

LIDSKÉ ZDROJE V ČESKÉ REPUBLICE 1999

LIDSKÉ ZDROJE V ČESKÉ REPUBLICE

Zpracováno s podporou programu Evropské unie Phare



Ústav pro informace ve vzdělávání



Národní vzdělávací fond

1999

Autorský tým:

Pavla Burdová, Sociologický ústav Akademie věd České republiky
Jana Hendrichová, Ministerstvo kolství, mládeže a tělovýchovy České republiky
Jan Koucký, Státní ústav pro vzdělávání politiky, Univerzita Karlova (vedoucí ústavu)
Petr Matějů, Sociologický ústav Akademie věd České republiky
Radim Ryška, Ministerstvo kolství, mládeže a tělovýchovy České republiky
Jiří Večerník, Sociologický ústav Akademie věd České republiky
Jiří Vojtěch, Výzkumný ústav odborného školství

Redakce:

Jana Hendrichová

Odborní konzultanti:

Věra Czesaná, Národní ústav pro vzdělávání
Jaromír Coufalík, Národní ústav pro vzdělávání

Oponenti:

Zdeněk Karpíšek, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
Daniel Münich, CERGE
Miroslav Příbyl, Ministerstvo práce a sociálních věcí

Koordinace projektu:

Miroslav Procházka, Ústav pro informace ve vzdělávání
Pavel Zelený, Ústav pro informace ve vzdělávání

OBSAH

Předmluva	7
Úvod	9
I. Celoživotní učení jako rámec rozvoje lidských zdrojů	15
I.1 Pojetí celoživotního učení ve vyspělých zemích	15
I.2 Počáteční vzdělávání jako příprava na celoživotní učení	18
I.2.1 P stup ke vzd l n , mo nosti a meze vzd l vac ch cest	19
I.2.2 Zm ny vzd l vac ch obsah	21
I.2.3 Terci rn vzd l v n : v zva pro budoucnost	25
I.2.4 Prom ny zen a hodnocen í je zp tn vazba posta uj c ě	26
I.2.5 Lidsk í faktor v poskytov n vzd l n a jeho motivace	28
I.2.6 Politick í vize í je mo n í je naplnit ě	30
I.3 Další vzdělávání v moderní společnosti	32
I.3.1 V znam dal ího vzd l v n v rozvinut ích ekonomik ích	32
I.3.2 Druhy dal ího vzd l v n	35
1.3.2.1 Vzd l v n pracovn ík í podnik	36
1.3.2.2 Rekvalifika n í vzd l v n	40
1.3.2.3 Studium p í zam stn ín í	43
1.3.2.4 Z íjmov vzd l v n	44
I.3.3 Vzd l v n dosp íl ích v í esk í republice: probl m í i perspektiva ě	45
I.4 Doporučení k rozvoji celoživotního učení	47
II. Lidské zdroje na trhu práce	51
II.1 Vyspělé země – cílem je zaměstnatelnost obyvatelstva	51
II.2 Rostoucí otazníky trhu práce v České republice	55
II.2.1 V ívoj a struktury trhu pr íce	55
II.2.1.1 Profesn í struktura ekonomicky aktivn ího obyvatelstva	58
II.2.2 Vztah vzd l n í a zam stnanosti	60
II.2.2.1 N roky zam stn ín í a rove vzd l n í	60
II.2.2.2 Jak vzd l n í a profese ovliv íj í zam stnatelnost	63
II.2.3 Ze vzd l vac í soustavy do sv íta pr íce	65
II.2.3.1 Postaven í absolvent í kol í	65
II.2.3.2 Nezam stnan í absolventi	71
II.2.3.3 Co m í e usnadn ít p íechod ze koly do zam stn ín í ě	75
II.2.4 Od politiky zam stnanosti k politice trhu pr íce	79
II.3 Doporučení ke zlepšení postavení lidských zdrojů na trhu práce	83

III. Lidský kapitál a funkční gramotnost	87
III.1 Funkční gramotnost – indikátor lidského kapitálu	87
III.1.1 Lze měřit funkční gramotnost?	88
III.1.2 Jak vysoká je funkční gramotnost v ČR ve srovnání se světem?	89
III.2 Je funkční gramotnost zdrojem úspěchu a sociálního vzestupu?	92
III.2.1 Složitost práce v mezinárodním srovnání	93
III.2.2 Kolik jazyků umí, tolikrát jsou šťastnější	95
III.2.3 Příčiny sociálních nerovností a v obsahu vzdělání	97
III.3 Co doporučit ke zvýšení funkční gramotnosti?	100
IV. Motivační mechanismy lidských zdrojů	103
IV.1 Dynamika mzdových rozdílů a jejich determinace	104
IV.1.1 Nastolení funkčního mechanismu odměňování	104
IV.1.2 Změny mzdové diferenciace po roce 1989	104
IV.1.3 Množství faktorů v důlku	107
IV.1.4 Vliv funkční gramotnosti	112
IV.2 Práce, vzdělání a životní úspěch	114
IV.2.1 Hodnotový přístup lidských zdrojů	114
IV.2.2 Faktory životního úspěchu	114
IV.2.3 Hodnoty práce a spokojenost v zaměstnání	117
IV.2.4 Preference typu zaměstnání a loajalita k zaměstnavateli	119
IV.3 Kvalifikace jako faktor odměňování a lidského rozvoje	122
IV.3.1 Faktory v důlku podle názoru pracovníků	122
IV.3.2 Náklady na odměňování podle charakteristik pracovníků	123
IV.3.3 Uplatnění kvalifikace a znalostí	125
IV.4 Institucionální prostředí: sociální síť a past nezaměstnanosti	128
IV.4.1 Budování nového systému	128
IV.4.2 Zatížení práce: „dávání klíčů“	129
IV.4.3 „Past nezaměstnanosti“	132
IV.5 Co může prospět v oblasti hodnot a odměňování?	136
Závěr: Jak dál v rozvoji lidských zdrojů v České republice	138

PŘÍLOHY

Tabulková příloha

Schéma vzdělávací soustavy

Základní pojmy z oblasti vzdělávání

ISCED 1997 – Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání

Využité statistické klasifikace zaměstnání:

- OKEČ – Odvětvová klasifikace ekonomických činností
- (ISIC – *Mezinárodní odvětvová klasifikace ekonomických činností*)
- KZAM – Klasifikace zaměstnání
- (ISCO – 88 – *Mezinárodní standardní klasifikace povolání*)

Charakteristiky šetření zaměstnanosti:

- Výběrová šetření pracovních sil – VŠPS (ČSÚ)
- Šetření nezaměstnanosti (MPSV)

Země Evropské unie a OECD

Prameny a literatura

Zdroje dat

Vážená čtenářko, vážený čtenáři,

dostává se Vám do rukou publikace **Lidsk zdroje v esk republice**. Zahajujeme tak publikační řadu, která se zaměří na vztahy mezi trhem práce a rozvojem lidských zdrojů, ve vazbě na stav ekonomiky a společnosti. Věříme, že tím napomůžeme k překonání situace, kdy jsou tyto oblasti vnímány odděleně, bez pochopení jejich souvislostí. Chceme přitom ukázat jak situaci v České republice a její vývojovou podmíněnost, tak i srovnání s vyspělými zeměmi.

Rozvoj lidských zdrojů, založený na permanentním vzdělávání a učení, je nezbytným předpokladem prosperity společnosti i její sociální stability. V nadcházející globální společnosti informací a znalostí, propojující zkušenost jednotlivých národů s nadnárodními trendy a vtiskující postupně se rozšiřujícímu okruhu zemí stále rozsáhlejší spektrum charakteristik vyspělého světa, poroste jeho význam pro uplatnění a seberealizaci každého jednotlivce. A to nejen pro jeho uplatnění v zaměstnání, ale i pro jeho plné občanské začlenění. Snahou publikace ovšem není tato tvrzení jenom deklarovat, ale také se pokusit je přesvědčivě obhájit.

Máme přitom na co navázat. Nemyslíme tím jen zahraniční literaturu, stavějící na postupně se zdokonalujícím sběru a analýzách dat i na vlastním výzkumu, ale i množství se domácí projekty, které se, ať již v napojení na mezinárodní aktivity nebo samostatně, stále častěji uvedenými vztahy zabývají. Za všechny si připomeňme analytickou **Zprávu o vývoji česk společnosti 1989–1998**, zpracovanou širokým spektrem odborníků z oblasti společenských věd a publikovanou nakladatelstvím Academia, nebo soubor studií, který je výsledkem zapojení České republiky do projektu Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj **Přechod mládeže ze školy do zaměstnání**, vydaný Národním vzdělávacím fondem jako řešitelem projektu na české straně, či konečně **Druhou mezinárodní studii funkční gramotnosti dospělých**, známou pod zkratkou SIALS. Do ní se Česká republika zapojila prostřednictvím týmu reprezentujícího více pracovišť, z nichž můžeme jmenovat zejména Sociologický ústav Akademie věd ČR. Ne náhodou jsou někteří z řešitelů těchto projektů spoluautory předkládané publikace.

Důraz klademe na analyticko-dokumentační charakter publikace, chceme však ukázat nejen existující stav a jeho příčiny, ale i konkretizovat aktuální problémy a naznačit možnosti jejich řešení. Považujeme za nutné srovnávat se stavem a vývojem ve vyspělém světě, zejména pak v Evropské unii, protože s tímto světem máme společné cíle. Mnohé problémy, které u nás vznikají, byly již často ve vyspělých zemích řešeny, a i když vývoj, kterým tyto země procházely, nemusíme přesně opakovat, je potřebné se z něj poučit.

Věříme, že poznání, které tato publikace přinese, bude představovat další krůček naší společnosti k pochopení toho, co se od nás v oblasti rozvoje lidských zdrojů na prahu 21. století i na prahu našeho přijetí do Evropské unie očekává. A samozřejmě i k pochopení toho, jak daleko či blízko jsme zatím k naplnění těchto očekávání a co pro ně musíme ještě udělat.



Pavel Zelený
ředitel
Ústavu pro informace ve vzdělávání



Miroslava Kopicová
ředitelka
Národního vzdělávacího fondu

ÚVOD

eská společnost pro laborální transformaci procesu po roce 1989 podstatně změní. Do lož rozhodnutí s válou totalitní společnosti a vytvoření společnosti s různými charakteristikami demokratického uspořádání. Paternalistické státní centralizovanou plánovanou ekonomikou se přeměnil ve státní pokračování decentralizace státní správy a samosprávy, v jeho ekonomice se prosazují různé rysy. V různých se rozrůznila vlastnické poměry ve společnosti a zvýšily se rozdíly mezi lidmi a společenskými skupinami, založenými zejména na jejich majetku a příjmech. Změnily se také podmínky na trhu práce, která alvece nedělní odměnovatelská zvláštnost a kvalifikace a koliv ověnělo o jedinou osu nové společenské diferenciace. Zcela novým jevem na trhu práce se stala nezaměstnanost.

Naznačují změny zejména v jejich politické situaci problémy zdlouhavé bezvýchodnosti. Zhruba od roku 1997 však vyvstávají mnohé, dříve skryté nebo odsouvané problémy. Rychle se zvyšuje míra nezaměstnanosti, která počátkem roku 1999 již přesáhla hranici 8 %. To je důsledkem rostoucích ekonomických potřeb zaměstnavatelů a od roku 1998 i celkového ekonomického poklesu.

Lidské zdroje, jejich rozvoj je jedním z podstatných východisek řešení stávajících problémů, jsou ovšem tímto problémy značně ovlivěny. Výlevoň rostoucí podílů některých skupin obyvatelstva z trhu práce, zejména mladí lidé po absolvování školy, zvyšují se malými dříve, osoby s nízkou kvalifikací a zdravotní postižení, vyvolávají potřebu stále rozšiřování a členění programů politiky zaměstnanosti. Podléto politiky na hrubém domácí produktu je však zatím v důsledku jejích méně potřeby v minulosti poměrně nízké (přibližně 0,4 % hrubého domácího produktu ve srovnání s přibližně 3 % HDP v průměru země EU).

Období před rokem 1989 bylo v České republice charakterizováno plnou zaměstnaností, která byla důsledkem nízké produktivity práce a fakticky „přezaměstnanosti“. Struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva vycházela z rozvoje odvětví výroby surovin a energetických zdrojů a nízké kvalifikaci pracovní síly. V důsledku toho měly České republiky dosud v různých podílech vysoké kolské vzdělaných odborníků (11 % z ekonomicky aktivního obyvatelstva ve srovnání s asi dvojnásobkem v zemích EU) a také kompetence pracovní síly a její kvalifikační struktura již perspektivně mohla nemus vyhovovat.

Období transformace se vyznačuje v různých strukturálních změnách zaměstnanosti. Značný pokles podílu pracovníků v zemědělství a mání se snížil i v průmyslu. V různých naopak vzrostl podíl sektoru služeb na zaměstnanosti, kde v současnosti dosud za vyspělými zeměmi zaostáváme (kolem 53 % v České republice, zatímco země EU dosahují v tomto ukazateli kolem 65 %). K rozsáhlému pohybu pracovníků došlo mezi odvětvími a profesemi vlivem vzniku mnoha firem a zánikem jiných, zejména o jinou práci, o lepší uplatnění a vyhledání samostatného podnikání. Je však otázkou, zda tyto poměrně hladké a masivní přesuny, byly, a na v jaké míře, jak představuje například bankovníctví a firmy se zahraničními účastmi, pouze důsledkem dosud nenárodních podmínek v různých zaměstnání a v rámci skutečné adaptability lidských zdrojů. V této souvislosti je nutno zvážit předpoklady, které pro rozvoj lidských zdrojů představuje dnešní vzdělávací systém. Uspokojující je míra dosaženého vzdělání a zvyšuje se podíl těch, kteří mají střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou. Oborová struktura středního vzdělání se přizpůsobuje novým požadavkům. Zvyšuje se podíl vstupujících na vysoké školy a na vyšší odborné školy. Rozívoň na přístupu k výměrnému vzdělání v současnosti neodstraňuje některé nerovnosti zejména sociálně ekonomického charakteru.

Nejvíce problematické je postavení dalšívzdělání, které je důležitou složkou procesu celoživotního učení, potřebného pro překonání kvalifikačních problémů na trhu práce i pro trvalý přizpůsobování se novým společenským nárokům. V podmínkách ekonomických potřeb a nedostatků finanční motivace zřejmě podniky zjemňovalšívzdělání v svých pracovních a účastí dospělých obyvatelstva na něm klesá.

Diskutovanou otázkou je vlastně obsah vzdělání, který by měl rozvíjet klíčové kompetence potřebné v nových podmínkách společnosti i trhu práce. Některé přetrvávající deficity v této oblasti prezentují zkoušky v sledcích vzdělání a funkční gramotnosti.

Nzk byla v posledních letech rove financovní vzdělání. Jeho podíl na hrubém domácímu produktu představoval v roce 1998 4,5 %, tj. o 1,5 % méně, než je průměrně vyspělých zemí. Mělo jsou využívané nevěřejné zdroje financování, včetně zaměstnavatelů.

Otázka lidských zdrojů a vzdělanostnímu předpokladu jejich rozvoje je ve vyspělých zemích svatá v etnické země EU v nově známou pozornost. Vychází z poznání, že vývojové vzdělanosti v známé podporuje ekonomický růst a odstraňuje sociální napětí, je ekonomiku ovlivňující zprostředkovaně. Tento vvoj nachází své odraz i v české republice, kde je už zvládnutím materiálnímu množství citovatelná rozdílná kvalifikace a vzdělanost občanů, na rostoucí investice do celoživotního učení a v chování co nejlepě připravených pracovníků jak pro domácí, tak i pro evropský a globální trh práce.

Z rove je zřejmé, že transformační proces bude jeví dlouho ovlivňovanou ryze ekonomických faktorů. Českou republiku stíle ekoděenní privatizace, přechod podniků do rukou strategických vlastníků a tím i urychlená restrukturalizace ekonomiky, je bude nezbytně provázána dalším uvolňováním pracovníků a bankrotů podniků a tedy i růstem nezaměstnanosti, jen postupně kompenzovaným vznikem nových pracovních příležitostí zejména v sektoru služeb a malých podniků. Souasně se ovšem předpokládá vzrůst inovací a produktivity práce. I z těchto důvodů budou mít na trhu práceanci především schopní, vzdělaní a adaptabilní lidé.

* * *

Předkládaná publikace *Lidské zdroje v České republice* je určena jak veřejnosti, tak i politikům, pracovníkům, decizím, dělníkům, pracovníkům v učebním, studentům, pracovníkům v zkuštění a v voje... Obsahuje proto vedle zkladního seznámení s problematikou také odborníci len informace a analýzy. Lidské zdroje jsou v ní vnímány jako potenciál obyvatelstva v oblasti vzdělání a jinak získané znalosti, zkušenosti a dovednosti, které mají svý dopad do ekonomického a sociálního rozvoje společnosti. Pořádkem, který je pojat jako zkladní vstup do pojednávání o oblastech a jejich vztazích, se autorky zaměřují na situaci v přímých lidských zdrojích (ve kolektivním prostředí vzdělání), v jejímž rámci se do konceptu celoživotního učení **kapitola I.** Zkoumají, zda jsou v české republice již v potěbném nastartování procesy, které vzdělávací systém vedou ke skutečně efektivnímu rozvoji lidských zdrojů a zvyšování jejich kvalifikační rovnosti.

V **kapitole II.** se publikace pokouší nalézt odpovědi na otázku, jak jsou lidské zdroje využívány na trhu práce v podmínkách rostoucí složitosti vykonávaných činností zejména zda je dostatečně jejich vzdělanostní rove. Zvláštní pozornost je věnována kapitole v nové situaci absolventů vstupujících na trh práce a politikům vedoucím k usnadnění jejich uplatnění.

Cílem **kapitoly III.** je rozšířit pohled na problematiku připravenosti pro trh práce o jemnější zachycení skutečných kompetencí obyvatelstva na zkladě v zkuštění funkční gramotnosti dospělých, do nichž se v roce 1998 zapojila i česká republika.

V **kapitole IV.** je zkoumána otázka, zda jsou lidé dostatečně motivováni k efektivnímu pracovnímu výkonu, a to jak materiálně, tak i hodnotově a tak zda některé problémy potěbné motivace neprohlubuje souasně fungování sociálního státu.

Každá kapitola je zakončena doporučením, kterým se budoucnosti dané oblasti, zaměřením zejména na oblast společenských decizí.

Textová část publikace je vybavena mnohým grafickým a tabulkovým dokumentem. Následuje datový příloha, poskytující možnost dkladnější orientace i samostatných analýz. V dalších přílohách jsou zařazeny schéma vzdělávací soustavy, v kladě zkladních pojmů z oblasti vzdělání, charakteristiky použitých statistických klasifikací a eten, seznamy zemí EU a OECD, s nimiž se v publikaci nejvíce srovnáváme. Publikace je doplněna seznamem literatury a zdrojů dat.

V rámci článku jsou uvedeny tři typy informací: za první charakteristiky politiků v rámci mezinarodních organizací, za druhé anotace nejdříve v zkuštění a projektů, za třetí bližší osvětlení vybraných sledovaných jevů nebo pojmů. Využití data pochzejí především z veřejných eten pracovních sil a v delších úsekcích z mikrocensů eten a s tímto lidem, které realizoval nejprve Federální sta-

tistická data v současnosti české statistické data, dle ze statistik nezaměstnanosti poskytovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí a ze statistického sledování kolstvá prováděného Ústavem pro informace ve vzdělávání. Stav měřící na následcích v této podobě v zkumných eten a na dalším jak domc, tak zahraniční odborné literatuře. Mezinrodní data jsou převzeta ze statistik Evropské unie a OECD, použity jsou v akcí dalším zdroje například mezinrodní eten sociálních nerovností, v zkumy v sledk vzdělávání.

Je zřejmé, že tato publikace nemůže problematiku zachytit v plnosti. Předpokládá se, že na ní v příštích letech budou navazovat další práce zaměřené na problematiku lidských zdrojů. Postupně tak může být nle it pozornost v nově nait matm, která nemohla být do této publikace zahrnuta nebo její diskotována. Patří mezi n například význam v zkumu a v voje pro rozvoj lidských zdrojů, bli osv tlen nerovnost na trhu práce například podle pohlaví, dle regionálních hledisko využití lidských zdrojů, toky jejich financování, spolupráce zainteresovaných partnerů a jejich formování, hlubší rozpracování problematiky dalším vzděláváním, ale i bli pohled na vvoj v zahraničí, zejména v Evropské unii.



Kapitola I.

I. CELOŽIVOTNÍ UČENÍ JAKO RÁMEC ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ

I.1 Pojetí celoživotního učení ve vyspělých zemích

Počáteční vzdělávání před vstupem na trh práce je ve vyspělém světě stále méně vnímáno jako oblast, jíž vzdělávací zkušenost každého jednotlivce a jeho příprava na povolání začíná a také končí a která současně poskytuje vzdělanostní předpoklady nebo náplň jeho osobní seberealizace. Stále více je naopak pojímáno jako **součást učení během celého života**, jímž se člověk soustavně adaptuje na měnící se podmínky ekonomiky i společnosti a které je předpokladem jeho trvalého rozvoje.

Přesto je mylenka celistvosti vzdělávání a aktivního učení pro nejčastěji cíleným životním cílem každého člověka (historii ciz (propagoval ji například J. A. Komenští a v souvislosti s formováním lidského faktoru za období celého rozvoje světa v posledních letech kladen důraz na **celoživotní vzdělávání**), mimo to se zdá, že v současné době dochází k rychlému a do značné míry nepřerušitelnému procesu vývoje společnosti, spojeného s nastupující **společností informací a služeb, učící se společností**. Nebvalou měrou se během tohoto procesu objevuje konkurenční prostředí jednotlivých zemí i mezirodi. Přetváří se sebezpojetí člověka, pole jeho seberealizace, perspektiva jeho vnímání společnosti i jeho společenského zájmu. Vzdělání se stává stále nezbytným podmínkou orientace v rámci, kterým se před moderním člověkem otevírají, a je tak nepostradatelným předpokladem využití těchto potenciálů. Jejich nezanedbatelnou rolí je poskytnout jednotlivcům schopnost vyznat se ve stále větším množství informací, umět si z nich vybrat. Součástí vzdělávání stává nositelem společenské integrity, rovnosti potenciálů, respektu k právům ostatních lidí. Zdá se, že jeho **aktivní stránka – učení**, kterým není zvlášť jen na fungování vzdělávacích systémů, ale na iniciativní roli jednotlivce.

Proto také roste význam **dalšího vzdělávání** jako nepostradatelné součásti vzdělávacích systémů, kterým se podle vzdělávacích systémů v celostátních plochách. Patří mezi ně uznávaná dosahovaná kvalifikace tak, aby došlo k vzdělávací zkušenosti

v průběhu života nebyla ztracena, možnost, aby kvalifikace a stupeň vzdělání dosahovaný podle vzdělávacích systémů mohli být získány i později, ať již běžnými i alternativními způsoby, protože to, aby bylo možné na dosaženém stupni vzdělání kdykoliv během života navázat,

společně využit institucí i personálních kapacit prostřednictvím vzdělávání, které vytvoří podmínky pro rozvoj obou, finanční, personální i legislativní zajištění vzdělávání.

Koncept **celoživotního učení jako předpokladu a rámce rozvoje lidských zdrojů** je v posledních letech rozpracován a prosazován nejdelšími mezírodními seskupeními. Souvisí s ním i stálejší používání souvisejících pojmů **lidský kapitál** a **lidské zdroje**.

Od teorie lidského kapitálu k celoživotnímu učení

Koncept rozvoje lidských zdrojů, celoživotního vzdělávání a posléze i celoživotního učení, které mají svůj původ ve vyspělých zemích světa, provází teorie **lidského kapitálu**. Ta byla ve vztahu ke vzdělávání na počátku šedesátých let použita americkými ekonomy (Theodor W. Schultz; Gary S. Becker; Jacob Mincer). Založena byla na analogii mezi investicemi do vzdělání a do fyzického kapitálu. Jak vzdělání, tak i fyzický kapitál vyžadují náklady a produkují zisk. Vznikem této teorie došlo k pokroku od původního vnímání vzdělání jako pouhé oblasti společenské spotřeby: rozvinula se nová disciplína **ekonomika vzdělání**.

V případě lidského kapitálu mohou být za zisk považovány čistě osobní přínosy, zejména dosažené příjmy – naopak osobní náklady nepředstavují jen poplatky spojené se studiem, ale také například výdělky ušlé během studia. Zisk může být měřen i na úrovni celé společnosti, na základě vztahu veřejných výdajů

na vzdělání k širším ekonomickým indikátorům, jakými jsou konkurenceschopnost ekonomiky, její schopnost přijímat nové technologie, rozvoj výzkumu a vývoje, charakter a míra zaměstnanosti. Rovněž vyšší daně z vyšších příjmů vzdělanějších lidí i nižší sociální náklady, které vzdělaná populace potřebuje, je možno považovat za zisky společnosti. Vztah lidského kapitálu k ziskům společnosti byl poprvé na **politické úrovni** diskutován na *Konferenci evropských ministrů školství*, konané v Římě v roce 1962.

Pojetím lidského kapitálu se posléze začali zabývat i odborníci v dalších oblastech společenských věd a prostřednictvím tisku i širší veřejnost. Sledován byl vliv investic do vzdělání na osobní i společenské uplatnění a uspokojení, na zdravotní stav populace, na úroveň kriminality, na sociální soudržnost a na vývoj kultury. V sociologii byla teorie lidského kapitálu využita pro zkoumání sociální reprodukce (Pierre Bourdieu).

V polovině osmdesátých let dochází k renesanci konceptu, pírem zejména v EU je stále více používán pojem **lidské zdroje**. Příčinou zřejmě je rostoucí ekonomická nejistota a krize zaměstnanosti i selhání tradičních způsobů jejich řešení. Politici a ekonomové vyzývají dle itost lidských zdrojů v kontextu nových poměrů, jim dominují technologické změny a rychle se měnící struktury zaměstnání a práce. Vznikající společnost založená na znalostech, které se musí rychle adaptovat na měnící se světové trendy, akcentuje důležitost vzdělání v rozvoji schopnosti jednotlivců soustavně se učit, být tvůrčí a sebevzdělávací, což má dle dopadu na jejich kvalitu a flexibilitu na trhu práce. Tento přístup podporuje také nová, netradiční možnosti

učení. Od poloviny devadesátých let je pak prosazován koncept **celoživotního učení**, jemuž je věnována *Bílá kniha EU o vzdělávání a odborné přípravě Vyučování a učení. Cesta k učící se společnosti* (1995) a publikace projednaná a schválená zasedáním ministrů školství zemí OECD *Celoživotní učení pro všechny* (1996). Oba dokumenty mají v oblasti celoživotního učení programové poslání. Evropská unie vyhlásila roku 1996 **Rokem celoživotního učení**.

Stále více pozornosti je věnováno **měření lidského kapitálu**. Nejde jen o počet let strávených ve škole a o dosažené stupeň vzdělání, ale o to, jak vzdělávací systémy podporují sociální vzestup a jak rozvíjejí tyto schopnosti u každého studenta, který jsou v jejich budoucím životě nejdůležitější – a jak se tyto schopnosti a vlastnosti dle věku a životní situace mění. Rozvíjí se měření **výsledků vzdělávání** a tzv. **funkční gramotnosti**.

Hospodářská a sociální soudržnost **Evropské unie**, potěba rozvoje evropské identity a zajištění trvalé prosperity zemí EU i zaměstnatelnosti jejího obyvatelstva přiměly vyvolat důraz na **rozvoj lidských zdrojů**. O tom svědčí v evropské prostředk vynakládaných na jeho podporu nejen v rámci EU, ale i v programech, týkajících se zemí, které se chtějí připojit. Objem prostředků určených z programu *Phare* pro vzdělávací aktivity doposud představoval jen pro Českou republiku kolem 90 mil. EUR. Mezi rozmanitými aktivitami financovanými z *Phare* lze jmenovat program pro vysoké školy TEMPUS, program vzdělávání učitelů vysokých škol v evropských zemích *Jean Monnet*, program *Reforma odborného vzdělávání – VET*,innost *Observatoře pro odborné vzdělávání*,

Hlavní náklady a zisky investic do lidského kapitálu

	Náklady	Přímé zisky	Nepřímé zisky
Veřejné	Veřejné výdaje na vzdělávání	Vyšší zdanění vyšších příjmů a nižší sociální transfery, vyšší zaměstnanost týkající se osob s vyšším vzděláním	Zdravější populace, nižší kriminalita, lepší sociální soudržnost, ekonomický růst
Soukromé	Soukromé výdaje na vzdělávání	Vyšší příjmy spojené s vyšším vzděláním, lepší šance na zaměstnání, lepší postavení v zaměstnání	Větší osobní uspokojení, zdraví, kultura

Pramen: *Human Capital Investment*, 1998

Vzdělávací programy Evropské unie jako prostředek integrace

Důležitým krokem EU, ukazujícím její důraz na rozvoj lidských zdrojů jako na předpoklad budoucí integrace, je umožnění přidruženým zemím plně se účastnit **Evropských vzdělávacích programů**: *Socrates, Leonardo da Vinci a Mládež pro Evropu*. Ochota hradit tzv. vstupní příspěvky do těchto programů, z nichž se platí účast našich institucí a jednotlivců v projektech, výměnách a stážích (představující v ČR přes 250 mil. Kč ročně) ukazuje zároveň význam, který těmto aktivitám a evropské integraci vůbec přidružené země přisuzují. Česká republika se do tří vzdělávacích programů plně zapojila v roce 1997.

Výměnami a stážemi žáků, studentů a učitelů či lektorů i prostřednictvím společných projektů, na nichž se podílejí instituce a jednotlivci z více evropských zemí, dochází k výměně zkušeností týkajících se vzdělávacích systémů, vzdělávací politiky a její účinnosti. Současně se těmito iniciativami, mezi jejichž cíle patří i zprůhledňování kvalifikací dosahovaných v jednotlivých zemích, uznávání studijních i pracovních pobytů v zahraničí, rozšiřuje možnost mobility v rámci Evropy. Nezanedbatelnou souvislostí je, že přidružené země se prostřednictvím projektů učí pohybovat v administrativně technických podmínkách EU.

Přímý vztah evropských vzdělávacích programů k potřebám ekonomiky a zaměstnanosti je vyjádřen závěry jednání *Konference evropských ministrů školství* z června 1999 v Budapešti k nové generaci programů, která bude funkční od roku 2000 (*The European House of Education*, 1999).

program *Vzdělávání podnikového managementu a řízení lidských zdrojů v podnicích* (N rodn vzd I vac fond), zpracován a publikaci analytické studie *České vzdělání a Evropa* (1998) i dalších jednotlivých projektů.

Silně důraz na rozvoj lidských zdrojů směřující k ekonomické integraci evropských zemí, jejich konkurenceschopnosti a zaměstnatelnosti obyvatelstva má program **Strukturálních fondů EU**.

Nemalý význam má zejména předpoklad pro **rozvoj lidského kapitálu**, jehož měření a sledování i jeho mezinárodnímu srovnání **Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj**.

Česká republika se již od počátku devadesátých let účastní statistického programu OECD *Ukazatele vzdělávacích systémů* a postupně se zapojuje do výzkumných projektů, které souvisejí s bez-

Strukturální politika Evropské unie

Strukturální politika EU je prostřednictvím tzv. **Strukturálních fondů – SF EU** zaměřena na vyrovnávání ekonomických disparit mezi členskými zeměmi a regiony. Na podporu lidských zdrojů v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti je využíván zejména *Evropský sociální fond* a *Evropský fond regionální spolupráce*. Česká republika bude mít od roku 2000 v rámci *Phare* přístup k tzv. **předstrukturální pomoci**, která bude přidělována na základě stejných principů, jako jsou přidělovány *Strukturální fondy*. Přípravu na využití SF EU koordinuje v ČR Ministerstvo pro místní rozvoj, účastní se jí ostatní rezorty a další zainteresovaní partneři (sociální partneři, zástupci územní správy a samosprávy, vysokých škol, neziskových organizací aj.). Ministerstvo práce a sociálních věcí je spolu s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy gestorem za oblast **rozvoje lidských zdrojů**. Předpokladem pomoci je zpracování **Regionálního rozvojového plánu**, na němž se podílejí prostřednictvím přípravných výborů jednotlivé rezorty i regiony. Cílem je, aby politika využívání pomoci EU byla co nejtěsněji provázána s domácím vývojem a koncepčními záměry. Finanční pomoc musí být nárokována na účely, které daná země hodlá a může sama finančně podpořit. Prakticky je to potřebné i z toho hlediska, že financování z EU je považováno za komplementární k financování z národních zdrojů.

Celková předvstupní pomoc pro 10 přidružených zemí včetně České republiky má v roce 2000 představovat 1 mld. EUR. Roční objem pomoci ze SF EU, které bude Česká republika moci využívat až po svém přijetí do Evropské unie, představuje dnes kolem 30 mld. EUR.

Pro účely statistického vykazování vůči EU a budoucího využívání SF EU bylo Evropskou unií schváleno administrativní rozčlenění České republiky na **8 evropských regionů úrovně NUTS 2** (dle evropské *Nomenklatury statistických územních jednotek – Nomenclature des Unités Territoriales Statistique*). Vzhledem k evropským zvyklostem týkajícím se velikosti regionů a počtu jejich obyvatel byly pro tento účel některé již schválené kraje sloučeny. Velikost evropského regionu NUTS 1 odpovídá celému území České republiky, regiony NUTS 3 jsou okresy a NUTS 4 obce.

prostednictvím, které v oblasti vzdělávání musí být. V sledky, které z těchto projektů, do nichž se zapojila i Česká republika, budou v dalších letech publikace zejména podrobněji.

1.2 Počáteční vzdělávání jako příprava na celoživotní učení

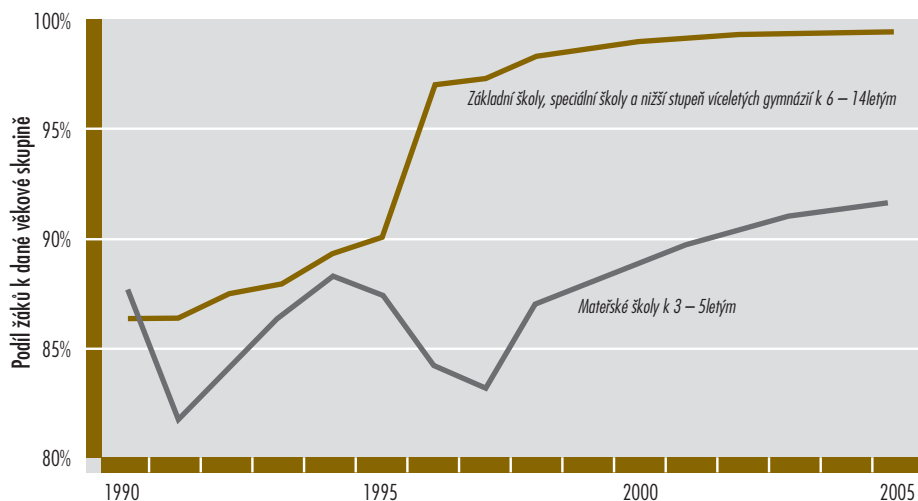
Řada principů týkajících se celoživotního učení se ve vyspělých zemích úspěšně funguje a jejich otevřenostiví vnější spolupráci se stává součástí vzdělávacího systému. Snižuje se jeho podíl na celkové ekonomice, jeho podíl na celkové ekonomice se zvyšuje na vytváření podmínek pro samostatnou činnost jednotlivců, a to jak prostřednictvím různých vzdělávacích programů a vstupech standardů, tak i jejich financováním a podporou inovací. Znamená to autonomii vysokých škol. Úlohou centra je tedy podporovat toky informací, tj. jak se nabídky vzdělávacího systému, zaměstnanosti absolventů, v hledáčku po adaptaci a potřebě trhu práce. Rostoucí podíl zainteresovaných partnerů na všech úrovních vzdělávání, včetně samotných jejich součinností zajišťuje potřebnou odpovědnost jednotlivců, regionů i celé společnosti a jejich vazbu na potřeby zaměstnavatelů. Mechanismy hodnocení škol jsou stále více zakládány na jejich sebehodnocení. V těchto změnách se uplatňuje i poradní funkce a pomoc kolektivní nad kontrolní a sankční funkce. Hodnotící aktivity se decentralizují. Podmínkou potřebné kvality škol je odpovědnost, připravenost a motivace učitelů i vedoucích pracovníků.

- odstranění diskriminace a podporu znevýhodněných skupin populace v přístupu ke vzdělání a v dosažení jeho nejvyšší úrovně;
- podporu zřetelnosti a poznání a zkušenosti a pokračování ve vzdělávací zkušenosti i po ukončení školního vzdělání;
- posilování obecného zájmu o vzdělání jako předpokladu pro pokračování vzdělání a učení v budoucnu, s ním související posun rozhodování o profesní orientaci do pozdějšího věku;
- univerzalizaci přístupu na primárním i sekundárním vzdělávání;
- nárůst přístupu v terciárním vzdělávání;
- přístupnost vzdělávacího systému, odstranění bariér bránících změně vzdělávacích cest a pokračování ve vzdělávání;
- budování informačního zázemí škol a jejich využívání v oblasti podpory rozvoje informační společnosti;
- zvyšování otevřenosti škol ve veřejných aktivitách a dalším vzdělávacím aktivitách a naopak rozvoj alternativních vzdělávacích aktivit mimo školy;
- uznávání kvalifikačních dosaženích jak v přítomnosti, tak i dalším vzděláváním, a jejich mezinárodní transparentnost;
- jazykové vzdělávání.

Úspěšně fungující vzdělávací systém a jejich otevřenostiví vnější spolupráci se stává součástí vzdělávacího systému. Snižuje se jeho podíl na celkové ekonomice, jeho podíl na celkové ekonomice se zvyšuje na vytváření podmínek pro samostatnou činnost jednotlivců, a to jak prostřednictvím různých vzdělávacích programů a vstupech standardů, tak i jejich financováním a podporou inovací. Znamená to autonomii vysokých škol. Úlohou centra je tedy podporovat toky informací, tj. jak se nabídky vzdělávacího systému, zaměstnanosti absolventů, v hledáčku po adaptaci a potřebě trhu práce. Rostoucí podíl zainteresovaných partnerů na všech úrovních vzdělávání, včetně samotných jejich součinností zajišťuje potřebnou odpovědnost jednotlivců, regionů i celé společnosti a jejich vazbu na potřeby zaměstnavatelů. Mechanismy hodnocení škol jsou stále více zakládány na jejich sebehodnocení. V těchto změnách se uplatňuje i poradní funkce a pomoc kolektivní nad kontrolní a sankční funkce. Hodnotící aktivity se decentralizují. Podmínkou potřebné kvality škol je odpovědnost, připravenost a motivace učitelů i vedoucích pracovníků.

Úkolem sledujících stránek této kapitoly je charakterizovat současnou pozici českého vzdělávacího systému ve světovém kontextu uvedených principů.

Graf 1.1
Žáci mateřských
a základních škol
k dané věkové skupině
Česká republika 1990 – 2005



1.2.1 Přístup ke vzdělání, možnosti a meze vzdělávacích cest

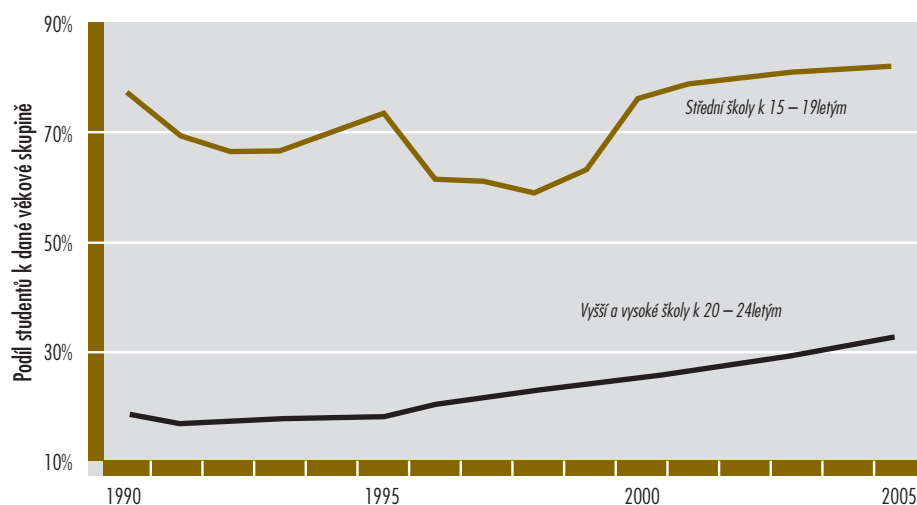
Rozíjící se přístup ke vzdělání je znakem demokratizace vzdělávacího systému, kterým posílá v podobě vyšší vzdělanostní mobility dopady i do oblasti ekonomiky. I ve srovnání s vyspělými zeměmi je v České republice velice dobrý přístup k ní – rovněž vzdělávání, včetně vzdělávání předškolního, slabší je však účast na vzdělávání terciárním.

Rok před zahájením školního docházky navštěvuje **předškolní vzdělávání** více než 85 % dětí, čím se zařazujeme mezi etnicu zemí OECD s nejvyšší hodnotou tohoto ukazatele (jeho průměrná hodnota v OECD je 50 % a více dětí). Předškolní vzdělávání je v něm no jako další krok v socializaci dětí te

zejména u dětí z rodin s horšími sociálně ekonomickými podmínkami.

Přístup k **základnímu vzdělávání** je v České republice univerzální. Nezávisle se jej pouze děti, které k tomu mají vlastní zdravotní důvody. V posledních letech se rozíjící opatření pro **integraci zdravotně postižených dětí** do hlavního proudu z kladného vzdělávání ať již v běžných i ve speciálních podmínkách. Česká republika má v současnosti poměrně známou početnou kategorie do speciálních škol, s následujícími problémy pokračování ve vzdělávání a zaměstnatelnosti. Zatímco v zemích s vysokou měrou integrace (1/2 v rámci zemí EU) podíl kategorie ve speciálních školách nepřesahuje 1 %, v České republice činí 3,8 %. Uplatňuje se politika zlepšování **přístupu romské populace** k z kladnému vzdělávání (například zizování na právních podmínkách před zahájením školní docházky) a jeho ukončení.

Graf 1.2
Studenti středních, vyšších a vysokých škol a dané věkové skupině Česká republika 1990–2005



Vysoká je účast na **středním vzdělávání**, kterou zahajuje více než 95 % mládeže a ukončuje ji většina nebo později písemně 92 % mladých lidí (průměr EU je 69 %). Stinnou stránkou je nedostatek průměrné délky studia. Ta je jen postupně ekonomicky vyžadována, zejména u ověřeného vzdělávání, které je převážně letní, ve prospěch maturitního studia, zavedeného 9. rokem z kladných škol od roku 1996 a rozíjící ovlivněním přístupu k terciárnímu vzdělávání. Skutečnost, že dnes kolem 2/3 mladých lidí získá matu-

ritní vysvětlění, představuje dobrý předpoklad k rostoucí participaci na terciárním vzdělávání.

Přístup k **terciárnímu vzdělávání**, na vysokých školách a od roku 1991 též na odborných školách, je dnes umožněn asi 30 % mladých lidí, dalších 5 % si toto vzdělání doplňuje během zaměstnání. Blížíme se tak situaci ve vyspělých zemích, kde je k tomuto studiu již běžným jevem 40–60 % mladých lidí. To představuje významný pokrok ve srovnání se situací na počátku devadesátých let, kdy se na vysokých školách dostalo jen 15 % mladé populace.

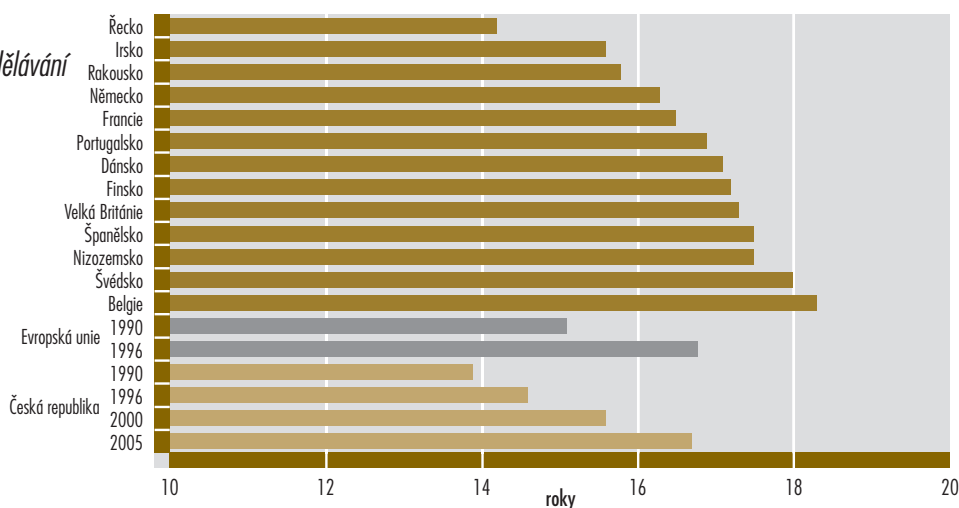
Pes tyto pozitivní trendy je ovšem nutno se situace p stupu ke vzdělání zabývat i z dalších hledisek. Diskutovaným problémem je **selektce talentovaných dětí do víceletých gymnázií**. Tato praxe nejen elitě poskytuje lepší podmínky studijní podpory a zpravidla i lepší sociální ekonomické podmínky, ale také vede ke zhoršení vzdělávacích výsledků dosahovaných ostatními žáky. Zatímco na víceletá gymnázia odchází 9 % mladých lidí, ve středním školství ji na gymnázia (tyto letní i víceletá) studuje kolem 17 %, což je jen o něco více než na počátku 90. let (15 %). Podílem obecného středu

školství, které toto vzdělání na gymnázia v České republice zastupuje, na celkovém poměru mládeže navrhující střední školy je ve srovnání s ostatními zeměmi nízký (průměr OECD je 50 %). Většina maturitního studia je tak již dnes poskytována odbornými školami a univerzitami.

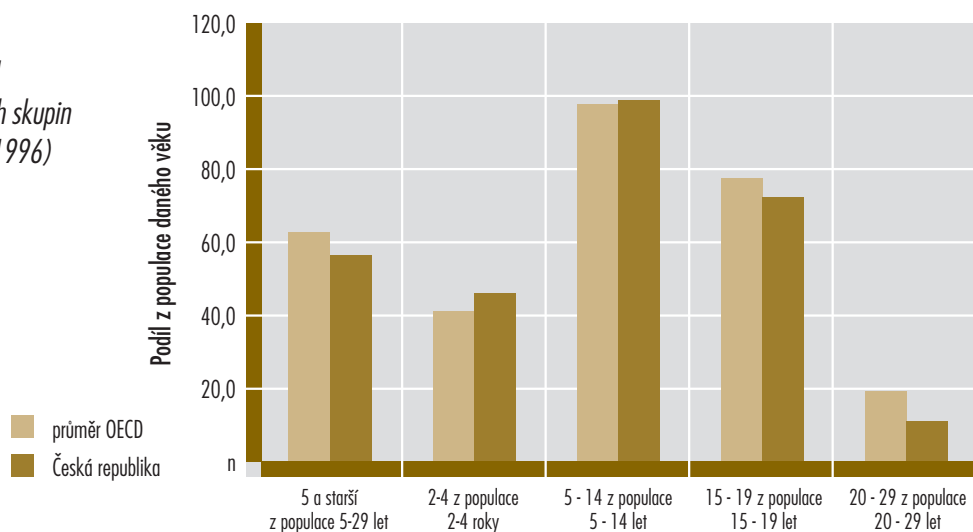
V České republice existuje určitá počet osob, které **započatý stupeň vzdělání neukončily nebo dosáhly jen základního vzdělání**. Tyto osoby je z hlediska jejich budoucího uplatnění nutno považovat za rizikové. Jen kolem 8 % mladých lidí do 29 let věku se spokojuje jen se základním vzděláním nebo nemělo toto vzdělání ukončeno, a koliv

Graf 1.3

*Celková průměrná délka vzdělávání
Česká republika
a země Evropské unie 1996*

**Graf 1.4**

*Žáci a studenti jako podíl
z odpovídajících věkových skupin
populace v ČR a OECD (1996)*



Pramen: Education at a Glance, 1998.

zpravidla absolvovali povinnou koln doch zku. Je nutno ci, e neexistuj v razn j z brany dopl ov n stupn vzd l n v pr b hu dal ho ivota.

Do budoucna lze o ek vat zvy ov n n rok kladen ch na vzd l vac syst m, pokud jde o jeho **prostupnost** mo nost zm nit rozhodnut o vzd l vac cest v pr b hu studia, **možnost ukončit studium v jeho různých etapách a opětovně v budoucnu na dosaženou úroveň navázat**. Stejn jako je tomu ji dnes v jin ch zem ch, budou lid ve v t m e cht t kombinovat vzd l vac a pracovn zku enosti. Z rove bude r st po adavek, aby vzd l vac syst m motivoval k ukon ov n vzd l n a k dosahov n jeho vy ch stup . V t chto sm rech jsou mo nosti esk ho vzd l vac ho syst mu nevyzkou en . Lze se domn vat, e jeho jist rigidita ve vymezen jednotliv ch proud vzd l n i nedostatek podpory k m a student m, kte za vaj koln ne sp ch, mohou v budoucnu p sobit probl my.

Specifickou ot zkou jsou **sociálně ekonomické bariéry** p stupu ke vzd l n , souvisej c se skute nost , e d ti vzd lan j ch a l pe soci ln situovan ch rodi maj zpravidla doma lep podm nky a podn tn j prost ed ke studiu, co zvy uje jak jejich studijn p edpoklady, tak i z jem o vzd l v n . Dosud men rozsah vzd lanostn ch p le itost na terci rn rovni, ne jak je ve vysp l ch zem ch, a jeho pomal r st v minul ch desetilet ch, v kombinaci s omezov n m p stupu na gymn zia, vedl v del asov perspektiv k r stu nerovnost v p stupu k vy m stup m vzd l n (bl e viz kapitola III.).

1.2.2 Změny vzdělávacích obsahů

Demokratizace spole nosti na po tku devades t ch let se t kala i vzd l vac ho prost ed . Školy z skaly zna nou volnost v rozhodov n o obsahu a zam en vzd l n . Vznikla ada nov ch obor a mno stv netradi n ch pedagogick ch iniciativ, kter vzd l vac prost ed velmi obohatily. V tomto sm ru zap sobil i vznik soukrom ch kol. V sledkem v ak byly i jen pomalu e iteln **problémy efektivity systému** (mno stv mal ch kol, kter bylo zv razn no demografick m tlumem populace, mal transparentnost mno stv nov ch obor) i zna n **rozdílnost dosahova-**

Klíčové kompetence – nový směr přeměn obsahu vzdělávání

Klíčové kompetence jsou integrovanými schopnostmi a dovednostmi, které lze uplatňovat v rozmanitých profesích i v osobním životě. Usnadňují člověku proces celoživotního učení a pomáhají mu přizpůsobovat se novým podmínkám. Nejsou vázány na jednotlivé předměty nebo obsahy učiva. Mohou a musí být osvojovány jak prostřednictvím velmi rozmanitých vzdělávacích obsahů, tak i v průběhu pracovní zkušenosti a stejně tak mohou být používány v nejrůznějších životních situacích. Jsou proto často označovány jako **přenositelné kompetence** či **dovednosti**. Moderní vzdělávací systémy stále více zdůrazňují potřebu rozvoje klíčových kompetencí, především v rámci obecného základu vzdělání. Důraz na ně se prosazuje převážně v obecném základu vzdělání. Patří mezi ně:

- komunikativní dovednosti, včetně znalosti cizích jazyků
- personální a interpersonální dovednosti (schopnost stanovit si a realizovat přiměřené cíle, dodržovat zdravý životní styl, pracovat v týmu apod.)
- schopnost řešit problémy a problémové situace
- schopnost využívat při řešení problémů matematických postupů
- schopnost využívat informační technologie, pracovat s informacemi

ných výsledků vzd l v n . Podle sign l z mezin rodn ch v zkum i podle n zor zam stnavatel se zat m nepoda ilo dostate n p ekonat zam en obsahu vzd l n na **pasivní způsob získávání poznatků** a **odtrženost** velk sti vzd l v n **od potřeb praxe**, v etn deficit ve schopnostech **pracovat s moderními informačními technologiemi**. Obt n se v obsahu vzd l v n prosazuj tzv. **klíčové kompetence**.

Rozr zn n v sledk vzd l v n ukazuje nap klad sonda *Maturant*, kter ji po t i roky testuje mo nost zaveden **státní části maturitní zkoušky** k ukon ov n pln ho st edn ho vzd l n . P edpokl d se, e zaveden m st tn testov sti maturit (se zam en m na mate sk jazyk, sv tov ciz jazyk, aplikaci matematick ch postup a pr ci s informacemi), p padn jej nepovinn sti s vyu it m spolupr ce vysok ch kol, bude mo no obnovit funkci maturitn ch v sledk jako d le it ho krit ria pro vstup na vysokou kolu i jej jednozna n vn m n zam stnavateli a zahrani m. D sledky by se m ly projevit i v kvalit vzd l v n .

Jestli e v sond *Maturant* nejh e vych zej v sledky absolvent maturitn ch obor u ili ť, ukazatele trhu pr ce signalizuj pom rn n zkou m ru nezam stanosti t chto absolvent . V tomto ohledu m e hr t roli podpo en obecn p pravy ve vzd l v n v u ovsk ch oborech,

kter maturitn orientace p in a kter je pro vyhl dky na trhu pr ce prosp n , zat mco nemu s posta ovat pro dal studium. P edpokl d se, e st tn st maturitn zkou ky bude m t dva stupn , co umo n odli it d raz na jej r zn z kladn funkce.

Průměrná známka z testů sondy *Maturant 98* podle skupin škol

	Průměrná známka		
	ČJ	Cizí jazyk	MAT
Všechny školy	2,61	2,60	2,60
gymnázia	1,83	1,79	1,99
SOŠ ekonomické	2,59	2,34	2,65
SOŠ technické	2,91	2,95	2,37
SOŠ ostatní	2,98	3,13	3,21
ISŠ	3,08	3,16	3,01
SOU	3,22	3,44	2,98

Pramen: ÚIV, 1998.

A koliv se zaveden v stupn ch zkou ek nem t kat **základní školy**, jistou regulaci obsahu poskytuje vznik n kolika st tem schv len ch vzd l - vac ch program , z nich si koly mohou vyb rat, p izp sobovat je vlastn m pot eb m nebo vytv et jin alternativn programy. C lem je prohloubit tv r innost kol. Podobnou lohu mohou sehr t p ipravovan **rámcové vzdělávací programy**, kter se maj zam it na v stupy kolstv a pravidla vzd l v n na jeho jednotliv ch rovn ch a v jednotliv ch typech. Podle nich budou koly moci se zna nou volnost utv et vzd l vac obsahy. R mcov program se m t kat i **předškolního vzdělávání**.

Ji v p ed koln m vzd l v n a na z kladn kole prob h p prava na celo ivotn u en . Krit rium napl ov n t to funkce by m l poskytnout projekt desetilet ho sledov n v sledk vzd l v n patn c - tilet ch k PISA, zah jen v R ve spolupr ci s OECD v roce 1998.

Specifick ot zky se tak t kaj obsahu **obecného a odborného vzdělávání na středních školách**. Zat mco esk republika m v mezin rodn m srovn n pom rn mal pod l student v obecn zam - en ch vzd l vac ch programech (na gymn zi ch),

Přínos programu Phare: Reforma odborného vzdělávání – VET

Program *Reforma odborného vzdělávání* měl nepochybný význam pro změny odborného vzdělávání v České republice a pro představy o jeho budoucím vývoji. Na jeho průběh byly celkově vynaloženy přibližně 4 mil. EUR. Zahájen byl v roce 1994 jako experiment ověřující některé nové koncepty v systému odborného vzdělávání a praktické přípravy prostřednictvím 19 pilotních škol v následujících oblastech: řízení a rozvoj škol (včetně partnerství se školami v zemích EU), tvorba vzdělávacích obsahů, vzdělávání pracovníků škol, učební materiály, vybavení a hodnocení. Prostřednictvím programu byly ověřovány nové metody organizace odborného vzdělávání: jeho stupňovitost – možnost ukončování v různých etapách studia, prostupnost (modulární struktura), důraz na jeho široký základ a na klíčové kompetence. V roce 1997 byly výsledky prací shrnuty, posouzeny skupinami několika desítek odborníků a prezentovány v programovém dokumentu *Vzdělávání k prosperitě – Na cestě k učící se společnosti*, který byl podroben veřejné diskusi. Na jejím základě byl vypracován dokument *Další kroky transformace*, prezentovaný na závěrečné konferenci k programu v září 1998, který vymezil

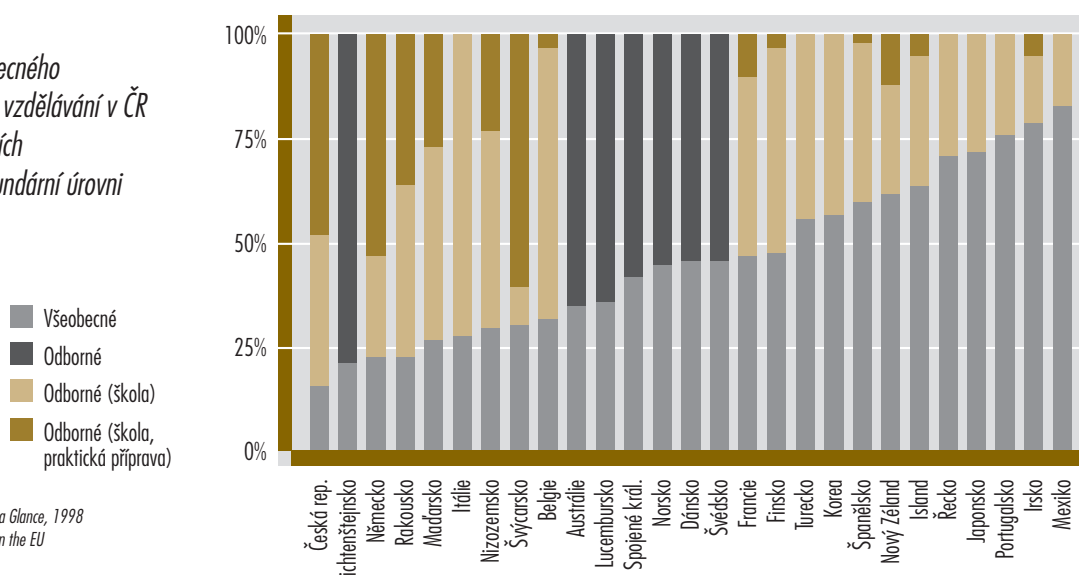
potřebná opatření k dalšímu rozvoji odborného vzdělávání:

- Zlepšit řízení odborného vzdělávání
- Zdokonalovat obsah vzdělávání, kontrolu a hodnocení kvality
- Zlepšovat strukturu vzdělávacích programů a cest
- Vytvořit vazbu vzdělávacích programů a systému certifikace na profesní standardy
- Zajistit lepší koordinaci mezi odborným vzděláním a trhem práce
- Zefektivnit financování odborného vzdělávání
- Zkvalitnit vzdělávání učitelů a řídicích pracovníků

nelze popít, že se rozijí uje obecní zkladní středního odborného vzdělávání, včetně vzdělávání úřadovského. Koncem roku 1997 byl Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy přijat *Standard středního odborného vzdělávání*, který vymezuje obecní kvalifikační dovednosti pro odborné vzdělávání. K překonání přehrad mezi vzděláváním na nižších stupních **víceletých gymnázií** a na druhém stupni zkladních škol tak, aby byla zajištěna srovnatelnost v sledcích, byla usnadněna přechod mezi těmito dvěma stadii vzdělávacího systému, mluvit o rmcov vzdělávacího programu pro druhý stupeň zkladních školství, který má být dle zmr

Graf 1.5

Podíly všeobecného a odborného vzdělávání v ČR a jiných zemích na vyšší sekundární úrovni (1996)



Pramen: Education at a Glance, 1998
Secondary education in the EU

Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro oba typy institucí společně.

Jistě rozpaky, tak jak se obsahu vzdělávání, panujícím v případě **vyššího školství**. Přesto je novela školského zákona z roku 1995 vnesla do tohoto systému některá pravidla (propojení vzdělávání s praktickou přípravou, délku studia v rozsahu 2-3,5 roku apod.), nelze říci, že bylo zetelelně definováno, jakou specifickou rove vzdělávání tento sektor poskytovat, a nevhodně se v něm uplatňují mnohé představy tak jak se středního školství. V budoucnu je nutno se mnohem více zaměřit na potěbnou kvalitu tohoto sektoru a jeho propojení s praxí.

Velkou volnost se ovšem tak vytvářejí **studijních programů vysokých škol**. Postupně se rozijí uje spolupráce vysokých škol a fakult stejného oborového zaměření při vytváření programů a zavádění jsou moderní metody jejich výstavby a poskytování (modulární struktura, hodnocení prostřednictvím kreditů, distanční vzdělávání). Ve vysokém školství jsou, stejně jako v nižších stupních vzdělávání, dosud rezervy v jeho vztahu ke společnosti, k praktickému životu a k požadavkům zaměstnavatelů na absolventy.

O obsahu vzdělávání významně vypovídají **výzkumy výsledků vzdělávání**. Tyto výzkumy ukazují nedostatky v kompetencích, jež vzdělávání posky-

tovat ve vztahu k m n c m se pot eb m trhu pr ce. Mezin rodn v sledky dokonce kaj , e m vy je stupe vzd l v n , t m h e jsou na tom na i absolventi ve srovn n s ostatn mi sledovan mi zem mi z hlediska schopnosti aktivn pr ce s informacemi. Ji u k na st edn ch kol ch k tomuto poznatku dosp ly v zkumy TIMSS a v pr ezu cel dosp l populace pak i studie funk n gramotnosti dosp l ch IALS, SIALS (jejich v sledk m je v no v na kapitola III.).

Výzkumy výsledků vzdělávání TIMSS

V průběhu 2. poloviny 20. století se v mnoha zemích na celém světě začaly k hodnocení školních výsledků žáků používat standardizované testy. Jejich výhodou je, že je možné je zadat v poměrně krátkém čase velkému množství žáků. Jejich vyhodnocení je jednoduché a jejich prostřednictvím je možno srovnávat jednotlivce, školy či celé regiony. Test může obsáhnout poměrně rozsáhlé množství učiva.

Mezinárodní asociace pro hodnocení výsledků vzdělávání (*International Association for Evaluation of Educational Achievement – IEA*) od konce 50. let opakovaně zkoumá znalosti žáků v různých zemích z matematiky, přírodovědných předmětů, čtení v mateřském jazyce, občanské výchovy, cizích jazyků, psaného projevu a informatiky. Česká republika se do těchto výzkumů zapojila od roku 1991. Všeobecně jsou již dnes známy výsledky výzkumu čtenářské gramotnosti žáků třetích a osmých ročníků základních škol a **Třetího mezinárodního výzkumu matematic-**

kého a přírodovědného vzdělávání – TIMSS, který srovnává výsledky žáků čtvrtých a osmých ročníků základních škol a posledních ročníků středoškolského studia.

Zatímco v porovnávání výsledků získaných na základních školách se Česká republika zařazuje mezi sledovanými zeměmi na první místa (s určitým deficitem zručnosti v aplikačních dovednostech a naopak s dobrou znalostí faktů a úrovní osvojení rutinních dovedností), v posledních ročnících středních škol se již naši studenti ocitají mezi poslední třetinou sledovaných zemí. Příčiny je nutno hledat ve struktuře vzdělávacího systému, která dosud kladla menší důraz na všeobecnou složku vzdělávání.

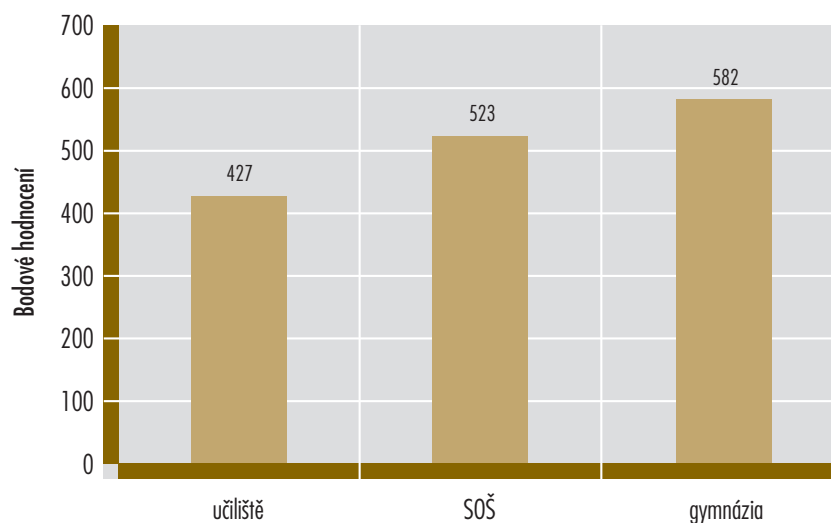
Výzkumy poukázaly také na velkou diferenciaci výsledků mezi různými skupinami studentů v České republice: mezi chlapci a dívkami, mezi gymnazisty a uční, mezi dětmi rodičů s vysokoškolským a základním vzděláním, mezi studenty, kteří plánují po ukončení střední školy další studium a kteří s ním nepočítají. Ukazuje to na důležitost, kterou je v české společnosti nutno přiřadit problematice rovnosti vzdělávání.

Pramen: *Školství na křižovatce*, 1998.

Informační gramotnost, kter bude st le v raz n j sou st funk n gramotnosti, je nutno podporovat ji prost ednictv m vzd l v n na kol ch. Nen daleko doba, kdy ka d k a student bude muset m t zaji t n p stup k informa n m technologi m ve kole i doma, aby byl schopen dost t

Graf 1.6

Celkové výsledky žáků posledních ročníků jednotlivých typů středoškolského studia v České republice v testu matematické a přírodovědné gramotnosti (1998)



Pramen: SIALS, 1998.

n rok m b n ho ivota. esk republika nen v p stupu k informa n m technologi m zaostal , nicm n dosud je sp e v jime n v uka jejich prost ednictv m. Zat m v po t ch jsou kursy distan - n ho vzd l v n na vysok ch kol ch, jejich rozvoji napom h mnohon rodn projekt *Phare* a koliv vysok koly ji b n informa n ch technologi pou vaj . Vyu v n Internetu, po ta a multimedi ln ch pom cek na ni ch rovn ch kol teprve za n a p soben kol ve prosp ch informa n ho rozvoje spole nosti je prozat m nedostate n .

1.2.3 Terciární vzdělávání: výzva pro budoucnost

Rozd len terci rn ho sektoru v esk republice na vysok koly a vy odborn koly doned vna nahrazovalo roz len n na univerzitn a neuniverzitn typ vysok ho kolstv zn m z jin ch zem . K rychl mu a nep li regulovan mu v voji vy ho kolstv do lo v d sledku v razn p evahy popt vky uchaze po studijn ch m stech nad nab dkou m st, kterou byly schopny zajistit vysok koly (v pr b hu cel ch 90. let byla popt vka po studiu ve srovn n s nab dkou dvojn sobn). Dal m d vodem se stala mezera ve kolsk m syst mu, kter dlouho s v jimkou pomaturitn ch program a n stavbov ho studia neposkytoval vy ne st e-

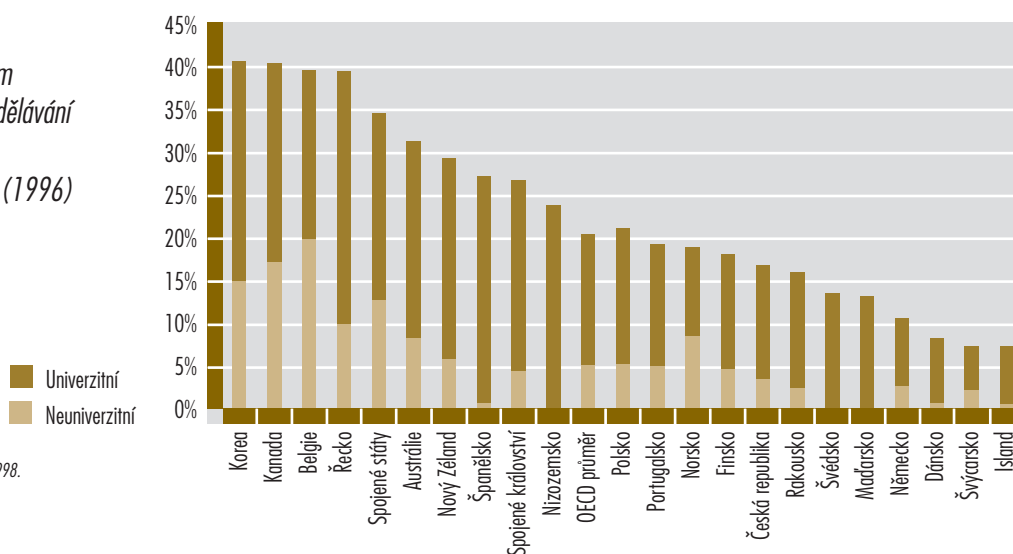
do kolsk vzd l n , kter by z rove bylo krat a prakti t ji zam en ne b n vysoko kolsk studium magistersk ho typu. Tuto mezeru nezapl nily ani bakal sk programy vysok ch kol, vznikl podle z kona o vysok ch kol ch z roku 1990, p esto e ji v polovin 90. let do t chto program vstupovala tvrtina v ech student . V t ina absolvent bakal sk ch obor toti pokra ovala v magistersk m studiu a dlouho nedoch zelo k o ek van mu p livu zv en ch po t absolvent na trh pr ce. Mnoh bakal sk obory tak neplnily lohu, kter se od nich o ek vala, tj. poskytnout praktickou kvalifikaci. Trh pr ce absolventy neu- m l profesn , ani platov za adit.

Zejm na ty vy odborn koly, kter n le ely k experiment ln m kol m zahajuj c m svou in- nost po tkem devades t ch let a podporovan m spole n m esko-nizozemsk m projektem, se d sledn zam ily na hloubkov sledov n pot eb trhu pr ce a na p izp sobov n sv nab dky t mto pot eb m i na propojen vzd l v n a praktick p - pravy u zam stnavatele.

Teprve z kon . 111/1999 Sb., o vysokých školách, p inesl mo nost vzniku **neuniverzitních vysokých škol** a lep definice bakal sk ch program . Sou asn tak otev el mo nost st tn ho uzn n **soukromých vysokých škol**. To v e jsou p edpoklady jak pro vznik zcela nov ch instituc , tak pro za azen t ch, kter dosud tuto mo nost nem ly, do sektoru st tem uznan ho vysok ho

Graf 1.7

Účast na univerzitním
a neuniverzitním vzdělávání
pro skupinu osob
ve věku 18-21 let (1996)



Pramen: Education at a Glance, 1998.

kolstv. O postavení vysokých škol se uvažuje především v soukromé iniciativě existující ve spolupráci se zahraničními institucemi a některými vysokými školami.

V sektoru vysokých školství mají zvláštní role, které přispívají k jeho etablování jako svobodného sektoru vzdělávání se specifickými funkcemi. Při jeho dalším rozvoji je nezbytné klást důraz na jeho regionální význam, na doplnění politosti terciárního vzdělávání v odvětvích oborech a na racionalitu jeho fungování (spojování malých institucí).

Velkou úlohou terciárního sektoru vzdělávání je uspokojení poptávky po studiu jak mladé populace, tak i těch, kteří v minulosti neměli možnost ve studiu pokračovat. Další úlohou je rozvíjet v zkušených a v vojnových potenciálech České republiky, a to jak v chovu nových pracovníků v zkušené a v vojnové, tak i v zkušenou inžinýrii. Tento sektor je velice perspektivní s ohledem na již existující i budoucí světové potřeby trhu práce.

1.2.4 Proměny řízení a hodnocení – je zpětná vazba postačující?

Český vzdělávací systém prošlo od počátku devadesátých let řadou změn. Znamení **dekonztrace** rozhodování, přičemž výzkumy ukazují, že každé rozhodnutí bylo i nadále konzultováno s vyškolenými odborníky a nebyla svobodná etnická rozhodnutí. V důsledku postupující **decentralizace** vzniklo školství, kterou je možné očekávat v souvislosti s nadcházející funkcí nových krajů, schválených koncem v roce 1998, poroste úloha nepřímých mechanismů regulace vzdělávacího systému. Důsledkem by se mělo realizovat princip **subsidiarity**, spojující v posunu rozhodování na co nejníže úrovni, tam, kde je možné je vykonávat nejefektivněji.

Vznik nových **krajů** (celkem 14) nepochybně vnese do rozhodování nové prvky. Posílí se koncepční, strategická a metodická role centra. Při vazbě na centrum zůstane zachováno v případě vysokých škol (i když i tady je již rozvinuto zprostředkování orgány zastupujícími vysokými školami *Radou vysokých škol a Českou konferencí rektorů*). Naopak převládne zejména střední a vysoké školství

z rovněž regionů, které v celkové odpovědi mohou nastiňovat poznání a využití poznatků o potřebách trhu práce. Uvedením v vojny byl nastartován zrozením ústředních kolektivů a v roce 1998 v smlouvách nových krajů. Ústřední kolektivů zůstane v koordinaci regionálních orgánů umožní kolektivům podléhat se na vytvoření nových evropských regionálních politiky. V souvislosti jsou již dopředu právních prací zapojeny vysokými školami a ústředními kolektivními. Především vzdělávání a zvláště kolektivním zvláštním péčí v kompetenci **obcí**, kteří i nadále ponechávají své vlastní kolektivní (doposud je to kolem 20 % celkového rozpočtu školství).

Příběh kolektivních regionů neměly být ztraceny jeho odbornými zrození a odvětví mu financování. Úlohou centra bude dohled nad aplikací mechanismů vzdělávacích programů i nad mechanismy zajištění pracovníků školství. Centrum bude muset vyvíjet vhodné ekonomické rozdíly, které mohou do financování vnést rozdílné ekonomické rozdíly krajů a obcí. Regiony přitom mohou nově uspořádat vstupy z jmu o finanční podporu vzdělávání.

Na centrální úrovni i na dalších úrovních se musí uplatnit princip **partnerství**. Již dnes jsou vedena společně jedním Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvem práce a sociálních věcí se zvláště sociálními partnery. Vliv zaměstnavatelů i odborů se stále více uplatňuje i při tvorbě vzdělávacích programů, i když je nutno jejich stále hodnotit jako ne zcela dostatečné. Partneři vzdělávání jsou ovšem nejen zaměstnavatelé a odbory, ale uvnitř školy vedení kolektivní a ostatní pracovníci, učitelé a studenti a mimo jiné také rodiče, zvláště regionální a obcí další zvláště veřejného života, sdružení kolektivů apod. Spolupráce s partnery umožňuje kolektivní otevřít se více potřebám společnosti a jejichmu vlivu, lépe reagovat na trh práce, usnadnit absolventům společenské kontakty a uplatnění v praxi jejich profesijního života i podpořit postavení vzdělávacích institucí a přístup k dodatečným finančním zdrojům.

Zatímco ve vysokém školství byly na základě zákona 111/1998 Sb., o vysokých školách, ustaveny správní rady vysokých škol a první zkušenosti naznačují působnost těchto orgánů, rady „nižších“ škol, jejich vznik byl umožněn novelou kolektivního zákona z roku 1995, jsou zatím zavedeny na méně než 5 % škol. Jejich působení zavedením v kolektivních, které by měly být řízeny novými kolektivními zkoná a které bylo doporučováno napřímo

Organizací pro ekonomickou spolupráci a rozvoj, se ovšem může při nedostatku množiny kol a ve jednotě stát pouhou formou. V české společnosti dosud relativně uzavřenost kolektivního systému je nutno participativní systém vzdělávání teprve postupně vytvářet.

Podstatnou součástí jsou **zdroje a toky informací**. Systém statistického vykazování i v sledky nejznámých vzkum nepochybně ovlivňuje fungování vzdělávacího systému. Z nestandardních aktivit lze kromě vzkum v sledk vzdělávání jmenovat například informace poskytované projektem *Segmentové evaluace a typologie vzdělávacího systému – SET*, který se zabývá nejznámějšími parametry fungování středních škol, od jejich materiálního zabezpečení po pokračování studentů na vysoké školy, a které vhodné doplňují poznatky sondy *Maturant*. V poslední době se mnoho studií týká se postavení absolventů na trhu práce, o nichž je pojednáno v kapitole II. této publikace. Dle toho je, aby v období zhoršující se podmínkami zaměstnanosti byly tyto innosti potěbnou návazností a aby oslovovaly nejznámější skupiny uivatel (zejména o studium a o zaměstnání, jejich rodiče, samotní školy, i ve jednotě, zaměstnavatelé aj.).

Dle tohoto principem vzdělávání je jeho **hodnocení**. To je v regionálním kolektivním standardním zajišťováno *Českou školní inspekcí* a ve vysokém kolektivním *Akreditační komisí*. Akreditační komise již v minulosti rozvinula rozsáhlou spolupráci s fakultami vysokých škol pro studium odborného zamě-

EVOS – garance kvality

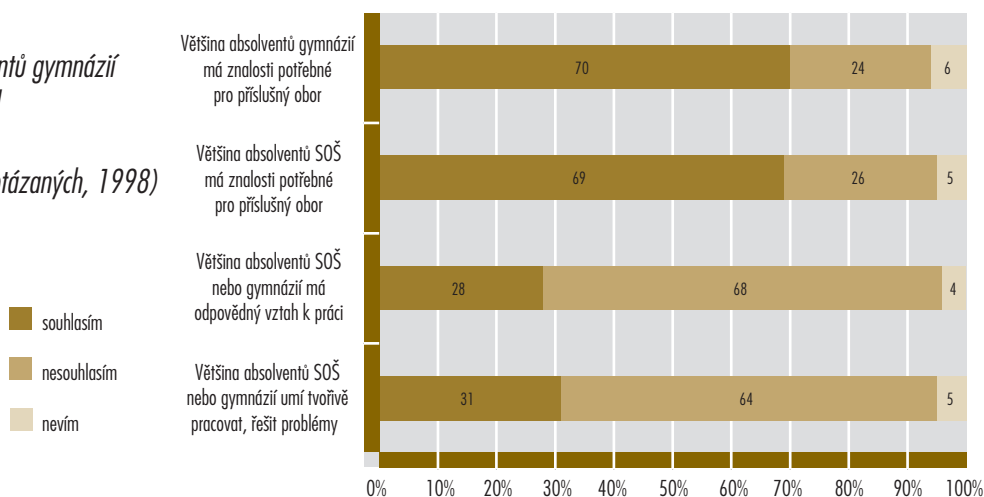
Značka EVOS symbolizuje nezávislý *Program hodnocení kvality (evaluaci) vyššího odborného studia*, organizovaný Sdružením škol vyššího studia. Cílem je zprostředkovávat veřejnosti informace o kvalitě vyšších odborných škol a pomáhat jim při dalším rozvoji. Program chce poukázat na ty vyšší odborné školy, které pečují o úroveň studia a jež si mohou ucházet bez jakýchkoli obav zvolit. Objektivitu garantuje *Řídící rada programu EVOS*, v níž zasedají představitelé profesních svazů (například *Svazu průmyslu a dopravy*) a uznávaní odborníci. Vstup do programu je pro školy dobrovolný.

Program používá metodiku srovnatelnou s postupy v jiných evropských zemích. Výsledky práce školy, její silné a slabé stránky hodnotí komise složená z představitelů praxe, vysokých a vyšších odborných škol a státní správy. Výsledkem návštěvy komise, která má k dispozici i přesně strukturované sebehodnocení školy a důkladně se na místě seznamuje s její prací i s názory studentů, absolventů a jejich zaměstnavatelů, je závěrečná zpráva komise a doporučení do budoucna.

V případě úspěchu při hodnocení získá škola pro příslušný studijní obor certifikát kvality, který má dvě úrovně. Certifikát vysoké kvality je udělován školám dosahujícím v daném studijním oboru vynikající úrovně, certifikát kvality získávají pro své studijní obory ty školy, které splňují veškeré požadavky na kvalitu kladené programem EVOS, přičemž některé oblasti práce je možné ještě zlepšit. Certifikát označuje kvalitní školy, aniž by se výsledky daly interpretovat obráceně tak, že škola, která jej nemá, není kvalitní.

Graf 1.8

Hodnocení úrovně absolventů gymnázií a středních odborných škol občanů staršími 17 let (v % z celkového počtu dotázaných, 1998)



Pramen: ÚIV, 1998.

en, kter krom lep ho pohledu na rove p sobnosti jednotliv ch fakult a kol pomohla k rozvinut spoluprcce mezi nimi. Je nutn , aby tyto form ln procesy hodnocen byly st le v ce dopl ov ny nez visl mi aktivitami, ať ji jednotliv ch kol a jejich seskupen , nebo r zn mi nez visl mi institucemi jak v dom c m prost ed , tak i v mezin rodn m srovn n . Dobr m p kladem jsou sebehodnot c a hodnot c aktivity rozv jej c se ve vysok m kolstv a ve vy m odborn m kolstv .

St le realisti t j m posouzen m pr ce kol m e b t i jejich **hodnocení veřejnosti**. Skute nost, e se k situaci kolstv vyjad uje st le v ce dot zan ch (data ÚIV) m e signalizovat rostouc z jem ve ejnosti, kter se m e pozitivn odrazit ve spoluprci se kolami.

1.2.5 Lidský faktor v poskytování vzdělání a jeho motivace

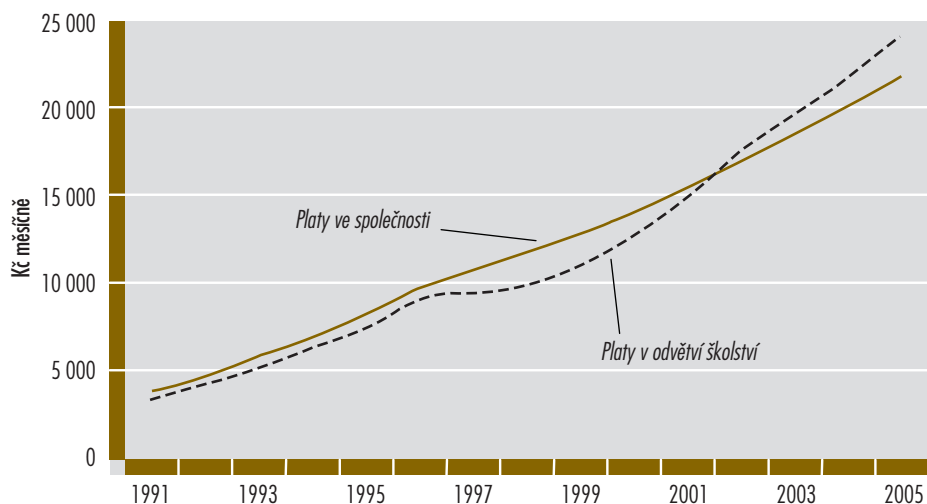
P i pojedn n o rozvoji lidsk ch zdroj je nutno se zab vat i lohou vzd lavatel a jejich dostate nou p pravou. Ve vzd l vac m syst mu jde p edev m o u itele a ostatn pedagogick pracovn ky (nap -klad o mistry odborn p pravy), ale i o ostatn person l a veden kol, p padn o nej r zn j lektory pod lej c se na dal m vzd l v n . Pot ebn vnit n prom na vzd l vac ho syst mu je zalo ena pr v na jeho pracovn c ch.

V esk republice je zat m nep li rozvinut vzd l v n **manažerů ve školství**, a koliv n kter pedagogick fakulty a jin instituce ji nab zej specializovan kursy. Toto vzd l n nen podm nkou, kter by byla pravideln zohled ov na p i v b ru pracovn k na vedouc m sta, p esto e vedouc pracovn ci ve kolstv zd raz uj jeho pot ebu v oblastech ekonomiky, legislativy, komunikace s pod zen mi i s okol m koly aj.

Pokud jde o **učitele**, lze diskutovat mnoho podm nt t t kaj c ch se zlep en jejich p pravy (konkr tn jde o vzd l v n u itel v netradi n ch metod ch v uky a v chovy k a student , roz en jejich pozn n o zahrani n ch, p edev m evropsk ch vzd l vac ch syst mech a o evropsk ch z le itostech, d le o jejich jazykov a interdisciplin rn kompetence, po ta ovou gramotnost, o p pravu na poradenstv pro volbu povol n k a student , o dostate nou praxi ve kol ch aj.) Jako nejd -le it j v ak v sou asn dob vystupuje oblast dostate n motivace u itel ta je spat ov na zejmn na v jejich odm ov n a v jejich kari rn m r stu.

Odměňování učitelů i ostatních pedagogických pracovníků je pova ov no za kritick jak jimi samotn mi, tak i n kter mi politiky. Zat mco na po tku devades t ch let byly platy pedagogick ch pracovn k m rn nad pr m rem plat v R jako celku, v sou asnosti se pohybuj kolem pr m -ru. P itom jde v naprost v t in p pad o vysoko -kolsky vzd lan odborn ky, jejich platy jako celek

Graf 1.9
Průměrné platy ve společnosti
a v odvětví školství
Česká republika
1991 – 2005



pesahuj průměrné platy v ekonomice o 60–65 %. Některým odborným pedagogickým pracovníkům se projevuje i tím, že z nich během prvních let po nástupu do školy svépovolenou opouštějí a v ní se již nepohodnocením zaměstnávají.

Souasným vládním záměrem je dosáhnout zvýšení odborným pedagogickým pracovníkům tak, aby se do roku 2005 zvýšil poměr platů učitelských na 130 % průměrného platu v ekonomice jako celku. Naplnění tohoto cíle ovšem bezprostředně souvisí s ekonomickým vývojem celé země a s možnostmi veřejného financování.

Již od poloviny devadesátých let jsou intenzivně diskutovány otázky **kariérního růstu pedagogických pracovníků**. V ideálním případě by tento růst, kterým by bylo založeno na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a mimoslužebních aktivitách (práce v místní komunitě, práce s dětmi ve volném čase apod.) měl být provázen systémem odborným. Návratem tohoto systému se dlouhodobě připravuje. Vzhledem k jeho organizační a finanční roli nelze očekávat jeho brzké přijetí a zavedení termínem stanoveným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy pro jeho dopracování je rok 2002.

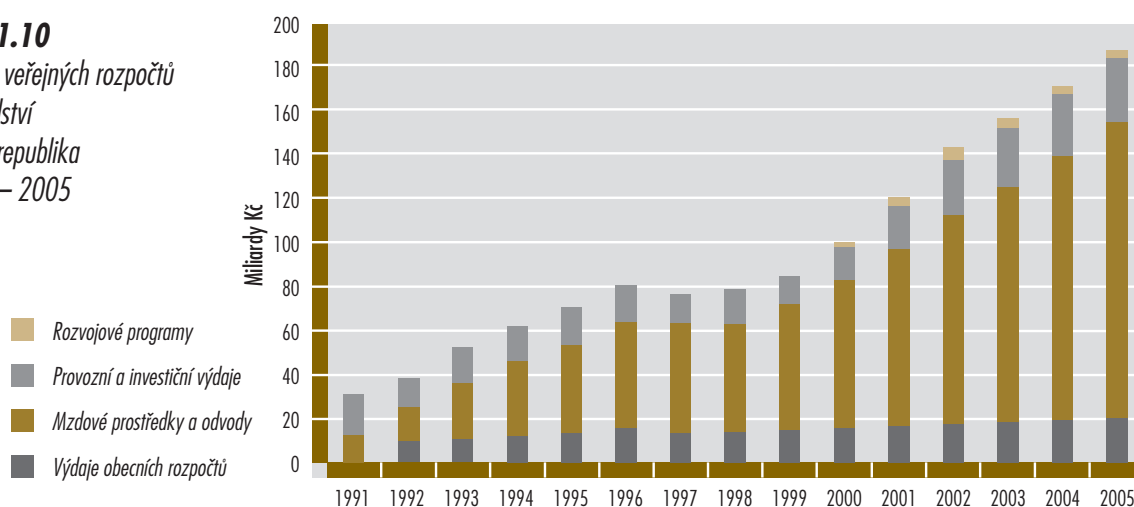
Dalším vzdělávání pedagogických pracovníků je dnes decentralizováno. Školy si vybírají z nabídky pedagogických a jiných fakult a center dalšího vzdělávání učitelských a jiných institucí dle vlastního záměru, přičemž klady kurzů hradí ze svých prostředků.

Společně s tímto určením. Spojením absolventů kurzu s odborným učitelem je včleněn do kolektivu.

Specifickou kategorií představují **vysokoškolské učitelé**. Jejich kariérní růst je založen na postupu od pozice asistenta až po pozici profesora, přičemž další vzdělávání a příprava se realizují formou vědeckých prací (obsahující pedagogickou složku) a poslání samostatnou vědeckou prací. Vysoké školy se připojují k některým mezinarodním aktivitám směřujícím k posílení pedagogické kompetence jejich učitelů například v oblasti inženýrského studia jde o program *IGIP*. Problémem je vysoká úroveň učitelů, zejména těch, kteří dosahují nejvyšších akademických hodnot. Zastoupení těchto hodnot v celkovém poměru učitelů je poměrně nízké, což je způsobeno jak zatížením kapacitou doktorského studia (nečíslejších 7 % všech studentů vysokých škol) a velkou měrou jeho neukončenosti, tak i jistou uzavřeností kariérního systému, neposkytujícího dostatek podnětů pro kariérní vývoj mladých pracovníků.

Problémem učitelů v českém rovněž vztahu k potřebám trhu práce může být jejich nedostatek **kontakt s praktickým životem** mimo školu. Velmi málo učitelů má jinou pracovní zkušenost, než tu, kterou získali na některé kole (zpravidla těsně v průběhu celoživotní profesní kariéry). Účast odborníků z praxe na vzdělávání zatím není systematicky zajištěna.

Graf 1.10
Výdaje veřejných rozpočtů
na školství
Česká republika
1991 – 2005



1.2.6 Politické vize – je možné je naplnit?

Vzdělávací politika české republiky v průběhu devadesátých let je v různých oblastech ovlivňována různými mezinárodními aktivitami. Již v roce 1992 formulovala Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj své doporučení rozvoji českého vysokého školství, které se zaměřila zejména na rozšíření studijních příležitostí a jeho diverzifikaci. Tato doporučení a následně zapojení české republiky do projektu OECD *První roky terciárního vzdělávání* i např. klad do projektu organizovaného Radou Evropy společně s Evropskou nadací pro vzdělávání v Turku k problematice neuniverzitního školství nepochybně ovlivnila postavení vysokých škol a připravování nových zkonkretizovaných vysokých škol a postavení výškových odborných škol.

