické situaci možná pouze v některých případech.

Nelegální a nevidovaná zaměstnanost je problémem i z hlediska monitorování pracovního trhu a výkonu ekonomiky. Produkt vyrobený nelegálními pracovníky je ve statistikách považován za vyrobený zaměstnaností legální, což zkresluje představu o produktivitě práce. Vzhledem k tomu, že nelegální zaměstnanost se koncentruje především v některých odvětvích, může být toto zkreslení i přes celkově zanedbatelný rozsah nelegální zaměstnanosti poměrně významné.

Rozsah nelegální migrace a zaměstnanosti je ze samé její podstaty obtížné měřit. Podle statistik zachycené ilegální migrace se počet ilegálních migrantů v posledních letech výrazně snižuje (viz obrázek 15). Pokud tedy nedochází k drastickému poklesu efektivity práce policie v této oblasti, můžeme se domnívat, že celkově ilegální migrace stále klesá.

Obrázek 15: Zachycená ilegální migrace (tis.)



Pramen: ČSÚ (2009b), datum přístupu: 2.11.2009.

Nelegální zaměstnanost však není totožná s ilegální migrací. Někteří nelegálně pracující mohou v ČR legálně pobývat, nicméně jejich povolení k pobytu je neopravňuje k zaměstnání či podnikání. Rozsah ilegální práce je velmi těžké vyčíslit. Usuzovat na něj lze například z kontrol prováděných úřady práce. Ty v roce 2007 zkontrolovaly necelých 22 tis. zahraničních pracovníků, z toho téměř 4 tis., tedy asi 17 %, nebylo evidovaných. U 7 % osob se jednalo o nelegální práci, u 10 % o nesplnění ohlašovací povinnosti. Nejčastěji se jednalo o občany Slovenska a Ukrajiny, kteří tvoří nejpobytější skupinu cizinců, jež u nás pracují. (viz MPSV, 2008). Pokud by výsledek kontrol ukazoval skutečnou míru nelegální práce, znamenalo by to, že u nás pracuje neevidované či nelegálně přes 60 tisíc pracovníků. Takovéto zobecnění je však velmi aproximativní, neboť kontroly neprobíhají příliš systematickou ani reprezentativní formou.

Expertní odhady počtu nelegálních migrantů v ČR se pohybují v širokém rozpětí mezi 17 000 a 300 000 (viz Drbohlav, D., 2008, str. 178). Medián počtu nelegálních pracovníků podle delfské metody odhadů odborníků v roce 2005/6 se pohyboval mezi 100 až 150 tisíci., ale ani zde nepanovala nijak silná shoda (viz tabulka 5). Takto vysoká nelegální zaměstnanost by tvořila téměř 3 % celkové zaměstnanosti v ČR. Vysoká míra nelegální práce cizinců je ovlivněna tím, že v ČR je poměrně rozšířena práce na černo i u domácí populace, obvykle ve formě přivýdělku k legálnímu zaměstnání nebo nepřiznaním části práce vykonané v rámci podnikatelské činnosti.

Tabulka 5: Pravděpodobný počet nelegálně ekonomicky činných migrantů v ČR

Kategorie	Odpovědi respondentů (%)
0 – 39 999	11
40 000 – 99 999	33
100 000 – 149 000	19
150 000 – 199 999	19
200 000 a více	19

Poznámka: Součet přesahuje 100 % kvůli zaokrouhlování. Pramen: Drbohlav, D., 2008.

Za tradiční odvětví práce na černo jsou považovány zemědělství, stavebnictví a málo produktivní průmyslové výroby, drobný obchod, hotely a restaurace. Nicméně i nelegální práce reflektuje proměny ekonomiky a nově začíná být vidět též ve sféře personálních služeb (péče o děti, úklid, čištění). Ve všech případech se jedná o odvětví s velkým objemem ručních prací, nízkou produktivitou a sezónním charakterem prací. Nelegální práce se však nově dostává i do odvětví s vyšší kvalifikační náročností, kde ji podporuje například rozšiřování informačních technologií, díky nimž mohou samozaměstnávající se osoby poměrně snadno pracovat nelegálně (viz Drbohlav, D., 2008, str.69 a 72). Největší podíl nelegálních pracovníků pochází podle názorů odborníků jednoznačně z Ukrajiny, dále pak z Ruska a Vietnamu. (viz tamtéž, str. 109). Je však třeba si uvědomit, že se jedná o země, které mají z třetích zemí zároveň nejvyšší zastoupení legálních pracovníků v ČR.

Nelegální i legální zaměstnanost cizinců představuje na českém trhu práce relativně nový a stále důležitější fenomén. Vzhledem ke stárnutí české populace a nedostatku pracovníků v některých profesích, který začíná být na českém trhu práce patrný, bude význam pracovníků ze zahraničí pro ČR i nadále důležitý. Je proto třeba hledat cesty efektivního zapojování cizinců na českém trhu práce, minimalizace nelegální nezaměstnanosti a využívání kvalifikací cizinců, kteří do České republiky přicházejí pracovat.

3.2 Flexibilní pracovní úvazky

Globalizace ekonomiky, technologický rozvoj spojený s rostoucím tempem měnících se nároků na pracovní sílu a snaha o zachování konkurenceschopnosti v těchto podmínkách s sebou přináší důraz na snadnou a rychlou přizpůsobivost (flexibilitu) lidských zdrojů. Do popředí zájmu analytiků a politiků se v posledních letech dostává koncept tzv. flexicurity (někdy překládáno jako „flexjistota“), který vyjadřuje úsilí o dostatečnou pružnost trhu práce při zachování přiměřených sociálních jistot a ochrany zaměstnanců.

V této kapitole se budeme věnovat důležité složce flexibility trhu práce, kterou je flexibilita forem zaměstnávání. Možnosti flexibilního pracovního úvazku a pracovní doby hrají důležitou úlohu při sladování pracovního a soukromého života. Očekávané zrychlující se stárnutí populace v příštích desetiletích a rostoucí nutnost zvyšovat zaměstnanost i těch osob, které jsou v současné době často zcela mimo trh práce (např. rodiče na rodičovské dovolené, starší osoby, zdravotně postižení atd.), bude mít za následek i četnější využívání flexibilních pracovních úvazků přizpůsobených individuálním potřebám jednotlivců a skupin.

Pojem „flexibilní formy zaměstnávání“ nemá ostré hranice. Legislativní vymezení flexibilních forem práce v České republice je popsáno v boxu 5. Zmíněny jsou i další alternativní způsoby organizace práce, které bývají také využívány, ačkoli nejsou v současné době výslovně definovány. V různých zemích jsou však jednotlivé alternativy vymezeny různě, jejich uplatňování má různá pravidla, případně se nemusí v dané zemi vůbec vyskytovat. Jejich pojetí a výčet se liší i v jednotlivých studiích nebo pojednáních.

Česká republika poskytuje ve srovnání s ostatními zeměmi EU velmi vysokou legislativní ochranu zaměstnání v případě standardních pracovních poměrů (práce na dobu neurčitou). Dočasné pracovní smlouvy jsou naopak regulovány relativně málo. Změny Zákoníku práce, ke kterým dochází v posledních letech, se snaží tuto situaci postupně vyrovnávat. Na jedné straně je zaváděna větší volnost do pracovních smluvních vztahů (princip „co není zakázáno je dovoleno“) a usnadňován proces propouštění zaměstnanců. Větší volnost mají i sociální partneři při sjednávání flexibilních forem práce a tyto úpravy se také častěji objevují v kolektivních smlouvách (viz Nekolová, 2008). Na druhé straně je zvyšována legislativní ochrana pro zaměstnance na dobu určitou a agenturní zaměstnance, např. zákazem řetězení smluv na dobu určitou po dobu delší než dva roky.

Přes tyto poměrně rychle postupující změny legislativy je dosud aktivní využívání flexibilních forem práce v ČR nižší než ve většině evropských zemí. Potvrdilo to mimo jiné dotazníkové šetření, které v ČR realizoval v roce 2008 Svaz průmyslu a dopravy. Šetření se uskutečnilo v rámci projektu Promotion of Flexible Form of Work through Social Dialogue from Employers' Perspectives (Podpora flexibilních forem práce z pohledu zaměstnavatelů prostřednictvím sociálního dialogu). Dotazníky byly získány od 114 tuzemských firem a srovnávány s výsledky osmi dalších evropských zemí. Bylo zjištěno, že některou z flexibilních forem⁶ práce sice u nás uplatňuje 79 % podniků, nicméně v celkovém objemu pracovních úvazků představují tyto formy pouze 5 %, což je pod průměrem EU. Nejčastěji je využívána klouzavá pracovní doba (86 % z podniků, které využívají flexibilní pracovní

úvazky, což odpovídá přibližně 68 % všech dotázaných podniků) a práce na částečný úvazek (přibližně 40 % všech dotázaných podniků). Část podniků nabízí i možnost práce z domova (přibližně 30 %). Ostatní flexibilní formy práce, které byly předmětem šetření, jsou v ČR využívány už méně (např. postupný odchod do důchodu – 17 %, sdílení práce – 9 %).

Box 5: Flexibilní formy zaměstnání v českém pracovním právu

Základní možnosti flexibilního zaměstnávání stanovuje v ČR Zákoník práce. Z hlediska trvání pracovního poměru rozlišuje **pracovní poměr na dobu určitou**, u něhož je výslovně sjednána doba trvání, a **pracovní poměr na dobu neurčitou**. Pracovní poměr na dobu určitou (i opakovaný) je mezi týmiž účastníky omezen na maximální dobu celkem dvou let. Výjimky, kdy pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen na dobu delší, tvoří hlavně situace, kdy se jedná o zástup za zaměstnance dočasně nepřítomného z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance (v praxi zejména po dobu mateřské a rodičovské dovolené).

Zákoník práce dále vymezuje **dohody o práci konané mimo pracovní poměr**, kde zaměstnavatel není povinen vymezovat zaměstnanci pracovní dobu. Patří sem dohoda o provedení práce, jejíž maximální rozsah je 150 hodin ročně, a dohoda o pracovní činnosti, jejíž maximální rozsah je v průměru polovina týdenní pracovní doby.

V rámci pracovního poměru je možno sjednat tzv. **zkrácený nebo částečný pracovní úvazek** – tj. pracovní dobu kratší než je stanovená týdenní (ve většině povolání 40 hodin), za kterou zaměstnanci přísluší odpovídajícím způsobem snížená mzda. Pracovní doba může také být různým způsobem flexibilně rozvržena. Tzv. **nerovnoměrná pracovní doba** umožňuje rozepsat pracovní dobu na směny (maximálně dvanáctihodinové) podle potřeb podniku nebo event. podle potřeb zaměstnance. **Pružná pracovní doba** znamená, že si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby v rámci úseků vymezených zaměstnavatelem, přičemž mezi nimi je vložen časový úsek, kdy je povinen být na pracovišti. Povinnou pracovní dobu musí zaměstnanec odpracovat nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Při využívání **konta pracovní doby** je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance a vyrovnávací období může být až 26 týdnů (konto pracovní doby řeší zejména velké sezónní výkyvy v objemu práce).

Kromě těchto Zákoníkem práce výslovně definovaných forem zaměstnávání je možné využívat dále např. tyto varianty: **práce z domova (homeworking)**, kdy zaměstnanec pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele, sám si rozvrhuje pracovní dobu. Při **práci na dálku (teleworking)** zaměstnanec rovněž pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele (v terénu) a je v kontaktu pomocí telekomunikace. **Sdílení pracovního místa více zaměstnanci**, kdy se o pracovní náplň jednoho pracovního místa dělí dva nebo více zaměstnanců pracujících na částečné pracovní úvazky a pracovní dobu si rozdělují dohodou. V případě využívání tzv. **stlačeného pracovního týdne** je plná týdenní pracovní doba soustředěna do čtyř delších dnů a pátý den má zaměstnanec volno.

⁶ Do průzkumu nebyly zahrnuty dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce ani pracovní smlouva na dobu určitou.

K obdobným závěrům došla i Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ), která rovněž v roce 2008 realizovala mezi svými členy průzkum flexibilních forem zaměstnání (ČSRLZ, 2008). Firmy byly dotazovány i na dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a o provedení práce), které se ukázaly jako nejčastěji využívaný typ flexibilních pracovních úvazků (nabízí je cca 90 % dotázaných firem⁷). Další zjištění již víceméně odpovídala výsledkům šetření Svazu průmyslu. Hojně využívané jsou zkrácené úvazky a pružná pracovní doba (obojí nabízí zhruba 80 % dotázaných firem). Práci z domova při zkráceném pracovním úvazku umožňuje některým ze svých zaměstnanců 36 % z dotázaných firem. Ostatní zkoumané možnosti flexibilní práce jsou nabízeny už méně: práce z domova při plném úvazku – 12 %, sdílení pracovního místa – 11 %, stlačený pracovní týden – 6 %.

Možnosti srovnání šetření Svazu průmyslu a ČSRLZ jsou omezené, neboť zkoumala různé formy flexibilní práce, které ani v jednom případě nekopírují přesně členění forem práce, jak je vymezuje česká legislativa. Mírně pozitivnější výsledky, které získala ČSRLZ, mohou být důsledkem toho, že průzkum realizovala převážně mezi svými členy a lze tedy předpokládat, že se jednalo o zaměstnavatele kladoucí vyšší důraz na péči o lidské zdroje.

Důvody, proč jsou v ČR flexibilní formy práce stále využívány méně než ve většině zemí EU, leží v kombinaci několika příčin. Jejich podpora ze strany státu je nedostatečná, zaměstnanci o ně jeví jen malý zájem, neboť pro většinu z nich za stávajících podmínek nejsou výhodné (viz dále), a velká část zaměstnavatelů se jich obává jako rizikových. Např. z průzkumu SPČR vyplývá, že téměř polovina dotázaných zaměstnavatelů se obává, že zaměstnanci ve flexibilních formách pracovního vztahu se budou méně vzdělávat, téměř polovina zaměstnavatelů je také přesvědčena, že využívání flexibilních forem práce vyžaduje změnu stylu řízení lidských zdrojů, třetina zaměstnavatelů se domnívá, že flexibilní formy práce znamenají nižší kontrolu nad pracovní dobou zaměstnanců (z těch zaměstnavatelů, kteří alternativní formy vůbec nevyužívají, je o tomto přesvědčena téměř polovina).

V mnoha otázkách výsledky šetření vypovídaly o velkém rozporu mezi názory podniků, které využívají flexibilní formy zaměstnávání, a těch, které s jejich využíváním nemají zkušenosti. Výsledky šetření nezohledňovaly oblast činnosti dotázaných firem, která do značné míry ovlivňuje, nakolik je pro ně využívání flexibilních forem práce realizovatelné a výhodné, a tedy i pravděpodobnost, zda s nimi mají či nemají zkušenost. Přesto však tento rozpor stojí za pozornost. Podniky bez zkušeností vnímaly rizika jako závažnější, výhody většinou jako menší, případně viděly potenciální výhody jinde, než kde je podniky využívající flexibilní formy zaměstnávání skutečně uváděly na základě své zkušenosti. Podniky nevyužívající alternativní formy zaměstnávání také mnohem častěji (40 %) uváděly, že o nich nemají dostatek informací. Lze tedy dovozovat, že zkreslené představy nebo nízká informovanost zaměstnavatelů jsou jednou z důležitých bariér většího rozšíření flexibilních forem práce v ČR. Příkladem jsou výpovědi zaměstnavatelů o zvýšených administrativních nákladech spojených s využíváním flexibilních forem zaměstnání. Z podniků, které tyto formy využívají, odpovědělo pouze 16 %, že to znamená zvýšené administrativní náklady, zatímco 53 % z nich s tímto tvrzením

nesouhlasí. Naopak mezi podniky, které flexibilní formy práce neuplatňují, je 57 % přesvědčeno o zvýšených administrativních nákladech. Tato zjištění naznačují, že tento často zmiňovaný argument proti flexibilním formám zaměstnávání je buď předsudkem nebo oprávněnými obavami pramenícími z těžko vyčíslitelných organizačních a kapacitních nákladů na přechod k nové organizaci práce. Nicméně firmy, ve kterých jsou již flexibilní formy práce zavedeny a fungují, vyšší administrativní náklady nepociťují.

Zaměstnavatelé byli také dotazováni na potenciální výhody flexibilních forem práce a shledali jich poměrně velký počet. Nejvíce zaměstnavatelů se domnívá, že využívání flexibilních forem práce může pomoci udržet v podniku kvalitní zaměstnance, kteří by jinak odešli (64 %), že může zvýšit subjektivní spokojenost a motivaci zaměstnanců (62 %), že umožní zvýšit počet hodin provozu, aniž by došlo k nárůstu přesčasových hodin (60 %). Velká část zaměstnavatelů také zahrmla mezi výhody možnost flexibilnějšího plánování během období vyšší či nižší ekonomické aktivity (např. sezónní výkyvy, období recese), včetně flexibilnějších možností pokrytí období nemoci nebo dovolených (54 %), dále rozšíření možností nábory zaměstnanců (49 %) nebo snížení nákladů vzniklých kvůli fluktuaci, absenci a nábory zaměstnanců (34 %).

Do budoucna velká část zaměstnavatelů vyjadřuje zájem počet flexibilních úvazků zvýšit (např. z dotázaných v rámci průzkumu ČSRLZ jich je 54 %). Další rozvoj těchto forem práce bude patrně podpořen i důsledky ekonomické krize, která bude nutit podniky redukovat počet pracovních míst, ale zároveň nabízet alternativní formy práce kvalitním zaměstnancům, které si budou chtít udržet i do budoucna (viz SPČR, 2008).

Míra uplatňování flexibilních forem pracovních úvazků je do značné míry ovlivněna velikostí a typem činnosti podniku. Ačkoli pro malou firmu může být organizačně náročné a potenciálně ohrožující koordinovat práci při vyšším podílu zaměstnanců využívajících velkou volnost (viz tamtéž), mezinárodní průzkum ECWS⁸ ukázal, že, pokud jde o částečné úvazky, ve většině zemí EU včetně ČR je častěji využívají lidé pracující v menších firmách (nebo v malých lokálních pobočkách firem) do deseti, případně padesáti zaměstnanců. V mnoha zemích (netýká se ČR) je však patrný nárůst tohoto podílu opět u skupiny největších firem či poboček (přes 250 zaměstnanců). Míra uplatňování flexibilních forem práce se značně liší i v různých odvětvích (viz níže), neboť jednotlivé formy jsou pro různé typy činnosti různě vhodné. Pro konkrétnější analýzu byly zvoleny dvě formy flexibilní práce – částečné úvazky a termínované pracovní smlouvy.

Částečné pracovní úvazky

Zkrácené pracovní úvazky jsou v ČR využívány v mnohem menší míře než je průměr EU. Patříme dokonce mezi země s jejich nejnižším podílem na pracovních úvazcích – 5,6 % (viz tabulka 6). V ČR o ně není velký zájem ani na straně zaměstnanců ani na straně zaměstnavatelů. Důležitým důvodem nezájmu zaměstnanců je nižší mzda spojená s nižším pracovním úvazkem. Tomu odpovídá fakt, že nejnižší podíly částečných úvazků nacházíme v zemích s relativně nižší hospodářskou úrovní. Nicméně zřetelně vyšší podíl částečných úvazků než ČR vykazuje např. i Turecko nebo Rumunsko, což ukazuje, že hospodářská úroveň a relativní výše příjmů není zcela určujícím faktorem.

⁷ Průzkumu ČSRLZ se zúčastnilo 105 firem, z nichž převážná většina patřila do skupiny o 500 až 3000 zaměstnancích.

⁸ European Working Conditions Survey (Eurofound, 2005).

Dalším důvodem, proč zaměstnanci nepreferují částečný úvazek je skutečnost, že od takto zaměstnaných je často očekáváno více práce než by odpovídalo jejich úvazku a obecně rozšířená kultura neoficiálních přesčasů je nutí podávat výkon vyšší než odpovídá mzdovému ohodnocení. Zaměstnanci na částečný úvazek také bývají vyloučeni z programů a benefitů, které firmy poskytují zaměstnancům na plný úvazek (např. nedostávají stravenky, příspěvky na penzijní připojištění nebo životní pojištění, příspěvky na volnočasové aktivity, nejsou zařazeni do kariérních plánů, podporování v dalším vzdělávání atd.).

Tabulka 6: Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti (2Q 2009, %)

	Celkem	Věk			
		15-24	25-49	50-64	65 a více
NL	48,2	73,6	40,9	46,9	79,7
SE	27	48,2	22	25,5	68,8
DE	26,3	22	25,3	27,5	69,7
UK	26,1	38,1	20,9	28	67,6
DK	25,8	60,5	16,5	23,3	63,6
AT	24,9	18,3	25,1	24,7	70,7
BE	23,2	25,8	20,9	28,4	61,6
EU-15	21,6	31,3	19	22,1	57,7
IE	20,8	33,4	17,1	23,9	39,8
EU-27	18,8	28,1	16,1	19,7	53,6
FR	17,1	21,7	15,4	18,9	53,3
IT	14,4	20,2	15	10,6	25,5
FI	13,4	35,7	8	12,9	59,7
ES	12,9	25,5	12,1	10,7	30,5
EE	11,7	16,3 ^u	9,5	10,8	57,8 ^u
PT	11,7	12,9	6,3	13,5	58,5
TR	11,3	12	8,5	19,4	35,2
SI	10,7	37,5	5,8	10,7	45,9
RO	10	14,7	6,7	12,1	35,8
LT	8,6	10 ^u	7	10,7	28,1 ^u
PL	8,6	14,4	5,5	12,2	56,2
CY	8,4	15,4	6,2	7,5	43,8
LV	8,1	17	5,7	8,3	20,6
GR	6	14,8	5,3	4,9	19
CZ	5,6	8,1	3,9	6,1	53,1
HU	5,6	7,5	4,3	7,3	50,4
SK	4	4,8	3,2	5,3	39,2 ^u
BG	2,6	3,4 ^u	1,9	3,3	19,2 ^u

Poznámka: u – nespolehlivá data. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: lfsq_eggga, datum přístupu: 30.10.2009.

Skutečnost, že subjektivní hodnocení kvality zaměstnání na částečný úvazek je často ve srovnání s plným úvazkem horší, potvrzují zjištění výzkumu EWCS. Pro téměř všechny země EU včetně ČR platí, že osoby pracující na částečný úvazek mají v průměru výrazně méně podřízených než osoby pracující na plný úvazek. Práce na částečný úvazek je tedy spojena častěji s nižšími pracovními pozicemi. Je to logické vzhledem ke zřejmému faktu, že manažerské pozice spojené s vedením podřízených bývají charakterizovány vyšší náročností a nutností kontroly celého pracovního procesu a vyžadují tedy plnou přítomnost na pracovišti.

Jako téměř pravidlo mezi zeměmi EU včetně ČR se také ukázalo, že zaměstnanci na plný úvazek významně častěji spatřují ve svém zaměstnání perspektivu další kariéry. Ve většině zemí také pracovníci s plným úvazkem častěji uvádějí, že mají v zaměstnání příležitost se vzdělávat. V ČR je tento

trend také naznačen, ale vzhledem k malé velikosti souboru se výsledek nepotvrdil jako statisticky významný. Přibližně v polovině zemí EU se pracovníci na částečný úvazek častěji obávají, že by mohli v následujícím půl roce přijít o zaměstnání. V ČR tento výsledek rovněž nebyl potvrzen jako statisticky významný. V neposlední řadě ve většině zemí EU mají zaměstnanci na plný úvazek v zaměstnání častěji přátele, což lze považovat za jeden z ukazatelů dobrého pocitu v zaměstnání a subjektivní spjatosti s organizací. Rozdíl však oproti částečným úvazkům není veliký a v mnoha zemích včetně ČR nevyšel jako statisticky významný.

Zjištění výzkumu EWCS ukazují i na pozitiva částečných úvazků. Např. ve většině evropských zemí zaměstnanci na částečný úvazek uvádějí častěji, že jejich pracovní doba vyhovuje jejich rodinným potřebám a dalším sociálním závazkům. V ČR je rozdíl v odpovědích malý a není statisticky významný. Nepotvrdilo se zde ani, že by zaměstnanci na částečný úvazek byli méně spokojeni se svoji mzdou vzhledem k odvedené práci než zaměstnanci na plný úvazek.

Zaměstnavatele odrazuje od poskytování částečných úvazků obava ze zvýšených administrativních a organizačních nákladů spojených s faktem, že stejné množství práce je rozděleno mezi více zaměstnanců, dále představa, že člověk pracující na částečný (zejména výrazně kratší – např. poloviční) úvazek není plně soustředěn na své úkoly, chybí mu kontinuita práce v týmu atd. (Nevýhody, které vnímají zaměstnavatelé na flexibilních formách zaměstnávání jako takových zjišťovalo šetření Svazu průmyslu v roce 2008 – viz výše.)

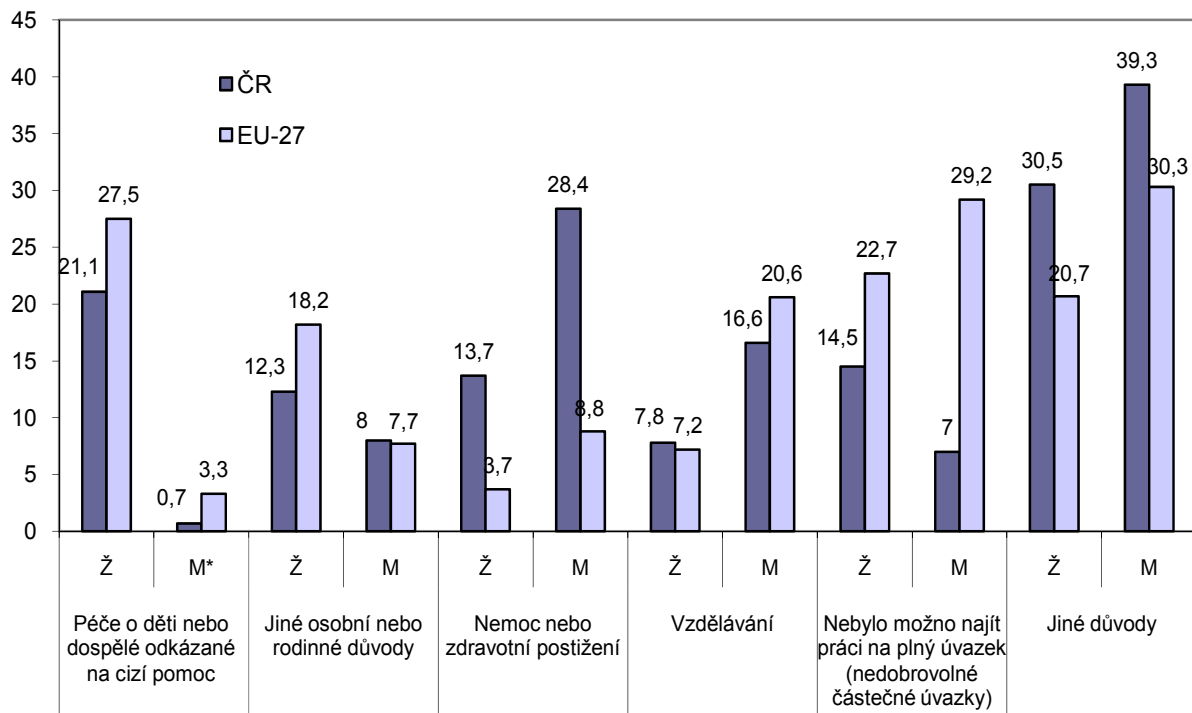
V České republice chybí také jakýkoli systém podpory částečných úvazků ze strany státu, včetně systematické podpory informační, který existuje v mnoha zemích západní Evropy. Časté jsou např. finanční pobídky: úlevy na daních (Velká Británie), snížení příspěvků na sociální zabezpečení (Francie, Belgie), přímé dotace zaměstnavatelům nebo zaměstnancům (viz Kotrusová, 2006). Ve Velké Británii proběhla již v roce 2000 kampaň s cílem podpořit zaměstnavatele, aby zaváděli flexibilní formy práce („Work Life Balance Campaign“) (viz ILO, 2005).

Z tabulky 6 je rovněž patrné, že podíl osob, které pracují ve svém hlavním zaměstnání na částečný úvazek, je v ČR velice nízký ve všech věkových kategoriích. Ve věkové skupině 15-24 let činí 8,1 % úvazků (průměr EU-27 pro tuto věkovou skupinu je 28,1 %). Pouze ve skupině osob v důchodovém věku (sledováno jako věková skupina 65 let a více) je podíl částečných úvazků na všech pracovních úvazcích výrazně vyšší (53,1 %). Nicméně ani tato hodnota nepatří v evropském srovnání mezi vysoké – blíží se průměru EU-27 (53,6 %).

