

LIDSKÉ ZDROJE

V ČESKÉ REPUBLICE

2003

LIDSKÉ ZDROJE V ČESKÉ REPUBLICE 2003

**Zpracováno s finanční podporou
Ministerstva práce a sociálních věcí a Evropské vzdělávací nadace**



Autorský kolektiv

Ing. Vladimír Burda (kap. I.3)

Národní ústav odborného vzdělávání

Ing. Věra Czesaná, CSc. (kap. I.3.5, III.2)

Národní vzdělávací fond – Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání

Ing. Jaromír Coufalík (kap. II)

Národní vzdělávací fond – Leonardo da Vinci,

Ing. Petra Jedličková (kap. I.2)

Národní vzdělávací fond

doc. Ing. Anna Kadeřábková, PhD. (kap. I.1)

Národní vzdělávací fond - Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání

Ing. Zdeňka Matoušková, CSc. (kap. I.2, III.2)

Národní vzdělávací fond - Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání

doc. Ing. Jiří Večerník, CSc. (kap. III.1)

Sociologický ústav Akademie věd České republiky

Autoři podkladových studií

PhDr. Milena Blatníková

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Mgr. Veronika Fantová

Národní vzdělávací fond – Národní informační středisko pro poradenství

Ing. Bohuslav Mejstřík

Český statistický úřad

Ing. Zuzana Pavlíčková

Český statistický úřad

Mgr. Pavlína Šťastnová

Ústav pro informace ve vzdělávání

Odborná koordinace a redakce

Ing. Věra Czesaná, CSc.

Ing. Zdeňka Matoušková, CSc.

Technická redakce

Bc. Martina Rubášová

Štěpán Matoušek

OBSAH

<i>Předmluva</i>	7
<i>Úvod</i>	9
I. NÁROKY NA KVALIFIKACE A DOVEDNOSTI SPOJENÉ S INTEGRACÍ DO EVROPSKÉHO TRHU PRÁCE	13
<i>I.1 KVALIFIKACE A DOVEDNOSTI</i>	13
I.1.1 Politiky v oblasti kvalifikací a dovedností	13
I.1.2 Význam vzdělávání a zvyšování kvalifikací	15
I.1.3 Cíle v oblasti vzdělávání a zvyšování kvalifikací	16
I.1.4 Úroveň lidského kapitálu a znalostně založená ekonomika	23
I.1.5 Zaměstnanost ve znalostně náročných odvětvích	24
I.1.6 Kvalita lidských zdrojů jako předpoklad konkurenceschopnosti	31
I.1.7 Příležitosti a omezení dalšího vývoje	36
<i>I.2 VLIV INFORMAČNÍCH A KOMUNIKAČNÍCH TECHNOLOGIÍ NA VZDĚLÁVÁNÍ A ZAMĚSTNANOST</i>	38
I.2.1 Národní politiky a politiky EU zaměřené na využití ICT ve vzdělávání	38
I.2.2 Dostupnost a využívání informačních a komunikačních technologií (ICT)	40
I.2.3 Sociálně-ekonomické aspekty využívání a rozvoje ICT	45
I.2.4 Příležitosti dalšího vývoje	49
<i>I.3 PŘIPRAVENOST MLÁDEŽE A ABSOLVENTŮ ŠKOL PRO VSTUP DO SVĚTA PRÁCE</i>	50
I.3.1 Charakteristiky absolventů škol	50
I.3.2 Kontext přechodu absolventů ze vzdělávání do světa práce	62
I.3.3 Průběh a výsledky přechodu absolventů škol do světa práce	65
I.3.4 Důležité faktory přechodu absolventů na trh práce a příležitosti dalšího vývoje	72
I.3.5 Poradenství ve vzdělávání a zaměstnanosti	72
II. ÚČAST NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ	81
<i>II.1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ</i>	82
II.1.1 Podniky poskytující svým zaměstnancům další odborné vzdělávání	82
II.1.2 Formy dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců	83
II.1.3 Míra účasti zaměstnanců na dalším odborném vzdělávání	85
II.1.4 Délka a obsah dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců	86
II.1.5 Náklady na vzdělávání zaměstnanců	87
II.1.6 Vývoj vzdělávání v českých podnicích	89
II.1.7 Příležitosti dalšího vývoje	90
<i>II.2 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ OBYVATEL ČESKÉ REPUBLIKY</i>	91
II.2.1 Kolik lidí se u nás vzdělává	91
II.2.2 Faktory ovlivňující strukturu vzdělávaných	94

II.2.3 Proč a s jakou intenzitou se lidé dále vzdělávají	96
II.2.4 Rekvalifikační vzdělávání	96
II.2.5 Příležitosti dalšího vývoje	98
<i>II.3 POPTÁVKA PODNIKŮ A NABÍDKA V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ</i>	98
II.3.1 Poptávka podniků po dalším vzdělávání	98
II.3.2 Nabídka dalšího vzdělávání	100
<i>II.4 ZÁVĚRY</i>	103
III. NÁROKY A PODMÍNKY FLEXIBILITY NA TRHU PRÁCE	107
<i>III.1 FLEXIBILITA A MOBILITA PRÁCE</i>	107
III.1.1 Institucionálně legislativní prostředí a aktéři flexibility	109
III.1.2 Hlavní formy flexibility a jejich uplatňování	118
III.1.3 Změny v pracovních silách a pracovní mobilita	124
III.1.4 Závěry a doporučení	132
<i>III.2 PODNIKÁNÍ</i>	134
III.2.1 Podněty EU k rozvoji podnikání	134
III.2.2 Vývoj podnikání v ČR v letech 1995-2002	135
III.2.3 Závěry	147

PŘÍLOHY

Tabulková příloha	149
A – Základní charakteristiky ekonomického, demografického vývoje a trhu práce	151
B – Kvalifikace a dovednosti	
C – Využívání informačních a telekomunikačních technologií v podnicích a ve školách	164
D – Přípravenost mládeže pro vstup na trh práce	188
E – Další vzdělávání	202
F – Flexibilita a mobilita na trhu práce	
G – Podnikání	221
 Metodická a systémová příloha	 227
 Seznam zkratk	 233
 Prameny a literatura	 234
Použitá statistická a sociologická šetření	238

Vážená čtenářko, vážený čtenáři,

otevíváte publikaci Lidské zdroje v České republice 2003, která představuje naplnění záměru z roku 1998 založit ediční řadu věnovanou problematice lidských zdrojů. První publikace v rámci této řady nazvaná „Lidské zdroje v ČR 1999“ byla zpracována s podporou programu EU Phare a byla zaměřena na analýzu počátečního a dalšího vzdělávání, analýzu vývoje na trhu práce, funkční gramotnosti a motivačních mechanismů rozvoje lidských zdrojů.

Zpracování a vydání předkládané publikace bylo umožněno díky finanční podpoře Ministerstva práce a sociálních věcí a Evropské vzdělávací nadace. Stejně jako předchozí publikace, ani tato není určena výhradně pro českou veřejnost, ale současně je vydána i její anglická verze. Obě verze jsou společně s předchozí publikací dostupné i na webovské stránce Národního vzdělávacího fondu (www.nvf.cz/observatory/index.htm).

Tematické okruhy obsažené v této publikaci byly zvoleny s ohledem na blížící se vstup ČR do EU. Základním mottem se tak stala otázka, do jaké míry jsou lidské zdroje ČR připraveny na vstup do EU, jaké jsou jejich přednosti a nedostatky ve srovnání se situací ve stávajících členských státech a státech, které budou přijaty do EU současně s ČR.

Srovnat krok s Evropskou unií v kvalitě rozvoje lidských zdrojů není záležitostí jednorázového naplnění dosud formulovaných standardů, ale je to proces neustálého zdokonalování systémů a zvyšování jejich efektivnosti, neboť i cíle EU se v tomto směru stále vyvíjejí. Jak zdůraznila komisařka pro vzdělávání a kulturu, paní Viviane Reding „Reformy vzdělávacích systémů jsou doposud v členských zemích stále ještě nedostatečné a jsou zaváděny příliš pomalu na to, aby umožnily Unii dosáhnout cílů, které si stanovila.“ Pro Českou republiku toto konstatování platí dvojnásob.

Běžně publikované přehledy uvádějí, že kvalifikační připravenost české populace má solidní základy ve středoškolském vzdělání. Je to však dostatečná úroveň, uvážíme-li, že vývoj v Evropské unii a v ostatních vyspělých zemích se rychle přesouvá směrem k terciárnímu vzdělání? Jaké jsou z hlediska lidských zdrojů předpoklady ČR pro rozvoj technologicky a kvalifikačně náročných odvětví a jak se daří zachycovat trendy, které s sebou přináší globální rozvoj informačních a komunikačních technologií? Ve stále větší míře je kvalita lidských zdrojů ovlivněna procesem dalšího vzdělávání, doplňováním poznatků a rozvíjením schopnosti pružné reakce na měnící se pracovní příležitosti. Je účast české populace na dalším vzdělávání dostatečná, uvědomují si domácí podniky důležitost rozvoje lidských zdrojů a potřebu investovat do zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců? Na tyto a další otázky se snaží publikace odpovědět.

Nebylo a není naším záměrem vydávat takto rozsáhlou studii každým rokem. Domníváme se, že zvolený čtyřletý cyklus je odpovídající charakteru dané problematiky a věříme, že i pro příští publikaci „Lidské zdroje v ČR“ se podaří získat odpovídající prostředky, kvalitní autory a zaměřit pozornost na takové aspekty rozvoje lidských zdrojů, jejichž analýza bude aktuální. V tomto období již také budou k dispozici první poznatky o průběhu začleňování ČR do EU a o jeho reálných dopadech na český trh práce, zaměstnatelnost a kvalitu lidských zdrojů.

Přáli bychom si, aby si každý čtenář v této publikaci našel téma, které ho zajímá a které bude pro něj představovat obohacení nejen o nové poznatky, ale bude i určitým stimulem pro kladení si vlastních otázek a hledání odpovědí.



PhDr. Miroslav Kostka

*ředitel odboru poradenství a zprostředkování
Správa služeb zaměstnanosti
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR*



PhDr. Miroslava Kopicová

*ředitelka
Národního vzdělávacího fondu*

ÚVOD

Lidské zdroje jsou všeobecně uznávaným rozhodujícím faktorem veškerého rozvoje. Jejich význam je v současné době zesilován jednak postupující globalizací a jednak zvyšováním úlohy znalostí v sociálně ekonomickém rozvoji každé země. Globalizace propojuje jednotlivé národní trhy práce, které mezi sebou soutěží o přitažení významných investic. Zesiluje se však nejen konkurence mezi jednotlivými národními trhy práce, ale díky prostorovému pohybu pracovních sil se i jednotlivci musí vyrovnávat s vyšší konkurencí. Vzdělanost a vysoká flexibilita se tak stává konkurenční výhodou nejen pro jednotlivce, ale i pro celou ekonomiku.

Význam poznání pro další ekonomické směřování společnosti se odráží i v tom, že se stále častěji používá termínů jako jsou znalostně založené produkty, znalostně náročná odvětví, znalostně založená ekonomika. Ekonomický rozvoj se ubírá cestou tvorby a produkce takového zboží a služeb, které využívají nových technologických postupů, informačních a komunikačních technologií, jsou uplatňovány nové formy organizace práce a uvedení produktu na trh je spojeno s promyšlenými marketingovými aktivitami. Přechod ke znalostně založené ekonomice je vyjadřován prostřednictvím růstu podílu odvětví náročných na výzkum a vývoj v celkové ekonomické struktuře a růstem podílu zaměstnanosti v kvalifikačně náročných odvětvích na celkové zaměstnanosti.

Zrychlující se tempo technologických změn způsobuje, že jednotlivec během své profesní dráhy zažije více těchto změn, s kterými se musí určitým způsobem vyrovnat. Jedinou možností, jak být úspěšný na trhu práce, je držet krok s těmito změnami, osvojovat si nové potřebné znalosti a dovednosti. Celoživotní učení se stává nezbytností.

V současné době je pro Českou republiku mimořádně důležitý vstup do Evropské unie. Přijetí do EU znamená pro ČR mimo jiné závazek, že bude v rámci svých možností přispívat k naplňování jednotlivých unijních strategií a politik, že bude ve svých národních politikách vycházet z příslušných obecných doporučení EK a bude je aplikovat ve vazbě na specifickou národní situaci.

Jednotlivým prvkem všech současných strategií a politik EU je vysoce ambiciózní cíl formulovaný na Lisabonském summitu Evropské rady v březnu roku 2000. Cílem EU je stát se do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostně založenou ekonomikou. K naplnění tohoto cíle byly identifikovány následující oblasti, v nichž je třeba dosáhnout pozitivního posunu: vytvoření široce přístupné informační společnosti, vytvoření evropského prostoru pro výzkum a inovace, dokončení sjednocení trhu pro odvětví služeb a pro síťová odvětví, vytvoření efektivních a integrovaných finančních trhů, podpora podnikání prostřednictvím snížení regulační zátěže pro podniky a zlepšení podmínek pro začínající malé a střední podniky, sociální začlenění ekonomicky neaktivních a nízkokvalifikovaných osob, modernizace systému sociální ochrany, udržitelný rozvoj zajišťující dlouhodobou kvalitu života. Jak je patrné z tohoto přehledu, převážná část těchto oblastí se přímo nebo nepřímo týká lidských zdrojů.

EU není společenstvím států se srovnatelnou výší ekonomické úrovně ani srovnatelnou kvalitou lidských zdrojů. Naopak mezi jednotlivými členskými státy existují poměrně výrazné rozdíly, které se ještě prohloubí vstupem deseti nových zemí. Předpokladem stability EU je postupné sbližování sociálně ekonomické úrovně členských států. I když EU věnuje určitý objem prostředků na podporu rozvoje zaostalejších států, rozhodující je jejich vlastní úsilí. Úspěch těchto snah je závislý zejména na lidských zdrojích. Z tohoto hlediska je důležité analyzovat, jaká je kvalifikační vybavenost lidských zdrojů v ČR včetně jejich dovednosti využívat informační technologie, zda představují dostatečný potenciál pro zvýšení konkurenční schopnosti a technologické náročnosti českých výrobků a služeb na jednotném trhu EU, jaká je schopnost lidských zdrojů flexibilně se vyrovnat s nároky zaměstnavatelů.

Tato publikace si proto klade za cíl přispět k poznání stávajícího stavu rozvoje lidských zdrojů v ČR v porovnání se situací v EU a vybraných členských a kandidátských zemích, vymezit nedostatky či zaostávání a naznačit směry, jak lze tyto nedostatky překlenout. Je určena všem, kteří se touto problematikou zabývají, tedy pracovníkům veřejné správy, politikům, vědcům, učitelům a studentům, ale i těm, u

kterých se nejedná o profesní zájem, ale o zájem laický. Snahou autorů proto bylo, aby zkoumaná problematika byla podána srozumitelně i pro ty, kteří se těmito otázkami teprve začínají zabývat. Rozvoj lidských zdrojů, ale i situace na trhu práce je ovlivňována příslušnými politikami. Proto každá kapitola ve své úvodní části obsahuje přehled relevantních národních politik a programů, stejně jako politik a programů EU.

Předkládaná publikace je rozdělena do tří kapitol, obsahuje systémovou a tabulkovou přílohu. **Kapitola I.** je věnována otázkám souvisejícím s kvalifikací a dovednostmi. První část této kapitoly podává přehled, do jaké míry jsou naplňovány cíle EU v oblasti vzdělávání, kterých má být dosaženo k roku 2010 a zabývá se charakteristikami znalostně založené ekonomiky a s tím souvisejícími nároky na pracovní sílu. Fungování společnosti, firem, ale i život jednotlivce je ve stále větší míře ovlivňován informačními technologiemi. Dostupnost a využívání informačních a komunikačních technologií je rozebírána ve druhé části první kapitoly. Třetí část této kapitoly se věnuje otázkám spojeným s kvalitou absolventů škol a jejich přechodem na trh práce. Její součástí je i přehled o poradenských službách, kterých mohou mladí lidé využívat při rozhodování o zaměření studia a profesní dráhy.

Kapitola II. se soustředí na problematiku dalšího vzdělávání, mapuje situaci na podnicích jak z hlediska samotného zajišťování dalšího odborného vzdělávání, tak z hlediska rozsahu, formy i nákladů. Další vzdělávání zabezpečované zaměstnavateli však představuje pouze část celoživotního učení, proto je pozornost věnována také celkové účasti osob starších 15 let ve všech formách vzdělávání.

Trh práce klade a ve stále větší míře bude klást nároky na flexibilitu pracovní síly. Tomuto tématu je věnována **III. kapitola**, která rozebírá rozhodující formy flexibility a faktory ovlivňující flexibilitu i mobilitu pracovní síly. Druhá část této kapitoly se zabývá vývojem podnikání v ČR, neboť podnikatele je možno považovat za jednu z nejpružnějších složek lidských zdrojů. Vzhledem k tomu, že podnikání před rokem 1989 prakticky v ČR neexistovalo, je proveden rozbor, který ukazuje, kdo jsou současní podnikatelé, jakou mají kvalifikaci a zda dochází ke změnám v jejich počtech a struktuře.

Publikace je doplněna systémovou přílohou, která usnadní čtenáři orientaci jednak v definicích sektoru informačních a komunikačních technologií, dále v organizačním zabezpečení profesního (kariérového) poradenství a ve struktuře klasifikací úrovně vzdělávání – ISCED – 97.

Součástí publikace je také rozsáhlá tabulková příloha, která se vztahuje k jednotlivým tematickým okruhům a obsahuje také přehled vývoje základních makroekonomických ukazatelů.

Publikace si neklade za cíl pokrýt komplexně problematiku lidských zdrojů. Zcela záměrně se soustředila pouze na omezený okruh problémů, které považuje za rozhodující z hlediska vstupu ČR do EU. Autoři věří, že čtenáři naleznou v předkládané publikaci řadu cenných informací, ale i inspiraci pro svoji vlastní práci.

KAPITOLA I.

NÁROKY NA KVALIFIKACE A DOVEDNOSTI SPOJENÉ S INTEGRACÍ DO EVROPSKÉHO TRHU PRÁCE

I. NÁROKY NA KVALIFIKACE A DOVEDNOSTI SPOJENÉ S INTEGRACÍ DO EVROPSKÉHO TRHU PRÁCE



I.1 KVALIFIKACE A DOVEDNOSTI

Výkonnost a konkurenceschopnost české ekonomiky bude zvláště se vstupem do EU rostoucí měrou určována úrovní kvalifikace a dovedností pracovní síly. Význam úrovně lidského kapitálu se zvyšuje na cestě ke znalostně založené ekonomice a kvalitativně založené konkurenční výhodě. Následující kapitola se zaměřuje na hodnocení pozice České republiky v oblasti vzdělávání a zvyšování kvalifikací jako základních předpokladů plnění tzv. Lisabonské strategie. Pozornost je dále věnována úrovni lidského kapitálu české ekonomiky ve vztahu ke změně zdrojů konkurenční výhody směrem k většímu zastoupení technologicky a kvalifikačně náročných aktivit a změně struktury zaměstnanosti ve prospěch pracovníků s vysokými kvalifikacemi. Jejich nedostatečná nabídka působí jako významná překážka rozvoje kvalifikačně náročných odvětví. Výsledky šetření provedených domácími i mezinárodními organizacemi ukazují, v jaké míře si tento problém uvědomuje česká podniková sféra.

I.1.1 Politiky v oblasti kvalifikací a dovedností

Vzdělávání a zvyšování kvalifikací jsou považovány za klíčové předpoklady dosažení strategických cílů formulovaných pro členské země EU na Lisabonském summitu Evropské rady v březnu roku 2000 a specifikovaných na následných summitech ve Stockholmu (2001), Barceloně (2002) a Bruselu (2003). Evropská rada v závěrech **Lisabonského summitu** zdůraznila, že konfrontace EU s důsledky globalizace a znalostmi tažené ekonomiky vyžaduje nejen radikální transformaci evropské ekonomiky, ale rovněž modernizaci sociálních systémů a vzdělávání. Budoucnost evropské ekonomiky (a společnosti) v tomto kontextu závisí na soustavně aktualizovaných kvalifikacích jejích obyvatel jako klíčové charakteristiky růstové výkonnosti a konkurenceschopnosti společnosti založené na znalostech.

Priority vyplývající z cílů Lisabonského summitu a související politická doporučení pro členské země (viz Box) jsou postupně dále rozpracovávány

ny a konkretizovány v akčních plánech a pracovních programech. V rámci Evropské strategie zaměstnanosti (*European Employment Strategy*) byl v roce 2000 formulován požadavek vytvoření a realizace systémových a komplexních strategií pro celoživotní učení, který byl zohledněn v doporučeních Evropské komise v této oblasti.¹ **Stockholmský summit** odsouhlasil zaměření pracovního programu na kvalitu a účinnost, přístupnost a otevřenost systémů vzdělávání a

zvyšování kvalifikací. **Barcelonský summit** přijal podrobný pracovní program cílů systémů vzdělávání a zvyšování kvalifikací a současně podtrhl jejich význam jako faktorů hospodářského růstu, výzkumu a inovací, konkurenceschopnosti, udržitelné zaměstnanosti, sociálního začlenění a aktivního občanství.²

Centrem Lisabonské strategie je přechod ke **znalostně založené ekonomice**. Politická opatření se proto zaměřují na zvýšení vzdělanostní úrovně populace, zintenzivnění výzkumu a vývoje a inovací a podporu využití informačních a komunikačních technologií. Tři základní pilíře rozvoje **Evropského prostoru znalostí** (*European Knowledge Area*) jako klíčové součásti Lisabonské strategie tedy představují aktivity v oblastech vzdělávání, inovací a výzkumu. V oblasti vzdělávání jsou formulovány následující hlavní cíle (konkretizované v podrobném pracovním programu):³

- výrazné zvýšení výdajů na lidské zdroje v přepočtu na obyvatele
- podpora celoživotního učení

¹ Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. Brussels, European Commission 2001.

² Detailed Work Programme on the Objectives of Education and Training Systems in Europe. Brussels, European Commission 2002.

³ Choosing to Grow: Knowledge, Innovation and Jobs in a Cohesive Society. Commission Staff Working Paper in Support of the Report from the Commission to the Spring European Council. Brussels, European Commission 2003.

- lepší přizpůsobení kvalifikací a dovedností potřebám společnosti založené na znalostech
- zlepšení systému uznávání kvalifikací
- podpora výuky jazyků EU a zavádění evropské dimenze vzdělávání
- podpora partnerství škol prostřednictvím internetu

Vzdělávání přispívá k růstu výrazněji oproti investicím do zařízení nebo kapitálu. Investicím do lidského kapitálu je připisováno zvýšení růstové výkonnosti v některých členských zemích EU v 90. letech. **Veřejné výdaje na vzdělání** se však v EU zvyšují v posledních letech jen mírně a současně přetrvávají výrazné rozdíly mezi členskými zeměmi. Výrazné jsou rovněž rozdíly mezi soukromými investicemi do vzdělávání a kvalifikací. Komise proto v roce 2002 vyzvala členské země ke stanovení národních cílů pro zvýšení celkových investic do lidských zdrojů, které by se měly soustředit na oblasti s nejvyššími výnosy z hlediska kvality, efektivnosti a významu. Pozornost se v této souvislosti soustřeďuje na vytvoření odpovídajících pobídek k dosažení stanovených cílů.⁴

Za nedostatečný je považován **přístup k celoživotnímu učení**, který se rovněž vyznačuje velkými rozdíly mezi zeměmi, a dále **účinnost systému počátečního a dalšího vzdělávání** vyjadřovaná podílem populace ve věku 18-24 let se základním vzděláním, která se neúčastní dalšího vzdělávání (mládež předčasně opouštějící vzdělávací systém). Specifický problém představuje počet absolventů vědeckých a technologických oborů, protože nabídka nově kvalifikovaných odborníků je významným faktorem budoucího výzkumného potenciálu zemí. Zvláště nízký je v tomto ohledu podíl žen. Problém představuje rovněž nízký podíl výzkumníků v EU.

Pozornost je věnována rozvoji **jazykových dovedností**, které jsou považovány za významné pro realizaci podnikatelských aktivit na vnitřním trhu a pro podporu integrace. Vedle rozdílů mezi členskými zeměmi jsou zdůrazňovány i rozdíly mezi sociálními a věkovými skupinami v rámci zemí. Připravován je evropský ukazatel jazykových kompetencí, který by umožnil srovnání dosažených úrovní mezi zeměmi.

Snaha o podporu svobodného pohybu v rámci EU za účelem studia, zvyšování kvalifikací a zaměstnání vede k iniciativám v oblasti **uznávání a trans-**

parentnosti kvalifikací. Související opatření zahrnují např. společný formát certifikátů a profesních životopisů, zdůrazňována je však potřeba zásadnějších změn (včetně aktualizace pravidel) při vzájemném uznávání profesních kvalifikací a kompetencí zejména v oblasti odborného vzdělávání. Opatření zahrnují zejména zavedení jednotného nástroje podporujícího uznávání, rozvoj systému transferu kreditů a společných kritérií pro zajištění kvalitativních standardů.

V rámci pravidelné Jarní zprávy Evropské komise (*Spring Report*), která hodnotí postup členských zemí při naplňování cílů Lisabonské strategie, bylo v roce 2003 poprvé zahrnuto i hodnocení **budoucích členských zemí**. Tvorba lidského kapitálu je v jejich případě považována za přetrvávající problém z důvodu mezery kvalifikací dospělé populace z hlediska množství i kvality. Participace je velmi vysoká v případě středoškolského vzdělávání, avšak ostře klesá po dosažení 17. roku, což omezuje rozsah výstupu kvalifikované pracovní síly. Vzdělávací systémy v bývalých centrálně plánovaných ekonomikách se rovněž soustřeďovaly spíše na úzce vymezené pracovní nároky a nepřipravovaly jedince na celoživotní přizpůsobování jejich kvalifikací a dovedností. Za klíčovou prioritu je proto považováno zavádění **celoživotního učení** jako obecného pojetí politiky vzdělávání a zaměstnanosti.

Politické priority Lisabonské strategie

V 90. letech se zvýšilo zaostávání konkurenceschopnosti Evropské unie za Spojenými státy. Vědomí této mezery podnítilo formulaci **Lisabonské strategie** v březnu roku 2000, jejímž cílem je do roku 2010 dosažení pozice EU jako nejkonekurenceschopnější a nejdynamičtější znalostně založené ekonomiky na světě. Konkrétněji je tato ambice vyjádřena cílem zvýšení míry zaměstnanosti na 70 % (což představuje vznik 20 milionů nových pracovních míst) a ročního průměrného reálného růstu HDP ve výši 3 %. Lisabonská strategie zahrnuje komplexní program spojující krátkodobé politické iniciativy a středně a dlouhodobé ekonomické reformy.

Lisabonská strategie k posílení konkurenceschopnosti a růstového potenciálu EU zahrnuje sedm základních oblastí: vytvoření široce přístupné informační společnosti, vytvoření evropského prostoru pro výzkum a inovace, dokončení sjednocení trhu pro od-

⁴ Communication on European Benchmark on Education and Training. Brussels, European Commission 2002.

větví služeb a síťová odvětví, vytvoření efektivních a integrovaných finančních trhů, podpora podnikání prostřednictvím snížení regulační zátěže pro podniky a zlepšení podmínek pro začínající malé a střední podniky, sociální začlenění ekonomicky neaktivních a málo kvalifikovaných osob a modernizace systému sociální ochrany, (enviromentálně) udržitelný rozvoj zajišťující dlouhodobou kvalitu života.

Postup plnění uvedených cílů je hodnocen na základě uceleného souboru **strukturálních ukazatelů**, které průběžně aktualizuje EUROSTAT a jejich vývoj prezentuje Evropská komise v příloze výroční Jarní zprávy. Údaje jsou ve vybraných ukazatelích dostupné i pro kandidátské země. Soubor ukazatelů je rozdělen do pěti podskupin: zaměstnanost, inovace a výzkum, ekonomická reforma, sociální koheze a životní prostředí, a je doplněn přehledem základních ekonomických údajů o výkonnosti a rovnováze (ekonomické pozadí).

1.1.2 Význam vzdělávání a zvyšování kvalifikací

Příspěvek vzdělávání a zvyšování kvalifikací k dosažení cílů **Lisabonské strategie** je spatřován především v oblastech růstové výkonnosti, konkurenceschopnosti, rozvoje znalostně založené ekonomiky, tvorby nových a lepších pracovních míst, sociálního začlenění a občanství a regionální koheze.

Příspěvek vzdělávání a zvyšování kvalifikací k **hospodářskému růstu** je určen mírami výnosu pro jednotlivce (soukromý výnos) a pro společnost (společenský výnos), které jsou srovnatelné s výnosy investic do fyzického kapitálu.⁵ Rostoucí podíl služeb v ekonomice, tempo technologické změny, rostoucí podíl znalostí a informací na hodnotě produkce a rozsah ekonomické a sociální restrukturalizace dále podtrhují význam kvality lidského kapitálu a investic zaměřených na její zvyšování. Podle odhadu pro země OECD zvyšuje dodatečný rok průměrné vzdělanostní úrovně hospodářský růst o zhruba 5 % ve střednědobém a o dalších 2,5 % v dlouhém období.⁶

V případě **konkurenceschopnosti a ekonomické dynamiky** je zdůrazňován význam vzdělávání a zvyšování kvalifikací při lákání a udržení talentovaných jedinců. V případě zužování mezer pro-

duktivity (dohánění) jsou vedle investic do výzkumu a vývoje a informačních a komunikačních technologií zdůrazňovány také investice do rozvoje lidského kapitálu. Příčiny zaostávání Evropy v konkurenceschopnosti přesahují zjevné nesoulady mezi nabídkou kvalifikací a kvalifikačními potřebami, zaostávání je spíše připisováno nedostatečné vzdělanostní úrovni populace v produktivním věku. Problém představuje i odliv vysoce kvalifikovaných jedinců zejména v oblasti vědy a technologií (únik mozků). Vzdělání v neposlední řadě přispívá k rozvoji podnikatelství jednak ve schopnosti volby vlastní podnikatelské činnosti jako formy profesní kariéry a sebe-realizace a jednak v rozvoji odpovídajících kvalifikací a dovedností.⁷

Rozsah a kvalita lidských zdrojů jsou považovány za hlavní determinanty **vytváření nových znalostí a jejich šíření**. Klíčový faktor v této souvislosti představuje dostatečná nabídka nových vědců a techniků, posílení výzkumu na univerzitní úrovni, soustavná aktualizace vědecké pracovní síly, celková vzdělanostní úroveň pracovní síly v produktivním věku a intenzita aktivit celoživotního učení. Vzdělání také sehrává klíčovou úlohu při podpoře rozvoje a šíření vědy a technologií v přechodu ke znalostně založené ekonomice. Znalostní sektor závisí na schopnosti vzdělávacích institucí, zejména univerzit, nabízet vysoce kvalitní programy ve znalostně náročných oblastech a přitahovat dostatečný počet kvalifikovaných odborníků ve vědě a technologiích. Vedle aktivit výzkumu a vývoje vyžadují inovace také schopnost jejich podpory a využití ze strany dobře vzdělané a kreativní pracovní síly.

Vzdělávání a zvyšování kvalifikací přispívá v řadě aspektů k dosažení cílů zaměstnanosti a tvorby **nových a lepších pracovních míst**. Vzdělanostní úroveň je základní determinantou úrovně důchodu a kvalitativní pozice jedince na trhu práce. V pozitivním vztahu mezi vzděláním a výdělkem představuje středoškolské vzdělání bod zvratu, za nímž je dodatečná vzdělanostní úroveň spojena s vysokou prémie. Dodatečný rok vzdělávání v průměru zvyšuje mzdy pracovníků v EU o 6,5 %. V praxi dále platí, že míra nezaměstnanosti klesá s vyšší úrovní dosaženého vzdělání (což snižuje související společenské náklady) a míra zaměstnanosti naopak roste, a to i u problémových sku-

⁵ Psacharopoulos, Patrinos, Returns to Investment in Education: A Further Update. Washington, World Bank 2002.

⁶ De la Fuente, Ciccone, Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy. Final Report for DG Employment and Social Affairs. Brussels, European Commission 2002.

⁷ Entrepreneurship in Europe. Green Paper from the European Commission. Brussels, European Commission 2002.

pin (např. starších pracovníků a žen). Ke zvýšení zaměstnanosti, produktivity a sociální koheze přispívá rovněž kvalita pracovních míst, jejíž součástí představuje zvyšování kvalifikací v průběhu profesní kariéry.

Rostoucí prémie za dosaženou kvalifikační úroveň přispívá k polarizaci společnosti v neprospěch méně vzdělaných a kvalifikovaných skupin, která narušuje **ekonomickou a sociální kohezi** (soudržnost). Přístup ke vzdělávacím příležitostem financovaným zaměstnavatelem je často omezen na jedince s již vyšší počáteční kvalifikací a pozice některých skupin tak stagnuje v horších segmentech trhu práce. Cílem je proto rozvoj systému vzdělávání a zvyšování kvalifikací v průběhu života jedince tak, aby změny a restrukturalizace ekonomiky nepůsobily nepříznivě na sociální kohezi. Zvyšování kvality lidských zdrojů představuje vedle růstového faktoru (zvláště v současném kontextu rychlé technologické změny) také klíčový nástroj podpory sociálního začlenění. Nárůst podílu pracovní síly s vyšším vzděláním podporuje pokles důchodové nerovnosti. Vzdělávání a zvyšování kvalifikací rovněž přispívá ke zvyšování politické a sociální odpovědnosti obyvatel v občanské společnosti.

Vysoce kvalitní vzdělávání a zvyšování kvalifikací je významnou součástí **regionálních politik** jako nástroje snižování rozdílů mezi vyspělejšími a méně vyspělými regiony. Regionální a lokální dimenze učení patří k základním pilířům strategií celoživotního učení v evropských zemích a její význam ještě vzroste po rozšíření EU, které bude provázeno zvýšením meziregionálních rozdílů. Na tento aspekt upozorňuje Akční plán pro kvalifikace a mobilitu Evropské komise, který zdůrazňuje potřebu větších investic do lidských zdrojů v zaostávajících regionech (viz Box).⁸

Akční plán pro kvalifikace a mobilitu

Akční plán pro kvalifikace a mobilitu (*Action Plan on Skills and Mobility*) z roku 2002 navazuje na závěry Stockholmského summitu a usiluje o vytvoření příznivějšího prostředí pro otevřenější a přístupnější evropské trhy práce do roku 2005. V centru pozornosti je zvýšení profesní i územní mobility prostřednictvím zlepšení kvalifikačních úrovní a schopnosti přizpůsobení pracovní síly a odstranění překážek mobility. Akční plán se v uvedeném kontextu soustředí na tři

základní oblasti. První zahrnuje **profesní mobilitu**, která vyžaduje přizpůsobení systémů vzdělávání a zvyšování kvalifikací potřebám trhu práce, podporu celoživotního učení a získávání kvalifikací a dovedností (zejména v informačních a komunikačních technologiích) a zlepšení systémů pro uznávání kvalifikací a dovedností. Druhá oblast zahrnuje **územní mobilitu** v rámci členských zemí a mezi nimi, kterou dosud omezuje řada překážek např. nedostatečná jazyková vybavenost. Třetí oblast se zaměřuje na přístupnost a kvalitu **informací o mobilitě** a jednotlivých odvětvích, které podporují alternativní přístupy k volbě profesní kariéry.

1.1.3 Cíle v oblasti vzdělávání a zvyšování kvalifikací

V souvislosti s cíli systémů vzdělávání a zvyšování kvalifikací formulovanými v dokumentech Evropské komise v návaznosti na priority Lisabonské strategie byly kvantifikovány standardy, vůči nimž lze poměřovat pokrok jednotlivých zemí ve sledovaných oblastech (viz Box). Pro každý ukazatel jsou používány údaje za průměr EU-15 a průměry tří nejlepších členských zemí. Konkrétní cíle za účelem benchmarkingu jsou stanoveny v následujících šesti oblastech (s cílovým časovým horizontem roku 2010):⁹

- (a) investice do vzdělávání a zvyšování kvalifikací
- (b) mládež předčasně opouštějící vzdělávací systém
- (c) absolventi v oborech matematiky, vědy a technologií
- (d) populace s ukončeným středoškolským vzděláním
- (e) klíčové dovednosti
- (f) celoživotní učení

Podrobný pracovní program pro cíle systémů vzdělávání a zvyšování kvalifikací

V návaznosti na politické priority Lisabonského summitu byl v roce 2002 přijat Podrobný pracovní program pro cíle systémů vzdělávání a zvyšování kvalifikací (*Detailed Work Programme on the Objectives of Education and Training Systems in Europe*), které by měly být dosaženy do roku 2010. Program zahrnuje

⁸ Action Plan on Skills and Mobility. Brussels, European Commission 2002.

⁹ European Benchmarks in Education and Training: Follow-Up to the Lisbon European Council. Brussels, European Commission 2002.

tři strategické cíle specifikované ve 13 navazujících dílčích cílech a 42 klíčových oblastech.

První strategický cíl zahrnuje zlepšení kvality a účinnosti systémů vzdělávání a zvyšování kvalifikací v EU a soustředí se na následující oblasti:

- zlepšení vzdělávání a zvyšování kvalifikací pro učitele a školitele,
- rozvoj kvalifikací pro znalostní společnost,
- zajištění široké přístupnosti informačních a komunikačních technologií,
- zvýšení počtu studujících vědeckých a technických oborů,
- zvýšení investic do lidského kapitálu a efektivity využití vynakládaných zdrojů.

Druhý cíl představuje podporu co nejširšího zpřístupnění systémů vzdělávání a zvyšování kvalifikací a zahrnuje:

- vytvoření otevřeného prostředí pro učení,
- zvýšení přitažlivosti učení,
- podporu aktivního občanství, rovných příležitostí a sociální koheze.

Třetí cíl zahrnuje otevření systémů vzdělávání a zvyšování kvalifikací širšímu světu prostřednictvím následujících oblastí:

- posilování vazeb vzdělávacích systémů k praxi, výzkumu a společnosti,
- podpora rozvoje podnikatelského ducha,
- zlepšení výuky cizích jazyků,
- zvýšení mobility a výměny
- posílení evropské spolupráce.

V následující části je rozebráno, jakou pozici zaujímá v uvedených šesti oblastech Česká republika vůči současným i budoucím členským zemím EU.

Ad a) Investice do vzdělávání a zvyšování kvalifikací jsou vyjadřovány nejčastěji v podílu výdajů na tuto oblast v % HDP (tab.I.1-1, Příloha, tab.B.1). V případě průměru EU-15 se objevuje klesající trend tohoto poměru v posledních letech, který je v rozporu s prioritami Lisabonské strategie, podobný vývoj vykazují i údaje pro kandidátské země. Do budoucna je zvláště zdůrazňována potřeba odpovídajícího nárůstu investic pro oblast celoživotního učení v rámci strategie aktivního stárnutí jako příspěvku k vyšším mírám zaměstnanosti ve starších skupinách populace a obecně k prodloužení pracovního života. Mezi členskými i kandidátskými zeměmi se však objevují v podílech výdajů na vzdělávání a jejich vývoji v čase výrazné rozdíly. V rámci EU vykazují nejvyšší hodnoty skandinávské země, Dánsko a Švédsko vydaly na vzdělávání více než 8 % HDP v roce 2001 s rostoucí tendencí v předchozích letech. Z kandidátských zemí patří k zemím na špičce pobaltské země, v Estonsku dosáhly výdaje na vzdělávání v roce 2002 více než 7 % HDP, v Lotyšsku a Litvě téměř 6 %.

Česká republika ve srovnání členských a kandidátských zemí za rok 2001 zaujímá spolu se Slovenskem a Řeckem jedno z posledních míst, navíc se vykazovaný poměr výdajů výrazně snížil oproti roku 1994, kdy dosáhl maxima v dosavadní historii. Takový výsledek je nutno považovat za nepříznivou ilustraci zaostávání činů za proklamacemi politické reprezentace o podpoře rozvoje společnosti založené na znalostech. Vzhledem k rostoucím problémům v oblasti veřejných financí v ČR se navíc omezuje prostor k výraznějším změnám výdajové politiky ve prospěch nárůstu investic do lidských zdrojů. Dlouhodobě nízká růstová výkonnost české ekonomiky (ve srovnání s většinou ostatních kandidát-

Tab.I.1-1 Veřejné výdaje na vzdělávání (v % HDP)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
EU-15	5,18	5,17	5,06	5,02	4,96	4,94
CC-10	5,30	4,97	5,04	5,06	4,99
B	5,20	5,53	5,22
IRL	5,86	5,90	5,49	5,33	5,16	4,89	4,56	4,49
NL	5,17	5,07	5,01	4,96	4,79	4,87	4,78	4,83	4,96	..
FIN	6,86	6,71	6,86	6,96	6,47	6,24	6,22	5,98
CZ	5,34	5,41	4,91	4,96	4,71	4,20	4,34	4,38	4,31	4,44
HU	6,28	6,13	5,04	4,48	4,61	4,56	4,66	4,55	4,53	..
PL	5,40	4,90	5,50	5,05	5,17	5,42	5,18

Pramen: EUROSTAT, Structural Indicators (údaje z 15.4.2003).

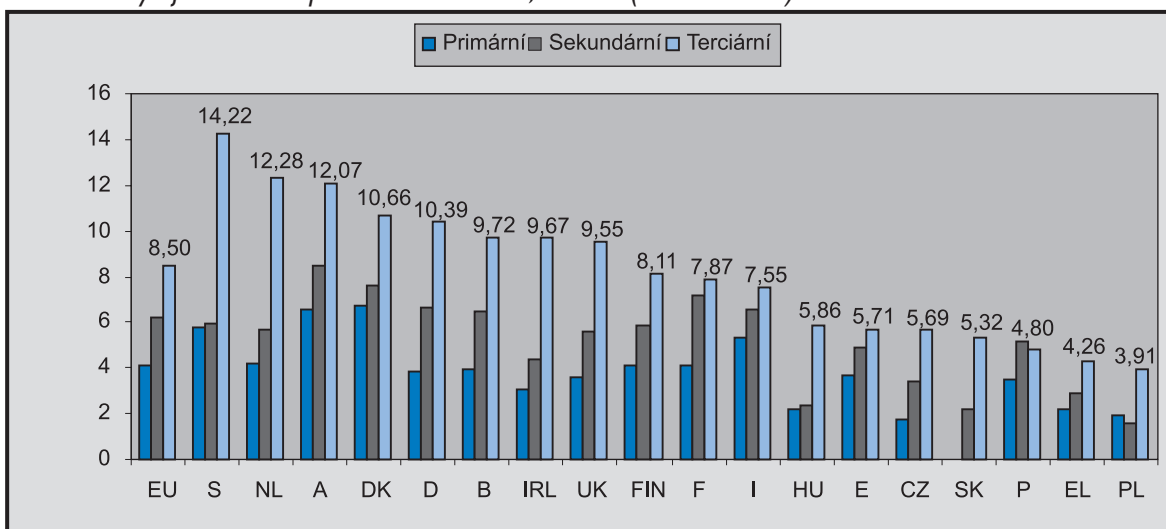
ských zemí) a tím i pomalé tempo přibližování ekonomické úrovně k průměru EU-15 (Příloha, tab.B.2) představuje další významný omezující faktor dostupných zdrojů. Odpovídající nárůst výdajů je přitom nutnou (byť nikoli postačující) podmínkou realizace kvalitativních a strukturálních reforem umožňujících splnění nároků znalostně založené ekonomiky a společnosti v kandidátských zemích i vzhledem k přetrvávající zaostalosti vůči vyspělejším zemím.

Ukazatel podílu veřejných výdajů na HDP neposkytuje úplnou informaci o rozsahu zdrojů vydávaných na oblast vzdělávání a zvyšování kvalifikací, protože nezahrnuje **výdaje firem a domácností**. Dostupnost údajů v této oblasti je dosud omezená. V mezinárodním srovnání je používán ukazatel podílu výdajů firem na další odborné vzdělávání pracovníků na celkových nákladech práce. Údaje z posledního šetření CVTS2 za rok 1999 (podrobně analyzované v kapitole II) ukazují na průměrnou pozici České republiky ve srovnání s ostatními kandidátskými zeměmi a na podstatné zaostávání vůči průměru EU (1,1 % oproti 2,3 %) ¹⁰. Opět přitom platí, že v rámci EU se objevují značné rozdíly mezi zeměmi a za nejlepšími z nich ČR výrazně zaostává. Vzhledem ke zmíněné dlouhodobě nízké růstové výkonnosti české ekonomiky a související nepříznivé finanční situaci firem lze do budoucna stěží očekávat výraz-

nější úlohu podnikového sektoru v oblasti vzdělávání, která by alespoň zčásti kompenzovala nedostatek veřejných zdrojů. Nepříznivý vývoj veřejných financí současně omezuje možnosti pro zavedení účinných systémových pobídek pro zvýšení výdajů podnikového sektoru na vzdělávání pracovníků (např. ve formě daňových úlev).

Dosažená ekonomická úroveň se promítá do **výše výdajů na vzdělávání** na žáka/studenta, které jsou rozlišeny podle úrovně vzdělávacího programu (primární, sekundární, terciární), viz graf I.1-1. ¹¹ Ve srovnání s průměrem EU dosahovaly výdaje na žáka/studenta v roce 1999 v České republice 43 % (primární), 56 % (sekundární) a 67 % (terciární), což ji řadí na poslední místa mezi srovnávanými zeměmi. Z hlediska vývoje v čase patří Česká republika k zemím, v nichž se výše výdajů na studenta snížila (rok 1995=100) a tento pokles byl nejvýraznější v rámci OECD. V případě primárních a sekundárních vzdělávacích programů došlo k poklesu o 8 p.b., u terciárních programů o 34 p.b. Velký pokles ve druhém případě byl způsoben výrazným nárůstem počtu studentů ve srovnání s pouze mírným nárůstem celkových výdajů. Podobný trend výrazného nárůstu počtu studentů se projevil i v Polsku a Maďarsku, díky vyššímu nárůstu celkových výdajů byl však pokles výdajů na studenta v těchto zemích nižší (o 26 p.b., resp. 20 p.b.). ¹²

Graf I.1-1 Výdaje na studenta podle úrovně vzdělávání, rok 1999 (1000 USD v PPS)



Pramen: Education at a Glance. Paris, OECD 2002, Tab. B1.1, vlastní úpravy.

¹⁰ Blíže viz kapitola II.1.6.

¹¹ Pro účely mezinárodního srovnání jsou údaje v národních měnách převedeny na společnou měnu (USD) pomocí parit kupní síly, které odstraňují rozdíly v cenových úrovních mezi zeměmi.

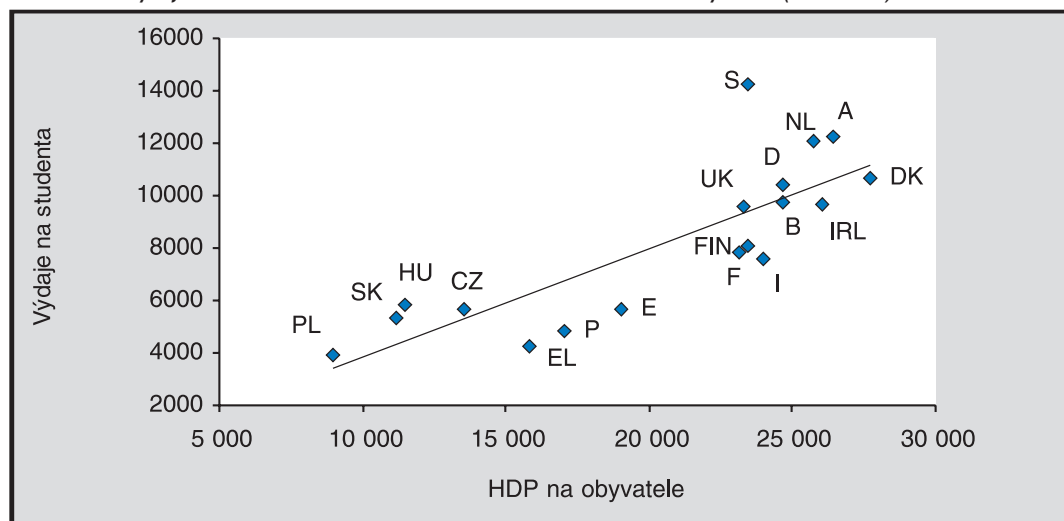
¹² Education at a Glance 2002. Paris, OECD 2002, s. 149.

Vyjádření výdajů na vzdělávání na žáka/studenta v relaci k **dosahované ekonomické úrovni** (HDP na obyvatele) bere v mezinárodním srovnání v úvahu relativní bohatství země. Na nižších úrovních vzdělávání lze uvedený ukazatel interpretovat jako zdroje vynakládané na mladou generaci v relaci k ekonomickému bohatství země, na vyšších úrovních vzdělávání tento ukazatel ovlivňuje kombinace národního důchodu, výdajů a míry studujících. Vztah mezi výdaji na vzdělávání na studenta a HDP na obyvatele je v souhrnu kladný, bohatší země tedy vydávají na studenta větší prostředky oproti zemím méně rozvinutým (tento rozdíl je výraznější u terciárního vzdělávání). Ve skupině rozvinutých i méně rozvinutých ekonomik jsou nicméně zřejmě mnohdy značné rozdíly mezi

zeměmi (při podobné úrovni ekonomické vyspělosti).

Kandidátské země zahrnuté do srovnání vykazují srovnatelné či vyšší výdaje na terciární vzdělávání na studenta v relaci k HDP na obyvatele jako méně vyspělé členské země EU (graf I.1-2). Ve skupině méně rozvinutých zemí jsou také rozdíly v úrovni výdajů na studenta v relaci k ekonomické úrovni menší než ve skupině rozvinutějších zemí. Pozice České republiky je v relativním vyjádření méně příznivá oproti ostatním kandidátským zemím. Výdaje na studenta dosahovaly v roce 1999 v ČR 42 % HDP na obyvatele (60 % v roce 1994), v Maďarsku to bylo 51 % (81 % v roce 1994), na Slovensku 48 % a v Polsku 44 %.¹³ Předpokladem

Graf I.1-2 Výdaje na terciární vzdělávání na studenta v relaci k HDP na obyvatele (USD v PPP, rok 1999



Pramen: Education at a Glance. Paris, OECD 2002, Tab. B1.1, X2.1, vlastní úpravy.

vyšší úrovně výdajů na vzdělávání v České republice je tedy vedle zvýšení samotné ekonomické úrovně rovněž odpovídající zaměření výdajové politiky na prioritní podporu této oblasti, která by odrážela úlohu kvality lidských zdrojů jako významného prorůstového faktoru ve střednědobém a dlouhém období.

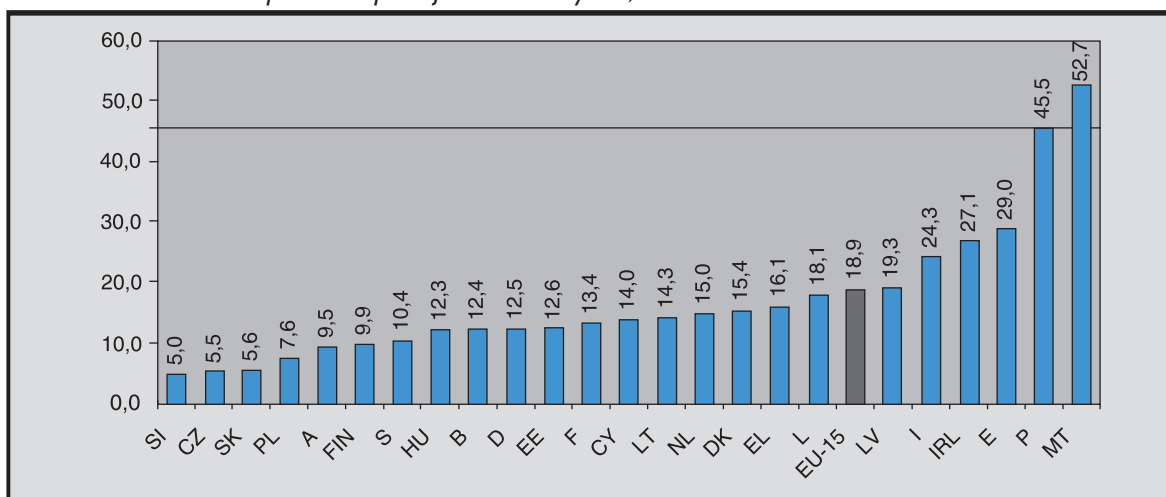
Ad b) Ve vztahu k **mládeži předčasně opouštějící vzdělávací systém** (*early school leavers*) je kvantifikovaným cílem snížení podílu 18-24letých, kteří dosáhli pouze základního vzdělání a neúčastní se vzdělávání nebo zvyšování kvalifikací, na polovinu do roku 2010 (tj. na 10 % a méně). Tento ukazatel je podobně jako podíl veřejných výdajů

na vzdělávání na HDP zahrnut mezi strukturální ukazatele. Česká republika zaujímá v mezinárodním srovnání (graf I.1-3) společně se Slovinskem první místo, podíl předčasných absolventů je zde téměř poloviční oproti cíli stanovenému Lisabonským summitem. Velmi malý je rovněž v ČR rozdíl mezi hodnotami pro ženy (5,7 %) a pro muže (5,3 %). Tyto výsledky výrazně kontrastují s průměrem EU-15 (18,9 %), kde je i rozdíl mezi pohlavími mnohem vyšší v neprospěch mužů (16,4 % pro ženy, 21,5 % pro muže).

Méně příznivá je pozice České republiky při vyjádření podílů populace 15-29letých, kteří se účastní vzdělávání (tab.I.1-2, Příloha, tab.B.3). Ve srov-

¹³ Údaje pro rok 1994: Education at a Glance 1997. Paris, OECD 1997.

Graf I.1-3 Podíl mládeže předčasně opouštějící vzdělávací systém, rok 2002



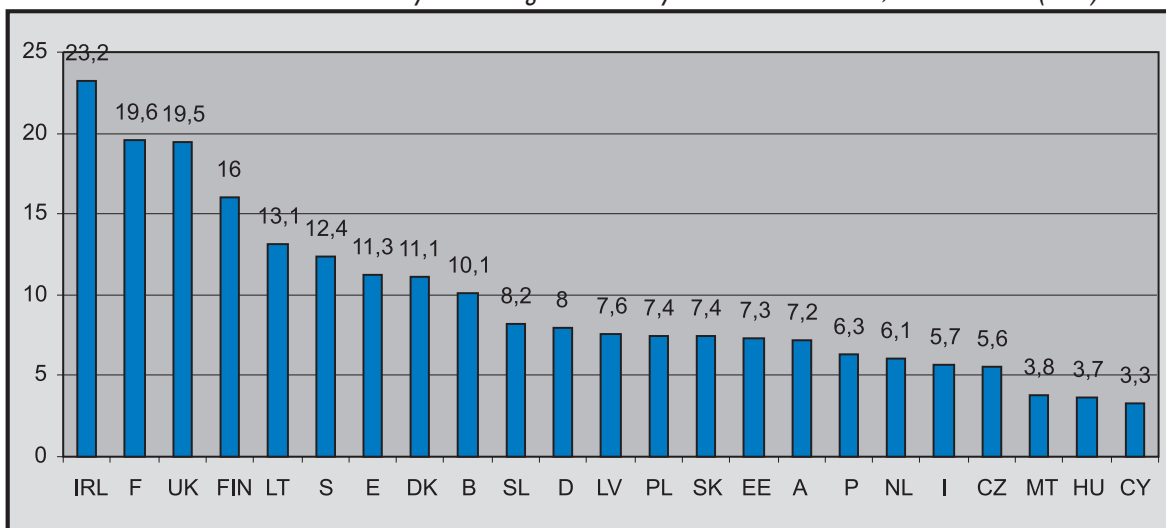
Pramen: EUROSTAT, Structural Indicators (údaje z 15.4.2003).

nání s průměrem EU-15 je podíl vzdělávající se populace v ČR vyšší ve skupině 15-19letých, výrazně však klesá ve skupinách 20-24 letých a 25-29letých. Tento klesající trend pokračuje i ve vyšších věkových skupinách

Ad c) Další cíl v oblasti systémů vzdělávání a zvyšování kvalifikací formulovaný Evropskou komisí se soustřeďuje na zvýšení počtu **absolventů v oborech matematika, věda a technologie**¹⁴ a na snížení stávající nerovnováhy v neprospěch žen na polovinu do roku 2010. Souvisejícím cílem je zvýšení podílu absolventů uvedených oborů pra-

cujících v profesích výzkumníků a techniků, tj. zajištění jejich odpovídajícího uplatnění na trhu práce a využití jejich výzkumného potenciálu v praxi. V podílu absolventů v oborech vědy a technologie zaujímá Česká republika v mezinárodním srovnání členských a kandidátských zemí EU za rok 2001 spíše podprůměrnou pozici (graf I.1-4, Příloha, tab.B.4), mezi absolventy výrazně převažují muži (podíl žen dosahuje pouze 30 % podílu mužů, v Irsku je to více než 60 %). ČR se tedy řadí k zemím, k nimž směřuje doporučení Evropské komise ohledně zvýšení motivace k vysokoškolskému studiu a působení ve výzkumu technických

Graf I.1-4 Podíl absolventů v oborech vědy a technologie na 1000 obyvatel ve věku 20-29 let, rok 2000-2001 (v ‰)



Pramen: EUROSTAT, Structural Indicators (údaje z 15.4.2003).

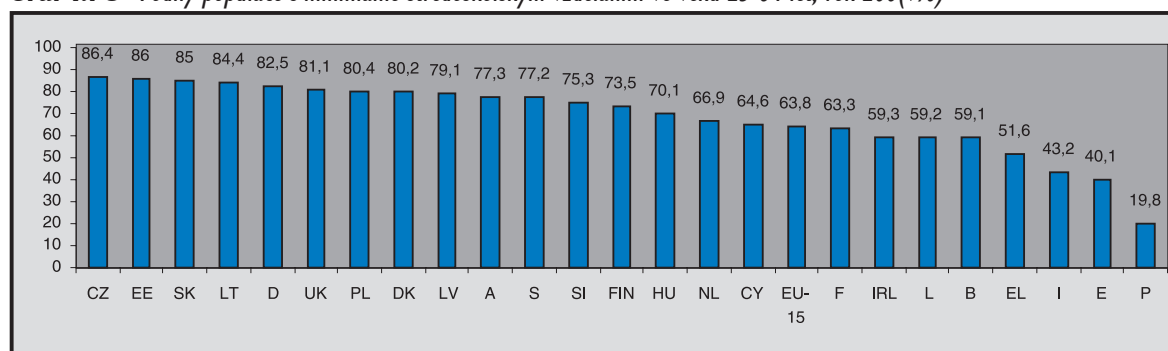
¹⁴ Podíl absolventů terciárních programů (ISCED 5-6) na 1000 obyvatel ve skupině populace ve věku 20-29 let.

oborů obecně a žen zvláště. V souhrnu platí, že země s vyšším podílem absolventů technických oborů vykazují i vyšší podíl žen mezi absolventy (v poměru k mužům) a naopak. Vyšší motivace ke studiu a působení ve výzkumu je podmíněna i odpovídající strukturou poptávky na trhu práce (včetně platového ohodnocení a pracovních podmínek). Motivace a poptávka jsou silnější v ekonomikách s výrazným či výrazně rostoucím podílem znalostně založených aktivit a odvětví.

Ad d) Cíl zvýšení vzdělanostní úrovně je vyjádřen podílem **populace s alespoň středoškolským**

vzděláním ve věkové skupině 25-64 let na 80 % a více do roku 2010. Tento podíl se v EU zvýšil z průměrných 50 % na počátku 90. let na 64 % v roce 2001, rozdíly mezi členskými zeměmi jsou však velmi výrazné. Kandidátské země dosahují v uvedeném ukazateli lepších výsledků a rozdíly mezi nimi jsou mnohem mírnější. Šest kandidátských zemí z deseti převyšuje už v současné době cíl Evropské komise stanovený pro rok 2010 (z členů EU jsou to pouze tři země). Česká republika zaujímá v mezinárodním srovnání dokonce první místo (graf I.1-5).

Graf I.1-5 Podíl populace s minimálně středoškolským vzděláním ve věku 25-64 let, rok 2001(%)



Pramen: EUROSTAT, Labour Force Principal Results, Candidate Countries. Statistics in Focus 3-20/2002, s. 4-5, EUROSTAT, Labour Force Principal Results, EU and EFTA Countries. Statistics in Focus 3-20/2002, s. 4-5.

Ad e) K základnímu standardu vzdělanostní úrovně jsou řazeny i **klíčové dovednosti** charakterizované jako souhrn znalostí, dovedností a přístupů nezbytných pro zaměstnanost, sociální začlenění, osobní seberealizaci a rozvoj (viz Box). Tyto dovednosti by měly být získány do konce povinné školní docházky a jsou považovány za předpoklad účasti v celoživotním učení. Výsledky mezinárodního šetření PISA prováděného OECD, které hodnotí úroveň čtenářské, matematické a přírodovědné gramotnosti 15letých žáků, jsou považovány Evropskou komisí za spolehlivé přiblížení uceleného souboru dovedností pro společnost založenou na znalostech. Výsledky identifikují skupiny populace nedostatečně vybavené pro současné výzvy a pro celoživotní učení. Evropská komise formuluje pro uvedené tři typy gramotnosti (dovednosti) cíl snížení podílu 15letých s nízkou úrovní výsledků alespoň o polovinu do roku 2010.

Klíčové dovednosti a jejich měření

Klíčové dovednosti jsou specifikovány v Podrobném pracovním programu pro cíle systémů vzdělávání a zvyšování kvalifikací. Zahrnují základní dovednosti (početní a jazyková gramotnost), základní dovednosti v matematice, vědě a technologii, cizí jazyky, dovednosti v oblasti informačních a komunikačních technologií, dovednosti učení, společenské dovednosti, podnikavost a obecnou kulturu. V současné době představuje nejspolehlivější ukazatel klíčových dovedností **šetření PISA**, které zahrnuje výzkum čtenářské, matematické a přírodovědné gramotnosti 15letých žáků. **Čtenářská gramotnost** je způsobilost porozumět psanému textu, používat psaný text a přemýšlet o něm za účelem dosažení cílů jedince, rozvoje jeho vědomostí a potenciálu a za účelem jeho aktivní účasti ve společnosti. **Matematická gramotnost** je způsobilost rozpoznat a pochopit matematiku, zabý-

Tab. I.1-2 Podíl žáků podle úrovně způsobilosti v dimenzi čtenářské gramotnosti v ČR

Úroveň způsobilosti	méně než 1	1	2	3	4	5
Podíl na žákovské populaci	6,1	11,4	24,8	30,9	19,8	7,0

Zdroj: OECD (2001) - Knowledge and Skills for Life, First Results from PISA 2000, Paris
Skála způsobilosti: 1 – nejhorší úroveň, 5 – nejlepší úroveň

vat se jí a dělat dobře podložené soudy o úloze matematiky v soukromém životě jednotlivce, v zaměstnání, **Přírodovědná gramotnost** je způsobilost využívat přírodovědné vědomosti, klást otázky a na základě důkazů vyvozovat závěry, které vedou k porozumění a usnadňují rozhodování týkající se světa přírody a změn, které v něm nastaly v důsledku lidské činnosti.

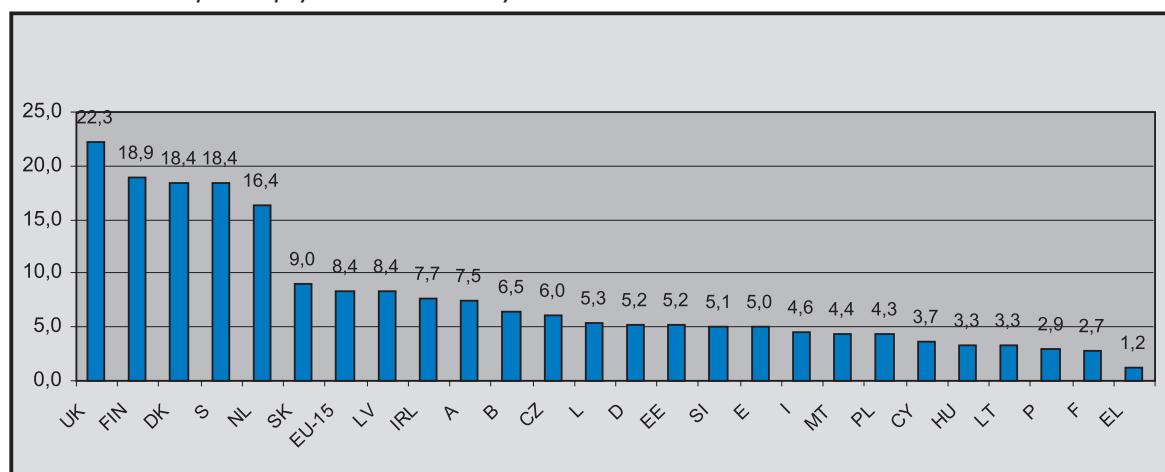
Výsledky zemí v mezinárodním srovnání (tab. I.1-2, Příloha B.5) jsou hodnoceny podle statisticky významného rozdílu oproti průměru OECD. V případě České republiky jsou u čtenářské gramotnosti výsledky žáků statisticky významně nižší než průměrný výsledek zemí OECD (19. místo z 31 zemí), u matematické gramotnosti se statisticky významně neodlišují od mezinárodního průměru (18. místo) a u přírodovědné gramotnosti jsou statisticky významně lepší než mezinárodní průměr (11. místo).

V případě čtenářské gramotnosti bylo testování žáků dostatečně podrobné, aby mohly být definovány úrovně způsobilosti žáků. Vezmeme-li za postačující úroveň čtenářské gramotnosti alespoň na třetí úrovni vymezené výzkumem PISA, pak v ČR má nízkou funkční gramotnost v této dimenzi 42,3 % 15letých žáků. Vzhledem k tomu, že v případě matematické a přírodovědné gramotnosti jsou průměrné výsledky žáků ve srovnání s průměrem zemí OECD relativně lepší, lze předpokládat, že podíly žáků s nízkou úrovní gramotnosti v těchto dimenzích budou nejvýše na stejné úrovni jako u čtenářské gramotnosti.

Pokud by cílem vzdělávací politiky v České republice bylo snížení podílu žáků s nízkou úrovní funkční gramotnosti na polovinu, musela by se – v kvantitativním vyjádření – nejméně pětina populace 15letých žáků „přesunout“ z nižších úrovní alespoň do úrovně 3. Tento trend by však musel být postaven na zvýšení úrovně celé 15leté populace s nízkou funkční gramotností. Cílovou skupinou souvisejících opatření by tedy byly více než dvě pětiny populace 15letých. Je zřejmé, že tak rozsáhlý cíl by vyžadoval opatření systémové úrovně ve vzdělávacím systému, neboť jeho rozsah by zřejmě již nedovoloval efektivní řešení specificky cílenými intervencemi. Řada prvků této systémové změny je vyjádřena ve strategických dokumentech vymezujících vzdělávací politiku v České republice (viz například MŠMT(2001)).

Ad f) Poslední sledovaný ukazatel zahrnuje **participaci v celoživotním učení**, která je vyjadřována pro populaci ve věku 25-64 let.¹⁵ Celoživotní učení je považováno za nejvýznamnější potřebu všech jedinců ve znalostně založené ekonomice, kteří musejí aktualizovat a doplňovat své znalosti, kvalifikace a dovednosti v průběhu života pro maximalizaci osobního rozvoje a udržení a zlepšení pozice na trhu práce. Za zvláště nutnou je považována podpora participace v celoživotním učení u jedinců s nízkou úrovní kvalifikace, kteří jsou v přístupu ke vzdělávání a zvyšování kvalifikace znevýhodněni. Význam připisovaný oblasti celoživotního učení se odráží i ve stanovení minimální úrovně 15 % participující populace

Graf I.1-6 Participace dospělých ve vzdělávání a zvyšování kvalifikací, rok 2002



Pramen: EUROSTAT, Structural Indicators (údaje z 15.4.2003).

¹⁵ Ukazatel zahrnuje účast v jakémkoli typu vzdělávání a zvyšování kvalifikací ve 4 týdnech předcházejících výběrovému šetření pracovních sil.

v produktivním věku pro průměr EU do roku 2010, přičemž v žádné zemi by tento podíl neměl být nižší než 10 %. V mezinárodním srovnání je současná pozice České republiky a většiny kandidátských zemí značně nepříznivá vůči průměru EU-15 (graf I.1-6), v rámci EU však jsou zřejmé výrazné rozdíly mezi stávajícími členskými zeměmi. (Rozboru participace v dalším vzdělávání se podrobně věnuje kapitola II.)

I.1.4 Úroveň lidského kapitálu a znalostně založená ekonomika

Znalostně založená ekonomika se vyznačuje novým charakterem produkčních struktur, technologického pokroku a zdrojů konkurenční výhody. Výkonnost a konkurenceschopnost v ekonomice založené na znalostech závisí v rostoucí míře na schopnosti vytvářet, zpracovávat a uplatňovat na trhu znalostně založené produkty, využívat informační a komunikační technologie a marketingové aktivity, zavádět nové technologie a formy organizace. V produkční struktuře roste význam odvětví náročnějších na nehmotné produkční faktory a

význam investic do nehmotného a lidského kapitálu.

Významným faktorem hospodářského růstu ve znalostně založené ekonomice je akumulace lidského kapitálu. Rozdíly v její úrovni mezi zeměmi pomáhají při objasnění sledovaných rozdílů v dlouhodobé růstové výkonnosti (viz Box). Úroveň **akumulace lidského kapitálu** v mezinárodním srovnání je nejčastěji vyjadřována¹⁶ jako podíl populace v produktivním věku, resp. pracovní síly podle nejvyššího dosaženého vzdělání (tab.I.1-3, Příloha, tab.B.7). Výsledné údaje je však nutno interpretovat s opatrností vzhledem k rozdílu mezi zeměmi v zaměření programů zařazených do jednotlivých vzdělanostních stupňů.¹⁷ S uvedenou výhradou srovnání zemí podle podílu pracovní síly s terciárním vzděláním stupně ISCED 5A,6 ukazuje nepříznivou pozici České republiky nejen ve srovnání s průměrem EU-15, ale i s Maďarskem a v menší míře s Polskem.

Ze srovnání vzdělanostní úrovně populace a pracovní síly v České republice oproti většině zemí EU je zřejmé především nedostatečné zastoupení skupin s kratšími terciárními programy (ISCED

Tab. I.1-3 Vzdělanostní úroveň, rok 2001 (v %)

ISCED	Populace 25-64 let					Pracovní síla 25-64 let				
	1,2	3,4	5B	5A,6	5,6	1,2	3,4	5B	5A,6	5,6
EU-15	38,0	39,2	10,6	12,9	22,8	32,2	41,3	12,0	15,3	26,4
NL	35,0	41,0	3,0	21,0	24,0	28,0	45,0	3,0	24,0	27,0
HU	29,8	56,1	..	14,1	14,1	18,4	63,8	..	17,7	17,7
IRL	42,4	22,0	21,6	14,0	35,6	35,1	23,2	24,7	17,1	41,8
FIN	26,2	41,5	17,5	14,8	32,3	21,5	42,7	19,1	16,7	35,8
B	41,5	31,4	15,0	12,1	27,1	32,3	34,7	17,9	15,1	33,0
PL	19,4	68,7	..	11,9	11,9	14,1	71,7	..	14,2	14,2
CZ	13,8	75,1	..	11,1	11,1	10,1	77,2	..	12,7	12,7

Poznámka: Údaje pro EU-15 vyjádřeny jako nevážené průměry. Pramen: OECD Education at a Glance. Paris, OECD 2002, Tab. A3.1a, A3.1b, vlastní úpravy.

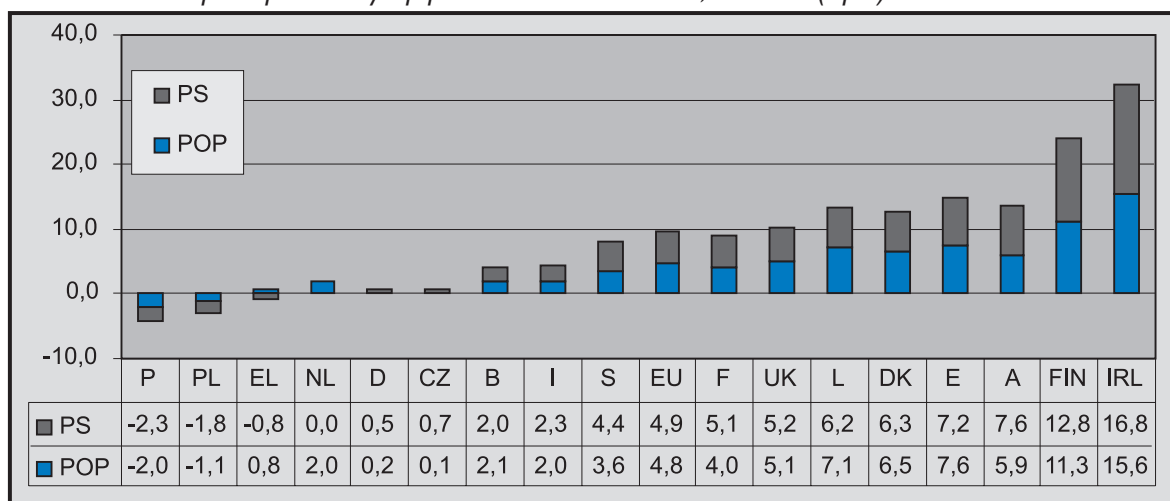
5B). Na druhé straně je však nutno upozornit, že v některých zemích jsou do této kategorie zařazeni i absolventi programů stupně ISCED 4, tj. postsekundárních neterciárních programů (Irsko, Švédsko). Zaostávání ČR v případě absolventů kratších terciárních programů je do značné míry i

příčinou nízkého nárůstu podílu populace a pracovní síly s terciárním vzděláním oproti roku 1995 (graf I.1-7). V zemích EU, kde se tyto podíly zvýšily nejvýrazněji, byl nárůst výrazně ovlivněn právě zvýšením podílu absolventů kratších terciárních programů.

¹⁶ s využitím kategorizace ISCED-97 (*International Standard Classification of Education*)

¹⁷ Klasifikace ISCED 1997 má 7 úrovní vzdělávání (0 až 6), které můžou mít vnitřní členění A až C. ISCED 1,2 zahrnuje základní vzdělání prvního a druhého stupně, ISCED 3 zahrnuje sekundární vzdělání, ISCED 4 postsekundární (neterciární) vzdělání. Podíly populace a pracovní síly se stupni ISCED 3,4 výrazně převažují ve čtyřech přístupujících zemích, které nevykazují údaje pro kratší programy terciárního vzdělání stupně ISCED 5B, ale pouze pro vysokoškolské programy stupně 5A,6. Převodní tabulka ISCED a české vzdělávací soustavy a standardizace národních struktur vzdělávacích programů jsou uvedeny v příloze (tab.A1.7, A1.8).

Graf I.1-7 Změna podílu pracovní síly a populace s terciárním vzděláním, 1995-2001 (v p.b.)



Poznámka: Údaje pro EU-15 vyjádřeny jako nevážené průměry. Pramen: Education at a Glance 2002. Paris, OECD 2002, Tab. A3.1a, A3.1b, Education at a Glance 1997. Paris, OECD 1997, Tab. A2.1, A2.4, vlastní úpravy.

Význam lidského kapitálu pro hospodářský růst

Výzkum OECD (*The Sources of Economic Growth in OECD Countries*. Paris, OECD 2003) ukazuje na význam zvyšování kvalifikací (kvality lidského kapitálu) pro růst produktivity a tím pro dlouhodobě udržitelný hospodářský růst. V 80. a 90. letech přispělo zvýšení lidského kapitálu k růstu HDP zejména v Řecku, Irsku, Itálii a Španělsku (příspěvek v těchto zemích činil více než půl procentního bodu k průměrnému ročnímu růstu HDP na obyvatele), viz Příloha, tab.B.8. Lidský kapitál sehrává klíčovou úlohu v hospodářském růstu díky souvisejícím **pozitivním externalitám** (přeléváním). Jejich přítomnost znamená, že společenská míra výnosu vzdělání převyšuje soukromou míru výnosu. K externalitám dochází, když akumulace znalostí vede k inovacím a rozšiřování technologických možností, když znalosti představují komplementární faktor při zavádění a efektivním využívání nových technologií nebo když prahové efekty při akumulaci lidského kapitálu podněcují vytváření nových znalostí a rozšiřují spektrum ekonomických a vědeckých možností. Země s vysokou vzdělanostní úrovní jsou schopny přejímat nové technologie rychleji a s nižšími náklady oproti zemím s nižší úrovní lidského kapitálu a mají také lepší předpoklady k vytváření domácích vědeckých, technologických a ekonomických inovací. Vyšší úrovně lidského kapitálu jsou spojeny s aktivitami náročnými na výzkum a vývoj, zvyšují tempo technologického pokroku a investic, zvyšují tedy i tempo hospodářského růstu. Zvyšování vzdělanostní úrovně je rovněž spojeno s vyššími mírami ekonomické aktivity obyvatelstva (zvláště v případě žen).

1.1.5 Zaměstnanost ve znalostně náročných odvětvích

Přechod na znalostně založenou ekonomiku je spojen s růstem poptávky po **kvalifikované pracovní síle** a s růstem nároků na její kvalitu. V této souvislosti v probíhajících strukturální změnách na významu nabývají jejich kvalitativní charakteristiky. Vývoj zaměstnanosti ve znalostně náročných odvětvích odráží dopady technologické změny na odvětvovou strukturu, vývoj kvalifikační náročnosti odvětví odráží schopnost přizpůsobení potřebám zavádění nových technologií a potenciál zvyšování produktivity.

Technologický pokrok příznivě ovlivňuje dlouhodobou růstovou výkonnost, jeho dopady na zaměstnanost jsou však **asymetrické**. Na jedné straně vedou inovace k úspoře pracovní síly a tím k jejímu uvolňování, na druhé straně produktové inovace vytvářejí nová odvětví a tím i poptávku po pracovní síle. Tempo technologické změny se ve znalostně založené ekonomice zrychluje, což vyvolává potřebu soustavného přizpůsobování kvalifikací a dovedností změnám poptávky. Zavádění nových technologií vyžaduje vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, její nedostatečná nabídka proto představuje omezující faktor. Na druhé straně nízká poptávka po kvalifikované pracovní síle odráží nízkou technologickou a kvalifikační náročnost ekonomických aktivit.

Technologická a kvalifikační náročnost odvětví

Technologická a kvalifikační náročnost odvětví je stanovována podle zvolených charakteristik. Hodnocení **technologické intenzity** je založeno na analýze odlišujících jednotlivá odvětví podle náročnosti na výzkum a vývoj a na technologie získané ve formě vstupů. Klasifikace uplatňovaná v analýzách OECD je založena na kombinaci tří základních ukazatelů: (1) podíl výdajů na výzkum a vývoj na přidané hodnotě, (2) podíl výdajů na výzkum a vývoj na produkci, (3) podíl součtu výdajů na výzkum a vývoj a technologií ztělesněných v meziproduktech a investičních statcích na produkci.