V znaménkovém politickém aktem se stala doporučení OECD české vzdělávací politiky z roku 1996 k následujícím oblastem:

- A. Zdokonalování **vzdělávacích obsahů, struktury a kvality v základním a středním všeobecně vzdělávacím školství;**
- B. Posílení **relevance, schopnosti reagovat a kvality řízení v odborném školství;**
- C. Realizace **efektivnějších prostředků řízení a správy školství, včetně zlepšení postavení učitelů, jejich pracovních podmínek a práce.**

Mimořádné zasedání Výboru pro vzdělávání OECD v Praze, které se konalo v dubnu 1999 ve spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, mohlo konstatovat, že v české republice byla v uplynulých mezidobích nastartována iniciativa, ať již ovlivňující formulovanými doporučeními nebo vyplývající z dalších mezinárodních projektů a programů a součástí vlastních potřeb české vzdělávací politiky, je pomohla připravit se z měřitelnými doporučeními. Namátkou lze jmenovat přípravu státní maturitní zkoušky nebo zřízení tzv. univerzitních kolegiálních a nových vznikajících krajích jako středních rovnostářských výškových programů kariérního studia uitelů. V úvodu k tomu, že některá doporučení OECD musí být modifikována. Školské veřejnosti například není připravena jednotná hodnocení vzdělávacích výsledků vycházejících z kladných škol, a koliv MŠMT potvrdí směr vývoje vzdělávacího programem pro zkladně školy, které stanoví celkové vzdělávání. Zatím se příliš neujme podíl st-

dent v obecně zaměřeném středním vzdělávání, vzhledem k tomu, že nedochází k důležitým profilacím studia na gymnáziích a naopak se rozšiřuje obecně zkladně odborného vzdělávání. Namátkou doporučovanými *Národními kurikulárními radami* se MŠMT připravit na spolupráci s těmito *Národními radami pro vzdělávání*. Nedaří se navíc i takové zisky, aby mohly být životně schopné podniky, které investují do odborného vzdělávání.

Dle závěrů tohoto zasedání české vzdělávací politiky v nově v nadcházejícím období pozornost vytknout v následujících oblastech:

1. **učitelům**, ve smyslu jejich odpovědnosti a motivace profesního růstu a ohodnocení;
2. **strukturu středního školství**, kde je potřeba posílit sektor poskytující všeobecné vzdělávání, s ohledem na rozšiřování stupně terciárního vzdělávání i na posun kvalifikací na výškově rovné;
3. **rozvoji odborného vzdělávání za účasti sociálních partnerů**, tj. k jejich sevytvoření vzdělávacích programů, organizací i hodnocení odborného vzdělávání a jeho financování;
4. **pečlivému vyvažování rolí státní správy a samosprávy na úrovni krajů.**

Vzdělávací politiku české republiky ovšem ovlivňují i další mezinárodní aktivity zejména ty, které souvisejí s příblížením k Evropské unii. Od roku 1998 získává politika vzdělávání v české republice novou rozměrovost hlubšími koncepcemi pracemi. V rámci programu Phare byla zpracována tzv. sektorová studie školství *České vzdělání a Evropa* (1998), která hloubkově analyzovala v současnosti stav českého školství ve srovnání se situací v zemích EU a nastínila potřebu jeho dalších kroků. V dubnu 1999 přijala vláda *Rámcové cíle vzdělávací politiky* a MŠMT na jejich základě předložilo k veřejné diskusi *Koncepci vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy*. V sledkém diskuse, které se soustředěly k celkovému matematickému vzdělávacímu politice, se v roce 2000 stala *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice* (tzv. **Bílá kniha o vzdělávací politice**). Mělo tak být naplněn konzultativní proces, který se obvykle tak vytváří v obdobných dokumentech v zemích EU. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy se tak podílí na zpracování strategických vládních dokumentů nejnověji *Hospodářské strategie České republiky pro vstup do EU*.

Tento stručný výsek koncepcí a iniciativ, které postupně upesňují formulování problémů a cílů

vzdělávací politiky, souvisí s celkovými koncepcemi inno-
stmi vlády. Poté, co nová vláda vzelel z voleb v roce 1998 deklarovala vzdělání jako svou
prioritu, si lze jen představit, aby tato teze skutečně
ovlivnila utváření reality českého vzdělávání ve
směru v rozvoje v nejvyspělejších zemích i ve směru
podpory ekonomického rozvoje země.

Hlavní cíle vzdělávací politiky vlády České republiky, schválené 7. dubna 1999

1. Rozvoj vzdělávacích příležitostí a rovnost v přístupu ke vzdělávání

- Uskutečnit změny vzdělávací soustavy, které umožní přístup k vyššímu vzdělání i dětem z méně podnětného sociálního prostředí.
- Umožnit dvěma třetinám až třem čtvrtinám mladých lidí získávat maturitu ve středním všeobecném nebo odborném vzdělávání.
- Zajistit do roku 2005 polovině populačního ročníku možnost nastoupit do některé z forem terciárního vzdělávání.
- Prodloužit průměrnou délku vzdělávání do roku 2005 ze současných 14,7 na 16,7 let a tak se vyrovnat dnešnímu průměru zemí Evropské unie.

2. Změny v pojetí a obsahu vzdělávání i v charakteru školy

- Vytvořit rozmanitou a prostupnou vzdělávací soustavu, která bude rozvíjet klíčové kompetence a příležitosti k celoživotnímu učení.
- Předložit v roce 2000 k veřejné diskusi rámcový vzdělávací program (národní kurikulum) pro základní školu a postupně do roku 2002 vzdělávací programy pro další školy.
- Dokončit v roce 2001 po veřejné diskusi reformu maturitní zkoušky a zavést její povinnou státní část.
- Rozšířit využívání škol pro zájmovou činnost a volný čas dětí a mládeže, podpořit iniciativu škol v nabídce dalšího vzdělávání pro všechny občany.

3. Změny ve struktuře vzdělávací soustavy

- Posílit rozvoj předškolního vzdělávání a druhého stupně základní školy, bohatost a rozmanitost vzdělávací nabídky a umožnit tak lépe respektovat různé zájmy a možnosti dětí.
- Odstranit do roku 2002 slepé uličky na přechodu mezi základní a střední školou a v soustavě středních škol.

- Podpořit rozvoj diverzifikovaného terciárního vzdělávání srovnatelného se zeměmi Evropské unie.
- Připravit koncepci a strategii rozvoje dalšího vzdělávání (vzdělávání dospělých), včetně legislativního zajištění a způsobu financování.

4. Obrat v postavení učitelů a v přístupu k ekonomickému zajištění vzdělávací soustavy

- Zajistit podmínky pro odpovídající přípravu, další vzdělávání pedagogů a jejich profesní, kariérní i platový růst.
- Prosadit, aby se průměrné platy ve veřejném školství zvyšovaly v následujících letech v průměru o 6–8 % rychleji než mzdy v celé společnosti. Platy učitelů tak v roce 2005 dosáhnou – ve vazbě na výši mezd a HDP – úrovně srovnatelné se zeměmi EU.
- Založit a realizovat rozvojové a inovační programy, podporující zejména tvořivou práci škol a rozvoj dalšího vzdělávání.
- Snížit zatížení rodin vyplývající z úhrady části nákladů za děti v mateřských školách, v základních uměleckých školách, v zájmových a volnočasových aktivitách.
- Zvýšit veřejné výdaje na vzdělávání z necelých 4,5 % HDP na 6 % v roce 2002.

Je patrné, že naplnění některých deklarovaných cílů bude záviset především na ekonomické prosperitě země, která je předpokladem pro zavedení nových věcných údajů na vzdělávání. Tak se to zejména platí u učitelů, inovace finanční a snížení ekonomického zatížení rodin souvisí s rozvojem vzdělávání, ale i například prodloužení průměrné délky vzdělávání a rozvoje terciárního a dalšího vzdělávání. Nežádoucí finanční kolísání v posledních letech prohloubila jeho vnější zadluženost a neumožnila potěbný rozvoj inovačních a podpůrných programů. Mezi možnými bránami rozvoje vzdělávání patří inertnost veřejného sektoru, která je vlastně v rámci vzdělávacích systémů, i případně nepochopení některých potěbných změn odbornou i veřejností (prostupnost vzdělávacího systému, rovnoprávnost ke vzdělání).

1.3 Další vzdělávání v moderní společnosti

1.3.1 Význam dalšího vzdělávání v rozvinutých společnostech

Zmny, kter mi pro ly vzd l vac syst my Evropsk unie nebo OECD v posledn ch desetilet ch, jsou patr n zejména tehdy, nahl me-li na vzd l v n v jeho celku a bereme v vahu nejen vzd l v n d t a ml de e v r mci kolsk soustavy, n br tak vzd l v n dosp l ch, kter je uskute - ov no s r zn mi c li, v rozmanit ch instituc ch a organiza n ch podob ch. Je z ejm , e v tomto sm ru ji v dn m p pad nejde o p mo ar evolu n zm ny. Statisticky ukazuj , e m ry asti dosp l ch na vzd l v n se ve vysp l ch zem ch v posledn ch desetilet ch zvy ovaly podstatn rychleji ne pod ly d t a ml de e, vstupuj c na jednotliv stupn po te n ho vzd l v n . Zat mco se po et k a student ve v ech stupn ch kol zem Evropsk unie mezi roky 1970 a 1995 zv il „pouze“ ze 63 milion na 73 milion , tedy asi o 16 %, po et vzd l van ch dosp l ch se za stejn obdob v ce ne zdvojn sobil. Po ty vzd l van ch dosp l ch nav c st le rostou a dnes v EU p edstavuj asi 75 80 milion lid ro n . Ji tedy p edstihly po et vzd l van ch ve kolsk soustav . V polovin 90. let se v zem ch EU astnil b hem jednoho roku n kter z forem vzd l v n v ce ne ka d t et dosp l v aktivn m v ku.

Uveden tendence se prom taj i do neust l ho zvy - ov n **objemu prostředků na vzdělávání**. Zat mco p mo na koly vynakl daj zem EU z ve ejn ch rozpo t kolem 6 % hrub ho dom c ho produktu, dal ch t m 0,5 % HDP plyne na vzd l v n a p pravu v r mci aktivn politiky zam stanosti (rekvalifikace, obnova a prohlubov n vzd l n a odborn p pravy). Kolem 1 % HDP vyd vaj samy podniky na vzd l v n sv ch zam stananc a dal ho t m tvrt procenta p id - vaj obce, odbory, profesn organizace a jin obdobn subjekty. A kone n v ce ne 0,5 % HDP v nuj ze sv ch zdroj na vzd l v n samotn dom c nosti a jednotlivci. V e nav c nasv d uje tomu, e uveden tendence budou d le pokračovat a jejich dynamika se sp e je t zv .

Tyto v daje jsou d kazem velk ho z jmu o fungov n syst mu vzd l v n dosp l ch. V r mci rozvoje celovotn ho u en postupn lensk st ty EU a OECD zahrnuj dal vzd l v n do sv ch rozho-

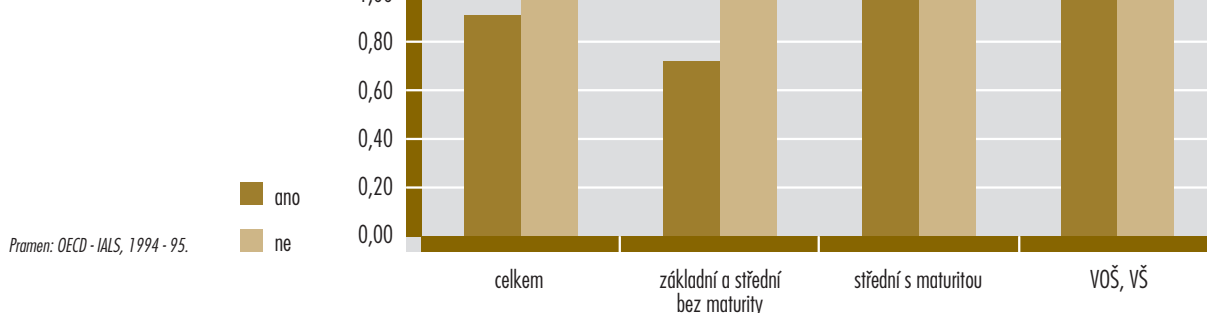
duj c ch politik. Ob organizace rozvinuly adu program na podporu dal ho vzd l v n . V EU jsou tyto projekty ji pr b n realizov ny prost ednictv m *Evropských vzdělávacích programů a Strukturálních fondů*.

Hlavní příčiny dynamick ho v voje dal ho vzd l v n tkv v hospod stv . V d sledku celosv tov - ho ekonomick ho v voje neb vale rostou po adavky na rychlou aplikaci nejnov j ch poznatk , kter umo uj zvy ovat produktivitu, kvalitu a efektivnost. T mto po adavk m mohou dost t pouze pracovn ci s kvalitn m po te n m vzd l n m a p - pravou ze koly a s neust le **inovovanými znalostmi, dovednostmi a kompetencemi**, zat mco ti, kdo se dal ho vzd l v n ne astn , konzervuj jeho d v j a st le rychleji zastar vaj c rove . Druhou p inou je sni ov n po tu zam stan ch v tradi n ch oborech, k n mu doch z v d sledku zvy uj c se produktivity pr ce. Rostouc nezam stanost postihuje nej ast ji osoby s n zkou kvalifikac nebo v bec bez kvalifikace a se zastaral mi p stupy. Nejt p edpoklady obst t v zam stn n maj ti, kte si **rozšiřují nebo zvyšují kvalifikaci dalším vzděláváním**.

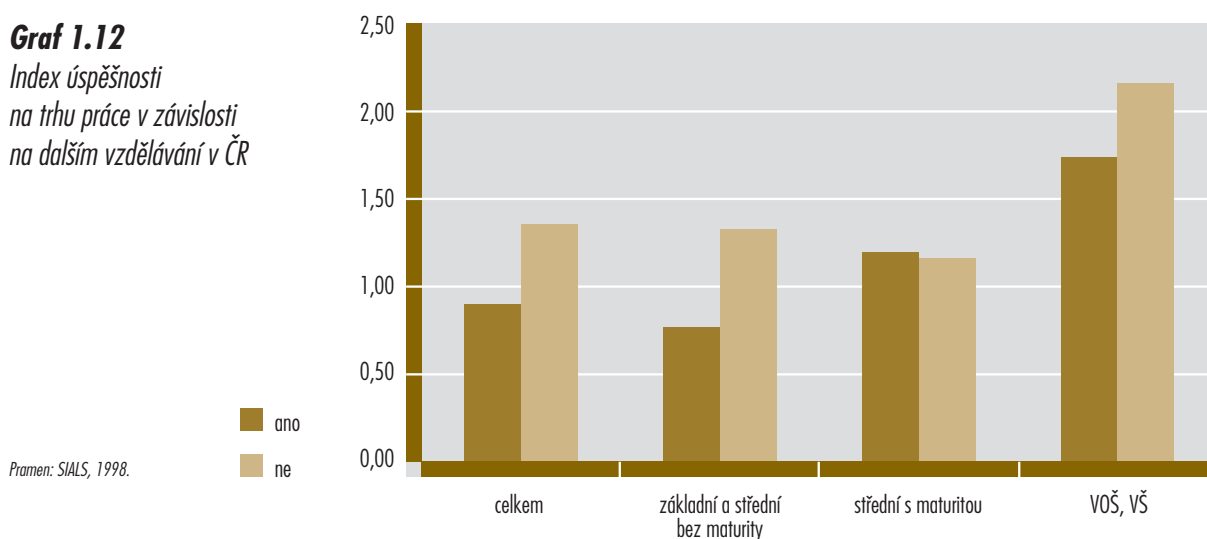
Plat ov em pravidlo, e lid s vy m koln m vzd l n m se tak v ce vzd l vaj v pr b hu sv ho dosp l ho ivota. D le it je proto odli it **vliv počátečního školního vzdělání a vliv dalšího vzdělávání** na hodnotu pracovn ka na trhu pr ce. I po „o i t n “ od vlivu po te n ho koln ho vzd l n je samotn dal vzd l v n podstatn m p edpokladem sp nosti na trhu pr ce. Dnes tak ji plat , e dal m vzd l v n m je mo n na trhu pr ce nahradit chyb j c rove po te n ho (koln ho) vzd l n : lid , kte sice nedos hli nejvy ch stup koln ho vzd l n , ale jsou ochotni se d le vzd l vat a pracovat na sob , mohou na trhu pr ce z skat vy hodnotu, ne lid , kte sice dos hli vy ho stupn koln ho vzd l n , ale u en t m pro n ji skon ilo. Projev se to v jejich p jmech i zam stnatelnosti. V z padn ch zem ch je proto ji kladen zna n d raz na odpov daj c certifikace dal m vzd l v n m i zku enost dosahovan ch kompetenc tak, aby mohly b t i form ln uzn v - ny.

Dal kapitoly t to publikace (II. a III.) se podrobn ji zab vaj vlivem dosa en ho vzd l n a posl ze i funk n gramotnosti na zam stanost a p jmy.

Graf 1.11
Index úspěšnosti
na trhu práce v závislosti
na dalším vzdělávání v EU



Graf 1.12
Index úspěšnosti
na trhu práce v závislosti
na dalším vzdělávání v ČR



V této části je charakterizován vliv dalšího vzdělávání na tyto dvě veličiny.

Stejně jako v celkové ekonomice, má další vzdělávání význam i na úrovni podniku (firmy). Nejprogressivnější firmy, které dosahují vysoké konkurenceschopnosti v globální ekonomice, jsou zrovna ty, které nejvíce investují do dalšího vzdělávání zaměstnanců. V sledky nejnovějších etend EU ukazují, že předpokladem hodnoty na zaměstnání je ve firmách, které vydávají více než 4000 EUR ročně na pracovníka na rozvoj lidských zdrojů, o 50 % vyšší, než ve firmách, které vydávají na tento účel méně než 2000 EUR ročně (Innovation, 1998). Rozbor

chování firem dospěl k těmto nejdelším závěrům:

- Další vzdělávání a s ním spojená odborná práva uskutěňovaná na pracovišti mimo jiné mají značný vliv na výkonnost firmy, její produktivitu a konkurenceschopnost. A to zejména, doprovázející změny v restrukturalizaci firmy, v organizaci práce, ve struktuře pracovních míst i v technologiích.
- Další vzdělávání je efektivnější, když je zaměstnanci celkově podporováni. Úspěšná inovace a změny vyžadují, aby v nich zaměstnanci, kterých se týká, rozuměli plněm změn,

způsobem jejich zavádění a podávání, je například kladou. Další věcí je spíše, kdy zahrnuje alternativní formy a různé struktury, které jsou postupně tradičně strukturovanými programy, vyhovujícími potřebám a kvalifikovaným zaměstnancům.

- Podniky (firmy) i jejich zaměstnanci mají tendenci a jsou ochotni investovat do dalšího vzdělávání a odborné přípravy právě tehdy, kdy jsou v určitém kontextu organizačních změn a zavádění nových technologií (*Lifelong Learning*, 1997; *Employer Provision*, 1999).

Velmi podstatné pro rozvoj lidských zdrojů je ovšem to, že nejde jen o rozsah a intenzitu dalšího vzdělávání, ale i o ostatní podstatné vlastnosti celkového hospodářského klimatu a podnikatelské kultury i jejich vztah k lidským zdrojům. Dle toho jsou v tomto směru:

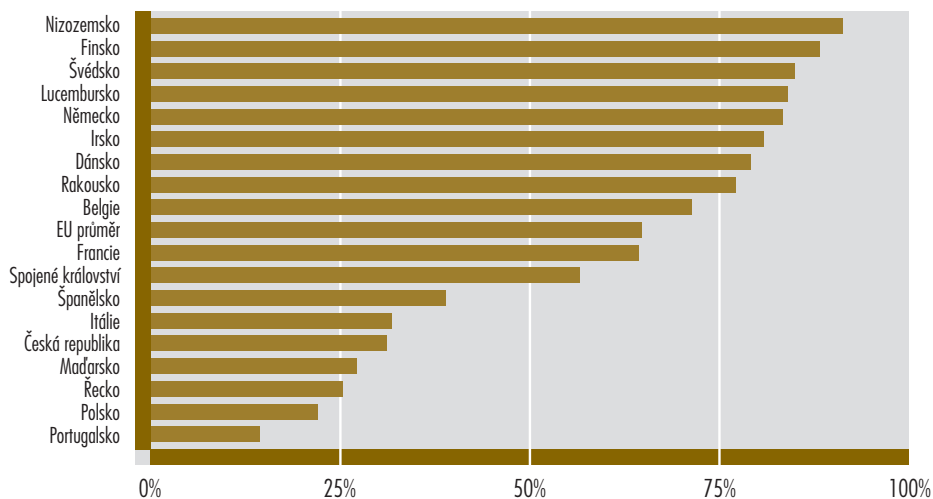
- dříve navrhovaná soustava zaměstnání na celkovou vzdělanost a funkční gramotnost populace, například soběstačnou a otevřenou v případě společenské potřeby v oblasti ekonomické, technologické i sociální;

- silná veřejná podpora a orientace zaměstnanců i zaměstnavatelů na další vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů;
- vytvoření pozitivních a kooperativních vztahů mezi sociálními partnery na celostátní úrovni podniků, postavená na schopnosti a v konkrétním managementu, společná snaha předcházet problémům a případným sociálním nátlakům a v případě jejich vzniku je konstruktivně řešit.

Mezi země, které kombinují tyto postupy, patří především Švédsko, celá Skandinávie, Nizozemsko i Lucembursko. Problém je v tomto směru dnešní Rusko, ale i další země bývalého socialistického bloku, českou republiku nevyjímaje. V rámci EU jsou tyto postupy slaběji rozvinuty především v jižní Evropě (Portugalsko, Řecko). Další vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů v podnicích jsou přitom považovány nejen za předpoklad vysoké **konkurenceschopnosti v globální ekonomice**, ale i za součást **vysoké kvality života a životní úrovně**.

Graf 1.13

Rozvoj a další vzdělávání lidí
Země EU, ČR, Maďarsko a Polsko

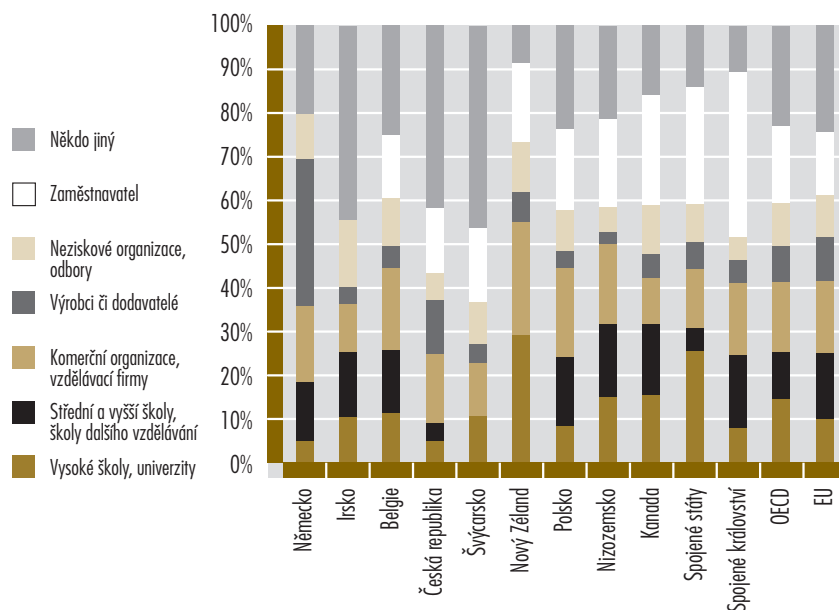


1.3.2 Druhy dalšího vzdělávání

Do dalšího vzdělávání se zpravidla zahrnuje ve kterém vzdělávání zlepšující zaměstnatelnost nebo uspokojující ekonomické, sociální a kulturní potřeby dospělých, kteří prošli vzděláváním v rámci kolektivní soustavy. Jeho prostřednictvím si

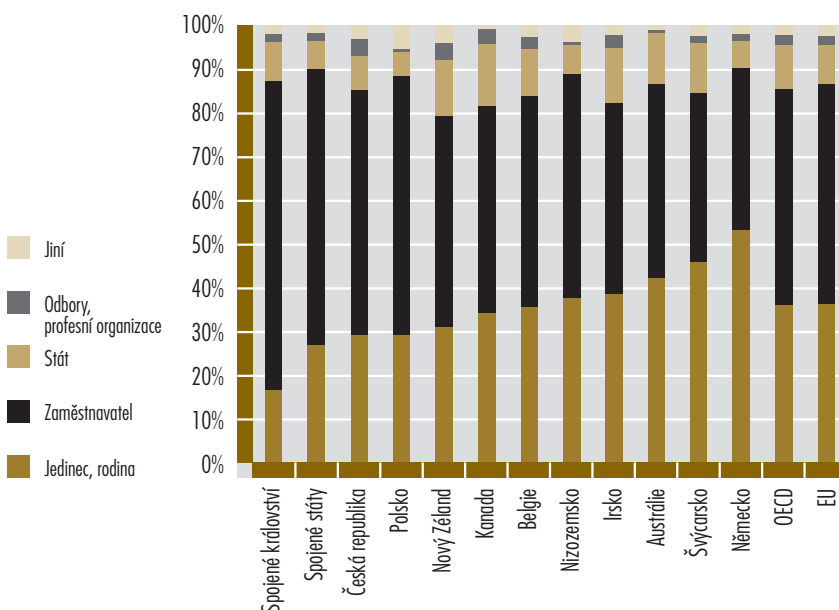
lze tak v dospělosti doplnit stupeň vzdělání. Je oproti tzv. počátečnímu vzdělávání mnohem více diferencované, a to jak pokud jde o skupiny vzděláváných, tak i o poskytovatele, cíle a obsah vzdělávání, používané metody, organizace, zřízení, financování atd.

Graf 1.14
Poskytovatelé dalšího vzdělávání
ve vybraných zemích



Pramen: OECD - IALS, 1994 - 95, SIALS, 1998.

Graf 1.15
Zdroje financování dalšího vzdělávání
ve vybraných zemích



Pramen: OECD - IALS, 1994 - 95, SIALS, 1998.

1.3.2.1 Vzdělávání pracovníků podniků

Vzdělávání pracovníků (zaměstnanci a zaměstnavatel) v souvislosti s vykonávanou prací představuje v celém rozvinutém světě nejrozšířenější druh vzdělávání dospělých. Účast na něm se její v současnosti vcelku rovnoměrně rozšířila v každé zemi, kde se ve vyspělých zemích vzdělávají, a z hlediska času zahrnuje přes 80 % všech aktivit dalším vzděláváním. Cílovou skupinou jsou především zaměstnanci podniků a dalších organizací ve všech hospodářských odvětvích a v nejrozšířenějších povoláních. Hlavním smyslem pro vzdělávání je zvýšit svoji hodnotu na pracovním trhu (schopnost udržet a zlepšit si svou pracovní pozici a příjem) a pro podniky zvýšit produktivitu, kvalifikaci a přizpůsobivost pracovníků.

Mezi hlavní iniciátory dalším vzděláváním v České republice patří nejprve zaměstnavatel, ale také sami zaměstnanci a případně samotné vzdělávací instituce. Ve většině podniků se o otázkách vzdělávání někdy tak jedná v rámci kolektivního vyjednávání mezi vedením podniku a odbory. V České republice systém dalším vzděláváním pracovníků chybí podobně jako u **profesních asociací**, a odborů, které je naopak velice málo v zemích z Evropy. Tyto asociace také zpravidla mají své vlastní vzdělávací centra a další vzdělávání iniciují nebo i organizují. Podobnou roli zastávají i odbory. V České republice rovněž vznikla řada profesních asociací a také asociace zaměstnavatelů nebo podnikatelů, avšak

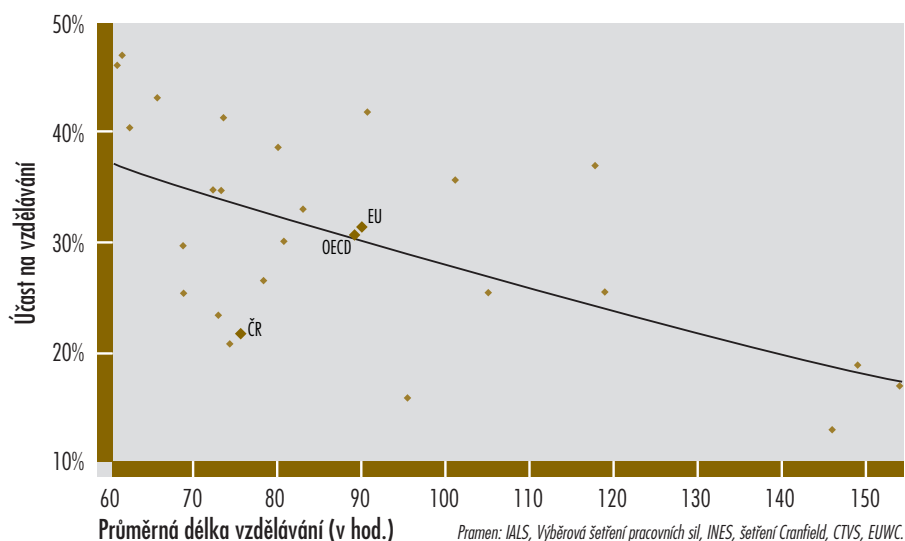
jejich vliv, stejně jako vliv odborových organizací, na rozvoj vzděláváním zaměstnanců a zaměstnavatelů je zatím velmi malý.

Součástí vzděláváním zaměstnanců je také **povinné profesní vzdělávání**. Jde o další vzdělávání, které je nezbytné pro výkon určitých pracovních činností. Příkladem může být vzdělávání připravujících se složením zkoušek opravujících kvalifikaci některých elektromontérů na práci s tlakovými nádobami nebo práci jeřábníků. Patří sem také systémy dalším vzděláváním lékařů, etnických apod. Toto vzdělávání je zpravidla přesně vymezeno vyhláškami jednotlivých ministerstev nebo pravidly profesních sdružení. V této souvislosti dalším vzděláváním v České republice patří významný problém.

Ucelených a mezinárodně srovnatelných statistik o dalším vzděláváním pracovníků je poskytnuto. Proto je nutné při jeho analýzách vycházet ze sledků rozmanitých etnických a pracovních organizací a institucí. Mezi nejvýznamnější patří nepochybně některé pokusy v významných mezinárodních organizacích. V roce 1999 zpracovávala OECD postupově vzájemně srovnání o kolika nejvýznamnějších mezinárodních etnických, které byla uskutečněna mezi lety 1994 a 1998 (*Employer Provision*, 1999). Díky spolupráci s OECD se podařilo databázi je dostupnou a srovnatelnou dále zahrnující Českou republiku. Zdrojem údajů jsou hlavně v povětí podniků.

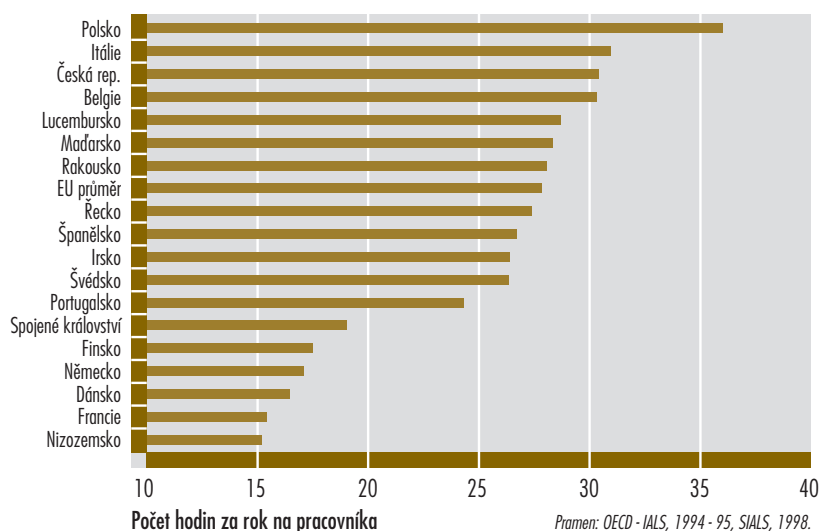
Graf 1.16

Účast na dalším vzdělávání
v zemích OECD
(polovina 90. let)



Graf 1.17

Rozsah dalšího vzdělávání
pracovníků v hodinách za rok
v zemích EU, ČR, Maďarsku a Polsku
(polovina 90. let)



- Mezi rozvinutými zeměmi existují poměrně značné rozdíly v **míře účasti na dalším vzdělávání** (od 13 % v Maďarsku v posledním sledovaném roce a po 47 % v průměru sledovaných období ve Finsku) i v **délce tohoto vzdělávání**.
- Země s vysokou mírou účasti (Finsko, Švédsko, Spojené království, Dánsko) mají spíše kratší kursy dalšího vzdělávání, zatímco v zemích s dlouhými kursy (Řecko, Portugalsko, Maďarsko) se jejich účastní méně lidí. Rozdíly v rozsahu dalšího vzdělávání mezi jednotlivými zeměmi se tím poněkud zmenšují.
- Česká republika patří (vedle například Itálie, Belgie nebo Lucemburska) mezi skupinu zemí s **nízkou mírou účasti a navíc s krátkými kursy dalšího vzdělávání**.

Nejde však jenom o porovnání rozsahu dalšího vzdělávání pracovníků v určitém období (v uvedeném případě průměry mezi lety 1994-1998), ale také o jeho vývoj. Jestliže se rozdíly za některé země zmiňující o zdvojnásobení míry účasti od počátku 70. let do poloviny 90. let, pak pro poslední desetiletí jsou již k dispozici v rozhodných statistických údajích (*European Labour Force Surveys*, 1998). Ukazuje, že vývoj v jednotlivých zemích EU není zcela rovinný. Vedle naprosto překvapivého poklesu v těchto zemích jsou také některé země (například Řecko, u kterých mohlo jít o statistické nedostatky, ale i Nizozemsko), kde se míra účasti na dalším vzdělávání pracovníků za posledních 10 let snižovala. Celkový růstový trend je však výjimečný, a to zvláště

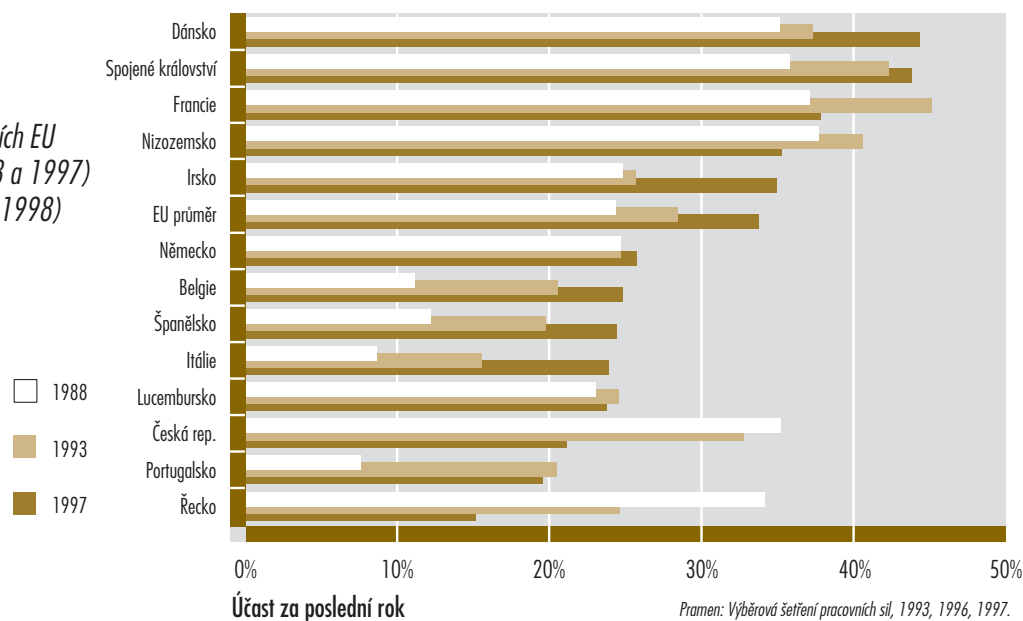
u země, která je v 80. letech nemohla další vzdělávání příliš rozvinout. K jeho dynamice v EU nepochybně přispěl i v roce 1995 nově přijatý statut, neboť zvláště Finsko a Švédsko za svůj nebývalý rozmach dalšího vzdělávání.

V **vojvodě vzdělávání zaměstnanců podniků v České republice** pochopitelně v různé ovlivnila ekonomická reforma. Hluboké proměny obecných ekonomických podmínek, vlastních, reorganizace a změny v pracovních programech nutily podniky k pozitivní ekonomické otázkám spojeným s momentálními „příležitostmi“ a otázkami vzdělávání nepatřícími k prioritám. Projevuje se v tom i nedocenení „investic do lidí“. Na druhé straně však neobvykle rychlé změny struktury zaměstnanosti, zejména v první polovině devadesátých let, vyvolaly i vznik krátkodobého zvýšení zájmu o další vzdělávání. Propojení v sledcích dvou opakovaných etud (*Cranfield*, 1993 a 1996 a *AMD*, 1996 a 1998) ukazuje, že v první polovině 90. let skutečně došlo k **mimořádnému nárůstu** dalšího vzdělávání. V míře účasti došlo k vyrovnání s nejvyššími zeměmi, ale jeho celkový rozsah byl nízký, neboť se jednalo o krátké kursy. Tento rozmach byl založen především na osobní vůli a motivaci lidí a byl v té době provázen podporou ze strany zaměstnavatelů. Přibližně od poloviny 90. let se vývoj začíná prudce obracet směrem k **výraznému útlumu** dalšího vzdělávání.

Tímto tvrdí české podniky považovaly v roce 1993 vzdělávání za **jednu z hlavních priorit per-**

Graf 1.18

*Vývoj účasti
na dalším vzdělávání
v % pracovníků v zemích EU
(v letech 1988, 1993 a 1997)
a ČR (1993, 1996 a 1998)*



sonální práce. esk podniky se tímto n zorem adily mezi podniky v t iny sledovan ch zem . Šet-en z roku 1996 v ak uk zalo pokles v znamu vzd l v n v r mci podnikov person ln pr ce. Mezi jej priority za adilo vzd l v n zam stnanc ji jen 12 % podnik , p i em z sk v n nov ch pracovn k bylo prioritou 40 % podnik . P in relativn ho poklesu orientace na vzd l v n v esk ch podnik ch m e b t n kolik.

Vypracovanou **politiku vzdělávání** m lo v roce 1996 jen 58 % esk ch podnik data AMD (ve v zkumu *Národního vzdělávacího fondu* v roce 1998 se k t to politice hl silo jen 21 % podnik). Bylo to sice o n co v ce ne v ostatn ch postkomunistic k ch zem ch, ale v t inou mnohem m n , ne ve vysp l ch evropsk ch zem ch. Mezi nimi m ly dv t etiny a ty i p tiny podnik svou koncepci vzd l v n formulov nu p semn . Asi 15 % esk ch podnik nem lo v bec dnou koncepci vzd l v n . Zat mco v roce 1993 systematicky **analyzovalo potřeby vzdělávání** sv ch zam stnanc 49 % esk ch podnik , v roce 1996 se ji k t mto metod m hl silo 56 % podnik . Ale i tak to bylo krom Bulharska a Maďarska nejm n ze v ech z astn n ch zem . V nejvysp lej ch zem ch systematicky analyzuj vzd l vac pot eby sv ch zam stnanc v ce ne t i tvrtiny podnik a nap klad ve Francii nebo Šv dsku t m 90 % podnik . Pokud jde o **způsob zabezpečení vzdělávání**, ve

vysp l ch zem ch Evropy se klade v t d raz na intern vzd l v n v podniku ne na vzd l v n mimo podnik. P eva uje tak vzd l v n p i v konu pr ce oproti vzd l vac m kurs m a pou v n liniu ch mana er jako kolitel . V esk ch podnik ch se d v sp e p ednost extern m kurs m mimo pracovi t nebo kurs m s extern mi koliteli. Ve zp sobech vzd l v n zam stnanc podnik se tedy v esk republice projevuje jist tradicionalismus a sklon k form ln m zp sob m vzd l v n . V **obsahu vzdělávání zaměstnanců** podnik se v zahrani klade zna n d raz na vzd l v n v person ln ch dovednostech, tedy v oblasti zen a kontroly lid . Mezi nej ast j dal t mata pat postupy v roby, zpracov n dat, zen a organizace, bezpe nost pr ce a ochrana ivotn ho prost ed a marketing. V esk republice je to podobn . Vzd l v n zam stnanc se vedle person ln ch dovednost zam uje na marketing a prodej, zen kvality, vyu v n po ta a zav d n nov ch technologi, vytv en strategie, slu by z kazn k m, zen zm n a bezpe nost pr ce a ochranu zdrav .

Dal m velmi d le it m ukazatelem je v e prost edk , kter podniky na vzd l v n sv ch pracovn k v nuj . **Výdaje na vzdělávání** b vaj obvykle zji ův ny jako pom r k celkov m n klad m pr ce nebo k ro n mu objemu mzdov ch prost edk . Pr m rn v daje podnik na dal vzd l v n pra-

Příklad dalšího vzdělávání v českém podniku – ŽDB a. s. Bohumín

Strojírenský a metalurgický podnik ŽDB a. s. Bohumín, výrobce železničních dvojkolí, topenářské techniky, drátů, válcovaných profilů a oceli, měl v polovině roku 1998 celkem 6 251 zaměstnanců a tento stav se v posledních třech letech mírně snižoval. Podnik má vypracovanou strategii kvalifikačního rozvoje pracovníků, která je součástí celkové strategie podniku. Nejčastější tematikou vzdělávání je řízení lidských zdrojů, marketing a prodej, cizí jazyky, výpočetní technika, finanční management, daně a účetnictví, řízení jakosti, logistika, zavádění nových technologií, pracovní právní vztahy. Asi 30 % zaměstnanců má základní vzdělání, 50 % je vyučených, 22 % má úplné středoškolské vzdělání a 8 % vysokoškolské vzdělání. V letech 1996–1997 se podíl zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávání, pohyboval v rozpětí od 21 do 40 %, v roce 1998 se zvýšil na 41–60 % (podle kategorie pracovníků). V roce 1997 strávili zaměstnanci podniku celkem 9 018 dní účastí na vzdělávacích kurzech (průměrně asi 1,4 dne na 1 pracovníka). Asi třetina tohoto času byla věnována vzdělávání manažerů všech úrovní, 40 % vzdělávání techniků a úředníků a asi 27 % vzdělávání dělníků. Výdaje na vzdělávání dosahovaly v roce 1998 asi 2 % objemu mzdových nákladů.

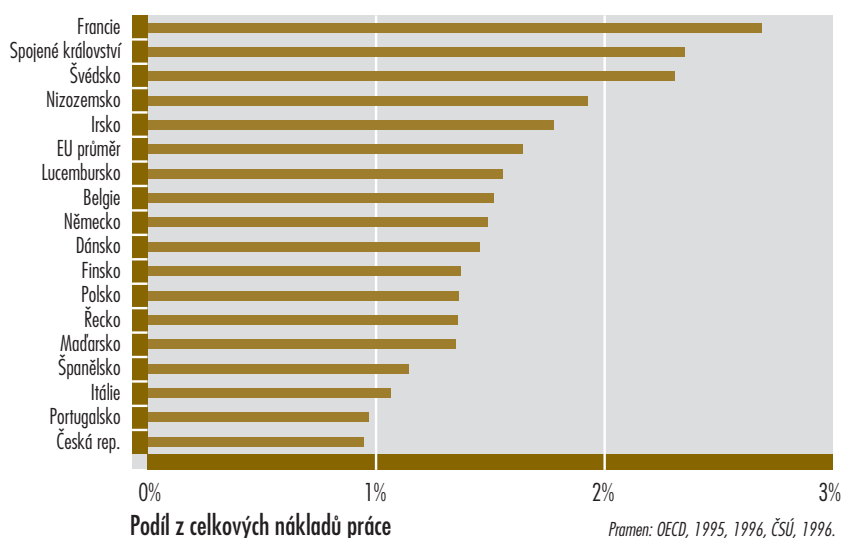
Podniky v polovině 90. let v zemích Evropské unie asi 1,6 % celkových nákladů práce. U jednotlivých zemí kolísaly od 1 % (Portugalsko) a do 2,7 % (Francie). Jejich výše se ovšem značně lišila jak v jednotlivých odvětvích, tak i v různých skupinách podniků podle jejich velikosti. Z hlediska odvětví (pro průměry v letech 1995–1997) se podíl výdajů na vzdělávání pohyboval v rozpětí od 0,5 % v textilním a odvětví průmyslu do 2,8 % v odvětvích energetiky, bankovníctví a pojišťovnictví. Porovnáním tohoto ukazatele podle velikosti podniků ukázalo stejně jako tomu bylo u mnoha ostatních zemí, že čím větší podniky, tím vyšší podíl výdajů na vzdělávání. Zatímco u podniků s počtem zaměstnanců od 10 do 49 dosahoval tento podíl jen 0,8 %, u podniků s tisíci a více zaměstnanci to bylo již 2,3 %.

Česká republika se ocitla až na posledním místě, neboť české podniky, stejně jako podniky v dalších postkomunistických zemích, vynakládaly na vzdělávání relativně nejméně ze všech sledovaných zemí. Porovnáním výdajů na vzdělávání v České republice v roce 1996 s výdaji v roce 1993. Ze dvou třetin na tři čtvrtiny se totiž zvýšil podíl podniků vynakládajících na vzdělávání svých zaměstnanců méně než 2 % objemu mzdových prostředků. To potvrzují od roku 1994 i údaje z pravidelných etických průzkumů na kladech práce v národních podnicích (Úplné náklady práce, 1995–1998). Náklady na vzdělávání a právní pracovníky (zahrnující i náklady na právní a zapracování a náklady na kolenní zaměstnanců pro povolání) klesly z 0,81 % plných nákladů práce v roce 1994 na 0,68 % v roce 1997.

Česká republika se ocitla až na posledním místě, neboť české podniky, stejně jako podniky v dalších postkomunistických zemích, vynakládaly na vzdělávání relativně nejméně ze všech sledovaných zemí. Porovnáním výdajů na vzdělávání v České republice v roce 1996 s výdaji v roce 1993. Ze dvou třetin na tři čtvrtiny se totiž zvýšil podíl podniků vynakládajících na vzdělávání svých zaměstnanců méně než 2 % objemu mzdových prostředků. To potvrzují od roku 1994 i údaje z pravidelných etických průzkumů na kladech práce v národních podnicích (Úplné náklady práce, 1995–1998). Náklady na vzdělávání a právní pracovníky (zahrnující i náklady na právní a zapracování a náklady na kolenní zaměstnanců pro povolání) klesly z 0,81 % plných nákladů práce v roce 1994 na 0,68 % v roce 1997.

Graf 1.19

Výdaje podniků na další vzdělávání v zemích EU, ČR, Maďarsku a Polsku (polovina 90. let)



Náklady na další vzdělávání se tak například poměrně vysokou inflací po těchto letech zvýšily z 612 Kč jen na 984 Kč na jednoho zaměstnance. Nejvyšší jsou přitom tyto náklady v odvětvích peněžnictví a pojišťovnictví (kde za rok 1997 činily v průměru 3924 Kč na zaměstnance), nemovitosti, služby pro podniky a vědecký výzkum (3216 Kč) a celkově u zahraničních

firm (3288 Kč). Naopak nejníže byly v odvětvích zemědělství, lesnictví a rybolov (pouhých 204 Kč na zaměstnance) a velmi nízké v dalších odvětvích. Další vzdělávání pracovníků a rozvoj lidských zdrojů se nepochybně dosud nestaly součástí společnosti v znamení českých podniků.

Další vzdělávání manažerů a podnikatelů – aktivity Národního vzdělávacího fondu

Národní vzdělávací fond se od doby svého vzniku zaměřil na systematické zvyšování úrovně vzdělávání a rozvoje manažerů a podnikatelů jako rozhodujících nositelů ekonomického a sociálního rozvoje a na podporu rozvoje lidských zdrojů v organizacích. Hlavní aktivity byly soustředěny na straně nabídky na vytvoření sítě spolupracujících vzdělávacích institucí, monitorování, hodnocení a finanční podporu vybraných vzdělávacích programů, vytvoření nových programů a výukových materiálů a transfer kvalitních zahraničních *know-how*, na straně poptávky pak na zvýšení přístupu manažerů a podnikatelů ke vzdělávání, tvorbu poradensko-vzdělávacích *know-how* v oblasti rozvoje lidských zdrojů v organizacích a konečně na zpracování studií a analýz potřeb dalšího vzdělávání ve vybraných sektorech. Aktivity jsou založeny na nejlepších praktických přístupech, uplatňovaných v zemích EU a ověřených v českých podmínkách. Stručný přehled dosavadních výstupů lze shrnout následujícím způsobem:

nabídka

- síť 31 spolupracujících vzdělávacích institucí
- hodnocení a podpora 130 vzdělávacích programů
- podpora tvorby 117 sad výukových materiálů včetně případových studií
- vytvoření nových komplexních modulových vzdělávacích programů pro:
 - všeobecné řízení
 - řízení lidských zdrojů
 - marketing
- studie a analýzy:
 - hodnocení kvality
 - hodnocení nabídky

poptávka

- * finanční podpora 15 000 manažerů podnikatelů – absolventů vzdělávání
- * pilotní projekt *Rozvoj manažerů a lidských zdrojů v podnicích* – 11 velkých průmyslových podniků
- * pilotní projekt *Rozvoj manažerů a LZ v nemocnicích* – 4 nemocnice (2 velké fakultní, 1 střední a 1 malá)
- * tvorba *know-how* pro:
 - * proinovační chování firem
 - * marketingové chování firem
 - * spolupráci velkých a malých firem
- * sektorové studie pro průmysl, stavebnictví, bankovníctví, zdravotnictví, školství

V rámci zachování kontinuity a efektivního využití dosavadních výsledků bude další podpora vzdělávání manažerů a podnikatelů jako klíčových nositelů ekonomického rozvoje směřována především na zajišťování a zvyšování kvality programů jejich vzdělávání, spočívající především v systematické přípravě a zvyšování kvalifikační úrovně lektorů a konzultantů managementu a v zajištění průběžné inovace a kvality implementace modulových vzdělávacích programů pro všeobecné řízení a řízení lidských zdrojů, které byly vyvinuty NVF ve spolupráci s renomovanými zahraničními institucemi. Novou dimenzí je specifická orientace na další významnou cílovou skupinu vlastníků a správců společností.

1.3.2.2 Rekvalifikační vzdělávání

V rekvalifikačním vzdělávání považujeme jako cílovou skupinu **nezaměstnaní**, a koliv se jenom jejich počet. Toto vzdělávání bylo vsk jako součást dalšího vzdělávání vyvoláno ve značné míře v rostoucí nezaměstnanosti, která byla vsk -

problémem z padoevropských společností od konce 70. let.

Rekvalifikační vzdělávání v dnešním pojetí je nejmladší součástí vzdělávání v České republice. Již v roce 1991 pro něj vytvořilo Ministerstvo práce a sociálních věcí první rámec, který byl později novelizován. **Cílem** rekvalifikačního vzdělávání je zmodernizovat dosavadní kvalifikaci jeho účastníků zsk -

n m nov ch znalost a dovednost a umožnit mu pracovn uplatn n ve vhodn m a dostupn m zam stn n . V t ina astn k jsou v esk republice osoby registrovan na adech pr ce jako uchaze i o pr ci. Men pod l astn k rekvalifika n ho vzd l v n tvo osoby zam stnan , kter hodl jejich zam stnavatel p esunout na jinou pr ci, pop pad propustit, nebo osoby, kter se astn rekvalifika n ho vzd l v n z vlastn iniciativy (tomuto posledn mu typu rekvalifika n ho vzd l v n dosud br nila form ln pravidla). **Specifické rekvalifikace** jsou obvykle zam eny na z sk n p edpoklad pro v kon ur it ho, zpravidla ji p i sl ben ho zam stn n . Smyslem **nespecifických rekvalifikací** je z skat obecn j p edpoklady pro zlep en celkov ho postaven uchaze e na trhu pr ce, nap klad dovednost pou vat po ta . Rekvalifika n vzd l v n je sou st **aktivní politiky zaměstnanosti**. Zaji ťuj je **úřady práce**, kter s uchaze i sjedn vaj jejich za azen do tohoto vzd l v n . Po dohod s ady pr ce nebo se zam stnavateli je poskytuj odborn koly a dal vzd l vac instituce, akreditovan Ministerstvem kolstv , ml de e a t lov chovy, kter ch bylo v roce 1998 celkem zhruba 1600. Rekvalifika n vzd l v n se uskute ťuje formou kr tko do b ch kurs ů v d l ce od n kolika t dn do jednoho roku. Jeho tematika je r znorod . U technicko-hospod - sk ch pracovn k pat ily v roce 1997 k nejfrekventovan j m kursy zam en na obsluhu po ta a etnictv , u d lnick ch profes kursy pro strojn ky stavebn ch stroj . Nej ast j mi astn ky rekvalifika n ho vzd l v n jsou **osoby s nízkou kvalifikací nebo bez ní** a tak **absolventi škol**, kte spole n p edstavuj rozhoduj c st nezam stnan ch. Z dostupn ch daj MPSV i MŠMT, kter se t kaj rekvalifika n ho vzd l v n , vypl v n kolik z va n ch z v r . A koliv na jedn stran nelze pochybovat o zna n m sil pracovn k ad pr ce za adit do rekvalifika n ho vzd l v n co nejvy po ty uchaze o pr ci, na druh stran **počty účastníků rekvalifikačního vzdělávání stagnují**. A to p esto, e se ve sledovan m obdob zv il po et evidovan ch uchaze o pr ci na v ce ne dvojn sobek. Pod l astn k rekvalifika n ho vzd l v n na celkov m po tu evidovan ch uchaze o pr ci se v prvn polovin 90. let pohyboval mezi 5 a 10 % a po roce 1995 se za al je t sni ovat. Zv en po tu astn k v roce 1998 pouze

Konkrétní možnosti rekvalifikačního vzdělávání v okrese Hradec Králové

Okres *Hradec Králové* má asi 182 tisíc obyvatel, což je oproti ostatním okresům nadprůměrně vysoký počet. Míra nezaměstnanosti v okrese činila koncem února 1999 7,1 %, tedy o necelé procento méně než byl celostátní průměr. Poměr mezi počtem uchazečů o práci a počtem volných míst byl ve stejnou dobu asi 10 : 1. Úřad práce v Hradci Králové zajišťuje – vedle řady dalších činností – také rekvalifikační vzdělávání. Spolupracuje při tom s odbornými školami a dalšími vzdělávacími institucemi v okrese. Nejčastější tematikou rekvalifikačního vzdělávání byla obsluha počítačů. Zatímco průměrné měsíční počty uchazečů o práci se v okrese v období 1992–97 pohybovaly v rozpětí od 1571 do 2782, počty osob zařazených do rekvalifikačního vzdělávání se v jednotlivých letech tohoto období vyvíjely takto: 244; 50; 123; 190; 178; 82. V roce 1999 plánuje Úřad práce v Hradci Králové zařadit do rekvalifikací 180 osob. Výdaje na rekvalifikační vzdělávání ve sledovaném období kolísaly mezi 417 tis. Kč a 1120 tis. ročně, přičemž trend je spíše klesající. Výdaje na rekvalifikační vzdělávání jednoho účastníka se za poslední 4 roky pohybovaly v rozpětí od 4100 Kč do 6300 Kč a v průměru stagnovaly.

kop rovalo rostouc k ivku nezam stnanosti, tak e jejich pod l inil i v tomto roce m n ne 5 % nezam stnan ch.

Celkov **výdaje na rekvalifikační vzdělávání** v esk republice rovn stagnovaly a zv ily se v razn ji a v roce 1998. V daje na rekvalifika n vzd l v n 1 astn ka se sice v b n ch cen ch nepatr n zvy ovaly, av ak re ln (ve srovn n s m rou inflace) se sn ily.

P esto e v zem ch Evropsk unie je dnes v pr m ru jen o n co vy nezam stnanost ne v esk republice, do rekvalifika n ch a dal ch vzd l vac ch program ů je tam zapojeno v pr m ru zhruba desetkr t v ce nezam stnan ch. St ty p itom vyv jej podstatn tlak na dal vzd l v n a p pravu nezam stnan ch a na zv en jejich **zaměstnatelnosti** (schopnosti trvale se uplat ovat na trhu pr ce) nap klad i t m, e vypl cen soci ln ch d vek je zvl t u mlad ch lid v z no pr v na ast nezam stnan ho ve vzd l vac ch a kvalifika n ch programech. Uv domuj si toti , e zam stnatelnost ka d ho jedinice je podstatn nejen pro jeho vlastn ivot: p isp v podstatn k pot ebn pru nosti a p izp sobivosti pracovn

sly a rovněž návratka dříve nezaměstnaných do práce znamená sporu ve veřejných rozpočtech. V dále na aktivní politiku zaměstnanosti, její součástí je rekvalifikační vzdělávání, představovaly již na počátku devadesátých let ve dvou třetinách dnešních zemí EU v celkové 1% hrubého domácího produktu, zatímco v České republice tvořily je teprve v roce 1997 pouze 0,03 HDP, tj. **třiatřicetkrát méně**. Jistě nad je proto vzbuzuje zvěrovnání v dálejší aktivní politiku zaměstnanosti v České

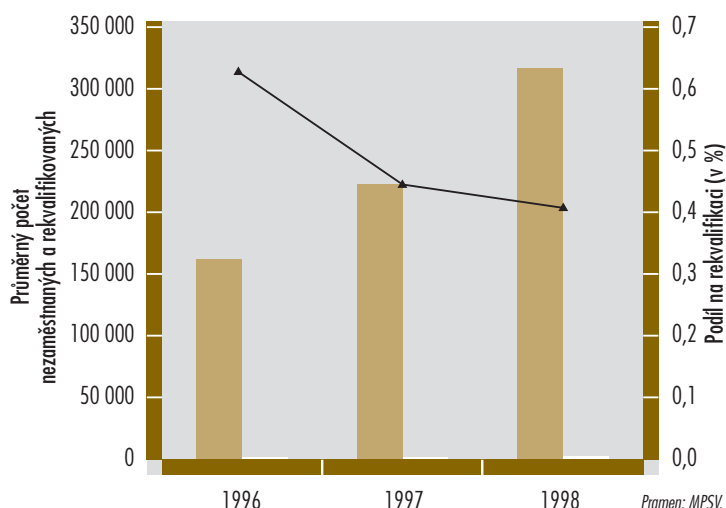
republice od roku 1998 a dle skutečnosti, které MPSV v *Národním plánu zaměstnanosti* systematicky počítá se zveřejněným rozsahu a intenzit opatření aktivní politiky zaměstnanosti, mezi nimiž rekvalifikace nesporně patří.

Pokud jde o odhady vlivu rekvalifikačního vzdělávání na zaměstnatelnost jeho absolventů v České republice, uvádějí se zhruba 4/5 z nich nacházejí zaměstnaní. I z tohoto hlediska by měla být poskytnuta péče o tuto oblast tohoto vzdělávání v celostátní úrovni.

Graf 1.20

Vývoj nezaměstnaných a rekvalifikovaných (průměrné hodnoty za rok),
účast na rekvalifikacích v % (1996 - 1998)

	1996	1997	1998
■ Průměrný počet nezaměstnaných za rok	162 044,5	222 941,8	316 592,3
□ Průměrný počet rekvalifikovaných za rok	1 011,1	993,1	1 290,7
▲ Účast nezaměstnaných na rekvalifikacích	0,62	0,44	0,40



Pramen: MPSV.

Výdaje na rekvalifikační vzdělávání ve vybraných zemích jako podíl na HDP v roce 1998

	Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	Z toho: výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	Z APZ - výdaje na rekvalifikace a školení celkem	Z toho: výdaje na rekvalifikace nezaměstnaných a ohrožených osob
Dánsko	1,89	1,89	1,07	0,73
Nizozemsko	1,76	1,76	0,22	0,22
Finsko	1,23	1,23	0,41	0,39
Švédsko	2,01	2,01	0,48	0,47
Německo	1,27	1,27	0,34	0,34
Španělsko	0,72	0,72	0,21	0,1
Rakousko	0,44	0,44	0,15	0,13
Norsko	0,91	0,91	0,1	0,1
ČR	0,13	0,13	0,01	0,01

Pramen: OECD Employment Outlook, 1999.

1.3.2.3 Studium při zaměstnání ve školách

Studium při zaměstnání má v české republice poměrně dlouhou tradici. Rozvíjelo se především od poloviny 50. let, jednak proto, že po druhé světové válce probíhala rekonstrukce a restrukturalizace hospodářství, a proto bylo mnoha lidem z politických důvodů znemožněno studovat v denním studiu nebo nestudovali z osobních důvodů. Důvodem se

postupně stali i malí počet studijních míst nabízených v denním studiu. Obsah studia při zaměstnání je analogický obsahu denního studia (v odlišném časovém rozvržení), a proto jeho absolventi získávají stejnou certifikaci jako absolventi denního studia. Svým vrcholem dosáhlo v české republice studium při zaměstnání v 80. letech, kdy ve středních školách činil podíl studujících při zaměstnání z celkového počtu studujících 13–15 % a na vysokých školách dokonce 20–24 %.

Počty studujících při zaměstnání v jednotlivých vzdělávacích programech středních škol

Školní rok	Počet studujících celkem	Obory poskytující úplné střední vzdělání	Obory poskytující střední vzdělání	Nástavbové studium	Vyšší s absolutoriem
1991/92	30 779	12 225	2 612	15 823	119
1992/93	26 841	8 346	2 145	15 930	420
1993/94	25 958	6 269	1 450	17 549	690
1994/95	31 965	6 173	1 894	23 292	606
1995/96	37 059	7 032	1 903	27 807	317
1996/97	41 850	9 705	1 660	30 395	90
1997/98	44 912	10 389	1 318	33 122	83
1998/99	38 154	10 098	1 134	26 802	120

Pramen: ÚIV.

Z vývoje studujících při zaměstnání na **středních školách** je patrné, že zatímco v první polovině 90. let se celkový počet studujících snižovaly, v jejich druhých polovinách mají spíše vzrůstající tendenci. Podíl studujících při zaměstnání na celkovém počtu studujících ve středních školách se ve sledovaném období pohyboval v rozptá asi 5–10 %.

Hlavní změny v aktivitě ve **změně struktury studujících**. Počet studujících v tradičních druhých středních a úplných středních vzděláních, stágnujících nebo klesajících, a na druhé straně počet studujících v nástavbovém studiu se v minulých letech rychle zvyšovaly. Příčinou prvního zmiňovaného trendu lze spatřovat ve zvyšující se dostupnosti denního studia ve středních školách. Tak se to zejména v oborech poskytujících úplné střední vzdělání (s maturitou), protože vzdělávání v oborech poskytujících střední vzdělání (tj. bez maturity) bylo dříve dostupné v důzky. Pozoruhodné je v období počtu studujících v **nástav-**

bovém studiu, představujícím především vzdělávací cestu pro vyučující, kteří chtěli dosáhnout maturity. Počet těchto studujících se během 90. let postupně zvyšovaly a ve druhé polovině tohoto období bylo nejvíce skupinu studujících při zaměstnání ve středních školách. Zlom nastal od školního roku 1998/99 v důsledku zavedení finančních nástrojů ke snížení tohoto studia, se snahou zamezit jeho nízké kvalitě v některých školách. Toto plošné opatření však ochudilo formy dalšího vzdělávání ve středním školství.

Také v případě studia při zaměstnání v **postsekundárním a terciárním vzdělávání** je patrné odlišné vývoj v obou polovinách 90. let: nejprve snižování celkového počtu studujících a poté jejich zvyšování. Ve **struktuře studujících** se projevil vliv zrušení státního financování pomaturitního studia, které došlo v polovině 90. let v souvislosti s ukončením a rychlým rozvojem vyšších odborných škol.

Počty studujících při zaměstnání v programech postsekundárního a terciárního vzdělávání

Školní rok	Počet vzdělávaných celkem	Pomaturitní studium	Vyšší odborné školy	Vysoké školy
1989/90	20 850	–	–	20 850
1990/91	23 202	4 509	–	18 693
1991/92	18 781	4 285	–	14 496
1992/93	16 361	5 074	120	11 167
1993/94	16 784	5 540	277	10 967
1994/95	16 441	5 448	299	10 694
1995/96	18 694	5 061	207	13 426
1996/97	20 199	2 723	1 637	15 839
1997/98	20 261	899	2 097	17 265
1998/99	21 556	–	2 739	18 817

Pramen: ÚIV.

Ti to studujících při zaměstnání spoívá v terciárním vzdělávání na **vysokých školách**. V tabulce jsou uvedeny údaje o počtech studujících bez rozlišení bakalářského a magisterského studia. Představu o počtech studujících a proporcích mezi oběma typy programů napovídají údaje o přijímaných. Ve školním roce 1998/99 bylo přijato do bakalářských programů 2849 studujících při zaměstnání (tj. 20,9 % celkového počtu přijatých do těchto programů) a do magisterských programů 2747 studujících při zaměstnání (tj. 8,8 % celkového počtu přijatých do těchto programů). Ukazuje to na lepší využitelnost kratších a někdy i praktičtější orientovaných bakalářských programů pro potřeby dalšího vzdělávání.

Studium při zaměstnání ve státních školách je pro občany zdarma. Školy ziskují od státu příspěvek na úhradu nákladů, jeho výše je určena normativy stanovenými MŠMT. Normativy in situ odpovídají analógickým pro denní studium. Zaměstnavatel se v případě souhlasu se studiem zaměstnance zavazuje poskytovat placenou pracovní volno ve stanoveném rozsahu. Zaměstnanci vstupující do studia při zaměstnání jak z vlastní iniciativy, tak i z iniciativy zaměstnavatele. Zvažují se brány pro studium při zaměstnání ze strany vzdělávacích institucí v současnosti nejsou, a koliv jeho pokles na počtu devadesátich let byl způsoben právě jejich malou důvěrou

a někdy i rezervovaností státu pokud jde o jeho kvalitu.

Nové možnosti studia při zaměstnání nepochybně, stejně jako k tomu již došlo v mnoha jiných, zejména z padlých zemích, v budoucnu přinesou rozvoj **distančního vzdělávání**.

Studium při zaměstnání umožňuje v mnoha zemích ve velké míře dosahovat stupně vzdělání i dospělou populaci (znamená je například Velká Británie). Stále více se však možnosti studia dospělých otevírají i v bývalém „denním“ studiu díky jeho rostoucí rozvolnitosti, snižující se povinnosti navštěvy a individualizaci vzdělávacích cest.

1.3.2.4 Zájmové vzdělávání

K ucelení obrazu o dalším vzdělávání je nutné se stručně zmínit i o vzdělávání, které nemá bezprostřední vazbu na výkon povolání vzděláváním z jiných důvodů. Je poskytováno nejčastěji kurzy a institucemi, zpravidla za úhradu alespoň částečně. Někdy je velmi nezávislé na pěstech mezi z jiných a profesním vzděláváním (například u některých oborů studovaných formou vzdělávání při zaměstnání, v případě speciálních jazykových vzdělávání, ale i u itálie umění apod.). Velmi známou formou tohoto vzdělávání je univerzitní etická výchova, jejíž prostřednictvím se vybra-

nch kursů vysokoškolského studia a státního školství.

Záměr vzdělávání má hluboký kulturní morální význam. Nepochybně představuje důležité obohacení aktivit volného času a má i pozitivní vliv i naance státního zaměstnání.

1.3.3 Vzdělávání dospělých v České republice: problém či perspektiva?

Rozsah dalšího vzdělávání v podnicích v České republice značně závisí na rovněž padání Evropy. Je to ovlivněno nejen celkovým ekonomickým prostředím, které je v České republice zatím méně příznivé pro rozvoj vzdělávání, ale také několika existujícími bariérami, které brání v tomto rozvoji vzdělávání zaměstnanců.

První bariérou jsou **postojící vlastníků a manažerů podniků**. Jsou-li zaměstnanci na krátkodobou maximalizaci zisku, nepovažují za potřebné vynakládat prostředky na vzdělávání zaměstnanců nebo jinak toto vzdělávání stimulovat. Často tak je třeba ujet tradiční postoje, které se projevují preferencí investic do „techniky“ před investicemi do „lidí“. Druhou bariérou je **neexistence uceleného informačního systému** o nabídce dalšího vzdělávání, který by mohli a měli využívat jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci. Podobně chybí pravidelný monitoring a statistické sledování dalšího vzdělávání zaměstnanců podniků.

Třetí bariérou je **ochota populace investovat** do svého dalšího vzdělávání. Mezi lety 1991 a 1996, kdy byl tento ukazatel sledován, se ochota české dospělé populace investovat do dalšího vzdělávání v průměru snížila (v obou letech kolem 65%). Nepatrně se zvýšila ochota zdokonalovat si cizojazyčné dovednosti (z 50,6% na 51,3%). Ve sledovaném období přitom rychle přibývaly nové požadavky na v domácnosti a dovednosti jednotlivců, vyvolané například rychlým rozvojem informačních technologií, zintenzivněním styku se zahraničím, novými trendy v životě apod.

V rozvoji vzdělávání zaměstnanců podniků existují zvažované **finanční bariéry**. Po celá 90. léta nebyly zavedeny žádné finanční pobídky, zejména pro zaměstnavatele, které by stimulovaly rozvoj dalšího vzdělávání jejich zaměstnanců. Ze zahraničí jsou známy různé formy těchto pobídek (slevy na

daních, odvozy do fondů vzdělávání) a jsou k dispozici i zkušenosti s jejich uplatněním, dokladující pozitivní vliv na rozvoj dalšího vzdělávání, které způsobí vytvoření dodatečných investic podniků do této oblasti.

Neexistence finančních pobídek pro rozvoj dalšího vzdělávání souvisí celkově s měřítkem tohoto vzdělávání na národní úrovni. Ze strany státu nebyly a do roku 1998 patrně **významnější snahy ovlivňovat, usměrňovat, koordinovat a hlavně podporovat rozvoj dalšího vzdělávání**.

Další vzdělávání v České republice z hlediska hodnocení mezinárodních projektů

V roce 1994 byl v rámci programu *Phare: Restrukturalizace trhu práce* v České republice uskutečněn výzkum politiky a programů vzdělávání dospělých. Výsledky výzkumu na jedné straně umožnily přesněji zjistit stav dalšího vzdělávání (například soubor poskytovatelů dalšího vzdělávání a jejich vzdělávacích programů), avšak na druhé straně vyústily do závěru, že mezi slabé stránky českého vzdělávacího systému vzdělávání dospělých patří neexistence státní politiky v této oblasti, živelnost vývoje, nedostatky v kvalitě dalšího vzdělávání, jeho izolovanost ve vztahu k počátečnímu vzdělávání a roztržitost.

Experti OECD, kteří v roce 1995 posuzovali český vzdělávací systém, konstatovali ve své zprávě, že „Česká republika ... postrádá ucelenou soustavu dalšího vzdělávání pro dospělé, která by odpovídala potřebám průmyslové restrukturalizace. Podle názoru examinatorů by země zapojená do natolik citlivého a dalekosáhlého procesu hospodářské a společenské transformace měla věnovat větší pozornost rekvalifikaci a dalšímu vzdělávání dospělých pracovníků.“ Zmíněné nedostatky v dalším vzdělávání mají značné ekonomické a ovšem i další důsledky. Malý rozsah a frekvence dalšího vzdělávání zaměstnanců podniků brání mj. potřebným inovacím, nutí je setrvávat u stále více zastarávajících postupů, omezuje možnosti jejich rozvoje a zeslabuje tak konkurenceschopnost podniků. Tyto nedostatky potvrdila i česká zpráva pro projekt OECD *Alternativní přístupy k financování celoživotního učení* (1998).

Dosavadní zkušenosti s rozvojem vzdělávání se zaměstnávajícími na pokračování vzdělávání a dalšího vzdělávání nejen na studium, ale i zaměstnání ve kolech (v kompetenci MŠMT); legislativně je ošetřena i problematika rekvalifikace u vzdělávání (v kompetenci

MPSV). Pro nejrozsáhlejší vzdělávání, tj. pro vzdělávání zaměstnanců podniků, zatím **nebyl vytvořen žádoucí právní rámec**. Chybí tak vymezení rolí státu a sociálních partnerů. Důležitým předpokladem, zejména rostoucí nezaměstnaností a současně nadměrně uplatnění ekonomického progresu podniků v souvislosti s kvalitním

vzdělávacím záměrem o vzdělávání a budou postupně odstraňovat některé jeho bariéry i na straně státu (zejména problémy legislativy, certifikace, informačního záměru a v některých případech i financování) – jak tomu již některé oficiální záměry nasvědčují.

1.4 Doporučení k rozvoji celoživotního učení

Důležitou otázkou celoživotního učení je **přístup ke vzdělání**. V tomto ohledu je nejvýraznějším problémem **sociálně ekonomická determinace přístupu** k jeho vyšším úrovním. S rostoucími nároky kladenými na vzdělávací systém se však mohou v budoucnu zvýraznit i některé skryté problémy jeho **prostupnosti**. Je proto nutno zaměřit úsilí týkající se obsahu a organizace vzdělávání na stírání výrazných rozdílů mezi jeho jednotlivými proudy, na vytváření možností přestupů mezi nimi prostřednictvím společných prvků vzdělávacích programů a modulární stavby studia, pokračováním rozvrstvení odborného vzdělávání tak, aby absolventi měli možnost získat certifikát o ukončení části nebo cyklu studia. Přestože se zřejmě nelze vyhnout jisté sociálně ekonomické determinaci přístupu na vysoké školy, jejich rostoucí otevřenost novým uchazečům nepochybně přispěje i ke zmírnění sociálních nerovností. Speciální péči je nutno věnovat přístupu **romské populace, zdravotně handicapovaných skupin a populace dalších minorit** k co nejvyššímu vzdělávání.

V budoucnu bude zejména i v rámci kolství podpořit rozvoj **cílených programů** pro osoby bez ukončení nebo státního závěrečného vzdělání, aby se nezhorovaly jejich vyhlídky na zaměstnání.

Z hlediska **obsahu vzdělávání a kompetencí potřebných pro život v práci i ve společnosti** lze očekávat sledky dosavadního vývoje ukotvené v sledcích v této oblasti, založených v minulosti. V budoucnu bude nutno sledovat změny takových opatření, jako je zavedení státní maturitní zkoušky, rozvoj hodnotících metod, zapojování zainteresovaných partnerů do rozhodování.

V souvislosti s novými evropskými integrací je nutno, jak v politice, tak i v dalším vzdělávání dospělých, takovému systému kvalifikace, který by byl srozumitelný a bezproblémový využitelný na **evropských trzích práce**.

Novou výzvou je odpovědná působnost vzdělávacích institucí v nadcházející **informační společnosti**. Nejde jen o popis obsahů vzdělání, potřeby nových kompetencí, ale i o co nejvíce využití informačních technologií a pomůcek v průběhu vzdělávání a umocnění jejich působení mimo využití nejen školy, ale i v pracovním prostředí. Zejména vysoké školy se mohou stát významným prostředkem informačního politického prostředí.

Nutno je dosáhnout co nejvyšší **propustnosti vazby působnosti vzdělávacích institucí na prostředí zaměstnání**, ať již odbornými praxemi studentů a učitelským vývojem odborníků z praxe do výuce, ať již jejich spolupráce při vytváření vzdělávacích programů, nebo při zřízení vzdělávacích institucí. Je třeba poskytnout potřebné kredit alternativnímu vzdělávacímu aktivitám a ziskům v kompetencích mimo kolství.

Velmi důležité je pro rozvoj společnosti **terciární sektor vzdělávání**. Tento sektor bude zajišťovat rovnou kvalifikaci a flexibilitu, která bude na trzích práce stále nezbytná. Potřebuje vytvořit prostor pro dostatečný kvantitativní rozvoj tohoto vzdělávání a podporovat propojení s praktickým životem, jak prostřednictvím jeho vzdělávací, tak i výzkumné funkce.

Rízení vzdělávacího systému čeká změny zejména v souvislosti s jeho decentralizací na nově vzniklé kraje. Bude nutno dále rozvinout koncepční a strategické funkce centra, jeho úlohu v hodnocení kolství, ve sběru a poskytování informací, v podpoře poradenských činností. Součástí bude i zřízení vech rovných vzdělávání dle posilování participativního způsobu zastoupení vech partnerů a podpořit rozvoj decentralizovaných hodnotících procesů. Participativní způsob otevře koly dalším aktivitám, včetně veřejných, a dalším vzdělávání.

V **dalším vzdělávání** je nutno dospět k jeho koncepci, mu uchopení, vytvoření odpovědné legislativy, jeho provázení se vzděláváním poskytovaným ve kolech, k zajištění dostatečného záměru zaměstnavatelů jejich finančními prostředky, k posílení finančních rekvalifikačních vzdělávání a k rozvoji informačního systému, který s ním souvisí.

Důležitým předpokladem rozvoje lidských zdrojů je zvýšení **kvality a motivace vzdělavatelů a řídicích pracovníků vzdělávacích institucí**. Nezbytné je dobudovat systém provázení kvalifikačního procesu pedagogických pracovníků s jejich

odmítnout. Pozornost musí být v nově na vzdělávání lidských pracovníků v manažerských dovednostech. Úlohou institucí vzdělávajících pedagogických pracovníků je reflektovat nové potřeby, kterým jsou souasně společně klade. Tak k tomu tělu mohou být směřovány inovační programy. Bariérou rozvoje lidských zdrojů se může stát jeho nedostatek finanční. Úkolem státu je zajistit potřebnou finanční podporu vzdělávání ze státního rozpočtu a rozvíjet podniky pro jeho **financování z dalších zdrojů** (zejména regionálních, obecních, podnikových, od sponzorů, z nadací, z hospodářských inováci).

Rozvoj **konceptních činností** týkajících se vzdělávacího systému v posledním období může představovat příznivě signál jak pro směřování vzdělávací politiky k procesům obvyklým ve vyspělých zemích, tak i pro zahájení jiného dialogu s veřejností. Do budoucna je potřebná **precizace klíčových témat** spojených s naplňováním cílů vzdělávací politiky i potřebných **kroků nezbytných k realizaci cílů**. Podmínky dosažení cílů je nutno **legislativně zakotvit v připravovaném novém školském zákonu a v legislativě týkající se dalšího vzdělávání**.



Kapitola II.

II. LIDSKÉ ZDROJE NA TRHU PRÁCE

II.1 Vyspělé země – cílem je zaměstnatelnost obyvatelstva

*Zaměstnatelnost patří mezi nejdůležitější hesla současné politiky mezinárodních organizací zabývajících se vztahem ekonomiky a trhu práce. Nezaměstnanost je globálním problémem a její míra je vysoká i ve vyspělých zemích, nevyjímaje země Evropské unie. Ve vyspělých západních ekonomikách se také nejvíce projevuje tlak postupné **ztráty pracovních příležitostí vyžadujících nižší kvalifikace**. Ty, které ještě zbývají, jsou rychle obsazovány migrujícími pracovníky z ekonomicky slabších regionů, kteří jsou ochotni se spokojit s horšími platy a s nižším společenským kreditem. Pracovní příležitosti zejména pro osoby s nízkou kvalifikací mizí i v důsledku rozvoje moderních technologií, které lidskou práci nahrazují, a přesunem pracovně náročných výrobních do zemí s levnější pracovní silou. Nebývá se zvyšuje složitost práce a její komplexnost. Zaměstnavatelé vítají spíše pracovníky schopné se přizpůsobit, než úzké specialisty.*

I v kontinuu se vyvíjející stabilizovaných ekonomik dochází k různým charakterům jako pozvolného vývoje, tak neoekonomických situacích, které mohou v různých a v krátkodobém i dlouhodobém zjevně na profesní strukturu připravenosti obyvatel. Pokud jde o pozvolný změny je v vývoji v zemích, kde se v posledních letech kvalifikace prosazují jen pomalu. Pokud jde o neoekonomických situacích je rozvoj tranzistorů a následně integrovaných obvodů, rozvoj počítačové techniky, sluchového záznamu, nahrada gramofonových desek magnetofonových páskami a následně nosičem CD.

Mezinárodní organizace práce (ILO) uvádí, že v průběhu posledních deseti let se změnilo 80 % dnešních technologií. K těmto změnám dochází ve všech odvětvích a změny v jednotlivých státech ekonomiky v různé míře ovlivňují její ostatní části. Postupně se propojují v globální měřítku.

ILO dospívá k poznání vztahu pracovní síly lidských zdrojů a trhu práce primárně z hlediska zaměstnatelnosti a jejího významu pro ekonomiku. Produktivita a svobodně vybraná zaměstnanost je podle něj neefektivnějším prostředkem k trvalému a rovnoměrnému ekonomickému růstu jak na národním, tak i v světovém měřítku. S chronickou nezaměstnaností však roste i obava, že celá plně

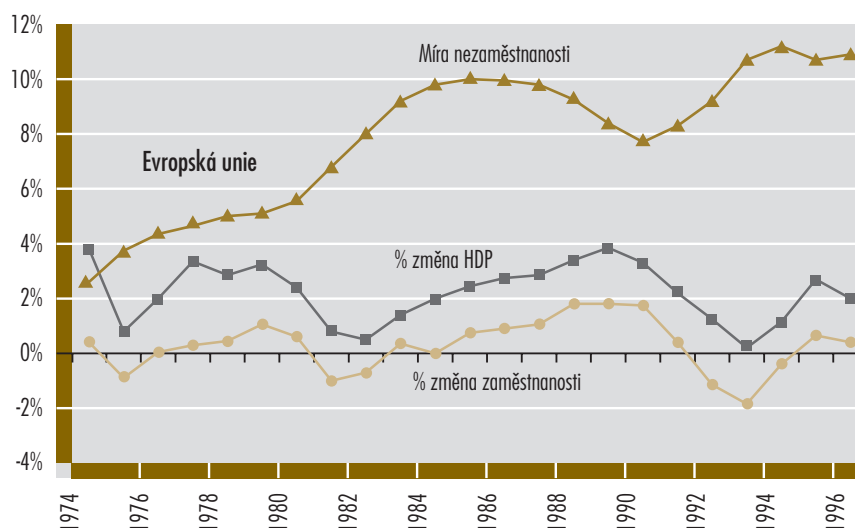
zaměstnanosti mizí v nenávratno, zatímco rychlá globalizace a technologický pokrok brání vzniku nových pracovních míst. Lepší kvality práce a vyrovnaná zaměstnanost lze přitom dosáhnout jedině **kombinací opatření týkajících se makroekonomického vývoje, politiky zaměstnanosti a příjmové politiky**. V znamnou roli v tomto procesu zaujmou dostatečná **příprava lidských zdrojů**, která se odehrává **permanently, v průběhu celého života**.

Úspěšný přechod ze školy do práce, který se v mnoha ekonomikách stává kritickým měřítkem zaměstnanosti, závisí podle této organizace na: (1) solidním, kvalitním vzděláním z kladu; (2) na dostatečném rozvoji analytických a poznávacích kompetencí a schopnosti odpovídat na jedno; (3) na schopnosti sdílet své zkušenosti a kooperativně pracovat a (4) na blízkých vztazích mezi institucemi poskytujícími odbornou podporu a mezi podniky. Funkčnost systému vzdělávání, který musí být založen na spolupráci se sociálními partnery, není ovšem jedinou podmínkou zaměstnatelnosti. Úspěšné programy týkající se nezaměstnanosti mladé a dlouhodobě nezaměstnanosti musí kombinovat podporu na povolání s technikami hledání zaměstnání, profesního poradenství, doplňkové vzdělávání a subvencovanou pracovní zkušební. Celovitá podpora a učení jsou nezbytné pro zamezení ztrát zaměstnání starších lidí, kteří musí být chráněni před propadáním do podnicích a změny v organizaci práce. Programy musí být zaměřeny spíše na potřeby zaměstnavatelů než na poptávku uchazečů (World Employment Report, 1998).

Je samozřejmě diskutabilní, zda dostatečné vzdělání a programy zaměstnanosti skutečně mohou omezit

Graf 2.1

Cyklický charakter nezaměstnanosti ve vazbě na vývoj HDP v EU (1974 - 1996)



Pramen: *Employment in Europe, 1997.*

celkovou nezaměstnanost, nebo jen poskytují lepší možnosti, které jim mohou využít. Proto se nedělnou součástí programů mezinrodních organizací jednotlivých zemí stává **podpora motivace ke vzdělávání a doplňování kvalifikace i odstraňování bariér bránících vzdělanosti a tím i pracovní exkluzi** některých skupin obyvatelstva, kterým se brání na jejich sociálním i etnickém původem, národností, pohlavím, věkem, například u matek s malými dětmi i rodinnou situací, zdravotním handicapem apod.

Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj ve své studii pracovních příležitostí *Jobs Study* (1994) hloubkově analyzovala situaci nezaměstnanosti ve většině evropských zemí a formulovala *Strategii vytváření pracovních míst*, jejíž uplatnění v evropských zemích vyhodnotila v roce 1998. V sledcích ukázaly, že proti bytí pracovních míst způsobených trendy, které jsou v sledcích technologického vývoje společností, působí spojením s politikami zaměstnanosti i makroekonomického vývoje, mírnějším růstem hrubého domácího produktu, snížením inflace a vnitřního i zahraničního zadlužení. Součástí ekonomických cyklů má i nezaměstnanost cyklický charakter.

Průměrný růst hrubého domácího produktu v zemích OECD jako celku ve výši 3,2 % v roce 1997 byl doprovázen snížením míry nezaměstnanosti, která dosáhla v průměru 7,2 % (v roce 1994, tj. na počátku uplatnění *Strategie vytváření pracovních míst*, byl průměr HDP v zemích OECD

2,9 % a míra nezaměstnanosti 7,9 %). Země Evropské unie v tomto období nezaznamenaly takový úroveň vývoje: průměr HDP se snížil z 3,0 % v roce 1994 na 1,8 % v roce 1996 a až v roce 1997 došlo k jeho podstatnému zvýšení (2,7 %). Míra nezaměstnanosti se v uvedeném období snížila jen nepatrně: z 11,5 % na 11,2 % a zůstala vysoko nad průměrem OECD. V případě obou mezinrodních seskupení vzrostla zaměstnanost.

Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj přijala *Strategii vytváření pracovních míst* svých doporučení evropským zemím, aby v ní pokračovaly.

Od doby, kdy byla strategie formulována, se rozvinuly rozsáhlé práce, které byly navrhovány opatřeními rozvoje. Důležitým je přitom kladen na důležitost právní pracovních sil i na podporu v zaměstnání, které ulehčí postupně k tomu právní a kterým usnadní přechod mezi kolou a zaměstnáním i orientaci na trhu práce. OECD rovněž sleduje

činnost takových politik, jako je flexibilita pracovních vazeb nebo subvencování pracovních míst, na trvalou zaměstnatelnost zejména mladých lidí. Vysoká míra nezaměstnanosti v zemích **Evropské unie** je vnímána jako jistě selhání z pádoevropských ekonomik. Politika EU se zaměřuje na snížení průměrné nezaměstnanosti a na opatření, která by vedla k jejímu snížení (*Economic Survey, 1999*).

Důležitým prostředkem využívaným pro podporu zaměstnanosti v EU jsou již zmíněné **Strukturální fondy EU**, zejména **Evropský sociální fond – ESF**,

Strategie vytváření pracovních míst OECD (The OECD Jobs Strategy)

- Provádět takovou makroekonomickou politiku, která ve spojení s efektivní strukturální politikou povede k neinflačnímu trvalému růstu.
- Podpořit vytváření a přenos technologického know-how.
- Zvýšit flexibilitu pracovních úvazků (jak krátkodobě, tak v rámci celého životního cyklu), které by zaměstnanci i zaměstnavatelé mohli dobrovolně využívat.
- Podpořit podnikatelské klima snížením zábran k zakládání a rozvoji podniků.
- Zavést flexibilnější platy a cenu práce odstraněním restrikcí, které brání reflektování místních podmínek a úrovně dovedností zejména mladých pracovníků.
- Reformovat bezpečnostní opatření týkající se práce tak, aby nebránily rozvoji zaměstnanosti zejména v soukromém sektoru.
- Posílit důraz na aktivní politiku zaměstnanosti a její efektivitu.
- Zlepšit kompetence pracovníků prostřednictvím rozsáhlých změn v systémech vzdělávání a přípravy.
- Reformovat nezaměstnanost a s ní spojené sociální dávky – včetně jejich souvislostí s daňovým systémem – tak, aby nebyly na překážku efektivní zaměstnanosti.
- Posílit tržní soutěž na úkor monopolistických tendencí a podpořit tak inovativní a dynamickou ekonomiku.

Pramen: *The OECD Jobs Strategy*, 1998.

kteř představuje asi 30 % v ech *Strukturálních fondů*. Mezi lety 1994–1999 bylo ze *Sociálního fondu* alokováno 142 miliard EUR, přičemž tematické zaměření jednotlivých okruhů alokace ukazuje na jasné vzájemné propojení politiky na podporu zaměstnanosti. Mezi tyto okruhy patří:

- integrace mladých nezaměstnaných prostřednictvím odborné přípravy;
- integrace lidí, kterým hrozí vyloučení z trhu práce;
- podpora rovných příležitostí na trhu práce mezi muži a ženami;
- integrace osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností cestou odborné přípravy;
- podpora trendů na trhu práce a přispění k adaptaci kompetencí pracovníků;

Politika EU ve vztahu k nezaměstnanosti

Evropská unie reaguje na kritické podmínky zaměstnanosti iniciací každoroční přípravy **národních plánů zaměstnanosti** v členských zemích. Národní plány, zpracovávány od roku 1998, jsou zaměřeny na politiku zaměstnanosti ve vztahu k jejím společně dohodnutým pilířům a jsou doplněny zprávami o naplňování této politiky v předcházejícím období. Do formování plánů zaměstnanosti se zapojují kromě vlád i sociální partneři, kteří se pak rovněž podílejí na jejich realizaci. Také jejich přínos je pravidelně hodnocen. Národní plány obsahují termíny naplnění jednotlivých opatření ve světle existujících či předpokládaných národních administrativních a legislativních pravidel i finančních zdrojů. *Národní plán zaměstnanosti České republiky*, který byl přijat vládou dne 5. května 1999, se již plně řídí **čtyřmi pilíři zaměstnanosti**, stanovenými EU (*The 1999 Employment Guidelines*, 1998):

Pilíř 1 Podpora zaměstnatelnosti

Pilíř 2 Podpora podnikání

Pilíř 3 Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám

Pilíř 4 Podpora rovných příležitostí všech osob

- rovnost zaměstnanosti a stability;
- podpora lidského potenciálu ve výzkumu, vývoji a technologiích;
- alokace prostředků ke zlepšování vzdělání a odborné přípravy.