V průměru odpracují zaměstnanci na částečný úvazek v ČR 22 hodin týdně⁹, což je přibližně 52 % času, který průměrně odpracují lidé zaměstnaní na plný úvazek. I v ostatních evropských zemích je tento údaj podobný, přibližně polovina pracovní doby plného úvazku: průměr EU-27 je 19,9 hodin, což odpovídá 48 % průměrného plného úvazku v EU-27. Zemí s relativně nejkratšími částečnými úvazky je Německo (18,1 hodin, tj. 43 % průměrného plného úvazku), nejdelší částečné úvazky mají v Rumunsku (24,4 hodin, tedy 60 % průměrného plného úvazku).

⁹ Data za 2Q 2009. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: lfsq_ewhun2, datum přístupu: 11.11.2009. Sledována byla reálné odpracovaná doba, včetně placených i neplacených přesčasů.

Obrázek 16: Důvody práce na částečný pracovní úvazek u žen a u mužů (2008, %)



Poznámka: * Za ČR nespolehlivá data. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: lfsa_epgar, datum přístupu: 4.11.2009.

Podíl částečných úvazků se v ČR dlouhodobě příliš nemění. Od roku 2001 do roku 2008 osciloval v rozmezí 4,8 % až 5,1 %¹⁰. Mezi roky 2008 a 2009 (jedná se o hodnoty za 2. čtvrtletí) došlo v důsledku ekonomické krize k výraznějšímu růstu (z 5 % na 5,6 %). Absolutní počet osob zaměstnaných na částečný úvazek stoupl, přestože celková zaměstnanost klesla. Tento výsledek však stále patří mezi ty méně výrazné nárůsty v rámci EU. V Estonsku, kde stoupl podíl částečných úvazků nejvíce, jde o nárůst z 6,4 % na 11,7 %, na Slovensku z 2,2 % na 4 %. V průměru země EU-27 vykazují mírný pozvolný nárůst od roku 2001, v posledním meziročním srovnání výraznější (16,4 % v roce 2000, 18,3 % v roce 2008 a 18,8 % v roce 2009).

Pro všechny sledované země platí, že procento částečných úvazků je vyšší mezi ženami než mezi muži (údaje za 2. čtvrtletí 2009). Lze přitom vysledovat tendenci, že v zemích, kde je využívání částečných úvazků více rozšířeno, je tento rozdíl výraznější. V zemích jako je Belgie, Německo, Rakousko, Francie je procento částečných úvazků mezi ženami přibližně pětkrát vyšší než mezi muži. K nim se přidávají i jihoevropské země – Itálie a Španělsko. Země, kde patří částečné úvazky spíše k okrajovým typům zaměstnání, je i vyrovnanější jejich rozšíření mezi muži a ženami (Rumunsko, Litva, Bulharsko, Slovensko – procento žen je přibližně 1,2 – 1,5 krát vyšší než mužů).

Lze se domnívat, že tyto skutečnosti na jedné straně do-
svědčují fakt, že v zemích s vyššími průměrnými příjmy si ženy častěji mohou dovolit využívat částečný úvazek, na straně druhé se v některých zemích odrážejí tradiční vzorce chování, kdy plná pracovní aktivita je charakterističtější pro muže a ženy mají častěji těžiště svých aktivit mimo zaměst-

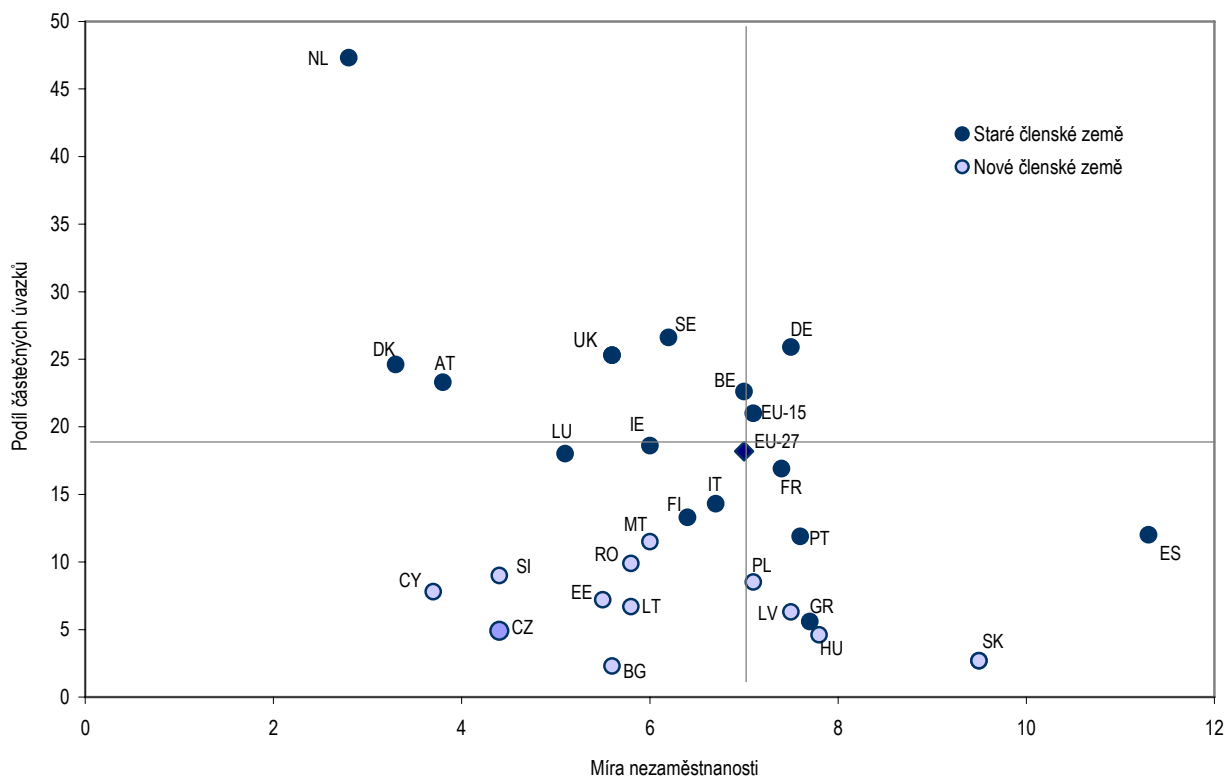
nání – např. v domácnosti. Česká republika je jednou z výjimek v naznačené tendenci. Ačkoli je celkové využívání částečných úvazků velmi nízké, rozdíl mezi muži a ženami je poměrně značný. Ženy pracuje na částečný úvazek 9,2 %, zatímco mužů pouze 2,8 %, tedy 3,3 krát nižší podíl.

Zaměstnanci pracující v ČR na částečný úvazek si tuto skutečnost ve valné většině vybrali dobrovolně na základě určitých osobních nebo rodinných důvodů. Podíl těch, kteří mají částečný úvazek nedobrovolně (tzn. preferovali by práci na plný úvazek, ale nesehnali ji), činí pouze 12,6 % ze všech částečných úvazků a od roku 2005 se stále snižuje. Jedná se o příznivý fakt, zvláště ve srovnání s průměrem EU-27, kde podíl nedobrovolných částečných úvazků byl v roce 2008 téměř čtvrtinový (24,2 %), a na rozdíl od ČR v posledních letech vykazuje spíše vzrůstající tendenci.

Mezi důvody, proč si zaměstnanec vybral práci na částečný úvazek převažují v ČR u mužů i u žen blíže nespecifikované „jiné důvody“ – 39,3 % mužů a 30,5 % žen pracujících na částečný úvazek (viz obrázek 16). U mužů jsou pak na druhém místě důvody vlastního onemocnění nebo zdravotního handicapu (28,2 %) a na třetím místě vzdělávání (16,6 %). U žen je na druhém místě péče o děti nebo jiné osoby odkázané na cizí pomoc (21,1 %) a třetí je skutečnost, že nemohly najít práci na plný úvazek (14,5 %). U mužů je tento důvod druhý nejméně početný (za péčí o děti nebo jiné závislé osoby), což dokládá nepříliš příznivý jev z hlediska rovného přístupu k zaměstnání, že totiž ženy v ČR, které pracují na částečný úvazek, mnohem častěji než muži musely tuto formu zaměstnání volit „z nouze“. ČR se v zastoupení tohoto důvodu výrazně odlišuje od evropského průměru. Tento rozdíl je ve velké míře způsoben odlišnými odpověďmi mužů v ČR, kteří tento důvod uváděli v pouhých 7 % oproti 29,2 % v EU-27. Situaci ještě podtrhuje fakt, že ve většině evropských zemí je rozdíl mezi podílem mužů a

¹⁰ Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: lfsq_epgga, datum přístupu: 10.11.2009.

Obrázek 17: Souvislost míry nezaměstnanosti a podílu částečných úvazků v ekonomice (2008, %)



Poznámka: podrobné poznámky k datům - viz EUROSTAT, LFS. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kódy tabulek: lfsa_urgan, lfsa_eppga, datum přístupu: 29.12.2009.

žen uvádějících tento důvod právě opačný než v ČR, procento mužů je vyšší – 29,3 % oproti 22,7 % žen (průměr EU-27). Tento poměr není ovlivněn zeměmi s nižší hospodářskou úrovní ani novými členskými zeměmi, neboť EU-15 dosahuje v průměru velice podobných hodnot (28,9 % mužů a 22,8 % žen) jako EU-27. Spolu s vysokým podílem mužů, kteří v ČR pracují na částečný úvazek ze zdravotních důvodů, je to dalším dokladem, že tato forma zaměstnání je u českých mužů spíše okrajovým fenoménem, nikoli jednou ze standardních voleb, se kterou by běžně počítali zaměstnanci i zaměstnavatelé. Relativně nízké zastoupení nedobrovolných částečných úvazků ve srovnání s evropským průměrem může souviset i se skutečností, že čeští zaměstnavatelé zaměstnávání na částečný úvazek nepreferují a v nabídce pracovních míst nejsou částečné úvazky příliš zastoupeny. Má-li v ČR člověk zájem pracovat, je více pravděpodobné, že nalezne zaměstnání na plný úvazek, než že bude nucen nedobrovolně přijmout úvazek částečný. Naproti tomu v zemích, kde je zastoupení částečných úvazků v nabídce pracovních míst vyšší, se také mohou daleko častěji stávat pro uchazeče o zaměstnání „výchozíkem z nouze“

Souvislost podílu částečných úvazků a míry nezaměstnanosti při srovnání mezi zeměmi EU znázorňuje obrázek 17. Je patrné, že statistická závislost mezi těmito dvěma ukazateli pro všech 27 zemí EU není příliš silná. Korelační koeficient pro všechny země je sice -0,38, avšak na tomto výsledku se do značné míry podílejí tři vybočující výsledky (Nizozemsko, Španělsko a Slovensko), bez nichž činí korelační koeficient pouze -0,12. Ukázalo se, že silnější souvislost mezi podílem částečných úvazků a mírou nezaměstnanosti

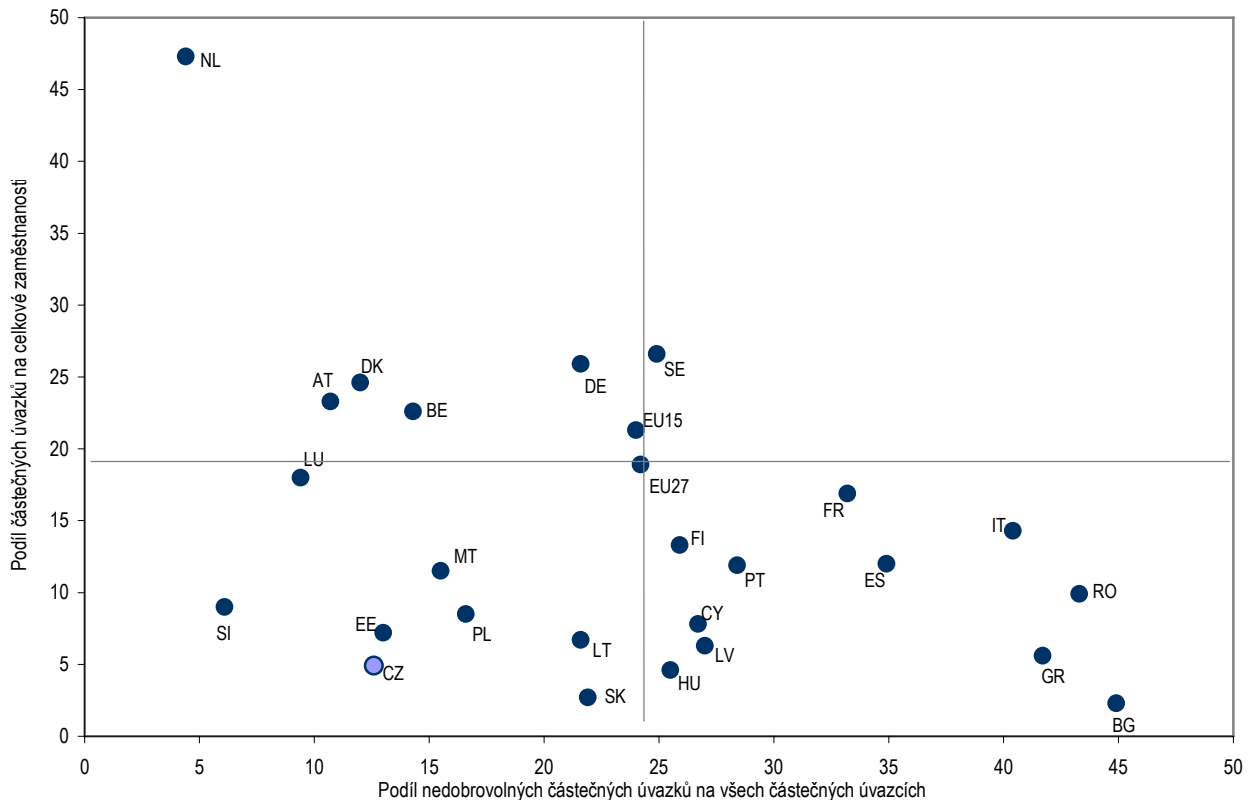
existuje u starých členských zemí EU-15 (korelační koeficient -0,66), zatímco nové členské země vykazují souvislost mnohem slabší (korelační koeficient -0,37, bez Slovenska -0,11), neboť podíl částečných úvazků je u nich relativně nízký bez ohledu na míru nezaměstnanosti.

Ve starších zemích EU jsou již většinou více stabilizované institucionální systémy trhu práce, což spolu s vyšší příjmovou hladinou obyvatel umožňuje volnější (spontánnější) rozvoj využívání částečných úvazků. V nových členských zemích naopak nižší průměrná příjmová hladina nedovoluje širší využívání částečných úvazků.

Zajímavý vhled do role, kterou na trhu práce v té které zemi zastávají částečné úvazky, může poskytnout srovnání míry jejich využívání a podíl těch, které jsou ze strany zaměstnavance přijímány nedobrovolně. Toto srovnání znázorňuje obrázek 18. Osa y ukazuje, do jaké míry jsou v dané zemi využívány částečné úvazky (procento částečných úvazků na celkové zaměstnanosti). Osa x znázorňuje podíl, kolik z částečných úvazků je přijímáno nedobrovolně. Průměr zemí EU-27 pomyslně rozděluje pole hodnot do čtyř kvadrantů. V levém spodním poli se nacházejí země, kde je situace podobná jako v České republice. Částečné úvazky jsou využívány poměrně málo a podíl osob, které je přijaly nedobrovolně, je rovněž velmi nízký. Jedná se zhruba o skupinu vyspělejších nových členských zemí (ČR, Slovinsko, Polsko, Estonsko, Slovensko, Litva) a malé země (Lucembursko a Malta).

V pravém spodním kvadrantu nalézáme země s rovněž relativně nízkou mírou využívání částečných pracovních úvazků, ze kterých je však vysoké procento uzavíráno ne-

Obrázek 18: Porovnání podílu částečných úvazků v ekonomice s mírou jejich nedobrovolnosti (2008, %)



Poznámka: Podrobné poznámky k datům - viz EUROSTAT, LFS. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: lfsa_epgn62, datum přístupu: 29.10.2009, kód tabulky: lfsa_eppgai, datum přístupu: 12.11.2009.

dobrovolně. Jedná se typicky o jihoevropské země (Španělsko, Itálie, Řecko) nebo méně hospodářsky vyspělé nové členské země (Rumunsko a Bulharsko), u kterých je procento nedobrovolných částečných úvazků vůbec nejvyšší (až téměř 45 %). Z výsledku těchto zemí je patrné, že je za standardní považován úvazek plný a částečný je jen jistým „východiskem z nouze“, řešením nezaměstnanosti, které je chápáno jako dočasné.

Výsledek v levém horním kvadrantu naznačuje pozitivní funkci částečných pracovních úvazků jako faktoru zvyšujícího flexibilitu trhu práce v dané zemi, aniž by je jejich uživatelé vnímali jako ohrožení svých jistot. Částečné úvazky jsou zde využívány v relativně vysoké míře a zároveň velká část takto pracujících lidí si je zvolila dobrovolně, tedy lépe odpovídají jejich osobním a rodinným potřebám. Zde se nachází Nizozemsko, Rakousko, Dánsko, Belgie a s mírou nedobrovolných úvazků o něco vyšší, avšak stále pod průměrem EU-27, Německo. Nizozemsko vykazuje výjimečnou úroveň obou hodnot. Práce na částečný úvazek je zde naprosto běžná (47,3 %) a pouze nepatrné procento osob (4,4 %) ji přijalo nedobrovolně. Lze tedy říci, že práci na zkrácený úvazek zde lidé považují za standardní alternativu k plnému úvazku a volí mezi nimi svobodně podle osobních a rodinných potřeb.

Obrázek 19 znázorňuje, do jaké míry jsou částečné pracovní úvazky využívány v různých odvětvích podle klasifikace NACE (rev. 2). Pro srovnání jsou doplněny kromě průměru EU-27 i údaje Nizozemska, jehož průměrná výše využívání částečných úvazků je nejvyšší v EU.

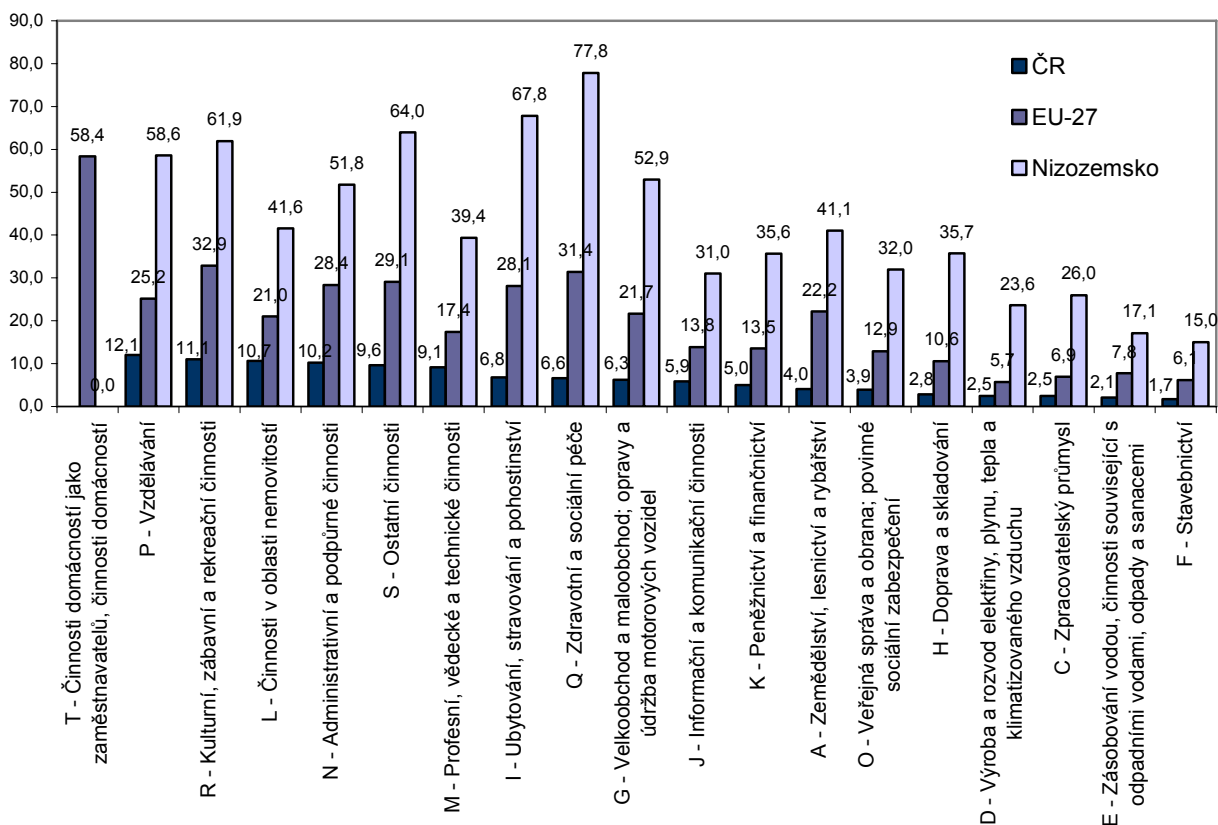
Z obrázku je patrné, že ČR se od průměru EU-27 odlišuje nejen nízkou mírou využívání částečných úvazků, ale do jisté míry i jejich strukturálním rozložením v rámci ekonomiky. V průměru EU mají částečné úvazky výrazně nejvyšší zastoupení v sektoru činnosti domácností jako zaměstnavatelů (58 %), jedná se však o odvětví, ve kterém je zaměstnána jen velmi malá část pracovní síly. Zanedbatelný podíl tohoto sektoru na zaměstnanosti je také důvodem, proč za ČR není údaj o částečných úvazcích k dispozici.

Významnějšími sektory, ve kterých je v EU vysoké zastoupení částečných úvazků, jsou následující: kulturní, zábavní a rekreační činnosti (33 %); zdravotní a sociální péče (31 %); ostatní činnosti (29 %); administrativní a podpůrné činnosti (28 %) a ubytování, stravování a pohostinství (28 %). V České republice je nejvyšší zastoupení částečných úvazků v sektoru vzdělávání (12 %); kulturní, zábavní a rekreační činnosti (11 %); činnosti v oblasti nemovitostí (11 %); administrativní a podpůrné činnosti (10 %) a rovněž ostatní činnosti (10 %).

Na pomyslné druhé straně spektra stojí v EU i v ČR typicky průmyslové sektory: výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu; stavebnictví, zpracovatelský průmysl; zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi. V EU dosahuje zastoupení částečných úvazků v těchto sektorech 6-8 %, v České republice pouze 1-3 %.

Relativně nejvíce ČR v podílu částečných úvazků zaostává v sektorech zemědělství, lesnictví a rybářství a zdravotní a sociální péče, kde procento jejich zastoupení činí necelou pětinu průměrného podílu v EU. Nízký podíl takto zaměst-

Obrázek 19: Podíl částečných úvazků v jednotlivých odvětvích podle klasifikace NACE rev.2 (2008, %)



Poznámka: Podrobné poznámky k datům - viz EUROSTAT, LFS. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: lfsa_epgan2, datum přístupu: 2.11.2009, vlastní výpočty.

naných osob v těchto sektorech souvisí patrně s typicky nízkou mírou finančního ohodnocení, kdy snížená mzda spojená se zkráceným úvazkem nepostačuje pro pokrytí základních životních potřeb. V zemědělství hraje svoji roli silná tradice zaměstnávání na plný úvazek a malý podíl sezónních prací ve srovnání s mnohými jinými evropskými zeměmi. Ve zdravotnických a sociálních zařízeních přispívá stálý nedostatek personálu spíše ke zvýšenému nároku na přesčasovou práci nad rámec běžného úvazku než k rozvoji úvazků zkrácených. Ve vyspělejších evropských zemích je také mnohem více rozšířeno individualizované poskytování sociálních služeb umožňující větší flexibilitu úvazků (např. docházka přímo ke klientovi), zatímco v ČR stále převažují velká zařízení poskytující hromadnou péči.

Relativně nejmenší odstup od průměru EU má ČR v sektorech profesní, vědecké a technické činnosti; činnosti v oblasti nemovitostí a vzdělávání, kde míra využívání částečných úvazků dosahuje „jen“ přibližně poloviny průměrného podílu v zemích EU-27. Zřejmě se na tom podílí velká potřeba flexibility a nutnost rychlých operativních změn v sektorech, kde převažují dynamické komerční služby podnikům či individuálním klientům, ale kde zároveň není nutná nepřetržitá přítomnost na stálém pracovišti (nemovitosti, vzdělávání, odborné činnosti typu firemního poradenství, účetnictví apod.) Rolí hraje i skutečnost, že v ČR vlivem snižujícího se počtu žáků ve školách klesá poptávka po učitelích, což vytváří tlak na zkracování úvazků. Zároveň charakter pedagogické činnosti umožňuje přijímat druhé zaměstnání a kombinovat tak více úvazků na různých ško-

lách či vzdělávacích zařízeních, čímž učitelé častěji než jiné profese řeší nízkou úroveň příjmů (viz Kadeřábková, 2007).

Konkrétní situace ovlivňující míru využívání částečných úvazků a dalších flexibilních forem práce je v každé jednotlivé zemi velice komplexní a podílí se na ní mnoho dalších faktorů. Hraje zde roli míra a charakter legislativní regulace, socioekonomická struktura osob využívajících tyto formy (věk, pohlaví, ekonomický status), rozvoj souvisejících služeb – např. v oblasti zdravotnictví, vzdělávání, jež umožňují lepší sladění soukromého života s prací, a v neposlední řadě i vzorce chování zaměstnavatelů a jednotlivců dané socio-kulturně. Problematika otvírá mnoho možností pro další analýzy.

Pracovní smlouvy na dobu určitou

Částečné úvazky lze hodnotit z hlediska konceptu flexicurity jednoznačně pozitivně – jsou často využívány na základě svobodné volby nebo proto, že vyhovují určité životní situaci, a jsou-li používány koncepčně, mají potenciál být přínosem jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Pracovní smlouvy na dobu určitou už takto jednoznačně hodnotit nemůžeme. Výhody plynoucí z flexibility, kterou poskytuje pracovní poměr na dobu určitou, jsou spíše na straně zaměstnavatele. Z hlediska zaměstnanců je tento druh úvazku vnímán jako ohrožení dlouhodobé jistoty zaměstnání, což se odráží i ve skutečnosti, že téměř dvě třetiny těchto smluv (viz níže) jsou v Evropské unii uzavírány ze strany zaměstnance nedobrovolně. Smlouvy na dobu určitou

jsou také často spojeny více se sekundárním trhem práce¹¹ a pracují na ně častěji příslušníci sociálně marginalizovaných nebo rizikových skupin (viz např. EC, 2007a).

Patně z těchto důvodů termínované pracovní smlouvy nebývají vždy zařazovány mezi flexibilní formy práce (např. průzkumy ČSRLZ a SPČR je nezahmovaly – viz výše). Nicméně v oblastech ekonomiky, kde je trh práce velmi živý a proměnlivý, kde se ekonomická činnost vyznačuje vysokým podílem časově omezených projektů či úkolů, které vyžadují různé druhy odborností po omezenou dobu, případně jsou spojené se sezónními aktivitami, může být práce na dobu určitou velmi důležitou a funkční alternativou nejen pro zaměstnavatele, ale i pro některé zaměstnance.

Že pracovní smlouvu na dobu určitou v současné EU prožívají zaměstnanci subjektivně hůře než smlouvu na dobu neurčitou, o tom svědčí výsledky průzkumu EWCS¹². Zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou se více obávají, že přijdou o práci, v průměru také zastávají pracovní pozice s menším počtem podřízených (tedy zpravidla pozice nižší) a méně často vyjadřují názor, že jsou za svoji práci dobře placeni. V mnoha zemích včetně ČR se také potvrdilo, že zaměstnanci na dobu určitou se méně ztotožňují se svým zaměstnavatelem (méně často vypovídají, že se zde cítí „jako doma“) a mají méně často v práci dobré přátele.

Z důvodu zvýšení ochrany zaměstnanců bývají pracovní smlouvy na dobu určitou předmětem různých legislativních omezení. V ČR je zákonem omezena jejich délka. Mohou být sjednány mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem pouze na dobu maximálně dvou let, což se týká i smluv uzavřených opakovaně. Pracovní poměr pak buď končí nebo přechází v pracovní poměr na dobu neurčitou. Výjimku tvoří akademičtí pracovníci, s nimiž musí být sjednán poměr na dobu určitou v délce trvání 2-5 let, který může být opakován nejvýše dvakrát za sebou (další smlouva již musí být na dobu neurčitou). Do roku 2009 byli zákonnou výjimkou i důchodci (viz dále).