Rozdělení odvětví podle **kvalifikační náročnosti** vychází z klasifikace skupin zaměstnání (KZAM, podle *International Standard Classification of Occupations* ISCO 0–9), které kombinuje podle typu (nemanuální a manuální profese, resp. bílé a modré límečky) a úrovně kvalifikací (vysoké a nízké): (I) vysoce kvalifikované nemanuální profese (bílý límeček a vysoké kvalifikace): a) zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci, b) vědečtí a odborní duševní pracovníci, c) techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci; (II) nemanuální profese se středními a nízkými kvalifikacemi (bílý límeček

a nízké kvalifikace): a) nižší administrativní pracovníci (úředníci), b) provozní pracovníci ve službách a obchodě; (III) kvalifikované manuální profese (modré límečky a vysoké kvalifikace): a) kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví, b) řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři; (IV) nekvalifikované manuální profese (modré límečky a nízké kvalifikace): a) obsluha strojů a zařízení, b) pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Technologická a kvalifikační náročnost je **odvětvově specifická**. Přejít ke znalostně náročné ekonomice se projevuje jednak růstem podílu odvětví s vysokou a vyšší technologickou a kvalifikační intenzitou a jednak růstem odvětvově specifické technologické a kvalifikační intenzity. Odvětvové hledisko proto napomáhá při objasnění kvalitativních vývojových trendů zaměstnanosti.

Celková zaměstnanost v České republice poklesla mezi lety 1997 a 2002 o 2,8 % (v EU vzrostla o 7,1 %). Vývoj zaměstnanosti byl přitom výrazně diferencován podle **vzdělanostní úrovně** pracovníků (tab.I.1-4). V České republice podobně jako v průměru EU (a většině členských zemí) převyšuje růst zaměstnanosti pracovníků se střední

Tab.I.1-4 Průměrný roční růst zaměstnanosti a populace podle vzdělanostní úrovně, ČR (1997-2002), EU (1995-2000), v %

	Vzdělání	EU	CZ	A	B	D	DK	E	FIN	F	EL	I	L	P	S	UK
Zaměstnanost	Celkem	1,5	-0,6	0,6	1,1	0,7	1,2	3,0	2,3	1,3	0,6	1,0	1,9	1,9	0,8	1,4
	Základní	-3,2	-6,4	-5,3	0,5	1,7	2,2	0,7	-0,5	-0,6	-3,3	-3,3	-6,5	0,4	-3,2	-23,9
	Střední	3,6	-0,5	-0,1	0,9	-0,8	0,5	6,6	1,2	0,7	4,4	5,0	9,7	1,9	0,9	10,2
	Vysoké	4,6	3,3	11,6	3,8	1,3	-0,4	8,7	9,7	4,5	4,0	4,2	4,5	-3,8	2,1	4,1
Populace	Základní	-3,9	-0,1	-3,2	-1,3	-2,3	0,8	-2,6	-3,2	-0,5	-2,7	-3,7	-7,7	-1,6	-2,2	-21,3
	Střední	2,6	0,2	0,1	-0,1	-1,0	-0,4	1,5	-1,1	0,1	3,6	3,7	9,5	-0,9	0,9	9,6
	Vysoké	4,2	2,2	12,3	3,0	1,2	-0,8	6,9	9,2	4,0	3,6	4,3	4,0	-4,2	3,2	3,5
Rozdíl (p.b.)	Základní	-0,7	6,3	2,1	-1,8	-4,0	-1,4	-3,3	-2,7	0,1	0,6	-0,4	-1,2	-2,0	1,0	2,6
	Střední	-1,0	0,7	0,2	-1,0	-0,2	-0,9	-5,1	-2,3	-0,6	-0,8	-1,3	-0,2	-2,8	0,0	-0,6
	Vysoké	-0,4	-1,1	0,7	-0,8	-0,1	-0,4	-1,8	-0,5	-0,5	-0,4	0,1	-0,5	-0,4	1,1	-0,6

Pramen: Vlastní výpočty z databáze VŠPS ČSÚ¹⁸ a AMECO; European Competitiveness Report 2002. Brussels, European Commission 2002, s. 29.

zejména vysokou vzdělanostní úrovní růst pracovníků se základním vzděláním. V ČR činí rozdíl mezi tempy růstu zaměstnanosti skupiny se základním a vysokým vzděláním téměř 10 p.b. (v EU 8 p.b.), nicméně zaměstnanost skupiny

s vysokým vzděláním vzrostla méně oproti průměru EU. Růst zaměstnanosti přibližuje vývoj poptávky, růst populace vývoj nabídky. Z tohoto hlediska v České republice růst nabídky výrazně převyšuje poptávku ve skupině s nízkým vzdělá-

¹⁸ Podklady k výpočtům z databáze VŠPS ČSÚ v této subkapitole byly vypracovány Mgr. Jaromírou Kotíkovou z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí.

ním, v menší míře i ve skupině se středním vzděláním, zatímco ve skupině s vysokým vzděláním se projevuje opačný trend.

Diferenciace vývoje zaměstnanosti podle vzdělanostní úrovně se projevuje rovněž v **odvětvovém členění**. K poklesu zaměstnanosti v ČR mezi lety 1997 a 2002 jednotlivá odvětví v základním členění OKEČ (A-Q)¹⁹ přispěla rozdílně. Kladný příspěvek vykazala pouze odvětví netržních služeb a služeb pro podniky. Příspěvek odvětví služeb s rostoucí zaměstnaností k celkové zaměstnanos-

ti činil 1,94 p.b., příspěvek odvětví s klesající zaměstnaností -4,72 p.b. K nejvyššímu nárůstu zaměstnanosti došlo v odvětvích zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti (N), ostatní veřejné a sociální služby (O) a činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti (K). Tato odvětví vykazala také nejvyšší nárůst zaměstnanosti v EU (mezi lety 1995 a 2000), růst však byl výrazně vyšší v odvětví služeb pro podniky a v menší míře i v odvětví zdravotní a sociální péče (tab.I.1-5).

Tab.I.1-5 Průměrný roční růst zaměstnanosti podle OKEČ a vzdělanostní úrovně, ČR (1997-2002), EU (1995-2000), v %

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	A-Q
ČR	Celkem	-4,3	-4,3	-7,1	-0,7	-1,7	-2,2	-1,1	0,8	-0,6	-0,1	1,5	0,4	0,3	2,5	2,5	-0,6
	Základní	-10,2	-7,6	-12,6	-5,2	-13,2	-11,1	-8,5	-7,1	-8,4	-18,7	-6,0	-3,0	-6,0	3,8	-2,6	-6,4
	Střední	-3,7	-3,3	-6,5	-0,1	-1,5	-2,0	-0,8	1,4	-0,2	-1,6	1,2	-0,1	-1,2	1,8	2,6	-0,5
	Vysoké	5,9	-7,9	-4,2	1,1	3,8	3,6	2,3	12,8	5,2	5,6	3,2	3,7	3,2	4,4	5,2	3,3
EU	Celkem	-3,8	-4,5	-5,6	0,5	-2,3	1,3	1,2	1,5	1,6	1,0	6,5	1,7	1,9	3,3	2,3	1,5
	Základní	-6,2	-4,5	-9,1	-2,9	-6,2	0,2	-3,9	-2,6	-3,8	-12,5	0,9	-2,8	-5,5	-3,7	-4,3	-3,2
	Střední	0,4	-4,4	-4,8	2,2	-2,0	1,8	4,3	5,8	4,1	2,1	7,5	2,4	3,9	5,8	5,1	3,6
	Vysoké	2,1	-4,7	0,0	3,7	0,4	3,6	4,9	5,1	6,4	5,7	8,4	4,4	2,5	4,4	5,1	4,6

Pramen: Vlastní výpočty z databáze VŠPS ČSÚ; European Competitiveness Report 2002. Brussels, European Commission 2002, s. 27.

Z hlediska vývoje vzdělanostní úrovně ve všech odvětvích (kromě rybolovu a těžby nerostných surovin) rostla zaměstnanost ve skupině s vysokým vzděláním, ve skupině se středním vzděláním zaměstnanost rostla ve vybraných odvětvích služeb, ve skupině se základním vzděláním pouze v odvětvích zdravotních, sociálních a ostatních veřejných služeb. V souhrnu platí, že v odvětvích s poklesem zaměstnanosti jsou nejhůře zasaženy skupiny se základním vzděláním, a naopak v odvětvích s růstem zaměstnanosti se nejvíce zvyšovala zaměstnanost skupiny s vysokým vzděláním. Uvedené trendy se promítají do trendu zvyšování kvalifikační úrovně zaměstnanosti (*upskilling*), který je možno hodnotit pozitivně. Nicméně disproporční uvolňování pracovníků s nízkou i střední vzdělanostní úrovní vytváří nepříznivý tlak na trhu práce, kde tyto skupiny patří k problémovým (míra nezaměstnanosti dosahovala ve skupině se základním vzděláním 20,8 % v roce 2002, což je cca dvakrát vyšší hodnota oproti průměru ČR).

Struktura zaměstnanosti v České republice se dosud poměrně výrazně liší od průměru EU-15 v důsledku vysokého podílu zaměstnanosti v průmyslu a naopak nízkého podílu zaměstnanosti ve službách (tab.I.1-6, Příloha, tab.B11). Podíl průmyslu (včetně stavebnictví) dosáhl v roce 2002 v ČR 39,6 % (oproti 28,6 % v EU), podíl služeb činil pouze 55,5 % (oproti 66,9 % v EU). Struktura zaměstnanosti je v ČR výrazně odlišná nejen ve srovnání s průměrem EU, ale i s ostatními kandidátskými zeměmi. Podíl průmyslu na zaměstnanosti dosahuje v ČR vůbec nejvyšší úrovně z členských i kandidátských zemí EU.

Srovnání odvětvové struktury podle podílu na zaměstnanosti z hlediska vzdělanostní úrovně umožňuje identifikaci odvětví podle kvalifikačního obsahu. Odvětví se liší podílem na celkové zaměstnanosti podle vzdělanostní úrovně pracovníků. Při srovnání podílu odvětví na celkové zaměstnanosti a podílu na zaměstnanosti skupin pracovníků podle úrovně vzdělání je zřejmá jed-

¹⁹ A - Zemědělství, myslivost, lesnictví, B - Rybolov a chov ryb, C - Těžba nerostných surovin, D - Zpracovatelský průmysl, E - Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, F - Stavebnictví, G - Obchod, opravy mot.vozidel, H - Ubytování a stravování, I - Doprava, skladování, spoje, J - Finanční zprostředkování, K - Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikat. činnosti, L - Veřejná správa a obrana, sociální zabezpečení, M - Vzdělávání, N - Zdravotní a soc. péče, veterinární činnosti, O - Ostatní veřejné a sociální služby, P - Činnosti domácností, Q - Exteritoriální organizace a instituce, A-Q - Celkem. Údaje pro odvětví P a Q nejsou uvedeny. Podíl těchto dvou odvětví dosahoval v roce 2002 pouze 0,09 % celkové zaměstnanosti.

Tab.I.1-6 Struktura zaměstnanosti a kvalifikací podle OKEČ (v %)

	ČR 1997				ČR 2002				EU 2001			
	Celkem	Základní	Střední	Vysoké	Celkem	Základní	Střední	Vysoké	Celkem	Základní	Střední	Vysoké
A-B	5,8	11,0	5,6	2,4	4,8	9,2	4,7	2,4	4,2	8,1	2,8	1,1
C	1,8	2,3	1,9	0,7	1,3	1,6	1,4	0,5	0,3	0,4	0,3	0,3
D	27,8	37,3	28,4	14,8	27,6	39,7	28,9	13,3	19,7	24,0	20,5	13,8
E	1,9	1,5	2,0	1,4	1,8	1,1	1,9	1,5	0,7	0,5	0,9	0,8
F	9,7	7,7	10,6	5,2	8,9	6,0	9,8	5,3	7,9	11,5	7,9	3,6
G	13,4	9,8	14,6	7,8	13,0	8,7	14,3	7,5	14,7	16,6	17,0	7,9
H	3,3	3,9	3,7	0,6	3,6	3,7	4,0	0,9	4,0	6,1	4,0	1,4
I	7,7	7,8	8,4	3,2	7,7	7,0	8,5	3,5	6,2	6,4	7,3	3,8
J	2,0	0,3	1,9	3,9	2,0	0,1	1,8	4,4	3,4	1,1	4,3	4,5
K	5,1	2,6	4,2	13,7	5,7	2,7	4,6	13,7	8,9	5,5	8,0	15,0
L	6,5	3,0	6,4	10,1	6,8	3,6	6,6	10,2	7,6	5,3	8,5	9,4
M-Q	15,0	12,8	12,4	35,7	16,6	16,4	13,3	36,5	22,1	12,2	18,0	38,1
Zemědělství	5,8	11,0	5,6	2,4	4,8	9,2	4,7	2,4	4,2	8,1	2,8	1,1
Průmysl	41,2	48,8	42,9	22,2	39,6	48,3	42,0	20,6	28,6	36,4	29,6	18,5
Služby	53,0	40,1	51,5	75,1	55,5	42,3	53,1	76,7	66,9	53,2	67,1	80,1
Tržní služby	31,5	24,3	32,7	29,3	32,0	22,3	33,2	30,0	37,2	35,7	40,6	32,6
Netržní služby	21,5	15,8	18,8	45,8	23,5	20,0	19,9	46,8	29,7	17,5	26,5	47,5

Pramen: Vlastní výpočty z databáze VŠPS ČSÚ; EUROSTAT, European Social Statistics: Labour Force Survey Results 2001. Luxembourg, EUROSTAT 2003, s. 90-91; Employment in Europe 2002. Brussels, DG for Employment and Social Affairs 2002, s. 30, vlastní úpravy.

noznačná převaha odvětví služeb (kromě G, H, I) ve prospěch podílu na zaměstnanosti pracovníků s vysokou vzdělanostní úrovní. Disproporční podíl stejných odvětví na vysoce kvalifikované zaměstnanosti je zřejmý i v EU. Podíl zmíněných odvětví služeb na celkové zaměstnanosti činil v roce 2002 v ČR 31,1 %, na pracovnících s vysokou úrovní vzdělání se však tato odvětví podílela 64,9 % (v EU byla disproporce slabší, 41,9 % na celkové zaměstnanosti a 67 % na pracovnících s vysokými kvalifikacemi). V souhrnu se služby podílely na zaměstnanosti v ČR 55,5 % a na zaměstnanosti pracovníků s vysokými kvalifikacemi 76,7 %, oproti

ti tomu podíl průmyslu a stavebnictví na celkové zaměstnanosti činil 39,6 % a podíl na pracovnících s vysokými kvalifikacemi pouze 20,6 %, což představuje rozdíl téměř 20 p.b., v EU je to pouze 10 p.b.

Výjimečná pozice zmíněných odvětví služeb se projevuje i ve struktuře jejich zaměstnanosti podle vzdělanostní úrovně ve srovnání s ostatními odvětvími (tab.I.1-7). Podíl zaměstnanců s vysokými kvalifikacemi dosahoval v roce 2002 v ČR 13,3 %, což představuje oproti roku 1997 nárůst o 2,3 p.b. Vůči těmto základním údajům lze tedy porovnat

Tab.I.1-7 Struktura odvětví podle vzdělanostní úrovně (v %, změna v p.b.)

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	A-Q
1997	Základní	19,1	18,1	12,5	13,2	8,1	7,8	7,2	11,5	9,9	1,5	5,0	4,6	7,9	7,2	11,4	9,9
	Střední	76,4	75,9	83,0	80,9	83,6	86,3	86,3	86,6	85,5	76,2	65,4	78,4	52,1	75,1	74,0	79,1
	Vysoké	4,4	6,0	4,5	5,9	8,3	5,9	6,4	1,9	4,6	22,0	29,4	17,0	39,8	17,7	14,4	11,0
2002	Základní	13,9	15,2	9,2	10,5	4,4	4,9	4,9	7,6	6,6	0,5	3,4	3,9	5,7	7,7	8,8	7,3
	Střední	78,8	79,6	85,3	83,1	84,7	87,3	87,4	89,0	87,3	70,5	64,4	76,2	48,4	72,8	74,5	79,4
	Vysoké	7,2	4,9	5,2	6,4	10,9	7,9	7,6	3,3	6,1	29,0	32,1	19,9	45,9	19,4	16,5	13,3
Změna	Základní	-5,2	-3,0	-3,3	-2,8	-3,7	-3,0	-2,3	-3,8	-3,3	-1,0	-1,6	-0,7	-2,2	0,5	-2,6	-2,6
	Střední	2,4	3,7	2,4	2,3	1,1	1,0	1,1	2,4	1,8	-5,7	-0,9	-2,2	-3,8	-2,3	0,5	0,3
	Vysoké	2,9	-1,1	0,7	0,5	2,6	2,0	1,2	1,4	1,5	6,9	2,6	2,9	6,1	1,8	2,0	2,3

Pramen: Vlastní výpočty z databáze VŠPS ČSÚ.

pozici jednotlivých odvětví. Nejvyšší podíl pracovníků s vysokými kvalifikacemi vykazují odvětví služeb J-O, v ostatních odvětvích je naopak podíl těchto pracovníků výrazně podprůměrný. K nejvyššímu nárůstu podílu pracovníků s vysokými kvalifikacemi došlo v odvětvích finančního zprostředkování (J) a vzdělávání (M), tedy v odvětvích s již vysokým počátečním podílem. Naopak nejnižší nárůst vykázal zpracovatelský průmysl (D). Mezi odvětvovými rozdíly v podílu pracovníků s vysokými kvalifikacemi jsou v souhrnu velmi výrazné a oproti roku 2002 se zvýšily. Dlouhodobé zaostávání zejména zemědělských a průmyslových odvětví v tomto ohledu je nutno vnímat jako překážku růstu produktivity a efektivnosti. Zčásti je příčinou tohoto zaostávání nízká atraktivita těchto odvětví pro kvalifikovanou pracovní sílu, zčásti jejich nízká kvalifikační náročnost.

Z hlediska **náročnosti na znalosti** lze odvětví rozdělit do několika skupin (viz Box). Použitá odvětvová klasifikace umožňuje charakterizovat podíl znalostně založených odvětví na celkové zaměstnanosti.

Znalostně založená odvětví

Znalostně založená odvětví jsou podle vymezení EUROSTATu rozdělována na tři skupiny. (I) Skupina s **vysokou a vyšší technologickou náročností** zahrnuje odvětví zpracovatelského průmyslu a služeb, která jsou náročná na výzkum a vývoj. Odvětví zpracovatelského průmyslu s vysokou technologickou náročností (*high-tech*) představují (v členění podle OKEČ)

výrobu kancelářských strojů (30), spojovací a telekomunikační techniky (32) a přesných nástrojů (33), odvětví s vyšší technologickou náročností (*medium high-tech*) představují výrobu chemických produktů (24), strojů a zařízení (29), elektrického zařízení (31), motorových (34) a dopravních prostředků (35). Z odvětví služeb jsou do skupiny s vysokou technologickou náročností zahrnuty pošty a telekomunikace (64), počítačové a související činnosti (72) a výzkum a vývoj (73). (II) Skupina s **vysokým vzděláním** (*high-education*) zčásti zahrnuje odvětví uvedená v předchozí skupině (30, 72, 73), k nimž jsou připojena odvětví ostatních podnikových činností (74), vzdělávání (80), zdravotnictví a sociální práce (85). (III) Skupina **znalostně náročných služeb** (*knowledge-intensive*) zahrnuje odvětví vodní dopravy (61), letecké dopravy (62), pošty a telekomunikací (64), finančního zprostředkování (65), pojišťovnictví (66), pomocné aktivity finančního zprostředkování (67), činnosti v oblasti nemovitostí (70), pronájem strojů a zařízení (71), počítačové a související aktivity (72), výzkum a vývoj (73), ostatní podnikové činnosti (74), vzdělávání (80), zdravotnictví a sociální práce (85), rekreační, kulturní a sportovní činnosti (92).

V případě zpracovatelského průmyslu (tab.I.1-8) poklesla zaměstnanost mezi lety 1997 a 2002 o 3,3 %, jeho podíl na celkové zaměstnanosti v roce 2002 dosáhl 27,6 %. Podíl **zpracovatelských odvětví s vysokou a vyšší technologickou náročností** (VT) činil 8,8 %, z toho 1,3 % připadalo na odvětví s vysokou technologickou náročností (VTI) a 7,5 % na odvětví s vyšší technologickou náročností (VTII).

Tab.I.1-8 Zaměstnanost ve zpracovatelských odvětvích s vysokou a vyšší technologickou náročností podle vzdělanostní úrovně (v %)

	Podíl na celkové zaměstnanosti a struktura zaměstnanosti podle vzdělání						Průměrný roční růst zaměstnanosti		
	1997			2002			1997-2002		
	VTI	VTII	VT	VTI	VTII	VT	VTI	VTII	VT
Celkem	1,1	7,5	8,6	1,3	7,5	8,8	3,3	-0,6	-0,1
Základní	9,9	9,2	9,3	7,5	8,5	8,4	-2,3	-2,2	-2,2
Střední	78,3	82,9	82,3	81,9	82,4	82,3	4,2	-0,7	-0,1
Vysoké	11,4	7,9	8,4	10,7	9,1	9,3	1,8	2,2	2,1

Poznámka: VTI = vysoká technologická náročnost, VTII = vyšší technologická náročnost. Pramen: Vlastní výpočty z databáze VŠPS ČSÚ.

Uvedené hodnoty se blíží průměru EU-15 za rok 2000 (7,6 % a 1,4 %).²⁰ Je však nutno upozornit, že v EU zaměstnanost v odvětvích s vysokou a vyšší

technologickou náročností mezi lety 1995 a 2000 rostla v průměru ročně o 1,1 % (nejvýrazněji v Irsku o 6,9 % a ve Finsku 4,9 %), zatímco v ČR klesala o

²⁰ Údaje pro země EU jsou uvedeny v příloze – tab. B. 12

0,1 %. Vzhledem k přetrvávajícímu zaostávání úrovně produktivity české ekonomiky je proto do budoucna třeba předpokládat spíše další pokles zaměstnanosti, zejména v případě méně kvalifikovaných skupin pracovníků.

Oproti roku 1997 se v ČR zvýšil pouze podíl skupiny odvětví s vysokou technologickou náročností, která vykázala růst zaměstnanosti o 17,5 %, podíl skupiny s vyšší technologickou náročností stagnoval a její zaměstnanost klesla o 3 %. Podíl pracovníků s vysokými kvalifikacemi se v obou skupinách vyvíjel odlišně. Ve skupině s vysokou technologickou náročností poklesl, ve skupině se střední náročností se zvýšil, což ukazuje v prvním případě buď na relativně klesající kvalifikační náročnost, či na nedostatečnou nabídku odpovídajících kvalifikací. V souhrnu je podíl pracovníků s vysokými kvalifikacemi i růst jejich zaměstnanosti ve skupinách s vysokou a vyšší technologickou náročností nižší oproti průměru ČR, nicméně

je mírně vyšší oproti hodnotám dosahovaným v českém zpracovatelském průmyslu.

V případě **služeb** se podíl odvětví s **vysokou technologickou náročností** (VS) oproti roku 1997 snížil na 3,2 % s průměrným ročním poklesem zaměstnanosti -1,4 % (v EU-15 dosáhl v roce 2000 podíl této odvětvové skupiny 3,4 % a roční růst zaměstnanosti v letech 1995-2000 dosáhl 2,9 %). Výrazně se však v této skupině zvýšil podíl pracovníků s vysokými kvalifikacemi, který je výrazně nadprůměrný ve srovnání s celkovou zaměstnaností a v roce 2002 dosahoval 26,8 %.

V souhrnu je však podíl pracovníků s vysokými kvalifikacemi ve skupině odvětví s vysokou a vyšší technologickou náročností (VTS) v ČR nízký (tab.I.1-9, roční růst zaměstnanosti tab.I.1-10), výrazněji se neliší od průměru a značně zaostává od hodnot EU (13,9 % oproti 30 %). Nejvyšší úrovně

Tab.I.1-9 Podíl zaměstnanosti v odvětvích s vysokou a vyšší technologickou náročností a ve znalostně založených službách (v %)

	Vysoká a vyšší technolog. náročností		Vysoké vzdělání		Znalostně založené služby		Služby s vysokou technolog. náročností	
	1997	2002	1997	2002	1997	2002	1997	2002
Celkem ¹⁾	11,9	12,0	16,6	18,3	22,6	24,1	3,3	3,2
Základní ²⁾	8,7	6,9	6,8	5,8	6,6	5,2	7,2	2,8
Střední ²⁾	80,5	79,2	63,1	61,0	67,4	64,7	76,0	70,3
Vysoké ²⁾	10,6	13,9	30,0	33,2	25,9	30,1	16,6	26,8

Pramen: Vlastní výpočty z databáze VŠPS ČSÚ.

Poznámky: 1) celková zaměstnanost v ekonomice = 100 %
2) zaměstnanost dané skupiny odvětví = 100 %

dosahuje tento podíl v rámci EU ve Španělsku a Finsku (40 %), nejnižší úrovně v Itálii (15 %).

Podíl **odvětví s vysokým vzděláním** (VV) dosahoval v roce 2002 v ČR 18,3 % (25 % v EU, od 15,7 % v Portugalsku do 38,3 % ve Švédsku), oproti roku 1997 se tedy mírně zvýšil. Podíl pracovníků s vysokými kvalifikacemi v této skupině odvětví velmi výrazně převyšuje průměr a v roce 2002 do-

sáhl 33,2 %. Podíl odvětví **znalostně náročných služeb** (ZS) činil v ČR 24,1 % (32,3 % v EU, od 18,9 % v Portugalsku do 45,7 % ve Švédsku), i v této skupině byl podíl vysoce kvalifikovaných pracovníků výrazně nadprůměrný.

Rozdílný vztah mezi podílem odvětví s vysokou a vyšší technologickou náročností (VTS) na celkové zaměstnanosti a jejich kvalifikační úrovni vyjádře-

Tab.I.1-10 Průměrný roční růst zaměstnanosti v odvětvích s vysokou a vyšší technologickou náročností a ve znalostně založených službách, 1997-2002 (v %)

	Vysoká a vyšší techn. náročnost	Vysoké vzdělání	Znalostně založené služby	Služby s vysokou techn. náročností
Celkem	-0,4	1,4	0,7	-1,4
Základní	-5,0	-2,0	-3,9	-18,3
Střední	-0,8	0,7	-0,1	-2,9
Vysoké	5,1	3,5	3,8	8,5

Pramen: Vlastní výpočty z databáze VŠPS ČSÚ.

nou podílem zaměstnanosti pracovníků s vysokými kvalifikacemi je zřejmý i v rámci **mezikrajového srovnání** v České republice (tab.I.1-11).

Kraje jsou seřazeny sestupně podle podílu odvětví s vysokou a vyšší technologickou náročností na celkové zaměstnanosti v regionu, kdy první tři

Tab.I.1-II *Zaměstnanost v odvětvích s vysokou a vyšší technologickou náročností, rok 2002 (NUTS 3, v %)*

kraj	Podíl na celkové zaměstnanosti				Podíl prac. s vysokými kvalifikacemi			
	VTS	VTI	VTII	VS	VTS	VTI	VTII	VS
Pardubický	15,7	3,6	9,9	2,2	7,8	7,3	5,6	18,6
Středočeský	13,9	1,3	9,3	3,3	7,6	9,7	6,2	10,8
Plzeňský	13,3	1,8	8,9	2,7	13,5	19,1	7,6	29,1
Vysočina	13,1	0,6	10,6	2,0	7,7	0,0	7,2	12,5
Jihomoravský	12,6	1,7	7,3	3,7	20,5	15,1	14,0	35,7
Královéhradecký	12,5	1,6	8,5	2,4	6,8	8,5	4,0	15,9
Olomoucký	12,4	1,3	9,3	1,9	8,8	0,0	9,3	12,6
Liberecký	12,0	1,3	8,6	2,2	8,9	7,3	7,6	15,3
Jihočeský	10,7	1,9	6,6	2,1	8,7	8,7	5,9	17,7
Praha	10,6	0,6	3,2	6,8	32,4	22,8	25,3	36,6
Moravskoslezský	9,3	0,6	6,0	2,7	17,7	11,2	11,5	32,9
Ústecký	8,6	0,7	5,5	2,4	12,5	11,0	8,1	23,3
Zlínský	7,8	1,1	5,5	1,2	12,6	4,2	9,0	36,3
Karlovarský	7,6	0,7	5,1	1,8	6,9	7,8	5,7	10,1

Poznámka: VTS = odvětví s vysokou a vyšší technologickou náročností, VTI = odvětví zpracovatelského průmyslu s vysokou technologickou náročností, VTII = odvětví zpracovatelského průmyslu s vyšší technologickou náročností, VS = odvětví služeb s vysokou technologickou náročností. Pramen: Vlastní výpočty z databáze VŠPS ČSÚ.

místa zaujímají kraje Pardubický, Středočeský a Plzeňský. Z hlediska podílu pracovníků s vysokými kvalifikacemi je však pořadí krajů dosti odlišné. První místo zaujímá s velkým odstupem Praha (kde je tento podíl mírně vyšší oproti průměru EU), následovaná Jihomoravským a Moravskoslezským krajem. Naopak v Pardubickém a Středočeském kraji patří podíl pracovníků s vysokými kvalifikacemi k nejnižším v ČR. Podobně rozdílná je v řadě případů pozice krajů s podobnými podíly v jednotlivých podskupinách. Např. kraje Plzeňský a Jihočeský vykazují podobné podíly odvětví s vysokou technologickou náročností na celkové zaměstnanosti, ale v Plzeňském kraji je podíl pracovníků s vysokými kvalifikacemi v této podskupině více než dvakrát vyšší.

V souhrnu lze vývoj zaměstnanosti v ČR z hlediska náročnosti na kvalifikace a technologie zhodnotit následovně:

V případě zaměstnanosti v České republice lze konstatovat (podobně jako v EU) výraznou diferencovanost jejího vývoje podle vzdělanostní úrovně pracovníků. Při poklesu celkové zaměstnanosti mezi lety 1997-2002 se zvýšila zaměstnanost

pracovníků s vysokou vzdělanostní úrovní a naopak výrazně poklesla zaměstnanost ve skupině se základním vzděláním. Trend růstu zaměstnanosti pracovníků s vysokými kvalifikacemi se v ČR (opět podobně jako v EU) projevil ve všech odvětvích v základním členění OKEČ (kromě rybolovu a těžby nerostných surovin). Ve srovnání s EU přetrvávají v ČR značné odlišnosti ve struktuře zaměstnanosti zejména ve prospěch podílu zaměstnanosti v průmyslu a v neprospěch zaměstnanosti ve službách. Z hlediska odvětvové struktury kvalifikační úrovně pracovníků je v ČR zvláště vysoký podíl služeb na pracovnících s vysokými kvalifikacemi (ve srovnání s podílem tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti), naopak výrazně nízký je (oproti EU) podíl zpracovatelského průmyslu na vysoce kvalifikovaných pracovnících. Trendy vývoje zaměstnanosti jsou v ČR podobné jako v EU, tj. poměrně výrazně se projevuje nárůst v případě pracovníků s vysokými kvalifikacemi (strana poptávky), za kterým však silně zaostává nárůst populace stejné vzdělanostní úrovně (strana nabídky).

V rámci zpracovatelského průmyslu došlo v ČR oproti EU k poklesu zaměstnanosti v odvětvích

s vyšší technologickou náročností a růst zaměstnanosti pracovníků s vysokými kvalifikacemi zaostal za růstem jejich celkové zaměstnanosti. Podíl pracovníků s vysokými kvalifikacemi v odvětvích s vysokou technologickou náročností oproti roku 1997 dokonce poklesl. Poměrně nízký kvalifikační obsah českého zpracovatelského průmyslu tak vykazuje jen slabou tendenci ke zlepšení, což je nutno považovat za jednu z nepříznivých charakteristik ovlivňujících předpoklady pro zvýšení konkurenceschopnosti tohoto vývozně klíčového odvětví. Zaostávání ČR v dané oblasti je zvláště výrazné ve srovnání s dynamickými ekonomikami EU (zejména Finskem a Irskem).

V případě znalostně náročných služeb je situace v ČR ve srovnání se zpracovatelským průmyslem odlišná. Podíl pracovníků s vysokými kvalifikacemi je výrazně nadprůměrný (oproti sektoru služeb) ve všech sledovaných kvalitativně odlišených odvětvových skupinách. Ve srovnání s EU však je podíl znalostně náročných odvětví služeb na celkové zaměstnanosti v ČR stále nízký, podobně jako podíl jejich pracovníků s vysokými kvalifikacemi.

1.1.6 Kvalita lidských zdrojů jako předpoklad konkurenceschopnosti

Hodnocení kvality lidských zdrojů a předpokladů pro jejich zvyšování v národní ekonomice je

součástí **ročenek konkurenceschopnosti** vydávaných Světovým ekonomickým fórem (WEF *Global Competitiveness Report 2001-2002*. Oxford, Oxford University Press 2002) a Institutem pro rozvoj managementu (IMD *World Competitiveness Yearbook 2002*. Lausanne, IMD 2002). Uváděné údaje jsou vesměs výsledky šetření názorů respondentů (jde tedy o měkká data), tj. jejich mezinárodní srovnatelnost je omezená a pouze orientační. Šetření byla provedena v obou případech v roce 2001.

V případě **šetření WEF**²¹ (tab.I.1-12, Příloha, tab.B.13) je ve sledovaných ukazatelích v ČR nejméně příznivě hodnocena dostupnost a kvalita manažerských škol a rozsah podnikových investic do vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a obecně pozornost věnovaná této oblasti ze strany firem. Slabší místo představuje i domácí trh pro vysoce kvalifikované pracovníky v oblasti informačních technologií a kvalita vzdělávání v tomto oboru. Poměrně příznivé je naopak hodnocení dostupnosti vědců a techniků a jejich uplatnění v domácí ekonomice, v menší míře rovněž kvalita veřejných škol.

V rámci **šetření IMD**²² (tab.I.1-13, Příloha, tab.B.14) je pozice České republiky nejpriznivěji hodnocena v případě obecné dostupnosti kvalifikované pracovní síly, horší je však hodnocení u specifických (náročnějších) kvalifikací, zejména u kvalifikací v oblasti finančnictví, kde ČR zaujímá dokonce poslední místo mezi srovnávanými zeměmi.

Tab.I.1-12 Hodnocení charakteristik konkurenceschopnosti (WEF), rok 2001

Vědci a technici		Únik mozků		Trh pro IT kvalifikace		Vzdělávání pro IT		Kvalita veřejných škol		Vzdělávání zaměstnanců		Kvalita manažerských škol	
FIN	6,4	FIN	6,1	NL	6,7	FIN	6,3	FIN	6,6	NL	6,1	NL	5,8
HU	6,2	NL	5,5	FIN	6,6	NL	6,3	B	6,4	FIN	5,8	FIN	5,7
CZ	5,8(17)	B	5,4	IRL	6,4	IRL	5,6	NL	6,4	B	5,5	IRL	5,7
IRL	5,8	CZ	5,1(16)	B	6,1	B	5,1	IRL	6,3	IRL	5,2	B	5,5
NL	5,6	IRL	4,6	PL	5,3	HU	5,0	HU	5,8	HU	4,3	HU	5,0
PL	5,3	HU	4,0	CZ	5,2(29)	CZ	4,8(27)	CZ	5,7(19)	CZ	4,1(35)	PL	4,7
B	4,9	PL	3,9	HU	4,8	PL	3,9	PL	4,7	PL	3,8	CZ	4,5(42)
EU	5,7	EU	5,0	EU	6,1	EU	5,3	EU	5,6	EU	5,3	EU	5,4

Pramen: WEF Global Competitiveness Report 2001-2002. Oxford, Oxford University Press 2002. Databáze Executive Opinion Survey 2001.

²¹ Do srovnání bylo zahrnuto 75 zemí, hodnoty se pohybují v intervalu od 1 (nejhorší výsledek) do 7 (nejlepší výsledek). V mezinárodním srovnání je vedle hodnot pro jednotlivé země uveden průměr za země EU a v případě České republiky i pořadí z celkového počtu zemí zahrnutých do šetření. Odpovědi v šetření WEF se pohybují v jednotlivých ukazatelích mezi koncovými hodnotami s následujícím významem: (a) **Vědci a technici**: dostupnost vědců a techniků v zemi je velmi nízká (1), velmi široká (7), (b) **Únik mozků**: vědci a technici odcházejí ze země (1), většinou zůstávají v domovské zemi (7), (c) **Trh pro IT kvalifikace**: vysoce kvalifikovaní pracovníci v oblasti informačních technologií odcházejí ze země (1), nacházejí dobře placená atraktivní místa v domovské zemi (7), (d) **Vzdělávání pro IT**: vzdělávací programy v oboru informačních technologií výrazně zaostávají v mezinárodním srovnání (1), patří k nejlepším na světě (7), (e) **Kvalita veřejných škol**: veřejné školy mají nízkou úroveň (1), patří k nejlepším na světě (7), (f) **Vzdělávání zaměstnanců**: podniky investují málo do vzdělávání a rozvoje pracovníků (1), podniky výrazně investují do vzdělávání a rozvoje pracovníků (7), (g) **Kvalita manažerských škol**: manažerské školy mají nízkou úroveň (1), patří k nejlepším na světě (7).

²² Do srovnání je zahrnuto 49 zemí, hodnocení se pohybuje v intervalu od 1 (nejhorší výsledek) do 10 (nejlepší výsledek).

Tab.I.1-I3 Hodnocení charakteristik konkurenceschopnosti (IMD), rok 2001

Význam vzdělávání zaměstn.		Dostupnost kval. prac. síly		Únik mozků		Dostupnost finanč. kvalif.		Dostupnost ICT kvalifikací		Dostupnost kval. manažerů		Mezinárodní zkušenosti manažerů	
FIN	7,89	FIN	7,77	NL	7,63	NL	7,97	FIN	8,88	NL	7,47	NL	7,50
NL	7,27	B	7,46	FIN	7,45	FIN	7,87	IRL	7,93	FIN	7,25	IRL	6,60
B	6,34	NL	7,34	IRL	7,33	B	7,51	B	7,72	IRL	7,18	B	6,38
IRL	6,00	CZ	7,33(18)	B	6,09	IRL	7,47	NL	7,69	B	6,90	FIN	6,23
HU	5,78	HU	7,11	CZ	6,06(20)	HU	6,52	HU	7,26	HU	6,37	HU	5,78
CZ	5,61(29)	IRL	7,05	HU	5,93	PL	5,26	CZ	6,72(32)	PL	5,21	CZ	4,17(40)
PL	3,74	PL	6,38	PL	4,54	CZ	4,78(45)	PL	6,59	CZ	4,92(44)	PL	4,00
EU	6,15	EU	6,58	EU	6,39	EU	6,78	EU	7,15	EU	6,52	EU	5,60

Pramen: IMD World Competitiveness Yearbook 2002. Lausanne, IMD 2002. Databáze Executive Opinion Survey 2001.

Velmi nepříznivé je i hodnocení dostupnosti kvalifikovaných manažerů a jejich mezinárodních zkušeností. Mírně lépe je posuzována dostupnost kvalifikací v oblasti informačních a komunikačních technologií. Podobně jako v šetření WEF je spíše nepříznivě hodnocen význam prisuzovaný ve firemních politikách vzdělávání zaměstnanců.

Výsledky uvedených šetření názorů na dostupnost pracovní síly se specifickými kvalifikacemi a na kvalitu vzdělávání ukazují na nepříznivou pozici České republiky zejména v případě náročnějších kvalifikací. Tento kvalitativní nedostatek je nepochybně jedním z projevů výše zmíněného zaostávání v podílech pracovní síly s terciárním vzděláním. Vedle potřeby zvýšení těchto podílů je však zřejmé, že spíše nepříznivě je hodnocena i kvalita získaných kvalifikací.

Další problémovou charakteristikou je v uvedených šetřeních spíše nízká pozornost firmám věnovaná v ČR vzdělávání zaměstnanců a obecně rozvoji lidských zdrojů. Hodnocení investic do lidského kapitálu jako nedostatečně přínosných pro organizaci odráží omezenou schopnost vnímání významu lidských zdrojů jako investičního statku a zdroje konkurenční výhody. Zčásti lze určitě připsat toto omezení nepříznivému tlaku vnějších podmínek, nepochybně je však i známkou nedostatečné vyspělosti českého podnikatelského prostředí. (Oprávněnost tohoto hodnocení podporují i výrazně lepší výsledky ve všech sledovaných ukazatelích rozvoje lidských zdrojů v podnicích se zahraniční účastí oproti podnikům bez zahraniční účasti.) Nedostatečné vnímání významu rozvoje lidských zdrojů se potom promítá do rozsahu vzdělávání zajišťovaného organizacemi pro vlastní pracovníky.

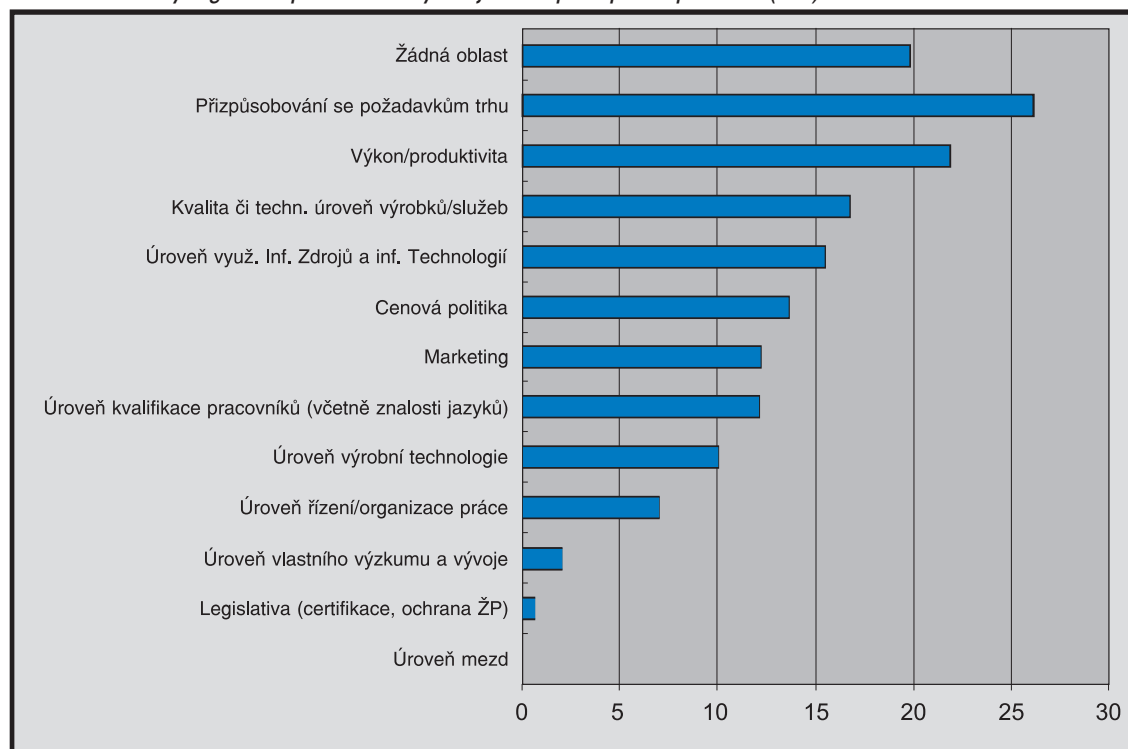
Významnou výzvu pro konkurenceschopnost domácích podniků představuje blížící se vstup České republiky do Evropské unie. Schopnost organizací identifikovat oblasti nedostatečné konkurenceschopnosti po vstupu do EU je základním předpokladem pro řešení souvisejících nedostatků.

V rámci šetření **Rozvoje lidských zdrojů a kvalifikačních potřeb v podnicích** provedeném v roce 2002 pro Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání byly zjišťovány pocítované nedostatky konkurenceschopnosti ve světle vstupu do EU, zvláštní pozornost byla v šetření věnována kvalifikačním nedostatkům.

V případě oblastí, které podniky budou nuceny zlepšit, aby se vyrovnaly **konkurenci po vstupu do EU** (graf I.1-8), čtvrtina podniků uvedla přizpůsobování se požadavkům trhu (26,1 %), pětina uvedla výkon a produktivitu (21,9 %). Dále podniky uváděly tyto oblasti vyžadující zlepšení: kvalita či technická úroveň výrobků či služeb (16,8 %), úroveň využití informačních zdrojů a informačních technologií (15,5 %), cenová politika (13,6 %), marketing (12,2 %), úroveň výrobní technologie (10 %), úroveň řízení a organizace práce (7 %). Pouze 12,1 % podniků považuje za oblast vyžadující zlepšení úroveň kvalifikací pracovníků (včetně znalosti cizích jazyků). Pětina z nich uvedla, že podniky nebudou muset zlepšit žádnou oblast, aby se vyrovnaly s konkurencí po vstupu do EU (19,8 %).

Při rozsahu zaostávání české ekonomiky v úrovni produktivity za průměrem EU je dosti zarážející malý podíl organizací, které si tento nedostatek uvědomují. Ještě menší je podíl organizací, které k nedostatkovým oblastem řadí úroveň výrobních technologií, úroveň řízení či dokonce vlastního

Graf I.1-8 Podíly organizací podle oblastí vyžadujících zlepšení po vstupu do EU (v %)



Pramen: Rozvoj lidských zdrojů a kvalifikačních potřeb v podnicích. Šetření Národního observatoře vzdělávání a zaměstnanosti. Praha, NOVZ 2003.

výzkumu a vývoje. Tyto charakteristiky totiž představují základní předpoklady schopnosti přizpůsobování požadavkům trhu, která je naopak uváděna jako problémová v největším počtu organizací. Při objektivně měřitelném zaostávání české ekonomiky v kvalifikačně a technologicky náročných aktivitách vůči vyspělejšími zemím je z uvedeného srovnání zřejmé, že jen malá část organizací si uvědomuje význam kvalitativních charakteristik pro dlouhodobě udržitelnou konkurenceschopnost na náročných trzích.

Zhruba pětina podniků (22,1 %) pocituje nedostatek pracovníků z hlediska rozvoje organizace, pouze 9,5 % podniků však očekává, že dva roky po vstupu do EU budou mít **potíže se získáváním pracovníků**. Podniky očekávající tyto problémy nejčastěji uvádějí profesní skupiny řemeslníků a kvalifikovaných výrobců (37,1 %), následují vědečtí a odborní duševní pracovníci (28,4 %), provozní pracovníci ve službách a obchodu (25,8 %), vedoucí a řídicí pracovníci (17,3 %) a techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (9,6 %). Ostatní skupiny uvedlo méně než 5 % podniků.

Při hodnocení **znalostí a dovedností pracovníků ve srovnání s evropskou konkurencí** jsou pocítované nedostatky rozlišeny podle úrovně dosaženého formálního vzdělání (vyučení, středoškoláci

a vysokoškoláci), viz tab.I.1-14. Největší je podíl organizací uvádějících, že žádné znalosti či dovednosti nejsou méně kvalitní u jejich pracovníků, při hodnocení skupiny vysokoškoláků (37,2 %), následují vyučení (30,4 %) a středoškoláci (25,9 %). Jedinou často uváděnou dovedností, ve které se dle názorů respondentů pracovníci s vysokoškolským vzděláním nevyrovnají Evropě, je znalost cizích jazyků (28,2 %). V případě středoškoláků byly kromě cizích jazyků, které uvedlo 38,3 % podniků, častěji zmíněny jako nedostatečné počítačové dovednosti (16,4 %) a schopnost řešit problémy (12,2 %). V případě vyučených jsou opět vedle cizích jazyků (22,8 % podniků) zmiňovány nedostatky v oblastech charakterizujících přístup k práci: v ochotě pracovat přesčas či ve flexibilním pracovním režimu (13,1 %), dále byly jmenovány spolehlivost a přesnost (12,8 %), poctivost, čestnost a loajalita (12,4 %), a rovněž počítačové dovednosti (11,7 %).

Identifikaci nedostatků ze strany organizací lze interpretovat různým způsobem. Větší rozsah pocítovaných nedostatků je možno připsat nižší kvalitě pracovníků, odrážející horší nabídku na trhu práce a tím i podněcující aktivnější úlohu organizací v oblasti vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů. Také ji však lze vysvětlit většími nároky zaměst-

Tab.I.1-I-14 Podíly organizací uvádějících nedostatečné znalosti a dovednosti pracovníků, které jsou méně kvalitní ve srovnání s evropskou konkurencí (v %)

Vysokoškoláci		Středoškoláci		Vyučení	
Žádné znalosti a dovednosti	37,2	Žádné znalosti a dovednosti	25,9	Žádné znalosti a dovednosti	30,4
Cizí jazyky	28,2	Cizí jazyky	38,3	Cizí jazyky	22,8
Manažer./mistrovské doved.	9,9	Počítačové /IT dovednosti	16,4	Ochota prac.přesčas/flexib.	13,1
Vůdčí schopnosti	8,1	Schopnost řešit problémy	12,2	Spolehlivost/přesnost	12,8
Počítačové/IT dovednosti	7,4	Ochota prac.přesčas/flexib.	9,4	Poctivost/čestnost/loajalita	12,4
Řízení inf./práce s inform.	6,5	Manažer./mistrovské doved.	8,6	Počítačové /IT dovednosti	11,7
Dovednosti týmové práce	6,2	Spolehlivost/přesnost	8,2	Schopnost řešit problémy	10,2
Ochota prac.přesčas/flexib.	6,0	Vůdčí schopnosti	7,6	Manuální zručnost	7,9
Schopnost řešit problémy	5,9	Dovednosti týmové práce	7,6	Schopnost učit se	7,6
Orientace v obch. světě	5,8	Poctivost/čestnost/loajalita	6,9	Orientace v obch. světě	7,1
Poctivost/čestnost/loajalita	5,7	Orientace v obch. světě	6,5	Tvořivost/iniciativa	5,4
Tvořivost/iniciativa	5,6	Schopnost učit se	5,8	Zákl. odborné dovednosti	5,3
Interpers./komunik. dov.	5,1	Tvořivost/iniciativa	5,7	Vůdčí schopnosti	5,0
Zákl. odborné dovednosti	4,2	Zákl. odborné dovednosti	5,2	Manažer./mistrovské doved.	4,9
Všestrannost	3,9	Řízení inf./práce s inform.	5,0	Dovednosti týmové práce	4,3
Spolehlivost/přesnost	3,9	Interpers./komunik. dov.	4,5	Všestrannost	4,2
Manuální zručnost	2,5	Všestrannost	4,1	Řízení inf./ práce s inform.	2,5
Schopnost učit se	2,2	Manuální zručnost	3,0	Interpers./komunik. dov.	2,5

Pramen: Rozvoj lidských zdrojů a kvalifikačních potřeb v podnicích. Šetření Národního observatoře vzdělávání a zaměstnanosti. Praha, NOVZ 2003.

navatele či jeho lepší informovanosti o kvalitě evropských protějšků a o kvalitě vlastních pracovníků. Podobně nižší rozsah pocítovaných nedostatků je možno připsat vyšší (resp. nárokům zaměstnavatele odpovídající) kvalitě pracovníků, ale také nižším nárokům na pracovníky např. v důsledku nižší technologické a kvalifikační náročnosti aktivit organizace.

Působení vnějšího tlaku jako zdroje motivace organizací pro vzdělávací aktivity závisí na stupni jejich **informovanosti o aktivitách konkurence** v dané oblasti. Tato informovanost také odráží zájem samotných organizací o zkušenosti konkurenčních subjektů. Třetina podniků uvedla, že má informace o typu a rozsahu vzdělávání či jiných opatření v rozvoji lidských zdrojů u svých konkurentů na domácím trhu (34,6 %), informovanost o aktivitách konkurentů na zahraničních trzích v dané oblasti má pouze necelá pětina podniků (18,5 %). Z hlediska předpokládané změny podílu **výdajů na vzdělávání** na celkových nákladech práce po vstupu do EU očekává zvýšení 34,7 % organizací, větší podíl organizací změnu neočekává (46,8 %), 4,3 % organizací očekává pokles.

Kvalita pracovní síly jako jedné z charakteristik konkurenceschopnosti byla rovněž předmětem

výzkumu provedeného v podnicích zpracovatelského průmyslu pro studii Rady vlády pro sociální a ekonomickou strategii **Sociální a ekonomické dopady integrace České republiky do EU**.

V rámci technicko-ekonomických podmínek je hodnocena úroveň **kvality pracovní síly** a sociálního prostředí ve firmě ve srovnání s konkurencí na domácím trhu a trhu EU. Hodnocení se pohybuje v intervalu od 1 (výrazně lepší) do 5 (výrazně horší) a zahrnuje současné období a předpoklad vývoje v době vstupu do EU a tři roky po vstupu (tab.I.1-15). V případě 11 technicko-ekonomických podmínek patří kvalita pracovní síly spíše k lépe hodnoceným faktorům, ve srovnání s konkurencí na trhu EU je hodnocena mírně hůře oproti domácímu trhu. Hodnocení se pohybuje mezi stupněm 2 (jsme spíše lepší než konkurence) a stupněm 3 (nejsme ani lepší, ani horší). Uvedena je i předpokládaná změna hodnocení v období tří let po vstupu ve srovnání se současnou situací.

Spíše nižší kvalifikační náročnost českého zpracovatelského průmyslu signalizuje hodnocení důležitosti skupin pracovníků rozlišených **podle kvalifikační úrovně** pro rozvoj firem. Za nejdůležitější je považován dostatek kvalifikovaných dělníků s praxí a absolventů středních odborných

Tab.I.1-15 Hodnocení technicko-ekonomických podmínek ve srovnání s konkurencí

		V současné době	V době vstupu	3 roky po vstupu	Očekávaná změna
Na trhu Evropské unie	Enviromentální konkurenceschopnost	2,10	2,02	1,95	-0,15
	Parametry výrobního procesu z hlediska ŽP	2,16	2,02	1,95	-0,21
	Organizace a řízení podniku	2,26	2,05	1,92	-0,34
	Kvalita pracovní síly a sociální prostředí ve firmě	2,32	2,19	2,06	-0,26
	Úroveň produktivity práce	2,44	2,19	2,04	-0,40
	Úroveň výrobní technologie	2,49	2,31	2,15	-0,34
	Úroveň subdodavatelů	2,49	2,28	2,12	-0,37
	Úroveň využívání informačních technologií	2,56	2,30	2,14	-0,42
	Výše nákladů na suroviny a energie	2,74	2,64	2,53	-0,21
	Dostupnost investičních zdrojů	3,04	2,72	2,50	-0,54
	Výše nákladů na vědu a výzkum	3,46	3,17	2,98	-0,48
Na domácím trhu	Enviromentální konkurenceschopnost	2,36	2,23	2,14	-0,22
	Parametry výrobního procesu z hlediska ŽP	2,43	2,24	2,16	-0,27
	Organizace a řízení podniku	2,46	2,22	2,06	-0,40
	Kvalita pracovní síly a sociální prostředí ve firmě	2,53	2,34	2,22	-0,31
	Úroveň subdodavatelů	2,67	2,42	2,27	-0,40
	Úroveň produktivity práce	2,69	2,41	2,19	-0,50
	Výše nákladů na suroviny a energie	2,80	2,71	2,60	-0,20
	Úroveň výrobní technologie	2,84	2,59	2,39	-0,45
	Úroveň využívání informačních technologií	2,88	2,55	2,35	-0,53
	Dostupnost investičních zdrojů	3,28	2,92	2,67	-0,61
	Výše nákladů na vědu a výzkum	3,58	3,26	3,04	-0,54

Pramen: RASES, Sociální a ekonomické dopady integrace České republiky do EU – Podklady k výzkumu. Tab. A2, A4. Praha, RASES 2002.

učilišť, za nejméně důležitý je považován dostatek nekvalifikovaných dělníků a zaučených, ale také vysokoškoláků. Hodnocení se pohybuje v intervalu od 1 (dostatek pracovníků s uvedenou kvalifikací je velmi důležitý) do 5 (zcela nedůležitý), konkrétní hodnoty dosahují od 2 (dostatek pracovníků je spíše důležitý) do 4 (spíše nedůležitý), viz tab.I.1-16. V uvedeném kontextu spíše nízké kvalifikační náročnosti je potom pochopitelné, že firmy hodnotí kvalitu pracovní síly ve srovnání

s domácí i zahraniční konkurencí poměrně příznivě v rámci širšího spektra technicko-ekonomických podmínek.

Z hlediska vývoje v čase (tj. v době vstupu do EU a tři roky po vstupu) se nemění pořadí skupin pracovníků podle kvalifikační úrovně z hlediska jejich důležitosti pro rozvoj firem, jinými slovy **firmy v šetření ani do budoucna nepředpokládají výraznější zvýšení kvalifikační náročnosti svých aktivit**. Nicméně největší zvýšení důležitosti

Tab.I.1-16 Význam skupin pracovníků podle kvalifikační úrovně

	V současné době	V době vstupu	Tři roky po vstupu	Změna
Kvalifikovaní dělníci s praxí	1,88	1,84	1,82	-0,06
Absolventi SOU	2,28	2,21	2,15	-0,13
Středoškoláci	2,42	2,27	2,16	-0,26
Vysokoškoláci	2,95	2,66	2,49	-0,46
Nekvalifikovaní dělníci, zaučení	3,61	3,58	3,58	-0,03

Pramen: RASES, Sociální a ekonomické dopady integrace České republiky do EU – Podklady k výzkumu. Tab. D4. Praha, RASES 2002.

v období tří let po vstupu do EU oproti současné době firmy očekávají u vysokoškoláků následovaných středoškoláky a absolventy SOU.

Při srovnání výsledků šetření prováděných v rámci ročenek konkurenceschopnosti a v rámci domácí podnikové sféry je v souhrnu patrná velmi **omezená schopnost odpovídající sebereflexe českých podniků ohledně kvality lidských zdrojů**. Tento rozdíl je patrný i při srovnání výsledků šetření v podnicích rozlišených podle zahraniční účasti. Ve zmíněném šetření Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání vykazují podniky se zahraniční účastí v podstatě ve všech zjišťovaných ukazatelích příznivější hodnoty oproti ostatním podnikům z hlediska systémového přístupu k rozvoji lidských zdrojů a vědomí jejich významu pro konkurenceschopnost. Podniky se zahraniční účastí si také výrazněji uvědomují své slabiny v evropské konkurenci, včetně nedostatků kvalifikací a dovedností pracovní síly, na jejichž nápravu také vynakládají větší zdroje. Naopak převažující uspokojení domácích podniků je v této souvislosti nutno považovat za nepříznivou charakteristiku z hlediska budoucího vývoje, protože oslabuje tlak na potřebnou systémovou změnu přístupu k rozvoji lidských zdrojů (a obecněji zdrojů kvalitativně založené konkurenceschopnosti).

1.1.7 Příležitosti a omezení dalšího vývoje

Odpovídající nabídka kvalifikované pracovní síly je jednou z klíčových podmínek úspěšného přechodu na znalostně založenou ekonomiku a jejího rozvoje. Zvyšující se tempo technologické změny a intenzita souvisejících strukturálních změn současně vyžadují schopnost soustavné aktualizace dosažených znalostí a dovedností v průběhu celého profesního života jedince. Význam získávání a zvyšování kvalifikací a dovedností přitom přesahuje bezprostřední cíl zvýšení produkční výkonnosti a konkurenceschopnosti a příznivě ovlivňuje také sociální kohezi, protože zlepšuje pozici problémových skupin na trhu práce a obecně schopnost přizpůsobení jednotlivců změnám poptávky a nabídky. Vyšší produkční výkonnost podmiňuje přibližování ekonomické úrovně vyspělejších zemí, proces dohánění však vede i k oslabování cenově a nákladově založené konkurenční výhody, které musí být kompenzováno kvalitativně založenou konkurenceschopností.

Uvedené procesy a jejich průvodní charakteristiky představují významné **výzvy pro budoucí po-**

zici české ekonomiky v rozšířené Evropské unii, která řadí úspěšný přechod ke znalostně založené společnosti k prvořadým cílům své dlouhodobě orientované rozvojové strategie. V české ekonomice v průběhu transformace došlo k výrazné kvalitativní **restrukturalizaci směrem ke zvýšení podílu technologicky a kvalifikačně náročných aktivit**, jejich příspěvek k růstové výkonnosti a konkurenceschopnosti je však dosud omezený. Řada odvětví se současně potýká s nízkou produkční výkonností a stagnující či klesající konkurenceschopností, které snižují možnosti firem při systémové a dlouhodobě orientované podpoře vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů. Významným omezujícím faktorem při podpoře vzdělávání a zvyšování kvalifikací (jako klíčového prorůstového faktoru) ze strany společnosti je i tlak na snižování veřejných výdajů. Tato omezení nutně nepříznivě ovlivní realizaci razantnější podpůrné politiky směrem k transformaci na znalostně založenou společnost.

Zaostávání České republiky v kvalifikacích a dovednostech se projevuje v řadě aspektů, jejichž průřezovým znakem je **nízký podíl populace a pracovní síly s vysokou úrovní vzdělání**. Tento nedostatek je zároveň výrazně odvětvově a regionálně specifický s tendencí prohlubování rozdílů v čase. Zatímco v případě střední úrovně vzdělání jsou hodnoty souvisejících ukazatelů ČR i v širším mezinárodním srovnání poměrně příznivé, nízká nabídka populace s vyššími úrovněmi vzdělání a kvalifikací působí jako významný omezující faktor, zejména při rozvoji kvalifikačně náročných aktivit v průměru a ve službách. Ilustrativní je v tomto směru **zaostávání růstu kvalifikační náročnosti produkce a vývozu za náročností technologickou**, protože technologie je možno z větší míry přebírat z vyspělejších zemí, zatímco dostupnost kvalifikované pracovní síly je závislá na domácích zdrojích. Z hlediska vývoje zaměstnanosti se současně prohlubují rozdíly v poptávce po pracovní síle s nízkými a vysokými kvalifikacemi s nepříznivými dopady na trh práce, včetně meziregionálních.

Schopnost **reflexe** nedostatečné kvalifikační úrovně a tím i výraznější podpory jejímu zvyšování je **v české podnikové sféře** i veřejné politice zatím **omezená**. Je však nutno zdůraznit, že v případě podnikové sféry se rovněž projevují výrazné rozdíly jak ve vědomí kvalifikačních nedostatků, tak v přístupu k jejich řešení zejména ve prospěch zahraničních firem a obecně firem vykazujících nárůst produktivity a vývozní výkonnosti a realizu-

jících výzkum a vývoj. Zaostávání méně výkonného zbytku domácí ekonomiky se i v uvedeném ohledu prohlubuje. Výsledkem je tendence k dualizaci ekonomické struktury nejen z hlediska

produkční výkonnosti a konkurenceschopnosti, ale i z hlediska příležitostí pro vzdělávání a zvyšování kvalifikací pracovní síly v rámci celoživotního učení.



1.2 VLIV INFORMAČNÍCH A KOMUNIKAČNÍCH TECHNOLOGIÍ NA VZDĚLÁVÁNÍ A ZAMĚSTNANOST

V posledních letech stoupá vliv informačních a komunikačních technologií (ICT²³) na ekonomický růst a sociální změny ve společnosti. Globální informační společnost zakládá své bohatství nejen na efektivním zavádění ICT do všech jejích složek, ale především na lidském kapitálu. Udržení konkurenceschopnosti na globálním trhu tedy předpokládá rozvoj informační gramotnosti, jejíž význam se posouvá na rovnocennou úroveň s ostatními znalostními složkami komplexně chápáné gramotnosti, jako jsou čtení, psaní a počítání²⁴.

Nutnou podmínkou, nikoliv však cílem vzniku informační společnosti je plošné vybavení ICT a nediskriminační přístup občanů k němu. Příprava lidí na informační společnost musí vycházet z principu rovných příležitostí, musí být realizována tak, aby respektovala specifické potřeby různých skupin podle věku, pohlaví, společenského postavení, geografické lokace či fyzické a mentální kondice. Země EU a mnohé další přizpůsobují své vzdělávací soustavy potřebám a výzvám informační společnosti a významně investují do integrace ICT do vzdělávání.

Ačkoliv se ICT považuje za významný zdroj ekonomického, sociálního i kulturního vývoje, statistické zachycení těchto trendů je stále ve vývoji. V posledních letech však již byly položeny kvalitní základy koncepčního a systematického sledování trendů, které umožní komplexnější a ucelnější analýzy vývoje a odhady směřování ICT²⁵. Nicméně dostupnost statistických dat brání zpracování tohoto tématu v jeho komplexnosti.

1.2.1 Národní politiky a politiky EU zaměřené na využití ICT ve vzdělávání

V České republice bylo vypracováno a přijato několik zásadních dokumentů, které formují politiku rozvoje ICT ve vzdělávání a transformaci země směrem k informační společnosti. Vládou ČR byla v roce 1999²⁶ přijata **Státní informační politika** –

cesta k informační společnosti (SIP), v roce následujícím **Koncepce státní informační politiky ve vzdělávání** (Koncepce SIPVZ)²⁷. Její záměry byly zohledněny m.j. v Akčním plánu SIP²⁸. Za realizaci Koncepce SIPVZ je odpovědné

MŠMT s tím, že ostatní resorty budou spolupracovat. Zvláštní úlohu v tomto procesu převzalo nově vzniklé Ministerstvo informatiky ČR.

Realizace SIPVZ zahrnuje dvě na sebe navazující etapy. První etapa je zaměřená na rozvoj informační gramotnosti na školách, druhá etapa se soustředí na zvyšování informační gramotnosti veřejnosti. **I. etapa realizace SIPVZ** byla dále rozdělena do tří následujících programů: Informační gramotnost, Vzdělávací software a informační zdroje a Infrastruktura. Hlavním cílem I. etapy realizace SIPVZ je:

- vytvořit podmínky umožňující účelné a efektivní zavedení ICT do výuky škol a následně dosáhnout informační gramotnosti absolventů těchto škol do konce roku 2005;
- dosáhnout využití ICT jako běžného pracovního nástroje učitele u 75 % učitelů do konce roku 2005;
- vytvořit podmínky pro efektivní zapojení škol do systému celoživotního vzdělávání občanů v oblasti ICT do konce roku 2005.

II. etapa realizace SIPVZ²⁹ si klade za cíl:

- vytvořit podmínky pro zvyšování informační gramotnosti občanů;
- vytvořit podmínky pro zvyšování informační gramotnosti pracovníků veřejné správy a knihovnictví;

²³ V tomto textu používáme zkratky ICT z anglického *information and communication technology*, která se běžně používá namísto českého ekvivalentu *informační a komunikační technologie*.

²⁴ Koncepce státní informační politiky ve vzdělávání. MŠMT, Praha 31.3. 2000. 74 s.

²⁵ OECD a Eurostat sledují růst informační ekonomiky, potřebné znalosti a dovednosti v informační společnosti, bariéry a nerovnosti ve vývoji informační společnosti (digital divide) a další. Také v ČR jsou zakládána dlouhodobá sledování. Například ČSÚ provádí statistické zjišťování o využívání informačních a komunikačních technologií a elektronickém obchodování (ICT 5-01), které je metodicky a obsahově plně kompatibilní s obdobnými šetřeními probíhajícími v členských zemích Evropské unie (Community Enterprise survey on ICT usage 2002).

²⁶ Usnesení Vlády ČR ze dne 31. května 1999 č. 525 k návrhu státní informační politiky.

²⁷ Usnesení Vlády ČR ze dne 10. dubna 2000 č. 351 o Koncepci státní informační politiky ve vzdělávání.

²⁸ Akční plán realizace SIP byl vládou schválen dne 31. května 2000 usnesením číslo 527 o Akčním plánu realizace státní informační politiky pro období do roku 2002.

²⁹ Usnesení Vlády ČR ze dne 12. září 2001 č. 904 k Plánu II. etapy Realizace státní informační politiky ve vzdělávání.

- koordinovat aktivity jednotlivých resortů směrem k co nejefektivnějšímu využití aktivit v oblasti zvyšování informační gramotnosti;
- zajistit informační infrastrukturu pro celoživotní vzdělávání;
- vytvořit rámec umožňující integraci ICT do soustavy celoživotního vzdělávání.

Kromě výše zmíněných politik, které se primárně zabývají ICT, prostupuje tato problematika také dalšími strategickými dokumenty zaměřenými na rozvoj lidských zdrojů. Příkladem je **Národní program rozvoje vzdělávání v České republice**, tzv. Bílá kniha³⁰ a Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku³¹. Bílá kniha charakterizuje jednu z šesti navrhovaných strategických linií takto: „Dosáhnout vyšší kvality a funkčnosti vzdělávání tvorbou nových vzdělávacích a studijních programů, které budou odpovídat požadavkům informační a znalostní společnosti, udržitelného rozvoje, zaměstnanosti a potřebám aktivní účasti na životě demokratické společnosti v integrované Evropě a zároveň respektovat individuální odlišnosti a životní podmínky účastníků vzdělávání.“³² V konkrétním opatření pak Bílá kniha hovoří o podpoře informační gramotnosti žáků, studentů a učitelů a modernizaci metod a forem výuky³³. **Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku** klade vývoj směrem k informační společnosti na první místo ve výčtu globálních a národních výzev, v jejichž rámci byla strategie vypracována. V úvodu je řečeno, že: „Prorůstání informačních a komunikačních technologií všemi vrstvami společnosti vytváří globální informační společnost, která zakládá své bohatství na lidském kapitálu“³⁴. Logicky se proto objevuje podpora informační gramotnosti napříč společností jako jeden z klíčových prvků Strategie.

Formulování politik zabývajících se ICT je ovlivněno také rozhodujícími dokumenty EU zaměřenými na tuto oblast. Klíčovou je v této souvislosti **Iniciativa eEurope**, která byla oficiálně vyhlášena na summitu EU v Lisabonu v březnu 2000. Ná-

sledně byla v červnu téhož roku v portugalské Feiře zahájena realizace Akčního plánu eEurope.

Země střední a východní Evropy se na Evropské ministerské konferenci konané v květnu 2000 ve Varšavě dohodly, že se připojí k této iniciativě prostřednictvím **Akčního plánu eEurope+**. Vláda ČR v dubnu 2001 rozhodla o připojení země k tomuto akčnímu plánu³⁵ a v červnu téhož roku vzala na vědomí **Národní Akční plán eEurope+** s tím, že na základě tohoto plánu a závěrů summitu EU v Göteborgu³⁶ bude do konce září 2001 provedena aktualizace Akčního plánu realizace SIP. V průběhu summitu Evropské unie ve švédském Göteborgu v červnu 2001 byl nejvyššími představiteli vlád kandidátských zemí EU přijat Akční plán eEurope+ 2003³⁷.

Akční plán eEurope+ obsahuje tři hlavní cíle shodné s cíli eEurope. Vzhledem k odlišným podmínkám byly cíle eEurope+ rozšířené o tzv. nultý cíl, jehož smyslem je vyrovnat deficit kandidátských zemí v základních podmínkách rozvoje informační společnosti. Dále je oproti eEurope v eEurope+ do třetího cíle včleněna oblast „Životní prostředí online“³⁸.

Cíle Akčního plánu eEurope+ 2003:

0. Urychlená realizace základních stavebních prvků informační společnosti
 - Urychlení zabezpečení přístupu k dostupným komunikačním službám pro všechny
 - Převzetí implementace *acquis* souvisejícího s informační společností
1. Levnější, rychlejší, bezpečný Internet
 - Levnější a rychlejší přístup k Internetu
 - Rychlejší Internet pro pracovníky ve výzkumu a studenty
 - Bezpečné sítě a inteligentní čipové karty
2. Investice do lidí a dovedností
 - Evropská mládež v digitálním věku
 - Práce v ekonomice založené na znalostech
 - Účast všech v ekonomice založené na znalostech

³⁰ Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha. MŠMT, ÚIV: Praha, 2001. ISBN 80-211-0372-8. 98 s.

³¹ Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Úřad vlády ČR, MPSV: Praha, 2003. ISBN 80-86734-02-1. 64 + 72 s. Tento dokument schválila vláda svým usnesením ze dne 3.3. 2003 č. 210 + P ke Strategii rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku.

³² Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, s. 90.

³³ Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, s. 91.

³⁴ Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, s. 12.

³⁵ Usnesení Vlády ČR ze dne 25. dubna 2001 č. 405 k návrhu na připojení České republiky k Akčnímu plánu eEurope+ kandidátských zemí střední a východní Evropy.

³⁶ Usnesení Vlády ČR ze dne 13. června 2001 č. 594 k národnímu akčnímu plánu eEurope+ (Česká republika).

³⁷ Akční plán eEurope+ 2003. Ministerstvo informatiky ČR. Dostupné z <http://www.micr.cz/?idm=14&lng=cz&iddoc=32>

³⁸ eEurope+ 2003: Společný program k realizaci informační společnosti v Evropě. Akční plán připravený kandidátskými státy s přispěním Evropské komise. Červen 2001. s. 3-6.

3. Podpora používání Internetu

- Urychlení elektronického obchodu
- Státní správa on-line: elektronický přístup k veřejným službám
- Zdravotnictví on-line
- Evropské digitální informace pro globální síť
- Inteligentní dopravní systémy
- Životní prostředí on-line³⁹

Klíčovým termínem Akčního plánu je rok 2003, kdy je stanoveno vyhodnotit jeho dopady a na základě dosažených výsledků navrhnout další doporučení a opatření. Aby bylo možné srovnání mezi eEurope v zemích EU a eEurope+ v kandidátských zemích, jsou používány stejné indikátory (Příloha, tab.C.1). První zpráva o pokroku (Progress Report) byla předložena v červnu 2002, průběžná zpráva měla být předložena ke konci roku 2002 a závěrečná zpráva o pokroku pak na konci roku 2003.

V návaznosti na eEurope byla v květnu 2000 Evropskou komisí přijata **Iniciativa eLearning**, která stanovila čtyři prioritní oblasti opatření:

- zlepšení infrastruktury a vybavení (přístup k Internetu ve třídách, 5-15 žáků připadajících na multimediální počítač);
- školení na všech úrovních (počítačová gramotnost absolventů škol, podpora využívání počítačových technologií učiteli při výuce, vytváření platform pro on-line výuku, přizpůsobení osnov výuky, přístup k počítačové gramotnosti pro všechny pracovníky);
- vývoj kvalitního obsahu a služeb;
- propojení škol v Evropě.

EK již připravila také **návrh eLearning programu na období let 2004-2006**⁴⁰. Tento program vymezuje čtyři následující akční směry:

- eLearning jako prostředek boje proti vzniku digitální propasti⁴¹ – činnosti musí být zaměřeny jak na koncepční, tak praktické otázky, musí přispět k porozumění informační gramotnosti a specifikovat opatření zabezpečující tuto gramotnost pro jednotlivé specifické skupiny
- evropské virtuální kampusy – činnosti musí přispět k vytvoření evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání
- propojení škol přes Internet – aktivity se zaměří na podporu středních škol při vytváření part-

nerství posilujících výuku jazyků a dialog mezi rozdílnými kulturami, rozšíření na ostatní úrovně bude zvažováno v budoucnosti

- průřezové aktivity a monitorování eLearning – činnosti se budou týkat například údržby portálu, organizace konferencí o eLearning, tvorby a rozvoje nástrojů pro monitorování, analýzy a předvídání rozvoje eLearning.

V rámci těchto akčních směrů bude možné žádat o podporu, na kterou je pro dané období vyčleněna celková částka ve výši 36 mil. EUR.

1.2.2 Dostupnost a využívání informačních a komunikačních technologií (ICT)

Vybavenost škol, domácností a podniků informačními a komunikačními technologiemi je nutnou podmínkou rozvoje informační gramotnosti a dalších dovedností a znalostí potřebných pro uplatnění na trhu práce a rozvoji konkurenceschopnosti. Je to však podmínka, nikoliv řešení problému nerovného přístupu k ICT či nízké informační gramotnosti.

Telekomunikační infrastruktura a její dostupnost

V minulosti byla hustota telefonních linek spolehlivým indikátorem dostupnosti telekomunikačních služeb. Obecně se totiž předpokládalo, že telefonní linka je předpokladem pro připojení k Internetu. Srovnání kandidátských zemí v rámci Akčního plánu eEurope+ ale ukázalo, že neexistuje korelace mezi domácnostmi s pevnou telefonní linkou a připojením k Internetu a navíc, že neexistuje ani přímá úměra mezi počtem pravidelných uživatelů a hustotou připojených domácností. To lze vysvětlit tím, že existence pevné telefonní linky v domácnosti ještě neznamená možnost připojení k Internetu, protože svou roli také hraje kvalita této linky, její cena a také dostupnost služeb poskytovatele připojení k Internetu, která může být v menších sídlech horší. Na druhou stranu mohou uživatelé Internetu využívat nejen alternativních metod připojení (tedy nejen pevných linek), ale také přípojné body jiné než je domácnost.

Telekomunikační sektor ve Střední Evropě prochází **přeměnou z monopolního na konkurenční pro-**

³⁹ eEurope+ 2003: Společný program k realizaci informační společnosti v Evropě. Akční plán připravený kandidátskými státy s přispěním Evropské komise. Červen 2001. s. 4.

⁴⁰ Proposal for a Decision of the European Parliament and of the Council adopting a multi-annual programme (2004-2006) for the effective integration of ICT in education and training systems in Europe (eLearning Programme), com (2002) 751 final, 2002/0303 (COD)

⁴¹ digitální propast (digital divide) – nerovnost mezi těmi, kdo mají přístup k informačním a komunikačním technologiím a mohou je účinně využívat, a mezi těmi, kdo nemohou.

středí a v souladu s globálními trendy **přechodem z hlasových služeb na služby datové a z pevných připojení na připojení mobilní**. Hustota pevných telefonních linek tedy může zkreslit celkové měření jedné z nutných podmínek rozvoje informační společnosti. Například v zemích OECD⁴² začal v posledních letech počet pevných linek klesat na úkor služby ISDN a mobilní telefonie⁴³. Podobný trend sledujeme i v ČR. Lze jej ilustrovat na příjmech Českého Telecomu: za devět měsíců roku 2002 poklesl výnos z hovorného na jednu třetinu, zisk ale klesl o pouhé jedno procento na 3,92 miliard korun. K tomu mimo jiné přispěly vyšší příjmy z datových služeb a snížení nákladů⁴⁴. ČR kopíruje ve vývoji telekomunikační infrastruktury světové trendy, ve srovnání kandidátských zemí se nachází mírně pod průměrem v počtu pevných telefonních linek a vysoko nad průměrem v počtu mobilních telefonů na 100 obyvatel. Ve srovnání se zeměmi EU však ČR v počtu pevných telefonních linek a mobilních telefonů na 100 obyvatel dosahuje spíše průměrných hodnot zemí EU.