Blíže viz *The European Social Fund* (1998).

Evropská unie podporuje rozvoj politiky zaměstnanosti i v prostředí členských zemí. V České republice bylo od roku 1992 prostřednictvím programu **Phare** kolem 30 mil. EUR na podporu projektů zaměstnanosti na vzdělávání a vytvoření pracovních míst (*PALMIF*) a na služby pro znevýhodněnou skupinu obyvatelstva s cílem jejich zpřístupnění do společnosti a na trh práce (*SWIF*). S ohledem na omezený rozsah prostředků nemohl program *Phare* z samostatným způsobem ovlivnit situaci na trhu práce, pomohl však založit institucionální strukturu a vazby mezi nimi a významně přispěl k transferu know-how. Existující implementační mechanismus a zkušenosti z implementací v regionálních měřítkách při realizaci programů představují dobrý základ pro přípravu České republiky na využití předstrukturálních pomoci z fondů Evropské unie a poslouží ze **Strukturálních fondů**.

Růst konkurenčního prostředí na domácích trzích práce, způsobený snižující se zaměstnaností, se následkem stále větší mezinárodní mobility pracovníků přesunuje na mezinárodní rovine. Evropská unie proto programováním svého obyvatelstva prosazuje získávání kompetencí podporujících schopnost uplatnění na evropských trzích práce mimo jiné i zvládnutím jazyků alespoň v jedné zemi EU (*Vyučování a učení*, 1997).

Cílem kapitoly II. publikace *Lidské zdroje v České republice* není analyzovat vývoj v České republice ve všech aspektech, kterými se zabývá výše uvedená organizace. Důraz bude ponejvíce v novém souvislostem strukturálních problémů trhu práce a v jeho zaměstnanosti se vzdělanostními charakteristikami populace i nových absolventů i s jejich funkčními kompetencemi a s vývojem politiky zaměstnanosti.

II.2 Rostoucí otazníky trhu práce v České republice

II.2.1 Vývoj a struktury trhu práce

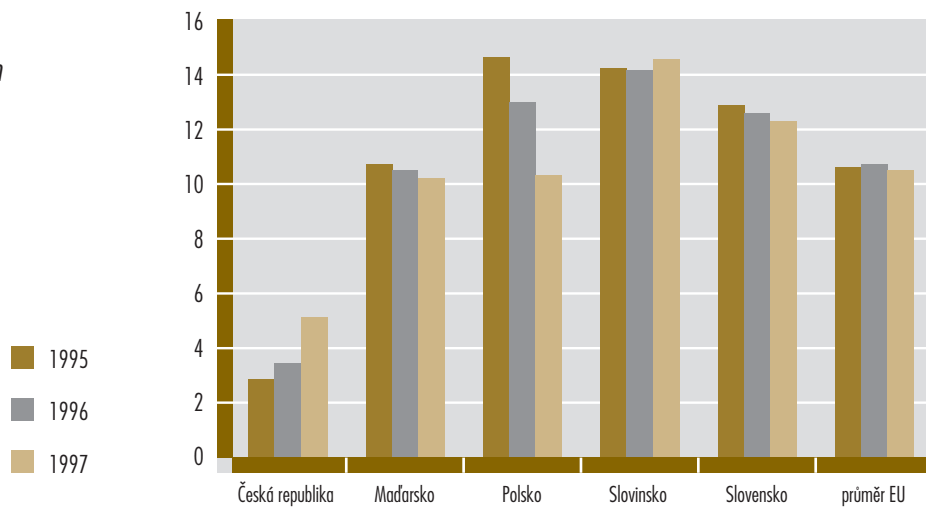
V vývoji trhu práce v České republice po roce 1990 můžeme nalézt několik specifických rysů. Na počátku devadesátých let se rychle snížil počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, zejména vlivem odchodu stáří osob v postproduktivní věku a stárnutí trhu práce. K jeho dalšímu poklesu došlo v roce 1996. To také ovlivnilo setrvalost poměrně nízké úrovně nezaměstnanosti, která se až do roku 1996 pohybovala mezi 3–4 %. Do roku 1996 rostl hrubý domácí produkt, přestože jeho hodnota nedosáhla hodnoty v reálných cenách před rokem 1990. Následující problémy na trhu práce byly způsobeny kumulací makroekonomických problémů, je-

žích důsledkem bylo i rychlé snížení tempa růstu HDP v roce 1997 a jeho pokles v roce 1998. Vleklá privatizace a s ní související nestabilita vlastnických vztahů zpomalily a zastavily restrukturalizaci ekonomiky a vedly ke snížení její konkistence. Redukce počtu zaměstnanců podniků i jejich nahromaděné bankrotů způsobily **růst nezaměstnanosti** obyvatelstva, která začátkem roku 1999 přesáhla hodnotu 8 %. Nedostatek pobídek pro investice zahraničních investic nevytvorily podmínky pro vznik nových podniků a odpovídajících pracovních míst.

Česká republika se tak začala velmi rychle měrou nezaměstnanosti přibližovat ostatním transformujícím se ekonomikám a tak přibližovala země EU.

Graf 2.2

Nezaměstnanost ve vybraných tranzitivních zemích a v EU



Pramen: OECD.

Nezaměstnanost vzrostla zejména v regionech s historicky vysokým podílem těžkého průmyslu (severozápadní Čechy a severní Morava) a se zvislost na západní hranici země (jižní Morava). Podpořila ji i ve srovnání se zeměmi EU a OECD nízká flexibilita forem pracovní doby, mzdová politika a nedostatek trhů s byty, podvazující spolu s tradiční nízkou mobilitou pracovní síly meziregionální pohyby za prací.

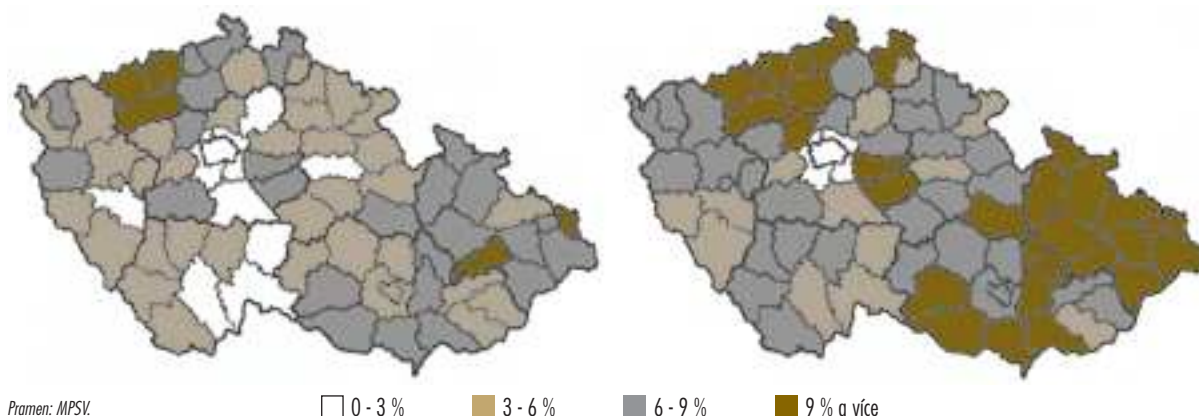
Zatímco v předchozím období převládala krátkodobá nezaměstnanost, v současnosti jsou již rizikové skupiny populace, mezi ně patří osoby se sníženou pracovní schopností, absolventi škol bez

praxe, osoby s dětmi, mladiství a jiné skupiny uchazející bez kvalifikace, vytlačované z trhu práce a vytvářející skupinu dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaných (*Národní plán zaměstnanosti, 1999*).

Z hlediska zaměstnanosti je důležité **pohyb pracovníků mezi odvětvími, sektory i mezi jednotlivými profesemi**. Odhaduje se, že v průběhu celého transformačního období od roku 1990 změnilo zaměstnání celkem 70 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Charakter změny byl velmi rozmanitý. Například v zemědělství došlo především o výrazný pokles zaměstnanosti spojený se změnou vlast-

Graf 2.3

Míra nezaměstnanosti v okresech v květnu 1998 a 1999



nických struktur, v prvním myšlenku pak nejen o restrukturalizaci odvětví a výrobních kapacit, ale i o technologické inovace, jinde o vznik zcela nových kategorií zaměstnání (peněžnictví). Změny nebyly vynuceny jen reorganizačními, reorganizacemi a snížením pracovním stavu pracovníků, ale ve většině se na nich podílela aktivita občanů, ať již zakládání nových firem i přechodem z jednoho druhu firem za lepším pracovním uplatněním, lepším ohodnocením nebo pro nespokojenost v současném zaměstnání.

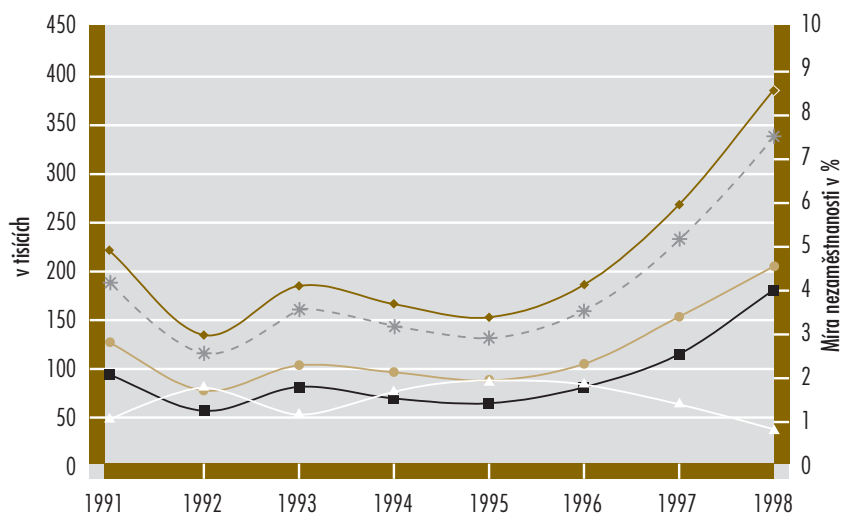
Vlivem strukturálních změn ekonomiky se snižovala zaměstnanost v **primárním** sektoru (zemědělství, lesnictví, rybolov, těžba nerostů) a v **sekundárním** sektoru (zpracovatelský průmysl,

výroba elektřiny, plynu a vody, stavebnictví atd.). Jenž se nebyla nahrazena růstem zaměstnanosti v sektoru **terciárním** (traditionálně služby, jako je doprava, skladování, spoje, obchod, opravy, pohostinství a ubytování) a v sektoru **kvartérním** (vzdělávání, zdravotnictví, sociální služby, veřejná správa a další veřejné služby). K vynucenému snížení zaměstnanosti došlo ve zdravotnictví v důsledku poklesu populace ve věku poprvé v historii.

Terciární sektor, jehož rozvoj je typický pro moderní společnosti, nabíral v České republice pracovníky zejména v oblastech obchodu, pohostinství a peněžnictví. Jeho růst se však v roce 1996 zastavil, což spolu s dosud vysokým podílem

Graf 2.4

Vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadů práce (k 31.12.) 1991 - 1998



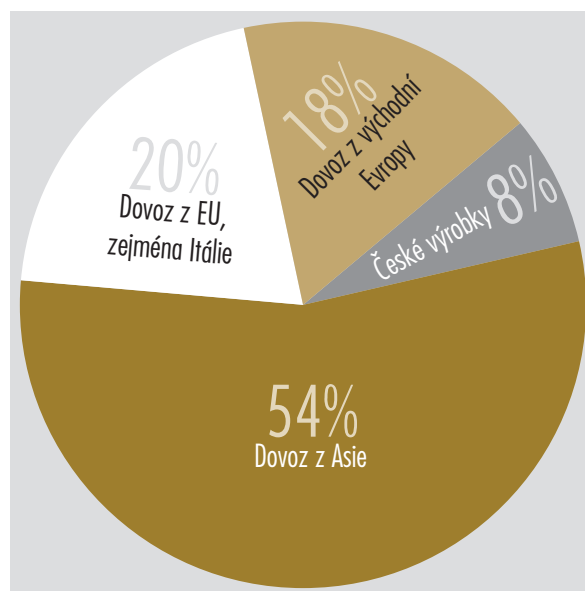
Neočekávaná změna v průmyslu – vliv globalizace

Jedno z významných, tradičních, rozvinutých a prosperujících odvětví představoval v ČR obuvnický průmysl. Již v první republice bylo jméno „Baťa“ synonymem kvalitní obuvi nejen v České republice. Rozvoj obuvnického průmyslu pokračoval i za socialismu, kde napojení na dovoz levného materiálu z Mongolska, využití plastů, hromadnost výroby a obrovský vývoz na Východ vedly k mohutnému rozvoji výroby průměrné kvality.

Po roce 1989 došlo k zásadním změnám i v obuvnickém průmyslu. Výroba poklesla ze 73 milionů párů na pouhých 15 milionů v roce 1998. Výrobci jsou znepokojeni vysokým dovozem zejména levných asijských a tureckých bot. Podle jejich údajů se nyní dováží 30 milionů párů, z toho 55% z Asie. Naši výrobci v roce 1995 prodali na českém trhu 11 mil. párů, v roce 1998 již jenom 2,5 milionů. Z dalších údajů je zřejmé, že problémy českých výrobců jsou i ve vývozu. Jestliže v roce 1989 se vyváželo více než 50 mil. párů, v roce 1998 bylo vyvezeno 12,5 milionů z vyrobených 15 milionů párů.

Graf 2.5

Prodej obuvi v ČR podle země původu



Pramen: ČSÚ, 1998.

zaměstnanosti v průmyslu měly být signálem „předindustriální“ (dosud nedostatečně modernizovaných výrobních technologií, vyžadujících vysokou zaměstnanost v průmyslu, a nerozvinutosti sektoru služeb). Další zvýšení zaměstnanosti v sektoru služeb zleňuje strukturu ekonomiky souasně hospodářské recese negativně ovlivňuje průměrnou domácnost a v důsledku toho i poptávku po službách (Flek-Večerník, 1999). Okamžitý vliv potřeby ekonomiky na sektor služeb ukazuje rychlé snížení zaměstnanosti mezi lednem a březnem

roku 1998 v obchodu o 5,8 % a ve službách hotelů a restaurací o 10,1 %, zatímco celková zaměstnanost se v tomto období snížila o 1,9 %. Dojem jistě spočívá v ekonomice s industriální tradicí a kulturou může podtrhovat i zvýšení zaměstnanosti ve spotřebním průmyslu o 1,5 % v tomto období.

Zatímco níže v zemích Evropské unie jsou v České republice podíl pracujících v „kvartérním sektoru“, který je mimo jiné rovněž na vzrůstající pracovní sílu.

Vývoj sektorové struktury zaměstnanosti (% z obyvatelstva celkem) v ČR a v EU (1950–1997)

	ČR				EU			
	primér	sekundér	terciér	kvartér	primér	sekundér	terciér	kvartér
1950	15,6	16,6	6,5	5,6	14,7	15,6	7,3	6,9
1960	11,6	21,1	6,7	6,8	9,9	16,6	7,8	8,0
1970	9,8	23,0	8,1	9,6	6,0	16,3	8,2	9,7
1980	8,0	22,3	8,7	10,7	4,2	14,6	9,1	11,9
1990	7,8	20,3	8,9	11,5	3,0	13,3	10,0	14,7
1995	4,2	19,8	11,6	13,8	2,3	12,1	10,2	16,1
1997	3,6	18,9	11,7	13,8	2,2	11,9	10,3	16,7

II.2.1.1 Profesionální struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva

Období jako v sektoru zemědělství a odvětví pohledu dochází v profesionálním členění ekonomicky aktivního obyvatelstva po roce 1990 k výrazným změnám. Zetelný je především celkový pokles podílu pracovníků v **dělnických profesích**, s výjimkou stavebních dělníků, kde však lze v budoucnu očekávat zlepšení. Velmi pozvolný pokles podílu dělníků zpracovatelů, tedy především v průmyslu, probíhající v průběhu minulých desetiletí, se po roce 1990 značně zrychlil a pravděpodobně

je to jen u konce. Tento pokles byl zatím ve značné míře sledkem nutnosti omezit některé neefektivní výroby s velkým podílem jednoduché práce, jeho pokračování však bude souviset především s růstem produktivity práce. Budoucí změny by měly směřovat k pracovním procesům, které jsou nerozumné na kvalifikaci, nikoli však na množství pracovníků.

Pokles ve skupině zemědělských dělníků je naproti tomu pouze pokračováním delšího vývoje, i když i tady došlo k urychlení. V 90. letech je zejména redukce pracovníků v zaměstnáních pitva a prav surovin.

Vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel v hlavních třídách zaměstnání

Třída zaměstnání	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (v tisících)							
	1980		1991		1994		1998	
Ekonomicky aktivní obyv. celkem	5364	100%	5421	100%	4969	100%	5026	100%
Třídy N1 až N8 celkem	5330	99,4%	5346	98,6%	4969	100%	5026	100%
N1 Zemědělství, lesní a rybářství dělníci	414	7,7%	343	6,3%	206	4,1%	166	3,3%
N2 Dělníci při těžbě a úpravě surovin v hutnictví, energetice a vod. hospodářství	175	3,3%	181	3,3%	106	2,1%	93	1,8%
N3 Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři)	1385	25,8%	1387	25,6%	1039	20,9%	942	18,7%
N4 Stavební dělníci	299	5,6%	317	5,8%	393	7,9%	399	7,9%
N5 Provozní a obslužní pracovníci	1184	22,1%	1273	23,5%	1312	26,4%	1355	27,0%
N6 Techničtí pracovníci	551	10,3%	587	10,8%	457	9,2%	424	8,4%
N7 Pracovníci na úseku řízení a správy	854	15,9%	715	13,2%	979	19,7%	1140	22,7%
N8 Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu a ostatní nevýrobní	469	8,7%	543	10,0%	478	9,6%	507	10,1%

Pramen: ČSÚ.

Počet pracovníků se výrazně zvýšil v **nedělnických profesích**. Většinou jde o trvalou dlouhodobou práci od roku 1960, po roce 1990 silně urychleně a pomaleji v posledních letech. Poté, co rozvoj potřeby pracovníků obchodu a služeb výrazně pomohl absorbovat velké množství pracovních sil, nyní však dochází ke stagnaci i k poklesu jejich potřeby. Naproti tomu stav ve

řídce *Pracovníci na úseku řízení a správy* lze považovat do roku 1990 za stabilizovanou s mírným poklesem, ovšem po roce 1990 dochází k enormnímu nárůstu kolem 165 tisíc nových míst. Vedoucí a dle pracovníci zůstávají i dnes nejrychleji rostoucí kategorií. Tento nárůst je ovlivněn jejich složením, nejde pouze o pracovníky státní správy, ale i o vedoucí pracovníky organizací (tedy i malých), jejich počet významně vzrostl. Dle jsou v této době zastoupeni ekonomickými pracovníky na

v ech rovn ch a ve v ech odv tv ch, odborní pracovníci na seku obchodních inno st, cestovního ruchu, ubytování, d le policie, pracovníci bezpečnostních služeb apod., jejich počet rovn ě p ev ěn stoupl. Po roce 1990 se o 25 tisíc z v ěil počet úředníků a nižších administrativních pracovníků, ale i ten dnes již klesl.

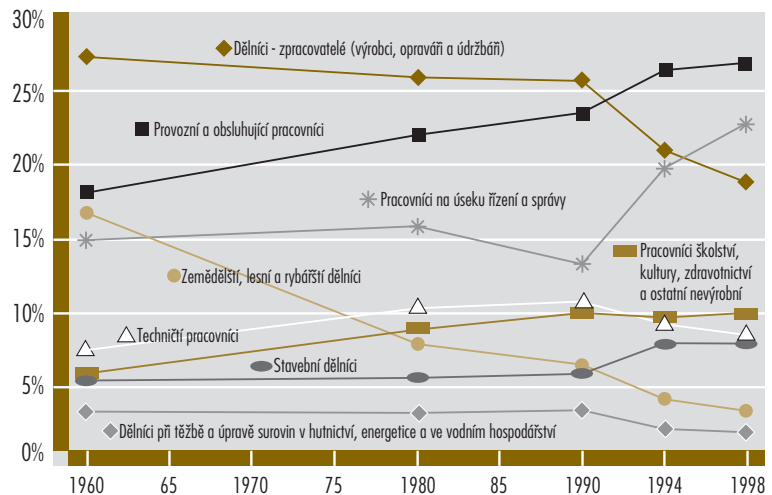
V dalších letech doch zelo v p edchozích desetiletích k pozvolnému r ťstu, kter se v ak v r azn ě zpomalil. Do budoucna by mohl d le pokračovat ve t d Pracovníci školství, zdravotnictví, kultury a ostatní nevyrobní (tj. v z kum a v voj, sociální, sportovní, c rkevní aj. pracovníci), zat m

co ve t d Techničtí pracovníci se odr ťpokles průměrné m yslu v roby, kter vede i k poklesu jejich pot eby.

Vedle kvantitativního v oje do lo i ke zm ěn ěm kvalitativním, tj. v obsahu práce, v pou ěvaných technologiích, v charakteru v roby, organizace práce apod. Tyto zm ěny m ěn v r azn ě p adavky na kvalifikaci pracovníků a projevíly se zejm na v bytku práce pro nekvalifikovan ě a pomocn ě lidn ky (jejich počet se sn ěil od roku 1990 o t vrtinu) a pro emesln ky, kvalifikovan ě v robce a oprav ě (bytek celkem 350 tisíc). Naopak se projevíly v n r ťstu profesionál ě (o 40 tisíc).

Graf 2.6

Vývoj struktury pracovních sil podle hlavních tříd zaměstnání (1960 - 1998)



Pramen: ČSÚ.

Skupiny profesí s největším poklesem a nárůstem počtu pracovníků v letech 1991–1998

Největší pokles se odehrál v profesích

Pěstitelé, chovatelé, zemědělci (včetně dělníků)
Zemědělní mechanizátoři a opraváři zem.strojů
Dělníci hlubinné a povrchové těžby uhlí i rud
Zpracovatelé kůží a kožešin
Skladoví provozní pracovníci
Techničtí, bányšní a hutní pracovníci
Strojírenští technici
Pracovníci orgánů státní a místní správy, vyšších orgánů družstev, poslanci, pracovníci zastupitelských úřadů

Nejvyšší nárůst byl v profesích

Vedoucí pracovníci organizací a organizačních jednotek
Odborní pracovníci soudů, státních notářství, prokuratur, advokacie a státní arbitráže
Odborní pracovníci na úseku obchodní činnosti, cestovního ruchu, ubytovacích služeb, veřejného stravování, dopravy, pošt a telekomunikací
Sportovní a tělovýchovní pracovníci
Sociální pracovníci a odborní pracovníci v zařízeních sociální péče
Ekonomičtí pracovníci
Pracovníci vědy, výzkumu a vývoje
Techničtí pracovníci výpočetní techniky

Uveden v voj vcelku odpovídá **evropským trendům**, kde již po několik desetiletí zaznamenávají největší profesionální, tedy skupina povolání vyžadující nejvyšší vzdělání a kvalifikaci a rychle rostou i další vzdělanostní skupiny: legislativci, vedoucí pracovníci a technici a střední odborní pracovníci. Zvyšují se tak i podíly provozních pracovníků ve službách a obchodu. Naproti tomu pracovníci v profesích vyžadujících nízkou kvalifikaci ubývají (pomocníci, zemědělci, lesníci, ale také řemeslníci a kvalifikovaní výrobcové, opraváři a dělníci u strojů a zařízení). Vedle zetelného **nárůstu podílu nemanuálních profesí tak dochází k postupnému zvyšování podílu profesí s vysokou a nejvyšší složitostí práce a naopak úbytku profesí s nejnižší složitostí.**

11.2.2 Vztah vzdělání a zaměstnanosti

11.2.2.1 Nároky zaměstnání a úroveň vzdělání

Vzdělanostní a kvalifikační potenciál české republiky, který poskytl poměrně bezproblémové měření lidských zdrojů v rámci dosavadní ekonomické transformace, nemusí být takto působit v budoucnu. Pro dosavadní pracovní podmínky a změny v profesích v podmínkách často zastaralých technologií a nízké produktivity práce i její tradiční organizace postačovaly zpravidla zapracování, případně rekvalifikace. V devadesátých letech však voj ve vyspělých zemích Evropy a světásm uje ke vzniku ekonomiky založené na vědních znalostech. Jejím základem jsou informace a ko-

Proces hospodářských změn: náplň a organizace práce

Tradiční profesní profily

- Úzce definovaný druh práce. Jednoduché a dílčí úkoly. Zatříděnost znalostí. Úkolově zaměřený popis práce.
- Tuhý zaměstnanecký rámec. Klasifikace povolání založená na odbornosti a délce praxe. Jednotlivé úkoly a vykazování výsledků.
- Přímochará administrativní, kontrolní nebo montážní práce. Předepsaná práce. Mnoho rutinní práce nízké úrovně. Oddělenost záměru a praktického výkonu. Malý osobní postup.
- Práce vyžadující odbornost. Důraz na rychlost, dovednost a zručnost.
- Převaha těžké (fyzické) práce, někdy nebezpečné a zdraví škodlivé. Fyzický kontakt s výrobkem a materiálem.
- Vztahy založené na síle a hierarchii. Kolektivní vyjednávání a smlouvy k řešení konfliktů.
- Vyšší mzdy k dosažení shody u nevyhovující pracovní náplně. Odměna založená na výsledcích, výstupu a produktivitě. Statusová rozdílnost kategorií prací.

Vznikající profesní profily

- Širší definice úkolu delším časovým horizontem. Řešení multidisciplinárních úkolů. Požadavky zaměřené na projekt a jeho výsledek.
- Pružné a měnící se zaměstnání. Povolání jako funkce adaptability. Týmová práce, součinnost s kolegy, zákazníky nebo dodavateli. Hodnocení skupinového výkonu.
- Abstraktnější a intelektuálnější práce. Méně dohledu. Rutinní práce mizí, je potřeba předjímání, tvořivosti, rozhodování a řešení problémů. Spojení záměru a výkonu. Význam postupu vlastním úsilím.
- Důraz na rychlost vnímání, na reakci a na inteligentní koordinaci.
- Posun k práci založené na komunikaci a na počítači. Intenzivní zátěž. Menší užití fyzické síly a energie. Bezpečnost dělníků, zprostředkovaný styk s výrobkem nebo materiálem. Technika prostupuje všemi aspekty práce.
- Dlouhodobé kompromisy mezi vedením a zaměstnanci (např. podílem na dividendách). Účastnický (participativní) postoj.
- Podpora kompetencí a pracovního zaujetí zaměstnanců. Alternativní systémy odměňování založené spíše na rizicích a dosažených cílech. Stírání statusových rozdílů prací.

Pramen: Kvalita vzdělávání, 1994.

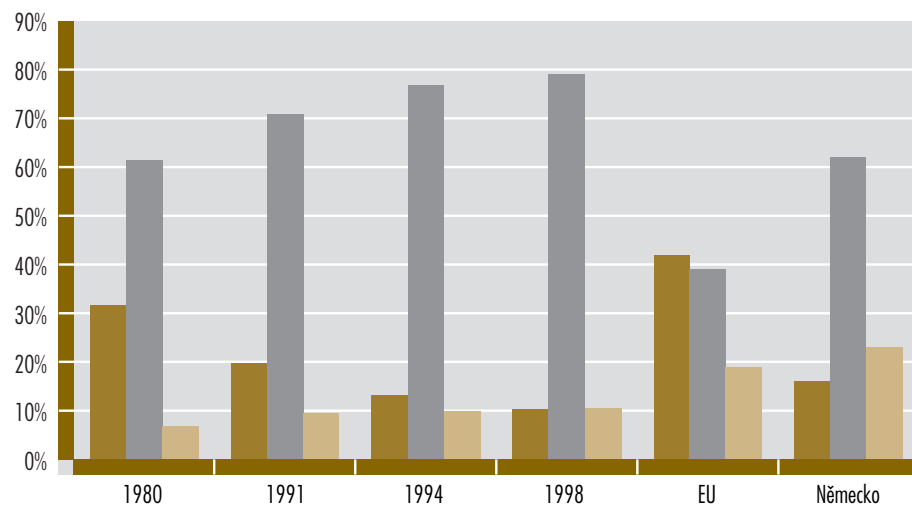
munikace, vysoce rozvinuté technologie v průmyslu i ve službách a nové organizace práce, směřující k sítovým kooperativním uspořádáním. Vstup do Evropy přinesl, byť s určitými zpožděním, uvedené trendy i do české republiky a jejich akceptování se stane podmínkou konkurenceschopnosti a ekonomického vzestupu. Lidé se budou muset přizpůsobit změnám zaměstnání a nikoli trvat za život, trvale získávat nové poznatky a dovednosti. Zatímco dříve byla zkladem znakem kvalifikace vysoká odbornost v poměrně úzké oblasti, prohlubování dlouholetou praxí, do budoucna bude důležité schopnost adaptovat se na rychle se měnící technologie, pracovní vztahy.

Vzdělávací struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva je nejvýznamnějším ukazatelem jeho využitelnosti na trhu práce. V české republice není tato struktura ve srovnání s vyspělými zeměmi patrně zejména pokud jde o měru dosažení středněškolské (v mezinárodní terminologii „vyšší sekundární“) kvalifikace. Problémem je však struktura této kvalifikace a nikoli zastoupení vysokoškolské.

V rámci kolektivní soustavy byla po mnoho desetiletí naprosto převládající část populace vybavená odbornou kvalifikací v rámci poměrně vysoké vzdělání a další skupiny lidí absolvovaly střední vzdělání obecně zaměřené. V posledních letech patřila vzdělávací rovina dospělých obyvatelstva na území současné české republiky k nejlepším v Evropě. Po válce byl však zastaven plánovací mechanismy, které v návaznosti na tezi o potěbnosti industriálního rozvoje země omezovaly možnosti gymnaziálního a vysokoškolského studia a preferovaly odborné vzdělání, zejména u obecně zaměřené, což dle podporoval i systém plánovaného rozměrování mládeže do škol. Podávalo se tak docela stavu, kdy česká republika měla vzhledem k příměru Evropské unie i naproti Německu nižší podíl pracovníků s pouze základní vzděláním a bez vzdělání: 10 %, oproti 42 % v EU a 16 % v Německu, ale i v rámci nižší podíl pracovníků s vysokoškolským vzděláním: 10 % oproti 19 % v EU a 23 % v Německu.

Graf 2.7
Vývoj podílů ekonomicky aktivního obyvatelstva podle úrovně vzdělání v ČR (1980 - 1998) a jejich srovnání se stavem v EU a Německu (1996)

Pramen: ČSÚ, OECD.



V rámci změn na straně potřeby pracovníků i velmi podstatné změny v odměnovném po roce 1990 zvidly zejména o vzdělání. Díky uvolnění stupně ke vzdělání vzrostly počty studentů, a tedy i absolventů ve všech vzdělávacích úrovních a došlo k výrazným posunům v proporcích jejich oborové struktury. Ovlivněno vzdělávací struktury celku ekonomicky aktivního oby-

vatelstva však bude dlouhodobou zletlost, protože ročně obměňuje jen jeho podíl 3%. V rámci pohybu ve vzdělávacích proporcích ekonomicky aktivních obyvatel v letech 1991 a 1994 byl ovlivněno především poměrně masivním odchodem studentů obyvatel v odchodovém věku (a s převládající rovnou vzdělání) mimo pracovní sféru.

Analýzy v oblasti vzdělávací struktury ukazují, že od roku 1980 do roku 1998 v různých směrech poklesl podíl pracovníků se základním vzděláním (ze 30 % na 10 %), vzrostl podíl vyučených o 7 %, podíl pracovníků se vzděláním zakončeným maturitou o 12 % a podíl vysokoškolsky vzdělaných ze 7 % na 11 %. Nárůst podílu vysokoškolsky vzdělaných osob je ale pouze důsledkem celkového poklesu podílu ekonomicky aktivních obyvatel po etabsolventy vysokých škol se zvýšil jen mírně. Podíl vysokoškolsky vzdělaných pracovníků se navíc dále snižoval jejich emigrací a dnes i legálními odchody za lepšími pracovními, karierními i pouze existenčními podmínkami.

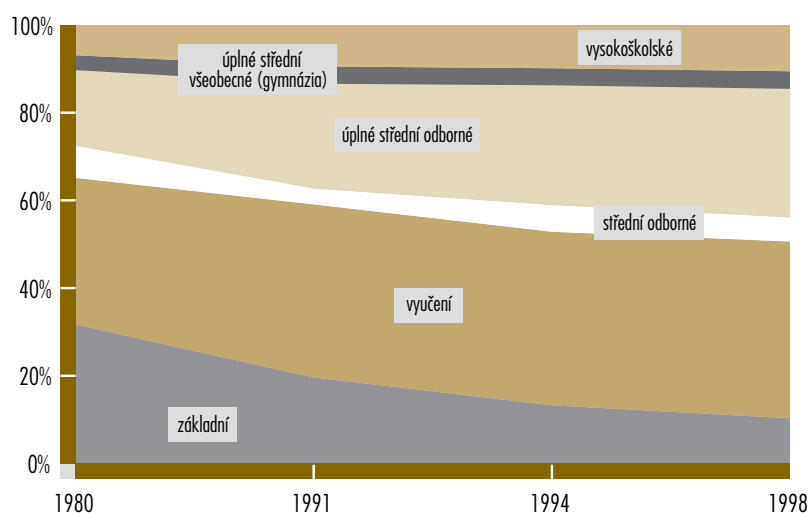
Akoliv byl v předchozích desetiletích uplatňován plánovaný systém, nedálo se pracovníky na plánovaných místech udržet. Často se uplatňovali v jiných povoláních, než na která se připravovali, zejména v oborech technicky orientovaných lidnických povolání, ale i podílem mnicích povolání.

Byl známa, motivovan jak z jmem o jin zamstn n , tak i finan n mi i pracovn mi podm nkami. V ce ne jedna t etina vyu en ch pracovn k byla zamstn na mimo svou kvalifikaci. To mohlo b t i projevem adaptability lid , kter pak byla v nov ch podm nk ch vyu v na ve prosp ch pesun na pracovn m trhu (Kalinová, 1993).

Z hlediska budoucí mobility pracovníků zůstává problémem vedle dosud nízkého podílu vysokoškolsky i velkého podílu (55 %) pracovníků s nízkou (nematuritní) rovnou vzděláním. Je prokázáno, že s vyšší rovnou vzděláním rostou schopnosti, kvalifikace, flexibilita i ochota k mobilitě. Zatímco změnu profesí lze v rámci příslušné vzdělávací rovnice uskutečnit rekvalifikací poměrně snadno, zvýšení vzdělání již zaměstnaných osob je zejména u vyučených a osob s jen základním vzděláním nebo i bez vzdělání obtížné, protože právě pracovníci s nízkou vzdělávací rovnou jsou méně schopni a ochotni studovat.

Graf 2.8

Vývoj struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva podle druhů vzdělání (1980 - 1998)



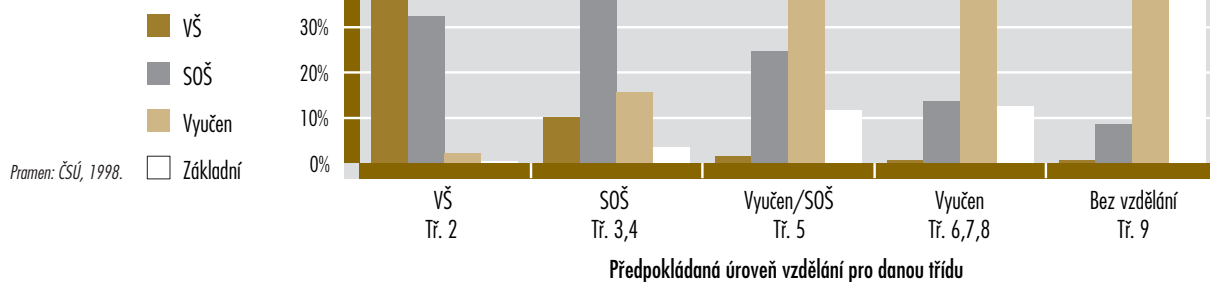
Pramen: ČSÚ.

Nedostatek pracovníků s vyšší rovnou vzděláním potvrzuje i údaj podle Klasifikace zaměstnání – KZAM. Ve třídě 2 Vědeckí a odborní duševní pracovníci, kde pracuje téměř 0,5 mil. ekonomicky aktivních obyvatel, je 32 % středně vzdělaných, i když zaměstnané toto číslo vzhledem ke složitosti a náročnosti práce nepokládají za základní. Ve třídě 3 a 4 pracuje v celkové 15 % vyučených, i když pro většinu z nich zaměstnání bylo vhodné plně.

Již dnes se tak projevuje deficit velkého množství absolventů vysokých škol, jeho potřeba bude v moderní informační společnosti dle narůstat. O ekonomické modernizaci a automatizaci v robotice spojené s nasazením nových technologií by měla vstřícnost produktivity práce předejít přemýšlením o odvětvích, kde bude v různých klesajících odvětvích pracovníků a v mnoha případech nebude stačit ani plně středně vzdělaných.

Graf 2.9

Předpokládané
a skutečné vzdělání
osob podle hlavních tříd
zaměstnaní (1998)



Pramen: ČSÚ, 1998.

II.2.2.2 Jak vzdělání a profese ovlivňují zaměstnatelnost

Při srovnání míry nezaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva mezi lety 1994 a 1998 vynikají některé podstatné rozdíly: zatímco u vysokoškolsky vzdělaných osob je míra nezaměstnanosti v obou letech kolem 2%, u pracovníků s úplným středním odborným vzděláním vzrostla v tomto období ze 3% na 4% a u vyučených ze 4% na 6%. Nejvýznamnější nezaměstnanosti trvale vykazují pracovníci s nejnízkými mírami vzdělání

U osob se z kladným vzděláním došlo k nárstu z 9% na 15%, u pracovníků bez vzdělání dokonce na 19%. Již z tohoto vývoje je naprosto zřejmé, že dosažení rove vzdělání v České republice podstatně a měřitelně ovlivňuje úspěšnost na trhu práce, stejně jako je to běžné v jiných zemích.

Vzdělání ovlivňuje i délku nezaměstnanosti. V souvislosti s nejvyšším dosaženým vzděláním je rozložen dlouhodobá nezaměstnanost (6 měsíců a více) v letech MPSV, 12 měsíců podle ČSÚ) obdobně jako u nezaměstnanosti v jejím celku, s tím rozdílem, že

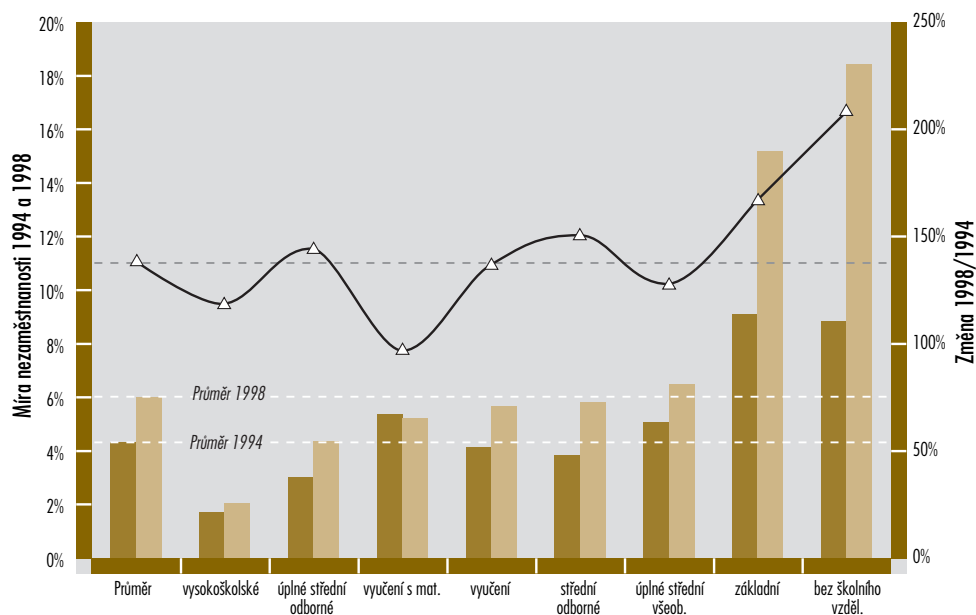
Graf 2.10

Míra nezaměstnanosti
ekonomicky aktivních
obyvatel podle vzdělání
(roční průměry
v letech 1994 a 1998)

■ 1994
■ 1998

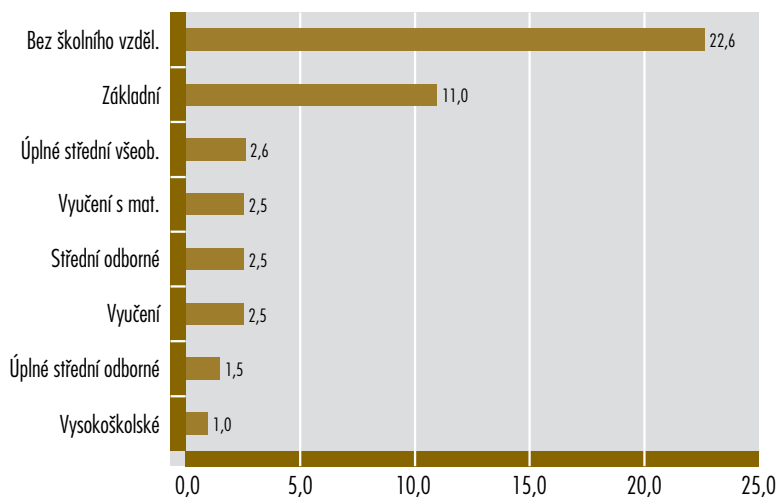
△ Změna 1998/1994

Pramen: ČSÚ, 1994, 1998.



Graf 2.11

Dlouhodobá nezaměstnanost
podle vzdělání (1998)



Pramen: ČSÚ, 1998.

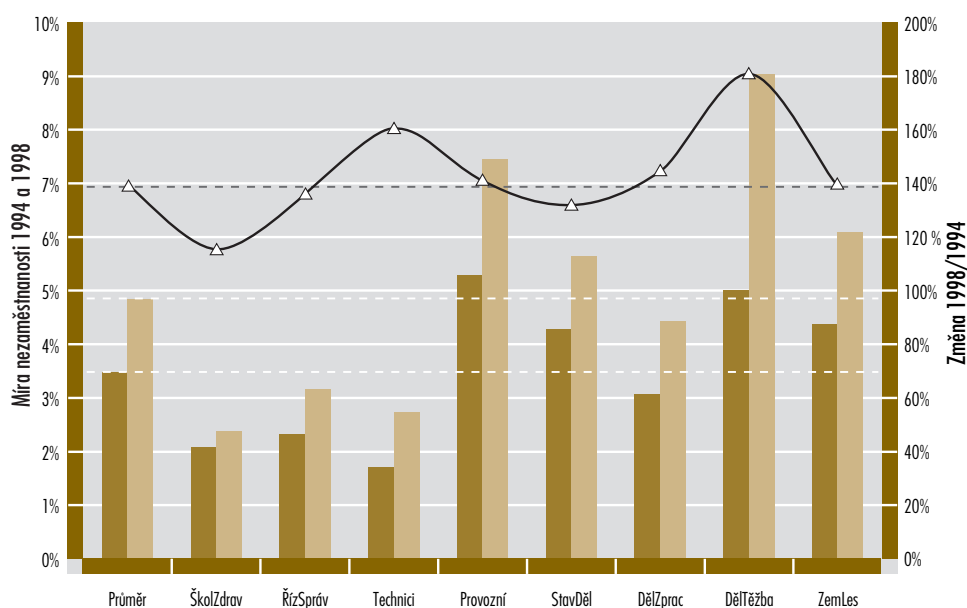
hodnoty dlouhodobé nezaměstnanosti vysoké, kolik nejsou v rozdílu s hodnotami tohoto ukazatele u střední a vysoké školy. Mělo by to souviset se skutečností, že u vysoké školy se velké množství nezaměstnaných lidí nachází v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti, kde chybí pracovní příležitosti i pro nejvyšší vzdělávací kategorie.

U ekonomicky aktivních osob, kterých bylo zaměstnaných, lze sledovat změny jejich nezaměstnanosti podle dříve vykonávaných profesí. Největší změny nezaměstnanosti jsou v těchto zaměstnáních

zahrnujících dělníky a provozní obsluhu profesí. V roce 1998 jde o tyto: *Dělníci při těžbě a úpravě surovin v hutnictví, energetice a ve vodním hospodářství* (9,0%), *Provozní a obslužní pracovníci* (7,5%), *Zemědělníci, lesní a rybářští dělníci, zemědělci* (6,1%), *Stavební dělníci* (5,6%) a *Dělníci – zpracovatelé* (v robní, opravářské a dřevářské výrobě) (4,4%). V ostatních těchto zaměstnáních vyjadřují změny: *Pracovníci na úseku řízení a správy* (3,2%), *Techničtí pracovníci* (2,7%), *Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví*

Graf 2.12

Míra nezaměstnanosti
ekonomicky aktivních
podle tříd zaměstnání
(1994, 1998)



■ 1994

■ 1998

△ Změna 1998/1994

Pramen: ČSÚ, 1994, 1998.

Třídy zaměstnání s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v roce 1998

Skupina zaměstnání	roční průměr
Ostatní provozní a obslužní	11,90 %
Ostatní stavební dělníci	11,40 %
Ostatní dělníci při těžbě a úpravě surovin v hutn., energetice a vod. hospodář.	11,30 %
Ostatní zemědělstí, lesní a rybářští dělníci	10,80 %
Skladoví provozní pracovníci	9,80 %
Dělníci hlubinné a povrchové těžby uhlí i rud	9,30 %
Provozní pracovníci osobní, bytové a jiné služby	8,70 %
Provozní pracovníci maloobchodu	8,60 %
Zpracovatelé (výrobci) potravinářských výrobků	8,10 %
Zpracovatelé kůží a kožešin	7,90 %
Pracovníci veř. stravování, hotelů a ubyt. služeb	7,40 %
Zpracovatelé silikátových výrobků (skla, keramiky, porcelánu, stavebních hmot)	6,80 %
Zpracovatelé (výrobci) textilu a konfekce	6,30 %
Administrativní pracovníci	6,00 %
Výrobci elektrot. výrobků, elektromontéři, elektromechanici (bez opravářů a údržb.)	6,00 %
Dělníci hlavní stavební výroby	5,60 %
Hutnická dělnická zaměstnání	5,60 %

Pramen: ČSÚ.

a ostatní nevýrobní (2,4%). Při využití údajů vycházejících z této podklasifikace KZAM jsou největší hodnoty míry nezaměstnanosti u tříd profesí *Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, Provozní pracovníci ve službách a obchodě, Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci a Zpracovatelé a obsluha strojů a zařízení.*

II.2.3 Ze vzdělávací soustavy do světa práce

II.2.3.1 Postavení absolventů škol

Pozice absolventů škol na trhu práce je velmi specifická. Tato skupina ovlivňuje celkovou situaci trhu práce jen postupně, protože se její množství obnovuje kolem 3 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, přesto však je velmi důležitá. Po této vzdělávací úrovni před vstupem na trh práce je v České republice zatím naprosto vnitřní inovací pleť k dosažení stupně vzdělání.

Absolventi jsou na jedné straně lidé, kteří mají jen malou nebo vůbec žádnou pracovní zkušenost a často jim chybí potřebné informace a kontakty nezbytné pro dobrou orientaci na trhu práce. Na druhé straně jsou mladí a tedy i velmi adaptabilní. Tyto ambivalentní vlastnosti se z etelně promítají do jejich postavení na trhu práce. Zaměstnavatelé často nevyužívají jejich nabídky s poukazy na to, že se jedná o lidi, kteří nejenže nejsou dostatečně profesně vybaveni (mají buď žádnou specializaci, která je někdy již zastaralá, nebo vůbec žádnou) a nemají potřebné pracovní zkušenosti. V obou případech se však ocení zaměstnavatelé zvyklí v závislosti na dosaženém stupni vzdělání. Ve 4/5 případů proto oproti absolventovi i velmi progresivní firmy volají staršího a zkušenějšího pracovníka (*Trh práce, 1999*).

Problém odpovídajícího uplatnění jsou v sledkém i postoj absolventů samotných. Na jedné straně se ukázalo, že stědní vysoké koleš alespoň svou strukturou nabídky, ne-li v důležitosti dostatečně

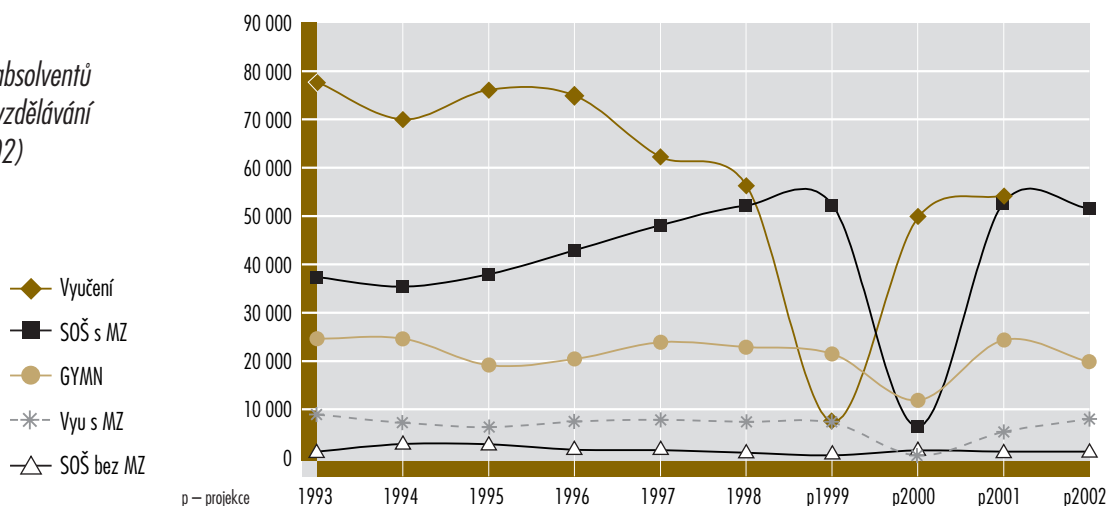
modernizovaným obsahem, dokud v deregulovaných podmínkách, i když s určitým zpožděním, dobře reagovat na změny se potěby trhu práce. Na druhou stranu se však absolventi často pro zaměstnání rozhodují bez ohledu na obor vzdělání a někdy dokonce pod dosaženou úroveň kvalifikace.

Zpozdění v voje **složení absolventů**, odpovídající délce studia, dobře ukazuje vvoj absolventů středních škol. Až do roku 1993 toto složení odpovídalo situaci před rokem 1989 a teprve v dalších letech se projevil vvoj odpovídající změně v zájmu o jednotlivá rovná obory vzdělání. Příklad je rychlý pokles podílů a poté absolventů v odborných oborech, způsobených jakýmižto sledky postavení tohoto vzdělání po roce 1990 vznik kategorií středních učebních, bez vazby na konkrétní podnik, tak i reálným zvrácením norem trhu práce, kdy již toto vzdělání mnohdy nepostačuje. Zatímco podíl absolventů gymnazií kolísá v celém období mezi 16 a 18 %, mezi absolventy učební a středních odborných škol došlo k situaci, kdy na rozdíl od bývalé značné pévavy využití jsou dnes obě tyto kategorie vyrovnány (každá na rovnici kolem 40 % absolventů). V důsledku jednorozvých odchodu z osmiletých kladných koly na devítiletou půjde v roce 1999 na trh práce pouze asi 15 % obvyklého počtu využití. V roce 2000 bude obdobná situace v oblasti maturitních oborů a v odborném vzdělání.

ven tohoto vzdělání po roce 1990 vznik kategorií středních učebních, bez vazby na konkrétní podnik, tak i reálným zvrácením norem trhu práce, kdy již toto vzdělání mnohdy nepostačuje. Zatímco podíl absolventů gymnazií kolísá v celém období mezi 16 a 18 %, mezi absolventy učební a středních odborných škol došlo k situaci, kdy na rozdíl od bývalé značné pévavy využití jsou dnes obě tyto kategorie vyrovnány (každá na rovnici kolem 40 % absolventů). V důsledku jednorozvých odchodu z osmiletých kladných koly na devítiletou půjde v roce 1999 na trh práce pouze asi 15 % obvyklého počtu využití. V roce 2000 bude obdobná situace v oblasti maturitních oborů a v odborném vzdělání.

Graf 2.13

Vývoj počtu absolventů ve středním vzdělávání (1993 - 2002)



Pramen: ÚIV.

p – projekce

Po dosažení vrcholu počtu absolventů v stavbových technických oborech v roce 1998, jejich absolventi mají maturitní vzdělání, dojde vlivem v různých administrativních regulacích k poklesu těchto početů. Tito absolventi se mohou uplatnit v důležitých povoláních a provozních funkcích, jsou však lidé vzdělanostně připravení, což zvyšuje jejich adaptabilitu. Mnozí si v novém stavbovém studiu volí obor, v němž získávají především znalosti a dovednosti potřebné pro provozní činnosti.

V počtech absolventů terciárního vzdělání se rovněž postupně projevil v různých stupních studentů. Počet absolventů vysokoškolského studia vzrostl do roku 2000 téměř na dvojnásobek stavu

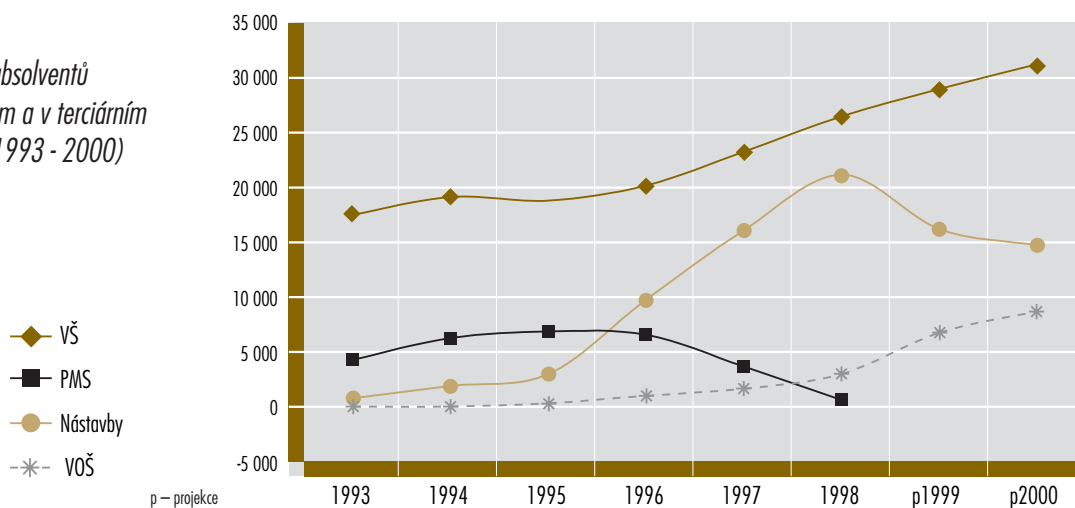
v roce 1989 a plynule rostl i počet absolventů v odborných školách.

Počet absolventů přicházejících na trh práce je ve skutečnosti nižší než jejich celkový počet, protože zejména mnozí střední školáci pokračují ve vzdělání. Téměř 80 % absolventů gymnazií, asi 33 % absolventů středních odborných škol s maturitou a 9 % absolventů odborných škol s maturitou začíná studovat na vysokých a výšších školách, v průměru asi 30 % absolventů pokračovalo do roku 1998 v novém stavbovém studiu.

Od roku 1990 se v různých směrech podíl absolventů se z kladným vzděláním, což spolu s růstem absolventů v odborném vzdělání má pozitivní vliv uje

Graf 2.14

Vývoj počtu absolventů
v nástavbovém a v terciárním
vzdělávání (1993 - 2000)



Pramen: ÚIV.

p – projekce

Počet absolventů jednotlivých úrovní vzdělání vstupujících na trh práce

Na trh práce přichází se	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
středoškolským vzděláním	115000	101000	100000	101500	115000	112000	63000	61000
vysokoškolským a vyšším	19000	23000	24000	26000	26000	28500	34500	37500
Celkem	134000	124000	124000	127500	141000	140500	97500	98500

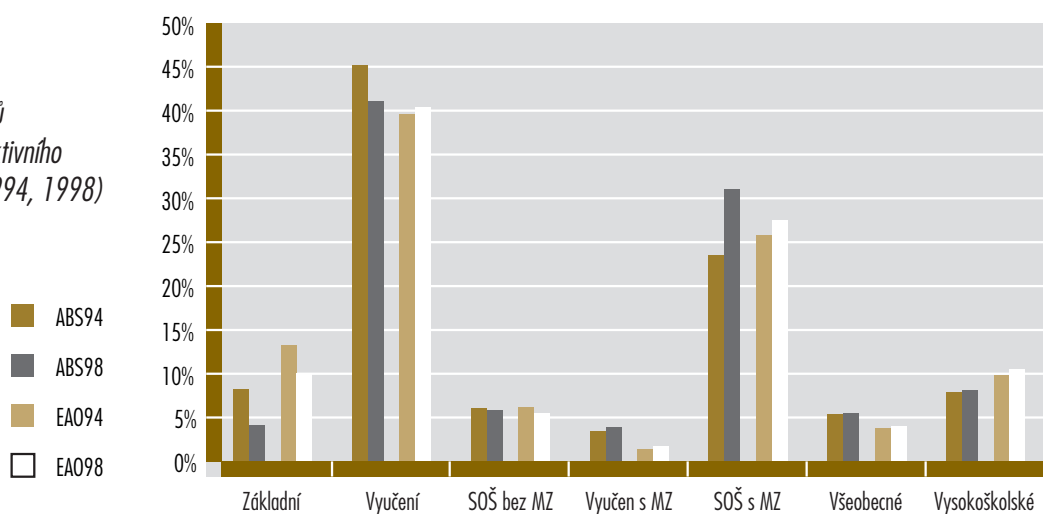
Pramen: ÚIV.

celkovou **vzdělanostní strukturu ekonomicky aktivního obyvatelstva**. Podíl vyčených s maturitou je v různých výkonech jejich podíl v ekonomicky aktivním obyvatelstvu, neboť tento druh

převy nemí ve starší generaci zastoupen. Oproti minulosti je v této době absolvent gymnázií, kteří nepokračují ve studiu a vstupují na trh práce, což je způsobeno dosud trvajícím problémem

Graf 2.15

Porovnání vývoje
podílů absolventů
a ekonomicky aktivního
obyvatelstva (1994, 1998)



Pramen: ÚIV, ČSÚ.

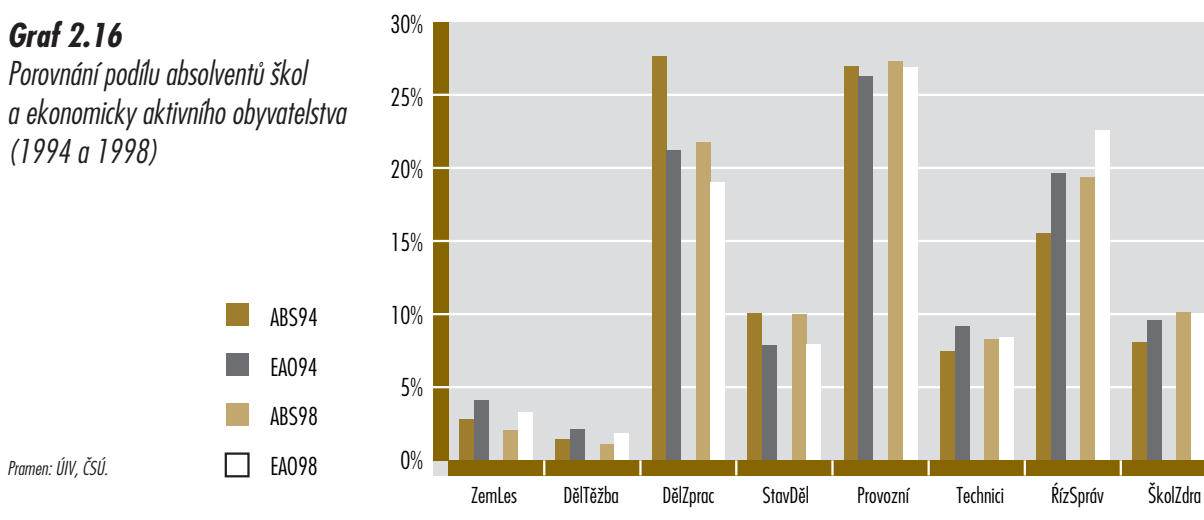
kapacit vysokých škol. Zvažným nedostatkem je dlouho trvající nízká podíl vysokoškolsky vzdělaných absolventů, neodpovídající jejich podílu mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Jedním z důsledků nízkého počtu studentů v minulosti a navíc došlo k prodloužení studia po roce 1990. V těchto studii magisterského typu se prodloužila ze 4 na 5 let a současně v současnosti pokračuje jeho standardní délka, což je důsledkem kombinace studia doma a v zahraničí, jeho prokladením pracovní zručností i snahou studentů prodloužit si „mládež“.

Hypotéza, že **vývoj proporcí ve vzdělávací sféře** není ve velkém rozporu s vývojem ekonomiky, podporují i proměny zastoupení absolventů v hlavních třídách zaměstnání, které s výjimkou

skupiny *Techničtí pracovníci* korespondují s vývojem struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva. Ve třídě *Zemědělství, lesní a rybářští dělníci* nízká podíl absolventů odpovídá postupnému snížení pracovních v této sféře. Naopak v zaměstnáních technicko-ekonomického charakteru, například u uplatněných absolventů s maturitním výučením vzděláním, je podíl zaměstnanců absolventů nízký, zejména v strojnických oborech nelze hovořit o kvantitativním nedostatku absolventů, jak mnohdy zaměstnavatel sdělují. Tito absolventi dokonce někdy zůstávají bez zaměstnání. Ve více než 70 % procentech připadá sledujícího snížení absolventů v oborech vzdělaných v vývoje struktury zaměstnání.

Graf 2.16

Porovnání podílu absolventů škol a ekonomicky aktivního obyvatelstva (1994 a 1998)



Pramen: ÚIV, ČSÚ.

Stejně jako u ekonomicky aktivní populace jako to celku dochází u absolventů k **nesouladu dosaženého stupně vzdělání a kvalifikace s jejich uplatněním**. Tento setrvalý jev je znám i z jiných zemí. Dokonce i v Německu, kde je systém vazby vzdělaných povolání zaměstnání doveden k maximum, bylo například v zkoumání v roce 1992 zjištěno, že po těchto letech po vyučení opustilo 39 % kvalifikovaných pracovníků v kovoprůmyslu a 34 % elektrikářů zaměstnání, v němž se vyučili, a pracovali v jiných povoláních (Münch, 1992). Naprosto jasně se tak ukazuje, že k dosažení souladu vzdělaných a trhu práce se nelze spolhat na

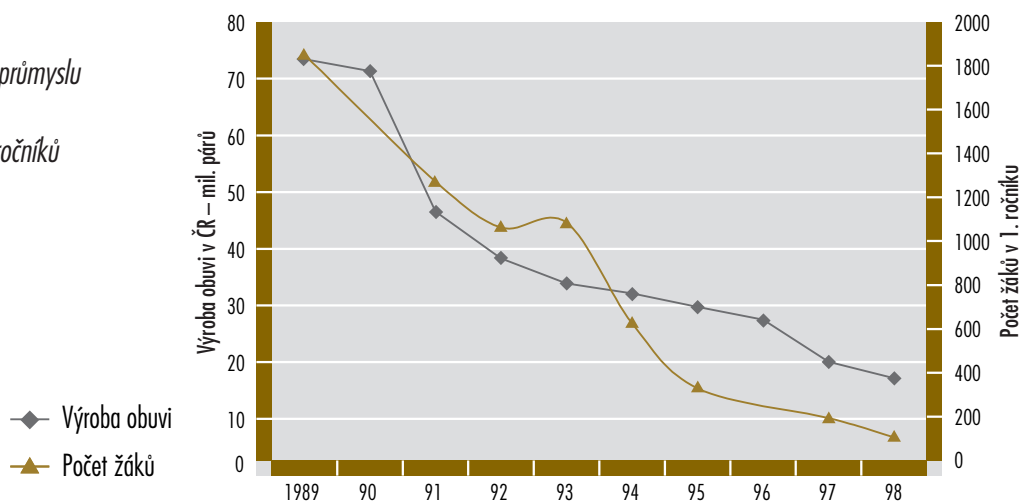
skupiny mechanismy, které jsou navíc mnohem méně spolehlivé v transformujících se ekonomikách. A navíc, čím více je připraven absolventůlovo profesní zaměstnání, tím více jsou ztráty z takto koncipovaného pracovního příkladu nevyužití kvalifikace.

V České republice v průměru 20 % vyučených a 25 % absolventů s maturitou i kolem 20 % vysokoškolsky pracuje do tří let po absolvování v jiném oboru, některé vystudovali, přičemž tento podíl je v technicky orientovaných oborech. Odpovědí na otázku, proč absolventi nepracují v oboru, pro který se připravovali, nezávisle ani na

Graf 2.17

Vývoj v obuvnickém průmyslu
- srovnání výroby
a přijímaných do 1. ročníků
(1989 - 1998)

Pramen: ÚIV, MFD.



Je možné plánovat a regulovat počty žáků?

Problémy obuvnického průmyslu nejsou příliš ventilovány v médiích, nikdo výrazně neupozorňoval na existující potíže. Z údajů o míře nezaměstnanosti je však zřejmé, že patří k nejvyšším. Stát přitom vzdělávací nabídku příslušných středních odborných škol a učilišť, které měl ve své péči, zejména v první polovině devadesátých let, nijak nereguloval.

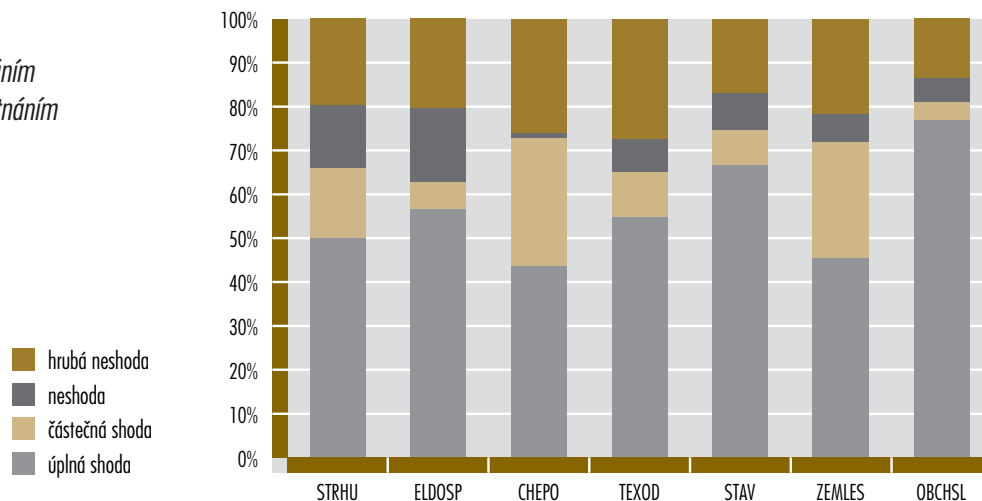
Vývoj však byl zcela jednoznačný. Snižující se zájem rodičů a jejich dětí i vliv okolí, tj. výchovných poradců škol, učitelů základních škol a případně i úřadů práce

vyvolaly zcela správnou reakci a počet žáků výrazně klesl. Pozoruhodné přitom je, jak je tato reakce citlivá. Ke zlomu ve snižování počtu žáků v roce 1992 pravděpodobně došlo vlivem snížení míry poklesu výroby, pokračování tohoto poklesu a zřejmě i vyšší nezaměstnanost v roce 1994 pak vedly k dalšímu propadu zájmu o vyučení či vzdělávání v obuvnických oborech. Naproti tomu lze jednoznačně a odpovědně prohlásit, že žádný úředník, plánující vývoj počtů žáků, by si nedovolil provést takový útlum, k jakému bez regulace a plánovacích mechanismů došlo, nemluvě o tom, že naplánování poklesu by nemohlo čelit tlaku zájmových lobby.

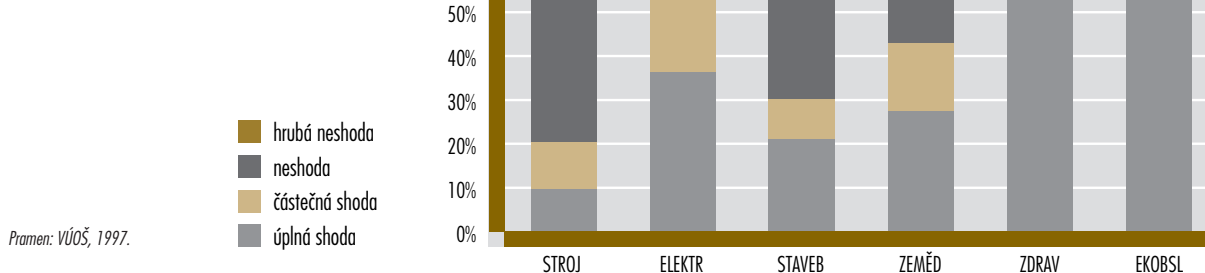
Graf 2.18

Míra shody mezi vzděláním
a vykonávaným zaměstnáním
u vyučených (1997)

Pramen: VÚOŠ, 1997.



Graf 2.19
Míra shody mezi vzděláním
a vykonávaným zaměstnáním
u maturantů (1997)



Pramen: VÚOŠ, 1997.

profesi, ani na rovní vzdělání. Tím polovinu z těch, kdo v oboru nepracují, přestala práce v daném povolání zajímat, pro 30 % je dále vedem nezapláceno, 10 % uvedlo, že by museli odejít mimo místo svého bydliště a pouze 16 % uvedlo, že dále vedem je nedostatek práce v oboru (Kuchař, 1998). Dále vedem, pro se mnozí absolventi spokojí se zaměstnáním vyjadřujícími povodní kvalifikaci, mimo jiné také bít skutečnost, že deklarovaná kvalifikace rovně je v souvislosti její vyžití. Dochází tak k typickému jevu vytlačování nižší vzdělanostní rovně vyžití a tím k rozšíření nezaměstnanosti absolventů s ními kvalifikací. Typickým příkladem jsou dnes některé

profese strojnické a elektrotechnické inženýrské povolání.

Přiblížením pohledu z hlediska dosažené odbornosti zjistíme, že u využití je hlavně uplatnění soustředěno v inženýrských a provozních profesích, varující je však velká podíl zemědělců, chemiků a stavebních zaměstnanců jako nekvalifikovaných a pomocných lidí. U absolventů s plně uplatněným odborným vzděláním je zřejmá nezaplácená strojařská, stavební a elektrotechnická tedy technických profesí v zaměstnáních státních odborných pracovníků a jejich dobrá uplatnění v inženýrských profesích. U vysokoškolských vzdělaných je vysoký podíl zdravotníků, právníků a učitelů a nezaplácení

Rozložení absolventů jednotlivých forem vzdělání v seskupeních zaměstnání (1998)

Vzdělání	základní	vyučení	vyučení s MZ	SOŠ s MZ	všeobecné s MZ	vysokoškolské
Podíl dané formy vzdělání	4,10 %	41,00 %	4,00 %	31,20 %	5,60 %	8,10 %
Zákonodárci, ved. a říd. prac.	–	0,7 %	1,5 %	2,6 %	2,9 %	10,3 %
Věd. a odborní duševní prac.	0,7 %	0,5 %	3,3 %	7,5 %	11,3 %	60,5 %
Střední odborní pracovníci	4,9 %	5,9 %	31,5 %	57,6 %	62,3 %	26,5 %
Provozní pr. ve službách a obch.	29,3 %	24,0 %	17,6 %	13,3 %	13,9 %	0,9 %
Kvalif. dělníci a výrobci	39,2 %	61,2 %	42,1 %	16,5 %	6,5 %	1,6 %
Pomocní a nekvalif. prac.	25,8 %	7,7 %	4,0 %	2,5 %	3,1 %	0,2 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Pramen: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ, 1998.

zemědělců zaměstnaných v odpovídajících profesích, nejvíce podíl absolventů v nich funguje v aktech v technických oborech.

Spíše než jakkoli snahy o direktivní plnění u této skupiny absolventů musí tedy v budoucnu jít o stále opakovanou potřebu **co největšího přiblížení a komunikace světa práce a vzdělání**, ať již bezprostředně, či prostřednictvím různých typů sdělovacích prostředků. Vedle administrativních metod usilujících o relativní soulad s plánem studia a požadavky zaměstnavatele (mezi jinými i snaha o sjednocení kvalifikací poskytovaných kolektivním systémem a požadavky katalogů povolání) se musí rozvinout takové prostředky komunikace, které zaměstnavatel, který jim umožní vzájemně pochopit roli a jejich vzájemný vliv, přičemž absolventům přinese již v průběhu vzdělání nebo bezprostředně po něm dostatek možnosti, jak si podmínky zaměstnání „osahat“, i postupně „z-

chranně“ opatřením nejen v podobě sociálních sítí, ale i proaktivního vztahu zaměstnavatele ke specifické kategorii absolventů.

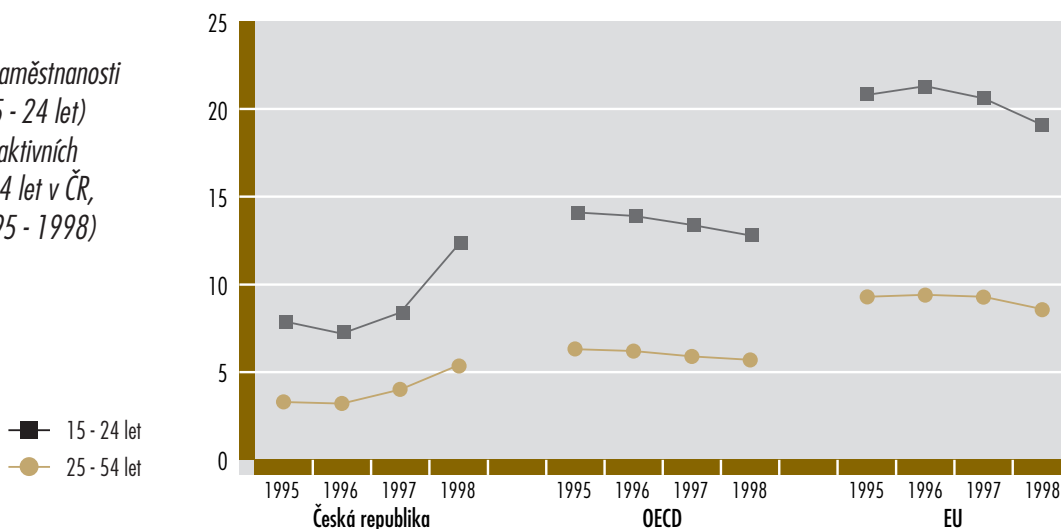
II.2.3.2 Nezaměstnaní absolventi

Absolventi jsou na trhu práce převážně považováni za **rizikovou skupinu**. Jejich nezaměstnanost není jen v České republice, ale i ve většině rozvinutých zemí vyvíjí se nezaměstnanost celkové populace (tento u nás dnes v ČR představuje podobně jako v zemích EU kolem 2,5). Přitom se projevuje stejná závislost mezi nezaměstnaností na **dosazeném vzdělání** nejvíce těch, kteří mají na trhu práce ti absolventi, kteří dosáhli nejvíce vzdělání a naopak.

V některých skupinách zaměstnání je nezaměstnanost absolventů nižší než u nezaměstnanosti

Graf 2.20

Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů (15 - 24 let) a ekonomicky aktivních ve věku 25 - 54 let v ČR, ECD a EU (1995 - 1998)



Pramen: OECD.

Míry nezaměstnanosti u absolventů a ekonomicky aktivních podle vzdělání v letech 1994 a 1998

	Celkem	vysokošk.	vyučení s MZ	všeobecné s MZ	SOŠ s MZ	vyučení	SOŠ bez MZ	základní
nezam. absol. 94	8,4 %	2,3 %	10,1 %	10,8 %	6,6 %	7,4 %	7,4 %	21,4 %
nezam. absol. 98	10,3 %	2,8 %	8,8 %	12,5 %	9,3 %	9,9 %	11,8 %	29,0 %
ekon. aktivní 94	4,3 %	1,7 %	5,4 %	5,1 %	3,0 %	4,1 %	3,9 %	9,1 %
ekon. aktivní 98	6,0 %	2,1 %	5,2 %	6,5 %	4,4 %	5,7 %	5,8 %	15,2 %

nezaměstnanost absolventů absolventi již dříve zaměstnaní do 6-7 let po absolvování

Pramen: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ, 1994, 1998.

Míry nezaměstnanosti u absolventů a ekonomicky aktivních podle skupin zaměstnání
v letech 1994 a 1998

	nezam.absolv. 94	nezam.absolv. 98	ekon. aktivní 94	ekon. aktivní 98
CELKEM	4,9 %	5,7 %	3,5 %	4,9 %
ZemLes	5,5 %	3,5 %	4,3 %	4,1 %
DěITěžba	5,4 %	8,0 %	5,0 %	8,5 %
DělZprac	4,2 %	4,7 %	3,2 %	4,4 %
StavDěl	5,5 %	8,2 %	4,3 %	5,9 %
Provozní	7,2 %	7,6 %	5,3 %	6,7 %
Technici	2,2 %	4,8 %	1,7 %	5,5 %
ŘízSpráv	3,1 %	4,4 %	2,3 %	3,2 %
ŠkolZdra	4,3 %	3,8 %	2,1 %	2,9 %

Hodnota míry nezaměstnanosti zachycuje pouze „již dříve zaměstnané“ v dané době zaměstnané, proto jsou hodnoty „celkem“ nižší, než odpovídá celkovému průměru. V kategorii absolventů jsou zachyceni absolventi do 6-7 let po absolvování.
Pramen: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ, 1994, 1998.

Skupiny zaměstnání s nejvyšší mírou nezaměstnanosti absolventů (1998)

Skupina zaměstnání	Roční průměr
Ostatní stavební dělníci	18,20 %
Ostatní zemědělní, lesní a rybářští dělníci	13,50 %
Sociální pracovníci a odb. pracovníci v zařízeních sociální péče	13,30 %
Ostatní provozní a obslužní, vč. hasičů	11,90 %
Provozní prac. osobní, bytové a jiné služby	11,00 %
Pracovníci veřejného stravování, hotelů a ubytovacích služeb	9,70 %
Zpracovatelé (výrobci) potravinářských výrobků	9,40 %
Skladoví provozní pracovníci	9,10 %
Dělníci hlavní stavební výroby	8,30 %
Provozní pracovníci maloobchodu	8,00 %
Zpracovatelé (výrobci) textilu a konfekce	6,90 %
Zpracovatelé silikátových výrobků (skla, keramiky, porcelánu, stavebních hmot)	6,70 %
Administrativní pracovníci	6,40 %
Odb. prac. obchod. činnosti, cest.ruchu, ubyt.služeb, veř. strav., dopravy a pošt	6,10 %
Dělníci přidružené stavební výroby	5,80 %
Zpracovatelé dřeva, papíru, filmu, knihaři a polygrafové	5,50 %
Zpracovatelé kovů, mechanici a montéři vč. seřizovačů při ruč. a stroj. obrábění	5,10 %

Pramen: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ, 1998.

Pramen: Výběrové šetření pracovních sil 1998, vlastní propočty

v této skupině jako celku. Souvisí to zejména s reakcí na pokles zaměstnanosti v daném povolání s nárůstem zájmu absolventů se v nich uplatnit (například *Zemědělníci, lesníci a rybářští dělníci*). V případě velkého převisu nezaměstnanosti absolventů nad nezaměstnaností ekonomicky aktivního obyvatelstva jako celku ve skupině *Stavební dělníci* jde zejména o tendenci zaměstnavatelů nezaměstnat absolventy s malými praktickými zkušenostmi a nahrazovat je levnějšími pracovníky ze zahraničí. Souhrnně lze říci, že ochota zaměstnat absolventy bude větší v oborech, kde je méně nezaměstnanosti celkově.

Při zkoumání skupin zaměstnaných v podrobněji mluvených zjišťujeme, že nejvyšší míra nezaměstnanosti je v obdobích tůch, jako u ekonomicky aktivního obyvatelstva, a koliv v jiném případě. Nově se zde objevují sociální pracovníci a pracovníci veřejného stravování a hotelů, nejsou zde pracovníci z hornictví a hutnictví, kterých se vlivem informovanosti ve veřejnosti o problémech těchto odvětví připravuje minimum.

Interpretace údajů o nezaměstnanosti je někdy zkreslována jejich posuzováním podle opticky velkých početů nezaměstnaných absolventů (například ekonomických oborů, ale i strojrenských a stavebních). Přitom se nebere v úvahu, že tyto vysoké počty nejsou správným měřítkem, že nemusí představovat vysokou míru nezaměstnanosti. Tato

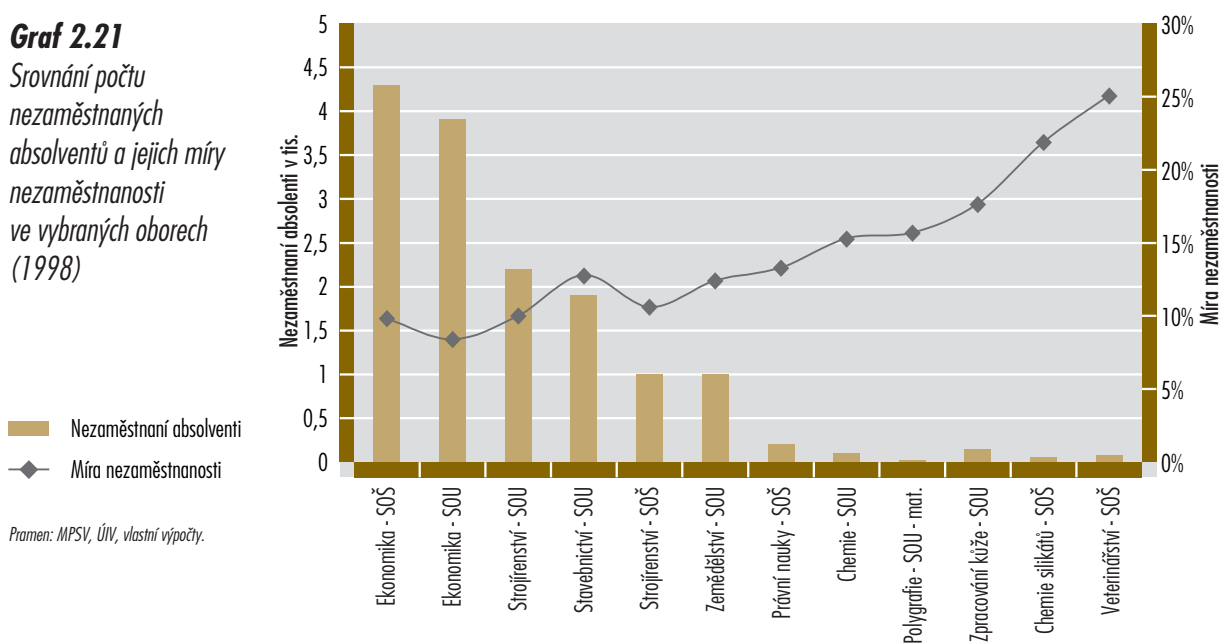
míra vyjadřuje poměr nezaměstnaných absolventů k jejich celkovému počtu (jinak řečeno, kolik ze sta absolventů jich je nezaměstnaných). Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v uvedených oborech skupin technické chemie, zpracování kůže a v obuvnictví, doprava, pošta a stavebnictví, v maturitních oborech SOŠ pak ve skupinách oborů veterinářství, zpracování dřeva, hornictví a hutnictví a technické chemie silikátů. Přičinami těchto poměrů je v mnohých případech nutnost paměti i toto hledisko.

Často je nezaměstnanost absolventů jen **krátkodobá** a někdy i chvilová. Většina z nich trvá několik měsíců, než najdou uplatnění, přičemž v tomto ohledu jsou zřetelné rozdíly mezi absolvovanými obory delší dobu trávajícími zaměstnanými v oborech, kde je nejvyšší míra nezaměstnanosti. U stědo kolik, zejména absolventů gymnázií, je nezaměstnanost někdy spojena s tím, že nebyli přijati na vysokou školu a pokoušejí se o přijetí opakovaně. Roli mohou hrát i jiné faktory, například snaha oddálit vstup do pracovního života, uplatnění v „ed ekonomice“, setrvávání dle „v domcnosti“ apod.

Tyto faktory se nepochybně projevují ve sledcích **nových absolventů** (v dubnu a v září). Tyto skupiny jsou měřítkem nezaměstnanosti v různých věkových skupinách, které pocházejí z dubnových a zářijových dat. Varovně lze říci, že poslední dubnové údaje z roku 1999 v akce, že ve

Graf 2.21

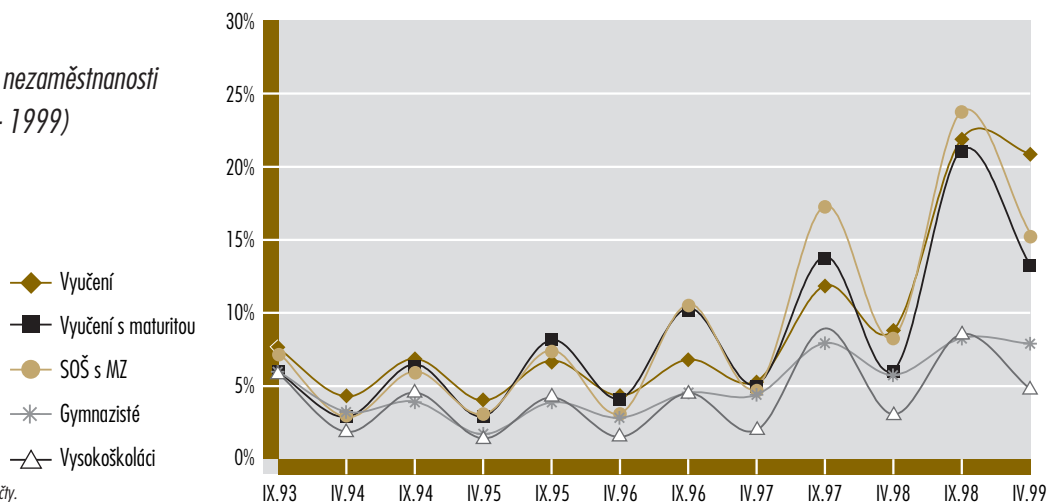
Srovnání počtu nezaměstnaných absolventů a jejich míry nezaměstnanosti ve vybraných oborech (1998)



Pramen: MPSV, ÚIV, vlastní výpočty.

Graf 2.22

Vývoj relativní míry nezaměstnanosti absolventů (1993 - 1999)



Pramen: MPSV, ÚIV, vlastní výpočty.

srovnání s dubnem 1998 je podíl nezaměstnaných absolventů přibližně dvojnásobný. Navíc má rána nezaměstnanosti absolventů v různých nepoklesla ani ve vztahu k září 1998, kdy přesahovala 20%. Nejvyšší míra nezaměstnanosti u vyučených a nejníže u vysokoškoláků a proporce ve skupinách

oborů zůstávají zachovány, přičemž nejvýraznější se zhoruje postavení absolventů učilišť bez maturity. U absolventů vysokých škol je míra nezaměstnanosti stále malá, celkově činí 4,8%, v různých výměry (včetně dvojnásobek průměru) dosahuje u oborů skupiny historicky v dubnu (11,1%), skupiny

Údaje o nezaměstnanosti absolventů škol – duben 1999

Skupina oborů	Vyučení		Vyučení s MZ		SOŠ		VŠ	
	počet	míra nez.	počet	míra nez.	počet	míra nez.	počet	míra nez.
Celkem (mimo G)	23142	20,9 %	6967	13,3 %	16141	15,4 %	2114	4,8 %
Přírodní vědy	–	–	–	–	–	–	150	5,4 %
Technické obory	13580	20,1 %	3661	10,8 %	5489	16,5 %	591	5,7 %
Zeměděl.a les.hosp.	1612	21,9 %	332	12,4 %	1220	18,4 %	160	6,2 %
Zdravotnictví	–	–	–	–	396	3,9 %	100	3,0 %
Společ. obory a služby	7646	17,7 %	2929	15,6 %	8646	16,5 %	1015	4,3 %
Umění,užité umění	104	19,6 %	39	9,5 %	277	14,7 %	71	6,0 %
Gymnázia					3669	7,9 %		
23, 24 Strojírenství	4094	21,7 %	1134	13,2 %	2102	18,8 %	160	7,5 %
26 Elektrotechnika	1535	18,9 %	1148	14,2 %	1111	14,2 %	123	4,5 %
36 Stavebnictví	3657	24,3 %	387	14,6 %	779	16,6 %	141	7,0 %
42, 45 Zeměděl.a les.h	1612	21,9 %	332	12,4 %	1220	18,4 %	160	6,2 %
51, 55 Zdravotnictví	–	–	–	–	396	3,9 %	100	3,0 %
63, 64 Ekon.org.obch.	7646	17,7 %	2907	15,5 %	7315	14,9 %	420	3,9 %

Pramen: MPSV, ÚIV.

hornictv a hutnictv (14 %), vysok je i u skupiny veterin stv (8,7 %). astozmi ovan zdravotnick obory vykazuj m ru nezam stanosti pouze 2,8 % a pr vnick obory 3,2 %, co pat k nejnim hodnot m.

Spole ensky nebezpe n je ov em **dlouhodobá nezaměstnanost** absolvent . V t inou souvis nedostate nou i neodpov dajc kvalifikac , m e v ak j t i o region ln nedostatek pracovn ch p litost . Z va nost probl mu spo v v tom, e mlad lid si neosvoj pracovn n vyky a posl ze ztrat z jem o zam stn n v dal m ivot , co m e b t spou t c m mechanismem pro rozvoj asoci ln ho chov n (drogov z vislost, kriminalita, t kajc se ponejv ce osob s n zkou vzd lanostn rovn , mezi n pat i v t ina nezam stan ch). Dlouhodobou nezam stanost (del ne p l roku) jsou nejv ce posti eni absolventi hornick ch, hutnick ch, zem d lsk ch a dopravn ch u ebn ch a studijn ch obor , d le i chemick ch a elektrotechnick ch u ebn ch obor . V evidenci ad pr ce z st vaj d le i absolventi studijn ch obor strojrensk ch a ekonomick ch.