Jak ukazuje tabulka 7, podíl osob pracujících na dobu určitou je v rámci EU velice variabilní. Od zanedbatelných 1,3 % v Rumunsku po 29,3 % ve Španělsku. Tato skutečnost je dána jednak různou legislativou s různou mírou ochrany zaměstnání a jednak dalšími charakteristikami trhu práce v dané zemi (např. vyšší podíl sezónních prací, vysoké náklady na propouštění zaměstnanců – např. ve Španělsku (EC, 2007a) apod.). Pouhé srovnání s průměrem EU-27 je v tomto případě tedy z metodologického hlediska poměrně problematické, nicméně můžeme je použít pro základní přehled o rozdílech ve využívání této formy zaměstnávání v jednotlivých zemích, který může sloužit jako východisko pro další podrobnější zkoumání.

Česká republika se s 8 % termínovaných smluv (což je přibližně polovina průměru EU-27) pohybuje ve spodní třetině zemí. Rozdělení zaměstnanců podle věkových skupin ukázalo, že téměř ve všech zemích jsou smlouvy na dobu určitou využívány zejména pro skupinu nejmladších zaměstnanců (15-24 let) a dále ve skupině nejstarších zaměstnanců (přes 65 let). Nižší zastoupení mají ve střední věkové skupině (25-49) a nejnižší mezi osobami ve věkové skupině 50-64 let, tedy mezi těmi, kteří jsou v předdůchodovém věku nebo její nedávno překročili.

Tabulka 7: Podíl zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnaných (2008, %)

	Celkem	Věk			
		15 - 24	25 - 49	50 - 64	65 a více
ES	29,3	59,4	29,0	14,2	14,8
PL	27,0	62,8	23,8	18,3	41,3
PT	22,8	54,2	21,9	10,0	:
NL	18,2	45,2	14,2	6,9	50,2
SI	17,4	69,8	12,7	5,7	55,7
SE	16,1	53,6	12,6	6,4	35,2
FI	15,0	39,6	13,7	6,7	26,5
DE	14,7	56,6	10,2	4,7	7,2
EU-15	14,4	41,4	12,3	6,1	14,4
FR	14,2	51,5	11,2	6,3	18,4
EU-27	14,0	40,0	12,0	6,6	17,4
CY	13,9	20,8	15,1	6,4	:
IT	13,3	43,3	12,4	5,9	12,7
GR	11,5	29,2	11,0	6,4	:
AT	9,0	34,9	4,8	2,7	:
IE	8,5	22,0	6,1	4,9	13,0
DK	8,4	23,5	6,1	3,4	15,2
BE	8,3	29,5	7,0	3,6	:
CZ	8,0	15,6	5,3	9,4	83,4
HU	7,9	20,0	7,5	5,2	16,7
UK	5,4	12,0	4,0	4,2	12,4
BG	5,0	9,5	4,4	4,9	16,0
SK	4,7	12,6	3,7	3,4	43,4
LV	3,3	6,5	3,0	2,3	:
RO	1,3	4,3	1,0	0,8	:

Poznámky: : údaj není k dispozici; další poznámky - viz EU-ROSTAT, LFS. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: lfsa_etpga, datum přístupu: 18.11.2009.

Jednou z mála zemí, které tvoří výjimku z tohoto pořadí, je právě ČR, kde na dobu určitou pracuje 83 % zaměstnaných osob starších 65 let. Je to dáno legislativní úpravou, která stanoví, že zaměstnanci pobírající starobní důchod mohou být zaměstnáni pouze v pracovním poměru na dobu určitou (trvající maximálně 1 rok). Výše zmiňované omezení celkové doby termínovaného pracovního poměru na dva roky se na ně nevztahuje. Od roku 2010 je však toto omezení odstraněno a důchodci mohou bez omezení pracovat a souběžně pobírat starobní důchod, což má za cíl podporovat zaměstnanost starších osob a postupně odchody do důchodu. Je tedy pravděpodobné, že využívání smluv na dobu určitou v této věkové skupině poklesne.

Až na výjimky ve všech zemích EU jsou termínované pracovní smlouvy rozšířeny více mezi ženami než mezi muži. V průměru EU-27 pracovalo v roce 2008 na smlouvu na dobu určitou 13,3 % zaměstnaných mužů a 14,9 % žen¹³. Česká republika patří mezi země, kde je nerovnost mezi muži a ženami relativně vyšší (muži 6,5 %, ženy 9,8 %).

Převažujícím důvodem, proč osoba pracuje na dobu určitou, je v ČR stejně jako v EU-27 bohužel skutečnost, že nemohla najít zaměstnání na dobu neurčitou (v ČR 63,2 % mužů a

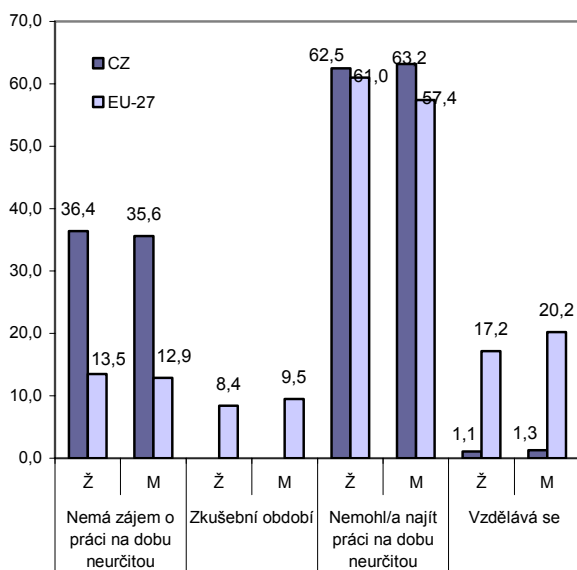
¹¹ Sekundární trh práce je charakterizován nízkou prestiží a úrovní příjmů, vyšší fluktuací a prací s nízkou kvalifikační náročností.

¹² European Working Conditions Survey (Eurofound, 2005).

¹³ Roční průměry. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: lfsa_etpga, datum přístupu: 22.12.2009.

62,5 % žen, v EU-27 61 % žen a 57 % mužů) – viz obrázek 20. V dalších uváděných důvodech se již situace v ČR výrazně odlišuje od průměru zemí EU-27. Více než třetina osob zaměstnaných v ČR na dobu určitou nemá zájem pracovat na dobu neurčitou – 36,4 % žen a 35,6 % mužů. Mezi lidmi staršími 65 let takto odpovídalo přes 77 % respondentů, přičemž zde hrála roli výše zmíněná skutečnost, že důchodci do roku 2009 směli pracovat pouze na dobu určitou. Jen nepatrné procento (1,1 % žen a 1,3 % mužů) uvádí jako důvod tohoto typu smlouvy vzdělávání, což je nejmarkantnější rozdíl v porovnání s průměrem zemí EU-27. Poslední důvod (zkušební doba) není v ČR vůbec zastoupen, neboť zkušební doba se u nás tímto způsobem (alespoň oficiálně) neuskutečňuje.

Obrázek 20: Důvody pro práci na dobu určitou – srovnání mužů a žen (2008, %)



Poznámka: Podrobné poznámky k datům - viz EUROSTAT, LFS. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: lfsa_emptemp, datum přístupu: 19.11.2009.

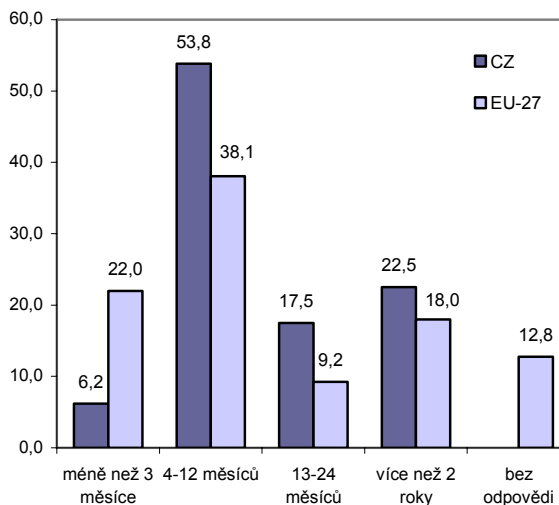
V průměru zemí EU-27 je druhým nejčastějším důvodem vzdělávání (17,2 % žen a 20,2 % mužů), na třetím místě je dobrovolná volba práce na dobu určitou (13,5 % žen a 12,9 % mužů) a na čtvrtém zkušební doba (8,4 % žen a 9,5 % mužů).

Ve struktuře důvodů, proč lidé pracují na dobu určitou mezi muži a ženami nejsou velké rozdíly. V ČR jsou prakticky zanedbatelné (maximálně 1 p.b.). I v průměru EU-27 nejsou nijak markantní, nicméně existují a ukazují zejména, že muži oproti ženám méně často pracují na dobu určitou nedobrovolně (tj. z důvodu, že nenašli jinou práci) a častěji než u žen je důvodem vzdělávání.

V posledních letech dochází ve většině evropských zemí k poklesu podílu termínovaných smluv. V průměru EU-27 se jedná o pokles z 14,2 % na 13,5 % mezi lety 2008 a 2009, tedy o 0,7 p.b (srovnávána byla data za 2. čtvrtletí). Pokles v posledním roce byl patrně posílen ekonomickou krizí a snižující se zaměstnaností, neboť zaměstnanci na dobu určitou jsou více ohroženi ztrátou místa v případě problémů zaměstnavatele. Nicméně využívání smluv na dobu určitou klesá už od roku 2007, tedy ještě před začátkem světové finanční krize. Pokles byl však zpočátku mírnější (0,3 p.b. mezi 2. čtvrtletím let 2007 a 2008).

Česká republika patří k menšině zemí, ve kterých se v posledním roce podíl smluv na dobu určitou mírně zvýšil (z 8,1 % na 8,3 %). Od roku 2004, kdy podíl termínovaných smluv v ČR dosahoval 9,5 %, však vykazuje s určitými výkyvy klesající trend. Ukázal se zde vliv legislativní změny, která s účinností od roku 2004 omezila maximální trvání i opakovaných smluv na dobu určitou na dva roky. Novela Zákonníku práce se odrazila i v poměrně výrazném poklesu podílu smluv na dobu určitou, které jsou uzavírány nedobrovolně. V roce 2004 činil podíl těchto smluv 68 % ze všech termínovaných smluv. V následujícím roce dochází k poklesu na 65,2 % a dále až k 59,6 % v roce 2007. V roce 2008 jejich podíl opět mírně stoupl na 62,8 %.

Obrázek 21: Trvání pracovních smluv na dobu určitou (2008, %)

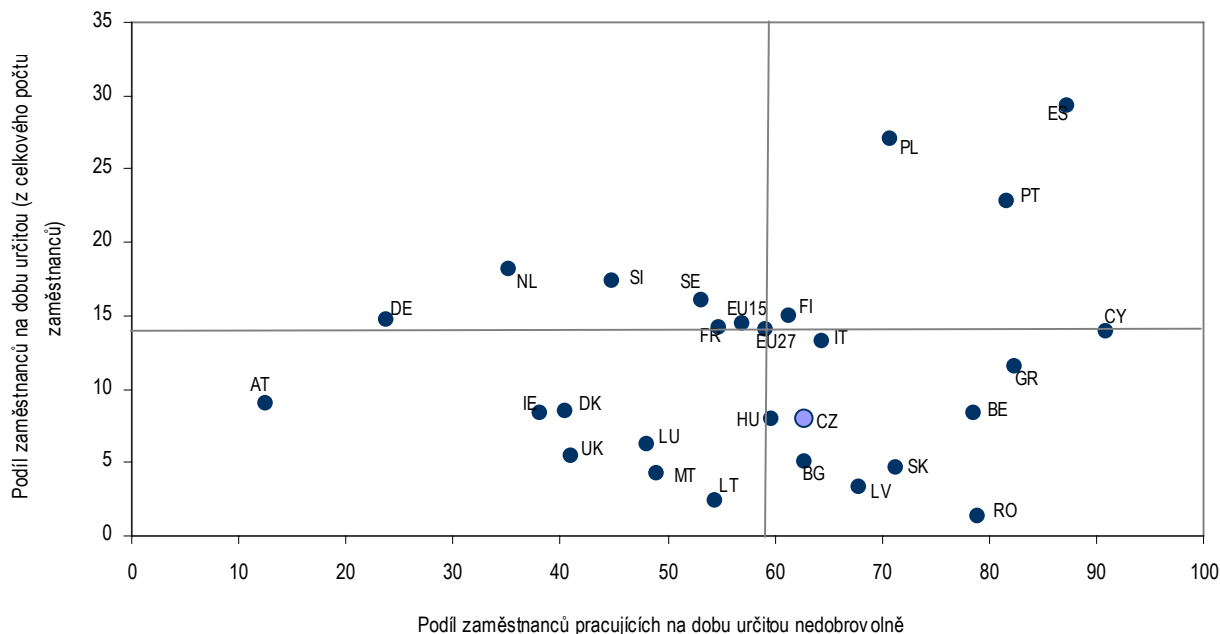


Poznámka: Podrobné poznámky k datům - viz EUROSTAT, LFS. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: lfsa_etgadc, datum přístupu: 26.11.2009, vlastní výpočty.

V České republice je největší podíl termínovaných pracovních smluv uzavřen na dobu 4 měsíců až 1 roku (41,2 %) – viz obrázek 21. Na druhém místě jsou smlouvy na dobu delší dvou let (22,5 %), což může vypadat jako rozpor s výše uvedeným zákonným omezením. Vzhledem k poměrně nízkému absolutnímu počtu těchto zaměstnanců (cca 74 000) však můžeme dovodit, že se jedná především o pracovníky zastupující zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené, pro něž Zákoník práce povoluje výjimku z dvouletého limitu, a o akademické pracovníky (viz výše).

Zajímavý vhlad do problematiky přináší opět srovnání míry využívání termínovaných pracovních smluv s podílem těch z nich, které byly uzavřeny takřkajíc „z nouze“, pro nedostatek jiných příležitostí. Srovnání je znázorněno na obrázku 22. Jako vztažná hodnota, která dělí pomyslné pole na čtyři kvadranty, byl zvolen průměr EU-27.

Lze předpokládat, že dostatečná flexibilita pracovních úvazků spojená s možností využívat za relativně výhodných podmínek i termínované smlouvy a zároveň jistota osob při pohybu trhem práce (tzn. vysoká důvěra, že naleznou nové zaměstnání a že nebudou ohroženi jejich existenční jistoty) by se projevila vyšším zastoupením smluv na dobu určitou a zejména vysokým podílem těchto smluv, které jsou uzavírány dobrovolně. V takovéto situaci by bylo běžné flexibilní přijímání zaměstnání na určitý časově omezený úkol bez

Obrázek 22: Srovnání podílu zaměstnaných na dobu určitou v ekonomice s podílem těch z nich, kteří jsou zaměstnaní na dobu určitou nedobrovolně (2008, %)


Poznámka: Podrobné poznámky k datům - viz EUROSTAT, LFS. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: ifsa_etpga, datum přístupu: 18.11.2009, kód tabulky: ifsa_etgar, datum přístupu: 25.11.2009.

přílišné obavy, že osoba zůstane po jeho skončení dlouho nezaměstnaná, případně by byla práce na dobu určitou využívána jako součást kariéry vhodná pro určité období (např. vzdělávání).

V obrázku 22 by tento trend zobrazil levý horní kvadrant (nadprůměrné využívání smluv na dobu určitou v ekonomice, z nichž většina je uzavírána dobrovolně). Vidíme, že se zde nachází pouze několik zemí, tato situace tedy v EU zdaleka není běžná. Nejvíce se jí blíží Nizozemsko, Slovinsko a Německo, nicméně v každé z těchto zemí je příčina výsledku odlišná, neboť termínovanou smlouvou jsou řešeny odlišné situace – v Nizozemsku je tato smlouva hojně využívána jako zkušební období, v Německu jsou velmi rozšířené termínované smlouvy během vzdělávání a ve Slovinsku velká část dotazovaných odpovídala, že nemá zájem o smlouvu na dobu neurčitou.

V levém spodním kvadrantu se objevují země, kde je sice velmi nízký podíl nedobrovolných termínovaných smluv, nicméně celkové procento smluv na dobu určitou je také poměrně nízké (pod průměrem EU-27). Je zde tedy kladen v tomto smyslu důraz spíše na ochranu zaměstnanců a termínované smlouvy nemají velký vliv na zvyšování flexibility trhu práce. Výrazným zástupcem je např. Rakousko, kde celkový podíl termínovaných smluv činí pouze 9 %, ze kterých je 12,5 % uzavíráno nedobrovolně. Dále v této skupině zemí nacházíme Dánsko, Irsko, Velkou Británii a další, tyto země mají však již podíl nedobrovolně uzavíraných termínovaných smluv vyšší (cca 40-50 %).

Na pomyslném opačném konci spektra se nacházejí tři země (Španělsko, Polsko, Portugalsko), které dosahují vysokých hodnot v obou ukazatelích. Mají v rámci EU-27 nejvyšší podíl termínovaných smluv (cca každá třetí až čtvrtá pracovní smlouva) a výrazná většina z nich je uzavírána pro nedostatek jiných příležitostí (70-90 %). Vysoký podíl termínovaných smluv tedy sice může výrazněji přispívat k flexibilitě trhu práce,

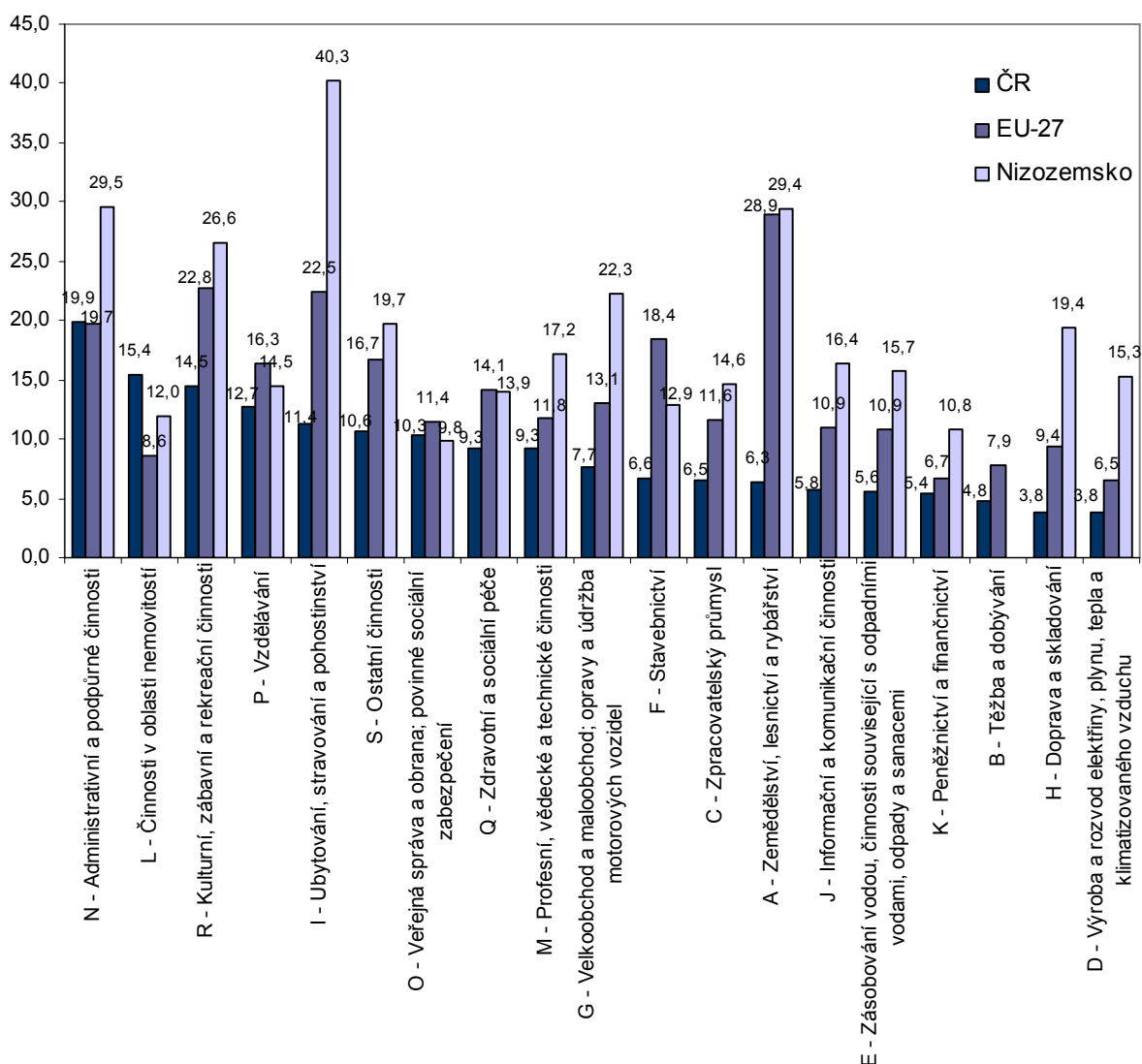
nicméně děje se tak za cenu nižší subjektivní spokojenosti jednotlivců, kteří jsou do této situace postaveni nedobrovolně. Lze říci, že takováto situace je výhodná spíše pro zaměstnavatele.

V pravém spodním kvadrantu nacházíme země, které mají podprůměrnou míru využívání smluv na dobu určitou, z nichž většina je uzavírána nedobrovolně. V této skupině zemí se nachází i Česká republika, dále např. Slovensko, Řecko, Lotyšsko, Rumunsko, Bulharsko, a z vyspělejších zemí Belgie. Vysoký podíl nedobrovolně uzavíraných smluv na dobu určitou je sice nepříznivým jevem, vzhledem k celkově nízkému podílu termínovaných smluv v ekonomice se však tato situace týká relativně malého počtu zaměstnanců. Lze říci, že v těchto zemích je práce na dobu určitou spíše okrajovou volbou, která je často vynucena okolnostmi.

Smlouvy na dobu určitou jsou v ČR nejvíce zastoupeny v sektorech, ve kterých jsou časté i částečné úvazky (viz předchozí text) s výjimkou vzdělávání. V sektoru administrativních a podpůrných činností je na dobu určitou uzavřeno 19,9 % pracovních smluv, v sektoru činnosti v oblasti nemovitostí je to 15,4 % smluv, v sektoru kulturních, zábavních a rekreačních činností 14,5 % a v sektoru ubytování, stravování a pohostinství 11,4 %. Nejméně se smlouvy na dobu určitou vyskytují v sektorech výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu; doprava a skladování; těžba a dobývání a peněžnictví a finančníctví (viz obrázek 23).

VEU-27 je na prvním místě v podílu termínovaných smluv sektor zemědělství, lesnictví a rybářství s 28,9 % (v ČR je to pouze 6,3 %). Patrně zde hraje roli vliv sezónních prací, které jsou v mnoha evropských zemích běžnější než v ČR. Na dalších místech jsou, již obdobně jako v ČR, sektor kulturní, zábavní a rekreační činnosti (22,8 %), sektor ubytování, stravování a pohostinství (22,5 %) a administrativní a podpůrné činnosti (19,7 %).

Obrázek 23: Podíl zaměstnanců na dobu určitou v jednotlivých odvětvích podle klasifikace NACE rev.2 (2008, %)



Poznámka: Podrobné poznámky k datům - viz EUROSTAT, LFS. Pramen: EUROSTAT (2000-2009), kód tabulky: lfsa_etgan2, datum přístupu: 1.12.2009, vlastní výpočty.

Mezi sektory nejméně využívající termínované smlouvy patří v EU-27 stejně jako v ČR výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, peněžnictví a finanční činnosti a těžba a dobývání. Výrazně se odlišuje sektor činností v oblasti nemovitostí, který má v ČR druhý nejvyšší podíl termínovaných smluv, kdežto v EU-27 naopak čtvrtý nejnižší (8,6 % oproti 15,4 % v ČR). Můžeme vyslovit domněnku, že za tím stojí poměrně vysoká personální nestálost a proměnlivost trhu práce v oblasti nemovitostí v ČR, pro podrobnější analýzu však nemáme dostupná data. Pro srovnání jsou v obrázku 23 připojeny údaje Nizozemska, které se vyznačuje v rámci zemí EU nejpříznivější situací na trhu práce termínovaných smluv – tedy je jich zde relativně vysoký podíl, přičemž většina z nich je uzavírána dobrovolně.

Obecně lze k flexibilním formám zaměstnávání v České republice konstatovat, že do budoucna by bylo vhodné hledat inspiraci v příkladech dobré praxe v těch zemích, kde jsou dlouhodobě rozšířeny a dobře etablovány. Je

třeba zvažovat, které formy podpory flexibilního zaměstnávání jsou do českých podmínek dobře přenositelné. V evropských zemích hrají flexibilní pracovní úvazky různou roli – od svobodné volby výhodné pro zaměstnance i zaměstnavatele až po pouhé východisko z nouze, které zaměstnanec usiluje při nejbližší příležitosti změnit. Inspirační mohou být modely v těch zemích, kde jsou flexibilní úvazky využívány vysokou měrou a zároveň je velká část z nich uzavírána na základě svobodného rozhodnutí buď čistě na základě osobních preferencí nebo určité životní situace.

Případná podpora ze strany státu by měla být cílena jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele, neboť nejlépe přispěje rozvoji flexibilních forem zaměstnávání tzv. „win-win“ strategie, kdy jejich využívání přinese zisky oběma těmto stranám a zároveň vytvoří předpoklady ke zlepšení výkonu ekonomiky. Nemělo by se zapomínat ani na systematické zvyšování informovanosti zejména zaměstnavatelů o reálných výhodách a nevýhodách těchto forem.

3.3 Diferenciace mezd

Mzdová diferenciace je důležitou charakteristikou trhu práce. Odráží nejen individuální charakteristiky jako je úroveň a obor vzdělání, pracovní zkušenost, pracovní nasazení, pohlaví, věk, ale i charakteristiky podniku, mezi které patří zejména jeho pozice na produktovém trhu, dosahovaná produktivita práce, charakter vlastnictví, způsob řízení, síla odborové organizace. Mzdovou diferenciaci ovlivňuje i stát především prostřednictvím stanovení výše minimálních mezd, ale i výše sociálních dávek, které hrají důležitou roli při rozhodování o přijetí méně placené práce. Diferenciace mezd odráží také rovnováhu či nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, resp. po jednotlivých profesích.

Diferenciace mezd je analyzována na základě dat o struktuře mezd ve vazbě na vybrané základní faktory, které ji ovlivňují, tj. dosažená úroveň vzdělání, zastávaná profese, rozsah pracovních zkušeností vyjádřený nepřímo věkem zaměstnanců a odvětví, ve kterém jsou zaměstnáni. Zvláštní pozornost je věnována mzdové úrovni v technologicky náročných odvětvích. Je porovnávána situace v ČR se situací v EU a podrobněji je zkoumán vývoj v ČR. Předmětem analýzy není genderové hledisko, přestože rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami jsou stále značné. Tomuto tématu je věnována celá řada dobře dostupných domácích i zahraničních studií.

Vybrané faktory ovlivňující mzdové rozdíly

Dosažená úroveň vzdělání do značné míry předurčuje uplatnění na trhu práce. Lidé s vyšším vzděláním jsou v menší míře vystaveni nezaměstnanosti, jejich nezaměstnanost trvá kratší dobu, obvykle mají rozmanitější možnosti uplatnění i lepší mzdové ohodnocení. Pro vyjádření rozdílu ve mzdách mezi zaměstnanci s různou úrovní vzdělání se obvykle používá termín vzdělanostní prémie. Ta odráží nejen očekávanou vyšší produktivitu práce těchto zaměstnanců ve srovnání se zaměstnanci s nižší úrovní vzdělání, ale i náklady, které jedinec musel vynaložit na získání vyššího vzdělání, jakož i dobu, po kterou z důvodů studia nebyl aktivní na trhu práce a tudíž neměl pravidelné pracovní příjmy.

Rozdíly ve mzdách jednotlivých profesí odrážejí také nerovnováhu na trhu práce. Nabídka určitých profesí převyšující poptávku po nich vede k poklesu mezd, za které jsou podniky ochotny dané pracovníky přijímat, a naopak nedostatečná nabídka vytváří lidem nabízejícím poptávanou kvalifikaci příznivou vyjednávací pozici. Například rychlý nástup informačních technologií a jejich pronikání do všech oborů lidské činnosti vedl k nerovnováze na tomto segmentu pracovního trhu, který se projevil ve mzdovém ohodnocení. V roce 2008 byly v ČR průměrné mzdy projektantů a analytiků výpočetních systémů (KZAM 2131) vyšší o cca 20 % než byla průměrná mzda zaměstnanců ve třídě KZAM 21 vědci a odborníci ve fyzikálních a příbuzných vědách, architekti a techničtí inženýři.