Přístup k informačním a komunikačním technologiím

Hustota hostitelských **počítačů připojených k Internetu** je vhodným indikátorem rozvoje internetové infrastruktury ve srovnávaných zemích. V červenci 2001 dosáhl průměr zemí OECD hustoty 101 počítač na 1000 obyvatel, průměr zemí EU byl 53 počítače na 1000 obyvatel. Česká republika svými přibližně 22 počítači připojenými k Internetu na 1000 obyvatel⁴⁵ výrazně zaostává jak za EU (dosahujeme pouze zhruba poloviční úrovně), tak především za průměrem dosahovaným v rámci OECD (pouze necelých 22 %). Nejvyspělejší členskou zemí OECD jsou Spojené státy, které dosáhly hustoty 272 hostitelských počítačů na 1000 obyvatel.

Zatímco počet hostitelských počítačů na 1000 obyvatel poskytuje přibližnou představu o velikosti a růstu internetové sítě, představu o rozvoji jejího obsahu a tedy částečně i efektivitu jejího využívání udává **hustota webovských stránek**. V roce

2000 průměr zemí OECD představoval 17,5 webovských stránek na 1000 obyvatel, průměr zemí EU činil 12,7 stránek na 1000 obyvatel. Česká republika v tomto období dosáhla počtu přibližně 7 WWW stránek na 1000 obyvatel⁴⁶, tj. 55 % průměru EU a 40 % průměru OECD. Spojené státy opět dosáhly nejvyšší hodnoty 46,5 WWW stránek na 1000 obyvatel.

Dalšími ukazateli rozvoje Internetu a především jeho dostupnosti a využívání obyvateli daného regionu jsou čísla o počtu uživatelů Internetu a dále přístup podniků, domácností a jednotlivců k Internetu. Zatímco pro severoamerické uživatele je **domov** primárním přístupovým bodem k Internetu, v České republice k němu přistupují přibližně tři čtvrtiny uživatelů Internetu ze svého **pracoviště**. Teprve na druhém místě je domov, odkud mají přístup přibližně dvě třetiny uživatelů Internetu (tato položka však zaznamenala největší nárůst v roce 2000 oproti roku 1999 - o 20 % - a ukazuje tak na příznivý trend); necelá čtvrtina uživatelů Internetu se připojuje ze **školy**. Nejdůležitějším místem přístupu k Internetu je pro ty, kdo navštěvují školu, škola, ale pro ostatní obyvatele je to zaměstnání a domácnost. Velká část uživatelů Internetu **kombinuje více přístupových bodů**, kromě třech zmíněných, také přístup z internetových kaváren (18 %) nebo přístup přes mobilní telefon (10,5 %)⁴⁷.

Přístup podniků k Internetu

V zemích OECD rychle stoupá počet firem s více než 10 zaměstnanci, které mají přístup na Internet (v roce 2001 to bylo průměrně 80 % firem, nejvíce v severských zemích, např. v Dánsku 93 %). Česká republika nedopadla ve srovnání nevyspělejších zemí Evropy vůbec špatně: v roce 2001 bylo připojeno k Internetu 86 % firem s více než 10 zaměstnanci, přičemž největší nárůst mezi lety 2000 a 2001 zaznamenala kategorie malých firem (o 14 procentních bodů). Česká republika tedy v tomto směru důstojně kopíruje trendy vyspělých zemí. (Příloha, tab.C.2)

⁴² Zkratka OECD pochází z anglického názvu Organization for Economic Cooperation and Development, tedy Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Z původních dvaceti zemí, které 14.12. 1960 podepsaly Konvenci o OECD, sdružuje OECD dnes 30 členských zemí a s dalšími asi 70 úzce spolupracuje. Členskými státy OECD jsou: Austrálie, Belgie, Česká republika, Dánsko, Finsko, Francie, Island, Irsko, Itálie, Japonsko, Kanada, Korea, Lucembursko, Maďarsko, Mexiko, Německo, Nizozemí, Norsko, Nový Zéland, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovenská republika, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko, Turecko, USA a Velká Británie.

⁴³ Measuring the information economy 2002, s. 38.

⁴⁴ Ročenka HN 2003, s. 231.

⁴⁵ Measuring the information economy 2002, s. 40-41.

⁴⁶ Measuring the information economy 2002, s. 40-41.

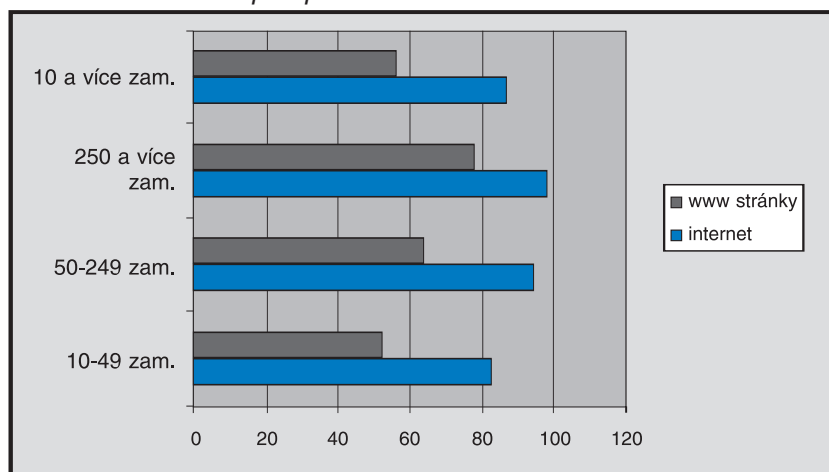
⁴⁷ VESELÝ, Vlastimil. 5. kolo průzkumu uživatelů Internetu v ČR (červen - červenec 2000). Dostupné z: http://www.park.cz/vypis.asp?kod_cl=12

Schopnost firem uchopit a využít ICT sofistikovaně se měří prostřednictvím **počtu firem, které provozují vlastní WWW stránky**. Opět jsou na tom tradičně nejlépe země severu Evropy, kde se míra takových firem s více než 10 zaměstnanci pohybuje mezi 65-80 %⁴⁸. V ČR tato hustota prudce stoupá, mezi lety 2000 a 2001 se zvýšila o 17 procentních bodů, přičemž nejvíce rostla opět v kategorii malých firem - i když napříč dalšími kategoriemi rostla také velmi výrazně. Jak ukazuje následující graf, v ČR mělo na konci roku 2001 57 % firem s více než 10 zaměstnanci vlastní WWW stránky,

s rostoucí velikostí firem roste i podíl firem připojených na Internet a s vlastními WWW stránkami. (Příloha, tab.C.3) Je zřejmé, že větší firmy jsou schopnější nést náklady spojené s těmito aktivitami a že tyto náklady jsou více kompenzovány užitky. Do budoucna lze předpokládat, že i pro malé firmy se stane využívání Internetu nezbytným předpokladem pro udržení se na trhu.

Stejně jako má vybavení firmy informačními a komunikačními technologiemi různou kvalitu (viz dále), samotná existence WWW stránek automa-

Graf I.2-1 Podíl firem s přístupem na Internet a vlastními www stránkami v ČR v roce 2001 podle velikostních kategorií (v %)



Pramen: ČSÚ

Poznámka: Zahrnuty firmy následujících odvětví OKEČ: zpracovatelský průmysl, oheď, ubytování, doprava a spoje, služby pro podniky

ticky neznamená, že firma naplno využívá možností internetového prostředí. Zejména u malých firem hrají WWW stránky často úlohu „letáku“ vystaveného pouze jako kontaktní informace, zatímco u větších a velkých firem daleko častěji plní funkce komunikace se zákazníky, obchodu, propagace apod. (mezi kvalitou WWW stránek a velikostí firmy však pravděpodobně neexistuje přímá úměra, záleží nejen na prostředcích, kterými firma disponuje – což je primární především u investic do ICT samotného – ale také na typu firmy, oblasti jejího podnikání a prioritách jejího managementu).

Velké firmy využívají **rychlejšího a kvalitnějšího přístupu** k Internetu, menší a malé firmy mají připojení méně kvalitní. Například v Itálii mělo v roce 2001 60 % velkých firem širokopásmové připojení, ale pouze 30 % středních a 10 % malých firem. V ČR stále dominuje dial-up připojení, které v roce

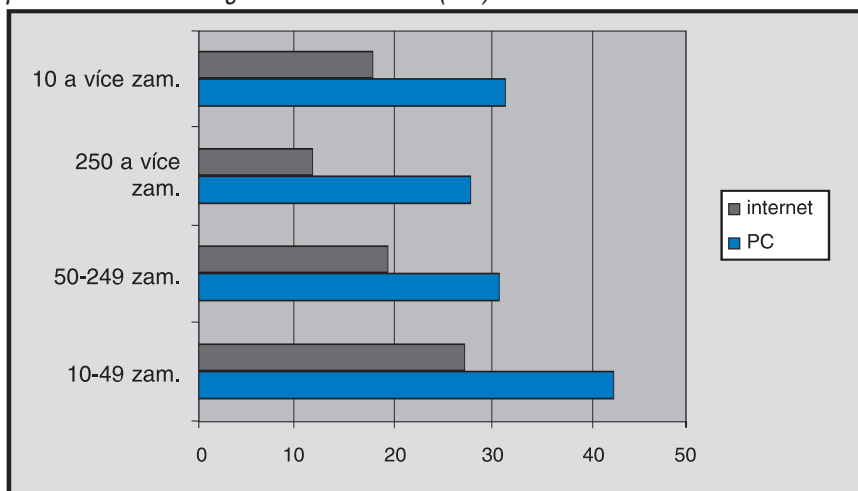
2001 tvořilo více než 90 % všech internetových připojení v oblasti podnikání. Toto číslo se však snižuje ve prospěch širokopásmových připojení v souvislosti s rozšiřováním těchto služeb, odhaduje se, že tyto služby mohou do roku 2005 tvořit až jednu čtvrtinu všech podnikových připojení⁴⁹.

Podíl zaměstnanosti ve firmách majících připojení k Internetu nelze směřovat s podílem zaměstnanců majících přístup a využívajících Internet. **Přístup** každého jednotlivého **zaměstnance k Internetu** totiž závisí nejen na zaměření firmy ale i na jeho konkrétním pracovním zařazení ve firmě. Například v Dánsku a Finsku, mělo v roce 2001 80 % resp. 84 % firem s více než 5 zaměstnanci přístup na Internet, avšak v průměru pouze 40 % resp. 44 % jejich zaměstnanců používalo počítač a přístup na Internet. V České republice mělo v roce 2001 sice 86 % firem s více než deseti zaměstnanci přístup na Internet, ovšem pouze asi

⁴⁸ Measuring the information economy 2002, s. 49-51.

⁴⁹ Ročenka HN 2002, s. 34.

Graf I.2-2 Podíl zaměstnanosti ve firmách používajících PC a přístup na Internet na celkovém počtu zaměstnanosti firem příslušné velikostní kategorie v ČR v roce 2001 (v %)



Zdroj: ČSÚ

Poznámka: Zahrnuty firmy následujících odvětví OKEČ: zpracovatelský průmysl, ochod, ubytování, doprava a spoje, služby pro podniky

třetina zaměstnanců všech firem s více než 10 zaměstnanci používala počítač a pouze 17 % zaměstnanců těchto firem mělo přístup na Internet. Nejpriznivějších hodnot dosahují firmy působící v sektoru služeb pro podniky (50 % resp. 37 %) a v jeho rámci podniky zaměřené na zpracování dat a související činnosti (88 %, resp. 76 %). (Příloha, tab.C.4, C.5) Kromě přístupu k ICT je také důležité vzdělávání zaměstnanců v této oblasti, jehož analýze se budeme věnovat dále.

Ukazuje se, že ČR je již schopna dosáhnout na lepší průměr vyspělých zemí v oblasti vybavení firem technologiemi, ovšem v oblastech efektivního nasazení ICT ještě zaostává. Rychlost, s jakou například roste počet WWW stránek však ukazuje, že v ČR se prosazují obdobné trendy jako ve vyspělých zemích.

Přístup domácností k Internetu

Obecně mají nejlepší přístup k Internetu domácnosti v Severní Americe a severní Evropě (Dánsko, USA, Kanada, Švédsko, Nizozemí, Velká Británie, Finsko), kde podíl domácností s přístupem k Internetu v roce 2001 dosahoval hodnot mezi 40-60 %. Země kontinentální a jižní Evropy ve stejném období dosáhly hodnot pod 30 %. ČR však v připojení domácností k Internetu zaostává i za těmito méně vyspělými zeměmi Evropy. Z 4 156,2

tisíc domácností je 681,9 tisíc připojeno na Internet, což představuje pouze 16,4 % domácností⁵⁰. Přístup domácností k Internetu však roste poměrně rychle, i když nerovnoměrně v jednotlivých regionech. Jedním z rozhodujících faktorů ovlivňujících počet domácností s připojením na Internet a kvalitu tohoto připojení je příjem domácností ve vztahu k nákladům spojeným s pořízením a provozem přístupu k Internetu (blíže viz Cena za připojení k Internetu).

Situaci v této oblasti je možné dokumentovat také údaji o vybavenosti domácností, ve kterých žijí patnáctiletí studenti. V roce 2000 mělo v ČR 56 % 15-letých studentů doma přístup k počítači (v zemích OECD však 73 %), 15 % z nich mělo z domova připojení k Internetu (v zemích OECD 45 %). Určitý odklon domácností od pořizování PC za účelem zábavy dokládá rostoucí podíl vzdělávacího software v domácnostech. V ČR mělo doma přístup ke vzdělávacímu softwaru 44 % 15-letých studentů, průměr zemí OECD však dosáhl 56 %. (Příloha, tab.C.6)

Dostupnost a využívání ICT v základním vzdělávání

Škola může pomoci překonat nerovnosti v přístupu studentů k počítačům, které vyplývají z odlišného rodinného prostředí. V ČR nemělo v roce 2000 pří-

⁵⁰ Pilotní šetření domácností na vzorku 848 domácností, které v roce 2002 provedl ČSÚ.

stup k počítači doma 45 % patnáctiletých studentů ve škole však pouze 21 %. Úloha škol v překlenování rozdílů mezi informačně chudými a informačně bohatými roste především v těch zemích, kde je vybavenost počítači v domácnostech nižší. V těchto zemích také studenti více využívají možností, které jim škola nabízí, přestože možnosti nejsou plně využívány v žádné zemi.

V ČR ve škole nikdy nevyužilo počítač v roce 2000 26 % patnáctiletých žáků, i když tuto možnost nemělo pouze 21 %. V mezinárodním srovnání však ČR nedopadá nejhůře. Nejvyšší rozdíly mezi možnostmi a skutečným využíváním počítačů vykázalo Irsko, Kanada, Nový Zéland a Mexiko (ve výši 10 – 13 procentních bodů), naopak nejnižší rozdíly (ve výši 1 – 3 procentních bodů) Ruská federace, Dánsko, Maďarsko, Litva. (Příloha, tab.C.7) Je zřejmé, že neexistuje jednoduchá závislost mezi úrovní vybavenosti domácností počítači a mírou využívání možností, které nabízí škola. Vliv tohoto faktoru je modifikován vztahem studentů k počítačům, využíváním počítačů ve výuce, k přípravě do školy apod. Tento aspekt bude rozebrán dále.

Průměrný 15-letý student v zemích OECD navštěvuje školu, kde na jeden počítač připadá 13 studentů, v České republice je to v průměru 15 studentů na počítač⁵¹. Míra vybavenosti škol se liší podle vlastníka školy (soukromé školy mají menší počet studentů na jeden počítač než školy státní) a z hlediska umístění školy (student navštěvující školy v urbánní oblasti má lepší přístup k ICT než student navštěvující školu rurální oblasti). (Příloha, tab.C.8)

Samotná existence počítačů ve školách však vypovídá málo o tom, jak ICT mohou posílit kvalitu výuky a studia. Důležité je, jaké činnosti studenti na počítačích vykonávají, jak efektivně je ICT infrastruktury využito ve školách a jak jsou ICT zapojeny do zkvalitňování výuky. Co se týče využití ICT infrastruktury ve školách, Česká republika se příliš neodchyluje od průměru zkoumaných zemí⁵² v podílu počítačů ve školách připojených k lokální síti (LAN), v obou případech je to 46 %. Přibližně polovina počítačů ve školách zkoumaných zemí je připojena k Internetu a WWW, v ČR je to pouze 40 %, v Lucembursku, Finsku, na Islandu, v Kanadě a Austrálii však procento počíta-

čů připojených na Internet dosahuje nebo dokonce převyšuje 80 %. (Příloha, tab.C.9)

Co se týče činností, které studenti vykonávají při používání počítačů, výzkum PISA provedený OECD zjišťoval, jak často používají 15-letí počítače k přípravě do školy. Ve srovnání sledovaných zemí dopadla Česká republika velmi špatně, protože zatímco průměr zemí v počtu studentů používajících počítač téměř každý den nebo alespoň několikrát týdně k výuce se pohyboval kolem 35 %, v ČR je to jen 20 % a ještě horší výsledek se ukázal u počtu studentů, kteří nepoužívají počítače k přípravě do školy a vzdělávání vůbec: Česká republika s 37 % se umístila v tabulce sledovaných zemí na posledním místě (průměr zemí činil 19 %). (Příloha, tab.C.10)

Počty počítačů ve školách a jejich vybavenost včetně připojení do lokální a internetové sítě jsou měřítkem úspěchu lokálních politik v rozvoji ICT ve vzdělávání spíše než garancí kvalitního a efektivního využití těchto prostředků ve výuce. Jeden ze způsobů, jak zjistit, zda si školy uvědomují možnosti zapojení ICT do výuky, ukazuje průzkum, který provedlo OECD. V tomto průzkumu byli ředitelé škol dotázáni, do jaké míry je nedostatek počítačů a multimediálních pomůcek pro výuku vnímán jako překážka ve vzdělávání 15-letých studentů jejich škol. Výsledky za Českou republiku bohužel potvrdily, že možnosti efektivního zapojení ICT do výuky tak, aby byla zvýšena její kvalita, si české školy zatím příliš neuvědomují. V ČR byl sice nedostatek počítačů a multimediálních pomůcek vnímán jako možná překážka v procesu vzdělávání přibližně stejně často jako v průměru zkoumaných zemí, ale ve srovnání s těmito zeměmi ve vybavenosti ICT je Česká republika naopak pod jejich průměrem. (Příloha, tab.C.11) Tento výsledek bychom také mohli interpretovat tak, že v České republice stále dominuje potřeba řešení hardwarové infrastruktury ve školách a otázky sledování kvality a efektivnosti zapojení prostředků ICT do výuky jsou zatím odsouvány do pozadí.

⁵¹ Education at a glance, s. 297.

⁵² Do srovnání byly zahrnuty i země mimo členské země OECD. Jejich seznam je patrný z uvedené tabulky.

1.2.3 Sociálně-ekonomické aspekty využití a rozvoje ICT

Bariéry přístupu k ICT

Pro efektivní nasměrování politik rozvoje informační společnosti jsou sledovány bariéry, které brání v přístupu a rozvoji Internetu ve firemním prostředí. Evropské firmy za nejvýznamnější překážku považují bezpečnost, na druhém místě nízkou kvalitu datových spojení a na třetím nedostatek patřičného vzdělání a dovedností zaměstnanců. Náklady spojené s pořízením potřebného vybavení a telekomunikačními poplatky při provozu⁵³ jsou považovány ve vyspělých zemích za nejmenší bariéru.

Naopak situace v České republice je z hlediska ceny za připojení k pevné lince (2 megabity) velice nepříznivá. V roce 2002 byla tato cena vyjádřená v paritě kupní síly téměř třikrát vyšší ve srovnání s průměrem zemí OECD. ČR se umístila na posledním místě za Koreou a Slovenskem⁵⁴. Pozitivním signálem v tomto směru je postupná liberalizace telekomunikačního trhu, rozvoj alternativních a nových služeb a především fakt, že stejně jako v ostatních zemích, i v ČR namísto dřívějšího výrazného posilování hardwarové základny (43,9 %) začíná rozhodující objem investic proudit do sféry služeb (37 %) a softwarového vybavení (18,1 %)⁵⁵.

Obecně se předpokládá, že existuje přímá spojitost mezi cenou za připojení, frekvencí využívání Internetu a počtem uživatelů. Země, které mají nižší ceny za připojení mají zároveň vyšší frekvenci využívání Internetu a více uživatelů Internetu.

Digitální propast

Přístup k ICT jako prvotní podmínce rozvoje patřičných znalostí a dovedností potřebných pro uplatnění v informační společnosti neblokují jen jejich ceny. V procesu vzdělávání a dále při uplatňování lidí na trhu práce je zabudována řada zjevných i skrytých nerovností, jejichž důsledky bývají souhrnně označovány jako digital divide, tedy digitální propast či rozevírající se nůžky mezi informačně chudými a informačně bohatými.

Záměr překonání digitální propasti v zemích EU

„S rozvojem ekonomiky založené na znalostech se vyloučení z informačních a komunikačních technologií stává stále více překážkou ve využívání ekonomických, zaměstnaneckých a sociálních příležitostí a ve využívání služeb veřejné správy. Znevýhodněné oblasti a skupiny čelí většímu riziku zaostávání z různých důvodů, včetně nízkých příjmů a chudoby, chybějící informační a komunikační infrastruktury, chybějícího povědomí a příležitostí ke školení, či problémům v přístupu k těmto technologiím z důvodu tělesného handicapu. Na druhou stranu, informační a komunikační technologie jsou schopné překonat překážky ve vzdálenosti, přenášet rovnou měrou zdroje znalostí a přinášet nové služby občanům se zvláštními potřebami cíleněji, pružněji a aktivněji, než je možné docílit tradiční formou pomoci. Naopak je potřeba, aby se rizika, plynoucí z prohlubování rozdílů ve znalostech mezi těmi, kteří mají a těmi, kteří nemají přístup k novým technologiím, přeměnila na příležitosti, prostřednictvím aktivit zaměřených na znevýhodněné skupiny a oblasti.“

Zdroj: eEurope+ 2003; Společný program k realizaci informační společnosti v Evropě. Akční plán připravený kandidátskými státy s příspěvím Evropské komise. Červen 2001. s. 22.

Tab.1.2-1 Globální internetová populace

	Populace (v mil.)		Podíl populace on line v %	
	Celkem	On-line	na příslušném počtu populace	na celkovém počtu populace on line
Celkem	6 071,9	605,6	10,0	100
Afrika	807,4	6,3	0,8	1,0
Asie/Pacifik/Střední Východ	3 702,1	187,2	5,1	30,9
Evropa	731,7	190,9	26,1	31,5
Kanada & USA	379,3	182,7	48,2	30,1
Latinská Amerika	451,4	33,4	7,4	5,5

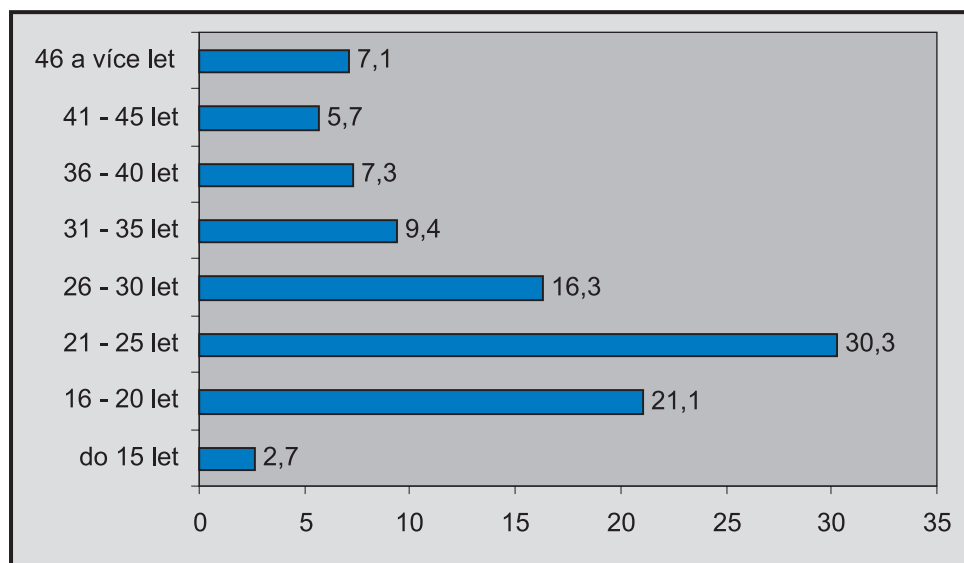
Pramen: Vlastní výpočty na základě údajů z Encyklopedie Britannica (populace) a ze serveru nua.com (údaje ze září 2002 o populaci on line)

⁵³ Measuring the information economy 2002, s. 52-55. Údaje z let 2000 a 2001.

⁵⁴ Measuring the information economy 2002, s. 57.

⁵⁵ Ročenka HN 2003, s. 235. Údaje za rok 2001, v roce 2002 tento trend přetrvával.

Graf 1.2-3 Věková struktura uživatelů českého Internetu



Zdroj: <http://www.vyzkuminternetu.cz>

K tomuto fenoménu jsou zpracovávány podrobné studie a pravidelná sledování⁵⁶. Obecně se však ukazuje, že informační společnost je zatím záležitostí vzdělanějších a bohatších jedinců i regionů. Jak ukazuje následující tabulka z celkové populace na Zemi je pouze každý desátý on-line, přičemž existují značné rozdíly mezi kontinenty.

Obecné tendence v rozdílech v přístupu k ICT se plně projevují i v České republice. I u nás platí, že Internet daleko častěji využívají muži (v roce 2000 tvořili 78 % uživatelů), mladší lidé (54 % uživatelů bylo ve věku do 25 let), lidé v ekonomicky silnějších regionech (třetinu všech připojení tvořili uživatelé z Prahy) a lidé žijící ve větších městech (v městech s více než 100 tisíci obyvateli, včetně Prahy se připojovalo 56 % uživatelů)⁵⁷.

Kdo je typickým uživatelem Internetu v ČR?

„Za typického uživatele Internetu můžeme [...] označit mladého muže s výrazně pravicovou politickou orientací, který právě končí nebo dokončil vysokou školu a pracuje převážně ve velkých městech a ve firmách orientovaných na služby související se zpracováním informací. Internet používá v zaměstnání i doma a to jednu až dvě hodiny denně, ze služeb především WWW a E-mail. Hlavní motivací je vyhledávání informací pro osobní potřebu i vlastní práci a

potřeba komunikace. Objektem zájmu na WWW jsou především informace z oblasti kultury, zábavy a sportu, zpravodajství a odborné informace o produktech. Vlastní zkušenosti s online nákupem má asi polovina uživatelů Internetu, další mají zřetelný zájem jej v budoucnu využívat nebo alespoň vyzkoušet. Za hlavní překážky nákupu přes Internet považují respondenti obavu ze zneužití informací. Online nákupy jsou atraktivní především pro nákup knih a rezervace vstupenek a jízdenek. „

(Zdroj: http://www.park.cz/vypis.asp?kod_cl=12)

Rozdíl v přístupu k Internetu podle pohlaví se v ČR postupně snižuje v souladu s celosvětovým trendem. Dostupnost ICT ve školách může napomoci překonat nerovnosti v přístupu k ICT v domácnostech, avšak zůstává otázkou, zda překoná a nebo naopak posílí gender nerovnosti. Na případný rozdíl v přístupu k ICT z hlediska gender může mít vliv několik faktorů, především tradiční pojetí ICT jako „technické“ a tudíž „mužské“ záležitosti a další gender stereotypy, obecné způsoby socializace chlapců a dívek a přístupy a preference rodičů a učitelů.

Šetření OECD například ukázala, že 15-letí chlapci používají počítače daleko častěji než dívky (u České republiky byla odchylka statisticky vý-

⁵⁶ Viz např. vybrané publikace a šetření OECD, Eurostat a dalších a řada národních a mezinárodních politik.

⁵⁷ Zdroj: <http://www.vyzkuminternetu.cz/vysledky.html>

znamná u používání počítačů doma – 64 ku 50 procentům, ve škole statisticky významná odchylka nenastala)⁵⁸. V průměru byla u 15-letých chlapců zjištěna vyšší pocítovaná příjemnost a schopnost pracovat s počítačem než u stejně starých dívek, statisticky významná odchylka se objevila i v případě České republiky, která se umístila v nejhorší třetině zkoumaných zemí co se týče rozdílu mezi chlapci a dívkami (rozdíl 0,6 indexních bodů). (Příloha, tab.C.12, C.13, C.14)

Princip dostupnosti ICT v dokumentech EU

Dostupnost je horizontální princip, který prochází aktivitami EU směřovanými do rozvoje informační společnosti. „Dostupnost znamená integraci všech uživatelů do informační společnosti, tzn. starších osob, handicapovaných osob a též osob pocházejících ze slabších prostředí. K tomu dojde jediné tehdy, pokud budeme vytvářet produkty a služby, které budou přístupné co nejširšímu spektru uživatelů.“⁵⁹ Na zlepšení dostupnosti ICT je zaměřena iniciativa Návrh pro všechny⁶⁰, která prosazuje tvorbu takových produktů, které mohou být jednoduše a bez složitých modifikací použitelné pro danou uživatelskou skupinu, které používají standardní a jednoduše použitelná rozhraní apod. Akční plán eEurope+ 2003 ukládá kandidátským zemím do konce roku 2002 *zajistit zřízení a síťové propojení národních středisek kvalit, v rámci „Návrhu pro všechny“*⁶¹.

Investice firem do ICT

Podrobnější rozbor investic firem do ICT odhaluje jejich schopnost přizpůsobovat se potřebám informační společnosti a působit na rozvoj lidí. Globální trend ukazuje, že celkově tyto investice stoupají. Zatímco na počátku 80. let tvořily necelých 15 %, v roce 2001 se pohybovaly mezi 15 a 30 % z celkových investic v komerčním sektoru zemí OECD. Tempo růstu investic je však v jednotlivých zemích OECD různé, nejvyšší podíl investic mají USA, Velká Británie, Švédsko, Nizozemí, Kanada a Austrálie, zatímco ve většině evropských zemí byl podíl podstatně nižší než ve Spojených státech⁶². Zároveň se mění jejich proporce: **investice do programového vybavení** stoupají - alespoň

v některých zemích jako např. v USA, Austrálii nebo Dánsku – rychleji než investice do IT vybavení a komunikačního vybavení. Investice do ICT akcelerovaly také díky rapidnímu poklesu cen, především v oblasti hardwaru⁶³.

Investice do ICT jsou doprovázeny také **investicemi do školení** příslušných zaměstnanců. I když se zatím v České republice náklady na zabezpečení tohoto druhu školení nepodílejí vysokým procentem na celkových nákladech na školení je zřejmé, že se zvyšuje jak jejich podíl, tak celková částka. V roce 2001 se výdaje na tento typ školení meziročně zvýšily v průměru za podniky s více než 10 zaměstnanci ve vybraných odvětvích o více jak čtvrtinu. Vývoj byl odlišný nejen podle jednotlivých odvětví, ale i podle velikosti firem. Nejvyšší podíl nákladů na ICT vzdělávání vykázaly firmy působící v odvětví „služby pro podniky“, neprosazuje se však přímá úměra mezi velikostí podniků a výší daného podílu. (Příloha, tab.C.15). Procento těch, kteří prošli školením je relativně nízké – cca 11 % zaměstnanců pracujících s PC. (Příloha, tab.C.16) Výsledky šetření podniků CVTS 2 ukazují, že v ČR jsou kurzy v oblasti ICT na třetím místě nejčastěji organizovaných vzdělávacích kurzů pro zaměstnance, za kurzy v oblasti managementu a správy a kurzy v technických a zpracovatelských oborech. (Podrobněji viz. kapitola „Účast na dalším vzdělávání“, rovněž viz Příloha, tab. E 11)

Podíl ICT sektoru na národním hospodářství

Ačkoliv ICT sektor v zemích OECD rapidně roste především v posledních 10 letech, v národním hospodářství představuje zatím pouze malou část. V roce 2000 dosáhl podíl ICT sektoru na celkové **přidané hodnotě** hospodářství v zemích OECD mezi 4 % a 17 %⁶⁴ a průměr za 25 zemí OECD činil v tomto roce 9,7 %. Pro srovnání ve stejném roce země EU dosáhly průměru 8,5 %. Je ovšem nutné dodat, že přes svůj malý podíl má ICT sektor potenciál významně přispět k hospodářskému růstu a především růstu zaměstnanosti. V České republice nastal rapidní růst tohoto sektoru především v polovině 90. let, kdy rozdíl mezi rokem 1995 a rokem 2000 činí přibližně pět procent-

⁵⁸ Education at a glance, s. 307.

⁵⁹ http://europa.eu.int/information_society/topics/citizens/accessibility/dfa/index_en.htm

⁶⁰ Překlad podle české verze Akčního plánu eEurope+ 2003, s. 23.

⁶¹ eEurope+ 2003: Společný program k realizaci informační společnosti v Evropě. Akční plán připravený kandidátskými státy s přispěním Evropské komise. Červen 2001. s. 23.

⁶² ICT and economic growth – evidence from OECD countries, industries and firms, s. 10.

⁶³ Measuring the information economy 2002, s. 10-11.

⁶⁴ ICT and economic growth – evidence from OECD countries, industries and firms, s. 11.

Tab.I.2-2 Podíl ICT zaměstnání na celkovém počtu zaměstnaných v ČR za rok 2002

Zaměstnání	KZAM ISCO-88	Zaměstnaní v ČR					
		celkem		muži		ženy	
		v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.
Zaměstnanost v ČR celkem	tř. 0-9	100	4 796,0	100	2719,5	100	2076,4
z toho:							
Zaměstnanost v ICT profesích	213+312+313+724	4	194,0	5,9	160,5	1,6	33,5
Vysoce odborní ICT pracovníci	213+312+313	2,1	101,0	2,9	78,0	1,1	23,0
z toho: Počítačovní odborníci	213+312	1,9	92,0	2,6	71,8	1	20,2
Pracovníci ICT s nízkou odborností	724	1,9	93,0	3	82,5	0,5	10,5

Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil; průměr za rok 2002.

Poznámka: 213-vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky; 312-techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky; 313-obsluha optických a elektronických zařízení; 724mechanici, seřizovači, opraváři elektrických a elektronických zařízení a přístrojů

ních bodů a v roce 2000 se velikost ICT sektoru v ČR blíží průměru zemí EU⁶⁵.

Sledování tohoto vývoje je poměrně mladou záležitostí, teprve v roce 1998 se členské země OECD shodly na společné definici ICT sektoru. Diskuse k této problematice probíhaly již od 70. let minulého století a v zásadě šlo vždy o to, zda se k jednotlivým existujícím sektorům hospodářství přiřazoval atribut „informatičnosti“ či zda se ICT sektor definoval napříč, tedy podle typu profesí. OECD definuje ICT sektor jako „kombinaci odvětví výroby a služeb, které zachycují, přenášejí a zobrazují data a informace elektronicky“⁶⁶. OECD definice zařazuje do ICT sektoru pouze ta odvětví, která se primárně zabývají produkcí a distribucí ICT produktů, užívá klasifikaci činností podle ISIC. EUROSTAT používá pro mapování a porovnání situace v zemích EU klasifikaci NACE rev.1. Mezi těmito dvěma klasifikacemi existují určité rozdíly, nicméně jsou nepatrné. (Metodická příloha, tab.1)

Podíl ICT profesí na celkové zaměstnanosti

V roce 2000 představoval ICT sektor ve 20 zemích OECD, za které máme k dispozici data, kolem 6-7 % celkové zaměstnanosti v komerčním sektoru. Tento podíl není nijak vysoký, nicméně ICT sektor představoval v letech 1995 – 2000 v zemích OECD nej-

větší zdroj růstu zaměstnanosti. Zaměstnanost v něm stoupla o 3 miliony lidí, což představuje průměrný čtyřprocentní meziroční nárůst, tedy téměř třikrát vyšší nárůst ve srovnání s komerčním sektorem celkem. Zaměstnanost v tomto sektoru vykázala průměrné meziroční tempo růstu 1,4 %.

Podle údajů EUROSTATu bylo v roce 1999 v EU zaměstnáno 4,5 mil. lidí v ICT sektoru, z toho dvě třetiny v oblasti služeb. ICT sektor představoval 2,8 % z celkové zaměstnanosti v EU⁶⁷. V roce 2001 se ICT pracovníci podíleli v průměru EU na celkové zaměstnanosti již 3,2 %⁶⁸.

Podle údajů z výběrového šetření pracovních sil představoval v ČR v roce 2002 podíl ICT pracovníků na celkové zaměstnanosti kolem 4 %⁶⁹. Z celkového počtu ICT zaměstnaných tvoří vysoce odborní ICT pracovníci 52,1 %, v zemích EU to v roce 2001 bylo 63 %, v USA dokonce 80 %⁷⁰. Významné jsou u nás rozdíly z hlediska pohlaví. Z celkové zaměstnanosti v ICT sektoru tvoří ženy pouze 17 %, zatímco muži 83 %. Rozdíl mezi zastoupením mužů a žen je nižší u pracovníků s vysokou odborností (77 % ku 23 %) než u pracovníků s nízkou odborností (89 % ku 11 %). (Příloha, tab.C.17)

Obrázek o zaměstnanosti v ICT sektoru doplňují také údaje o průměrných výdělcích v daném sektoru. Ukazuje se, že například výdělků IT profesí-

⁶⁵ Measuring the information economy 2002, s.23

⁶⁶ Measuring the information economy 2002, s. 19.

⁶⁷ Statistics in Focus, s.1

⁶⁸ OECD Science, Technology and Industry Scoreboard, s.76

⁶⁹ Údaje OECD a ČSÚ se liší: OECD za rok 2000 uvádí přibližně 4,5 %, ČSÚ za rok 2002 4 %, přitom sledování OECD za období 1995-2000 ukazují, že zaměstnanost v ICT sektoru rostla v ČR rychleji než ve většině zemí OECD (o 7,3 % zatímco průměr zemí OECD činil 6,3 %).

⁷⁰ OECD Science, Technology and Industry Scoreboard, s.76

onálů v USA v roce 2002 stouply v průměru o 6 %, zatímco celonárodní platová hladina vzrostla pouze o 4 %. Lze předpokládat, že podobný růst znamenají státy EU a také ČR. Jak například ukazuje srovnání časopisu Business World, ve většině IT profesí v ČR platy za poslední rok stoupaly⁷¹. Zároveň s tím je však třeba upozornit na skutečnost, že spolu se zaváděním ICT probíhá restrukturalizace firem, která se mnohdy neobejde bez propouštění některých zaměstnanců. ICT sektor je specifický také tím, že společnosti dávají přednost najímání pracovníků na určité konkrétní projekty spíše než na dlouhodobé stabilní úvazky⁷². Tuto tendenci může v některých případech doprovázet snižování nákladů na vzdělávání zaměstnanců firem v oblasti IT.

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků ICT

Pravidelná sledování v zemích OECD ukazují, že za jednu z pocítovaných překážek rozvoje informačních a komunikačních technologií v podnikové sféře je považován nedostatečný počet vzdělaných a zkušených zaměstnanců⁷³. Např. studie IDC z roku 2002, která ukazuje, že ačkoliv se v západní Evropě v roce 2001 zpomalil hospodářský rozvoj a v některých odvětvích ICT sektoru došlo k propouštění, přesto v témže roce chybělo na pracovním trhu 1,1 milionu odborně kvalifikovaných pracovníků v oboru informačních a komunikačních technologií. Podle odhadu IDC se má tento nedostatek do roku 2005 ještě zvýšit na téměř 1,7 milionu, což představuje rozdíl mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce ve výši 12 %⁷⁴. Informační ekonomika bude v rostoucí míře záviset na kvalitě vzdělávání, na schopnostech škol připravit budoucí pracovní sílu na práci s informačními a komunikačními technologiemi.

1.2.4 Příležitosti dalšího vývoje

Dobře zacílené celonárodní politiky a jejich efektivní implementace mají pozitivní vliv na rozvoj ICT. V ČR se příznivě projevila především postupná liberalizace trhu s telekomunikacemi a rozvoj alternativních operátorů a služeb a realizace projektů spojených se Státní informační politikou. Do budoucna tedy bude vhodné pokračovat v rozvoji telekomunikačních služeb, v jejich zlevňování a zpřístupňování domácnostem, firmám a školám. Obecně se ukazuje, že v zemích, kde nejsou poplatky za užívání Internetu měřeny na množství přenesených dat nebo čas, uživatelé tráví více času na Internetu než v zemích, kde uživatelé platí podle délky připojení příp. podle množství přenesených dat.

Ve vyspělých zemích již není klíčovým problémem základní vybavenost ICT, pozornost se obrací na kvalitu zapojení ICT do činnosti subjektů, zvýšení efektivity, rozvoj lidí a investice do služeb. České firmy, školy i domácnosti zatím stále ještě zaostávají ve vybavenosti za nejvyspělejšími zeměmi, přesto je však třeba zaměřit pozornost zejména na oblast vzdělávání, na jeho schopnost efektivně využít ICT pro podporu a zvyšování kvality výuky.

Získávání důvěryhodných dat za tento dynamicky se rozvíjející sektor a jejich porovnávání se situací ve vyspělých zemích je důležitou podmínkou pro správné zaměření a účinnost národní politiky ICT. Pro nedostatek jiných zdrojů jsou zatím často využívána data pocházející z jednorázových šetření nebo dílčích průzkumů, na jejichž základě lze jen obtížně identifikovat trendy a vyvodit jednoznačná hodnocení. Je proto důležité rozšířit koncepční a dlouhodobá sledování, která budou metodicky srovnatelná s obdobnými sledováními v ostatních zemích.

⁷¹ JEDLIČKA, s. 8.

⁷² MELYMUKOVÁ, JEDLIČKA, s. 11.

⁷³ Measuring the information economy 2002, s. 52-54.

⁷⁴ Despite weak economy, skilled ICT staff still needed in Europe. An IDC White paper. IDC, 2002. s. 1

1.3 PŘIPRAVENOST MLÁDEŽE A ABSOLVENTŮ ŠKOL PRO VSTUP DO SVĚTA PRÁCE

Problematika uplatnění absolventů na trhu práce v České republice nabývá na důležitosti s blížícím se vstupem země do Evropské unie. Propojení českého trhu práce s evropským bude znamenat značnou změnu prostředí, v němž absolventi škol a mladí lidé vůbec usilují o nalezení své pozice na trhu práce. Je zřejmé, že tato změna znamená pro mladé lidi jak mnoho příležitostí tak i určitá rizika. Srovnání situace mladých lidí na trhu práce v České republice a v zemích Evropské unie umožní vytvořit si přesnější představu o kontextu v němž se budou mladí lidé z České republiky na společném evropském trhu práce pohybovat a o možnostech budoucího vývoje.

Tato kapitola se soustřeďuje na kvantitativní i kvalitativní popis charakteristik procesu vstupu absolventů škol do světa práce, kontextu, v němž se tento proces odehrává i úspěšnosti, s níž absolventi hledají na trhu práce své místo. Mezi tyto charakteristiky patří struktury populace absolventů, kteří vstupují na trh práce, úroveň dovedností a znalostí, jimiž jsou vybaveni, situace na trhu práce a schopnost jeho institucí absolventy v jejich snaze o nalezení uplatnění efektivně podporovat. Výsledky přechodu absolventů škol na trh práce jsou analyzovány jak ve smyslu úspěšnosti tak i neúspěšnosti absolventů při jejich snažení.

I když budoucí vývoj na českém trhu práce a úspěšnost mladé české populace na evropském trhu práce lze předvídat pouze velmi obtížně, existují aspekty, které je možno již nyní pro úspěch absolventů českých škol na domácím i evropském trhu práce označit za klíčové. Jde především o schopnost vzdělávacího systému vybavit absolventy jak odbornými tak i obecnými dovednostmi a znalostmi, které jim zajistí dobrou a dlouhodobou zaměstnatelnost. Patří sem jazyková příprava, budování klíčových dovedností, orientování žáků a studentů v problematice světa práce a hledání svého místa v něm. Také těmto charakteristikám se následující kapitola věnuje.

1.3.1 Charakteristiky absolventů škol

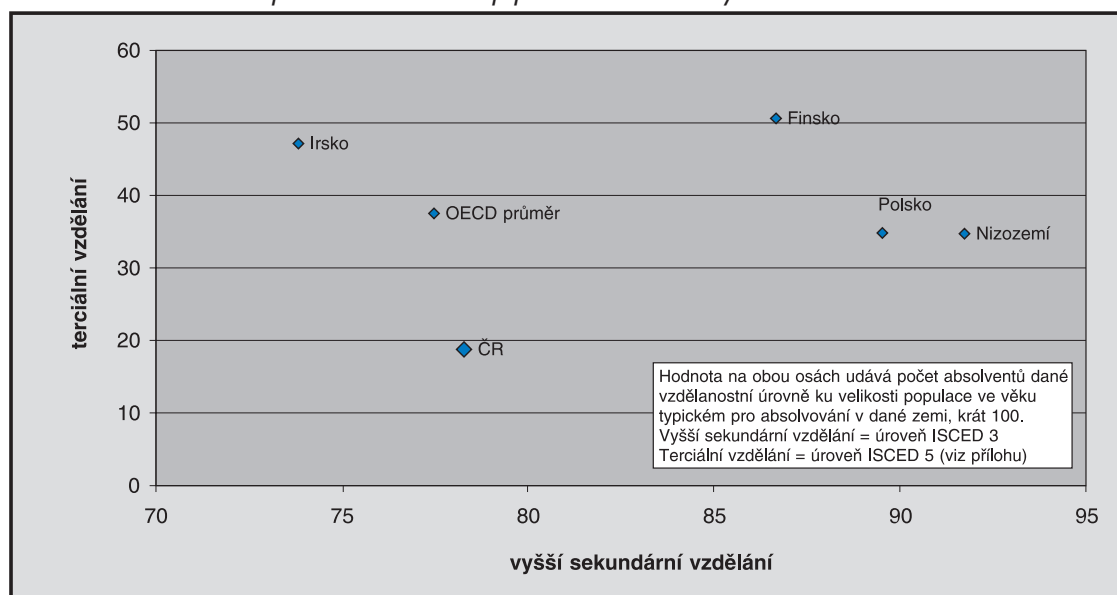
Popis populace absolventů

Populace absolventů přicházejících z počátečního vzdělávání na trh práce má v kontextu trhu práce dosti specifické charakteristiky a postavení. Při hledání svého uplatnění většinou nedisponují prokazatelnou pracovní zkušeností (nebo pouze velmi omezenou) a jejich orientace na trhu práce také není dostatečná. Z těchto důvodů jsou absolventi škol obecně považováni za jednu z rizikových skupin na trhu práce. Na druhé straně jde o velmi flexibilní část populace. Ač nejde o skupinu ekonomicky aktivní populace, která by byla rozhodující například svou velikostí, jde o skupinu velmi důležitou, neboť jde o lidi, kteří stojí na samém počátku své profesionální kariéry. Úspěch či neúspěch v tomto kroku může jejich další kariéru silně ovlivnit, a to jak pozitivně, tak i negativně.

Zřejmě nejdůležitější charakteristikou populace absolventů škol je jejich **vzdělanostní struktura**. (Příloha, tab.D.1-D.10) V situaci, kdy ve vyspělých zemích získává základní vzdělání prakticky celá populace a většina populace získá i střední vzdělání, se největší zájem a pozornost přesouvá na terciární úroveň vzdělávání. Tento vývoj je důležitý nejen z hlediska potřeb zaměstnavatelů, ale nabývá na významu i v kontextu propojování trhu práce v České republice s trhem práce v Evropské unii. V okamžiku, kdy dojde k tomuto propojení, může jednak vzniknout větší konkurence na českém trhu práce a jednak se pro pracovní sílu z České republiky otevrou nové možnosti uplatnění. Míra, do jaké dojde k nárůstu konkurenčního tlaku jistě bude rozdílná v různých profesích. Dále zde

budou působit další faktory, jako je například jazyková bariéra pro pracovníky ze zahraničí. Aby absolventi škol byli schopni obstát na tomto změněném a výrazně rozšířeném trhu práce, je nezbytné, aby jejich charakteristiky odpovídaly nárokům nového prostředí.

Česká republika tradičně vykazuje v mezinárodním srovnání velmi dobré charakteristiky pokud jde o účast mladé populace na **středním vzdělání** a následně o podíl osob se středním vzděláním v ekonomicky aktivní populaci. V případě střední úrovně vzdělávání tedy lze považovat strukturu populace absolventů škol za adekvátní potřebám trhu práce a výzám budoucího vývoje. Tento fakt však sám o sobě nevypovídá nic o připravenosti absolventů pro uplatnění v praxi. Tomuto tématu se věnuje následující kapitola.

Graf I.3-I Srovnání zemí podle relativní velikosti populace absolventů různých úrovní vzdělání

Zdroj: OECD (2002a)

Poněkud problematičtější však již je druhá významná charakteristika – podíl absolventů **terciární úrovně vzdělávání**. Toto srovnání je částečně ovlivněno faktem, že výrazný nárůst vzdělávacích příležitostí na terciární úrovni v České republice, který lze sledovat od počátku devadesátých let minulého století a který stále ještě probíhá, již v zemích, s nimiž se srovnáváme, do značné míry proběhl. Vzhledem k tomu, že nárůst příležitostí na vstupu do terciárního vzdělávání se na výstupu v plné síle projeví za pět i více let, prezentované údaje poněkud podceňují budoucí vývoj.

Je zřejmé, že přes značný nárůst vzdělávacích příležitostí v této úrovni, stále ještě její rozsah neodpovídá podmínkám ve většině zemí, s nimiž se v kontextu vstupu do Evropské unie bude Česká republika srovnávat. Bude-li relativní velikost populace vstupující do terciárního vzdělávání v roce 1995 odpovídat úrovni 100, pak v České republice do roku 2000 vzrostla hodnota tohoto ukazatele o polovinu na 150 a pouze malý podíl na tomto nárůstu má demografický vývoj (OECD, 2002). Tento velmi pozitivní závěr však poněkud relativizují ještě výraznější nárůsty v ostatních středoevropských zemích připravujících se na vstup do EU a fakt, že mnoho dalších vyspělých zemí již podobným vývojem prošlo a prostor pro další expanzi terciárního vzdělávání je v těchto zemích již výrazně menší.

Další velmi důležitou charakteristikou je **oborová struktura absolventů škol**. V případě absolventů terciární úrovně vzdělávání oborová struktura absolventů v ČR v kontextu variability, kterou lze pozorovat na mezinárodní úrovni, zcela odpovídá situaci v ostatních vyspělých zemích (OECD, 2002a).

Největší podíly na počtech absolventů v České republice mají – stejně jako v průměru zemí OECD – obory zaměřené na sociální vědy, ekonomiku a právo (zde absolvuje v ČR i v zemích OECD zhruba třetina absolventů), zdravotnictví a sociální práce (v ČR jde zhruba o pětinu absolventů, v průměru zemí OECD to je o pět procentních bodů méně) a inženýrství (v ČR i zemích OECD jde o třináctiprocentní podíl). Ve srovnání s průměrem zemí OECD tak v nižší míře vycházejí z terciárního sektoru v České republice absolventi oborů ze sektoru zdravotnictví a sociální práce a dále absolventi oborů zaměřených na vzdělávání a humanitní vědy a umění. Poněkud vyšší je naopak zastoupení absolventů oborů orientovaných na ICT.

Výraznější odlišnosti v oborových strukturách lze nalézt zohledněním úrovně terciárního vzdělání (tedy rozlišení programů úrovně ISCED 5A a 5B⁷⁵ – první kategorii v ČR odpovídají například magisterské a inženýrské programy a bakalářské pro-

⁷⁵ Kategorizace úrovně vzdělávání – viz Příloha

gramy předcházející navazujícím magisterským programům, druhé pak bakalářské programy koncipované jako samostatné a programy vyšších odborných škol). V České republice například neexistují absolventi krátkých oborů zaměřených na pedagogiku, zatímco v průměru zemí OECD zde vychází více než desetina absolventů úrovně ISCED 5B, podobně je výrazně nižší podíl absolventů v technických a ekonomických oborech této úrovně. Naopak, výrazně nadprůměrné je zastoupení absolventů v oborech zdravotnictví a sociální péče a sociálních věd, ekonomiky a práva. Na úrovni delších programů (ISCED 5A) jsou v České republice nadprůměrně zastoupeni absolventi technických a ekonomických oborů a oborů zaměřených na ICT; výrazně méně pak absolventi oborů humanitních věd a umění.

Srovnání těchto struktur s potřebami trhu práce a s vývojem ekonomiky je obtížné. Spolu s oborovými strukturami je totiž nutno vzít v úvahu i obecně nižší podíly absolventů terciární úrovně vzdělání na populaci a též specifiku některých oborových zaměření. Je nutno si také uvědomit, že v některých případech se i při značných podílech absolventů určitých (např. strojírenských či pedagogických) oborů může na trhu práce projevovat jejich nedostatek, protože absolventi dávají přednost práci v jiných oborech ať již z finančních či jiných důvodů. Jednoznačně pozitivně lze hodnotit pouze vyšší podíl absolventů

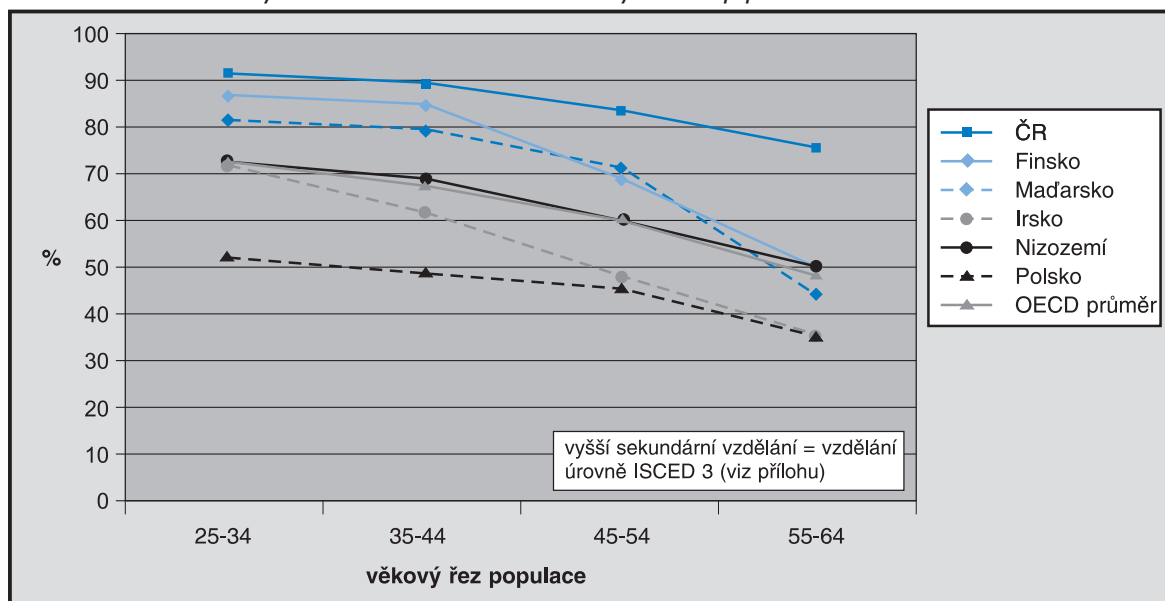
v programech zaměřených na ICT, neboť jde o jednu z oblastí, která je vnímána jako velmi perspektivní v celosvětovém kontextu.

Lze očekávat, že v relativně blízké budoucnosti se tyto struktury pro Českou republiku dále změní vlivem administrativních opatření. Uvažuje se o převedení vzdělávacích programů poskytujících kvalifikaci pro práci ve zdravotnictví (například jde o programy pro přípravu zdravotních sester) z úrovně středoškolské (ISCED 3A) na úroveň terciární (ISCED 5B). Podobným způsobem může dojít ke změnám i v případě pedagogických programů, kde jsou v současnosti učitelky mateřských škol připravovány ve středních školách.

Postavení mladé populace (a tedy i absolventů) na trhu práce se však odvíjí především od kontextu, v němž se tyto lidé při hledání svého uplatnění pohybují. Při hledání svého místa na trhu práce se absolventi nacházejí v konkurenci ostatních skupin ekonomicky aktivní populace. Vzdělanostní strukturu mladé populace je tedy třeba vnímat v kontextu vzdělanostní struktury celé populace, která na trhu práce působí a jejích jednotlivých částí. Tento pohled navíc umožní sledovat časový vývoj výstupů ze vzdělávání a trendy, které v dlouhodobé perspektivě probíhají.

Jak již naznačilo srovnání vzdělanostní struktury absolventů v ČR a jiných evropských zemích, je

Graf I.3-2 Podíl osob s vyšším sekundárním vzděláním ve věkových řezech populace



Zdroj: OECD (2002a)

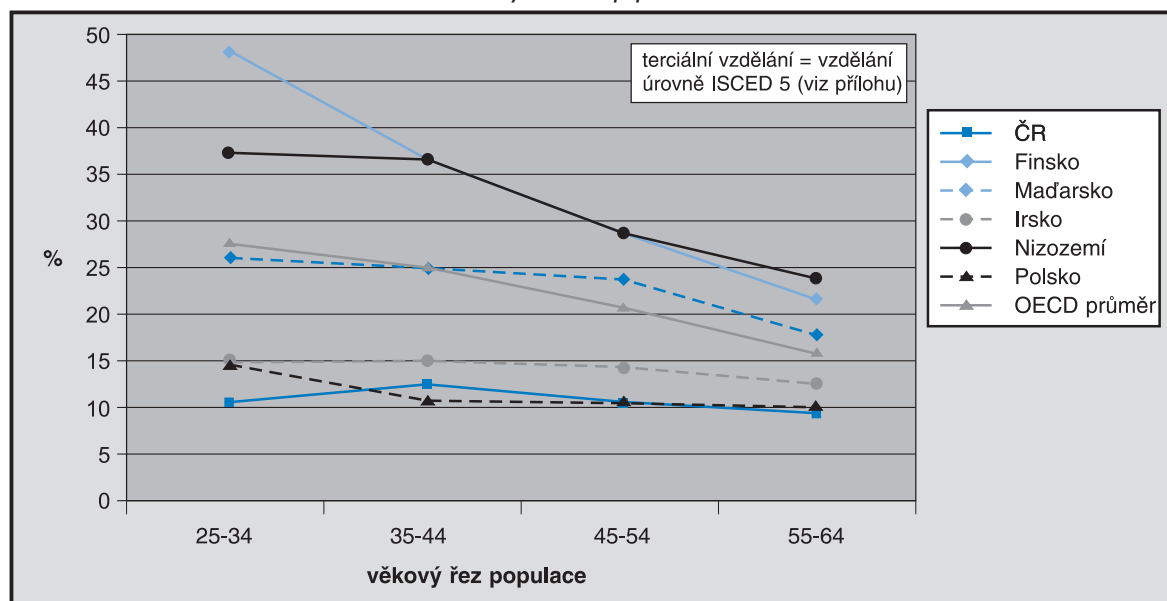
situace v České republice poněkud rozporuplná, avšak budoucí vývoj ji velmi pravděpodobně učiní problematičtější. Vysoký podíl osob s vyšším sekundárním vzděláním (tedy úroveň ISCED 3 s výjimkou krátkých programů úrovně 3C), který dosud představuje silnou stránku ČR, se stane vzhledem k vývoji v ostatních evropských zemích běžným standardem. V důsledku toho ČR a její pracovní síla výhodnou pozici v tomto ohledu nutně ztratí.

Tento fakt je zřejmý i z vymezení cílů EU (viz Lisabonský summit), z nichž jeden stanovuje, že do roku 2010 by mělo 85 % dvaadvacetiletých v EU mít ukončené vyšší sekundární vzdělání. Tomuto cíli odpovídá stav v ČR již v současnosti, avšak

postupně budou minimálně této úrovni dosahovat další země EU, které dosud v tomto ukazateli vykazují slabší hodnoty.

V případě terciární úrovně vzdělání je již z výše uvedeného zřejmé, že mladá česká populace nemá v kontextu situace v EU výhodné postavení. Česká republika patří ve srovnání s EU k zemím s nejnižším podílem osob s terciárním vzděláním; a to ve všech věkových kategoriích populace. Velmi slabý mezigenerační vývoj směrem k vyšší vzdělanostní úrovni populace, který v České republice probíhá, se dostává do kontrastu především se zcela jednoznačným a výrazným rozvojem, který lze pozorovat zejména v dynamických evropských zemích, jako je například Irsko.

Graf I.3-3 Podíl osob s terciárním vzděláním ve věkových řezech populace



Zdroj: OECD (2002a)

Poznámka:

Nižší podíl osob s terciárním vzděláním v ČR ve skupině 25-34 let oproti skupině 35-44 let je ovlivněn rovněž prodlužováním věkové hranice ukončení vysokoškolského studia.

Vedle velmi slabé pozice, kterou Česká republika ve srovnání se zeměmi EU má, tak vystupuje do popředí i vývoj, který neodpovídá ani současnému postavení ČR mezi evropskými zeměmi ani výzvám a perspektivám budoucího vývoje v EU. Přestože se v používaných ukazatelích nemohly dosud v plné síle projevit důsledky stále ještě probíhajícího rozvoje vzdělávacích příležitostí na terciární úrovni v ČR, je pravděpodobné, že ani tento dosavadní vývoj nebude pro zvrácení nepříznivého stavu dostatečný. Skutečností, která může dočasně tento negativní stav do určité míry zmírňovat, je poměrně výrazná variabilita vývoje v jednotlivých evropských zemích (růst vzděla-

nostní úrovně populace probíhá v různých evropských zemích s různou dynamikou) a celkově slabší pozice regionu, v němž se Česká republika nachází (Rakousko, Maďarsko, Polsko i Slovensko vykazují – z hlediska zastoupení populace s terciárním vzděláním – velmi podobný stav i vývoj, navíc Německo, přestože zde je vyšší podíl populace s terciárním vzděláním, prochází podobným vývojem jako ostatní země tohoto regionu). Je však zřejmé, že tyto skutečnosti mohou znevýhodnění české populace pouze poněkud zmírnit, nezlepšují perspektivy vývoje České republiky a nelze na nich stavět dlouhodobě úspěšné strategie.

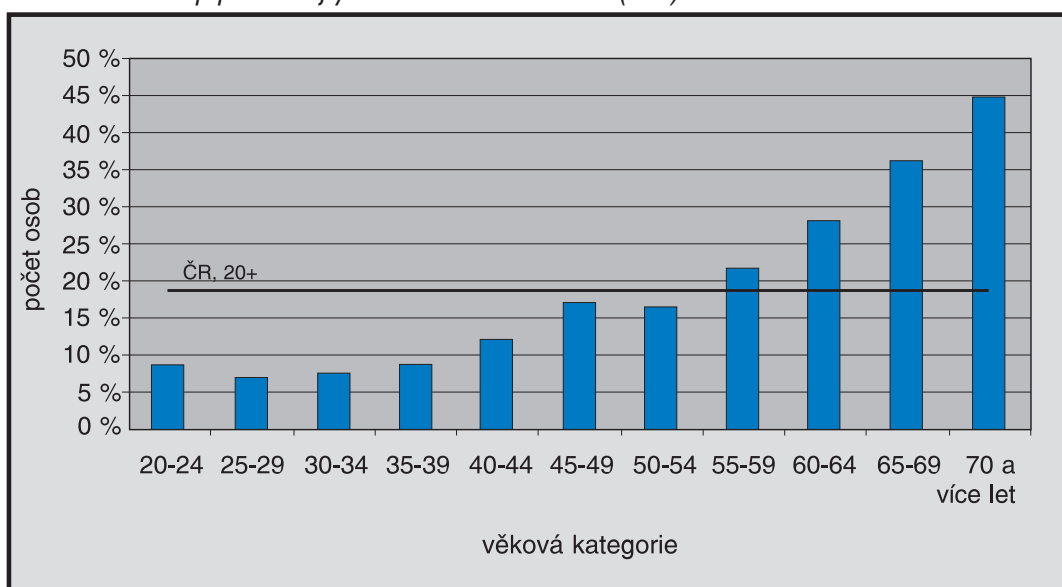
Kombinace obou výše zmíněných negativních faktorů tedy bude zcela jistě výrazně oslabovat pozici mladé české populace na evropském trhu práce.

Předčasné odchody ze vzdělávání

Pojmem předčasného odchodu ze vzdělávání se označuje situace, kdy mladý člověk ukončí své počáteční vzdělávání a vstoupí do světa práce, aniž by byl ze vzdělávání vybaven profesní orientací, která mu umožní nalézt a udržet si své místo na trhu práce. V českých podmínkách je typickým příkladem takového jedince člověk, který vstupuje na trh po ukončení základní školy či po neúspěšném studiu střední školy (nejčastěji středního odborného učiliště).

Téma předčasných odchodů ze vzdělávání nabývá na významu i v České republice. Prvním důvodem, proč věnovat předčasným odchodům ze vzdělávání velkou pozornost jsou důsledky, které z tohoto kroku pro jedince a jeho budoucí život s velmi vysokou pravděpodobností plynou, neboť ty jsou skutečně zásadní a negativní. Navíc nelze očekávat, že se situace jedince zasaženého těmito důsledky „sama od sebe“ či aktivitou tohoto jedince zásadním způsobem změní – jde o trvale působící rizikový faktor, s jehož důsledky se jedinec s největší pravděpodobností bude setkávat neustále, nedojde-li k intervenci zvenčí. Druhým důvodem pak je pozorovaný trend, kdy tento jev začal v České republice v posledních letech poněkud sílit.

Graf I.3-4 Podíl populace s nejvýše základním vzděláním v ČR (2001)



Zdroj: ČSÚ (2001)

Zvláště druhý z uvedených faktorů je nutno považovat za velmi nežádoucí a rizikový. Je zřejmé, že vývoj v ČR se v tomto bodě obrátil proti směru trendů, které probíhají v jiných zemích a které jsou zcela jednoznačně podporovány vzdělávací politikou. Roli spouštěče tohoto vývoje zřejmě nechtěně sehrála novela *Školského zákona* z roku 1990, kterou byla délka povinné školní docházky zkrácena z původních 10 na 9 let. Vzhledem k délce základní školy (8 let) a povinné školní docházky (10 let) před touto změnou byli i mladí lidé, kteří by ze svého vlastního rozhodnutí ve své vzdělávací dráze nepokračovali, v podstatě nuceni začít studovat na střední škole. Minimálně ve dvouletých učebních programech. V rámci těchto programů již mohli být dále motivováni k dosažení nějaké úrovně odborné kvalifikace.

Zcela klíčovou skutečností v případě těchto lidí bylo, že nevypadli ze vzdělávacího systému. Je totiž obecně považováno za snadnější nízce motivované mladé lidi ve škole udržet a „dovést“ k alespoň nějaké kvalifikaci, než je nechat ze vzdělávání vypadnout a teprve poté se snažit je motivovat k návratu do školy. Změnou zákona bylo ono kritické „vypadnutí“ ze vzdělávání učiněno nesrovnatelně snazším a přirozenějším, čímž byl zřejmě vytvořen základ právě pro tento velmi negativní trend. Zároveň zde lze nalézt i inspiraci pro nápravná opatření – opětovné prodloužení povinné školní docházky, které nízce motivovaným mladým lidem neumožní snadno a příliš brzy odejít ze školy a naopak je povede k získání kvalifikace,

kteřá jim dá alespoň nějaký základ pro hledání svého místa na trhu práce.

Dovednosti absolventů

Vedle vzdělanostní a oborové struktury absolventů je pro jejich uplatnění na trhu práce klíčová otázka dovedností a znalostí, s nimiž na trh práce přicházejí a které nabízejí svým potenciálním zaměstnavatelům. Již v minulosti bylo možno pozorovat trend růstu významu „obecnějších“ dovedností (jinak též přenositelné či klíčové dovednosti, kompetence či měkké dovednosti) na úkor dovedností a znalostí úzce souvisejících s obsahem vykonávané práce. Tento trend pokračuje i nadále a projevuje se i ve změnách v obsahu vzdělávání a ve vzdělávacím systému.

Byl například potvrzen předpoklad, že vyšší úroveň funkční gramotnosti jedince se projevuje v nižším riziku nezaměstnanosti, riziku vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti, ve vyšší pravděpodobnosti práce na pozici vyžadující vysokou kvalifikaci a ve vyšších příjmech (OECD a Statistics Canada, 2000). Tyto závěry ukazují, že vedle konkrétních dovedností a znalostí absolventů, které se užijí či volněji vztahují k profesi, je nutno mezi charakteristiky vyjadřující připravenost absolven-

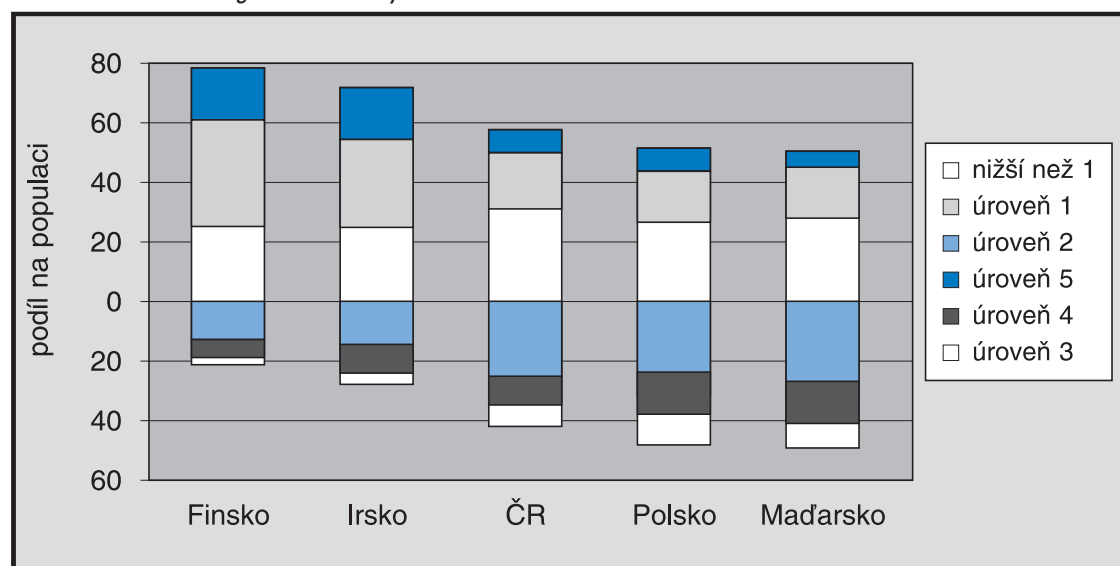
tů pro vstup do světa práce zahrnout i dovednosti velmi obecné povahy.

Na sledování těchto charakteristik mladé populace se zaměřuje rozsáhlý mezinárodní projekt PISA (*Programme for International Student Assessment*), kterého se účastní i Česká republika⁷⁶. Výzkum se zaměřuje na 15leté žáky, tedy na populaci, jejíž většina před vstupem na trh práce absolvuje ještě několik let vzdělávání. Výsledky nevypovídají přímo o populaci absolventů škol, ale závěry, které si z nich lze vyvodit pravděpodobně budou velmi blízké těm, které by bylo možno získat studiem dovedností samotných absolventů. V rámci tohoto výzkumu byly sledovány tři dimenze funkční gramotnosti žáků – čtenářská, matematická a přírodovědná (definice gramotnosti - viz Box v kapitole I.1.3).

Výsledky, kterých ve výzkumu dosáhli žáci českých škol nejsou nijak oslnivé, spíše průměrné. Úspěšnost žáků v ČR se v případě matematické gramotnosti neodlišuje od průměru zemí OECD, v případě přírodovědné gramotnosti dosáhli čeští žáci nadprůměrných výsledků. Jde o jedinou z měřených dimenzí gramotnosti, kde postavení ČR je nad průměrem zemí OECD.

Pokud jde o **čtenářskou gramotnost**, která byla v tomto cyklu výzkumu sledována nejpodrobněji, výsledky říkají, že žáci v České republice vykazují

Graf I.3-5 Čtenářská gramotnost 15letých žáků



Zdroj: Straková et al. (2002)

Poznámka: Zjištěné skóre žáků v testu čtenářské gramotnosti byly roztrženy do úrovní 1 až 5. Úroveň 1 představuje žáky, kteří jsou schopni řešit pouze ty nejjednodušší úlohy; úroveň 5 žáky, kteří jsou schopni řešit i úlohy velmi komplikované. Části sloupců zobrazují podíly žáků jednotlivých úrovní na populaci seřazené od nejnižší úrovně. Navíc je doplněna kategorie žáků, kteří nedosáhli ani úrovně 1 (nejnižší část sloupce)

⁷⁶ Zde i dále čerpáme ze zprávy Strakové et al. (2002).

Tab.1.3-1 Výsledky hodnocení gramotnosti v šetření PISA

Čtenářská gramotnost		Matematická gramotnost		Přírodovědná gramotnost	
FIN	546	FIN	536	FIN	538
IRL	527	B	520	IRL	513
B	507	IRL	503	CZ	511
OECD	500	OECD	500	OECD	500
CZ	492	CZ	498	B	496
HU	480	HU	488	HU	496
PL	479	PL	470	PL	483

Pramen: Knowledge and Skills for Life. First Results from PISA 2000. Paris, OECD 2001.

slabší výsledky než je průměr zemí OECD. Ve srovnání s jinými zeměmi jsou v České republice menší rozdíly mezi nejhoršími a nejlepšími žáky. Jedním ze závažných závěrů studie však je, že „nejhorší situace je v oblasti získávání informací [z textu], kde 9% českých patnáctiletých žáků nepředvedlo ani ty nejzákladnější dovednosti zjišťované ve výzkumu PISA a 14% žáků bylo schopno prokázat jen ty nejjednodušší dovednosti...“. Jak konstatuje i citovaná zpráva, jde přitom o nezbytnou dovednost, kterou musí ovládat každý dospělý člověk. Je zřejmé, že vybavení žáka dovednostmi této úrovně, je – nejen pro jeho schopnost nalézt své uplatnění na trhu práce – naprosto nedostupující.

Konstatováním nepříliš příznivých výsledků v těchto funkční gramotnosti českých žáků však výčet závěrů, které jsou pro český vzdělávací systém závažné, nekončí. V případě České republiky představuje závažný problém i skutečnost, že mezi výsledky žáků jednotlivých typů středních škol jsou velké rozdíly (tab.1.3-2), které například ve čtenářské gramotnosti odpovídají dvěma úrovním způsobilosti. Tyto rozdíly se v průběhu studia mírně zvětšují. Jejich velikost vynikne zejména ve srovnání s mnohem menším přírůstkem ve výsledcích středoškoláků během studia. Prakticky to znamená, že žáci z odborných škol, zejména pak z oborů bez maturity, opouštějí školu vybaveni pouze dovednostmi na nízké úrovni, které jim nedo-

Tab.1.3-2 Výsledky hodnocení gramotnosti v šetření PISA podle typů škol, Česká republika

	Žáci narození v roce 1984			Žáci 1. a 3. ročníku středních škol					
	Čtenář. gramot	Matem. gramot	Přírod. gramot	Čtenářská gr.		Matematická gr.		Přírodovědná gr.	
				1.ročník	3.ročník	1.ročník	3.ročník	1.ročník	3.ročník
Základní škola	473,8	481,2	496,1
Gymnázium víceleté	592,4	596,5	609,2	605,5	627,2	606,2	639,1	623,2	639,1
Gymnázium čtyřleté	582,2	579,7	591,0	582,2	611,7	579,7	612,5	591	631,2
Maturitní obory	525,2	523,5	536,8	525,2	557	523,5	552,3	536,8	561,2
Nematuritní obory	435,6	435,9	453,3	435,6	463,2	435,9	466	453,3	474,7
Celkem	491,8	497,8	511,7	513,2	540,7	512	540,4	526,8	549,5

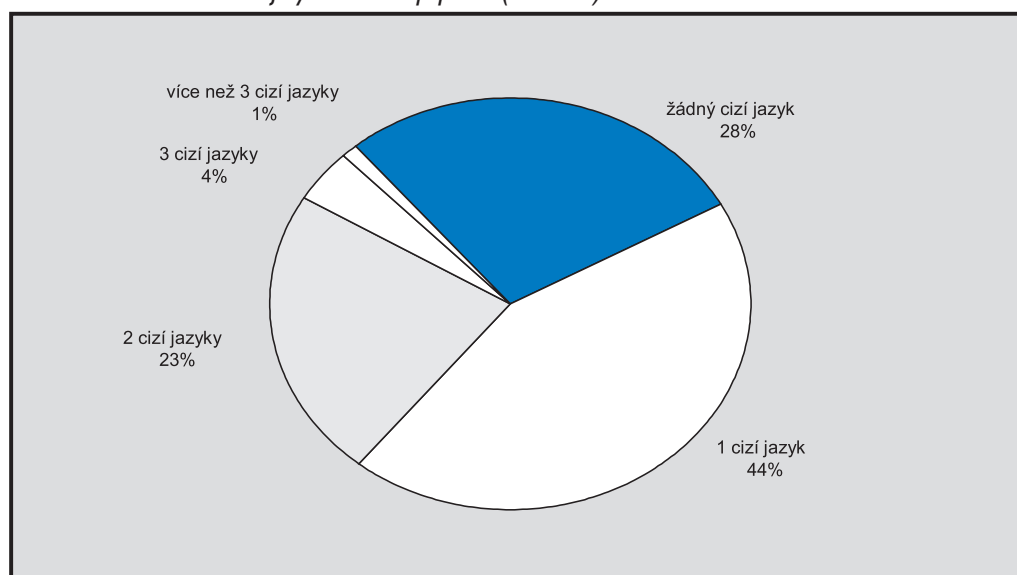
Pramen: Straková, J. a kol., Vědomosti a dovednosti pro život. Čtenářská, matematická a přírodovědná gramotnost patnáctiletých žáků v zemích OECD. Praha, ÚIV 2002, s. 41, 44.

volutují řešit efektivně mnoho úkolů, se kterými se v životě běžně setkávají.

Velmi důležitou součástí výbavy jedince, který se chce úspěšně uplatnit na trhu práce v Evropské unii, je **znalost jazyků**. Platí to tedy samozřejmě i pro absolventy škol. Znalost cizích jazyků je jednou ze základních a samozřejmých podmínek pro to, aby jedinec měl reálnou šanci nalézt uplatnění na trhu práce v zemi, kde se nemluví jeho rodnou

řečí. Bez ohledu na tuto skutečnost se však znalost alespoň jednoho cizího jazyka stává jednou z velmi frekventovaných podmínek pro získání zaměstnání v mnoha společnostech působících v České republice. Zaměstnavatelé přitom nejčastěji požadují anglický, případně německý jazyk.