Samoz ejm existuj obory, kde je nutnost **profesní profilace** vy a jejich p padn platn n v odli n ch povol n ch je vzhledem k zk mu profesn mu zkladu obt n nap klad cel oblast zdravotnictv . Zejm na v t chto oborech bude nutno hledat cesty, jak dos hnout optim ln ho slad n po tu jejich absolvent s pot ebami trhu pr ce, jak se to ji v uveden m p pad d je p soben m jak Ministerstva zdravotnictv (v p pad st edn ch a vy ch kol), tak i L ka sk komory (vysok koly).

Vzhledem k rostouc m probl m m absolvent na trhu pr ce nabudou zjevn na v znamu techniky **hledání zaměstnání**. Zat mco v minulosti p eva ovaly tradi n zp soby (konexe, inzer ty v tisku, p m kontaktov n mo n ho zam stnavatele), v budoucnu budou absolventi nepochybn v ce ne d ve vyu vat r zn ch poradensk ch a informa n ch slu eb, v etn slu eb ad pr ce.

II.2.3.3 Co může usnadnit přechod ze školy do zaměstnání?

V souvislosti s rostouc propast mezi nezam stanost jako celkem a nezam stanost mlad ch lid je ve vysp l ch zem ch v nov na pozornost **politi-**

kám usnadnění přechodu mládeže ze školy do zaměstnání. Podle OECD (*Thematic Review*, 1998) mezi n pat :

- jasn definovan , dobre organizovan , otev en a koherentn syst m vzd l vac ch cest a kvalifikac , kter je vytv en s perspektivou celovotn ho u en ;
- dostupnost extenz vn ch p litost u en v re ln ch pracovn ch podm nk ch pro mlad lidi;
- z sk n irok ch odborn ch dovednost spole n s obecn m vzd l n m a kompetencemi v mezilidsk ch vztaz ch pro ty mlad lidi, kte se po ukon en st edn koly d le nevzd l vaj ;
- „p tetskost“ otev enost trhu pr ce v i ml de i;
- z chrann st pro mlad lidi, kte jsou nejv ce vystaveni soci ln a ekonomick exkluzi jejich reintegrace do sv ta vzd l n a pr ce;
- dobr monitorovac n stroje, jak mi jsou statistiky, ukazatele a dlouhodob v zkumy reflektujc v voj syst m vzd l v n a zam stanosti ve vz jemn interakci;
- atraktivn a dostupn informace, poradenstv a monitorov n v ech mlad ch lid ve spojen vzd lanostn ho a soci ln ho poradenstv a poradenstv pro trh pr ce;
- institucion ln r mce pro organizovanou a soustavnou spoluprci v ech relevantn ch partner na n rodn , odv tvov i m stn rovník zajit n koherentn politiky a jej efektivn implementace.

Rizikovými faktory jsou naopak:

- n zk rove kvalifikace mlad ch lid a jejich nekvalifikovan pr ce, kter nen spojena ani s dal m vzd l v n m, ani s odbornou p pravou;
- mal rozsah obecn ho zkladu odborn ho vzd l v n ;
- obecn vzd l vac programy neposkytujc d nou kvalifikaci a nemotivujc k pokra ov n ve vzd l v n ;
- m lo p litost kombinace vzd l vac zku enosti s u en m mimo kolu u zam stnavatele nebo v obci, nedostatek aplikovan ch znalost ;
- nedostate n rozvinut cesty mezi po te n m odborn m vzd l v n m a dal m vzd l v n m nebo terci rn m vzd l v n m v d sledku odd len ch syst m vstupn ch po adavk , kvalifikac i financov n ;

Konkrétní politiky na podporu zaměstnanosti mládeže

V rámci intenzivní snahy o zlepšení postavení mladých lidí v nejbližší době po absolvování a vstupu na trh práce jsou v různých zemích používány různé možnosti. První z nich spočívá v **podpoře odborné přípravy probíhající v podnicích** (v podstatě podpora duálního systému učňovského školství nebo jeho obdob v odborném vzdělávání). Různými formami státní podpory je tak zajištěna příprava, při níž má žák uzavřenou pracovní smlouvu se zaměstnavatelem. Dostává přitom poměrně nízkou mzdu, která je někdy ještě subvencována státem. Další formou zlepšení postavení absolventů se stávají **dočasné pracovní smlouvy nebo pracovní smlouvy na zkrácený úvazek**, případně kombinace obou možností. Základní myšlenkou je co nejdříve poskytnout absolventům záchytný bod ve světě práce, umožnit jim získat praxi a dosáhnout trvalé pracovní smlouvy. Tyto smlouvy mohou být kombinovány s odbornou přípravou v prostředí zaměstnavatele. V některých zemích (například v Itálii, ve Francii) se daří velký podíl těchto smluv (více než 50 %), přeměnit na trvalé. Je ovšem nutno zvít v úvahu, že počet smluv zdaleka nezahrnuje všechny nezaměstnané absolventy. Podpora absolventů při získávání zaměstnání postupuje i cestou **přímého vytváření pracovních příležitostí**. Příkladem je Francie se specifickými subvencovanými smlouvami; skandinávské země využívají speciálně připravované programy poskytující práci v soukromém nebo veřejném sektoru, Nizozemsko nabízí pracovní místa vytvářená obcemi s kombinací přípravy a pracovní praxe.

Evropská unie v roce 1997 rozhodla o souboru směrnic o zaměstnanosti, z nichž za nejdůležitější se považuje nabídnout každému mladému nezaměstnanému přípravu, rekvalifikaci, praxi nebo jiné opatření v prvních šesti měsících nezaměstnanosti. Vlády mají omezit počet lidí, kteří opouštějí vzdělávací systém příliš brzy a zajistit přizpůsobivost mladých technickým a ekonomickým změnám.

- nedostatek možnosti návratu do vzdělávání pro ty, kteří je neukončili, nedostatek podpory mladým lidem, kteří mají problémy na trhu práce.

Mezi politikami podporujícími zjednodušení zaměstnavatelů mladých lidí podle OECD i snížením mzdových nákladů mladých lidí procházejících odbornou přípravou u zaměstnavatele (snížením mezd nebo daní), odstranění bariér v systémech sociálního důchodu jejich propojení s aktivní prací na zaměstnání a s hledáním zaměstnání, od-

stran ochrany sociálních opatření, která se pracovními vztahy (umocněním termínovaných kontraktů), pomocí podpory vytvořených pracovních míst, podpora samostatné výdělničnosti (*Employment Outlook*, 1998).

Vzhledem k tomu, jak je hodnocen podmiňovací faktor v České republice vztahující se k aktivitě, který byl její podmínkou kapitoly I. a opatření k politice zaměstnanosti jsou pojednávána v následující subkapitole II.2.4, jsou zde bezprostředně uvedena jen některá z nich:

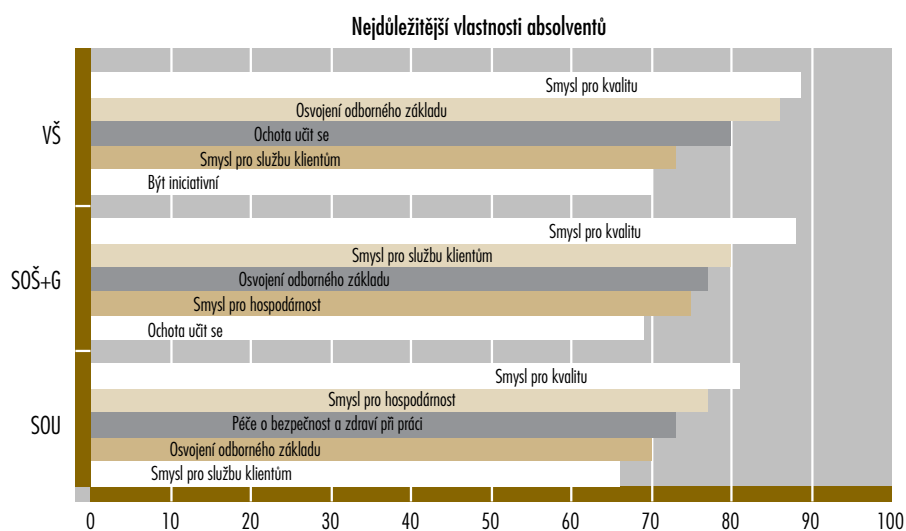
Spolupráce se zaměstnavateli a co zaměstnavatelé očekávají?

Přesto je třeba vzít v úvahu instituce v České republice v úřadích, alespoň podle itostní komunikace se svými partnery, současně problémy je nedostatek systematické spolupráce. Například v případě úřadů kolektivní práce pomocí zaměstnavatele, nikoliv tedy ve kolektivních úřadech a centrech odborné přípravy, kde se na úrovni odborníků z praxe tak podléhá, takže jen asi 15-20% u nás. Negativní dopady jsou pak v nedostatek připravenosti pro konkrétní povolání, kombinovanou úroveň pracovní flexibility. Odtrávenost od světa práce se do jisté míry týká i ostatních typů středního kolektivu a také kolektivů vysoce a vysokého, kde se spolupráce může odehrávat bohatými formami: například prostřednictvím projektu, který si student realizuje ve spolupráci se zaměstnavatelem. Jistě paradoxem je, že zaměstnavatel na jedné straně nejsou motivováni k organizování finančních a odborných příprav (například daňovými levami), i když podpora odvozy do úřadů fondů, jako je tomu v mnoha z padoevropských zemí, ale tak například v Maďarsku, v důsledku jeho omezení ztrácejí. Na druhé straně však od kolektivů v době připravenosti absolventy ve vhodnou strukturu a v stupních kvalifikací se bez jejich aktivního vstupu sotva může podařit. Bludný kruh se uzavírá v období ekonomické stagnace, kdy mají menší potřeby nových kvalitních pracovníků a neuvdomují si jejich perspektivnost.

Jak vyplývá z výzkumu zaměstnavatelů, realizovaného pro Ústav pro informace ve vzdělávání v první polovině roku 1998 v 820 firmách, dovedou však již zaměstnavatelé poskytnout svému vzdělávacímu signálu (*AMD*, 1998), z nichž je zřejmé, že nemá zjednodušeně vymezen specializace.

Graf 2.23

Důležitost vlastností a dovedností absolventů pro zaměstnavatele podle druhu vzdělání (1998)



Pramen: ÚIV, 1998.

Tento výzkum rovněž ukazuje, že i neutěšený stav dnešních požadavků trhu práce, související s reálnou rovnou ekonomikou (malý výhled a jazykové kompetence). Potvrzuje tak alarmující zjištění z jmu zaměstnavatelů spoluprací se školami.

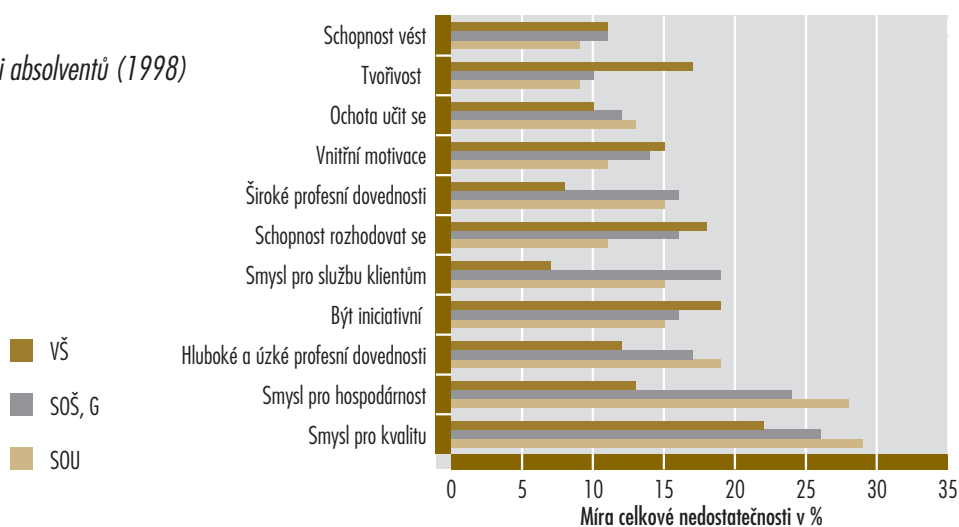
Vstup svatá práce do škol se ovšem tím, jak ji bylo uvedeno, i přípravy vzdělávacích programů, v stupních zkoušek apod., kde je již ingerence odborníků z praxe v různých. V případě odborného vzdělávání se z stupně praxe podléhají na přípravě vzdělávacích obsahů jednotlivých oborových skupin,

kde jsou zastoupeni i pedagogové a pracovníci (celkem 23 oborových skupin). Tato spolupráce, probíhající v rámci výzkumu o stavu odborného školství, je využívána pro mapování ekologického vývoje kvalifikačních požadavků profesí. Iniciativa ke spolupráci často pochází od škol, které kontaktují a vytvářejí své vzdělávací nabídky zaměstnavatelům nebo jejich zástupcům.

V slovní kompetence pro koordinaci s těmi školami spoluprací se zaměstnavateli, jejich práce a další správními zástupci mají kolektivní úkoly v centrech nových krajů.

Graf 2.24

Míra celkové nedostatečnosti absolventů (1998)



Pramen: ÚIV, 1998.

Nejdůležitější organizace zaměstnavatelů v ČR**Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů**

– sdružuje šest zaměstnavatelských sdružení: Svaz podnikatelů ve stavebnictví, Unii zaměstnavatelských svazů ČR, Družstevní asociaci ČR, Svaz zemědělských družstev a společností, Unii investičních společností a Svaz obchodu ČR.

Svaz průmyslu a dopravy

– sdružuje zaměstnavatele a podnikatele zejména z oblasti průmyslu a dopravy. Členskou základnu tvoří 29 kolektivních členů a 160 individuálních členů. Kolektivní členové se sdružují na bázi odvětvové, oborové, regionální či zájmové.

Hospodářská komora České republiky

– zastupuje zájmy českých podnikatelů, zejména malé a střední podnikatele, sdružuje podnikatele organizované v okresních komorách nebo živnostenských sdruženích. Příkladem spolupráce školství a Hospodářské komory, kde výraznější podíl má HK, je návrh koncepce **mistrovské zkoušky** konané v rámci **Akademie řemesel a služeb**, která bude garantovat její úroveň.

Agrární komora České republiky

– sdružuje prostřednictvím okresních komor a členských sdružení podnikatele v zemědělství, potravinářství a lesnictví.

Nejdůležitější organizace zaměstnanců v ČR**Českomoravská komora odborových svazů (ČMKOS)**

– největší odborová centrála, která sdružuje 34 odborových svazů z jednotlivých odvětví.

Peripetie tak dochází k prohloubení vzájemných vztahů, což přispívá k rozvoji ekonomiky a sociálnímu pokroku. Postupně se vytvářejí zaměstnavatelské organizace, schopné ekonomicky pohled zejména malých podniků na potřebu kvalifikovaných pracovníků. Tyto organizace zastupují zaměstnavatele a jejich jednání s centrálními organizacemi (tripartitní jednání) a odborných setkání (například každoroční odborné konference k odbornému vzdělávání, organizované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ve spolupráci s MPSV).

Dle toho je i zjemnění **odborů**, které v mnoha zemích významně ovlivňují vytváření legislativních podmínek odborné práce zaměstnavatele a jejich pracovních podmínek, a organizují vlastní vzdělávání.

Specifické programy trhu práce zaměřené na mládež

Tak v České republice, stejně jako v jiných zemích, existují vedle standardních mechanismů i specifické programy zaměřené na snahu zadržet mladé lidi na trhu práce zejména těch, kteří mají nejníže vzdělanostní předpoklady.

Hlavní idea a podmínky úspěšnosti projektu „Most“

Východiskem pro tento projekt byl pilotní česko-britský projekt *Pomoc mládeži znevýhodněné na trhu práce v České republice*. Cílem bylo vyzkoušet a adaptovat mnohaleté britské zkušenosti u vybraného úřadu práce (v Mostě) a postupně je rozšířit. Projekt byl odzkoušen i na dalších úřadech práce (Liberec, Louny, Mělník, Frýdek-Místek a Česká Lípa). Stal se základem dlouhodobého přístupu k řešení pracovní a společenské integrace nepřízpůsobených mladistvých. Je založen na několika principech:

- nezbytnost zvýšení kvalifikace mladistvých jako předpoklad jejich dalšího uplatnění. Z toho se odvíjí, vedle větší šance na zaměstnání, možnost návratu do školského systému, získání kvalifikačního dokladu i dalšího zvyšování kvalifikace;
- provázanost a spolupráce maximálního počtu zainteresovaných institucí – služeb zaměstnanosti, sociální sféry, vzdělávacích zařízení, zaměstnavatelů, místní správy a samosprávy, nadací, neziskových sdružení;
- zesílení preventivních opatření, zejména prohloubením úlohy individuálních i skupinových poradenských služeb, pod heslem „*Nikdo není ztracen, nikdy není pozdě*“;

- netradiční přístupy a výukové metody – založení výuky na rovnosti a partnerství frekventantů a realizátorů programu, na porozumění a vzájemné pomoci, na umění učit se a chápat se navzájem. Toto nové pojetí přináší nejen uspokojení všech zúčastněných stran, ale i chuť pokračovat.

V rámci projektu byl zpracován systém přípravy pracovníků pro práci s mládeží, tzv. *TRÉNINK* a učitelé vybraných základních škol byli proškoleni pro předmět *Volba* (tj. volba povolání v posledních dvou ročnících) – s cílem vytipovat rizikovou mládež pro zapojení do specializované přípravy. Modulově uspořádaný cyklus přípravy trvá zhruba 14 týdnů, moduly lze přizpůsobovat jak oborově, tak i specifickým potřebám účastníků. Skládá se: 1. z výběru uchazečů; 2. z výchozího týdenního soustředění ke zjištění jejich motivace; 3. z konkretizace představ účastníků a přizpůsobení náplně kursu; 4. z motivačního kursu pro rozčlenění frekventantů dle profesí; 5. z profesní přípravy u zaměstnavatele nebo při vykonávání veřejně prospěšných prací (80 % praxe a 20 % teorie) a 6. z přípravy k dalšímu vzdělání či zařazení do zaměstnání – to vše v úzkém propojení s pracovním poradenstvím, resocializačními aktivitami a osobnostním rozvojem.

Nestandardní monitorovací a projektovací nástroje

Kromě běžných statistických eten jsou pro poznání trhu práce využívány různé zkoumání a složitější analýzy, jejich cílem je zejména dospět k identifikaci potřeb nových absolventů. V zkoumání se zaměřují jak na již uvedené sledování nezaměstnavatelů a případně nabídek zaměstnání (například formou studia inzerátů), tak i na vzdělanostní a kariérní dráhy absolventů. V kombinaci s analýzami statistických dat a jejich projektováním mohou postupně podávat poměrně komplexní obraz o situaci a potřebách trhu práce. V některých zemích (například ve Francii, v Irsku, v Nizozemsku) vznikají projektové studie v oblasti jednotlivých odvětví, regionů i trhu práce jako celku z hlediska kvalifikace a jejich potřeb, které jsou konfrontovány s vývojem v zahraničí. Přesto tyto nástroje nelze považovat za jimky některých konkrétních profesí (tj. se to například zdravotnického personálu, lékařů, učitelů) využití pro přesněji plánovanou vzdělávací nabídku, poskytující lepší orientaci jak jednotlivým školám, tak regionům, uchazečům o vzdělání a zaměstnání i centrálním orgánům. Dle toho je co nejvíce sdílená zisková informace, jejich publicita a cílené zaměření na jednotlivé skupiny zjemně.

II.2.4 Od politiky zaměstnanosti k politice trhu práce

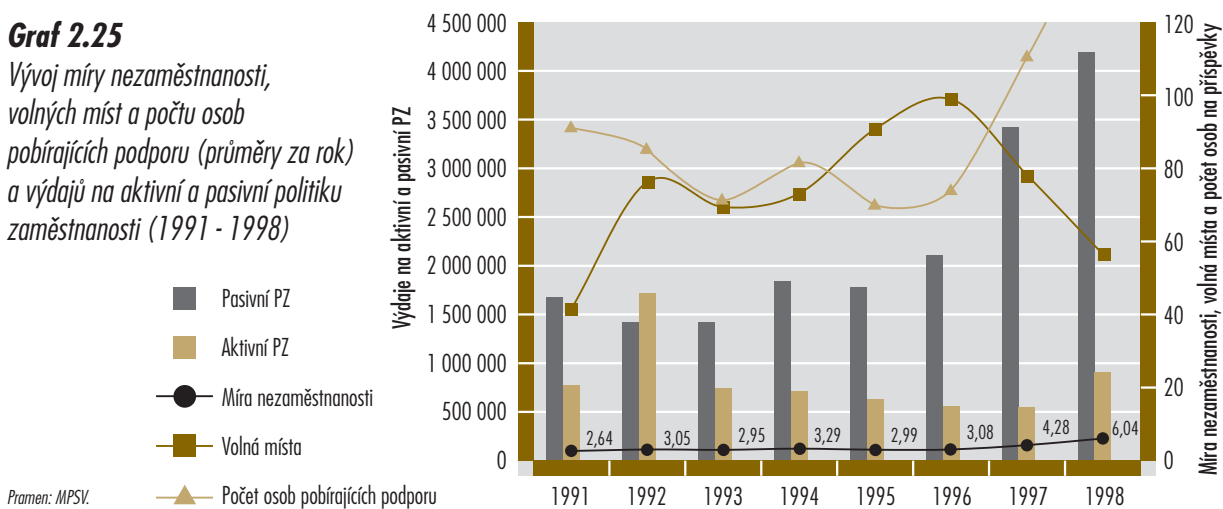
Politika zaměstnanosti je pirozenou reakcí na rostoucí problémy trhu práce. Innost Ministerstva práce a sociálních věcí a úřad práce, které byly v gesci MPSV založeny v okresech prakticky okamžitě se vznikem nezaměstnanosti, v první polovině devadesátých let vcelku vyhovovala nově vzniklým potřebám. Postupně byla zaváděna celková opatření ke snížení nezaměstnanosti. Patří mezi tyto aktivity celkové dotování prostřednictvím úřad práce:

- **společensky účelná pracovní místa**, zisková na základě dohody úřadu práce s konkrétním zaměstnavatelem zpravidla minimálně na dobu dvou let. Tato opatření se týkají především okresů s vysokou mírou nezaměstnanosti a zároveň málopočetných volných pracovních míst, a to zejména pro uchazeče o umístění na trhu práce. Toto místo lze získat po dohodě s uchazečem o zaměstnání v případě, že se rozhodne **samostatně podnikat**;
- **veřejně prospěšné práce** využívají do svých řad rovněž pro umístění osob (bez vzdělání nebo s nízkou kvalifikací, z mikroregionů se špatným dopravním spojením, dlouhodobě nezaměstnaných apod.) cílem přitom je zachovat pracovní vyky a motivaci pracovníků před náležením trvalého zaměstnání (zaměstnavateli jsou zpravidla obce);
- **odborné praxe absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých** (bez ukončení školní docházky nebo jen se ziskávanou vzděláním) u zaměstnavatele;
- zprostředkování zaměstnání osob se **změněnou pracovní schopností** (u nich se často kumulují nepříznivé faktory postižení spolu s nízkou kvalifikací, sníženou mobilitou apod.) formou ziskování nových pracovních míst v chráněných dílnách a pracovištích pro osoby se ZPS nebo formou příspěvku na provoz chráněných dílen;
- **rekvalifikace** (o toto problematice blíže kapitola I.).

Úřad práce organizuje i bezplatnou poradenskouinnost pro veřejnost zjemně, včetně škol a studentů i nových absolventů. Vedle toho organizuje tzv. **Job-kluby** (skupinové poradenství), jejich cílem je, aby frekventanti ziskávaní uchazeči o zaměstnání

Graf 2.25

Vývoj míry nezaměstnanosti, volných míst a počtu osob pobírajících podporu (průměry za rok) a výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti (1991 - 1998)



z skali informace o trhu práce, dovednosti a výhled v něm volného místa, schopnost komunikovat ve skupině, lidé poznali sami sebe.

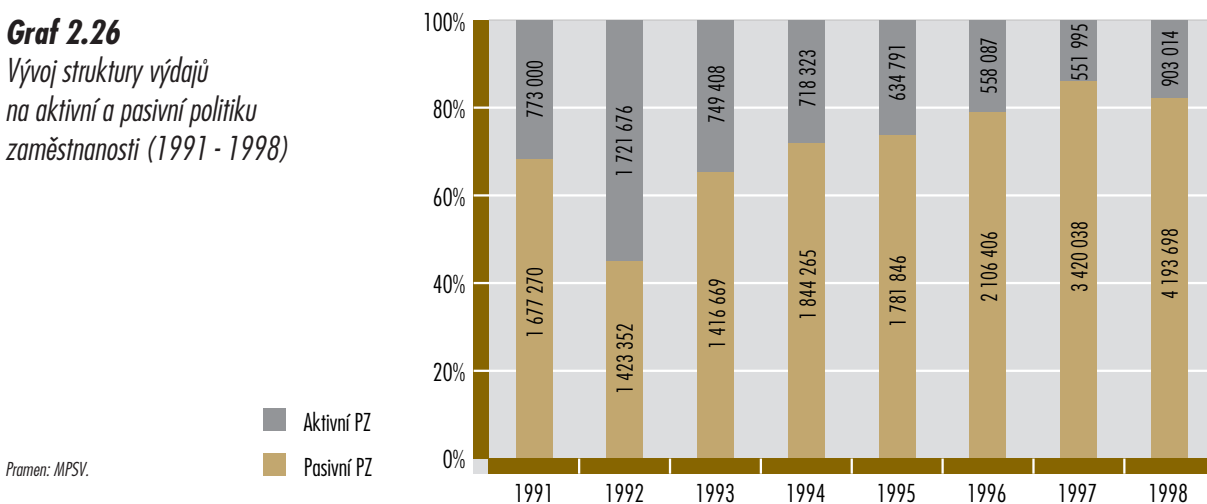
Na počátku roku 1998 zpracovalo MPSV v souvislosti s rychlým bytíkem volných pracovních míst a zároveň nárůstem uchazečů o zaměstnání Program politiky zaměstnanosti do roku 2000, který obsahoval návrhy na řešení nezaměstnanosti formou provázaných programů politiky vlády. V politice zaměstnanosti se začala prosazovat opatření ekonomického rázu, jakými jsou specifické postupy s touto kategorií regionů (souvisějící s ekonomickým stupněm evropských regionů) politiky na území ČR, systém investičních pobídek pro

investory jako faktor nastartování ekonomického růstu a následného snížení nezaměstnanosti, započala práva pracovníků zón jako předpokladu vzniku nových pracovních příležitostí (msta Karviná, Bystřice nad Pernštejnem ...). Podstatná je rozvinutá mezirezortní spolupráce týkající se opatření na trhu práce (spolupráce s MPO, MŠMT aj.).

Bylo by také nutno konstatovat, že **politika zaměstnanosti není dostatečně provázána s celkovou hospodářskou, sociální a vzdělávací politikou vlády** a s principy platnými v členských zemích EU, respektive, že neexistuje skutečná **politika trhu práce**. V průběhu let neracionálně vzrostl po-

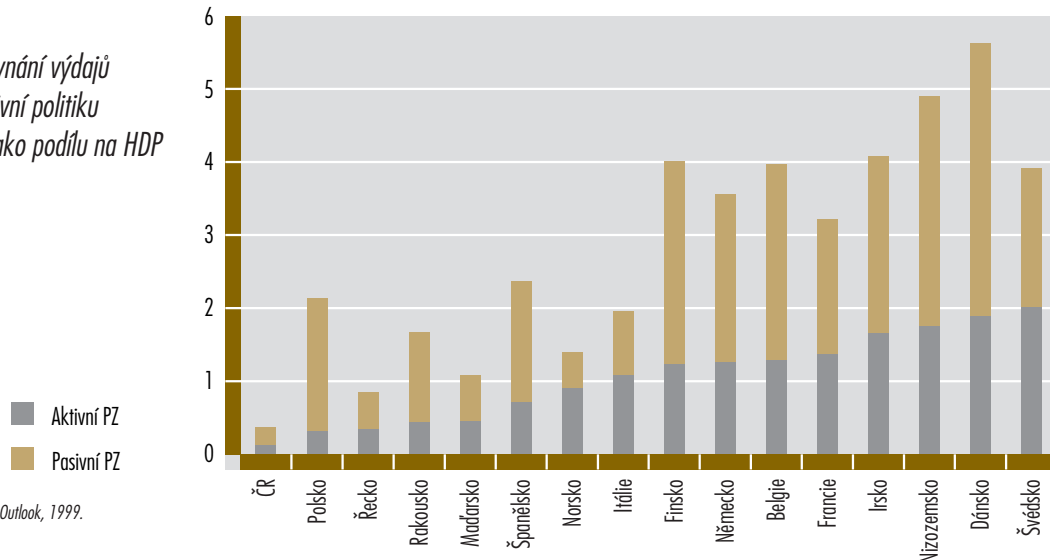
Graf 2.26

Vývoj struktury výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti (1991 - 1998)



Graf 2.27

Mezinárodní srovnání výdajů na aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti jako podílu na HDP



Pramen: OECD Employment Outlook, 1999.

dlín klad pasivní politiky zaměstnanosti (sociální dávky) nad její aktivní složkou. Do programů aktivní politiky zaměstnanosti jsou zahrnovány zejména podíly nezaměstnaných (ke konci roku 1998 bylo z 387 tisíc uchazečů zaměstnaných (ke konci roku 1998 bylo z 387 tisíc uchazečů zaměstnaných do rekvalifikací 16 tisíc a do odborné praxe absolventů škol a mladistvých bylo zaměstnáno 8500 osob). Skutečnost, že podpora v nezaměstnanosti se pohybuje nad rovň minimálních mezd, v níž kteréch případech vede k jednoduššímu pobytu této podpory před snahou o nalezení zaměstnání (tato problematika je blíže popsána v kapitole IV).

Reálným v rámci nového zaměstnání politiky zaměstnanosti se v roce 1999 stalo přijetí *Národního plánu zaměstnanosti*, zpracovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí v úzké spolupráci s ostatními resorty.

Národní plán zaměstnanosti si klade za cíl stanovit s ohledem na závažnost situace poměrně krátký termín (včetně dvou let). Jde o zmiňované problémy, které se nezaměstnávají na motivaci opatření propojující sociální podporu s další vzdělávací pracovní a nereaguje souhrnně na problematiku další vzdělávání, přestože se zabývá dosud chybějící podporou zaměstnavatelů v této oblasti. Účast opatření bude v sledce velice záležet na vhodném způsobu realizace (*Program řešení hospodářské situace některých průmyslových podniků*). Přijetí *Národního plánu zaměstnanosti* lze nicméně hodnotit jako velmi pozí-

Národní plán zaměstnanosti, schválený vládou ČR 5. května 1999

Pilíř 1. Podpora zaměstnatelnosti

- Část opatření se týká oblasti **vzdělávání**. Zavedeny mají být motivační mechanismy směřující k dosahování rovnováhy mezi strukturou kvalifikace absolventů škol a potřebami trhu práce. Do učebních osnov škol, v nichž žáci plní povinnou školní docházku, má být zaveden předmět „volba povolání“. Ve spolupráci s úřady práce má být provázána výuka základních, středních a vyšších odborných škol s informacemi o aktuálních a perspektivních možnostech na trhu práce.
- V **příjmové oblasti** se mají zvyšovat pracovní příjmy ve srovnání s příjmy sociálními.
- Podle vývoje nezaměstnanosti se má zvyšovat **výdajová složka na aktivní politiku zaměstnanosti**.
- Zamezen má být **vstup zahraniční pracovní síly** na trh práce nelegálními formami.
- Systémově mají být řešeny otázky pracovního **uplatnění zdravotně postižených občanů**, včetně jejich ucelené rehabilitace jako předpokladu pracovního začlenění, zvýšení ochrany, vytvoření systému ekonomické motivace těchto občanů i jejich zaměstnavatelů.
- Vládě má být předložen návrh věcného záměru **zákonu o zaměstnanosti** – s očekávanou platností od 1. července 2002.

Pilíř 2. Podpora podnikání

- Opatření mají vést ke **zvýšení zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů** o zaměstnání, se zřetelem na příslušníky romské komunity.
- Realizovat se má systém **pobídek pro investory**, podpora **rozvoje průmyslových zón** jako předpokladu umístění podnikatelských aktivit a vzniku nových pracovních míst, rovněž **podpora malého a středního podnikání** formou přímé finanční podpory a formou snížení daňového zatížení, včetně rozvoje **poradenství** pro malé a střední podniky a **navazujícího odborného vzdělávání**.
- Veřejné zakázky mají být přednostně využívány k zajištění zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, zejména těch, kteří jsou obtížně umístitelní.
- Má být zahájena realizace **Programu řešení hospodářské situace některých průmyslových podniků**.

Pilíř 3. Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám

- Opatření směřují k vytváření podmínek pro uplatnění **flexibilních forem organizace práce a pracovní doby**, snižování přesčasové práce a ke **zvýšení motivace zaměstnavatelů na zvyšování kvalifikace vlastních zaměstnanců**.

Pilíř 4. Podpora rovných příležitostí všech osob

- Tento pilíř se týká posílení právních a institucionálních nástrojů a mechanismů k **odstranění diskriminačních projevů na trhu práce**, k podpoře skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen, k odstraňování neoprávněných rozdílů v odměňování mužů a žen.

ktivní krok k vytvoření systematické **politiky trhu práce**.

Vhodné je také zaměřením politiky Ministerstva práce a sociálních věcí na skupiny populace, které patří na trhu práce mezi nejvíce rizikové: **na absolventy škol vstupující poprvé na trh práce a na zdravotně handicapované občany**.

Při hodnocení politiky trhu práce je nutno mít na paměti zejména, jak tato politika celkově omezuje nebo podporuje pracovní místa a jak celkově vyvolává pracovní funkční změny v rozvoji ekonomiky, které je nezbytnou podmínkou zvýšení nabídky pracovních míst. V *Národním plánu zaměstnanosti* jsou tyto funkční změny reflektovány. Úkolem budoucnosti bude jejich realizace, která je mimo jiné podmínkou dostatečným množstvím prostředků, které slouží na aktivní politiku zaměstnanosti v novát.

II.3 Doporučení ke zlepšení postavení lidských zdrojů na trhu práce

Je zřejmé, že opatření ke zlepšení situace na trhu práce nebo přinejmenším k zabránění jejímu zhoršování nemohou být jednostranná. Nemohou se například zaměřit jen na **podporu v nezaměstnanosti, sociální dávky** a na sociální ochranu zaměstnanců, ale musí zvažovat optimální výši této podpory ve vztahu k příjmům dosahovaným v zaměstnání, ke skutečné sociální potřebnosti, k aktivitám nezaměstnaných osob směřujícím ke zvyšování jejich kvalifikace i k jejich snaze o nalezení zaměstnání. Musí být doplněna **flexibilními pracovními podmínkami i příjmy** tak, aby například vysoké nasazení minimálních příjmů neodrazovalo zaměstnavatele od vytváření nových pracovních míst. Obrovský objem sociálních příjmů v této oblasti není zdůvodnitelný bez zvýraznění jejich **pobídkov funkce**. Některé kroky v tomto směru již byly učiněny, mnohé však ještě Českou republiku čekají (například vazba výše sociálních příjmů na aktivní přístup k hledání zaměstnání).

S růstem nezaměstnanosti je nutno zvyšovat dříve na **aktivní politiku zaměstnanosti** i na její rostoucí podíl na objemech společenských prostředků, v novaných politice zaměstnanosti. Součástí v dříve na aktivní politiku zaměstnanosti jsou vzhledem k jejich aktuálním potřebám, a programy mají tedy zatím jen omezený význam. Nezbytné bude dále zvyšovat v dříve na aktivní politiky zaměstnanosti a hledat optimální **rovnováhu mezi aktivními a pasivními opatřeními**. Je také nutno sledovat a vyhodnocovat **výsledky opatření** aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a srovnávat je s celkovou **politikou trhu práce**, která zahrnuje i **preventivní opatření, podporující mimo opatření vztahující se přímo k zaměstnanosti i makroekonomický rozvoj a vstup na trh práce v oblasti vzdělávání**.

Rekvalifikace, která jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti, přitom musí být postupně nejen osobám, které již jsou z trhu práce vyřazené, nebo jejich aktuální hrozby ztráty zaměstnání, ale na rozdíl od současných praxí i ostatním zjemně.

Specifickou pozornost je nutno stále věnovat **ohroženým skupinám** na trhu práce, mezi nimi patří noví absolventi škol, zdravotně handicapovaní občané a v jejich dlouhodobě nezaměstnaní. Vedle standardních politik se musí rozvíjet **cílené programy** pro pracovníky v obtížné pozici těchto skupin (jejich rekvalifikace a doplňování kvalifikace, socializace, návrat do vzdělávacího systému,

subvencovaní pracovníků, kteří se stávají apod.).

Nedílnou součástí politiky zaměstnanosti je systém **profesionálního poradenství**, který je třeba rozvíjet nejen prostřednictvím poradců, ale i dalších rozmanitých služeb a iniciativ, včetně těch, které mohou poskytovat samy pracovníci. Jeho oporou musí být dostupná informace o situaci a v hledech trhu práce, poskytovaná například statistikami, komplikovanými analýzami (projekcemi) a specializovanými výzkumy.

Společnost zřejmě musí v blízké budoucnosti potvrdit netradičně **vysokou mírou nezaměstnanosti**, která se nebude příliš odlišovat od míry nezaměstnanosti dosahované v této evropské zemi. Velice důležitým **prorůstovým ekonomickým opatřením**, podporujícím investiční aktivity a efektivní výroby, urychlující restrukturalizaci ekonomiky včetně vzniku malých a středních podniků, snížení výdajů na udržování podniků a sociálních požitků, které nutně musí být v rámci všech ostatních politik, mohou sice tento růst omezit či zastavit, neděsí však zřejmě o ekonomické její brzké pokles. Některé výsledky ovšem mohou působit i opačně: například moderní technologie a počítačové snižování potřeb pracovníků.

Otvorka postavení lidských zdrojů na trhu práce ovšem nekonečně jejich přijetím do zaměstnání. Vzdělávání před vstupem na trh práce i v průběhu zaměstnání, rozvíjením zručnosti získávaných pracovních dovedností a jejich vlivů na pracovní kariéru. Trh práce je v naprosté většině neproduktivně specializace, ale **širokou profilovaností**, založenou na dostupném obecném vzdělání a vysoké kvalifikaci. Postupně bude klíčové vztahovat dříve na **klíčové dovednosti** uplatnitelné na moderních trzích práce a související zejména se schopností aktivně používat informace a komunikovat s okolím jak v domácnosti prostředím, tak i mezinárodně. Již dnes je v ekonomice třeba

kontaktem s pracovníky v těchto typech a stupních vzdělání.

Vzdělání a odborné přípravy se tak musí zaměřit na rostoucí potřeby privatizované ekonomiky po **podnikatelských schopnostech**.

Vzhledem k důležitosti odpovídajících kvalifikací a kompetencí je nutno v rámci zvažování **organizací i účelové financování vzdělávání zaměstnavatelů a trvale iniciovat vstup zaměstnavatelů a dalších sociálních partnerů do bezprostřední komunikace se vzdělávacími**

institucemi. Důležitým by se mělo stát i ostatních aktivit zaměstnavatelů, které mohou nahradit opatření aktivní politiky zaměstnanosti (zejména vytvoření nových pracovních míst).

Realizaci opatření *Národního plánu zaměstnanosti*, které představuje krok od tradičních politik celkové nezaměstnanosti obyvatelstva k celkové ekonomické strategii a skutečné politice trhu práce, je nutno kontinuálně **vyhodnocovat a přizpůsobovat**.



Kapitola IV.

IV. MOTIVAČNÍ MECHANISMY LIDSKÝCH ZDROJŮ

Z předcházejících kapitol je zřejmé, že k západní Evropě a k vyspělému světu vůbec se nelze přibližovat jen strukturou pracovních míst a vzdělanosti. Velmi důležitý je rovněž obsahový a funkční aspekt kvality lidských zdrojů. Znamená to nejen využití znalostí a vlastní pracovní výkon, ale také úsilí a s nimi spjatý motivační potenciál. Zpětnovazební vztahy, které se od nich odvíjejí, poskytují celému rozvoji lidských zdrojů dynamiku. Specifikou reformních zemí jsou mimo jiné právě problémy s prosazením motivačních mechanismů rozvoje a uplatnění lidských zdrojů, a to jak v oblasti materiální, tak v oblasti hodnotové. První období transformace ukázalo, že spoléhat v tomto směru jen na „tržní síly“ a přirozené lidské motivace není dostatečné. Ani funkční systém odměňování, ani hodnotové prostředí vhodné pro ekonomický a společenský rozvoj se neobnoví samy od sebe.

V této kapitole jsou proto diskutovány tyto problémy: 1. dynamika mzdové diferenciace, 2. změny v obrazu životního stylu, 3. uplatnění schopnosti a kvalifikace v pracovních podmínkách a 4. finanční toky probíhající mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na straně jedné a státem na straně druhé.

Situace v České republice je srovnávána se situací v dalších transformujících se zemích a ve vyspělých zemiích. Analyzována je problematika

je přítomná jen zčásti. Je třeba v ekonomickém výzkumu a ve studiích mezinrodních organizací. To se týká především prvních studií, kde se lze opřít o dostupné statistiky rozdílu mezd a vzhledem k mzdovému vrátnosti lidského kapitálu (viz například *OECD Jobs Studies*). Problém však je, kdy není srovnatelnost uviditelná. Pohled na mzdovou diferenciaci v různých souvislostech chybí. V některých případech proto lze vycházet pouze ze

společenských dat. Naopak institucionální prostředí zaměstnanosti je předmětem velké pozornosti mezinrodních institucí, především OECD, která se mu věnuje jako výzkumnému problému, publikuje mezinrodních srovnávacích statistik a analyzuje je v různých zprávách (viz například *OECD Economic Survey, Czech Republic, 1998*). Příčinou je zřejmě vztah této problematiky k ekonomické konkurenceschopnosti a k míře nezaměstnanosti.

IV.1 Dynamika mzdových rozdílů a jejich determinace

Společensko-ekonomický systém před rokem 1990 zlikvidoval hnací motor svobodné ekonomiky, kterým je individuální výkon v zájmu výdělku či zisku. Materiální podněty sice zůstaly zachovány, získaly však falešný rozměr – totiž dosahování výhod postranními cestami. K tomu vedla i svébytná, v podstatě však měkká kritéria odměňování: formálně se zdůrazňovaly kvalifikační požadavky, mohly však být nahrazeny „zkušeností“, případně neplnohodnotnými kursy. Tvůrčí charakter práce hrál menší roli než její fyzická namáhavost; odpovědnost měla spíše politický než odborný rozměr...

Přeměna ekonomického prostředí po roce 1989 měla hlavně odstartovat proces aktivace a vzbuzení, který by odlišil lidi podnikavé a samostatní a za cenu rizika od lidí pasivních, nepodnikavých a upevněných sociální jistoty. Do předhodnocení pracovníků se měla dostat jejich vinnost, a to na základě odborné kvalifikace a dalších schopností. Naopak zejména demografické charakteristiky pracovníků měly při jejich hodnocení v rozmezí ustoupit do pozadí.

Je vcelku samozřejmé, že tomuto ideálnímu modelu se lze v celém měřítku přiblížit. Ani ekonomická reforma nenastolila žádný pracovní model, nýbrž pouze otevřela cestu k postupnému prosazování funkčních mechanismů hodnocení a odměňování a k propojování individuálního a obecného prospěchu. Transformační proces navíc neměl v tomto ohledu zcela jednoznačnou sledku – jak mj. z etnicky ukazuje ambivalentní struktura faktorů životního společenství.

IV.1.1 Nastolení funkčního mechanismu odměňování

Československé lidové socializmus bylo známo v jíměnou vyrovnanost mezd. Na konci padesátých let, kdy začala debata o jejich denivelizaci, kterým měla demonstrovat sílu režimu o zvrácení efektivnosti plánovaného hospodářství, byl systém rozdílů nejen do budování, a to na principu uspokojování bohužel jen z kladných potřeb. Rovnost, a koliv bylo zasazeno do široce přijímaného socialisticko-populistického dogmatu, bylo převládajícím produktem tohoto způsobu odměňování.

Transformace zahrnuje nejen na počátku devadesátých let směřující k napravení porušených vazeb a k prosazení obecného principu odpovědnosti každého jednotlivce za vlastní osud. Namísto demografických a reprodukčních charakteristik se mezi faktory přímých diferenciací, i když pomalu a obtížně, dostávají do předehrávané

charakteristiky ekonomického prostředí. V hromadě takových vlastností jednotlivců, jakými jsou jejich kvalifikace, pracovní konkurenční odpovědnost a ochota k riziku. Namísto byrokratické ovládané procesů rozdílů nashora vstupující na scéně etnické individuální aktivity firmy, domácnosti a jednotlivých pracovníků. V tomto směru je tedy třeba připomenout i konkurenční rozdíly ve vzdělání, na jejichž utváření se podílejí trh i stát. Ekonomika musí vytvořit dostatečné podmínky pro cíl, který poskytuje výhody nejen v konkurenci, nýbrž i v podnikavém lidem. Stát zase pečuje o veřejný sektor a současně nesmí dopustit destrukci sociálního tkaniva, je navzájem propojuje iinnost jednotlivých lidí. K takovému porušení společenské integrace by vedly nejen nosné nebo nemorální rozdíly související se zneužitím monopolní moci nebo korupce. Balancovat na ostře ekonomicky efektivní a sociálně legitimní nerovnosti není jednoduchá a k disfunkčním chybám může docházet v jednom i ve druhém směru.

IV.1.2 Změny mzdové diferenciace po roce 1989

Odstartování ekonomické reformy a její doprovod v sociální oblasti započaly současně vyrovnávacími diferenciálními inkrety. Na jedné straně se zvýšila v echna přímých minim (byla ustavena a posléze zvýšena minimální mzda, kodifikováno životní minimum, zavedena pravidelná valorizace důchodů) a dynamika mezd zůstala po delší dobu regulována. Na druhé straně se uvolnil prostor přímých dynamice otevřením dveří pro soukromé podnikání, pro přímé zahraniční firmy a pro

Statistické zjišťování mezd a míry nerovnosti

Mzdy a ostatní výdělků se v zásadě zjišťují buď na základě výkazů z podniků a organizací, nebo na základě dotazů u jedinců či jejich zaměstnavatelů. Příkladem prvního přístupu jsou *výběrová šetření mezd*, opírající se o automatizovanou personální agendu organizací. Zahrnuty jsou podniky a organizace od 10 zaměstnanců výše, a to buď výběrově (jednotky pod tisíc zaměstnanců), nebo plošně (nad tisíc zaměstnanců). Příkladem druhého přístupu jsou *mikrocensová šetření*, která jsou však zaměřená především na životní úroveň domácností.

Kvantilové hodnoty. Seřadí-li se populace vzestupně podle příjmu, lze určit hodnoty (kvantily) odpovídající každému n-tému příjemci. V případě zvolení decilů lze obdržet devět hodnot oddělujících každých 10 % příjemců, v případě zvolení kvantilů, lze obdržet čtyři hodnoty oddělující každých 20 % příjemců apod. Hovoří se pak buď o kvantilových (decilových, kvantilových apod.) hodnotách a propočítávají jsou míry nerovnosti jako poměr kvantilových hodnot (např. decilový poměr jakožto rozpětí 9. a 1. decilu).

Kvantilové podíly. Na základě propočtů průměrných příjmů v rozmezí od nuly k 1. decilu, od 1. do 2. decilu atd., lze obdržet deset decilových podílů či skupin. Zjištěné hodnoty lze číst buď jako relaci průměrného příjmu v dané skupině k celkovému průměru (po vynásobení 100), nebo jako podíl příslušných deseti procent příjemců na celkových rozdělovaných příjmech.

ř zn dopl kov p jmy. Nelze pominout ani p jmy ze st nov ekonomiky, jej rozm ry v d sledku nedostatku v legislativ a fungov n instituc expanduj .

Statistická data o **vývoji mezd** nejsou jednoznačná. Na jedné straně asové statistiky přec ukazují na značnou prohlubování v d lkov nerovnosti v letech 1993–1995. To je také potvrzeno porovnáním v d lk podle mikrocensů z let 1992 a 1996. Na druhé straně však statistické zten mezd provedené v letech 1996 a 1997 (kde lze dobře odlišit zaměstnance, kteří odpracovali plnou pracovní dobu) ukazují, že **mzdová diferenciace** vzrostla jen v horních p smech, zatímco její spodek si uchoval svoji relativní pozici. Podle těchto údajů se decilový rozpětí zvýšilo z 2,45 v roce 1989 na 2,8 v roce 1997, tj. asi o polovinu. Celkovou rovnost mzdové diferenciace se Česká republika přiblížila svým zpadlým sousedům. Na rozdíl od nich však zůstává rozdíly uprostřed mzdové distribuce poměrně malé, dokonce je možné pozorovat i jejich zúžení.

V vývoji mzdové diferenciace v ČR si lze ukázat v porovnání s dalšími zeměmi OECD, a to na jediném ukazateli decilového poměru (tj. poměru mzdových hodnot, které oddělují nejnižších a nejvyšších 10 % příjemců mezd). Jde o jeden z mnoha ukazatelů nerovnosti, jeho hlavní výhodou je

Diferenciace hrubých mezd (podíly decilových skupin)

Decilové skupiny	Mikrocensusy				Mzdová šetření		
	1988	1992	1996	1989	1993	1995	1997
1	5,3	5,0	3,9	4,7	4,4	3,6	4,6
2	6,6	6,1	5,5	6,5	5,6	4,9	5,9
3	7,4	6,9	6,6	7,3	6,6	6,1	6,9
4	8,3	7,7	7,5	8,2	7,4	7,2	7,7
5	9,2	8,5	8,4	9,1	8,4	8,3	8,5
6	10,0	9,4	9,4	10,1	9,4	9,4	9,3
7	10,9	10,4	10,4	11,0	10,7	10,7	10,2
8	12,0	11,7	11,8	12,2	12,2	12,4	11,0
9	13,3	13,8	14,1	13,7	14,6	14,9	13,1
10	17,0	20,5	22,4	17,2	20,7	22,5	22,8
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Prameny: Mikrocensus, 1989, 1992 a 1996; Mzdová šetření 1989–1997.

Česká republika Mzdová šetření ČSÚ (daje v závorce založeny na konstruovaných odhadech, jejich spolehlivost je omezená).

n zornost a hlavně nevýhodou zase to, že ponechávají stranou průměrné mzdy v nejnižších a nejvyšších kategoriích (příem v ČR nejvíce narostly mzdy právě v kategorii nad 9. decilem). V tabulce jsou shróměny údaje z různých zdrojů, které nejsou vždy zcela konzistentní, a proto ani srovnání není zcela spolehlivé. Dokumentuje to fakt, že i OECD ve svých publikacích někdy dává zpřesnění.

Například velké rozpětí v Maďarsku navozuje dojem, že v datech mzdových eten jsou stále ještě obsaženy některé plně vazky. Naopak polská data (kteř od roku 1992 pocházejí z eten pracovních sil) indikují značnou stabilitu mzdových diferenciací, které měly být stále na panelových charakterem souboru. Velký rozdíl mzdových diferenci-

ací v české republice v letech 1993–1995 vzbuzuje rovněž podezření z jisté nadsazenosti, která byla způsobena jejich konstrukcí z různých zdrojů. Při výnech není třeba letití vznik vcelku kontinuitní, a to pouze díky růstu nejvyšších platových kategorií.

Ipřes naznačení v hrady je zřejmé, že po dlouholeté stagnaci se mzdové rozpětí dalo do pohybu. I když mzdové rozpětí v české republice zřejmě téměř nikde neporoste, Zpád v tomto ohledu jim nemusí dohánět. Daleko dlejší jsou aspoň mnohem obtížnější jeví se v obsahu mzdových diferenciací, tj. v jejich rozměrech a souvislostech, je nakonec určují její ekonomické fungování.

Vývoj diferenciace hrubých mezd v zemích OECD (decilový poměr) (1980–1997)

Země	1980	1985	1989	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Česká republika		2,5	2,5	2,7	(3,19)	(3,14)	(3,73)	2,8	2,8
Maďarsko	2,4	2,6	3,1	3,6	3,6	4,2			4,2
Polsko	2,9	2,7	2,4	2,7	2,6	2,9	2,6	2,7	
Vých. Německo			2,1	2,3					
SRN	2,7		2,5	2,4	2,3		2,4		
Rakousko	2,6		3,6	3,5	3,6	3,7			
Belgie	2,0		2,4	2,3	2,3	2,1			
Dánsko	2,1	2,2	2,2	2,2					
Francie	3,1	3,1	3,3	3,2	3,3	3,3			
Itálie	2,6	2,5	2,2		2,8		3,1		
Nizozemsko		2,9	3,1	3,1		3,0	2,6		
Portugalsko		3,6	3,5	4,0	4,1		4,0		
Švédsko	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1				
Švýcarsko			2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,8	
Spojené království	2,8	3,1	3,3	3,3	3,3	3,3	3,4		
USA					4,2	4,4	4,4		
Japonsko	3,0	3,1	3,2	3,0	3,0	3,0			

Prameny:

Česká republika *Mzdová šetření ČSÚ* (údaje v zvorce založeny na konstruovaných odhadech, jejich spolehlivost je omezená).

Maďarsko *Atkinson a Micklewright, 1992*; od roku 1992 podle osobního sdělení Elizabeth Lindner ze Statistického úřadu.

Polsko *Atkinson a Micklewright, 1992*; od roku 1992 Newell a Socha, 1998 (údaje pocházejí z eten pracovních sil a jsou zřejmě podčteny OECD sděluje pro rok 1995 poměr 3,39).

Vých. Německo *Krueger a Pischke, 1992*.

Ostatné země *OECD Economic Outlook, 1993, 1996*.

Data za rok 1995 za SRN, Francii, Nizozemsko a Portugalsko dle databáze OECD.

OECD Economic Survey. Czech Republic, 1998 uvádí pro Rakousko 1994 jiné údaje než *OECD Economic Outlook 2,95*.

IV.1.3 Měnicí se faktory výdělků

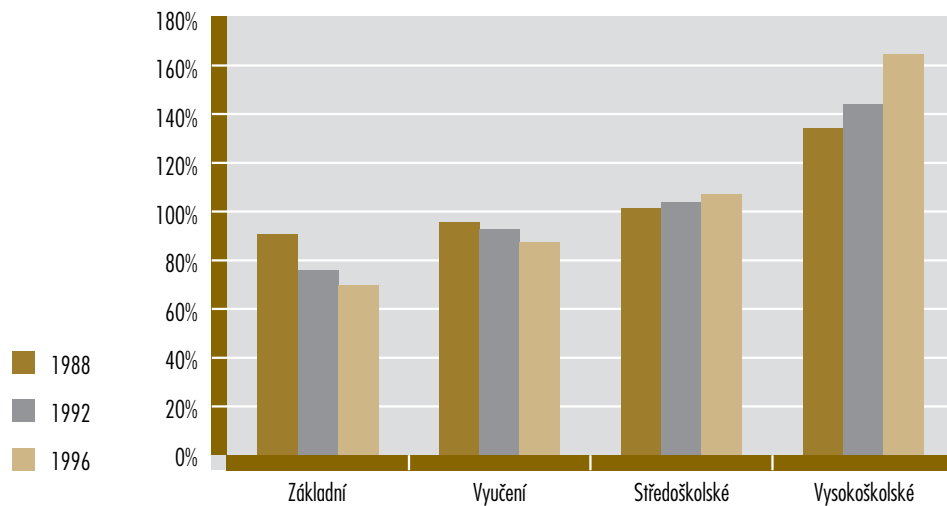
Během transformačních změn se podstatně změnil obsah mzdové diferenciace. Za pohybem mzdového rozptylu jsou skryty velké přesuny v kategoriích pracovníků. Uplatňují se přitom různé vlivy:

Návratnost vzdělání. Podle teorie lidského kapitálu je to převážně vzdělaná pracovníka a s lety nastídaná zkušenost, která významně spolupůsobí na produktivitě práce a ovlivňuje proto i jeho výdělek. Socialistické Československo patřilo k zemím s nej-

nižším ohodnocením vzdělání, a to i v porovnání s ostatními zeměmi reálného socialismu. Dnes by naopak nebylo vhodné o ekonomické mzdové rozdíly spojit se vzděláním porostou. Je však nutno si uvědomit, že často problematickou povahu vzdělání získaného za komunistické vlády, je bylo mnohdy charakterizováno v té době i razem na diplomy než na znalosti a schopnosti, a jednak neukončenost transformačního procesu, v němž se doposud neprosadily potřebné institucionální a funkční změny.

Graf 4.1

Hrubé mzdy podle vzdělání
(% průměrné mzdy)
1988 - 1996



Prameny: Mikrocensus, 1989, 1992 a 1996.

Statistická data nicméně jasně vypovídají o postupném zhodnocování lidského kapitálu, a to i když je možné, že pouze dosažením formálního vzdělání. Zatímco mzda pracovníků s pouhým základním vzděláním se v období 1988-1996 propadla (jde ovšem o změny u starších lidí) a pozice vyučených poklesla o 8 procentních bodů, pozice středoškolsky vzdělaných pracovníků se pozvedla o 5 procentních bodů a pozice vysokoškolsky vzdělaných pracovníků dokonce o 30 procentních bodů.

Návratnost vzdělání v procentech mzdy za každou rok studia (resp. podle jednotlivých roků vzdělání) narostla o 80% u mužů a o 66% u žen, zatímco vliv let praxe v obou pohlavích v různých poklesl. Přitom plat, který byl vzdělanostní stupně, téměř byl i různými návratnostmi. Měly-li toto zvláštní návratnosti za období 1988-1996 v procentních bodech, pak bylo v této době (o 26

procentních bodů u středoškolsky a 39 u vysokoškolsky vzdělaných) a menší u žen (o 20 procentních bodů u středoškolsky a 25 u vysokoškolsky vzdělaných).

Návratnost jednoho roku vzdělání se v západoevropských zemích pohybuje okolo 7-8% mzdy, zatímco v USA dosahuje až 10%. Tak uvedené údaje OECD dokumentují, že v ohodnocení vycházejících vzdělanostních stupňů se blížíme zpadlé Evropě. Jednotlivé země se v různých návratnostech vzdělání velmi liší, s extrémně sociálně vlivnými státy (Dánsko, Švédsko) na jedné straně a velmi liberálními zeměmi (Velká Británie, USA) na druhé. Otázkou je však spolehlivost těchto údajů, neboť do ekonomického obrazu nezapadají dobře ani Itálie s její slabou diferenciací, ani Francie s diferenciací naopak příliš velkou.

Návratnost vzdělání v české republice nepochybně překročila prahovou „socialistickou“ švéd-

Návratnost vzdělání a praxe (přírůstek hrubé mzdy za rok studia či zaměstnání v %) (1988–1996)

	1988	1992	1996	1988	1992	1996
Muži:						
Rok studia	4,6	6,0	8,3	–	–	–
Rok praxe	4,6	4,6	3,7	4,6	4,6	3,7
Vzdělání:						
Vyučení	–	–	–	5,0	9,0	16,6
Středoškolské	–	–	–	13,5	24,8	39,1
Vysokoškolské	–	–	–	34,4	50,9	73,2
Ženy:						
Rok studia	5,7	7,9	9,5	–	–	–
Rok praxe	3,1	2,2	1,5	3,1	2,2	1,5
Vzdělání:						
Vyučení	–	–	–	6,7	8,8	10,7
Středoškolské	–	–	–	21,6	36,2	42,1
Vysokoškolské	–	–	–	50,4	63,2	75,7

Prameny: *Mikrocensus*, 1989, 1992 a 1996.

Diferenciace hrubých mezd podle vzdělání v zemích OECD v letech 1995–1996
(v % mzdy na úrovni úplného středoškolského vzdělání)

Země	Nižší vzdělání			VŠ vzdělání			Podíl nižší/VŠ		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
Česká republika	78	75	69	151	143	138	1,94	1,91	2
SRN	76	82	82	158	152	151	2,08	1,85	1,84
Dánsko	84	86	87	134	138	132	1,59	1,6	1,53
Finsko	93	91	93	187	190	174	2,01	2,09	1,87
Francie	82	85	79	178	185	167	2,17	2,18	2,11
Irsko	85	77	62	183	171	187	2,15	2,22	3,02
Itálie	77	74	74	134	142	120	1,74	1,92	1,62
Nizozemsko	86	87	77	137	135	143	1,59	1,55	1,86
Portugalsko	64	62	64	184	182	175	2,88	2,94	2,73
Švédsko	90	88	89	153	158	144	1,7	1,8	1,62
Švýcarsko	71	80	75	161	146	161	2,27	1,82	2,15
Spojené království	74	79	69	181	161	190	2,44	2,04	2,75
USA	67	64	64	183	183	175	2,73	2,86	2,73

Poznámka: Pouze pro jmeny ze zaměstnaných osob ve věku 25–64 let.

Prameny: OECD, za Českou republiku propočteno podle Mikrocensu 1996.

ská i jiných sociálně orientovaných zemí. Způsob, kterým se mění relativní hodnoty osob s vysokou školou v různých zemích, je zatím se Švédskem srovnatelný. Ocitla se zhruba na úrovni Německa. Za samotnou měrou se rozptyl pohybuje okolo hodnot platných pro Itálii, Švýcarsko nebo i Velkou Británii. Celkově rozptyl dvou naposledy jmenovaných liberálních zemí, které je větší, přitom vzniká hlubší rozdíly ve vzděláních mužů a žen. Extrémně diferencovanou zemí v tomto ohledu (stejně tak jako v jiných ohledech) jsou USA. Není však jasné, zda statistická data za USA jsou jen za plně zaměstnanou populaci nebo obsahují i neplnohodnotné pracovní poměry.

Obecně platí, že čím je vzdělání vyšší (co se týká mužů v vyspělých zemích), tím je ohodnocení jeho výkonnosti v porovnání s elementární rovnivou vyšší. S růstem výskostí zemí se mzdová křivka rozevírá a potom se uzavírá.

Odvětví. V znamení zůstávají mzdové rozdíly podle odvětví, a to i přes silné vyrovnávací posuny. Po roce 1989 probíhala poměrně rychlá vyrovnání tělesných diferenciací mezd, které se utvářela v průměrně reálné produkci a poté pracovníka a plnováček priorit reálné. Mnohem větší odvětvové rozdíly je u dnešních vysvětlitelných odlišnou kvalifikační strukturou pracovníků. Ekonomická transformace vedla k tomu, že zatímco mzdy ve výrobním sektoru se v dosavadním průběhu trans-

formace snížily a přiblížily se k celospolečenskému průměru shora, mzdy v terciéru se zvýšily a přiblížily se k průměru zase zdola. Rychlý vzestup zaznamenalo peněžnictví a pojišťovnictví a k poměrně značnému růstu vzdělání došlo také ve státní správě. Na opačném pólu však stojí zaměstnání v takových odvětvích veřejného sektoru, jako je zdravotnictví a zejména pak kolářství, kde zůstává celkově rove platstelenžká pesurita v květině nejvýše systematickou tendenci k růstu. Z toho pak vyplývají značné rozdíly v odměnově srovnatelných vzdělanostních stupních v rámci různých odvětví.

Typ vlastnictví. Proces privatizace obnovil rozmanitost forem vlastnictví, které se rozvíjí cestami proměny do veřejného. Konkrétně jde o rozdíly mezi zbytkovými státními, doposud neprivatizovanými podniky a soukromým sektorem, dle mezi staršími a novými firmami, mezi tzv. podnikovou a nepodnikovou sférou, popřímo mezi společnostmi domácími a zahraničními. Podle sociologických výzkumů *Ekonomická očekávání a postoje*, provedených v průběhu privatizace, byly rozdíly ve vzděláních z celkové jedné desetiny vysvětlitelné pro typem vlastnictví firmy. Nejvyšší vzdělání dosahovali podnikatelé, následovaly osoby samostatně vedlé podnikání. Nejníže vzdělání naopak měli pracovníci bývalých státních podniků. Lze předpokládat, že dnes je vliv vlastnických forem na vzdělání již o něco nižší.

Hrubé mzdy podle odvětví (% průměrné mzdy) (1989–1997)

Odvětví	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Průmysl	104,4	103,8	103,6	103,5	101,3	99,9	99,7	99,1	100,5
Stavebnictví	111,2	109,9	106,6	108,2	112,3	110,6	108,1	105,1	104,9
Zemědělství	108,2	109,6	97,7	91,8	87,7	85,0	84,2	80,7	79,5
Doprava a spoje	106,4	104,6	103,2	99,1	97,5	98,7	100,8	101,8	105,8
Obchod	83,8	85,0	86,2	90,1	88,6	91,6	88,4	87,8	98,1
Zdravotnictví	90,1	92,6	96,6	94,5	95,0	93,9	92,1	93,7	90,0
Školství	89,8	88,1	90,3	90,6	90,3	91,7	90,9	92,9	88,1
Peněžnictví	98,3	102,0	136,9	169,6	177,7	175,2	171,5	169,6	174,5
Správa a obrana	101,3	100,4	105,3	114,6	117,8	120,7	117,6	118,3	110,2
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pramen: *Statistické ročenky*.

Počty zaměstnanců a jejich mzdy podle typu hospodaření (%) (1997)

Typ hospodaření	Počty zaměstnanců			Hrubé mzdy		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
podnikatel. sféra	72,8	86,0	57,5	101,2	99,0	97,5
nepodnikatel. sféra	27,2	14,0	42,5	96,9	106,2	103,3
soukromé	24,7	29,8	18,8	93,4	92,4	86,6
družstevní	2,7	2,1	3,3	70,3	72,0	72,7
státní	33,4	25,4	42,7	97,9	99,7	103,0
komunální	5,0	3,1	7,2	95,1	102,7	99,6
společenské	0,2	0,2	0,2	76,7	75,3	81,3
zahraniční	2,6	2,2	3,2	117,6	132,7	108,2
mezinárodní	7,0	8,0	5,8	116,1	114,5	112,2
smíšené	24,5	29,3	18,9	107,4	103,5	106,4
Celkem:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Poznámka: V první tabulce je uvedena struktura zaměstnanců podle typu vlastnictví, v druhé tabulce relace mezi průměrnými mzdami v jednotlivých hospodářských odvětvích.

Pramen: Mzdové šetření ČSÚ, 1997.

Podle výše uvedených statistických údajů o mezdách za rok 1997 byly mzdy v podnikatelské sféře zhruba o 17 procentních bodů vyšší než v nepodnikatelské sféře. V důležitých odvětvích zahraničních a mezinárodních firem, které vyplácely o 17% vyšší mzdy, a dle ve vlastnických smíšených firmách. Mzdy a platy ve státních organizacích byly zhruba o 17 procentních bodů vyšší než v domácích soukromých firmách. I když výše uvedené zahrnuje rovněž průměrnou vzdělání, tabulky publikované ČSÚ bohužel neobsahují údaje, které by dovolilo posoudit rozdíly v odměňování různých stupňů vzdělání v jednotlivých vlastnických typech organizací. Z předchozího (metodicky poněkud odlišného) šetření mezd za 2. čtvrtletí 1996 však je patrné, že zahraniční a mezinárodní firmy ohodnocují lidé zejména při vysokoškolské odborné přípravě.

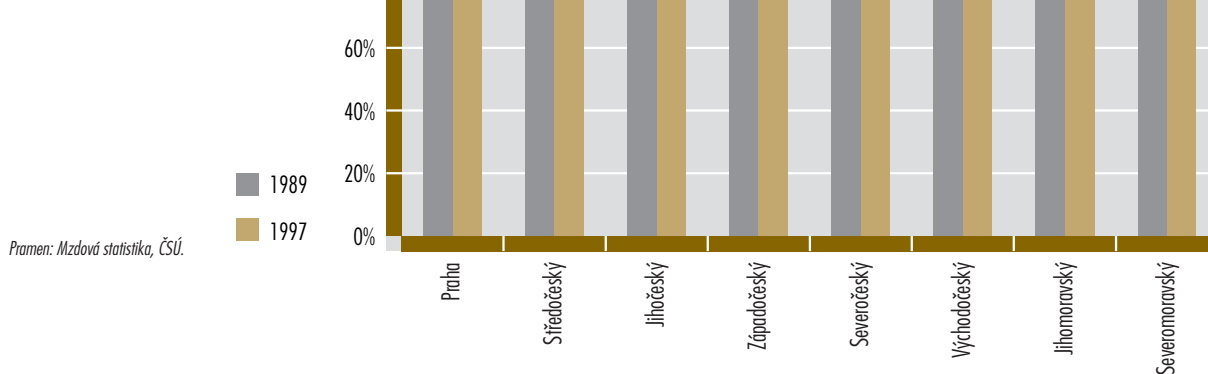
Ve srovnání lze nalézt rozdíly v relacích mezd v soukromém a veřejném sektoru. Zatímco v průměrně vyšších zemích se zaměstnanci ve veřejném sektoru zpravidla velmi výplácí (například ve Španělsku činil v roce 1993 poměr mezd ve veřejném sektoru ke mzdám v soukromém sektoru 1,27, v Portugalsku dokonce 1,61), ve vyspělejších zemích si jsou v důležitých odvětvích sektorech blíží (1,10 ve Francii a USA, 1,14 v Nizo-

zemsku, avšak pouze 1,02 ve Velké Británii). Pokud jde o vývojové tendence, jsou zpravidla rostoucí ve prospěch veřejného sektoru (konkrétně ve Francii i Velké Británii) nebo stabilní (v USA). Zlepšení pozice ve veřejném sektoru lze vysvětlit odbouráním jeho kvalifikačními podmínkami a potěbou uchovat jeho atraktivitu v podmínkách odlivu odborníků na plně placeném stavu soukromého sektoru a stejně postupnou snahou soukromého sektoru „nepřelstet“ své pracovníky.

V České republice je situace ovšem poněkud jiná, neboť relace pracovních sil mezi oběma sektory se velmi rychle mění, a to v souvislosti se stále probíhající privatizací. Poměr pracovních sil v soukromém a veřejném sektoru představoval v roce 1995 51:49, v roce 1996 57:43 a v roce 1997 již 66:34. Mzdové relace za toto krátké období však nevykazovaly žádný jasný trend, neboť v roce 1995 představovala 1,01 ve prospěch veřejného sektoru, v roce 1996 stoupla na 1,03 a v roce 1997 poklesla na 0,99. Zvýšení mzdových tarifů na počátku roku 1999 by mohlo pokles v důležitých odvětvích veřejného sektoru opět ibrzdit. Ekonomická recese ovšem může vstoupit později zpomalit nebo i zmrazit mezd v soukromém sektoru.

Graf 4.2

Hrubé mzdy podle regionů
(% celostátního průměru)
1989, 1997



Regiony. Poté, co byla nastavena politika rovnosti, byla horší situace, která byla vyrovnaná rozdíly mezi jednotlivými regiony, projevil se odlišný vývoj v konkurenceschopnosti, koncentrace expandujícího finančního sektoru a managementu firem v Praze a tak rozdíly v ekonomickém rozvoji v souvislosti s rostoucí administrativou. To vše se pochopitelně promítlo

i v regionech, které rovnaly průměrné mzdy. Zatímco v některých oblastech ekonomická transformace dopadla jinak, relativní škála vlastně jen Praha a trochu i střední země, a to na úkor všech ostatních krajů. Naopak, zvláště v různých částech severomoravského regionu, související se ztrátou důležitých priorit, zejména v oblasti pracovních podmínek.

Výdělky typických profesí (v % průměrné mzdy) (1988 a 1996)

Profese	1988	1996
Horníci	209,8	138,1
Zedníci, kameníci	104,2	92,6
Řidiči autobusů, trolejbusů, tramvají	129,5	102,7
Strojvedoucí	128,9	111,0
Prodávači	71,3	65,6
Učitelé základních škol	107,8	94,3
Učitelé středních všeobecně vzdělávacích škol	115,9	108,7
Zdravotní sestry	86,1	68,6
Lékaři, ordináři	147,5	157,9
Soudci	152,4	199,9
Odborní pracovníci v peněžnictví a pojišťovnictví	107,1	170,7
Vedoucí pracovníci v peněžnictví a pojišťovnictví	195,8	332,0

Pramen: Mzdová šetření ČSÚ.

Profese. Zmny v jednotlivých dimenzích vzdělávací struktury se nakonec propojují ve mzdové pozici různých kategorií povolání. Zejména je patrný vzestup výše odborných kladů a rozdíly mezi důlními a dlnickými profesemi. Zatímco středně kvalifikované odborné profese si své relativně postavení uchovaly, situace výše a níže výše dlníků se zhoršila. U vysokoškolských vzdělaných odborníků se ovšem rozdíly mezi pracovníky žen, financ a justice na straně jedné a pracovníky kolství, zdravotnictví a vědeckého výzkumu na straně druhé. Podnikatel (se zaměstnanci) se přitom zaadil na rove výše odborníků, samostatně podnikatelé. Převládá v tomto směru lze ovšem podezření p jmov dají z podcenění, daného jak neurčitostí při stanovení předpokladů „platu“ podnikatelů, tak navyklým z m r n m zkreslením vzhledem k da ov m povinností.

IV.1.4 Vliv funkční gramotnosti

V zku m *SIALS* p id v k b n m statistick m charakteristik m zcela unikátní proměnnou výsledky v testech funkční gramotnosti. Funkční gramotnost má na vzdělání nepochybně pozitivní vliv. Rozdíly podle pohlaví dotazovaných ukazuje zřejmý rozdíl: zatímco u mužů je souvislost mezi vzděláním a funkční gramotností velmi nízká a v podstatě ji pod hranici statistické významnosti, u žen jde naopak o značně silnou vazbu. To-

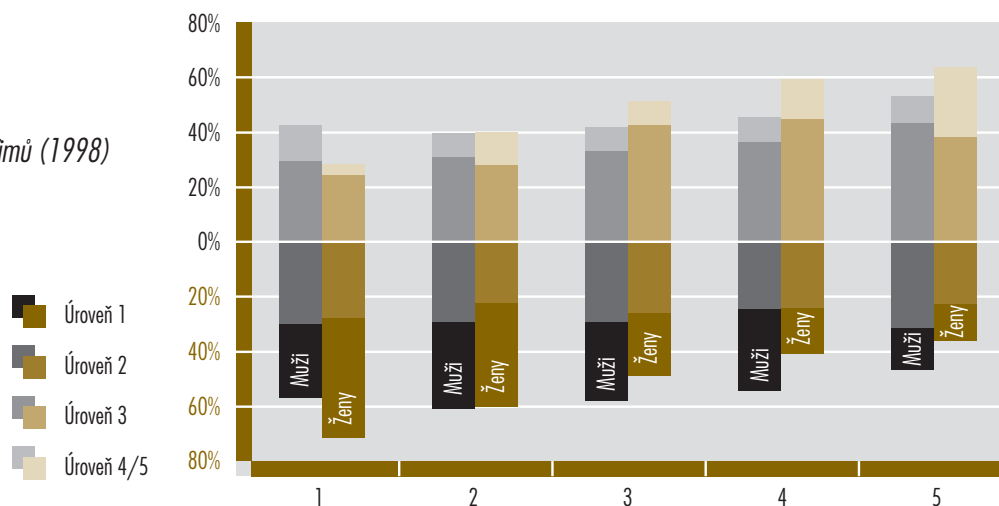
to platí rovněž pro jazykové znalosti, které se do vzdělání mužů téměř nepromítají, zatímco u žen je naopak jejich vliv silný, dokonce je to silný negativní vliv na funkční gramotnosti.

Existuje v této výšce toho, pro je vliv funkční gramotnosti silný u žen než u mužů. První je, že použité testy jsou citlivější právě na pracovní dovednosti, které jsou vlastně jenom, totiž smysl pro detail a pečlivost při práci s dokumenty a sly. Naopak zejména nezachycují pracovní dovednosti, které jsou spíše p zna n pro muže, což je zejména v t kreativita, přebornost a schopnost vedení. Druhým z těchto navazujícím výš tlen m je, že právě profese zastávanými si uvedené dovednosti vce vyjadují, a proto se jejich intenzita tak vce promítá do pracovního ohodnocení a statusových charakteristik. Těto m velmi pravděpodobně m výš tlen m je v ak i to, že uplatněn na trhu práce je obtížnější a tedy mus prokazovat vce formálních předpokladů i skutečných schopností.

Mezi různými indikátory vzdělanosti souhrn všech pracovníků nejsilnější efekt stápe vzdělanosti, teprve potom po et let strvených kole, dle dosaženého stápe funkční gramotnosti a nakonec i jazykových znalostí. Uvedený obraz je reprodukován v poněkud odlišné podobě, kde je vliv pohlaví kolních let zcela zanedbatelný a naopak vliv stupně funkční gramotnosti i jazykových znalostí v různých silných.

V zku m *SIALS* rovněž dovolu je sledovat některé odlišnosti podle typů vlastnictví (nicméně po et

Graf 4.3
Osoby podle úrovně
funkční gramotnosti
a kvintilů osobních příjmů (1998)



dotazovaných pracujících v zahraničních firmách byl velmi malý, takže tento typ nebyl ani sledován). Vzdělání a funkční gramotnost mají největší efekt, pokud jde o vzdělávající se ve veřejném sektoru, kde se funkční gramotnost uplatňuje dokonce o něco více než roky koléhavého vzdělání. V rámci veřejného sektoru je ocenění let koléhavého vzdělání na druhém místě po zemědělství. Na druhém místě jsou akciové společnosti, tj. bývalé velké státní podniky. Prakticky nulovou vlnu lidské kapitálu v drobných podnicích.

Vliv schopnosti měnit funkční gramotnosti se zpravidla uplatňuje silněji v charakteristických stavu (například sociální postavení, zájem o kariéru profesní prestiže, výše platu a počítání finanční situace), než v charakteristických mobility (změny sociálního postavení, posun o kariéru profesní prestiže apod.). Ale i v mobilních pohybech se jejich vliv projevuje intenzivněji, pokud se nám stane celku ekonomicky aktivní populace zaměřené na osoby s vyšším vzděláním. Vliv funkční gramotnosti je rovněž velmi silný v případě vzestupu ve funkční hierarchii zaměstnání.

IV.2 Práce, vzdělání a životní úspěch

Využívání lidských zdrojů bylo v komunistickém režimu podrobeno byrokratické kontrole a politickým cílům. Centralistický systém řízení měl devastující účinky na individuální odpovědnost, pracovní motivaci a osobní investice do vzdělání. Stejně tak jako státní podniky, i lidé se rychle naučili žít v rámci „měkkých rozpočtových omezení“ a v prostředí „sociálních jistot“ – za svůj průměrný pracovní výkon nakonec ani neočekávali více než průměrnou životní úroveň. Tržní ekonomika klade na pracovní sílu daleko větší požadavky a zároveň otevírá prostor pro sociální vzestup a příjmovou diferenciaci. Prvořadými faktory úspěchu se postupně stávají kvalifikace, výkon a podnikavost. Podmínkou ovšem je zajištění právního a institucionálního rámce rovných podmínek a vhodného motivačního prostředí.

Transformace má nejenom svůlné institucionální formy, ale také vnitřní hodnotový obsah. Ten je často zanedbáván, neboť je poměrně těžko uchopitelný. Na rozdíl od západních zemí, kde se hodnoty vyvíjely kontinuálně, je důdictví komunistického paternalismu v české republice velkým problémem.

IV.2.1 Hodnotové prostředí lidských zdrojů

Ekonomická reforma se opírala o liberální myšlenku, že je to vždy jedinec, který sledováním vlastního prospěchu nejlepě přispívá k blahobytu společnosti. Takový postup je přirozenou reakcí na kolektivistickou doktrínu a záněch pochopitelně direktivní ekonomiku, jež za minulá desetiletí prokazovala svoji nefunkčnost. Marxistická politická ekonomie byla nahrazena neoklasickou teorií, která je ovšem postavena na mnoha předpokladech, jež zpravidla v realitě nejsou splněny. Zvláště obtížnou překážkou pro rozvinutí tržní ekonomiky představují pravidla a normy ekonomického chování, ustavené v bývalém režimu.

Společenská transformace přitom nemůže být dovršena, dokud trhy nezasahnou nejen formálně, ale také obsahově aspekt ekonomiky. Ten zahrnuje ekonomické instituce (včetně soukromé vlastnictví), ekonomické chování (založené na hodnotách práce a dle meziobčanských trhů) a ekonomické aktivity (jednotlivce, domácnosti, firmy, korporace). Chování lidí je ovlivněno tím, jak hodnoty vyznívají, jak mají postupovat a jak mi

sociální systémy jsou navzájem propojeni. Hodnotový obsah lidského jednání je o to důležitější, o více než v ekonomickém procesu skryt a projevuje svou silou například v různých poruchách.

Při sledování hodnot práce a vzdělání se lze opřít jen o **výpovědi dotázaných a jejich postoje**. To samozřejmě není jistě omezením, nicméně odpovídá to pozornosti v novém lidském jednání v moderní

ekonomii. Rozhodujícím arbitrem hodnocení je vždy nakonec jedinec sám, který ovšem zpravidla jedná s ohledem na své sociální prostředí a v intencích vlastního životního dráhy.

IV.2.2 Faktory životního úspěchu

Transformační proces se v záměrně projevil v profesních dráhách, postojích a životní úrovni obrovského množství lidí. Při zkoumání subjektivního posuzování změny je nutno si uvědomit, že hodnocení jejich postojů vztahem k minulosti, s nímž se porovnáme. Dnes už tak vyprchalo naděje, které bylo v listopadovém období spojeno s novými politickými svobodami, takové kritičnost k ekonomické situaci narůstá.

Podle mezinárodních výzkumů ISSP lidé hodnotí poměrně pozitivně **změnu proběhlou za minulé období v příjmech**: z ekonomicky aktivních v roce 1999 uvedlo za léta 1989–1998 32 % osob osobní příjmový vzestup, 54 % stabilitu a 16 % sestup. Mnoho pozitivní je hodnocena změna v životní úrovni (která se vztahuje na situaci celkové rodiny): 26 % osob pocítilo vzestup, 46 % stabilitu a 28 % sestup. Nejhorší je hodnocena změna pozice na sociálním měřítku: pouze 16 % osob pocítilo vzestup, 54 % stabilitu a 30 % sestup. I když se postupem času uvedený hodnocení zhoršuje, zůstává v řadě ohledů doposud mnohem pozitivnější než v Maďarsku nebo Polsku.

Mezinárodní program sociálního výzkumu (International Social Survey Programme - ISSP)

Jde o dlouhodobý mezinárodní výzkumný projekt, založený v roce 1983. Projekt má čtyři zakládající členy – SCPR (Social and Community Planning Research) z Velké Británie, NORC (Národní centrum pro výzkum veřejného mínění – National Opinion Research Center) z USA, ZUMA (Centrum pro dotazování, metody a analýzy – Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen) z Německa a Institut pro pokročilá studia – Institute of Advanced Studies Australské národní univerzity. Počet účastníků v tomto projektu se neustále rozrůstá a v roce 1998 dosáhl již počtu 29.

Projekt ISSP je zaměřen na sledování postojů a představ o roli vlády, sociálních nerovnostech, rodině a mužských a ženských sociálních rolích, životním prostředí, národní identitě, pracovních orientacích a strategiích a náboženství. Výzkumná série umožňuje kombinovat srovnání mezi zeměmi a v čase. Instituty účastnických zemí jsou odpovědné za sběr, prvotní přípravu a dokumentaci dat za svou zemi. Spojování, čištění, finální kontroly a archivace datových souborů ze všech zemí se provádějí v *Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung* na univerzitě v Kolíně nad Rýnem. Data získaná z výzkumů ISSP jsou volně dostupná vědecké komunitě. V tomto textu využíváme zejména následujících modulů: *Sociální nerovnosti* (1992), *Pracovní orientace* (1997) a *Sociální nerovnosti* (1999). Mezinárodní data novějších výzkumů jsou zatím k dispozici jen v omezeném výběru.

Je třeba si položit otázku, zda se lidé mají lípe nebo hůře, jsou v ak **cesty, kterými svých příjmů a pracovního postavení dosahují**. Je pochopitelné, že péče o trh a demokracii otevře cestu vzhledu zejména lidem znevhodněným v jím systému k nim patří zejména odborníci a lidské podnikatelské vlohám. Proto je v ak n hledání otevřený prostor svobodných aktivit nebyl dobře ochráněn především společenskými institucemi, mohl by být využit i pro postranní cesty vzhledu, opěrné zejména o „sociální kapitál“ zmostování a kontakt, pochýzích v prvním období v minulosti.

Íkdy ve výzkumech hodnotíme v úde na sv t jako nejvíce oceňované hodnoty zpravidla objevují zdravá a spokojená rodina, životní sp ch jako takové je v moderní společnosti ponejvíce spojováno s ekonomickou aktivitou, profesním vzestupem a p jmy. Tento okruh p vodní „mu sk ch“ hod-

not je naplněno záhlíenými, jejich velkým stádně v podstatě srovnatelnými ambicemi pokud jde o profesní a platovou kariéru, byť zatím mají podstatně horší podmínky k jejich naplnění. Jinou otázkou ovšem je, kde zdroje životního sp ch nejsou stejné na různých stupních profesního a kvalifikačního úběhu.

Od ekonomické transformace se očekávaly zjednodušené podmínky životního sp ch v béc (oproti peklému kladem komunistickému režimu), jednak pokud jde o jeho „správné“ zdroje (namsto zdrojů politických se mly prosadit hlavně v konov faktory). V předchzejícím systému se draz kladl sp e na stabilitu než na mobilitu pracovníků a slovo „kariéra“ mělo hlavně politický podtext a pejorativní dech. V podmínkách panujících mzdovou nivelizace rovně neexistoval potřebný prostor pro materiální podnety.

Jednotlivé **faktory životního úspěchu** lze rozdělit zhruba do čtyř kladných okruhů: 1. osobní vlastnosti a zsluhy, nazvaná tak „lidským kapitálem“ (vzdělání, talent, ambice, pracovní schopnosti); 2. příslušnost k sociálnímu státu, označovaná tak jako „sociální kapitál“ (znalost správných lidí, politické konexe, populární politické přesvědčení nebo enské vyznání); 3. sociální p vod (zmostování a kulturní rove rodiny, země i oblast p vodů); 4. další askriptivní, jedincem neovlivnitelné rysy (pohlaví, narození, rasa).

Bohužel neexistující údaje k posouzení hodnotovými spojenými změnami společenského režimu. Je však možné alespoň sledovat změny vlnách faktorů životního sp ch za období 1992–1999. Ukazuje se, že dlouhodobě stojící na prvním místě v konov faktory, především pak usilovná práce. Na druhém místě se nachází „sociální kapitál“, především znalost správných lidí. Na třetím místě jsou faktory rodinného p vodů a teprve na tvrtém místě askriptivní charakteristiky. Samotné vzdělání se nachází z hlediska podávánosti sp e vzadu. Lze říci, že „zsluhovému“ (meritokratickému) pojetí životního sp ch, který je charakteristický pro vyspělé země, máme R je t dosti daleko.

Dosavadní vývoj nebyl zdaleka p mo ar . Zatímco v prvním období 1992–1997 měly dotazované tendenci sp e p idvat na význam v t in faktorů, v druhém období 1997–1999 měly tendenci opačnou. Pojistím zvrátně vlněnou strukturu

Faktory životního úspěchu (index) (1992–1999)

Faktor	1992	1997	1999	Změna 1992–97	Změna 1997–99	Změna 1992–99
Bohatý původ	36,8	49,1	39,3	12,3	-9,8	2,5
Vzdělání rodiče	30,4	41,8	36,1	11,4	-5,7	5,7
Vlastní vzdělání	48,5	63,9	54,5	15,4	-9,4	6,0
Ctižádostivost, ambice	70,3	75,2	72,6	4,9	-2,6	2,3
Nadání, talent	68,6	71,4	68,3	2,8	-3,1	-0,3
Usilovná práce	75,5	72,3	75,4	-3,2	3,1	-0,1
Znalost správných lidí	63,7	71,6	64,3	7,9	-7,3	0,6
Politické konexe	31,4	50,1	38,7	18,7	-11,4	7,3
Rasa nebo národnost	19,2	30,4	27,7	11,2	-2,7	8,5
Náboženské vyznání	12,0	13,2	12,7	1,2	-0,5	0,7
Místo původu	23,5	20,3	28,7	-3,2	8,4	5,2
Pohlaví	26,8	30,5	28,7	3,7	-1,8	1,9
Politické názory	34,3	31,3	29,5	-3,0	-1,8	-4,8

Poznámka: Index je konstruován z pětibodové škály, kde 100=podstatně a 0=zcela nedležit.

Pramen: ISSP, 1992, ISSP, 1997, ISSP, 1999.

Faktory životního úspěchu v zemích OECD (index) (1992)

Faktor	Česká republika	Polsko	Maďar- sko	Rakous- ko	Němec- ko	Nor- sko	Spojené království	USA
Bohatý původ	36,8	61,4	51,4	46,9	40,4	35,4	36,9	38,4
Vzdělání rodiče	30,4	55,5	42,0	50,2	51,5	37,4	49,3	56,8
Vlastní vzdělání	48,5	65,8	50,4	83,9	80,7	66,3	74,6	81,0
Ctižádostivost, ambice	70,3	75,1	66,9	79,1	68,3	81,6	77,3	82,4
Nadání, talent	68,6	78,8	66,8	72,8	63,1	63,2	63,6	62,2
Usilovná práce	75,5	74,6	64,5	70,9	62,6	74,0	79,5	81,7
Znalost správných lidí	63,7	66,6	56,8	69,7	63,1	51,1	55,1	58,3
Politické konexe	31,4	42,3	42,0	54,6	38,7	27,3	25,2	37,6
Rasa nebo národnost	19,2	22,8	32,5	33,4	34,7	41,2	36,1	33,9
Náboženské vyznání	12,0	27,6	17,0	17,6	18,9	19,0	16,8	25,1
Místo původu	23,5	28,4	22,9	12,9	19,3	22,9	24,0	22,4
Pohlaví	26,8	34,5	25,9	28,9	29,4	27,3	31,8	34,0
Politické názory	34,3	33,4	28,7	34,0	34,6	22,5	26,0	28,2

Poznámka: Index je konstruován z pětibodové škály, kde 100=podstatně a 0=zcela nedležit.