Mzdové rozdíly mezi jednotlivými profesemi jsou v důsledku postupující globalizace ovlivňovány také stále silněji mezinárodní mobilitou, a to jak pracovní síly, tak pracovních míst. Silný pracovní potenciál zemí s nižší ekonomickou úrovní mění situaci na pracovních trzích ve vyspělejších zemích. Zvyšuje zde nabídku pracovní síly pro kvalifikačně méně náročná povolání a současně tlačí mzdy v těchto povoláních směrem dolů, neboť s ohledem na ekonomickou situaci v zemích, ze kterých přicházejí, mají nižší mzdové požadavky. Tato skutečnost posiluje diferenciaci mezd ve prospěch kvalifikačně náročných profesí. Proti tomuto trendu však v poslední době začíná působit mobilita pracovních míst. Ta se

již netýká pouze pracovních míst s nižšími nároky na znalosti a dovednosti, ale začíná se ve stále větší míře dotýkat i pracovních míst vyžadujících terciární úroveň vzdělání. Tento zlom v charakteru mobilních pracovních míst je umožněn zejména rostoucí vzdělanostní úrovní především mladé populace v rozvíjejících se zemích a širokou dostupností vyspělých telekomunikačních služeb. Do těchto zemí, ve kterých jsou nižší mzdové náklady, se začínají přesouvat takové činnosti jako je zpracování dat, programování, designérské služby, účetnictví apod. a dá se předpokládat, že spektrum těchto činností a tím i profesí se bude dále rozšiřovat. Jedná se zejména o profese, které jsou relativně kvalifikačně náročné, ale zároveň snadno standardizované. Nejen samotný přesun těchto aktivit, ale i pouze možnost přesunu vytváří tlak na mzdy těchto profesí. Zaměstnanci, resp. odbohy, které zastupují jejich zájmy vůči zaměstnavatelům, jsou obvykle ochotné slevit ze svých požadavků výměnou za příslib zachování pracovních míst.

Mzdová diferenciace ve vazbě na dosaženou úroveň vzdělání v členských státech EU

Mezinárodní komparace mzdových rozdílů je založena na výsledcích šetření realizovaných pod metodickým vedením EUROSTATu o struktuře mezd, které se uskutečnilo v roce 2006. Pro porovnání mzdové diferenciace v ČR a v EU podle nejvyšší úrovně dosaženého vzdělání jsou využita data o průměrné hrubé roční mzdě. Důvodem je dostupnost těchto údajů za větší počet zemí ve srovnání s daty o průměrné hodinové mzdě, které by byly pro komparaci vhodnější, neboť eliminují vliv rozdílné výše placené pracovní doby. Vzhledem k tomu, že rozsah pracovní doby je obvykle legislativně upraven, lze předpokládat, že rozdíly v rámci jednotlivých zemí nebudou dosahovat takové výše, která by ovlivnila vztah mezi mzdami zaměstnanců s rozdílnou úrovní vzdělání. Úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání je sledována prostřednictvím mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED 97 (International Standard Classification of Education), jejíž zjednodušený popis je uveden v boxu 6.

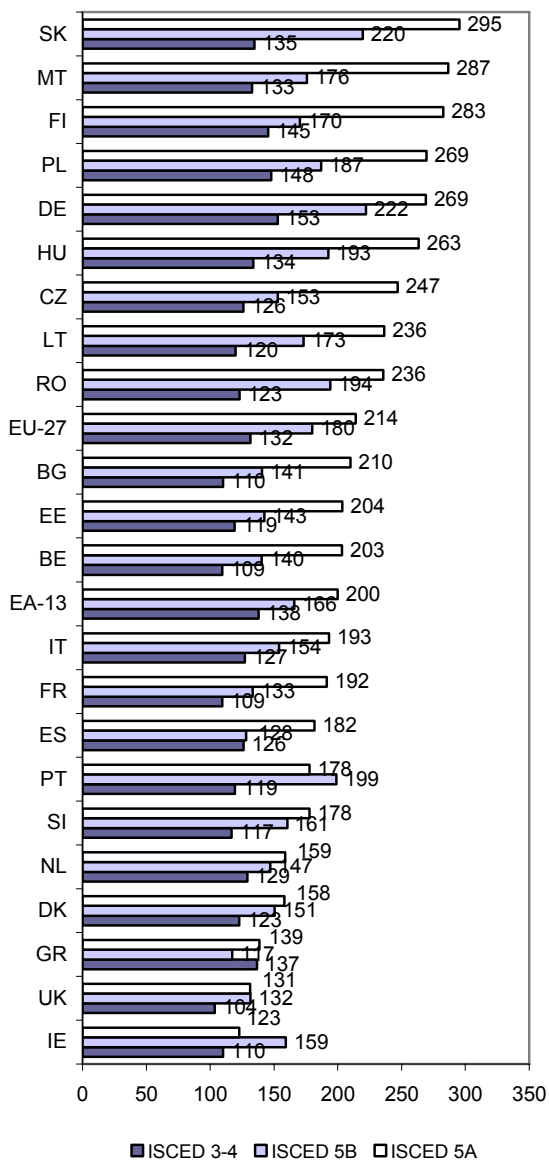
Box 6 – Klasifikace vzdělání ISCED 1997 (zjednodušený popis)

ISCED 1	primární vzdělání (zejména ukončený první stupeň základních škol)
ISCED 2	nižší sekundární vzdělání (zejména ukončený druhý stupeň základních škol) v dalším textu označované jako základní vzdělání.
ISCED 3	vyšší sekundární vzdělání (zejména ukončená střední škola) v dalším textu je označované jako středoškolské vzdělání.
ISCED 4	postsekundární vzdělání v dalším textu označované jako středoškolské vzdělání
ISCED 5A	terciární vzdělání – (zejména ukončené bakalářské nebo magisterské studium) v dalším textu označované jako bakalářské a magisterské vzdělání.
ISCED 5B	nižší terciární vzdělání (zejména ukončené studium na vyšších odborných školách nebo konzervatořích) v dalším textu označované jako nižší terciární vzdělání.
ISCED 6	terciární doktorské vzdělání v dalším textu je označované jako doktorské vzdělání

Mzdová diferenciace je analyzována prostřednictvím vztahu mezi mzdou zaměstnanců se základním vzděláním a mzdou zaměstnanců s vyšší úrovní vzdělání, tj. středoškolským, nižším terciárním, bakalářským a magisterským vzděláním (ISCED 2, ISCED 3-4, ISCED 5B, ISCED 5A). Do analýzy jsou zahrnuty pouze ty země, za které jsou k dispozici data za všechny čtyři sledované úrovně vzdělání. Jedná se cel-

kem o dvacet jedna členských států EU. Data odrážejí situaci v podnicích s více než deseti zaměstnanci a nezahnují podniky z následujících odvětví: zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov a chov ryb, veřejná správa, obrana.

Obrázek 24: Relace průměrných ročních hrubých mezd vybraných úrovní vzdělání ke mezdě zaměstnanců se základním vzděláním - ISCED2 (2006, %)



Pramen: EUROSTAT (2001-2008), kód tabulky earn_ses06_30, datum přístupu: 22.9.2009, vlastní výpočty.

Jak ilustruje obrázek 24, mzdy se zvyšují se zvyšující se úrovní dosaženého vzdělání. Zatímco zaměstnanci se středoškolským vzděláním (ISCED 3-4) mají ve srovnání se zaměstnanci se základním vzděláním mzdu vyšší v průměru za EU-27 o 32 %, zaměstnanci s nižší terciární úrovní vzdělání (ISCED 5B) o 80 % a zaměstnanci s bakalářským a magisterským vzděláním o 114 %. Z této obecně platné tendence se vymykají tři státy, a sice Irsko, Portugalsko a Velká Británie, kde si zaměstnanci s nižším terciárním vzděláním vydělávají více než zaměstnanci s bakalářským a magisterským vzděláním.

ČR se ve srovnání s průměrem EU-27 vyznačuje nadprůměrnou mzdovou prémie u bakalářů a magistrů, naopak podprůměrnou mzdovou prémie u zaměstnanců s nižším terciárním vzděláním i u středoškoláků. V ČR v roce 2006 představovala průměrná hrubá roční mzda bakalářů a magistrů téměř 2,5 násobek, zatímco zaměstnanců s nižším terciárním vzděláním 1,5 násobek a středoškoláků 1,3 násobek mezd zaměstnanců se základním vzděláním. Z hlediska mzdového ohodnocení mají tedy absolventi nižšího terciárního vzdělání blíže ke středoškolákům než k bakalářům a magistrům. Je zřejmé, že v ČR, ale i v celé řadě dalších zemí trh práce příliš neoceňuje tuto úroveň vzdělání.

Z porovnání průměrných dat za celou EU (EU-27) a země Eurozóny (EA – 13), které představují ekonomicky vyspělejší jádro EU (Belgie, Německo, Irsko, Finsko Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Rakousko, Řecko, Španělsko Portugalsko, Slovinsko), lze odvodit, že mzdová prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců (ISCED 5) je vyšší v zemích s nižší ekonomickou úrovní, v nichž je současně i nižší zastoupení terciárně vzdělané populace. Tato obecná souvislost neplatí absolutně. Neznamená to, že země s nejvyšší mzdovou prémie terciárně vzdělané populace (Slovensko), má současně i nejnižší HDP (Rumunsko) a nejnižší zastoupení terciárně vzdělané populace (Rumunsko, Malta).

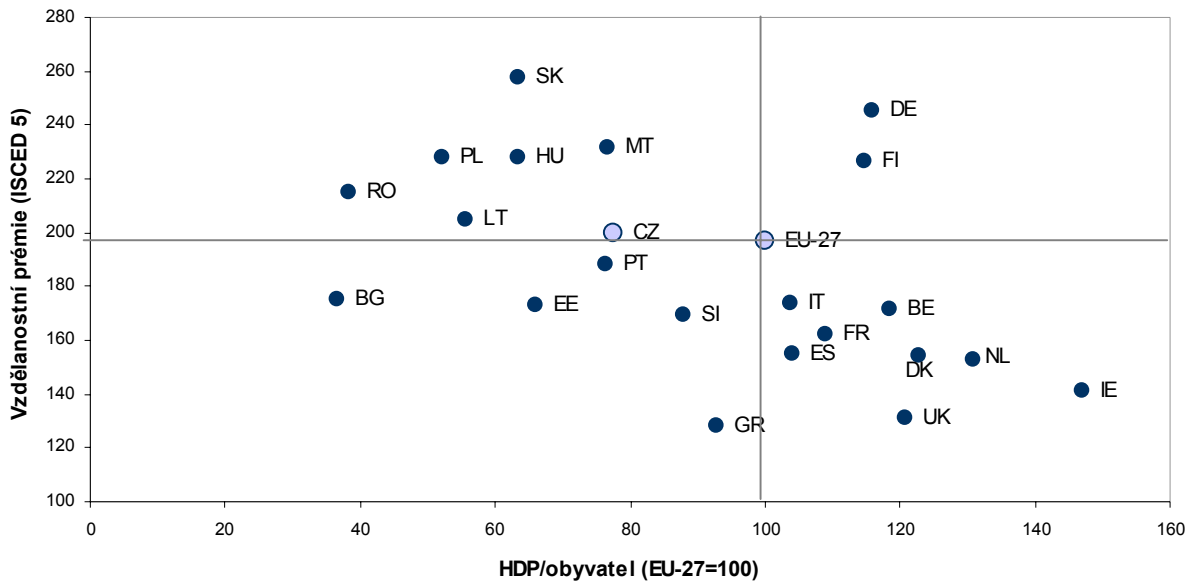
Porovnání členských zemí EU podle výše hrubého domácího produktu a mzdové prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců je obsaženo v obrázku 25. Terciárně vzdělaní zaměstnanci představují zaměstnance s ukončeným bakalářským i magisterským stupněm vzdělání a absolventy vyšších odborných škol (ISCED 5A, 5B). Mzdová prémie terciárně vzdělaných je vyjádřena jako podíl jejich průměrné hrubé roční mzdy na průměrné hrubé roční mzdě zaměstnanců s ukončeným základním vzděláním (ISCED 2). Ekonomická úroveň jednotlivých zemí je vyjádřena relativně jako podíl hrubého domácího produktu na obyvatele na průměrné hodnotě tohoto ukazatele za EU.

Země s nižší ekonomickou úrovní a vyšší mzdovou prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců než je průměr EU-27 jsou na obrázku 25 umístěny v levém horním kvadrantu. Česká republika patří do této skupiny sedmi zemí (Slovensko, Polsko, Maďarsko, Malta, Rumunsko, Litva). S výjimkou Malty se jedná o postkomunistické země, které prošly transformací od centrálně plánované ekonomiky k ekonomice tržní a s tím souvisejícími hlubokými strukturálními změnami. Průvodním jevem těchto strukturálních změn bylo i zavádění nových technologií a zvýšení poptávky po terciárně vzdělané pracovní síle, jejíž dostupnost je však nižší ve srovnání s ekonomicky vyspělými státy (viz obrázek 26).

Mezi členskými státy EU-27 jsou i země, které vykazují jak nadprůměrnou ekonomickou úroveň, tak i nadprůměrnou mzdovou prémie. Jsou to pouze dvě země, a sice Německo a Finsko (viz pravý horní kvadrant obrázku 25). Naopak pět zemí vykazovalo v roce 2006 jak nižší ekonomickou úroveň, tak i nižší mzdovou prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců Tyto země jsou zobrazeny v levém dolním kvadrantu. Jedná se o jediný kvadrant, ve kterém jsou zastoupeny jak nové členské země (Bulharsko, Estonsko, Slovinsko), tak staré členské země (Řecko, Portugalsko).

Největší počet zemí (osm) vykazovalo vyšší ekonomickou úroveň a nižší mzdovou prémie ve srovnání s průměrem EU. Jedná se výlučně o staré členské země. V tomto kvadrantu lze nalézt Itálii, Belgii, Francii, Dánsko, Nizozemsko, Velkou Británii, Irsko a Španělsko.

Obrázek 25: Vzdelanostní prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců a výše HDP (2006, %)



Pramen: EUROSTAT (2001-2008), kód tabulky: earn_ses06_30, datum přístupu 22.9.2009. EUROSTAT (2009b), kód tabulky: tsieb010, datum přístupu: 22. 9. 2009.

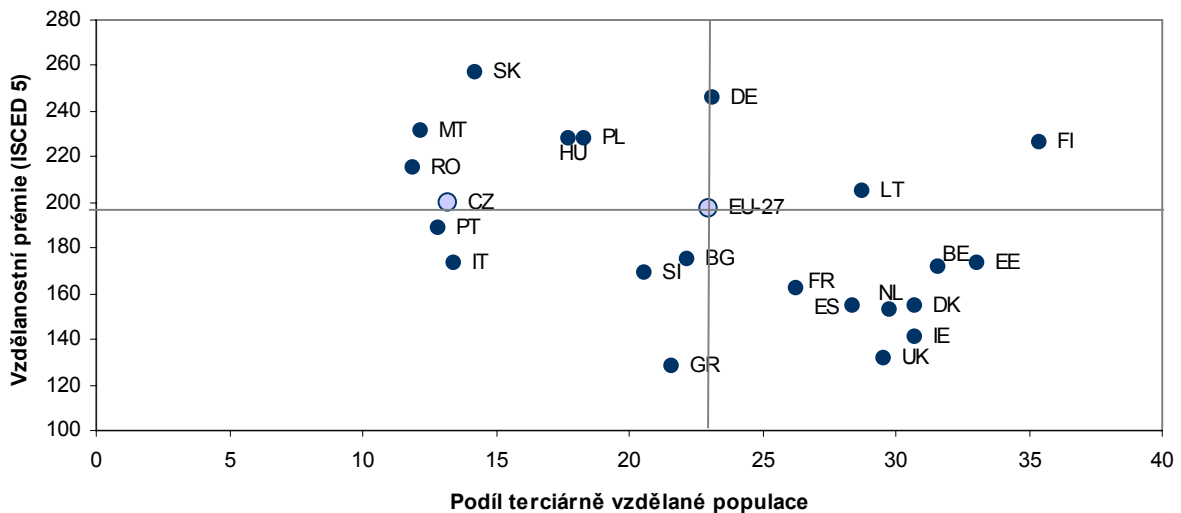
Porovnání zemí EU podle mzdové prémie terciárně vzdělaných osob a dostupnosti terciárně vzdělané pracovní síly je obsaženo v obrázku 26. Dostupnost terciárně vzdělané pracovní síly je vyjádřena podílem terciárně vzdělané populace ve věku 25-64 let na této věkové skupině populace.

Česká republika patří do skupiny šesti zemí, pro kterou je charakteristické nižší zastoupení terciárně vzdělané pracovní síly a vyšší mzdová prémie. Kromě ČR sem patří Slovensko, Polsko, Maďarsko, Rumunsko a Malta (viz levý horní kvadrant obrázku 26). Jedná se o obdobnou skupinu zemí jako v případě porovnání mzdové prémie a ekonomické úrovně. Tedy opět s výjimkou Malty jsou to státy bývalého sovětské-

ho bloku. V těchto zemích byl přístup k terciárnímu vzdělávání velmi omezený a to jak z politických, tak kapacitních důvodů. Několika generacím byla odepřena možnost dosáhnout terciárního vzdělání, takže zaostávání za zeměmi s plynulým demokratickým vývojem je stále patrné, i když došlo k výraznému rozšíření vzdělávacích příležitostí jak zvýšením kapacit veřejných vysokých škol, tak vznikem škol soukromých.

Lze předpokládat, že s tím, jak se bude dostávat do souladu poptávka po terciárně vzdělané pracovní síle s její nabídkou, bude se vzdelanostní prémie snižovat a přibližovat se ke vzdelanostní prémii obvyklé v zemích s vyšším podílem

Obrázek 26: Vzdelanostní prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců a dostupnost terciárně vzdělané pracovní síly (2006, %)



Poznámka: podíl terciárně vzdělané populace se vztahuje k roku 2007. Pramen: EUROSTAT (2001-2008), kód tabulky: earn_ses06_30, datum přístupu: 22.9.2009. EUROSTAT (2006), vlastní výpočty. y

terciárně vzdělané populace. Největší počet členských států EU je umístěn v pravém dolním kvadrantu. Jedná se o země, které mají nadprůměrné zastoupení terciárně vzdělaného obyvatelstva, ale zaměstnanci s tímto stupněm vzdělání získávají podprůměrnou mzdovou prémie. Jedná se o celkem osm zemí (Francie, Belgie, Nizozemsko, Dánsko, Irsko, Velká Británie, Španělsko, Estonsko).

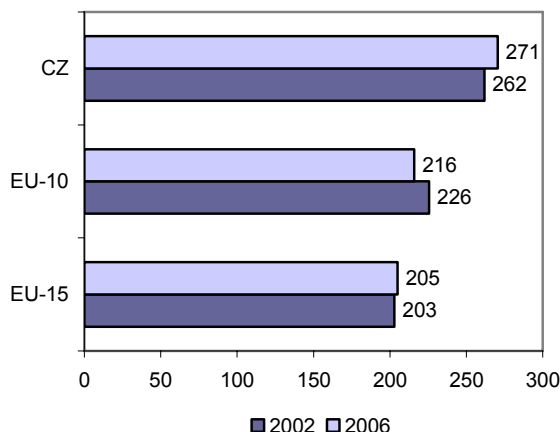
Třetí nejpočetnější skupinu (pět zemí) představují země s podprůměrným zastoupením terciárně vzdělaných i podprůměrnou mzdovou prémie. Patří sem tři zástupci starých členských zemí (Portugalsko, Itálie, Řecko) a dva zástupci nových členských zemí (Slovensko, Bulharsko). Nejméně obvyklý je souběh nadprůměrného zastoupení terciárně vzdělané populace a jejich nadprůměrné mzdové prémie. Tato kombinace se vyskytuje pouze u dvou zemí, a to Finska a Litvy. Zcela zvláštní postavení má Německo, ve kterém je průměrné zastoupení terciárně vzdělaných osob ve věku 25-64 let, které získávají nadprůměrnou mzdovou prémie.

Hodnota korelačního koeficientu ukazuje, že vazba vzdělanostní prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců na ekonomickou úroveň je zhruba stejně silná jako na zastoupení terciárně vzdělané populace na populaci ve věku 25-64 let. Hodnoty korelačních koeficientů jsou -0,50, resp. -0,46.

Dá se očekávat, že s postupující ekonomickou konvergencí, zvyšující se dostupností terciárně vzdělané pracovní síly v nových členských zemích a s prohlubujícím se volným pohybem pracovních sil se mzdová prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců bude v rámci EU postupně sblížovat.

Vzhledem k dostupnosti dat lze vyhodnotit tendenci ve vývoji mzdové prémie terciárně vzdělaných osob pouze za období let 2002 – 2006. Data za rok 2002 jsou však více agregována, k dispozici jsou údaje o výši mzdy zaměstnanců s maximálně ukončeným základním vzděláním (ISCED 0-2) a mzdy za zaměstnance s terciárním vzděláním, kam jsou zahrnuty mzdy zaměstnanců s nižším terciárním vzděláním, s bakalářským, magisterským a doktorským vzděláním (ISCED 5-6). Data za rok 2006 byla proto přepočítána pro stejné vzdělanostní skupiny.

Obrázek 27: Vývoj mzdové prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců (%)



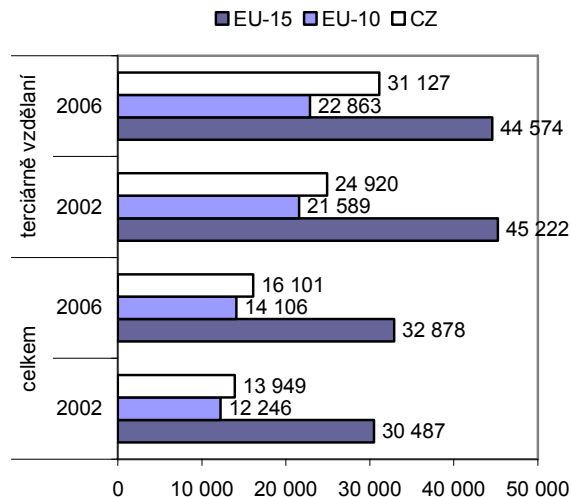
Poznámka: EU-10 zahrnuje státy, které se staly členy EU v roce 2004, EU-15 zahrnuje staré členské státy. Pramen: EUROSTAT (2001-2008), kód tabulky:earn_ses06_30, datum přístupu: 22.9.2009, vlastní propočty.

Jak ukazuje obrázek 27, v období 2002-2006 došlo ke **sblížení mzdové prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců**

mezi novými (EU-10) a starými členskými státy (EU-15). V nových členských zemích se mzdová prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců snížila o 10 p.b., zatímco ve starých členských zemích se o 2 p.b. zvýšila. Rozdíl mezi novými a starými členskými státy se tak snížil z 23 p.b. na 11 p.b. V České republice se však vývoj lišil od průměrného vývoje v nových členských státech. Mzdová prémie terciárně vzdělaných se v ČR dále zvýšila, neboť mzdy terciárně vzdělaných zaměstnanců rostly rychleji než mzdy zaměstnanců s maximálně dosaženým základním vzděláním.

Celkové mzdy vyjádřené v paritě kupní síly (viz obrázek 28) jsou v ČR nižší ve srovnání s průměrem starých členských zemí (EU-15), ale vyšší než je průměr zemí, které se staly členy EU ve stejném roce jako ČR (EU-10). ČR je tak pro investory z hlediska mzdové úrovně méně atraktivní než ostatní nové členské země. Průměrné mzdy všech zaměstnanců byly v ČR v roce 2006 vyšší o 14 % než je průměr EU-10, u terciárně vzdělaných o 36 %. Pokud mzdovou úroveň porovnáme se mzdami zaměstnanců v EU-15, potom celková průměrná mzda v ČR dosahovala 49 % mezd v EU-15. Poměr mezd terciárně vzdělaných je díky jejich relativně vysoké mzdové prémii příznivější, v roce 2006 dosahovala jejich průměrná mzda 70 % průměrné mzdy terciárně vzdělaných zaměstnanců v EU-15.

Obrázek 28: Průměrné roční mzdy celkem a zaměstnanců s terciárním vzděláním (PPS)



Poznámka: EU-10 zahrnuje státy, které se staly členy EU v roce 2004, EU-15 zahrnuje staré členské státy, PPS – standard kupní síly. Pramen: Pramen: EUROSTAT (2001-2008), kód tabulky:earn_ses06_30, datum přístupu: 22.9.2009, vlastní propočty.

Mzdy terciárně vzdělaných zaměstnanců v ČR se v roce 2006 výrazně přiblížily ke mzdám těchto zaměstnanců v EU-15. V roce 2002 mzdy terciárně vzdělaných tvořily v ČR pouze 55 %, v roce 2006 již zmíněných 70 % mezd v EU-15. Tento posun byl ovlivněn jednak tím, že mzdy v rámci EU-15 se mírně snížily (o necelé 1 %), zatímco mzdy v ČR se téměř o čtvrtinu zvýšily.

Přibližování celkových průměrných mezd v ČR k průměrným mzdám v EU-15 však bylo výrazně pomalejší. Jejich podíl vzrostl z 46 % v roce 2002 na 49 % v roce 2006. Důvodem tohoto pomalejšího přibližování bylo zejména to, že v ČR celkové mzdy rostly pomaleji než mzdy terciárně vzdělaných zaměstnanců (15 % vs. 25 %) a naopak v EU-15 celkové mzdy rostly rychleji než mzdy terciárně vzdělaných (8 % vs. -

1 %). V obou případech však mzdový vývoj byl v ČR dynamičtější než v EU-15.

Vývoj mzdové diference ve vazbě na dosaženou úroveň vzdělání v ČR

Podrobnější pohled na vývoj mezd jednotlivých vzdělanostních kategorií zaměstnanců v České republice umožňují výsledky strukturální statistiky mezd zaměstnanců publikované ČSÚ (viz box 7).

K dispozici jsou agregovaná data za celou ČR za zaměstnance v následujících pěti vzdělanostních skupinách: (a) základní a nedokončené (v dalším textu označované jako základní), (b) střední s maturitou (maturitní), (c) střední bez maturity (učňovské), (d) vyšší odborné a bakalářské, (e) vysokoškolské (magisterské a doktorské). Porovnání mzdových rozdílů mezi jednotlivými vzdělanostními úrovněmi je založeno na mediánové měsíční mzdě. Jedná se o takovou výši mzdy, která rozděluje zaměstnance na dvě poloviny, jedna polovina pobírá mzdu nižší, druhá polovina mzdu vyšší než je mediánová mzda. Tento ukazatel lépe odráží diferenciaci mezd mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami zaměstnanců než průměrná mzda, která je ovlivněna diferenciací mezd uvnitř těchto vzdělanostních skupin. Vnitřní diferenciaci mezd bude vyhodnocena v další části této subkapitoly prostřednictvím následujících dvou ukazatelů: (a) poměru mezi mzdou v pátém a devadesátém pátém percentilu a (b) výše variačního koeficientu.

Box 7 – Strukturální statistika mezd zaměstnanců

Strukturální statistika mezd zaměstnanců je publikována Českým statistickým úřadem ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV). Jsou přímo zjišťovány všechny složky hrubého výdělku a důležité personální údaje zaměstnanců, tj. zejména pohlaví, věk, vzdělání. V současné době jsou využívány dva zdroje údajů (a) Informační systém o průměrném výdělku MPSV (ISPV), který slouží pro zjišťování údajů o mzdách zaměstnanců v podnikatelské sféře a (b) Informační systém o platu Ministerstva financí (ISP), jehož prostřednictvím jsou zjišťovány údaje o platech zaměstnanců rozpočtových a některých dalších organizací. Databáze údajů obou informačních zdrojů jsou scelené do jedné databáze, která slouží pro výpočet mezd za celou národní ekonomiku. ISPV na rozdíl od ISP nezahrnuje data za jednotky s méně než deseti zaměstnanci. Údaje se shromažďují elektronickým sběrem přímo z příslušných podnikových databází. Do šetření jsou zahrnuty právnické a fyzické osoby zapsané v obchodním rejstříku, jsou pokryta všechna odvětví národního hospodářství.

Do hrubých mezd se ve strukturální statistice počítají všechny mzdy za práci včetně prémie, odměn a dalších platů, veškeré náhrady mezd za neodpracovanou dobu (dovolenou, svátky, překážky v práci apod.) a odměny za pracovní pohotovost.