Základní strategické dokumenty určující další vývoj vzdělávací soustavy (MŠMT, 2001 a MŠMT, 2002) stanovují záměr posílit výuku cizích jazyků

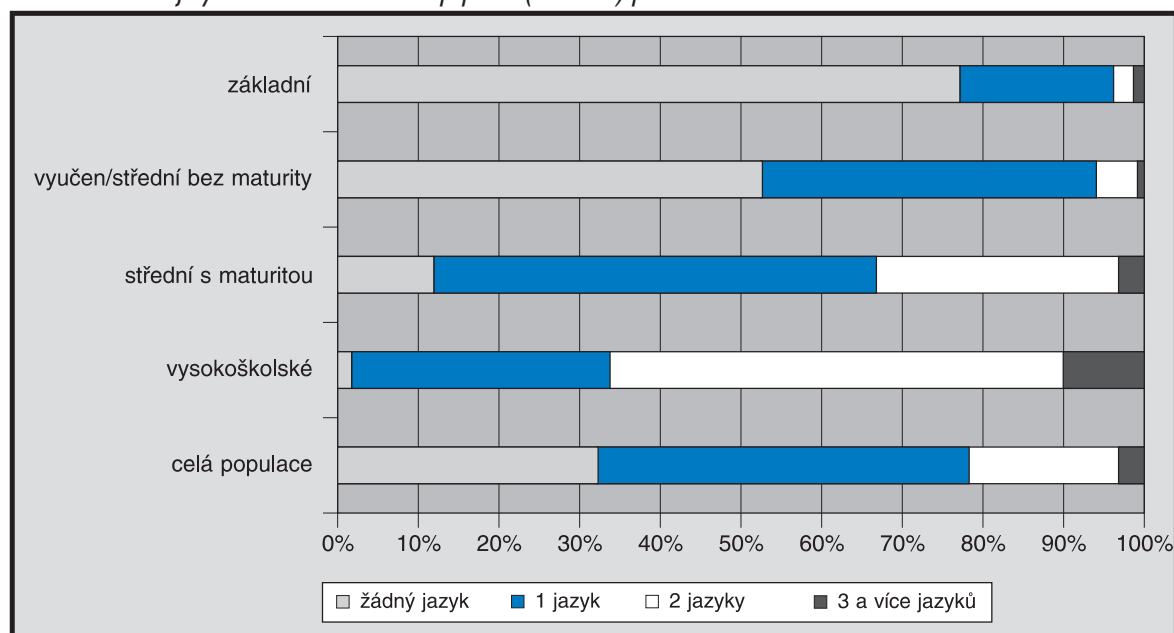
Graf I.3-6 Znalost cizích jazyků v mladé populaci (20-29 let)

Zdroj: MŠMT, NÚOV (2003)

na českých školách. Cílem přitom je, aby maturant ovládal alespoň dva a absolvent učebního oboru alespoň jeden cizí jazyk a samotné jazykové vzdělávání má začínat dříve (již od třetího ročníku základní školy). Přes tyto plány však je pravděpodobné, že oblast jazykového přípravy zůstane pro české vzdělávání ještě po určitou dobu problematickou. A to z důvodu nedostatku kvalifikovaných pedagogů. Dalším problémem, k jehož řešení zřejmě bude nutno přikročit, se může stát výuka jazyků EU, které zde nejsou dominantní (tedy jiných

jazyků než jsou angličtina, francouzština a němčina). Oba tyto faktory budou ještě po určitou dobu snižovat konkurenceschopnost a zaměstnatelnost absolventů českých škol na trhu práce v EU.

Současný stav v mladé populaci představě vytvořené výše zmíněnými strategickými dokumenty dosti nevyhovuje. Téměř třetina mladé populace se není schopna domluvit žádným cizím jazykem a více než dvě pětiny populace ovládají pouze jeden další jazyk. V případě mladých lidí, kteří ovlá-

Graf I.3-7 Znalost jazyků současné EU v mladé populaci (20-29 let) podle vzdělanostní úrovně

Zdroj: MŠMT, NÚOV (2003)

dají pouze jediný cizí jazyk jde z více než poloviny případů o němčinu, více než třetiny případů o angličtinu a necelá desetina této populace ovládá ruštinu; ostatní jazyky, včetně francouzštiny, jsou rozšířeny prakticky zanedbatelně. Velmi výrazný podíl němčiny je způsoben její velkou rozšířeností především mezi vyučenými.

Jak lze očekávat, znalost cizích jazyků klesá se vzdělaností úrovní absolventů. Zvláště fakt, že celá polovina vyučených mladých lidí neovládá žádný z jazyků současné Evropské unie naznačuje, jak rozsáhlým problémem nedostatečná jazyková příprava je. Rozsahem menším, byť značně znepokojivým problémem je existence více než deseti procentní části populace mladých lidí s maturitní úrovní vzdělání, kteří neovládají žádný jazyk EU.

Problém nedostatečné znalosti cizích jazyků se u nás týká tedy více než dvou třetin mladé populace. Je zřejmé, že šance těchto lidí na nalezení uplatnění a prosazení se na evropském trhu práce jsou vzhledem k jazykovým bariérám výrazně oslabené. Dalším problémem je struktura jazyků, kde dominují pouze nejpoužívanější jazyky EU (a to dokonce ještě ne všechny) a znalost méně frekvencovaných evropských jazyků u mladé české populace nacházíme pouze vzácně.

Velmi pozitivní vliv, na úroveň jazykové přípravy jistě mají takové aspekty současného vzdělávání, jakou jsou například internacionalizace vzdělávání, možnost studia na školách v zahraničí či zahraniční studijní pobyty (studentů, ale i učitelů). Za příklad pozitivního působení lze uvést projekty mobility realizované v programu Leonardo da Vinci, v jehož rámci dosud absolvovalo zahraniční stáž v zemích EU 4,5 tisíce mladých lidí z ČR).

Přes pozitivní působení tohoto prvku v českém vzdělávacím systému však je zřejmé, že tyto možnosti a aktivity mohou mít pro úroveň výuky jazyků pouze omezený význam (snad pouze s výjimkou aktivit zaměřených na učitele jazyků). Důvodem je především omezený rozsah těchto programů a pravděpodobná orientace aktivit především na studijně úspěšnější část studentské populace.

Přípravenost absolventů pro vstup na trh práce...

Vedle odborných charakteristik absolventů je nutné, aby dnešní absolventi škol byli vybaveni celou řadou dovedností a znalostí obecné povahy, které

jim umožní větší flexibilitu v konkrétním zaměstnání i na trhu práce obecně a co nejvíce podpoří jejich schopnost získat práci a v dlouhodobé perspektivě si ji i udržet. Je nutné, aby absolventi byli vybaveni i řadou dalších charakteristik, které se již nemusí vázat ani k výkonu samotné práce. Absolventi musí být schopni orientovat se na trhu práce a umět si zvolit správný a aktivní přístup při hledání svého pracovního uplatnění, musí se umět prezentovat svým potenciálním zaměstnavatelům, klást si reálné cíle související se svým uplatněním, musí znát požadavky zaměstnavatelů, aby jejich představy o možnostech uplatnění (například i příjmech, které mohou očekávat) byly reálné. A v neposlední řadě musí znát a umět efektivně využívat i nástroje a instituce, které jim mohou pomoci řešit problematiku situace, které v průběhu jejich vstupu do světa práce a stabilizace svého postavení v něm, přicházejí.

Zvláště posledně vyjmenované dovednosti – tedy dovednosti vážící se k **orientaci ve světě práce** – se mohou ukázat jako problematiku v kontextu vstupu ČR do Evropské unie. Této problematice totiž nebyla v minulosti v českém vzdělávacím systému věnována dostatečná pozornost. Byla vypracována metodika pro výuku problematiky volby povolání a světa práce obecně na úrovni základních a středních škol, avšak integrace této problematiky do výuky není pro školy závazná a zcela leží v kompetenci ředitelů škol. (viz rovněž kapitola 1.3.5 týkající se poradenství)

Druhým zdrojem informací o světě práce pro studenty jsou praxe u zaměstnavatelů. Praktickou zkušenost s reálným pracovním prostředím takto získávají studenti středních odborných učilišť a středních odborných škol, studenti gymnázií v současnosti takovou zkušeností neprocházejí vůbec. Zajištění praxe pro studenty je povinností školy, avšak skutečnost se od tohoto modelu výrazně odchyluje.

V případě odborného vzdělávání je závažnou skutečností, že zhruba „65 % žáků učebních oborů středních odborných učilišť v průběhu učení vůbec nevstoupí do reálného pracovního prostředí. Je velice paradoxní, když učen, který má po absolvování získat zaměstnání v nějaké firmě, nebyl nikdy v odpovídajícím provozu a nemá většinou ani představu „jak to tam vypadá“, jaké je prostředí a zařízení, jací jsou tam lidé, jak se chovají, jaké jsou jejich vzájemné vztahy atd.“ (Kofroňová, Vojtěch, 2000)

Lze identifikovat několik důvodů vysokého podílu žáků středních odborných učilišť, kteří během své přípravy nezískají žádnou pracovní zkušenost ze skutečného pracovního prostředí. V případech některých škol může jít o nízkou motivaci ředitele školy praxi u zaměstnavatelů v regionu zajistit. Podobně je důvodem i neochota zaměstnavatelů spolupracovat se školami. Významnou roli zde jistě hraje i chápání koncepce odborné přípravy v České republice – příprava k praktickým činnostem totiž velmi často probíhá na zařízeních a pracovištích soustředěných ve školách. To nutně vede k tendenci preferovat přípravu v rámci školy a podceňovat přípravu ve skutečném pracovním prostředí. Důsledkem je nepřipravenost absolventů některých škol na příchod do praxe a vysoká finanční nákladnost přípravy v některých oborech. Navíc v některých případech může dojít až k situaci, kdy se do popředí zájmu školního managementu dostane (jinak jistě chvályhodná) snaha o zajištění co nejlepšího vybavení školy technikou na úkor samotného vzdělávacího procesu.

Jiná situace panuje v případě středních odborných škol. Praxe v reálném pracovním prostředí se zúčastňuje 92 % žáků. Tyto praxe však mají často příliš krátkodobý charakter; 29 % žáků se účastní praxe v délce nejvýše 3 týdnů, což je nedostatečná doba. Také poptávka škol k těmto aktivitám se svým pozitivním přístupem výrazně liší. (Kofroňová, Vojtěch, 2001)

Je tedy otázkou, nakolik jsou absolventi škol vybaveni žádoucími dovednostmi a informacemi platnými byť jen pro český trh práce. Sotva lze očekávat, že by současní žáci a studenti českých škol získávali během svého studia dostatek informací pro hledání svého uplatnění na evropském trhu práce, kde v rámci různých zemí panují různé podmínky a zvyklosti.

Dostupné informační zdroje neumožňují dostatečně komplexně zhodnotit připravenost absolventů pro příchod na trh práce, poskytnou však přehled alespoň o těch nejdůležitějších charakteristikách. Při hodnocení připravenosti absolventů přitom je nutno sledovat názory obou stran – zaměstnavatelů i absolventů (resp. zaměstnanců) a hledat rovnováhu mezi oběma pohledy, neboť ty nemusí vždy sledovat stejné cíle a zájmy.

...hodnocení z pohledu zaměstnavatelů⁷⁷

Zaměstnavatelé vnímají jak přednosti, tak i nedostatky absolventa školy. Hodnocení jednotlivých charakteristik absolventů ze strany zaměstnavatelů však není jednoznačné a nacházíme i hodnocení protichůdná. Absence, či pouze velmi omezená, pracovní zkušenost tak může být vnímána jak negativně (absolvent potřebuje delší čas na zapracování), tak i pozitivně (absolvent nemůže mít negativní pracovní návyky a snadněji se přizpůsobí). Za výhodu absolventů považují zaměstnavatelé především zkušenosti s prací s ICT, jazykovou vybavenost a inovativní přístup k práci.

Podobně nepanuje mezi zaměstnavateli ani stejný názor, pokud jde o preference mezi úzkou a hlubokou specializací a širším profesním profilem absolventa. Zdá se, že především v případě průmyslových podniků a dělnických pozic, je upřednostňována specializace, avšak mnoho jiných zaměstnavatelů více oceňuje široký (a tedy i flexibilnější) profesní profil absolventa.

Při podrobnějším pohledu zaměstnavatelé kladou u absolventů důraz na schopnost nést zodpovědnost a ochotu učit se, dále na schopnost pracovat s písemnými podklady (pracovní instrukce apod.) a týmové práce a též adaptabilitu a flexibilitu. Poněkud nižší požadavky jsou obecně uplatňovány na absolventy nižší vzdělanostní úrovně, na vysokoškoláky jsou naopak nároky nejvyšší. Různé vnímání absolventů různých vzdělanostních úrovní ze strany zaměstnavatelů se však projevuje i v dalších oblastech.

U **vyučených** je, zřejmě jako odraz orientace jejich přípravy na dělnická povolání, kladen důraz na dovednosti spojené s touto oblastí. Zaměstnavatelé považují za zcela nezbytné, aby absolvent této úrovně vzdělání byl schopen porozumět psaným podkladům, nést zodpovědnost, pracovat v týmu a byl ochoten učit se. Jako významná je též vnímána adaptabilita a flexibilita jedince. Na druhé straně je za nejméně důležitou považována jazyková vybava absolventa a organizační a řídicí dovednosti. Důležitost jazykové výbavy však jistě bude rozdílná podle oblastí ekonomiky, v níž zaměstnavatel působí (například pro společnosti poskytující služby spojené s turismem půjde naopak o jednu z klíčových oblastí). Nároky na absolventa a jejich struktura se však liší i vzhledem k velikosti

⁷⁷ Není-li uvedeno jinak, čerpá tato část textu ze Šťastnové (2000).

zaměstnavatele. Malí zaměstnavatelé mají vyšší nároky a zdůrazňují i další dovednosti (například ústní a písemný projev), což zřejmě souvisí s potřebou větší flexibility pracovníků v malých podnicích. Výše zmíněné porozumění pracovním instrukcím naopak nejvíce zdůrazňují největší zaměstnavatelé.

V případě **absolventů maturitních oborů** již zaměstnavatelé mají vyšší nároky, tyto nároky se však často týkají i jiných dovedností než u vyučených. Stejně jako u vyučených má pro zaměstnavatele zásadní důležitost schopnost porozumět pracovním instrukcím, ochota nést zodpovědnost, schopnost týmové práce a ochota učit se. Vedle toho však zaměstnavatelé od této skupiny absolventů vyžadují i schopnost práce s ICT, práce s informacemi a kvalitní ústní a písemný projev. I tyto závěry dokládají jistý posun v očekávání ve směru k větší samostatnosti zaměstnance. Ani v případě této vzdělanostní kategorie však zaměstnavatelé nekladou důraz na znalost cizích jazyků a organizační a řídicí schopnosti. Neznamená to však, že by je zaměstnavatelé opomíjeli zcela, určitou úroveň dovedností očekávají u absolventů i v případě těchto dovedností (samozřejmě, i zde lze nalézt zaměstnavatele, pro které jsou tyto dovednosti nezbytné). Středně velcí zaměstnavatelé (ve srovnání s podniky malými a velkými) zdůrazňují dovednosti související s pozicemi, v nichž má pracovník vyšší samostatnost a zodpovědnost a které jsou kvalifikačně náročnější. Jde především o ochotu učit se, schopnosti pracovat s informacemi a ICT, ochotu nést zodpovědnost a v menší míře též o schopnosti organizační a řídicí.

Mezi oběma skupinami absolventů – tedy mezi vyučenými a maturanty – se však liší podmínky při přijímání do zaměstnání i na úrovni odborných dovedností a znalostí. V těchto odlišnostech se projevuje jak odlišný charakter vzdělávání v obou úrovních vzdělání, tak i odlišný přístup zaměstnavatelů k jejich absolventům. Pro uplatnění absolventů je důležité, že „zatímco obory SOŠ jsou koncipovány se širokým odborným základem a umožňují kvalifikované uplatnění absolventů v zaměstnání s volnější vazbou na konkrétní obor vzdělání (obvykle je požadován „strojař“, „elektrotechnik“, „stavař“ apod. bez rozlišení oboru), učební obory SOU připravují pro jedno či několik konkrétních povolání a často jsou při přijímání do

zaměstnání rozlišovány ještě užší kvalifikace, než odpovídá oboru vzdělání (je požadován soustružník, autoelektrikář, tiskař pro sítotisk, ačkoli obory vzdělávání jsou širší – obráběč, tiskař na polygrafických strojích apod.)“⁷⁸

V případě **vysokoškoláků** již zaměstnavatelé (ve srovnání s očekáváním u absolventů nižších vzdělanostních skupin) požadují a očekávají, že absolvent bude ovládat velmi široké spektrum dovedností a to ve vysoké míře. Velmi důležitá je tedy u absolventa-vysokoškoláka znalost cizích jazyků a práce s ICT, schopnost rozhodovat se a řešit problémy, schopnost pracovat s informacemi, nést zodpovědnost, pracovat v týmu a učit se. Ani u této skupiny absolventů však zaměstnavatelé nekladou příliš velký důraz na vůdčí a řídicí schopnosti (ty jsou nejdůležitější u středně velkých společností) a překvapivě ani na adaptabilitu a flexibilitu zaměstnance (to je případ především velkých firem). Obecně nejnižší nároky mají na vysokoškoláky nejmenší zaměstnavatelé.

Skupina absolventů **vyšších odborných škol** je na trhu práce relativně nová a zaměstnavatelé si v průběhu posledních let museli na tyto absolventy teprve „zvykat“ a seznamovat se s úrovní jejich dovedností a znalostí. Pokud jde o typy dovedností, které zaměstnavatelé od absolventů vyšších odborných škol vyžadují, lze říci, že jejich struktura je kombinací požadavků uplatňovaných pro absolventy maturitních oborů středních škol a pro absolventy vysokých škol. Podobně i náročnost na dovednosti absolventa leží mezi úrovní absolventů-maturantů a vysokoškoláků.

Velmi ilustrativní je i hodnocení ze strany úřadů práce⁷⁹, byť pracují pouze s částí absolventské populace i pracovních příležitostí. Za jednu z nejdůležitějších charakteristik pro úspěšný vstup na trh práce považují u absolventů aktivní přístup k hledání zaměstnání. Podobně se objevuje i požadavek na schopnost sebe prezentace. Na neúspěch má naopak výrazný vliv právě neúspěšná sebe prezentace, špatné komunikační schopnosti a rozpor mezi ambicemi jedince a jeho schopnostmi a dovednostmi. Tyto charakteristiky absolventa přitom patří do skupiny, která se nedotýká jeho odborné přípravy a odborného profilu.

Z uvedených závěrů je zřejmé, že v současnosti zaměstnavatelé u absolventů postrádají více do-

⁷⁸ Vojtěch, Festová, 2002

⁷⁹ (Kadlec et al., 2000)

vednosti obecného charakteru než konkrétní dovednosti a znalosti úzce se vztahující k profesi. Neznamená to však, že by tyto dovednosti a znalosti nebyly potřeba a že by je zaměstnavatelé nevyžadovali. Jde spíše o výzvu k rozšíření profilu absolventa. Tomuto trendu již odpovídá současný vývoj probíhající ve vzdělávání v České republice.

...hodnocení z pohledu zaměstnanců⁸⁰

Přestože úplná spokojenost s přípravou ve škole u mladých lidí nepřevažuje (takto hodnotí své počáteční vzdělávání nejvýše čtvrtina, ale někdy ani ne desetina mladých lidí), lze říci, že ve většině zásadně důležitých dovedností je počáteční vzdělávání hodnoceno kladně. I z tohoto hodnocení je však zřejmé, že česká škola má tendenci klást vyšší důraz na obecné a teoretické znalosti, zatímco příprava pro praktické činnosti je poněkud slabší. Její hodnocení však není nutno považovat za zásadně nepříznivé.

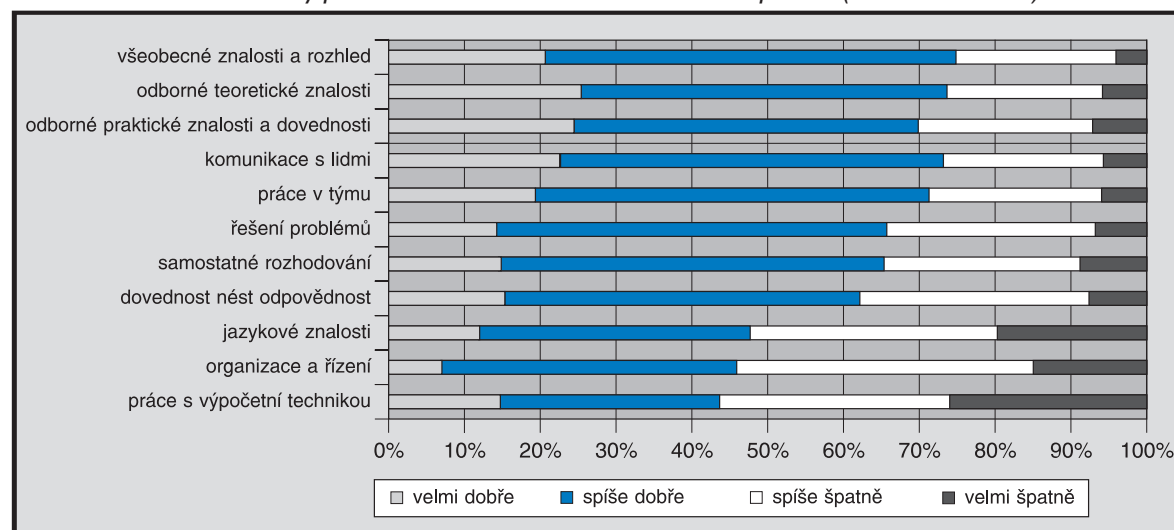
Velmi neuspokojivý stav však panuje v hodnocení jazykové přípravy, rozvoje organizačních a řídicích dovedností a v případě práce s ICT. V případě jazykové výbavy absolventů tak vedle nedostatečného rozsahu (ve smyslu počtu ovládaných jazyků, který je zmíněn výše) vyvstává i nedostatečná kvalita jazykového vzdělávání. Zjevně tedy jde o

jednu z oblastí, které lze – z hlediska připravenosti absolventů a mladých lidí obecně pro uplatnění na společném evropském trhu práce – považovat za kritické. Za zmínku stojí i relativně slabé hodnocení přípravy mladých lidí na nutnost nést ve svém zaměstnání zodpovědnost. Vzhledem k tomu, že jde o hodnocení samotných zaměstnanců a nikoli zaměstnavatelů, kteří by snad mohli mít tendenci vnímat tuto oblast problematičtěji, je nutno tento závěr považovat za velmi závažný.

Mladí lidé s různou úrovní vzdělání však hodnotí kvalitu své přípravy různě – obecně roste spokojenost s úrovní vzdělání. Nejmenší rozdíly v hodnocení mezi jednotlivými vzdělanostními úrovněmi, jsou na úrovni odborných praktických znalostí a dovedností. Nejvíce se naopak mladí lidé různých vzdělanostních úrovní liší v hodnocení úrovně přípravy ve všeobecných znalostech a rozhledu. V případě specializovaných dovedností je nejrozdílněji hodnocena příprava v oblasti ICT, jazyků a organizačních a řídicích dovedností – tedy u těch dovedností, jejichž rozvoj během počátečního vzdělávání postrádají mladí lidé nejvíce.

Jako nejvíce problematickou vidí svou počáteční přípravu lidé s pouze základním vzděláním. Sem patří jednak ti, kteří své vzdělávání skutečně po základní škole ukončili, ale i ti, kteří své střední vzdělávání ukončili předčasně a tedy ani nezá-

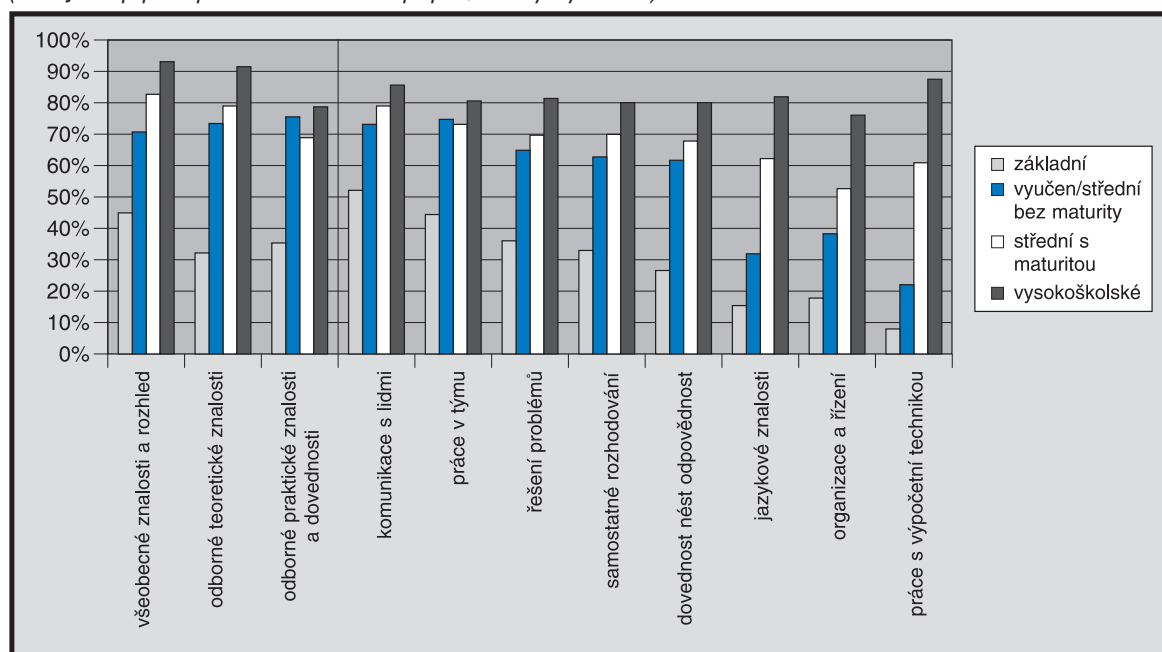
Graf I.3-8 Hodnocení kvality počátečního vzdělávání z hlediska současného uplatnění (mladí lidé 20-29 let)



Zdroj: MŠMT, NÚOV (2003)

⁸⁰ Není-li uvedeno jinak, čerpá tato část textu z MŠMT, NÚOV (2003).

Graf I.3-9 Pozitivní hodnocení kvality počátečního vzdělávání (mladí lidé 20-29 let podle úrovně vzdělání)
(otázka Jak Vás připravila poslední navštěvovaná škola pro práci, kterou nyní vykonáváte?)



Zdroj: MŠMT, NÚOV

kali jakoukoli úroveň odborné kvalifikace. Většina mladých lidí, kteří z počátečního vzdělávání odešli brzy, hodnotí svou připravenost ze školy pro práci, kterou vykonávají kriticky. Nejde samozřejmě o překvapivý závěr. Toto hodnocení tak je spíše dalším závažným argumentem pro rozvoj opatření směřujících k minimalizaci předčasných odchodů ze vzdělávání.

Hodnocení připravenosti mladých lidí, kteří absolvovali učební a maturitní středoškolské programy je většinou pozitivní a velmi podobné, byť maturanti zpravidla svou přípravu hodnotí lépe. V hodnocení základních složek přípravy se odrážejí rozdílné vzdělávací cíle učebních a maturitních programů - vyučení poukazuje (ve srovnání s maturanty) na svou slabší přípravu v oblasti všeobecných znalostí a rozhledu a silnější rozvoj odborných praktických dovedností a znalostí. Obě kategorie mladých lidí se však výrazně liší ve výše již zmíněných problematických okruzích – práce s ICT, organizačních a řídicích dovednostech a jazykové přípravě. Ve všech těchto skupinách dovedností je příprava v učebních oborech hodnocena dosti kriticky. Je však nutno poznamenat, že příliš pozitivní hodnocení nedávají ani absolventi maturitních programů.

V případě absolventů terciárního vzdělávání již hodnocení vyznívá velmi pozitivně – jako dobrou hodnotí svou přípravu pro současné povolání

vždy alespoň čtyři pětiny mladých lidí této vzdělanostní úrovně.

1.3.2 Kontext přechodu absolventů ze vzdělávání do světa práce

V procesu přechodu absolventů škol ze vzdělávání do světa práce hraje roli mnoho faktorů. OECD (2000) na základě rozsáhlého zkoumání považuje za rozhodující následující faktory:

- zdravá ekonomika (OECD označuje tento faktor jako nejvýznamnější);
- existence dobře organizovaných cest propojujících počáteční vzdělávání s prací a dalším vzděláváním;
- široké možnosti kombinování praxe se vzděláváním;
- sociální síť schopné zachytit ohrožené jedince;
- dobré informační a poradenské služby;
- efektivní instituce.

Nejvýraznějšími součástmi kontextu, v němž probíhá přechod absolventů škol na trh práce, je charakter vzdělávacího systému, situace a zvyklostí na trhu práce a funkce institucí, jejichž prostřednictvím realizuje stát svou politiku zaměstnanosti. Je zřejmé, že pro každou zemi se takto vytváří kontext velmi specifický a v jeho rámci pak stejní absolventi mohou dosahovat různých výsledků a

stejná opatření na jejich podporu mohou mít různé výsledky. Vliv a význam těchto národních specifíků může vystoupit do popředí v případě, kdy se propojí národní trhy práce a je umožněn volný pohyb pracovní síly.

Rozmanitost školských tradic je vnímána jako kulturní bohatství svého druhu, a proto se o jednotném systému vzdělávání v rámci EU ani neuvažuje. Na druhé straně unie stanovuje priority ve vzdělávání a určité minimální požadavky na výuku pro přípravu odborníků pro tzv. regulovaná povolání, kde by případné rozdíly v úrovni znalostí a dovedností mohly mít vážné následky.

Přestože Evropská unie nezasahuje přímo do vzdělávacích systémů členských zemí, je zřejmé, že na evropské úrovni musí existovat určitá jednotná linie, která jednotlivé národní strategie vhodným způsobem propojí.

Základní dokumenty EU, které se vztahují k podpoře uplatnění absolventů škol na trhu práce

V roce 1993 znamenala Bílá kniha růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti pro EU oficiální uznání nezaměstnanosti jako společného problému. Od té doby se boj proti nezaměstnanosti dostal do středu zájmu a je jím dodnes. Následovala řada bílých a zelených knih, které formovaly a upřesňovaly evropskou strategii zaměstnanosti. Jde například o Zelenou (1993) a Bílou knihu evropské sociální politiky (1994), či Bílou knihu všeobecného a odborného vzdělávání (1995).

Na Lucemburském summitu v roce 1997 Evropská rada odsouhlasila, že základním nástrojem koordinace národních politik zaměstnanosti budou **Směrnice pro politiku zaměstnanosti** (dále jen Směrnice). Směrnice byly přijaty poprvé v roce 1998 a z hlediska přechodu absolventů na trh práce obsahovaly, stejně jako všechny následující Směrnice, důležité ustanovení týkající se toho, že „musí být mladému člověku bez práce do 6 měsíců jeho nezaměstnanosti nabídnuta kvalifikace, rekvalifikace, praxe nebo jiná možnost zaměstnání“. Směrnice dále zahrnovaly orientaci vlád na snižování počtu mladých, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém, a na lepší adaptaci mladých lidí na nové technologické a ekonomické změny. Návrh Směrnic pro rok 2003 stanovuje, že „členské státy zajistí, aby do roku 2005 byla všem nezaměstnaným nabídnuta nová příležitost v podobě pracovní zkušenosti nebo školení (ve vhodných

případech kombinovaná s průběžnou pomocí při hledání pracovního uplatnění) dříve, než dosáhnou 6 měsíců nezaměstnanosti v případě mladých lidí nejvíce ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností a 12 měsíců nezaměstnanosti ve všech ostatních případech“. Důraz je kladen na prevenci a individuální přístup, pracovní mobilitu a moderní technologie.

Dosahování cílů politik zaměstnanosti je podporováno ze strukturálních fondů EU, především z Evropského sociálního fondu.

Cíl č.3 strukturálních fondů: Úprava a modernizace politiky a systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti:

„Nezaměstnaní lidé potřebují školení nebo jiná aktivní opatření dříve, než se jejich nezaměstnanost změní na dlouhodobou. Podpora zaměstnatelnosti mladých lidí je klíčovým prvkem, který brání nezaměstnanosti mládeže a bojuje s ní: mladí lidé proto musí zvýšit svoji schopnost adaptovat se na technologické a hospodářské změny a rozvíjet kvalifikace uplatnitelné na reálném pracovním trhu.“

Zdroj: Evropská Komise 2000

Až 9% prostředků ze strukturálních fondů EU je každoročně rezervováno pro **společné iniciativy**. Společná iniciativa zaměřená na integraci znevýhodněných skupin na trh práce je pro období 2000 – 2006 realizována pod názvem EQUAL. Jejím cílem je prosazování inovativních prostředků řešení stávajících problematických oblastí souvisejících s diskriminací a nerovnostmi v oblasti trhu práce. Jako jedna ze znevýhodněných skupin je do tohoto programu zahrnuta i mládež, zejména absolventi škol a mládež bez dostatečné kvalifikace.

Vedle strukturálních fondů a společných iniciativ mají velký význam také **komunitární programy**, které byly speciálně koncipovány na podporu mladých a vzdělání. Vznikly v 80. letech v souvislosti s dokončováním jednotného vnitřního trhu a měly poukázat na důležitost oblasti vzdělání pro společný trh a na evropskou mobilitu mladých. Počet programů postupně narůstal. Proto také pro současné období 2000 - 2006 byly určeny 3 souhrnné programy zastřešující jednotlivé oblasti:

- LEONARDO má své těžiště v oblasti odborného vzdělání;
- SOKRATES je zaměřen na evropskou spolupráci v oblasti všeobecného, jazykového, terciárního a dalšího vzdělávání;

- **MLÁDÍ PRO EVROPU** podporuje oblast mezi-kulturní výměny mládeže a mezinárodní spolupráce mladých v Evropě.

Působnost programů není již omezena na členské země, ale zapojeny byly také země evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island atd.) a přidružené země, včetně ČR.

Současné trendy v politikách a programech na podporu přechodu absolventů ze školy do zaměstnání v zemích EU

Pomoc mladým nezaměstnaným (do 25 let) by měla být především včasná. Většina států navrhuje kombinovanou politiku preventivních a kurativních opatření. Základem prevence bývá „individuální akční plán“, který je sestavován na úřadech práce. Velkou roli zde hraje kvalitní analýza schopností jedince a poradenské služby. Podle osobního plánu jsou potom poskytovány individuální nabídky kvalifikace či přímo pracovního místa. Důležitým prvkem je sankce za odmítnutí takové nabídky. Nejčastěji má sankce podobu odebrání dávek v nezaměstnanosti nebo i jiných sociálních dávek.

Při snaze o nápravu nepříznivé situace mladých lidí na trhu práce jsou preferována lokální řešení politiky zaměstnanosti. Důraz je dále kladen na aktivní zapojení zaměstnavatelů, profesních komor a sociálních partnerů do přípravy školních osnov a někdy též zapojení odborníků z praxe do výuky.

Nizozemí - „Program přímého vytváření pracovních míst“

Program realizují obce a jeho podstatou je kombinace profesní přípravy s pracovní praxí jednak v případě mladých nezaměstnaných osob ve věku 16-21 let a jednak absolventů škol ve věku 21-23 let, kteří jsou nezaměstnaní déle než šest měsíců.

Německo - „Jugendwerkgarantiewet – JWG“

Nařízení o garanci práce pro mladé (Jugendwerkgarantiewet - JWG) se vztahuje jednak na nezaměstnané registrované osoby do 21 let a jednak na nezaměstnané vyloučené ze školy do věku 23 let. Po uplynutí půl roku pobírání dávek v nezaměstnanosti se tito musí povinně programu účastnit - namísto finanční podpory obdrží garanci na práci. Pokud dotyčný práci od-

mítne, sociální úřad má právo zadržet výplatu sociální pomoci až po dobu 3 měsíců.

Trvání JWG-místa je půl roku s možností prodloužení o další půl rok. Pokud se nedaří přechod na normální pracovní místo, může být mladým osobám toto opatření poskytováno až do 27 let věku. Pracovní místa v rámci programu (kategorie JWG) jsou zřizována především ve veřejném sektoru, ve vzdělávání nebo v sektoru služeb. Počet týdně odpracovaných hodin se obvykle pohybuje v rozmezí 19 až 23 hodin. „Odměna za práci“ je nižší než minimální mzda, stát přebírá veškeré náklady.

Velká Británie - „New Deal“

Tento soubor programů, byl oficiálně zahájen v roce 1998 a jeho hlavní cílovou skupinou jsou nezaměstnaní ve věku 18-24 let. Ti, kteří jsou nezaměstnaní více jak 6 měsíců, mají při vstupu do programu na výběr 4 možnosti (tzv. Gateway- vstupní brána): (i) půlroční dotovaná práce (60 liber týdně); (ii) půlroční dobrovolná práce ve veřejném sektoru; (iii) denní výuka základních dovedností nebo školení; (iv) práce pro organizace zabývající se ochranou životního prostředí.

Cílem je dát mladým lidem pracovní zkušenost a udržet je v práci. Základem se stal osobní přístup - konzultace, rady, osobní pomoc a následné umístění do programů, vytvářených jako nejvhodnější pro jednotlivé případy.

Důležitým nástrojem v tomto případě jsou pobídky pro zaměstnavatele při praktickém zácviku. Zaměstnavatelé, kteří nabídnou pracovní místo, obdrží dopředu peníze na zaškolení jako náhradu za nedostatečnou kvalifikaci. O dotace se může ucházet každý zaměstnavatel, je-li schopen nabídnout uchazeči práci na rok a déle s 15 dny školení v prvních 8 týdnech a dalším půl roce práce pak s 26 dny školení.

Přístup uplatňovaný v České republice

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je na pomoc nezaměstnané mládeži zaměřen zejména program „Odborná praxe absolventů škol a získávání kvalifikace mladistvých“. Na takto zřízená pracovní místa získávají zaměstnavatelé dotace. Kromě toho jsou pro nezaměstnanou mládež připraveny poradenské programy, motivační kurzy a různé typy rekvalifikací. V roce 2002 prošlo přibližně 40% - 50% evidovaných nezaměstnaných absolventů škol různými programy služeb zaměstnanosti⁸¹.

⁸¹ Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti 2002, MPSV

Do budoucna by měla být pomoc poskytována všem mladým před dokončením 6 měsíců jejich nezaměstnanosti, jak to stanovují cíle Evropské strategie zaměstnanosti. V roce 2003 je proto pilotně odzkoušován na 10 vybraných úřadech práce program „První příležitost“, v rámci kterého je mladým nezaměstnaným osobám nabízeno uzavření individuálního akčního plánu, který stanoví pro danou osobu konkrétní opatření k získání zaměstnání. Po vyhodnocení pilotní fáze, by toto opatření mělo být rozšířeno na všechny úřady práce v ČR. Na tyto programy sice bude od roku 2004 možno čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu, jejich rozšíření na veškerou mladou populaci nezaměstnaných však bude velmi náročné na rozsah a odbornou připravenost kapacit úřadů práce.

1.3.3 Průběh a výsledky přechodu absolventů škol do světa práce⁸²

Soulad a nesoulad mezi dosaženým vzděláním a vykonávanou prací⁸³

I v České republice je běžnou skutečností, že absolvent školy po příchodu na trh práce se nesnaží nalézt práci v oboru, pro který se připravoval v rámci svého počátečního vzdělávání, či dokonce přes nabídky takovou práci odmítá. Důvodů může být mnoho. Z těch mladých lidí (20-29 let), kteří v současnosti nepracují v oboru, který absolvovali, sice polovina udává jako důvod nemožnost získat práci v tomto oboru (MŠMT, NÚOV, 2003). Avšak pro pětinu mladých lidí je důvodem nízký plat, pro více než desetinu přílišná vzdálenost práce a pro další téměř desetinu během studia ztratil obor na zajímavosti. Význam jednotlivých důvodů se s úrovní dosaženého vzdělání buď nemění nebo pouze velmi mírně. Nízký plat a velká vzdálenost zaměstnavatele jsou též mezi mladými lidmi nejčastějšími důvody pro odmítnutí pracovní nabídky v období bez výdělečné činnosti.

Tyto a další faktory způsobují, že jednou z nepřehlédnutelných charakteristik uplatnění mladých lidí na trhu práce je nesoulad mezi odbornou složkou počáteční přípravy a vykonávanou prací. To snižuje efektivitu výdajů směřujících do odborné přípravy v oborech, jejichž absolventi

tuto přípravu v praxi nevyužijí. Do popředí se tak dostává otázka struktury nabízených vzdělávacích příležitostí a kvality fungování poradenského systému (viz kapitola I.3.5).

V současnosti v České republice nejvýše asi 40 % mladých lidí ve věku 20 až 29 let pracuje v profesích, pro které byli ve vzdělávání připravováni. Na druhé straně téměř 40 % dosahuje podíl těch mladých absolventů středních škol, kteří pracují v profesích, jejichž obsah je přímo v protikladu s jejich počáteční přípravou. Od roku 1996 je navíc možné pozorovat pokles zastoupení první skupiny a nárůst podílu skupiny druhé. Míry shody a neshody mezi dosaženým vzděláním a vykonávanou prací se však liší jak ve struktuře podle úrovně vzdělání, tak ve struktuře oborové.

Z hlediska podílu mladé populace, která pracuje v povoláních, pro které byla ve škole připravována, je poměrně příznivá situace u **vyučených** – jde o téměř polovinu této populace. Tento údaj však je (v důsledku charakteru použitých dat) poněkud nadhodnocený. Vyučení mají zároveň i největší podíl těch, kteří pracují v profesích, které se zásadně neshodují s jejich přípravou – tento podíl se blíží dvěma pětinám. Vyučení absolventi jsou tedy na trhu práce adaptabilní a flexibilní, ale zároveň to ukazuje „na znehodnocení velice nákladného vzdělání v poměrně úzce profilovaných učebních oborech u velkého počtu vyučených“ (Vojtěch, Festová, 2002).

V kontextu přechodu vyučených absolventů škol na trh práce by to znamenalo nutnost posílit všeobecně-odbornou složku vzdělávání v učebních oborech. Zaměstnavatelé však u vyučených požadují kvalifikace užší, než jaké odpovídají oborům vzdělávání. Cesta k lepší uplatnitelnosti vyučených absolventů na trhu práce prostřednictvím posilování obecně-odborné složky vzdělávání tak zjevně má své limity. Vhodným přístupem by tedy mohlo být spíše rozšíření vzdělávacích příležitostí na vyšší úrovni středního vzdělávání – tedy úrovně maturitní.

Z oborového hlediska je nejlepší situace v oborech strojírenských (zejména v oboru automechanik), velmi dobrá je situace i absolventů oborů zpracování dřeva, gastronomie, hotelnictví, turismu a osobních služeb. Poměrně příznivé výsledky jsou i pro potravinářské obory. Velmi špatná je naopak

⁸² Viz Příloha, tab D.12-D.18

⁸³ Není-li uvedeno jinak, čerpá tento oddíl textu z Vojtěcha a Festové (2002).

situace v případě absolventů chemických oborů, oborů týkajících se výroby skla, zpracování plastů a též v oborech ekonomických. V důsledku očekávaných změn ve struktuře české ekonomiky je problematická míra shody mezi vykonávaným zaměstnáním a získaným vzděláním u mladých lidí připravených v oborech hornických, hutnických, oděvních, textilních a kožedělných.

V případě mladé populace, která absolvovala **střední odborné školy**, jsou nižší podíly mládeže pracující v obou sledovaných krajních skupinách. Z hlediska oborové struktury je výrazně nepříznivější situace v oborech zdravotnických. To je dáno nedostatečným objemem studijních příležitostí v těchto oborech; počty studijních příležitostí zde však jsou vlivem různých opatření administrativní povahy omezeny. Důsledkem je na jedné straně nízká míra nezaměstnanosti absolventů těchto oborů, na druhé straně však i nevyužitý potenciál pro zaměstnání mladých lidí (neuspokojená poptávka zaměstnavatelů). Velmi dobrá je situace absolventů ekonomických oborů a oborů gastronomie, hotelnictví a turismu. Poměrně příznivá je i situace absolventů oborů potravinářských. Velmi nepříznivá je situace ve strojírenských oborech, což zcela zřetelně kontrastuje se situací na úrovni vyučených. Jde přitom o druhou největší skupinu absolventů. Podobně jako v případě vyučených, i zde lze konstatovat značně problematickou situaci absolventů oborů textilních, oděvnických, kožedělných a obuvnických. Velmi nízké uplatnění v oborech nacházejí i absolventi stavebních oborů. U nejvýznamnějších skupin oborů vzdělávání od roku 1996 navíc došlo ke značnému zhoršení situace; výjimku tvoří pouze obory zdravotnické.

Ukazuje se, že je dostatek pracovních příležitostí pro absolventy středních odborných škol a tedy není důvod administrativně omezovat vzdělávací příležitosti v maturitní větvi středního vzdělávání. Pro budoucnost – jak z pohledu ekonomiky tak i samotných absolventů – se jeví jako „výhodnější připravovat pracovníky s vyšší vzdělanostní úrovní, než se snažit zájem o vyšší úroveň vzdělání v určitých oborech administrativně omezovat“ (Vojtěch, Festová, 2002). Tento závěr je přitom v souladu jak s vývojem zájmu o vzdělání ze strany žáků a jejich rodičů v České republice, tak i s vývojem ve vyspělých zemích.

V kontextu těchto zjištění se též značně relativizuje tvrzení části zaměstnavatelů o nedostatku absolventů škol v některých oborech, především technických. Vysoké míry nezaměstnanosti absolventů spolu s vysokým podílem absolventů těchto oborů pracujících zcela mimo svou profesi ukazují, že nedostatek pracovníků je důsledkem především nezájmu mladých lidí s odpovídající kvalifikací pracovat v zaměstnáních, které odpovídají jejich vzdělání. Problém tak leží na straně zaměstnavatelů, charakteru pracovních nabídek a zcela jistě též na straně nastavení sociálního systému v České republice. Pozitivním příkladem v tomto směru může být vývoj ve strojírenských oborech na učené úrovni, kdy vlivem zahraničních investic a vzniku výhodných pracovních nabídek velmi výrazně vzrostl podíl vyučených strojařů pracujících na pozicích, které odpovídají jejich vzdělání.

Přístup zaměstnavatelů k absolventům

Vytvoření efektivního prostředí pro zajištění úspěšného a plynulého přechodu absolventů ze vzdělávání do světa práce je otázkou pro velmi široké spektrum partnerů – pro instituce vzdělávacího systému (hlavně školy, ale například i poradenské subjekty), instituce realizující politiku zaměstnanosti a samozřejmě též pro zaměstnavatele. Pokud při vytváření tohoto prostředí některý z partnerů hraje pouze pasivní roli, či se jej neúčastní vůbec, může být stanovených cílů dosaženo pouze částečně a dostupné nástroje nemožno být využity dostatečně efektivně. Pro zajištění úspěšného přechodu absolventů škol do světa práce tedy je klíčový i postoj zaměstnavatelů a jejich ochota absolventy zaměstnávat a dále s nimi pracovat.

Mezi důvody proč zaměstnavatelé nepřijímají čerstvé absolventy škol nelze nalézt žádný zásadní důvod. V minulosti byla jednou z hlavních příčin znevýhodnění absolventů na trhu práce legislativa (Šťastnová, 2000), kdy Zákoník práce obsahoval ustanovení, podle něhož nesmí být absolventi škol přijímáni zaměstnavateli na dobu určitou. V současnosti je toto ustanovení již výrazně zmírněno⁸⁴. U všech vzdělanostních úrovní nepředstavuje možný nedostatek odborných znalostí, nedostatečná praxe ani nezažité pracovní návyky

⁸⁴ Od 1.1. 2001 již zákoník práce umožňuje využívat tříměsíční zkušební lhůtu i v případě uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou s absolventy škol.

(přístup, motivace) u absolventů pro více než polovinu podniků ten nejdůležitější důvod. Zůstává tedy otázkou, co v očích zaměstnavatelů absolventy nejvíce znevýhodňuje. Lze se domnívat, že tímto důvodem může být dostatek volných zkušených pracovníků na trhu práce, kteří představují pro zaměstnavatele relativně jistější „investici“ a méně problémů se zapracováním.

Toto zjištění je poněkud v rozporu s výrazně převažujícími pozitivními zkušenostmi, které zaměstnavatelé s absolventy škol mají. S výjimkou absolventů všeobecně vzdělávacích škol (základní škola a gymnázium) jsou s odbornou přípravou absolventů spokojeny čtyři pětiny zaměstnavatelů. S přístupem absolventů k práci má pozitivní zkušenosti dokonce devět desetin zaměstnavatelů – toto však platí pro absolventy s alespoň maturitou; v případě vyučených mají pozitivní zkušenosti pouze tři čtvrtiny zaměstnavatelů a u absolventů základních škol již pouze necelé dvě třetiny. Velmi pozitivně hodnotí zaměstnavatelé také ochotu učit se, kterou absolventi projevují – i zde můžeme sledovat rozdíl mezi absolventy nejméně s maturitou a nejvýše vyučenými. S výjimkou absolventů základních škol však pozitivní zkušenosti vyjadřují více než čtyři pětiny zaměstnavatelů. Obecně jako relativně nejslabší tedy hodnotí zaměstnavatelé praktické dovednosti absolventů škol (pozitivní hodnocení vydává v závislosti na stupni vzdělání absolventa polovina až tři čtvrtiny zaměstnavatelů).

Relativně dosti pasivní přístup zaměstnavatelů k absolventům škol dokumentuje fakt, že dvě třetiny společností nijak nespolupracují se školami (včetně vysokých škol). Pouze pětina podniků nabízí možnost praxí pro studenty středních škol a zhruba 15 % podniků nabízí stáže studentům vysokých škol. Desetina společností pouze informuje o nabídce pracovních příležitostí pro absolventy. Další formy spolupráce, včetně např. účasti pracovníků firmy na výuce či účasti na tvorbě obsahu vzdělávání, jsou již velmi řídké. Tato zjištění velmi jasně dokumentují nedostatečnou spolupráci zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí; a to především u českých podniků, neboť podniky se zahraniční účastí jsou příznivěji nakloněny všem základním formám spolupráce se školami.

Jedním z nejjednodušších nástrojů, které může zaměstnavatel použít pro co nejhladší a nejrychlejší uvedení absolventa do práce, je zajištění **kursů dalšího vzdělávání**, které mladému člověku umožní doplnit si konkrétní potřebné dovednosti

a znalosti. V současnosti však nejde o nástroj, který by zaměstnavatelé často využívali. Podle šetření mezi absolventy škol, pouze o málo více než patnáct procent ekonomicky aktivních mladých lidí (ve věku 20 až 29 let) pracuje v prostředí, kde zaměstnavatel zcela zřejmě podporuje další vzdělávání svých zaměstnanců a více než dvě třetiny této populace pracuje v prostředí, kde zaměstnavatel zaujímá k dalšímu vzdělávání pasivní postoj (MŠMT a NÚOV, 2003).

Při pohledu „z druhé strany“ (NVF, 2003) vztahu, tj. na základě výsledků podnikového šetření, se ukazuje, že více než 60 % zaměstnavatelů nerealizuje žádný specifický program pro čerstvé absolventy škol. Zhruba čtvrtina zaměstnavatelů se formou speciálních kursů věnuje absolventům vysokých škol, více než pětina absolventům středních škol s maturitou a pouze zhruba desetina absolventům vyučeným. Oba z uvedených pohledů si tedy velmi dobře odpovídají. Navíc je zřejmé, že nižší pozornost je zaměstnavateli věnována méně kvalifikovaným pracovníkům.

Této možnosti podpory absolventů využívají méně menší podniky – více než dvě třetiny podniků do 250 zaměstnanců podobné kursy nepořádá, zatímco u podniků s větším počtem zaměstnanců je nepořádají zhruba dvě pětiny subjektů. S velikostí podniku roste podíl subjektů, které takto podporují absolventy vysokých škol a středních škol s maturitou, zatímco dosti pasivní přístup k vyučeným absolventům je společný zaměstnavatelům všech velikostí bez zásadních rozdílů.

V oblasti politiky zaměstnavatele vůči zaměstnancům a absolventům škol jsou v České republice považováni zaměstnavatelé se zahraniční účastí za nositele moderních přístupů. Specializované kursy pro čerstvé absolventy škol skutečně organizují podniky se zahraniční účastí častěji (jde o zhruba polovinu společností ve srovnání se zhruba třetinou společností českých), avšak zásadní rozdíl lze pozorovat pouze v přístupu k absolventům s nejvyšší kvalifikací, tedy vysokoškolákům. V případě absolventů nižších vzdělanostních kategorií se podniky obou skupin výrazně neliší.

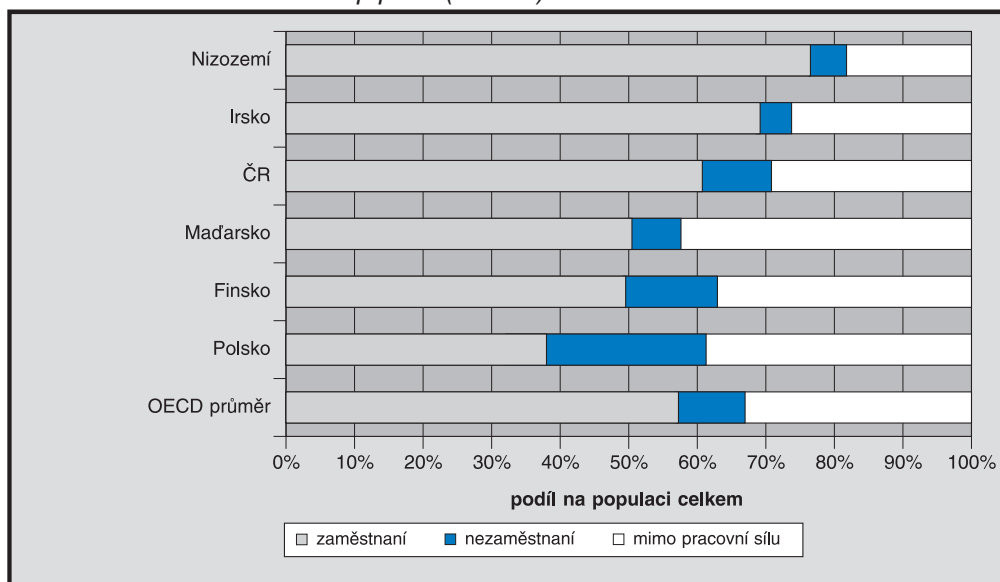
Jednou z dílčích příčin tohoto neuspokojivého stavu jistě je i absence motivačních nástrojů pro realizaci podobných kursů ze strany státu. Tento typ aktivit by přitom mohl být jedním z nejúčinnějších nástrojů pro eliminaci chybějících dovedností a znalostí absolventů vážících se ke konkrétní práci či technologii.

Pracovní status mladé populace

Výsledky přechodu ze vzdělávání do světa práce se na individuální úrovni mohou zásadním způsobem lišit. Od úspěchu, kdy mladý člověk nalezne na trhu práce uplatnění (a to stabilní a perspektivní) až po výrazný neúspěch, kdy se jedinci nepodaří nalézt zaměstnání a stává se dlouhodobě nezaměstnaným a závislým na sociální pomoci státu.

Absolventů, kteří na trhu práce své uplatnění nalezli, je nejen v České republice výrazně více než absolventů v tomto ohledu neúspěšných. Úspěšnost absolventů škol na trhu práce v České republice lze ve srovnání se zahraničím hodnotit jako zhruba průměrnou.

Graf I.3-10 Pracovní status mladé populace (20-24 let)



Zdroj: OECD (2002b)

Úspěšní absolventi

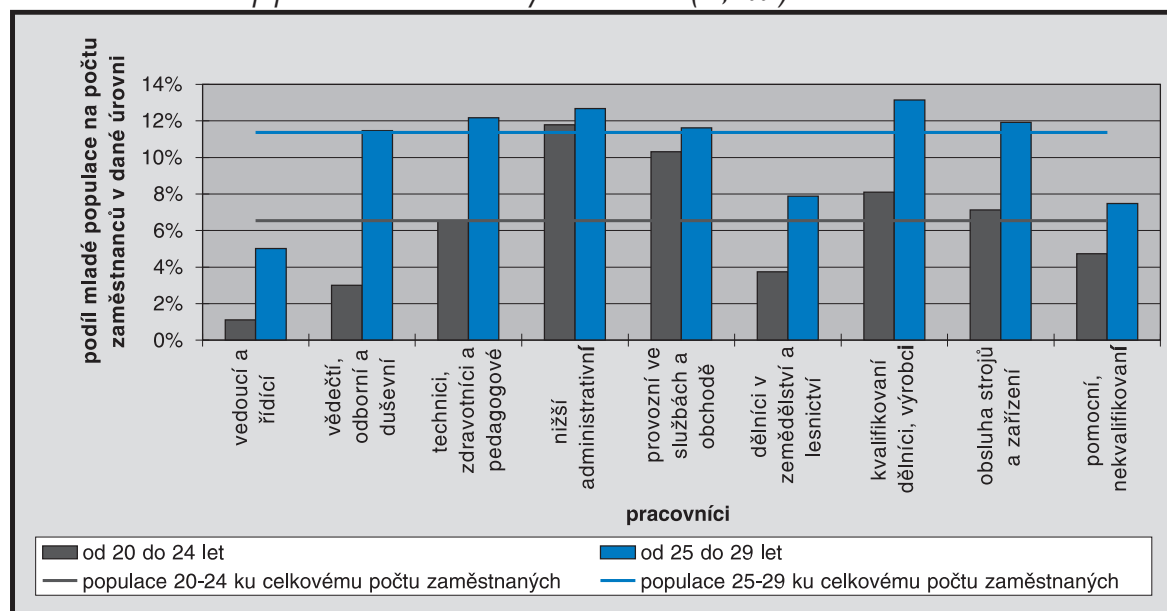
V nejhrubším pohledu na charakteristiky úspěšnosti absolventů a mladé populace na trhu práce se lze zaměřit především na úroveň pozic, v nichž nacházejí uplatnění a na příjmy, které jim z jejich práce plynou.

Pokud jde o **úroveň práce, kterou mladí lidé vykonávají**, lze konstatovat, že se v zaměstnáních různých úrovní uplatňují v různé míře. Mladá populace, která reprezentuje především absolventy středních škol (ve věku 20 až 24 let) se ve snížené míře uplatňuje především v zaměstnáních nejvyšších a nejnižších úrovní a dále pak i v zaměstnáních v zemědělském sektoru. Tento stav zřejmě odráží na jedné straně nedostatek zkušeností a kvalifikace pro výkon nejsložitějších zaměstnání (ať již řídicí či vysoce odborné povahy) a na druhé straně neochotu pracovat v kvalifikačně nejméně náročných a tedy i nejhůře placených zaměstnáních. Nižší podíl mladých lidí v zemědělském sektoru odráží nižší zájem mladých lidí o práci v zemědělství.

Velmi výrazně naopak mladí lidé této věkové kategorie směřují především do nižších administrativních pozic, v menší míře se uplatňují jako pracovníci ve službách a obchodě. To dobře odpovídá jejich středoškolské kvalifikaci a nenaznačuje, že by mladí lidé byli nuceni v zásadní míře přijímat zaměstnání s nižšími nároky, než jaké by dopovídaly jejich kvalifikaci.

V případě mladé populace, která již zahrnuje i absolventy terciárního vzdělávání (ve věku 25 až 29 let), vypadá situace velmi podobně. Existuje zde však několik rozdílů, které jsou důsledkem zahrnutí právě části populace s nejvyšším vzděláním. Nejvýrazněji se to projevuje vzrůstem podílu mladých lidí na zaměstnáních nejvyšší úrovně; na úrovni vědeckých a odborných pracovníků již tento poměr odpovídá podílu mladé populace na počtu zaměstnaných celkem. I v této věkové kategorii se podíl mladých lidí v pozicích nejvyšší úrovně – tedy vedoucích a řídicích pracovníků – nachází velmi výrazně pod úrovní celkového podílu mladých lidí na zaměstnanosti. Podobně jako u předchozí věkové kategorie to je pravděpodob-

Graf I.3-II Podíl mladé populace v zaměstnáních různých úrovní KZAM (ČR, 2001)



Zdroj: ČSÚ (2003)

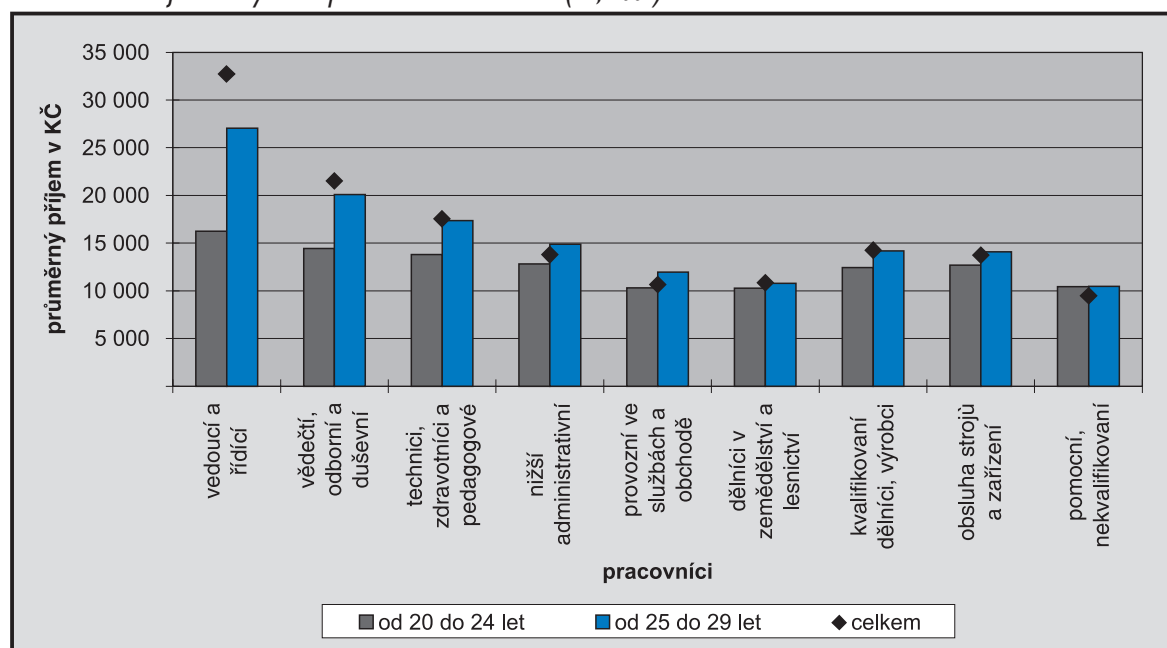
ně dáno nedostatečnou zkušeností, byť z hlediska kvalifikačního by již potřebnými předpoklady disponovat měli.

Ostatní závěry, které se týkají především zaměstnání na nejméně kvalifikovaných pozicích, zůstávají v platnosti i pro tuto věkovou kategorii.

V případě **příjmu ze zaměstnání** je situace obdobná. Příjmy populace mladších věkových skupin

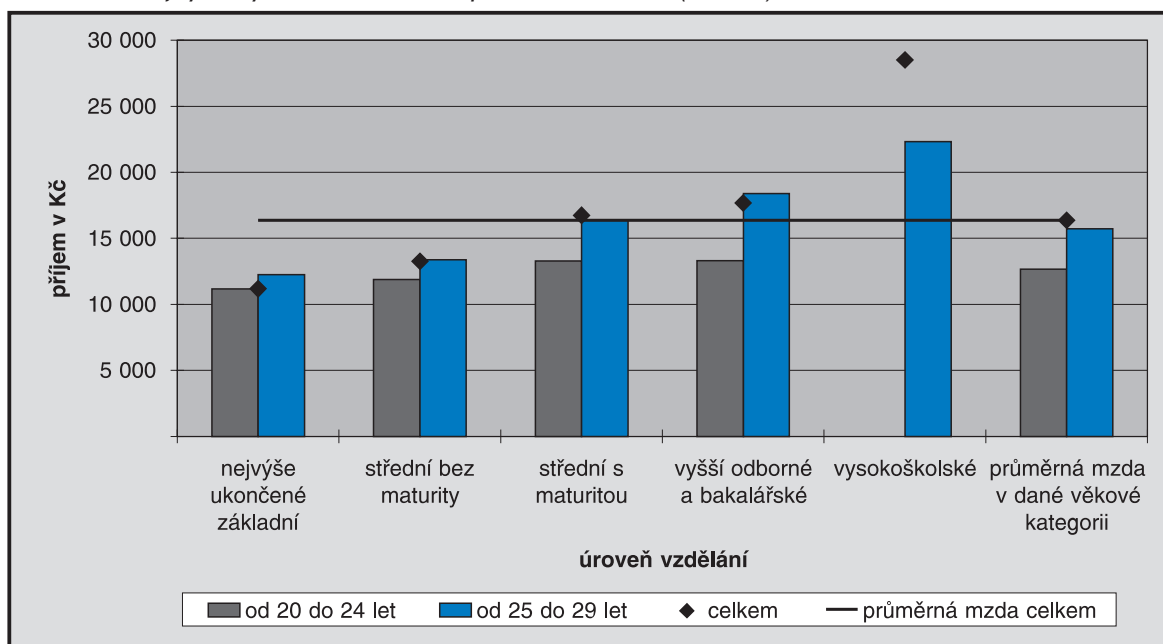
(tedy 20 až 24 let) se téměř ve všech kategoriích zaměstnání nacházejí pod úroveň průměrného příjmu zaměstnance v dané kategorii, což je způsobeno především jejich kratší pracovní zkušeností. Tato nevýhoda již v následující věkové kategorii mizí a průměrné příjmy mladých zaměstnanců (kromě vysokoškoláků) se dostávají na úroveň průměrných příjmů v dané kategorii zaměstnání, v některých případech je dokonce poněkud převyšují.

Graf I.3-12 Příjem mladých lidí podle úrovně zaměstnání (ČR, 2001)



Zdroj: ČSÚ (2003)

Graf I.3-13 Příjmy mladých lidí ze zaměstnání podle úrovně vzdělání (ČR, 2001)



Zdroj: ČSÚ (2003)

U mladších věkových skupin je zřejmý trend, kdy se s rostoucí kategorií zaměstnání zvyšuje i rozdíl mezi příjmem mladého člověka a průměrným příjmem zaměstnanců v dané kategorii zaměstnání. To je zřejmě do určité míry odrazem i nedostatečnosti kvalifikace osob se středoškolským vzděláním (kteří především tvoří tuto věkovou kategorii zaměstnané populace) pro výkon kvalifikačně nejnáročnější práce. V následující věkové skupině je již tento trend do značné míry potlačen a zůstává zřetelný pouze u dvou nejvyšších kategorií zaměstnání. Zde však lze předpokládat uplatnění především osob s terciárním vzděláním, které v průběhu této věkové kategorie teprve vstupují na trh práce a jejich omezené pracovní zkušenosti pravděpodobně způsobují pozorované odchylky.

Výše příjmů ze zaměstnání v kontextu úrovně dosaženého vzdělání u mladých lidí sleduje běžné trendy. Relativně velmi nízká úroveň příjmů u první věkové kategorie (20 až 24 let) vzhledem k průměrnému platu zaměstnanců odráží jejich slabou pozici na trhu práce obecně. Nízká úroveň příjmů zvláště u skupiny osob s nejnižším vzděláním v rámci této věkové kategorie jistě působí u mnoha mladých lidí v kombinaci se sociálním systémem státu v dnešní podobě spíše ve prospěch přijetí statusu nezaměstnaného. V rámci jednotlivých vzdělanostních úrovní však je situace mladé populace ve věku 20 až 24 let variabilní – čím nižší vzdělanostní kategorie, tím menší je rozdíl mezi příjmem

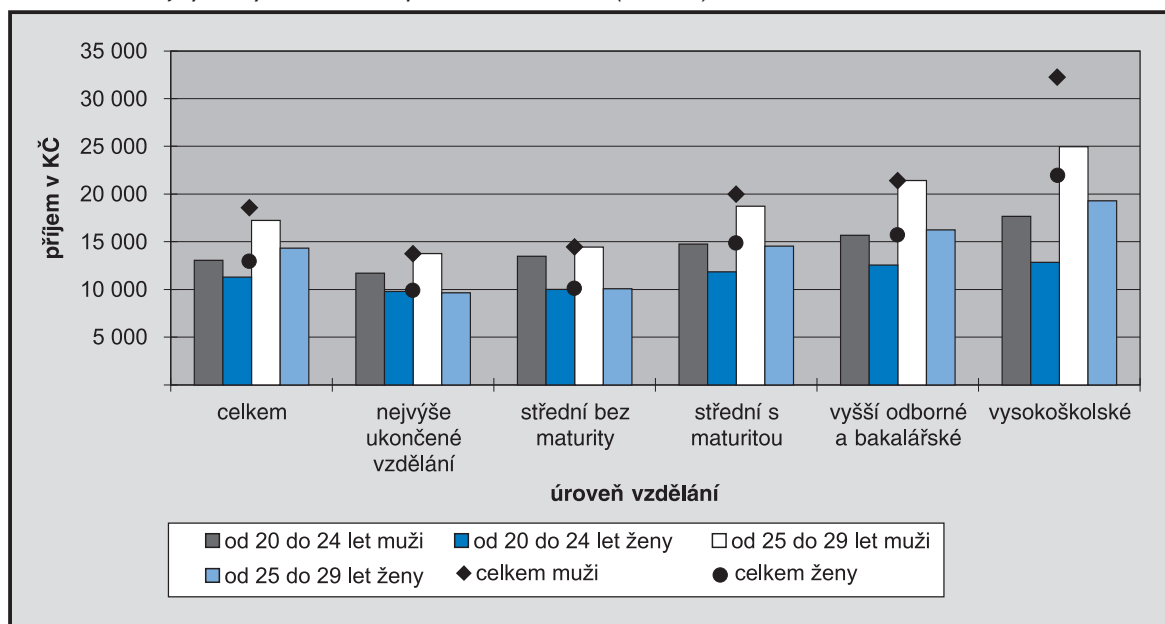
mladého člověka a průměrným příjmem zaměstnance této vzdělanostní kategorie.

U starší věkové kategorie (25 až 29 let) již u všech vzdělanostních kategorií, s výjimkou nejvyšší, odpovídají příjmy mladých lidí zcela průměrným příjmům v daných věkových kategoriích. Velmi výrazný rozdíl mezi příjmem mladých lidí a průměrem pro vysokoškolsky vzdělané zaměstnance je zřejmě – tak jako v předchozí věkové kategorii – dán opět kratší pracovní zkušeností.

Tématem, které se pravděpodobně stane v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie výrazně frekventovanějším, je **zajištění stejných podmínek pro muže a ženy**. Existují zde určité objektivní předpoklady pro nižší příjmy žen ve sledovaných věkových kategoriích mladé populace. Velká část populace mladých žen ve věku 20 až 29 let totiž tráví část času péčí o děti a tedy jejich pracovní zkušenosti ve srovnání s muži v průměru jsou menší, což by pro zaměstnavatele mohlo být objektivním důvodem pro nižší oceňování jejich práce. Na druhou stranu ovšem tento vliv zřejmě nelze v České republice pokládat za dominantní pro vytvoření rozdílů mezi oběma pohlavími, které nacházíme.

Je tedy zřejmé, že pozorované rozdíly mezi oběma pohlavími jsou vzhledem k těmto předpokladům přílišné. Tato nerovnováha vynikne i při srovnání průměrných příjmů všech zaměstnaných mužů a

Graf I.3-14 Příjmy mladých mužů a žen podle úrovně vzdělání (ČR, 2001)



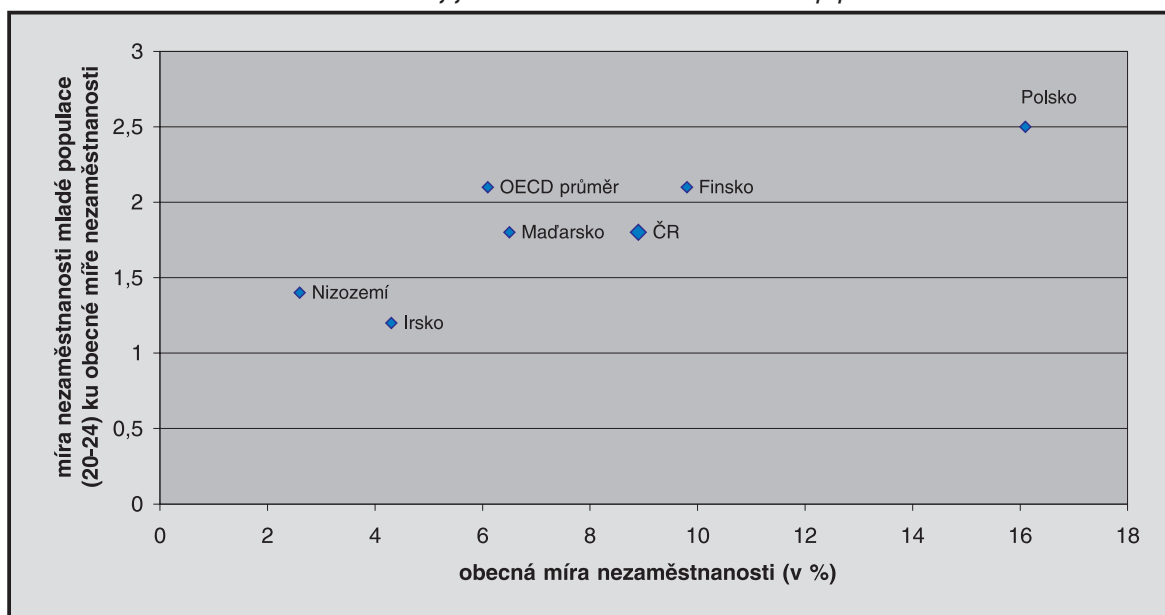
Zdroj: ČSÚ (2003)

žen, kde by již vliv výše zmíněných rozdílů mezi oběma pohlavími měl být eliminován (či alespoň minimalizován). Je tedy zřejmé, že při přechodu ze vzdělávání na trh práce v České republice nemají ženy a muži stejné podmínky a ani jejich příjmy plynoucí z úspěšného přechodu nejsou při totožné úrovni kvalifikace stejné.

Neúspěšní absolventi

Neúspěšnost absolventů škol a mladé populace obecně na trhu práce v České republice vyjádřenou jejich mírou nezaměstnanosti, lze v mezinárodním kontextu hodnotit jako zhruba průměrnou. Existují tedy jak země, kde se daří dlouhodobě zajišťovat

Graf I.3-15 Celková míra nezaměstnanosti a její vztah k míře nezaměstnanosti mladé populace



Zdroj: OECD (2002b)

výrazně plynulejší přechod absolventů na trh práce, i země, kde tento přechod představuje výrazně větší problém než v České republice. Je však třeba zdůraznit, že v různých zemích existují různé vzdělávací systémy, které vytvářejí výrazně různé kontexty a předpoklady pro přechod absolventů na trh práce.

Vzhledem k tomu, že absolventi škol jsou obecně považováni za jednu z rizikových skupin, reaguje jejich úspěšnost a neúspěšnost citlivěji na obecnou míru nezaměstnanosti. V průměru lze říci, že ve většině zemí se míra nezaměstnanosti mladých lidí pohybuje na úrovni zhruba dvojnásobku míry nezaměstnanosti celé ekonomicky aktivní populace. Zároveň však pozorujeme určitý trend, kdy míra nezaměstnanosti roste u mladých lidí mírně výrazněji než u celé ekonomicky aktivní populace.

V České republice jsou na tom – pokud jde o míru nezaměstnanosti porovnávanou s průměrnou úrovní OECD – mladí lidé poněkud lépe, i když existují evropské země, které dokáží problém nezaměstnanosti mladých lidí v kontextu svého trhu práce řešit efektivněji.

1.3.4 Důležité faktory přechodu absolventů na trh práce a příležitosti dalšího vývoje

Jak již bylo řečeno v úvodu této kapitoly, postavení absolventů škol na trhu práce v sobě skrývá mnohá obecně dobře známá rizika i využitelné příležitosti. V kontextu vstupu České republiky do Evropské unie se nutně změní prostředí, v němž absolventi českých škol (a mladí lidé obecně) budou hledat své uplatnění ve světě práce. Touto změnou se posiluje závažnost mnohých zjištění a objevují se i nové problémy, na které bude nutno reagovat.

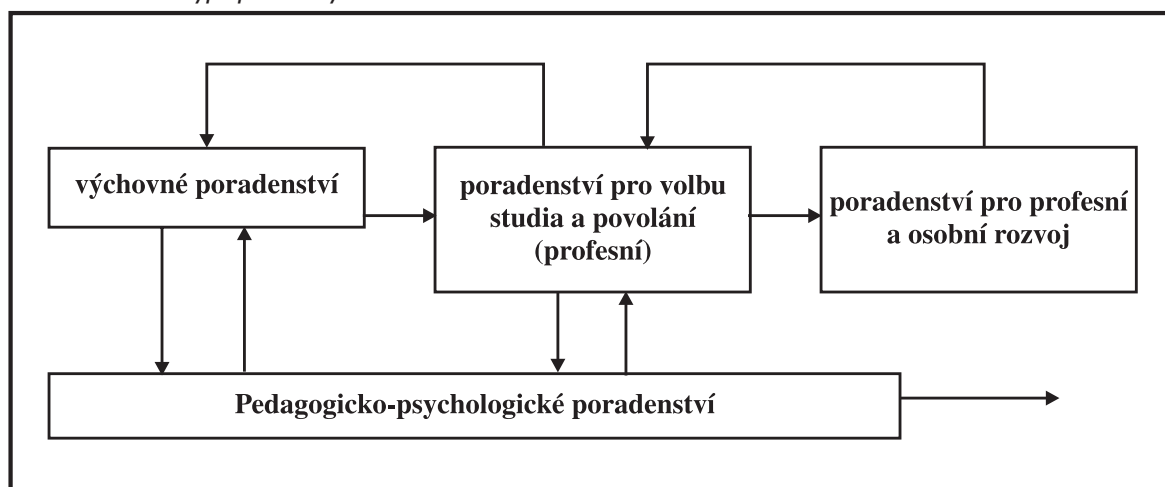
Část rizik, které lze identifikovat, leží na systémové úrovni ve vzdělávacím systému. Jde především o **relativně nízké zastoupení absolventů s terciárním vzděláním**, navíc současný vývoj v ČR zatím neodpovídá trendům v zemích EU. Velmi závažným zjištěním je **rostoucí podíl mladých lidí s nejvýše základním vzděláním** v mladé ekonomicky aktivní populaci (tedy nárůst předčasných odchodů ze vzdělávání), což je též v přímém rozporu s moderními trendy ve vzdělávání.

Druhý okruh rizik se týká obsahu a výsledků vzdělávání. Žáci českých škol vykazují ve srovnání s ostatními vyspělými zeměmi **relativně slabou úroveň funkční gramotnosti**. Známým problémem je i **nedostatečná jazyková příprava** mladých lidí v českých školách. Problémem je vysoký podíl populace, která neovládá žádný cizí jazyk, nízký průměrný počet ovládaných jazyků a velmi omezené spektrum jazyků, v němž prakticky chybí znalost méně frekventovaných jazyků zemí Evropské unie. Nejvýraznější je tento problém u absolventů středních odborných učilišť. Nedostatečná je příprava žáků a studentů škol v některých důležitých dovednostech, které zvyšují jejich zaměstnatelnost. Sem patří například **organizace a řízení či práce s ICT**.