Pramen: ISSP, 1992.

ivotního spochu došlo tedy optovně k jeho zamléní, nepochybně v souvislosti se ztrátou transformační dynamiky a celkovým rozostřením společenského vdomu po roce 1997. Souhrnná bilance je tedy nakonec mnohem skromnější než by odpovídalo, jak musí optimálně probíhat transformace. Nicméně pozice vzdělání se zvýšila, a to jak vzdělání rodí, tak samotného dotazného. Zvířil se rovně počítován v známých politických konexích. Bohužel na významu nabyl rovně faktor rasy a národnosti a v posledním období tak v známém regionu.

Po ad faktor ivotního spochu a jejich celková struktura se liší podle demografických a sociálních charakteristik. V zásadě platí, že zatímco pohlaví a věk mají poměrně malou vliv, vzdělanostní rove se projevuje silněji, a to zejména v hodnocení významu v konkrétních faktorech, vzdělání a ambicích. Je vcelku pochopitelné, že vzdělanější lidé oceňují právě vzdělání jako to faktor spochu. Pokud přikvapivě říkáme, že s rovně vzdělání roste i význam politiků, politických konexích. Údaje z posledního období však ukazují, že tato souvislost se oslabil, což by nasvědčovalo rostoucímu významu vzdělanějších lidí ve vlastním lidském kapitálu a schopnosti.

Ve srovnání s dalšími reformními zeměmi vystupuje do popředí zejména menší loha popisovaného v české republice sociálního podvodu a politických konexích, což mělo své dít o výstupní modernizace společnosti a v taktibilitě k zpadnutí země. Tradiční charakter polské populace se prozrazuje v taktivitě významem popisovaného menšího českého významu a pohlaví. Oproti tomu v Maďarsku se píše vliv věku v hybné národnosti. Od

Zpadu českou republiku v akzatím dle v různých hodnocení vzdělání, a to jak rodí (a s tím spojeně kulturní tradice rodu), tak zejména vzdělání samotného pracovníka.

Obdobně sledky poskytují odpovědi na otázku, jak se faktor bohatství. Nežor, že bohatství vzniká z usilovné práce a na základě schopnosti, se sice během listopadového voje upevnil, dosud však není zdaleka dominantní. Naopak znovu nabývající vrchní zory, že to je spíše nepoctivost, známá na správních místech a patrně společenským systémem, který dovoluje lidem se nespravedlivě obohacovat. Příblíženě zpadnutí hodnotovému světlu je tedy zatím známi turbulencemi a je otázkou, kdy se znovu obnoví správním hodnotových změn, který byl zaregistrován v prvních transformačních letech.

IV.2.3 Hodnoty práce a spokojenost v zaměstnání

Dopady dosavadních ekonomických změn do vlastního pracovního procesu nebyly zatím tak velké, jak se očekávalo. V desátém roce reformy jen asi třetina ekonomicky aktivních osob sděluje, že se tempo jejich práce v porovnání s obdobím před rokem 1989 zvýšilo, přičemž se to taktivitě hlavně samostatně vedlejších osob a podnikatelů. Dokonce jen pouhých pětina pracovníků se domnívá, že jejich kvalifikace je dnes lépe využitá. To jistě nejsou povzbudivé sledky, nejsou však ani překvapující, připomeneme-li si pomalou restrukturalizaci v taktivitě bývalých státních podniků a slabý tlak na mikroekonomickou změnu.

Obecné hodnoty práce v mezinárodním srovnání (% souhlasu) (1997)

Česká rep.	Maďarsko	Slovensko	Vých. Německo	Záp. Německo	Francie	Švédsko	Španělsko	Japonsko
Práce je jen způsob, jak si vydělat peníze, nic víc:								
38,8	27,6	36,6	37,8	27,9	25,2	16,3	46,2	40,3
Líbilo by se mít placené zaměstnání, i kdybych peníze nepotřeboval:								
49,0	62,9	42,9	75,8	73,5	51,6	76,8	54,3	73,7
Práce je nejdůležitější lidská činnost:								
51,1	60,5	72,9	60,7	37,9	39,4	41,0	61,4	71,7

Pramen: ISSP, 1997.

Podle mezinárodního porovnání vybraných zemí se česká populace (spolu se slovenskou) vyznačuje nejsilnějším „materialismem“ projevovaným ve vztahu k práci. Silně souhlasí s názorem, že „práce je jen způsob, jak si vydělat peníze“, vyjádřilo v roce 1997 15 % a celkově souhlasí s tímto názorem pak 40 % českých ekonomicky aktivních dotázaných. To je nejenom v celé Evropě, v kterékoli z padlých zemí, ale i v porovnání s Maďarskem. Oproti tomu reakce na

názor, že „práce je nejdůležitější lidská vlastnost“, již takto jednoznačně negativně není a kupodivu má souhlas s tímto v roce je ve všech reformních zemích výrazně v typických vyspělých zemích Západoafrického kontinentu odrazem některých ideologických stereotypů minulosti.

Důležitá je, jak dotázaní hodnotí význam různých charakteristik práce a zaměstnání jednak z hlediska osobního výběru hodnot a jednak z hlediska jejich

Hodnocení různých charakteristik práce v mezinárodním srovnání (%) (1997)

Položka	Česká republika	Maďarsko	Slovensko	Východní Německo	Západní Německo	Francie	Švédsko	Španělsko	Japonsko
Jak je položka pro dotázaného důležitá:									
Jistoty	92,6	95,7	96,5	98,5	97,5	91,8	91,6	97,9	84,0
Odměna	81,9	95,2	93,6	88,6	77,8	77,3	72,1	89,4	79,3
Postup	46,4	74,1	80,2	62,0	74,0	69,7	48,7	87,0	24,1
Zajímavost	90,9	87,8	95,2	98,4	98,0	97,8	96,7	92,0	80,1
Nezávislost	60,1	78,6	91,1	89,1	94,3	63,4	86,7	81,3	40,3
Pomoc lidem	69,1	74,2	87,6	66,7	62,5	59,0	71,0	86,0	66,5
Užitečnost	63,9	78,0	86,3	59,5	60,1	64,3	62,5	85,7	76,7
Jak je položka naplněna v současném zaměstnání dotázaného:									
Jistoty	55,1	47,4	68,0	38,1	71,4	46,2	57,5	59,6	68,0
Odměna	11,2	9,2	32,1	12,4	28,9	14,9	16,8	17,3	22,1
Postup	10,6	13,6	27,5	11,2	19,3	13,3	20,4	16,5	10,3
Zajímavost	65,6	65,3	75,0	82,5	85,2	74,4	75,9	65,0	58,8
Nezávislost	72,1	73,8	76,2	84,9	86,7	47,9	83,5	58,7	39,4
Pomoc lidem	67,5	74,0	78,4	54,8	50,5	66,6	65,2	62,7	50,9
Užitečnost	78,0	79,0	79,5	69,7	65,2	66,7	67,4	76,3	63,3
Rozdíl mezi skutečným a žádoucím stavem:									
Jistoty	-37,5	-48,3	-28,5	-60,4	-26,1	-45,6	-34,1	-38,3	-16,0
Odměna	-70,7	-86,0	-61,5	-76,2	-48,9	-62,4	-55,3	-72,1	-57,2
Postup	-35,8	-60,5	-52,7	-50,8	-54,7	-56,4	-28,3	-70,5	-13,8
Zajímavost	-25,3	-22,5	-20,2	-15,9	-12,8	-23,4	-20,8	-27,0	-21,3
Nezávislost	12,0	-4,8	-14,9	-4,2	-7,6	-15,5	-3,2	-22,6	-0,9
Pomoc lidem	-1,6	-0,2	-9,2	-11,9	-12,0	7,6	-5,8	-23,3	-15,6
Užitečnost	14,1	1,0	-6,8	10,2	5,1	2,4	4,9	-9,4	-13,4

Poznámka: Index je konstruován z pětibodové škály, kde 100=velmi důležité a 0=zcela nedůležité.

Pramen: ISSP 1997.

naplnění ve svém vlastním zaměstnání. V podstatě v obecně je v rozdílných zemích sdělen důraz na **pracovní jistoty a odměnu**, ale také na **zájemnost práce**. Daleko více se v každé jednotlivé zemi liší ve významu příkladem **postupu v zaměstnání a samostatnosti práce**. Z hlediska profilu důležitých hodnot práce se Česká republika vcelku nejvíce blíží Francii, kde se v každém rozdílu od Rakouska klade větší důraz na kariéru a zájemnost práce. Systémové rozdíly mezi reformními a vyspělými zeměmi nenahrazují ani v tom, jak jsou jednotlivé ekonomiky naplněny v současném zaměstnání dotazovaných. Obecně největší rozdíly vznikají mezi

důležitou a skutečnou výměnou. Nespokojenost s odměnou je v České republice vysoká, je to patrné i se v každé z Maďarska, v chodně Německa a Španělska. Pokud jde o naplnění ekonomických sociálních jistot a postupu v zaměstnání, rozdíly mezi státy jsou značné a Česká republika se umísťuje na křídle uprostřed. Jako zcela unikátní se v České republice jeví z hlediska samostatnosti v práci, kde aktuálně dosažený stav dokonce překračuje ekonomiku. Celkovým profilem naplnění hodnot práce se Česká republika nejvíce blíží Švédsku, kde v každém rozdílu od Rakouska panuje větší spokojenost s odměnou.

Spokojenost v zaměstnání v mezinárodním srovnání (%) (1997)

Míra spokojenosti	Česká republika	Maďarsko	Slovensko	Východní Německo	Západní Německo	Francie	Švédsko	Španělsko	Japonsko
Velmi spokojen	28,1	23,3	27,4	31,5	39,0	33,2	40,4	50,9	29,2
Spíše spokojen	50,6	39,2	39,5	45,9	42,5	42,4	42,5	32,9	43,1
Ani tak, ani tak	14,3	29,4	26,2	15,2	12,9	14,2	11,5	11,5	12,9
Spíše nespokojen	5,1	5,0	5,3	5,1	4,2	7,7	4,2	3,4	9,8
Velmi nespokojen	1,9	3,1	1,6	2,3	1,4	2,5	1,4	1,3	5,0
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pramen: ISSP, 1997.

Srovnání spokojenosti v práci poskytuje poněkud překvapivý obraz. Na prvních místech jsou natolik nesrovnatelné státy jako je Španělsko a Švédsko a naopak na posledních místech nemají nesrovnatelné země jako je Maďarsko a Japonsko. Česká republika dopadla z reformních zemí nejlépe, neboť téměř 80 % zaměstnanců projevilo spokojenost v současném zaměstnání. O to překvapivější je, že jediná pozitivně dotazovaná země je za pravdu podobná, a sice v průběhu přetvářky 12 měsíců najde jiný zaměstnání. Tento podíl je výjimečný v porovnání nejen s ostatními reformními státy, ale i s vztahem vyspělých zpadlých zemí. Měbte v sledkem jistoty odtažitosti vztahu k vlastnímu zaměstnání, usnadňuje jeho změnu. Objeví se ovšem mohou signalizovat i rostoucí mru nejistoty zaměstnání.

Jestliže mezi v chodněmi a zpadlými zeměmi nenahrazují systematické rozdíly pokud jde o rove spokojenosti, tyto rozdíly se naopak objevují

při podrobnějším pohledu do struktury jejich zdrojů. I když vliv zájemnosti práce na spokojenost se zaměstnáním dominuje ve všech zemích bez rozdílu, v reformních zemích se v popředí umísťují rovněž pracovní jistoty a odměny, zatímco v zpadlých zemích je důležitější samostatnost práce. V uvedených specifických reformních zemích jsou vyjádřena jak rezidua minulosti, tak obtížná transformačního období z hlediska pomalého růstu reálných mezd a důležitých nejistot.

IV.2.4 Preference typu zaměstnání a loajalita k zaměstnavateli

Ekonomická transformace vedla k otevřením nových možností nejen pokud jde o vlnu vlastnického sektoru a typu firmy, ale rovněž o vlnu charakteru pracovní smlouvy a délky pracovní doby. Formální svoboda je v tomto smyslu ovšem

Kritéria výběru zaměstnání v mezinárodním srovnání (%) (1997)

Volba	Česká republika	Maďarsko	Slovensko	Východní Německo	Západní Německo	Francie	Švédsko	Španělsko	Japonsko
Zaměstnanec nebo samostatný:									
zaměstnanec	52,6	40,4	33,7	34,8	32,2	54,1	56,3	55,3	50,3
samostatný	39,5	57,1	51,3	45,5	51,8	38,0	34,1	41,3	39,4
neví	7,9	2,6	15,0	19,8	16,0	7,9	9,6	3,4	10,2
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pracovat v malém nebo velkém podniku:									
v malém	68,9	58,9	63,2	48,2	48,0	48,9	64,7	41,1	33,1
ve velkém	19,6	36,2	21,6	39,5	32,9	39,3	23,4	51,7	48,1
neví	11,5	4,8	15,2	12,3	19,0	11,9	11,9	7,2	18,8
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pracovat v soukromé firmě nebo státní organizaci:									
v soukromé	42,7	56,8	27,6	39,5	51,3	41,4	66,6	39,3	48,7
ve státní	41,2	38,0	62,6	49,5	33,9	43,7	16,5	54,8	38,7
neví	16,0	5,1	9,8	10,9	14,9	14,8	17,0	5,9	12,6
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pramen: ISSP 1997.

zna n limitovan , a to jednak dostupnost preferovan ho typu práce a jednak finan n mi pot eba mi ka d ho pracovníka. Omezuj c m faktorem m e b t i loajalita pracovníka k zaměstnavateli, tedy priorit a p íkl dan setrv n na jednom m st í za cenu ur ít ch ztr t ať ji ní ho finan n ho ohodnocen nebo hor ch pracovních podm nek.

Mezin rodn srovn n ukazuje, e esk populace spol h sp e na **zaměstnanecké jistoty**, a to na rozd l od sv ch reformních soused Polska i Slovinska, kde lid z ejm maj lep zku enosti z podnik n . T m se rovn esk republika li od sv ch z padn ch soused Rakouska i Německa a m bl e k „socialistick “ Francii i Šv dsku. Oproti tomu **přednost zaměstnání v malém podniku** je v esk republice v bec nejvy , nicm n uvedenou preferenci sd l me i s dal mi reformními zem ími. Z jem o pr ci ve velk m podniku je v z padn ch zem ch vesm s vy ne v R a nepochybn souvis s v t jistotou zam stn n a v hodami soci ln ho zabezpe en .

Ob an reformních zem ís pochopitelnou v jimkou b val NDR) jsou pom rn jednotn v tom, e

by byli ochotni **pracovat d ele**, pokud by jim bylo nab dnuto v ce pen z ve v ech t chto zem ch se takto vyjad uje v ce ne t etina pracovních sil. Ov em ani v ostatn ch st tech nen pod l lid pot ebn ch vy ho v d lku zanedbateln . Pouze ve Šv dsku jsou zhruba vyrovnan kategorie t ch pracovník , kte by cht li pracovat d le, a t ch, kdo by rad ji pracovali krat dobu. Jen sporadicky p ítom najdeme n jakou v razn j z vislost na pohlav , v ku nebo vzd l n , kter by alespo nazna ovala soci ln kontury uveden volby. Pouze v zem ch se siln mi prvky tradi n ho chov n (Špan lsko, Japonsko) by eny p padn p íjaly men plat za m n práce.

Mobilita pracovník byla v direktivním re imu potla ov na jako to ne douc fluktuace. P edstava pl nova byla takov , e ji po naje p sn regulovan m v b rem odborn ho vzd l n je lov k nasm rov n k ur ít mu práci ti, kde pak m l setrvat pokud mo no po cel ívot. Podle z kona p írozen ho odporu ke vnucovan m hodnot m t m v ak byla degradov na spont nn nebo i racion ln **loajalita k zaměstnavateli**. P esto jej rove ne-

Ochota pracovat delší pracovní dobu za více peněz (%) (1997)

Odpověď	Česká republika	Maďarsko	Slovensko	Východní Německo	Západní Německo	Francie	Švédsko	Španělsko	Japonsko
Delší dobu za více peněz	36,3	36,8	34,4	20,5	18,2	17,9	15,4	28,3	22,3
Stejně	51,9	54,9	57,7	66,7	64,6	59,7	63,4	63,4	57,6
Kratší dobu za méně peněz	4,6	5,0	2,7	5,0	10,0	13,6	16,1	6,8	15,4
Neví	7,2	3,3	5,2	7,8	7,2	8,8	5,1	1,5	4,7
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pramen: ISSP, 1997.

poklesla natolik, jak bylo možno očekávat. Jestliže se na jedné straně vzhledem k jedné firmě v podmínkách otevřeného trhu práce oslabuje, pak na druhé straně omezení migrace a možnosti dojíždění v něm neměly být posilující.

Názory na tuto otázku jsou nejednoznačné. Dotázaní z reformních zemí se dokonce staví na vysokou úroveň Japonců, když vypovídají, že by byli ochotni pro úspěch svého podniku pracovat intenzivněji. Tyto postoje mohou být silně provázány s naději na případnou prosperitu firmy a tudíž zlepšením vlastní ekonomické situace respondentů.

V pocitu hrdosti, že pracují pro svůj podnik či organizaci, v opačném reformním zemi patří k posledním, přičemž v obou konci jsou dotázaní z České republiky. Tyto postoje jsou potvrzeny i pocitem hrdosti na vlastní práci obecně, kde na prvních místech jsou Slováci, Španělé, Francouzi a Japonci a na posledních místech právě ti dotázaní. Ti tak (spolu s Francouzi) nejčastěji vypovídají, že by svoji práci vyměnili za jinou, jakmile by se k tomu naskytla příležitost. V opačném případě jsou v České republice navíc silně spjatí se vzděláním.

Loajalita k zaměstnavateli a hrdost na vlastní práci v mezinárodním srovnání (% souhlasu) (1997)

Česká rep.	Maďarsko	Slovensko	Vých. Německo	Záp. Německo	Francie	Švédsko	Španělsko	Japonsko
Pracoval bych i intenzivněji, abych pomohl k úspěchu svému podniku či organizaci:								
56,8	60,1	58,5	58,4	57,3	24,0	48,9	47,8	56,9
Jsem hrdý, že pracuji pro svůj podnik či organizaci:								
42,8	51,9	64,8	54,2	47,7	52,6	55,4	68,5	58,0
Kdyby se naskytla možnost, vyměnil bych současnou práci za něco jiného:								
40,7	29,7	43,8	33,2	28,4	42,8	29,7	38,0	31,8
Jsem hrdý na svoji práci:								
46,7	57,3	72,1	61,5	61,2	64,8	64,2	73,1	62,1

Pramen: ISSP, 1997.

IV.3 Kvalifikace jako faktor odměňování a lidského rozvoje

Zkoumání vlivu vzdělání a dalších faktorů mezd na základě statistických dat má několik problémů. Za prvé okruh statisticky sledovaných charakteristik pracovníků bývá zpravidla úzký – jde především o znaky demografické, méně často pak o profesi a vzdělání. Za druhé šetření pokrývající celou ekonomicky aktivní populaci nemohou brát v úvahu charakteristiky pracovního mikroprostředí. Lidé přitom zpravidla neuplatňují na hodnocení své práce obecná, celostátní měřítká, nýbrž porovnávají svůj výkon a výši výdělku s ohledem na blízký kolektiv a pracovní prostředí či ještě častěji v rámci tzv. profesní komunity.

Vedle „objektivních“ statistických dat je proto sledován i „subjektivní“ pohled pracovníků. Ten může být na jedné straně jistě zkreslen individuálním hodnocením, na druhé straně však bere v úvahu rozdílnost prostředí, v němž se pohybují. Podle prokázání sociologické zkušenosti je pro lidi realitou to, co oni sami jako realitu vnímají, neboť podle toho pak tak jedná. Podobně tak v moderní ekonomii platí, že rozhodující jsou nakonec subjektivní preference lidí, pokud jde o jejich výběry ve spotřebě, ale i v pracovním uplatnění.

IV.3.1 Faktory výdělku podle názoru pracovníků

Bylo by jistě zajímavé srovnat současně zory na faktory mzdy se situací v komunistickém režimu. K tomu však chybí potřebná data. Srovnání je možno provést až za období 1992–1997, a to ales-

po za ty nejpodstatnější faktory. Dotazní se vyjadřovali jednak k tomu, **jaký vliv by příslušné hledisko mělo na mzdy mít**, a jednak k tomu, **jaký v současné době skutečně v jejich očích má**.

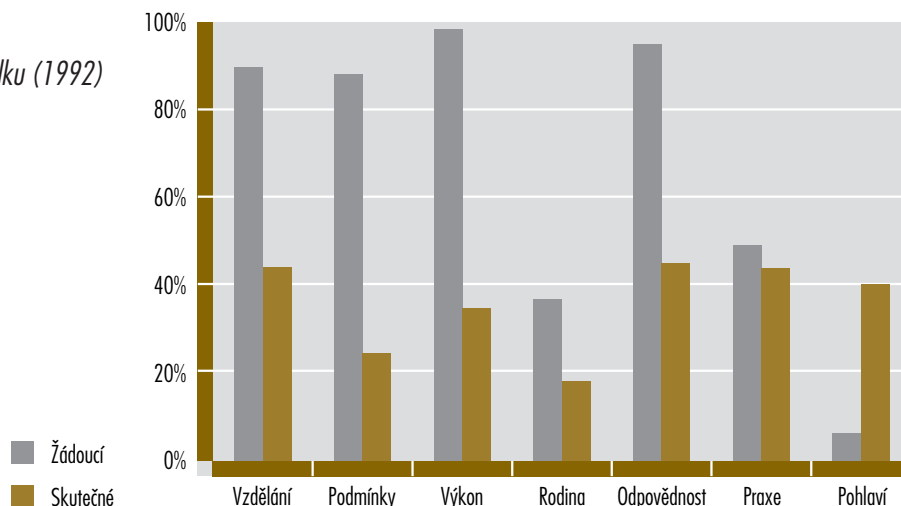
Požadavky v znamnosti, jak by měly jednotlivé faktory podle názoru pracovníků mít, zcela odpo-

dvěd fungují ceteris paribus v ekonomice: na prvních místech se uplatňuje v konstantě, odpovědnost a kvalifikace, a teprve za nimi následují pracovní podmínky, dle zaměření (které lze vnímat jako dosaženou pracovní zručnost nebo jako loajalitu k firmě) a sociální hlediska. Toto požadavky se v letech 1992–1997 nijak nerměnilo a nasvědčuje poměrně hluboce ukotvením hodnotám v konstantě v domě populace. Jedinou v tomto zaznamenanou změnou je v různých pokles v znamení popisovaného „sociálního zvažení“ pracovníka, tj. velikosti rodiny, o které se stará.

Rozdíly v hodnocení mezi dočasnými a skutečnými faktory v důlku odrážejí hlubokou kritiku současných situací. Na rozdíl od představy dočasných stavů, podle které je v znamení různých faktorů odstupován, v reflexi jejich skutečného vlivu je naopak tento vliv mnohem vyrovnanější. Konstatován je deficit uplatnění hlavních faktorů v důlku: na prvním

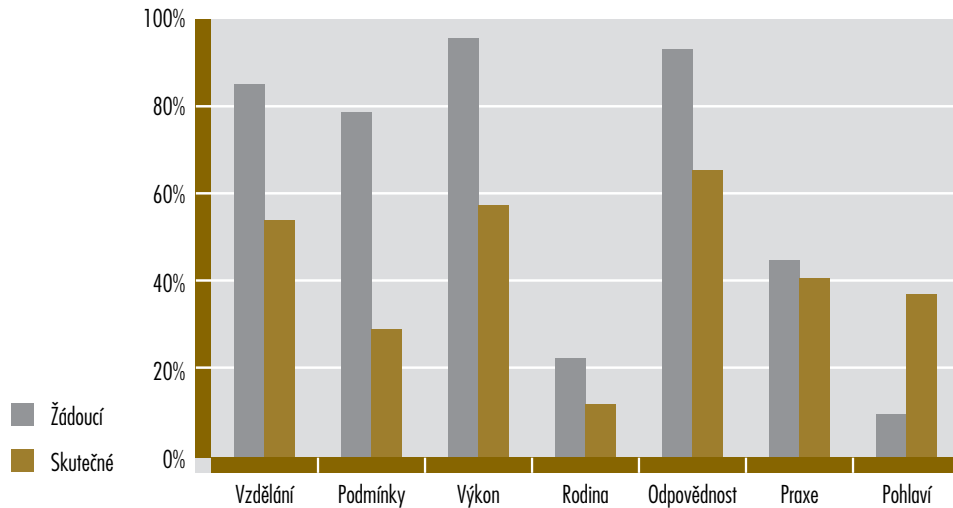
Graf 4.4
Žádoucí a skutečné faktory výdělku (1992)

Pramen: ISSP, 1992.



Graf 4.5
Žádoucí a skutečné
faktory výdělků (1997)

Pramen: ISSP, 1997.



m st individu ln ho v konu, d le pracovn ch podm nek, odpov dnosti a kvalifikace. Naopak pracovn zku enost m skute n v znam zhruba odpov daj c d uoc mu v znamu, soci ln podm nky rodiny se mu bl a uplat ov n rozd l mezi mu i a enami je vcelku pochopiteln vn m no jako mnohem v t ne by bylo d uoc . Struktura vn man ch faktor m zdy se ve sledovan m obdoh v razn zm nila sm rem k **moderním principům odměňování**. Uplatn n v ech funk n v znamn ch faktor v d lku se podle n zoru dot zan ch zlep ilo, nejc e pak v ha individu ln v konnosti, d le odpov dnosti a vzd l n . T m se z konit zm rnila distance mezi v znamem d uoc ch a skute n ch faktor . Zejm na skute n vliv vzd l n a odpov dnosti na v d lek se v roce 1997 podle n zoru dot zan ch nejc e p ibl il ke stavu pova ovan mu za d uoc . Naopak hodnocen v konu pracovn ka m zat m k d uoc mu stavu nejd le, i kdy p ece jen zji ťujeme posun ve prosp ch prosazen pr v v konov ch **faktorů diference** **ce výdělků**.

IV.3.2 Názory na odměňování podle charakteristik pracovníků

P i zkoum n faktor v d lku a jejich zm n je d le it , jak je populace z uveden ch hledisek diferencovan , a to jak pokud jde o vn m n funk n ho syst mu odm ov n pr ce (d uoc ch faktor odm ov n), tak i pokud jde o spokojenost se sou-

asn m stavem (relace mezi d uoc mi a skute n uplat ovan mi faktory).

Nejd le it j hnac silou rozvoje lidsk ch zdroj je uplatn n dosa en **kvalifikace**. Jde o to, zintenz vnit zp tnovazebn proces, vedouc k dal mu kvalifika n mu rozvoji. I kdy odm ov n nen v tomto procesu jedinou oporou, je velmi d le it m prvkem. Vzd l n mus b t n vratn , tj. vy v d lky mus p edev m nahradit opo d n individu ln ho ekonomick ho startu a pokr t n klady vyvolan studiemi. Nav c by ov em vzd l n m lo p edstavovat materi ln v nosnou investici. Nejde p itom jen o okam it konjunktur n vlivy (jako byl rychl vzestup n kter ch pr vnick ch a ekonomick ch profes), ale o p le itosti pro irok spektrum obor a profes .

Rozd ly hodnocen podle **vzdělání** dot zan ho jsou nejc e razn j pr v v posuzov n vlivu kvalifikace: m vy je vzd l n , t m kriti t j je i postoj v i jej mu n zk mu uplatn n . Je vcelku pochopiteln , e zat mco du evn pracovn ci zd raz uj kvalifika n rozm r pr ce, manu ln pracovn ci zase kladou d raz na jej nam havost a vliv pracovn ho prost ed . Úst edn m krit riem ocen n pr ce je ov em individu ln v kon. V tomto p pad jde o obecn sd lenou normu, v n se vliv vzd l n neprojevuje.

Pokud jde o **věkové kategorie**, propojuje se v nich vliv profesn dr hy (kari ry) a generace (zakotven osobn ho ivota do ur it ho historick ho asu). Oba vlivy se kumuluj v ocen n v znamu zku enost star generac , kter by se jist r da vid la

Faktory platu podle vzdělání a věku (rozdíly indexů žádoucí – skutečné) (1997)

Faktory platu	Kategorie vzdělání				Kategorie věku				Celkem
	základní	nižší odborné	středoškolské	vysokoškolské	20–29	30–39	40–49	50–59	
Vzdělání	13,7	18,8	17,4	16,5	8,3	18,3	13,9	25,3	17,8
Podmínky	29,1	21,0	27,9	28,2	32,7	29,0	24,7	12,2	25,9
Výkon	31,7	27,6	31,4	29,5	26,3	27,4	28,4	39,6	28,4
Odpovědnost	13,1	8,6	6,5	12,6	6,6	14,4	7,4	-1,6	18,2
Rodina	16,9	15,1	21,8	17,8	14,9	19,1	16,5	20,4	11,9
Praxe	2,4	-3,2	8,9	11,3	7,3	11,2	1,3	-6,2	7,7
Pohlaví	-21,0	-26,9	-20,8	-24,8	-19,7	-20,2	-23,9	-30,6	-23,6

Pramen: ISSP, 1997.

Je třeba odhadnout, v jaké míře souvisejí s touto minulostí v oblasti systému, v němž byly praxe a loajalita k organizaci (a reálné) oceňovány nejvíce. V mnoha případech jsou nejkritičtější lidé ve věku 30–39 let, nepochybně díky propojení historicky v jíměních možnostech v kolektivních skupinách, vstupujících na trh práce v pozdním období polistopádového zřetelování mladých lidí.

Zajímavé je porovnat, jak se odlišuje například žádoucí kritéria odměňování v různých **vlastnických sektorech**. V povědomí zde ovšem zahrnuje tak charakter práce a jemu odpovídající kvalifika-

ci (například zatímco v akciových společnostech pracují hlavně lidé, ve veřejném sektoru zase převládá inteligence). Rozdíly v celku odpovídají ekonomice, neboť podnikatelé a investičníci nepožadují takovou věkovou kvalifikaci a praxi, kterou jim mohou připadat jako pouhý formální kritérium, a naopak zděrazují věkovost. Neoprávně ani, je nejvíce kritika pro neuplatnění kritéria věku v odměňování se o věk veřejného sektoru, kde převládají níže úrovňové mzdy a odměny jsou zřejmě velmi málo diferencované podle vynakládané síly.

Faktory platu podle sektoru vlastnictví (rozdíly indexů žádoucí – skutečné) (1997)

Faktory platu	Sektor vlastnictví								Celkem
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Vzdělání	11,6	-0,1	13,3	15,6	15,3	17,6	22,8	21,2	17,8
Podmínky	14,9	33,2	27,2	25,6	28,6	23,1	22,8	25,6	25,9
Výkon	22,7	33,5	31,7	30,9	23,8	19,4	24,8	38,3	28,4
Odpovědnost	6,2	6,7	11,1	10,5	7,1	10,6	17,5	5,0	18,2
Rodina	14,4	29,2	19,3	17,4	12,0	23,5	18,3	20,4	11,9
Praxe	-5,3	-6,2	1,7	7,7	10,4	5,4	9,4	0,0	7,7
Pohlaví	-25,5	-39,3	-25,5	-26,1	-17,3	-11,2	-17,4	-27,4	-23,6

Poznámka:

Sektory vlastnictví: 1. podnikatel, 2. investiční, 3. akciová společnost s účastí zahraničního kapitálu, 4. akciová společnost domácí, 5. soukromá firma, 6. státní podnik, 7. podnik v jiném vlastnictví, 8. veřejná instituce.

Pramen: ISSP, 1997.

Pokud jde o kritérium **pohlaví**, muži i ženy se shodují v tom, že by mohl mít jen malý vliv (v obou případech 90 % odpovědí). Názory se však liší v tom, jak velký vliv skutečně má: značný vliv má pohlaví podle 32 % mužů, avšak podle 44 % žen. Ženy jsou mnohem kritičtější, pokud jde o uplatnění dalších faktorů odměnovných: především podměnká namáhavosti práce a v menší míře pak kvalifikace, v konkrétní praxi a rodinné zátěži; muži kritičtější jsou pouze v případě uplatnění kritéria odpovědnosti. V sledky násvedují tomu, že nejsou systém odměnovný je „naladěn“ stejně jako mužskou sílu pracovních sil a ženy musí do své práce investovat podstatně vyšší dovednosti a více energie, chtějí-li dosáhnout stejného postavení.

IV.3.3 Uplatnění kvalifikace a znalostí

V tržní ekonomice nelze dle sledných sledovat vztah mezi požadovanou kvalifikací pracovního místa a skutečnou kvalifikací pracovníka. Ta byla ostatně i v minulosti fiktivní: požadovaná kvalifikace byla určována z byrokratického centra, bez znalosti opravdových požadavků kladených na daného pracovníka; její naplnění bylo pro samotného pracovníka nahrazeno i odklady. V otevřeném ekonomickém systému pro naprostou pévalu pracovních míst není požadovaná kvalifikace centrálně stanovena (kromě státního sektoru a tzv.

v zaměstnanosti) a katalogy zaměstnanců mají spíše doporučující význam. Pro zaměstnavatele je důležité, jakým uchazečem o zaměstnání konkrétní dovednosti a jak je připraven k požadovanému výkonu, ne to, jak naplní požadovanou formální předpoklady pro dané zaměstnání.

Nelze však ani propadnout opačné představy, že existuje jakási dokonale fungující trh práce, kde zaměstnavatelé mohou přesně ocenit pracovníka dle jeho pracovních produktivit a stejně tak mají přístup k informacím o struktuře a kvalitě nabídky. Vzdělání a kvalifikace se tak pro zaměstnavatele stávají důležitémi signály této kvality.

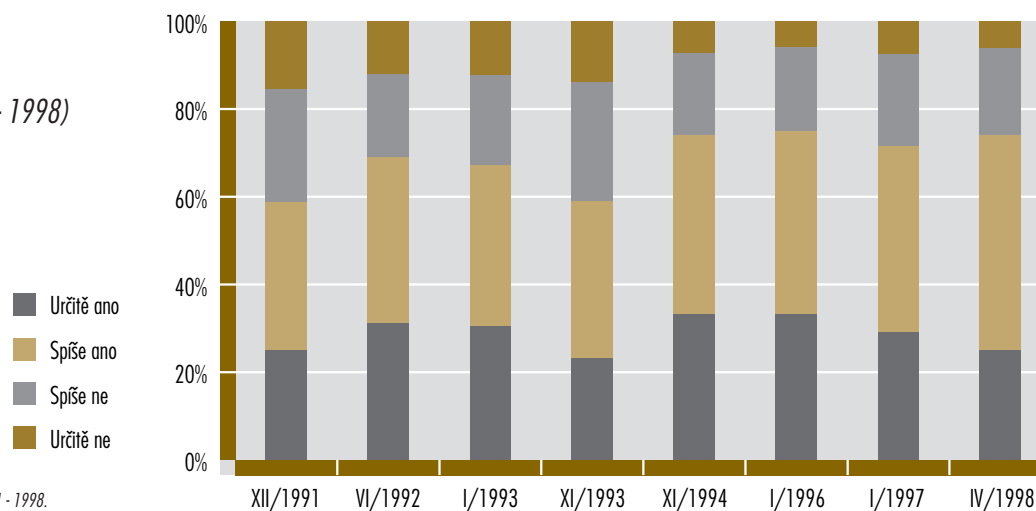
Přes pozitivní procesy týkající se zhodnocení kvalifikace lidí po roce 1989 se projevil i některých rysů v voji trhu práce. Nezaměstnanosti a nedostatek pracovníků v mnoha oborech vedly k nezděru sebedůvěře pracovníků, k poklesu jejich obav z nezáplny, ale i aktivity. Spolu s tím se zvyšoval oekonomický odstup týkající se záplny práce a regulace v důlku. Budoucnost trhu práce pro pitom oekonomický v jeho přízřivnosti a pružnosti: stejně jako kvalifikací pracovníka nepředstavuje jen jednou dokončené vzdělání, nýbrž jde o celoživotní aktivitu, ani zaměstnání nemá být jednou provždy záplny u jedné organizace.

Pokud jde o **perspektivy profese a přiměřenost kvalifikace** v i novém podmínkách, jsou v povědomí dotázaných jednoznačně optimistické. V tomto smyslu do lo po roce 1990 kvě významu v voji odpočetného poměrně kritického vidění situace. Uveden v voji lze hodnotit jistě kladně (jako v řadě adaptability pracovníků v i tržní ekonomice), na místě je však tak varovně interpretace v tom smyslu, že jde o neopravené návrat k důvěře v sebeuspokojení, vyplývajícímu z toho, že oekonomický tlak na vztáplny se zatím nedostavil. Během v voji z rove důchů z kvě význam **diferenciální postojů**. Sledujeme-li hodnocení perspektiv profese a přiměřenosti kvalifikace z hlediska vzdělání a vku, je vcelku pirozené, že mívá je dosažen vzdělání respondentů, tím je jeho hodnocení lepší. Neméně významným faktorem je ovšem také vku. Perspektivnost profese a využití kvalifikace nejlepší hodnotí mladí lidé, zatímco z hlediska přiměřenosti kvalifikace a dostatečnosti znalostí jsou nejvíce optimističtější lidé středního věku (40–49 let). Méně optimistickými jsou v hodnocení perspektiv profese a kvalifikace ženy. Z hlediska sektoru

Výzkumy ekonomických očekávání a postoje

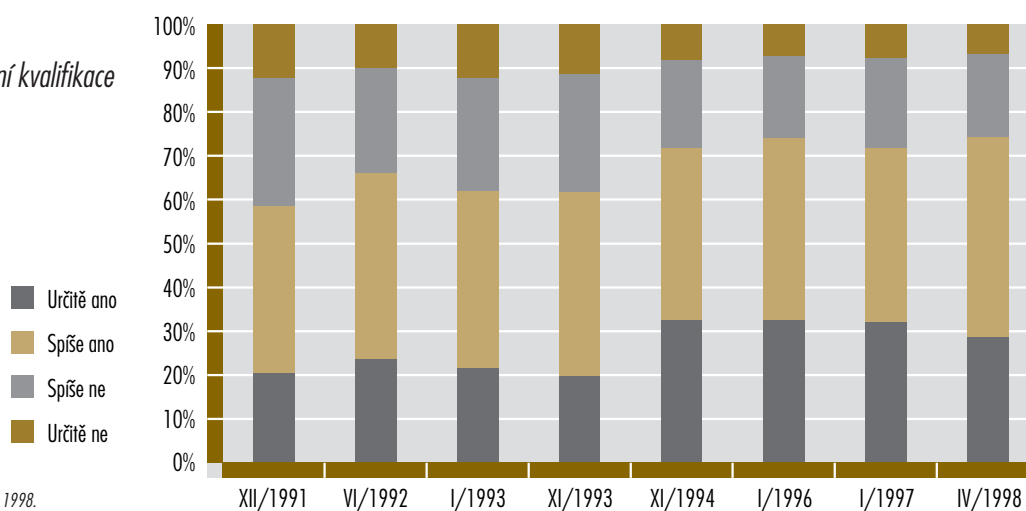
Pravidelné výzkumy *Ekonomická očekávání a postoje – EOP* byly zahájeny v květnu 1990 a prováděny potom zprvu pololetně (v letech 1990–1992) a později ročně (v letech 1993–1998). Organizoval je tým ekonomické sociologie Sociologického ústavu AV ČR. Výběr souboru dospělých osob je dvoustupňový kvótní, založený v prvním kroku na proměnných regionu a velikosti obce a v druhém kroku na pohlaví, věku a vzdělání. Sběr dat provádělo *Středisko empirických výzkumů – STEM*. Výzkumy zahrnují široké pole názorů lidí na ekonomickou situaci v zemi i ve vlastní domácnosti, na účast na trhu práce, na příjmy, na majetek a sledují i politické postoje a sociální zařazení. Kromě pravidelně kladených otázek byl každý výzkum zaměřen ještě na některá konkrétní témata (chudoba, privatizace, zdravotní situace, autoritářství apod.).

Graf 4.6
Dobré vyhlídky
povolání (1991 - 1998)



Pramen: Výzkumy EOP, 1991 - 1998.

Graf 4.7
Dostatečnost vlastní kvalifikace
(1991 - 1998)



Pramen: Výzkumy EOP, 1991 - 1998.

zaměstnání se opravdu v různých rozdíly objevují pouze v hodnocení perspektivnosti profese, a to v důsledku velmi nízkého ocenění práce v zemědělství. Specifická je pozice „kvartálního sektoru“ (kolářství, zdravotnictví, vědecký a veřejný správy): hodnocení dostatečnosti znalostí je zde nadprůměrné, avšak vyhlídka profese podprůměrná. Jde zjevně o sektor plně rozdílný a napětí v něm je kvalifikační sebevdomácí pracovník otěsno patřnými perspektivami platových rozdílů.

Pokud jde o leny podle regionů, nadáženost Prahy se ukazuje pouze v hodnocení perspektivnosti profese, jinak mají Pražané a je to v celém obyvatelstředních ech sklon k větší kritičnosti v isv kvalifikaci a znalostem. Naopak nejmenší sebekritičt jsou obyvatelé severních ech a severní Moravy. Znamená to, že sv j p padně sp ch na trhu práce nejvíce svalují na nedostatky jeho požadavků strany, tedy na selhání systému.

Perspektivy profese a kvalifikace (%) (1997)

Otázka	Kategorie vzdělání				Kategorie věku			
	základní	nižší odborné	středo-školské	vysoko-školské	20–29	30–39	40–49	50–59
Moje profese je perspektivní								
Rozhodně ano	22,5	26,7	29,6	36,7	31,0	31,9	27,5	24,8
Spíše ano	29,4	36,3	35,7	38,6	41,0	38,3	35,4	30,7
Spíše ne	34,3	25,6	23,2	19,1	18,7	19,6	26,6	32,0
Rozhodně ne	13,8	11,3	11,6	5,6	9,3	10,2	10,5	12,5
Celkem	28,6	35,8	24,7	10,9	28,6	35,8	24,7	10,9
Moje nynější kvalifikace je vyhovující								
Rozhodně ano	31,4	32,4	37,0	60,7	25,1	34,6	41,4	43,4
Spíše ano	38,0	43,1	41,4	28,4	42,7	41,7	39,8	38,2
Spíše ne	16,5	16,2	16,6	8,5	25,3	16,2	11,9	11,7
Rozhodně ne	14,2	8,3	5,0	2,3	6,9	7,5	6,9	6,7
Celkem	37,3	40,3	15,4	7,0	37,3	40,3	15,4	7,0
Moje znalosti a dovednosti jsou dostatečné								
Rozhodně ano	37,7	38,4	36,3	43,5	23,1	36,1	39,1	49,9
Spíše ano	36,7	45,5	45,9	48,0	52,4	45,6	45,5	39,7
Spíše ne	19,8	11,7	14,7	7,6	21,0	14,8	11,3	6,9
Rozhodně ne	5,9	4,4	3,1	1,0	3,5	3,4	4,1	3,5
Celkem	38,3	45,2	12,8	3,7	38,3	45,2	12,8	3,7
Moje kvalifikace je dnes lépe využita než před rokem 1989								
Rozhodně ano	22,6	28,9	32,9	31,8	41,2	35,7	28,1	20,5
Spíše ano	33,7	33,6	31,4	35,7	32,0	31,1	36,9	31,3
Spíše ne	31,4	21,4	23,5	23,2	14,6	22,8	22,7	29,6
Rozhodně ne	12,3	16,1	12,1	9,3	12,3	104,0	12,3	18,5
Celkem	30,0	33,2	23,1	13,7	30,0	33,2	23,1	13,7

Pramen: SIALS, 1998.

IV.4 Institucionální prostředí: sociální síť a past nezaměstnanosti

Motivační prostředí vhodné pro rozvoj lidských zdrojů má dvě navzájem provázané stránky. Za prvé to jsou dostatečné odměny za odborně náročnou práci a vysoký výkon. Ty podněcují nejen kvalitní práci samu, ale také rozvíjení potřebných znalostí a dovedností v této i v příštích generacích. Z druhé strany však nerovnosti nesmějí překročit určitou mez, za níž by už byla ohrožena integrita společnosti a sociální smír. Sociálně-demokratické tradice předválečného Československa i blízkost „sociální“ západní Evropy bránily příchodu divokého kapitalismu, jaký se objevil v některých východních zemích. I přes rozšířenou liberální rétoriku byla i v prvním období transformace věnována velká pozornost **sociálním jistotám práce a života**. V oblasti zaměstnanosti byla tato pozornost dokonce zřejmě přehnaná, což nezůstalo bez neblahého vlivu na efektivnost české ekonomiky.

Pokud jde o teoretické možnosti cest, které by mohly být zvoleny, česká společnost se po roce 1989 na rozcestí. Pro obě strany mohl být nejlepší volbou sociálně demokratický, velkorysý a přerodující systém, uchováající sociální jistoty během období. Tento model byl dovršen v podobě německoslovensku, který bylo do značné míry vzorovou zemí sociálního pojetí a poměrně velkorysý sociální politiky. Kyvadlo dle jiných ovšem naopak směřovalo k **liberálnímu proudu** a k pojetí „reziduálního“ sociálního systému typu USA, nebo zčásti i Velké Británie. Teoretické váhy však musely ustoupit stranou před politickou a ekonomickou realitou, která je v důsledku jen jakkoli systémovou konstrukcí.

IV.4.1 Budování nového systému

Jakmile se po listopadu 1989 začal měnit ekonomický systém, muselo být rovněž zavedeno několik **záchranných sociálních opatření**. Jejich cílem bylo ztlumit pokles životního úrovně, kdo nebyli sami schopni zvládnout vzniklé finanční těžkosti. Byla stanovena minimální mzda a valorizace důchodů a dalších sociálních důchodů. *Zákonem o životním minimu* přijatým na podzim roku 1991 pak byla oficiálně určena „sociální potebnost“, tedy jak si zkonstatovat hranice chudoby. Současně byl rychle vytvořen legislativní rámec pro trh práce a jasněji byla definována politika zaměstnanosti. Nový *Zákoník práce* spolu se *Zákonem o kolektivním vyjednávání* vytvořily předpoklady pro uplatňování

právního zaměstnanosti a zaměstnanců a jeho zavedení nově ekonomické politiky.

V souvislosti se vznikem nezaměstnanosti bylo třeba zavést **standardní instituty trhu práce**. V jejich rámci byly rovněž zavedeny a velmi zhybněly podpory v nezaměstnanosti: období, kdy se důchod poskytuje ve výši 60 % předchozího příjmu, bylo zkráceno ze šesti na tři měsíce (s pouze 50 % důchodem v období dalších tří měsíců), přičemž

celkové období podpory bylo zkráceno z jednoho roku na šest měsíců a jeho horní limit stanoven na 150 % minimální mzdy (od roku 1996 se maximální výše podpory dle životního minima stanovena pro osobu nad 26 let). Během období, kdy uchazeo o zaměstnání podpora, nesměl navíc získat žádnou vedlejší příjmy. Tato práva je poměrně přísná, není však zharmonizována se sociálními důchody, které jsou zejména pro nezaměstnané kategorie lidí.

Období po volbách roku 1992 upřednostnilo **individuální financování sociální ochrany** (osobní pojištění) před **pojištěním kolektivním** (prostřednictvím zaměstnavatelů a profesních organizací). V zájmu efektivnější sociální politiky se systémem začal posouvat sledujícími směry: 1. v oblasti **zabezpečení ve stáří** se měla postupně oslabit závislost důchodu na předchozím výdělku a zvláště rozdíl mezi průměrnou mzdou a průměrným důchodem; současně se mělo rozšířovat soukromé pojištění a lidé měli být vedeni k tomu, aby se o sebe postarali co nejvíce sami; 2. v oblasti **přídavků na děti** a dalších rodinných důchodů bylo prosazeno provonění příjmu, přičemž některé důchody byly omezeny jen na domácnosti do určitého příjmového hranice; 3. **sociální pomoc** byla postavena na příjmovém provonění příjmu a datel i jeho majetku a nadále se měla stát zležitostí zaměstnanců. Tyto tendence mohou být považovány za odklon od předválečného sociálně demokratického tradice. Uvedený trend však odpovídá silně evropským zemím o příjmovém provonění prostředků

a m n t drou soci ln politiku. Zav d n opat e-
n pom haj omezit po et opr vn n ch osob
a kompenzovat jejich t kosti s co nejni mi
n klady a nejvy m motiva n m efektem. Ve sku-
te nosti v ak ani p es uveden zm ny v R
ne vzniklo dn liber ln prost ed , kter by bylo
do budoucna m n n kladn pro st t a v ce zava-
zuj c pro ob any a kter by rovn vytv elo
dostate n tlak na zam stanost a rozv jen pozi-
tivn ch hodnot pr ce. Syst m z stal **silně přeroz-
dělující**, zat uj c zejm na podnikatele. Pro sku-
piny obyvatelstva s n zk mi p jmy se stalo
v hodn j m pob rat soci ln d vky, ne t z pra-
covn ch v d lk .

IV.4.2 Zatížení práce: „daňový klín“

Zat en pracovn k a podnikatel dan mi a odvo-
dy do soci ln ch fond je v znamn m faktorem

spoluutv ej c m prost ed u it a reprodukce lid-
sk ch zdroj . Údaje nejsou v tomto sm ru p li
povzbuzuj c . Podle v sledk *Mikrocensů* za l ta
1988 a 1996 se ukazuje, e souhrnn zat en do-
m cnost v uveden m obdob narostlo. **Průměrné
zdanění hrubých pracovních příjmů domác-
ností** (v etn p sp vk na soci ln a zdravotn
poji t n) stouplo z 13 % na 17 % a **podíl sociál-
ních příjmů** (d chod , rodinn ch a soci ln ch
d vek) v ist ch p jmech dom cnost naopak po-
klesl ze 26 % na 25 %. To v pr niku obou sel zna-
men , e jestli e v roce 1988 dostaly dom cnosti
o 17 % v ce ne obdr ely v pracovních p jmech,
v roce 1996 to bylo ji jen o 11 % v ce. Naprost
v t ina transferu samoz ejm p ipad na starobn
d chody.

Ne v echny p jmy jsou v ak p ihl eny a zdan ny
a pod l p jm dom cnost ze st nov ekonomiky
pravd podobn d ky nov otev en m mo nostem
vzrostl. Re ln ztr ta dom cnost je z ejm v pr -

Rozdělení daní a sociálních dávek podle kvintilové skupiny příjmu na spotřební jednotku
ve vybraných zemích OECD (%)

Kvintilový podíl	Německo	Nizozemsko	Švédsko	Spojené království	USA	Česká republika 1988	Česká republika 1996
Daně a příspěvky zaměstnance:							
1	5,5	10,3	6,3	4,5	3,8	1,7	1,8
2	10,4	10,0	12,5	8,1	6,9	11,1	5,4
3	17,0	16,2	17,7	15,9	13,9	20,2	14,1
4	23,4	22,3	23,3	25,0	22,6	27,3	25,1
5	43,7	41,2	40,1	46,4	52,7	39,7	53,6
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Průměr:	24,4	36,4	32,5	21,4	21,2	14,8	20,2
Sociální dávky:							
1	21,8	24,9	15,2	26,7	29,2	27,5	27,5
2	22,2	21,3	25,8	25,9	21,2	23,4	30,6
3	16,7	16,9	21,7	19,4	17,1	17,1	20,4
4	21,0	17,7	19,9	16,1	17,5	15,8	12,7
5	18,3	19,2	17,4	11,9	15,1	16,2	8,8
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Průměr:	24,1	43,4	42,7	30,1	14,5	26,2	24,9

Pramen: OECD, 1996; *Mikrocensus*, 1988 a 1996.

mru men a rozdíl mezi životní rovnou domácností ekonomicky aktivních osob a dochodem je nepochybné, nežijeme ve statistických etenách. Vedlejší problémy se ovšem týkají jen části populace, především osob samostatně vedlejších a domácností jejich ekonomicky v hodných regionech. Navíc diferenciace různých vedlejších příjmů je nepochybně obrovská. Příjmovou diferenciaci a spolu s ní přerozdělovací daní, přesvědčivě sledovat v okruhu oficiálně deklarovaných příjmů. Zjednodušeně řečeno, jde o relaci toho, jak mnoho „bohat“ platí a kolik z toho „chudí“ dostávají. Uvozovky tu jsou namístě, neboť daní a přesvědčivě na pojistné platí v České republice 70 % domácností a jak dříve od státu dostávají dokonce přes 80 % z nich. Oprávněně bohatých lidí je totiž v populaci minimum a navíc jim vysoce progresivita zdanění, tímto je pak silnější horních příjmových kategorií daní uniká. Hlavní z toho tedy zpravidla nesou střední vrstvy, které hodnou částí a možná dostávají.

Rozsah a toky přerozdělování se značně liší podle typu země. V liberálních zemích se přerozděluje méně prostředků, zato však strměji, neboť smyslem je zabezpečit pouze opravdu potřebné a legitimní je zdanit hlavně bohaté. V sociálně demokratických zemích je mrazená vysoce, avšak podíl na sociálních fondech je v populaci rozprostřen rovnoměrněji. Domácnosti tak velmi

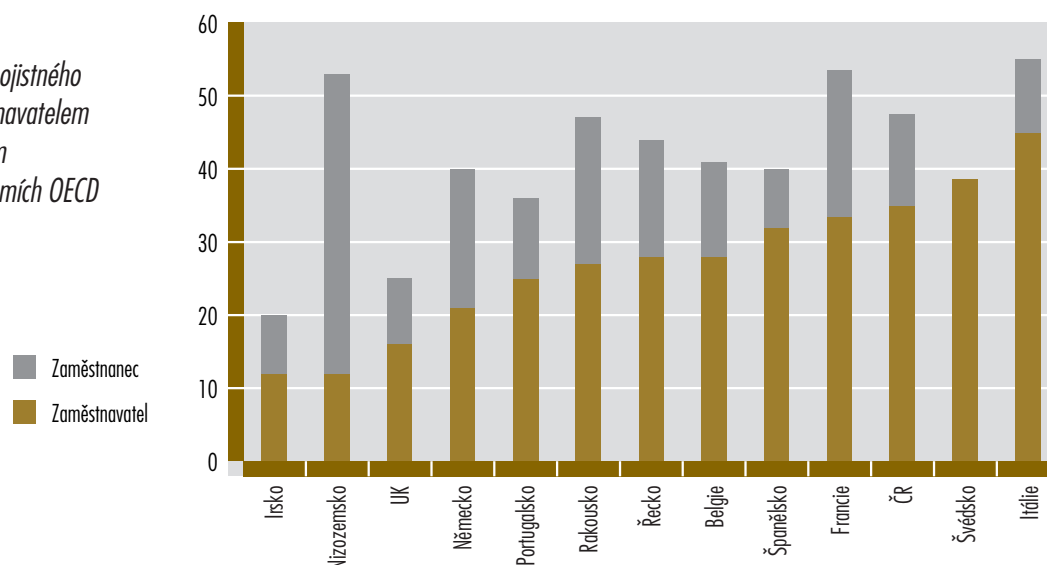
často jednou rukou platí a druhou zase přijímají odtud tak pramen obecných vrhů na sjednocení obou kanálů přerozdělování například cestou tzv. negativních dochodových daní. Ve volbě mezi liberálními a sociálně demokratickými režimy v podstatě o to, zda budou střední vrstvy ponechány vlastním směrem, nebo naopak budou zataženy do přerozdělovacího toku (tj. zataženy i podpořeny).

Zde se, česká republika se pod heslem liberalismu vydala jakousi třetí cestou kombinuje totiž poměrně **vysoké daňové břemeno s dosti strmým přerozdělením**. V daňové reformě byla poslána progresivita zdanění a v sociální reformě zase adresnost sociálních dávek. V sledkem je přerozdělen, jeho překročení podle našich dat ve své době: například 20 % domácností s nejvyššími příjmy platí v ČR 55 % daní (což je na úrovni USA a značně nad rovň z padoevropských zemí); tyto domácnosti však dostávají jen 9 % sociálního transferu (v USA 15 %, ve Velké Británii 12 % a v ostatních z padoevropských zemích podstatně více). Podílníci 20 % domácností z transferu v ČR odpovídají liberálním zemím, avšak jejich podíl na daních je nepatrný.

Přerozdělování od bohatých k chudším je podle evropského zorného zorníku (světovou ortodoxní liberálního postupu) legitimní. Pokud však jeho kanály stlačují střední vrstvy, tedy rozhodující nositele kvality lidských zdrojů, poblíž chudoby, nebo jim

Graf 4.8
Povinné sazby pojistného placené zaměstnavatelem a zaměstnancem ve vybraných zemích OECD (1996)

Pramen: OECD, 1996.



nedovoluj pozvednout se na očekávaný standard, stává se podlamuje zdravou sociální reprodukci společnosti a zakládá sociální polarizaci. Ekonomicky je zejména nebezpečné zatížit podnikatele a odrazovat je tak od udržování starých a vytváření nových pracovních míst. Přílišná regulace zaměstnanosti spolu s vysokými odvody z mezd vede k poklesu poptávky po práci zejména u méně kvalifikovaných pracovníků a nejvyšších mzdových rovin. Tím se zrovnopodňuje nahrazování plnohodnotných vazek přechodnými, zaměstn-

vanými a nerozlišujícími kombinace form zaměstnanosti s osvědčenými praktikami neformální ekonomiky.

Pro zaměstnavatele je důležité, jak musí platit **odvody sociálního a zdravotního pojištění** na pracovníka, a tak jak snadno a s jakými dodatečnými náklady je možné **propustit ze zaměstnání**. Odvody z mezd v České republice bohužel patří k nejvyšším v Evropě. Včetně 35 %, jako je tomu v České republice, platí jen zaměstnavatel v Itálii (45 %) a ve Švédsku (38 %). V Rakousku je to 27 %,

„Daňový klín“ podle typu domácnosti průmyslového dělníka ve vybraných zemích OECD (%)

Země	Sám, bez dětí 67	Sám, bez dětí 100	Sám, bez dětí 167	Sám, 2 děti	Manžel 2 děti 100 – 0	Manžel 2 děti 100 – 33	Manžel 2 děti 100 – 67	Manžel bez dětí 100 – 33
Česká rep.	41,4	42,6	45,0	26,2	31,4	34,5	36,6	41,4
Maďarsko	46,8	52,0	58,3	26,8	40,4	40,6	43,0	49,3
Polsko	43,6	44,7	45,9	37,9	39,5	40,8	42,0	35,8
Belgie	50,5	56,4	61,6	33,8	40,4	45,8	49,4	53,2
Dánsko	41,3	44,8	52,6	13,6	31,1	36,5	39,5	41,3
Francie	44,3	49,7	53,5	36,0	40,7	41,3	43,2	46,8
Irsko	26,5	36,1	45,7	2,5	25,6	26,5	28,7	29,7
Itálie	48,3	50,8	53,6	37,1	43,8	46,3	49,1	48,4
Německo	46,5	51,2	54,9	31,9	35,0	41,1	44,8	46,5
Nizozemsko	39,3	43,8	44,2	22,3	33,5	35,9	38,1	40,7
Portugalsko	30,6	33,8	38,9	22,0	26,9	27,9	29,4	32,6
Rakousko	37,4	41,5	45,8	16,3	28,0	30,2	32,6	39,4
Řecko	34,9	35,8	38,9	34,3	35,9	35,6	35,5	35,7
Španělsko	34,4	38,8	40,7	29,3	33,5	36,3	36,1	37,4
Švédsko	48,6	50,2	56,2	40,1	44,6	45,5	46,2	49,7
Švýcarsko	27,6	30,4	35,2	14,2	18,6	21,1	24,4	28,3
Spojené král.	26,8	32,6	34,6	12,6	25,3	22,6	25,9	27,0
USA	29,2	31,1	36,6	11,8	23,9	27,2	28,7	29,7

Poznámky:

Daňový klín: Daně a příspěvky na pojištění placené zaměstnancem, plus příspěvky na pojištění placené zaměstnavatelem, minus mandatorní sociální dávky, to vše v procentech hrubých pracovních nákladů (hrubé mzdy plus příspěvky na pojištění placené zaměstnavatelem).

Typy domácností rozlišují osobu již samostatně a manželství, dítě nebo dvě děti a relaci platu vlastního a manželky (pro průměrné mzdy průmyslového dělníka (např. 100 : 67 znamená průměrný plat manžela a 67 % průměrnou platu manželky).

Pramen: OECD, 1996.

v Německu 21 %, ve Velké Británii 16 % a v Irsku 12 %. Navíc se v české republice připravuje zveřejnění pojistného, jehož vztahem připadnout na zaměstnavatele. Další otázkou je zavedení odstupného, které spolu s dalšími faktory může rovněž významně odrazovat zaměstnavatele od přijímání pracovníků do nových vazeb.

Nejde však jen o náklady zaměstnavatelů (včetně těch, které jim je třeba odvodit přesena naopak na zaměstnance), nýbrž o **celkové zatížení práce**, tedy její „sociální náklady“ rozložené na obě strany. Souhrnný ukazatel, v němž je náležitě odvozena povinnost zaměstnance spolu s povinnými odvody zaměstnavatele a v němž jsou odečteny obvyklé sociální dávky (vyjádřeno v hrubém příjmu v etn odvod zaměstnavatele), se tak někdy nazývá „daňová klauzura“. Tento ukazatel propočítá OECD pro srovnávací účely tzv. daňovými rovnícemi podle rodinného stavu, počtu dětí a výše mzdy. V propočtu není zahrnut příspěvek na zdravotní pojištění (zejména z důvodu obtížného mezirodinného srovnání), takže fakticky placené dávky jsou ještě o něco vyšší.

Mezirodinné srovnání ukazuje, že například mezdám, které sice zajišťují mzdy zaměstnanců nadprůměrně, avšak nikoli nejvýše. Další dva reformní země (Maďarsko a Polsko) a spolu s nimi také „welfareových“ z padoevropských zemí jsou dokonce před českou republikou v těchto typech rodiny. Srovnání se však se sociální rovností nepochybně vyspělým a navíc velmi blízkým Rakouskem (kde se přitom dlouhodobě uplatňuje vliv socialistické strany), vychází z české republiky zatím přece ve všech typech domácností jako výhra. Od skutečné liberální země (Velká Británie, USA, Švýcarsko, zčásti i Irsko) dle českou republiku propast, tj. rozdíl 10–15 procentních bodů.

Ikdyž zatím přece v porovnání se z padoevropskými zeměmi v české republice není extrémní, přesto se blíží jedné sobě vyplácením stejných mezd. Rozdílné dávky odváděné do státního rozpočtu a zdravotních fondů na ústřední placenou zaměstnancem a zaměstnavatelem zakrývají celkové zatížení mezdovými. Neprůhlednost přerozdělovacího systému sice pomůže snížit averzi vůči daním a dalším platbám, na druhé straně však omezuje zdravotní tlak, který by měl obě strany vyvíjet na politiky v zájmu zefektivnějšího služebnictva. Podle výzkumů lidí dokonce podhodnocují tyto platby, které státní platby, nemluví tedy o jejich souhrnu.

IV.4.3 „Past nezaměstnanosti“

Pro naprostou většinu lidí je práce životní potřebou a málokdo přemýšlí o tom, že se může stát nezaměstnaným. Nezaměstnanost nepředstavuje pro většinu lidí první a snad ani poslední finanční, nýbrž psychologický útok. Mnozí lidé dožívají zbytečnosti, která jim vyvolává pocit vyloučení ze společnosti. Přes tato nepochybná fakta není lhostejný, jak materiální zajištění poskytuje sociální systém jako náhradu za chybějící pracovní příležitost, tj. jakou relativní ztrátu lidí se ztrátou pracovního místa utrpějí. Především to není lhostejný z hlediska daňových poplatníků, kteří jsou zatíženi tím více, čím je systém těžší. Při růstu nezaměstnanosti zatížení se mění a zvyšuje se zbytečným dělením nákladů. Funkce sociálního systému však není lhostejná ani z hlediska příjemců dávek samotných.

V každé společnosti existuje nepochybně kategorie lidí, kteří mají život „na sociálních drahách“ vyhovující své skromné zabezpečení považující za normální povinnost státu. Výdávky takového stupně jsou dle podporující mladé v kategorii lidí a máni je jejich kulturní rovina, tím je možnost osvojení stavu z vidlosti pravděpodobně. Je známo, že i v „sociálních tvrdých“ Spojených státech nakonec dávky AFDC (pomoc rodinám se závislými dětmi *Aid for Families with Dependent Children*), prováděná pro vdovy po veteránech z 1. světové války, vedly k vytvoření kategorie populace, která si podle podmínek těchto dávek dopředu organizuje svůj život, přičemž tento způsob života se dědí z jedné generace „osamělých matek“ na druhou.

Takzvaná „past nezaměstnanosti“ je důsledkem **rozdílem mezi příjmy ze zaměstnání a sociálními příjmy, které jsou poskytnuty při případné ztrátě zaměstnání**. Tento rozdíl musí být dostatečný jednak k tomu, aby pokryl dodatečné osobní výdaje, které jsou se zaměstnáním spojeny (doprava, oácení), a jednak k tomu, aby byl pro člověka dostatečný motivující. Materiální aspekty práce se zde ovšem zce spojují s aspekty s morálními, a to podle kulturní rovnosti a osobního přesvědčení člověka. Pro lidi tradičně vychované a vedené od malička k soběstačnosti by bylo nepřijatelné nepracovat, i kdyby uvedený rozdíl byl nulový nebo dokonce záporný. Pro lidi „konzumního“ a „záhlivího“ typu však musí být tento rozdíl naopak v rozporu.

Sociální kompenzace za pracovní příjem na úrovni 67 % mzdy průmyslového dělníka
podle typu domácnosti ve vybraných zemích OECD (%)

Země	Po prvním měsíci nezaměstnanosti				Po 60. měsíci nezaměstnanosti			
	sám	manžel- ský pár	pár se 2 dětmi	sám se 2 dětmi	sám	manžel- ský pár	pár se 2 dětmi	sám se 2 dětmi
Česká republika	60	74	76	77	53	91	100	100
Maďarsko	86	86	90	91	64	64	74	75
Polsko	49	52	61	58	42	42	51	51
Belgie	84	76	76	82	78	90	91	98
Dánsko	90	94	95	95	68	98	80	88
Francie	85	85	87	87	57	56	58	60
Irsko	45	64	72	71	45	64	72	75
Itálie	35	42	46	44	0	6	14	11
Německo	73	74	76	80	76	87	92	91
Nizozemsko	86	90	86	86	85	95	96	94
Portugalsko	89	88	87	87	0	0	8	8
Rakousko	57	62	77	73	54	59	74	70
Španělsko	71	71	73	74	37	47	63	57
Švédsko	78	78	85	87	89	116	122	82
Švýcarsko	76	76	88	88	76	76	88	88
Spojené král.	75	88	80	63	74	92	96	83
USA	59	59	50	52	11	18	58	50

Pramen: OECD, 1996.

Po prvním měsíci nezaměstnanosti: Situace domácnosti podle uvedených typů, kdy hlavní živitel ztratil zaměstnání, dostává podporu v nezaměstnanosti spolu s dalšími rodinnými členy.

Po 60. měsíci nezaměstnanosti: Situace domácnosti podle uvedených typů, kdy hlavní živitel je dlouhodobě bez zaměstnání a rodina dostává několik adresných sociálních dávek.

S v domácnostech souvislost se lze podvat na mezinárodním porovnání rozdílů mezi příjmy ze zaměstnání a je nahrazující příjmy ze sociálních zdrojů. Jde o tzv. „istou sociální hradu“ neboli procento povolených příjmů, které člověk obdrží na základě pojistného nebo obětí, když přestane pracovat. Porovnání mezi jednotlivými rodinnými situacemi, avšak pouze na jedné úrovni, které odpovídá matematickým průměrným mzdám průmyslového dělníka. V prvním oddělení jde o situaci krátkodobé nezaměstnanosti (která je v České republice a zpravidla i v jiných zemích pokryta dvkami v nezaměstnanosti na základě pojistného)

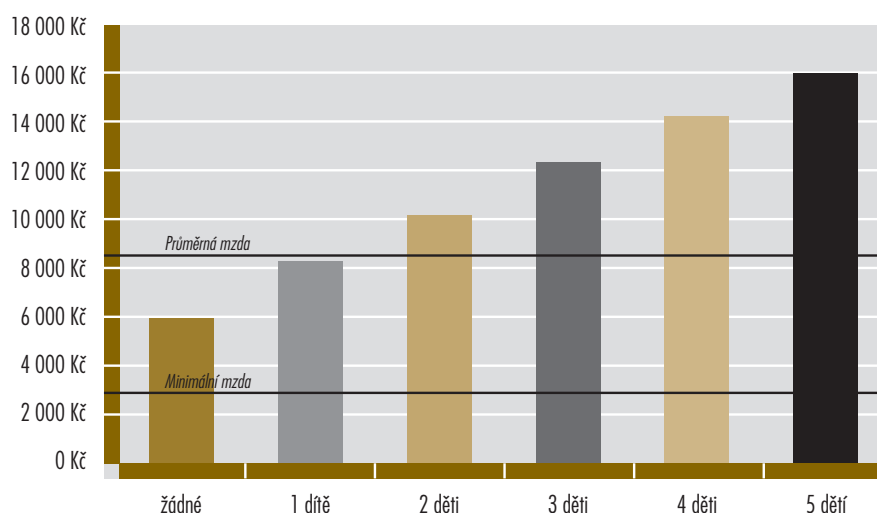
a v druhém oddělení pak o situaci dlouhodobé nezaměstnanosti (která je v České republice pokryta dvkami sociálních potřebnosti a v jiných zemích jejich obdobou).

Srovnání vybraných zemí OECD ukazuje inkonzistenci českého systému zajištění v nezaměstnanosti (resp. chudob). Systém je znárodněný na krátkodobou nezaměstnanost, avšak poměrně tvrdý i dlouhodobou nezaměstnanost. Srovnání se Českou republikou například s Rakouskem, je situace po prvním měsíci nezaměstnanosti v ČR zhruba obdobná. Zatímco ale v Rakousku přídel nezaměstnanosti sociálních dávek klesá, v ČR naopak rostou.

Dlínk majc podpr m rnou mzdu a ijc v rodin obdr v R p i dlouhodob nezam stanosti stej n p jem v soci ln ch d vk ch, v Rakousku nanej v t i tvrtiny. K obdobn situaci se bl pouze soci ln nej t d ej evropsk zem (Belgie a Nizozem), lep je tato situace jen v „socialistic k m“ Šv dsku. V dal ch reformn ch zem ch je postaven dlouhodob nezam stan ch naopak podstatn hor , neboť p echod z pojistn ch d vek na soci ln podporu znamen citeln p jmov pokles (obdoba na ich d vek soci ln pot ebnosti tu toti chyb). Tak je tomu i v ostatn ch evropsk ch zem ch s v jmkou N mecka a Velk Brit nie.

V jime nost esk „pasti nezam stanosti“ spo v v tom, e mezi d vkami soci ln pot ebnosti a n zk - mi mzdami nen skoro dn rozd l, nebo jde dokonce o rozd l p evr cen (v z vislosti na rodinn situaci). D vky pro rodinu s jedn m d t tem daleko p esahuj minim ln mzdu a ji p i dvou d tech p eakra uj i mzdov pr m r. Ře en nespo v jen ve zvy ov n minim ln mzdy, tedy diktov n ceny pr ce ze strany st tu v i soukrom m podnikatel m, n br tak v celkov rekonstrukci syst mu soci ln podpory. Je samoz ejm , e n zk v konnost ekonomiky a s n spjat slab koup schopnost mezd (zejm na pak t ch n zk ch) sehr v v uveden ch demotivuj c ch relac ch mezd a soci ln ch d vek svoji lohu.

Graf 4.9
Částky životního minima
manželského páru
s různým počtem dětí
v porovnání s minimální
a průměrnou mzdou
(orientačně)
1998



D vky ivotního minima jsou v esk republice budov ny na principu reproduk n ch pot eb, tj. s naprosto p eva uj c m ohledem na jednotliv osoby a nikoli na rodiny jako hospoda c jednotky, v jejich r mci vznikaj v znamn spory z po tu len . Z toho vypl v , e jsou sice n zk pro jednotlivce a mal rodiny, ale pom rn vysok pro po etn j dom cnosti. Souhrnn to vyjad uje koeficient elasticity d vek v z vislosti na po tu len , kter v esk republice in 0,8, zat mco v z padn ch zem ch pouze okolo 0,5 a podle vyj d en dom cnost samotn ch o jejich nutn m minim ln m p jmu dokonce jen 0,3. To znamen , e s ka - d m dal m d t tem v hodnost z konn ch soci ln ch d vek pravd podobn nar st v ce ne rostou

z kladn pot eby a mo nost propadu do trval z vislosti na d vk ch se t m zvy uje. To je situace, kter pochopiteln vyhovuje zejm na zp sobu ivota obvykl mu u romsk ho etnika, sou asn ale zvy uje mzdovou rove nab dky pr ce na zhruba dvojn sobek sou asn minim ln mzdy.

Ře en probl m nezam stanosti v institucion ln oblasti nen jednoduch . Na jedn stran existuje „evropsk cesta“, je nab z t dr soci ln zabezpe en a p snou regulaci trhu pr ce kter pak odpov d mzdov m r stem a vysokou nezam stanost . Na druh stran je doporu ov n „americ k recept“, ordinuj c velmi skromn zaji t n a relativn volnost pracovn ch smluv co sice vede k vy zam stanosti, av ak p i sou asn m r stu

mzdových rozdílů, zejména pak v neprospěch nekvalifikovaných osob. Zdá se tedy, že zatímco sociální vládnost vede k „pasti nezaměstnanosti“ a tedy velkému podílu lidí dlouhodobě bez práce, sociální tvrdost nutí práci za každou cenu, a proto tedy i v neprospěch vztahů a patrně placených zaměstnanců.

S zky na **flexibilitu mezd** (typická pro USA) i **pracovních úvazků** (a to uváděná například Nizozemská) nejsou v ak jedinou. Některé evropské země prozřev vsadily na **flexibilitu kvalifikace**, která přinesla překvapující výsledky. Nezaměstnaní jsou povinni investovat do svého vzdělání, jsou pro ně vytvářeny nejrozličnější kvalifikační i přechodní pracovní podmínky, je zvýšena atraktivita jejich pracovní nabídky. Takovou cestou se konkrétně vydalo Dánsko, kde v rozmezí let 1994–1997 poklesla nezaměstnanost z 12,7 % na 7,9 %, ani by se přitom zvýšila inflace a dokonce ani by bylo cokoli ubráno ze sociálního zabezpečení, které v této zemi patří k nejvyšším v Evropě. Obdobné postupy jsou zaváděny v Nizozemsku, ve Velké Británii a v dalších zemích.

Smyslů douč změn netkvě tedy v poskytování těchto nebo naopak méně mnohých peněz, nýbrž v kvalitativní proměně, která mi jsou poskytovány, a v přesné kontrole výplaty peněz. Jde o přechod ze stavu „welfare“ do stavu „workfare“, jinak řečeno ze „sociální podpory“ na „podporu uplatnitelnosti na trhu práce“. Jde o povinnost nezaměstnaného v rámci projevované společenské solidarity investovat do vlastního vzdělání a dovedností. Peníze pro tzv. neproduktivní část populace jsou tak vynakládány mnohem efektivněji, neboť se promějí v dlouhodobě vratné investice do lidského kapitálu.

Taková změna, jakkoli je obtížná, je nutná i v české republice. Klade totiž mimo jiné nároky na práci a navazující vzdělávací instituce a konzultantní firmy. Prosazování **aktivace nezaměstnaných** je jednou z možností, jak zabránit vyloučení části populace z adaptace pracovních sil na rychle se měnící podmínky moderní ekonomiky.

IV.5 Co může prospět v oblasti hodnot a odměňování?

Polistopadový vývoj ve **mzdov** oblasti zaznamenal značný posun od mzdové nivelizace typické pro bývalý direktivní systém. Spolu se zvětšováním diferenciací mezd a platů se postupně dostává do popředí role vzdělání. Proces privatizace přechodně způsobuje vysokou návratnost vzdělání zejména v podnicích s účastí zahraničního kapitálu.

Oproti minulému režimu se v různých silách hodnota let praxe. Předtím velmi v rozdílu byla mezd se tím vyrovnala. Po roce 1989 se otevřel trh práce mladým lidem (včetně studentů), kteří se na něj uměli rychleji adaptovat. V systému odměňování došlo ke značnému přesunu ve prospěch mladých lidí zejména těch vzdělaných a schopných.

Ani po deseti letech ekonomické reformy v České republice nemohlo otevřená a pro všechny rovná práce. Změny nevytvořily dostatečný tlak na jednotlivce investice do zvyšování kvalifikace. Mobilitní přesuny (zejména na horizontální úrovni charakteru) byly relativně snadné a nevyadovaly velkou aktivizaci pracovníků. Tak udržení si zaměstnání nebylo pro naprostou většinu pracovníků problémem. Dokonce ani osamostatnění v zaměstnání nebylo tak složité a vyadovalo často spíše jinou vlastnost než opravdovou podnikavost.

Na konci 90. let je situace již složitější. Podniky jsou vystaveny tvrdému kritériu, které odhaluje nedostatky restrukturalizace nebo její absence. Dvě třetiny banky se dostávají do finančních potíží, které jim nedovolují pokračovat ve skryté dotaci politice bývalých státních firem. Ani státní asi nebude tak velkorysým zaměstnavatelem, jako v nedávné minulosti. Nabídka práce bude zkonkretizovat a naopak budou v případě pozitivního ekonomického vývoje stoupat roky na její intenzitu, produktivitu a efektivnost. Dle bude růst mzdová návratnost vzdělání, kvalifikace a funkčních schopností pracovníků.

Pro využití a rozvoj lidských zdrojů je velmi významné **hodnotové prostředí práce**. Jeho souhrnnou zkratkou je význam životního stylu. To má v České republice blízko k západnímu země v tom smyslu, že na rozdíl od jiných reformních zemí se zde popisuje menší úloha sociálního podvodu a politického konexu. Od Západu je v České republice vzdělaná v hodnocení významu vzdělání.

Je jasné, že meritokratickému ideálu, kdy vzdělání a v konkrétních případech jako hlavní vstupy do výroby pater sociální hierarchie, Česká republika je stále daleko. V průběhu transformace došlo k rozostření obrazu

životního stylu a jeho zdrojů, včetně optimálního poklesu přesvědčení, že lidé se dostávají nahoru hlavně díky svým schopnostem a usilovné práci.

Čeští dotazníci kladou, stejně jako obyvatelé dalších zemí Východu i Západu, hlavní hodnotové důraz na pracovní jistoty, odměnu a zaměstnavatelské péče. Největší nedostatek naplnění důvěryho stavu je význam v případě odměny. Ekonomická reforma, která pro mnoho pracovníků udržela jaksi „sklenkové stěny“ umístění zaměstnání, dlouho nevedla k vytvoření zdravých obav o pracovní místo a k podpoře tomu odpovídajících hodnot práce. S tím souvisí i nízký pocit hrdosti na vlastní práci a slabá loajalita k zaměstnavateli.

Situace po roce 1997 jistě i v tomto ohledu mnohým není. Rostoucí nezaměstnanost nutně vede k výrazným výměnám práce a zaměstnání. Je v akót zkou, do jaké míry povede napětí na trhu práce k proměně hodnotových prostředí ve směru rostoucí odpovědnosti po naje investicemi do vlastního vzdělání a jeho doplnění, přes aktivní uplatnění na trhu práce, a k vysokému pracovnímu nasazení. Transformačním obdobím teprve začíná důležitá obnova **ústředního postavení kvalifikace a výkonu v odměňování**. Představy lidmi důležitých faktorů v důlku v akji dnes nemají příliš daleko k optimálnímu stavu odpovědnosti „v konovspolečnosti“. Jinak tomu ovšem je, když hodnot dosaenou skutečnost, která má k optimálnímu stavu daleko.

Pokud jde o **perspektivy profese a přiměřenost již získané kvalifikace** novým podmínkám, jsou v povídi optimistické. Lidé se zbavili početněných obav, bohužel v ak hlavní důsledku pomalé restrukturalizace přemyslu a slabého tlaku na změnu obsahu práce v podstatě ekonomiky. Pozitivně hodnocenarůst dosaením stupně vzdělání. V významném faktorem je také v případě hodnocení perspektivnosti profese a využití kvalifikace jsou na tom nejlépe mladí lidé, zatímco v hod-

nocen p im enosti vlastn kvalifikace a dostate -
nosti znalost je nejp zniv j hodnocen vy-
jad ov no lidmi st edn ho v ku.

Vhodné nastavení prostředí daní a dávek, kte-
r neodrazuje podnikatele od tvorby nov ch pra-
covn ch m st, ani nesv d k ivotu bez pr ce, je
d le itou podm nkou dostate n rovn zam st-
nanosti. Je z ejm , e da ov syst m, poji t n
a syst m soci ln ch d vek se nikdy nepoda zhar-
monizovat tak, aby byly sou asn ekonomicky
i soci ln efektivn . Nelze se v ak spokojit s roz-
s hl m p erozd lov n m, kter sice zaji ťuje e en
probl m chudoby, z rove v ak siln zat uje
podnikatele a st edn vrstvy. Nem lo by m lit to,
e vy p erozd lov n eskou republiku p ibli u-
je „soci ln Evrop “, neboť fakticky ve sv ch eko-
nomick ch d sledc ch ji m e od sp chu v evrop-
sk sout i naopak odd lit.

Institucionalizovan pravidla a toky pen z mezi
r zn mi kategoriemi populace mohou p edstavo-
vat v znamn podn ty pro ekonomick r sta a za-
m stnanost, pokud podporuj pracovitost a rozv je-
n lidsk ch zdroj . Mohou se v ak rovn st t
nebezpe n mi pastmi, pokud usnad uj ivot ur-
it m skupin m populace na kor ostatn ch a nep i-
m en dan m zdroj m. Na hran takov ho nebez-
pe se neust le nach z st tn p erozd lovac
syst m, zejm na je-li nep ehledn roz len n do
podst m (p m a nep m dan , platby poji t -
n , d vky z poji t n a soci ln ho transferu), jejich
souhrnn v sledek je ne iteln .

R st nezam stnanosti od roku 1997 m n v razn
situaci. Pracovn m sta jsou st le vz cn j a budou
t m v ce, m v t da ov a odvodov povinnosti
bude na zam stnavatele kl st st t. Spolu se zvy o-
v n m nezam stnanosti se zu uje okruh lid , kte-
nesou souvisej c soci ln n klady. Je nutn dosp t
k podstatn **větší transparentnosti celého sy-
stému**, tak aby bylo z ejm , jak jsou celkov n -
klady pr ce i soci ln ho zabezpe en a kdo je plat .
Spolu se zp ehled ov n m syst mu lze vytv et
jeho **racionální a efektivní fungování**. Nesm me
toti zapom nat na krajn v chodisko, kter podni-
katel m a pracovn k m poskytuje neform ln eko-
nomika. Odliv do n je t v ce zmen uje st popu-
lace, kter do st tn ho rozpo tu a fond p isp v
a kter pak nese je t v t d l soci ln ch n klad .
Pozornost v novan mzdov distribuci a podn t m
k zam stnanosti je sou st standardn ekonomiky
pr ce. P echod od direktivn k otev en ekonomice
v ak vytv i situace zna n nestandardn , kter
vznikaj pr v v d sledku odli n ho hodnotov ho
prost ed . D raz byl doposud polo en na zm ny
strukturn a form ln , nikoli na zm ny obsahov ,
spojen s p stupem k pr ci, pracovn m stylem,
obsahem pr ce a osobn anga ovanost . To je samo-
z ejm kol nejt a dlouhodob , pro n j neexi-
stuj dn legislativn n stroje. K jeho napln n
v ak m e postupn p isp t **náročné prostředí
ekonomické konkurence**, jeho vytv en lze
p edpokl dat zejm na v souvislosti s p ibli ov n m
k EU.

Závěr: Jak dál v rozvoji lidských zdrojů v České republice

*V závěru publikace **Lidské zdroje v České republice** již není nutné se obšírně vracet k obsahovým souhrnům a doporučením, které byly součástí jejich čtyř hlavních kapitol. Je však možné upozornit na několik skutečností, které nepochybně rozvoj lidských zdrojů v blízké době ovlivní a které představují výzvu do budoucna. Předně je zřejmé, že se česká společnost nachází v přelomové situaci, způsobené odkládáním a navrstvením některých transformačních řešení. Jejich vlivem prudce vzrostla nezaměstnanost a situace na trhu práce se stala nečitelnější. Výrazněji vyvstaly i některé problémy spojené se sociálním přerozdělováním. Tato situace by měla vést k určité aktivaci opatření jak na straně státu a zaměstnavatelů, tak lidí samotných. Čtenář může sám na základě četných doložených skutečností posoudit, zda k této aktivaci již došlo, či zda Českou republiku teprve čeká.*

Z nedávných zkušeností v zkoumání je zřejmé, že malý podnik i kolektivní spolupráce i snění jsou důležitými lidmi a zaměstnavateli o další vzdělávání. Ukazatele funkční gramotnosti potvrzují dosud nenárodné pracovní podmínky a jistou umělost vyhodnocení vzdělání zaměstnavateli, neboť vzdělání v domácnosti nemusí přinést kompetence potřebné v moderních pracovních podmínkách, jejich plněním je tedy Česká republika nezaznamenala. Je však možné, že některé z těchto v sledcích mohou být poznamenány **jistým zpožděním a že situace se již proměňuje.**

Mělo by se jim naproti zavazovat **zájem zaměstnavatelů** o tyto pracovníky, kteří poskytují předpoklad budoucího ekonomického vzestupu, tj. **o lidi schopné a dobře připravené.** Jistě se to týká těch zaměstnavatelů, kteří jim nutnou pomoc proli a nabírají nové dovednosti, nebo jim se podařilo potěbné tempo udržet. To však jsou otázky, na ně je nutno teprve hledat odpovědi. Na straně lidských zdrojů vyvstává otázka, zda pracovní podmínky zatím vedou jen k formálnímu zjednodušení stupně vzdělání, nebo jestli tvrdší situace vyvolá

snahu lidí o nabytí nových kompetencí a pracovních návyků, jestli se neuplatní hned, tak v blízké budoucnosti. A tak, zda tyto roky již pozitivně ovlivňují vzdělávací systém.

Čtenář si mohl udělat s tímto obrazem o tom, zda **opatření na straně státu,** která v současnosti mohou být spíše jen v **úzké součinnosti se zaměstnavateli a vzdělávacím systémem,** jsou dostatečně orientované na sledující oblasti:

- podporu dostatečnou a mnohostrannou pro celostátní vzdělávání a další vzdělávání pro vyhledání nových potenciálních zdrojů a motivaci zjednodušením vzdělávání a učení;
- podpora nových spolupráce vzdělávacích institucí se zaměstnavateli;
- stimulování rozvoje klíčových kompetencí uplatnitelných v moderní společnosti (funkční gramotnosti) jak prostřednictvím vzdělávacího, tak i pracovního prostředí;
- vytvoření skutečné politiky trhu práce prostřednictvím celostátního provázení opatření na podporu rozvoje ekonomiky a sociálních, preventivních i aktivních opatření.

Současné přelomové období je rozhodující pro to, zda se Česká republika vydá cestou společnosti orientované na růst a konkurenceschopnost, pro něž jsou dobře připravené a kompetentní lidské zdroje nezbytnou podmínkou, nebo zda se spokojí s pozicí outsidera orientovaného na průměrný výkon a levnou pracovní sílu.



Tabulková příloha

TABULKOVÁ PŘÍLOHA

Tabulková příloha představuje relativně samostatnou část publikace *Lidské zdroje v České republice*. Jejím cílem je poskytnout ten či ucelený pohled konkrétních informací o problematice lidských zdrojů, aniž je zachována jednoznačná návaznost na strukturu textu publikace. Předpokládá se, že strukturu tabulkových částí bude možno v dalších obdobných publikacích v celém zachovat tak, aby bylo možno dělat časové srovnání, zatímco textová část se bude měnit podle konkrétního zaměření publikace. Tabulky jsou pro přehlednost doplněny grafickými znázorněními.