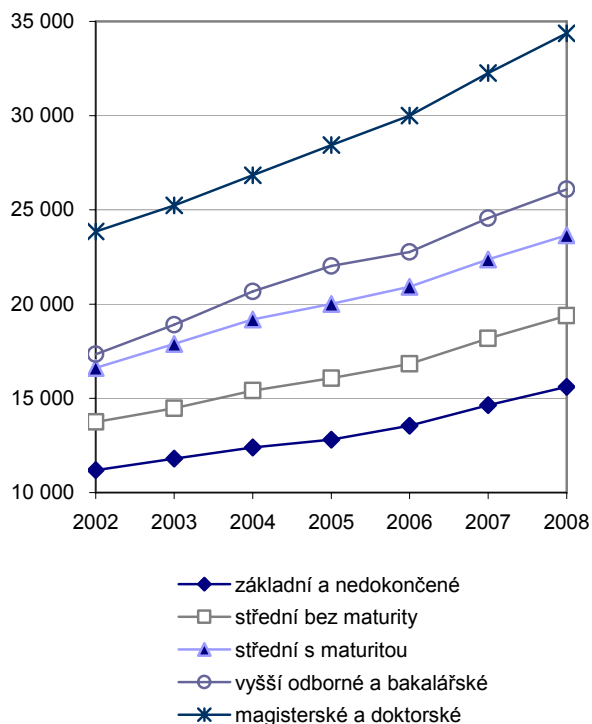
Pramen: ČSÚ (2008d).

Měsíční mzdy jsou závislé na rozsahu placené pracovní doby. Vliv tohoto faktoru je však vcelku zanedbatelný, rozdíly mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami jsou velmi malé. V průměru za období 2002-2008 nejvíce placených hodin v měsíci odpracovali vyučení zaměstnanci (174,5 hodin), nejméně zaměstnanci s maturitou (171,9 hodin), maximální měsíční rozdíl dosáhl necelé 2,6 hodiny. Rozdíly mezi ostatními zaměstnanci se pohybují v řádu desítek minut. Zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním měsíčně odpracovali 172,8 placených hodin, se základním vzděláním 172,7 hodin a s nižším terciárním 172,6 hodin.

Z obrázku 29 je patrné, že z hlediska mediánových měsíčních mezd má k sobě velmi blízko skupina zaměstnanců s maturitním vzděláním a skupina zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. S určitou mírou zjednodušení lze konstatovat, že v ČR představuje rozdíl v délce

studia mezi jednotlivými po sobě jdoucími vzdělanostními úrovněmi obvykle dva roky, v případě vyššího odborného vzdělání a bakalářského vzdělání tři roky. Právě dodatečné roky studia vedoucí od maturitního vzdělání k vyššímu odbornému a bakalářskému vzdělání jsou spojeny s nejnižším mzdovým posunem. V roce 2008 byly mzdy těchto zaměstnanců vyšší pouze o 10 % než mzdy zaměstnanců s maturitou. Nejvyšší mzdový nárůst je spojen s dosažením magisterského a doktorského vzdělání, mzdy těchto zaměstnanců byly v roce 2008 vyšší o 32 % ve srovnání se mzdami zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. Zhruba stejný mzdový posun je spojen s dosažením učňovského a maturitního vzdělání. Zaměstnanci s maturitou měli mzdy vyšší v roce 2008 o 22 % ve srovnání se zaměstnanci vyučenými a ti měli mzdy vyšší o 24 % než zaměstnanci se základním vzděláním.

Obrázek 29: Vývoj mediánových hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle úrovně dosaženého vzdělání (Kč)



Pramen: ČSÚ (2008d), tabulka A4, datum přístupu: 12.11.2009.

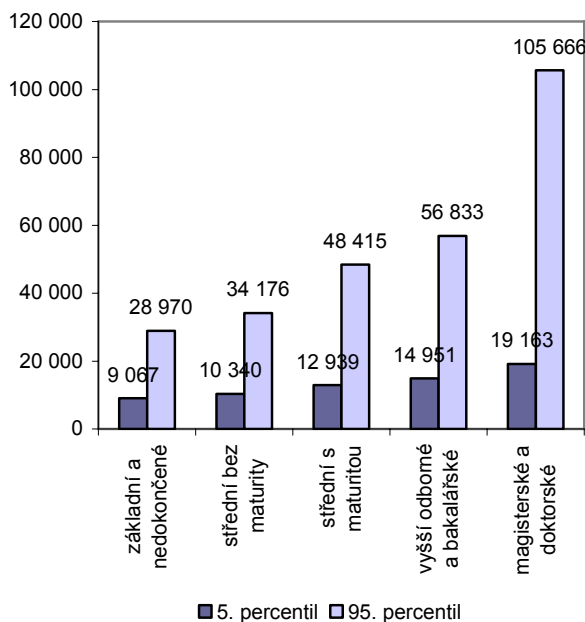
V letech 2002-2008 došlo k výraznější změně v ocenění dodatečných roků studia pouze u zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. Jejich mzda byla v roce 2002 vyšší pouze o 6 %, v roce 2008 o již zmíněných 10 %. Je zřejmé, že zaměstnavatelé si již začínají zvykat na tento typ absolventů, což je vyjádřeno i tím, že jejich mzdy se začínají relativně přibližovat mzdám absolventů magisterského a doktorského studia. V roce 2002 dosahovaly mzdy absolventů vyššího odborného a bakalářského vzdělání 73 % mezd absolventů magisterského a doktorského studia, v roce 2008 již 76 %. V absolutním vyjádření se však rozdíl v jejich mzdách prohloubil (z 6 506 Kč na 8 270 Kč). Absolventi vyššího odborného vzdělání (diplomovaní specialisté) a bakaláři zřejmě začínají postupně zastávat kvalifikačně náročnější pracovní pozice, působit zde může také skutečnost, že v roce 2008 v tomto segmentu pracovní síly začínají být zastoupeny i osoby s určitou délkou praxe. Vzhledem k tomu, že se na trhu práce pohybují zaměstnanci s touto úrovní vzdělání až od přelomu tisíciletí, délka jejich praxe je

tudíž stále nesrovnatelně kratší než délka praxe absolventů ostatních typů vzdělání. Absolventi vyšších odborných škol mohou mít v roce 2008 maximálně desetiletou praxi, absolventi bakalářského studia si obvykle doplňují magisterské vzdělání dalšími formami vzdělání při zaměstnání. Otázkám ohodnocení délky praxe je věnována další část kapitoly.

Vstup diplomovaných specialistů na trh práce až od přelomu tisíciletí je dán skutečností, že studium na vyšších odborných školách (VOŠ) se rozvinulo zejména od školního roku 1996/97, kdy byly VOŠ uzákoněny jako nový typ školy nabízející 2-3,5leté studium pro ty, kteří chtějí pokračovat ve studiu po složení maturity, ale mají zájem o kratší a praktičtější zaměřené studium. Vzhledem k experimentálnímu ověřování tohoto typu studia (1992/93 – 1996/97) se jeho první absolventi začali na trhu práce objevovat ve druhé polovině devadesátých let 20. století. Počty absolventů s nižším terciárním vzděláním se dále postupně zvyšovaly díky absolventům bakalářského stupně studia, který začaly poskytovat zejména soukromé vysoké školy, jejichž vznik byl umožněn od roku 1999/2000, a dále postupným rozdělením téměř všech vysokoškolských studijních programů na bakalářský a magisterský stupeň. Skutečností však je, že stále převažující většina bakalářů pokračuje ve studiu magisterského stupně vzdělání.

O diferenciaci mezd vypovídá také distribuce mezd do jednotlivých percentilů. Následující obrázek 30 ukazuje výši hrubé měsíční mzdy v pátém a devadesátém pátém percentilu zaměstnanců jednotlivých vzdělanostních skupin. Je zřejmé, že diferenciaci mezd mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami je vyšší u zaměstnanců s vyšším mzdovým ohodnocením, tedy zaměstnanců v devadesátém pátém percentilu než u zaměstnanců s nejnižšími mzdami, tj. zaměstnanců v pátém percentilu. Např. mzdy nejhůře placených absolventů magisterského a doktorského vzdělání dosahují cca dvojnásobku mezd nejhůře placených zaměstnanců se základním vzděláním, mzdy nejlépe placených magistrů a doktorů čtyřnásobku mezd nejlépe placených zaměstnanců se základním vzděláním.

Obrázek 30: Diferenciaci mezd uvnitř vzdělanostních skupin (2008, Kč)

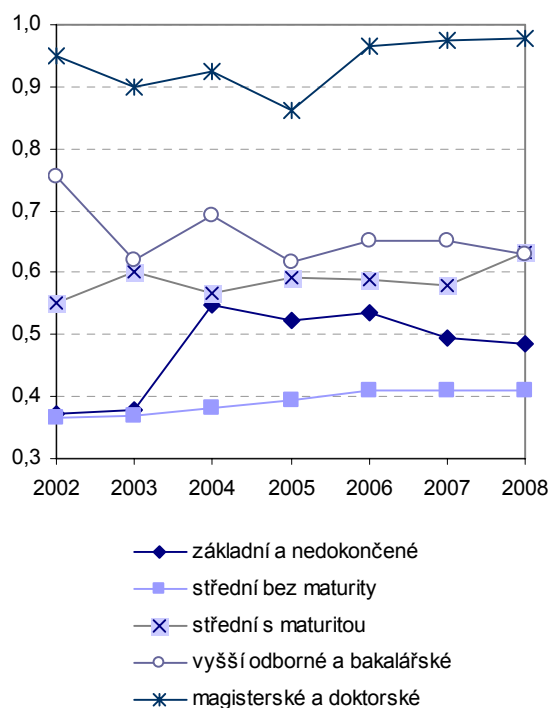


Pramen: ČSÚ (2008d), tabulka A18, datum přístupu 12.11.2009.

Poměr mezd v nejnižším a nejvyšším percentilu ilustruje také **diferenciaci mezd uvnitř vzdělanostních skupin**. Ta roste s rostoucí úrovní vzdělání. Nejméně diferencované mzdy mají zaměstnanci se základním vzděláním a zaměstnanci vyučení, nejvyšší mzdy dosahují cca trojnásobku mezd nejnižších (3,2 resp. 3,3). Vyšší mzdová diferenciaci je u zaměstnanců s maturitním a nižším terciárním vzděláním, kde nejvyšší mzdy představují cca čtyřnásobek mezd nejnižších (3,7 resp. 3,8). Nejvyšší mzdová diferenciaci je u absolventů magisterského a doktorského vzdělání, jejichž mzdy v devadesátém pátém percentilu dosahují téměř šestinásobku mzdy v pátém percentilu (5,5). Vnitřní diferenciaci mezd odráží vnitřní diferenciaci v kvalifikační náročnosti jednotlivých pracovních pozic. Lidé se základním vzděláním mohou zastávat poměrně úzkou škálu zaměstnání, zatímco zaměstnání, jejichž výkon je spojen s vysokoškolským vzděláním představují široké spektrum. Diferenciaci mezd ve vazbě na zaměstnání je věnována další část této kapitoly.

O vývoji vnitřní mzdové diferenciaci vypovídá také vývoj variačního koeficientu (viz obrázek 31). Variační koeficient potvrzuje, že vnitřní diferenciaci mezd se zvyšuje se zvyšující se úrovní vzdělání. Jedinou výjimku představují mzdy osob se základním vzděláním, které jsou více diferencované než mzdy zaměstnanců s vyučením. V roce 2008 byla vnitřní mzdová diferenciaci shodná u zaměstnanců s maturitou a nižším terciárním vzděláním, poměrně blízko má diferenciaci mezd osob se základním vzděláním a zaměstnanců vyučených.

Obrázek 31: Variační koeficient průměrných hrubých měsíčních mezd jednotlivých vzdělanostních skupin v letech 2002-2008



Pramen: ČSÚ (2008d), tabulka A4, datum přístupu 12.11.2009.

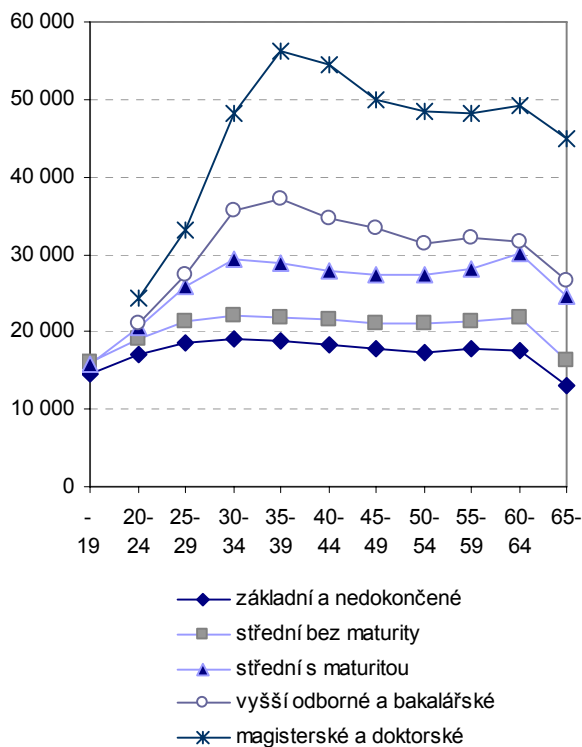
V roce 2008 se ve srovnání s rokem 2002 vnitřní diferenciaci mezd mírně zvýšila u všech vzdělanostních skupin zaměstnanců. Jedinou výjimku představují mzdy zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. Jejich mzdová úroveň se naopak sblížila.

Mzdová diferenciacie ve vazbě na dosaženou úroveň vzdělání a věk v ČR

Věk do určité míry odráží pracovní zkušenosti nabyté během profesního života. Nelze však předpokládat přímou úměru mezi věkem zaměstnance a úrovní jeho profesních zkušeností. Profesní vývoj může být přerušen na určitou dobu ať již z důvodu odchodu z pracovního trhu, tedy obdobím pracovní neaktivity nebo obdobím nezaměstnanosti. Kromě toho rychlý rozvoj technologií, měnící se struktura pracovních příležitostí i měnící se nároky na výkon tradičních profesí vedou k častější změně zaměstnání i zaměstnavatele. Celoživotní profese, případně i celoživotní zaměstnavatel, budou ve stále větší míře charakteristické pouze pro osoby s velmi vysokým a úzce specializovaným vzděláním.

Jak ilustruje obrázek 32, výše mezd zaměstnanců jednotlivých vzdělanostních úrovní se mění v závislosti na věku. Míra závislosti se zvyšuje s rostoucí úrovní vzdělání, což je dáno rozdíly v možnostech profesního růstu. Osoby s nižší úrovní vzdělání mají v průběhu svého produktivního života výrazně menší možnosti kariérního a tím i mzdového růstu než zaměstnanci s vyšší úrovní vzdělání. Výkon pozic vyšších hierarchických stupňů je obvykle spojen s alespoň maturitní úrovní dosaženého vzdělání.

Obrázek 32: Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců podle úrovně vzdělání a věku (2008, Kč)



Poznámka: jedná se o výsledky neodpočtené na celou populaci. Výsledky se vztahují pouze k šetřenému vzorku populace. Pramen: ČSÚ (2008d), tabulka C2, datum přístupu 12.11.2009.

Zaměstnanci se středoškolským a nižším vzděláním dosahují podle údajů z roku 2008 nejvyšší průměrné hrubé měsíční mzdy ve věku 30-34 let, potom se jejich mzdy mírně sniží a v podstatě zůstávají na stejné úrovni. K určitému zlomu dochází až ve věku 55-64 let, kdy se průměrná mzda mírně zvyšuje. Je to ovlivněno zejména tím, že v této věkové skupině zaměstnanců jsou ve srovnání s předchozími věkovými skupinami zastoupeni více muži, neboť pro ženy platí

nižší věková hranice odchodu do důchodu. Muži mají, a to ve všech vzdělanostních skupinách, stále vyšší mzdy ve srovnání se ženami. (V roce 2008 průměrná hrubá měsíční mzda mužů 29 628 Kč, zatímco žen pouze 21 939 Kč, dosahovala tedy 74 % mezd mužů¹⁴.) Dále se zde může projevit i vliv toho, že v tomto věku v zaměstnání zůstávají především ti, kteří dosahují vyšších mezd.

Zaměstnanci s magisterským a doktorským vzděláním ve věku 35-39 let představovali nejlépe odměňovanou skupinu zaměstnanců s touto úrovní vzdělání. Z obrázku 32 je zřejmé, že nástupní mzdy magistrů a doktorů jsou poměrně nízké, ale zaznamenávají strmý vzestup v souvislosti se získáváním pracovních zkušeností a kariérním postupem v průběhu 10-15 let po nástupu do praxe. Jejich mzdové ohodnocení se v dalších věkových skupinách snižuje, poté dochází ke stabilizaci. Věková skupina 50-64 let pobírá více méně shodnou průměrnou hrubou měsíční mzdu.

Na nižší mzdové ocenění věkové skupiny nad 40 let ve srovnání se skupinou zaměstnanců ve věku 35-39 let zřejmě působí to, že mladší věkové skupiny takto vzdělaných lidí nacházejí uplatnění v odvětvích s vyšší mzdovou úrovní (např. finančnictví, činnosti v oblasti nemovitostí apod., viz dále) a že zastávají vyšší pozice z důvodu aktuálnosti svého vzdělání, absolvování části vzdělání v zahraničí, lepšího jazykového vybavení apod.

Mzdová diferenciacie ve vazbě na věk má u zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským vzděláním obdobný průběh jako u zaměstnanců s magisterským a doktorským vzděláním. Nejvyšší mzdu v roce 2008 pobírala věková skupina 35-39 let, výdělky starších věkových skupin byly nižší. Vzhledem k tomu, že absolventi vyšších odborných škol a bakalářského stupně vzdělání začali na trh práce vstupovat až na přelomu tisíciletí, a to ve věku okolo 22 let, mezi zaměstnanci, kteří v roce 2008 dosáhli věku 30 let a více, musí být zastoupeni zejména absolventi konzervatoří. Ti svého kariérního vrcholu a tím i nejlepšího mzdového ohodnocení dosahují podle výsledků šetření o struktuře mezd ve věku 30-39 let.

Bez ohledu na dosaženou úroveň vzdělání se mzdy snižují u zaměstnanců starších 65 let. Hrubé měsíční mzdy zaměstnanců se základním vzděláním nebo vyučením klesly pod úroveň nástupní mzdy mladých lidí do 19 let s odpovídající vzdělanostní úrovní. U zaměstnanců ostatních vzdělanostních skupin je mzdový pokles také výrazný, ale výše mezd neklesne pod úroveň mezd nejmladších zaměstnanců. Průměrná hrubá měsíční mzda nejstarší populace je ovlivněna i tím, že tato věková skupina je obvykle zaměstnána pouze na částečné pracovní úvazky. Její mzdové nároky také bývají obvykle výrazně nižší, neboť pobírají nejen mzdu, ale i starobní důchod.

Mzdová diferenciacie ve vazbě na zaměstnání

Mzdová diferenciacie ve vazbě na zastávanou pracovní pozici je analyzována prostřednictvím mezinárodní klasifikace zaměstnání (ISCO), která je v podmínkách ČR používána pod označením KZAM a má podrobnější strukturu. Na mezinárodní úrovni je využívána čtyřmístná klasifikace, v ČR pětímístná. Zde s ohledem na dostupnost statistických dat je využito pouze jednomístného členění, které všechna zaměstnání rozřazuje do deseti tříd. Poslední desátá třída, která zahrnuje příslušníky armády, však v analýze obsažena není. Přehled klasifikace zaměstnání uvádí box 8.

¹⁴ Pramen: ČSÚ. Struktura mezd 2008, tab. A1, vlastní propočty.

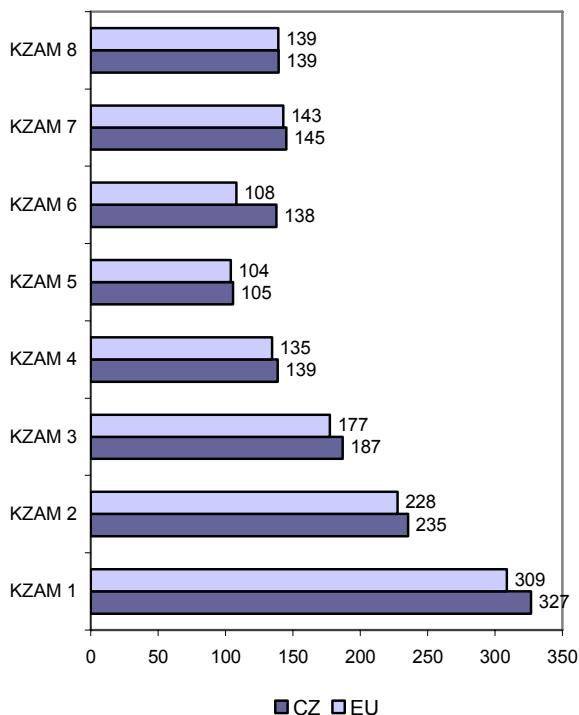
Box 8 – Mezinárodní klasifikace zaměstnání (ISCO, KZAM)

- KZAM 1** – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
- KZAM 2** – vědečtí a odborní duševní pracovníci
- KZAM 3** – techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
- KZAM 4** – nižší administrativní pracovníci
- KZAM 5** – provozní pracovníci ve službách a obchodě
- KZAM 6** – kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech
- KZAM 7** – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři
- KZAM 8** – obsluha strojů a zařízení
- KZAM 9** – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- KZAM 0** – příslušníci armády

Pramen: ČSÚ – Klasifikace zaměstnání
http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/kzam_systematicka_cast

Mezi dosaženou úroveň vzdělání a zastávanou pracovní pozicí existuje relativně silná vzájemná vazba. Osoby s vyšší úrovní vzdělání zastávají zejména pracovní pozice s vyššími nároky na kvalifikaci. Jsou zaměstnání především jako vedoucí a řídicí pracovní (KZAM 1), vědečtí a odborní duševní pracovníci (KZAM 2) a techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (KZAM 3). Mzdová diference mezi jednotlivými zaměstnáními je porovnána prostřednictvím tzv. mzdové prémie, která je vyjádřena jako poměr jejich mzdy ke mzdám osob na pozici pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

Obrázek 33: Relace mezd podle jednotlivých zaměstnání ke mzdám pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (2006)



Poznámka: hodnota za EU je vypočtena jako nevážený průměr z dat za celkem 16 zemí (BG, CY, CZ, DE, EE, ES, HU, IE, LT, LV, NL, NO, PL, SI, SK, UK). Pramen: EUROSTAT (2001-2008), kód tabulky: earn_ses06_28, datum přístupu 22.9.2009, vlastní propočty.

Z obrázku 33 vyplývá, že v ČR zaměstnanci zastávající vyšší pracovní pozici než pozici pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, jsou odměňováni lépe než je průměr EU. Jedinou výjimku představují zaměstnanci obsluhující stroje a

zařízení, jejichž mzdová prémie je stejně vysoká jako v průměru za EU (39 %). Naproti tomu např. mzda pracovníků v zemědělství představovala v průměru EU 108 % mzdy pomocných zaměstnanců, v ČR dosahovala 138 %. Dalším příkladem výraznějšího rozdílu jsou mzdy vedoucích a řídicích pracovníků, které v průměru EU dosahovaly 309 % mzdy pomocných zaměstnanců, v ČR to bylo 327 %. Je zřejmé, že kvalifikační náročnost je v ČR mzdově ceněna více než je průměr EU.

I když dosažená úroveň vzdělání představuje rozhodující předpoklad pro výkon určitého zaměstnání, nejedná se o jediný předpoklad. Jak ukazuje tabulka 8, v České republice v roce 2008 byly podle údajů ze šetření o struktuře mezd zastoupeny ve všech zaměstnáních osoby v podstatě všech úrovní vzdělání. Osobami s výrazně vyšší úrovní vzdělání než vyžaduje zastávaná pozice (terciárně vzdělání na pozicích KZAM 4-8) jsou především zahraniční zaměstnanci, kterým zejména jazyková bariéra znemožňuje uplatnění na místech s odpovídající kvalifikační náročností (blíže viz subkapitola zahraniční zaměstnanost).

Tabulka 8: Vzdělanostní prémie zaměstnanců s rozdílnou úrovní vzdělání zastávajících stejnou profesi v ČR (2008, %)

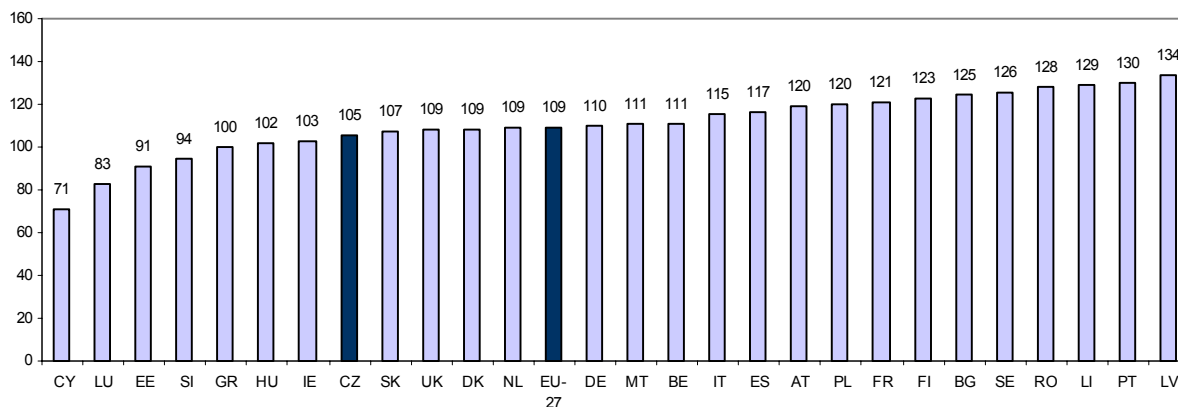
Zaměstnání	Úroveň vzdělání			
	Střední bez maturity	Střední s maturitou	VOŠ a bakalářské	Magisterské a doktorské
KZAM 1	0,88	1,67	1,21	1,57
KZAM 2	1,01	1,09	1,01	1,25
KZAM 3	1,08	1,02	1,03	1,40
KZAM 4	1,05	1,17	1,14	1,29
KZAM 5	1,12	1,25	1,24	0,92
KZAM 6	1,08	1,04	1,23	0,83
KZAM 7	1,17	1,05	0,98	1,09
KZAM 8	1,13	1,06	1,10	0,89
KZAM 9	1,10	1,06	0,95	1,09

Poznámka: Vzdělanostní prémie je vypočtena jako podíl průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců s jednotlivými úrovněmi vzdělání na mzdě zaměstnanců se základním vzděláním v rámci shodného zaměstnání. Pramen: ČSÚ (2008d), tabulka C6, vlastní propočty.

Výše vzdělanostní prémie může sloužit jako indikátor úrovně vzdělání, která je nejlépe oceňována při výkonu jednotlivých zaměstnání. Na základě výsledků statistického šetření o struktuře mezd lze odvodit, že ve srovnání s ostatními úrovněmi vzdělání je vysokoškolské vzdělání v ČR nejlépe hodnoceno při zastávání pozice vědeckých a odborných duševních pracovníků (KZAM 2), technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků (KZAM 3) a u nižších administrativních pracovníků (KZAM 4). Středoškolské maturitní vzdělání se ve srovnání s ostatními úrovněmi vzdělání nejvíce vyplatí u vedoucích a řídicích pracovníků (KZAM 1). Toto zjištění je vcelku překvapivé, neboť by se dalo očekávat, že i u této profese bude nejvíce ceněno vysokoškolské vzdělání. Působí zde zřejmě mzdové ocenění vedoucích a řídicích pracovníků malých firem, kteří jsou zároveň vlastníky těchto firem. Maturitní úroveň vzdělání je dále nejvíce ceněna u provozních pracovníků ve službách a obchodě (KZAM 5).

Vyučení zaměstnanci jsou ve srovnání se zaměstnanci s vyšší úrovní vzdělání nejlépe odměňováni jako řemeslníci (KZAM 7), obsluha strojů a zařízení (KZAM 8) a jako pomocní pracovníci (KZAM 9). Při výkonu těchto méně kvalifikačně náročných zaměstnání nepředstavuje vyšší úroveň vzdělání výhodu, ceněny jsou především dovednosti a zručnost osvojená během učení či praxe.

Obrázek 34: Podíl průměrných ročních mezd v high-tech zpracovatelském průmyslu na mzdách ve zpracovatelském průmyslu celkem (2006, %)



Poznámka: hodnota za EU je vypočtena jako nevážený průměr. Pramen: EUROSTAT (2001-2008), kód tabulky: earn_ses06_28, datum přístupu: 22.9.2009, vlastní propočty.