1.3.5 Poradenství ve vzdělávání a zaměstnanosti

V současném světě proměn na trhu práce a zároveň při rozšiřující se nabídce směrů a forem vzdělávání, je důležitou podmínkou pro uplatnění mladých lidí včasné a kvalitní vedení. Evropská vzdělávací politika jasně deklaruje, že vedení je službou přístupnou všem, přičemž dochází k propojování služeb a stírání tradičního rozlišení mezi studijním, výchovným, profesním a personálním vedením.

V České republice jsou poradenské služby poskytovány převážně ve dvou vedle sebe působících systémech (Souhrnný výčet institucí v systému vedení je obsažen v příloze.). První z nich je součástí resortu školství, kde je zejména rozvíjeno výchovné vedení a psychologické vedení, které je kromě studijních a výchovných problémů zaměřeno i na znevýhodněné studenty a prevenci sociálně patologických jevů. Dále je zde vedení pro volbu studia a povolání. Druhý systém je součástí resortu práce a sociálních věcí, zahrnuje také vedení pro volbu studia a povolání, ovšem zejména je soustředěn na kariérové vedení. Oba systémy mají jedno společné, a to přispívat k optimalizaci řešení problémů seberealizace, tj. při rozhodování o výběru optimální vzdělávací cesty, kariéry a s tím souvisejících specifických situací v osobním životě a při uplatnění v praxi. Stupeň provázanosti obou systémů je však různý v závislosti na regionálních podmínkách pro jejich fungování, nevyrovnaná je i kvalita poskytovaných služeb.



Poradenství v rámci školského systému

Poradenský systém, který zastrešuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, se orientuje na řešení problémů, se kterými se děti a mládež potýkají v průběhu studia a při změně či výběru studia.

Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR v rámci svých aktivit zpracovává a vydává metodické materiály k poskytování a koordinaci poradenských služeb ve školách prováděných výchovnými poradci a služeb v pedagogicko-psychologických poradnách. Koncepční vedení poraden v oblasti profesního poradenství je však pouze okrajová činnost Institutu.

V Národním ústavu odborného vzdělávání pracuje oddělení kariérového poradenství, které se zabývá metodickou podporou středoškolského předmětu Úvod do světa práce. Součástí oddělení je **Centrum kariérového poradenství**, které mapuje vzdělávací nabídku středních škol a vyšších odborných škol a poskytuje informace výchovným poradcům ve školách a zájemcům o studium.

Do sféry poradenství zasahuje některými svými informačními a publikačními aktivitami také **Ústav pro informace ve vzdělávání (ÚIV)**. Ústav spravuje registr škol a školských zařízení, vydává publikace Vybíráme střední školu a provozuje internetový vyhledávač škol.

Centrum pro studium vysokého školství zastrešuje kromě jiných aktivit oblast poradenství na vysoko-

kých školách a poskytuje informace o uznávání kvalifikací ve vysokém školství v Evropě. **Vysokoškolské poradny**, kterých je v současnosti 48, existují na jednotlivých vysokých školách poměrně nezávisle a netvoří poradenskou síť v pravém slova smyslu. Rozsah služeb poskytovaných středisky je různý. Pouze 15 poraden deklaruje, že poskytuje vysokoškolské poradenství v plné šíři tj. studijní, psychologické, pedagogicko-psychologické a profesní.⁸⁵

Velmi významnou složku poradenských služeb v resortu školství tvoří 101 **pedagogicko-psychologických poraden** (96 státních, 4 nestátní, 1 církevní) a 35 speciálně pedagogických center, kde pracují převážně psychologové a speciální pedagogové. Hlavním účelem poraden je pomáhat řešit základní problémy různých vývojových období dětského života souvisejících s výchovou, vzděláváním a poruchy psychického vývoje dětí v předškolních zařízeních a žáků základních, středních a speciálních škol. V oblasti poradenství pro profesní orientaci, které je vnímána spíše okrajově, provádějí (obdobně jako školní psychologové) zejména testování předpokladů pro další vzdělávací a profesní orientaci a doporučování vhodné vzdělávací cesty.

Na základních a středních školách působí výchovní poradci, v menší míře také školní psychologové, školní speciální pedagogové, školní metodici prevence, školní kmotry a asistenti. **Výchovní poradci** jsou učitelé (zaměstnanci školy), jejichž běžný úvazek je zkrácen o 1 – 3 hodiny týdně za úče-

⁸⁵ Freibergová, Zuzana a kol.: Poradenství na vysokých školách, Národní vzdělávací fond, Národní informační středisko pro poradenství, Praha, 2002. 162 s. ISBN 80-903125-3-5.

lem vykonávání poradenských aktivit. Poradci, kterých je v současnosti okolo 2000, se věnují hlavně výchovným a studijním problémům žáků. V rámci profesního poradenství zprostředkovávají výchovní poradci kontakt klientů na IPS úřadů práce, poskytují orientaci ve vzdělávací nabídce navazujícího stupně vzdělání a vyřizují administrativu spojenou s přihláškami ke studiu.

Psychologové jsou externí pracovníci, kteří jsou školami najímáni většinou na částečný úvazek. Institut školního psychologa je poměrně nový a z převážně finančních důvodů je zaveden na pouze asi 100 základních a středních školách. Psychologové řeší hlavně složitější výchovné a studijní problémy žáků. Oblast profesního poradenství je pro ně velmi okrajová. V této sféře provádějí testování předpokladů pro další vzdělávání, doporučují vzdělávací cestu.

Informační centra pro mládež poskytují informace zejména z oblastí vzdělávání, práce, volného času, cestování, života mládeže ČR a EU. Nejsou rovnoměrně zastoupena na celém území státu. Informační centrum mládeže Institutu dětí a mládeže při MŠMT např. poskytuje adresáře škol (od mateřských po vysoké). Dále informuje o pomaturitním, dálkovém, večerním, kombinovaném a distančním studiu, jazykových kurzech v ČR i v zahraničí a rekvalifikačních a ostatní vzdělávacích kurzech. Nabízí informace o středoškolském a vysokoškolském studiu v zahraničí.

Mezi dalšími institucemi, které poskytují informace o možnostech studia v zahraničí, o možnostech stipendií a podmínkách konkursů, je Akademická informační agentura, organizace financovaná MŠMT.

Vedle služeb poradenského systému je na školách postupně zaváděna výuka, v rámci níž jsou studenti připravováni na výběr profese a na dovednosti nezbytné pro orientaci na trhu práce. Na základních školách je zaváděn předmět **Volba povolání**. Závisí však na rozhodnutí školy, zda bude tento předmět součástí povinné výuky, nebo zda bude pouze nepovinným volitelným předmětem. Na středních a vyšších odborných školách by měl být postupně začleňován do kurikula předmět „Úvod do světa práce“. Školy by měly v tomto ohledu úzce spolupracovat s úřady práce. Pro výuku obou předmětů má být zavedena aprobace na pedagogických fakultách.

Profesní a kariérové poradenství v rámci resortu práce a sociálních věcí

Poradenský systém resortu práce a sociálních věcí je soustředěn převážně na řešení problémů přechodu mezi školou a prací nebo na nalezení či změny uplatnění na trhu práce. Koordinace tohoto systému je v rukou Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí, přesněji jeho odboru poradenství a zprostředkování.

V rámci poradenských služeb zabezpečovaných rezortem práce a sociálních věcí mají hlavní prioritu uchazeči o práci (osoby bez zaměstnání, které zaměstnání aktivně hledají), dále pak zájemci o práci (osoby, které zaměstnání mají, ale chtějí ho změnit, nebo jim hrozí ztráta zaměstnání). Vysokou prioritu mají absolventi škol (osoby, které úspěšně dokončily libovolný stupeň školy před dvěma a méně roky) a skupiny znevýhodněné na trhu práce.

Veškerou poradenskou činnost je možno dělit na:

- **Základní** – prolínající všemi činnostmi úřadu práce při kterých dochází k vzájemnému osobnímu kontaktu klienta a pracovníka úřadu práce.
- **Odbornou** – realizuje se převážně v Informačních a poradenských střediscích (IPS), jde o profesní/kariérové poradenství a zajišťuje především služby související s volbou a změnou povolání pro mladistvé, absolventy škol a další specifické skupiny občanů.
- **Specializační** – posuzuje přiměřenost pracovní dráhy pro konkrétního jedince z hlediska jeho schopností, potřeb, cílů a celkové orientace, včetně osobního zázemí a zdravotního stavu.

Poradenské služby jsou poskytovány úřady práce, Informačními poradenskými středisky a Centry bilanční diagnostiky.

Každý **úřad práce** nabízí zprostředkovatelské a profesně-poradenské služby a informuje o možnostech rekvalifikací. Úřady práce využívají celorepublikově propojený informační elektronický systém OK Práce. Pro potřeby poradenství jsou využívány některé z jeho modulů, např. moduly Volná místa, Volba povolání a modul Rekvalifikace. **Modul volba povolání** je celorepubliková databáze středních škol a oborů, které se na těchto školách učí viz BOX. Databáze je spravována a aktualizována pracovníky IPS úřadů práce a její tištěná verze je m. j. součástí **Atlasu školství**, který každoročně na podzim distribuují úřady práce do svých spádových základních škol po celé ČR. Databáze slouží (i) k vyhledávání škol a oborů

Modul Volba povolání

Databáze modulu Volba povolání obsahuje:

- údaje o škole jako instituci (druh a typ školy, zřizovatel, adresa, kontaktní osoba, spojení, poskytované služby, poznámka s doplňujícími informacemi),
- informace o otevíraných oborech, přehled jazyků,
- podrobné informace o jednotlivých vyučovaných oborech (druh, forma, délka studia, způsob ukončení studia, výše školného, prospěch požadovaný pro přijetí, možnosti pro ZPS, datum podání přihláška atd.).

V databázi lze vyhledávat školy nebo obory podle přání klienta. K tomuto účelu jsou připraveny formuláře Výběr škol a Výběr oborů. Jako výběrové kritérium lze zadat jakýkoliv údaj, který databáze obsahuje. Výběrová kritéria z obou formulářů je možno libovolně kombinovat. Program umožňuje také tisk pomocí uživatelsky definovaných sestav. Vzhledem k celorepublikovému propojení přes centrální server lze úpravy v databázi škol (aktualizaci) provádět dle potřeby celý rok. Každá změna se u ostatních uživatelů projeví nejpozději do týdne, zpravidla však do 2 dnů.

podle zadaných podmínek při poradenském pohovoru s klientem, (ii) k tisku informačních materiálů a brožur pro žáky končící povinnou školní docházkou, (iii) k přiřazení vystudované školy a oboru uchazečům o zaměstnání.

Zprostředkovatelé a poradci na úřadech práce dále využívají program COMDI – B, který provádí osobnostní a zájmové testy uchazečů. Výsledky pak uvádí do souladu s pracovní a vzdělávací nabídkou. Tento program je účinným podpůrným nástrojem zkvalitnění individuální práce profesních poradců-nepsychologů.

Pracovní diagnostika COMDI

Na profesionální úrovni zhodnotí klientův zájem o profesi a obory lidské činnosti, provede analýzu jeho osobnosti a navrhne možnou profesní orientaci. S tímto základem a následnými individuálními pohovory může poradce klientovi poměrně účinně pomoci. Počítačový program COMDI byl zpracován na základě projektu PHARE-Palmif v letech 2000-2002. Projekt se realizoval v úzké spolupráci s vybranými úřady práce. V současné době probíhá druhé kolo ověřování pro konkrétní skupiny klientů a zároveň sběr výsledků testovaných osob pro kvalitní standardizaci.

Informační a poradenská střediska (IPS) jsou samostatná pracoviště, která podléhají úřadům práce. Střediska nabízejí informace o vzdělávací nabídce všech typů škol včetně vysokých škol v zahraničí, o jednotlivých povoláních a profesích, o trhu práce. Poskytují poradenské služby pro volbu povolání na středoškolské i vysokoškolské úrov-

ni. Dále zprostředkovávají zájmové testy. Pro dlouhodobě nezaměstnané vedou Job kluby. Celorepubliková síť středisek zahrnuje 125 pracovišť.

Kromě individuálního a skupinového poradenství jsou informace klientům nabízeny formou letáků a brožur (stručné a podrobné strukturované textové popisy jednotlivých povolání), videoprojekcí (filmy o povoláních). Ve velké míře jsou využívány PC programy (program Školák a AISOP obsahující údaje o vzdělávací nabídce středních a vyšších odborných škol, program BKOV nabízející údaje o vzdělávací nabídce vysokých škol včetně Německa a Francie, program Průvodce světem povolání obsahující popisy jednotlivých povolání, fotografie pracovních činností a test zájmů a program M-servis). Informace je vždy možno konzultovat s pracovníkem IPS.

Velmi účinným nástrojem v rukou poradců IPS je **Integrovaný systém typových pozic (ISTP)**. Tento on-line systém umožňuje vyhledávat typové pracovní pozice na základě zájmového, osobnostního a kvalifikačního profilu. Východiskem jsou databáze profilů typových pozic, zařazené v Kartotéce typových pozic a profily člověka, získané Analýzou individuálního potenciálu. Softwarově se tyto údaje porovnávají a hledá se co největší shoda rozhodujících faktorů kvalifikačních, osobnostních a zdravotních. Hlavním výstupem je doporučení vhodného pracovního zařazení z nabídky konkrétních nebo obecných pracovních míst, případně vytipování vhodných uchazečů o práci pro zaměstnavatele s volnými místy. Ze zjištěných disproporcí mezi požadavky a předpoklady vycházejí doporučení pro kvalifikační a osobnostní růst člověka.

Další činnosti poskytují **bilančně-diagnostická střediska**, která fungují v návaznosti na poradenství poskytované úřady práce. Jejich činnost spočívá v individuální práci s klientem. Speciální poradci/psychologové pomáhají klientovi posoudit jeho potenciál a zvažují s ním jeho možnosti dalšího uplatnění na trhu práce. Nejde tedy o posouzení vhodnosti konkrétního klienta pro konkrétní profesi, ale o způsob řešení klientovy situace s variantními návrhy dalších postupných kroků návratu do profesního života. Po skončení procesu bilanční diagnostiky je žádoucí udržovat klientovu aktivitu a jeho osobní zainteresovanost např. formou různých následných poradenských programů (Job kluby, rekvalifikační kurzy, intenzivní individuální poradenství apod.). V současné době funguje celorepubliková síť 23 středisek.

V prohloubení mezíresortní spolupráce a užším propojení obou poradenských systémů sehrává svou koordinační mezíresortní roli **Národní informační středisko pro poradenství při Národním vzdělávacím fondu**, které vytváří prostor pro vzájemnou spolupráci klíčových institucí odpovědných za poradenství v daných resortech. Středisko je členem celoevropské sítě Euroguidance, která pracuje v rámci evropského vzdělávacího programu Leonardo da Vinci a jejím cílem je zejména prohlubovat evropskou spolupráci mezi národními poradenskými systémy a zprostředkovávat informace o vzdělávacích a poradenských systémech. Síť Euroguidance, z iniciativy Evropské komise, stála u zrodu evropského portálu vzdělávacích příležitostí Ploteus (www.ploteus.net), jehož provoz zajišťuje v jednotlivých zemích.

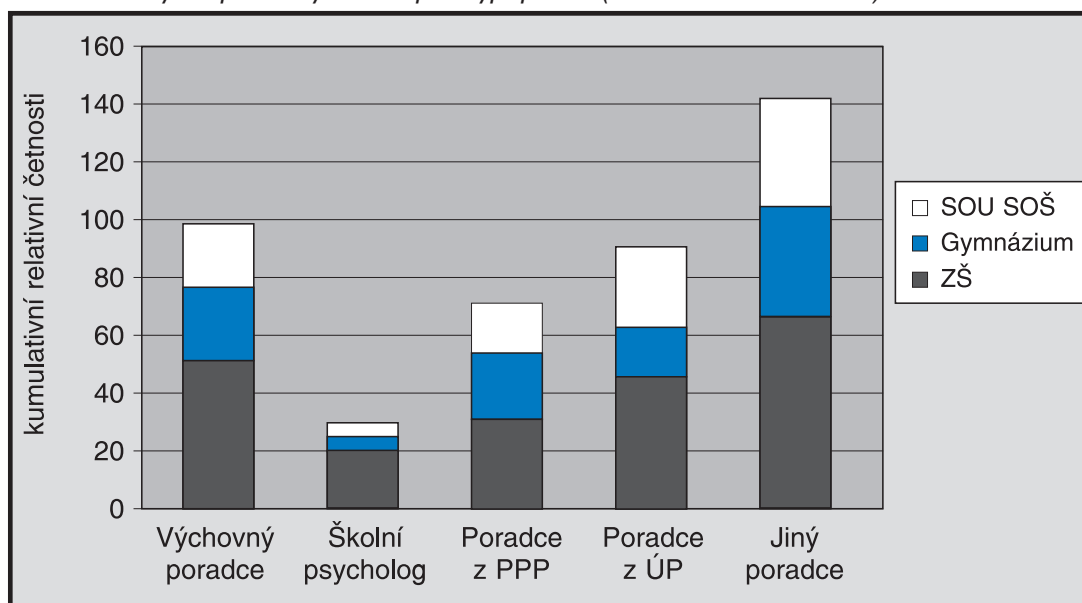
Program DAT CZ

Obsahuje širokou nabídku kurzů dalšího vzdělávání. Tato internetová databáze vznikla pod záštitou MPSV, provoz byl zahájen v červenci 2002 a správou databáze byla pověřena společnost Trexima, Zlín. Databáze pomáhá uživatelům, kteří chtějí rozšířit svou kvalifikaci, najít vhodný vzdělávací kurz nebo seminář. Vzdělávacím institucím nabízí možnost bezplatné propagace vlastní nabídky i samotné firmy na Internetu.

Šíře a kvalita poradenských služeb pro volbu studia a povolání

Vzhledem k důležitosti odpovědné volby studia a povolání pro mladé lidi je třeba průběžně vyhodnocovat funkčnost poradenských služeb ve vztahu k potřebám klientů, způsoby využívání služeb klienty a identifikovat bariéry jejich rozvoje. V roce 2002 proběhlo šetření⁸⁶ mezi příjemci i poskytovateli poradenských služeb.

Graf I.3-16 Využití poradenských služeb podle typu poradce (kumulativní relativní četnost)



⁸⁶ Národní ústav odborného vzdělávání, Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách v ČR – Zpráva (projekt kariérové poradenství v ČR), 2003.

Výsledky šetření ukazují, že ve sféře primárního vzdělávání je míra využívání poradenských služeb podstatně vyšší než ve sféře sekundárního vzdělávání. Toto zjištění odpovídá skutečnosti, že na základních školách žáci činí první a často nejdůležitější rozhodování týkající se jejich profesní orientace. U někoho může tato volba vyústit již do představy konkrétního povolání, pro jiné má spíše formu určitého profesního směřování.

Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách

Na základních školách se projektu zúčastnilo 917 respondentů – žáků 8. ročníků základních škol. Výzkum proběhl na konci školního roku 2001/2002 v sedmi spádových oblastech. Na gymnáziích a středních odborných školách a středních odborných učilištích (maturitních i nematuritních oborů) se výzkumu zúčastnil 256, respektive 528 respondentů – žáků posledních ročníků. Šetření prováděl Národní ústav odborného vzdělávání.

Šetření potvrdilo, že jedním z rozhodujících faktorů, které se promítají do kariérového rozhodování žáků, je vliv rodinného prostředí (doporučení rodičů, zkušenosti sourozenců, přejímání kariérového modelu v rodině atp.). Z hlediska rozhodovacích strategií je významným zjištěním skutečnost, že žáci při kariérovém rozhodování preferují samostatnou práci s informačními zdroji, což klade nároky především na komplexnost a dostupnost zdrojů.

Informovanost respondentů o informačních a poradenských možnostech v otázkách profesní orientace je poměrně vysoká, problematickou se ukazuje být spíše distribuce a kvalita (obsah, rozsah a forma) poskytovaných informací. Značným problémem se ukazuje být poradenská kapacita všech zkoumaných poradenských subjektů, která zjevně neodpovídá poptávce.

V tomto ohledu nejlépe vybaveni komplexem poradenských služeb jsou žáci základních škol, kteří mají relativně dobrý přístup ke službám jak výchovných poradců a pedagogicko-psychologických poraden tak informačních center úřadů práce. Na středních školách však je komplexnost služeb problémem. Zejména je zřejmý nedostateč-

ný rozsah služeb poskytovaných pedagogicko-psychologickými poradnami, kdy prováděné diagnostické služby nejsou doprovázeny souvisejícím poradenstvím o vzdělávací nabídce, podmínkách přijímacího řízení a profesních vyhlídkách. Je tedy jasná potřeba posílit diagnostickou složku o složku aplikační se zaměřením na zcela konkrétní informace.

Informační a poradenská střediska úřadů práce hrají nezastupitelnou roli v poskytování služeb kariérového poradenství, zejména pokud se týče doporučení vhodného povolání, testování zájmů a schopností, informací o trhu práce a nabídce pracovních míst. Obrací se na ně zejména žáci a studenti základních škol a středních odborných škol.

Souhrnně lze na základě výsledů výzkumu konstatovat, že jakkoliv je existující systém v základních ohledech relativně funkční, nelze jeho kapacitu s ohledem na poptávku po těchto službách a s ohledem na dynamiku vývoje na trhu práce považovat za dostatečnou.

Je zřejmé, že je třeba transformovat roli a postavení výchovného poradce ve škole, což v praktické rovině znamená zejména řešení jeho postavení v hierarchii školy a řešení jeho nedostatečné časové kapacity při skloubení povinností ve výuce a v plnění úkolů vyplývajících z výchovného a kariérového poradenství.

Zároveň je nutné na úrovni školy lépe koordinovat poradenské služby se vzděláváním zaměřeným na podporu kariérového rozhodování a orientace ve světě práce (na základních školách je realizována Výchova k volbě povolání, na středních školách Úvod do světa práce). V tomto smyslu je třeba nadále věnovat pozornost vzdělávací, metodické a informační podpoře učitelů.

Velmi důležitým cílem je zajištění vyšší kompatibility obou poradenských systémů působících ve sféře vzdělávání a sféře práce. Je třeba harmonizovat působení škol, pedagogicko-psychologických poraden, informačních a poradenských středisek úřadů práce a dalších institucí v oblasti poradenství tak, aby byl vytvořen komplexní, komplementární a efektivní systém služeb kariérového poradenství oslovující každého jedince, který stojí před úkolem volby profese a vzdělávací dráhy.

KAPITOLA II.

ÚČAST NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

II. ÚČAST NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Další vzdělávání, resp. vzdělávání dospělých patří ve vyspělých zemích k nejrychleji se rozvíjejícím sektorům vzdělávání. Jeho rozvoj je spjat s koncepcí celoživotního učení, která patří k pilířům vzdělávací politiky v Evropské unii. Stěžejní evropské strategické dokumenty považují rozvoj celoživotního učení za jeden z nejdůležitějších nástrojů k dosažení celkových politických cílů Unie, mezi něž řadí například zvýšení konkurenceschopnosti a rozvoj občanské společnosti. Aby byla koncepce celoživotního učení v Unii náležitě prosazována, vyzvala v roce 2000 Evropská komise členské země k široké diskusi o způsobech podpory celoživotního učení. Učinila tak prostřednictvím dokumentu **Memorandum o celoživotním učení**. Jeho těžištěm je šest „klíčových myšlenek“, které vyzývají např. k hledání nejúčinnějších cest, jež by usnadňovaly přístup ke vzdělávání pro všechny věkové skupiny, umožňovaly různé způsoby vzdělávání, vedly k vyšším výdajům na vzdělávání, začleňovaly do vzdělávání vedle škol další aktéry (podniky, obce, knihovny, zájmové organizace apod.), uznávaly i jiné než formální způsoby učení atd.

Po roční diskusi byly její výsledky shrnuty do dokumentu **Učínme Evropu prostorem k učení**. Jeho zásady se pak staly součástí dalších strategických dokumentů vzdělávací politiky Evropské komise. V únoru 2001 přijala Rada pro vzdělávání (tj. ministři odpovědní v členských zemích EU za vzdělávání) ve Stockholmu „Zprávu o konkrétních cílech vzdělávacích systémů ve vztahu k budoucnosti“. Ta stanovila 3 hlavní cíle, mezi nimiž je (jako cíl č. 2) i cíl učinit celoživotní učení přístupné pro každého. Pracovní program pro dosažení těchto cílů, rozvedených do 13 operačních cílů, pak v únoru 2002 schválila Rada pro vzdělávání na svém jednání v Barceloně. Uskutečňování pracovního programu od té doby pomáhá osm pracovních skupin, které Evropská komise ustavila a které jsou složeny z odborníků z členských i kandidátských zemí. V listopadu 2002 pak Rada přijala Kodanšskou deklaraci, zaměřenou na zlepšení spolupráce v oboru odborného vzdělávání na evropské úrovni.

V České republice byly ve stejné době vypracovány rovněž strategické dokumenty zabývající se dalším vzděláváním. Vláda na počátku roku 2002 schválila **Národní program rozvoje vzdělávání v České republice**, známý též pod označením **Bílá kniha**. Těžištěm této střednědobé strategie je rozvoj vzdělávání v rámci školské soustavy, pozornost věnuje i dalšímu vzdělávání. Poukazuje na nízký stupeň rozvoje dalšího vzdělávání u nás a doporučuje urychleně přikročit k cílevědomé podpoře dalšího vzdělávání prostřednictvím systémových opatření jako je zpřesnění právního rámce, zavedení finančních i nefinančních podpor rozhodujících aktérů dalšího vzdělávání, soustavné akreditace, certifikace a zajišťování kvality.

V březnu 2003 vláda schválila **Strategii rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku**. Tato Strategie, zaměřená nejen na vzdělávání v rámci škol-

ské soustavy, nýbrž na celý rozvoj lidských zdrojů vychází ze skutečnosti, že další vzdělávání hraje a v budoucnu bude stále více hrát roli klíčového nástroje zaměstnatelnosti, flexibility a adaptability jednotlivců na trhu práce. Poukazuje na to, že ve většině resortů chybí ucelené systémy vzdělávání pracovníků, že výdaje českých podniků a dalších organizací na profesní vzdělávání pracovníků v průměru nedosahují (podle situace ve 2. polovině 90. let) ani poloviny analogických výdajů v západoevropských zemích a že rekvalifikačního vzdělávání uchazečů o zaměstnání se účastní jen jejich příliš nízký podíl. Proto považuje za nezbytné, aby došlo k zásadnímu obratu. Doporučuje zpřesnit dosavadní nejasné kompetence v různých oblastech dalšího vzdělávání, a to jednak prostřednictvím dokonalejšího právního rámce, který by vymezil kompetence státních orgánů, nestátních orgánů i jednotlivců a stano-

vil jasná pravidla financování různých forem celoživotního vzdělávání, a jednak celospolečenským uznáním dalšího vzdělávání za klíčový aspekt rozvoje státu, regionu, podniku i jednotlivce.

Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení

Analyticko-koncepční studie, kterou vypracoval ve druhé polovině roku 2001 Národní vzdělávací fond pro Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy navrhla na základě analýzy současného stavu a porovnání se situací v zemích EU řadu opatření, jež by vzdělávání dospělých u nás zlepšila. Protože konstatovala, že příznačným rysem dosavadního stavu vzdělávání dospělých byl a stále ještě je nekoordinovaný vývoj jednotlivých součástí vzdělávání dospělých, mělo by napříště jít o ucelený, systémový přístup týkající se

všech součástí vzdělávání dospělých.. Tento systém by se měl vyznačovat přinejmenším pěti rysy:

- užším propojením dosavadních dílčích částí vzdělávání dospělých a také užším propojením počátečního a dalšího vzdělávání,
- stimulací rozvoje vzdělávání dospělých,
- dokonalejším právním rámcem,
- snadnějším přístupem ke vzdělávání,
- lepší kvalitou vzdělávání.

Studie zároveň navrhla řadu konkrétních opatření, zaměřených na zlepšení infrastruktury vzdělávání dospělých, na zlepšení jeho financování a kvality, navrhla rovněž instituce, jež by měly tato opatření iniciovat a zavádět. Návrhy však dosud nebyly uskutečněny.

Jedním z důležitých předpokladů pro vypracování a zavádění doporučovaných systémových opatření je co nejdokonalejší znalost současného stavu dalšího vzdělávání. Do nedávné doby jí bránil nedostatek statistických dat o dalším vzdělávání a jejich analýz. V posledních letech však již bylo uskutečněno několik šetření a průzkumů, zaměřených na různé součásti dalšího vzdělávání. V následujících oddílech této kapitoly uvádíme hlavní výsledky nejdůležitějších šetření, které vyjadřují současný stav dalšího vzdělávání v České republice.

Podrobné šetření o dalším odborném vzdělávání zaměstnanců v ČR bylo součástí rozsáhlého mezinárodního projektu a bylo iniciováno z Evropské unie. Tam se totiž již v roce 1994 uskutečnilo šetření o dalším odborném vzdělávání zaměstnanců (CVTS - *Continuing Vocational Training Survey*), do něhož bylo zahrnuto celkem 11 tehdejších členských zemí EU. Zachycovalo stav ve vzdělávání zaměstnanců v roce 1993 v asi 50 000 podnicích. Podobné šetření se uskutečnilo i v roce 2000 (CVTS 2). **Šetření se uskutečnilo v celkem 25 zemích**, a to v 15 členských zemích EU, v Norsku a v 9 kandidátských zemích. Proběhlo podle **jednotné metodiky**, za referenční období šetření byl stanoven rok 1999 (celý rok). V České republice byl za šetření odpovědný Český statistický úřad.

V České republice byl pro šetření stanoven výběrový soubor 7 000 podniků s 10 a více zaměstnanci, a to ze všech odvětví kromě zemědělství, lesnictví, státní správy, školství, zdravotnictví a neziskových organizací. Struktura výběrového vzorku odpovídala jak odvětvové (oborové) struktuře základního souboru českých podniků, tak i struktuře z hlediska velikosti podniků měřené počtem zaměstnanců a struktuře regionální. Pořadilo se dosáhnout vysoké míry návratnosti dotazníků (70 %) a dopočetné výsledky šetření mají celkově velmi příznivou kvalitu s odhadem intervalu spolehlivosti kolem jednoho procenta.

II.1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Nejrozsáhlejší skupinou účastníků se dalšího vzdělávání jsou zaměstnanci podniků. Navzdory jejímu rozsahu a také významu v hospodářství u nás donedávna nebyly k dispozici soustavnější údaje o dalším odborném vzdělávání zaměstnanců, nýbrž jen výsledky jednorázových průzkumů vztahujících se zpravidla jen k menším vzorkům dotazovaných. To nejen neumožňovalo náležitě analyzovat existující stav nebo porovnávat jej se situací v zahraničí, ale zejména to nedovolovalo navrhnout příslušná opatření směřující k jeho zlepšení. Zásadní přínos k tomu však přineslo statistické šetření o dalším odborném vzdělávání zaměstnanců, které se uskutečnilo v roce 2000.

II.1.1 Podniky poskytující svým zaměstnancům další odborné vzdělávání

Z celkového počtu 31 529 českých podniků (s celkem 2 386 tis. zaměstnanců) **jich 67 % poskytovalo svým zaměstnancům další odborné vzdělávání**, zatímco 33 % podniků toto vzdělávání svým zaměstnancům neposkytovalo. Dalším odborným vzděláváním se při tom rozuměly různé formy vzdělávání, a to jak na pracovišti, tak i mimo ně, ať již šlo o vzdělávací kurzy konané v podniku nebo v jiných (externích) organizacích, instruktáže na pracovišti, studium při zaměstnání, individuální sebevzdělávání, přednášky či semináře atd.

Nejvyšší podíl podniků poskytujících další odborné vzdělávání svým zaměstnancům vykázaly podniky z oboru výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody (90,0 %), výroby dopravních prostředků (87,9 %), peněžnictví a pojišťovnictví (85,6 %), pošt a telekomunikací (81,3 %). Na opačné straně žebříčku pak byly podniky z oboru pohostinství a ubytování (45,8 %), dřevozpracujícího, nábytkářského průmyslu a průmyslu druhotných surovin (50,9 %), maloobchodu a oprav spotřebního zboží (57,2 %) a textilního, oděvního a kožedělného průmyslu (59,4 %). Již tyto údaje ukazují **značné rozdíly mezi odvětvími**. Ty však jsou způsobeny nejen ochotou či neochotou podniků poskytovat svým zaměst-

nancům další odborné vzdělávání, ale především rozdílnou mírou inovací výrobků a služeb, odlišnými finančními zdroji na vzdělávání a také diferencovaným podílem vzdělávání „povinného“ (v návaznosti na existující předpisy) a „nepovinného“.

Podíl podniků poskytujících svým zaměstnancům další odborné vzdělávání byl v České republice ze všech 9 sledovaných kandidátských zemí nejvyšší. Na dalších místech se z kandidátských zemí umístilo Estonsko (63 %), Lotyšsko (53 %) a Slovensko (48 %), zatímco žebříček uzavírají Bulharsko (28 %) a Rumunsko (11 %). Porovnání s údaji z 11 členských zemí EU a Norska již tak lichotivé není. Údaje ukazují, že podíl podniků poskytujících svým zaměstnancům další odborné vzdělávání je tam vyšší. Nejvyšší podíly byly zjištěny v Dánsku (96 %), Švédsku (91 %) a Nizozemí (88 %). Také v dalších zemích byl tento podíl vyšší než u nás, pouze Španělsko a Portugalsko jsou v tomto směru výjimkou, kde tyto podíly činily 36 %, resp. 22 %. Protože ve většině zemí EU bylo podobné šetření uskutečněno v roce 1994, lze tam porovnávat i vývoj tohoto ukazatele v čase. S jedinou výjimkou (Německo) se v těchto zemích podíl podniků poskytujících svým zaměstnancům další odborné vzdělávání zvýšil. Například v Belgii ze 46 % na 70 % nebo ve Španělsku z 27 % na 36 %.

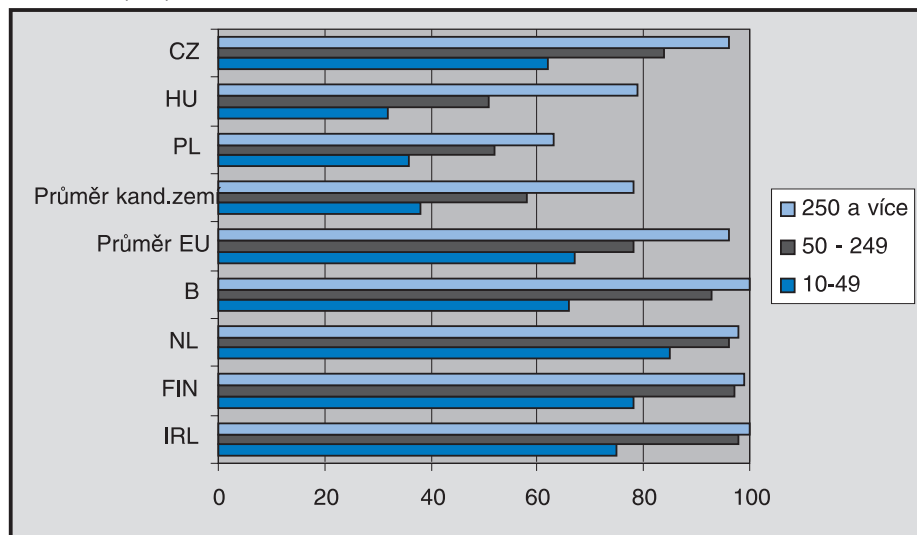
Šetření potvrdilo známý fakt, že vzdělávání zaměstnanců vykazuje vyšší intenzitu ve větších podnicích a naopak. (Příloha, tab.E.1, E.2) V našich

podmínkách se ukázalo, že v podnicích s 10 až 49 zaměstnanci poskytovalo další odborné vzdělávání svým zaměstnancům asi 62 % podniků, zatímco ve skupině podniků s 50 až 249 zaměstnanci to bylo již 84 % podniků a v největší skupině podniků s 250 a více zaměstnanci činil tento podíl 96 %. Zmíněná tendence se vyskytuje ve všech 21 zemích, z nichž byly výsledky šetření k dispozici, bez výjimky. Jinak je tomu ovšem pokud jde o míru těchto rozdílů v jednotlivých zemích. V České republice je rozdíl ve sledovaném podílu mezi nejmenší a největší velikostní skupinou podniků 34 p.b. (tj. rozdíl mezi 62 % podílem v nejmenších podnicích a 96 % podílem v největších podnicích). Patříme z tohoto hlediska mezi kandidátskými zeměmi k zemím s vyrovnanějšími podíly podniků poskytujících svým zaměstnancům další odborné vzdělávání, protože ve většině kandidátských zemí byl tento rozdíl větší než u nás. Nižší byl jen v Polsku (27 p.b.) a v Rumunsku (30 p.b.). Naopak ve velké většině členských zemí EU byl sledovaný rozdíl menší než u nás. Za zmínku stojí minimální rozdíly v Dánsku (jen 5 p.b.) nebo ve Švédsku (11 p.b.), o nichž lze říci, že další odborné vzdělávání tam poskytují svým zaměstnancům téměř všechny podniky bez ohledu na velikost těchto podniků.

II.1.2 Formy dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců

Podniky jak v kandidátských zemích, tak i v zemích EU používají různé formy dalšího od-

Graf II.1-1 Podíl podniků jednotlivých velikostních skupin, které poskytovaly svým zaměstnancům další odborné vzdělávání v roce 1999 (v %)



Prameny:

K. Nestler, E. Kailis: Continuing vocational training in enterprises in the European Union and Norway, Statistics in focus, Theme 3–3/2002, Eurostat 2002
K. Nestler, E. Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries, Statistics in focus, Theme 3–2/2002, Eurostat 2002

borného vzdělávání svých zaměstnanců. Ty lze v zásadě rozdělit na vzdělávací kurzy a na ostatní formy (např. instruktáže při výkonu práce, rotace pracovníků, sebevzdělávání). Podíly těchto dvou hlavních forem se v jednotlivých zemích liší. V České republice byly obě zmíněné hlavní formy dalšího odborného vzdělávání přibližně stejně časté. Z podniků, které poskytovaly svým zaměstnancům další odborné vzdělávání, jich 61 % používalo vzdělávací kurzy a 59 % ostatní formy.

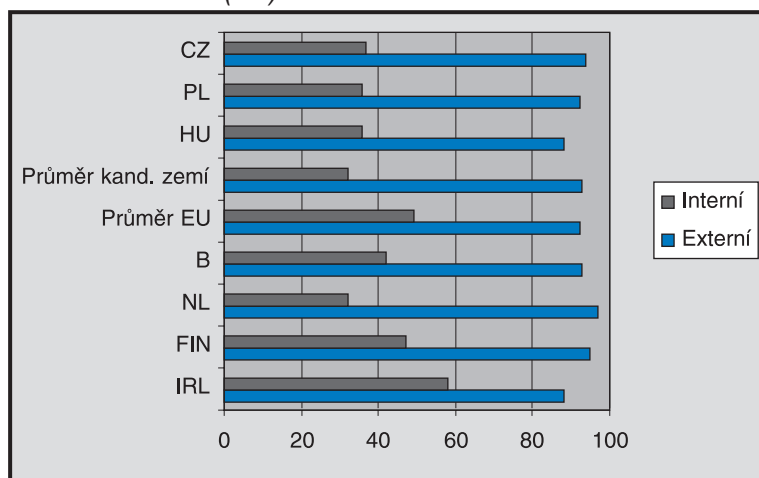
V porovnání s kandidátskými zeměmi je Česká republika v tomto směru atypická, protože v ostatních zúčastněných kandidátských zemích byl podíl podniků poskytujících další odborné vzdělávání formou vzdělávacích kurzů nižší než podíl podniků používajících ostatní formy dalšího vzdělávání. **Převahou vzdělávacích kurzů nad ostatními formami dalšího vzdělávání se Česká republika blíží členským zemím EU.** Ve většině těchto zemí, z nichž jsou údaje k dispozici, totiž převažuje forma vzdělávacích kurzů nad ostatními formami dalšího vzdělávání, i když většinou nejsou rozdíly mezi oběma formami nikterak výrazné. Na základě údajů ze zemí EU lze říci, že v zemích s vyšší intenzitou dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců převažují vzdělávací kurzy, kdežto v zemích vykazujících nižší intenzitu dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců převažují naopak jiné formy dalšího vzdělávání (Příloha, tab.E.3)

Porovnáme-li podíly podniků poskytujících svým zaměstnancům jednotlivé ostatní formy dalšího vzdělávání v České republice a v dalších kandidátských zemích, lze říci, že častěji než v jiných zemích se u nás používá k dalšímu odbornému vzdělávání zaměstnanců seminářů a konferencí a také individuálního sebevzdělávání, zatímco naopak další odborné vzdělávání při výkonu práce nebo rotace zaměstnanců u nás patří k méně častým formám než v dalších kandidátských zemích. Podobné závěry lze vyslovit i na základě porovnání údajů z České republiky a z členských zemí EU.

Častější jsou externí vzdělávací kurzy než interní

Podniky mohou vzdělávací kurzy pro své zaměstnance buď zajišťovat samy nebo je nakupovat od externích poskytovatelů odborného vzdělávání (např. od odborných škol, od vzdělávacích firem apod.). Šetření ukázalo, že **české podniky používají mnohem častěji vzdělávací kurzy externích poskytovatelů odborného vzdělávání než kurzy interní.** Zatímco externí kurzy používalo 94 % podniků poskytujících svým zaměstnancům vzdělávací kurzy, činil podíl podniků používajících interní kurzy jen 37 %. Nejčastěji podniky pořizují vzdělávací kurzy u soukromých vzdělávacích organizací, které jim poskytují téměř polovinu všech

Graf II.1-2 Podniky poskytující externí nebo interní vzdělávací kurzy jako procento všech podniků poskytujících další odborné vzdělávání v roce 1999 (v %)



Prameny:

K. Nestler, E. Kailis: Continuing vocational training in enterprises in the European Union and Norway. Statistics in focus, Theme 3 – 3/2002, Eurostat 2002.

K. Nestler, E. Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries, Statistics in focus, Theme 3 – 2/2002, Eurostat 2002.

vzdělávacích kurzů. Nízké podíly kurzů, které podniky zajišťují ve spolupráci se středními školami (1,4 %) a vysokými školami (3,7 %), svědčí o **malé angažovanosti škol v dalším odborném vzdělávání**. Jejich nabídku pravděpodobně podniky nepovažují za dostatečně atraktivní nebo tato nabídka dostatečně neodráží potřeby podniků. Proporce ve prospěch externích vzdělávacích kurzů je příznačná pro všechny sledované kandidátské země, i když rozdíly mezi frekvencí obou druhů kurzů jsou odlišné, a to jak větší, tak i menší. Česká situace se v tomto směru velmi podobá situaci v Polsku nebo Maďarsku.

Pokud jde o porovnání se zeměmi EU, i tam bez výjimky převažovaly kurzy externí. (Příloha, tab.E.4, E.5) Až na výjimky více než 90 % podniků používalo externí vzdělávací kurzy, zatímco podíl podniků poskytujících interní vzdělávací kurzy kolísal v rozpětí od 32 % do 63 %.

II.1.3 Míra účasti zaměstnanců na dalším odborném vzdělávání

Míra účasti na vzdělávání patří k nejdůležitějším ukazatelům v oblasti vzdělávání. V českých podnicích tato míra v roce 1999 činila 49 %. Lze ji interpretovat tak, že v podnicích, které poskytovaly svým zaměstnancům další odborné vzdělávání, se tohoto vzdělávání účastnil některou formou **zhruba každý druhý zaměstnanec**. Tento výsledek je mezi sledovanými 9 kandidátskými zeměmi nejlepší. Na druhém místě je v tomto směru Slovensko (46 %), zatímco třetí Polsko vykázalo míru účasti zaměstnanců na dalším odborném vzdělávání již jen 33 % a všechny ostatní kandidátské země měly tento ukazatel nižší než 30 %. (Příloha, tab. E.6)

Ani porovnání míry účasti zaměstnanců na dalším odborném vzdělávání vůči členským zemím

EU nevyznívá pro Českou republiku nepříznivě. Ve skupině 12 sledovaných zemí se Česká republika zařadila podle ukazatele míry účasti na dalším vzdělávání zaměstnanců na 7. místo, tedy někam doprostřed skupiny, jinak řečeno **dosáhla zhruba průměru členských zemí EU**. Lichotivě může znít zjištění, že výrazně nižší účast zaměstnanců na dalším odborném vzdělávání vykazalo například Německo (36 %) nebo Rakousko (35 %) a nižší byl tento ukazatel zjištěn rovněž v Nizozemí (44 %).

Celková míra účasti zaměstnanců na dalším odborném vzdělávání se liší podle velikosti podniků. (Příloha, tab.E.7, E.8). U nás byla zjištěna ve třech velikostních skupinách podniků (od nejmenších k největším) ve výši 42 %, 42 % a 53 %, takže se prosadila tendence, že ve větších podnicích je intenzita dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců vyšší než v menších podnicích. Tato tendence se však neprokázala v dalších kandidátských zemích. Ve všech 8 sledovaných kandidátských zemích se míry účasti směrem od nejmenších podniků k největším nezvyšovaly, nýbrž se lišily nepravidelně.

V zemích EU je většinou míra účasti na vzdělávání ve velkých podnicích podstatně vyšší než v podnicích menších (zhruba o 5 až 15 p. b.), což odpovídá systematictějšímu přístupu ke vzdělávání v těchto podnicích. Mezi skupinami malých podniků (do 49 pracovníků) a středních podniků (do 250 zaměstnanců) jsou však odchylky různé v jednotlivých zemích a zřejmě jsou ovlivněny i podobou národních politik podpory MSP.

Za zmínku stojí výjimečná situace České republiky v míře účasti na dalším odborném vzdělávání zaměstnanců z hlediska jejich pohlaví. Šetření ukázalo, že tato míra činila u nás u mužů 53 %, zatímco u žen pouze 41 %. V 18 z celkového počtu 21 zemí účastnících se šetření činil rozdíl mezi

Tab. II.1-I Míra účasti zaměstnanců ve vzdělávacích kurzech (v %) podle velikosti podniků v roce 1999

Velikost podniku (počet zaměstnanců)	IRL	FIN	NL	B	Průměr EU	Průměr kand. zemí	HU	PL	CZ
10 – 49	47	53	46	45	46	33	32	31	42
50 – 249	49	45	45	46	44	33	22	28	42
250 a více	59	58	43	60	51	32	26	37	53

Prameny:

K. Nestler, E. Kailis: Continuint vocational training in enterprises in the European Union and Norway. Statistics in focus, Theme 3 – 3/2002, Eurostat 2002.

K. Nestler, E. Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries, Statistics in focus, Theme 3 – 2/2002, Eurostat 2002.

mírou účasti na dalším odborném vzdělávání u mužů a u žen jen 5 p.b. a méně, přičemž v řadě zemí převyšovala míra účasti žen stejný ukazatel u mužů. Pouze ve třech zemích byl **rozdílný výrazný ve prospěch mužů: v České republice, Norsku a Bulharsku**. Podrobnější analýza však ukázala, že **ženy strávily v České republice na vzdělávacích kurzech v průměru vyšší počty hodin než muži**. Výjimečné je i to, že v podnicích z oboru finančnictví vykázali zaměstnanci tohoto sektoru v České republice druhou nejvyšší účast na vzdělávání v celé skupině 21 sledovaných zemí.

II.1.4 Délka a obsah dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců

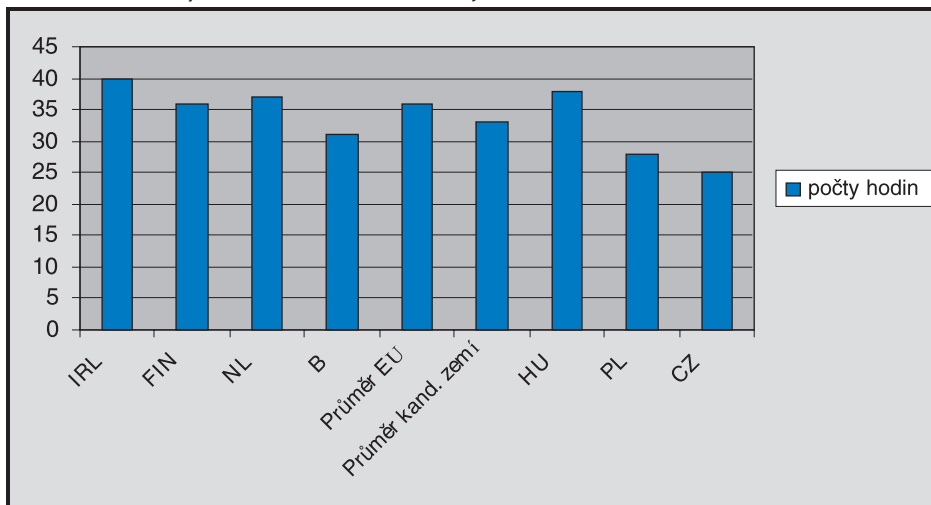
Šetření, konané v roce 1994 v zemích EU, zjistilo zajímavou skutečnost: země, v nichž byl zjištěn vysoký podíl podniků poskytujících svým zaměstnancům další odborné vzdělávání a současně i vysoká míra účasti zaměstnanců na dalším odborném vzdělávání, zpravidla vykázaly nižší průměrný počet hodin vzdělávacích kurzů. Šetření z roku 2000 poskytlo podobné výsledky. Nejvyšší průměrný počet hodin vzdělávacích kurzů byl zjištěn ve Španělsku (42 hodin), zatímco například Švédsko figurující jinak na čelných místech zaujalo až jednu z nejnižších příček pomyslného žebříčku.

V České republice činil průměrný počet hodin vzdělávacích kurzů 25 hodin. Je to přibližně stejný výsledek zjištěný ve Slovinsku (24 hodin), který se nachází pod průměrem jak kandidátských (33 hod.), tak členských zemí EU (36 hod.). Tyto dvě země však vykázaly nejvyšší podíl podniků poskytujících další odborné vzdělávání a nejvyšší míru účasti na něm. V zemích, které ve zmíněných ukazatelích vykázaly nejhorší výsledky, je naopak průměrná délka vzdělávacích kurzů nejdelší. Nejvyšší počty hodin vykázaly z kandidátských zemí Rumunsko (42 hodin) a Litva (41 hodin). (Příloha, tab.E.9, E.10)

Podobné neobvyklosti se u zjištěné délky vzdělávacích kurzů vyskytují i v rozdílech mezi podniky jednotlivých velikostních skupin. Místo očekávaných delších vzdělávacích kurzů ve větších podnicích a kratších kurzů u nejmenších podniků je tomu většinou obráceně, a to v téměř všech sledovaných kandidátských zemích a ve většině členských zemí EU. To kontrastuje s často slychaným steskem, že právě zaměstnanci malých a středních podniků nejvíce trpí nedostatkem času na vzdělávání.

U vzdělávacích kurzů, jichž se zaměstnanci podniků účastní, patří k důležitým hlediskům **obsah vzdělávacích kurzů**. V České republice patřily ke kurzům, jimž byl věnován nejvyšší počet hodin vzdělávání, na prvním místě kurzy managementu a správy, kurzy zaměřené na technické a zpra-

Graf II.1-3 Počty hodin vzdělávacích kurzů na jednoho účastníka v roce 1999



Prameny:

K. Nestler, E. Kailis: Continuing vocational training in enterprises in the European Union and Norway. Statistics in focus, Theme 3 – 3/2002, Eurostat 2002.

K. Nestler, E. Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries, Statistics in focus, Theme 3 – 2/2002, Eurostat 2002.

covatelské obory a kurzy týkající se počítačové techniky a jejího využívání. Na dalších místech pak byly kurzy jazykové, osobních dovedností, kurzy účetnictví a financování, kurzy ochrany životního prostředí a bezpečnosti práce a kurzy zaměřené na obchod a marketing. (Příloha, tab.E.11)

Další odborné vzdělávání v TOSHULIN

TOSHULIN, a. s. je strojírenský podnik ve Zlínském kraji, který vyrábí obráběcí stroje, většinou na vývoz. Má 400 zaměstnanců. V podniku se vypracovává analýza vzdělávacích potřeb, která je pak východiskem pro plány vzdělávání a rozpočet na vzdělávání pro příslušný rok.

Podnik spolupracuje s řadou poskytovatelů vzdělávání a vypracovává si seznam osvědčených vzdělávacích agentur. U rozsáhlejších školení s nimi sestavuje vzdělávací program šitý na míru. Tato rozsáhlejší školení proběhla například u skupin zaměstnanců jako jsou mistři, management, prodejci či nákupci. Jako interní lektori působí také někteří zaměstnanci společnosti.

K nejčastějším tématům kurzů pro zaměstnance patří cizí jazyky, výpočetní technika a strojírenství (např. konstrukce). Například v kurzu angličtiny se vzdělává více než 30 zaměstnanců.

vzdělávání zaměstnanců ve výši 1,13 % celkových nákladů práce. (Příloha, E.12)

Sledovaná struktura nákladů na vzdělávání zaměstnanců v rámci šetření CVTS 2

Při šetření se do nákladů na vzdělávání zaměstnanců podniků zahrnovalo několik položek:

- platby externím organizacím včetně plateb externím školitelům v interně řízených kurzech
 - náklady na cestovné a diety školených zaměstnanců
 - náklady práce interních školitelů zcela nebo částečně zapojených do vzdělávání zaměstnanců
 - náklady na školící střediska včetně použitého zařízení a materiálu
 - příspěvky podniků do společných fondů (týkajících se dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců)
- Největší položku činily platby externím organizacím a školitelům, které představovaly 59 % z celkové sumy nákladů.

Mezi podniky jednotlivých oborů ovšem existují ve výdajích na vzdělávání **značné rozdíly**. Nejvyšší podíl vykazaly podniky v oboru výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody, v nichž podíl nákladů na vzdělávání na celkových nákladech práce dosáhl výše 5,8 %. Svou roli zde zajisté sehrává fakt, že právě v podnicích tohoto oboru lze oproti podnikům jiných oborů očekávat vysoký podíl povinného dalšího odborného vzdělávání zaměstnanců. Vysoce nadprůměrná zde byla i absolutní výše výdajů na vzdělávání, která byla zhruba pětinasobná než je průměr a dosáhla částky 25 330 Kč na jednoho účastníka vzdělávání. Výrazně nadprůměrné byly rovněž výdaje na vzdělávání v podnicích oboru peněžnictví a pojišťovnictví (3,4 %). Podniky zmíněných oborů zřejmě „vytahují“ průměrnou výši ukazatele výdajů na vzdělávání na celkový průměr zmíněných 1,13 %, protože ve velké většině oborů je ukazatel nižší než průměr. Tak například pouhých 0,3 % vykazaly podniky v oborech dobývání nerostných surovin, dřevozpracujícího a nábytkářského průmyslu nebo 0,4 % podniky textilního, oděvního a kožedělného průmyslu.

Mezinárodní srovnání tohoto ukazatele není pro Českou republiku lichotivé. Ve skupině 9 kandidátských zemí je z tohoto hlediska Česká republika na čtvrtém místě. Vyšší podíl nákladů na vzdělávání zaměstnanců vykazalo Estonsko (1,8 %), Slovinsko (1,3 %) a Maďarsko (1,2 %) ¹.

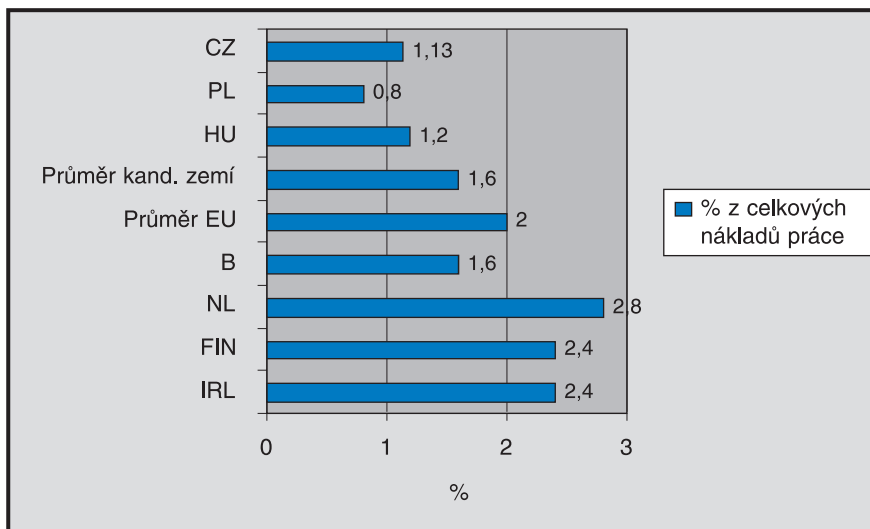
II.1.5 Náklady na vzdělávání zaměstnanců

V České republice bylo zjištěno, že **náklady na vzdělávací kurzy pro zaměstnance činily v roce 1999 celkem 5,09 miliard Kč**. Pokud by se tato částka porovnávala s celkovými veřejnými výdaji na počáteční vzdělávání v daném roce, tvořila by necelých 6 % těchto výdajů. Na jednoho účastníka kurzů tak připadalo průměrně 5 239 Kč. Vzhledem k neexistenci podobných údajů z dřívějších období nelze posoudit vývoj těchto významných ukazatelů v čase.

Náklady, které podniky vynakládají na vzdělávací kurzy, se obvykle vyjadřují relativním ukazatelem, který porovnává, kolik procent činí náklady na vzdělávání ve srovnání s celkovými náklady práce, tedy s celkovým objemem hrubých mezd včetně povinných odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Zatímco z dřívějších jednorázových průzkumů a odhadů vyplývalo, že v 90. letech se u nás výše tohoto ukazatele pohybovala pod 1 %, nynější šetření zjistilo **náklady na**

¹ Ve studii K. Nestler, E. Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries, Statistics in focus, Theme 3 - 2/2002, Eurostat 2002 se v této souvislosti pro ČR uvádí údaj 1,9 %, tedy ukazatel výrazně odlišný. Konzultace o tomto rozdílu s relevantními pracovníky ČSÚ vedly k závěru, že správný údaj je údaj zjištěný ČSÚ. Proto je v tab. 1.6 uvedena hodnota uváděná ČSÚ.

Graf II.1-4 Náklady na vzdělávací kurzy jako procento celkových nákladů práce v roce 2000



Prameny:

K. Nestler, E. Kailis: Continuing vocational training in enterprises in the European Union. Statistics in focus, Theme 3 – 3/2002, Eurostat 2002.

K. Nestler, E. Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries. Statistics in focus, Theme 3 – 2/2002, Eurostat 2002.

V členských zemích EU vydávají podniky na další odborné vzdělávání svých zaměstnanců zhruba o čtvrtinu více než země kandidátské. V čele žebříčku 11 zemí stojí Dánsko se 3,0 %, dále Švédsko a Nizozemí s 2,8 %, Irsko a Finsko s 2,4 %. Následují Lucembursko (1,9 %), Norsko (1,7 %), Belgie (1,6 %), Německo a Španělsko (1,5 %) a žebříček uzavírají Rakousko (1,3 %) a Portugalsko (1,3). Průměrné výdaje podniků na vzdělávání zaměstnanců tedy byly ve všech zemích EU vyšší než u nás.

Protože podobné údaje byly v zemích EU zjišťovány již v roce 1994, lze (alespoň u některých z nich) sledovat i vývoj tohoto ukazatele. Z tohoto porovnání vyplývá, že výdaje podniků na další odbor-

né vzdělávání zaměstnanců se v zemích EU rychle zvyšují. V Dánsku se v období 1994 – 1999 zvýšily z 1,3 % celkových nákladů práce na 3,0 %, v Nizozemí z 1,8 % na 2,8 %, v Irsku z 1,5 % na 2,4 % atd. Nejpomalejší růst vykazalo Německo: z 1,2 % na 1,5 %.

Náklady na vzdělávací kurzy připadající na 1 zaměstnance lze rozdělit jednak na přímé náklady (direct costs) vynaložené na kurzy a jednak na náklady vynaložené na úhradu pracovního času, který zaměstnanci strávili vzděláváním (labour costs of participants). Obě hlavní položky jsou přepočteny vůči standardu kupní síly (PPS – purchasing parity standard). Z výsledků jsou vybrány údaje za některé země EU a kandidátské země.

Tab. II.1-2 Struktura nákladů na vzdělávací kurzy na zaměstnance (PPS)

Země	Celkové náklady	Přímé náklady	Náklady na pracovní čas zaměstnanců	Příspěvky a odvody do fondů (+)	Dotace (-)
DK	1124	642	481	23	22
S	907	518	415	4	31
B	882	351	498	48	15
IRL	762	468	304	10	20
FIN	758	419	358	10	30
HU	305	126	101	84	6
CZ	293	181	114	0	2
SL	238	144	101	1	8
PL	197	128	70	0	0

Pramen: K. Nestler, E. Kailis: Costs and funding of continuing vocational training in enterprises. Statistics in focus, Theme 3 – 8/2002, Eurostat 2002.

Porovnává-li se výše nákladů na 1 hodinu vzdělávacích kurzů, jsou v čele pořadí opět skandinávské země a na opačném konci kandidátské země. Česká republika je z 21 sledovaných zemí na 16. místě.

K zajímavému zjištění lze dospět na základě analýzy struktury nákladů na vzdělávání. Celková částka nákladů na vzdělávání byla totiž ve sledovaném šetření skládána nejen z položek vynaložených na školení a na náhrady mezd účastníkům kurzů, ale také ze salda částek, které podniky povinně odvedly na základě platných zákonů do společných (celostátních, regionálních, sektorových) fondů generujících finanční zdroje na další odborné vzdělávání, a částek, které z těchto společných fondů či programů získaly. Pro kandidátské země je příznačné, že toto saldo je ve většině

zemí téměř nulové a větší roli hraje pouze v Maďarsku a Slovinsku. Vysvětlení je prosté: v těchto zemích existují specifické fondy pro podporu dalšího vzdělávání, zatímco v ostatních kandidátských zemích nikoliv. Ve všech zemích EU přitom příspěvky a dotace z těchto fondů či programů nezanedbatelným způsobem ovlivňují náklady na vzdělávání podniků. Výsledné saldo je přitom ve více než polovině zemí ve prospěch dotací, tzn. že podniky získávají více než do fondů odvádějí, což stimuluje jejich zájem na vzdělávání pracovníků.

V evropských zemích jsou zavedeny rozmanité typy finančních podpor, zaměřených na rozvoj dalšího vzdělávání. Několik příkladů z evropských zemí je uvedeno v následujícím přehledu.

Dánsko	<ul style="list-style-type: none"> • Financování vzdělávacích institucí podle výkonů • Finanční podpora státu na čas, který zaměstnanec stráví vzděláváním • Finanční podpora nezaměstnaných z veřejných i obecních zdrojů
Finsko	<ul style="list-style-type: none"> • Finanční podpora státu poskytovatelům vzdělávání dospělých • Finanční podpora dospělým po dobu jejich studia • Povinný příspěvek podniků na volno pro vzdělávání
Portugalsko	<ul style="list-style-type: none"> • Nepřímé daňové úlevy na vzdělávání • Vzdělávání poskytované dospělým zdarma • Významná finanční podpora z Evropského sociálního fondu
Španělsko	<ul style="list-style-type: none"> • Finanční podpora soukromým poskytovatelům dalšího vzdělávání • Vzdělávání financované z odvodů podniků a zaměstnanců na vzdělávání • Finanční podpora z prostředků ESF a krajů
Velká Británie	<ul style="list-style-type: none"> • Finanční podpora studujících • Individuální účty na vzdělávání • Systém půjček a grantů na další vzdělávání • Systém promíjení poplatků za vzdělávání

Pramen: Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices. OECD, Paris 2003.

II.1.6 Vývoj vzdělávání v českých podnicích

Součástí šetření bylo také porovnávání situace v dalším odborném vzdělávání v roce 1999 se situací jak v předcházejících, tak i v dalších letech. Zjištěné údaje nejen potvrzují obecný trend spočívající ve **zvyšování rozsahu dalšího vzdělávání**, ale naznačují také jisté **zrychlování tohoto trendu**. Zhruba čtvrtina podniků, které v roce 1999 poskytovaly svým zaměstnancům další odborné

vzdělávání, sdělila, že rozsah jejich vzdělávacích činností byl v tomto roce vyšší než v předcházejících dvou letech. Zvýšení tohoto rozsahu je tím větší, čím větší jsou podniky. To by znamenalo, že v dalších letech lze očekávat další zvýšení rozdílu mezi mírou účasti pracovníků na vzdělávání ve velkých podnicích na jedné straně a malých a středních podnicích na straně druhé.

Pokud jde o budoucí období, asi 60 % podniků poskytujících vzdělávání se vyjádřilo, že i v letech 2000 – 2001 bude svým zaměstnancům další odborné vzdělávání poskytovat. I zde platí zmíněné rozdíly mezi podniky jednotlivých velikostních skupin.

Proč podniky svým zaměstnancům neposkytují další odborné vzdělávání?

Šetření ukázalo, že třetina českých podniků v roce 1999 neposkytovala svým zaměstnancům další odborné vzdělávání, a to z pěti hlavních důvodů. Nejčastěji podniky své zaměstnance nevzdělávají proto, že podle jejich názoru dosavadní znalosti jejich zaměstnanců jsou dostačující. Tento důvod podniky uvedly na prvním místě. Na druhém místě sdělily, že nábořem získávají pracovníky, kteří jejich požadavky splňují. Na dalších místech pak figurovala značná nákladnost vzdělávání, dostatečnost počátečního vzdělávání, které zaměstnanci dříve získali, a značné vytížení zaměstnanců. Až na výjimky je zjištěné pořadí důvodů příznačné pro všechny země, které se šetření zúčastnily. Ve srovnání s členskými zeměmi EU je však cena ško-

lících kurzů v kandidátských zemích, včetně ČR, významnějším faktorem odrazujícím od realizace dalšího vzdělávání zaměstnanců v podnicích. Absence finančních stimulů ve většině kandidátských zemí váhu tohoto aspektu dále zvyšuje. (Příloha, tab.E.12, E.13)

Šetření rozvoje lidských zdrojů a dalšího vzdělávání v podnicích

V roce 2002 uskutečnila agentura pro výzkum trhu, médií a veřejného mínění MEDIAN pro Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání Národního vzdělávacího fondu šetření pracovních sil, jehož součástí byly i otázky týkající se dalšího vzdělávání. Šetřením byly zjištěny odpovědi 901 respondentů – osob odpovědných za vzdělávání a nábor pracovníků v podnicích. Výsledky tohoto šetření doplňují výše zmíněné výsledky statistického šetření o dalším vzdělávání zaměstnanců podniků. Potvrdily například podíl podniků poskytujících svým zaměstnancům další vzdělávání, mírný růst rozsahu dalšího vzdělávání nebo jen pomalý růst výdajů podniků na další vzdělávání. Ukázaly, že v dalším vzdělávání zaměstnanců vysoce převažují krátké vzdělávací kurzy (v délce do 5 dnů), je-

Tab.II.1-3 Důvody, proč podniky neposkytují svým zaměstnancům další odborné vzdělávání (%)

	IRL	FIN	NL	B	EE	HU	SI	PL	CZ
Znalosti zaměstnanců odpovídají potřebám	89	71	72	75	69	83	60	82	86
Noví pracovníci mají požadované znalosti	77	54	58	42	54	70	59	27	48
Vzdělávání je příliš drahé	0	16	8	12	41	22	22	37	14
Počáteční vzdělávání je dostačující	36	22	8	40	30	39	27	36	12
Zaneprázdněnost zaměstnanců	18	27	14	24	17	12	16	14	6
Jiné důvody	21	20	26	38	5	4	13	2	5

Pramen: K. Nestler, E. Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries. Statistics in focus, Theme 3 – 2/2002, Eurostat 2002.

jichž podíl kolísá u jednotlivých kategorií zaměstnanců od 42 % do 88 %, a že podniky tyto kurzy zajišťují prostřednictvím externích poskytovatelů vzdělávání. Šetřením se dále zjistilo, že asi desetinu nákladů na další vzdělávání si hradí sami účastníci kurzů, přičemž tento podíl je nejvyšší v nejmenších podnicích. Informace o nabídce vzdělávacích kurzů podniky získávají nejčastěji z nabídek poskytovatelů vzdělávání.

Z odpovědí na otázky týkající se budoucího období je patrné, že podniky by uvítaly, kdyby stát zlepšil financování dalšího vzdělávání. To je v souladu s existujícími návrhy na zavedení finančních pobídek pro rozvoj dalšího vzdělávání. V souvislosti s přičleněním České

republiky do EU si podniky jsou vědomy, že budou muset mj. zlepšit kvalifikace svých pracovníků, a to zejména pokud jde o cizojazyčné dovednosti nebo dovednosti z oboru výpočetní techniky. Asi 35 % podniků uvedlo, že po vstupu ČR do EU počítá se zvýšením svých výdajů na další vzdělávání zaměstnanců.

II.1.7 Příležitosti dalšího vývoje

Další vzdělávání zaměstnanců v podnicích a dalších organizacích zůstane do budoucna i nadále nejrozsáhlejší součástí dalšího vzdělávání. V návaznosti na dosavadní vývoj v této oblasti, na

očekávaný ekonomický vývoj (včetně globalizace a rostoucích nároků na konkurenceschopnost) a také na vliv strategických cílů EU v oblasti vzdělávání lze očekávat, že se v ČR budou ukazatelé charakterizující další vzdělávání zaměstnanců dále zvyšovat. Otázkou je, nakolik bude rozvoj dalšího vzdělávání zaměstnanců dynamický a do jaké míry se bude dařit přibližovat se ukazatelům dalšího vzdělávání ve většině zemí Evropské unie.

Budoucí trend pozitivně či negativně ovlivní zavedení či nezavedení pobídek pro rozvoj dalšího vzdělávání ze strany státu, zmíněných například v Národním programu rozvoje vzdělání v České republice (Bílá kniha). Značný vliv na budoucí vývoj bude mít též míra uskutečňování záměrů, stanovených ve Strategii rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, a to jak na úrovni národní, tak i na úrovni jednotlivých krajů.

II.2 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ OBYVATEL ČESKÉ REPUBLIKY

V souvislosti s harmonizací pravidelného výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) Českého statistického úřadu se standardem Evropské unie došlo v roce 2002 k zásadní změně obsahu tohoto šetření. Podstatně byl modifikován blok otázek o dosaženém vzdělání a zvláště se rozšířil okruh charakteristik vztahujících se k aktuálnímu vzdělávání respondentů. Tím se také rozšířily informace o dalším vzdělávání, které u nás dosud byly k dispozici. Napříště bude možné zjišťované údaje srovnávat i v čase a získávat tak další informace o vývoji vzdělanosti občanů v období jejich aktivního ekonomického života.

II.2.1 Kolik lidí se u nás vzdělává

Předmětem šetření ve vybraných domácnostech jsou osoby 15leté a starší, u kterých se zjišťují údaje o absolvovaných nebo navštěvovaných vzdělávacích programech bez ohledu na to, zda mají spojitost s respondentovým současným nebo budoucím zaměstnáním. Získané informace tedy zahrnují údaje o vzdělávání v rámci vzdělávacího systému, o dalším vzdělávání v podnicích a při přípravě na zaměstnání, semináře, dálkové studium, večerní studium, sebevzdělání apod. Sebevzdělání je přitom sledováno tehdy, pokud poskytuje znalosti na úrovni znalostí získaných odborným kursem. Zahrnuje kurzy obecného zaměření a kurzy navštěvované z osobní záliby a může se týkat rozmanitých tematických oblastí jako jsou např. jazykové vzdělávání, autoškola, zpracování dat, manažerské nebo umělecké kurzy.

V případě souběhu více kurzů je uvažován ten, který je pro současné nebo budoucí zaměstnání respondenta nejdůležitější. **Referenčním obdobím je vždy období posledních čtyř týdnů** od položení otázek a všechny otázky se vztahují k absolvovaným kurzům či programům v jejich celém rozsahu.

V roce 2002 se vzdělávalo - ať již v rámci počátečního nebo dalšího vzdělávání - celkem 1 122 tis. osob patnáctiletých a starších, z nichž rozhodující část představovali žáci, studenti a učni (782 tis., tj. 70 % z celkového počtu vzdělávajících se), dále skupina pracujících včetně žen na mateřské dovolené, jichž bylo 295 tis. (tj. 26 %). Četnost ostatních skupin zúčastněných ve vzdělávacím procesu dosáhla pouze 45 tis. osob, (tj. 4 %) většinou důchodců.

Tab. II.2-1 Počet osob ve vzdělávacím procesu podle vybraných skupin obvyklého ekonomického postavení (roční průměr 2002, v tis. osob)

	Celkem	Žáci a studující na stupni ISCED 2-5	Pracující (vč. mateř. dovolených)	Důchodci	Ostatní
Celkem	1 122,3	781,7	295,2	29,5	16,0
Muži	563,1	394,2	153,6	11,8	3,5
Ženy	559,2	387,5	141,6	17,7	12,5

Pramen: ČSÚ - VŠPS

Pozn.: Zahrnuje osoby ve věkové skupině nad 15 let.

Pokud jsou v tabulkách a v textu uváděny údaje o ekonomickém postavení respondentů, jedná se o obvyklé ekonomické postavení. Tyto údaje se vztahují k delšímu období alespoň tří měsíců a umožňují na rozdíl od postavení v referenčním týdnu, kde je preferována jakákoliv ekonomická aktivita sledovaných osob, přesnější zařazení respondentů do hlavních skupin podle jejich sociálního statusu. Tento zvolený přístup se projevuje ve velikosti souboru pracujících, kterých je oproti údajům vztahujících se k období referenčního týdne méně o případy pracujících důchodců, pracujících studentů a učnů, příležitostně pracujících žen v domácnosti aj.

Podíl **pracujících osob** účastnících se dalšího vzdělávání dosáhl 6,4 % všech osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním. Je z toho patrné, že další vzdělávání významně přispívá ke zvyšování růstu kvalifikační úrovně a odborných znalostí pracujících. Přitom je třeba si uvědomit, že dotazy o vzdělávání se vztahovaly pouze na vzdělávací aktivitu v průběhu pouhých čtyř týdnů předcházejících datu šetření. Kdyby bylo referenční období delší, zvýšil by se počet osob účastnících se dalšího vzdělávání o četné případy především krátkodobých kursů navštěvovaných před více než měsícem. Proto je míra účasti na vzdělávání, zjištěná v tomto šetření nižší než například v šetření o dalším odborném vzdělávání zaměstnanců, zmíněném v oddíle II.1 této kapitoly.

Míra účasti různých skupin pracujících na dalším vzdělávání

Intenzita vzdělávání je nejčastěji měřena jako míra účasti na vzdělávání v rámci specifických skupin obyvatelstva. **Intenzita dalšího vzdělávání se v jednotlivých skupinách pracujících podle postavení v zaměstnání mírně liší** a zaměstnavatelé si o něco častěji prohlubují své vzdělání než zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné. **Velké rozdíly v úrovni dalšího vzdělávání jsou mezi jednotlivými odvětvími a skupinami zaměstnání.** Velmi málo se vzdělávají pracovníci v primárním a sekundárním sektoru, kde se jejich

podíl pohybuje od 1 % do 4 % celkové zaměstnanosti v konkrétním odvětví s výjimkou výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody, kde podíl dále se vzdělávajících pracovníků dosáhl nadprůměrných 8,6 %. Naopak **vysoká intenzita dalšího vzdělávání byla zjištěna ve většině odvětví sektoru služeb**, kde ve čtyřech kategoriích odvětví přesáhla míra účasti na vzdělávání hranici 10 % zaměstnanosti v odvětví, a to ve veřejné správě, obraně a sociálním zabezpečení (11,8 %), v odvětví nemovitosti, pronájem nemovitostí, služby pro podniky, výzkum a vývoj (12,5 %) a především v peněžnictví a pojišťovnictví (15,5 %) a ve školství (15,6 %). Relativně vyšší podíl dále se vzdělávajících osob byl i ve zdravotnictví (9,0 %). (Příloha, tab.E.15, E.16)

Markantní jsou řádové rozdíly v intenzitě vzdělávání mezi hlavními třídami zaměstnání, vyžadujícími vysokou kvalifikaci a dalšími třídami zahrnujícími především dělnické profese a obsluhu strojů a zařízení, skupinu provozních pracovníků ve službách a obchodě a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Další vzdělávání je rozšířené zejména v hlavní třídě 2 KZAM – vědečtí a odborní duševní pracovníci, ve které se v průběhu sledovaných čtyř týdnů dále vzdělávala téměř pětina všech k ní náležejících osob, u příslušníků armády to bylo 14,7 % a desetiprocentní úroveň dosahuje ve skupině vedoucích a řídicích pracovníků a ve velké skupině technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků.

Tab.II.2-2 Specifické míry účasti na dalším vzdělávání podle postavení v zaměstnání (roční průměr 2002, v %)

Postavení v zaměstnání, odvětví činnosti, klasifikace zaměstnání	Celkem	Muži	Ženy
Celkem	6,4	5,9	7,1
Podnikatel se zaměstnanci	7,3	6,4	10,5
Podnikatel bez zaměstnanců	6,3	5,4	8,5
Zaměstnanec	6,4	6,0	7,0
Člen produkčního družstva	1,6	1,7	1,4
Pomáhající rodinný příslušník	4,9	0,0	5,7

Pramen: ČSÚ – VŠPS

Z výsledků šetření dále vyplývá, že **intenzita účasti pracujících žen v dalším vzdělávání převyšuje intenzitu účasti mužů**; podíl dále se vzdělávajících žen totiž překročil hranici 7 % všech pracujících žen, zatímco u mužů nedosahoval ani 6 %. Ženy se častěji vzdělávají ve všech rozhodujících skupinách pracujících, tj. jak mezi zaměstnanci, tak mezi zaměstnavateli a podnikateli bez zaměstnanců. Vyšší míru účasti pracujících žen na dalším vzdělávání než je tomu u mužů názorně do-

kumentují rozdíly ve specifických mírách ve třech skupinách zaměstnání, která většinou vyžadují vysokoškolské vzdělání pracovníků a kde bylo další vzdělávání nejvíce frekventované. Intenzita dalšího vzdělávání žen převyšuje obdobný ukazatel u mužů jak v hlavní třídě 1 KZAM (zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci), tak v hlavní třídě 2 KZAM (vědečtí a odborní duševní pracovníci) a v hlavní třídě 3 KZAM (techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci).