Příloha se zabývá jak o situaci v zahraničí – zejména v zemích Evropské unie a OECD, tak i srovnatelnými, ale podstatně podrobněji o situaci v České republice. Učleněna je do dle uvedených částí:

- A. Základní charakteristiky makroekonomického a demografického vývoje**
- B. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo**
- C. Ukazatele vzdělávání se vztahem k trhu práce**
- D. Absolventi ve sféře práce**
- E. Výdaje na vzdělávání a na politiku zaměstnanosti**
- F. Mzdy, odměňování**

*Používané zkratky v oblasti vzdělávání
(včetně tabulek a grafů v textové části publikace):*

ISCED Mezinrodn standardn klasifikace vzd l v n (ISCED 1997)

Označení druhu a stupně vzdělání:

z kladn ukon en z kladn kola	
SOU	st edn odborn u ili t
SOŠ	st edn odborn kola
MZ	maturitn zkou ka
SO	st edn odborn vzd l n (viz t SOŠ bez MZ)
ÚSO	pln st edn odborn vzd l n (viz t SOŠ s MZ a SOU s MZ)
ÚSV (G)	pln st edn v eobecn vzd l n (gymn zium)
VOŠ	vy odborn kola
VŠ	vysok kola

Označení absolventů:

vyu en	absolventi u ebn ch obor
vyu en s MZ	absolventi studijn ch obor SOU ukon en ch maturitn zkou kou a absolventi n stavbov ho studia pro vyu en
SOŠ bez MZ	absolventi studijn ch obor SOŠ, kter nejsou ukon eny maturitn zkou kou
SOŠ s MZ	absolventi studijn ch obor SOŠ ukon en ch maturitn zkou kou
ÚSV (G)	absolventi, kte z skali pln st edn v eobecn vzd l n (absolventi gymn zia)
vy (VOŠ)	absolventi vy ho vzd l v n na vy ch odborn ch kol ch
VŠ	absolventi vysoko kolsk ho vzd l v n

Používané zkratky v oblasti zaměstnanosti:

KZAM	Klasifikace zam stn n pou van v R (kompatibiln s ISCO)
ISCO	Mezinrodn klasifikace zam stn n (ISCO 88)
OKE	Odv tvov klasifikace ekonomick ch innost pou van v R (kompatibiln s ISIC)
ISIC	Mezinrodn odv tvov klasifikace ekonomick ch innost
JKZ	Jednotn klasifikace zam stn n
VŠPS	V b rov et en pracovn ch sil esk ho statistick ho adu

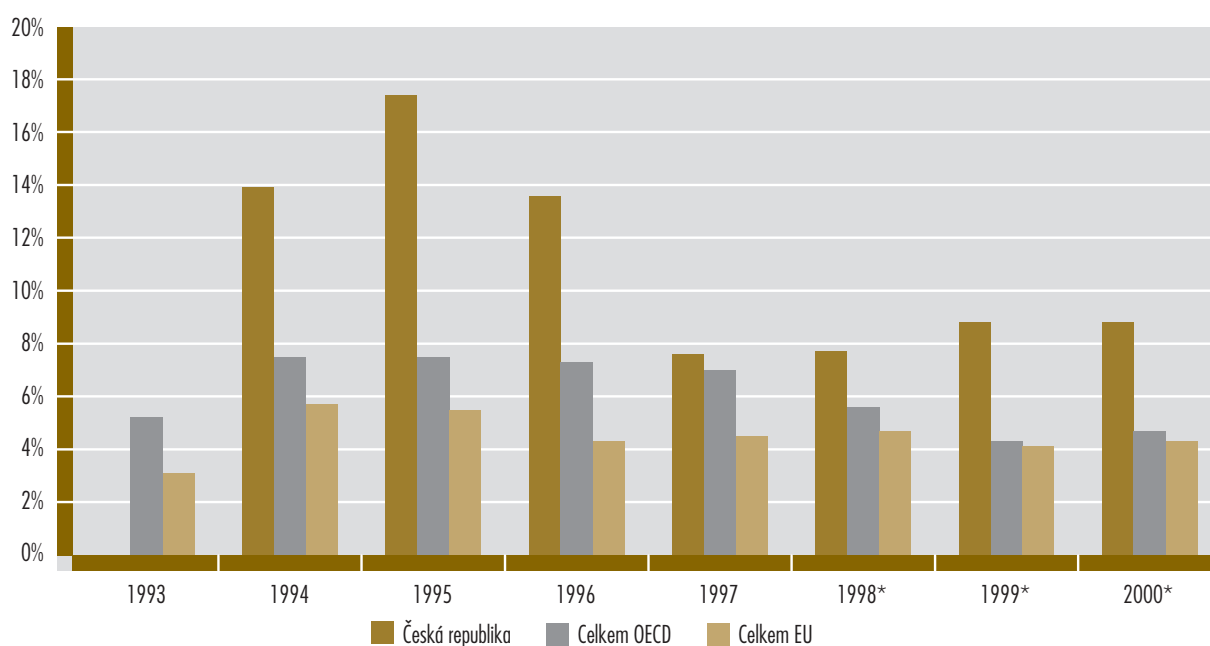
Vysvětlivky pro označení v tabulkách:

a	data nelze uv st, proto e dan kategorie nen pou v na
m nebo	data nejsou k dispozici
n	velikost se bl nule
x	data jsou nerozli ena a zahrnuta v dal kategorii

A.1 Vývoj nominálního hrubého domácího produktu (1993–2000)

	1993	1994	1995	1996	1997	meziroční změna v %		
						1998*	1999*	2000*
Česká republika	–	13,9	17,4	13,6	7,6	7,7	8,8	8,8
Maďarsko	–	23,0	28,6	21,9	23,5	20,6	16,0	14,2
Polsko	–	35,1	37,2	25,7	22,7	18,4	15,2	13,5
Dánsko	1,4	7,3	5,0	5,2	5,3	4,1	4,7	5,2
Rakousko	3,3	5,4	4,2	3,8	3,9	4,1	3,7	4,0
Francie	1,1	4,4	3,7	2,7	3,3	3,9	3,5	3,9
Německo	2,8	5,2	3,4	2,3	2,9	3,9	3,5	3,9
Irsko	7,7	8,6	11,6	9,2	12,3	13,3	9,8	9,6
Nizozemsko	2,7	5,6	4,1	4,6	5,9	5,8	4,9	4,8
Španělsko	3,1	6,3	7,7	5,7	5,6	6,5	5,9	5,9
Spojené království	5,1	0,6	5,4	5,9	6,3	5,0	3,9	4,1
Celkem OECD	5,2	7,5	7,5	7,3	7,0	5,6	4,3	4,7
Celkem EU	3,1	5,7	5,5	4,3	4,5	4,7	4,1	4,3

*Projekce

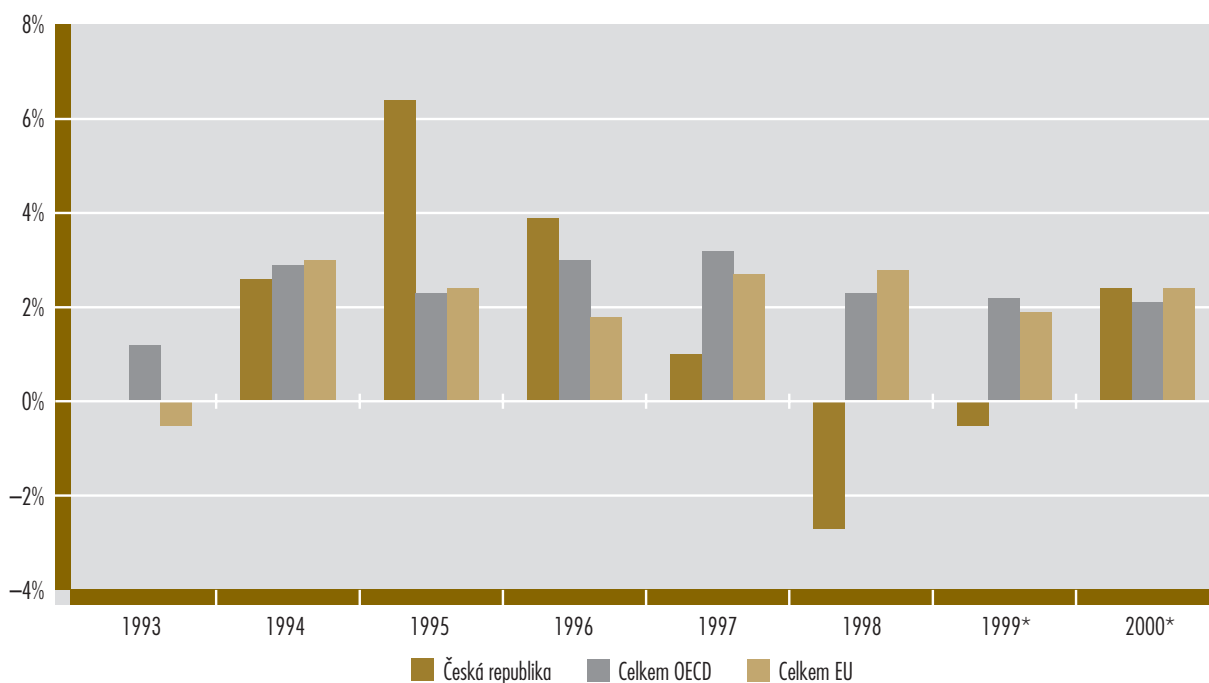


Pramen: OECD.

A.2 Vývoj reálného hrubého domácího produktu (1993–2000)

	HDP v cenách běžného roku USD	parita kupní síly USD	meziroční změna v %							
	1997	1997	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999*	2000*
Česká republika	5 057	13 087	–	2,6	6,4	3,9	1,0	-2,7	-0,5	2,4
Maďarsko	4 478	9 875	–	2,9	1,5	1,3	4,3	5,1	4,1	3,2
Polsko	3 502	7 487	–	5,2	7,0	6,1	6,9	4,8	3,5	5,0
Rakousko	25 332	23 077	0,5	2,5	2,1	1,6	2,5	3,3	2,2	2,6
Dánsko	32 258	25 514	0,8	5,8	3,2	3,2	3,3	2,9	1,6	2,0
Francie	23 756	21 293	-1,3	2,8	2,1	1,6	2,3	3,2	2,3	2,6
Německo	25 445	22 049	-1,2	2,7	1,2	1,3	2,2	2,8	1,7	2,3
Irsko	20 973	20 634	3,1	7,3	11,1	7,4	9,8	10,4	7,5	6,7
Nizozemsko	23 173	22 142	0,8	3,2	2,3	3,1	3,6	3,8	2,2	2,4
Španělsko	13 425	15 990	-1,2	2,3	2,7	2,4	3,5	3,8	3,3	3,3
Spojené království	21 874	20 483	2,3	4,4	2,8	2,6	3,5	2,1	0,7	1,6
Celkem OECD	20 071	**21 487	1,2	2,9	2,3	3,0	3,2	2,3	2,2	2,1
Celkem EU	21 593	20 546	-0,5	3,0	2,4	1,8	2,7	2,8	1,9	2,4

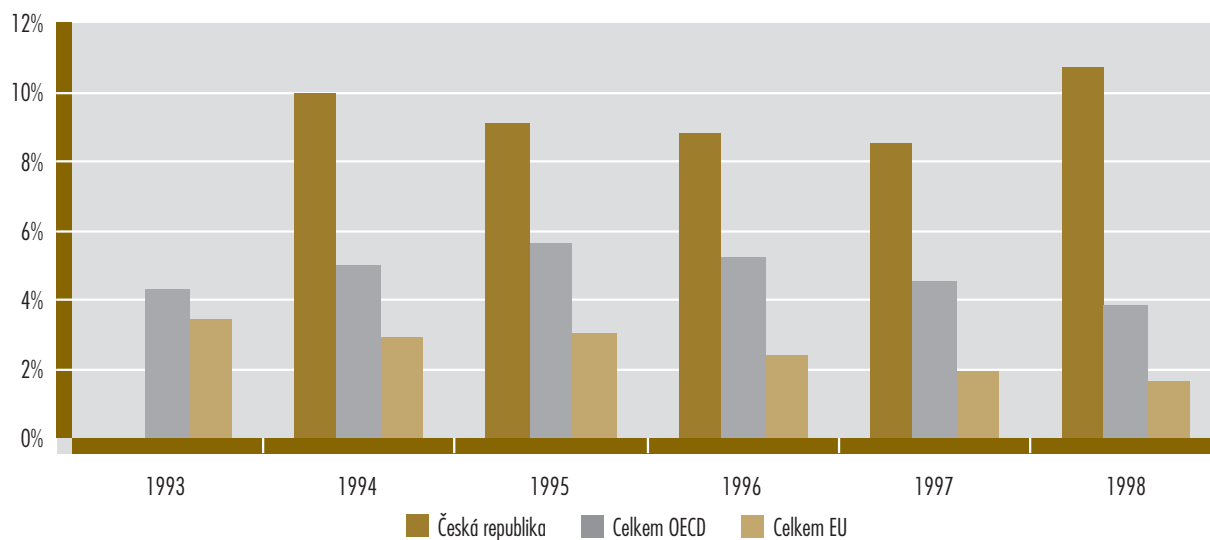
*Projekce

**s vyloučením Koreje, České republiky, Maďarska a Polska
Pramen: OECD, National Accounts, OECD, 1998.

Pramen: OECD 1998

A.3 Vývoj míry inflace (1993–1998)

	meziroční změna v %					
	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Česká republika	–	10,0	9,1	8,8	8,5	10,7
Maďarsko	–	18,9	28,3	23,5	18,3	14,2
Polsko	–	32,1	27,9	19,9	14,9	11,6
Rakousko	3,6	3,0	2,2	1,9	1,3	0,9
Dánsko	1,3	2,0	2,1	2,1	2,2	1,8
Francie	2,1	1,7	1,7	2,0	1,2	0,8
Německo	4,5	2,7	1,8	1,5	1,8	0,9
Irsko	1,4	2,3	2,5	1,7	1,4	2,4
Nizozemsko	2,6	2,8	1,9	2,0	2,2	2,0
Španělsko	4,6	4,7	4,7	3,6	2,0	1,8
Spojené království	1,6	2,5	3,4	2,4	3,1	3,4
Celkem OECD	4,3	5,0	5,6	5,2	4,5	3,8
Celkem EU	3,4	2,9	3,0	2,4	1,9	1,6



Framen: OECD 1998.

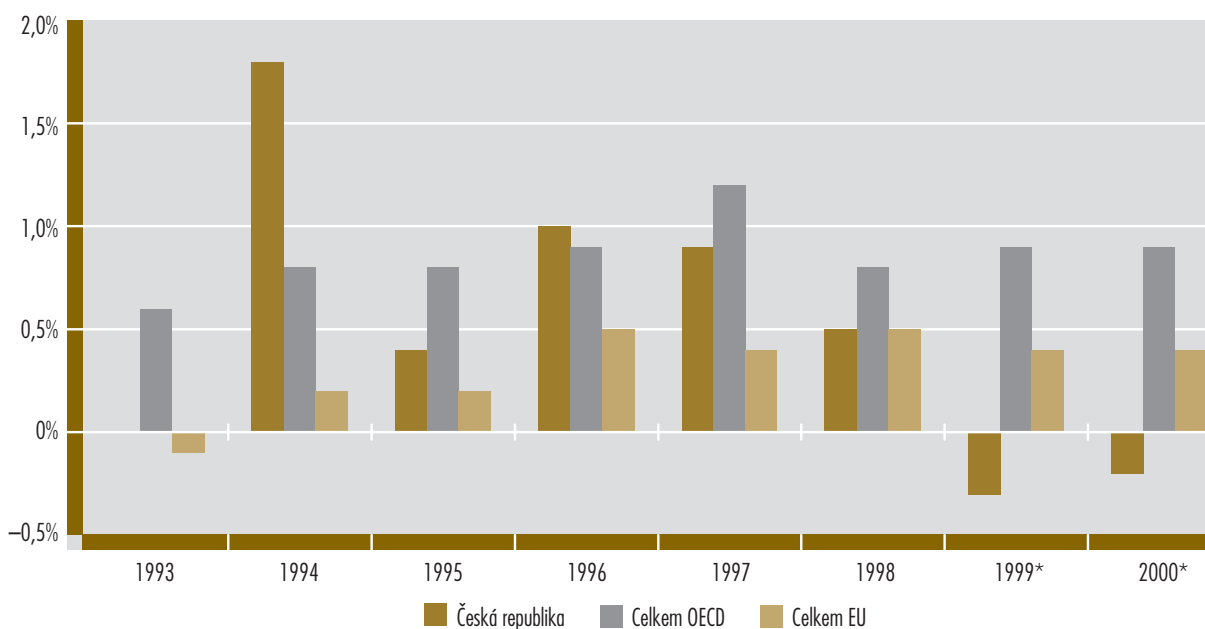
A.4 Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva (1993–2000)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	meziroční změna v %	
							1999*	2000*
Česká republika	–	1,8	0,4	1,0	0,9	0,5	-0,3	-0,2
Maďarsko	–	-4,6	-2,5	-0,9	-1,0	0,0	0,6	0,8
Polsko	–	-1,1	-0,4	0,0	0,1	0,4	0,8	1,0
Rakousko	0,5	0,0	-0,3	-0,2	0,3	0,7	0,3	0,3
Dánsko	-0,2	-0,5	-0,7	-0,4	1,0	0,7	-0,1	0,2
Francie	0,3	0,7	0,1	0,9	0,5	0,7	0,6	0,6
Německo	-0,5	0,1	-0,5	-0,2	-0,1	-0,3	-0,3	-0,3
Irsko	2,1	1,9	1,7	3,1	3,0	5,4	3,7	3,3
Nizozemsko	1,9	1,0	1,9	1,5	2,2	1,4	1,5	1,5
Španělsko	1,1	1,0	0,5	0,9	1,1	0,9	0,9	0,9
Spojené království	0,3	-0,1	0,4	0,4	0,4	0,7	0,4	0,4
Celkem OECD	0,6	0,8	0,8	0,9	1,2	0,8	0,9	0,9
Celkem EU	-0,1	0,2	0,2	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4

Údaj za českou republiku v roce 1996 v materiálech OECD byl „-3,1“, opraven na správnou hodnotu.

*Projekce

(% přírůstku)



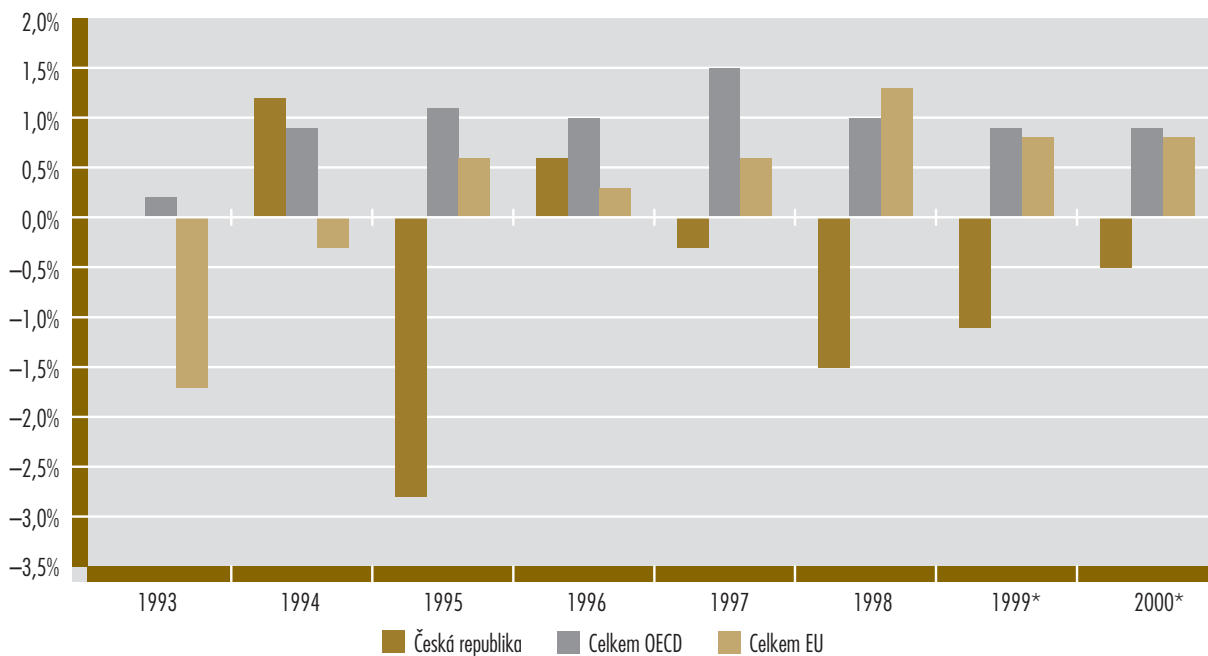
Pramen: OECD 1998.

A.5 Vývoj zaměstnanosti (1993–2000)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	meziroční změna v %	
							1999*	2000*
Česká republika	–	1,2	-2,8	0,6	-0,3	-1,5	-1,1	-0,5
Maďarsko	–	-3,4	-1,9	-0,5	0,3	1,5	1,5	1,3
Polsko	–	-1,6	0,9	1,2	1,3	1,2	0,3	1,2
Rakousko	-0,3	0,2	-0,4	-0,7	0,3	0,7	0,4	0,5
Dánsko	-1,5	-0,4	1,4	1,3	2,1	2,2	0,6	0,2
Francie	-1,2	0,1	0,8	0,1	0,4	1,4	1,2	1,3
Německo	-1,7	-0,7	-0,4	-1,3	-1,3	0,0	0,3	0,4
Irsko	1,4	3,0	4,8	3,4	4,8	8,4	5,2	3,8
Nizozemsko	0,7	-0,1	2,4	2,0	3,4	2,9	1,7	1,4
Španělsko	-4,3	-0,9	1,8	1,5	2,9	3,4	2,6	2,4
Spojené království	-0,4	1,0	1,2	1,1	1,6	1,4	-0,1	-0,2
Celkem OECD	0,2	0,9	1,1	1,0	1,5	1,0	0,9	0,9
Celkem EU	-1,7	-0,3	0,6	0,3	0,6	1,3	0,8	0,8

*Projekce

(% přírůstku)

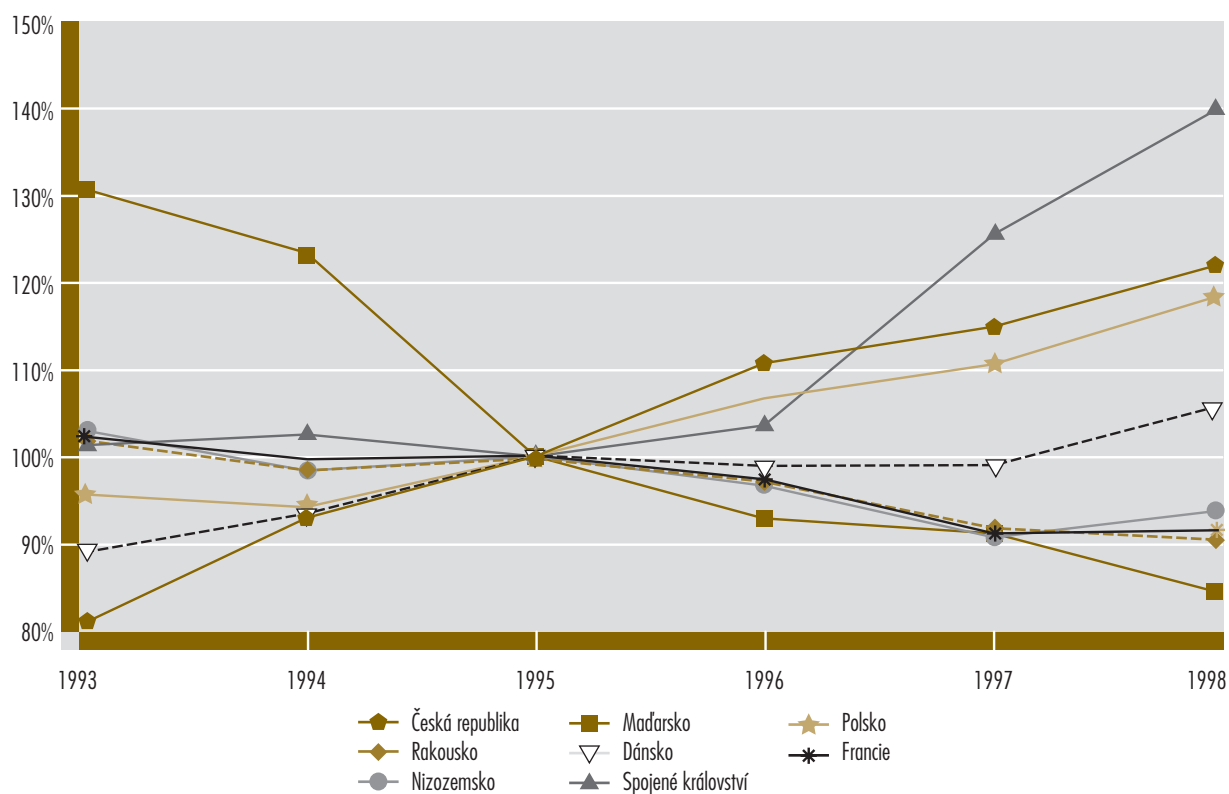


Pramen: OECD 1998.

A.6 Podíl jednotkových nákladů v podnikatelské sféře (cena práce) ve srovnání s rokem 1995

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	v %
Česká republika	80,6	93,1	100,0	110,6	114,9	122,4	
Maďarsko	131,0	123,1	100,0	92,9	91,4	84,4	
Polsko	95,8	94,3	100,0	106,7	110,5	118,5	
Rakousko	102,0	98,6	100,0	97,2	91,6	90,5	
Dánsko	89,1	93,4	100,0	98,7	98,9	106,0	
Francie	102,4	99,7	100,0	97,5	91,2	91,8	
Německo	93,2	94,2	100,0	96,1	86,9	87,2	
Irsko	112,0	108,4	100,0	100,1	88,4	82,6	
Nizozemsko	103,2	98,4	100,0	96,7	90,8	94,0	
Španělsko	108,4	101,5	100,0	104,4	102,7	105,2	
Spojené království	101,4	102,6	100,0	103,7	125,4	140,3	

Podíl ceny práce v podnikatelské sféře ve srovnání s rokem 1995



Pramen: OECD 1998.

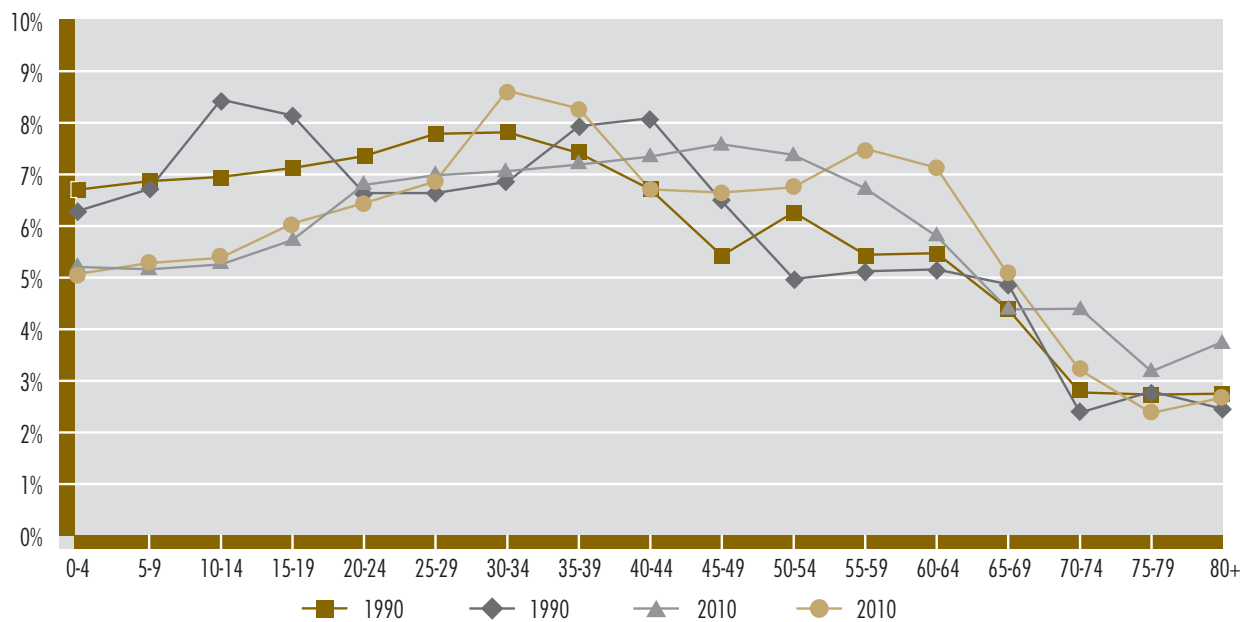
A.7 Demografické údaje o obyvatelstvu

v tisících

Evropa						Česká republika				
věk	1990	1995	2000	2005	2010	1990	1995	2000	2005	2010
0-4	48 409	41 133	37 774	37 233	37 652	648	607	542	531	510
5-9	49 628	48 592	41 296	37 825	37 248	692	648	607	542	531
10-14	50 235	49 941	48 846	41 411	37 889	871	692	647	607	541
15-19	51 472	50 703	50 284	48 997	41 509	839	870	691	647	607
20-24	53 138	52 056	51 071	50 423	49 055	684	837	869	690	647
25-29	56 266	53 611	52 330	51 134	50 409	684	682	835	867	689
30-34	56 469	56 422	53 699	52 247	51 010	707	682	680	833	866
35-39	53 570	56 305	56 238	53 451	51 982	818	703	679	678	831
40-44	48 455	53 062	55 769	55 687	52 987	834	811	698	675	674
45-49	39 214	47 601	52 125	54 780	54 817	668	819	799	690	667
50-54	45 245	38 177	46 317	50 693	53 375	513	648	798	782	677
55-59	39 340	43 232	36 690	44 472	48 726	528	487	618	765	753
60-64	39 535	36 789	40 406	34 560	41 918	532	484	450	575	716
65-69	31 667	35 699	33 353	36 646	31 674	502	460	422	396	510
70-74	20 031	27 299	30 617	28 821	31 748	246	395	366	340	323
75-79	19 753	15 835	21 611	24 187	23 024	288	165	269	253	239
80+	19 887	21 787	20 903	23 906	27 232	253	274	226	257	268
Celkem	722 314	728 244	729 329	726 473	722 255	10 307	10 264	10 196	10 128	10 049

Evropa						Česká republika				
	1990	1995	2000	2005	2010	1990	1995	2000	2005	2010
0-4	6,7%	5,6%	5,2%	5,1%	5,2%	6,3%	5,9%	5,3%	5,2%	5,1%
5-9	6,9%	6,7%	5,7%	5,2%	5,2%	6,7%	6,3%	6,0%	5,4%	5,3%
10-14	7,0%	6,9%	6,7%	5,7%	5,2%	8,5%	6,7%	6,3%	6,0%	5,4%
15-19	7,1%	7,0%	6,9%	6,7%	5,7%	8,1%	8,5%	6,8%	6,4%	6,0%
20-24	7,4%	7,1%	7,0%	6,9%	6,8%	6,6%	8,2%	8,5%	6,8%	6,4%
25-29	7,8%	7,4%	7,2%	7,0%	7,0%	6,6%	6,6%	8,2%	8,6%	6,9%
30-34	7,8%	7,7%	7,4%	7,2%	7,1%	6,9%	6,6%	6,7%	8,2%	8,6%
35-39	7,4%	7,7%	7,7%	7,4%	7,2%	7,9%	6,8%	6,7%	6,7%	8,3%
40-44	6,7%	7,3%	7,6%	7,7%	7,3%	8,1%	7,9%	6,8%	6,7%	6,7%
45-49	5,4%	6,5%	7,1%	7,5%	7,6%	6,5%	8,0%	7,8%	6,8%	6,6%
50-54	6,3%	5,2%	6,4%	7,0%	7,4%	5,0%	6,3%	7,8%	7,7%	6,7%
55-59	5,4%	5,9%	5,0%	6,1%	6,7%	5,1%	4,7%	6,1%	7,6%	7,5%
60-64	5,5%	5,1%	5,5%	4,8%	5,8%	5,2%	4,7%	4,4%	5,7%	7,1%
65-69	4,4%	4,9%	4,6%	5,0%	4,4%	4,9%	4,5%	4,1%	3,9%	5,1%
70-74	2,8%	3,7%	4,2%	4,0%	4,4%	2,4%	3,8%	3,6%	3,4%	3,2%
75-79	2,7%	2,2%	3,0%	3,3%	3,2%	2,8%	1,6%	2,6%	2,5%	2,4%
80+	2,8%	3,0%	2,9%	3,3%	3,8%	2,5%	2,7%	2,2%	2,5%	2,7%

Věková struktura populace



Pramen: *Education at a Glance*, 1998.

B.1 Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva (1993–2000)

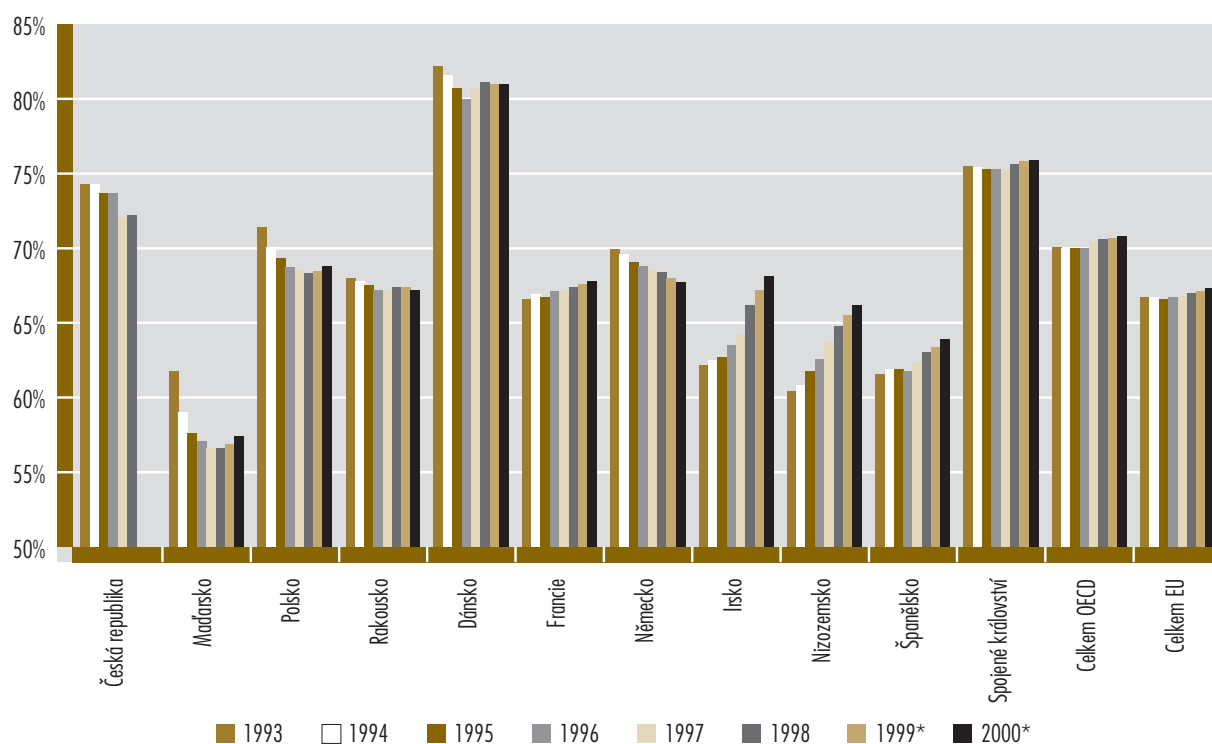
podíl ekonomicky aktivních obyvatel k obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let (%)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999*	2000*
Česká republika	83,0	83,7	83,5	80,6	81,1	81,0	80,4	79,8
Česká republika	74,3	74,3	73,7	73,7	72,1	72,2		
Maďarsko	61,8	59,0	57,6	57,1	56,6	56,6	56,9	57,4
Polsko	71,4	70,1	69,3	68,7	68,5	68,3	68,5	68,8
Rakousko	68,0	67,8	67,5	67,2	67,2	67,4	67,4	67,2
Dánsko	82,2	81,6	80,7	80,0	80,7	81,1	81,0	81,0
Francie	66,6	66,9	66,7	67,1	67,2	67,4	67,6	67,8
Německo	69,9	69,6	69,1	68,8	68,5	68,4	68,0	67,7
Irsko	62,2	62,5	62,7	63,5	64,2	66,2	67,2	68,1
Nizozemsko	60,4	60,8	61,8	62,6	63,8	64,8	65,5	66,2
Španělsko	61,6	61,9	61,9	61,8	62,3	63,0	63,4	63,9
Spojené království	75,5	75,4	75,3	75,3	75,3	75,6	75,8	75,9
Celkem OECD	70,1	70,0	70,0	70,0	70,5	70,6	70,7	70,8
Celkem EU	66,7	66,7	66,6	66,7	66,8	67,0	67,1	67,3

*Projekce

Poznámka: Hodnoty uvedené v materiálu OECD pro Českou republiku jsou evidentně nesprávné, proto byl proveden propočet vycházející z výsledků výběrových šetření pracovních sil SÚ a je uveden tučně v tabulce.

Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva (1996)

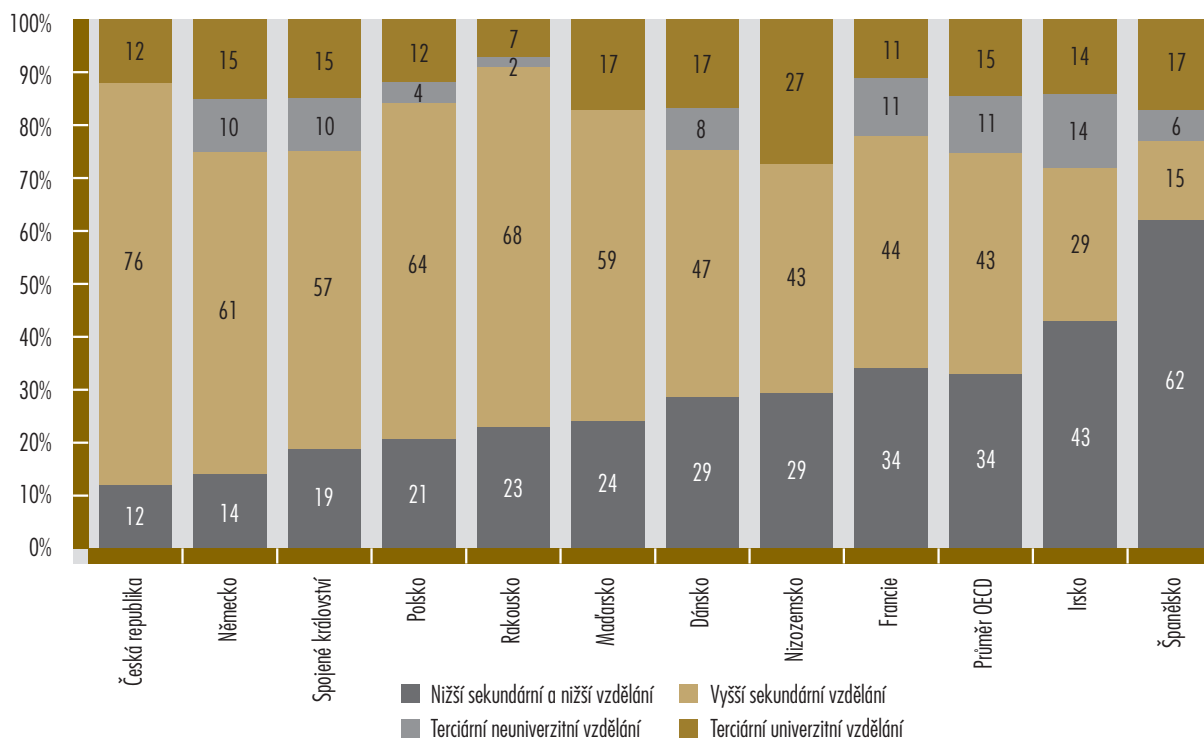


Framen: OECD 1998, ČR - opravený údaj; Výběrová šetření pracovních sil, ČSÚ.

B.2 Vzdělanostní struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva (1996)

%

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo s úrovní vzdělání:						
	nižší sekundární a nižší vzdělání	vyšší sekundární vzdělání	terciární neuniverzitní vzdělání	terciární univerzitní vzdělání	celkem terciární vzdělání	celkem
Česká republika	12	76	x	12	12	100
Česká republika 98	11	79	x	10	10	100
Maďarsko	24	59	x	17	17	100
Polsko	21	64	4	12	16	100
Rakousko	23	68	2	7	9	100
Dánsko	29	47	8	17	25	100
Francie	34	44	11	11	22	100
Německo	14	61	10	15	25	100
Irsko	43	29	14	14	28	100
Nizozemsko	29	43	x	27	27	100
Španělsko	62	15	6	17	23	100
Spojené království	19	57	10	15	25	100
Průměr OECD	34	43	11	15	26	100



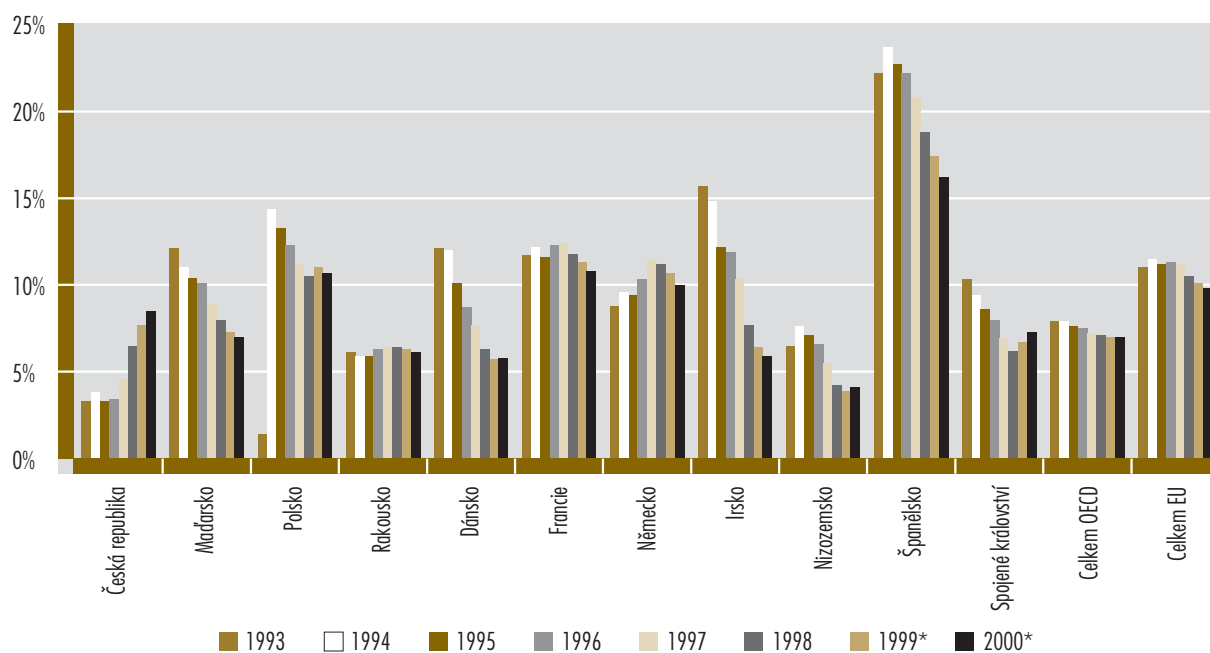
Pramen: *Education at a Glance*, 1998, ČR 1998 - Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ.

B.3 Vývoj míry nezaměstnanosti (1993–2000)

%

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999*	2000*
Česká republika	3,3	3,8	3,3	3,4	4,6	6,5	7,7	8,5
Maďarsko	12,1	11,0	10,4	10,1	8,9	8,0	7,3	7,0
Polsko	1,4	14,4	13,3	12,3	11,2	10,5	11,0	10,7
Rakousko	6,1	5,9	5,9	6,3	6,4	6,4	6,3	6,1
Dánsko	12,1	12,0	10,1	8,7	7,7	6,3	5,7	5,8
Francie	11,7	12,2	11,6	12,3	12,4	11,8	11,3	10,8
Německo	8,8	9,6	9,4	10,3	11,4	11,2	10,7	10,0
Irsko	15,7	14,8	12,2	11,9	10,3	7,7	6,4	5,9
Nizozemsko	6,5	7,6	7,1	6,6	5,5	4,2	3,9	4,1
Španělsko	22,2	23,7	22,7	22,2	20,8	18,8	17,4	16,2
Spojené království	10,3	9,4	8,6	8,0	6,9	6,2	6,7	7,3
Celkem OECD	7,9	7,9	7,6	7,5	7,2	7,1	7,0	7,0
Celkem EU	11,0	11,5	11,2	11,3	11,2	10,5	10,1	9,8

*Projekce



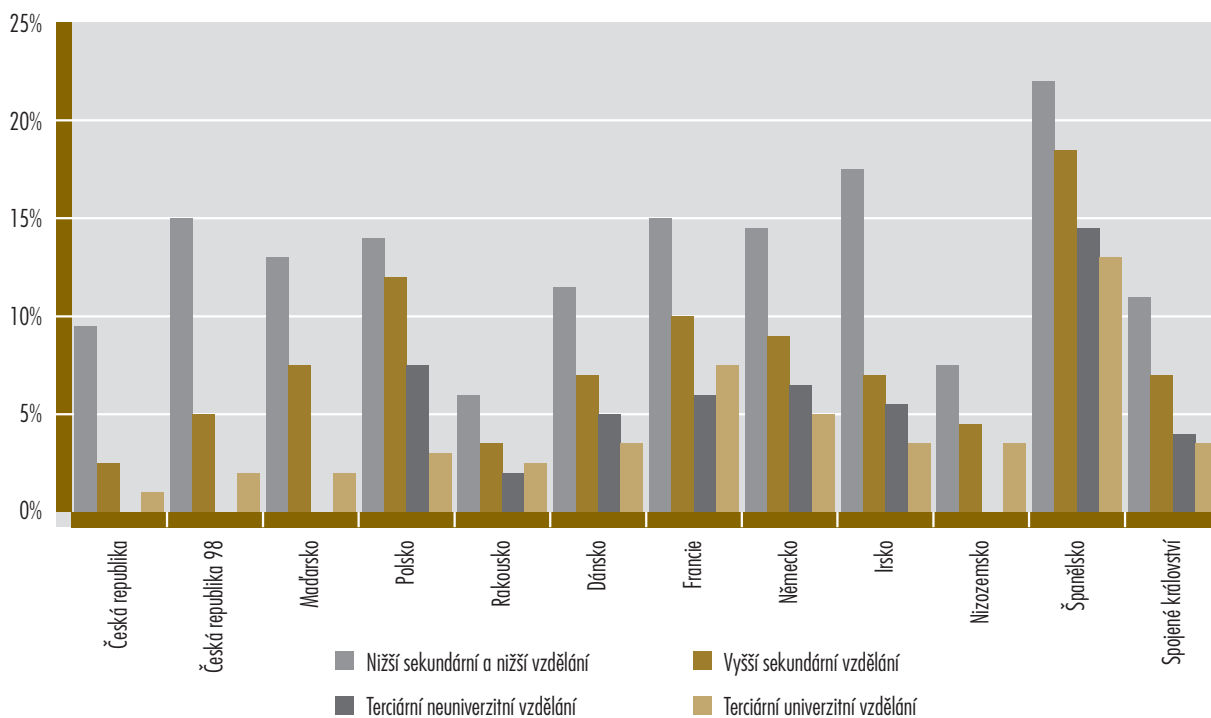
Pramen: OECD 1998.

B.4 Míra nezaměstnanosti podle vzdělání (1996)

věk 25 - 64 let

%

	Míra nezaměstnanosti podle úrovně vzdělání												celkem		
	nižší sekundární a nižší vzdělání			vyšší sekundární vzdělání			terciární neuniverzitní vzdělání			terciární univerzitní vzdělání					
	M+Ž	Muži	Ženy	M+Ž	Muži	Ženy	M+Ž	Muži	Ženy	M+Ž	Muži	Ženy	M+Ž	Muži	Ženy
Česká republika	9,5	12,0	7,0	2,5	2,0	3,0	x	x	x	1,0	1,0	1,0	3,0	2,0	4,0
Česká republika 98	15,0			5,0			x			2,0			6,0		
Maďarsko	13,0	15,0	11,0	7,5	8,0	7,0	x	x	x	2,0	2,0	2,0	8,0	9,0	7,0
Polsko	14,0	14,0	14,0	12,0	10,0	14,0	7,5	9,0	6,0	3,0	3,0	3,0	11,0	10,0	12,0
Rakousko	6,0	6,0	6,0	3,5	3,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,5	2,0	3,0	4,0	4,0	4,0
Dánsko	11,5	10,0	13,0	7,0	6,0	8,0	5,0	5,0	5,0	3,5	4,0	3,0	8,0	7,0	9,0
Francie	15,0	13,0	17,0	10,0	8,0	12,0	6,0	6,0	6,0	7,5	6,0	9,0	11,0	9,0	13,0
Německo	14,5	16,0	13,0	9,0	8,0	10,0	6,5	5,0	8,0	5,0	5,0	5,0	9,0	8,0	10,0
Irsko	17,5	16,0	19,0	7,0	6,0	8,0	5,5	5,0	6,0	3,5	3,0	4,0	10,5	11,0	10,0
Nizozemsko	7,5	6,0	9,0	4,5	3,0	6,0	x	x	x	3,5	3,0	4,0	5,0	4,0	6,0
Španělsko	22,0	16,0	28,0	18,5	12,0	25,0	14,5	12,0	17,0	13,0	9,0	17,0	19,5	14,0	25,0
Spojené království	11,0	15,0	7,0	7,0	8,0	6,0	4,0	5,0	3,0	3,5	4,0	3,0	6,5	8,0	5,0



Pramen: Education at a Glance, 1998, ČR 1998: VŠPS ČSÚ.

B.5 Vývoj zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti v ČR ve vzdělanostní struktuře (1994–1998)

Vzdělání	v tisících					%				
	Počet zaměstnaných					*Míra nezaměstnanosti				
	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998
Celkem	5 047,3	5 103,8	5 110,8	4 942,6	4 865,9	3,1	2,7	2,7	3,8	5,5
základní	620,0	597,2	546,1	484,5	441,2	6,9	7,9	8,5	12,0	15,8
vyučen	1 995,3	2 032,6	2 063,3	2 017,6	1 949,0	3,5	2,9	2,7	3,5	5,4
střední odborné (SOŠ bez MZ)	309,0	283,5	278,8	253,0	272,6	2,8	3,0	2,3	3,4	4,6
vyučen s MZ	70,5	66,8	61,8	75,7	89,6	3,2	0,7	2,2	2,0	2,5
úplné střední odborné (SOŠ s MZ)	1 335,1	1 361,9	1 389,2	1 359,5	1 371,3	2,0	1,6	1,3	2,0	3,6
úplné střední všeobecné (G)	202,1	212,3	217,3	205,2	190,0	2,5	1,9	1,5	2,9	4,0
vysokoškolské	510,8	547,0	551,2	544,2	532,5	1,2	0,9	0,4	0,8	1,5
bez vzdělání	3,8	2,5	3,0	3,0	19,5	-	4,3	22,6	3,8	12,7

*Hodnota míry nezaměstnanosti je problematická v tom, že zachycuje pouze údaje zaměstnaných v daném období a zaměstnaných, proto jsou její hodnoty nižší, než by odpovídalo celkovým hodnotám tomtéž období. Uvedené údaje míry nezaměstnanosti slouží především pro vzájemné porovnání jejich hodnot z hlediska hlavních typů zaměstnaných a v období let.

Poznámka: Od roku 1997 do lož metodických změn ve sledování uvedených hodnot, nejsou jim započteny na mateřské dovolené, ale jsou započteny v ní vojáci. Hodnoty roku 1997 a 1998 tak jsou pibližně o 100 tisíc nižší.

Pramen: Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ 1994 - 1998.

B.6 Vývoj struktury zaměstnanosti podle odvětví činnosti

v tisících

	Rok	Celkem	1. Zemědělství	2. Hornictví a těžba	3. Průmysl	4. Elektrotechnika, plyn a voda	5. Stavebnictví	6. Obchod	7. Doprava, skladování, spoje	8. Peněžnictví a pojišťovnictví	9. Veřejná správa, sociální zab.	0. Neurčeno
Česká republika	1990	4 995	613	186	1 663	77	349	582	335	353	837	
	1995	5 100	332	97	1 484	102	462	807	390	348	1 078	
	1997	4 940	283	88	1 370	93	481	828	380	349	1 068	
	1998	4 865	267	86	1 341	93	472	815	378	348	1 065	
Rakousko	1990	3 412	269	12	922	40	286	634	218	221	810	
	1995	3 759	278	11	818	38	336	781	238	353	906	
	1997	3 709	250	9	758	38	313	796	232	371	942	
Dánsko	1990	2 638	147	2	532	20	172	391	189	247	909	29
	1995	2 610	114	4	520	16	163	433	189	261	906	3
	1997	2 682	99	3	513	17	176	440	185	289	956	5
Francie	1990	21 457	1 368	89	4 588	207	1 569	3 697	1 387	2 081	6 471	
	1995	22 057	1 080	55	4 160	203	1 528	3 726	1 398	2 565	7 330	12
	1997	22 157	1 029	51	4 152	206	1 482	3 713	1 404	2 605	7 507	8
Německo	1990	27 988	990	190	8 841	254	1 847	4 636	1 620	2 375	7 235	
	1995	36 048	1 163	262	8 945	359	3 378	6 188	2 031	3 454	10 268	
	1997	35 806	1 049	202	8 475	339	3 271	6 244	1 941	3 732	10 553	
Irsko	1990	1 115	167	8	220	13	78	194	68	91	272	4
	1995	1 282	149	6	245	13	97	248	57	126	337	4
	1997	1 380	142	6	243	12	110	270	65	135	366	31
Nizozemsko	1990	6 267	289	11	1 185	41	409	1 104	382	646	2 142	58
	1995	6 830	244	12	1 079	43	406	1 342	406	880	2 179	239
	1997	7 191	259	13	1 103	42	448	1 462	423	1 014	2 269	158
Španělsko	1990	12 580	1 486	78	2 809	94	1 222	2 547	728	679	2 937	
	1995	12 042	1 106	65	2 326	95	1 135	2 773	725	969	2 849	
	1997	12 765	1 067	67	2 432	82	1 243	2 904	754	1 128	3 089	
Spojené království	1990	26 639	573	228	5 710	598	2 141	5 415	1 652	3 046	7 276	
	1995	25 973	534	113	4 909	222	1 836	5 233	1 656	3 575	7 774	122
	1997	26 682	494	105	4 991	179	1 865	5 385	1 708	3 804	8 060	92
OECD (mil.)	1990	352	19	2	75	3	27	73	21	33	99	1
	1995	367	16	2	71	4	28	76	22	38	110	1
	1997	376	16	2	70	3	29	77	23	41	114	1
EU (mil.)	1990	142	9	1	34	2	11	26	9	12	39	0
	1995	149	8	1	31	1	12	28	9	15	43	0
	1997	151	7	1	31	1	12	29	9	17	44	0

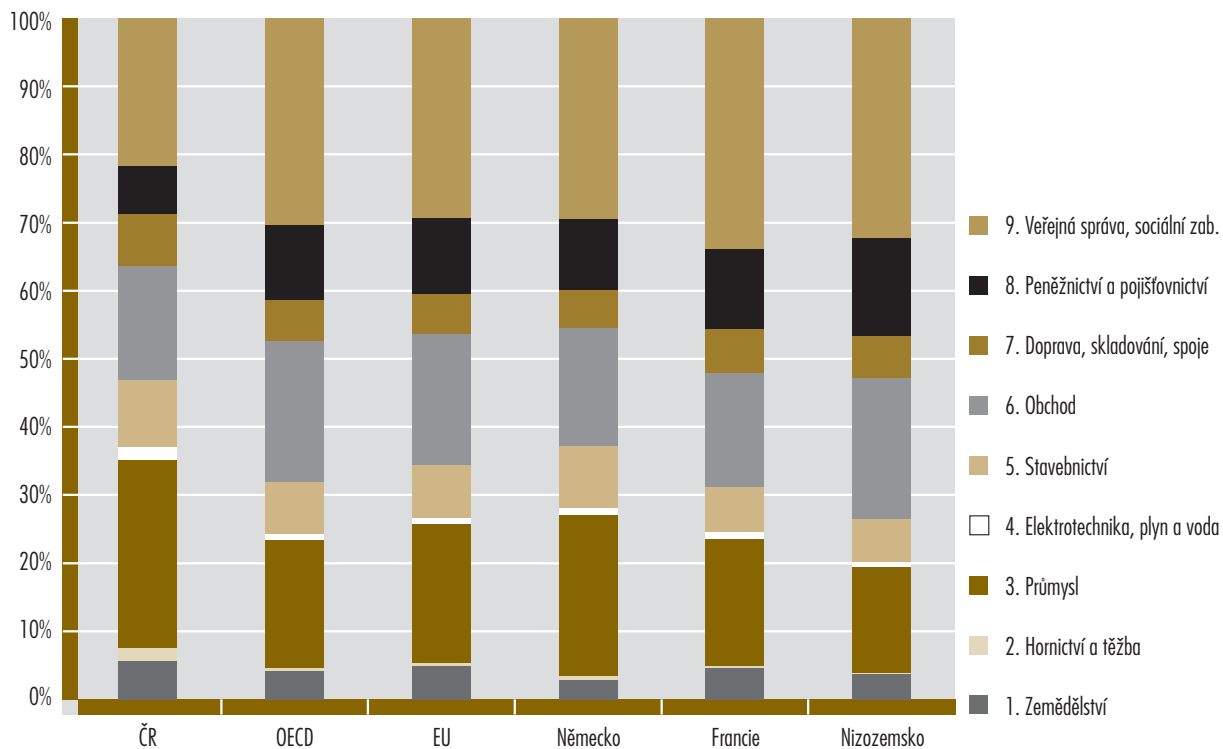
Graf k tabulce je uveden na str. 158 naho e.

B.7 Vývoj struktury zaměstnanosti podle klasifikace zaměstnání

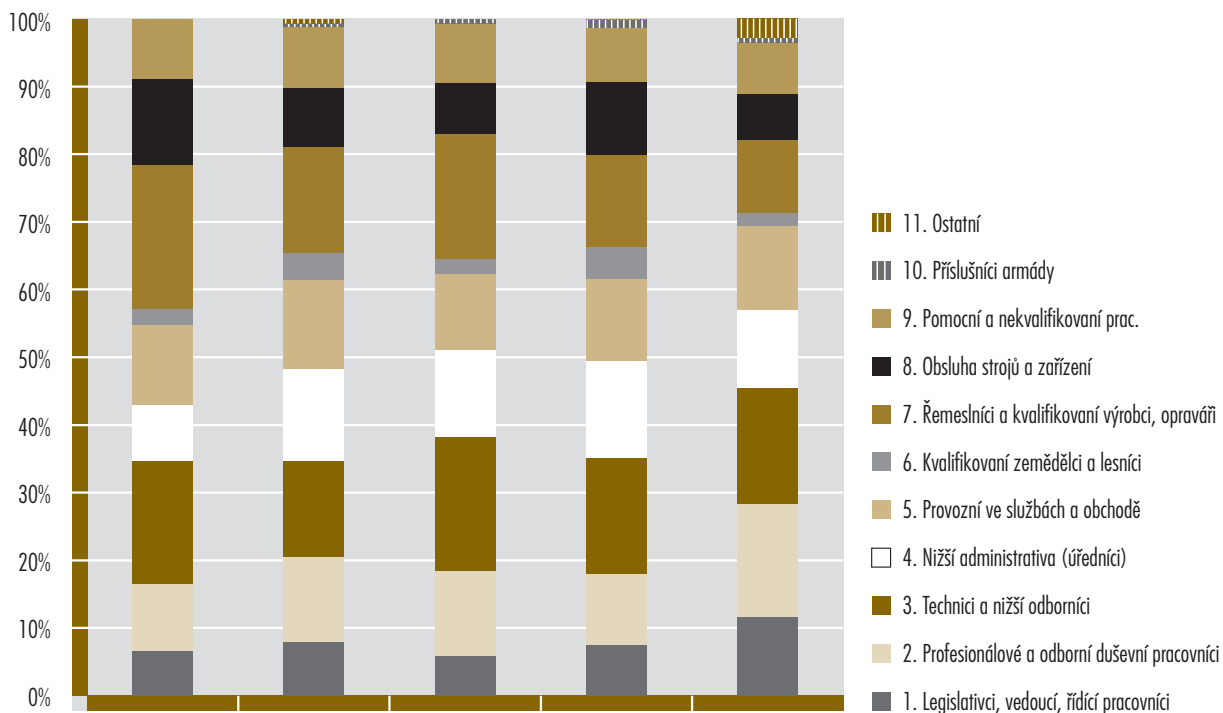
v tisících

Rok	Celkem	1. Zákonní, vedoucí, řídicí pracovníci	2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci	3. Technici a nižší odborníci	4. Nižší administrativní (úředníci)	5. Provozní ve službách a obchodě	6. Kvalifikovaní zemědělci a lesníci	7. Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, opraváři	8. Obsluha strojů a zařízení	9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0. Příslušníci armády	Ostatní	
Česká republika	1990	4 995	160	428	895	370	505	176	1 220	681	559	0	0
	1995	5 089	310	485	933	399	589	128	1 095	659	491	10	4
	1997	4 888	328	481	890	399	583	110	1 043	623	431	52	3
	1998	4 820	324	469	876	394	598	105	1 026	612	414	48	2
Rakousko	1990												
	1995	3 675	270	321	487	520	426	212	720	346	363	10	0
	1997	3 609	269	356	484	517	478	228	616	321	327	11	2
Dánsko	1990												
	1995	2 601	170	320	435	329	402	88	327	214	301	15	0
	1997	2 675	187	326	466	327	413	79	329	206	331	10	1
Francie	1990												
	1995	22 057	1 726	2 277	3 696	3 167	2 637	1 113	3 073	2 392	1 652	297	27
	1997	22 157	1 674	2 319	3 804	3 155	2 685	1 064	3 004	2 391	1 750	281	30
Německo	1990												
	1995	35 782	2 151	4 111	6 739	4 701	3 881	796	6 714	2 750	3 728	211	0
	1997	35 300	2 079	4 416	7 012	4 541	3 973	776	6 518	2 644	3 112	229	0
Irsko	1990												
	1995	1 260	110	187	52	177	210	116	162	107	111	28	0
	1997	1 373	122	235	52	187	237	111	182	122	123	0	2
Nizozemsko	1990												
	1995	6 783	818	941	1 177	864	888	114	708	488	489	37	259
	1997	7 187	834	1 206	1 223	840	888	133	777	491	543	47	205
Španělsko	1990												
	1995	12 028	1 000	1 206	881	1 209	1 673	849	2 082	1 332	1 749	47	0
	1997	12 708	1 096	1 449	1 088	1 286	1 726	752	2 164	1 307	1 785	55	0
Spojené království	1990												
	1995	25 937	3 871	3 836	2 118	4 240	3 669	308	3 242	2 185	2 199	134	135
	1997	26 613	3 963	4 040	2 290	4 354	3 916	302	3 267	2 147	2 138	118	78
EU (mil.)	1990	142,2	10,4	13,7	17,9	20,8	18,4	7,2	25,0	13,8	15,0	0,0	0,0
	1995	148,0	11,9	17,4	20,4	20,2	19,2	6,0	23,8	13,2	13,9	0,9	1,2
	1997	149,9	12,0	18,8	21,3	20,3	19,9	5,8	23,5	13,0	13,4	0,9	1,1

Graf k tabulce je uveden na str. 158 dole.



R 1990 rekonstrukce vych z podnikov ho v kaznictv (zjednodu eno), nen korektn
 Pramen: OECD 1998.



Pramen: OECD 1998.

B.8 Vývoj zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti v ČR v profesní struktuře
(v hlavních třídách zaměstnání) (1994–1998)

KZAM	v tisících					%				
	1994	Počet zaměstnaných				1998	Míra nezaměstnanosti *			
	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	267,1	310,3	334,5	328,3	324,9	1,3	1,1	0,9	1,1	1,9
Vědečtí a odborní duševní pracovníci (i učitelé)	449,4	485,3	484,0	481,5	468,6	1,0	0,8	0,8	1,4	1,8
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (i ekonomové)	934,8	933,3	932,6	890,1	872,7	1,5	1,2	1,2	2,0	3,3
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	392,3	398,8	414,7	398,7	394,0	2,8	2,2	2,1	3,6	5,9
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	581,3	588,9	601,3	583,0	597,3	4,8	3,9	3,6	5,5	7,6
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	128,0	127,7	121,5	109,9	104,7	3,3	2,2	2,8	4,1	5,7
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	1 118,8	1 094,5	1 070,6	1 042,6	1 025,6	2,6	2,4	2,2	3,0	4,5
Obsluha strojů a zařízení	675,1	659,4	662,0	622,7	613,4	2,7	2,5	3,0	3,9	5,2
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	487,6	491,0	468,9	431,2	415,3	7,6	7,4	7,9	10,2	12,8
Příslušníci armády	0,0	9,9	18,2	52,4	48,1	–	0,5	1,6	0,8	1,7
Nezjištěno	3,2	3,6	2,8	2,8	1,3					

* Hodnota míry nezaměstnanosti je problematická v tom, že zachycuje pouze údaje ve zaměstnanosti v dané době, proto jsou její hodnoty nižší než odpovídá celkové hodnotě tomtéž období. Uvedené údaje míry nezaměstnanosti slouží především pro vzájemné porovnání hodnot z hlediska hlavních tříd zaměstnání a v průběhu let.

Poznámka: Od roku 1997 došlo k metodickým změnám ve sledování uvedených hodnot, nejsou jim započteny na mateřské dovolené, ale jsou započteny v jiných kategoriích. Hodnoty roku 1997 a 1998 tak jsou přibližně o 100 tisíc nižší.

Pramen: Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ 1994–1998.

B.9 Vývoj zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti v ČR podle odvětví činnosti (1994–1998)

OKEČ	v tisících					%				
	1994	1995	1996	1997	1998	Míra nezaměstnanosti *				
Celkem	5 047,3	5 103,8	5 110,8	4 942,6	4 865,9	3,1	2,7	2,7	3,8	5,5
Zemědělství a myslivost	292,5	274,1	254,0	227,4	217,8	3,2	2,9	3,0	3,4	4,5
Lesní hospodářství, rybolov, chov ryb	53,1	62,0	55,0	55,4	49,1	3,5	1,8	2,1	5,3	7,4
Dobývání nerostných surovin	98,5	98,9	90,1	88,4	85,8	4,6	3,6	6,2	7,0	10,2
Zpracovatelský průmysl	1 482,9	1 484,0	1 468,4	1 370,3	1 340,8	3,1	2,8	2,9	4,0	5,7
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	99,7	102,8	102,7	92,7	93,3	1,3	1,6	1,4	2,4	2,7
Stavebnictví	458,0	459,1	470,5	481,5	472,1	3,9	3,6	2,8	4,1	5,4
Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	621,5	645,2	672,3	660,3	645,6	3,5	2,9	2,9	4,5	6,7
Pohostinství a ubytování	154,4	158,3	162,0	168,0	169,2	6,8	5,3	5,1	8,1	9,6
Doprava, skladování a spoje	380,4	389,8	396,4	379,9	378,2	1,8	1,9	1,8	2,5	4,1
Pojišťovnictví a peněžnictví	84,3	94,7	99,1	96,7	99,7	0,6	0,3	0,6	2,4	3,7
Nemovitosti, pronájem, služby pro podniky, výzkum, vývoj	246,9	249,9	262,1	252,0	248,4	1,9	1,6	1,6	2,3	3,3
Veřejná správa, obrana	284,1	273,3	280,6	321,2	322,8	2,0	2,2	2,2	2,3	2,9
Školství	327,3	327,5	329,5	308,8	289,0	1,8	1,4	1,4	2,1	3,5
Zdravotnictví, veter a sociální činnost	294,5	306,4	293,6	273,7	267,8	2,1	1,5	1,6	2,7	4,2
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	165,5	173,4	168,9	161,8	182,6	5,0	4,4	3,3	3,7	4,7
Soukromé domácnosti s domácím personálem	0,3	1,3	2,1	1,2	1,3					
Exteritoriální organizace a spolky	1,2	0,9	1,8	1,6	1,5					
Nezjištěno	2,6	2,7	2,3	2,2	1,0					

* Hodnota míry nezaměstnanosti je problematická v tom, že zachycuje pouze údaje o zaměstnanosti v daném odvětví, proto jsou její hodnoty nižší než by odpovídalo celkové hodnotě v tomto odvětví. Uvedené údaje o míře nezaměstnanosti slouží především pro vzájemné porovnání jejich hodnot z hlediska odvětví a v čase v letech.

Pramen: Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ 1994–1998.

B.10 Zaměstnanost v ČR podle vzdělání, odvětví činnosti a klasifikace zaměstnání (1998)

v tisících

	celkem	%	základní	vyučení	SOŠ bez MZ	vyučení s MZ	SOŠ s MZ	ÚSV (G)	VŠ	bez vzděl.
Počet zaměstnaných – celkem	4 888,7	100,0	453,0	1 972,7	266,8	86,6	1 364,9	195,1	534,6	14,8
Zemědělství a myslivost	221,5	4,5	38,8	111,1	13,2	3,2	42,1	2,0	10,2	1,0
Lesní hospodářství, rybolov, chov ryb	51,8	1,1	9,5	24,7	3,4	1,0	9,0	1,0	3,1	0,2
Dobývání nerostných surovin	87,0	1,8	9,4	49,8	6,5	1,7	13,9	1,6	3,8	0,4
Zpracovatelský průmysl	1 344,3	27,5	167,5	665,0	79,3	26,4	290,0	37,7	74,8	3,6
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	92,5	1,9	6,4	37,5	7,0	2,3	27,3	3,9	8,2	0,0
Stavebnictví	482,4	9,9	34,6	285,5	27,2	7,8	88,4	7,5	30,3	1,3
Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	646,3	13,2	44,7	296,5	39,3	12,8	180,3	28,8	42,1	1,9
Pohostinství a ubytování	171,9	3,5	18,0	86,8	12,1	4,5	38,0	8,5	3,6	0,4
Doprava, skladování a spoje	377,2	7,8	37,0	162,3	26,9	10,0	105,5	17,6	15,8	2,1
Pojišťovnictví a peněžnictví	99,0	2,0	1,4	5,8	2,8	1,3	53,9	11,8	22,0	0,1
Nemovitosti, pronájem, služby pro podniky, výzkum, vývoj	249,3	5,1	12,1	38,7	7,0	3,4	94,5	16,4	77,0	0,4
Veřejná správa, obrana	321,6	6,6	14,7	60,1	17,1	6,9	141,8	27,5	53,3	0,3
Školství	294,5	6,0	21,8	47,7	7,3	2,0	86,9	12,3	115,6	1,0
Zdravotnictví, veter. a sociální činnost	270,7	5,5	18,0	42,3	10,8	1,1	140,3	6,7	50,6	1,1
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	175,5	3,6	19,0	58,5	7,2	2,6	52,1	11,5	23,6	1,1
Soukromé domácnosti s domácím personálem	1,3	0,0	0,2	0,3	0,1	0,0	0,7	0,1	0,0	0,0
Exteritoriální organizace a spolky	1,4	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2	0,3	0,6	0,0
Nezjištěno	0,8	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0
KZAM										
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	325,4	6,6	7,1	55,2	13,4	4,5	127,0	13,4	104,7	0,2
Vědečtí a odborní duševní pracovníci (i učitelé)	472,3	9,7	1,4	9,1	6,6	3,1	139,5	20,7	291,3	0,5
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (i ekonomové)	876,0	17,9	12,0	82,2	37,5	16,3	556,3	70,6	100,4	0,7
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	397,6	8,2	25,7	85,9	27,8	7,0	192,4	47,0	11,3	0,6
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	595,6	12,2	58,0	334,2	39,1	13,9	119,8	20,5	7,9	2,2
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	106,7	2,2	24,4	55,0	7,3	1,0	14,4	1,2	3,0	0,5
Řemeslníci a kvalifikovaní vý- robci, zpracovatelé, opraváři	1 028,9	21,1	69,3	744,7	70,0	23,8	106,0	7,9	4,6	2,8
Obsluha strojů a zařízení	614,3	12,6	99,0	385,1	43,3	12,1	63,5	6,6	2,0	2,9
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	422,1	8,6	153,0	200,6	19,7	2,8	33,4	5,8	2,4	4,5
Příslušníci armády	48,9	1,0	3,1	20,6	2,2	2,3	12,0	1,7	7,1	0,0
Nezjištěno	1,1	0,0	0,1	0,4	0,0	0,0	0,6	0,0	0,1	0,0

Pramen: Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ, tabulky OKEČ a KZAM rok 1997 a 1998, pr m r za 4Q97 a 1-3Q 98.

B.11 Nezaměstnaní a míra nezaměstnanosti v ČR podle vzdělání, odvětví a klasifikace posledního zaměstnání (dříve pracující)

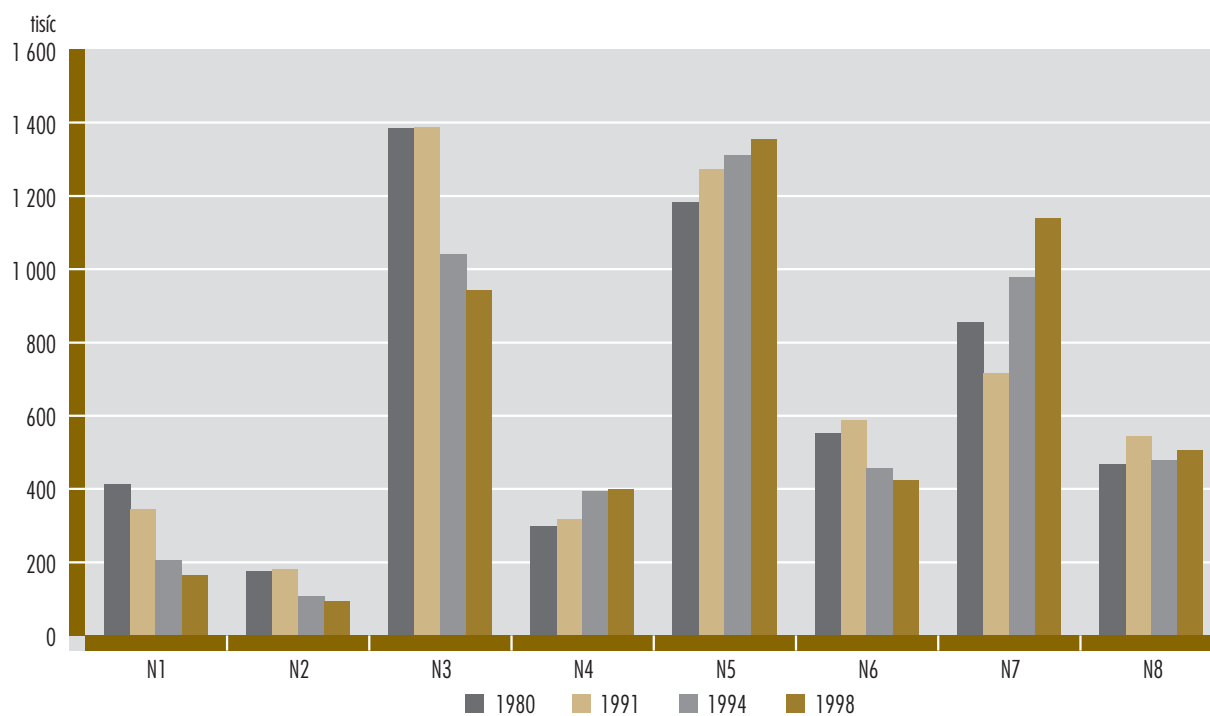
Vzdělání	v tisících, %																		
	Celkem	Podíl	MírNez	základní	vyučení	SOŠ bez MZ	vyučení s MZ	SOŠ s MZ	ÚSV(G)	VŠ	bez vzdělání								
Počet nezaměstnaných – celkem	246,2	100,0	5,0%	64,1	14,2%	99,0	5,0%	13,4	5,0%	2,8	3,2%	47,8	3,5%	9,1	4,6%	7,8	1,5%	2,2	14,6%
Odvětví																			
Zemědělství a myslivost	9,3	3,8	4,2%	4,1	10,6%	2,6	2,3%	0,5	3,6%	0,2	6,3%	1,3	3,0%	0,3	12,8%	0,2	1,7%	0,2	20,5%
Lesní hospodářství, rybolov, chov ryb	4,1	1,7	8,0%	1,4	14,7%	2,0	7,9%	0,2	4,5%	0,1	13,2%	0,2	2,2%	0,1	7,7%	0,1	3,2%	0,1	37,5%
Dobývání nerostných surovin	9,2	3,7	10,6%	3,5	36,9%	4,5	9,1%	0,2	3,5%	0,2	9,1%	0,5	3,2%	0,3	20,3%	0,0	0,7%	0,0	0,0%
Zpracovatelský průmysl	73,7	30,0	5,5%	22,6	13,5%	32,3	4,9%	4,5	5,6%	0,7	2,5%	9,9	3,4%	1,9	4,9%	1,5	1,9%	0,5	14,7%
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	2,5	1,0	2,7%	1,0	15,7%	0,9	2,3%	0,1	1,4%	0,0	0,0%	0,4	1,3%	0,0	0,0%	0,1	0,9%	0,1	–
Stavebnictví	25,0	10,2	5,2%	7,5	21,6%	12,0	4,2%	0,9	3,1%	0,2	2,6%	3,1	3,5%	0,9	12,4%	0,4	1,2%	0,2	11,3%
Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	42,4	17,3	6,6%	6,8	15,2%	19,7	6,6%	3,7	9,3%	0,8	6,5%	8,8	4,9%	1,5	5,2%	1,3	3,0%	0,0	0,0%
Pohostinství a ubytování	17,0	7,0	9,9%	3,8	20,9%	8,3	9,6%	0,9	7,2%	0,1	2,2%	3,1	8,2%	0,7	8,5%	0,1	2,1%	0,0	0,0%
Doprava, skladování a spoje	14,4	5,8	3,8%	3,4	9,2%	6,1	3,7%	1,3	4,7%	0,2	1,8%	2,3	2,1%	0,5	2,6%	0,4	2,7%	0,3	15,3%
Pojišťovnictví a peněžnictví	3,7	1,5	3,7%	0,2	10,5%	0,1	1,7%	0,2	5,5%	0,0	0,0%	2,1	3,9%	0,6	4,7%	0,6	2,7%	0,0	0,0%
Nemovitosti, pronájem, služby pro podniky, výzkum, vývoj	8,1	3,3	3,2%	1,6	13,0%	1,9	5,0%	0,2	3,2%	0,1	2,2%	3,2	3,3%	0,4	2,6%	0,6	0,8%	0,1	25,0%
Veřejná správa, obrana	8,9	3,6	2,8%	1,9	12,8%	1,7	2,8%	0,1	0,7%	0,0	0,4%	4,0	2,8%	0,6	2,0%	0,4	0,8%	0,1	41,7%
Školství	9,7	3,9	3,3%	1,2	5,4%	2,2	4,6%	0,3	3,8%	0,2	7,6%	3,5	4,0%	0,7	5,7%	1,5	1,3%	0,3	25,6%
Zdravotnictví, veter. a soc. činnost	10,6	4,3	3,9%	3,0	16,7%	2,4	5,6%	0,5	4,2%	0,1	4,5%	4,1	2,9%	0,2	2,6%	0,3	0,6%	0,2	16,7%
Ost. veřejné, soc. a osobní služby	7,4	3,0	4,2%	2,4	12,5%	2,4	4,1%	0,1	1,7%	0,0	1,0%	1,5	2,9%	0,5	4,3%	0,4	1,5%	0,1	6,7%
Soukromé domácnosti s domácím personálem	0,2	0,1		0,0		0,0		0,0		0,0		0,1		0,1		0,0			0,0
Exteritoriální organizace a spolky	0,1	0,1		0,0		0,1		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0			0,0
Nezjištěno	0,0	0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0			0,0
KZAM																			
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	5,6	2,3	1,7%	0,4	5,3%	0,8	1,5%	0,2	1,7%	0,0	0,0%	2,6	2,1%	0,4	3,2%	1,2	1,1%	0,0	0,0%
Vědečtí a odborní duševní pracovníci (i učitelé)	8,4	3,4	1,8%	0,1	5,3%	0,6	6,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	3,5	2,5%	0,9	4,3%	3,3	1,1%	0,0	0,0%
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (i ekonomové)	26,6	10,7	3,0%	0,9	7,3%	2,6	3,2%	1,3	3,4%	0,4	2,2%	16,7	3,0%	2,4	3,4%	2,3	2,3%	0,0	0,0%
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	22,4	9,1	5,6%	1,9	7,2%	5,1	5,9%	1,8	6,3%	0,6	9,0%	10,3	5,3%	2,4	5,2%	0,3	2,7%	0,1	16,7%
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	45,1	18,3	7,6%	8,6	14,8%	23,3	7,0%	3,5	9,0%	0,5	3,6%	7,1	5,9%	1,5	7,4%	0,3	4,1%	0,2	6,8%
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	5,5	2,3	5,1%	2,3	9,3%	2,2	4,0%	0,2	2,7%	0,2	17,1%	0,5	3,3%	0,1	4,3%	0,0	0,0%	0,2	30,0%
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	43,3	17,5	4,2%	6,8	9,8%	29,0	3,9%	2,8	4,0%	0,6	2,4%	3,5	3,3%	0,3	3,8%	0,0	0,5%	0,4	12,5%
Obsluha strojů a zařízení	31,1	12,6	5,1%	9,4	9,5%	17,3	4,5%	2,1	4,8%	0,4	3,3%	1,4	2,2%	0,3	3,8%	0,2	7,7%	0,2	6,1%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	57,5	23,5	13,6%	33,8	22,1%	18,2	9,1%	1,5	7,6%	0,2	8,1%	1,7	5,1%	0,8	13,8%	0,1	2,1%	1,2	27,2%
Příslušníci armády	0,7	0,3	1,4%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	0,6	4,8%	0,0	0,0%	0,1	1,4%	0,0	0,0%

Pramen: Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ, tabulky OKEČ a KZAM rok 1997 a 1998, pr m r za 4Q97 a 1-3Q 98.

B.12 Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva a míry nezaměstnanosti v hlavních třídách zaměstnání (1980, 1991, 1994, 1998)

v tisících, %

Třída zaměstnání	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo				Poměr 98/91	Relativní nezaměstnanost			
	1980	1991	1994	1998		1994	1998	98/94	Poř.
N1 Zemědělstí, lesní a rybářští dělníci	413,70	342,97	206,00	165,90	0,48	4,4%	6,1%	1,39	5
N2 Dělníci při těžbě a úpravě surovin v hutnictví, energetice a vod. hospodářství	175,29	181,28	105,90	92,90	0,51	5,0%	9,0%	1,81	1
N3 Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři)	1 384,54	1 386,99	1 038,80	942,00	0,68	3,1%	4,4%	1,45	3
N4 Stavební dělníci	299,31	317,06	392,60	399,10	1,26	4,3%	5,6%	1,32	7
N5 Provozní a obslužní pracovníci	1 183,92	1 273,07	1 311,50	1 355,40	1,06	5,3%	7,5%	1,41	4
N6 Techničtí pracovníci	550,70	586,54	457,10	424,10	0,72	1,7%	2,7%	1,60	2
N7 Pracovníci na úseku řízení a správy	853,62	714,82	979,10	1 139,90	1,59	2,3%	3,2%	1,36	6
N8 Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu a ost. nevýr.	468,85	542,92	478,00	506,90	0,93	2,1%	2,4%	1,15	8
ÚHRNEM – dělníci, provozní a ostatní pracovníci	5 363,95	5 421,10	4 969,00	5 026,20	0,93	3,5%	4,8%	1,39	

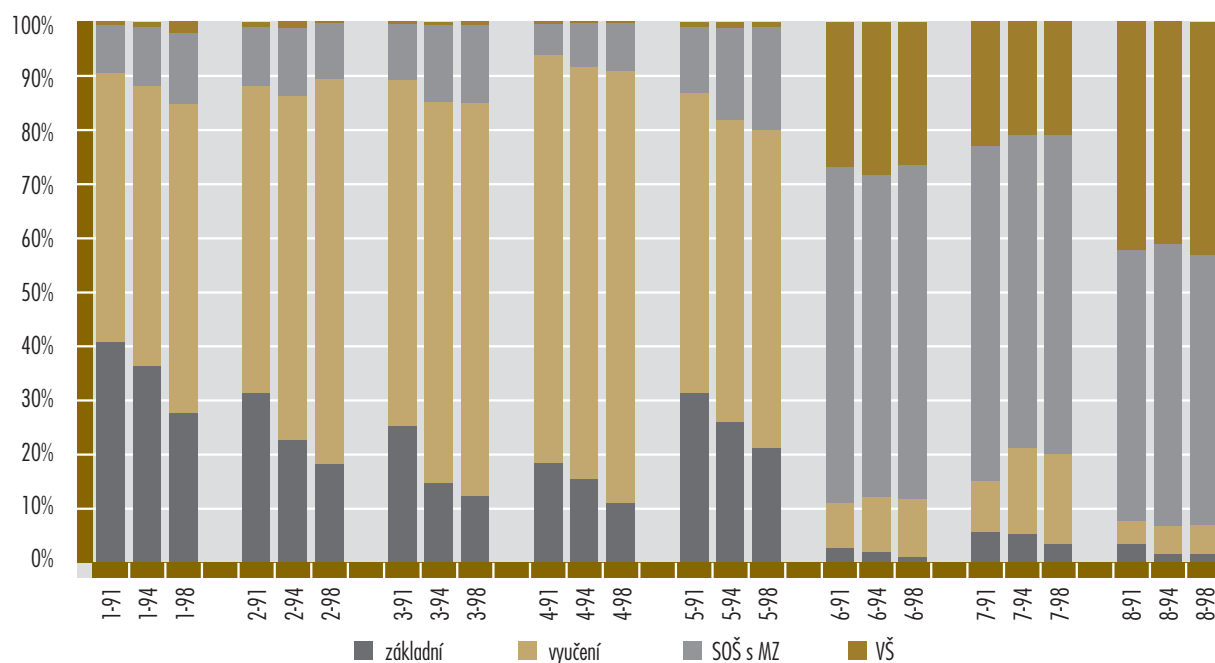
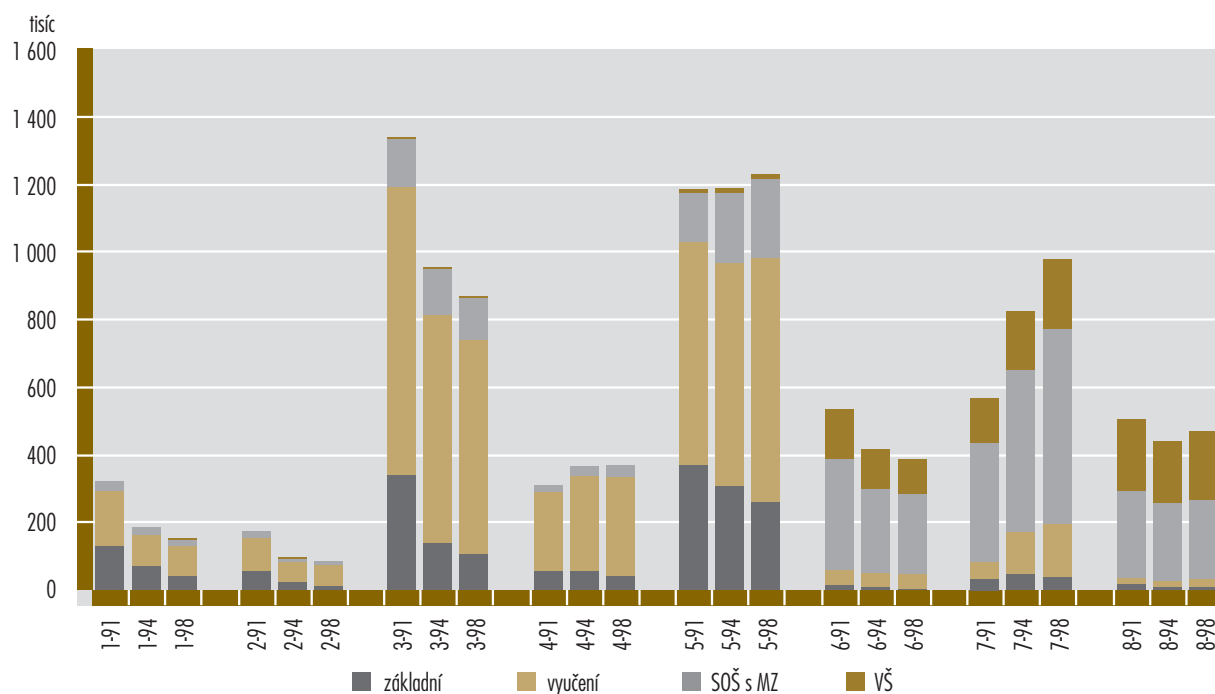


Pramen: Sčítání lidu 1980 a 1991.

B.13 Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v hlavních třídách zaměstnání podle vzdělání
(1991, 1994, 1998)

1991		v tisících														%
Vzdělání	základní	vyučení	SOŠ bez MZ	SOŠ s MZ	ÚSV (G)	VŠ	celkem	základní	vyučení	SOŠ bez MZ	SOŠ s MZ	ÚSV (G)	VŠ			
N1 Zemědělstí, lesní a rybářští dělníci	132,7	162,0	15,2	28,1	2,9	2,1	343,0	38,7%	47,2%	4,4%	8,2%	0,9%	0,6%			
N2 Dělníci při těžbě a úpravě surovin v hutnictví, energetice a vod. hospod.	54,6	98,4	3,9	19,2	3,6	1,5	181,3	30,1%	54,3%	2,2%	10,6%	2,0%	0,8%			
N3 Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři)	340,0	853,3	33,2	138,4	16,4	5,6	1387,0	24,5%	61,5%	2,4%	10,0%	1,2%	0,4%			
N4 Stavební dělníci	57,6	233,5	5,0	17,5	2,4	1,1	317,1	18,2%	73,6%	1,6%	5,5%	0,8%	0,4%			
N5 Provozní a obslužní pracovníci	371,9	657,7	50,5	145,8	37,0	10,2	1273,1	29,2%	51,7%	4,0%	11,4%	2,9%	0,8%			
N6 Techničtí pracovníci	14,8	44,0	22,0	330,4	33,4	141,8	586,5	2,5%	7,5%	3,8%	56,3%	5,7%	24,2%			
N7 Pracovníci na úseku řízení a správy	33,2	52,7	57,9	351,2	89,6	130,4	714,8	4,6%	7,4%	8,1%	49,1%	12,5%	18,2%			
N8 Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu a ost. nevýr. ÚHRNEM – dělníci, provozní a ostatní pracovníci	17,9	21,7	9,4	253,5	26,1	214,3	542,9	3,3%	4,0%	1,7%	46,7%	4,8%	39,5%			
	1 065,8	2 136,8	198,0	1 293,2	215,7	511,6	5 421,1	19,7%	39,4%	3,7%	23,9%	4,0%	9,4%			
1994		v tisících														%
N1 Zemědělstí, lesní a rybářští dělníci	68,7	97,2	15,2	20,7	2,3	1,7	206,0	33,3%	47,2%	7,4%	10,0%	1,1%	0,8%			
N2 Dělníci při těžbě a úpravě surovin v hutnictví, energetice a vod. hospod.	21,9	61,5	6,1	12,1	3,4	1,1	105,9	20,7%	58,1%	5,8%	11,4%	3,2%	1,0%			
N3 Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři)	140,2	672,1	75,7	135,8	11,0	4,8	1 038,8	13,5%	64,7%	7,3%	13,1%	1,1%	0,5%			
N4 Stavební dělníci	57,0	279,2	22,4	29,7	2,3	0,9	392,6	14,5%	71,1%	5,7%	7,6%	0,6%	0,2%			
N5 Provozní a obslužní pracovníci	309,8	660,8	85,0	203,6	39,8	12,5	1 311,5	23,6%	50,4%	6,5%	15,5%	3,0%	1,0%			
N6 Techničtí pracovníci	8,4	42,8	19,6	248,0	19,9	117,9	457,1	1,8%	9,4%	4,3%	54,3%	4,4%	25,8%			
N7 Pracovníci na úseku řízení a správy	44,6	130,5	64,7	476,2	90,7	172,3	979,1	4,6%	13,3%	6,6%	48,6%	9,3%	17,6%			
N8 Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu a ost. nevýr. ÚHRNEM – dělníci, provozní a ostatní pracovníci	7,9	22,0	16,1	228,9	22,1	180,7	478,0	1,7%	4,6%	3,4%	47,9%	4,6%	37,8%			
	658,5	1 966,1	304,8	1 355,0	191,5	491,9	4 969,0	13,3%	39,6%	6,1%	27,3%	3,9%	9,9%			
1998		v tisících														%
N1 Zemědělstí, lesní a rybářští dělníci	42,7	88,5	10,1	20,2	1,2	3,2	165,9	25,7%	53,3%	6,1%	12,2%	0,7%	1,9%			
N2 Dělníci při těžbě a úpravě surovin v hutnictví, energetice a vod. hospod.	15,6	60,9	6,5	8,8	1,0	0,2	92,9	16,8%	65,6%	7,0%	9,5%	1,1%	0,2%			
N3 Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři)	108,1	632,4	61,2	125,9	9,7	4,8	942,0	11,5%	67,1%	6,5%	13,4%	1,0%	0,5%			
N4 Stavební dělníci	41,2	295,5	25,6	33,1	2,4	0,8	399,1	10,3%	74,0%	6,4%	8,3%	0,6%	0,2%			
N5 Provozní a obslužní pracovníci	262,1	720,8	88,2	234,9	38,3	10,6	1 355,4	19,3%	53,2%	6,5%	17,3%	2,8%	0,8%			
N6 Techničtí pracovníci	4,8	41,3	15,1	241,4	18,3	102,7	424,1	1,1%	9,7%	3,6%	56,9%	4,3%	24,2%			
N7 Pracovníci na úseku řízení a správy	35,2	162,7	55,6	576,0	104,7	205,4	1 139,9	3,1%	14,3%	4,9%	50,5%	9,2%	18,0%			
N8 Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu a ost. nevýr. ÚHRNEM – dělníci, provozní a ostatní pracovníci	8,6	24,4	12,1	234,8	25,6	201,7	506,9	1,7%	4,8%	2,4%	46,3%	5,1%	39,8%			
	518,3	2 026,5	274,4	1 475,1	201,2	529,4	5 026,2	10,3%	40,3%	5,5%	29,3%	4,0%	10,5%			

Pramen: Sčítání lidu 1980 a 1991, Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ 1993, 1994, 1997, 1998.