Vzhledem k tomu, že v analyzovaném vzorku jsou u jednotlivých typů zaměstnání pouze ve velmi omezeném počtu zastoupeny osoby s nižším nebo naopak vyšším vzděláním než jsou obecné požadavky na výkon příslušného zaměstnání, je třeba tyto závěry a zejména hodnoty ukazatele, tj. výše vzdělanostní prémie, chápat jako ilustrativní.

Mzdy v technologicky a kvalifikačně náročných odvětvích

Skutečnost, že vyšší mzdy jsou spojeny s vyšší úrovní vzdělání a s výkonem kvalifikačně náročnějších pracovních pozic by se měla projevit také v rozdílech ve mzdách mezi jednotlivými odvětvími. Odvětví, která jsou kvalifikačně náročná by měla nabízet vyšší mzdy ve srovnání s kvalifikačně méně náročnými odvětvími. Zpracovatelský průmysl z hlediska technologické a tím i kvalifikační náročnosti rozděluje EUROSTAT do čtyř skupin. První dvě skupiny představují technologicky náročná odvětví, druhé dvě skupiny odvětví s nízkou technologickou náročností. Mzdové rozdíly budou analyzovány pouze u technologicky vysoce náročných odvětví (high-technology) a odvětví středně technologicky náročných (medium high-technology)

Přehled odvětví, která spadají do vysoce a středně technologicky náročných odvětví, uvádí box 9.

Box 9 – Vymezení technologicky a kvalifikačně náročných odvětví zpracovatelského průmyslu (NACE/OKEČ)

- Technologicky vysoce náročná odvětví**
- OKEČ 30** – Výroba kancelářských strojů a počítačů
 - OKEČ 32** – Výroba rádiových, televizních a spojovacích zařízení a přístrojů
 - OKEČ 33** – Výroba zdravotnických, přesných, optických a časoměrných přístrojů
- Technologicky středně náročná odvětví**
- OKEČ 24** – Výroba chemických látek, přípravků, léčiv a chemických vláken
 - OKEČ 29** – Výroba a opravy strojů a zařízení jinde neuvedených
 - OKEČ 31** – Výroba elektrických strojů a zařízení jinde neuvedených
 - OKEČ 34** – Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), výroba přívěsů a návěsů
 - OKEČ 35** – Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení

Pramen: EUROSTAT, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/htec_esms_an2.pdf

Z obrázku 34 je patrné, že v roce 2006 byly v průměru EU-27 mzdy v **technologicky vysoce náročném zpracovatelském průmyslu** vyšší o 9 % než mzdy ve zpracovatelském průmyslu celkem. Tento závěr však neplatí pro všechny členské země, ve čtyřech zemích (Slovensko, Estonsko, Lucembursko, Kypr) byly mzdy v high-tech zpracovatelském průmyslu naopak nižší a v jedné zemi (Řecko) shodné. Zaměstnanci v high-tech zpracovatelském průmyslu pobírali nejnižší mzdy ve srovnání se mzdami ve zpracovatelském průmyslu celkem na Kypru (71 %), nejlepší mzdové podmínky měli zaměstnanci v Lotyšsku (134 %).

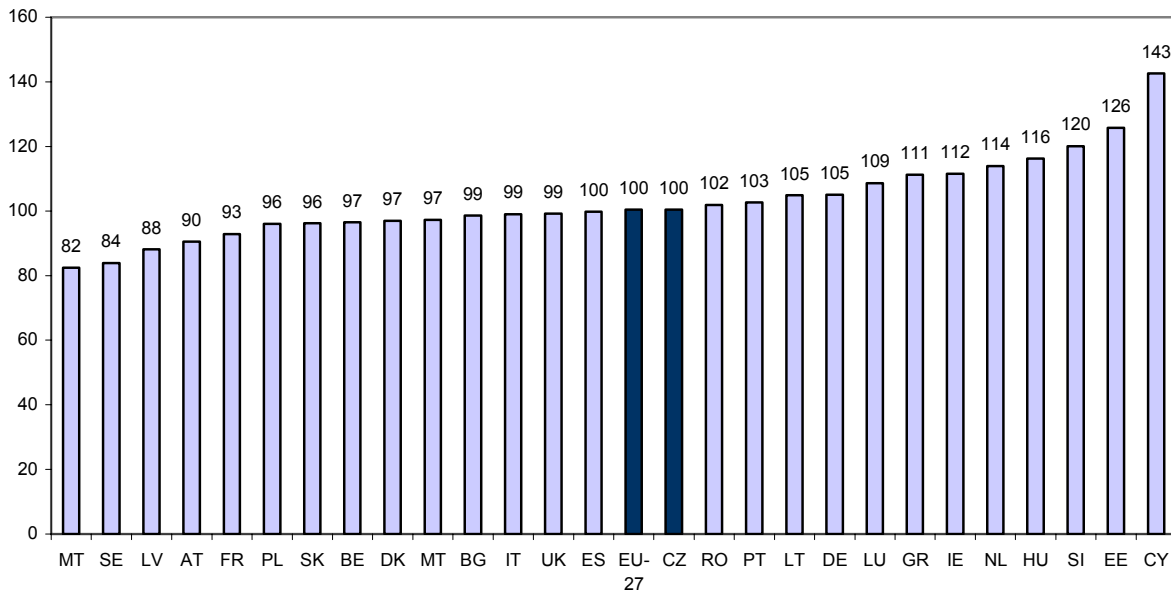
V ČR patří relativní mzdové ohodnocení zaměstnanců v technologicky náročném zpracovatelském průmyslu v rámci EU k podprůměru. Zaměstnanci v high-tech zpracovatelském průmyslu měli mzdy pouze o 5 % vyšší než zaměstnanci ve zpracovatelském průmyslu celkem. Odstup mzdového ohodnocení zaměstnanců v high-tech zpracovatelském průmyslu, pokud odhlédneme od vlivu ostatních faktorů, by měl odrážet odstup v náročnosti vykonávané práce. Lze tudíž předpoklá

dat, že v zemích, kde se mzdy v high-tech zpracovatelském průmyslu příliš neliší od mezd ve zpracovatelském průmyslu celkem, se příliš neliší ani požadavky na kvalifikace zaměstnanců. V těchto zemích, včetně ČR, jsou v high-tech odvětvích zastoupeny spíše nižší etáže výroby a kvalifikační struktura zaměstnanců je vychýlena spíše k většímu zastoupení osob se středoškolským než terciárním vzděláním.

Technologicky středně náročná odvětví zpracovatelského průmyslu jsou tvořena celkem pěti odvětvími (viz box 9). Mzdy zaměstnanců v těchto odvětvích jsou v průměru EU-27 stejné jako mzdy v technologicky vysoce náročných odvětvích. Česká republika společně se Španělskem představuje země, ve kterých je situace shodná s průměrem EU.

V rámci EU existují země, ve kterých jsou mzdy v technologicky středně náročných odvětvích zpracovatelského průmyslu vyšší než mzdy v odvětvích technologicky náročnějších. Těchto zemí bylo v roce 2006 celkem dvanáct, patří sem jak šest starých členských států (např. Nizozemsko, Irsko, Německo), tak šest nových členských zemí (např. Kypr, Estonsko, Slovensko). V těchto zemích umístěné podniky spadající do technologicky vysoce náročných odvětví zaměstnávají pracovní sílu s nižší vzdělanostní úrovní než podniky spadající do odvětví s nižší technologickou náročností. Je to spojeno s náročností na obsluhující a pomocný personál, která je zřejmě vyšší v technologicky náročnějších výrobcích.

Obrázek 35: Podíl průměrných ročních mezd v technologicky středně náročných odvětvích na mzdách v technologicky vysoce náročných odvětvích zpracovatelského průmyslu (2006, %)



Poznámka: hodnota za EU je vypočtena jako nevážený průměr. Pramen: EUROSTAT (2001-2008), kód tabulky: earn_ses06_28, datum přístupu: 22.9.2009, vlastní propočty.

Ve zbylých třinácti státech EU platí, že mzdy v technologicky méně náročných odvětvích zpracovatelského průmyslu jsou ve srovnání se mzdami v technologicky náročnějších odvětvích nižší. Tento rozdíl je v některých státech zanedbatelný (1 % např. ve Velké Británii, Itálii, Bulharsku), v jiných státech daleko výraznější (např. 18 % na Maltě).

ostatní znalostně náročné služby. Přehled odvětví, která tvoří jednotlivé skupiny technologicky a znalostně náročných služeb, je uveden v boxu 10.

Mzdy v **technologicky a znalostně náročných službách** dosahují v průměru EU vyšší úroveň ve srovnání se mzdami zaměstnanců v technologicky náročných odvětvích zpracovatelského průmyslu (viz obrázek 36). Tento vztah však není typický pro všechny členské státy. Naopak, celkem v osmi zemích mzdy v náročném zpracovatelském průmyslu převyšují mzdy v náročných službách. Jedná se výlučně o staré členské země, patří k ekonomicky vyspělému jádru EU. Příkladem těchto zemí je Nizozemsko, Finsko, Německo, kde mzdy v náročných službách jsou cca o 10 % nižší.

Nejvyšší rozdíl ve prospěch zaměstnanců v náročných službách vykázal Kypr (84 %). S výjimkou Kypru, Lucemburska a Portugalska jsou mzdy ve prospěch zaměstnanců v náročných službách nejvíce vychýleny, tj. o cca 30 % a více v zemích, které prošly poměrně dlouhým obdobím centrálně plánované ekonomiky. Mezi tyto země se řadí i Česká republika, kde mzdy v náročných službách převyšují mzdy v náročném zpracovatelském průmyslu o 30 %.

S určitou mírou zjednodušení lze konstatovat, že v zemích ekonomicky méně vyspělých dosahuje tento rozdíl vyšších hodnot než v zemích ekonomicky vyspělejších. Souvisí to jednak s tím, že v zemích méně vyspělých je dostupnost terciárně vzdělané pracovní síly omezenější a její vzdělanostní prémie je vyšší a jednak s tím, že v těchto zemích je převaha v zastoupení terciárně vzdělané pracovní síly v náročných službách nad jejím zastoupením v náročných odvětvích zpracovatelského průmyslu výraznější než v ekonomicky vyspělejších zemích.

Box 10 Technologicky a znalostně náročné služby

Technologicky náročné služby

- OKEČ 64 – Spoje a telekomunikace
- OKEČ 72 – Služby v oblasti výpočetní techniky
- OKEČ 73 – Výzkum a vývoj

Tržní služby

- OKEČ 61 – Vodní doprava
- OKEČ 62 – Letecká a kosmická doprava
- OKEČ 70 – Činnosti v oblasti nemovitostí
- OKEČ 71 – Pronájem strojů a přístrojů bez obsluhy, pronájem výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnosti
- OKEČ 74 – Ostatní podnikatelské činnosti

Finanční služby

- OKEČ 65 – Finanční zprostředkování kromě pojišťovnictví a penzijního financování
- OKEČ 66 – Pojišťovnictví a penzijní financování kromě povinného sociálního zabezpečení
- OKEČ 67 – Pomocné činnosti související s finančním zprostředkováním

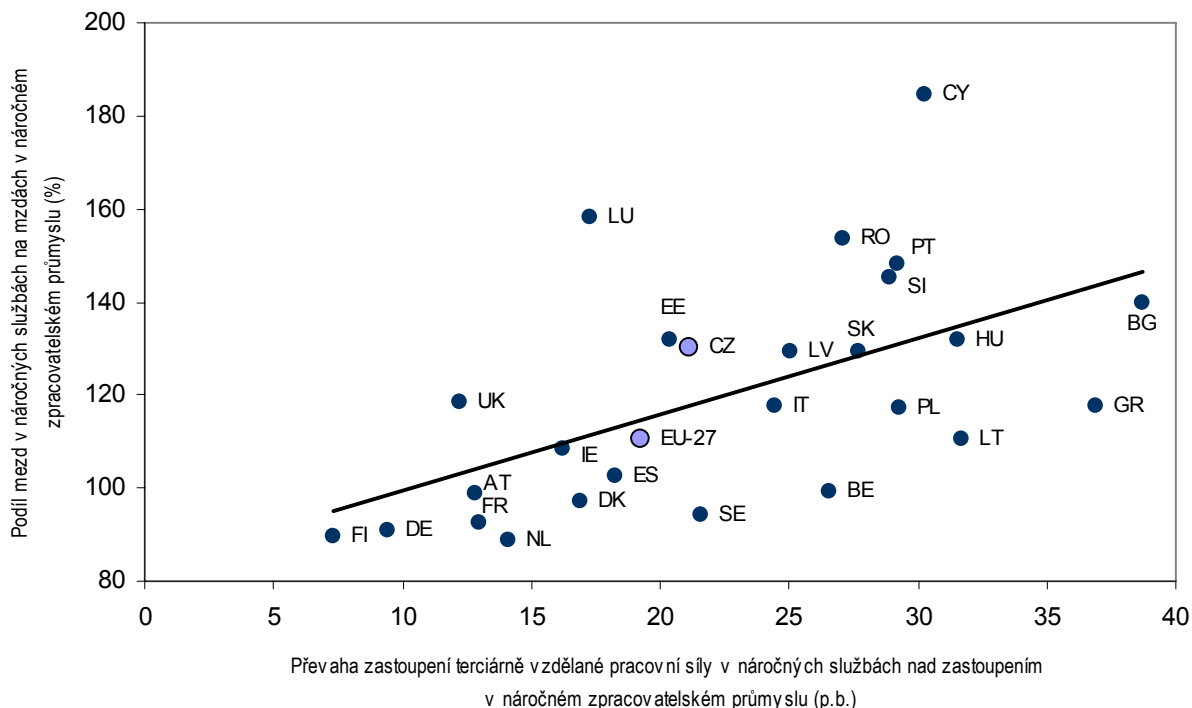
Ostatní znalostně náročné služby

- OKEČ 85 – Zdravotní a sociální péče, veterinární služby
- OKEČ 80 – Vzdělávání
- OKEČ 92 – Rekreační, kulturní a sportovní činnosti

Pramen: EUROSTAT, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/htec_e_sms_an2.pdf

Ve vyspělých ekonomikách hrají stále důležitější roli služby. Z hlediska technologické a znalostní náročnosti EUROSTAT rozděluje služby do čtyř skupin (a) technologicky náročné služby, (b) tržní služby, (c) finanční služby, (d)

Obrázek 36: Rozdíl v zastoupení terciárně vzdělané pracovní síly v náročných službách oproti jejímu zastoupení v náročném zpracovatelském průmyslu (p.b.) a podíl průměrných ročních mezd zaměstnanců v náročných službách ke mzdám zaměstnanců v náročném zpracovatelském (2006, %)



Poznámka: hodnota za EU je vypočtena jako nevážený průměr. Pramen: EUROSTAT (2001-2008), kód tabulky: earn_ses06_28, datum přístupu: 22.9.2009, vlastní propočty.

Z obrázku 36 jsou patrné dvě skutečnosti: za prvé, že ve všech zemích EU je zastoupení terciárně vzdělané pracovní síly v náročných službách vyšší než v náročných odvětvích zpracovatelského průmyslu a za druhé, že mzdový rozdíl ve prospěch zaměstnanců v náročných službách roste s rostoucím rozdílem v zastoupení terciárně vzdělané pracovní síly (ISCED 5-6).

Průměrná mzda v technologicky a znalostně náročných službách je výsledkem rozdílných mzdových úrovní v jednotlivých skupinách odvětví, které do těchto služeb spadají. Východiskem pro porovnání mzdových rozdílů mezi čtyřmi segmenty technologicky a znalostně náročných služeb jsou mzdy v technologicky náročných službách. K jejich úrovni jsou poměřovány mzdy ve zbylých třech segmentech, tj. v tržních službách, finančních službách a ostatních znalostně náročných službách (viz obrázek 37)

Jestliže mzdy v technologicky náročných službách představují 100 %, potom v rámci celé EU dosahují mzdy ve finančních službách 123 %, mzdy v ostatních znalostně náročných službách 85 % a v tržních službách 81 %. Pokud by mzdové relace odrážely relace v zastoupení terciárně vzdělané pracovní síly, potom by pořadí muselo být odlišné. Terciárně vzdělaní zaměstnanci jsou v průměru EU nejvíce zastoupeni mezi zaměstnanci v ostatních znalostně náročných službách (48,3 %), dále v technologicky náročných službách (41,8 %), finančních službách (38,8 %) a tržních službách (38,4 %).

V ČR byly, stejně jako v průměru EU, nejlépe finančně hodnoceni zaměstnanci finančních služeb (147 %), na druhém místě high-tech služeb (100 %), na třetím tržních

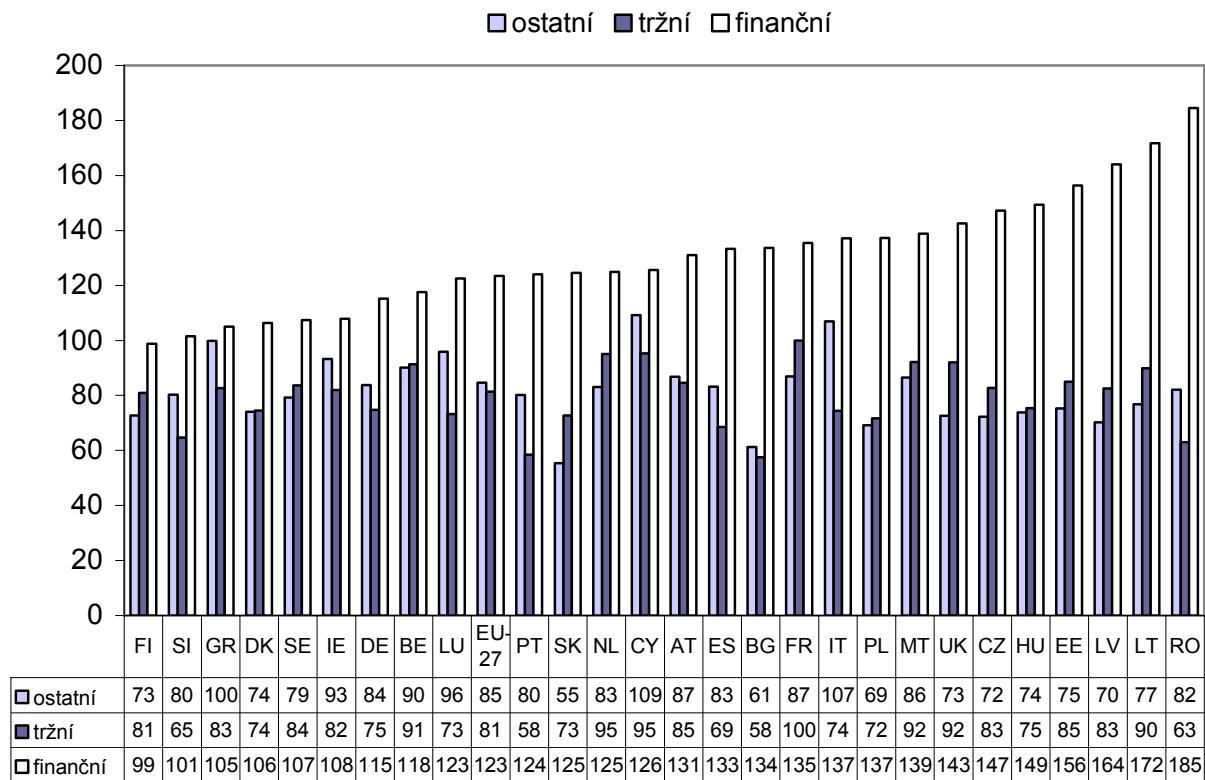
služeb (83 %) a relativně nejnižší mzdy získávali zaměstnanci v ostatních znalostně náročných službách (72 %).

Obdobně jako v průměru EU je i v ČR pořadí podle zastoupení terciárně vzdělané pracovní síly na celkové zaměstnanosti v jednotlivých segmentech náročných služeb odlišné. Největší podíl terciárně vzdělaných vykazuje v ČR segment ostatních znalostně náročných služeb (33,5 %), kde jsou však mzdy relativně nejnižší, dále high-tech služby (31,6 %), tržní služby (30,3 %) a finanční služby jsou na posledním místě (27,4 %), ve mzdovém ohodnocení však na prvním¹⁵. Ve srovnání s EU je v ČR výrazně nižší zastoupení terciárně vzdělaných v jednotlivých segmentech náročných služeb dané celkově nízkým zastoupením terciárně vzdělaných v populaci. V roce 2006 se terciárně vzdělaní (ISCED 5-6) podíleli na celkové populaci ve věku 25-64 let v ČR pouze 13,5 %, zatímco v průměru EU-27 to bylo 22 %.

Finanční služby jsou nejlépe mzdově oceněny v Rumunsku (185 %) a i na dalších místech pomyslném žebříčku se umísťují postkomunistické země. ČR podílem 147 % je šestou zemí s nejvyšším mzdovým ohodnocením v těchto službách. Finanční služby se v postkomunistických zemích začaly rozvíjet v souvislosti s rozvojem tržní ekonomiky. Aby tyto služby získaly zaměstnance s vysokou kvalifikační úrovní nabízejí vysokou mzdovou prémii, která je odvíjena od ziskovosti tohoto sektoru.

¹⁵ Pramen: EUROSTAT (2006), vlastní propočty.

Obrázek 37: Mzdová diferenciacie v technologicky a znalostně náročných službách (2006, %)



Poznámka: hodnota za EU je vypočtena jako nevážený průměr. Pramen: EUROSTAT(2001-2008), kód tabulky: earn_ses06_28, datum přístupu: 22.9.2009, vlastní propočty.

Obdobně jako ve finančním segmentu technologicky a znalostně náročných služeb i v segmentu tržních služeb získávají zaměstnanci v České republice vyšší mzdovou prémie než její úroveň v průměru EU. Tento rozdíl je však výrazně nižší, dosahuje pouze 2 p.b. V ČR pobírali zaměstnanci ve vodní a letecké dopravě, v činnostech v oblasti nemovitostí a pronájmu a v ostatních podnikatelských činnostech mzdy ve výši 83 % průměrné mzdy v technologicky a znalostně náročných službách, zatímco v průměru EU to bylo 81 %.

Oproti průměru EU jsou však v ČR výrazně podhodnoceni zaměstnanci v **ostatních znalostně náročných službách**, kam patří zejména vzdělávání a zdravotní a sociální péče. V ČR získávali zaměstnanci v těchto službách 72 % mzdového průměru dosahovaného v technologicky a znalostně náročných službách celkem, zatímco v průměru EU to bylo 85 %.

Jsou to činnosti, jejichž kvalita a dostupnost je mimořádně významná pro budoucí směřování jednotlivých zemí. Posun směrem k ekonomice založené na znalostech se neobejde bez kvalitního vzdělávání na všech úrovních a i když jeho kvalita je závislá na mnoha faktorech, mzdové ohodnocení těch, kteří toto vzdělávání zabezpečují sehrává důležitou úlohu. Tvoří podstatnou složku rozhodování jednotlivce nejen při volbě profesní dráhy, ale i při rozhodování o setrvání v daném sektoru po určitou část profesního života.

Nepříznivá mzdová situace zaměstnanců v tomto segmentu náročných služeb je typická zejména pro postkomunistické

země, ve kterých je odstup mezd od mezd v technologicky náročných službách nejvyšší. Nejhorší jsou odměňováni zaměstnanci v ostatních znalostně náročných službách na Slovensku, kde jejich mzdy dosahují pouze 55 % průměrné mzdy v technologicky a znalostně náročných službách, dále v Bulharsku (61 %) a v Polsku (69 %).

Pouze ve třech zemích EU jsou mzdy zaměstnanců v ostatních kvalifikačně náročných službách na stejné úrovni nebo vyšší než mzdy zaměstnanců technologicky náročných služeb. V Řecku mzdy zaměstnanců v ostatních kvalifikačně náročných službách dosahují stejné úrovně jako je průměr za celý sektor technologicky a znalostně náročných služeb, v Itálii byly vyšší o 7 p.b. a na Kypru o 9 p.b.

Na základě hodnot směrodatné odchylky lze konstatovat, že mzdy uvnitř sektoru technologicky a znalostně náročných služeb jsou nejméně diferencované v Řecku, Finsku, Irsku, Švédsku a na Kypru (hodnoty směrodatné odchylky se pohybují na úrovni 10-12). Naopak největší rozdíly vykazalo Rumunsko, Litva, Lotyšsko, Estonsko, Maďarsko (hodnoty směrodatné odchylky se pohybují v rozpětí 35–53). Česká republika se řadí mezi země s vyšší mzdovou diferenciací (směrodatná odchylka: 33). Je zřejmé, že země, které prošly relativně dlouhým obdobím mzdové nivelizace během centrálně plánované ekonomiky, procházejí nyní obdobím relativně vyšší mzdové diferenciacie než je běžná v zemích, ve kterých se tržní ekonomika vyvíjela nepřetržitě.

4. Závěr

Kvalita lidských zdrojů jako faktor konkurenceschopnosti ČR byla zkoumána v rámci tří bloků. První blok se zabývá přípravou lidských zdrojů pro profese, jejichž výkon vyžaduje terciární úroveň vzdělání v přírodovědných a technických studijních oborech a uplatněním absolventů těchto oborů. Druhý blok analyzuje rozhodující aspekty účasti dospělé populace v dalším vzdělávání a pronikání ICT do dalšího vzdělávání. Třetí blok se zabývá zahraniční zaměstnaností, flexibilními pracovními úvazky a diferenciací mezd, které představují důležité prvky flexibilního trhu práce. V rámci všech tří bloků je identifikována pozice ČR v rámci EU.

Příprava lidských zdrojů pro kvalifikačně náročné profese

Technologický pokrok a strukturální změny uvnitř ekonomik, které směřují k technologicky náročnějším výrobám a službám, zvyšují nároky na kvalifikovanou pracovní sílu. Zvyšují se nároky i poptávka po **absolventech přírodovědných a technických studijních oborů**. Mezinárodní výzkum PISA prokázal, že se v České republice věnuje stále málo pozornosti motivaci mladých lidí ke studiu právě těchto oborů. Při zkoumání tzv. přírodovědné gramotnosti byli čeští žáci poměrně málo úspěšní při zodpovídání otázek, které lze vědecky zodpovědět a naopak velmi úspěšní v oblasti praktické aplikace vědomostí. V zemích, kde mají žáci dobré výsledky v těchto oborech již na základní škole, je vyšší podíl studentů i absolventů těchto studijních oborů v rámci terciárního vzdělávání.

Zájem o studium na vysokých školách v České republice neustále roste. Mezi lety 2003-2008 se zvýšil jak počet přihlášek podaných na vysoké školy (o 38,5 %), tak počet přihlášených osob (o 37 %). V oborovém členění se však zájem o studium významně liší obor od oboru. Největší zájem je již tradičně o humanitní a ekonomické směry, u kterých počet přihlášených mezi lety 2003-2008 vzrostl o 73 %, zatímco v případě přírodovědných oborů to bylo pouze 25 %. U přírodovědných a technických studijních oborů trvale roste rovněž poměr přijatých osob k počtu osob, které se dostavily k přijímacím zkouškám, a jeho hodnota (v případě technických oborů přes 90 %) ukazuje na zvyšující se ochotu škol přijímat i méně schopné uchazeče, aby si udržely počet studentů, který je pro ně existenčně důležitý.

Podíl **studentů v přírodovědných a technických studijních oborech terciárního vzdělávání** v ČR mezi lety 2003-2007 klesal, stejně jako v rámci EU-27, propad byl však několikanásobně vyšší. V případě přírodovědných oborů o 0,8 p.b. oproti 0,2 p.b. v EU-27 a pokles o 6,3 p.b. v ČR oproti 1 p.b. v EU-27 v případě technických oborů. Nejvíce tento podíl poklesl v podoboru architektura a stavebnictví (o 2,4 p.b.), vzrostl pouze v jediném, a to v informatice (o 0,4 p.b.)

Podíl studentek na celkovém počtu studujících terciárního stupně vzdělávání v ČR stále roste. Společně s tím se zvyšoval i jejich podíl v přírodovědných a technických studijních oborech. Mezi lety 2001-2007 vzrostl v přírodovědných oborech z 24,3 % na 35,1 % a v technických oborech se udržel okolo původní úrovně 25 %. V rámci Evropské unie se ČR v podílu studentek na celkovém počtu studujících přírodovědných oborů řadí k podprůměru (průměr EU-27 v roce 2007 činil 38,2 %), v podílu studentek na technických studijních oborech spadá k průměru, který pro EU-27 činil 24,6 %.

V souvislosti s Boloňskou deklarací přechází většina vysokých škol na třístupňový systém studia, přičemž je stále větš

důraz kladen na stupeň bakalářský. Tomu odpovídá i postupný vývoj počtu absolventů terciárního vzdělávání v členění dle studijních programů. Počet absolventů bakalářského stupně studia v České republice mezi lety 2003-2008 vzrostl o 290 % a významně narostl rovněž počet absolventů navazujícího magisterského (o 155 %) a doktorského (o 47 %) stupně studia.