Podstatný vliv má odlišná odvětvová struktura zaměstnanosti mužů a žen. Převažující část mužů stále pracuje v průmyslových odvětvích, ve stavebnictví a v dopravě, kde si pracovníci všeobecně prohlubují své vzdělání jen zřídka, zatímco 70 % žen pracuje v odvětvích služeb a většina odvětví v terciárním sektoru se vyznačuje vysokou mírou účasti pracujících na dalším vzdělávání.

Vyšší míra účasti pracujících žen na dalším vzdělávání se zdánlivě paradoxně neprojevuje v rámci jednotlivých odvětví a ve většině odvětví je míra účasti mužů na dalším vzdělávání vyšší. Vyšší relativní míra účasti mužů na dalším vzdělávání v rámci odvětví je způsobena především tím, že muži často zastávají řídicí a vysoce odborné funkce, ve kterých je další vzdělávání častější než v ostatních zaměstnáních v odvětví. Ženy, pokud již zastávají tato místa, si prohlubují své dosavadní znalosti stejně často jako muži nebo i častěji, např. ve třídě zákonodárců a vyšších úředníků nebo ve třídě vedoucích a řídicích pracovníků malých podniků.

Kombinací hlavních tříd klasifikace zaměstnání respondentů s jejich odvětvovou příslušností lze vybrat **skupiny zaměstnání, ve kterých je úroveň dalšího vzdělávání vysoká.** Nejvyšší úroveň dalšího vzdělávání dosahují pracující v hlavní třídě 1 KZAM v odvětvích peněžnictví a pojišťovnictví, ve zdravotnictví a školství a pracující ve třídě 2 KZAM opět v odvětvích zdravotnictví a školství a navíc i v odvětví výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody. Nízká je intenzita vzdělávání v hlavních třídách pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kvalifikovaných dělníků v zemědělství a lesnictví a obsluhy strojů a zařízení v celé škále odvětví, ve kterých pracují (s výjimkou pracovníků obsluhy zařízení ve zdravotnictví, v průmyslu, výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a vody a v ostatních veřejných a osobních službách).

Dosažené hodnoty specifických měř jsou ovšem v některých skupinách ovlivněny dalšími faktory jako např. tím, že do třídy 1 je zařazen určitý počet podnikatelů, kteří vedle svých organizačních a řídicích povinností vykonávají ve svém podniku i

Tab. II.2-3 Specifické míry účasti na dalším vzdělávání podle odvětví (roční průměr 2002, v %)

Odvětví	Celkem	Muži	Ženy
Zemědělství a myslivost	1,4	1,3	1,4
Lesní hospod., rybolov, chov ryb	3,7	3,9	3,1
Dobývání nerostných surovin	2,3	2,7	0,2
Zpracovatelský průmysl	3,6	3,8	3,3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	8,6	8,2	9,9
Stavebnictví	3,2	2,8	7,5
Obchod, opravy mot. vozidel a spotřebního zboží	5,1	5,4	4,9
Pohostinství a ubytování	2,8	2,2	3,2
Doprava, skladování a spoje	5,2	5,3	5,1
Peněžnictví a pojišťovnictví	15,5	16,8	14,6
Nemovitosti, pronájem, služby, výzkum a vývoj	12,5	12,4	12,7
Veř. správa; Obrana; Sociální zabezpečení	11,8	11,8	11,8
Školství	15,6	19,4	14,5
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost	9,0	14,6	7,6
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	8,7	9,9	7,5
Celkem	6,4	5,9	7,1

Pramen: ČSÚ – VŠPS

vlastní profesi a tyto osoby vždy nemají vysoký stupeň vzdělání. Obdobně velikost výběrového souboru neumožňuje stanovit intenzitu vzdělávání v některých méně četných skupinách s dostatečnou přesností. V tabulce E17 v Příloze jsou proto uvedeny hodnoty specifických měř dalšího vzdělávání ve skupinách pracujících vyme-

zených podle hlavních tříd KZAM a kategorie odvětví OKEČ, ve kterých absolutní počet pracujících dosáhl alespoň 2 tis. osob.

Uvedená zjištění o vysoké úrovni dalšího vzdělávání ve skupinách vedoucích a řídicích pracovníků a vědeckých a odborných duševních pracovníků dokumentuje i **pořadí šesti tříd zaměstnání, ve**

kterých byla intenzita dalšího vzdělávání nejvyšší. Jsou to odborníci v biologických a lékařských oborech (27,5 % těchto osob se vzdělávalo), dále odborní pedagogičtí pracovníci (21,2 %), ostatní pedagogičtí pracovníci (18,0 %), ostatní odborníci a vědci (15,1 %), odborníci ve fyzikálních vědách, architektuře, technickém inženýrství (14,9 %) a vedoucí a řídicí pracovníci velkých podniků (14,6 %). Na druhé straně v řadě zaměstnání byla zjištěna nízká až minimální úroveň tohoto vzdělávání ve třídách pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, ve skupinách kvalifikovaných dělníků a výrobců, u obsluhy strojů a průmyslových zařízení a prodavačů. (Příloha, tab.E.18)

II.2.2 Faktory ovlivňující strukturu vzdělávaných

Těsnou korelaci mezi úrovní dosaženého vzdělání a mírou účasti na dalším vzdělávání dokumentuje výše specifických měr dalšího vzdělávání podle stupně dosaženého vzdělání respondentů. U absolventů základních škol se pouze 1 % pracujících nějakou formou účastnilo v průběhu posledních čtyř týdnů dalšího vzdělávání. Závažné je zjištění, že v největší skupině vyučených a dalších osob se středním vzděláním bez maturity, která představuje více než 43 % všech osob obvykle pracujících v národním hospodářství, se dalšího vzdělávání účastnil jen každý padesátý. **Se stoupající úrovní vzdělání se zvyšuje výrazně i míra účasti na dalším vzdělávání** – u skupiny osob s úplným středním vzděláním s maturitou to bylo 8,1 %, u vysokoškoláků již 18,2 % a u absolventů doktorandského studia se dále vzdělávala více než třetina všech osob (34,9 %).

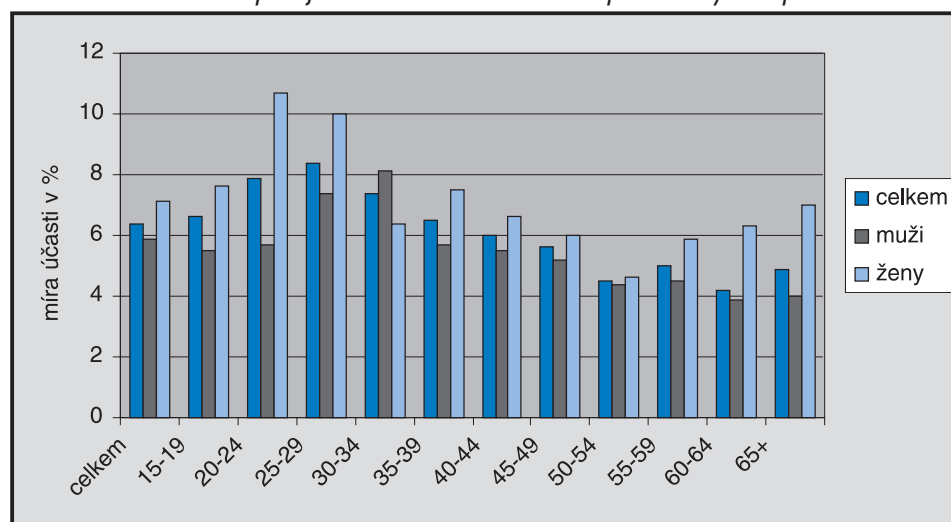
Rozdíly ve struktuře zaměstnání a v zastoupení především terciární sféry spolu s podílem pracujících s vysokoškolským a úplným středním odborným vzděláním se projevují i v **regionální diferenciaci míry dalšího vzdělávání**. Rozdíl je patrný mezi převážnou většinou krajů republiky (NUTS 3) na jedné straně a hlavním městem Prahou na straně druhé. V Praze převyšuje míra účasti na dalším vzdělávání téměř dvojnásobně republikový průměr (12,3 % pracujících Pražanů proti 6,4 % z celkové zaměstnanosti v republice). Intenzita dalšího vzdělávání je zvláště vysoká u mladých obyvatel hlavního města, ve věkové skupině 15-19 let to bylo 25,3 %, což je téměř čtyřikrát více než je průměr za celou ČR a v ostatních pětiletých skupinách až do 55 let byla zpravidla více než dvojnásobně vyšší.

Možností dalšího vzdělávání využívají zejména osoby s vysokou kvalifikací a naopak velké skupiny pracovníků s nízkou kvalifikací nebo absolventů odborného školství bez maturity se dále nevzdělávají. Tím se ještě prohlubují značné rozdíly v možnostech pracovního uplatnění jednotlivých skupin obyvatelstva. Z výsledků výběrového šetření není možné usuzovat, v jaké míře je další vzdělávání ovlivněno vlastní ochotou respondentů zvyšovat si svou kvalifikaci, do jaké míry zaměstnavatelé mají zájem o zvýšení odbornosti svých pracovníků a vytvářejí vhodné podmínky pro vzdělávání zaměstnanců nebo alespoň akceptují zájem zaměstnanců o prohloubení svého vzdělání. Existence velké skupiny zaměstnaných, a to i osob v mladším a středním věku, které si svou kvalifikaci nezvyšují nebo si nerozšiřují své odborné vědomosti, naznačuje, že podmínky v ČR zdaleka nejsou takové, aby zájem o další vzdělávání podněcovaly a aby se rozvíjely adekvátní formy a struktura na straně nabídky vzdělávání, vhodná zejména pro nízkokvalifikované osoby.

Výběrové šetření ukázalo, že **vzdělání, druh profese a odvětví ekonomické činnosti v rozhodující míře ovlivňují intenzitu dalšího vzdělávání. Věk respondenta není pro jeho další vzdělávání tak významný** jako tyto faktory. S výjimkou nejmladší pětileté věkové skupiny produktivního věku a skupiny šedesátiletých a starších, ve kterých je přirozeně četnost pracujících nižší, **je počet vzdělávacích se pracujících celkem rovnoměrně rozložen do pětiletých skupin v rozpětí 20 - 59 let.** Podíl těchto osob na počtu všech pracujících je nejvyšší ve skupině 25 - 29 let, ale ve starších skupinách produktivního věku klesá jen pozvolna ke hranici 5 % ve skupině osob ve věku 55 - 59 let. Specifická míra účasti na dalším vzdělávání je u mužů nejvyšší ve věku 30 - 34 let, u žen dosahuje maxima v desetileté skupině 20 - 29 let. Celkově vyšší míru účasti žen na dalším vzdělávání potvrzuje i skutečnost, že tyto specifické míry jsou u žen vyšší než u mužů prakticky ve všech skupinách produktivního i poproduktivního věku. (Příloha, tab.E.19)

Pokud se týče **forem vzdělávání**, více než 76 tis. pracujících účastníků dalšího vzdělávání absolvovalo vzdělávací programy přímo ve škole nebo specializovaném vzdělávacím zařízení, kde je obvykle přítomen vyučující a jeden nebo více studentů. O něco méně osob (55 tis.) se dále vzdělávalo na svém pracovišti, aniž by současně navštěvovalo školní zařízení, velmi málo byl využíván systém vzdělávání, který zahrnuje výuku i praxi (1

Graf II.2-1 Míra účasti pracujících osob na dalším vzdělávání podle věkových skupin v roce 2002



Pramen: Výběrové šetření pracovních sil, ČSU

tis.). Rozhodující část (162 tis.) absolvovala jiný než uvedený typ vzdělávání, který zahrnuje všechny formy sebevzdělávání a alternativní formy studia, které jsou rovnocenné s běžnou návštěvou školy či vzdělávacího zařízení (např. dálkové studium, samostudium, studium prostřednictvím internetu, pokud je uznáno jako řádná forma studia).

Způsob návštěvy nebo absolvování vzdělávacích programů signalizuje, že **pouze malá část respondentů**, kteří kladně odpověděli na dotaz o účasti na dalším vzdělávání, **si zároveň touto cestou mohlo zvýšit stupeň dosaženého vzdělání (necelých 50 tis.)**. Dalším vzděláváním usilují osoby v zaměstnání především o takové stupně vzdělání, které jsou buď na úrovni středního odborného

Tab. II.2-4 Pracující účastníci se dalšího vzdělávání podle stupně a typu navštěvovaného vzdělávání (roční průměr 2002)

	Podíly dle typu navštěvovaného vzdělávání (v %)				
	Celkem (v tis.)	Výuka ve škole či specializ. škol. zařízení	Na pracovišti bez návštěvy škol. zařízení	Vzdělávání zahrnující výuku i praxi	Jiný typ (včetně sebevzdělávání)
Celkem	295,2	25,8	18,8	0,1	54,8
v tom					
Základní škola (ISCED 1-2)	-	-	-	-	-
Gymnázia (ISCED 3)	-	-	-	-	-
Učební obor bez mat. (část ISCED 3c)	1,1	27,3	9,1	36,3	27,3
Ost. středoškolské vzdělání (ISCED 3-4)	17,5	59,4	11,4	1,1	28,0
Bakalářský stupeň, VOŠ, konzervatoře (ISCED 5b)	6,7	89,5	3,0	1,5	6,0
Magisterský stupeň VŠ (ISCED 5a)	18,8	65,4	4,8	0,0	29,8
Doktorandské studium (ISCED 6)	5,8	52,8	17,2	-	30,0
Ostatní (nezařaditel. do ISCED)	244,9	18,0	20,9	0,2	60,9

Pramen: ČSÚ, VŠPS

vzdělávání včetně nástaveb (17,5 tis.) nebo na úrovni vysokoškolského studia (18,8 tis.). Zájem je i o studium při zaměstnání na úrovni bakalářského studia a studia na vyšších odborných školách nebo na nejvyšším stupni doktorandského studia.

Počet mužů absolvujících při zaměstnání takový typ studia, který umožňuje zvýšit si stupeň vzdělání, byl téměř shodný s počtem žen. Rozdíl je pouze v tom, že pracující muži častěji absolvují vysokoškolské a doktorandské studium, zatímco ženy častěji studují vzdělávací programy na úrovni středních odborných škol.

II.2.3 Proč a s jakou intenzitou se lidé dále vzdělávají

Rozhodující část účastníků dalšího vzdělávání navštěvuje vzdělávací kurzy a školení z vlastního

zájmu. Četné jsou i případy dalšího vzdělávání zahrnující osoby, které již alespoň jednou ukončily vzdělávací program a po určité době pokračují ve vzdělávání vedoucím ke zvýšení jejich odborné kvalifikace a znalostí. Počet pracujících, kteří uvedli, že absolvují vzdělávání či kurzy v rámci programu aktivní politiky zaměstnanosti, dosáhl téměř 45 tis. Sem jsou zahrnuty i rekvalifikační kurzy, na kterých se organizačně či finančně podílí příslušný úřad práce. Toto zjištění nemusí korespondovat s oficiálními údaji, protože se jedná o subjektivní názor respondentů a v řadě případů dotazovaný ani neví, které instituce participují na tomto typu vzdělávání. Asi 10 tis. respondentů uvedlo, že sice pracují, ale zároveň se soustavně připravují na své budoucí povolání. Jedná se převážně o mladé pracovníky do 34 let.

Tab.II.2-5 Počet pracujících účastníků se dalšího vzdělávání podle účelu vzdělávání či školení (roční průměr 2002)

Účel vzdělávání	Celkem	% mužů	% žen
Celkem	295,2	52,0	48,0
V tom:			
Soustavně se připravuje na budoucí povolání	10,4	53,8	46,2
Absolvuje další vzdělávání	81,3	51,4	48,6
Absolvuje vzdělání či kurzy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti	44,8	54,9	45,1
Navštěvuje kurzy či školení z vlastního zájmu	158,5	51,5	48,5

Pramen: ČSÚ – VŠPS

Respondenti, kteří navštěvovali školu nebo absolvovali další vzdělávání na pracovišti, odpovídali i na dotaz o obvyklém počtu hodin výuky v týdnu, přičemž čas strávený na domácí přípravu neměl být zahrnut do celkového času s výjimkou případů samostudia a dálkového studia. Více než třetina těchto respondentů (38,2 %) uvedla, že počet hodin výuky v týdnu dosáhl maximálně 5 hodin a čtvrtina (23,7 %) odpovídajících uvedla počty hodin 5-10 týdně. Častěji se ještě vyskytovaly údaje v rozpětí 15-20 hod týdně výuky (10,5 % odpovědí); podíl ostatních časových intervalů byl nižší, přesto se objevovaly i případy, kdy počet hodin výuky se blížil počtu odpracovaných hodin zaměstnance na plnou pracovní dobu.

Stejní respondenti, kteří absolvují výuku přímo ve škole nebo na svém pracovišti, byli dotazováni i na celkovou délku tohoto vzdělávání, kdy se bere v úvahu jak ukončená část tak i část, která ještě do ukončení vzdělávacího programu zbývá. Tyto vzdělávací programy mají většinou charakter dlouhodobější přípravy, která často trvá déle než 2 roky, naopak podstatně méně se vyskytují krátkodobé kurzy s dobou kratší než 1 týden.

Vedle vzdělávajících se pracujících je třeba zmínit i nezanedbatelnou skupinu důchodců pobírajících všechny formy starobního, invalidního a částečného invalidního důchodu (téměř 30 tis.). Tyto osoby navštěvují vesměs vzdělávací kurzy, které sice nevedou ke zvýšení stupně jejich kvalifikace, ale umožňují získat širší a hlubší znalosti ve zvoleném oboru.

II.2.4 Rekvalifikační vzdělávání

Další vzdělávání uchazečů o zaměstnání a osob ohrožených nezaměstnaností, označované jako rekvalifikace je jednou z forem celoživotního učení a zároveň součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Pomocí rekvalifikace se dosahuje změny dosažité kvalifikace určité osoby, a to teoretickým nebo praktickým vzděláváním vedoucím k osvojení nových vědomostí a dovedností umožňujících pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikační vzdělávání včetně úhrady nákladů na příslušné vzdělávací kurzy zajišťují úřady práce ve spolupráci s poskytovateli vzdělávání v daném regionu, ať již jsou to státní nebo

soukromé odborné školy nebo vzdělávací firmy, kteří splňují určité nároky (např. jsou oprávněni vydávat celostátně platná osvědčení, doklad o kvalifikaci). Rekvalifikace mají několik forem podle toho, co je jejich cílem. Rozlišují se rekvalifikace:

- specifické (cílené) – vychází z bezprostředních potřeb trhu práce, popř. příslibu zaměstnání,
- nespecifické – vychází z předpokládaných potřeb trhů práce,
- předkvalifikační – doplňuje vědomosti a dovednosti ke splnění kvalifikačních předpokladů k zahájení příslušné požadované rekvalifikace,
- motivační – pomáhají k profesní orientaci s následnou rekvalifikací pro konkrétní pracovní uplatnění,
- obnovovací – obnovují vědomosti a dovednosti v oboru, v němž osoba po delší dobu nepracovala,
- rozšiřovací – rozšiřují dosavadní kvalifikaci z jiného oboru,
- prohlubovací – prohlubují vědomosti a dovednosti v daném oboru,
- doplňkové – doplňují znalosti uchazeče o zaměstnání na základě požadavku budoucího zaměstnavatele,

- zaměstnanecké – uskutečňovaná zaměstnavatelem v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnance, a to zpravidla v pracovní době.

Počty účastníků rekvalifikačního vzdělávání se u nás postupně zvyšovaly zejména v závislosti na rozvoji aktivní politiky zaměstnanosti a na vývoji míry nezaměstnanosti, resp. počtu uchazečů o zaměstnání, registrovaných na úřadech práce. Vyvíjela se také struktura účastníků rekvalifikačního vzdělávání. V roce 2002 se rekvalifikačního vzdělávání účastnilo 36 015 osob, z nichž byly dvě třetiny ženy a jedna třetina muži. Asi 10 000 účastníků rekvalifikačního vzdělávání (22 %) tvořili absolventi škol. Nejrozsáhlejší věkovou skupinou byly osoby ve věku 20 – 24 let. Nejčastějším druhem rekvalifikačního vzdělávání byly specifické rekvalifikace, jichž se účastnilo více než 37 % celkového počtu účastníků rekvalifikací. Dalšími nejčastějšími druhy rekvalifikací byly rekvalifikace nespecifické, doplňkové a motivační. U téměř dvou třetin účastníků rekvalifikačního vzdělávání trvala jejich rekvalifikace kratší dobu než 3 měsíce. Asi 65 % účastníků rekvalifikací získalo nejpozději do 1 roku zaměstnání.

Vývoj počtu účastníků rekvalifikací a výše výdajů na rekvalifikační vzdělávání v posledních 8 letech ukazuje následující tabulka.

Tab.II.2-6 Počty účastníků a výdaje na rekvalifikační vzdělávání

Rok	Počet uchazečů zařazených do rekvalifikace (osoby)	Výdaje (tis. Kč)
1995	13 454	100 091
1996	12 107	91 727
1997	11 448	90 418
1998	16 381	147 325
1999	22 938	227 957
2000	33 331	334 794
2001	35 145	382 652
2002	36 015	370 431

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Rekvalifikační vzdělávání na Táborsku

Míra nezaměstnanosti činila v únoru 2003 na Táborsku 6,01 %. V roce 2002 provedl Úřad práce Tábor rekvalifikace u 188 osob, přičemž počty rekvalifikovaných se mírně zvyšují. Asi 70 % absolventů rekvalifikačních vzdělávacích kurzů získalo během 6 měsíců zaměstnání. Rekvalifikace se uskutečňovaly jak hromadnými kurzy (motivační, PC kurzy), tak formou

kurzů cílených, zaměřených na konkrétní profesi. Úřad práce při rekvalifikačním vzdělávání spolupracuje se státními i soukromými vzdělávacími zařízeními v regionu, z nichž převažují vzdělávací zařízení soukromá. Na rekvalifikační vzdělávání vynaložil Úřad práce Tábor v roce 2002 celkem 1 702 tis. Kč. Pracovníci Úřadu práce Tábor hodnotí rekvalifikace v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako je účinnější opatření.

11.2.5 Příležitosti dalšího vývoje

V příštím období by měla vzdělávací politika v České republice více přihlížet ke strategickým cílům a zásadám evropského Memoranda o celoživotním učení a dalších relevantních dokumentů evropské vzdělávací politiky. Příslibem v tomto směru je vznik Rady pro rozvoj lidských zdrojů v roce 2003 při vládě ČR, i aktivity některých krajů. Jak v oblasti počátečního, tak i dalšího vzdělávání by bylo žádoucí potlačovat či odstraňovat bariéry v přístupu ke vzdělávání jak pro mladé lidi, tak i pro dospělé, které dosud brzdí rychlejší vývoj míry účasti na vzdělávání. V počátečním vzdělávání by bylo žádoucí pružnější a rychlejší zavádění modulárních vzdělávacích programů nebo zvýšení možností terciárního vzdělávání, jež by více odpovídalo vysokému zájmu mladých lidí o toto vzdělávání a snižovalo značnou mezeru, kterou v tomto směru má Česká republika oproti většině zemí EU. Pro systémový rozvoj dalšího vzdělávání je nezbytné vytvořit adekvátní rámec na národní úrovni s odpovídající legislativou a institucionálními strukturami. Rovněž v rámci jednotlivých krajů by měly vzniknout struktury umožňující kooperaci různých partnerů na straně veřejného sektoru, vzdělávacích institucí, podniků a různých asociací tak, aby se zvýšila účast občanů na dalším vzdělávání.

Rozvoj dalšího vzdělávání ovlivní zavedení či nezavedení finančních a nefinančních pobídek, jejichž cílové skupiny a mechanismy jsou již známy. Tyto nepřímé pobídky by měly být zaměřeny na různé aktéry: na zaměstnavatele (např. možnost odečítat výdaje na další vzdělávání ze základu daně z příjmů právnických osob, odvody zaměstnavatelů na vzdělávání), poskytovatele odborného vzdělávání (např. diferencované finanční normativy pro školy s přihlédnutím k jejich aktivitám v dalším vzdělávání), jednotlivce (např. možnost odečítat výdaje na další vzdělávání od základu daně z příjmů fyzických osob), na uchazeče o zaměstnání (např. diferencovaná částka hmotného zabezpečení podle účasti na rekvalifikačním vzdělávání) apod.

Další významnou výzvou je očekávané přičlenění České republiky k Evropské unii, které umožní využívat evropské fondy. K nejdůležitějším z nich patří Evropský sociální fond a jeho opatření, zaměřená na podporu rozvoje celoživotního učení. Předpokladem pro jeho využívání je však mj. existence pracovišť schopných připravovat a řídit rozsáhlé vzdělávací projekty, a to především na úrovni regionální.

11.3 POPTÁVKA PODNIKŮ A NABÍDKA V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

11.3.1 Poptávka podniků po dalším vzdělávání

Na poptávku podniků po dalším vzdělávání lze usuzovat ze šetření zaměřeného na firemní vzdělávání, které proběhlo v roce 2002 a zúčastnilo se jej 428 firem. Z uvedeného počtu 428 firem **vzdělává své zaměstnance více než 70 % firem** a současně 40 % firem přispívá na vzdělávání svých zaměstnanců i tehdy, když se vzdělávají nad rámec požadavků zaměstnavatele. Jak z uvedeného vyplývá, další vzdělávání svých zaměstnanců považuje značná část zaměstnavatelů za důležitou oblast, která je součástí rozvoje firmy.

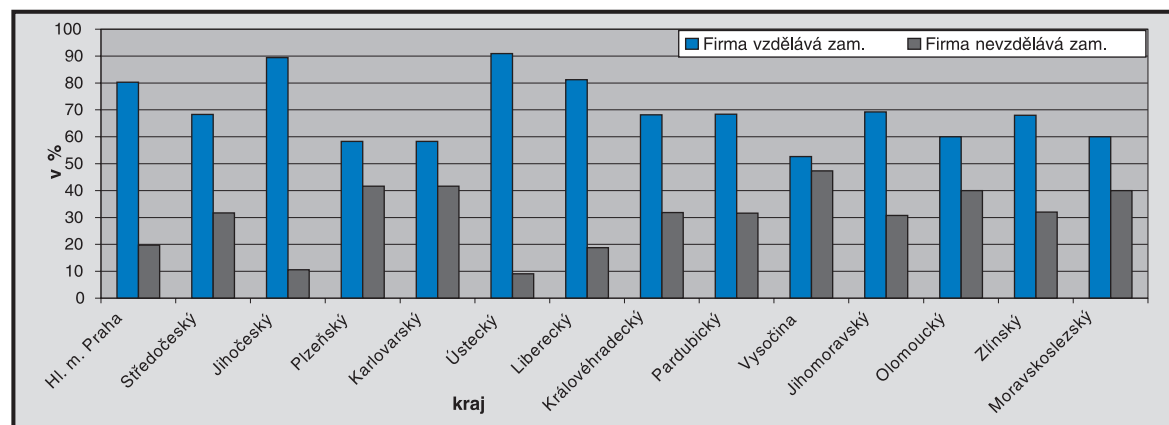
Projekt informačního systému celoživotního vzdělávání

Ústav pro informace ve vzdělávání je řešitelem projektu **Informační systém dalšího vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání**, jehož zadavatelem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Projekt je rozvržen na dobu dvou let (rok 2002 a 2003) a jeho výsledkem bude návrh modelu informačního systému dalšího vzdělávání. Projektování a

implementace tohoto informačního systému (a jeho propojení s informačním systémem počátečního vzdělávání) úzce souvisí hlavně s potřebami jeho potenciálních uživatelů a s možnostmi (legislativními, technickými, finančními apod.), které bude mít gestor a provozovatel tohoto systému. Informační systém, který by zahrnoval relevantní informace, se jeví jako nezbytný předpoklad pro jakékoliv další koncepční i konkrétní kroky a rozhodnutí směřující k rozvoji celoživotního učení.

Při pohledu na rozložení firem vzdělávajících své zaměstnance podle místa sídla firmy, je zřejmé, že poptávka po dalším vzdělávání je regionálně diferencovaná. Značnou pozornost vzdělávání zaměstnanců věnují zejména firmy v Ústeckém, Jihočeském a Libereckém kraji a také v Praze. Naopak v kraji Vysočina je poměr mezi firmami, které vzdělávají své zaměstnance a firmami, které je nevzdělávají takřka vyrovnaný. Poměrně vysoký podíl firem, které se nezabývají vzděláváním svých zaměstnanců, se vyskytuje vedle kraje Vysočina rovněž v Karlovarském, Plzeňském a Moravskoslezském kraji.

Graf II.3-1 Podniky poskytující a neposkytující zaměstnancům vzdělávání podle regionů (v %)



Pramen: Ústav pro informace ve vzdělávání

Mezi nejčastější tematiku kurzů dalšího vzdělávání poskytovaného zaměstnavateli patří kurzy zaměřené na ekonomiku a účetnictví, jazykové kurzy a dále kurzy věnované výpočetní technice a jejímu využití, technicky zaměřené kurzy a kurzy marketingové a také řídičské. Tyto kurzy patří k nejvíce frekventovaným, avšak rozmanitost kurzů, ve kterých zaměstnavatelé vzdělávají své pracovníky, je mnohem pestřejší. Ve sledovaném vzorku firem bylo zjištěno 20 různých tematických zaměření poskytovaných kurzů, přičemž některé

podniky organizovaly až 10 kurzů různého tematického zaměření.

Kurzy dalšího vzdělávání organizované podniky jsou ve většině případů realizovány externím poskytovatelem, který požadovaný typ vzdělávání pro zaměstnance zajistí. Ze vzdělávacích firem zaměstnavatelé dávají přednost těm, které mají akreditaci od MŠMT, část zaměstnavatelů neví, zda jimi zjednaný poskytovatel vzdělání má akreditaci MŠMT či nikoliv.

Tab. II.3-1 Poskytovatelé firemního vzdělávání u prvních 5 vzdělávacích kurzů v %

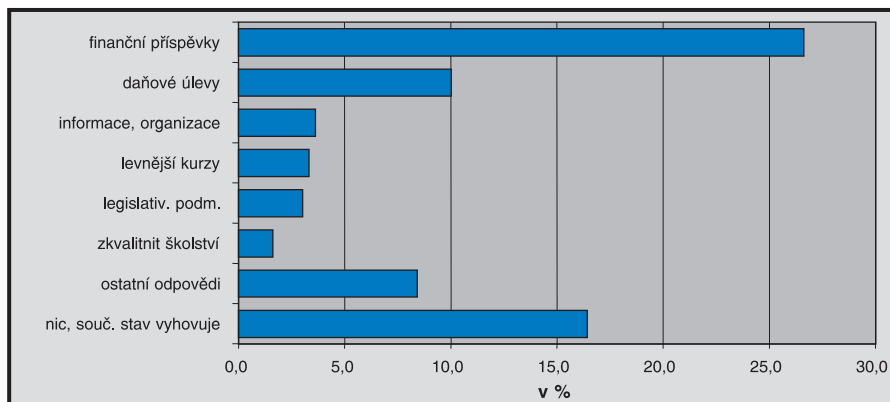
Poskytovatelé firemního vzdělávání	1. kurz	2. kurz	3. kurz	4. kurz	5. kurz
1. vlastní firma	8,1	7,8	2,2		
2. poskytovatel vzdělávání s akreditací MŠMT	36,3	37,2	39,1	58,3	75,0
3. poskytovatel vzdělávání bez akreditace MŠMT	10,8	10,9	10,9		
4. neví, zda poskytovatel má akreditaci MŠMT	24,1	26,4	28,3	33,3	25,0
5. někdo jiný	19,3	17,1	17,4	8,3	
6. neví, bez odpovědi	1,4	0,8	2,2		

Pramen: Ústav pro informace pro vzdělávání

Skutečnost, že 60 % dotázaných firem upřednostňuje zajištění vzdělávání svých zaměstnanců externími poskytovateli vzdělávání, napovídá, že zaměstnavatelé jsou s nabídkou poskytovatelů dalšího vzdělávání víceméně spokojeni. Necelá třetina (30 %) pak upřednostňuje zajištění vzdělávání vlastními silami. To odpovídá i výsledkům zjištěným v šetření CVTS2, které jsou uvedeny v 1. oddíle této kapitoly. Výrazná většina firem (85 %) dává přednost krátkodobým intenzivním vzdělávacím kurzům před vzdělávacími kurzy dlouhodobými.

Poptávku podniků po dalším vzdělávání by bezesporu zvýšila podpora státu poskytovaná podnikům na zajištění těchto aktivit. Jak je z následujícího grafu patrné, nejvíce zaměstnavatelů, kteří požadují nějaké změny, by uvítalo finanční příspěvek na další vzdělávání zaměstnanců či možnost určitých daňových úlev v případě, že své zaměstnance vzdělávají. Současně je zajímavé, že určité – nijak zanedbatelné – části zaměstnavatelů současný stav vyhovuje a od státu nevyžadují nic.

Graf II.3-2 Jaké podmínky a motivační pobídky by firmy uvítaly ze strany státu pro rozvoj dalšího vzdělávání (v %)



Pramen: Ústav pro informace ve vzdělávání

Převládající požadavky podniků na zlepšení podmínek umožňujících rozsáhlejší další vzdělávání zaměstnanců by neměly zůstat ze strany státních orgánů opominuty a v kontextu významu dalšího vzdělávání by jim měla být věnována náležitá pozornost. O účinnosti pobídek pro vzdělávání, ať již přímých nebo nepřímých, svědčí jejich široké využívání v zemích EU. Podniky v ČR zatím mohou pro vzdělávání svých zaměstnanců získávat pouze dílčí podpory na realizaci rekvalifikací a vzdělávacích kurzů. Tyto podpory mají většinou za cíl zvýšení zaměstnanosti či rozšíření investic a tvorby nových pracovních míst, v některých podnicích však mohou znamenat určitý přínos pro vzdělávání zaměstnanců.

Uplatnění pobídek v Autopal, s.r.o. v Novém Jičíně

Od roku 1998 byl v ČR zaveden systém investičních pobídek. Řídí jej Ministerstvo průmyslu a obchodu ve spolupráci s dalšími resorty, zejména Ministerstvem práce a sociálních věcí. Mezi pěti investičními pobídkami jsou i bezúročné půjčky na zřízení nových pracovních míst a bezúročné půjčky na úhradu nákladů souvisejících se školením zaměstnanců. Obě poskytuje MPSV. Po splnění stanovených podmínek lze bezúročné půjčky převést zčásti na dotace, a to v rozsahu, který závisí na míře nezaměstnanosti. Autopal, s. r. o. v Novém Jičíně, výrobce komponentů pro automobilový průmysl, požádal v roce 1999 prostřednictvím agentury CzechInvest o zmíněné bezúročné půjčky a další investiční pobídky. Protože Autopal (součást společnosti Visteon, která se zavázala investovat v letech 2000 – 2003 asi 33 mil. USD) splnil stanovené podmínky, bezúročné půjčky a další výhody vyplývající z investičních pobídek (např. pětileté daňové prázdny na daň z příjmů, bezcelní dovoz technologií), získal. MPSV poskytlo bezúročnou půjčku ve výši 20,680 mil. Kč na vytvo-

ření 167 nových pracovních míst a bezúročnou půjčku ve výši 3,460 mil. Kč na zaškolení těchto zaměstnanců (po dobu 3 let). Po splnění stanovených podmínek byla částka bezúročné půjčky na zaškolení zaměstnanců ve výši 40 % převedena na dotaci. To byla pro Autopal významná pomoc. Ročně Autopal vzdělává více než 4 000 osob. V roce 2001 tam činily výdaje na vzdělávání 2,37 % celkových nákladů práce, což je asi dvojnásobek celostátního průměru.

II.3.2 Nabídka dalšího vzdělávání

Do souboru poskytovatelů dalšího vzdělávání patří vedle škol i vzdělávací firmy. V dalším textu se budeme zabývat pouze nabídkou představovanou vzdělávacími firmami. Jednu jejich skupinu tvoří vzdělávací instituce, které poskytují kurzy akreditované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Do druhé skupiny pak patří ty, které nabízejí další vzdělávání ve vzdělávacích programech bez akreditace MŠMT.

II.3.2.1 Nabídka vzdělávacích kurzů akreditovaných MŠMT

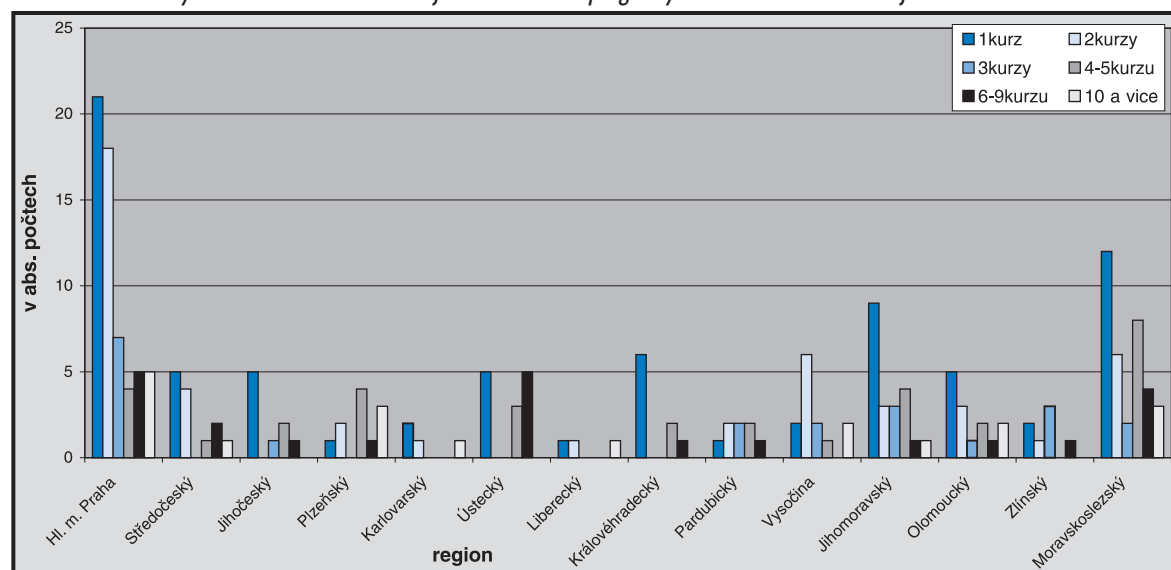
V rámci projektu ÚIV „Návrh informačního systému dalšího vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání“ bylo zjištěno 1 044 firem poskytujících kurzy akreditované MŠMT. Ty byly v rámci zmíněného projektu osloveny, přičemž informace o nabídce vzdělávacích kurzů poskytlo 244 vzdělávacích firem. Pro zpracování zjištěných údajů byly využity údaje od 234 vzdělávacích firem. Při práci se zjištěnými údaji bylo také bráno v úvahu, zda je nabídka vzdělávacích kurzů zaměřena na podniky nebo na širší veřejnost.

Při sledování šíře nabízených vzdělávacích kurzů se jako nejobvyklejší varianta jeví situace, kdy

nejvíce vzdělávacích firem nabízí jeden typ kurzu (35 % firem), častá je též nabídka 2 typů kurzů

(21 % firem). Více než 10 typů kurzů již nabízí pouze jednotlivé vzdělávací firmy.

Graf II.3-3 Počty vzdělávacích firem nabízejících vzdělávací programy s akreditací MŠMT v krajích



Pramen: Ústav pro informace ve vzdělávání

Jak je z grafu patrné, nejvíce typů kurzů nabízejí především organizace se sídlem v Praze, v Moravskoslezském a Jihomoravském kraji. Je zřejmé, že vzdělávací organizace se ve své většině soustředí na poskytování dalšího vzdělávání v určité odbornosti a rozvoji dané odbornosti se pak věnují. Větší rozptýl činnosti mají především již zmíněné organizace v Praze a v Moravsko-slezském kraji.

Z analýzy zaměření nabízených kurzů (a to jak kurzů určených pro podniky, tak kurzů určených pro širší veřejnost) vyplývá, že nejčastěji jsou kurzy zaměřovány na počítačovou gramotnost, na získání znalostí cizích jazyků, na obchodní činnost, na rozvíjení dovedností z oblasti managementu, na porozumění účetnictví a výpočtu daní, na oblast stavebnictví, lesnictví, hotelnictví, kadeřnictví a kosmetiku. Mezi více frekventované patří také kurzy zaměřené na sportovní aktivity.

Tab. II.3-2 Akreditované vzdělávací programy - nejčastější zaměření prvních 5 vzdělávacích kurzů pro firmy (A) a pro veřejnost (B) (v %)

Zaměření kurzů	1. kurz		2. kurz		3. kurz		4. kurz		5. kurz	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Cizí jazyk	6,9	9,7	8,2	13,0	7,6	12,7	10,6	15,9	11,8	14,3
Účetnictví a daně	4,8	12,5	7,2	13,0	4,5	11,1	6,4	11,4	5,9	11,4
Obchodní činnost	4,1		1,0		6,1				11,8	
Management a správa	8,3	4,2	9,3	3,3	7,6	3,2	6,4	4,5	2,9	
PC a Informatika	20,7	20,1	15,5	12,0	16,7	12,7	19,1	11,4	14,7	8,6
Stavebnictví	4,1	2,1	4,1	3,3	3,0	3,2	2,1		5,9	2,9
Lesnictví	4,8	3,5	7,2	5,4	10,6	6,3	10,6	6,8	8,8	5,7
Zdravotnictví		6,9		2,2		3,2				
Hotelnictví	4,1	2,1	4,1	2,2	1,5		2,1		2,9	
Sporty	5,5	8,3	2,1	8,7	3,0	9,5	2,1	6,8	-	5,7
Kadeřnictví, kosmetika	6,2	7,6	7,2	12,0	9,1	9,5	12,8	13,6	11,8	11,4
Převážní služby	1,0		1,0		6,1		2,1		5,9	
Ostatní	29,4	22,9	33,1	25,0	24,2	28,6	25,5	29,5	17,6	40,0

Pramen: Ústav pro informace ve vzdělávání

Je zřejmé, že zaměření nabízených kurzů reaguje na požadavky, které vůči jejich účastníkům má trh práce, respektive zaměstnavatelé a veřejnost. Zaměstnavatelé kromě odborných znalostí vyžadují především práci s počítačem a znalost cizích jazyků. Ostatní kurzy se orientují zejména na obory, po kterých je na trhu práce poptávka – účetnictví, kadeřnictví a kosmetika či hotelnictví.

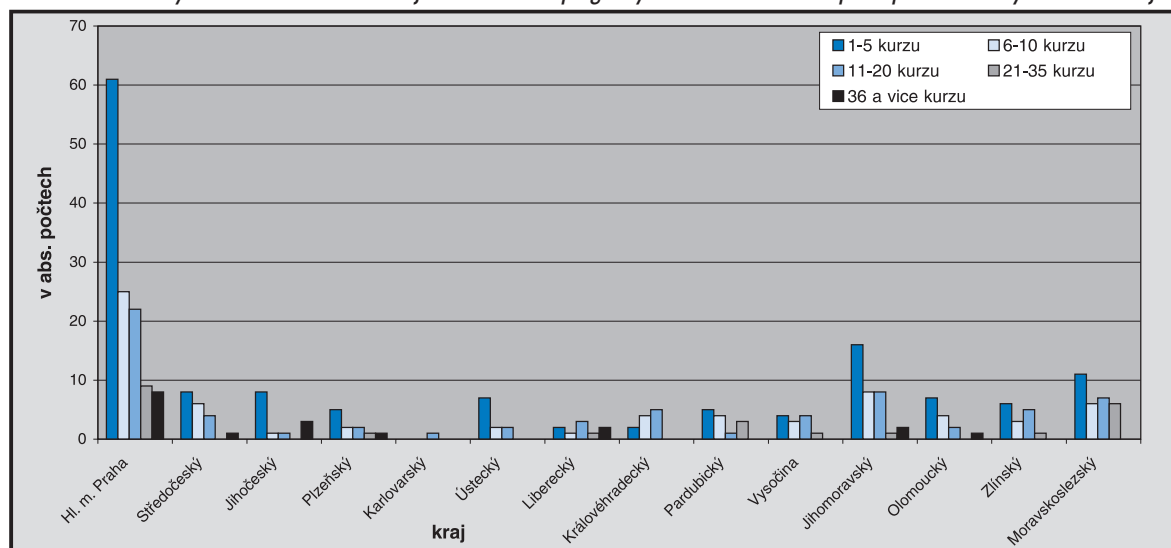
II.3.2.2 Nabídka vzdělávacích kurzů bez akreditace MŠMT

Sledovaný vzorek tvořilo 337 organizací, které poskytují vzdělávací programy bez akreditace

MŠMT, z toho 71 organizací zároveň organizuje i kurzy s akreditací MŠMT. Celkem bylo osloveno 2 197 vzdělávacích agentur. Také zde byly v předkládaném dotazníku odlišovány vzdělávací kurzy určené podnikům a vzdělávací kurzy určené širší veřejnosti.

Pokud jde o počty typů kurzů, které jednotlivé vzdělávací firmy nabízejí, **necelá polovina vzdělávacích firem nabízí 1 – 5 kurzů** (44,5 % organizací), pětina vzdělávacích firem nabízí 6 – 10 kurzů a pětina 11 – 20 kurzů. Zastoupení vzdělávacích firem podle počtu nabízených typů kurzů v jednotlivých krajích ukazuje následující graf.

Graf II.3-4 Počty vzdělávacích firem nabízejících vzdělávací programy bez akreditace MŠMT podle počtu nabízených kurzů v krajích



Pramen: Ústav pro informace ve vzdělávání

Jak je zřejmé, nejširší nabídku mají především vzdělávací firmy se sídlem v Praze. Více vzdělávacích firem, které nabízejí větší počet typů kurzů, je také v Moravskoslezském a Jihomoravském kraji.

Pokud jde o strukturu nabízených kurzů podle jejich zaměření (a podobně jako u akreditovaných vzdělávacích programů není významný rozdíl mezi kurzy určenými podnikům a kurzy určenými veřejnosti), pak k nejčastějším patří kurzy orientované na cizí jazyky, počítačovou gramotnost a osvojení si znalostí a dovedností z oblasti managementu a správy (tab. II. 3-3).

II.3.2.3 Rozdíly mezi nabídkou akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů

Při porovnání struktury nabízených vzdělávacích kurzů s akreditací MŠMT a bez ní jsou patrné určité rozdíly.

Ze zjištěné nabídky počtu typů kurzů je zřejmé, že vzdělávací firmy nabízející vzdělávací programy s akreditací MŠMT se více soustředí na jeden až dva obory či specializaci kurzů. Převládá u nich nabídka jednoho či dvou typů kurzů, více než 10 typů kurzů nabízí jen velmi malý podíl těchto firem. Na rozdíl od toho je nabídka firem nabízejících vzdělávací kurzy bez akreditace MŠMT méně specializovaná a variabilnější, neboť 38 % těchto firem nabízí škálu přesahující 10 typů kurzů.

Další rozdíly, jak je patrné z předchozích tabulek (tabulky II.3-2, II.3-3), jsou ve **struktuře nejčastěji nabízených kurzů z hlediska jejich profesního či oborového zaměření**. Jestliže u vzdělávacích programů s akreditací MŠMT patří k nejvíce frekventovaným kurzům kurzy zaměřené na vzdělávání v oblasti počítačů (jejich užívání, znalost PC programů apod.) a informatiky, kurzy zaměřené na získání dovedností a znalostí v oblasti kadeř-

Tab. II.3-3 Neakreditované vzdělávací programy - nejčastější zaměření prvních 5 vzdělávacích kurzů pro firmy (A) a pro veřejnost (B) v %

Zaměření kurzů	1. kurz		2. kurz		3. kurz		4. kurz		5. kurz	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Osobní dovednosti	6,1	2,0	6,4	1,0	5,0	3,9	5,1	1,4	5,9	2,3
Cizí jazyky	33,6	32,9	38,5	38,5	37,9	41,3	40,9	46,6	39,8	42,6
Obchod		0,8		3,4		1,1		1,4		
Účetnictví a daně	2,6	2,4	3,7	2,9	0,6	2,8	0,7	3,4	1,7	3,9
Management a správa	10,9	5,1	12,8	4,8	8,7	3,4	12,4	2,7	10,2	3,9
PC a Informatika	10,9	11,4	11,2	10,6	11,8	11,7	11,7	13,0	16,1	14,7
Strojír. a elektrotech.	7,0	3,9	6,4	3,8	5,6	3,9	5,8	3,4	6,8	3,9
Zdravotnictví		2,7		2,4		1,7				0,8
Hotelnictví		1,2				0,6		1,4		0,8
Sporty		2,4		1,9		1,7		2,1		7,1
Přepravní služby	3,5	2,7	2,7	1,0	3,1	1,7	2,2	1,4	4,2	2,3
Bezpečnostní služby	3,1		4,3		5,0		4,4		3,4	
Ostatní	22,3	32,5	13,9	29,8	22,4	26,3	16,8	23,2	11,9	17,7

Pramen: Ústav pro informace ve vzdělávání

nictví a kosmetiky a na vzdělávání v cizích jazycích, pak u vzdělávacích programů bez akreditace MŠMT je struktura poněkud odlišná. Také zde patří mezi nejčastější kurzy zaměřené na vzdělávání v cizích jazycích, počítačové gramotnosti a z oblasti managementu. Ovšem na rozdíl od akreditovaných programů patří mezi relativně často nabízené kurzy i ty, které rozvíjejí osobní dovednosti či se zaměřují na problematiku bezpečnosti, přesněji řečeno na bezpečnostní služby.

Zajímavé je i porovnání toho, **které kurzy považují vzdělávací firmy za nejžádanější a zda se domnívají, že se zájem o další vzdělávání ve srovnání s dobou před pěti lety zvýšil.** Zatímco v preferencích zaměření kurzů se názory víceméně neliší (ať jde o zájem firem či veřejnosti) a oba typy vzdělávacích firem shodně uvádějí, že zájem je především o cizí jazyky, kurzy se zaměřením na počítače a informatiku a o kurzy z oblasti účetnictví a managementu, liší se jejich názory na význam dalšího vzdělávání. Zástupci organizací poskytujících vzdělávání v akreditovaných programech jsou o něco pesimističtější – stoupající zájem o další vzdělávání zaznamenalo 39 % z nich u veřejnosti a 36 % u firem. Představitelé vzdělávacích firem s neakreditovanými vzdělávacími programy vnímají větší zájem ve srovnání s předchozími lety v 47 % u firem a v 45 % u veřejnosti.

II.3.2.4 Příležitosti dalšího vývoje

Nabídku dalšího vzdělávání i poptávku po něm budou v příštím období i nadále ovlivňovat zejména vzdělávací potřeby podniků i jednotlivců. K rozvoji nabídky dalšího vzdělávání a k uspokojování poptávky po něm by přispěl soustavnější monitoring vzdělávacích potřeb jak na národní, tak i regionální úrovni. Ve prospěch zvyšování kvality dalšího vzdělávání je potřebný i rozvoj systémů akreditace poskytovatelů dalšího vzdělávání, popř. vzdělávacích programů. V návaznosti na postup přípravy zavedení informačního systému dalšího vzdělávání lze očekávat zlepšení informačních a poradenských služeb přispívajících jak ke zpřesnění vzdělávacích potřeb, tak i k souladu mezi nabídkou a poptávkou po dalším vzdělávání.

II.4 ZÁVĚRY

Na základě dat prezentovaných v předcházejících oddílech lze odvodit několik závěrů. Pro současnou situaci v dalším vzdělávání je především příznačné, že jeho jednotlivé součásti se vyvíjejí většinou samostatně, tj. bez souvislosti s jinými součástmi dalšího vzdělávání. Kromě toho lze konstatovat, že další vzdělávání jako celek není náležitě propojeno s počátečním vzděláváním. Tento

stav sice zainteresovaným aktérům umožňuje jednodušší orientaci v rámci dané součásti dalšího vzdělávání, avšak na druhé straně brání jeho rozvoji, protože například znesnadňuje uznávání a využívání výsledků vzdělávání dosažených v jednom subsystému v subsystému jiném. Uplatňování koncepce celoživotního učení však vyžaduje názírat na různé sektory a formy vzdělávání v jediném celku, protože opatření koncipovaná na podporu rozvoje takového celku mohou být účinnější a jednotlivci z nich mohou mít větší prospěch.

Druhým příznačným rysem současného stavu dalšího vzdělávání u nás je skutečnost, že jeho rozvoj je založen na nabídce a poptávce. To na jedné straně umožňuje svobodné rozhodování aktérů jak na straně nabídky, tak i na straně poptávky, avšak na druhé straně toto rozhodování nestimuluje k větší účasti na vzdělávání nebo k vyšším výdajům na vzdělávání, takže účinky dalšího vzdělávání na ekonomický a sociální rozvoj jsou jen omezené. Porovnání této situace s vývojem v zemích EU zřetelně ukazuje, že i u nás by měly být zavedeny vhodné stimuly podněcující jednotlivé aktéry dalšího vzdělávání k jeho rychlejšímu rozvoji. Tyto stimuly by měly být nepřímé

a měly by vytvářet rámec pro svobodné rozhodování zainteresovaných aktérů dalšího vzdělávání.

Z dat o nabídce dalšího vzdělávání je dále patrné, že dosud chybí účinný systém zajišťování jeho kvality. Ačkoliv jsou některé vzdělávací programy akreditovány, týkají se jen dílčích součástí dalšího vzdělávání. Ve většině případů podniky a jednotlivci postrádají jasné informace o kvalitě nabízených kurzů. Na straně nabídky by systém zajišťování kvality vzdělávání přispíval nejen k jejímu rozšiřování, ale zvyšováním kvality vzdělávání by také docházelo ke zvyšování jeho účinků.

Ke zlepšení současného stavu dalšího vzdělávání v České republice bylo již zpracováno několik návrhů, které však na své uskutečnění teprve čekají. Z Evropské unie jsou též k dispozici nejen strategické dokumenty a záměry vzdělávací politiky, ale také konkrétní informace a zkušenosti týkající se podpory rozvoje dalšího vzdělávání. Inspirace, podklady a návrhy tedy nechybí, zato dosud chybí konkrétní akce odpovědných institucí a orgánů.

KAPITOLA III.

NÁROKY A PODMÍNKY FLEXIBILITY NA TRHU PRÁCE

III. NÁROKY A PODMÍNKY FLEXIBILITY NA TRHU PRÁCE

III.1 FLEXIBILITA A MOBILITA PRÁCE¹

V souvislosti s rostoucí nezaměstnaností debatují už déle než desítku let ekonomové o tom, jak dosáhnout větší a lepší nabídky pracovních míst, a to mimo jiné také na základě větší pružnosti trhu práce. Evropský sociální stát je kritizován za přehnanou sociální ochranu, jež odrazuje firmy od tvorby pracovních míst. Naopak za vzor je často dáván americký model, který sice nabízí jen omezené sociální jistoty, zato ale podporuje větší pohyb na trhu práce a širší spektrum typů pracovní aktivity. Zatímco v USA je flexibilita častěji ztotožňována s nestandardními úvazky (bad jobs) a rychlou fluktuací pracovníků, v EU se razí koncept adaptability, v němž je flexibilita spojena se sociální ochranou a vládní podporou.

Ve skutečnosti však rozdíly nejsou tak zásadní a ani důsledky odlišných přístupů pro ekonomickou výkonnost nejsou zcela jednoznačné. Přinejmenším do poloviny 90. let rostla produktivita práce v EU rychleji než v USA, takže ohled na sociální dimenzi práce se zřejmě vyplácel. Na následnou těžkopádnost trhu práce pak v roce 1997 reagoval evropský summit konaný v Lucemburku, který vyhlásil Evropskou strategii zaměstnanosti. Ta spočívá na čtyřech pilířích, kterými jsou podpora zaměstnatelnosti pracovníků, jejich adaptability, dále podpora podnikání a zajištění rovných příležitostí pro všechny. Proky změny, pružnosti a přizpůsobivosti nějakým způsobem souvisí se všemi pilíři, explicitně je obsažen v posilování adaptability pracovníků.

Na lisabonském summitu konaném v roce 2000 byly vytčeny konkrétní cíle, které musí členské země v oblasti zaměstnanosti dosáhnout do roku 2010. O rok později pak byly ve Stockholmu určeny ještě průběžné cíle pro rok 2005. V roce 2002 proběhlo hodnocení výsledků a zkušeností z realizace uvedené strategie a byl připraven návrh inovované strategie. Nové směrnice mají připravit základ pro jednodušší a efektivnější postup, přičemž dopracovávají předchozí směry včetně uvolnění pracovního trhu a šíření nových forem organizace práce, lepší podporu podnikání v oblasti administrativní a kapitálové, přeměny práce „načerno“ v řádné zaměstnání, podpory profesní a prostorové mobility a mnoha dalších návrhů (Presidency Conclusions of the Brussels European Council, 20-21 March 2003).

Vzhledem k již přijatému datu vstupu ČR do EU musí dnešní řešení zaměstnanosti a nezaměstnanosti respektovat principy Evropské strategie za-

městnanosti. Upravené směrnice, které mj. zahrnují zavedení mechanismů koordinace obecné hospodářské politiky s politikou zaměstnanosti, se již plně vztahují také na Českou republiku. Z toho pak vyplývá úkol zpracovat dlouhodobou koncepci národní politiky zaměstnanosti do roku 2010, která bude respektovat principy a cíle této strategie a určí věcné a časové dosažení cílů lisabonského procesu v návaznosti na situaci a potřeby českého trhu práce (Operační program RLZ, 2003).

Pojem flexibility není hodnotově neutrální a jeho význam může být různý. Pro

jedny je synonymem modernizace a dynamiky (OECD, 1999), pro druhé naopak obrazem podřízení člověka ekonomickým zájmům s destruktivními důsledky pro integritu osobnosti a sociální soudržnost společnosti (Sennet, 1998). Oproti opěvování flexibility jako léku na nezaměstnanost a zdroje hospodářského růstu se ozývají i skeptické hlasy upozorňující na související nejistotu a nestabilitu pracovních podmínek. Flexibilita sice dává lidem možnost pohybu a svobodné volby, zároveň však vyvolává obavy z ohrožení tradičních jistot.

Pro strukturaci bohatého obsahu celého procesu flexibility a mobility práce z obecného hlediska zavádějí někteří badatelé stylizované rozlišení flexibilizace adaptivní a inovativní, a to podle vztahu mezi světem práce a sociální ochranou. Zatímco *adaptivní flexibilizace* klade požadavek osvobození od nadměrné sociální ochrany, pak *inovativní flexibilizace* představuje nejen pasivní

¹ Na podkladových materiálech a výzkumech spolupracovala Petra Štěpánková, M.A.. V textu bylo využito některých poznatků a dat získaných v rámci řešení projektu SERD-1999-00178 5. rámcového koše "Households, Work and Flexibility" zpracovaného pod koordinací Claire Wallace, Institute for Advanced Studies (Videň) v letech 2000-2002.

přizpůsobení člověka, ale naopak jeho aktivní adaptaci právě pomocí a prostřednictvím sociálního systému. Ten totiž poskytuje stabilní prostředí, v němž pak lidé mohou snáze měnit a rozvíjet své pracovní dovednosti a návyky (Vobruba, 2001).

Na flexibilitu se ovšem musíme dívat konkrétně a rozlišovat její různé druhy. Jedním druhem je tzv. *numerická flexibilita*, v níž jde jen o přizpůsobení počtu pracovníků a jimi odpracované doby potřebám firem. Ta se uplatňuje prostřednictvím pružnosti pracovní doby, pracovních smluv a místa práce. V některých aspektech navazuje na „vyšší“, tzv. *funkční flexibilitu*, v níž jde již o strukturu kvalifikace a pracovních kompetencí, o účelné přizpůsobování pracovníků potřebám organizace práce, promyšlené dlouho dopředu s jasnou vizí firmy. Jestliže se pohybujeme pouze v rámci firem, jde o *flexibilitu interní*, pakliže překročíme směrem do segmentů trhu práce a celkového prostoru zaměstnanosti, můžeme hovořit o *flexibilitě externí*.

S flexibilitou práce úzce souvisí i *pracovní mobilita*. Rostoucí složitost a členitost pracovní kariéry – na rozdíl od dřívějších pevných životních drah – vede k daleko častějším změnám zaměstnání, profese, pracovního statusu i místa práce. Česká populace se s přechodem k tržní ekonomice ocitla téměř přes noc z velmi stabilního rámce práce a života ve světě plném změn, byť jejich intenzita byla zčásti utlumena vládními regulacemi. Současná vysoká nezaměstnanost vrhá také na český trh práce nové stíny nejistot. Probíhající změny mohou totiž vést až k nežádoucí fragmentarizaci pracovní dráhy a segmentaci pracovního trhu na tzv. „primární“ sektor plnohodnotných míst s možnostmi zajištěné kariéry a tzv. „sekundární“ sektor přechodného, neatraktivního a nedostatečně placeného zaměstnání.

Desatero nové strategie zaměstnanosti v EU

Nová strategie zaměstnanosti, odsouhlasená Evropskou radou v červnu 2003, je zaměřena na výsledky a má napomoci vytvoření většího počtu pracovních míst, jejich lepší kvalité a tvorbě inkluzivního trhu práce tak, aby zaměstnání bylo opravdu atraktivní. K tomu bylo přijato následujících deset priorit:

1. napomoci nezaměstnaným a neaktivním nalézt zaměstnání, zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti;
2. podnítit podnikatelství a zlepšit klima pro zakládání firem;
3. podpořit adaptabilitu pracovníků a firem ke změně;

4. zajistit více investic a lepší investice do lidského kapitálu;
5. zvýšit nabídku práce a podpořit aktivní stárnutí;
6. podpořit rovnost pohlaví v zaměstnání a odměňování;
7. bojovat proti diskriminaci znevýhodněných skupin;
8. zlepšit finanční podněty k tomu, aby lidé byli živi z práce namísto z podpory;
9. podstatně redukovat práci načerno;
10. podporovat profesní a teritoriální mobilitu.

Ačkoliv politika zaměstnanosti věnuje i u nás podměnkám adaptability značnou slovní pozornost, nejde doposud o prioritu. Důvodem může být i to, že vysoká nezaměstnanost není u nás tak dlouhou dobu a sociální síť je funkční, byť nákladná a svůdná. Do budoucna by však mělo dojít ke změně, neboť jinak budou problémy zaměstnanosti narůstat. Se zvyšujícím se podílem pracovníků ve službách bude přitom růst i rozmanitost pracovních forem a s rostoucí životní úrovní poroste zájem o částečné pracovní úvazky, zejména ze strany žen. Rozhodující pak bude tempo přizpůsobování se českého trhu práce světové konkurenci – v tomto procesu musí sehrát svoji roli i změna v postojích a chování manažerů, podnikatelů i samotných pracovníků.

Z uvedených hledisek je pro nás velmi důležitý nadcházející vstup do EU, tedy do prostředí kombinujícího trh i regulace a přihlížejícího jak k výkonnosti ekonomiky, tak k její sociální dimenzi. Integrační proces má přitom různé stupně, od závazných základních sociálních práv, přes harmonizovanou oblast bezpečnosti práce a „aproximovaného“ pole pracovních podmínek, pracovní doby a ochrany práce až ke „konvergující“ oblasti zahrnující např. garance příjmu a standardy zaměstnání (Threfall, 2003). Nejde tedy tolik o závazné regulace jako o impulsy pro využívání metod, které se již v zahraničí osvědčily, mj. na základě „otevřených metod koordinace“ a uplatňování „nejlepší praxe“ (Porte, Poche a Room, 2001). Otevřenost vůči změnám a ochota vnímat nové trendy na pracovním trhu má pro pozici české ekonomiky v globalizujícím se prostředí zcela zásadní význam.

III. 1. 1 Institucionálně legislativní prostředí a aktéři flexibility

Kontext současných proměn světa práce je rozsáhlý a bohatě dimenzovaný. Svou roli v něm hrají různí aktéři, ať individuální či kolektivní. Uplatňují se rovněž různé struktury působící „zdola“ (dynamika firem a trhů, ale také rodina a navyká mentalita lidí a jejich životní styl), „shora“ (především stát a jeho orgány, legislativa a právní prostředí) či někde „mezi“ (odborové, zaměstnanecké, profesní a občanské organizace). Otevřená tržní ekonomika neustále nabourává zažitě jistoty, přičemž globalizační procesy dále umocňují již existující napětí a problémy. Pro pracovní flexibilitu a mobilitu je velmi důležité institucionální prostředí, tedy podmínky, mantinely, podněty a pravidla, které jsou vytvářeny jak pro zaměstnavatele, tak pro pracovníky. Toto prostředí ovlivňuje především legislativa a vynucování stanovených pravidel, dále vládní politiky v oblasti podpory podnikání a sociální ochrany. Kroky k větší pružnosti se zvažují všude. Odborníci si kladou otázku, do jaké míry mohou vyspělé i reformní země čelit „euroskleróze“ pokud jde o dostatečně otevřené mantinely mobility a flexibility na trhu práce (Riboud, Silva-Jauregui a Sánchez-Páramo, 2002). Flexibilitu nelze nadekretovat ani se jí bránit, nýbrž pouze podporovat a vhodně usměrňovat v předivu zájmových polí různých aktérů.

III. 1. 1. 1. Stát a vládní politiky

Procesy globalizace a flexibilizace oslabují regulační roli státu, nicméně jemu zůstává odpovědnost za zajišťování legislativního a institucionálního prostředí, jež napomáhá pružnému trhu práce, a rovněž tak pomoc marginalizovaným skupinám, pokud jde o jejich hmotné zajištění a zejména opětovnou aktivaci osob. Jeho úloha se liší podle tradic vývoje sociálního systému, zároveň se ale proměňuje v závislosti na demokratickém střídání vlád. Přes značnou míru konvergence v obecných přístupech zůstává patrná diverzita konkrétních politik. Budoucí role státu tkví v orientaci na vytváření podmínek pro aktivaci a mobilizaci pracovního potenciálu populace tak, aby lidé mohli žít z práce a nikoli z dávek (OECD, 2003).

Daňová politika. Snižování daňové zátěže zaměstnavatelů i zaměstnanců je efektivní cestou k větší flexibilitě, odzkoušenou v mnoha zemích EU. Vysoké daně a zejména povinné odvody oslabují ochotu firem zaměstnávat více pracovníků i zájem lidí pracovat (podle propočtů pracovníci nakonec dostávají pouze 27 % z celkových nákladů

na práci). Z hlediska pracovníků je nutné nastavit systém tak, aby zvýhodňoval i částečnou aktivitu před plnou neaktivitou. Ačkoliv ve vzduchu visí potřeba celkové reformy veřejných financí, která by odtížila státní rozpočet a celou ekonomiku, jsou připraveny jen dílčí kroky týkající se úprav penzijního systému a daňové soustavy.

Česká daňová soustava se v hlavních rysech podobá ostatním zemím OECD a také celková daňová zátěž je na průměru OECD, nicméně je mnohem vyšší než byla v zemích nacházejících se na stejném stupni vývoje, nebo aktuálně je v těch zemích, se kterými ČR soutěží - jako je Řecko, Irsko, Portugalsko a Španělsko. Jak ilustruje následující tabulka, daňové zatížení je vyšší zejména v případě zdanění práce jednotlivých osob, výjimku představuje zdanění nadprůměrných mezd v případě Irska. Zdanění příjmů rodin se dvěma dětmi je výraznější ve srovnání s Irskem a Portugalskem, srovnání s Řeckem vyznívá naopak příznivěji pro ČR ve dvou ze tří sledovaných případů a ve srovnání se Španělskem vykázala ČR nižší daňovou zátěž v jednom případě. Srovnání s ostatními zeměmi viz Příloha, tab.F.1.

Tab.III.1-1 Zátížení práce daněmi a odvody na sociální pojištění ve vybraných zemích OECD (v %)

	Jednotlivá osoba mající mzdu na úrovni			Manželský pár se 2 dětmi, kde jeden má průměrnou mzdu a druhý na úrovni		
	67 % průměru	100 % průměru	167 % průměru	0 % průměru	33 % průměru	67 % průměru
ČR	41,4	42,6	45,0	31,4	34,5	36,6
Řecko	34,9	35,8	38,9	35,9	35,6	35,5
Irsko	26,5	36,1	45,7	25,6	26,5	28,7
Portugalsko	30,6	33,8	38,9	26,9	27,9	29,4
Španělsko	34,4	38,7	40,7	33,5	36,3	36,1

Pramen: The Tax/Benefit Position of Employees 2000.

Poznámka: zatížení práce daněmi a odvody na sociální pojištění = odvody placené zaměstnancem a zaměstnavatelem plus daň z příjmu fyzických osob minus sociální transfery v procentech hrubých pracovních nákladů počítaných jako hrubé mzdy plus odvody zaměstnavatele.

Podle analýz OECD a dalších institucí platí, že zejména vysoké povinné odvody na sociální pojištění u nás nadměrně zvyšují náklady práce, což je spojeno s růstem nezaměstnanosti hlavně pracovníků s nízkou kvalifikací. Podle expertů OECD je tedy nutné redukovat povinné příspěvky na sociální zabezpečení a posílit spíše daně z příjmu fyzických osob (Bronchi a Burns, 2000).

Politika bydlení. V bytové politice nebyly ještě dokončeny systémové změny, jimiž by se uvolnil trh s byty a umožnila větší migrace za prací. Deregulace nájemného je příliš pomalá na to, aby chránila bytový fond, bránila černému trhu a podporovala výstavbu nájemních domů. Uvedený stav byl mj. kritizován Ekonomickou komisí OSN ve zprávě z července 2002, kde byla ČR uvedena jako odstrašující příklad chybné politiky, která není cílená na potřebné, nýbrž naopak podporuje lépe situované. Situace tak zůstává výhodná pro ty, kteří již bydlí (především pro nájemníky dřívějších státních bytů), avšak je kritická pro mladé lidi hledající nové bydlení a samozřejmě i pro všechny ty, kdo by byli jinak ochotni stěhovat se za prací.

Regulace nájemného přispívá výrazně k tomu, že (a) jsou odkládány nezbytné investice do stávajícího bytového fondu; (b) nestaví se nové domy s nájemními byty; (c) počet nově zahajovaných staveb na řadu let výrazně poklesl; (d) ceny nových domů a bytů rostou přespříliš a mají zčásti spekulativní charakter. Podstatná část nových bytů je na cenové úrovni dostupné jen nepatrné části populace. Z hlediska trhu práce tak situace vedla téměř ke zmrazení prostorové mobility. Hlavním kanálem změn zůstala výměna bytů mezi rodinami, nelegální nájmy apod. A tak i když celkový počet bytů je u nás v zásadě dostatečný (424 bytů na 1000 obyvatel – stejně jako v USA), mnoho jich zůstává nevyužito a zbytečně se tak vytváří bytová nouze.

Politika vzdělání. Zapojení lidí do práce závisí na míře jejich zaměstnatelnosti, kterou určuje především úroveň jejich vzdělání, zkušenosti a ochota průběžně doplňovat znalosti a dovednosti, a také jejich pružnost a přizpůsobivost. Proto politika vlády zahrnuje směřování ke společnosti založené na znalostech – mj. podporuje investory realizující v ČR projekty z oblasti informačních technologií a strategických služeb (centra zákaznické podpory, centra sdílených služeb, centra vývoje softwaru, expertní, řešitelská a servisní centra). Podpora rozvoje těchto vybraných služeb zrychlí zavádění principů informační společnosti, tj. rozvoj informačních technologií, infrastruktury a lidského kapitálu.

Postup utváření „znalostní společnosti“ je u nás ovšem dosti pomalý. Ani současný systém financování zejména vysokých škol není schopen reagovat na měnící se poptávku po absolventech generovanou profesními trhy. Problémem je rovněž další vzdělávání, kterému je věnována kapitola II.

Sociální politika. Intervence státu do příjmů obyvatelstva zajišťují sociální solidaritu odpovídající moderní společnosti. Jak zjistili ve své analýze O. Schneider a T. Jelínek (2001), zacílení většiny sociálních programů je u nás uspokojivé, nicméně systém trpí odvrácenou stranou adresnosti, totiž pastí chudoby. Čím více jsou dávky koncentrovány na nejhudší skupiny, tím spíše narušují motivaci k práci. Těžko lze očekávat velké pracovní úsilí od rodin, kde každá navíc vydělaná koruna je odebrána podstatným snížením sociálních dávek, což mnohdy představuje 100% implicitní daň.

Řešení problému pasti chudoby není jednoduché. Současná česká vláda preferuje cestu zvyšování minimální mzdy. Ta ovšem funguje jen na extrémním spodním okraji příjmového rozdělení a do pasti chudoby se mohou dostávat i rodiny s příjmem bližším průměru. Podle doporučení EU a OECD je třeba český systém transformovat z rozsáhle redistributivního v přísněji cílený na odstraňování chudoby a poskytující potřebné podmínky k zaměstnání a dosahování vyššího výdělku. Je ovšem třeba odstranit zneužívání dávkového a nemocenského systému zejména ze strany nízkopříjmových kategorií a reformovat zásadně neudržitelný penzijní systém (OECD, 2003). Více k tématu je uvedeno v části III.1.1.3.

Aktivní politika zaměstnanosti. Moderní systém veřejných služeb zaměstnanosti přispívá k flexibilitě na trhu práce především tím, že podporuje lidi v tom, aby si hledali nové pracovní místo nebo začali sami podnikat. Současně je zaměstnavatelům poskytována finanční podpora na vytvoření nových pracovních míst, na rekvalifikace zaměstnanců, jsou zabezpečovány rekvalifikace nezaměstnaných, poskytovány podpory na vytvoření společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací.

Společensky účelné pracovní místo je nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeči vedenými v evidenci úřadu práce, kterým nelze zajistit jiné pracovní uplatnění (v roce 2002 bylo vytvořeno 13,4 tis. takových míst).

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti, které vytváří obec na základě písemné dohody

s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání (v roce 2002 bylo vytvořeno 16,4 tis. takových míst).

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) byla velmi energická bezprostředně po roce 1990, poté došlo k jejímu oslabení zdůvodňovanému nízkou nezaměstnaností. K rozšíření opět došlo v po roce 1998, kdy ale rovněž nezaměstnanost začala stoupat. Mezi roky 1997 a 2001 se výdaje na APZ zvýšily na 7,5 násobek (v běžných cenách) a jejich podíl na celkových výdajích na politiku zaměstnanosti narostl postupně ze 14 % až na 43 %, v roce 2002 však došlo, vzhledem k restriktivním opatřením, k poklesu těchto výdajů o půl miliardy korun a tedy i ke snížení podílu APZ na 35 %, což se pochopitelně odrazilo i v nižším počtu vytvořených míst.

V průběhu let 1998-1999 vypracovalo MPSV první Národní plán zaměstnanosti (NPZ), který přijal za své směrnice EU pro politiku zaměstnanosti a otevřel čtyři základní směry ke snížení nezaměstnanosti:

- *Podpora zaměstnatelnosti lidských zdrojů* (zvyšování kvalifikace a motivace k hledání práce namísto požadování sociálních dávek).
- *Rozvoj podnikání* a vytváření pracovních míst (lepší podmínky pro malé a střední podniky a revitalizace vybraných velkých firem, posílení konkurenčního prostředí a investiční pobídky).
- *Podpora adaptability* zaměstnanců a zaměstnavatelů (flexibilní organizace práce, motivace zaměstnavatelů ke zvyšování dovedností jejich zaměstnanců).
- *Odstranění veškeré diskriminace* (podle věku i pohlaví, vytváření podmínek pro afirmativní intervence ve prospěch znevýhodněných kategorií).

Tyto pilíře byly rozpracovány v Národních akčních plánech zaměstnanosti 2001-2003. Na období let 2004-2006 je zpracován Operační program rozvoje lidských zdrojů (OP RLZ) a dále Jednotný programový dokument pro cíl 3 regionu NUTS 2 hl.m. Praha, které vymezují oblasti pro získání podpory z Evropského sociálního fondu. Z EU přišly i další podněty k rozvíjení politiky zaměstnanosti. V květnu roku 2000 byl podepsán dokument Joint Assessment Paper of the Employment Policy Priorities, který „ustanovil řadu sjednaných

cílů v oblasti zaměstnanosti a trhu práce nezbytných k urychlení transformace národního trhu práce, k pokroku v adaptaci systému zaměstnanosti tak, aby bylo možné realizovat Strategii zaměstnanosti a připravit zemi na vstup do EU“. Pokud jde o podporu adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců, podle dokumentu je v ČR nedostatek flexibility a variability ve struktuře zaměstnanosti. Prioritami v oblasti flexibility pracovních sil jsou rovněž zvyšování adaptability vůči změnám u zaměstnavatelů a zaměstnanců včetně uzavírání nových forem pracovních smluv.

Podpora flexibility trhu práce se odehrává i jinými kanály, zejména finanční podporou podnikání poskytovanou MPO. Informační podpora rozvoje podnikání je poskytována prostřednictvím 35 regionálních poradenských a informačních center (RPIC) a 5 podnikatelských a informačních center (BIC), které mají dále své satelity a smluvní poradce. Centra poskytují ročně okolo 10 tis. služeb informačního charakteru, které vedou k zakládání nových podniků a tvorbě nových pracovních míst (Operační program RLZ, 2003).

Pomoc začínajícím podnikatelům na Moravě

Významnou roli při pomoci zájemcům o zahájení samostatné výdělečné činnosti hrají kurzy organizované sdružením CEPAC Morava, jehož vznik byl iniciován v roce 1993 ministerstvy práce a sociálních věcí ČR a Francie. Kurzy určené začínajícím podnikatelům mají několik fází zahrnující obhajobu vlastního projektu na založení podniku až po jeho vlastní založení. Kladou důraz na osobní odpovědnost každého z absolventů za optimální připravenost k vlastnímu založení podniku (odpovědnost za zvolenou strategii podnikání a připravenost k zahájení podnikatelské činnosti), přesto tu ale významnou roli hraje individuální poradce každého z účastníků z řad zkušených podnikatelů. Za dobu trvání sdružení CEPAC Morava bylo realizováno již 123 kurzů, které absolvovalo 1702 zájemců. Kurzy vykazují 95tiprocentní úspěšnost - vedou buď k založení vlastního podniku nebo k uplatnění se v zaměstnání (Operační program RLZ, 2003).

III. 1. 1. 2 Pracovní legislativa²

Naše právní úprava pracovněprávních vztahů je v souladu s evropskými standardy a v základních

² V této části využíváme a zčásti reprodukovujeme některé části studie VÚPSV „Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce“. Odpovědný řešitel JUDr. Daniela Bruthansová, řešitelé Doc. Ing. Magdalena Kotýnková, CSc., JUDr. Věra Štangová, CSc., Doc. JUDr. Petr Tröster, CSc. a JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

směrech je slučitelná s právem EU. Zákoník práce, který pochází z roku 1965 a byl od té doby již téměř třicetkrát novelizován, však neodpovídá zcela současným potřebám společnosti. Jeho specifickou je převaha tzv. kogentních (nařizovacích) norem, zatímco trh práce a jeho flexibilizace by si vyžadovala spíše normy dispozitivní povahy. Je třeba stanovit základní pravidla chování v pracovněprávních vztazích a minima, popř. maxima nároků zaměstnanců při respektování oprávněných zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Poslední, tzv. harmonizační novela Zákoníku práce, platná od 1. ledna 2001, byla zaměřena především na implementaci příslušných směrnic EU do českého pracovního práva. Touto novelou došlo k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, především zavedením zásady rovného zacházení, požadavky na odstranění diskriminace při přijímání i v pracovním procesu, ustanovením informační povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům apod. Zároveň jsou legislativně umožněny různé formy flexibility práce - novela kodifikovala pružnou pracovní dobu (oproti vládnímu návrhu a tlaku odborů), přičemž ponechala možnost řetězení termínovaných pracovních poměrů.