- 1 Zemědělství, lesnictví a rybníkářství
- 2 Důlní a průmyslové zpracování surovin v hutnictví, energetice a vodním hospodářství
- 3 Důlní zpracovatelský průmysl (včetně opravářského průmyslu)
- 4 Stavební průmysl
- 5 Provozní a obslužný pracovní
- 6 Techničtí pracovní
- 7 Pracovníci na sekretariátech a správu
- 8 Pracovníci v zemědělství, kultuře, zdravotnictví, vědě, výzkumu a ostatní nepracovní

Pramen: Sčítání lidu 1980 a 1991, Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ 1993, 1994, 1997, 1998.

C.1 Účast ve vzdělávání podle věku (1996)

	Věk, ve kterém končí povinná školní docházka	Počet let, po které se vzdělává více než 90% populace	Rozpětí věku, ve kterém se vzdělává více než 90% populace	Procenta vzdělávajících se ve věku						
				5 a starší z populace ve věku 5-29	2-4 z populace ve věku 2-4	5-14 z populace ve věku 5-14	15-19 z populace ve věku 15-19	20-29 z populace ve věku 20-29	30-39 z populace ve věku 30-39	nad 40 z populace ve věku nad 40
Česká republika	15	11	6-16	56,3	45,9	98,8	72,2	11,1	0,2	n
Maďarsko	16	11	5-15	56,6	54,5	99,7	68,5	11,7	m	m
Polsko	15	12	6-17	63,6	16,0	90,8	80,9	19,3	m	m
Rakousko	15	12	5-16	58,0	34,8	98,6	75,7	16,8	2,7	0,3
Dánsko	16	11	6-16	63,9	46,3	96,7	79,6	26,0	4,9	0,7
Francie	16	15	3-17	64,5	79,6	100,1	88,3	19,1	m	m
Německo	18	11	7-17	61,8	44,7	96,5	87,9	20,5	2,5	0,1
Irsko	15	11	5-15	64,9	19,0	99,6	79,3	14,6	x	x
Nizozemsko	18	14	4-17	65,3	33,4	99,2	88,5	23,7	3,8	0,7
Španělsko	16	12	4-15	63,0	59,2	104,2	73,8	21,8	2,2	0,2
Spojené království	16	12	4-15	66,8	49,0	98,8	72,1	17,5	8,4	3,3
Průměr OECD	16	12		62,8	41,0	97,6	77,2	19,3	4,5	1,5
Průměr EU	16	12		62,6	44,4	98,0	80,1	20,5	4,4	0,9

Framen: *Education at a Glance*, 1998.

C.2 Vývoj účasti ve vyšším sekundárním (středním) vzdělávání podle typů vzdělávacích programů (1990, 1994, 1996)

	%											
	1990*				1994				1996			
	Všeobecné	Odborné a učňovské			Všeobecné	Odborné a učňovské			Všeobecné	Odborné a učňovské		
Celkem		Odborné	Učňovské	Celkem		Odborné	Učňovské	Celkem		Odborné	Učňovské	
Česká republika	14,0	86,0	29,0	57,0	15,7	84,3	33,3	51,0	16,0	84,0	37,0	47,0
Rakousko	20,7	79,3	42,1	37,2	22,2	77,8	41,3	36,5	24,0	76,0	42,0	34,0
Dánsko	33,4	66,6	0,0	66,6	45,9	54,1	0,0	54,1	47,0	53,0	5,0	48,0
Francie	46,8	53,2	44,1	9,0	47,5	52,5	43,6	8,9	46,0	54,0	43,0	11,0
Německo	18,8	81,2	23,9	57,3	22,5	77,5	22,8	54,7	24,0	76,0	24,0	52,0
Irsko	74,9	25,1	19,5	5,5	76,9	23,1	18,0	5,1	80,0	20,0	15,0	5,0
Nizozemsko	32,2	67,8	43,2	24,5	29,8	70,2	44,8	25,4	30,0	70,0	47,0	23,0
Španělsko	57,9	42,1	40,7	1,3	59,1	40,9	39,6	1,3	61,0	39,0	37,0	2,0
Spojené království	48,8	51,2			42,3	57,7			43,0	57,0		
Celkem EU	42,4	60,4	31,1	29,3	43,7	57,1	30,3	26,8	44,5	55,6	30,5	25,1

*ČR 1989

Framen: *OECD*, ČR 1998: ÚIV.

ČR 1998 18,0 82,0 42,0 40,0

C.3 Absolventi vyššího sekundárního (středního) vzdělávání vzhledem k populaci odpovídajícího věku
(1996)

%

	Celkem			Všeobecné			Odborné		
	M+Ž	Muži	Ženy	M+Ž	Muži	Ženy	M+Ž	Muži	Ženy
Česká republika	83	81	85	11	9	14	71	72	70
Maďarsko	86	m	m	25	18	33	59	m	m
Polsko	94	m	m	25	m	m	69	m	m
Rakousko	86	88	84	15	13	18	71	76	66
Dánsko	81	76	87	46	38	55	35	38	32
Francie	85	85	86	34	29	40	51	56	46
Německo	86	86	86	25	22	29	61	64	58
Irsko	79	75	83	77	72	82	2	2	2
Nizozemsko	81	m	m	33	m	m	48	m	m
Španělsko	73	65	81	44	m	m	27	25	29
Spojené království	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Průměr OECD	85	86	88	40	39	45	46	49	43
Průměr EU	86	85	85	41	39	45	45	46	43

Pramen: *Education at a Glance*, 1998.

C.4 Účast v terciárním vzdělávání podle věku (1996)

%

Věk	17 - 34			18 - 21			22 - 25			26 - 29		
	Neuniverzitní terciární vzdělání	Univerz. vzdělání	Celkem	Neuniverzitní terciární vzdělání	Univerz. vzdělání	Celkem	Neuniverzitní terciární vzdělání	Univerz. vzdělání	Celkem	Neuniverzitní terciární vzdělání	Univerz. vzdělání	Celkem
Česká republika	1,1	5,8	6,9	3,6	13,3	16,9	0,5	7,9	8,3	n	2,1	2,1
Maďarsko	a	7,4	7,4	a	13,4	13,4	a	9,0	9,0	a	2,8	2,8
Polsko	1,9	9,4	11,3	5,5	15,8	21,2	2,2	16,4	18,5	x	x	4,2
Rakousko	0,8	8,9	9,7	2,6	13,5	16,1	1,7	15,0	16,6	x	8,8	8,8
Dánsko	1,1	10,0	11,1	1,0	7,5	8,5	2,2	21,2	23,5	1,2	10,8	12,1
Francie	x	x	13,9	x	x	36,0	x	x	18,6	x	x	4,4
Německo	1,3	8,1	9,4	2,9	7,9	10,8	1,7	15,5	17,2	1,9	9,8	11,8
Irsko	m	m	m	x	x	31,4	m	m	m	m	m	m
Nizozemsko	a	10,7	10,7	a	24,0	24,0	a	19,2	19,2	a	5,4	5,4
Španělsko	0,3	12,5	12,8	1,0	26,3	27,3	0,3	19,4	19,8	n	6,2	6,2
Spojené království	2,0	7,3	9,4	4,7	22,2	26,9	2,2	7,2	9,4	1,4	3,4	4,8
Průměr OECD	2,4	8,3	11,2	5,3	15,2	23,2	3,1	13,0	16,9	1,4	5,1	6,8
Průměr EU	2,3	9,2	11,3	5,8	17,4	23,9	3,2	15,0	17,7	1,5	6,5	7,3

Pramen: *Education at a Glance*, 1998.

C.5 Absolventi terciárního vzdělávání vzhledem k populaci odpovídajícího věku 1996

	%														
	Neuniverzitní terciární vzdělávání			1. stupeň univerzitního vzdělávání vedoucí k titulu např. bakalář			Univerzitní vzdělávání vedoucí k diplomu			2. stupeň univerzitního vzdělávání vedoucí k titulu např. Master's			Doktorské vysokoškolské programy		
	M+Ž	Muži	Ženy	M+Ž	Muži	Ženy	M+Ž	Muži	Ženy	M+Ž	Muži	Ženy	M+Ž	Muži	Ženy
Česká republika	6,0	4,0	8,0	3,0	3,0	3,0	10,0	10,0	10,0	x	x	x	0,3	0,4	0,1
Maďarsko	a	a	a	x	x	x	22,0	18,0	26,0	2,5	2,8	2,2	0,1	0,2	0,1
Polsko	10,0	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Rakousko	5,0	2,0	7,0	a	a	a	10,0	11,0	10,0	a	a	a	1,3	1,8	0,8
Dánsko	8,0	10,0	6,0	20,0	15,0	26,0	8,0	8,0	7,0	4,4	4,4	4,3	0,6	0,9	0,4
Francie	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Německo	11,0	9,0	13,0	a	a	a	16,0	18,0	14,0	a	a	a	1,6	2,2	1,0
Irsko	16,0	17,0	15,0	14,0	12,0	16,0	11,0	12,0	10,0	4,5	4,6	4,4	0,6	0,8	0,5
Nizozemsko	a	a	a	x	x	x	20,0	18,0	21,0	10,0	10,4	9,5	1,9	2,3	1,5
Španělsko	2,0	3,0	2,0	11,0	9,0	14,0	15,0	13,0	17,0	x	x	x	0,9	1,1	0,8
Spojené království	12,0	10,0	13,0	34,0	33,0	39,0	x	x	x	12,3	12,0	12,7	1,1	1,4	0,7
Průměr OECD	15,0	14,0	17,0	13,0	11,0	14,0	9,0	9,0	10,0	4,4	4,4	4,3	0,9	1,2	0,7
Průměr EU	9,9	8,6	11,3	13,0	11,1	15,5	13,0	12,5	13,5	4,7	4,6	4,8	1,1	1,4	0,8

Framen: *Education at a Glance*, 1998.

C.6 Vývoj počtu absolventů středního, vyššího a vysokoškolského vzdělávání v ČR
(1993–2001) - denní studium

Vzdělání	gymna- ziální	v oborech SOŠ		v oborech SOU		nástav- bové	pomatu- ritní	vyšší	vysokoškolské	
		s matur.	bez mat.	učebních	s matur.				denní.	při zam.
1993	24 603	37 360	1 253	77 757	8 909	797	4 307	15	14 896	2 617
1994	24 640	35 395	2 865	70 030	7 249	1 895	6 285	17	16 588	2 541
1995	19 150	37 927	2 795	76 069	6 297	2 985	6 868	336	16 603	2 198
1996	20 435	42 953	1 617	74 955	7 451	9 781	6 587	1 004	18 317	1 862
1997	23 862	48 118	1 572	62 257	7 816	16 085	3 655	1 648	20 804	2 447
1998	22 882	52 185	1 004	56 463	7 425	21 176	623	2 994	23 043	2 917
1999*	21 474	52 405	497	7 484	7 228	16 184	0	6 753	26 300	2 200
2000*	11 910	6 427	1 499	49 568	458	14 716	0	8 711	29 000	2 700
2001*	24 379	52 785	1 300	54 291	5 314	1 500	0	9 881	31 500	3 000

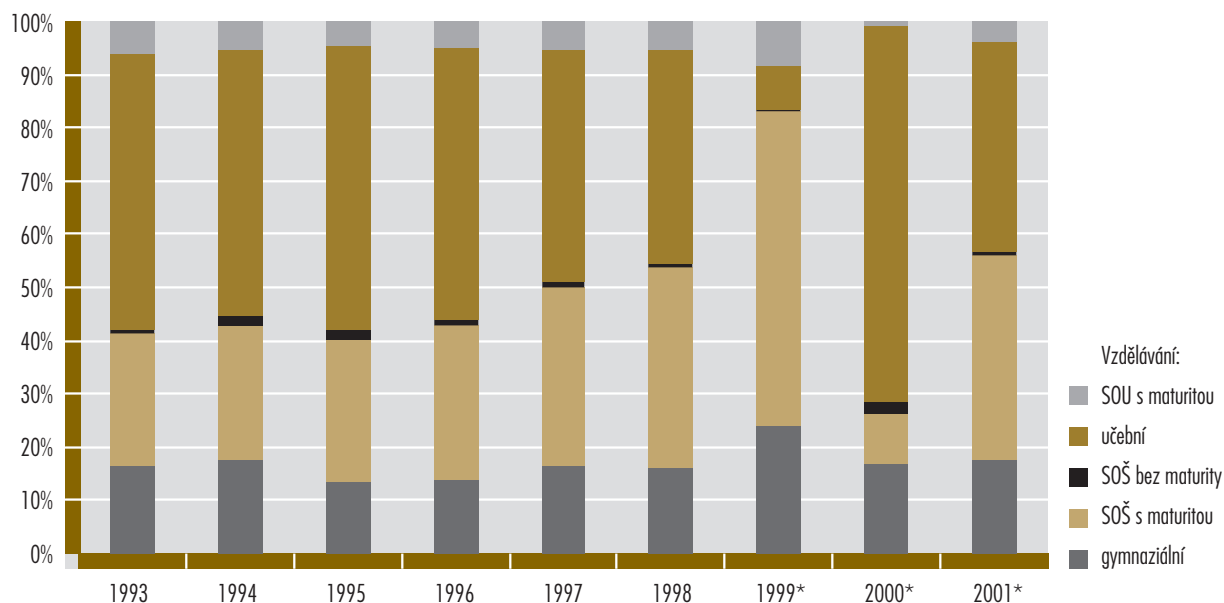
%

Vzdělání	gymna- ziální	v oborech SOŠ		v oborech SOU		nástav- bové	pomatu- ritní	vyšší**	vysokoškolské	
		s matur.	bez mat.	učebních	s matur.				denní.	při zam.
1993	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%
1994	100,2%	94,7%	228,7%	90,1%	81,4%	237,8%	145,9%		111,4%	97,1%
1995	77,8%	101,5%	223,1%	97,8%	70,7%	374,5%	159,5%		111,5%	84,0%
1996	83,1%	115,0%	129,1%	96,4%	83,6%	1227,2%	152,9%		123,0%	71,2%
1997	97,0%	128,8%	125,5%	80,1%	87,7%	2018,2%	84,9%		139,7%	93,5%
1998	93,0%	139,7%	80,1%	72,6%	83,3%	2657,0%	14,5%		154,7%	111,5%
1999*	87,3%	140,3%	39,7%	9,6%	81,1%	2030,6%	0,0%		176,6%	84,1%
2000*	48,4%	17,2%	119,6%	63,7%	5,1%	1846,4%	0,0%		194,7%	103,2%
2001*	99,1%	141,3%	103,8%	69,8%	59,6%	188,2%	0,0%		211,5%	114,6%

*Projekce - s výjimkou vysokoškolského vzdělávání a nástavbového studia jsou uvedeny podtypy kvalifikačních roků

**Procento výjedině smysl

Vývoj proporcí absolventů středního vzdělávání



Disproporce v letech 1999 a 2000 jsou důsledkem zavedení povinné 9. třídy v základním vzdělávání v roce 1996/97.

Pramen: ÚIV.

C.7 Vývoj počtu absolventů učebních oborů (1993–2001) - vyučených (denní studium)

Skupina oborů	1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999*		2000*		2001*	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
21 Hornictví	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
22 Hutnictví	119	0,2%	65	0,1%	25	0,0%	5	0,0%	4	0,0%	8	0,0%	0	0,0%	8	0,0%	25	0,0%
24 Strojírenství	21 933	28,2%	19 929	28,5%	16 228	21,3%	12 461	16,6%	9 739	15,6%	9 087	16,1%	1 085	14,5%	9 169	18,5%	10 094	18,6%
26 Elektrotech.	6 371	8,2%	5 314	7,6%	5 167	6,8%	4 955	6,6%	3 924	6,3%	4 186	7,4%	563	7,5%	3 604	7,3%	4 305	7,9%
27 Tech. chem. silikátů	1 001	1,3%	995	1,4%	984	1,3%	751	1,0%	635	1,0%	536	0,9%	51	0,7%	355	0,7%	564	1,0%
28 Tech. chem. ostatní	988	1,3%	698	1,0%	530	0,7%	484	0,6%	225	0,4%	158	0,3%	54	0,7%	95	0,2%	126	0,2%
29 Potravinářství	2 530	3,3%	2 510	3,6%	3 647	4,8%	3 217	4,3%	2 660	4,3%	2 438	4,3%	162	2,2%	2 072	4,2%	2 525	4,7%
31 Textil a oděvnictví	6 206	8,0%	5 807	8,3%	6 353	8,4%	5 955	7,9%	4 885	7,8%	3 731	6,6%	329	4,4%	2 153	4,3%	2 060	3,8%
32 Zpr. kůže, výr. obuvi	955	1,2%	1 074	1,5%	866	1,1%	609	0,8%	370	0,6%	277	0,5%	33	0,4%	111	0,2%	81	0,1%
33 Zpracování dřeva	3 252	4,2%	3 480	5,0%	4 364	5,7%	4 752	6,3%	4 329	7,0%	4 444	7,9%	420	5,6%	3 570	7,2%	3 893	7,2%
34 Polygrafie	53	0,1%	24	0,0%	168	0,2%	336	0,4%	257	0,4%	225	0,4%	93	1,2%	272	0,5%	298	0,5%
36 Stavebnictví	10 293	13,2%	10 069	14,4%	10 805	14,2%	9 991	13,3%	8 259	13,3%	6 769	12,0%	976	13,0%	4 796	9,7%	5 242	9,7%
37 Doprava a pošty	895	1,2%	664	0,9%	503	0,7%	373	0,5%	223	0,4%	142	0,3%	26	0,3%	135	0,3%	125	0,2%
45 Zeměděl. a les. h.	4 899	6,3%	4 119	5,9%	4 491	5,9%	5 111	6,8%	3 918	6,3%	3 443	6,1%	385	5,1%	3 294	6,6%	3 833	7,1%
55 Zdravotnictví	195	0,3%	101	0,1%	111	0,1%	167	0,2%	120	0,2%	101	0,2%	25	0,3%	63	0,1%	139	0,3%
64 Eko., obch., služby	17 990	23,1%	15 019	21,4%	21 595	28,4%	24 719	33,0%	22 460	36,1%	20 637	36,5%	3 239	43,3%	19 585	39,5%	20 654	38,0%
82 Umění, užité umění	43	0,1%	150	0,2%	232	0,3%	318	0,4%	249	0,4%	281	0,5%	43	0,6%	286	0,6%	327	0,6%
C e l k e m	77 757	100%	70 030	100%	76 069	100%	74 955	100%	62 257	100%	56 463	100%	7 484	100%	49 568	100%	54 291	100%

Poznámky: Včetně absolventů speciálních a absolventů učebních oborů učitelských

*Projekce - jsou uvedeny po čtyřletém období

Graf k tabulce je uveden na str. 172 nahoře.

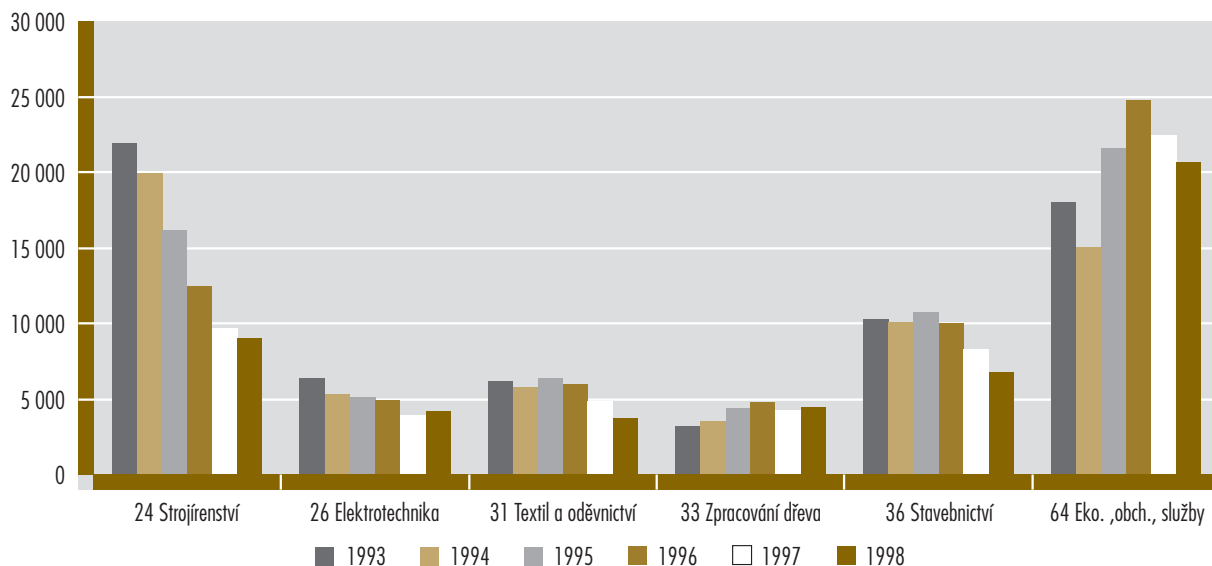
C.8–I Vývoj počtu absolventů studijních oborů SOU - vyučených s maturitou (1993–2001) - denní studium

Skupina oborů	1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999*		2000*		2001*	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
21 Hornictví	20	0,2%	0	0,0%	10	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
22 Hutnictví	111	1,2%	41	0,6%	15	0,2%	22	0,3%	0	0,0%	20	0,3%	19	0,3%	0	0,0%	27	0,5%
24 Strojírenství	2 743	30,8%	2 097	28,9%	1 909	30,3%	1 580	21,2%	1 462	18,7%	1 193	16,1%	910	12,6%	123	26,9%	749	14,1%
26 Elektrotechnika	2 366	26,6%	2 083	28,7%	2 086	33,1%	2 686	36,0%	2 419	30,9%	2 332	31,4%	2 414	33,4%	156	34,1%	2 701	50,8%
27 Tech. chem. silikátů	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	0,1%	13	0,2%	6	0,1%	18	0,2%	0	0,0%	12	0,2%
28 Tech. chem. ostatní	333	3,7%	213	2,9%	213	3,4%	259	3,5%	200	2,6%	145	2,0%	122	1,7%	0	0,0%	114	2,1%
29 Potravinářství	17	0,2%	12	0,2%	22	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2 525	47,5%
31 Textil a oděvnictví	156	1,8%	135	1,9%	179	2,8%	240	3,2%	283	3,6%	367	4,9%	310	4,3%	40	8,7%	185	3,5%
32 Zpr. kůže, výr. obuvi	158	1,8%	97	1,3%	47	0,7%	28	0,4%	26	0,3%	17	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
33 Zpracování dřeva	27	0,3%	34	0,5%	0	0,0%	13	0,2%	128	1,6%	76	1,0%	278	3,8%	0	0,0%	19	0,4%
34 Polygrafie	382	4,3%	302	4,2%	121	1,9%	50	0,7%	18	0,2%	0	0,0%	149	2,1%	0	0,0%	0	0,0%
36 Stavebnictví	227	2,5%	61	0,8%	72	1,1%	68	0,9%	82	1,0%	0	0,0%	40	0,6%	0	0,0%	0	0,0%
37 Doprava, pošty	488	5,5%	434	6,0%	344	5,5%	562	7,5%	543	6,9%	430	5,8%	520	7,2%	35	7,6%	432	8,1%
42 Zeměděl. a les. hosp.	413	4,6%	359	5,0%	141	2,2%	246	3,3%	354	4,5%	237	3,2%	279	3,9%	20	4,4%	43	0,8%
55 Zdravotnictví	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
64 Eko., obch., služby	1 341	15,1%	1 252	17,3%	1 006	16,0%	1 578	21,2%	2 169	27,8%	2 441	32,9%	1 970	27,3%	58	12,7%	855	16,1%
82 Umění, užité umění	104	1,2%	129	1,8%	132	2,1%	108	1,4%	119	1,5%	161	2,2%	199	2,8%	26	5,7%	177	3,3%
Celkem	8 909	100%	7 249	100%	6 297	100%	7 451	100%	7 816	100%	7 425	100%	7 228	100%	458	100%	5 314	100%

*Projekce - jsou uvedeny po ty k v ni ch r o n c h

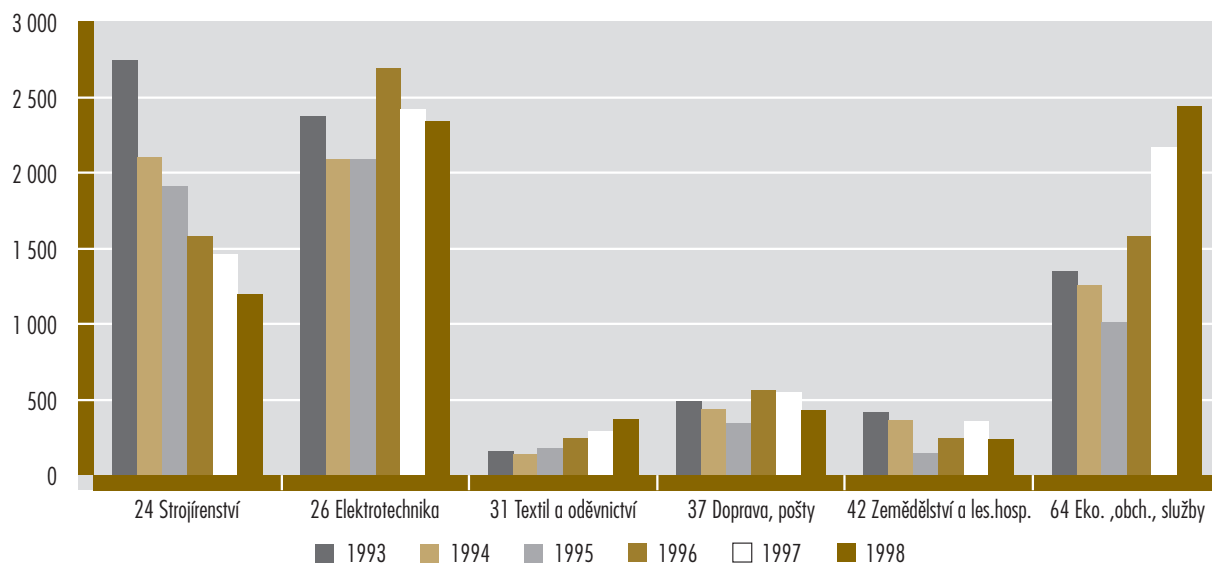
Graf k tabulce je uveden na str. 172 dole.

Vývoj počtu absolventů vybraných skupin učebních oborů



Pramen: ÚIV.

Vývoj počtu absolventů vybraných skupin studijních oborů SOU – vyučení s maturitou



Pramen: ÚIV.

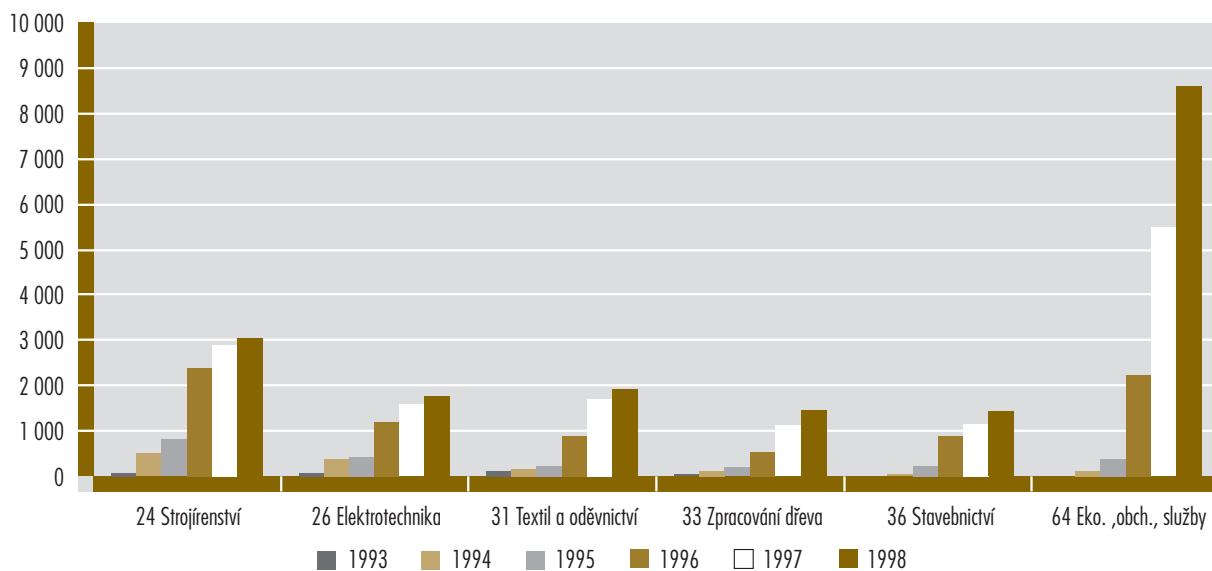
C.8–2 Vývoj počtu absolventů studijních oborů nástaveb (1993 - 2000) - denní studium

Skupina oborů	1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999*		2000*	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
16 Životní prostředí					7	0,23%	21	0,21%								
21 Hornictví			17	0,90%												
22 Hutnictví							16	0,16%	16	0,10%						
23 Strojírenství	72	9,03%	521	27,49%	808	27,07%	2 407	24,61%	2 885	17,94%	3 054	14,42%	2 186	13,51%	2 033	13,81%
26 Elektrotechnika	62	7,78%	380	20,05%	412	13,80%	1 181	12,07%	1 569	9,75%	1 767	8,34%	1 167	7,21%	1 240	8,43%
27 Tech. chem. silikátů							21	0,21%	129	0,80%	115	0,54%	125	0,77%	46	0,31%
28 Tech. chem. ostatní			59	3,11%			54	0,55%	60	0,37%	39	0,18%	37	0,23%	15	0,10%
29 Potravinářství	50	6,27%	29	1,53%	149	4,99%	380	3,89%	690	4,29%	904	4,27%	646	3,99%	438	2,98%
31 Textil a oděvnictví	103	12,92%	166	8,76%	229	7,67%	907	9,27%	1 711	10,64%	1 941	9,17%	1 275	7,88%	827	5,62%
32 Zpr. kůže, výr. obuvi							82	0,84%	134	0,83%	105	0,50%	5	0,03%	7	0,05%
33 Zpracování dřeva	37	4,64%	112	5,91%	189	6,33%	526	5,38%	1 103	6,86%	1 450	6,85%	1 047	6,47%	835	5,67%
34 Polygrafie					20	0,67%	15	0,15%			149	0,70%	25	0,15%		
36 Stavebnictví			51	2,69%	234	7,84%	882	9,02%	1 151	7,16%	1 420	6,71%	870	5,38%	688	4,68%
37 Doprava, pošty	11	1,38%	7	0,37%	58	1,94%	190	1,94%	150	0,93%	308	1,45%	159	0,98%	267	1,81%
39 Speciální obory										51	0,24%	39	0,24%	295	2,00%	
42 Zeměděl. a les. hosp.	404	50,69%	397	20,95%	499	16,72%	732	7,48%	918	5,71%	1 071	5,06%	881	5,44%	781	5,31%
61 Fil. vědy, teologie	58	7,28%					24	0,25%	69	0,43%	38	0,18%				
64 Eko., obch., služby			116	6,12%	375	12,56%	2 222	22,72%	5 491	34,14%	8 625	40,73%	7 624	47,11%	7 058	47,96%
68 Právní vědy					4	0,13%	38	0,39%			18	0,09%	37	0,23%	101	0,69%
82 Umění, užité umění			40	2,11%	1	0,03%	59	0,60%	9	0,06%	121	0,57%	61	0,38%	85	0,58%
Celkem	797	100%	1 895	100%	2 985	100%	9 781	100%	16 085	100%	21 176	100%	16 184	100%	14 716	100%

Pozn. mky:

N stavby = studijní obory SOŠ i SOU pro absolventy t let ch u ebn ch obor

*Projekce - jsou uvedeny po ty k v ni ch ro n c h



Pramen: ÚIV.

C.9 Vývoj počtu absolventů studijních oborů SOŠ s maturitní zkouškou (1993–2001) - denní studium

Skupina oborů	1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999*		2000*		2001*	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
16 Životní prostředí	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	32	0,1%	132	0,3%	141	0,3%	193	0,4%	35	0,5%	321	0,6%
21 Hornictví	199	0,5%	86	0,2%	79	0,2%	108	0,3%	70	0,1%	44	0,1%	70	0,1%	6	0,1%	60	0,1%
22 Hutnictví	297	0,8%	230	0,6%	179	0,5%	218	0,5%	171	0,4%	90	0,2%	86	0,2%	0	0,0%	67	0,1%
23 Strojírenství	5 090	13,6%	4 675	13,2%	4 104	10,8%	4 637	10,8%	5 270	11,0%	5 852	11,2%	5 510	10,5%	367	5,7%	5 357	10,1%
26 Elektrotechnika	3 177	8,5%	3 060	8,6%	2 777	7,3%	3 504	8,2%	3 474	7,2%	4 227	8,1%	4 871	9,3%	355	5,5%	5 642	10,7%
27 Tech. chem. silikátů	148	0,4%	138	0,4%	131	0,3%	112	0,3%	121	0,3%	194	0,4%	194	0,4%	0	0,0%	176	0,3%
28 Tech. chem. ostatní	620	1,7%	656	1,9%	508	1,3%	595	1,4%	520	1,1%	667	1,3%	637	1,2%	19	0,3%	568	1,1%
29 Potravinářství	451	1,2%	446	1,3%	430	1,1%	409	1,0%	417	0,9%	432	0,8%	361	0,7%	20	0,3%	395	0,7%
31 Textil a oděvnictví	764	2,0%	842	2,4%	821	2,2%	871	2,0%	854	1,8%	1 243	2,4%	1 178	2,2%	225	3,5%	865	1,6%
32 Zpr. kůže, vyr. obuvi	157	0,4%	187	0,5%	127	0,3%	115	0,3%	206	0,4%	212	0,4%	81	0,2%	16	0,2%	90	0,2%
33 Zpracování dřeva	219	0,6%	231	0,7%	249	0,7%	250	0,6%	251	0,5%	297	0,6%	328	0,6%	18	0,3%	297	0,6%
34 Polygrafie	72	0,2%	88	0,2%	83	0,2%	74	0,2%	82	0,2%	101	0,2%	113	0,2%	44	0,7%	165	0,3%
36 Stavebnictví	3 093	8,3%	2 976	8,4%	2 364	6,2%	2 135	5,0%	2 549	5,3%	2 136	4,1%	3 037	5,8%	152	2,4%	3 756	7,1%
37 Doprava, pošty	1 460	3,9%	1 321	3,7%	1 221	3,2%	1 141	2,7%	1 256	2,6%	1 698	3,3%	1 808	3,5%	258	4,0%	2 126	4,0%
39 Speciální obory	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	175	0,3%	208	0,4%	0	0,0%	253	0,5%
42 Zeměděl. a les. hosp.	4 475	12,0%	4 354	12,3%	3 831	10,1%	3 393	7,9%	3 332	6,9%	3 263	6,3%	3 192	6,1%	325	5,1%	3 187	6,0%
43 Veterinářství	181	0,5%	210	0,6%	158	0,4%	177	0,4%	162	0,3%	183	0,4%	186	0,4%	17	0,3%	170	0,3%
53 Zdravotnictví	5 726	15,3%	6 266	17,7%	5 109	13,5%	4 171	9,7%	3 912	8,1%	4 351	8,3%	4 075	7,8%	775	12,1%	4 127	7,8%
61 Fil. vědy, teologie	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	56	0,1%	70	0,1%	66	0,1%	0	0,0%	10	0,2%	0	0,0%
63 Ekon. org. obchod	9 123	24,4%	7 366	20,8%	14 175	37,4%	18 909	44,0%	23 089	48,0%	24 365	46,7%	23 613	45,1%	3 024	47,1%	22 112	41,9%
68 Právní vědy	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	111	0,3%	256	0,5%	323	0,6%	347	0,7%	53	0,8%	322	0,6%
72 Knihovnictví	160	0,4%	179	0,5%	110	0,3%	139	0,3%	112	0,2%	130	0,2%	153	0,3%	22	0,3%	48	0,1%
76 Učitelství	1 544	4,1%	1 536	4,3%	882	2,3%	1 207	2,8%	1 061	2,2%	1 014	1,9%	1 034	2,0%	109	1,7%	1 389	2,6%
82 Umění, užité umění	404	1,1%	548	1,5%	589	1,6%	589	1,4%	751	1,6%	981	1,9%	1 130	2,2%	577	9,0%	1 292	2,4%
Celkem	37 360	100%	35 395	100%	37 927	100%	42 953	100%	48 118	100%	52 185	100%	52 405	100%	6 427	100%	52 785	100%

Pozn mky: V etn absolvent speci ln ch kol

*Projekce - jsou uvedeny po ty k v ni ch ro n c h

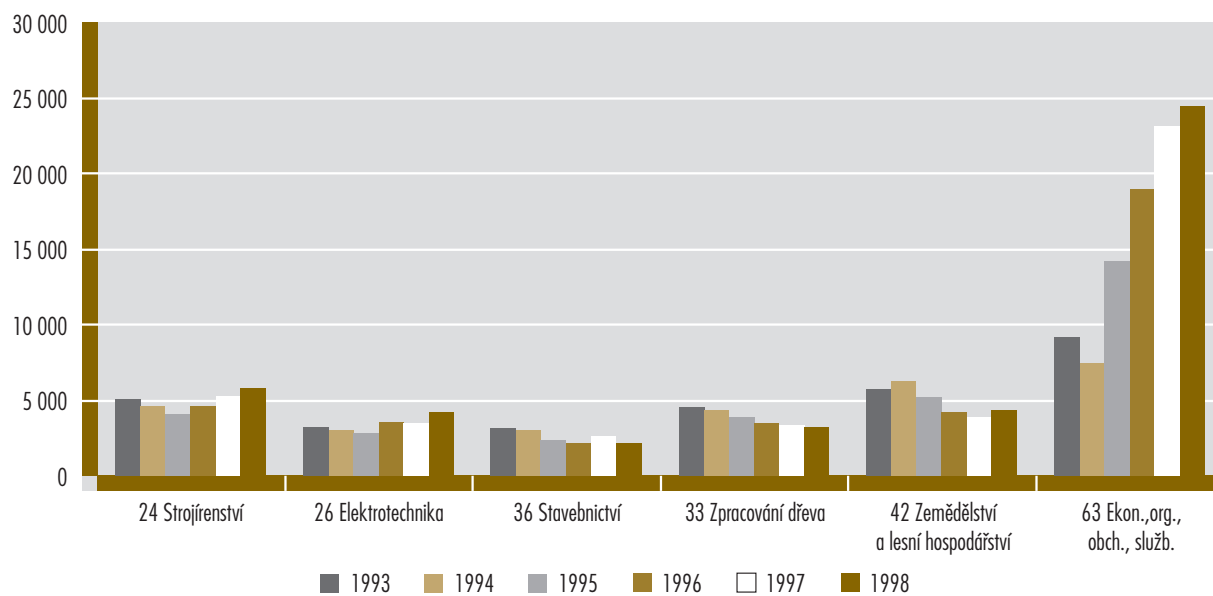
Graf k tabulce je uveden na str. 177 naho e.

C.10 Vývoj počtu absolventů studijních oborů vyššího studia (1993–2001) - denní studium

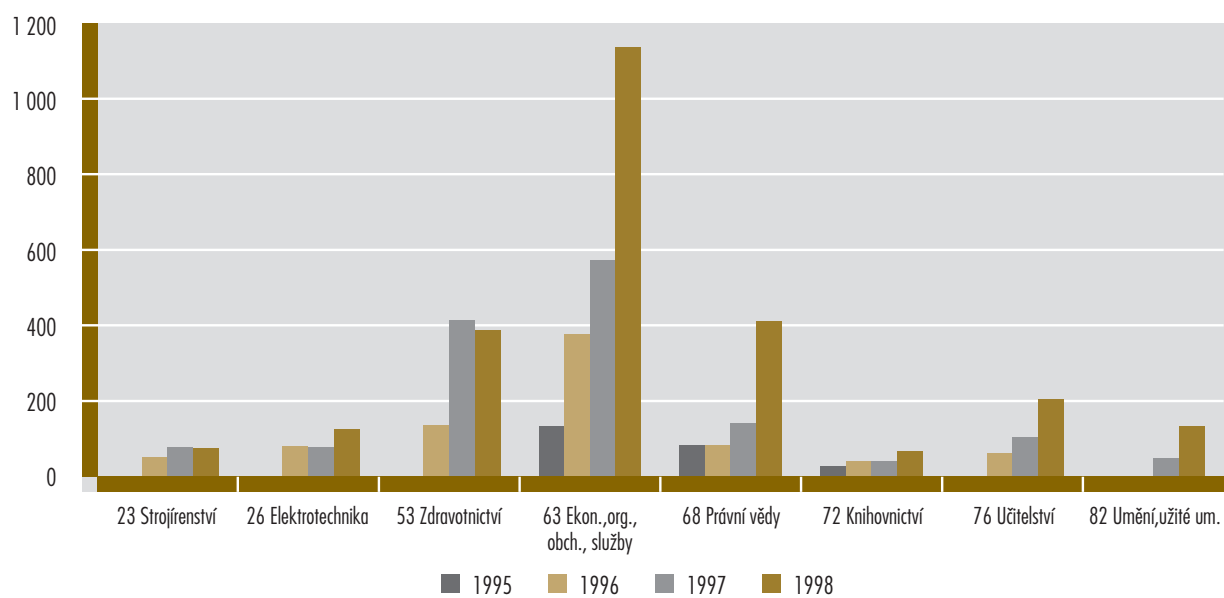
Skupina oborů	1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999*		2000*		2001*	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
16 Životní prostředí											50	1,7%	77	1,1%	104	1,2%	65	0,7%
23 Strojírenství							51	5,1%	78	4,7%	75	2,5%	114	1,7%	129	1,5%	265	2,7%
26 Elektrotechnika							81	8,1%	77	4,7%	125	4,2%	353	5,2%	536	6,2%	662	6,7%
27 Tech. chem. silikátů																	17	0,2%
28 Tech. chem. ostatní																		
29 Potravinářství													41	0,6%	79	0,9%	103	1,0%
31 Textil a oděvnictví													12	0,2%	13	0,1%	26	0,3%
32 Zpr. kůže, vyr. obuvi															19	0,2%	26	0,3%
33 Zpracování dřeva													27	0,4%	42	0,5%	67	0,7%
36 Stavebnictví							42	4,2%	53	3,2%	37	1,2%	72	1,1%	100	1,1%	187	1,9%
37 Doprava, pošty							26	2,6%	29	1,8%	48	1,6%	94	1,4%	121	1,4%	207	2,1%
39 Speciální obory									17	1,0%	40	1,3%	115	1,7%	147	1,7%	170	1,7%
42 Zeměděl. a les. h.							25	2,5%	21	1,3%	141	4,7%	181	2,7%	252	2,9%	286	2,9%
53 Zdravotnictví							136	13,5%	415	25,2%	388	13,0%	1 345	19,9%	1 991	22,9%	2 269	23,0%
61 Fil. vědy, teologie									19	1,2%	38	1,3%	33	0,5%	40	0,5%	43	0,4%
62 Podnikatelství					94	28,0%					60	2,0%	118	1,7%	96	1,1%	213	2,2%
63 Ekon. org. obchod					133	39,6%	377	37,5%	571	34,6%	1 136	37,9%	2 642	39,1%	3 119	35,8%	3 594	36,4%
67 Politické vědy							79	7,9%					363	5,4%	463	5,3%	566	5,7%
68 Právní vědy					82	24,4%	83	8,3%	140	8,5%	411	13,7%	521	7,7%	724	8,3%	340	3,4%
72 Knihovnictví					27	8,0%	41	4,1%	39	2,4%	67	2,2%	104	1,5%	174	2,0%	310	3,1%
75 Pedagog. vědy									37	2,2%	41	1,4%	37	0,5%	50	0,6%	55	0,6%
76 Učitelství							62	6,2%	105	6,4%	204	6,8%	269	4,0%	255	2,9%	214	2,2%
82 Umění, užité umění	15	100%	17	100%			1	0,1%	47	2,9%	133	4,4%	235	3,5%	257	3,0%	164	1,7%
Celkem	15	100%	17	100%	336	100%	1 004	100%	1 648	100%	2 994	100%	6 753	100%	8 711	100%	9 881	100%

*Projekce - jsou uvedeny po čtyřech letech

Graf k tabulce je uveden na str. 177 dole.



Pramen: UIV.



Pramen: UIV.

C.11 Vývoj počtu absolventů vysokoškolských oborů (1989–2001) - denní studium
a studium při zaměstnání

Skupina oborů	1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
11 Fyzik. mat. vědy	266	1,4%	182	1,2%	290	1,6%	263	1,4%	312	1,7%	519	2,8%	483	2,5%
12 Geologické vědy	73	0,4%	67	0,4%	61	0,3%	76	0,4%	55	0,3%	49	0,3%	37	0,2%
13 Geografické vědy	18	0,1%	8	0,1%	21	0,1%	20	0,1%	28	0,2%	27	0,1%	56	0,3%
14 Chemické vědy	90	0,5%	95	0,6%	88	0,5%	116	0,6%	147	0,8%	116	0,6%	158	0,8%
15 Biologické vědy	85	0,4%	108	0,7%	96	0,5%	122	0,7%	121	0,7%	179	1,0%	193	1,0%
16 Životní prostředí	15	0,1%	10	0,1%	11	0,1%	35	0,2%	44	0,2%	79	0,4%	175	0,9%
17 Přírodní vědy	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
21 Hornictví	339	1,8%	255	1,6%	192	1,0%	238	1,3%	220	1,2%	192	1,0%	101	0,5%
22 Hutnictví	205	1,1%	117	0,7%	208	1,1%	171	0,9%	174	1,0%	85	0,5%	111	0,6%
23 Strojírenství	2 688	14,1%	2 043	13,0%	2 269	12,4%	1 832	10,1%	1 944	10,7%	1 522	8,2%	1 091	5,7%
26 Elektrotechnika	1 381	7,3%	1 413	9,0%	1 667	9,1%	1 473	8,1%	1 448	8,0%	1 450	7,8%	831	4,3%
27 Tech. chemie	434	2,3%	363	2,3%	421	2,3%	298	1,6%	413	2,3%	302	1,6%	344	1,8%
29 Potravinářství	167	0,9%	116	0,7%	118	0,6%	113	0,6%	149	0,8%	121	0,6%	95	0,5%
31 Textil a oděvnictví	282	1,5%	140	0,9%	274	1,5%	309	1,7%	290	1,6%	217	1,2%	317	1,6%
32 Zpr. kůže, vyr. obuvi	83	0,4%	99	0,6%	18	0,1%	80	0,4%	58	0,3%	61	0,3%	60	0,3%
33 Zpracování dřeva	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	32	0,2%
34 Polygrafie	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	0,1%	0	0,0%	9	0,0%	6	0,0%
35 Architektura	80	0,4%	50	0,3%	88	0,5%	82	0,5%	117	0,6%	149	0,8%	124	0,6%
36 Stavebnictví	1 539	8,1%	1 113	7,1%	1 127	6,1%	1 184	6,5%	1 249	6,9%	1 346	7,2%	761	4,0%
37 Doprava, pošty	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	28	0,2%	103	0,5%
39 Speciální obory	111	0,6%	140	0,9%	108	0,6%	206	1,1%	217	1,2%	227	1,2%	293	1,5%
42 Zeměděl. a les. hosp.	1862	9,8%	1316	8,4%	1 981	10,8%	1 620	8,9%	1 630	9,0%	1 279	6,9%	1 271	6,6%
43 Veterinářství	142	0,7%	136	0,9%	20	0,1%	154	0,8%	194	1,1%	168	0,9%	159	0,8%
51 Lékařské vědy	1 198	6,3%	1 114	7,1%	1 285	7,0%	1 316	7,2%	1 494	8,2%	1 587	8,5%	1 680	8,7%
52 Farmaceutické vědy	202	1,1%	202	1,3%	133	0,7%	124	0,7%	149	0,8%	182	1,0%	184	1,0%
53 Zdravotnictví	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
60 Společenské vědy	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	0,1%	0	0,0%	152	0,8%	95	0,5%
61 Fil. vědy, teologie	47	0,2%	101	0,6%	133	0,7%	188	1,0%	159	0,9%	317	1,7%	392	2,0%
62 Ekonomické vědy	2 580	13,6%	1 673	10,7%	2 275	12,4%	2 770	15,3%	2 604	14,3%	2 536	13,6%	3 655	19,0%
67 Politické vědy	9	0,0%	13	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	22	0,1%	48	0,2%
68 Právní vědy	623	3,3%	442	2,8%	633	3,4%	582	3,2%	773	4,2%	698	3,7%	879	4,6%
71 Historické vědy	45	0,2%	6	0,0%	34	0,2%	50	0,3%	54	0,3%	81	0,4%	121	0,6%
72 Knihovnictví	146	0,8%	137	0,9%	156	0,8%	164	0,9%	94	0,5%	196	1,1%	162	0,8%
73 Filologické vědy	48	0,3%	45	0,3%	55	0,3%	125	0,7%	92	0,5%	108	0,6%	235	1,2%
74 Vědy o tělesné kultuře	112	0,6%	50	0,3%	110	0,6%	105	0,6%	121	0,7%	135	0,7%	182	0,9%
76 Učitelství, ped. vědy	3 817	20,0%	3 780	24,1%	4 066	22,1%	3 860	21,3%	3 432	18,9%	4 001	21,4%	4 214	21,9%
77 Psychologické vědy	34	0,2%	41	0,3%	44	0,2%	98	0,5%	71	0,4%	74	0,4%	162	0,8%
81 Vědy o umění	63	0,3%	62	0,4%	94	0,5%	50	0,3%	48	0,3%	54	0,3%	95	0,5%
82 Umění, užité umění	254	1,3%	256	1,6%	284	1,5%	314	1,7%	292	1,6%	393	2,1%	347	1,8%
Celkem	19 038	100%	15 693	100%	18 360	100%	18 160	100%	18 193	100%	18 661	100%	19 252	100%

Pozn. mky: Pouze studenti esk ho st tn ho ob anstv

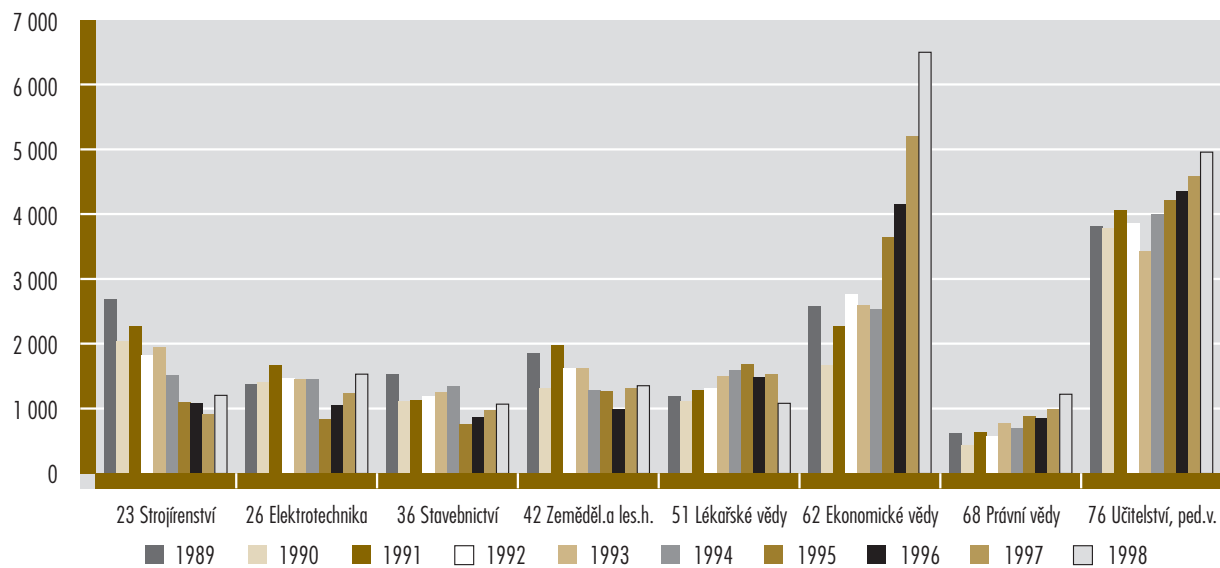
Pokra ov n tabulky na dal stran

C.11 Vývoj počtu absolventů vysokoškolských oborů (1989–2001) - denní studium
a studium při zaměstnání

Skupina oborů	1996		1997		1998		1999*		2000*		2001*	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
11 Fyzik. mat. vědy	405	2,0%	655	2,9%	626	2,4%	712	2,5%	823	2,6%	851	2,5%
12 Geologické vědy	46	0,2%	50	0,2%	47	0,2%	54	0,2%	54	0,2%	56	0,2%
13 Geografické vědy	101	0,5%	89	0,4%	114	0,4%	131	0,5%	137	0,4%	158	0,5%
14 Chemické vědy	105	0,5%	119	0,5%	174	0,7%	155	0,5%	189	0,6%	207	0,6%
15 Biologické vědy	192	1,0%	228	1,0%	308	1,2%	326	1,1%	384	1,2%	432	1,3%
16 Životní prostředí	188	0,9%	200	0,9%	316	1,2%	329	1,2%	393	1,2%	457	1,3%
17 Přírodní vědy	0	0,0%	0	0,0%	103	0,4%	103	0,4%	155	0,5%	206	0,6%
21 Hornictví	117	0,6%	85	0,4%	102	0,4%	94	0,3%	87	0,3%	91	0,3%
22 Hutnictví	112	0,6%	132	0,6%	102	0,4%	113	0,4%	108	0,3%	98	0,3%
23 Strojrenství	1 087	5,4%	914	4,0%	1 200	4,5%	1 112	3,9%	1 168	3,7%	1 267	3,7%
26 Elektrotechnika	1 048	5,2%	1 233	5,4%	1 531	5,7%	1 732	6,1%	1 974	6,2%	2 223	6,4%
27 Tech.chemie	286	1,4%	296	1,3%	348	1,3%	324	1,1%	355	1,1%	369	1,1%
29 Potravinářství	91	0,5%	138	0,6%	136	0,5%	158	0,6%	180	0,6%	190	0,6%
31 Textil a oděvnictví	273	1,4%	191	0,8%	210	0,8%	147	0,5%	116	0,4%	94	0,3%
32 Zpr. kůže, vyr. obuvi	40	0,2%	52	0,2%	75	0,3%	71	0,2%	89	0,3%	98	0,3%
33 Zpracování dřeva	21	0,1%	40	0,2%	34	0,1%	38	0,1%	45	0,1%	44	0,1%
34 Polygrafie	13	0,1%	19	0,1%	26	0,1%	33	0,1%	39	0,1%	46	0,1%
35 Architektura	223	1,1%	336	1,5%	308	1,2%	414	1,5%	457	1,4%	496	1,4%
36 Stavebnictví	877	4,3%	967	4,2%	1 067	4,0%	1 170	4,1%	1 265	4,0%	1 367	4,0%
37 Doprava, pošty	101	0,5%	93	0,4%	263	1,0%	258	0,9%	339	1,1%	422	1,2%
39 Speciální obory	327	1,6%	351	1,5%	503	1,9%	532	1,9%	620	2,0%	711	2,1%
42 Zeměděl. a les. hosp.	985	4,9%	1 315	5,7%	1 351	5,1%	1 373	4,8%	1 556	4,9%	1 585	4,6%
43 Veterinářství	90	0,4%	114	0,5%	133	0,5%	111	0,4%	132	0,4%	130	0,4%
51 Lékařské vědy	1 480	7,3%	1 536	6,7%	1 081	4,1%	1 009	3,5%	810	2,6%	546	1,6%
52 Farmaceutické vědy	201	1,0%	199	0,9%	220	0,8%	228	0,8%	237	0,7%	251	0,7%
53 Zdravotnictví	85	0,4%	97	0,4%	366	1,4%	415	1,5%	555	1,8%	714	2,1%
60 Společenské vědy	128	0,6%	133	0,6%	230	0,9%	249	0,9%	300	0,9%	358	1,0%
61 Fil. vědy, teologie	464	2,3%	467	2,0%	569	2,1%	607	2,1%	659	2,1%	729	2,1%
62 Ekonomické vědy	4 151	20,6%	5 203	22,7%	6 497	24,4%	7 271	25,5%	8 444	26,6%	9 478	27,5%
67 Politické vědy	95	0,5%	198	0,9%	245	0,9%	320	1,1%	395	1,2%	456	1,3%
68 Právní vědy	851	4,2%	1 000	4,4%	1 221	4,6%	1 282	4,5%	1 467	4,6%	1 607	4,7%
71 Historické vědy	181	0,9%	176	0,8%	205	0,8%	233	0,8%	245	0,8%	273	0,8%
72 Knihovnictví	158	0,8%	199	0,9%	237	0,9%	256	0,9%	295	0,9%	323	0,9%
73 Filologické vědy	322	1,6%	381	1,7%	536	2,0%	609	2,1%	716	2,3%	830	2,4%
74 Vědy o tělesné kultuře	255	1,3%	376	1,6%	331	1,2%	428	1,5%	466	1,5%	492	1,4%
76 Učitelství, ped. vědy	4 362	21,6%	4 586	20,0%	4 955	18,6%	5 141	18,1%	5 438	17,2%	5 715	16,6%
77 Psychologické vědy	194	1,0%	151	0,7%	192	0,7%	187	0,7%	186	0,6%	203	0,6%
81 Vědy o umění	93	0,5%	120	0,5%	146	0,5%	159	0,6%	185	0,6%	204	0,6%
82 Umění, užité umění	431	2,1%	495	2,2%	525	2,0%	599	2,1%	646	2,0%	698	2,0%
Celkem	20 179	100%	22 934	100%	26 633	100%	28 474	100%	31 701	100%	34 471	100%

Pozn mky: Pouze studenti esk ho st tn ho ob anstv

*Projekce



Pramen: *UIV*.

C. Účast (v %) na dalším profesním vzdělávání (25-54 let), délka a doba kurzů (v hodinách či ve dnech na zaměstnaného) v posledním roce (v polovině 90. let)

	Průměr (z několika šetření)			Průměr z nákladů práce
	účast	délka (v hod.)	doba (ve dnech)	výdaje na DV v podnicích
Česká republika	22%	76	16	0,9%
Maďarsko	13%	146	19	1,3%
Polsko	16%	96	15	1,4%
Rakousko	30%	81	24	-
Dánsko	41%	74	30	1,5%
Francie	39%	80	31	2,7%
Německo	25%	119	30	1,5%
Irsko	33%	83	27	1,8%
Nizozemsko	36%	101	36	1,9%
Španělsko	25%	105	27	1,1%
Spojené království	43%	66	28	2,3%
Celkem OECD	31%	89	26	1,6%
Celkem EU (EU15)	31%	90	26	1,6%

Zdroj: *Employer Provision of Continuing Training in OECD Countries, 1999.*

C. Participace na dalším vzdělávání podle věkových skupin

Vzdělávání pracovníků v souvislosti s vykonávanou prací					
	25-34	35-44	45-54	55-64	25-64
Česká rep.	24	22	24	9	21
Polsko	13	14	11	2	11
Německo	19	19	12	8	15
Irsko	22	18	13	5	16
Nizozemsko	32	29	21	6	24
Spojené království	49	49	37	16	40
OECD	33	31	26	13	27
EU	28	26	20	8	22

Zájmové vzdělávání, které nesouvisí přímo s vykonávanou nebo budoucí prací					
	25-34	35-44	45-54	55-64	25-64
Česká rep.	8	7	6	2	6
Polsko	5	3	3	1	3
Německo	2	3	5	2	3
Irsko	6	7	7	4	6
Nizozemsko	14	12	11	10	12
Spojené království	5	5	5	7	5
OECD	8	8	7	6	8
EU	7	7	7	6	7

Pramen: *IALS, 1994-95, SIALS, 1998.*

C. Participace na dalším vzdělávání podle úrovní vzdělání ISCED

Vzdělávání pracovníků v souvislosti s vykonávanou prací						
úrovně vzdělávání:	1	2	3	4	5/6	všechny
Česká rep.	9	16	28	34	37	21
Polsko	2	7	17	20	27	11
Německo		11	17	23	28	15
Irsko	5	12	19	28	40	16
Nizozemsko	8	16	27		40	24
Spojené království	8	30	48	60	70	40
OECD	5	13	21	26	33	18
EU	6	15	24	29	38	20

Zájmové vzdělávání, které nesouvisí přímo s vykonávanou nebo budoucí prací						
úrovně vzdělávání:	1	2	3	4	5/6	všechny
Česká rep.	3	5	8	5	11	6
Polsko	1	2	4	13	10	3
Německo		2	2	5	10	3
Irsko	3	5	7	14	10	6
Nizozemsko	9	12	15		12	12
Spojené království	4	5	6	6	5	5
OECD	4	7	8	10	9	8
EU	5	6	7	10	10	7

Pramen: IALS, 1994-95, SIALS, 1998.

D.1 Pracovní statut mládeže (1996)

	Věk	% účasti									
		učební programy	ve vzdělávání				mimo vzdělávání				Celkem
			zaměst- naní	nezaměst- naní	ekonom. neaktivní	dílčí součet	zaměst- naní	nezaměst- naní	ekonom. neaktivní	dílčí součet	
Česká republika	15–19	m	2,3	0,1	67,9	70,3	17,2	3,1	9,3	29,6	100,0
	20–24	m	0,8	0,1	13,7	14,6	72,4	3,0	10,0	85,4	100,0
	25–29	m	0,3	n	1,0	1,3	84,2	3,5	11,0	98,7	100,0
Rakousko	15–19	25,3	1,0	0,5	53,1	79,9	13,7	1,9	4,5	20,1	100,0
	20–24	3,3	5,9	0,7	20,6	30,5	58,9	3,7	6,9	69,5	100,0
	25–29	1,1	6,7	0,4	7,1	15,3	72,1	4,0	8,5	84,6	100,0
Francie	15–19	5,3	0,4	0,1	90,2	96,0	1,1	1,6	1,3	4,0	100,0
	20–24	4,8	3,1	0,7	42,4	51,0	31,5	12,6	4,9	49,0	100,0
	25–29	1,6	3,9	0,5	5,0	11,0	66,7	13,2	9,1	89,0	100,0
Německo	15–19	20,8	1,8	0,7	67,2	90,5	5,8	1,6	2,0	9,4	99,9
	20–24	8,9	3,6	0,2	19,4	32,1	52,9	6,8	8,2	67,9	100,0
	25–29	1,1	3,9	0,2	8,5	13,7	68,7	6,6	11,0	86,3	100,0
Španělsko	15–19	0,2	1,6	2,7	69,0	73,5	13,0	9,1	4,4	26,5	100,0
	20–24	0,1	4,3	5,5	34,0	43,9	33,4	17,6	5,0	56,0	100,0
	25–29	n	4,9	4,4	6,9	16,2	53,0	19,3	11,5	83,8	100,0
Spojené království	15–19	8,1	25,3	3,9	32,6	69,9	17,9	7,2	5,0	30,1	100,0
	20–24	2,7	11,4	1,2	12,3	27,6	53,8	8,5	10,1	72,4	100,0
	25–29	1,1	8,7	0,8	3,0	13,6	65,6	6,9	13,9	86,4	100,0
Průměr vybraných zemí*	15–19	10,4	10,0	2,9	62,4	81,5	9,9	35,8	4,8	18,5	100,0
	20–24	3,3	8,7	2,2	22,9	35,8	46,1	9,4	8,6	64,1	100,0
	25–29	0,7	6,7	1,1	5,3	13,5	66,4	8,5	11,6	86,5	100,0

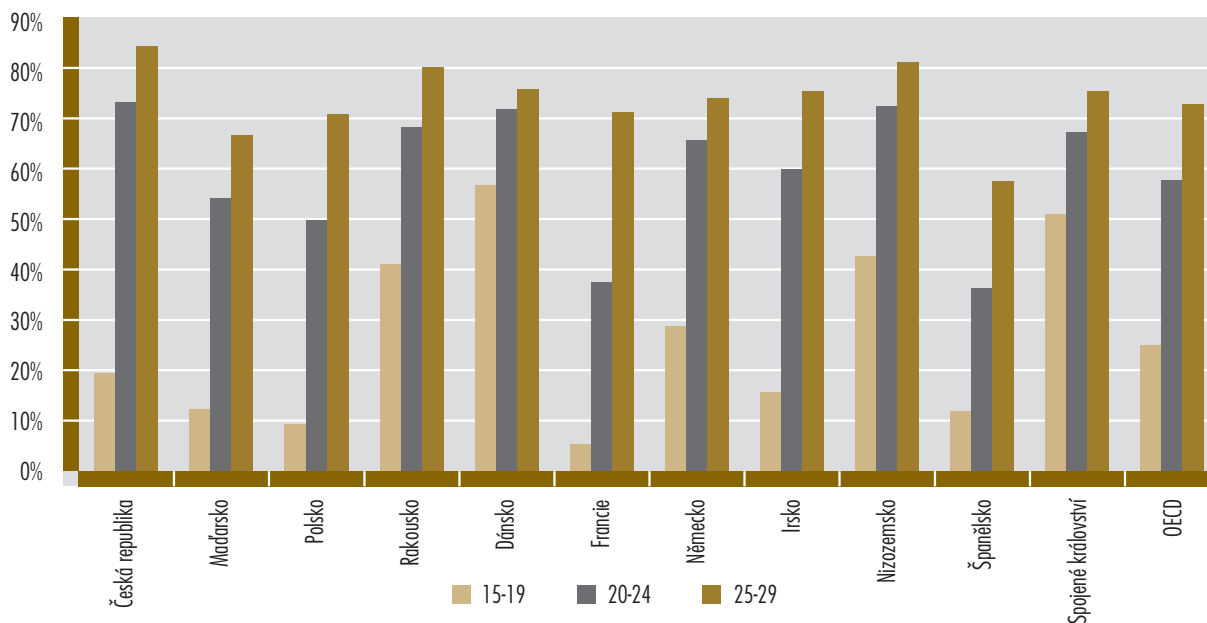
* Zem v tabulce a Austrálie, Belgie, Kanada, Finsko, Řecko, Itálie, Švédsko, Švýcarsko, Spojené státy
Pramen: *Education at a Glance*, 1998.

D.2 Zaměstnaná mládež podle vzdělání a věku (1996)

Podíl zaměstnaných k populaci odpovídajícího věku – %

Úroveň vzdělání Věk	nižší než sekundární			sekundární			neuniverz. terciární		univerzitní		Celkem		
	15–19	20–24	25–29	15–19	20–24	25–29	20–24	25–29	20–24	25–29	15–19	20–24	25–29
Česká republika	6,0	52,4	56,2	49,8	74,8	85,9	x	x	77,5	91,9	19,5	73,2	84,4
Maďarsko	3,7	43,1	48,6	35,4	55,8	69,5	x	x	79,1	78,3	12,2	54,2	66,6
Polsko	4,6	43,5	53,4	30,5	49,9	71,0	62,0	78,8	72,7	86,6	9,4	49,8	70,9
Rakousko	34,8	60,5	69,8	65,4	70,1	82,3	75,2	88,8	52,8	80,1	41,0	68,3	80,2
Dánsko	57,5	65,9	63,2	70,9	78,1	83,0	82,4	87,8	69,2	84,6	56,8	71,7	75,7
Francie	5,1	41,4	59,1	6,4	36,8	74,7	39,5	81,7	26,6	67,7	5,3	37,5	71,2
Německo	26,1	54,2	55,3	64,5	68,9	75,4	79,3	88,5	52,2	52,1	28,7	65,7	74,0
Irsko	9,4	56,2	57,8	31,0	54,4	80,1	77,6	88,6	67,1	85,7	15,6	59,9	75,4
Nizozemsko	40,0	68,4	68,7	56,8	76,5	85,6	x	x	65,6	86,0	42,7	72,4	81,2
Španělsko	15,8	52,5	54,7	5,6	22,6	61,3	48,6	68,4	20,5	54,3	12,0	36,4	57,5
Spojené král.	33,5	47,6	49,7	56,2	68,3	75,5	77,4	89,5	74,1	88,1	51,0	67,3	75,3
OECD	21,2	53,6	60,6	37,6	55,3	74,4	67,5	81,6	61,6	80,3	24,9	57,8	72,9

Podíl zaměstnané mládeže v populaci odpovídajícího věku (1996)

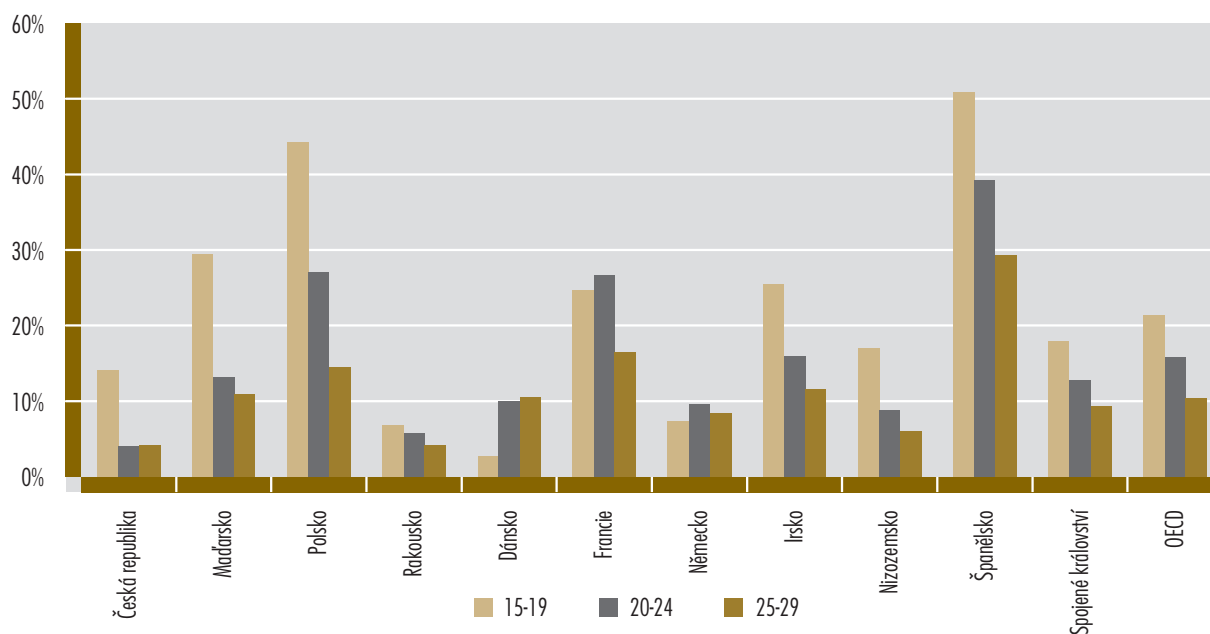
Pramen: *Education at a Glance*, 1998.

D.3 Nezaměstnaná mládež podle vzdělání a věku (1996)

Úroveň vzdělání	nižší než sekundární			sekundární			neuniverz. terciární		univerzitní		Celkem		
	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29	20-24	25-29	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29
Česká republika	22,3	12,6	17,9	11,6	3,4	3,6	x	x	7,1	1,1	14,1	4,0	4,1
Maďarsko	42,3	22,3	20,8	24,6	11,7	10,0	x	x	3,4	4,1	29,4	13,1	10,9
Polsko	30,6	32,0	26,1	50,8	26,7	14,4	26,0	8,8	17,2	7,4	44,2	27,1	14,5
Rakousko	7,4	10,4	8,6	5,7	4,6	3,2	14,2	4,4	3,9	6,5	6,8	5,7	4,2
Dánsko	2,4	14,7	18,9	5,2	7,0	7,4	11,1	6,0	6,8	6,3	2,6	9,9	10,5
Francie	24,3	37,0	25,5	26,5	23,5	15,0	19,0	10,1	18,2	14,4	24,7	26,6	16,4
Německo	6,8	15,4	17,4	8,4	8,4	7,5	7,2	4,9	**	6,5	7,3	9,6	8,4
Irsko	32,3	30,6	24,7	19,4	13,1	7,9	8,4	5,2	6,5	4,9	25,4	15,9	11,5
Nizozemsko	18,9	11,8	8,6	8,8	6,6	4,5	x	x	11,6	6,6	16,9	8,8	6,0
Španělsko	50,3	37,0	31,7	51,7	40,7	24,8	36,8	24,9	52,1	31,2	50,8	39,2	29,3
Spojené král.	31,4	28,0	21,7	14,9	11,6	9,5	8,0	2,9	11,3	4,9	17,9	12,8	9,3
OECD	22,0	21,5	16,7	23,3	15,4	9,6	14,6	7,9	15,6	8,8	21,3	15,8	10,4

** nejsou data dispozici

Podíl nezaměstnané mládeže z odpovídající věkové skupiny populace (1996)



Pramen: Education at a Glance, 1998.

D.4 Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů v ČR ve vzdělanostní struktuře (1994, 1998)

v tisících, %

Vzdělání	1994		1998		1998		1998	
	EAO	míra nez.	ABS	míra nez.	EAO	míra nez.	ABS	míra nez.
základní	689,7	9,1%	75,3	21,4%	531,6	15,2%	36,2	29,0%
vyučen	2 009,2	4,1%	363,7	7,4%	2 087,2	5,7%	312,1	9,9%
střední odborné (SOŠ bez matur.)	316,2	3,9%	48,9	7,4%	284,1	5,8%	43,4	11,8%
vyučen s MZ	74,3	5,4%	29,7	10,1%	92,1	5,2%	30,7	8,8%
úplné střední odborné (SOŠ s mat.)	1 314,5	3,0%	192,3	6,6%	1 427,5	4,4%	232,8	9,3%
úplné střední všeobecné (G)	201,0	5,1%	47,1	10,8%	208,4	6,5%	43,2	12,5%
vysokoškolské	509,6	1,7%	65,0	2,3%	545,1	2,1%	57,2	2,8%
bez vzdělání	3,4	8,8%	0,5	20,0%	19,0	18,4%	0,8	12,5%
Celkem	5 117,9	4,3%	822,4	8,4%	5 195,1	6,0%	756,4	10,3%

EAO ekonomicky aktivní obyvatelstvo

ABS absolventi již ve zaměstnanosti do 6-7 let po absolvování

Pramen: Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ, tabulky OKEČ a KZAM rok 1997 a 1998, průměry za 4Q97 a 1-3Q 98.

D.5 Vývoj zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti absolventů v ČR v profesní struktuře (v hlavních třídách zaměstnání) (1994, 1998)

Vzdělání	v tisících																			%
	Absolventi – počet ekonomicky aktivních									Absolventi – míra nezaměstnanosti										
	Celkem	základní	vyučení	SOŠ bez MZ	vyučení MZ	SOŠ s MZ	ÚSV (G)	VŠ	bez vzděl.	Celkem	základní	vyučení	SOŠ bez MZ	vyučení MZ	SOŠ s MZ	ÚSV (G)	VŠ	bez vzděl.		
1994																				
Celkem	822,4	75,3	363,7	48,9	29,7	192,3	47,1	65,0	0,5	8,4%	21,4%	7,4%	7,4%	10,1%	6,6%	10,8%	2,3%	20,0%		
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	16,1	0,0	1,5	0,4	0,5	3,1	1,2	9,4	-	0,6%	-	-	-	20,0%	0,0%	0,0%	-	-		
Vědečtí a odborní duševní pracovníci (i učitelé)	49,8	0,2	0,9	0,1	0,4	11,9	4,0	32,4	-	3,2%	-	-	-	25,0%	4,2%	2,5%	2,8%	-		
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (i ekonomové)	128,2	1,6	9,8	4,2	4,5	74,6	15,6	17,9	0,1	2,7%	0,0%	1,0%	9,5%	2,2%	2,8%	3,8%	1,1%	-		
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	60,7	2,3	9,3	2,8	2,4	32,2	10,3	1,4	-	4,9%	8,7%	5,4%	7,1%	8,3%	5,0%	2,9%	-	-		
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	140,9	13,2	83,3	10,4	4,9	21,2	6,0	1,9	-	6,4%	4,5%	6,2%	10,6%	6,1%	6,1%	8,3%	-	-		
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	14,6	2,3	7,0	2,0	0,3	2,1	0,5	0,1	0,1	5,5%	4,3%	7,1%	0,0%	-	4,8%	20,0%	-	-		
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	241,8	27,1	163,4	16,2	8,4	23,5	2,0	0,9	0,2	4,0%	3,3%	4,0%	3,7%	8,3%	3,4%	10,0%	-	-		
Obsluha strojů a zařízení	86,7	4,6	52,9	8,5	5,8	13,0	1,9	0,1	-	4,8%	15,2%	5,1%	2,4%	1,7%	3,1%	10,5%	-	-		
Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	51,0	12,9	26,2	3,3	1,0	5,4	2,1	0,2	0,0	12,9%	22,5%	9,2%	6,1%	10,0%	14,8%	9,5%	-	-		
1998																				
Celkem	756,4	36,2	312,1	43,4	30,7	232,8	43,2	57,2	0,8	10,3%	29,0%	9,9%	11,8%	8,8%	9,3%	12,5%	2,8%	12,5%		
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	15,4	-	2,1	0,4	0,4	5,6	1,1	5,7	-	0,6%	-	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-		
Vědečtí a odborní duševní pracovníci (i učitelé)	57,3	0,2	1,4	0,9	0,9	16,0	4,3	33,6	0,0	1,4%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	1,3%	2,3%	1,2%	-		
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (i ekonomové)	126,4	1,0	8,3	3,2	5,1	81,3	14,2	13,3	-	3,6%	0,0%	2,4%	6,3%	3,9%	3,9%	2,1%	1,5%	-		
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	67,6	0,4	8,3	3,2	3,5	41,2	9,6	1,4	-	5,3%	0,0%	2,4%	12,5%	5,7%	5,8%	4,2%	7,1%	-		
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	124,2	8,3	67,2	9,7	4,8	28,2	5,3	0,5	0,2	9,0%	12,0%	7,7%	12,4%	4,2%	10,6%	9,4%	20,0%	0,0%		
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	9,7	1,0	4,9	0,8	0,1	2,4	-	0,4	0,1	3,1%	10,0%	4,1%	12,5%	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%		
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	172,9	7,5	119,8	12,9	8,3	22,4	1,4	0,3	0,3	5,6%	5,3%	6,0%	7,0%	2,4%	3,6%	7,1%	0,0%	0,0%		
Obsluha strojů a zařízení	70,9	2,6	46,8	6,7	3,1	10,3	1,1	0,2	0,0	6,3%	15,4%	6,4%	7,5%	0,0%	3,9%	18,2%	0,0%	-		
Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	38,7	7,3	21,6	1,9	1,1	5,4	1,2	0,1	0,0	14,5%	28,8%	13,0%	5,3%	18,2%	3,7%	8,3%	0,0%	-		

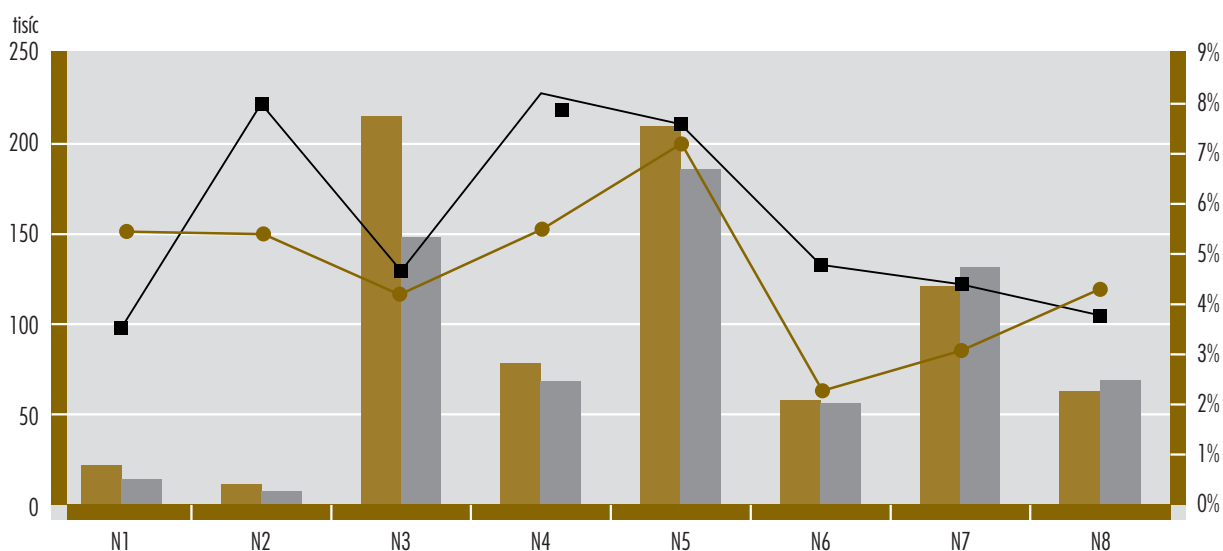
ABS absolventi již zaměstnan do 6-7 let po absolvování
 Pramen: Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ, tabulky OKEČ a KZAM rok 1997 a 1998, průměr za 4Q97 a 1-3Q 98.

D.6 Vývoj ekonomicky aktivních absolventů a míry nezaměstnanosti v jednotlivých třídách zaměstnání (1994, 1998)

Třída zaměstnání	Absolventi (v tis.)			Míra nezaměstnanosti		
	1994	1998	98/94	1994	1998	98/94
N1 Zemědělstí, lesní a rybářství dělníci	22,0	14,2	0,6	5,5%	3,5%	0,6
N2 Dělníci při těžbě a úpravě surovin v hutnictví, energetice a vod. hospodářství	11,1	7,5	0,7	5,4%	8,0%	1,5
N3 Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři)	215,1	147,9	0,7	4,2%	4,7%	1,1
N4 Stavební dělníci	78,5	68,2	0,9	5,5%	8,2%	1,5
N5 Provozní a obslužní pracovníci	209,8	185,7	0,9	7,2%	7,6%	1,1
N6 Techničtí pracovníci	57,9	56,4	1,0	2,2%	4,8%	2,1
N7 Pracovníci na úseku řízení a správy	121,0	131,8	1,1	3,1%	4,4%	1,4
N8 Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu a ost. nev.	62,7	68,9	1,1	4,3%	3,8%	0,9
ÚHRNEM – dělníci, provozní a ostatní pracovníci	778,1	680,6	0,9	4,9%	5,7%	1,2

Absolventi jsou dle zaměstnání do 6-7 let po absolvování

Vývoj počtu absolventů v hlavních třídách zaměstnání (sloupce)
míra jejich nezaměstnanosti (body)

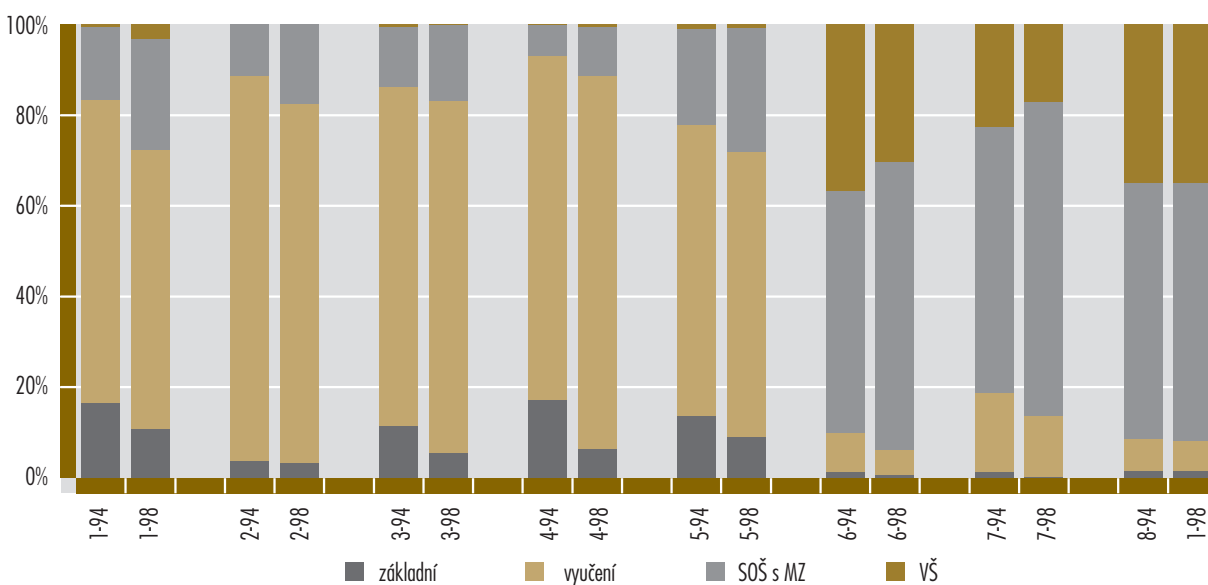
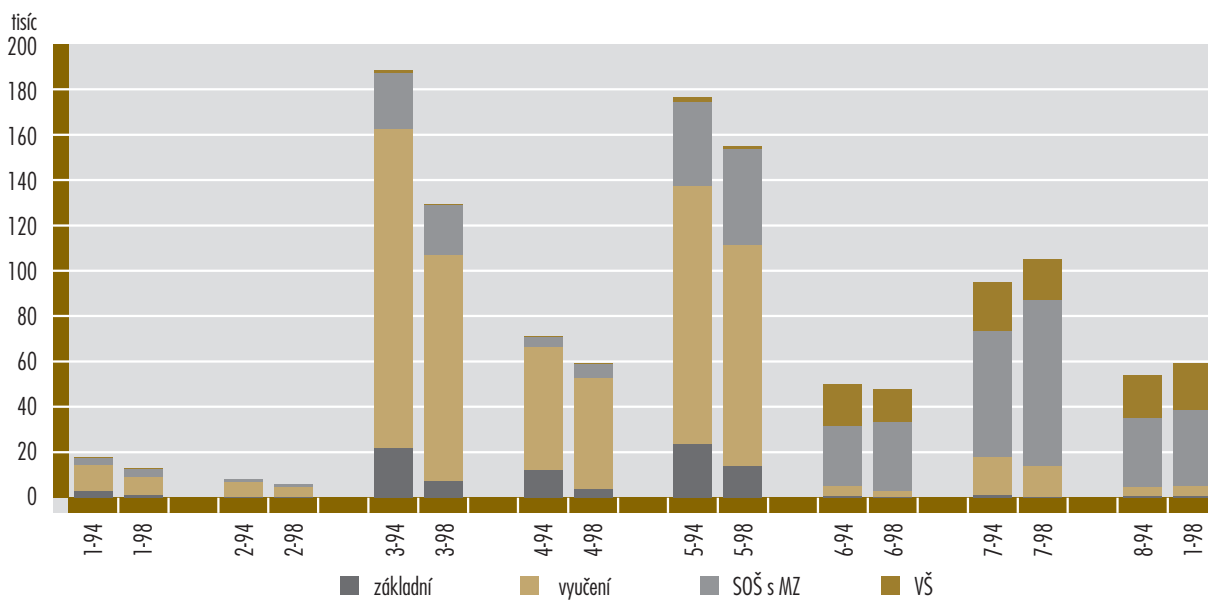


Pramen: Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ, tabulky OKEČ a KZAM rok 1997 a 1998, průměry za 4Q97 a 1-3Q 98.

D.7 Vývoj ekonomicky aktivních absolventů v hlavních třídách zaměstnání podle vzdělání (1994, 1998)

1994		v tisících													
Vzdělání	základní	vyučení	SOŠ bez MZ	SOŠ s MZ	ÚSV (G)	VŠ	celkem	základní	vyučení	SOŠ bez MZ	SOŠ s MZ	ÚSV (G)	VŠ		
N1 Zemědělstí, lesní a rybářští dělníci	2,9	11,7	0,6	2,8	0,6	0,1	22,0	13,2%	53,2%	2,7%	12,7%	2,7%	0,5%		
N2 Dělníci při těžbě a úpravě surovin v hutnictví, energetice a vod. hospod.	0,3	6,7	1,8	0,9	0,4	0,0	11,1	2,7%	60,4%	16,2%	8,1%	3,6%	0,0%		
N3 Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři)	21,7	140,9	9,0	25,0	2,1	0,8	215,1	10,1%	65,5%	4,2%	11,6%	1,0%	0,4%		
N4 Stavební dělníci	12,2	54,1	1,5	4,7	0,2	0,1	78,5	15,5%	68,9%	1,9%	6,0%	0,3%	0,1%		
N5 Provozní a obslužní pracovníci	23,9	113,8	7,1	37,2	11,0	1,7	209,8	11,4%	54,2%	3,4%	17,7%	5,2%	0,8%		
N6 Techničtí pracovníci	0,6	4,4	2,7	26,6	3,6	18,3	57,9	1,0%	7,6%	4,7%	45,9%	6,2%	31,6%		
N7 Pracovníci na úseku řízení a správy	1,3	16,6	3,0	55,6	17,3	21,4	121,0	1,1%	13,7%	2,5%	46,0%	14,3%	17,7%		
N8 Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu a ost. nevyr. ÚHRNEM – dělníci, provozní a ostatní pracovníci	63,8	351,9	26,7	183,2	41,7	61,3	778,1	8,2%	45,2%	3,4%	23,5%	5,4%	7,9%		
1998		v tisících													
N1 Zemědělstí, lesní a rybářští dělníci	1,4	8,0	0,1	3,2	0,0	0,4	14,2	9,9%	56,3%	0,7%	22,5%	0,0%	2,8%		
N2 Dělníci při těžbě a úpravě surovin v hutnictví, energetice a vod. hospod.	0,2	4,5	0,6	1,0	0,5	0,0	7,5	2,7%	60,0%	8,0%	13,3%	6,7%	0,0%		
N3 Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři)	7,1	100,2	7,3	21,7	1,0	0,1	147,9	4,8%	67,7%	4,9%	14,7%	0,7%	0,1%		
N4 Stavební dělníci	3,8	48,9	2,1	6,4	0,8	0,3	68,2	5,6%	71,7%	3,1%	9,4%	1,2%	0,4%		
N5 Provozní a obslužní pracovníci	14,0	97,5	8,1	42,4	8,1	1,1	185,7	7,5%	52,5%	4,4%	22,8%	4,4%	0,6%		
N6 Techničtí pracovníci	0,3	2,7	3,4	30,3	3,4	14,5	56,4	0,5%	4,8%	6,0%	53,7%	6,0%	25,7%		
N7 Pracovníci na úseku řízení a správy	0,2	14,0	4,0	72,8	18,2	17,8	131,8	0,2%	10,6%	3,0%	55,2%	13,8%	13,5%		
N8 Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu a ost. nevyr. ÚHRNEM – dělníci, provozní a ostatní pracovníci	27,9	279,8	27,0	211,6	37,8	55,0	680,6	4,1%	41,1%	4,0%	31,1%	5,6%	8,1%		

Pramen: Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ rok 1993 a 1998, průměr za 4Q97 a 1-3Q 98, vlastní propočty.