Vývoj počtu absolventů přírodovědných a technických studijních oborů je v České republice komplikován častým předčasným ukončením studia, zejména u technických oborů. Z důvodu omezeného počtu uchazečů přijímají technické vysoké školy větší procento studentů, ve kterém je i vyšší podíl méně nadaných, ale i těch, kteří využívají technickou školu jako pojistku pro případ, že se nedostanou na obor, o který mají větší zájem. Proto není výjimkou, že tito studenti ukončují studium již v prvním roce studia buď z důvodu nezvládnutí na ně kladených nároků či proto, že jsou přijati na jimi preferovaný obor.

Ve většině **podoborů přírodovědných a technických oborů** podíl studentů na celkovém počtu v letech 2003-2007 rostl. Nejvíce v případě ochrany životního prostředí (o 1,1 p.b.) či informatiky (o 0,7 p.b.). Naopak tento podíl poklesl u podoboru věd o neživé přírodě (o 0,4 p.b.). Podíl absolventů jak přírodovědných oborů, tak technických studijních oborů v tomto časovém období v ČR rostl (o 1,3, resp. 1 p.b.), zatímco v EU-27 poklesl (o 0,4, resp. 1 p.b.). V přírůstku absolutního počtu absolventů těchto oborů ČR dokonce zaujímá přední místo. Při průměrné době studia 5 let tak tento stav odpovídá rostoucímu podílu studentů těchto oborů do roku 2002. Poté se podíl studentů těchto oborů začal snižovat, lze tedy očekávat, že podíl absolventů přírodovědných a technických oborů bude v příštích letech klesat.

Projekce počtu absolventů pro Českou republiku do roku 2014 potvrzuje trend přechodu k vyšším úrovním vzdělání. Od roku 2006 do roku 2014 se sníží podíl absolventů středních škol bez maturity na celku z 25 % na 11 % a absolventů středních škol s maturitou z původních 46 % na 29 %. Naopak podíl absolventů terciárního vzdělávání se zdvojnásobí z 29 % až na 61 %. Mezi lety 2008-2013 se na terciární úrovni mírně zvýší počet absolventů tzv. ostatních technických oborů (tj. technických oborů bez strojírenství, slévárnictví, hutnictví, elektrotechniky, energetiky, stavebnictví a architektury), a to ze 4,4 tis. na 6,3 tis. a rovněž vzroste i počet absolventů přírodních věd ze 4,4 tis. na 7,1 tis. osob.

Celkově se počet absolventů přírodovědných studijních oborů v České republice v období 2000-2010 zvýší o 138 %, počet absolventů technických oborů o 96 %. V rámci Evropské unie se jedná o velice nadprůměrný příspěvek k celkovému nárůstu absolventů těchto oborů, který by měl podle cíle stanoveného Lisabonskou strategií dosáhnout 15 % v rámci celé Unie. Tohoto cíle bylo již dosaženo, neboť v roce 2007 činil průměrný nárůst v EU-27 37,8 % v případě absolventů přírodovědných a 32,2 % v případě absolventů technických studijních oborů.

Pro konkurenceschopnost ekonomiky je rovněž důležité uplatnění těchto absolventů na **trhu práce**. Zaměstnanost absolventů přírodovědných oborů ve věku 25-29 let v roce 2007 činila 75 %, v případě technických oborů byla o něco vyšší, a to 80 %. Jedná se o podprůměrnou hodnotu v rámci EU-27, která činila 81,1 %, resp. 87,2 %. V ČR byl rovněž poměrně vysoký podíl absolventů, kteří byli ekonomicky neaktivní z různých důvodů, jako je péče o děti, zahraniční stá-

že či další studium. Ve vyšší věkové kohortě 30-34 let byla zaměstnanost absolventů v ČR podstatně vyšší, a to 90,7 % v případě absolventů přírodovědných a 90,9 % v případě absolventů technických studijních oborů.

Absolventi technických oborů si často našli zaměstnání až po ukončení studia (69,8 %) a během studia jich pracoval jen malý podíl (16,4 %). O něco větší podíl pracoval již při zaměstnání v případě přírodovědných oborů (21,5 %), avšak průměr ostatních oborů činil 28,7 %. Nejvíce absolventů technických oborů si práci našlo kontaktováním zaměstnavatele z vlastní iniciativy (30,3 %) oproti tomu absolventi přírodovědných oborů častěji kombinovali více strategií, kromě vlastní iniciativy rovněž s pomocí rodiny či přátel nebo prostřednictvím internetu. Jednoznačně nejvíce získávali absolventi v prvním zaměstnání smlouvu na dobu neurčitou, absolventi technických oborů častěji (72,1 %) než absolventi přírodovědných oborů (64,4 %), v druhém a dalším zaměstnání se tento podíl ještě zvyšoval.

Zjišťování **požadavků na znalosti a dovednosti** absolventů přírodovědných a technických oborů je důležitým informačním zdrojem jak pro systémové změny zejména v terciárním vzdělávání, tak pro studenty a absolventy těchto oborů samotné. Podle vyjádření **zaměstnavatelů** je u všech pracovníků zastávajících profese založené na technickém a přírodovědném vzdělání nevyznamenější hluboká orientace ve vlastním oboru. Představuje v průměru 50 % jejich vzdělanostního profilu. Váha odborných znalostí je u technických oborů větší než např. u absolventů humanitních a společenských oborů. Hluboká znalost vlastního oboru je stěžejní, sama o sobě však není dostačující.

Na druhém místě důležitosti stojí **jazykové znalosti** (17 %). Nároky na jazykové znalosti pracovníků v technických a přírodovědných oborech v poslední době velmi rychle vzrostly. Velký vliv na to má vstup zahraničních investorů do českých podniků a internacionalizace výrobních procesů, která vyžaduje nutnost komunikace se zahraničními partnery. Jeden cizí jazyk je v současné době již nezbytností, znalost druhého cizího jazyka je výhodou. Vzhledem ke značné závislosti českých výrobců na německých odběratelích a partnerech je jako druhý jazyk nejčastěji požadována němčina.

Význam **měkkých dovedností** byl v průměru ohodnocen na 12 % v požadovaném celkovém vzdělanostním profilu. Jako nejdůležitější byla hodnocena **inovativnost** a prezentační a týmové dovednosti. Důraz zaměstnavatelů na inovativnost pracovníků potvrzuje fakt, že inovace jsou hnací silou rozvoje jednotlivých podniků i celé ekonomiky a jejich produkce není oddělena, ale stává se nedílnou součástí pracovního procesu.

Z uvedeného vyplývá, že ve stále větší míře bude od absolventů vyžadována určitá rovnováha mezi odbornými znalostmi, znalostmi z doplňujících profesních oblastí a měkkými dovednostmi. Zaměstnavatelé nejlépe hodnotili znalosti absolventů z jejich vlastního oboru a schopnost týmové práce, nejhůře pak ekonomické znalosti, znalosti z ostatních oborů a asertivitu. Překvapivě jsou zaměstnavatelé spokojeni s úrovní jazykových znalostí, které považují za velmi významné. Hodnocení ostatních uvedených měkkých dovedností se blíží k průměru, lze tedy konstatovat, že zaměstnavatelé nehodnotí výrazně negativně celkovou úroveň znalostí a dovedností absolventů.

Jako své silné stránky uvedli **absolventi** přírodovědných a technických oborů zejména zvládnutí vlastního oboru (43,8%). Co se týká měkkých dovedností, oceňovali jako svou silnou stránku zejména práci s PC a internetem (38,7%)

a analytické myšlení (34,8%). Srovnáme-li hodnocení silných stránek u mužů a u žen, je zřetelné, že ženy celkově více oceňují své měkké dovednosti, muži se více soustřeďují na zvládnutí svého oboru.

Podle vyjádření absolventů je jejich největším problémem znalost cizího jazyka, což uvedlo jako svou slabou stránku 56,4% absolventů přírodovědných a technických oborů. Problém pocítují více absolventi technických oborů. Co se týká inovativnosti, tzn. schopnosti přicházet s novými nápady a řešeními, absolventi ji častěji považují za svou slabou stránku (6,3%) než silnou stránku (4,4%). Malá četnost odpovědí však svědčí o tom, že tuto schopnost nepovažují absolventi za příliš významnou a potřebnou.

Absolventi hodnotili **vlastní úroveň** téměř všech dovedností ve vztahu k úrovni vyžadované v jejich současném zaměstnání v pásmu nadprůměru. Nejlépe hodnotili své schopnosti používat počítač a internet, nejméně příznivě naopak schopnost mít „čich“ pro nové příležitosti. Mezi hodnocením vlastní dosažené úrovně a úrovní požadovanou zaměstnavatelem neshledávají absolventi u převážné většiny hodnocených dovedností výraznější rozdíly. Z uvedeného tedy vyplývá, že úroveň dovedností absolventů více či méně odpovídá tomu, co vyžaduje jejich současné zaměstnání.

Srovnání výpovědí **zaměstnavatelů a samotných absolventů** však ukazuje, že absolventi své dovednosti oproti názoru zaměstnavatelů převážně nadhodnocují. V případě měkkých dovedností se projevují největší rozdíly při hodnocení inovativnosti. Na rozdíl od absolventů považují zaměstnavatelé tuto dovednost za nevyznamenější z měkkých dovedností, avšak ukazuje se, že ji považují u absolventů za méně rozvinutou a méně vyhovující požadavkům než absolventi sami. Pokud totiž absolventi nedostanou příležitost své inovativní dovednosti projevit, může být jejich sebehodnocení do značné míry neadekvátní.

Co se týká **využívání znalostí a dovedností** absolventů v jejich zaměstnání, téměř pětina z nich deklaruje, že jejich znalosti a dovednosti byly využívány v prvním zaměstnání po absolvování studia málo nebo vůbec. Naproti tomu si velká skupina absolventů (také pětina) uvědomuje, a to i v současném zaměstnání, že jejich práce na ně klade vyšší požadavky, než jsou jejich znalosti a dovednosti. Týká se to více absolventů technických oborů, kteří jsou při vstupu na trh práce konfrontováni s rychlým technologickým rozvojem, s kterým školy často nemohou udržet krok.

Absolventi si celkově dobře vedou na **pracovním trhu** ve většině evropských zemí. Nejdůležitějším předpokladem pro úspěch na trhu práce přitom stále zůstává zvládnutí vlastního oboru, a to pro tradiční i nové profese. Vedle tradičních požadavků na zvládnutí vlastního oboru se ovšem stále zvyšují požadavky zejména na dále uvedené oblasti kompetencí: mobilizace lidských zdrojů; funkční flexibilita; management inovací a znalostí; mezinárodní orientace.

Požadavky na výše uvedené dovednosti jsou víceméně univerzální. Požadovaná úroveň je relativně vysoká s malými rozdíly mezi jednotlivými dovednostmi. I když je úroveň těchto dovedností u absolventů celkově také poměrně vysoká, ne vždy se shoduje úroveň konkrétního absolventa s požadovanou úrovní dovedností v jeho zaměstnání. Zaměstnavatelé nevyužívají schopnosti absolventů především v oblasti managementu inovací a znalostí. Zvláště soukromé firmy, které operují na nestabilním trhu, nevyužívají optimálně možnosti lidského kapitálu. Naproti tomu organizace, které chtějí být na špičce inovací, jsou schopni lépe využívat potenciálu absolventů.

Další vzdělávání a informační společnost

Další vzdělávání v podmínkách rychle se měnícího trhu práce a požadavků zaměstnavatelů nabývá na stále větším významu. Zvyšující se investice do oblasti dalšího vzdělávání jsou patrné prakticky ve všech evropských zemích a Česká republika není výjimkou.

Z hlediska celkové účasti na dalším vzdělávání patří ČR v rámci Evropské unie mezi průměrné země. Oproti roku 2003 se však podařilo tuto účast v ČR výrazně zvýšit a odstup oproti průměru EU-27 a dalším vyspělým zemím se v posledních letech snižuje. V účasti na dalším vzdělávání jsou v Evropě tradičně nejsilnější severské země, ke kterým se blíží i některé země západní Evropy (např. Velká Británie) a z nových členských zemí také Slovinsko a pobaltské republiky (např. Estonsko). ČR patří do velké skupiny zemí střední a jižní Evropy, kde celková účast kolísá pod průměrem EU-27. V rámci této skupiny však ČR patří k těm lepším.

Výrazný vzestup v celkové účasti na dalším vzdělávání v ČR v minulých letech byl způsoben dvěma hlavními faktory. Tím prvním byl výrazný ekonomický růst ČR v období 2003-2008, který podstatným způsobem snížil nezaměstnanost a zároveň i možnosti trhu práce vyhovět rostoucím požadavkům zaměstnavatelů. Podniky musely ve zvýšené míře investovat do rozvoje znalostí a kompetencí zaměstnanců – nesoulad mezi požadovanou a dosahovanou úrovní těchto znalostí a kompetencí narostl. Zároveň se objevil nový trend, který situaci z hlediska poptávky po práci zkomplikoval – podniky jsou s postupem času mnohem náročnější v požadavcích, více si vybírají a nespokojují se s tím, že nároky na určité pracovní místo může uchazeč splnit jen zčásti. Druhým významným faktorem byl příliv prostředků ze strukturálních fondů EU. V rozpočtovém období 2004-2006 šlo o operační program Rozvoj lidských zdrojů, na který v období 2007-2013 navazuje operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost a částečně také operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Díky negativním prognózám hospodářského vývoje bude v příštích letech veřejná podpora dalšího vzdělávání hrát patrně vyšší roli než doposud.

Další vzdělávání v ČR má při srovnání s ostatními zeměmi Evropy jistá specifika. Především je v ČR patrné nadprůměrné **zapojení zaměstnaných do dalšího vzdělávání**, zatímco v případě nezaměstnaných i neaktivních jsou výsledky podstatně horší. Vysvětlení pro tento jev souvisí s jedním z faktorů, který ovlivňuje celkovou účast - iniciátorem dalšího vzdělávání je ve většině případů zaměstnavatel, který cíleně školí své zaměstnance v dovednostech, potřebných pro konkrétní pracovní místa. Další vzdělávání jako realizace potřeby jednotlivce je méně časté a údaje pro nezaměstnanou a neaktivní část populace České republiky tak klesají hluboko pod průměr EU. To bohužel může působit jako faktor dlouhodobé a strukturální nezaměstnanosti, protože osoby, které jsou dočasně mimo trh práce, nevidí jasnou spojitost mezi zvýšením svých znalostí a dovedností a růstem šancí najít dobré pracovní místo.

Právě vysoký podíl zaměstnavatelů na hrazení nákladů na další vzdělávání přispívá k tomu, že Češi nevnímají **cenu kurzů** jako výrazný problém. Na druhou stranu i podstatná část zaměstnavatelů přínos v dalším vzdělávání nevidí a právě pracovní vytížení Čechů (resp. překážky na straně zaměstnavatele) se udává jako nejčastější důvod, proč se dalšího vzdělávání účastnit nemohou. V dalších zemích EU je tento důvod méně častý a v obdobném poměru jsou v ČR a EU-27 zmiňovány i důvody, související s rodinou, věkem nebo zdravím.

Z analýzy **důvodů pro účast v dalším vzdělávání** je patrné, že převažuje vyhlídka na další kariéru a platový růst. Zatímco ve většině zemí EU tento důvod uvádí každý druhý respondent, v ČR pouze každý sedmý. V případě dalších důvodů, které souvisí s dalším vzděláváním (zájem o určitou oblast, snaha naučit se dovednost, využitelnou v každodenním životě), jsou Češi v porovnání s průměrem EU také velmi pasivní a na základě odpovědí v této otázce by se mohlo zdát, že dalšímu vzdělávání v mnoha případech nepřikládají větší význam.

Při pohledu na účast na dalším vzdělávání v rámci jednotlivých **profesních skupin** je patrné, že se situace v ČR v období 2003-2007 zlepšila. V roce 2003 byla ČR z hlediska profesí srovnatelná s vyspělými zeměmi jen v případě těch kvalifikačně nejnáročnějších profesí (KZAM 1-3), zapojení dalších profesních skupin do dalšího vzdělávání však zůstávalo. Během čtyř let došlo k významnému zlepšení. V roce 2007 bylo již zapojení profesních skupin KZAM 8-9 v ČR ve srovnání s EU-27 nadprůměrné a v případě profesních skupin KZAM 4-5 jen těsně pod průměrem EU-27.

I když je ČR z hlediska celkového zapojení dospělých do dalšího vzdělávání nadprůměrná, **rozsah** tohoto vzdělávání (počet hodin na účastníka) je již výrazně slabší. Průměrná doba, kterou v ČR účastník věnuje ročně dalšímu vzdělávání, patří mezi zeměmi EU-27 k nejkratším a to zejména v případě kvalifikačně méně náročných technických profesí v průmyslu, zemědělství a službách (KZAM 6-8) a u nekvalifikovaných profesí (KZAM 9).

Není proto překvapivé, že Česká republika zaostává i v ukazateli **investic** do dalšího vzdělávání. Ani v případě profesních skupin, které se účastní vzdělávání nejvíce (KZAM 1-3), nedosahuje ČR ani poloviny průměru EU-27 (v eurech na jednoho účastníka dalšího vzdělávání) a ještě výrazně horší je srovnání u profesních skupin KZAM 6-7 a 8-9. Svou roli v tomto porovnání sice hraje rozdílnost cenových hladin, avšak ČR nevychází dobře ani oproti zemím jako Řecko, Slovinsko nebo Portugalsko, které z hlediska cenové hladiny příliš odlišné od ČR nejsou.

Z hlediska účasti na dalším vzdělávání podle jednotlivých **vzdělanostních skupin** nepřináší analýza pozice ČR v rámci EU žádné překvapení. U vysokoškolsky vzdělaných pracovníků je zapojení nadprůměrné, u ostatních vzdělanostních skupin se ČR postupně ve srovnání s ostatními zeměmi propadá a z nových členských zemí ji předstihuje např. Slovensko nebo Bulharsko.

Naopak poměrně dobře vychází ČR při porovnání účasti na dalším vzdělávání z hlediska **věkových skupin** a zejména u věkové kategorie 35-54 let předstihuje řadu vyspělejších zemí. Stinnou stránkou je v ČR nižší účast mladých lidí (25-34 let), avšak v této oblasti má problém většina nových členských zemí.

Důležité je rovněž zmínit **účast žen** na dalším vzdělávání – v ČR je přibližně o 20 % nižší, než účast mužů, zatímco pro EU-27 je tento rozdíl pouze 3 %. V tomto ukazateli je ČR nejhorší mezi zkoumanými zeměmi.

ČR tedy v období 2003-2007 své postavení mezi evropskými zeměmi v oblasti dalšího vzdělávání mírně vylepšila. Nejvýznamnější slabiny zůstávají v zapojení méně kvalifikovaných profesí, mladých lidí a také žen, kde srovnání s dalšími zeměmi EU nedopadá pro ČR dobře. Celkový přínos dalšího vzdělávání pro účastníky i následně pro produktivitu práce, inovační tempo a další charakteristiky konkurenceschopnosti ekonomiky je sice často diskutován, je však nepochybné, že

počáteční vzdělávání díky rychle se vyvíjejícím požadavkům na znalosti a dovednosti nezaručí nikomu dlouhodobou uplatnitelnost na trhu práce a že malá účast na dalším vzdělávání je jedním z indikátorů dlouhodobé a strukturální nezaměstnanosti.

Rozvoj ICT sektoru neustále zvyšuje nároky na znalosti a dovednosti zaměstnanců v oblasti použití moderních technologií. Tím se zvyšují požadavky na rozvoj systému formálního vzdělávání i dalšího vzdělávání dospělé populace. Zároveň platí, že informační a komunikační technologie mohou přispět k odstranění kvalifikačních mezer na trhu práce. Účast na elektronickém vzdělávání je však silně závislá na dostupnosti širokopásmového připojení k Internetu a na úrovni ICT znalostí a dovedností obyvatel dané země.

V zemích EU roste podíl pracovníků, kteří **využívají PC k výkonu svého zaměstnání**, na celkové zaměstnanosti. V ČR se jedná o 40 % pracovníků (všechny sektory vyjma finančního), což je pod průměrem EU-27 (49 %). Tato skutečnost má vliv na nároky na elektronické dovednosti jak na uživatelské, tak i odborné úrovni. Vliv ICT na transformaci veřejného a obchodního sektoru se projevuje rostoucí potřebou jednotlivců dále se vzdělávat v elektronických dovednostech. Jednotlivci v EU-27 ve věku 25-54 let své elektronické dovednosti získávají zejména praktickým a informálním učením a to většinou na pracovišti nebo z popudu zaměstnavatele. V ČR získávali dospělí ve věku 25-54 let elektronické dovednosti nejčastěji informálním učením za pomoci kolegů, přátel či příbuzných.

Elektronické dovednosti na uživatelské či odborné úrovni patří čím dál častěji mezi základní požadavky zaměstnavatelů. Promítá se to do počtu jednotlivců, kteří se v elektronických dovednostech vzdělávali z iniciativy zaměstnavatele, a také v počtu zaměstnavatelů, kteří poskytli zaměstnancům **školení za účelem zlepšení ICT dovedností**. V ČR získalo v roce 2007 tímto způsobem ICT dovednosti 18 % jednotlivců ve věku 25-54 let, což není o mnoho méně než je průměr EU-27 (22 %). Naopak nejvíce se z požadavku zaměstnavatele vzdělávali jednotlivci ve Švédsku (50 %), Německu (42 %) a Rakousku (30 %).

Z hlediska konkurenceschopnosti ČR bude kvalifikační náročnost profesí, do kterých je nájímána domácí pracovní síla, hrát stále významnější úlohu. ČR má dobrou pozici v podílu zaměstnanců s elektronickými, zejména odbornými, dovednostmi, kterou je žádoucí dále posilovat. Tyto dovednosti jsou nutnou podmínkou pro vykonávání profese ICT specialisty. V roce 2008 dosáhl podíl zaměstnanců s **odbornými ICT dovednostmi** v ČR 4,8 % (třetí nejlepší hodnota v EU-27). První dvě nejvyšší pozice patří Švédsku a Lucembursku, kde byl podíl zaměstnanců s odbornými ICT dovednostmi 5 %. Slabší pozici má ČR v podílu zaměstnanců, kteří dosahují **uživatelských ICT dovedností**, tato hodnota je přesto na průměru pro EU-27. Nejhuře jsou na tom nově přistoupivší země, Rumunsko a Bulharsko, kde je nízká úroveň jak dosažených uživatelských, tak odborných ICT dovedností zaměstnanců. Zároveň se tyto země vyznačují velmi nízkou intenzitou získávání ICT dovedností.

V zemích, kde je vysoký podíl pracovníků užívajících PC k výkonu zaměstnání, se jednotlivci na žádost zaměstnavatele účastní zpravidla častěji počítačových kurzů a poměrně častější je také investování podniků do zvýšení ICT kvalifikace pracovníků z uživatelské na odbornou úroveň. V tomto případě však hraje roli také celkové postavení ICT sektoru v dané zemi a úroveň ICT dovedností, které již dosahují za-

městnanci (nejen ICT sektoru). Protože učení praxí a informálního učení je jednou ze stěžejních forem získávání elektronických dovedností a zahrnuje implicitně vzdělávání na pracovišti, můžeme také pozorovat závislost mezi účastí jednotlivců na těchto formách učení a podílem zaměstnanců užívajících PC k výkonu zaměstnání.

Do **ICT sektoru** jsou řazeny i některé znalostně méně náročné činnosti a procesy, například montáž počítačového hardware a spotřební elektroniky. V zemích střední a východní Evropy (včetně ČR) představují pracovníci v těchto výrobcích podstatnou část zaměstnanosti v ICT sektoru. Cílený rozvoj zaměstnanců v montážních závodech ICT sektoru a zvyšování jejich kvalifikace jsou v případě těchto zemí mnohem méně časté a hluboko pod průměrem EU-27. V příštích letech však tyto členské země čeká transformace ICT sektoru – montáž a další méně náročné činnosti budou postupně přesouvány do levnějších lokalit a tlak na zvyšování znalostí a dovedností zaměstnanců v ICT poroste.

V podílu **uživatelů internetu** ve věku 25-54 let se Česká republika blížila s 67 % v roce 2008 průměru EU-27, který byl jen o 3 p.b. vyšší. V roce 2005 přitom ČR dosahovala v podílu internetových uživatelů mezi obyvateli pouze 37 %, tj. necelých 64 % tehdejší úrovně EU-27.

Účast jednotlivců ve věku 25-54 let na vzdělávání formou **online kurzů** se ve většině zemí EU v letech 2007-2008 zásadně nezměnila. Převážná většina zemí, mezi něž patří i ČR, zaznamenala buď mírný nárůst, nebo stagnaci. Vysoká účast na on-line kurzech předpokládá určitou vyspělost informační společnosti, infrastrukturu a alespoň základní úroveň elektronických dovedností pro samotné užívání tohoto nástroje vzdělávání. To se částečně odráží v pořadí zemí, kde se jednotlivci on-line kurzů účastní nejvíce. Navíc se do jejich pořadí promítají další faktory, související více s nabídkou než poptávkou po tomto specifickém druhu elektronického vzdělávání, tj. se sítí poskytovatelů on-line kurzů.

K pozitivnímu posunu došlo v letech 2000-2008 v **užívání ICT ve formálním vzdělávání**, což se dotklo zejména počátečního vzdělávání. V dalším vzdělávání nachází ICT uplatnění více v podobě informálního učení. V roce 2003 se v ČR účastnilo formálního vzdělávání 1,4 % dospělých ve věku 25-64 let, tj. třikrát méně než byl průměr EU-25. V témže roce se však 12,4 % jednotlivců stejné věkové skupiny vzdělávalo na počítači v rámci informálního učení. I v tomto případě to bylo méně než průměr EU-25 (19,2 %). Podle posledního šetření z roku 2006 bylo užívání internetu ve formálním vzdělávání dospělých v ČR výrazně slabší oproti průměru zemí EU-15 i EU-27. Přitom se eLearning může uplatnit v rozšíření distančního formálního vzdělávání nebo v zapojení těch skupin jednotlivců, které by se klasických forem formálního vzdělávání neúčastnily.

Kromě využití PC a Internetu pro formální a informální vzdělávání jednotlivců je stěžejní také jeho využití pro další vzdělávání na pracovištích. Ve vzdělávání zaměstnanců **formou eLearningových aplikací** jsou nejlépe vybaveny velké podniky a veřejné instituce. Naopak malé a střední podniky této formy vzdělávání zaměstnanců využívají spíše podprůměrně.

V ČR má využití eLearningu zaměstnavateli obdobnou strukturu jako v EU-27. Nejvíce jej využívají velké podniky s více než 250 zaměstnanci (56 % v roce 2009), výrazně méně malé a střední podniky (32 % v roce 2009). Z hlediska výše tohoto ukazatele se nacházíme nad průměrem EU-27, který v roce 2009 činil 24 % pro všechny podniky, tj. o 8 p.b. méně než v České republice.

Flexibilita trhu práce

Příliv cizinců do České republiky v posledních letech velmi dynamicky rostl. Nárůst se začal výrazně zrychlovat po vstupu do Evropské unie v roce 2004. Tím se Česká republika odlišovala od imigračního chování v celé EU-27, kde příliv imigrantů z třetích zemí postupně zpomaluje. Nejvýznamnějším důvodem imigrace cizinců do ČR je snaha získat zaměstnání, popřípadě živnostenské oprávnění. Další důvody, jako například studium, nejsou příliš významné.

Příliv imigrantů na pracovní trh je důležitý, protože může do jisté míry vyrovnávat nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Zahraniční pracovní síla může do jisté míry tlumit negativní následky demografického stárnutí domácí populace a vytvářet nabídku pracovní síly v profesích, pro které není v domácí populaci dostatek kvalifikovaných pracovníků nebo ve kterých nemá domácí populace za nabízených mzdových a pracovních podmínek zájem pracovat. Nabídka zahraniční práce však na druhé straně tlačí mzdy dolů a může mít vliv na zvyšování nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných skupin domácí populace.

V roce 2008 pracovalo v ČR legálně již asi 360 tisíc cizinců, což bylo přibližně 7 % celkové zaměstnanosti. **Profese**, ve kterých jsou cizinci v České republice zaměstnáváni, jsou z hlediska kvalifikační náročnosti silně polarizovány. Většina cizinců pracuje na pozicích s velmi nízkou kvalifikační náročností, především ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví, a to bez ohledu na své formální vzdělání. Na nekvalifikovaných pozicích pracují i cizinci s terciárním vzděláním. Menší část cizinců potom pracuje na místech s velmi vysokou kvalifikační náročností, v pozicích, pro které v České republice nejsou vhodné pracovníci, zejména v profesionálních službách, na manažerských pozicích v zahraničních firmách.