Vedle individuálního práva bylo rovněž kodifikováno kolektivní právo zákonem o kolektivním vyjednávání z roku 1991, který vytvořil předpoklady pro vyjednávání úpravou procesu uzavírání kolektivních smluv včetně řešení pracovních sporů. Zákonem o zaměstnanosti byl zrušen někdejší systém administrativního regulování zaměstnanosti a tím byl současně vytvořen právní rámec trhu práce. Také zde se připravuje novela zjednodušující mj. zaměstnávání zahraničních pracovníků.

Současná pracovní legislativa umožňuje vedle tradičních forem pracovního uplatnění také méně běžné formy jako je pružná pracovní doba, kratší pracovní úvazky, nebo pracovní poměry sjednané na dobu určitou.

Pružná pracovní doba. V zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem uplatňovat pružnou pracovní dobu. Zaměstnanec sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Pružná pracovní doba může být uplatněna jako (a) pružný pracovní den, kdy si zaměstnanec sám volí začátek směny a je

povinen v příslušný pracovní den odpracovat celou směnu připadající na tento den, (b) pružný pracovní týden, kdy si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v příslušném týdnu odpracovat celou týdenní pracovní dobu, (c) pružné čtyřtýdenní pracovní období, kdy si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v období čtyř po sobě jdoucích týdnů stanoveném zaměstnavatelem odpracovat pracovní dobu připadající podle rozvržené týdenní pracovní doby na toto čtyřtýdenní období.

Kratší pracovní doba a jiná úprava pracovní doby. Zaměstnavatel může z provozních důvodů sjednat se zaměstnancem v pracovní smlouvě kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Může ji také se zaměstnancem sjednat, popřípadě mu ji povolit ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na straně zaměstnance, jestliže to provoz dovoluje. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou náleží poměrná mzda. Dovoluje-li to provoz, může zaměstnavatel povolit zaměstnanci na jeho žádost ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby.

Školení a studium při zaměstnání. Účast na školení a studiu při zaměstnání, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, je překážkou v práci na straně zaměstnance. Účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě je výkonem práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. MPSV v dohodě s MŠMT stanoví vyhláškou poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení zaměstnanců studujících při zaměstnání a zaměstnanců při účasti na školení, popřípadě i výši náhrady mzdy poskytované po dobu tohoto školení. Nejsou-li příslušné pracovní úlevy a zabezpečení upraveny právním předpisem, lze je stanovit v kolektivní smlouvě vyššího stupně, a to za příznivějších podmínek než stanoví právní předpis.

Pracovní poměr na dobu určitou. Pracovní poměr se má v zásadě sjednávat na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání. Pracovní poměr na dobu určitou nelze sjednat s absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť vstupujícími do pracovního poměru na práci odpovídající jejich

kvalifikaci; mladistvými, zaměstnanci, o nichž to stanoví kolektivní smlouva. Zákaz však neplatí v případech, kdy fyzická osoba písemně požádá zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Zákon tedy umožňuje obcházení této výjimky a také řetězení termínovaných pracovních poměrů bez jakéhokoli omezení, což nepříspěvá k právní jistotě zaměstnanců. Tato situace však bude řešena novelou zákoníku práce v roce 2004. Podle VŠPS pracovalo na konci roku 2002 na dobu určitou 9 % zaměstnanců (dvojnásobek v porovnání s rokem 1993), podle výzkumu STEM 19 % a podle zjištění VÚPSV získaných z úřadů práce se termínované pracovní poměry uplatňují stále více a často na velmi krátké období. Dokladem zneužívání je například jejich naprosto nemístné používání ve školství, kdy se s učiteli uzavírá pracovní poměr jen na měsíce školního roku.

Nizozemská cesta: více flexibility pro stálé pracovníky, více jistot pro přechodné pracovníky

Stále větším problémem právní ochrany pracovníků je propast mezi velkými jistotami pro zaměstnance na dobu neurčitou a slabou ochranou pracovníků na dobu určitou, která může vést k segmentaci trhu práce. Tu se snaží překonat nizozemský zákon o flexibilitě a jistotě (*Wet Flexibiliteit en Zekerheid*) založený na zásadě „více flexibility pro stálé pracovníky, více jistot pro přechodné pracovníky“ a integrující tak požadavky odborů na větší jistoty i požadavky zaměstnavatelů na větší flexibilitu. Zákon zavedl mj. zkrácení výpovědních lhůt a lepší přístup k dávkám v nezaměstnanosti při výpovědi z ekonomických důvodů. S explicitním odvoláním na potřeby flexibility zákon upravuje zaměstnávání pracovníků na zkrácený úvazek, na dobu určitou, krátkodobé dohody a práci přes agenty.

Podobně postupovalo také **Dánsko**, kde byla zavedena povinná aktivace a vzdělávání, což vedlo k razantnímu snížení již dvouciferné nezaměstnanosti. Tato země se stala příkladem udržení solidního sociálního zabezpečení spolu s prosazením flexibility v oblasti zaměstnanosti (tzv. *flexicurity*) - nejistota v oblasti zaměstnání má být vyvážena jistotami v oblasti sociální.

Kvazi-zaměstnanecké poměry. Poměrná svázanost pracovních vztahů podněcuje jejich obcházení například „zaměstnáváním“ fiktivních „podnikatelů“, tedy osob sice vybavených živnostenským listem, avšak zpravidla bez možnosti příslušnou živnost skutečně vykonávat. Jinou formou je využívání mandátní smlouvy podle obchodního zákoníku. Takovými způsoby se zastírá pra-

covní poměr, na který pracovníci přistupují buď pro nedostatek alternativ, nebo pro neznalost nepříznivých důsledků pro sociální pojištění a ochranu. Utajované pracovní poměry jsou rozšířeny v malých a středních podnicích a jejich počet se zvyšuje, zejména v obchodě a pohostinství, ale také ve stavebnictví a zemědělství (Kubínková a kol., 2003).

Dle názoru odborníků je platná pracovní právní úprava v ČR anachronická a neodpovídá novým formám a potřebám zaměstnávání. Dochází tak k situaci, že se flexibilita prosazuje nikoli prostřednictvím pracovního, nýbrž občanského či obchodního práva, kdy „zaměstnanci“ sice dostávají odměnu, ale není jim zaručena žádná ochrana. Ochrana zaměstnanců stanovená současnými pracovní právními předpisy se tak mnohdy mění v jejich pozitivní diskriminaci na trhu práce, což odrazuje zaměstnavatele od řádných pracovních poměrů. Kromě snížení nákladů práce je nezbytné, aby pružně a účinně fungovaly inspekční systémy a instituce řešící pracovní právní spory. Nutná změna zahrnuje harmonizaci českého pracovního práva s příslušnými směrnici EU a dále rekodifikaci stávající právní úpravy, zejména rozšíření smluvní volnosti v oblasti individuálních a kolektivních pracovních vztahů (Kubínková a kol., 2003).

Na nepříznivost dnešního stavu se podílí rovněž skutečnost, že naše země nepatří zdaleka ke vzorným pokud jde o dodržování a vynucování práva. K tomu přispívá jak nepřehlednost legislativy a pomalá práce justice, tak absence kontrolních orgánů v oblasti zaměstnání a bariéry informačních toků mezi orgány státní správy. Zároveň však pro malé a střední zaměstnavatele je někdy obtížné plnit požadavky pracovních předpisů, což vede k jejich obcházení - někteří zaměstnavatelé se dokonce chlubí, že zákoník práce vůbec nepotřebují a stanoví pro zaměstnance svá vlastní pravidla. Netransparentnost pracovního trhu a nedostatečné vynucování práva rovněž vytvářejí podmínky pro vymýšlení a využívání „flexibilních“ řešení, která podporují stínovou ekonomiku a obcházejí stát.

III.1.1.3 Ochrana práce a sociální jistoty

Ochrana práce zahrnuje na jedné straně záležitosti pracovních míst samotných, tj. závazky zaměstnavatele spojené s propouštěním (výpovědní lhůty a odstupné, podmínky propouštění a poku-

ty za neoprávněné propuštění), dále omezení týkající se krátkodobých a zkrácených úvazků, regulaci pracovní doby apod. V širším pojetí je sem třeba zahrnout i otázky dovolené, mateřské a rodičovské dovolené, nemocenské, zacházení s atypickými pracovníky, zajištění rovných práv atd. Na druhé straně ochrana práce zahrnuje otázky mzdových závazků a příjmových náhrad, tj. minimální mzdy a hmotného zabezpečení nezaměstnaných, s rozlišením krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti.

Vztah mezi ochranou práce a zaměstnaností

Od počátku 90. let se ekonomové zabývají vztahem mezi právní a sociální ochranou práce na straně jedné a zaměstnaností a nezaměstnaností na straně druhé. Zjištění zobecněné z řady studií je takové, že v zásadě jde o negativní vztah – čím silnější je ochrana práce, tím nižší je zaměstnanost. Analýzy se ovšem liší v tom, jaká je síla uvedeného vztahu a do jaké míry standardy ochrany práce ovlivňují zaměstnanost různých skupin pracovníků. Ukazuje se, že nepříznivý vliv má silná ochrana zejména na zaměstnání mladých lidí a také

žen, zatímco na zaměstnanost mužů v hlavním produktivním věku působí málo nebo vůbec. Naopak samostatná výdělečná činnost může být nadměrnou ochranou závislé práce spíše podpořena, pokud ovšem zakládání a fungování firem není zase příliš omezováno administrativními předpisy. Studie se rovněž shodují v tom, že zatímco síla odborů působí na míru zaměstnanosti negativně, lepší centralizace a koordinace kolektivního vyjednávání může tento nepříznivý efekt významně ztlumit (Addison a Teixeira, 2001).

Z mezinárodního hlediska se Česká republika, podobně jako ostatní země střední a východní Evropy, pohybuje mezi dvěma extrémy. Na jedné straně nedosahujeme takové volnosti pracovních smluv a v důsledku toho pak takového tlaku na flexibilitu práce jako v USA nebo Velké Británii, na druhé straně pracovní legislativa není zase natolik omezující jako v některých jižních státech EU. Chráněny jsou ovšem více velké pracovní kolektivy a pracovníci na plný úvazek a na dobu neurčitou, zatímco sociální ochrana pracovníků přijatých na dobu určitou je výrazně slabší, což je ovšem faktor omezující flexibilitu (tabulka III.1-2).

Tab.III.1-2 Legislativní ochrana zaměstnání v některých přistupujících zemích a EU (index)

	CZ	SK	HU	PL	SI	Průměr přístup.zemí ¹⁾	Průměr EU ²⁾
Ochrana běžného zaměstnaneckého poměru (stupnice 0-3)	2,8	2,6	2,1	2,2	3,4	2,7	2,4
Ochrana pracovníků zaměstnaných na dobu určitou (stupnice 0-3)	0,5	1,4	0,6	1,0	2,4	1,2	2,1
Legislativa týkající se kolektivních výpovědí (složený index ze 4 indikátorů)	4,3	4,4	3,4	3,9	4,8	4,1	3,2
Index přísnosti (vážený průměr 22 indikátorů)	2,1	2,4	1,7	2,0	3,5	2,4	2,4

Pramen: Funck a Pizzati, 2002:286.

1) Zahrnuje ČR, Estonsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko.

2) Bez Řecka a Lucemburska.

Metodika OECD výpočtu indikátorů je uvedena ve Funck a Pizzati, 2002:299-303.

Pokud jde o ochranu mzdy a jejích náhrad v případě ztráty zaměstnání, Česká republika hned na počátku 90. let zavedla standardní opatření tržní ekonomiky evropského typu, tj. minimální mzdu a podporu v nezaměstnanosti.

Minimální mzda byla poprvé ustanovena v roce 1991 na 2000 Kč (53 % průměrné mzdy). Krátce poté byla zvýšena na 2200 Kč a později na 2500 Kč.

Řadu let ovšem zůstala zmrazena a teprve v lednu roku 1999 byla částka zvýšena na 3250 Kč, v lednu roku 2000 na 4000 Kč (32 % průměrné roční mzdy), v červenci roku 2000 na 4500 (36 %), v lednu 2003 na 6200 Kč a naposledy v lednu 2004 na 6700 Kč. Rokem 2000 překročila minimální mzda životní minimum stanovené pro jednu dospělou osobu, efekt této změny na zaměstnanost však nebyl doposud zjištěn.

Podpora v nezaměstnanosti byla poprvé zřízena roku 1990. Finanční podpora náleží osobě, která byla zaměstnaná po dobu nejméně 12 měsíců v rozmezí tří let předtím než podala žádost o pomoc při hledání práce. Od roku 1992 je období, kdy může nezaměstnaný žádat podporu, zkráceno na 6 měsíců a podpora v nezaměstnanosti je stanovena na 60 % během prvních tří měsíců a na 50 % pro další tři měsíce. Ten, kdo hledá práci, obdržel od října roku 1999 pouze 50 % dřívějšího výdělku během prvních tří měsíců a 40 % pro další tři měsíce (60 % v případě rekvalifikace). Od roku 1999 je horní hranice podpory již 2,5 krát vyšší než odpovídající životní minimum (předtím 1,5 krát) a 2,8 krát pro ty, kteří se účastní rekvalifikace (předtím 1,8 krát).

Ačkoliv byl český systém sociálního zabezpečení po roce 1989 výrazně zjednodušen a zprůhledněn, problém působí „dvoukolejný“ systém zabezpečení nezaměstnaných. Zatímco podmínky získání podpory v nezaměstnanosti (placené z pojištění) jsou velmi přísné a jsou vázané (alespoň formálně) na hledání zaměstnání, sociální podpora bývá příznivější (podle rodinné situace). Dávky jsou sice závislé na příjmech domácnosti, nikoli však už na úsilí si je zvýšit nebo vůbec jich dosáhnout prací. Tento obecný neduh sociálních systémů je nyní v zemích EU atakován principem „making work pay“, tedy nechat platit práci a nikoli stát.

Důležitou změnou by bylo rovněž už dlouho zamýšlené rozlišení životního minima a tzv. sociálního minima na úrovni např. 60 % životního minima. Standardní úroveň životního minima by byla uplatňována jen omezenou dobu, resp. s kontrolou skutečného hledání zaměstnání, poté by bylo nárokovou dávkou už jen sociální minimum. Jiným vhodným podnětem pro aktivaci by bylo převedení dnešních daňových úlev ve formě odečitatelných položek do daňových kreditů, tj. položek odečitatelných až od placených daní (Schneider a Jelínek, 2001). Existuje více způsobů, jak oslabit demotivační charakter českého dávkového systému.

III.1.1.4 Zaměstnanci a zaměstnavatelé, role odborů

Pracovní úsilí, ochota k přizpůsobení i loajalita pracovníků výrazně závisí na kvalitě vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zažitá podoba těchto vztahů se mění v souvislosti s tím, jak se

zkracuje průměrná doba strávená u jednoho zaměstnavatele, jak často pracovníci střídají pracovní místa. Z druhé strany ovšem také zaměstnavatelé používají řízenou fluktuaci a tlak na flexibilitu jako politiku firmy zaměřenou na dosažení optimálního složení pracovních sil a její efektivní využití. Náklady získávání nových pracovníků klesají, vyhledávání uchazečů o zaměstnání včetně špičkových odborníků je dnes snazší zejména díky internetu a působení personálních agentur.

Názory českých manažerů na flexibilitu práce a její uplatňování

Sociologický ústav ve spolupráci s Českou společností pro rozvoj lidských zdrojů provedl anketu mezi 154 manažery zjišťující jejich názory na flexibilitu práce. Na otázku, co pro české firmy znamená pojem flexibilita, odpovídali manažeři tak, že jde o „schopnost snadno ovlivnit počet a odpracovanou dobu pracovníků“ (7,2 bodů na škále od 0 do 10) a „schopnost přesunout pracovníky na jiný pracovní úkol“ (6,9 bodů). Znamená to, že obě formy flexibility – numerická a funkční – jsou pro ně důležité. Naopak „schopnost firmy napomoci pracovníkům lépe skloubit práci a rodinu“ skórovala u nich daleko méně (4,4 bodů). Pokud jde o to, zda flexibilizace může být označena za snahu přenést tržní riziko z firem na zaměstnance, odpovědělo kladně 11 %, záporně 31 % a „částečně“ 57 % manažerů. Mezi flexibilní formy, které manažeři považují za osvědčené, patří práce na dohodu o provedení práce nebo pracovní činnosti (78 %) a dále částečný úvazek (70 %). Kupodivu méně příznivě se manažeři dívají na smlouvy na dobu určitou (14 % se neosvědčily, 27 % nemá zkušenost), práci přes agentury (20 % se neosvědčila, 39 % nemá zkušenost) a na pracovníky se živnostenským listem (11 % se neosvědčilo, 35 % nemá zkušenost). Home-working patří sice mezi osvědčené formy, ale doposud jen nepatrně využíván (71 % manažerů zatím nemá zkušenost).

Efektivita firmy je výrazně ovlivněna flexibilními dovednostmi pracovníků. Jejich základem je všeobecné vzdělání a celoživotní kontakt se světem poznání. Právě celoživotní vzdělávání napomáhá funkční flexibilitě, neboli schopnosti pracovníků vykonávat různé pracovní úkoly. Základem nejsou ani encyklopedické znalosti, ani příliš úzká specializace, nýbrž schopnost učit se, rychle zvládnout nové poznatky a přizpůsobit se týmové práci. Sílicí význam komunikace mezi pracovníky je důvodem toho, proč se dnes více než kdykoli předtím klade důraz na tzv. pružné dovednosti (soft skills), jež zahrnují schopnost pracovníků praco-



vat v týmu, nalézat nová řešení a motivovat sebe sama i ostatní.

Pohled na výhodnost pružných forem zaměstnávání se liší podle toho, z které strany pracovního vztahu se na něj díváme. Zajímavé výsledky přináší výzkum provedený agenturou STEM mezi

představiteli různých stran sociálního dialogu – z celkem 55 rozhovorů uskutečněných na počátku roku 2003 jich bylo 25 provedeno se zástupci zaměstnavatelů, 5 se zástupci zaměstnavatelských svazů, 17 se zástupci odborových svazů a 8 se zástupci úřadů práce.

Tab.III.1-3 Srovnání výhodnosti typů flexibilních forem organizace práce a pracovní doby mezi A. zástupci zaměstnavatelů a zaměstnavatelských svazů a B. odborových svazů (absolutní počty odpovědí)

A. Zástupci zaměstnavatelů a zaměstnavatelských svazů

	Částečné úvazky	Pružná pracovní doba	Nerovnoměrná pracovní doba	Zaměstnání na dobu určitou	Práce doma
Výhody z hlediska zaměstnavatele	15	17	20	23	13
Nevýhody z hlediska zaměstnavatele	14	11	9	6	14
Výhody z hlediska zaměstnance	14	28	16	7	22
Nevýhody z hlediska zaměstnance	13	1	13	22	6

B. Zástupci odborových svazů

	Částečné úvazky	Pružná pracovní doba	Nerovnoměrná pracovní doba	Zaměstnání na dobu určitou	Práce doma
Výhody z hlediska zaměstnavatele	15	14	13	17	11
Nevýhody z hlediska zaměstnavatele	2	1	1	0	3
Výhody z hlediska zaměstnance	4	15	4	0	6
Nevýhody z hlediska zaměstnance	13	0	11	17	7

Pramen: STEM, 2003.

Pružné pracovní režimy a atypické pracovní smlouvy nejsou vždy využívány ku prospěchu pracovníků. Takovým praktikám jako jsou vynucené částečné úvazky nebo řetězení pracovních smluv je však obtížné účinně se bránit, neboť v globalizované ekonomice se nedá příliš spoléhat na intervenci státu či odborů. Asi největší nadějí v tomto ohledu zůstává zájem na reputaci firmy. Pokud špatný postoj k zaměstnancům poškozuje pověst firmy, bude pro ni obtížné přilákat talentované odborníky, získávat veřejné zakázky - nakonec se proti ní mohou obrátit i její odběratelé a zákazníci. Po vzoru západních zemí také čeští manažeři kladou stále větší důraz na firemní kulturu, která pomáhá přitáhnout a udržet si kvalitní pracovníky.

Kvalifikace pracovníků se už zdaleka neomezuje na jednu získané vzdělání, nýbrž stále častější je

doplňování vzdělání během profesní kariéry, ať z iniciativy zaměstnavatele, nebo pracovníka samotného. S tím pak souvisí i změna oboru práce. Podle výzkumu „Deset let společenské transformace“ pracují pouze dvě třetiny ekonomicky aktivních osob v oboru vzdělání (vyučení) nebo příbuzném oboru. Téměř třetina pracovníků absolvovala v posledních deseti letech nějaký (alespoň dvouměsíční) kurz, přičemž jedna desetina nějaký navštěvovala v době dotazování. Polovina dotázaných uvedla, že ovládá počítač přinejmenším pokud jde o uživatelské programy nutné pro jejich práci, jedna desetina denně používá internet.

To jsou poměrně příznivá čísla, která dokumentují kvalifikační zdatnost českých pracovníků, alespoň podle jejich vlastního úsudku. Podle toho si také věří - dvě třetiny ekonomicky aktivních uvá-

dějí, že jim jejich vzdělání určitě stačí pro výkon zaměstnání, podle jedné čtvrtiny určitě stačí k dalšímu postupu v oboru a podle jedné pětiny určitě dovoluje přechod do jiného oboru. O dalším vzdělávání v nejbližších dvou letech uvažuje téměř pětina ekonomicky aktivních dotázaných.

Pokud jde o cizí jazyky, pouhých 35 % dotázaných uvedlo, že neovládají žádný ani na úrovni základní konverzace, přičemž 30 % ovládá jeden, 23 % dva a 12 % více jazyků. Uvedené výsledky výzkumu „Deset let společenské transformace“ vypadají ovšem poněkud nadneseně, neboť neodpovídají obecné zkušenosti ani jiným jen o málo starším šetřením – podle výzkumu SIALS z roku 1998 hovořilo 45 % dotázaných pouze česky (Lidské zdroje 1999:95).

Adaptabilita českých pracovních sil a příznivost institucionálního prostředí v mezinárodním srovnání

Podle World Competitiveness Yearbook sestavovaného každoročně International Institute for Management Development v Lausanne na základě statistických dat a výpovědí panelu 3678 expertů je situace v adaptabilitě lidských zdrojů a z hlediska podnikatelského prostředí v ČR nepříznivá. V indikátoru flexibility a adaptability („jsou lidé dostatečně flexibilní v přizpůsobení se změnám?“) se ČR umístila na 40. místě z 50 zemí, v indikátoru rovných příležitostí („diskriminace podle rasy, pohlaví nebo rodinného původu handicapuje lidi ve společnosti“) na 37. místě a z hlediska školení zaměstnanců („jak prioritní téma představuje školení zaměstnanců ve firmách“) na 44. místě. Pouze z hlediska regulace trhu práce („regulace na trhu práce jako jsou pravidla přijímání a propouštění pracovníků, minimální mzda apod. jsou/nejsou dostatečně flexibilní“) je naše zařazení již daleko lepší – 17. místo. Zatížení podnikatelů daněmi a odvody je ovšem rovněž značné – pokud jde o daň z příjmu právnických osob, jsme na 37. místě a pokud jde o výši příspěvků zaměstnavatelů na sociální a zdravotní pojištění, ocitli jsme se na 47. místě. Pokud jde o samotný indikátor flexibility a adaptability je třeba uvést, že za ještě méně přizpůsobivé byly označeny takové země jako Slovinsko, Německo, Polsko a Francie (The World Competitiveness Yearbook, 1996-2002).

K adaptabilitě firem a flexibilitě pracovníků může výrazně přispět sociální dialog (v kontextu tzv. vyjednané flexibility), nebo jim naopak bránit. Autoři studie „Rozvoj sociálního dialogu v ČR“ konstatují, že z hlediska kvality sociálního dialogu se u nás projevuje nedostatek participativních

prvků v přístupech managementu. Podnikatelská sféra nevnímá kolektivní vyjednávání jako motivační potenciál a sociální dialog je poznamenán nedostatkem zpětnovazebních informací. Teprve poslední novela zákoníku práce s účinností od roku 2001 zakotvila právo zaměstnanců na informace a projednání závažných změn týkajících se perspektivy firem.

Tato novela rovněž přinesla určité rozšíření možností pro obsah kolektivních smluv. U pracovní doby jde o stanovení období, za které bude pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, snížení možného rozsahu pracovní pohotovosti na pracovišti pod 400 hodin v kalendářním roce a stanovení rozsahu pracovní pohotovosti mimo pracoviště, dále snížení rozsahu přesčasové práce, kterou lze zaměstnanci nařídít, pod hranice uvedené v zákoníku práce a další. Ve mzdové oblasti lze určit vyšší minimální mzdu než stanoví příslušné nařízení vlády, sjednat jiný příplatek za práci v noci a ve ztíženém či zdraví škodlivém pracovním prostředí než stanoví právní předpis.

Závažný rámec regulace pracovněprávních vztahů představují kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS), které po rozšíření působnosti zahrnují v roce 2001 již 735 tis. zaměstnanců. Ujednání KSVS v sociální oblasti obsahují např. ustanovení požadující preferenci pracovních poměrů na dobu neurčitou, dále ujednání o rozšíření nároku na dovolenou o jeden týden, ustanovení vymezující případy, podmínky a rozsah nároku na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku apod. Sem spadají i ujednání pro oblast vzdělávání zaměstnanců, jde ale pouze o informativní výčet a specifikaci případů, kdy zaměstnavatel má zaměstnanci umožnit další rozvoj jeho kvalifikace.

Účast odborů na vyjednané flexibilitě a řešení problémů trhu práce

Dohoda mezi sociálními partnery stála u počátku řešení problému nezaměstnanosti v Nizozemsku. V roce 1982 se odbory v tzv. wassenaarské dohodě zavázaly ke mzdové zdrženlivosti, podpoře aktivace a flexibility na trhu práce, spolu s redukcí a internalizací nákladů práce, to vše výměnou za vyšší zaměstnanost – rychlý růst pracovních míst pak v 90. letech skutečně následoval. Odbory se rovněž angažovaly v zavádění kontrolované flexibility, jež dovolovala jedincům uzavírat individuální smlouvy s možností „prodávat“ a „kupovat“ pracovní dny. Malé ekonomiky využívají ještě další výhody, totiž snazšího dialogu a možnosti dosažení celonárodního konsenzu o nutných

změnách. Tzv. vyjednaná flexibilita vyžaduje spolupráci odborů a zaměstnavatelských sdružení, a také odpovídající politickou vůli. Sociální partnerství je silnou stránkou politiky zaměstnanosti tradičně v Belgii a Rakousku, ale také v Irsku a Finsku, Velké Británii za předsednictví Tonyho Blaira a v dalších zemích.

Role odborů se nicméně v současné době proměňuje a nenávratně redukuje. Přesvědčení české populace o nezbytnosti existence a působení odborů v letech 1994-2000 pokleslo z jedné třetiny na jednu čtvrtinu populace (Kadavá, 2001). Snižuje se rovněž odborová organizovanost (podle dat CVVM je dnes zhruba čtvrtinová, oproti ještě 40-50 % v polovině 90. let). Uvedený trend souvisí s růstem významu malých a středních firem, v nichž mají odbory slabší postavení. Souběžně působí i globalizace, která dává velkým firmám

do rukou nesrovnatelně větší moc proti odborům tím, že jim umožňuje stěhovat se za levnou práci.

Flexibilizace práce zahrnuje rovněž individualizaci pracovních vztahů oslabující vyjednávací pozici odborů. Z dlouhodobého hlediska nicméně není prospěšné, když se odbory snaží uchovat sice bezpečný, avšak nepříliš efektivní status quo, čímž ztěžují žádoucí změny. Jak ukazuje příklad Nizozemska i jiných zemí (viz rámeček), odbory jsou významným partnerem pro tzv. vyjednanou flexibilitu, jejíž pomocí se problémy trhu práce řeší daleko snáze. Širší konsensus sociálních partnerů je podmínkou prosazení větší flexibility a mobility na trhu práce i u nás. Na sociální partnery jsou vznášeny požadavky použít flexibilizaci k nalezení nové rovnováhy mezi požadavky moderní ekonomiky a oprávněnými nároky zaměstnanců.

III. 1.2 Hlavní formy flexibility a jejich uplatňování

Tvorba flexibilních forem práce podporující vytváření příznivějších podmínek pro nabídku práce na základě rovných příležitostí a sladění pracovních a rodinných povinností je jedním z hlavních nástrojů evropské politiky zaměstnanosti. Směrnice zaměstnanosti vytyčují podporu změn a „adaptability v práci jako jeden z pilířů moderní politiky trhu práce a boje proti nezaměstnanosti. Flexibilita práce v zásadě zahrnuje tři typy: (a) flexibilitu času (délky pracovní doby a jejího rozvržení); (b) flexibilitu místa práce (vyvolané novými možnostmi práce doma nebo mimo výrobní centra či úřady); (c) flexibilitu pracovní smlouvy a dalších podmínek práce (namísto standardních úvazků různé nestandardní formy jako jsou částečné úvazky nebo smluvní práce). Všemi uvedenými procesy je sycena flexibilizace pracovní kariéry, její „destandardizace“ např. ve smyslu paralelní práce a vzdělávání či jejich střídání v průběhu kariéry, častější změny pracovního místa i profese, nakonec ale i nepříliš žádoucí fragmentace pracovní kariéry. S tím rovněž souvisí pružnější provázání pracovní a rodinné dráhy a sdílení dříve striktně oddělených rolí mužů a žen v ekonomice a společnosti.

III. 1.2.1 Flexibilita pracovní doby³

Ačkoliv za poslední roky týdenní odpracovaná doba v ČR poklesla, zůstává o čtyři hodiny delší než v průměru EU (41,6 oproti 37,7 hodin). Rozložení pracovní doby je v ČR zatím velmi tradiční - zatímco v zemích EU 15 % zaměstnanců pracuje méně než 30 hodin týdně, v ČR pouze 4 %. Více než polovina zaměstnanců pracuje stejný počet hodin každý den a týden, a to s pevně stanoveným počátkem a koncem pracovní doby. Odchyly se objevují v odvětvích, která jsou typická buď svým sezónním charakterem (zemědělství, stavebnictví), nebo prací na směny (doprava, telekomunikace, pošta, zdravotnictví). Pružná pracovní doba, zvláštní pracovní rozvrh či jiný nepravidelný režim se týkají jedné šestiny zaměstnanců.

Přesčasy. Přesčasy představují tradiční typ flexibility, který umožňuje reagovat na výkyvy v poptávce po práci. Vyhovuje většině zaměstnavatelů i zaměstnanců. Zaměstnavatelé se tím mohou vyhnout hledání, najímání a zaučování nových pracovníků, jejichž potřeba může být navíc pouze dočasná. Pro zaměstnance jsou odměny za práci přesčas důležitou složkou jejich mzdy, a proto také většinou odmítají její omezování (např. ve zdravotnictví). Závažným problémem, na který poukazují také odbory, je ovšem neplacení odměn za přesčasy, příp. jejich nedostatečná evidence. Podle výzkumu VÚPSV z roku 2000 polovina pracovníků nebyla za přesčasyovou práci nijak odměněna a pětina malých organizací přesčasy vůbec nesleduje.

³ V této části využíváme a zčásti reprodukovujeme některé části studii Analýza forem zaměstnávání a organizace pracovní doby. Závěrečná zpráva STEM ve spolupráci s VÚPSV. Zpracovala Mgr. Jaromíra Kotíková, VÚPSV, únor 2003.

Práce na směny. Práce na směny patří spolu s prací přesčas k nejčastěji využívaným formám flexibility v ČR. Tradičně bývá nejvíce využívána v průmyslu, v posledních letech začíná domácnět i v oblasti služeb. Podle výzkumu HWF se v ČR týká 15 % pracovníků, z nichž nejvíce jich pracuje na rotované směny. Výzkum provedený VÚPSV u zaměstnanců pracujících na směnný provoz ukázal, že toto uspořádání pracovní doby nevyhovuje 18 % z nich a rádi by ho proto změnili.

Pružná pracovní doba. Využívání pružné pracovní doby je u nás časté zejména v administrativních profesích. Nejčastější formou pružné pracovní doby je možnost volit si začátek práce v určitém rozmezí. Na rozdíl od částečných úvazků je pružná pracovní doba vhodná pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Pokud se jí zaměstnavatelé v současné době brání, i když to charakter práce dovoluje, pak tak činí zejména z obavy před zneu-

žíváním pružné pracovní doby ze strany zaměstnanců. Výzkum VÚPSV ukázal, že zaměstnanci s pružnou pracovní dobou patří, spolu se zaměstnanci s pravidelnou pracovní dobou mezi nejspokojenější s uspořádáním pracovní doby.

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba. Poslední novela zákoníku práce umožnila diferenciaci délky pracovní doby i v delším časovém období až do jednoho roku. Rozvržení pracovní doby však musí respektovat zákonné limity pro maximální délku pracovní doby a přesčasy. Zaměstnavatelům tato forma skýtá možnost odstranění přesčasů, což je ovšem méně výhodné pro zaměstnance, kteří tak přicházejí o odměny za přesčasy. V ČR není zatím nerovnoměrně rozvržení pracovní doby příliš časté, nejvíce se využívá v oblasti zemědělství a stavebnictví. Do budoucna se očekává její nárůst, i když s největší pravděpodobností nebude mít vliv na zvýšení zaměstnanosti.

Tab.III.1-4 Rozvrh pracovní doby (%) v roce 2001

	CZ	HU	SI	NL	S	GB
Pravidelná pracovní doba od pondělí do pátku	51,1	52,4	49,8	28,6	64,2	54,2
Práce na směny	15,9	8,7	24,6	0,0	8,1	12,8
Pružná pracovní doba	13,5	1,9	10,4	13,0	2,9	9,4
Zvláštní pracovní rozvrh	8,8	4,2	4,0	44,2	11,3	10,7
Jiný nepravidelný rozvrh	10,6	32,8	11,3	14,3	13,4	12,9
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pramen: Výzkum HWF, ekonomicky aktivní mimo zemědělství

Komparativní data ukazují Švédsko jako zemi s nejvyšším podílem standardního týdenního rozvrhu pracovní doby, kontrastující s Nizozemskem jako zemí s nejvyšším podílem zvláštního pracovního rozvrhu (hojně využívání částečných úvazků spojených se sdílením pracovních míst v této zemi). Pružnou pracovní dobu zaznamenali nejvíce dotázaní v ČR a Nizozemsku. Maďarští dotázaní jsou těmi, kdo nejčastěji uvádějí jiný nepravidelný rozvrh, což souvisí s vysokým podílem souběhu více zaměstnání. Některé rozdíly mezi zeměmi ovšem upozorňují na metodický problém, že totiž terminologie týkající se rozvrhů pracovní doby není standardizována, takže stejné druhy se mohou ocitnout pod různými rubrikami a naopak.

III.1.2.2 Flexibilita místa práce

Procesy flexibilizace zahrnují daleko větší pohyblivost pracovní síly v prostoru. Ta může mít různé formy i trvání. Mezi tradiční formy patří stěhová-

ní za prací a denní dojíždění, ale také domácí práce s občasným kontaktem na zaměstnavatele. Mezi nové formy, které jsou umožněny moderními komunikačními prostředky, patří střídání pracoviště (pohyb mezi různými pracovišti nebo částečná práce doma, zejména pak tele-working, neboli práce vykonávaná převážně doma, avšak s běžným kontaktem na management firmy a spolupracovníky pomocí internetu). Internet dovoluje rovněž běžné pracovní konzultace i konference, takže snižuje potřebu dojíždění a služebních cest.

Flexibilita místa práce u nás doposud zahrnuje hlavně dojíždění za prací a migraci. Zatímco migrace se týká jen okolo 3 % obyvatel, 17 % obyvatel (jedna třetina pracovních sil) pracuje mimo bydliště, neboť do práce dojíždí. Podle různých výzkumů je to ovšem ještě výrazně více. Intenzita dojíždění je dána zejména hustou strukturou osídlení v ČR. Dojíždí se nejčastěji do velkých měst, především do Prahy, kde je počet zaměstnanců odhadován na 1,6 miliónu (oproti 1,2 miliónu

obyvatel). Vysoká míra dojíždění se rovněž týká Moravy, což je zapříčiněno vysokou nezaměstnaností. Na rozdíl od migrace je dojíždění jako forma prostorové pracovní flexibility podporována odbory, avšak omezování dříve velmi husté sítě veřejné dopravy jí brání.

V zásadě je v dojíždění za prací u nás ukryt ještě značný potenciál flexibility. Jde zejména o nižší kvalifikační kategorie, které nejsou dostatečně motivovány doposud příliš malým rozdílem mezi

nabízenými výdělky (po odečtení cestovních a jiných výdajů) a vcelku snadno dosažitelnými sociálními dávkami. Z tohoto důvodu zamýšlí MPSV zavést cestovní výhody pro nezaměstnané v rámci aktivní politiky trhu práce. Příplatek na dopravu je doposud udělován rodinám s nízkým příjmem v rámci státní sociální podpory, uvažuje se však o jeho zrušení a návratu k dřívějším žakovským a zaměstnaneckým jízdenkám s odpovídajícími dotacemi dopravcům.

Tab.III.1-5 Místo pracoviště ve vztahu k bydliště (%) v roce 2001

	CZ	HU	SI	NL	S	GB
Doma	4,1	3,9	1,2	23,4	1,9	3,7
Doma a současně někde jinde	4,1	3,4	3,9	7,8	2,7	4,4
V místě bydliště	44,6	62,4	36,0	39,0	61,9	44,6
V jiné lokalitě, kam je třeba dojíždět	41,4	25,2	48,8	19,5	27,9	39,2
V zahraničí	0,2	0,3	1,2	0,0	0,2	0,5
Stále se mění	4,9	4,0	8,9	9,1	4,9	7,0
Jiná situace	0,6	0,8	0,0	1,3	0,4	0,5
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pramen: Výzkum HWF, ekonomicky aktivní mimo zemědělství.

Výzkum HWF ukazuje vysoká čísla týkající se podílu pracujících mimo bydliště. Týká se to více mladých pracovníků – 47 % osob ve věku 25-34 let dojíždí. I když moderní formy lokalizace práce nejsou zdaleka tak časté, procento osob pracujících zcela nebo zčásti doma se blíží jedné desetíně a téměř jedna desetina mužů rovněž udává častou změnu místa pracoviště. Práce doma je charakteristická pro nejvyšší kvalifikační kategorie, zahrnující mj. pracovníky vědy a výzkumu (23 % plně nebo zčásti pracuje doma), zároveň ale i pro nejnížší kvalifikační skupiny, vykonávající málo placené domácí práce. Ze všech regionů poskytuje Praha nejen největší díl pracovních míst v rámci bydliště, ale nejvíce Pražanů rovněž pracuje v zahraničí (téměř 3 %).

Jinak než s dojížděním je tomu ovšem se stěhováním, jehož intenzita po roce 1989 paradoxně poklesla. Je však zřejmě větší než udává demografická statistika, která neeviduje skrytou migraci do bytů pronajatých na černo. Migračním pohybům se věnujeme podrobněji v části III.1.3.2, kde rovněž upozorňujeme na averzi českých pracovníků vůči stěhování danou jak objektivními příčinami

nefunkčního trhu s byty, tak subjektivně založenou fixací na místo stávajícího bydliště.

III.1.2.3 Flexibilita pracovní smlouvy⁴

Na českém trhu práce zcela převládají smlouvy na plný úvazek a dobu neurčitou. Pouze 8 % zaměstnanců má nějakou „nestandardní“ smlouvu, přičemž toto procento nevykazuje podle statistiky žádnou rostoucí tendenci. Vedle toho se od roku 1994 zvyšuje podíl delších pracovních poměrů (více než tři roky). To platí pro pracovní síly obecně a pro osoby samostatně výdělečně činné zvláště. Zatímco bezprostředně po roce 1990 byli pracovníci konfrontováni s pracovním trhem, který vyvolal značné posuny v odvětvích a sektorech, bylo období druhé poloviny 90. let stabilnější, přičemž situace se zásadně nezměnila ani v posledních letech.

Zkrácené pracovní úvazky. Výběrová šetření pracovních sil uvádějí jen velmi nízký počet pracovníků pracujících na zkrácenou pracovní dobu. Práce na částečný úvazek dokonce poklesly ze 6 % v roce 1993 na 5 % v roce 2002 (na rozdíl od

⁴ V této části využíváme studii „Analýza forem zaměstnávání a organizace pracovní doby“, kterou zpracoval STEM ve spolupráci s VÚPSV. Závěrečnou zprávu zpracovala Mgr. Jaromíra Kotíková, VÚPSV, únor 2003.

18 % v průměru EU). Zkrácené úvazky jsou v ČR, stejně jako ve většině ostatních zemí, především záležitostí žen.

Slabý zájem českých pracovníků o zkrácené úvazky souvisí hlavně s nízkými reálnými výdělky, ale také s faktem, že částečný pracovní poměr je u nás doposud méně výhodný než plná neaktivita (nezaměstnaný ztrácí veškerou podporu, když přijme byť jen nepatrný úvazek a ani ženám na mateřské dovolené není dovoleno si přivydělat, nemají-li ztratit nárok na sociální příspěvek). Od roku 2004 by však mělo dojít ke změně těchto pravidel. Lze předpokládat, že s tím, jak porostou reálné výdělky a životní úroveň, více lidí si bude moci dovolit pracovat zkrácenou pracovní dobu.

Mezi deklarovanými důvody, proč se nevyužívají smlouvy na částečný úvazek, tvoří podle VŠPS nesouhlas zaměstnavatelů jednu pětinu případů a týká se převážně žen. Muži využívají částečné úvazky především ze zdravotních důvodů a z důvodu pokračování ve vzdělání, ženy pak zejména z důvodu péče o děti.

Podle výzkumů nejsou ovšem částečné úvazky příliš výhodné ani pro zaměstnance, ani pro zaměstnavatele. Zaměstnancům přináší nižší plat a méně sociálních jistot, zaměstnavatelům pak vyšší fixní náklady na pracovní sílu (na vzdělávání, výcvik či personální administrativu). U nás zatím neexistuje obdobný systém podpory částečných úvazků jaké najdeme v západoevropských zemích, např. úlevy na daních (Velká Británie), nižší příspěvky na sociální zabezpečení (Francie, Belgie), popř. i přímou pomoc (Nizozemsko).

Sociologické výzkumy naznačují posun v distribuci pracovní doby od roku 1999 do roku 2002 směrem ke kratším úvazkům. Tento posun odpovídá změně v zákoníku práce od roku 2001, kdy se zkrátil pracovní týden ze 42,5 na 40 hodin týdně a omezily se přesčas. Poměrně nízká míra podza-

městnanosti (nedobrovolných kratších úvazků) nasvědčuje tomu, že zkrácené úvazky nepatří v ČR mezi podřadná pracovní místa. Porovnání mezd ukazuje, že ohodnocení zkrácených úvazků v porovnání s plnými je u nás uspokojivé, na rozdíl od situace v zemích EU, kde jsou hodinové výdělky ve zkrácených úvazcích nižší než v plných. U nás je dokonce i celkový měsíční průměr u pracovníků pracujících méně než 20 hodin týdně vyšší než u pracovníků s úvazkem 30-34 hodin - zdá se, že kratší pracovní úvazky mají ve významné míře charakter odborných činností a jsou tedy i lépe placené.

Na druhé straně se ale reformní země od západních odlišují nejen nižším podílem zkrácených pracovních úvazků, ale také jejich kvalitou. Tyto úvazky jsou charakteristické pro méně stabilní pracovní formy jako jsou práce bez formální smlouvy, na dobu určitou, práce zprostředkované agenturami nebo samostatná výdělečná činnost. V České republice a Maďarsku se také hovoří o možném zneužívání zkrácených úvazků, které spočívá v tom, že ačkoli je v pracovní smlouvě úvazek definován jako zkrácený, skutečná odpracovaná doba odpovídá běžnému pracovnímu týdnu – záměrem je pochopitelně redukovat daňové povinnosti (Štěpánková, 2003).

Zaměstnání na dobu určitou. Ačkoliv jde o jednu z hlavních forem flexibilního zaměstnání u nás, počet pracovních smluv na dobu určitou neroste a jejich podíl dokonce poklesl z 6 % v roce 1993 na 4 % v roce 1998, poté však opět stoupl na 5 % v roce 2002 (stále však zůstává poloviční vůči 11 % průměru EU). Ve skutečnosti je zřejmě termínovaných poměrů více než uvádí statistika. Zaměstnavatelé je často používají, aby se vyhnuli obtížím a nákladům spojeným s propouštěním zaměstnanců. S ženami jsou smlouvy na dobu určitou uzavírány častěji než s muži. Větší zastoupení mají rovněž starší osoby (38 % z pracovníků, kteří dosáhli věkové hranice 60 let).

Tab.III.1-6 *Atypické pracovní formy v roce 2000 (%)*

	CZ	HU	SI	NL	S	GB
Samostatně výdělečně činní	14,5	14,6	22,5	14,3	5,6	11,8
Zkrácené úvazky	5,4	3,6	10,6	41,1	22,6	25,0
Pracovní úvazky na dobu určitou	6,9	5,8	4,2	11,9	13,1	6,2
Z toho ženy						
Samostatně výdělečně činné	9,0	9,6	18,4	12,1	2,9	7,4
Zkrácené úvazky	9,5	5,8	13,2	70,5	36,0	44,6
Pracovní úvazky na dobu určitou	8,5	5,7	3,6	15,0	15,7	7,4

Pramen: Employment in Europe 2001.

Pokud není zaměstnávání na dobu určitou legislativně omezeno, dochází k jeho zneužívání, konkrétně k řetězení často krátkých pracovních poměrů. Jen málokdy se po vypršení první smlouvy na dobu určitou pracovníci převádějí na dobu neurčitou. Také odborníci ve veřejných službách - jako jsou učitelé, lékaři, výzkumní pracovníci, ale i novináři - jsou rovněž často nuceni přijímat termínované pracovní poměry. Jak ukazuje mezinárodní srovnání (tab.III.1-6 a Příloha, tab.F.2), pracovní úvazky na dobu určitou jsou v porovnání s ČR daleko častější ve Španělsku (27 %), Portugalsku, Francii a Finsku (14-15 %) a naopak jen nepatrně využívány v Irsku, Rakousku a Velké Británii (4-6 %).

Zaměstnávání prostřednictvím agentur. Tato forma představuje v zemích EU velmi dynamickou formu flexibility, u nás však není příliš rozšířená. Fungování firem zabývajících se zprostředkováním krátkodobé pracovní síly není totiž ani povoleno, ani zakázáno, takže legislativní vakuum vytváří prostor pro zneužívání práv zaměstnanců. Využívání pracovníků zprostředkovaných agenturami je u nás častější zejména u firem se zahraničním vlastníkem. Stejně jako u termínovaných zaměstnání zde platí, že se agentury orientují na nižší kvalifikační kategorie pracovníků. Nepříliš používaná je ta varianta, kdy agentury mají své stálé zaměstnance, které půjčují různým zaměstnavatelům. Protože ji česká legislativa nepřipouští, agentury ji v případě potřeby obcházejí tím, že si zařídí povolení ještě k další činnosti. Pracovníci jsou zpravidla nájímáni na dobu dohodnutou s cílovou firmou, ponejvíce je tato forma využívána pro práci studentů.

Zaměstnání od zprostředkovatelské agentury najímající pracovníky

Dotazníkové šetření, které provedl VÚPSV u 542 zaměstnanců, mimo jiné mapovalo podmínky přijetí práce od zprostředkovatelské agentury, která najímá pracovníky a posílá je na určitou dobu pracovat do nějaké firmy. Mzda je přitom pracovníkovi vyplácena agenturou, která ho najala. Ten je zařazen do databáze agentury a v období, kdy pro něj agentura nemá práci, je nezaměstnaný. Z výsledků vyplynulo, že: 0,9 % respondentů by takovou práci přijalo bez jakýchkoliv podmínek 9,7 % respondentů by takovou práci přijalo za předpokladu, že by byla zajímavá

26,8 % respondentů by takovou práci přijalo pokud by byla výrazně finančně výhodná
41,0 % respondentů by takovou práci přijalo pokud by dotázaný nemohl najít jinou práci
21,6 % respondentů by takovou práci nepřijalo za žádných podmínek.

III.1.2.4 Podpora flexibility práce a zaměstnání v zemích EU⁵

Adaptabilita v práci je jedním z klíčových směrů Evropské strategie zaměstnanosti, která je pravidelně inovována ve „Směrnících zaměstnanosti“. Směrnice zavazují členské státy ke zvyšování adaptability pracovníků a firem na změny s ohledem na potřebu jak pracovní flexibility, tak sociální ochrany. Prosazovat je třeba mj. rozmanitost smluvních a pracovních podmínek včetně pracovní doby, favorizovat profesní růst a zajišťovat lepší rovnováhu mezi profesním a soukromým životem. Proto také mají modernizovat svoji pracovníprávní legislativu uvolněním nadměrně restriktivních prvků ovlivňujících dynamiku pracovního trhu a zaměstnanost těch skupin, které mají obtížný přístup na trh práce. Vlády evropských zemí podporují růst flexibilních forem zaměstnávání prostřednictvím různých programů a schémat.

Programy pro podporu zkrácení pracovní doby. Obvyklou formou jsou ve Francii finanční pobídky zaměstnavatelům, zejména snížení odvodů na sociální zabezpečení, které zde platí už od roku 1996. Zákonem Aubryové se od ledna 2000 zkrátila pracovní doba pro firmy s více než 20 zaměstnanci (od roku 2002 pro všechny) na 35 hodin týdně a bylo rovněž zavedeno snížení povinných odvodů, pokud budou podniky zkracovat pracovní dobu a zároveň přijímat nové pracovníky (OECD 1999). Podobný přístup byl uplatňován také v Belgii, kde však pro získání úlev na příspěvcích na sociální zabezpečení musela firma vytvořit nová pracovní místa formou sdílení práce nebo nového pracovního místa na částečný úvazek, přerušení zaměstnání u některých pracovníků z důvodu péče o rodinu, vzdělávání apod. V období 1997-2000 měly belgické firmy procházející restrukturalizací nárok na snížení příspěvků na sociální pojištění, pokud přistoupily k opatřením vedoucím k redukci pracovní doby a udržely došavadní počet pracovníků.

⁵ V této části využíváme studii „Analýza forem zaměstnávání a organizace pracovní doby“, kterou zpracoval STEM ve spolupráci s VÚPSV. Závěrečnou zprávu zpracovala Mgr. Jaromíra Kotíková, VÚPSV, únor 2003.

Programy sdílení práce. Předpokladem sdílení práce je týmový přístup a zastupitelnost pracovníků střídajících se na jednom pracovním místě. ILO rozlišuje dva typy sdílení práce: (a) dobrovolné sdílení práce na úrovni podniku (Rakousko a skandinávské země, kde přitom existují fiskální pobídky pro zaměstnavatele); (b) dané zákonem, kdy se jedná především o zkrácení zákonné pracovní doby. Ve Velké Británii je sdílení práce záležitostí domluvy zaměstnance se zaměstnavatelem, neboť tato forma není upravena zákonem. Britská vláda se snaží omezit bariéry, které brání zaměstnavatelům ve využívání této formy flexibility zaměstnání a stejně tak i dalších forem.

Částečný odchod do starobního důchodu. Tato forma umožňuje pokračování ekonomické aktivity lidí v důchodovém věku, je alternativou k posunování věku odchodu do důchodu a zároveň částečně řeší aktivaci nezaměstnaných. Lidé, kteří dosáhli zákonem stanovené hranice odchodu do důchodu, mají možnost pracovat na zkrácenou dobu a pobírat současně se mzdou částečný důchod. Průkopníkem uvedeného přístupu bylo Švédsko, které tuto formu zavedlo na konci 80. let a v roce 2001 ji nahradilo flexibilním věkem odchodu do důchodu. V Belgii si mohou zaměstnanci starší než 55 let zkrátit svoji pracovní dobu o polovinu a pokud na uvolněné místo nastoupí nezaměstnaný, mají nárok na částečnou podporu v nezaměstnanosti a příspěvek od zaměstnavatele, přičemž firma získává nárok na snížení odvodů na sociální zabezpečení. V Německu byl v roce 1996 přijat zákon o postupném přechodu do důchodu. Jeho cílem je zkrátit osobám ve věku 55 let pracovní dobu na polovinu při uchování 70 % čistého příjmu a 90 % příspěvků do penzijních fondů. Úřad práce uhradí zaměstnavatelům toto minimum v případě, že na uvolněné místo nastoupí nezaměstnaný. V Rakousku bylo v roce 1997 uzákoněno právo na částečný odchod do důchodu pro všechny zaměstnance starší 50 let.

Rotace práce. Jedná se o program aktivní politiky trhu práce, který na jedné straně pomáhá zapojit nezaměstnané a na druhé straně umožňuje předcházet vzniku nové nezaměstnanosti vzděláváním těch zaměstnanců, jejichž pracovní místa jsou ohrožena strukturálními změnami. Tím se zároveň pomáhá zejména drobným a středním podnikatelům udržet či zvýšit jejich konkurenceschopnost. K rotaci pracovníků dochází v situaci, kdy zaměstnanci podniku uvolnění na vzdělávání jsou nahrazeni předem připravenými a vyškolenými „náhradníky“, např. z řad nezaměstnaných. Uve-

dená metoda funguje dobře ve skandinávských zemích v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, kdy náhradníci mají nárok na odpovídající mzdu zčásti kompenzovanou úřadem práce. Ve Švédsku jsou poskytovány podnikům prostředky na každého zaměstnance účastníce se školení pod podmínkou, že nikdo z lidí absolvujících vzdělávání nebude propuštěn. Motivace nezaměstnaných účastnit se tohoto programu je posilována také tím, že je jim přiznána podpora ve výši 96 % jejich běžného platu.

Podpora částečných úvazků. Velké úsilí je zaměřeno na zrovnoprávnění částečných úvazků s plnými a jejich růst na základě přímé podpory. Jde o finanční pobídky směřující k přeměně plných pracovních úvazků na částečné, nebo k přijímání nových lidí na částečný úvazek. Ve Francii platil v letech 1993-2001 zákon „Quinquennale“, který umožňoval třicetiprocentní úlevy na odvodech na sociální zabezpečení pro zaměstnavatele, kteří přemění plná pracovní místa na částečné úvazky nebo přijmou nové zaměstnance na částečný úvazek. Itálie přijala v lednu 2000 zákon upravující částečné pracovní úvazky a zavádějící úlevy na odvodech po dobu tří let. V Nizozemsku bylo v roce 1996 zavedeno zrovnoprávnění pracujících na částečný úvazek z hlediska pracovních podmínek a sociálních práv. Častým způsobem je snížení příspěvků zaměstnavatelů na sociální zabezpečení pro nově přijímané pracovníky na částečný úvazek. Jinou formu podpory představuje nárok na částečnou podporu v nezaměstnanosti pro ty nezaměstnané, kteří se rozhodnou nastoupit do zaměstnání na částečný úvazek (Belgie či Nizozemsko v 80. letech). Nevýhodou tohoto přístupu je růst nedobrovolné částečné zaměstnanosti a prohlubování rozdílů mezi pohlavími, protože z tohoto opatření nejvíce profitují ženy.

Nové formy flexibility délky a organizace pracovní doby

Různé rozvržení pracovní doby. Pracovníci začínají a končí práci v různou dobu, která je však pevně určena (tuto formu využívají úřady ve větších městech nebo podniky, jejichž části mohou fungovat nezávisle na sobě) .

Zhuštěný pracovní týden. Pracovní dny jsou delší, ale týden je kratší. Např. 38tihodinový pracovní týden může být rozdělen do 4 dní po 9,5 hodinách. Rotací těchto dní lze dosáhnout rozšíření provozní doby na 5 až 6 dní v týdnu.

Klouzavá pracovní doba. Zaměstnanci přicházejí a odcházejí z pracoviště v libovolnou dobu dle svého uvážení za podmínky, že budou všichni společně přítomni v určitou pevně stanovenou pracovní dobu.

Práce v pracovních skupinách. Pracovní skupiny jsou orientovány na splnění úkolu a jejich pracovní doba je proto různá v rámci stanoveného období. Tito pracovníci mají zpravidla pevně stanovený termín pro splnění svého úkolu.

Práce na zavolání. Jedná se o občasnou práci dle potřeby podniku či firmy. Tato forma se vztahuje např. na zaměstnance v určité směně nebo době, kdy nepracuje, ale musí být pohotově k dispozici.

Sabbatical. Období tzv. studijní dovolené týkající se především akademických a některých dalších profesí.

si. V jejím průběhu zaměstnanci pobírají mzdu nebo podporu v nezaměstnanosti a také je jim garantováno pracovní místo.

Dovolená na vzdělávání. Může být placená nebo neplacená, pracovní místo je zpravidla garantováno.

Fázovaný nebo částečný odchod do důchodu. Pracovník si zkracuje úvazek a postupně odchází z profesního života do starobního důchodu (VÚPSV, 2002b).

III.1.3 Změny v pracovních silách a pracovní mobilita

Spolu s adaptabilitou a flexibilitou pracovních sil je pilířem evropské politiky zaměstnanosti rovněž profesní a prostorová mobilita. K tomu byl také formulován Akční plán pro dovednosti a mobilitu (Skills and Mobility Action Plan), který zahrnuje mj. zkvalitňování systému uznávání a transparentnosti kvalifikací a dovedností, přenositelnost nároků na sociální a důchodové zabezpečení, zajišťování vhodných pobídek ohledně daní a dávek a využívání imigračního potenciálu. Členské státy chtějí podporovat transparentnost pracovních a vzdělávacích příležitostí a zajistit všem uchazečům o zaměstnání přístup k informacím v rámci celé EU. Uvedený přístup je výzvou i pro Českou republiku, kde se po počátečním „zázraku zaměstnanosti“ zvýšila nezaměstnanost, pracovní trh se otřásl a soutěž na něm přitvrdila. Postoje pracovníků jsou však stále spíše rigidní a jejich očekávání sociální ochrany od státu velká.

III.1.3.1 Pohyby ve složení pracovníků

První léta transformace byla charakterizována hromadnými počátky podnikání a převážně dobrovolnými odchody ze zaměstnání ve státních podnicích. Masivní odchod důchodců a lidí v důchodovém věku, a zčásti také žen z pracovních sil snížil celkovou nabídku práce, přičemž z hlediska mobility dominovaly přechody ze zemědělství a z průmyslu do zakrnělého terciárního sektoru. Od roku 1993 se provádějí Výběrová šetření pracovních sil (VŠPS), která dovolují přesně pozorovat měnící se počty a složení pracovníků, a také jejich mobilitu alespoň za jednoleté období. Současně s tímto šetřením započala velká privatizace, i když skutečná restrukturalizace někdejších státních firem přišla mnohem později. Mění se složení pracovníků hovoří o významných mobilitních procesech.

Pohlaví a věk. Od roku 1993 nedošlo k žádné změně ve složení zaměstnaných podle pohlaví, na rozdíl od předchozího období, kdy mnoho žen přestalo pracovat. Počet zaměstnanců v důchodovém věku se v počátečním období 1989-1992 snížil téměř o polovinu, poté však začal znovu stoupat. VŠPS zaznamenávají rostoucí počet pracovníků ve věku 50 let a výše. Jejich podíl se zvýšil z 18 % na 25 % mezi roky 1993 a 2002, což

kontrastuje se snižujícím se podílem mladých lidí do věku 24 let. Tato změna ve věkovém složení pracovních sil byla jednak zapříčiněna obecným stárnutím obyvatelstva, jednak také ovlivněna delší dobou studia, ať počátečního či dalšího.

Vzdělání. Po odstranění přísné regulace ve středním a vysokém školství se na počátku 90. let značně snížil počet studentů navštěvujících střední odborná učiliště. Oproti 329 tis. učňů v letech 1990-1991 jich bylo pouze 201 tis. v letech 1995-1996 a 190 tis. v letech 2000-2001. Naopak rostl podíl studentů směřujících do maturitních oborů středních škol s plány na pokračování ve vysokoškolském studiu. Úprk z dělnických povolání (který nastal i v jiných reformních zemích) může být vykládán zčásti jako reakce na totalitní kontrolu nad systémem vzdělávání, zčásti jako touha po lepších pracovních podmínkách. Současně byl ale stimulován lepším uplatněním vyššího vzdělání a jeho výrazně lepší návratností ve výdělku.

Ekonomický sektor. Od roku 1990 rychle klesal podíl primárního a sekundárního sektoru ve prospěch terciéru, a to více u žen než u mužů. Jedinou výjimkou bylo stavebnictví, které si uchovalo stejně silné postavení jako dříve. V terciárním sektoru strmě narostlo bankovníctví a pojišťovnictví, avšak uvedený podíl začal znovu klesat po roce 1999,

kdy byly konečně privatizovány velké banky. Vstup terciárního sektoru probíhal od roku 1993 již mnohem pomaleji než dříve, značnému rozkvetu se těšily jak služby pro firmy, tak veřejná správa, na rozdíl od stagnujícího personálu ve zdravotnictví, školství a výzkumu.

Povolání. Počátek 90. let byl charakterizován nástupem podnikatelů a růstem počtu osob samostatně výdělečně činných. V návaznosti na měnící se odvětvové složení došlo také ke změně složení zaměstnanců podle povolání - zatímco počet manuálních pracovníků (kvalifikovaných i nekvalifikovaných) se snížil, rostl počet profesí vyžadujících vyšší vzdělání jako jsou manažeři, vyšší odborné a řídicí profese. Posilující se hierarchie povolání je stále zjevnější ve mzdové diferenciaci, která motivuje pracovníky ke kariéře.

Podnikání. (bliže viz kapitola III.2) Podíl podnikatelů (samostatných se zaměstnanci) rostl jen nepatrně ze 3 % v roce 1993 na 4 % v roce 2002, zatímco procento samostatně výdělečně činných (bez zaměstnanců) se zvýšilo ze 6 % v roce 1993 na 10 % v roce 2000 a 12 % v roce 2002. Muži přitom pracují na vlastní účet dvakrát častěji než ženy. Zatímco samostatné povolání jako hlavní výdělečná činnost není tak časté, mnohem více se uplatňuje v podobě vedlejší pracovní činnosti. Z těch, kdo mají vedlejší zaměstnání, uvedlo 55 % mužů a 45 % žen, že je provozují na vlastní účet. VŠPS zjevně nezahrnují

všechna vedlejší zaměstnání, neboť lidé je často neuvádějí - uvedený podíl je tedy zřejmě vyšší.

III.1.3.2 Pracovní mobilita

V souvislosti s mohutným privatizačním pohybem, restrukturalizací a terciarizací ekonomiky se značně zvýšila mobilita pracovních sil ve všech podobách, tj. jako mobilita mezipodniková, odvětvová, profesní i prostorová. Toky pracovních sil přitom kopírují některé starší trendy v zemích EU, ať už jde o přesun velké části pracovníků do soukromého sektoru nebo do sektoru služeb.

Představu o velkém rozsahu mobility v letech 1990-2000 ovšem poněkud koriguje mezinárodní srovnání. Zatímco celkový počet pohybů byl u nás větší než v rovněž „reformním“ Slovensku, byl naopak menší než ve „stabilní“ Velké Británii. Specifikou českého trhu práce bylo to, že mnoho změn zde probíhalo současně a že tu lidé častěji začali podnikat nebo získali vedlejší zaměstnání. Kromě toho zkušenost s nezaměstnaností má u nás větší podíl pracovníků než ve Velké Británii, přestože v průměru byla u nás nezaměstnanost dlouhodobě nižší. Otevření trhu práce spojené s ekonomickou reformou tak nakonec nevyvolalo více mobility než tomu je v západních zemích (také Velká Británie ovšem v daném období zažívala značné změny, data za jinou západoevropskou zemi však nemáme k dispozici).

Tab.III.1-7 Mobilitní pohyby v letech 1990-2000 v retrospektivě dotázaných (%)

Druh mobility	CZ	SI	GB
Změnil zaměstnání jednou	31,3	14,7	18,6
Změnil zaměstnání vícekrát	25,7	9,3	27,2
Změnil povolání jednou	24,9	7,2	9,4
Změnil povolání vícekrát	13,1	3,5	7,7
Začal podnikat	26,4	5,7	7,8
Profesní růst	23,6	16,1	22,3
Profesní sestup	10,0	3,5	2,2
Zahájil vedlejší zaměstnání	13,4	5,5	6,4
Ztratil zaměstnání jednou	16,8	12,2	11,3
Ztratil zaměstnání vícekrát	7,6	3,1	4,2
Celkový počet změn			
Žádná	50,0	57,7	39,7
1-2	24,8	30,2	45,4
3 a více	25,2	12,1	15,0

Pramen: Výzkum HWE, pouze dotázaní po celou dobu v pracovních silách.



Mezinárodní srovnání poukazuje na velké rezervy pracovní mobility, která je silící komponentou evropského trhu práce. U nás nejsou dosud vyčerpány možnosti mobilitních přesunů, zejména do oblasti služeb. Ve srovnání se západoevropskými zeměmi je u nás podíl služeb zatím nižší a má méně příznivou strukturu, neboť převažují osobní služby nad službami založenými na „manipulaci se symboly a informacemi“, odpovídajícími tzv. znalostní ekonomice. Z hlediska struktury zaměstnanosti je u nás poddimenzován zejména sektor školství, který se doposud nestal rozhodujícím zdrojem ekonomického růstu. Oproti západním evropským zemím jsme rovněž pozadu ve službách pro průmysl, dále v oblasti výzkumu a vývoje, veřejných a sociálních službách.

Profesní mobilita je - a ještě určitou dobu zůstane - limitována povahou a strukturou doposud poskytovaného vzdělání, v němž další vzdělávání a rekvalifikace zatím nehrají velkou roli. U nás podíl rekvalifikací organizovaných úřady práce (podrobněji viz kapitola II.2.6) z celku dalšího vzdělávání činí dlouhodobě pouze 0,2 % a je tedy nerosrovnatelně nižší než v průmyslově vyspělých zemích Evropy (Švédsko 3,4-4,4 %, SRN 1,6-2 %, Portugalsko 3,7 %), ale i než v nám blízkých reformních zemích (Maďarsko 0,8-1,2 %, Polsko 0,5 %). Ve většině západních zemí je totiž rekvalifikace chápána jako jádro aktivní politiky zaměstnanosti. V České republice je tlak na profesní mobilitu zatím malý. V důsledku pomalého tempa modernizací, nízkého růstu produktivity práce a dosavadní strategie levné práce existuje totiž nejen slabý tlak na odchod pracovníků z málo produktivních míst, ale především omezená možnost přechodu do vysoce produktivních a kvalifikačně náročných pracovních míst. Zároveň ale chybí tradiční manuální, zvláště kovoobráběcí profese, mnohde se nedostává ani nekvalifikovaných profesí jako jsou šičky nebo stavební dělníci, jejichž nositelé pak přicházejí ze zemí s ještě nižší cenou pracovní síly.

Nedostatek přizpůsobivosti české pracovní síly vede k neblahému stavu, kdy v určitých regionech zůstávají i při relativně vysoké nezaměstnanosti neobsazená pracovní místa, zčásti zaujímaná levnějšími pracovními silami ze zahraničí. Možnost zaměstnávat zahraniční pracovníky zvyšuje pružnost zejména spodních pater trhu práce, zároveň však snižuje mzdovou nabídku k hranici, která je pro české pracovníky již nepřijatelná. Zavedení povinných víz pro lidi z východních zemí mělo omezit příliv ilegálních pracovníků, na druhé straně MPSV uvažuje o zaplnění mezer na trhu práce

a zlepšení věkové bilance populace příchodem „vybraných“ imigrantů.

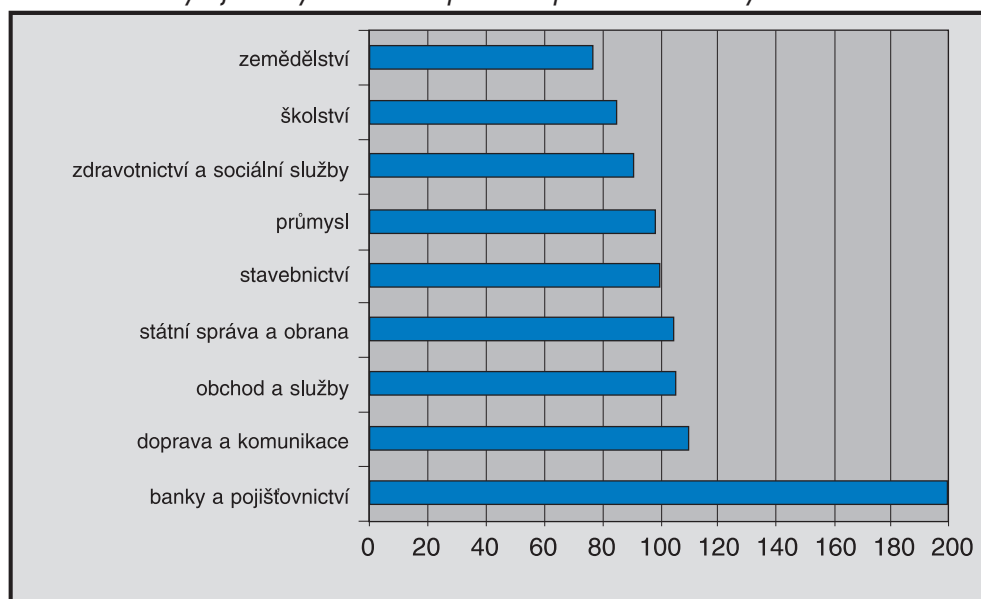
Zahraniční pracovníci přicházejí zejména z Ukrajiny, Polska, Moldávie, Rumunska a Vietnamu. Zatímco v roce 1992 bylo u nás asi 47 tisíc zahraničních pracovníků s platným pracovním povolením, roce 1995 již 149 tisíc a roce 2002 (v podmínkách již vysoké nezaměstnanosti) 105 tisíc, z toho cca 45 tisíc s povolením k zaměstnání (kde byla uplatněna regulace) a 60 tisíc s povolením k podnikání (doposud bez regulace, a tedy často kryjící závislé zaměstnání). Pokud jde o zaměstnanost slovenských občanů, která není v ČR regulována, v roce 2002 bylo na úřadech práce registrováno cca 57 tisíc zaměstnaných občanů Slovenska.

III.1.3.3 Mzdové rozdíly

Pracovní flexibilita a mobilita mají jednu společnou motivační základnu, kterou je mzdové ohodnocení a příslušné rozdíly. Mzdové rozdíly se nejčastěji sledují podle odvětví. Po roce 1989 poklesly mzdy v zemědělství, zpracovatelském průmyslu a dopravě, zatímco pozice terciárního sektoru se zlepšila. Nejvýraznější změnou je vzestup bankovníctví, jehož mzdová pozice vystřelila vzhůru. V posledních dvou letech zdravotnictví, školství a veřejná správa zaznamenaly určité výkyvy. Po nepatrném posílení pozice na počátku 90. let začaly klouzat zpět a v roce 1998 dosáhly nejnižší úrovně. Teprve v posledním roce rychlejší růst mezd ve veřejném sektoru zlepšil relativní mzdy učitelů a zdravotníků, ale také úředníků (Příloha, tab.F.3). Mzdové rozdíly v roce 2001 ilustruje graf III.1-1.

V rámci úsilí o rovné příležitosti a rozšíření možnosti destandardizace pracovních úvazků pro ženy je třeba věnovat pozornost i nerovnosti mezd podle pohlaví. Ta se po roce 1989 mírně zmenšila. V roce 1988 činila průměrná mzda žen pracujících na plný úvazek 71 % průměrné mzdy jejich mužských kolegů, do roku 1996 vzrostla na 76 %, ale následně opět poklesla na 72 % v roce 1998 s tendencí k ustálení k roku 2001, kdy dosáhla 74 %. Také v západních zemích zůstávají mzdové rozdíly mezi muži a ženami značné, na konci 90. let se v průměru zemí OECD hrubá hodinová mzda žen pohybovala mezi 80 % a 90 % mzdy mužů, přičemž největší úspěch v tomto směru zaznamenala Francie a USA, kde se od 80. let podařilo „gender gap“ zmenšit na dvě třetiny (Employment Outlook, 2002). V EU mají ženy v průměru o

Graf III.1-1 Mzdy v jednotlivých odvětvích v procentech průměrné hrubé mzdy v roce 2001



Pramen: Statistické ročenky ČR.

15 % nižší mzdy než muži - ČR je má tedy blíže k jihoevropským zemím, kde jsou rozdíly nadprůměrné.

Osou změn v diferenciaci mezd bylo u nás vyšší zhodnocení vzdělání. Podle mikrocensových dat zaznamenali v letech 1988-1996 pracovníci se základním vzděláním (což je ovšem rychle mizející kategorie) pokles z 90 % na 70 % mzdového průměru,

zatímco vysokoškolsky vzdělaní posílili svoji mzdovou pozici ze 134 % v roce 1988 na 165 % v roce 1996. Protože výsledky Mikrocensu 2002 nejsou ještě k dispozici, můžeme doplnit ze mzdového šetření ČSÚ 2002, že relativní mzdy pracovníků se základním vzděláním dále poklesly na 67 % průměru, zatímco ohodnocení vysokoškolsky vzdělaných stoupl až na 175 %.

Tab. III.1-8 Mzdy podle vzdělání v zemích OECD kolem roku 2000 (% výdělku osob s úplným středoškolským vzděláním)

Země	Muži		Ženy		Celkem	
	Nižší	Vyšší	Nižší	Vyšší	Nižší	Vyšší
Česká republika	75	178	72	170	68	179
Maďarsko	75	237	71	162	71	190
Francie	88	163	79	152	84	155
Německo	80	139	72	137	75	141
Nizozemsko	86	130	71	148	83	135
Švédsko	87	140	88	122	89	131
Velká Británie	72	151	70	183	67	161
USA	64	175	62	166	65	169

Pramen: Education at a Glance, 2002.

Poznámka: Jako nižší se uvádí vzdělání nižší než úplné středoškolské, jako vyšší terciární (vysokoškolské) vzdělání. Zahnuaty osoby ve věku 25-64 let.

Mzdové výnosy ze vzdělání rovněž vykazují podstatné rozdíly mezi zeměmi. Diferenciace mezd podle vzdělání se v zemích OECD značně liší - od sociálních států (Švédsko, Dánsko, Norsko) vykazujících pouze malé rozdíly až po liberální státy

(Velká Británie, USA), kde jsou nerovnosti značné. Podle uvedených dat jsou rozdíly podle vzdělání v České republice a také v Maďarsku již nad úrovní obvyklou v západoevropských zemích a v průměru velmi podobné jako v USA

Vliv expanze vzdělání na jeho mzdové ohodnocení

Čím více jsou vyšší stupně vzdělání zastoupeny v populaci (což je případ vyspělých zemí), tím nižší jsou výnosy vzdělání (Baudelot a Glaude, 1990). Tento vztah částečně vysvětluje, proč může být vzdělání v reformních zemích relativně lépe hodnoceno než ve vyspělejších zemích - zatímco v reformních zemích se to týká jen malé části populace, ve vyspělých zemích jde o velké kategorie pracovníků. Toto zjištění však není jednoznačně potvrzeno. Například D. H. Sullivan a T. M. Smeeding došli k závěru, že „ačkoli je evidentní, že dostatečně vyšší nabídka vysoce vzdělaných pracovníků může snížit či úplně obrátit premii za vzdělání, výsledky srovnávací analýzy nejsou v souladu s tvrzením, že mezi vyspělými zeměmi OECD je vyšší úroveň vzdělání doprovázena nižší mírou nerovnosti“ (Sullivan a Smeeding, 1997: 12). V reformních zemích rovněž rostla premie za vzdělání spolu s rostoucí nabídkou vzdělaných lidí, z toho nejvíce v České republice. Protože v jiných zemích,

konkrétně například v Rakousku, probíhá opačný trend, relativní výděvky osob s vyšším vzděláním jsou nakonec v obou zemích velmi podobné (Večerník, 2001).

III.1.3.4 Rodina a flexibilita v zaměstnání

V debatě o flexibilitě se často zdůrazňuje jen její přínos pro firmy, avšak opomíjejí se výhody pro pracovníky - například možnost být zaměstnán bez zanedbávání rodiny. U nás zatím není konflikt mezi prací a rodinou pociťován tak silně jako v západní Evropě (tab.III.1-9). Faktický stav je ale zřejmě jiný, neboť tamní podmínky jsou pro rodinu mnohem lepší - například ve Velké Británii pracuje téměř polovina žen na zkrácený úvazek, v Nizozemsku dokonce většina, přičemž Švédsko obecně uplatňuje výraznou pro-rodinnou politiku. Naše specifika souvisejí s rozdíly v postavení žen na trhu práce a zažitými vzorci chování z minulosti, do nichž zapadá jen pozvolna se měnící stereotyp plného zaměstnání žen s jejich „druhou směnou“ v domácnosti branou jako samozřejmost.

Tab.III.1-9 Konflikty zaměstnání a rodiny (% odpovědí „často“ a „stále“) v roce 2001

	CZ	HU	SI	NL	S	GB
Zaměstnání dotázanému brání vykonávat některé domácí povinnosti	13,0	14,9	15,2	19,8	22,4	21,8
Zaměstnání dotázanému brání vykonávat některé povinnosti vůči rodině	9,2	10,1	15,4	8,1	14,4	13,1
Odpovědnost vůči rodině dotázanému brání vykonávat zaměstnání odpovídajícím způsobem	1,9	2,0	1,5	0,0	1,9	4,6
Dotázaný si musí nosit práci ze zaměstnání domů, aby ji dokončil	9,0	6,9	8,4	20,9	13,5	11,5
Dotázaný by chtěl trávit více času v práci než doma	3,0	0,8	2,1	7,0	1,9	3,1

Pramen: Výzkum HWE, ekonomicky aktivní mimo zemědělství.

O konfliktu mezi prací a rodinou se bude nepochybně hovořit stále více. V ČR by již teď 40 % pracovníků raději pracovalo kratší pracovní dobu, přičemž polovina z nich přitom jako důvod uvádí nedostatek času pro rodinu (tab.III.1-10). Snaha zaměstnavatelů o růst produktivity práce povede k tlaku na intenzivnější pracovní nasazení, takže příležitostí řešit si osobní záležitosti v pracovní době bude stále méně. Ženy se budou také častěji dostávat do náročnějších pozic a budou vytíženější. Nejen ženy, ale také muži se tak musí stát „flexibilnějšími“ v propojování pracovní a rodinné role. Takový proces odpovídající západoevropskému trendu vyžaduje změny v mentalitě, ale také v institucionálním rámci obou uvedených sfér – světa práce i rodiny.