- 1 Zemědělství, lesnictví a rybářství
- 2 Důlnictví a těžba surovin v hutnictví, energetice a vod. hospodářství
- 3 Důlnictví zpracovatelské (v těžbě, opravě, dráha)
- 4 Stavebnictví
- 5 Provozní a obslužní pracovníci
- 6 Techničtí pracovníci
- 7 Pracovníci na úseku žen a správy
- 8 Pracovníci kolářství, kultury, zdravotnictví, vedy, vzkum a ostatní nevázaní

Pramen: Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ rok 1993 a 1998, průměry za 4Q97 a 1-3Q 98, vlastní propočty.

D.9 Srovnání relativní nezaměstnanosti absolventů a všech ekonomicky aktivních obyvatel (EAO)
(1994, 1998)

Relativní nezaměstnanost celková EAO, absolventů = již zaměstnaných do 6–7 let po absolvování)

Vše	94 celková	94 absol- ventů	absolv/ /celková	98 celková	98 absol- ventů	absolv/ /celková	98/94 celková	98/94 absolventů	xxx
Total	4,3%	8,4%	1,93	6,0%	10,3%	1,72	1,38	1,23	0,89
Přírodní vědy									
Total	2,0%	12,5%	6,41	2,2%	4,7%	2,09	1,14	0,37	0,33
ÚSO	5,9%	22,2%	3,74	4,3%	0,0%	0,00	0,73	0,00	0,00
VŠ	0,7%	9,5%	13,33	1,0%	4,5%	4,45	1,43	0,48	0,33
Rízení a obsluha strojů									
Total	4,4%	5,1%	1,15	3,8%	5,7%	1,51	0,85	1,12	1,31
vyučen	4,5%	5,4%	1,20	3,9%	6,3%	1,61	0,87	1,16	1,34
vyučen (M)	3,2%	0,0%	0,00	0,0%	0,0%	–	0,00	–	–
Strojírenství, hutnictví									
Total	3,1%	6,6%	2,11	3,7%	7,6%	2,09	1,17	1,16	0,99
vyučen	3,1%	6,3%	2,00	3,8%	7,5%	2,00	1,20	1,20	1,00
SO	3,0%	5,0%	1,70	3,6%	7,5%	2,11	1,20	1,49	1,24
vyučen (M)	5,2%	8,5%	1,64	5,1%	7,3%	1,43	0,99	0,86	0,87
ÚSO	3,2%	9,2%	2,82	3,8%	9,5%	2,51	1,16	1,03	0,89
VŠ	2,2%	0,0%	0,00	1,7%	1,7%	0,99	0,77	–	–
Elektrotechnika, doprava, spoje									
Total	2,8%	6,2%	2,24	3,4%	6,0%	1,73	1,24	0,95	0,77
vyučen	3,5%	7,8%	2,21	4,1%	7,0%	1,72	1,17	0,91	0,78
SO	3,1%	3,8%	1,20	4,6%	3,6%	0,77	1,47	0,95	0,64
vyučen (M)	5,5%	12,7%	2,32	3,2%	7,4%	2,33	0,58	0,58	1,00
ÚSO	1,3%	2,7%	2,06	2,8%	5,6%	2,04	2,11	2,08	0,99
VŠ	1,5%	0,0%	0,00	1,8%	0,0%	0,00	1,20	–	–
Stavebnictví									
Total	3,3%	6,2%	1,89	4,6%	10,1%	2,21	1,40	1,64	1,17
vyučen	3,7%	6,9%	1,87	5,5%	11,0%	2,01	1,48	1,59	1,08
SO	3,1%	4,1%	1,32	2,9%	2,3%	0,79	0,95	0,57	0,60
vyučen (M)	10,0%	18,2%	1,82	2,0%	0,0%	0,00	0,20	0,00	0,00
ÚSO	2,0%	5,4%	2,62	3,5%	12,3%	3,54	1,70	2,30	1,35
VŠ	2,4%	0,0%	0,00	1,0%	0,0%	0,00	0,43	–	–
Chemie, potravinářství									
Total	4,0%	6,9%	1,74	8,4%	11,8%	1,41	2,11	1,71	0,81
vyučen	3,9%	6,2%	1,61	8,4%	11,4%	1,37	2,16	1,84	0,85
vyučen (M)	6,8%	14,3%	2,10	8,8%	13,5%	1,54	1,28	0,95	0,74
Textil, oděvnictví									
Total	5,6%	9,6%	1,71	7,3%	10,2%	1,41	1,30	1,07	0,82
vyučen	5,6%	9,3%	1,66	7,3%	10,4%	1,41	1,32	1,12	0,85
vyučen (M)	6,9%	16,7%	2,42	4,2%	14,3%	3,43	0,60	0,86	1,42
Zpracování dřeva, výroba obuvi									
Total	3,6%	7,4%	2,09	5,7%	11,3%	1,99	1,60	1,52	0,95
vyučen	3,6%	8,0%	2,25	5,8%	11,5%	1,97	1,63	1,43	0,87
vyučen (M)	3,4%	0,0%	0,00	5,0%	8,3%	1,67	1,45	–	–
Ostatní technické obory									
Total	3,1%	6,2%	1,96	4,0%	9,3%	2,32	1,28	1,51	1,18
SO	6,4%	11,3%	1,77	7,6%	21,1%	2,76	1,20	1,86	1,56
ÚSO	2,5%	6,5%	2,61	4,0%	8,2%	2,04	1,61	1,26	0,78
VŠ	2,2%	0,0%	0,00	1,8%	4,8%	2,69	0,79	–	–

Vše	94 celková	94 absol- ventů	absolv/ /celková	98 celková	98 absol- ventů	absolv/ /celková	98/94 celková	98/94 absolventů	xxx
Zemědělství a lesní hospodářství									
Total	4,1%	8,9%	2,18	5,3%	8,9%	1,70	1,29	1,00	0,78
vyučen	5,0%	11,0%	2,22	5,8%	9,8%	1,70	1,16	0,89	0,77
SO	3,1%	2,6%	0,85	5,3%	3,8%	0,73	1,69	1,46	0,86
vyučen (M)	0,0%	0,0%	–	7,7%	12,0%	1,56	–	–	–
ÚSO	4,5%	11,3%	2,53	5,0%	9,5%	1,90	1,12	0,84	0,75
VŠ	0,8%	0,0%	0,00	3,5%	5,4%	1,56	4,23	–	–
Zdravotnictví									
Total	2,5%	5,5%	2,17	3,1%	6,4%	2,07	1,22	1,16	0,96
SO	3,9%	3,8%	0,98	8,5%	15,2%	1,77	2,17	3,94	1,81
ÚSO	2,6%	5,0%	1,95	3,1%	6,1%	1,98	1,20	1,22	1,02
VŠ	2,0%	6,4%	3,23	1,1%	4,4%	4,16	0,54	0,69	1,29
Ekonomika, obchod, služby									
Total	4,3%	6,6%	1,52	6,3%	10,6%	1,69	1,46	1,62	1,11
vyučen	5,6%	7,3%	1,31	7,5%	11,3%	1,50	1,34	1,55	1,15
SO	4,3%	11,8%	2,72	7,1%	15,4%	2,17	1,64	1,31	0,80
vyučen (M)	4,6%	10,3%	2,25	5,9%	7,5%	1,28	1,28	0,73	0,57
ÚSO	3,5%	4,8%	1,37	5,5%	10,4%	1,89	1,59	2,19	1,38
VŠ	1,2%	3,2%	2,59	3,1%	2,2%	0,71	2,47	0,68	0,28
Právní vědy									
Total	3,1%	8,9%	2,87	4,7%	9,3%	1,98	1,52	1,05	0,69
SO	6,0%	9,5%	1,59	6,5%	9,1%	1,39	1,09	0,95	0,88
ÚSO	4,3%	20,0%	4,65	8,4%	16,7%	1,98	1,95	0,83	0,43
VŠ	0,5%	0,0%	0,00	1,7%	0,0%	0,00	3,49	–	–
Učitelství									
Total	2,3%	7,6%	3,29	2,8%	5,8%	2,07	1,21	0,76	0,63
SO	3,5%	16,7%	4,75	12,8%	50,0%	3,90	3,65	3,00	0,82
ÚSO	2,9%	7,8%	2,72	4,4%	6,0%	1,37	1,53	0,77	0,50
VŠ	1,9%	7,0%	3,65	1,6%	2,5%	1,58	0,82	0,35	0,43
Ostatní společenské obory									
Total	3,0%	5,4%	1,79	5,5%	15,3%	2,79	1,81	2,82	1,56
SO	4,2%	0,0%	0,00	7,9%	14,3%	1,81	1,89	–	–
ÚSO	4,2%	8,8%	2,11	6,1%	15,4%	2,52	1,46	1,75	1,20
VŠ	1,8%	0,0%	0,00	4,3%	12,0%	2,81	2,33	–	–
Ostatní vědy a nauky									
Total	4,0%	6,0%	1,52	7,1%	12,4%	1,75	1,79	2,07	1,16
vyučen	4,5%	7,1%	1,57	8,3%	14,6%	1,76	1,83	2,05	1,12
SO	6,1%	11,1%	1,83	5,9%	0,0%	0,00	0,97	0,00	0,00
vyučen (M)	11,4%	9,1%	0,80	7,8%	18,2%	2,32	0,69	2,00	2,91
ÚSO	1,7%	3,7%	2,21	6,6%	8,6%	1,31	3,92	2,31	0,59
VŠ	2,1%	0,0%	0,00	2,9%	0,0%	0,00	1,41	–	–

xxx n r st (pokles) pod lu relativn ch nezam stnanost absolvent a v ech EAO mezi roky 1984 a 1988

slo men ne 1 znamen , e pom r relativn nezam stnanosti absolvent k celkov reativn nezam stnanosti je v roce 1988 men ne byl v roce 1984 (e tedy nezam stnanost absolvent relativn kles .

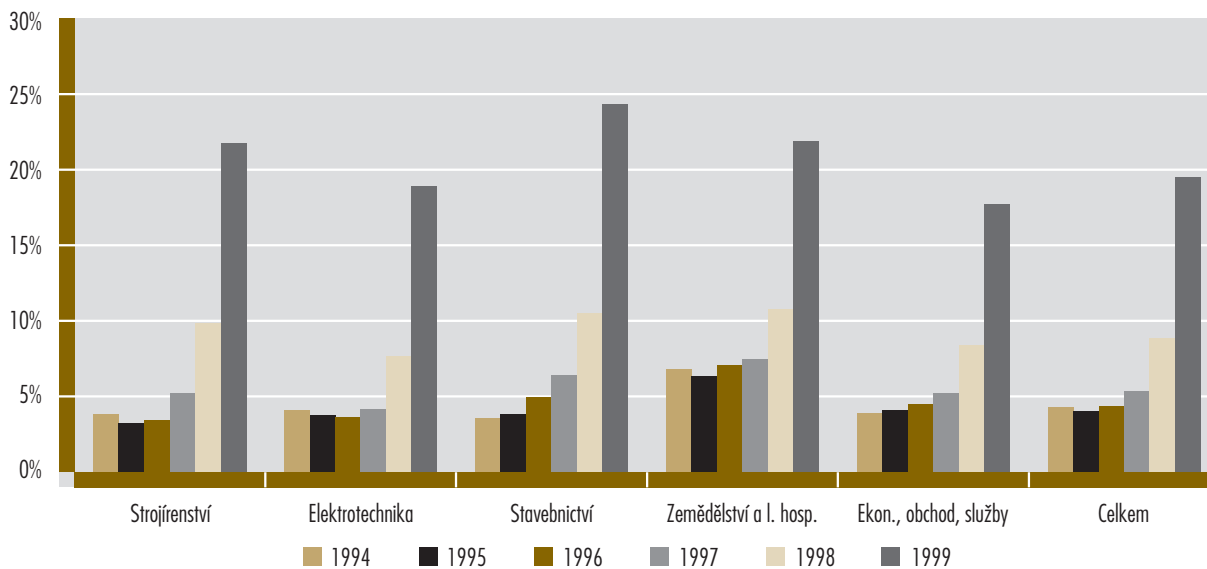
Pramen: ČSÚ.

D.10 Vývoj absolventů škol v evidenci úřadů práce (dubnová šetření) (1994–1999)

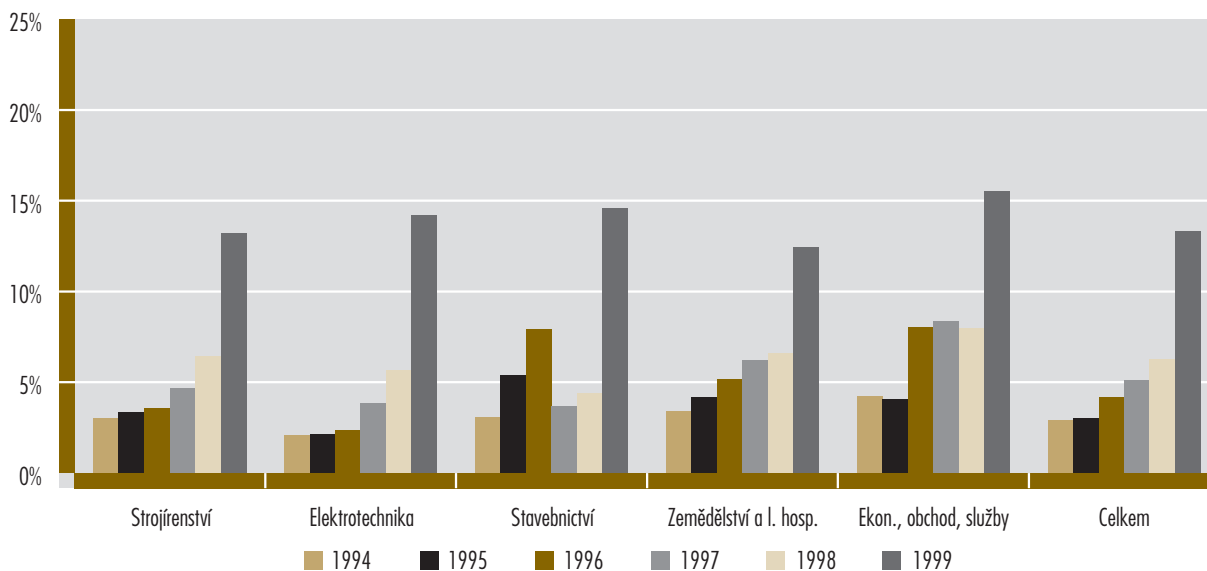
Vyučení	Počet nezaměstnaných						Míra nezaměstnanosti *					
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Vyučení – celkem	6 655	5 926	6 338	8 072	12 124	23 142	4,3%	4,0%	4,3%	5,3%	8,8%	19,5%
Vyučení s MZ	562	553	763	1 350	2 497	6 967	2,9%	3,0%	4,1%	5,1%	6,3%	13,3%
Strojírenství	1 676	1 346	1 234	1 488	2 183	4 094	3,8%	3,2%	3,4%	5,2%	9,8%	21,7%
Elektrotechnika	518	439	377	418	677	1 535	4,1%	3,8%	3,6%	4,1%	7,6%	18,9%
Stavebnictví	737	772	1 036	1 337	1 918	3 657	3,6%	3,8%	5,0%	6,4%	10,5%	24,3%
Zemědělství a l. hosp.	664	572	608	715	974	1 612	6,8%	6,3%	7,1%	7,4%	10,8%	21,9%
Ekon., obchod, služby	1 400	1 341	1 630	2 400	3 951	7 646	3,9%	4,1%	4,5%	5,2%	8,4%	17,7%
Vyučení s MZ – celkem	562	553	763	1 350	2 497	6 967	2,9%	3,0%	4,1%	5,1%	6,3%	13,3%
							1994	1995	1996	1997	1998	1999
Vyučení							4,28%	4,01%	4,34%	5,34%	8,84%	19,50%
Vyučení s MZ							2,90%	3,02%	4,14%	5,09%	6,26%	13,30%
SOŠ s MZ							2,13%	3,52%	3,69%	5,72%	8,79%	15,40%
VŠ							1,87%	1,42%	1,51%	1,98%	3,04%	4,80%
SOŠ s MZ	2 392	2 564	2 706	4 625	8 439	16 141	2,1%	3,5%	3,7%	5,7%	8,8%	15,4%
Gymnázium	1 593	845	1 240	1 740	2 552	3 669	3,2%	1,7%	2,8%	4,4%	5,8%	7,8%
Vysokoškoláci	557	447	503	693	1 195	2 114	1,9%	1,4%	1,5%	2,0%	3,0%	4,8%
Strojírenství	56	36	36	52	74	160	1,6%	1,1%	1,5%	2,5%	3,7%	7,5%
Elektrotechnika	29	17	19	35	56	123	1,1%	0,7%	0,9%	2,0%	2,5%	4,5%
Stavebnictví	37	26	18	35	57	141	1,7%	1,2%	0,9%	1,8%	2,4%	7,0%
Zemědělství a l. hosp.	88	85	71	87	133	160	3,1%	3,3%	3,0%	3,9%	5,4%	6,2%
Zdravotnictví	71	42	85	70	84	100	2,4%	1,3%	2,4%	2,0%	2,4%	3,0%
Ekon., obchod, služby	47	51	66	119	208	420	1,2%	1,0%	1,0%	1,6%	2,3%	3,9%
Vysokoškoláci – celkem	557	447	503	693	1 195	2 114	1,9%	1,4%	1,5%	2,0%	3,0%	4,8%

* Míra nezaměstnanosti zde dochází k určení zjednodušeně jako zklad se bere celkový počet absolventů za poslední dva roky, i když z nich pokračuje ve vzdělávání. Počet absolventů přicházejících na trh práce je vlivem pokračování ve studiu u vyučených asi o 25% a u absolventů SOŠ asi o 30% menší. U absolventů maturitních oborů s vyučením a absolventů vysokých škol počítáme z trhu práce naprosto všechna absolventy. Velký rozdíl vzniká nastavením u gymnazistů, kteří téměř 80% pokračuje ve vzdělávání. Proto ve výše uvedeném míra nezaměstnanosti je počtena z celkového počtu absolventů, je skutečnou míra nezaměstnanosti podstatně vyšší.

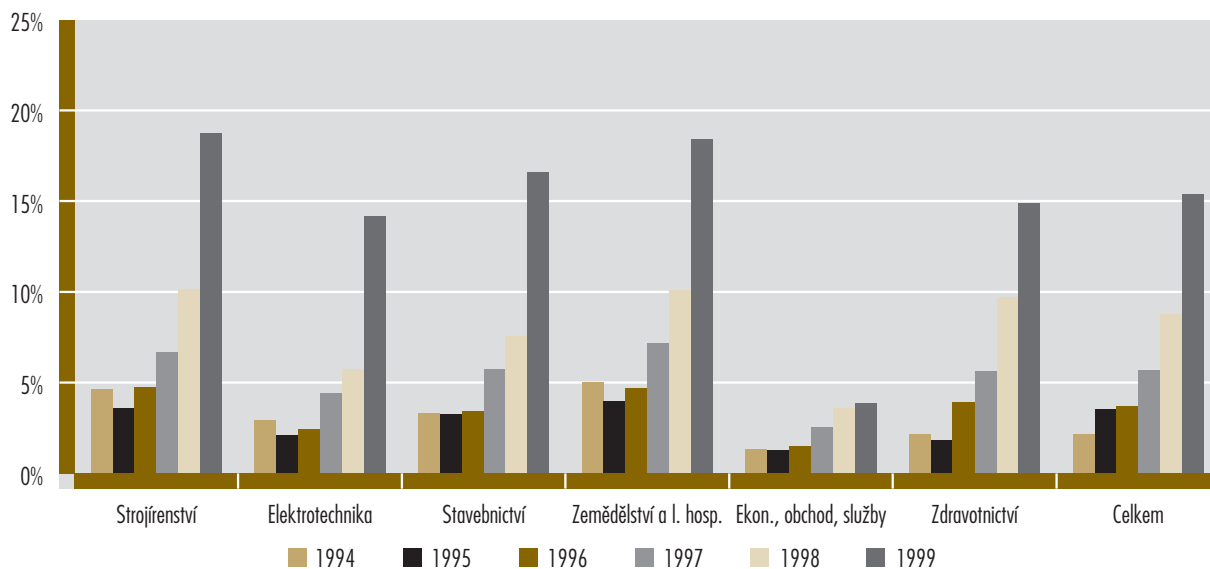
Vývoj absolventů škol v evidenci úřadů práce (dubnová šetření) – grafické znázornění
Vyučení



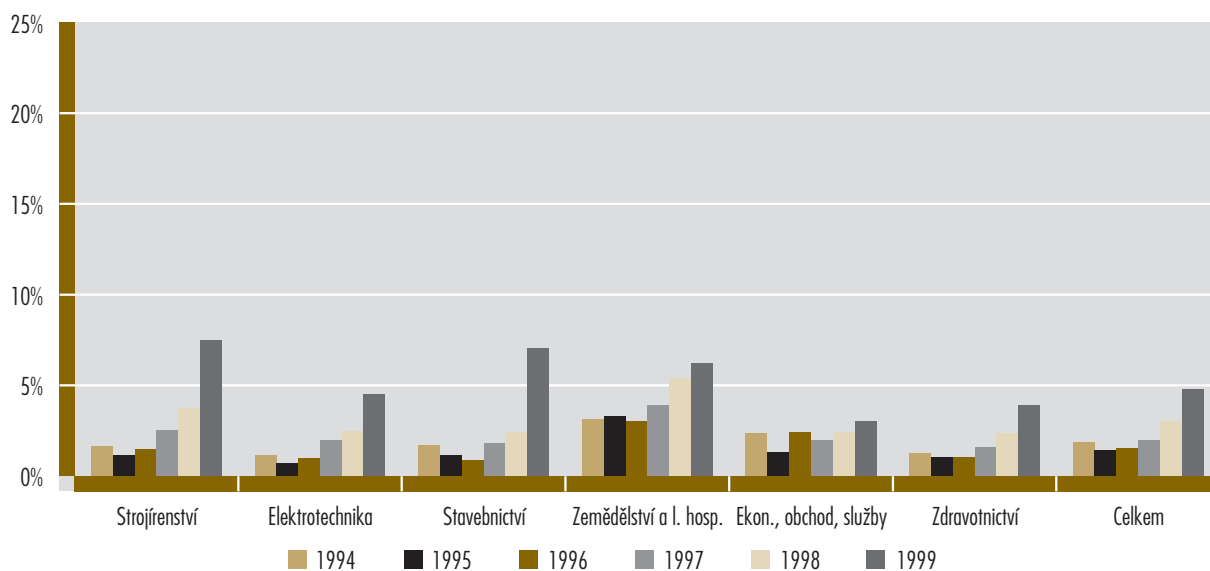
Vyučení s maturitou



Vývoj absolventů škol v evidenci úřadů práce (dubnová šetření) – grafické znázornění
Úplné střední odborné vzdělání - SOŠ s maturitou



Vysokoškolské vzdělání



Pramen: MPSV, ÚIV

D.11 Vývoj nezaměstnanosti ekonomicky aktivních obyvatel a absolventů škol podle úrovně vzdělání (1994–1998)

%

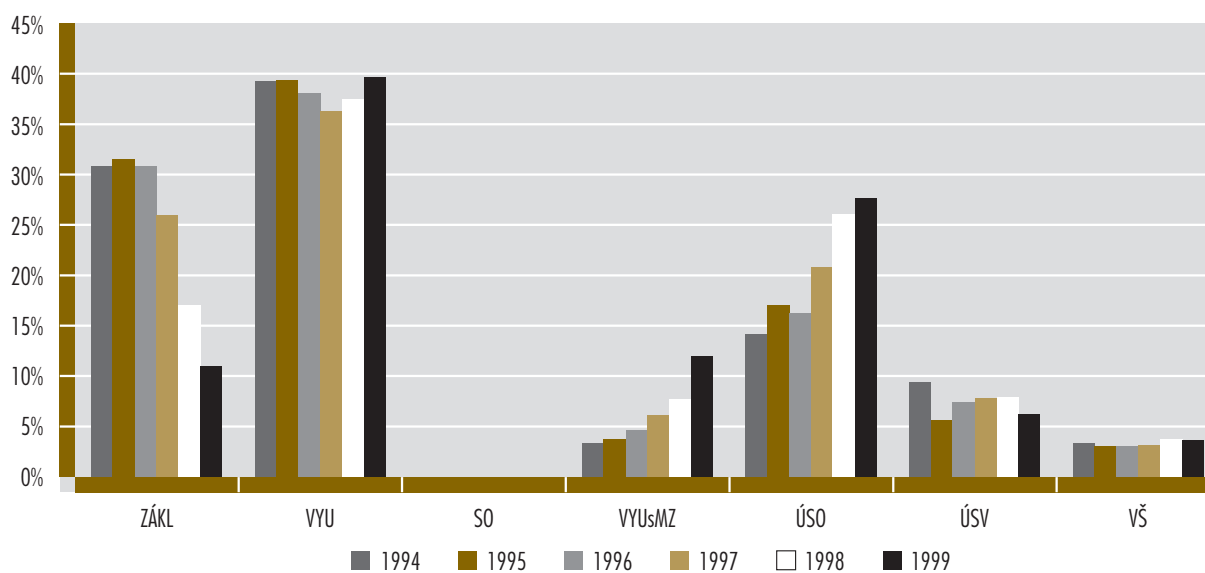
Vzdělání	Struktura nezaměstnaných z ekonomicky aktivních					Struktura nezaměstnaných absolventů (duben ÚP)					
	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998	1999
ZÁKL	28,7	36,6	38,1	34,5	25,8	30,8	31,5	30,8	25,9	17,0	11,0
VYU	39,9	37,3	37,5	36,6	37,9	39,2	39,3	38,0	36,3	37,5	39,6
SO	5,3	5,7	4,6	4,5	5,7	–	–	–	–	–	–
VYUsMZ	1,5	0,4	0,8	0,9	1,6	3,3	3,7	4,6	6,1	7,7	11,9
ÚSO	17,0	13,7	14,3	16,6	19,9	14,1	17,0	16,2	20,8	26,1	27,6
ÚSV	3,8	3,2	2,6	3,8	4,4	9,4	5,6	7,4	7,8	7,9	6,2
VŠ	3,8	3,1	1,5	3,0	3,5	3,3	3,0	3,0	3,1	3,7	3,6
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

%

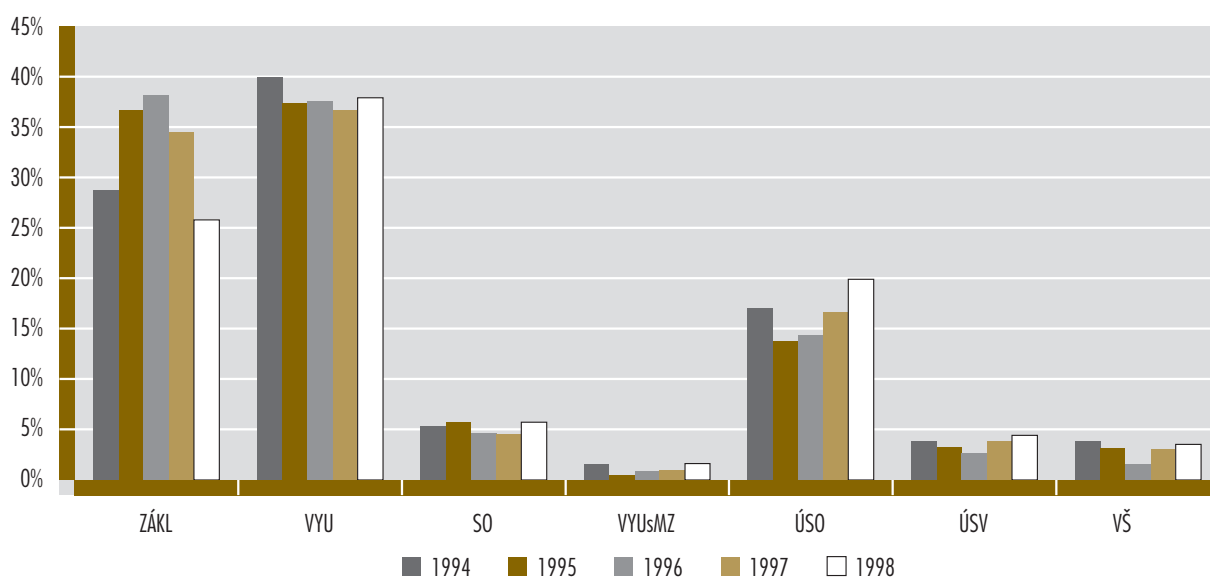
	Míra nezaměstnanosti ekonomicky aktivních					Míra nezaměstnanosti registrovaných absolventů					
	1994	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1998	1999
ZÁKL	8,1	9,8	10,6	13,4	15,0	–	–	–	–	–	–
VYU	3,8	3,3	3,0	3,9	5,6	4,3	4,0	4,3	5,3	8,8	19,5
SO	3,2	3,4	2,7	3,7	5,9	–	–	–	–	–	–
VYUsMZ	4,0	0,9	2,1	2,5	5,0	2,9	3,0	4,1	5,0	6,3	13,3
ÚSO	2,4	1,8	1,7	2,6	4,2	2,1	3,5	3,7	5,7	8,8	15,4
ÚSV	3,5	2,7	2,0	3,9	6,5	3,2	1,7	2,8	4,4	5,8	7,8
VŠ	1,4	1,0	0,5	1,2	2,0	1,9	1,4	1,5	2,0	3,0	4,8

Pramen: Uplatnění absolventů škol na trhu práce, MŠMT 1999, MPSV, rok 1999 vlastněn propo et.

Vývoj podílů nezaměstnaných absolventů podle vzdělání



Vývoj podílů nezaměstnaných ekonomicky aktivních podle vzdělání



E. Vývoj výdajů veřejných rozpočtů na jednotlivé stupně a typy škol (1989–1997)
(v mld. Kč běžných cen)

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	Index 97/89 (%)
Celkové veřejné výdaje na školství	21,7	24,2	31,9	39,2	53,6	63,2	71,9	81,7	78,1	359,0
Mateřské školy	1,9	2,0	2,6	3,3	4,8	5,5	6,5	7,6	7,4	378,0
Základní školy a školní družiny	6,1	6,4	7,9	10,4	15,5	18,2	20,9	25,4	24,2	400,0
Gymnázia	0,7	0,8	1,1	1,3	2,2	3,1	3,9	4,2	3,5	506,0
Střední odborné školy a VOŠ	1,2	1,3	2,2	2,7	4,6	6,1	6,8	7,2	7,1	599,0
Střední odborná učiliště	0,9	1,5	2,8	3,7	6,6	7,7	8,6	9,1	7,3	840,0
Speciální školy	0,6	0,7	0,9	1,1	2,0	2,4	3,0	3,4	3,5	550,0
Školní stravování a domovy mládeže	3,6	3,8	4,6	4,7	5,4	5,7	6,1	6,7	6,9	194,0
Vysoké školy	3,5	3,9	4,5	4,7	6,5	8,3	9,5	11,0	11,1	320,0

Pramen: ÚIV.

E. Přímé veřejné výdaje na vzdělávací instituce jako podíl na HDP a výdaje na žáka vztažené k HDP na hlavu, podle úrovně vzdělávání (1995)

	přímé veřejné výdaje na vzděl. instituce jako podíl na HDP	z to- ho: primární a sekundární	výdaje na žáka vztaženo k HDP na hlavu				
			terciární	předškolní	primární	sekundární	terciární
ČR	4,8	3,4	0,7	20	19	27	66
Maďarsko	4,9	3,3	0,8	20	22	23	70
Polsko	5,2	3,3	0,8	–	–	–	–
Rakousko	5,3	3,8	0,9	24	27	35	39
Dánsko	6,5	4,2	1,3	23	27	29	38
Francie	5,8	4,1	1,0	16	17	31	33
Německo	4,5	2,9	1,0	21	16		43
Irsko	4,7	3,3	0,9	12	12	20	42
Nizozemsko	4,6	3,0	1,1	15	16	22	45
Španělsko	4,8	3,5	0,8	18	18	24	35
Spojené království	4,6	3,8	0,7	28	19	24	40
průměr OECD	4,9	3,5	0,9	18	19	27	46

Pramen: *Education at a Glance*, 1998.

E. Vývoj výdajů státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti v ČR (1991–1998)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Výdaje na SPZ (tis.Kč)	2 450 270	3 145 028	2 166 077	2 562 588	2 416 637	2 664 493	3 972 035	5 096 712
<i>v tom: PPZ (tis.Kč)</i>	1 677 270	1 423 352	1 416 669	1 844 265	1 781 846	2 106 406	3 420 038	4 193 698
<i>APZ (tis.Kč)</i>	773 000	1 721 676	749 408	718 323	634 791	558 087	551 995	903 014
APZ – z toho:								
Absolventská místa								
Vytvořená místa	18 994	25 996	8 178	7 025	5 502	5 094	3 757	9 464
Umístění uchazeči	14 398	21 907	7 380	6 853	5 292	4 971	3 515	9 232
Výdaje k 31.12. (tis.Kč)	47 740	325 528	245 190	127 053	117 754	100 334	101 759	117 777
SÚPM								
Vytvořená místa	42 006	67 793	9 547	9 436	5 963	3 612	2 626	8 805
Umístění uchazeči	33 868	60 370	12 250	9 874	6 603	4 025	2 931	8 178
Výdaje k 31.12. (tis.Kč)	496 800	968 620	217 855	241 482	163 636	102 427	66 193	201 514
VPP								
Vytvořená místa	7 721	29 028	12 095	13 432	11 446	9 838	11 760	11 024
Umístění uchazeči	6 165	25 503	11 760	12 927	10 821	10 259	11 888	11 905
Výdaje k 31.12. (tis.Kč)	78 390	223 027	159 605	183 741	189 470	199 069	224 926	280 828
Rekvalifikace								
Nově zařazení	7 967	17 590	12 095	14 814	13 454	12 107	11 448	16 427
Vyřazení	3 662	18 435	12 521	15 167	14 034	12 133	11 918	15 479
Výdaje k 31.12. (tis.Kč)	40 000	97 602	73 359	103 248	100 091	91 727	90 418	147 325
ZPS								
Vytvořená místa	x	1 415	1 005	851	824	622	533	920
Umístění uchazeči	x	1 308	947	748	724	562	493	853
Výdaje k 31.12. (tis.Kč)	7 088	55 699 *)	48 667 *)	61 630 *)	26 510	17 683	15 881	50 505
Provoz (tis.Kč)	x	x	x	x	33 351	39 749	44 005	76 533
Ostatní (tis.Kč)	102 656	51 200	4 732	1 169	3 979	7 099	8 814	28 492

*) v n kladech byly zahrnuty i prost edky na provoz chr n n ch d len pro ZPS

SÚPM spole ensky eln pracovn m sta

VPP ve ejn prosp n pr ce

ZPS osoby se zm n nou pracovn schopnost

SPZ st tn politika zam stnanosti

PPZ pasivn politika zam stnanosti (zahrnuje hmotn zabezpe en uchaze o zam stn n)

APZ aktivn politika zam stnanosti (zahrnuje SÚPM, m sta na VPP, m sta pro absolventy, m sta pro osoby se ZPS, rekvalifikace a provoz chr n n ch d len a pracovi ť ...)

Pramen: MPSV.

E. Vývoj výdajů státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti v ČR jako % HDP (1991–1997)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Výdaje na SPZ (% HDP)	0,33	0,37	0,22	0,22	0,18	0,17	0,24
<i>v tom: PPZ (% HDP)</i>	0,22	0,17	0,14	0,16	0,13	0,14	0,21
<i>APZ (% HDP)</i>	0,10	0,20	0,07	0,06	0,05	0,04	0,03
APZ – z toho:							
Absolventská místa							
Náklady (jako % HDP)	0,01	0,04	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01
SÚPM							
Náklady (jako % HDP)	0,07	0,11	0,02	0,02	0,01	0,01	0,00
VPP							
Náklady (jako % HDP)	0,01	0,03	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01
Rekvalifikace							
Náklady (jako % HDP)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
ZPS							
Vytvořená místa (% HDP)	0,00	0,01 *)	0,00 *)	0,01 *)	0,00	0,00	0,00
Provoz (% HDP)	x	x	x	x	0,00	0,00	0,00
Ostatní (% HDP)	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Služby zaměstnanosti							
– provoz (% HDP)	0,08	0,08	0,09	0,10	0,10	0,09	0,08

*) v n kladech byly zahrnuty i prost edky na provoz chr n n ch d len pro ZPS

SÚPM – spole ensky eln pracovn m sta

VPP – ve ejn prosp n pr ce

ZPS – osoby se zm n nou pracovn schopnost

SPZ – st tn politika zam stanosti

PPZ – pasivn politika zam stanosti (zahrnuje hmotn zabezpe en uchaze o zam stn n)

APZ – aktivn politika zam stanosti (zahrnuje SÚPM, m sta na VPP, m sta pro absolventy, m sta pro osoby se ZPS, rekvalifikace a provoz chr n n ch d len a pracovi ť,...)

Pramen: MPSV.

E. Mezinárodní srovnání výdajů na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti jako podílu z HDP

	rok	celkem	pasivní	aktivní	z to- ho:	veřejné úřady práce	rekva- lifikace	opatření pro mládež	vytváření pracovních míst	opatření pro znevý- hodněné
ČR	1998	0,37	0,24	0,13	0,08	0,01	0,01	0,03	0,01	
Maďarsko	1997	1,08	0,63	0,45	0,13	0,09		0,23		
Polsko	1996	2,14	1,82	0,32	0,02	0,02	0,10	0,16	0,01	
Rakousko	1998	1,66	1,22	0,44	0,13	0,15	0,04	0,07	0,05	
Dánsko	1998	5,63	3,74	1,89	0,14	1,07	0,08	0,30	0,30	
Francie	1997	3,22	1,85	1,37	0,16	0,35	0,26	0,52	0,08	
Německo	1998	3,56	2,29	1,27	0,23	0,34	0,07	0,39	0,25	
Irsko	1996	4,08	2,42	1,66	0,24	0,21	0,24	0,88	0,08	
Nizozemsko	1998	4,90	3,14	1,76	0,40	0,22	0,05	0,50	0,58	
Španělsko	1998	2,36	1,64	0,72	0,07	0,21	0,07	0,35	0,02	

Pramen: OECD Employment Outlook, 1999.

F.1 Vývoj průměrné měsíční mzdy zaměstnanců národního hospodářství podle odvětví (1990–1997)

Kč

Odvětví	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Zemědělství a myslivost, lesní hospodářství	3 603	3 706	4 264	5 100	5 865	6 878	7 808	8 503
– zemědělství, myslivost a související služby	3 632	3 648	4 227	5 058	5 841	6 882	7 829	8 494
Rybolov, chov ryb	4 360	4 621	5 669	6 040	7 247	–	–	–
Průmysl	3 410	3 972	4 805	5 893	6 888	8 148	9 587	10 733
Stavebnictví	3 612	4 041	5 024	6 529	7 622	8 837	10 166	11 225
Obchod a opravy motor. vozidel a spotřeb. zboží	2 818	3 259	4 165	5 131	6 315	7 201	8 499	10 519
Pohostinství a ubytování	2 671	3 318	4 279	5 296	6 034	7 352	8 487	8 322
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	3 438	3 914	4 602	5 672	6 807	8 241	9 853	11 320
Peněžnictví a pojištnictví	3 351	5 192	7 877	10 336	12 081	14 017	16 407	18 658
Činnost v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky, výzkum a vývoj	3 179	3 536	4 585	6 032	7 404	8 896	10 494	11 734
Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	3 299	3 994	5 324	6 914	8 321	9 608	11 460	11 788
Školství	2 894	3 423	4 206	5 249	6 325	7 426	8 994	9 422
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost	3 043	3 663	4 387	5 525	6 475	7 529	9 068	9 626
Ostatní veřejné, sociální a ostatní služby	2 543	3 127	3 950	5 023	5 806	6 720	8 097	9 266
Celkem	3 286	3 792	4 644	5 817	6 894	8 172	9 676	10 696

Pramen: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce ČSÚ, Statistické ročenky ČSÚ.

F.2 Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy podle věku a vzdělání (1997)

Kč

Celkem		Průměrné hrubé měsíční mzdy podle věku u jednotlivých druhů vzdělání										
Věk	Celkem	neukončené základní	základní	vyučení	SOŠ bez MZ	vyučení s MZ	ÚSV (G)	SOŠ s MZ	vyšší a pomaturitní	vysokoškolské	vědecká výchova	neuvědno
do 19 let	4 658	2 367	3 734	5 056	4 687	4 220	4 051	4 606				4 430
od 20 do 24 let	8 568	6 367	6 828	8 216	7 694	8 963	9 483	9 278	7 793	7 637	8 456	8 908
od 25 do 29 let	10 561	6 399	7 222	9 147	8 523	10 730	11 396	10 852	10 529	14 423	14 817	10 614
od 30 do 34 let	11 201	6 348	7 137	9 523	8 727	10 676	11 397	11 240	10 912	17 210	16 184	10 876
od 35 do 39 let	11 517	6 687	7 223	9 664	9 079	10 649	11 650	11 946	11 566	18 208	17 153	10 865
od 40 do 44 let	11 634	6 975	7 559	9 933	9 097	10 831	12 262	12 836	12 939	19 735	19 755	10 768
od 45 do 49 let	11 665	6 824	7 613	9 973	9 531	11 021	12 595	13 355	14 360	20 717	20 828	11 081
od 50 do 54 let	11 941	7 091	7 617	10 020	9 713	10 970	12 851	13 548	14 518	19 364	20 788	11 415
od 55 do 59 let	12 382	5 934	7 469	10 353	10 046	10 129	13 874	14 413	14 329	19 495	19 936	12 018
od 60 do 64 let	9 742	4 113	4 905	6 509	6 498	7 002	10 880	11 490	9 780	16 974	18 430	9 377
od 65 a více let	6 912	4 267	4 475	5 515	4 974	5 438	7 104	7 622	7 344	11 470	12 805	6 993
z věku nad 54 let – star. důchodci	6 520	4 100	4 517	5 543	5 389	5 850	7 676	7 959	6 866	10 249	11 209	6 627
Celkem	11 017	6 340	7 209	9 383	8 751	10 056	11 739	12 047	11 907	17 954	18 714	10 701
Průměrný věk	40,32	41,82	44,43	39,16	40,84	35,05	39,30	39,74	41,08	41,64	50,21	41,87

Kč

Muži		Průměrné hrubé měsíční mzdy podle věku u jednotlivých druhů vzdělání										
Věk	Celkem	neukončené základní	základní	vyučení	SOŠ bez MZ	vyučení s MZ	ÚSV (G)	SOŠ s MZ	vyšší a pomaturitní	vysokoškolské	vědecká výchova	neuvědno
do 19 let	4 804	2 767	4 039	5 126	4 834	4 420	3 667	4 430				4 303
od 20 do 24 let	9 275	7 620	7 390	8 879	8 402	10 042	10 705	10 470	9 161	8 706	10 024	9 651
od 25 do 29 let	12 061	8 254	8 632	10 368	9 935	12 327	13 935	13 314	13 167	16 637	150 778	12 042
od 30 do 34 let	13 378	8 883	8 855	11 007	10 129	12 710	14 800	14 317	12 652	20 624	17 718	13 204
od 35 do 39 let	13 637	8 895	9 081	11 179	10 932	12 499	15 031	14 646	13 262	21 771	18 390	13 185
od 40 do 44 let	13 729	9 231	9 590	11 297	10 789	12 908	15 466	15 234	15 667	23 042	20 151	13 126
od 45 do 49 let	13 632	8 460	9 429	11 276	10 912	13 008	15 781	15 695	18 348	24 240	22 285	13 344
od 50 do 54 let	13 609	8 889	9 267	11 005	10 737	12 146	15 590	15 632	17 653	23 222	21 952	13 513
od 55 do 59 let	13 389	7 770	9 060	10 810	10 988	11 446	15 804	15 712	18 029	21 916	21 359	13 079
od 60 do 64 let	11 421	4 876	5 727	6 967	7 281	7 057	13 678	13 242	12 893	18 490	18 949	10 956
od 65 a více let	7 915	5 483	4 890	5 926	5 624	5 707	8 127	8 158	7 374	12 261	12 973	8 225
z věku 55 a více let – star. důchodci	7 460	5 124	5 013	6 112	6 133	5 695	8 829	8 190	7 261	11 235	11 403	7 512
Celkem	12 632	8 004	8 638	10 495	9 936	11 556	14 326	14 355	14 381	21 018	19 558	12 482
Průměrný věk	40,37	41,70	43,58	39,45	40,67	33,56	38,69	41,09	42,72	42,34	50,95	41,69

Kč

Ženy		Průměrné hrubé měsíční mzdy podle věku u jednotlivých druhů vzdělání										
Věk	Celkem	neukončené základní	základní	vyučení	SOŠ bez MZ	vyučení s MZ	ÚSV (G)	SOŠ s MZ	vyšší a pomaturitní	vysokoškolské	vědecká výchova	neuvědno
do 19 let	4 516	2 095	3 440	4 941	4 552	4 094	4 186	4 653				4 527
od 20 do 24 let	7 684	4 778	5 864	6 489	6 688	7 773	8 511	8 643	7 191	6 935	7 410	8 189
od 25 do 29 let	8 312	4 832	5 330	5 825	6 192	7 854	9 083	8 910	9 039	11 640	13 881	8 733
od 30 do 34 let	8 810	4 966	5 960	6 213	6 927	8 240	9 315	9 605	9 866	12 937	12 548	8 780
od 35 do 39 let	9 607	5 734	6 409	6 826	7 541	9 313	9 880	10 568	10 866	14 750	13 791	9 481
od 40 do 44 let	9 848	6 046	6 779	7 248	8 195	9 859	10 879	11 543	11 861	16 133	18 571	9 500
od 45 do 49 let	9 940	6 075	6 831	7 484	8 479	10 033	11 290	11 965	12 888	16 516	17 531	9 877
od 50 do 54 let	10 348	6 149	6 947	7 465	8 768	10 356	11 506	12 135	13 065	15 579	17 567	10 148
od 55 do 59 let	9 946	4 492	5 336	6 102	7 774	8 744	11 464	12 047	10 589	14 900	15 380	10 032
od 60 do 64 let	6 772	3 622	4 367	4 692	5 224	6 946	8 103	8 572	6 101	11 790	15 215	7 098
od 65 a více let	5 192	3 272	4 138	4 315	4 324	4 928	5 843	6 473	7 284	8 674	11 235	5 505
z věku 55 a více let – star. důchodci	5 848	3 727	4 333	4 671	4 932	5 950	7 163	7 826	6 684	8 909	10 517	6 185
Celkem	9 272	5 370	6 392	6 782	7 558	8 711	10 188	10 580	10 614	14 321	16 016	9 364
Průměrný věk	40,27	42,25	44,92	38,48	41,00	36,39	39,67	38,87	40,23	40,80	47,85	42,00

Pramen: Mzdy zaměstnanců za rok 1997.

F.3 Průměrné hrubé měsíční mzdy u hlavních tříd zaměstnání klasifikace KZAM (1997)

Kč

Celkem	Průměrné hrubé měsíční mzdy u hlavních tříd zaměstnání klasifikace KZAM									
	Vzdělání zaměstnance	1	2	3	4	5	6	7	8	9
neukončené základní				11 442	7 637	8 308	7 798	10 069	10 817	7 250
ukončené základní				11 732	8 916	8 700	8 510	9 795	9 782	7 127
vyučení				11 445	9 146	8 941	9 012	11 440	11 156	7 854
SOŠ bez MZ				11 617	10 467	8 427	8 821	11 546	10 633	7 596
vyučen s MZ				11 533	10 287	13 559	9 596	10 852	11 988	8 071
ÚSV (G)	15 682	11 382		13 207	11 451	12 129	9 475	12 140	11 823	8 190
SOŠ s MZ	19 672	12 147		12 918	11 748	12 239	9 978	12 499	12 623	8 301
vyšší a pomaturitní	25 315	12 651		13 122	12 433	12 726	9 325	12 639	11 057	8 386
vysokoškolské	29 832	17 419		17 412	15 503	15 245	11 276	15 199	13 986	8 654
vědecká výchova	36 153	19 090		19 044						
neuveдено	18 103	15 092		12 427	10 317	7 674	8 435	10 180	10 399	8 280
Celkem	23 171	15 629		13 150	10 694	9 342	8 961	11 354	10 982	7 546

Kč

Muži	Průměrné hrubé měsíční mzdy u hlavních tříd zaměstnání klasifikace KZAM									
	Vzdělání zaměstnance	1	2	3	4	5	6	7	8	9
neukončené základní				***	7 831	9 880	***	***	11 433	8 701
ukončené základní				16 048	9 862	10 576	9 713	11 660	10 894	8 319
vyučení				13 998	11 033	11 974	9 604	11 878	11 880	8 991
SOŠ bez MZ				14 997	12 557	10 510	9 323	12 075	11 354	8 668
vyučen s MZ				14 162	12 493	16 271	10 441	12 490	12 544	8 801
ÚSV (G)	20 794	15 902		14 800	13 890	14 425	10 081	12 969	12 640	8 876
SOŠ s MZ	24 176	17 307		15 222	13 518	13 840	10 982	13 009	13 138	9 147
vyšší a pomaturitní	27 405	14 038		16 435	15 216	13 909	9 218	***	12 245	***
vysokoškolské	32 700	20 089		19 068	16 697	15 834	11 927	15 197	13 900	8 386
vědecká výchova	37 865	19 564		21 140						
neuveдено	22 721	16 902		14 811	13 213	11 466	9 231	11 369	11 774	10 409
Celkem	28 378	18 702		15 643	12 580	12 681	9 671	11 942	11 879	8 785

Kč

Ženy	Průměrné hrubé měsíční mzdy u hlavních tříd zaměstnání klasifikace KZAM									
	Vzdělání zaměstnance	1	2	3	4	5	6	7	8	9
neukončené základní				***	7 628	6 998	***	***	9 241	6 537
ukončené základní				10 586	8 744	7 268	7 185	8 764	8 495	6 642
vyučení				10 187	8 444	7 471	8 057	8 219	8 486	6 859
SOŠ bez MZ				10 975	10 044	7 580	7 921	8 981	8 958	7 004
vyučen s MZ				10 786	9 610	7 901	8 234	8 778	8 887	7 266
ÚSV (G)	12 462	10 421		11 773	11 061	10 024	8 358	9 018	9 533	7 519
SOŠ s MZ	15 550	10 939		11 576	11 447	10 306	8 710	9 758	9 772	7 537
vyšší a pomaturitní	20 438	11 894		12 104	11 910	10 476	9 451	***	8 089	***
vysokoškolské	22 680	15 209		14 424	14 694	10 444	9 052	15 209	14 388	10 217
vědecká výchova	25 914	17 731		12 534						
neuveдено	13 991	13 758		10 800	9 835	6 882	7 800	8 114	8 690	6 657
Celkem	16 483	13 597		11 517	10 282	7 525	7 995	8 397	8 628	6 775

*** Údaje za muže a ženy nelze rozlišit

Za rok 1997 u zaměstnanců s poctou placených hodin 1700 a více

1 Z konodrcí, vedoucích a řídících pracovníků

2 Vědecká a odborná pracovníci (inženýři)

3 Technici, zdravotníci, zemědělci, pedagogičtí,

odborní administrativní, celní, daňové a policejní pracovníci

4 Níže administrativní pracovníci (ředitelé)

Pramen: Mzdy zaměstnanců za rok 1997.

m v t d n podle vzdělání zaměstnanců

5 Provozní pracovníci ve službě a obchod

6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a v průmyslu

7 Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci, zpracovatelé, opraváři

8 Obsluha strojů a zařízení

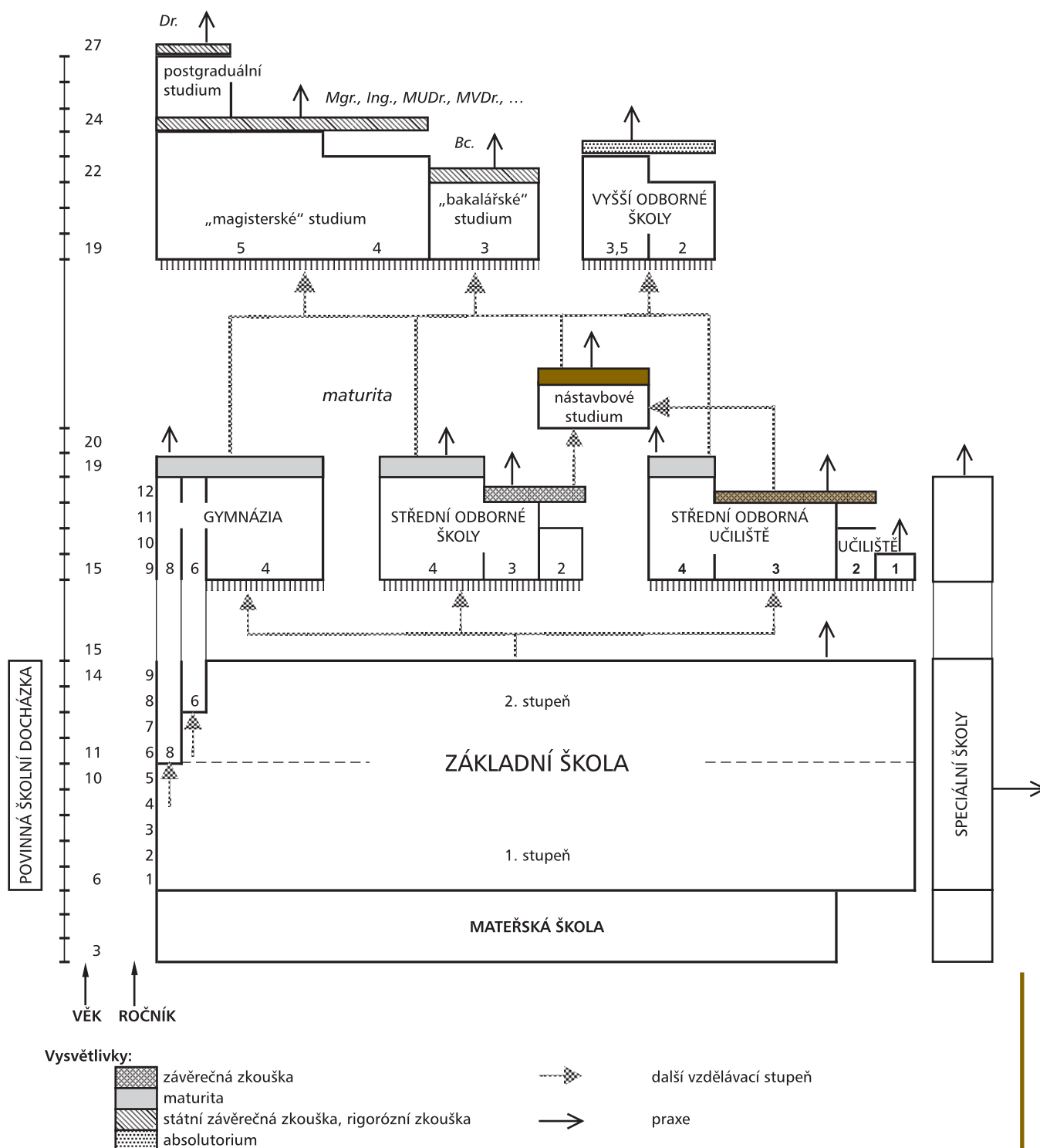
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

F.4 Hrubé měsíční mzdy zaměstnanců podle typu hospodaření a pohlaví (1996, 1997)

Typ hospodaření	Počty zaměstnanců ve stat. souboru		Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců						Index průměrných hrubých mezd 1997/1996 v %		
	1996	1997	1996		1997		Kč			%	
			celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
podnikatelská sféra	230 531	335 662	10 976	12 040	9 101	12 718	14 023	10 466	115,9	116,5	115,0
nepodnikatelská sféra	47 611	125 691	11 517	14 408	10 314	12 181	15 046	11 087	105,8	104,4	107,5
soukromé	66 978	113 836	10 316	11 313	8 439	11 748	13 087	9 291	113,9	115,7	110,1
družstevní	9 011	12 324	8 429	9 456	7 465	8 834	10 203	7 800	104,8	107,9	104,5
státní	88 114	154 167	11 299	12 643	10 048	12 308	14 130	11 054	108,9	111,8	110,0
komunální	5 452	22 873	10 713	12 792	9 732	11 961	14 554	10 683	111,6	113,8	109,8
společenské	459	807	9 186	9 825	8 505	9 644	10 664	8 723	105,0	108,5	102,6
zahraniční	3 441	12 154	13 288	17 590	10 555	14 782	18 799	11 613	111,2	106,9	110,0
mezinárodní	16 542	32 162	12 605	13 966	10 129	14 601	16 219	12 038	115,8	116,1	118,9
smíšené	88 145	113 030	11 338	12 424	9 393	13 500	14 663	11 421	119,1	118,0	121,6
Celkem	278 142	461 353	11 069	12 245	9 449	12 572	14 166	10 730	113,6	115,7	113,6

Pramen: Mzdy zaměstnanců za rok 1997.

SCHÉMA VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY (platné od školního roku 1995/96)



ZÁKLADNÍ POJMY Z OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ

ISCED 1997 – Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání

Pro mezinárodní srovnání vzdělávacích systémů, které se vyskytují i v této publikaci, je uvažována **Mezinárodní klasifikace vzdělávání – ISCED** (*International Standard Classification of Education*). Klasifikace vznikla snahou nadnárodních organizací. Na návrh USA ji přijalo zasedání UNESCO v Paříži v roce 1978. Její upravená verze, **ISCED 1997**, umožňuje jemnější rozlišení v rámci jednotlivých rovin i mezi rovinami navzájem. Nejvýznamnou změnou je zavedení rovine 4, do níž bude zařazováno vzdělávání postsekundární, nikoli v akterciární (v české republice například na stavbovém studiu). První data sbíraná podle této klasifikace budou publikována v roce 2000. V následujícím přehledu uvádíme **stupně a druhy vzdělání českého vzdělávacího systému a jejich ekvivalent podle aktualizované klasifikace ISCED**. Tato klasifikace ukazuje, že novou snahou mezinárodních organizací je uznávat dosažený stupeň vzdělání i netradiční cestou (další vzdělávání, rekvalifikace). Mimo rámec této klasifikace vnujíme pozornost i specifickému postavení dalšího vzdělávání.

Předškolní vzdělání, vzdělávání předcházející základní škole (v mateřské škole, v etnické speciální, v právnické stupni pomocné školy, v právnické roli speciální základní školy a zvláštní školy, v právnické roli pro děti ze sociokulturně znevýhodněného prostředí)

ISCED 0 – Preprimární vzdělávání (Pre-primary Education)

První stupeň základní školy, 1. 5. ročník základní a speciální základní školy, stupeň 1 a 2 zvláštní školy, pomocná škola

ISCED 1 – Primární vzdělávání nebo první stupeň základního vzdělávání (Primary Education or First Stage of Basic Education)

Druhý stupeň základní školy, 6. 9. ročník základní školy, 2. stupeň speciální základní školy, 1. a 4. ročník víceletých gymnázií a osmiletých oborů konzervatoře, u některých oborů se zvlášť upravenými podmínkami, praktické školy, 3. stupeň zvláštní školy, kurzy pro doplnění základního vzdělávání, kurzy pro doplnění vzdělání poskytované zvláštními školami

ISCED 2 – Nižší sekundární vzdělávání nebo druhý stupeň základního vzdělávání (Lower Secondary or Second Stage of Basic Education)

Střední vzdělání, čtyřleté gymnázium, vyšší stupeň víceletých gymnázií, obory středních odborných škol ukončených závěrenou zkouškou a maturitní zkouškou, 5. 6. ročník osmiletých oborů konzervatoře, 1. 4. ročník pětiletých i šestiletých oborů konzervatoře, 1. 5. ročník speciální konzervatoře, obory středních odborných učilišť ukončených závěrenou zkouškou, obory středních speciálních škol ukončených závěrenou zkouškou a maturitní zkouškou, studium jednotlivých předem určených oborů, rekvalifikační kurzy ukončené závěrenou zkouškou

ISCED 3 – (Vyšší) sekundární vzdělávání (Upper) Secondary Education/

Nástavbové studium apod., kromě stavebního u některých oborů po absolvování střední školy, rekvalifikační kurzy vycházející předchozím vzděláváním na střední škole, kurzy vzdělávacího oděstím s cílem do dvou let, pomaturitní studium na jazykových školách s akreditací MŠMT

ISCED 4 – Postsekundární vzdělávání, nezahrnuté do terciárního (Postsecondary, Non-tertiary Education)

Vyšší odborné studium, bakalářské studium, magisterské studium, další vzdělávání po absolvování vysoké školy (nesmující k udělení titulu), vzdělávání absolventů středních škol organizovanou vysokou školou, poslední dva roky konzervatoře a speciálních konzervatoře

ISCED 5 – První stupeň terciárního vzdělávání (nesměřující přímo k vědecké kvalifikaci)
/First stage of tertiary education (not leading directly to an advanced research qualification)/

Doktorské studijní programy ukončené titulem PhD., bakalářské studium ukončené titulem kandidát věd (CSc.), doktor věd (DrSc.)

ISCED 6 – Druhý stupeň terciárního vzdělávání (směřující přímo k vědecké kvalifikaci)
/Second stage of tertiary education (leading to an advanced research qualification)/

Další vzdělávání, vzdělávání dospělých (*Further Education, Continuing Education, Adult Education*): Vzdělávání sledující pokračování vzdělávání v rámci kolektivního systému, po vstupu mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Je provozováno různými formami, s různou délkou, rozmanitými způsoby certifikace i zdroji financování (stát, zaměstnavatel, odbory, nadace, samotní účastníci apod.). Diverzifikované je spektrum jeho poskytovatelů (podniky, neziskové organizace, církev aj.). Na jeho poskytování se významně podílejí školy. Lze jej rozdělit do čtyř druhů: (1) vzdělávání pracovníků; (2) rekvalifikační vzdělávání; (3) studium písemné; (4) zřímé vzdělávání.

VYUŽITÉ STATISTICKÉ KLASIFIKACE ZAMĚSTNÁNÍ

OKEČ – Odvětvová klasifikace ekonomických činností

Klasifikace byla zpracována podle pravidel z važených pro vytvoření odvětvových klasifikací českých statistických společností. Tím je zajištěna i kompatibilita s **Mezinárodní odvětvovou klasifikací ekonomických činností – ISIC (rev.3)**.

Podle této klasifikace jsou všechny pracovní činnosti vykonávané ekonomickými subjekty. Obecně je činnost dle kombinace práce, výrobní techniky, informačních, materiálních a výrobních. Skladební prvky seskupen jsou zpravidla jednotky organizační struktury, jejich činnost svíží v sledky obsáhne jednu nebo více skupin i podskupin v robní, přemyslových prací a v konštrukčních (služeb). Jednotlivé odvětvové seskupen jsou definovány charakteristickými sledky činností, n kdy je v akce pro zařazení jednotky rozhodující v robní proces a ne v sledný produkt.

Tímto slouží pro členění ekonomických subjektů (nikoli v robní i služeb). V robní jednotky jsou klasifikovány podle hlavního druhu jejich ekonomické činnosti. Tímto pracovníci podle OKEČ nemají vztah k vykonávané profesi, ani k oboru i rovnoprávně.

KZAM – Klasifikace zaměstnání

Klasifikace byla vytvořena v rámci transformace československého klasifikačního systému do podoby odpovídající potřebám tržního hospodářství a k dosažení mezinárodní srovnatelnosti statistických ukazatelů. Byla vytvořena na bázi **Mezinárodní standardní klasifikace povolání – ISCO-88**, zpracované Mezinárodní organizací práce (International Labour Organisation – ILO) v Ženevě.

Podle této klasifikace je zaměstnání, tj. konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává (i kdyby nenáležel k povolání) a která je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů. Klasifikace seskupuje zaměstnání podle podobnosti typu vykonávaných prací a na základě podobnosti kvalifikačních požadavků a povinností v zaměstnání. Není podstatné, kde, tj. v jaké organizaci i ve kterém odvětví svíží zaměstnání vykonává.

V definici hlavních tříd klasifikace jsou pouvaženy dvě dimenze: úroveň vzdělání, která je funkcí rozsahu a složitosti zahrnutých úkolů, a specializace vzdělání, která odráží typ použitých znalostí, nástrojů a zařízení, zpracovávaného materiálu a charakteru produkovaného zboží i služeb. Klasifikace se soustřeďuje na kvalifikaci požadovanou pro provádění úkolů, nikoli na skutečnost, zda je pracovník pro dané zaměstnání skutečně kvalifikován.

Klasifikace používá 9 hlavních tříd, 28 tříd, 119 skupin a 500 podskupin. Osm hlavních tříd je sestaveno s ohledem na stupeň vzdělání. Třída 2 zahrnuje zaměstnání zpravidla vyžadující vysokoškolské (podle klasifikace ISCO univerzitní) vzdělání, případně etnbakalářské, třída 3 plně střední, případně odborná a bakalářská vzdělání (podle klasifikace ISCO vyšší střední, avak nikoli vysokoškolské), třídy 4 a 8 střední, případně plně střední vzdělání (podle klasifikace ISCO nižší a střední pro tuto úroveň nutných období právně v zaměstnání, n kdy formalizované v rámci úřadování, nebo zkušenost v zaměstnání, kterémě doplňovat formální právu nebo ji zcela nahrazovat; postačuje nižší střední vzdělání, tj. v R druhého stupně zkladně koly), u třídy 9 postačuje zkladně vzdělání (podle klasifikace ISCO i primární vzdělání, tj. prvního stupně zkladně koly). V závorkách je v padech, kdy poskytuje dodatečnou informaci, uvedeno písmeno označující klasifikace ISCO:

1. **Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci** (*Legislativci, vyšší úředníci, manažeři*) včetně vedoucích a editelů malých podniků
2. **Vědečtí a odborní duševní pracovníci** (*Profesionálové – odborníci*) zaměstnanci vyžadující vysokou kvalifikaci, tj. učitelské, ekonomické, lékařské, inženýrské atd.
3. **Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí (nižší odborní) pracovníci** (*Technici a odborníci*) zaměstnanci odpovídající vzdělání s maturitou a vyšší odbornou vzdělání, tedy jen malá část pedagogů, ale velká část ekonomů, zdravotníků atd.
4. **Nižší administrativní pracovníci** (*Úředníci*) jde o níže uvedené, vykonávající jednoduchou administrativní práci, pracovníky na nepřetržitých směnách atd.
5. **Provozní pracovníci ve službách a v obchodě**
6. **Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví** (*Zemědělníci a rybářští dělníci*)
7. **Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři** zaměstnanci vyžadující řemeslnou zručnost
8. **Obsluha strojů a zařízení** (*Obsluha strojních zařízení, montáže*)
9. **Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci**
10. **Příslušníci armády**

Jednotná klasifikace zaměstnání – JKZ

Klasifikace byla původně na přelomu let 1989 a 1990 na základě *Vyhlášky č. 173/80 Sb., o jednotné údajové základně organizací*. Původní tematická klasifikace byla zaměřena na konkrétní činnost na území České republiky, kterou pracovníci vykonávali a která byla zdrojem jeho hlavních pracovních podmínek. Zkladní text obsahoval 4 kategorie: *I. Dělníci při výrobě (včetně oprav a údržby), II. Provozní a obsluhující pracovníci, III. Ostatní pracovníci, IV. Osoby mimo trvalé pracovní zařazení.*

Pomocná klasifikace N (pomocní zaměstnání)

Pro účely vytvoření seznamů a propojení údajů ze *Sčítání lidu a Výběrových šetření pracovních sil* v této publikaci byl vytvořen přechodový text (připojování bylo využíváno 4. ročníkem KZAM). Jde o profesní členění (zaměstnání), které ve druhém stupni obsahuje 48 textů zaměstnání. V tabulkách položky ve vlastním princi jsou dále texty pouze podle hlavních textů zaměstnání, kterými jsou:

- N1 **Zemědělníci, lesní a rybářští dělníci**
- N2 **Dělníci při těžbě a úpravě surovin v hutnictví, energetice a vodním hospodářství**
- N3 **Dělníci zpracovatelé (výrobci, opraváři, údržbáři)**
- N4 **Stavební dělníci**
- N5 **Provozní a obslužní pracovníci**
- N6 **Techničtí pracovníci**
- N7 **Pracovníci na úseku řízení a správy**
- N8 **Pracovníci školství, kultury, zdravotnictví, vědy, výzkumu a ostatní nevýrobní**

CHARAKTERISTIKY ŠETŘENÍ ZAMĚSTNANOSTI

Výběrové šetření pracovních sil – VŠPS (ČSÚ)

eské statistické úřad provádí *Výběrová šetření pracovních sil*, zaměřená na získávání pravidelných informací o vyoji zaměstnanosti a nezaměstnanosti obyvatelstva od prosince 1992. Ukazatele jsou konstruovány podle mezinárodních definic a doporučení *Mezinárodní organizace práce (ILO)*. Jde o panelový výběrový průběh celého roku. Výběrovost se provádí dvoustupňovým systematickým výběrem stratifikovaným podle okresů, a to tak, aby výsledky byly reprezentativní za každé čtvrtletí. Výběrový soubor zahrnuje v současnosti 28 tisíc domácností na území ČR (0,8 % v ech trvale obydlených bytů), v nichž je zúčastněno cca 72 tisíc respondentů v ech v ovcích skupin. Z nich je cca 60 tisíc ve věku 15 a více let. Tento rozsah souboru umožňuje získat velmi spolehlivé odhady z kladných charakteristik trhu práce na úrovni republiky a s dostatečnou spolehlivostí i odhady krajských hodnot. Velmi důležitou součástí zpracování dat je jejich převzetí na plnou populaci.

Pro analýzy zaměstnanosti a nezaměstnanosti ekonomicky aktivních obyvatel i absolventů byly pro tuto publikaci vytvořeny tabulky zahrnující údaje o v ech ekonomicky aktivních obyvatelů, dle o zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Období pohledy byly vytvořeny o absolventech. Mezi absolventy byly zahrnuty osoby podle dosažení věku z kladně a bez vzdělání ve věku 14 a 19 let, vyučené ve věku 17 a 23 let, vysokoškoláci ve věku 23 a 29 let, ostatní ve věku 18 a 24 let, v set dle podle profese zaměstnanosti.

Tabulky byly vypracovány s cílem získání pohledu o uplatnění pracovníků vzdělaných v určitých skupinách oborů podle klasifikace zaměstnanosti (KZAM) a to do 4. rovní klasifikace zaměstnanosti. Jsou uvedeny v o tu pracovníků (jednotlivých osob v domácnosti) jako rovní průměrných čtvrtletních údajů. Vzhledem k časovým možnostem zadání byly do zpracování zahrnuty dva časové období složené (poslední čtvrtletí roku 1997 a t i čtvrtletí roku 1998, pro dosažení porovnatelnosti pak období i poslední čtvrtletí roku 1993 a t i čtvrtletí roku 1994).

Šetření nezaměstnanosti (MPSV)

Již od roku 1990 je v České republice systematicky sledována nezaměstnanost. Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím svého úřadu poskytl údaje o nezaměstnanosti, které v dubnu a v z rozí uje o pravidelné **Šetření o neumístěných absolventech škol** na trhu práce. V souladu se *zákoníkem práce* jde o evidované uchazeče o zaměstnanost, jejich celková doba zaměstnanosti v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po splněním ukončení studia (připravě) dvou let. Do této doby se nezapočetává doba z kladně vojenské služby, civilní služby nahrazující vojenskou službu, doba mateřské a další mateřské dovolené. Na rozdíl od *Výběrových šetření pracovních sil* jsou uvedeni v nich absolventi, nejen ti, kteří pracovali, v set dle podle oboru připravě a podle jednotlivých druhů vzdělání. Jako z klad pro v o tu se bere počet absolventů za poslední dva roky. Dle jsou absolventi leneni do kategorií „celková nezaměstnanost“ a nová nezaměstnanost (ti, kteří po ukončení školy je t nepracovali). V výsledky jsou sumarizovány na úrovni okresů.

Údaje rovní vyhodnocuje a zveřejňuje MŠMT ve *Zprávě o uplatnění absolventů škol na trhu práce*.

ZEMĚ EVROPSKÉ UNIE A OECD

1. Evropská unie

Belgie
Dánsko
Finsko
Francie
Irsko
Itálie
Lucembursko
Německo
Nizozemsko
Portugalsko
Rakousko
Řecko
Spojené království
Španělsko
Švédsko

2. Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj

Austrálie
Belgie
Česká republika
Dánsko
Finsko
Francie
Irsko
Island
Itálie
Japonsko
Kanada
Korea
Lucembursko
Maďarsko
Mexiko
Německo
Nizozemsko
Norsko
Nový Zéland
Polsko
Portugalsko
Rakousko
Řecko
Spojené království
Spojené státy
Španělsko
Švédsko
Švýcarsko
Turecko

PRAMENY A LITERATURA

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v roce 1998 (1999) Praha: MPSV.

Atkinson, A.B. a Micklewright, J. (1992) *The Economic Transformation of Eastern Europe and the Distribution of Income*. Cambridge: Cambridge University Press.

Becker, B. (1994) *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.

Bourdieu, P. (1986) *The Forms of Capital*. In: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York, Greenwood.

Campos, N., Hughes, G., Jurajda, S. and Münich, D.: *Synthesis Report: Forecasting Models of Education and Training Needs in EU Countries and Potential for Developing Similar Models in Pre-Accession CEE Countries* (1999) Prague: CERGE-EI Dublin: Economic and Social Research Institute.

Celoživotní učení pro všechny. Zasedání výboru pro vzdělávání OECD na úrovni ministrů ve dnech 16.–17. ledna 1996 (1997) Praha: Učitelství noviny Gnosis spol. s r.o. /překlad publikace: *Lifelong Learning for All* (1996) Paris: OECD/.

The Competitiveness of European Enterprises in the Face of Globalisation: how it can be encouraged (1999) Brussels, European Commission.

Coufal k, J., Bohl vek, F., Berkovsk , J., Bos kov , E., Koubek, J. a Mand kov , M. (1998) *Studie o dalším odborném vzdělávání v České republice*. Praha: Národní vzdělávací fond.

Czesan , V. a kol. (1997) *Národní zpráva o přechodu mládeže ze školy do zaměstnání*. Praha: Národní vzdělávací fond (česká a anglická verze).

erych, J., Kot sek, J., Kouck , J., Kova ovic J. a Švecov , J. (1999) *Vývoj české vzdělávací soustavy 1996–1999*. Praha: MŠMT Řízení výbor pro vzdělávání OECD (česká a anglická verze).

Durand-Drouhin, M., Hummeluhr, N., McKenzie, P. a Ramsey, G. (1997) *Přechod mezi počátečním vzděláváním a zaměstnáním. Rozbor situace: Česká republika*. Paříž: OECD (překlad Národního vzdělávacího fondu).

Economic Survey of Europe (1999) New York: United Nations.

Employer Provision of Continuing Training in OECD Countries (1999) Paris: OECD.

Employment Outlook (1998) Paris: OECD.

Flek, V. a Ve ern k, J. (1999) *Employment and Wage Structures in the Czech Republic*. WP No. 3 Praha: český národní banka.

The 1998 Employment Guidelines. Council Resolution of 15 December 1997 (1998) Luxembourg: European Communities.

The European House of Education: Education and Economy. A New Partnership (1999) Brussels: European Commission (working documents for the *Conference of Education Ministers of E.U. Members States, Phare Countries, Cyprus, Malta and Turkey*).

Hendrichov , J., Proch zka, M., Roskovec, V. a Zelen , P. (Red.) (1999) *Školství na křižovatce. Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy v letech 1997–1998*. Praha: MŠMT Ústav pro informace ve vzdělávání.

Hospodářská strategie vstupu ČR do EU (1999) Praha: Úřad vlády ČR.

Human Capital Investment. An International Comparison (1998) Paris: OECD.

Innovation: new challenges for European businesses (1998) Vienna, 1st European Forum for innovative business.

Janáček, K. (1999) *Desatero příkázání proti nezaměstnanosti*. Ekonom 20.

Jobs Studies (1994–1998) Paris: OECD.

Kalinov , L. (1993) *Vývojové trendy trhu práce a jejich vliv na kurikulum odborného vzdělávání*. Praha: Vědecký ústav odborného školství.

Key Data on Education in the European Union (1997) Luxembourg: European Communities.

Koncepce rezortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy do roku 2002 (1999) Praha: MŠMT.

Kofrosov , O., Stretti, M. a Vojtech, J. (1998) *Počáteční odborné vzdělávání v rámci celoživotního učení. Syntetická studie*. Praha: Vědecký ústav odborného školství.

Kotrusov , M., Karpáček, Z., Bruthansov , D., Formanov , J. a Kotkov , J. (1998) *Opatření politiky zaměstnanosti pro další realizaci strukturálních přeměn ekonomiky*. Praha: Vědecký ústav práce a sociálních věcí.

Koucký, J. a Kovařovic, J. (1999) *České vzdělání a Evropa. Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR při vstupu do EU*. Ústřední noviny 7/8 (zkráceně).

Krüger, A.B. a Pischke, J.S. (1992) *A comparative analysis of East and West German labor market before unification*. Discussion Papers of the Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

Kucha , P.: *Absolventi škol ČR* (1998) Praha: Universitas, konsorcium pro ústav sociologie.

Kvalita vzdělávání – Odpověď na výzvy budoucnosti (1994) Brusel: IRDAC – Poradní výbor pro pracovníky v zjednocené Evropě.

Learning in the Information Society (1996) Brussels: European Commission.

Lifelong Learning to Maintain Employability (1997) Paris: OECD.

Literacy, Economy and Society (1995) Paris: OECD.

Mincer, J. (1958) *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*. Journal of Political Economy 66: 281–302.

Münch, J. (1992) *Education, Training and Employment in Germany, Japan and the USA*. Vocational Training 2.

Národní plán zaměstnanosti (1999) Praha: MPSV.

New Competence. The basis for a total policy for continuing education and training for adults (1997) Oslo: Ministry of Education, Research and Church Affairs.

Newell, A. a Socha, M. (1992) *Wage distribution in Poland. The roles of privatisation and international trade, 1992–1996*. The Economics of Transition 6 (1): 47–65.

The OECD Jobs Strategy: Progress Report on Implementation of Country-Specific Recommendations (1998) Paris: OECD.

Preparing Youth for the 21st Century: The Policy Lessons from the Past Two Decades (1999) Paris: OECD (Background Paper for the Conference organised jointly by the OECD and the U.S. Departments of Labor and Education, Washington, D.C., 23–24 February 1999.)

Problémy přechodu mládeže ze školy do zaměstnání. Sborník ze semináře (1999) Praha: Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce. Národní vzdělávací fond. MŠMT.

Program transformace odborného vzdělávání (1998) Praha: Fragment.

Procházek, E. a Projsová, I. (1998) *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992–1997*. Praha: MPSV.

Ryška, R. a Horáková, D. (1998, 1999) *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Praha: MŠMT.

Šťastný, P., Vymětalová, S. a Matějovík, L. (1999) *Absolventi na trhu práce – co zaměstnavatelé očekávají?* Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání.

The European Social Fund. An Overview of the Programming Period 1994–1999 (1998) Brussels: European Commission.

Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life. Interim Comparative Report (1998) Paris: OECD.

Trh práce – zaměstnavatelům chybějí především strojaři, elektrotechnici a chemici (1999) Hospodářské noviny 18.1. (Anketa Klubu personalistů).

Vyučování a učení. Cesta k učící se společnosti. Bílá kniha Evropské unie o vzdělávání a odborné přípravě (1997) Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání. Gnosis spol. s r.o. /překlad publikace: *Teaching and Learning. Towards the Learning Society. White Paper on Education and Training*. (1995) Luxembourg: European Communities/.

Working Conditions in the European Union (1998) Brussels: European Commission.

World Declaration on Higher Education for the Twenty-First Century: Vision and Action (1998) Paris: United Nations.

World Employment Report 1998–1999 (1998) Geneva: International Labour Organisation.

Veřnáková, J., Matěj, P. a kol. (1998): *Zpráva o vývoji české společnosti 1989–1998*. Praha: Academia.

Vojtěch, J.: *Uplatnění absolventů středního odborného vzdělávání ve sféře práce* (1997) Praha: Výzkumný ústav odborného školství.

Vojtěch, J.: *Vývoj proporcí počtu žáků v systému vzdělávacích cest středního a vyššího vzdělávání* (1999) Praha: Výzkumný ústav odborného školství.

Zprávy o národní politice ve vzdělávání: Česká republika (1996) Praha: OECD (česká, anglická a francouzská verze).

ZDROJE DAT

Mezinárodní:

Evropská unie:

Eurostat (statistická databáze EU).

Continuing Vocational Training Survey in Enterprises. Results (1994)

European Labour Force Surveys.

Key Data on Vocational Education and Training (1998).

Working Conditions in the European Union (1996).

OECD:

Databáze OECD.

Economic Outlook (1993, 1996).

Employment Outlook (1999)

Economic Survey. Czech Republic (1998).

Education at a Glance. Statistical Indicators (1998).

IALS, SIALS – International Adult Literacy Survey, Second International Adult Literacy Survey (1994, 1998)
(český překlad: Praha: MŠMT – Národní vzdělávací fond – Sociologický ústav AV ČR).

Indicators of Education Systems (databáze).

National Accounts (1999).

The Cranfield Project on European Human Resource Management (1993, 1996) Cranfield Institute of Technology Surveys.

ISSP – International Social Survey Programme (1992–1999).

Česká republika:

Český statistický úřad:

Časové řady základních ukazatelů statistiky práce.

Mikrocensus (1989, 1992, 1996).

Mzdová šetření (1985–1997).

Sčítání lidu (1980, 1991).

Statistická ročenka (1989–1998).

Úplné náklady práce v České republice v letech 1994 až 1997 (1995–1998).

Výběrová šetření pracovních sil v České republice (1992–1999).

Hospodářské noviny: *Ročenka HN (1999).*

Mladá fronta Dnes (1998).

MPSV: *Šetření nezaměstnanosti (1991–1999).*

Sociologický ústav AV ČR: *Ekonomická očekávání a postoje – EOP (1990–1998).*

Ústav pro informace ve vzdělávání (databáze).

AMD (1996, 1998).

Třetí mezinárodní výzkum matematické a přírodovědné gramotnosti – TIMSS (v sledky: 1995–1998)

Ústav pro informace ve vzdělávání

Ústav pro informace ve vzdělávání (ÚIV) je státní příspěvkovou organizací, která je působena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

ÚIV je ve smyslu zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, zmocněnkou v konkrétní statistické službě v resortu školství. Z tohoto titulu sbírá statistické i jiné informace o vztazích škol a školských zařízení, zaměstnanosti, mzdách a ekonomice školství, zpracovává je a analyzuje pro potřeby efektivního vzdělávání a správy resortu.

Vedle domácích informačních zdrojů staví využívatel i mezinárodní prameny, na jejich tvorbě se aktivně podílí, jako je například evropská informační síť EURYDICE při Evropské komisi, se kterou spolupracuje s Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, Radou Evropy, UNESCO a dalšími institucemi.

V sledky statistických čtenářů a mnoha svých dalších aktivit ÚIV zveřejňuje prostřednictvím denního tisku a pro potřeby odborníků i laické veřejnosti publikuje také knihy.

Informace můžete získat na adrese:

Ústav pro informace ve vzdělávání

Oddělení propagace a vztahů s veřejností

Senovňanův nám. 26

111 21 Praha 1

tel: 02/243 98 257

e-mail: tiskove@uiv.cz

<http://www.uiv.cz>

Národní vzdělávací fond (NVF)

byl založen s podporou Phare v roce 1994 ministrem práce a sociálních věcí. Posláním NVF je podporovat transformaci společnosti a ekonomiky rozvojem lidských zdrojů v České republice, zejména podporou privátního sektoru, přispívat k rozvoji celoživotního učení podporou veřejným a podnikatelským subjektům, podporovat proces evropské integrace a zapojení regionů do rozvoje lidských zdrojů s důrazem na zkvalitňování veřejných služeb. Současnou prioritou NVF, na které se již aktivně pracuje, je vytvoření celonárodní strategie rozvoje lidských zdrojů za nejvyšší spolupráce privátního sektoru, státu i vzdělávací a akademické sféry.

NVF odpovídá za řadu mezinárodních programů a projektů:

- Program Leonardo da Vinci
- Informační centrum pro rozvoj managementu
- Program Zdokonalení veřejných služeb
- Palmif – podpora aktivní politiky zaměstnanosti
- Swif – iniciativy v nevládní oblasti sociálního zaměstnání
- Vedení skupiny pro rozvoj lidských zdrojů v rámci Středoevropské iniciativy
- Práva ER pro využití Evropského sociálního fondu

Dle itou součástí činnosti NVF jsou analytické projekty, které jsou prováděny Národním observatořem pro odborné vzdělávání a trh práce. Observatoř představuje jednotku NVF, která je rovněž začleněna do sítě obdobných zařízení z rámce Phare a Tacis podporovaných Evropskou vzdělávací nadací (ETF). Observatoř spíše dokončila analytické studie týkající se současného stavu a budoucích potřeb odborného vzdělávání v ČR, role sociálních partnerů v odborném vzdělávání, terciárního vzdělávání v ČR, dalšího odborného vzdělávání v ČR, problémů přechodu mladé generace do zaměstnání, kvalifikačních potřeb a institucionálního rozvoje regionu Ostravska. Každoročně rovněž poskytuje vybrané statistické ukazatele trhu práce a vzdělávání. Kromě vlastních produktů Observatoř postupně a možnost poskytovat studie zpracované v partnerských zemích a souhrnné komparativní pohledy připravené ETF. V případě zájmu mezi národních projektů vyhlášených ETF nebo dalšími institucemi EU, Observatoř doporučuje zapojení českých expertů a zprostředkování kontaktů expertů s těmito institucemi.

Kontakt:

Národní vzdělávací fond

Vclavská náměstí 43, 110 00 Praha 1

tel.: 02/26 78 41, 26 70 88

fax: 02/24 21 44 75

e-mail: mail@nvf.cz

<http://www.nvf.cz>

LIDSKÉ ZDROJE V ČESKÉ REPUBLICE

Zpracoval: Kolektiv autorů

Vydal: Národní vzdělávací fond ve spolupráci s Ústavem pro informace ve vzdělávání, Praha

Grafická zpracování a tisk: ÚIV, Nakladatelství TAURIS

Náklad: 2 000

Počet stran: 220

Rok vydání: 1999

Publikace *Lidské zdroje v České republice* je určena jak veřejnosti, tak i politikům, pracovníkům decize, řídicím pracovníkům všech úrovní, učitelům, studentům, pracovníkům výzkumu a vývoje... Vedle základního seznámení s problematikou obsahuje také odborněji cílené informace a analýzy. Lidské zdroje jsou v ní vnímány jako potenciál obyvatelstva daný vzděláním i jinak získanými znalostmi, zkušenostmi a dovednostmi, který má svůj dopad do ekonomického a sociálního rozvoje. Ojediněným způsobem jsou ukázány vztahy několika oblastí, které jsou obvykle pojednávány samostatně - systému vzdělávání, současného trhu práce a stále vyšších očekávaných nároků nadcházející společnosti znalostí a informací na skutečné kompetence obyvatelstva. Opomenuty nejsou ani otázky sociální přizpůsobenosti na nové podmínky ekonomiky. Důležitým vůdčím tématem publikace je připravenost České republiky na vstup mezi vyspělé země – zejména mezi země Evropské unie. Tomuto širokému záběru odpovídá i skutečně interdisciplinární složení zpracovatelského týmu.

V *kapitole I.* se autoři zaměřují na situaci v oblasti celoživotního učení. Zkoumají, zda jsou v České republice již v potřebné míře nastartovány procesy, které vzdělávací systém vedou ke efektivní péči o rozvoj lidských zdrojů, jež se odrazí v kompetencích lidí. Vysvětleny jsou termíny jako návratnost vzdělání a lidský kapitál. Pozornost je věnována jak počátečnímu vzdělávání ve školách, tak i oblasti dalšího vzdělávání, o níž publikace přináší cenné a českému čtenáři nepříliš známé informace.

V *kapitole II.* se autoři pokoušejí nalézt odpověď na otázku, jak jsou lidské zdroje využívány na trhu práce v podmínkách rostoucí složitosti vykonávaných činností - zejména zda je dostatečná jejich vzdělanostní úroveň. Zvláštní pozornost je věnována situaci absolventů škol vstupujících na trh práce a politikám vedoucím k usnadnění jejich uplatnění.

Cílem *kapitoly III.* je rozšířit pohled na problematiku připravenosti pro trh práce o jemnější zachycení skutečných kompetencí – na základě výzkumu funkční gramotnosti dospělých, do něhož se v roce 1998 zapojila i Česká republika.

V *kapitole IV.* je zkoumána otázka, zda jsou lidé dostatečně motivováni k pracovnímu výkonu, a to jak materiálně, tak i hodnotově a také zda některé problémy potřebné motivace neprohlubuje současné fungování sociální sítě.