Zahraniční pracovníci tvoří nejflexibilnější složku zaměstnanosti. Ve srovnání s domácí populací vykazují větší **mobilitu** jak geografickou, tak napříč sektory a profesemi. Flexibilní formy úvazků u cizinců jsou spíše vynucené ze strany zaměstnavatelů. Zahraniční pracovníci jsou velmi často zaměstnáváni na základě dohod či smluv na dobu určitou a častěji než domácí populace pracují v obtížných pracovních podmínkách (například ve směnném provozu, ve večerních a nočních hodinách a o víkendech).

Příliv zahraničních zaměstnanců do ČR byl silně podnícen rychlým hospodářským růstem České republiky v letech 2005-2008. Na zaměstnanosti cizinců se však poměrně rychle a výrazně odrazila i **ekonomická krize**. Téměř současně s nástupem krize se nárůst zahraniční zaměstnanosti zastavil a hned od počátku roku 2009 začal počet cizinců v postavení zaměstnanců klesat. Zaměstnanost cizinců klesala rychleji než celková zaměstnanost v ČR. Výrazně klesaly zejména počty pracovníků z třetích zemí, kteří byli zaměstnáni především na nekvalifikovaných pozicích ve zpracovatelském průmyslu. Část poklesu počtu zaměstnanců však mohla být kompenzována nárůstem počtu živnostníků a větším rozsahem využívání švarcsystému. Tomu nasvědčuje skutečnost, že celkový počet cizinců legálně pobývajících v ČR nijak dramaticky neklesal.

Sledování zaměstnanosti cizinců je výrazně omezeno vlivem nesjednocenosti statistických zdrojů. Kromě toho je zde poměrně velký rozsah **nelegální práce**, která ve statistikách není zachycována. Její rozsah je expertně odhadován ve velmi širokém rozpětí mezi 17-300 tis. pracovníky. Nelegální práce přináší negativní ekonomické i sociální důsledky, nejsou z ní odváděny příjmy do státního rozpočtu, tlačí ceny práce dolů a způsobuje nekalou konkurenční výhodu za-

městnavatelům. Statisticky nepodchycená nelegální práce kromě toho zkracuje představy o produktivitě práce.

Flexibilita forem zaměstnávání je jako jeden z hlavních pilířů flexibility trhu práce stále více v centru pozornosti analytiků a tvůrců politik. Je jednou z oblastí, kde dochází v posledních letech k mnoha změnám, většinou cíleným na zvýšení flexibility a rozšíření možností využívání alternativních forem zaměstnávání. Ani Česká republika není výjimkou. Přesto jsou u nás ve srovnání s většinou evropských zemí flexibilní formy práce využívány málo a podpora ze strany státu je nedostačující. Ačkoli legislativní rámec již dnes poskytuje relativní volnost, v praxi stále přetrvává pojetí alternativních pracovních úvazků jako pouze doplňkové formy zaměstnání.

Míra uplatňování **částečných pracovních úvazků** je v ČR hluboce pod průměrem EU-27. Jejich podíl činil ve druhém čtvrtletí roku 2009 5,6 % z celkové zaměstnanosti, zatímco v mnoha evropských zemích přesahuje 20 % (průměr EU-27 byl 18,8 %). Hlavním důvodem nízkého rozšíření částečných úvazků je zejména relativně nižší příjmová hladina ve srovnání s vyspělejšími zeměmi, v kombinaci s nepřítomností pobídek ze strany státu a preferování u nás tradičního plného úvazku zaměstnanci i zaměstnavateli. Podíl částečných úvazků v ČR od roku 2001 vykazuje mírné výkyvy směrem nahoru i dolů, v průměru se však příliš se nemění. V zemích EU-27 naproti tomu jejich podíl stále mírně stoupá. Výraznější nárůst v důsledku ekonomické krize byl v ČR i v EU-27 pozorovatelný v posledním meziročním srovnání.

Vyšší podíl zkrácených pracovních úvazků bývá spojován s nižší mírou nezaměstnanosti. Analýza dat EUROSTATU potvrdila tuto souvislost v zemích EU-15. V nových členských zemích však již výsledek nebyl tak jednoznačný. Míra využívání částečných úvazků je v nich poměrně nízká při různé úrovni nezaměstnanosti. Hospodářská vyspělost a relativní výše příjmů se tedy jeví jako důležitá podmínka pro výraznější rozvoj částečných úvazků.

Pracovní smlouvy na dobu určitou poskytují vyšší flexibilitu spíše zaměstnavatelům. Ze strany zaměstnanců je tento typ pracovní smlouvy vnímán do určité míry jako ohrožení jistoty jejich postavení v zaměstnání a subjektivně je prožíván hůře než trvalý pracovní poměr. To je také důvodem, proč legislativa v mnoha zemích využívání pracovních smluv na dobu určitou reguluje.

ČR patří k zemím, kde je vyšší míra **legislativních omezení**, což se odráží na nižším podílu termínovaných smluv v ekonomice – 8 % z celkové zaměstnanosti oproti 14 % v průměru zemí EU-27 (údaje se vztahují k roku 2008). Od roku 2004 má v ČR tento podíl klesající trend vlivem zvyšujících se legislativních omezení, nicméně v posledním meziročním srovnání mírně stoupl. Průměrná hodnota pro země EU-27 vykazuje v delší perspektivě také pozvolný pokles, který se však, na rozdíl od ČR, v posledním meziročním srovnání ještě prohloubil, patrně v důsledku ekonomické krize, neboť zaměstnanci na dobu určitou jsou v době recese více ohroženi.

Mzdová diferenciace je výsledkem působení mnoha faktorů. Mezi nejdůležitější patří charakteristiky jednotlivých zaměstnanců (úroveň a obor vzdělání, pracovní zkušenost, pracovní nasazení, pohlaví), charakteristiky podniku (pozice na produktovém trhu, síla odborů), zásahy státu (minimální mzda), vztah mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle.

Výše mezd roste se zvyšující se úrovní **dosáženého vzdělání**. V roce 2006 mzda zaměstnanců se středoškolskou úrovní vzdělání (ISCED 3-4) v průměru EU-27 představovala

132 % mezd zaměstnanců se základním vzděláním (ISCED 2), mzda absolventů bakalářského a magisterského vzdělání (ISCED 5A) 214 %. V ČR byla mzdová prémie bakalářů a magistrů výrazně vyšší než byl průměr EU. Jejich mzdy vysokoškolačů v ČR dosahovaly 247 % mezd zaměstnanců se základním vzděláním.

Data za EU ukazují, že v zemích s vyšší ekonomickou úrovní a s vyšší dostupností terciárně vzdělané pracovní síly (ISCED 5) je mzdová prémie terciárně vzdělaných zaměstnanců nižší než v zemích s opačnými charakteristikami. Podle hodnot korelačních koeficientů je vazba vzdělanostní prémie na ekonomickou úroveň zhruba stejně silná jako na dostupnost pracovní síly. (Hodnoty korelačních koeficientů dosáhly výše -0,50, resp. -0,46).

Mzdová úroveň v jednotlivých státech představuje pro investory jeden z důležitých rozhodovacích faktorů o lokalizaci svých aktivit. V roce 2006 průměrné mzdy vyjádřené v paritě kupní síly v ČR převyšovaly průměrné mzdy v nových členských státech (EU-10) o 14 %, ale ve srovnání se starými členskými státy (EU-15) dosahovaly necelé poloviční úrovně (49 %). Mzdy terciárně vzdělaných osob (ISCED 5) se od mezd v EU-10 vzdalují více, převyšují je o 36 % a ke mzdám v EU-15 se přibližují rychleji, dosahují 70 %. Tento odlišný vývoj průměrných mezd a mezd terciárně vzdělaných zaměstnanců je na jedné straně ovlivněn tím, že v ČR rostly mzdy terciárně vzdělaných osob ve srovnání se mzdami osob s nižší úrovní vzdělání rychleji a na druhé straně tím, že v průměru EU-15 se mzdy terciárně vzdělaných osob mírně snížily.

S určitou mírou zjednodušení lze konstatovat, že v ČR musí obyvatelstvo pro dosažení následující vyšší úrovně vzdělání studovat další dva až tři roky. Tyto **dodatečné roky studia** jsou nejlépe mzdově ohodnoceny v případě magisterského vzdělání. V roce 2008 byly mediánové mzdy absolventů magisterského stupně vzdělání o 32 % vyšší než mzdy absolventů vyšších odborných škol a absolventů bakalářského stupně vzdělání (ISCED 5A, 5B). Nejnižší mzdovou prémie byli oceněni právě absolventi těchto stupňů vzdělání, tedy bakaláři a diplomovaní specialisté. Zaměstnanci s tímto vzděláním pobírali mzdy v roce 2008 pouze o 10 % vyšší než zaměstnanci s maturitním vzděláním.

Dokladem zlepšujícího se postavení bakalářů a diplomovaných specialistů na trhu práce je skutečnost, že se jejich mzdy začínají zvolna přibližovat ke mzdám absolventů magisterského a doktorského studia. V roce 2002 dosahovaly pouze 73 %, v roce 2008 již 76 %. Je zřejmé, že zaměstnavatelé začínají postupně oceňovat tuto v ČR relativně novou úroveň vzdělání, působí zde i to, že na trhu práce se pohybují již osoby, které mají za sebou určitou praxi. Ta je však ve srovnání s délkou praxe absolventů ostatních vzdělanostních úrovní v průměru stále velmi malá. Například první absolventi vyšších odborných škol vstoupili na trh práce až ve druhé polovině devadesátých let dvacátého století.

Diferenciace mezd se projevuje nejen mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami, ale i uvnitř nich. **Vnitřní mzdová diferenciace** odráží kromě jiných vlivů i diferenciaci v kvalifikačních nárocích uvnitř jednotlivých vzdělanostních skupin. Ta se zvyšuje s rostoucí vzdělanostní úrovní, osoby s vyšším vzděláním mohou zastávat výrazněji širší spektrum pracovních pozic než osoby s nižší vzdělanostní úrovní. Nejvyšší mzdy (95. percentil) zaměstnanců se základním vzděláním představují trojnásobek nejnižších mezd (5. percentil) zaměstnanců s touto úrovní vzdělání, u vysokoškolačů je to však šestnásobek.

Mzdová diferenciace je závislá také na zkušenostech získaných během profesního života. Nepřímým indikátorem rozsahu **praktických zkušeností** je věk zaměstnance, i když z důvodů změny či přerušení profesní kariéry rozhodně neplatí, že zde existuje přímo úměrná souvislost. Údaje o průměrných hrubých měsíčních mzdách ukazují, že v ČR nejvyšších mezd dosahují zaměstnanci po cca 10-15 letech praxe, poté dochází k mírnému, ale víceméně setrvalému poklesu nebo ke stagnaci. Mezi zaměstnanci s maximálně ukončeným středoškolským vzděláním představovala věková skupina 30-34 let nejlépe odměňovanou skupinu, mezi zaměstnanci s terciárním vzděláním to byla následující pětiletá věková skupina, tj. 35-39 let. Je zřejmé, že zaměstnavatelé oceňují nejen délku praxe, ale i aktuálnost formálního vzdělání, která je u mladších zaměstnanců vyšší než u zaměstnanců starších.

Mzdové ohodnocení se liší také podle zastávané **profese**. Vzhledem k tomu, že výkon jednotlivých profesí je spojen s rozdílnými nároky na úroveň kvalifikace, je zřejmé, že kvalifikačně náročná zaměstnání nabízejí vyšší mzdu než zaměstnání kvalifikačně méně náročná. V ČR je mzdová diferenciace jednotlivých profesí výraznější než je průměr EU. Nejvíce se odchylují mzdy vedoucích a řídicích pracovníků, které v ČR dosahují 327 % mezd pomocných pracovníků, v EU 309 %. Výraznější je také rozdíl u techniků, zdravotnických a pedagogických pracovníků, jejichž mzdy dosahují v ČR 187 % mezd nekvalifikovaných pracovníků, v EU 177 %.

Skutečnost, že mzdy rostou s rostoucí vzdělanostní úrovní zaměstnanců by se měla odrazit také ve vyšší mzdové úrovni zaměstnanců **technologicky a znalostně náročných odvětví** národního hospodářství. Mzdy v technologicky vysoce náročných odvětvích zpracovatelského průmyslu převyšovaly mzdovou úroveň ve zpracovatelském průmyslu celkem v rámci EU v roce 2006 o 9 %. Česká republika patří k zemím, ve kterých je tento přesah nižší, dosahuje pouze 5 %. Mzdy v technologicky vysoce náročných odvětvích se však v ČR ani v průměru EU neliší od mezd v technologicky středně náročných odvětvích zpracovatelského průmyslu. Zdá se, že kvalifikační náročnost těchto dvou sektorů je relativně shodná.

V ekonomice vyspělých zemí hrají stále důležitější roli služby. **Technologicky a znalostně náročné služby** se ve všech zemích EU vyznačují vyšším zastoupením terciárně vzdělané pracovní síly než v technologicky náročných odvětvích zpracovatelského průmyslu, ale v řadě členských zemích je jejich mzdové ohodnocení nižší. Česká republika mezi tyto země nepatří. Nižší mzdy v náročných službách ve srovnání se mzdami v náročném zpracovatelském průmyslu jsou charakteristické spíše pro ekonomicky vyspělé státy jako je např. Finsko, Německo, Nizozemsko.

V ČR, obdobně jako v průměru EU, získávali v rámci náročných služeb nejvyšší mzdy zaměstnanci ve **finančních službách**, přestože nejvyšší podíl terciárně vzdělané pracovní síly byl v ostatních znalostně náročných službách (ve zdravotnictví, vzdělávání a v rekreačních a kulturních službách). Je zřejmé, že terciárně vzdělané osoby, které nacházejí uplatnění v těchto službách jsou mzdově podceňované.

Mzdová diferenciace se v jednotlivých členských zemích EU liší. Určitá blízkost mzdové diferenciace je patrná mezi starými členskými státy na jedné straně a novými členskými státy na straně druhé. V současné době je mzdová diferenciace výraznější v nových členských zemích, které prošly obdobím centrálně plánované ekonomiky a s tím souvisejícím obdobím mzdové nivelizace a obdobím velmi omezené dostupnosti terciárního vzdělání.

Literatura

- AVAYA (2009):** *Flexible Working 2009: Independent Market Research Commissioned by AVAYA. Dynamic Markets 2009*, (online). Přístup z internetu: <http://www.avaya.com/uk/emea/en-us/resource/assets/premiumcontent/flexibleworking.pdf>.
- BAŠTÝŘ, I. (2009):** *Výdělková motivace k migraci z ČR za prací do zahraničí se zaměřením na kvalifikované, terciárně vzdělané odborníky*. Fórum sociální politiky 6/2009, str. 2-9., Praha, VÚPSV, 2009. ISSN 1802-5854. Počet stran 32.
- BIČÁKOVÁ, O. (2009):** *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?*, (online), MPSV, 2009. Přístup z internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/5793>.
- CEDEFOP (2004):** *Terminology of vocational training policy, A multilingual glossary for an enlarged Europe*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, ISBN 92-896-0272-4. Počet stran: 199.
- ČSRLZ (2008):** *Zaměstnavatelé a alternativní úvazky*. ČSRLZ 2008, interní dokument.
- ČSÚ (2005):** *Dlouhodobý vývoj (ne)zaměstnanosti a HDP se zaměřením na částečné úvazky*, (online), 2005. Přístup z internetu: [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/8bd1ae73fe3b5346c12570b4003a16bb/\\$FILE/kra051110.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/8bd1ae73fe3b5346c12570b4003a16bb/$FILE/kra051110.pdf).
- ČSÚ (2006):** VŠPS, 2. čtvrtletí 2006 (individuální data).
- ČSÚ (2007):** VŠPS, 2. čtvrtletí 2007 (individuální data).
- ČSÚ (2008a):** VŠPS, roční průměry 2008 (individuální data).
- ČSÚ (2008b):** *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil - roční průměry 2008*, (online), 2008. Přístup z internetu: <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3115-09>.
- ČSÚ (2008c):** *Věkové složení obyvatelstva v roce 2007*, (online), 2008. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/4003-08-v_roce_2007.
- ČSÚ (2008d):** *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2008*, (online). Přístup z internetu: <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3109-09>.
- ČSÚ (2009a):** *Další vzdělávání dospělých 2007*, Kód: e-331309, (online). Zveřejněno dne: 10.7.2009. Přístup z internetu: [http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/EE0048ED4D/\\$File/331309k01.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/EE0048ED4D/$File/331309k01.pdf).
- ČSÚ (2009b):** *Cizinci v ČR*, (online), 2009. Přístup z internetu: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/uvod>.
- ČSÚ (2009c):** *Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)*, (online), 2009. Přístup z internetu: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_\(cz_nace\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_(cz_nace)).
- ČSÚ (2009d):** *Makroekonomické údaje*, (online), 2009. Přístup z internetu: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:_makroekonomicke_udaje/\\$File/HLMAKRO.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:_makroekonomicke_udaje/$File/HLMAKRO.xls).
- ČSÚ (2009e):** *Odvětvová klasifikace ekonomických činností (OKEČ)*, (online), 2009. Přístup z internetu: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/odvetvova_klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_\(okec\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/odvetvova_klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_(okec)).
- ČSÚ (2009f):** *Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2065*, (online), 2009. Přístup z internetu: <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/4020-09>.
- ČSÚ (2009g):** *Rychlá informace, Historicky nejvyšší meziroční vzestup nezaměstnanosti*, (online), 2009. Přístup z internetu: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110409.doc>.
- ČSÚ (2009h):** *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 1. čtvrtletí 2007 – 2. čtvrtletí 2009*, (online), 2009. Přístup z internetu: <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3101-09>.
- ČSÚ (2009i):** *Analýza trhu práce 2000-2007*, (online), 2009. Přístup z internetu: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3111-08>.
- ČSÚ (2009j):** *Klasifikace zaměstnání, systematická část*, (online), 2009. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/kzam_systematicka_cast.
- DRBOHLAV, D. (ed.) (2008):** *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. Praha, Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1552-3. Počet stran: 311.
- EC (2007a):** *European Employment Observatory Review: Autumn 2006*. European Commission 2007.
- EC (2007b):** *Employment in Europe 2007*, (online), Luxembourg, October 2007, ISBN 978-92-79-06669-6. Přístup z internetu: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=en&newsId=542&furtherNews=yes>.
- EC (2008a):** *Employment in Europe 2008*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008, ISBN : 978-92-79-09809-3. Počet stran: 292.
- EC (2008b):** *The use of ICT to support innovation and life-long learning for all - A report on progress*, SEC(2008) 2629, Brussels, 2008, Commission Staff Working Document, (online). Přístup z internetu: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc/sec2629.pdf>.
- EC (2009a):** Accompanying document to the Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions: *Europe's Digital Competitiveness Report*, Volume 1: i2010 — Annual Information Society Report 2009, Benchmarking i2010: Trends and main achievements, Brussels 2009.
- EC (2009b):** *Europe's Digital Competitiveness Report: Main achievements of the i2010 strategy 2005-2009*, Luxembourg, Publication Office of the European Union, 2009, ISBN 978-92-79-12823-3, (online). Přístup z internetu: http://ec.europa.eu/information_society/eeurope/i2010/docs/annual_report/2009/digital_competitiveness.pdf.
- EUROFOUND (2005):** *European Working Conditions Survey 2005* (mikrodata).
- EUROFOUND (2007):** *Part-time work in Europe*. Eurofound, (online), 2007. Přístup z internetu: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0403TR01/TN0403TR01.pdf>.
- EUROSTAT (1999-2007):** *Population and Social Conditions, Education and Training, 1999-2007*, (online), Přístup z internetu: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.
- EUROSTAT (2000-2009):** *Employment and unemployment, Labour Force Survey, 2000-2009*, (online). Přístup z internetu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database.
- EUROSTAT (2001-2008):** *Population and Social Conditions, Labour Market, 2001-2008*, (online), Přístup z internetu:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem080&plugin=0>.

EUROSTAT (2003): Population and Social Conditions, Labour Force Survey, 2003, (online). Přístup z internetu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database.

EUROSTAT (2003-2007): Population and Social Conditions, International Migration and Asylum, 2003-2007 (online data-báze).

EUROSTAT (2005-2008a): Industry, trade and services. Information society statistics, Computers and the Internet in households and enterprises, (online), 2005-2008. Přístup z internetu:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/information_society/data/database.

EUROSTAT (2005-2008b): Industry, trade and services. Information society statistics, Policy indicators, 2005-2008, (online), Přístup z internetu:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/information_society/data/database.

EUROSTAT (2006): Labour Force Survey, roční průměry 2006 (mikrodata), vlastní výpočty.

EUROSTAT (2006-2007): Industry, trade and services. Information society statistics, E-skills of individuals and ICT competence in enterprises, (online), 2006-2007, Přístup z internetu:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/information_society/data/database.

EUROSTAT (2007): Labour Force Survey, roční průměry 2007 (mikrodata), vlastní výpočty.

EUROSTAT (2008): Population and social conditions, EUROPOP 2008, (online databáze).

EUROSTAT (2009a): *Aggregations of manufacturing based on NACE Rev 1.1*, (online), 2009. Přístup z internetu:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/htec_esms_an2.pdf.

EUROSTAT (2009b): *Structural Indicators*, (online), 2009. Přístup z internetu:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural_indicators/indicators/economical_context.

FLEXIBLE WORK (2008): *Flexible work forms survey – countries and total results*. Zpráva z výzkumu v rámci projektu Promotion of Flexible Form of Work through Social Dialogue from Employers' Perspectives (Podpora flexibilních forem práce z pohledu zaměstnavatelů prostřednictvím sociálního dialogu), (online), 2008. Přístup z internetu: http://www.flexiblework.info/cms/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=44&Itemid=115.

GRYGAR, J., ČANĚK, M., ČERNÍK, J (2006): *Vliv kvalifikace na uplatnění a mobilitu na českém trhu práce u migrantů z třetích zemí*. Praha, Multikulturální centrum Praha 2006. ISBN 80-239-7824-1. Počet stran: 55.

HERM, A (2008): *Recent Migration Trends. Statistics in Focus 98/2008*. EUROSTAT, Luxembourg 2008. ISSN 1977-0316. Počet stran 12.

ILO (2005): *Hours of Work: From fixed to flexible?*, International Labour Organisation, Geneva 2005.

KADEŘÁBKOVÁ, A. a kol. (2007): *Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2006-2007*. Linde, 2007, ISBN 80-86131-64-5.

KADEŘÁBKOVÁ, A. a kol. (2008): *Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007-2008*. Linde, 2008, ISBN 978-80-86131-78-5.

KLEŇHOVÁ, M. (2008): *Vývoj a projekce počtu absolventů podle skupin oborů (2006-2014)*, Praha, NOZV-NVF, 2008.

KLEŇHOVÁ, M., VOJTĚCH J. (2009): *Úspěšnost absolventů středních škol ve vysokoškolském studiu, předčasné odchody ze vzdělávání*, NÚOV, Praha, 2009.

KOTRUSOVÁ, M. (2006): *Flexibilitou v zaměstnání k větší harmonizaci rodinných a profesních rolí*, (online), 2006. Přístup z internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/4013>.

MPSV (2005-2009): *Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle KZAM*, (online), 2005-2009, datum přístupu: 9.11.2009. Přístup z internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>

MPSV (2008): *Souhrnná informace za rok 2007 o aktivitách realizovaných příslušnými resorty, resp. jejich výkonnými složkami, v oblasti potírání nelegálního zaměstnávání cizinců, předkládaná prostřednictvím Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců v České republice*, (online), 2008. Přístup z internetu: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5516/nelegalni_zamestnavani.pdf.

MPSV (2009a): *Agentury práce*, Integrovaný portál MPSV, (online), 2009. Přístup z internetu: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace/.

MPSV (2009b): *Legální migrace – otevřená šance*, (online), 2009. Přístup z internetu: <http://www.imigracecz.org/?lang=cz>.

MPSV (2009c): *Postoj MPSV k zaměstnávání cizinců*. Tisková zpráva z 13.11.2009, (online). Přístup z internetu: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7854/tz_131109a.pdf.

MPSV (2009d): *Statistiky nezaměstnanosti*, Integrovaný portál MPSV, (online), 2009. Přístup z internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

MPSV (2009e): *Zaměstnávání cizích státních příslušníků*, Integrovaný portál MPSV, (online), 2009. Přístup z internetu: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl.

MŠMT (2009): *Bologna proces*, (online), 2009, Přístup z internetu: <http://www.bologna.msmt.cz/?id=BolognaProcess>.

Nařízení vlády 64/2009 Sb. (NV 2009), o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

NEKOLOVÁ, M. (2008): *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. VÚPSV, v.v.i., Praha 2008.

NVF-NOZV (2009a): *Předvídaní kvalifikačních potřeb trhu práce*, Praha, Linde, 2009, ISBN 978-80-86131-84-9.

NVF-NOZV (2009b): *Průzkum požadavků zaměstnavatelů na absolventy technických a přírodovědných oborů*, Praha, 2009.

OECD (2009): *OECD Employment Outlook: Tackling the Jobs Crisis*. OECD 2009.

POLANSKÁ, J., KADLECOVÁ M. (ed.) (2008): *Neregulérní pobyt cizinců v ČR: Problémy a jejich řešení*. Praha, Člověk v tísni, o.p.s., Multikulturální centrum Praha, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Poradna pro uprchlíky 2008. Počet stran 120.

POŘÍZKOVÁ, H. (2008): *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. Praha, VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-87007-83-9. Počet stran: 76.

RÁKOCZYOVÁ, M. et al. (2007): *Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace*. Praha, VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-87007-92-1. Počet stran: 156.

ROA (2007): *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project.* Ed.: Allen, J. - Van der Velden, R., Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, 2007.

SP ČR (2008): Výsledky dotazníkového šetření: Jak se v ČR (a osmi dalších zemích) využívají flexibilní formy práce. Svaz průmyslu a dopravy, 2008, (online). Přístup z internetu: <http://www.spcr.cz/cz/ankety/flexi.doc>.

SVP PedF (2006): Datový soubor Reflex 2006, vlastní výpočty NOZV z primárních dat.

ÚIV (1995-2005): Vývojová ročenka školství 1995/96-2004/05. Přístup z internetu: <http://www.uiv.cz/clanek/512/1857>.

ÚIV (2003-2009): Statistická ročenka školství 2003/04, 2007/08 a 2008/09, (on-line). Přístup z internetu: <http://www.uiv.cz/clanek/512/1857>.

ÚIV (2007): Ukazatele hodnotící přístup, účast a výstupy z terciárního vzdělávání aneb Kolik vlastně máme studentů –

hodně nebo málo?, (online), říjen 2007, ISBN 978-80-211-0547-8. Přístup z internetu: <http://www.uiv.cz/soubor/3040>.

ÚIV (2009): Zavedení nové metodiky výstupů o studentech vysokých škol, 2009. Příloha 1, (on-line). Přístup z internetu: <http://www.uiv.cz/clanek/612/1467>.

URBAN, J. (2007): *Mzdy v podmínkách globalizace*, (online), server lhned.cz, datum vydání: 9. 11. 2007. Přístup z internetu: http://mam.lhned.cz/c4-10000515-22378250-103000_d-mzdy-v-podminkach-globalizace.

VAVREČKOVÁ, J. a kol. (2006): *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil.* Praha, VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-00-X. Počet stran 89.

Zákon č. 262/2006 Sb. (Zák. 262/2006 Sb.), Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 326/1999 Sb. (Zák. 326/1999 Sb.), o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb. (Zák. 435/2004 Sb.), o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Vysvětlivky

Použité mezinárodní zkratky zemí:

AT	Rakousko	Austria
BE	Belgie	Belgium
BG	Bulharsko	Bulgaria
CY	Kypr	Cyprus
CZ	Česká republika	Czech Republic
DK	Dánsko	Denmark
EE	Estonsko	Estonia
FI	Finsko	Finland
FR	Francie	France
DE	Německo	Germany
GR	Řecko	Greece
HR	Chorvatsko	Croatia (Hrvatska)
HU	Maďarsko	Hungary
IE	Irsko	Ireland
IT	Itálie	Italy
LV	Lotyšsko	Latvia
LT	Litva	Lithuania
LU	Lucembursko	Luxembourg
MT	Malta	Malta
NL	Nizozemí	Netherlands
NO	Norsko	Norway
PL	Polsko	Poland
PT	Portugalsko	Portugal
RO	Rumunsko	Romania
SK	Slovensko	Slovakia
SI	Slovinsko	Slovenia
ES	Španělsko	Spain
SE	Švédsko	Sweden
UK	Velká Británie	United Kingdom