Politiky napomáhající skloubení práce a rodiny se rozvíjejí v různých oblastech. První z nich je pracovní legislativa, v níž ČR patří k poměrně vyspělým zemím. Stávající pracovněprávní úprava již v současné době umožňuje vytváření variabilních forem zaměstnání (pružná pracovní doba a zkrácený pracovní úvazek) pro zaměstnance s ohledem na jejich rodinné a osobní podmínky. Praktická aplikace těchto ustanovení je však omezena neochotou a nezájmem zaměstnavatele vyhovět často oprávněným požadavkům zaměstnanců. Problém se soustřeďuje spíše do oblastí motivace zaměstnavatelů k praktickému využívání všech možností, které již v současné době právní předpisy umožňují. Zájem o zkrácené pracovní úvazky je rozebrán v části III.1.2.3 této kapitoly.

Tab.III.1-10 *Přání pracovat kratší dobu a jeho důvody (v %) v roce 2001*

	CZ	HU	SI	NL	S	GB
Dotázaný si kratší pracovní dobu nepřeje	62,0	72,7	73,5	37,5	64,6	75,9
Dotázaný si přeje kratší pracovní dobu, aby věnoval více času rodině, domácnosti	19,1	13,6	10,9	11,6	18,6	11,8
Dotázaný si přeje kratší pracovní dobu, protože se mu nelíbí pracovat tak dlouho	10,2	3,3	5,1	.	5,6	4,9
Dotázaný si přeje kratší pracovní dobu z jiných důvodů	8,7	10,4	10,5	50,9	11,3	7,4

Pramen: Výzkum HWF, ekonomicky aktivní mimo zemědělství.

Sladění zaměstnání a rodiny souvisí s firemní strategií v řízení lidských zdrojů. Vnímavý postoj zaměstnavatelů k rodinným potřebám pracovníků může být významným faktorem výkonu a loajality, navíc méně nákladným než jiné. V rámci dané legislativy se firmám nabízí více možností – patří k nim práce z domova, individuální pracovní rozvrh, zkrácené úvazky, zvláštní programy pro ženy a muže, kteří se vrací do zaměstnání po rodičovské dovolené, nebo i dispozice jeslí přímo na pracovišti. Větší nároky na koordinaci pracovníků mohou být vyváženy jejich vyšší spokojeností a tím i produktivitou.

Sladění zaměstnání s rodinou v Belgii, Nizozemsku a Dánsku

Od roku 2002 se v Belgii uplatňuje „časový kredit“ v rozsahu jednoho roku, který mohou zaměstnanci čerpat buď přerušením zaměstnání nebo zkrácením pracovního úvazku, aniž by ztratili nárok na sociální zabezpečení. Jeho rozsah se může přitom zvětšit na základě firemní nebo odvětvové dohody až na pět let. Rovněž tak v Nizozemsku existuje zákon dovolující vyjednat se zaměstnavatelem přerušení kariéry v zájmu studia nebo péče o rodinu na dobu od dvou do 18

měsíců, kdy má zaměstnanec právo na dávky ve výši 440 Euro měsíčně. Zaměstnanec musí být nahrazen někým, kdo žije na sociálních dávkách nebo se navrácí na trh práce. Rotace zaměstnání existovala rovněž v Dánsku, kde byla poskytována placená dovolená z důvodů studia nebo péče o děti a pracovníci přerušivší kariéru byli zastoupeni z řad nezaměstnaných. Pokud se situace na dánském trhu práce zhorší, očekává se opětné zavedení této metody podporující současně rodinu i celoživotní vzdělávání. V Nizozemsku také od roku 2000 platí zákon, podle něhož lze odmítnout žádost pracovníka o úpravu pracovní doby pouze na základě vážných důvodů na straně zaměstnavatele. Zákon „o práci a péči“, platný od roku 2001, dává pracovníkům možnost čerpat deset dnů ročně na péči o nemocné rodinné příslušníky.

III.1.3.5 Hodnoty práce a potenciál mobility

Moderní trendy globalizace a požadavky flexibility činí otázky lidských hodnot zakládajících ekonomické chování velmi významnými. Hodnotová dimenze je důležitá v podmínkách, kdy v nejrůznějších ohledech namísto stability nastu-

Tab.III.1-II *Význam práce v roce 2001 (% odpovědí „rozhodně souhlasím“ a „souhlasím“)*

Důvody práce	CZ	PL	SI	A	NL	S
Člověk musí mít práci, aby mohl plně rozvinout své vlohy	78,0	91,1	69,5	87,8	36,0	44,7
Je ponižující dostávat peníze, aniž by si je člověk musel vydělat	43,8	62,1	56,0	48,5	22,8	37,9
Lidé, kteří nepracují, zleniví	77,6	76,9	84,4	73,3	30,2	35,9
Pracovat je povinnost vůči společnosti	59,9	76,0	74,0	79,7	52,2	54,7
Lidé by neměli být povinni pracovat, pokud nechtějí	34,7	68,5	17,2	13,5	21,5	12,3
Práce by měla mít vždy přednost, i když to znamená méně volného času	51,6	59,3	52,4	53,7	16,9	24,2

Pramen: Výzkum EVS, osoby do 65 let.



puje mobilita, namísto předvídatelné kariéry nečekané proměny obsahu práce a jejího institucionálního prostředí, namísto striktního oddělení práce a rodiny možnosti jejich provázání apod. Lidé jsou vystavováni novým výzvám a požadavkům přizpůsobení a zároveň se jim k tomu dostává i nových kompetencí.

I přes jistý pohyb v postojích v minulých letech si čeští pracovníci v porovnání se západními váží méně práce i zaměstnání, upřednostňují práci rutinní před samostatnou a více spoléhají na stát jako garanta pracovních míst i sociálního zabezpečení (Večerník, 1999). Nelze však hovořit paušálně a zapomínat na diferenciaci, která se v otevřeném prostoru příležitostí neustále zvyrazňuje. Sílí vrstva pracovníků, kteří přijali výzvu adaptace vůči západnímu pracovnímu stylu, vcelku pochopitelně i s očekáváním příslušně vyšší-

ho ocenění. I když taková proměna souvisí se vzděláním, ono samo není dostatečnou zárukou ani indikátorem změny postojů.

Výkon pracovníka, jeho loajalita k firmě a přizpůsobivost mají kořeny v tom, jaké hodnoty přisuzuje práci a jaký význam má v jeho životě. Jak ukazuje tab.III.1-11, čeští dotázaní vypovídají velmi chvalitebným způsobem o práci jako podmínce rozvíjení vloh a naopak ji méně často chápou – na rozdíl od lidí v jiných reformních zemích – jako povinnost vůči společnosti. Zaujímají tak střední pozici mezi Poláky a Slovinci pokud jde o názor, že člověk by neměl být nucen k práci, pokud se mu nechce. Deklarované hodnoty vzbuzují ovšem podezření, srovnáme-li nás s tradičně pracovitými národy jako jsou Holanďané či Švédové, kteří zdaleka neprojevují takové nadšení pokud jde o prvenství práce v lidském životě.

Tab.III.1-12 Spokojenost v hlavním zaměstnání v roce 2001(index)

	CZ	HU	SI	NL	S	GB
Celkově se zaměstnáním	64,3	65,2	68,8	84,9	81,1	78,2
A. se stabilitou pracovního místa	71,1		72,7	91,1	89,1	86,2
B. s dobou, na kterou je uzavřena pracovní smlouva	62,0	77,1	64,5	85,9	72,7	75,8
C. s pracovní dobou	70,9	65,3	74,7	83,6	84,6	83,3
D. s místem pracoviště	49,1	73,8	51,5	71,2	59,6	62,0
E. s vyšší výdělkem	60,8	43,3	62,0	79,4	74,0	72,7
Aritmetický průměr A-E	63,0		66,2	82,6	77,5	77,4

Pramen: Výzkum HWF, ekonomicky aktivní osoby do 65 let.

Poznámka: Index je počítán z pětistupňové škály tak, že „velmi spokojen“ = 100 a „velmi nespokojen“ = 0.

Pozitivní hodnoty vztahované k práci souvisejí i s pocíťovanou a vyjadřovanou spokojeností se zaměstnáním. Jak ukazuje tabulka III.1-12, spokojenost je v západních zemích obecně vyšší než v transitivních zemích. Rozdíly se týkají prakticky všech komponent zaměstnání. Sledujeme-li vazby mezi dílčími položkami a celkovou spokojeností, v ČR stejně jako ve Slovinsku, Nizozemsku a Velké Británii je to nízká spo-

kojenost s místem pracoviště a vyšší výdělkem, které snižují celkovou spokojenost se zaměstnáním. Naopak nejvyšší spokojenost je v ČR vykazována se stabilitou pracovního místa a s pracovní dobou, obdobně jako ve Švédsku a Velké Británii. Jednotlivé dílčí složky spokojenosti jsou přitom ve všech zemích nižší než celková spokojenost, což poukazuje na „přidanou hodnotu“ jejich provázání.

Tab.III.1-13 Volnost v rozhodování pracovníků o různých stránkách zaměstnání v roce 2001 (v %)

Oblast rozhodování	CZ	HU	SI	NL	S	GB
O délce pracovní doby	20,9	22,0	21,6	34,0	35,9	30,9
O pracovní náplni	17,7	23,2	22,0	42,3	35,8	31,2
O přesčasech	27,3	25,4	25,4	61,6	58,8	43,8
O místě práce	19,3	21,4	20,5	25,7	27,7	21,2

Pramen: Výzkum HWF, ekonomicky aktivní osoby do 65 let.

Poznámka: Jsou uvedena procenta odpovědí „rozhoduji sám“, přičemž zbývající varianty jsou „rozhoduje zaměstnavatel“, „rozhodujeme oba“, „je to mimo vůli nás obou“.

Důležité rovněž je, do jaké míry se pracovník cítí svobodný ve svém rozhodování pokud jde o pracovní dobu, náplň a lokalizaci práce. Lze předpokládat, že čím rozvinutější je ekonomika a kvalifikovanější pracovní síla, tím více prostoru lidé ve svém zaměstnání mají. V tabulce III.1-13 uvádíme zjednodušený obraz odpovědí, kdy stavíme volnost jednotlivce proti jiným variantám. Objevuje se markantní kontrast mezi reformními a západ-

ními zeměmi, největší v případě přesčasové práce, kde je přitom volnost českých, maďarských a slovinských pracovníků v rámci reformních zemí největší. Zde jistě nejde o čistě subjektivní dojmy, nýbrž výsledek řady faktorů jako je profesní složení pracovních sil, obsah práce a její organizace, které dohromady odlišují „průměrného pracovníka“ na Východě a Západě a vypovídají přímo o prostoru flexibility a nepřímo pak i o produktivitě práce.

Tab.III.1-14 *Ochota k přijetí určitých podmínek v případě ztráty zaměstnání*

Představte si, že jste bez zaměstnání, přičemž nové můžete získat jen za určitých podmínek. Byl byste ochoten....?

Typ aktivity	CZ	HU	SI	BG	NL	GB
1. Pracovat déle	39,5	.	53,2	57,5	27,4	53,6
2. Přestěhovat se	15,9	19,1	26,0	27,3	25,4	38,6
3. Přijmout horší práci	16,6	25,0	23,7	33,0	20,3	27,2
4. Rekvalifikovat se	57,5	58,0	40,2	46,2	50,2	64,3
5. Naučit se nový jazyk	39,7	44,6	48,6	36,9	63,2	57,4
Průměrný počet aktivit	1,14	.	1,73	1,96	1,72	1,52

Pramen: Výzkum HWE, ekonomicky aktivní osoby do 65 let.

Poznámka: Pouze odpovědi „ano“ ze tří variant (ano, možná, ne).

Tab.III.1-15 *Ochota k přijetí určitých podmínek v případě získání místa s vyšší mzdou*

Představte si, že by Vám bylo nabídnuto místo s dvojnásobným platem. Byl byste ochoten....?

Typ aktivity	CZ	HU	BG	NL	GB
1. Pracovat déle	63,9	.	70,1	31,6	63,8
2. Přestěhovat se	26,4	26,8	36,2	28,9	50,3
3. Přijmout horší práci	31,8	29,1	41,7	19,1	39,8
4. Rekvalifikovat se	67,6	60,9	54,1	46,4	70,2
5. Naučit se nový jazyk	49,1	47,5	44,2	60,5	63,8
Průměrný počet aktivit	1,61	.	2,36	1,70	1,82

Pramen: Výzkum HWE, ekonomicky aktivní osoby do 65 let.

Poznámka: Pouze odpovědi „ano“ ze tří variant (ano, možná, ne).

Hodnoty práce předurčují i potenciál flexibility a mobility, který zjednodušeně zjišťujeme otázkami, co by byl člověk ochoten investovat pro získání pracovního místa v případě nezaměstnanosti, nebo lepšího zaměstnání nabízejícího výrazné platové polepšení. Jde tedy o strategie „tlačení“ (v případě nutnosti) nebo „tažení“ (v případě silné motivace).

Pokud by byli nezaměstnaní a mohli získat práci, téměř polovina českých dotázaných by neměla zájem o žádnou z nabízených cest. Zanedbatelná však není ochota se rekvalifikovat, na rozdíl od slabé ochoty přijmout horší pracovní podmínky

nebo se za práci přestěhovat. V zájmu naučit se nový jazyk nedosahujeme úrovně Maďarů nebo Slovinců. Pokud by se ovšem nabízelo pracovní místo s dvojnásobným výdělkem, podíl pracovníků nemajících zájem je již menší a činí 42 %. Opět převažuje cesta rekvalifikace, nejnižší je ochota k migraci.

Celkově se tedy jako účinnější ukazuje „dobrovolná“ motivace vyšším výdělkem než „vynucené“ přijetí zaměstnání. Tak je tomu i v ostatních sledovaných zemích, v nichž ale všude nacházíme rozdíly daleko menší než u nás. V Nizozemsku jsou dokonce obě investice považovány za rovnocen-



né, což svědčí o značné úctě k zaměstnání v zemi, která přitom dlouho žila na sociálním polštáři. Češi například považují případnou delší pracovní dobu za přijatelnou cestu k vyššímu výdělku, nikoli však k získání zaměstnání v případě nezaměstnanosti. Pokud jde o učení se jazykům, jsme k němu méně připraveni než Britové – což dostává poněkud trpkou příchuť s ohledem na rozdílnou použitelnost češtiny a angličtiny.

Mezinárodní srovnání tak nastavuje našim postojům k práci kritické zrcadlo. I když jsou rozdíly v síle motivace k získání pracovního místa a vyššímu výdělku pochopitelné, u české populace jde o rozdíly extrémní, které nasvědčují nízké hodnotě zaměstnání jako takového ve vědomí lidí. Češi jsou méně ochotni pracovat delší dobu nebo přijmout horší pracovní podmínky v zájmu získání pracovního místa. Nespokojenost a laxní vztah k zaměstnání se u nás projevuje z uvedených zemí nejvíce, a to přes již vysokou úroveň nezaměstnanosti. Uvedené výsledky indikují i poměrně slabý potenciál flexibility, který by navíc musel být mobilizován značným příjmovým růstem.

Z druhé strany vzato není ovšem pružnost a přizpůsobivost v oblasti výdělečných aktivit pro českou populaci ničím zásadně novým – nové jsou jen některé formy flexibility. Musíme totiž myslet na dědictví komunismu, který nechtěně vedl jednotlivce a rodiny k hledání nejrozmanitějších cest přizpůsobení a vedlejších zdrojů potřebných pro přežití či vylepšení životní úrovně. Také po listopadu 1989 jednotlivci a domácnosti odpovídaly z velké části aktivně na změněné ekonomické podmínky – celkově asi polovina ekonomicky činné populace byla nějakým způsobem aktivní s cílem přizpůsobit se a vylepšit svoji situaci, samozřejmě včetně neformální ekonomiky (Večerník, 1998:187-190).

Z reformních středoevropských zemí jsou přitom české domácnosti na neformální ekonomice závislé nejméně. S ohledem na poměrně slušné fungování formální ekonomiky byla česká populace mnohem méně trénována v souběhu více zaměstnání, doplňkových a nelegálních aktivitách než např. Poláci nebo Maďaři, přičemž současně disponovala slabším zemědělským zázemím než Slováci. Nicméně také u nás se rozvíjí spontánní flexibilita balancující na pomezí formální a neformální ekonomiky – k nim patří doplnění příjmů ze závislého zaměstnání příjmy ze samostatně výdělečné činnosti nebo naopak výkon faktické zaměstnanecké činnosti na základě

živnostenského oprávnění, využívání sociálních nebo nemocenských dávek při výkonu různých skrytých výdělečných aktivit apod.

Uvedené, popř. i další podobné „strategie“ nejsou jistě používány výhradně v zemích procházejících transformací. Jsou však pro ně poměrně typické, na rozdíl od zemí se zažitým právním řádem, s transparentním prostředím a důsledněji uplatňovanou kontrolní funkcí státu. Různé alternativy k formálním ekonomickým strategiím svědčí o laxních postojích k tradičním pracovním ctnostem a lhostejnosti vůči odpovědnosti mezi partnery pracovních vztahů i povinnostem vůči společnosti a státu. Naznačují ale možná i ochotu přizpůsobit se ještě více, než jsou lidé ochotni ve svých postojích připustit – ovšem vždy za předpokladu slušného výdělku.

III. 1.4 Závěry a doporučení

Pracovní síly v České republice prošly od počátku 90. let velkými změnami: celá polovina ekonomicky aktivních zaznamenala u nás po roce 1989 nějakou změnu zaměstnání, firmy, profese či pozice v zaměstnání. Čtvrtina z nich se pokusila o samostatnou výdělečnou činnost a stejně tolik zažilo nezaměstnanost. V kariérách lidí přitom převažovala dobrovolná pracovní mobilita nad vynucenou a vzestup nad sestupem. Představu o velkém rozsahu mobility v polistopadovém období však poněkud koriguje mezinárodní srovnání. Trh práce ve vyspělých zemích je stále mobilnější, takže normou se tam stává to, co je u nás mimořádné.

Důležité je, že flexibilitě práce se nekladou žádné závažné překážky v oblasti legislativy. Její rozsah spíše omezuje nízká úroveň mezd (bránící většímu zájmu o zkrácené úvazky a sdílení pracovních míst) a také zažité zvyklosti na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů. Na druhé straně se však uplatňují mnohé „flexibilní“ praktiky na pomezí legality, popř. legální nástroje jsou zneužívány proti zaměstnancům (řetězení termínovaných pracovních poměrů). Do budoucna zůstávají velké rezervy pracovní flexibility – podíl služeb je u nás nízký a jejich struktura v porovnání s vyspělými zeměmi zaostalá, neboť převažují osobní služby nad moderními informačními službami odpovídající tzv. znalostní ekonomice.

Výzkumy postojů vypovídajících o potenciálu pracovní mobility a flexibility českých pracovních sil přinášejí dobré i špatné zprávy. Na jedné straně

hovoří o připravenosti pracovníků přizpůsobit se, ať pod „tlakem“ případné ztráty zaměstnání, nebo pod „tahem“ vyššího výdělku. Na druhé straně však motivace k vyššímu výdělku až přespříliš přesahuje motivaci k získání pracovního místa v případě nezaměstnanosti. Nespokojenost a laxní vztah k zaměstnání se u nás doposud projevuje dosti silně i přes již vysokou úroveň nezaměstnanosti. Snadná dostupnost sociálních dávek podporuje závislost na státu, přičemž slabost ve vynucování pravidel zase vytváří úrodné prostředí pro vynalézání a uplatňování různých způsobů obživy, jež obcházejí jak otevřený trh, tak stát.

Potřeba větší pružnosti na trhu práce je ovšem obecným problémem a k ní také směřuje „Evropská strategie zaměstnanosti“ spočívající na čtyřech pilířích, kterými jsou zaměstnatelnost pracovníků, jejich adaptabilita, podpora podnikání a rovné příležitosti pro všechny. Nová doporučení Evropské komise stanovují priority v oblasti zaměstnanosti, mj. větší pomoc těm, kdo hledají práci, možnost transformovat práci „na černo“ do řádného zaměstnání, podporu investicím do lidského kapitálu a strategii celoživotního vzdělávání jakož i aktivního stárnutí; zaměstnavatelům pak podněty pro tvorbu nových míst, stimuly pro přijímání znevýhodněných uchazečů, podporu tvorby nových pracovních míst v sociální ekonomice a odvětvích reagujících na nové požadavky.

V České republice je flexibilita práce a zaměstnání spíše slabá, nicméně podmínky pro její růst existují. Strategické dokumenty Ministerstva práce a sociálních věcí se od obecných formulací postupně dostávají ke konkretizaci potřebných opatření. Podobně jako ostatní reformní země střední a východní Evropy se z hlediska strategie zaměstnanosti a výhledu flexibility i Česká republika pohybuje mezi dvěma extrémy. Na jedné straně nedosahuje takové flexibility jako USA nebo Velká Británie, na druhé straně pracovní legislativa není zase natolik omezující jako v některých jižních státech EU. V tomto širokém prostoru existuje několik cest směřujících k růstu pružnosti a tedy i zaměstnanosti.

Reformovat daňový a sociální systém. Základní cestou k větší flexibilitě, odzkoušenou v mnoha zemích EU, je snižování daňové zátěže a nalezení správné míry sociální ochrany. Zároveň je důležité bránit zaměstnavatelům v tom, aby existující legislativa zneužívali vůči pracovníkům. Pracovní a sociální příjmy by se neměly navzájem zcela vylučovat, neboť tím se buď navozuje stav sociální závislosti, nebo je stimulován odchod do stínové ekonomiky.

Dbát na rovnost příležitostí a předcházet segmentaci pracovního trhu. Sociální politika se musí více zaměřit na prevenci problémů spojených s pracovním uplatněním a bránit tak segmentaci pracovního trhu. Nesmí přispívat nadměrnou sociální ochranou a výhodami pro pracovníky s dobrou neurčitou k marginalizaci pracovníků v atypických formách. Základním úkolem je zajistit rovný přístup ke vzdělávání. Vzhledem k rychlému zastarávání znalostí a dovedností je třeba posilovat celoživotní učení a vzdělávání.

Využít možností flexibility ke zlepšení kvality pracovního a rodinného života a souladu mezi nimi. Flexibilitu pracovní doby lze využít pro sladění pracovních a rodinných povinností, flexibilitu práce pro posílení autonomie v rozhodování. I když míra nejistoty poroste, při odpovídajícím úsilí bude možné nalézt rovnováhu, která zajistí maximálnímu počtu lidí práci za přijatelných okolností a zároveň jim umožní vést spokojený soukromý život.

Česká cesta nemůže být jiná než je cesta evropská. Ta je již řadu let tažena vzorem „flexicurity“, jež byla kodifikována v Nizozemsku, aktivována v Dánsku, která ale odpovídá obecnějšímu směřování takových institucí jako je Mezinárodní organizace práce – kde byla v roce 1999 formulována tzv. decent work agenda – či Evropská unie se svojí neustále inovovanou strategií zaměstnanosti. Ve všech případech jde o to, najít přiměřený kompromis mezi ochranou práce a dostatečným prostorem a podněty pro změnu, mobilitu, kvalifikační dynamiku a tudíž i pro vyšší nasazení a efektivnost lidské práce.

III.2 PODNIKÁNÍ

Podnikání je založeno na flexibilitě a schopnostech jednotlivců, na jejich vizích, kreativitě, motivaci, ochotě tvrdě pracovat a nést podnikatelské riziko, schopnosti rozpoznávat příležitosti, které nabízejí příslušné trhy, ale i touze po nezávislosti, samostatnosti, uspokojení z práce⁶. I proto je podnikání chápáno především jako stav mysli odrážející postoje a dovednosti jednotlivců i úroveň jejich odborné připravenosti.

Česká republika prošla obdobím, kdy byla tradice podnikání na dlouho přerušena, sektor soukromého podnikání prakticky neexistoval a dokonce i základní orientace lidí v klasickém tržním prostředí byla nedostatečná. Proto je důležité sledovat, nakolik se během transformačního období podařilo tento handicap překonat a rozvinout podnikatelský sektor co do počtu i struktury podnikajících osob a stability jejich postavení.

Podnikání má nezastupitelný význam pro rozvoj ekonomiky, společnosti i jednotlivce. Pro společnost představuje nezbytný předpoklad ekonomického a sociálního rozvoje, prostřednictvím podnikání se realizují nové myšlenky a inovace. Pro jednotlivce představuje podnikání nejen určitou formu profesní dráhy, seberealizace, ale je především zdrojem příjmů. Význam podnikání pro rozvoj společnosti i jednotlivce vede jednotlivé státy k zavádění různých forem podpory zahájení a rozvoje podnikání, které mnohdy představují ucelené politiky (přístup k financím, administrativní náročnost, míru zdanění, výši příspěvků na zdravotní a sociální pojištění). Politiky však mohou pouze podpořit úsilí jednotlivce, samotný úspěch bude vždy záviset především na individualitě každého jednotlivce.

III.2.1 Podněty EU k rozvoji podnikání

EU spatřuje v rozvoji podnikání a v investicích do znalostí a inovací rozhodující klíč k otevření nových příležitostí ekonomického růstu a tím i k dosažení ambiciózního desetiletého cíle zformulovaného na Lisabonském zasedání v roce 2000. EU si vytkla za cíl „stát se nejkonkurenceschopnější a dynamickou ekonomikou založenou na znalostech, zajišťující udržitelný ekonomický růst, více a lepší pracovní příležitosti a hlubší sociální kohezi“.

Rozvoji podnikání je věnována pozornost ve všech rozhodujících dokumentech usměrňujících aktivity členských zemí. Jedná se především o Obecné směrnice hospodářské politiky a o Směrnice Evropské strategie zaměstnanosti. Záměry EU v rozvoji podnikání jsou shrnuty zejména v Akčním plánu podpory podnikání a konkurenceschopnosti, v Chartě malých podniků a v Zelené knize Podnikání v Evropě.

Opatření, která jsou zaměřena na podporu podnikání se týkají především aktivit ovlivňujících pod-

nikatelské prostředí, tedy administrativních nákladů spojených se zahájením podnikání, mechanismu zániku podniků, systému zdanění podniků, vymahatelnosti práva, uplatňování sankcí, přístupu k úvěrům a rizikovému kapitálu pro začínající podnikatele a pro malé a střední podniky, efektivnosti veřejného sektoru.

Vedle zkvalitňování podnikatelského prostředí je pozornost věnována také zlepšování **připravenosti lidí** pro podnikání, které má nejen zvýšit ochotu lidí samostatně podnikat, nést podnikatelské riziko, ale především zvýšit úspěšnost podnikání prostřednictvím zpřístupnění odpovídajících znalostí. Na zvyšování odborné úrovně

podnikatelů je ve směrnicih *Evropské strategie plně zaměstnanosti a lepších pracovních příležitostí pro všechny* přijaté v roce 2003 zaměřena priorita 2 „podpora podnikání a tvorby pracovních míst“. Tato priorita kromě jiného ukládá členským státům „podporou podnikání... napomáhat tvorbě dalších a lepších pracovních míst“. Podpora podnikání by měla mít podobu „podpory vzdělávání a školení v podnikatelských a manažerských dovednostech“. Příslušná školení by měla „otevřít možnost podnikání jako profesní dráhy pro všechny“.

V roce 1999 byl Průmyslovou Radou přijat *Akční plán podpory podnikání a konkurenceschopnosti*, který vymezil sedm oblastí, na které má být zaměřena pozornost členských států a EK. Z těchto sedmi oblastí se první dvě týkají přípravy lidských zdrojů pro podnikání. V oblasti vzdělání pro podnikatelskou společnost by se členské státy měly zaměřit na podporu podnikání prostřednictvím vzdělávacího systému (základních a středních škol, univerzit, technických vysokých škol) a rozvíjet spolupráci mezi vzdělávacími institucemi a malými a středními podniky, aby bylo zajištěno osvojení

⁶ Uspokojení z práce vykazuje 33 % sebezaměstnaných bez zaměstnanců, 45 % sebezaměstnaných se zaměstnanci, ale pouze 27 % zaměstnanců. Podle Third European survey on working condition 2000, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

podnikatelských manažerských dovedností. EK přislíbila podporu pilotních aktivit zaměřených na seznámení studentů s podnikatelským managementem. Druhá oblast se týká výukových programů. Členské státy by měly rozvinout ve všech školách kurzy orientované na podnikání a kurzy, které by lépe odpovídaly potřebám malých a středních podniků a podněcovat účast v těchto kurzech. EK přislíbila jednak vytvoření Sítě podnikatelského vzdělávání v Evropě (BENE) a zajištění přístupu malých a středních podniků ke vzdělávání v rámci programu Leonardo.

O rok později, v červnu roku 2000 byla na zasedání Evropské rady přijata *Charta malých podniků*, která pokrývá deset klíčových oblastí. Význam, který je přikládán lidským zdrojům je patrný z toho, že jako první z klíčových oblastí je vymezeno vzdělávání a odborná příprava pro podnikání. Je zdůrazňována potřeba zahrnovat výuku o podnikání již do osnov základních škol a středních škol.

V roce 2003⁷ Evropská komise vydala Zelenou knihu *Podnikání v Evropě*, která vymezuje 3 pilíře, jejichž naplňování členskými státy by mělo vést k vytvoření podnikatelské společnosti. V rámci prvního pilíře „Odstranění překážek rozvoje a růstu podnikání“ mají členské státy poskytovat podnikatelům podporu při získávání takových dovedností, které jim umožní přizpůsobit své podnikání měnícím se podmínkám. Třetí pilíř „Společnost oceňující podnikání“ nabádá členské státy k přijetí opatření zaměřených zejména na mladé lidi, aby měli dostatek odvahy a odpovídající dovednosti pro zahájení podnikání. Podporu by měli dostávat nejen oni, ale i jejich školitelé.

Rozvoj podnikání by měl vést k obnově dynamiky ekonomického rozvoje EU, ale i ke zvýšení zaměstnanosti. Evropská Rada v roce 2001 přijala cíl vytvořit do roku 2010 cca 15 milionů nových pracovních míst⁸.

III.2.2 Vývoj podnikání v ČR v letech 1995 - 2002

Počet podnikatelů roste

O vývoji podnikání napovídají změny v celkovém počtu podnikatelů a změny v jeho dvou základních složkách, v počtu podnikatelů bez zaměstnanců a v počtu podnikatelů se zaměstnanci. Následující údaje se týkají pouze podnikatelů v hlavním zaměstnání, podnikající v dalším (druhém zaměstnání) nejsou součástí tohoto ukazatele. Počet podnikatelů celkem se v uplynulém osmiletém období zvýšil o více než 167 tisíc subjektů, v roce 2002 bylo v ČR cca 733 tisíc podnikatelů.

Jak ilustruje následující graf, celkový počet podnikatelů neustále rostl, a to díky růstu počtu podnikatelů bez zaměstnanců. Průměrné roční tempo růstu počtu podnikatelů bez zaměstnanců bylo 5,4 %, zatímco se zaměstnanci pouze 0,4 %. Tento velmi nízký průměrný nárůst je způsoben třemi meziročními poklesy, a sice v roce 1997 o 2 %, v roce 1999 o 3 % a v roce 2001 téměř o 5 %.⁹ Naproti tomu podnikatelé bez zaměstnanců vykázali každoročně nárůst, se dvěma výraznějšími zrychleními; v roce 1998, kdy se počet podnikatelů bez zaměstnanců zvýšil téměř o 13 % a v roce 2002, kdy meziroční přírůstek dosáhl necelých 8 %.¹⁰

Počet podnikatelů se zaměstnanci se v uplynulém osmiletém období zvýšil o 4,6 tisíce subjektů, přičemž k největšímu nárůstu došlo v odvětví pohostinství a ubytování (zvýšení o 5 tisíc podnikatelů se zaměstnanci) a v dopravě (zvýšení o 4,1 tisíce podnikatelů se zaměstnanci). Naopak v tomto období ukončilo svoji činnost nejvíce podnikatelů se zaměstnanci v odvětví obchodu, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží (pokles o 5,5 tisíce subjektů) a ve stavebnictví (pokles o 1,6 tisíce subjektů).

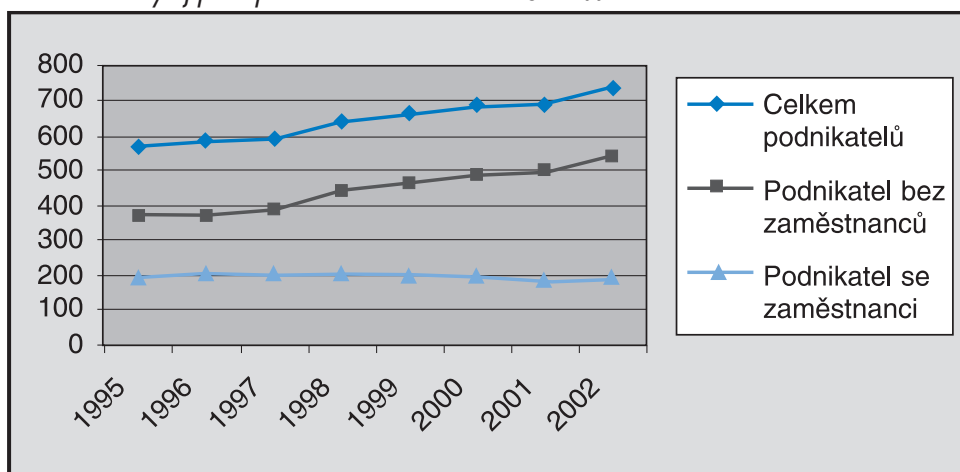
⁷ Zelená kniha Podnikání v Evropě, Brusel, 21.1.2003, COM (2003) 27 final

⁸ „Increasing labour force participation and promoting active ageing“, Council document 6707/02,08.03.2002, přijato na základě COM (2002) 9 final, 24.01.2002

⁹ V roce 1997 byl meziroční pokles počtu podnikatelů se zaměstnanci způsoben zánikem těchto subjektů zejména v obchodu, opravách motorových vozidel a spotřebního zboží (meziroční pokles o 3,8 tisíce subjektů, tj. o 6 % podnikatelů se zaměstnanci v tomto odvětví), v činnostech v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, službách pro podniky, výzkumu a vývoji (meziroční pokles o 1,9 tisíce subjektů, tj. o 9 % podnikatelů se zaměstnanci v tomto odvětví). V roce 1999 se na snížení počtu podnikatelů se zaměstnanci nejvíce podepsal odchod těchto podnikatelů především ze stavebnictví (meziroční pokles o 2,9 tisíce subjektů, tj. o 2,7 % podnikatelů se zaměstnanci v tomto odvětví) a ze zdravotnictví (meziroční pokles o 2,7 tisíce subjektů, tj. 17 % podnikatelů se zaměstnanci v tomto odvětví). V roce 2001 z trhu odešlo nejvíce podnikatelů se zaměstnanci obdobně jako v roce 1997 z obchodu, oprav motorových vozidel a spotřebního zboží (meziroční pokles o 8,3 tisíce subjektů, tj. 14 % podnikatelů se zaměstnanci v tomto odvětví) a obdobně jako v roce 1999 ze stavebnictví (meziroční pokles o 3,6 tisíce subjektů, tj. 12 % podnikatelů se zaměstnanci v tomto odvětví).

¹⁰ Na těchto zrychleních měli největší zásluhu v roce 1998 podnikatelé bez zaměstnanců ve stavebnictví (meziroční přírůstek 19,4 tis. osob, tj. nárůst o téměř 28 %) a v ostatních veřejných, sociálních a osobních službách (meziroční přírůstek 7,8 tis. osob, tj. nárůst o 25 %). V roce 2002 pak podnikatelé v obchodu, opravách motorových vozidel a spotřebního zboží (meziroční přírůstek 9,6 tis. osob, tj. nárůst o 9 %) a podnikatelé v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, službách pro podniky, výzkumu a vývoji (meziroční přírůstek 9,6 tis. osob, tj. nárůst o 14 %).

Graf III.2-1 Vývoj počtu podnikatelů v ČR v letech 1995 – 2002



Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

Počet podnikatelů bez zaměstnanců vzrostl ve sledovaném období o 165,9 tisíce subjektů. Na tomto nárůstu se podílela všechna odvětví s výjimkou odvětví zemědělství, myslivost a související činnosti (pokles o 3,1 tisíce subjektů). Největší nárůst počtu podnikatelů bez zaměstnanců vykázalo stavebnictví (65,3 tisíce subjektů), činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky, výzkum a vývoj (nárůst o 19,9 tisíc subjektů) a v obchodu, opravách motorových vozidel a spotřebního zboží (nárůst o 18,2 tisíce subjektů).

Na základě dostupných informací nelze přesně identifikovat vliv jednotlivých příčin, které vedly k nárůstu počtu podnikatelů nebo k meziročním výkyvům. Lze pouze v obecné poloze vymezit rozhodující důvody. Základním motivem je touha lidí po podnikání, po samostatnosti, nezávislosti. Odráží se zde i obecné ekonomické podmínky, kdy v období ekonomického růstu je podnikání stimulovalo rostoucí poptávkou po zboží a službách a naopak v obdobích ekonomické stagnace a nedostatku zaměstnaneckých pracovních příležitostí může být motivem podnikání i řešení osobní situace formou přechodného samozaměstnání. Projevu se zde také vliv „zeštíhlování firem“, kdy se firmy zbavují obslužných činností, od firem se oddělují určité provozy, které se stávají samostatnými jednotkami. Pokud mají nového vlastníka, dochází tím k nárůstu počtu podnikatelů se zaměstnanci. Vliv na rozvoj podnikání, na zvyšování počtu podnikajících má také politika podpory malého a středního podnikání.

Vedle obecných ekonomických podmínek pro podnikání však často hrají roli i tzv. fiskální důvody, jinými slovy určitá možnost placení nižších daní a příspěvků na zdravotní a sociální pojištění.

Zdá se např., že firmy ve stále větší míře využívají toho, že na činnosti dříve vykonávané jejich zaměstnanci najímají osoby pracující na vlastní účet. Toto chování firmám přináší úspory mzdových nákladů, neboť za tyto pracovníky neodvádějí příspěvky na zdravotní a sociální zabezpečení, na aktivní politiku zaměstnanosti, na tyto osoby se nevztahují kolektivní smlouvy, nečerpají tudíž různé formy podpor poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb, firmy také nenesou zodpovědnost za jejich případné pracovní úrazy.

Nejen pro firmy, ale i pro pracovníky je forma práce na vlastní účet většinou fiskálně výhodnější ve srovnání s námezdní prací. Je to dáno možností snižovat manipulací s náklady hladinu deklarovaných čistých příjmů, a tím i velikost odváděných daní a příspěvků na sociální a zdravotní pojištění.

Dalším důvodem je i to, že zaměstnavatelé posuzují stávající systém ochrany zaměstnanců jako příliš rozsáhlý, znemožňující jim pružně reagovat zejména na pokles poptávky po produktech propouštěním. Naopak spolupráci s osobami pracujícími na vlastní účet považují za daleko pružnější.

Tyto poslední důvody růstu počtu osob pracujících na vlastní účet vedou k vytváření „nepravých, falešných sebezaměstnaných“, sebezaměstnaných pracujících pouze pro jeden subjekt. Tento negativní jev se neobjevuje pouze v ČR, v zemích s vyspělou tržní ekonomikou byl identifikován daleko dříve. Některé státy, jako například Německo, Belgie, Řecko již přijaly opatření, která jsou namířena proti jeho rozšiřování. ČR by měla zkušenosti těchto zemí prostudovat a hledat v nich inspiraci.

Opatření proti „falešnému podnikání“ v SRN

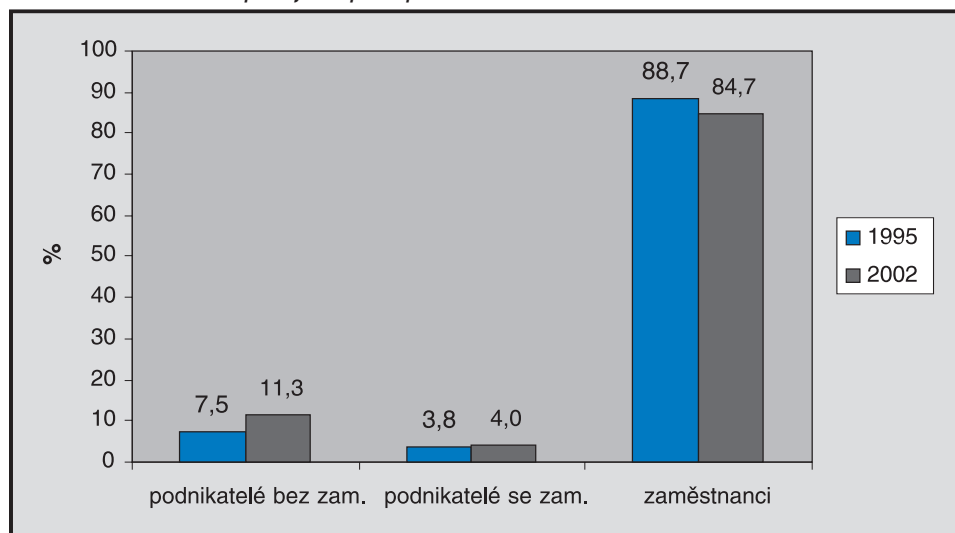
V Německu došlo v 90. letech k nárůstu sebezaměstnaných, ale další průzkumy odhalily, že mnoho z nich pracuje pouze pro jeden subjekt. Federální ministerstvo práce odhadovalo, že v r. 1995 podíl nepravých sebezaměstnaných představoval cca 12 – 27 % sebezaměstnaných. Zabránit rozšiřování tohoto jevu mělo opatření z roku 1999¹¹, které definovalo sebezaměstnané prostřednictvím pěti kritérií. Pokud osoba naplňuje kterákoli tři z těchto pěti kritérií, je považována za zaměstnance s příslušnými dopady na placení příspěvků na sociální zabezpečení. Kritéria byla následující: (i) osoba nezaměstnává další zaměstnance za mzdu vyšší než 630 DEM měsíčně, (ii) osoba je silně závislá na jednom odběrateli po dlouhou

dobu, (iii) osoba vykonává takové aktivity pro odběratele, které firma srovnatelná s tímto odběratelem zajišťuje svými zaměstnanci, (iv) osoba nejedná jako podnikatel, (v) osoba vykonává stejný úkol pro stejného odběratele, pro kterého dříve pracovala jako zaměstnanec.

Podíl podnikatelů na celkovém počtu zaměstnaných mírně roste

Jak ilustruje následující graf, ve sledovaném období došlo k mírnému nárůstu podílu počtu podnikatelů na celkovém počtu zaměstnaných. Jestliže v roce 1995 tento podíl představoval 12 %, potom v roce 2002 to bylo 15 %. K růstu podílu došlo díky růstu podílu podnikatelů bez zaměstnanců (osob pracujících na vlastní účet) a na úkor poklesu podílu zaměstnanců.

Graf III.2-2 Struktura pracujících podle postavení v zaměstnání v roce 1995 a 2002



Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

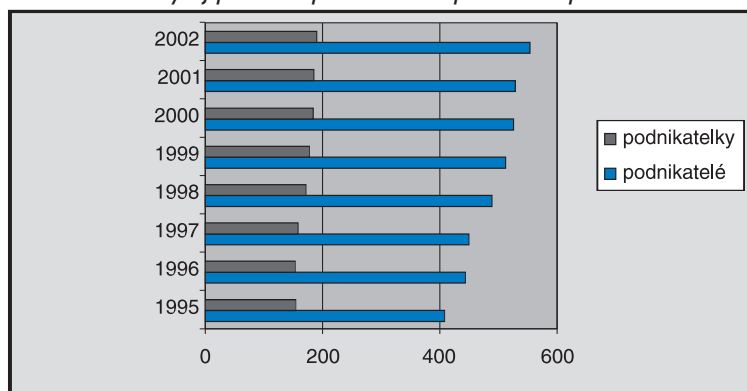
Podíl žen podnikatelek na celkovém počtu podnikatelů mírně klesá

V ČR je podnikání zatím spíše doménou mužů. Podíl žen na celkovém počtu podnikatelů ve sledovaném období osciloval okolo 27 %, nejvyšší byl v roce 1995, kdy dosáhl 27,9 %, nejmenší naopak v roce 1996 a 2002, kdy představoval 26,7 %. I když se počet podnikatelek zvýšil v tomto období o téměř 39 tisíc, růst počtu podnikatelů byl výraznější (téměř 136 tisíc), což se projevilo právě v poklesu podílu žen na podnikání. Tento vývoj ilustruje graf III.2-3.

Prosazující se tendence ke snižování podílů podnikatelek na celkovém počtu podnikajících je odlišná od tendence patrné za průměr zemí OECD, kde již od sedmdesátých let podíl žen mírně narůstá. Neplatí to samozřejmě o všech zemích bez výjimky. V některých zemích došlo v osmdesátých letech k přechodnému poklesu podílu žen (např. v Německu a Španělsku), ale v letech devadesátých se tento trend zvrátil a podíl žen na podnikajících začal opět narůstat. Průměrná hodnota tohoto ukazatele za země OECD dosáhla v sedmdesátých letech úrovně 26,4 %, v letech osmdesátých 28,1 % a v letech devadesátých 29,2 %.

¹¹ Zákon o nepravém sebezaměstnání "Regulungen gegen Scheinselbständigkeit" byl přijat v roce 1998 jako součást programu reformy trhu práce, ale definice nepravého sebezaměstnání byla změněna v roce 1999 v zákoně o podpoře sebezaměstnání "Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit"

Graf III.2-3 Vývoj počtu žen podnikatelek a počtu mužů podnikatelů v letech 1995 - 2002



Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

Srovnání ČR s průměrem EU v roce 2002 signalizuje menší zaostávání než srovnání s průměrem OECD. V roce 2002 byl podíl žen na podnikajících 27,3 %, což je o pouhých 0,6 p.b. vyšší než v ČR. Za průměrnou hodnotou se však skrývají poměrně výrazné rozdíly v národních hodnotách. Ve Finsku se například podílely ženy na počtu podnikajících 30,6 %, ale v Irsku pouze 16,4 %.

Vcelku nepřekvapivá je skutečnost, že podíl žen podnikatelek se zaměstnanci na celkovém počtu podnikatelů se zaměstnanci je nižší než podíl žen podnikatelek bez zaměstnanců na celkovém počtu podnikatelů bez zaměstnanců. I u těchto podílů se prosazuje tendence k poklesu, míra poklesu byla vyšší u podnikatelek bez zaměstnanců (1,7 p.b.) než u podnikatelek se zaměstnanci (1,5 p.b.). V roce 1995 se ženy podnikatelky bez zaměstnanců podílely na celkovém počtu podnikatelů bez zaměstnanců 30 %, v roce 2002 pouze 28 %. Obdobně ukazatel pro ženy podnikatelky se zaměstnanci poklesl z 24 % na 23 %.

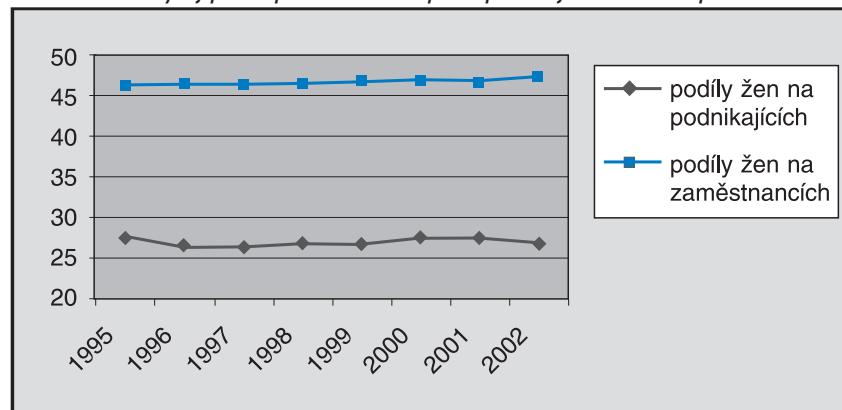
Ženy se na celkovém počtu zaměstnaných podílely na přelomu tisíciletí cca 43 %, na počtu zaměst-

nanců cca 46 %, ale na počtu podnikatelů pouze zmíněnými 27 %. Z toho lze odvodit, že ženy ve srovnání s muži dávají větší přednost zaměstnaneckému postavení. Důvody jsou rozmanité a pohybují se od rozdílů v postojích vůči sebezaměstnání, ochotě nést riziko přes větší roli žen v péči o rodinu a domácnost, dostupnost služeb usnadňujících tuto roli apod. Svou úlohu sehrává i počet a stáří dětí, postoje rodinných příslušníků k sebezaměstnání ženy a obecně k její roli v rodině a ve společnosti.

Na druhou stranu existuje celá řada podnikatelek, které právě z hlediska lepšího sladění rodinného a pracovního života dává přednost sebezaměstnání, zejména takovému, které umožňuje pracovat z domova a je časově méně náročné.

Jak ukazuje následující graf, ženy soudě podle jejich podílu na podnikajících a na zaměstnancích dávají od roku 2000 o něco více přednost zaměstnaneckému poměru. Od tohoto roku se jejich podíl na počtu zaměstnanců mírně zvyšuje, ale naopak podíl na podnikajících snižuje.

Graf III.2-4 Vývoj podílu podnikatelek na počtu podnikajících a žen na počtu zaměstnanců (v %)



Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

Výzkumy OECD¹² poukazují na skutečnost, že ženy musí čelit i dalším obtížím, které do určité míry vyplývají z odlišných charakteristik podnikání žen ve srovnání s muži. Ženy obvykle zahajují podnikání s menším kapitálem, jejich podnikatelské projekty jsou méně ambiciózní, méně investují a méně se zadlužují. Jejich postavení na trhu je také méně příznivé díky tomu, že z předchozího zaměstnání si odnášejí méně obchodních kontaktů, jsou méně mobilní díky péči o rodinu. Ženy podnikatelky mívají také ztížený přístup k úvěrům vzhledem k tomu, že více podnikají ve službách, které se vyznačují nižšími nároky na hmotný majetek a tím mají omezenější možnosti nabídnout bankám tento majetek jako zástavu za úvěry.

Rozpoznání obtíží, kterým musí specificky čelit ženy při svém podnikání vedlo některé země k zavedení programů podpory podnikání speciálně určených pro ženy, aby se jejich šance přiblížily šancím mužů. Programy se zaměřují především na usnadnění přístupu ke kapitálu, ale i ke speciálnímu školení a poradenství zaměřenému na podnikání. Programy usnadňující podnikání ženám jsou významným způsobem podporovány také EU. V rámci operačních programů rozvoje lidských zdrojů je možné čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu i na tato opatření.

Podpora podnikání žen v programech kofinancovaných z Evropského sociálního fondu

ČR hodlá využít možnosti čerpat prostředky Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) zpracovaného v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí na roky 2004

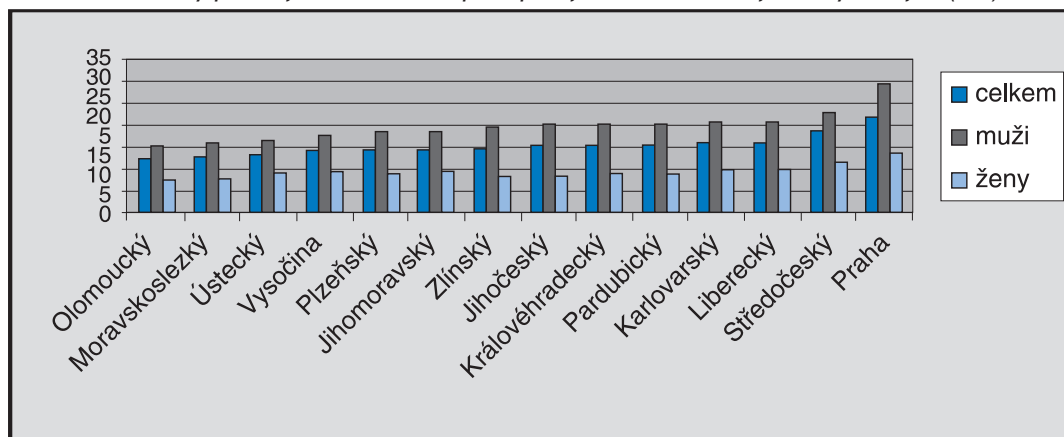
– 2006. V OP RLZ je v rámci opatření „Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce“ přímo jako jeden z cílů stanovena „podpora žen zahajujících samostatnou výdělečnou činnost“. Tím je vytvořen základní předpoklad pro podporu projektů zaměřených na ženy podnikatelky. Bude pochopitelně záležet na předkladatelích projektů, do jaké míry tato možnost bude využita.

Projekty podpořené v rámci OP RLZ musí být realizovány mimo území hlavního města Prahy, nejsou určeny pro obyvatele Prahy. Ovšem ani v Praze ženy podnikatelky nemusí o tuto podporu přijít. Prostředky bude možné čerpat v rámci Jednotného programového dokumentu pro cíl 3 regionu NUTS 2 – hl.m. Praha (JPD 3). Zde je jako jedna z priorit vymezena priorita „Rovné příležitosti pro ženy a muže“, která bude naplňována prostřednictvím opatření nazvaného „sladění rodinného a pracovního života“. I když v případě programu, který bude realizován v Praze není výslovně stanoveno, že budou podporovány ženy podnikatelky, určitou možnost pro tento druh podpory skýtá cíl „podpora alternativních pracovních možností včetně práce z domova“ (využití IT).

Míra podnikání se liší v jednotlivých krajích

Jak je patrné z grafu č.5 podíly podnikajících na celkovém počtu zaměstnaných jsou vcelku vyrovnané v deseti ze čtrnácti krajích. V těchto krajích se zmíněný podíl pohyboval v roce 2002 mezi 14 % až 16 %. Z tohoto průměru vybočuje směrem k výrazně vyšším podílům Praha (21,6 %) a Středočeský kraj (18 %). Naopak nižší podíl je patrný u kraje Olomouckého (11,6 %), Moravskoslezského (12,1 %) a kraje Ústeckého (13 %).

Graf III.2-5 Podíly podnikajících na celkovém počtu pracujících v roce 2002 v jednotlivých krajích (v %)



Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

¹² Women's Entrepreneurship: Exchanging Experiences between OECD and Transition Economy Countries", DT/LEED/DE (99), Paris

Je možné vysledovat určitou vazbu mezi podílem podnikajících a mírou nezaměstnanosti. Kraje s vyšším podílem podnikatelů se vyznačují nižší než průměrnou mírou nezaměstnanosti a naopak kraje, kde je nejnižší podíl podnikatelů vykazují naopak nejvyšší míru nezaměstnanosti.¹³ Vzhledem k tomu, že na podnikání má vliv nejen ekonomická situace daného regionu, ale i celá řada jiných faktorů, neplatí automaticky, že čím nižší míra nezaměstnanosti, tím vyšší míra podnikání. Naopak, některé kraje, kde byla v roce 2002 nízká nezaměstnanost vykázaly v tomtéž roce poměrně nízký podíl podnikajících. Příkladem může být kraj Vysočina, kde míra nezaměstnanosti byla 5,1 %, ale podíl podnikatelů na počtu zaměstnaných pouze 14 %. Obdobně i v kraji Plzeňském byla nízká míra nezaměstnanosti (4,7 %), ale také nízký podíl podnikatelů na počtu zaměstnaných (14,1 %).

Souvislosti mezi podnikáním (sebezaměstnáním) a mírou nezaměstnanosti v EU

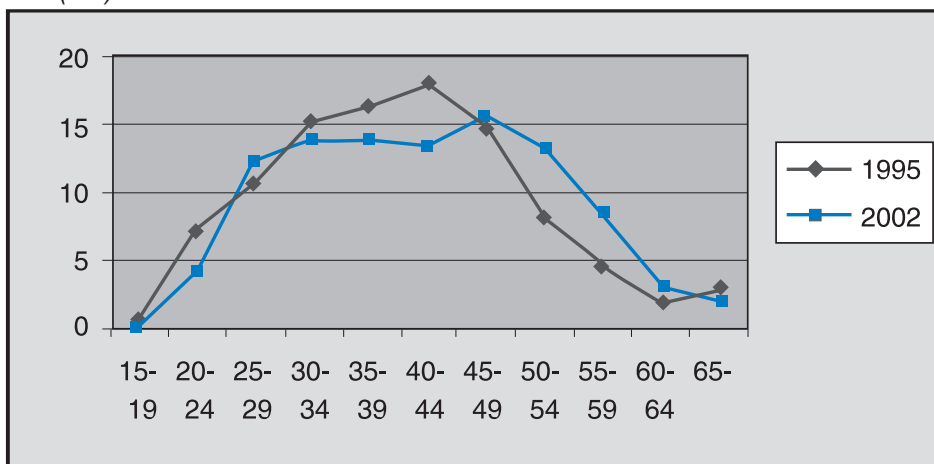
Pravděpodobnost sebezaměstnání je negativně spojena s mírou nezaměstnanosti. Růst míry nezaměstnanosti o 1 p.b. snižuje pravděpodobnost sebezaměstnání o 0,15 p.b. Zdá se tudíž, že sebezaměstnání v Evropě je odpovědí na vysokou úroveň poptávky po pracovní síle – jednotlivci se pravděpodobněji sebezaměstnají, když je více příležitostí na pracovním trhu.¹⁴

Existují poměrně výrazné rozdíly v podnikání žen a mužů v jednotlivých krajích. Nejvýraznější jsou tyto rozdíly v krajích, kde je vysoký podíl podnikajících na počtu zaměstnaných. V Praze dosahuje rozdíl mezi podílem podnikajících mužů na celkovém počtu zaměstnaných mužů a podílem podnikajících žen na celkovém počtu zaměstnaných žen 15,6 p.b., nejnižší je tento rozdíl naopak v kraji Olomouckém, pouze 7,5 p.b.

Věková struktura podnikatelů se stává rovnoměrnější

V průběhu uplynulých osmi let došlo k rovnoměrnějšímu rozložení podnikatelů ve věkové skupině 25 – 54 let a podnikatelek ve věkové skupině 35 – 54 let. Jedná se o věkové skupiny, které vykazují největší podíl na celkovém počtu podnikatelů/podnikatelek. Zrovnoměrnění zastoupení jednotlivých pětiletých věkových skupin na skupině podnikatelů ve věku od 25 do 54 let lze doložit změnou směrodatné odchylky. Jestliže v roce 1995 dosahovala výše 3,8, potom v roce 2002 pouze 1,1. U žen byly rozdíly v zastoupení jednotlivých pětiletých věkových skupin hlubší a i když došlo k jejich určitému sblížení, přece jen rozdíly zůstávají větší než u mužů. Směrodatná odchylka podílu podnikatelek v pětiletých věkových kohortách ve skupině 35 – 54 let vykázala v roce 1995 hodnotu 4,7, v roce 2002 poklesla na 2,3

Graf III.2-6 Podíly jednotlivých pětiletých věkových skupin podnikatelů na celkovém počtu podnikatelů v roce 1995 a v roce 2002 (v %)

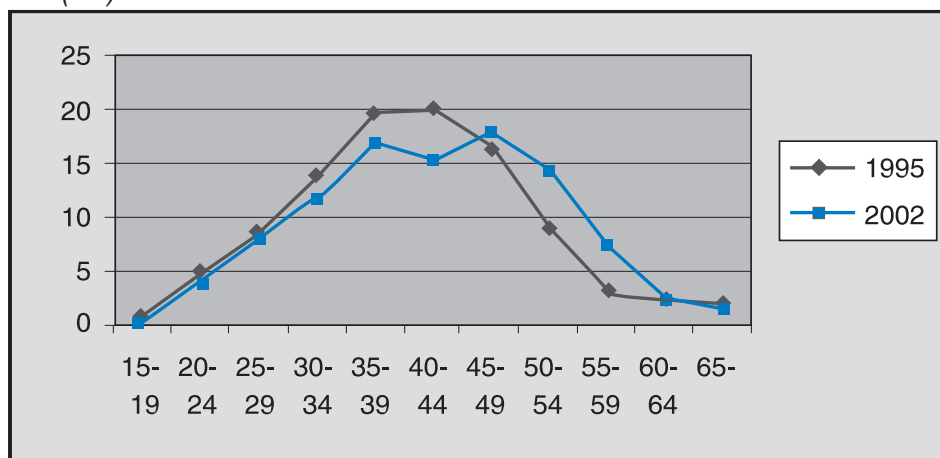


Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

¹³ Průměrná roční míra nezaměstnanosti dosáhla v roce 2002 podle VŠPS v ČR 7,3 %, v Praze 3,6 %, ve Středočeském kraji 4,9 % a v kraji Libereckém 4,7 %, v kraji Olomouckém 9,6 %, v kraji Moravskoslezském 13,3 % a v kraji Ústeckém 12,8 %.

¹⁴ Zpracováno z Labour Market Transition in the context of Social Exclusion

Graf III.2-7 Podíly jednotlivých pětiletých věkových skupin podnikatelek na celkovém počtu podnikatelek v roce 1995 a v roce 2002 (v %)



Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

Věk a vzdělání začínajících podnikatelů v evropských zemích

Průměrný věk osob zahajujících podnikání je v evropských zemích¹⁵ okolo 35 let. To znamená, že rozhodnutí o podnikání je nejčastěji přijímáno několik let po ukončení studií a získání určitých specifických znalostí jako zaměstnance a/nebo manažer. Podnikatelé ve službách mají ukončené vyšší vzdělání než podnikatelé ve zpracovatelském průmyslu, nižší vzdělanostní úroveň přetrvává ve stavebnictví, dopravě a pohostinství a ubytování. Obecně platí, že noví podnikatelé pokračují ve stejné aktivitě, kterou vykonávali před tím, než se stali podnikateli.

Podnikatelé věnují práci více času než zaměstnanci

Osoby, které se věnují podnikání tráví v práci podstatně více času než zaměstnanci. Souvisí to především s tím, že pro podnikatele v daleko větší míře představuje práce způsob jejich seberealizace, že jim práce přináší větší uspokojení, ale i s tím, že u podnikatelů je daleko těsnější vazba mezi jejich pracovním nasazením a výdělkem než u zaměstnanců.

I když rozdíly v časovém zatížení prací jsou mezi podnikateli celkem a zaměstnanci celkem stále výrazné, prosazuje se tendence k jejich sblížování. V roce 1995 průměrný počet skutečně odpracovaných hodin během pracovního týdne byl u za-

městnanců necelých 38 hodin, zatímco podnikatelé pracovali téměř 51 hodin, tedy o více než třetinu déle. V průběhu uplynulých osmi let se však situace výrazně změnila díky tomu, že u těchto dvou kategorií pracujících se prosadily naprosto opačné tendence. U zaměstnanců se počet odpracovaných hodin v roce 2002 zvýšil na 40,1 hodiny (nárůst o téměř 6 %), u podnikatelů naopak snížil na 49 hodin (snížení o 3 %).

Zvýšení průměrného počtu odpracovaných hodin zaměstnanci odráží především lepší organizaci práce, zkracování doby, po kterou zaměstnanci fakticky nepracují, odstraňování prostojů v práci. Podnikatelé naopak začali velice pozvolna věnovat více času také svým mimopracovním aktivitám.

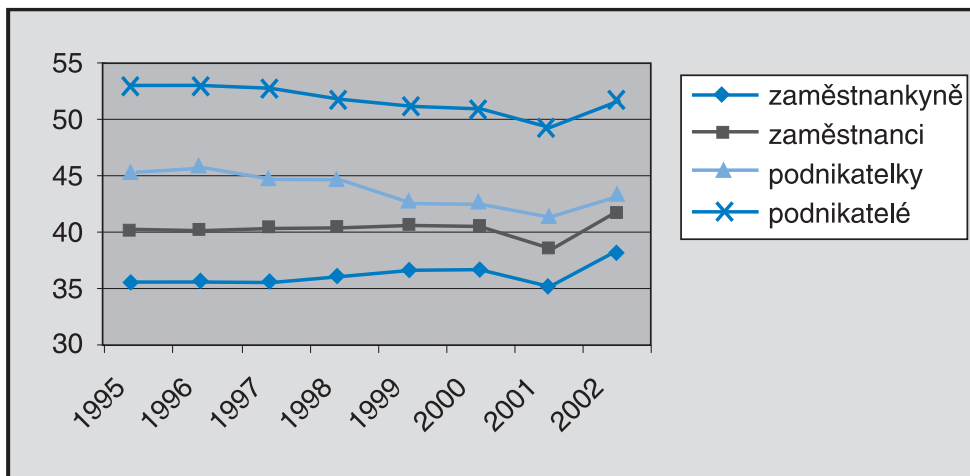
Existují poměrně značné rozdíly v průměrném počtu odpracovaných hodin mezi muži a ženami, a to jak v kategorii podnikatelů, tak zaměstnanců. V roce 2002 muži podnikatelé pracovali o 11 hodin týdně déle než ženy podnikatelky, muži zaměstnanci o 3 hodiny déle než ženy zaměstnankyně. Tyto rozdíly naznačují, že ženy jsou v průměru ochotny věnovat své práci daleko méně času a že se snaží více skloubit pracovní a rodinný život, že častěji uzavírají pracovní smlouvy na zkrácené pracovní úvazky. Určitou roli však může sehrát i to, že se ženy více nacházejí na takových pracovních pozicích, které nedávají možnost plně využít pracovní dobu, kdy práce není rovnoměrně rozložena na celou pracovní dobu, ale má do

¹⁵ Jsou zde zahrnuty stávající členské státy EU plus Lichtenštejnsko, Island, Norsko, Švýcarsko. Zpracováno z podkladu SMEs in focus

značné míry nárazový charakter (služby). U mužů, zejména podnikatelů je naopak patrná výrazná

preferenci práce, případně hmotného zabezpečení rodiny před samotným rodinným životem.

Graf III.2-8 Průměrný týdenní počet odpracovaných hodin



Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

Z grafu jsou patrné poměrně dva výrazné zlomy ve vývoji odpracovaných hodin, a sice v roce 2001 a 2002. V roce 2001 došlo k formálnímu zkrácení pracovní doby ze 42 hodin týdně na 40 hodin týdně.

Rozdíly ve vykázané odpracované době podnikatelů se liší podle odvětví, ve kterých podnikají. V práci tráví nejvíce času podnikající v zemědělství a myslivosti (56,4 hodiny), dále podnikající v pohostinství a ubytování (56,1 hodiny) a v dobývání nerostných surovin (54,2 hodiny). Naopak nejméně časově náročné bylo v roce 2002 podnikání ve školství (37,7 hodiny), dále v ostatních veřejných, sociálních a osobních službách (41,5 hodiny) a ve zdravotnictví, veterinárních a sociálních činnostech (44,4 hodiny). S určitou mírou zjednodušení lze vysledovat souvislost mezi podílem žen na podnikání v jednotlivých odvětvích a rozsahem odpracované doby. V těch odvětvích, kde je vyšší podíl žen, je vykazováno nižší časové zatížení. Ve školství například, kde v roce 2002 byl podíl podnikatelek na celkovém počtu podnikatelů 54 %, vykazali muži podnikatelé týdenní odpracovaný čas v rozsahu 43,3 hodiny, zatímco ženy pouze 31,6 hodiny. Průměr dosáhl již zmíněných 37,7 hodiny.

Podnikání podle jednotlivých odvětví

Podnikatelé rozvíjejí své aktivity v různých odvětvích různou měrou. Podíl podnikatelů na celkovém počtu zaměstnaných v určitém odvětví převýšil 20 % celkem v šesti odvětvích, z nichž čtyři spadají do sektoru služeb. Nejvyšší podíl podnikatelů na počtu zaměstnaných vykazoval staveb-

nictví (35,2 %) společně s odvětvím nemovitosti, pronájem, služby, výzkum a vývoj (35,1 %). Naopak nejnižší podíl byl v odvětví dobývání nerostných surovin (1,9 %) a ve veřejné správě, obraně, sociálním zabezpečení (1,3 %).

Poměrně vysoké podíly podnikatelů na celkovém počtu zaměstnaných v jednotlivých odvětvích jsou vyvolány především vysokým podílem podnikatelů bez zaměstnanců. Vyšší podíly podnikatelů se zaměstnanci napovídají, že pro dané odvětví jsou typické spíše menší firmy. Nejvyšší podíl podnikatelů se zaměstnanci vykazoval v roce 2002 odvětví pohostinství a ubytování (11,8 %) a dále s určitým odstupem odvětví obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží (8,5 %), viz tabulka III.2-1.

Přestože v České republice došlo v poválečném období k dramatickému přetržení vývoje soukromého podnikání, lze říci, že z hlediska kvantitativních charakteristik jsme s průměrnou úrovní podnikání v EU srovnatelní. V roce 2002 jsme dokonce v ukazateli podílu podnikatelů na celkovém počtu zaměstnaných překročili průměr EU o 1,3 p.b.

Údaje v tabulce III.2-2 však dokazují, že existuje výrazný rozdíl z hlediska odvětvové struktury podnikajících. Pro státy EU je charakteristický vysoký podíl podnikajících na počtu pracujících v zemědělství. Jestliže v členských státech se podnikající na počtu pracujících v tomto odvětví podíleli v roce 2002 více jak 50 %, v ČR je to pouze necelých 16 %. Důvody spočívají v odlišném historickém vývoji, kdy přetržený vztah k soukromému zemědělskému podnikání se podařilo ob-

Tab.III.2-1 Podíl podnikatelů na celkovém počtu pracujících v daném odvětví v roce 2002 (v %)

Odvětví	Podnikatelé		
	se zam.	bez zam.	celkem
Stavebnictví	6,5	28,7	35,2
Nemovitosti, pronájem, služby, V&V	5,8	29,4	35,1
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	3,3	24,2	27,5
Obchod, opravy mot.voz.a spotřeb. zboží	8,5	18,7	27,2
Lesní hospod., rybolov, chov ryb	1,8	21,5	23,4
Pohostinství a ubytování	11,8	9,8	21,6
Peněžnictví a pojišťovnictví	1,9	16,6	18,5
Zemědělství a myslivost	3,4	10,4	13,7
Doprava, skladování a spoje	3,7	7,7	11,4
Domácnosti zaměstnávající personál	0,0	7,7	7,7
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost	4,7	2,9	7,6
Zpracovatelský průmysl	2,1	5,2	7,3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	1,1	4,2	5,3
Školství	0,7	2,2	2,9
Dobývání nerostných surovin	0,5	1,4	1,9
Veř.správa; obrana; sociální zabezpečení	0,5	0,7	1,3

Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

novit pouze v omezené míře a lidé dali přednost pokračovat v kolektivním hospodaření před nejistotou a rizikovostí soukromého podnikání.

Další výrazný rozdíl je patrný v odvětví stavebnictví, kde naopak ČR vykazuje výrazně nadprůměrný podíl podnikajících ve vztahu k hodnotě tohoto ukazatele za EU. Rozdíl v roce 2002 dosáhl

Tab.III.2-2 Podíl podnikatelů na celkovém počtu pracujících v jednotlivých odvětvích v roce 2002 v ČR, EU a vybraných členských státech EU

Odvětví	ČR	EU-15	B	IRL	NL	FIN
Zemědělství (A-B)	15,6	51,3	54,4	73,8	45,0	62,6
Průmysl (C-F)	13,3	11,0	8,6	13,9	6,6	9,1
Dobývání nerostných surovin (C)	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zpracovatelský průmysl (D)	7,3	7,3	4,8	7,2	4,1	6,2
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, vody (E)	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Stavebnictví (F)	35,2	21,7	22,2	26,5	13,4	19,0
Služby (G-Q)	16,8	13,0	14,7	12,5	8,9	9,8
Obchod,opr.mot.voz.a spotřebního zboží (G)	27,2	20,6	28,6	16,2	10,3	16,0
Pohostinství a ubytování (H)	21,6	21,2	38,2	14,8	11,5	12,8
Doprava, skladování, spoje (I)	11,4	10,6	3,9	16,8	5,8	12,6
Peněžnictví a pojišťovnictví (J)	18,6	6,8	13,3	4,0	3,7	0,0
Nemovitosti, pronájem, služby, V&V (K)	35,1	20,8	23,2	18,8	14,5	15,3
Veřejná správa (L)	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ostatní služby (M-Q)	10,3	9,4	10,3	9,8	8,7	6,1
Podíl podnikatelů na zaměstnaných celkem	15,4	14,1	14,0	17,6	10,3	12,8

Pramen: ČSÚ

téměř 14 p.b. a v porovnání například se situací v Nizozemí to bylo téměř 22 p.b. To svědčí o tom, že v zemích EU jednak existují v průměru větší stavební firmy a na druhé straně, že některé firmy v ČR spolupracují při realizaci zakázek s velkým počtem samozaměstnaných řemeslníků.

Výrazně vyšší podíl podnikatelů vykazují v ČR také činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služeb pro podniky, výzkumu a vývoji. Rozdíl dosáhl v roce 2002 více jak 14 p.b. Lze předpokládat, že s tím, jak se bude přibližovat ekonomická úroveň ČR k průměru EU, dojde i ke sbližování ostatních charakteristik, včetně zastoupení jednotlivých odvětví v ekonomické struktuře i v odvětvové struktuře podnikání. Nicméně určité rozdíly mezi jednotlivými zeměmi budou i nadále přetrvávat, viz tabulka III.2-2.

Ženy dávají přednost odvětvím služeb

Jak ilustruje tabulka III.2-3, ženy své podnikání zaměřují především do odvětví služeb. I podnikání žen je z více jak 70 % soustředěno do čtyř odvětví. Tři z odvětví jsou shodná jako v celkové odvětvové struktuře podnikajících, pouze stavebnictví bylo nahrazeno zpracovatelským průmyslem. Odlišné je i pořadí odvětví, nejvíce žen podniká v odvětví obchodu.

Nelze potvrdit domněnku, že by ženy nejvíce podnikaly v těch odvětvích, ve kterých jsou nejvíce zaměstnány. Z celkového počtu pracujících žen jich nejvíce pracuje ve zpracovatelském průmyslu (24 %), dále v obchodu a opravách (16 %), ve zdravotnictví, veterinárních a sociálních službách (12 %) a ve školství (11 %). Důvodem je skutečnost, že ne všechna odvětví jsou stejně vhodná pro podnikání, ať již z důvodu charakteru práce nebo toho, že se jedná o odvětví, kde je silná převaha veřejného vlastnictví (zdravotnictví, školství).

Tab.III.2-3 Podíly žen podnikajících v jednotlivých odvětvích na celkovém počtu podnikatelek a podíly žen pracujících v jednotlivých odvětvích na celkovém počtu pracujících v roce 2002 (v %)

Odvětví	Podnikatelky			zaměstnané ženy
	se zam.	bez zam.	celkem	
Obchod, opravy mot. voz. a spotřeb. zboží	33,8	26,7	28,3	16,0
Nemovitosti, pronájem, služby, V&V	5,3	23,5	19,4	5,9
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	5,7	17,2	14,6	4,7
Zpracovatelský průmysl	7,1	11,1	10,2	24,3
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost	20,3	3,7	7,4	11,6
Pohostinství a ubytování	16,2	4,3	6,9	4,6
Peněžnictví a pojišťovnictví	0,5	4,1	3,3	2,7
Zemědělství a myslivost	2,5	2,6	2,6	3,0
Školství	1,8	2,4	2,3	11,3
Doprava, skladování a spoje	3,0	1,6	2,0	5,3
Stavebnictví	2,7	1,4	1,7	1,8
Veř.správa; obrana; sociální zabezpečení	0,9	0,7	0,7	6,8
Lesní hospod., rybolov, chov ryb	0,2	0,3	0,3	0,4
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody		0,3	0,2	1,0
Domácnosti zaměstnávající personál		0,1	0,1	0,1
Dobývání nerostných surovin	0,0	0,0	0,0	0,4

Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

Profesní struktura podnikatelů je stabilizovaná

Z hlediska profesní struktury existují výrazné rozdíly mezi podnikateli se zaměstnanci a podnikateli bez zaměstnanců. Spektrum profesí v členění podle KZAM je daleko užší u podnikatelů se zaměstnanci než u podnikatelů bez zaměstnanců, což vyplývá z jejich odlišného postavení. V roce 2002 se **podnikatelé se zaměstnanci** z 55 % dekla-

rovali jako příslušníci skupiny KZAM 1 – zákonodárci a vedoucí a řídicí pracovníci. Lze předpokládat, že podíl zákonodárců bude více méně nulový, že se tedy jedná o postavení vedoucích a řídicích pracovníků. Druhou nejpočetnější skupinu - 13 % podnikatelů se zaměstnanci - představují vědečtí a odborní duševní pracovníci (KZAM 2). Podíl všech ostatních skupin se pohybuje již pod úrovní 10 %. Nad osmiprocentním podílem se

nacházeli ještě podnikatelé příslušející ke skupině řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři (KZAM 7 – 9 %), dále ke skupině provozních pracovníků ve službách a obchodě (KZAM 5 – 8,7 %) a ke skupině techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (KZAM 3 – 8,6 %). Podíly ostatních skupin se pohybují od několika desetin procenta do 3 %.

Za uplynulé osmileté období nedošlo k žádným výraznějším posunům v podílech jednotlivých skupin, profesní struktura je velice stabilizovaná. K mírnému posunu došlo pouze u profese řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, jejichž podíl se za sledované období snížil na 9 % z původních 10,2 %. Jedná se o jedinou skupinu, která vykázala změnu o více než jeden procentní bod. U všech ostatních skupin změny nepřesáhly úroveň 0,6 procentního bodu.

Rozvrstvení *podnikatelů bez zaměstnanců* je daleko rovnoměrnější, podíly jednotlivých skupin se v roce 2002 pohybují od necelých 2 % do 33 %. Nejvíce podnikatelů bez zaměstnanců podniká jako řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři (KZAM 7 – 33,3 %). Druhou nejčetnější skupinou, ale pouze poloviční ve srovnání se skupinou první jsou techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (KZAM 3 – 16,8 %). Nad deseti-procentním podílem se pohybují ještě dvě skupiny profesí, a sice provozní pracovníci ve službách a obchodě (KZAM 5 – 14,9 %) a vědecktí a odborní duševní pracovníci (KZAM 2 – 13,8 %). Ostatní skupiny profesí vykazují podíl v rozpětí od necelých 2 % do 6 %.

Profesní struktura podnikatelů bez zaměstnanců byla v období let 1995 – 2002 také poměrně stabilní, i když změny v podílech jednotlivých skupin profesí byly rozsáhlejší než u podnikatelů se zaměstnanci. Významněji se zvýšil (o 6 p.b.) pouze podíl největší profesní skupiny, tj. řemeslníků a

kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů (KZAM 7), který se uskutečnil na úkor profesní skupiny zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků (KZAM 1) a profesní skupiny kvalifikovaných dělníků v zemědělství a lesnictví (KZAM 6). Podíly těchto dvou skupin poklesly o 4,5 p.b., respektive o 2,4 p.b.

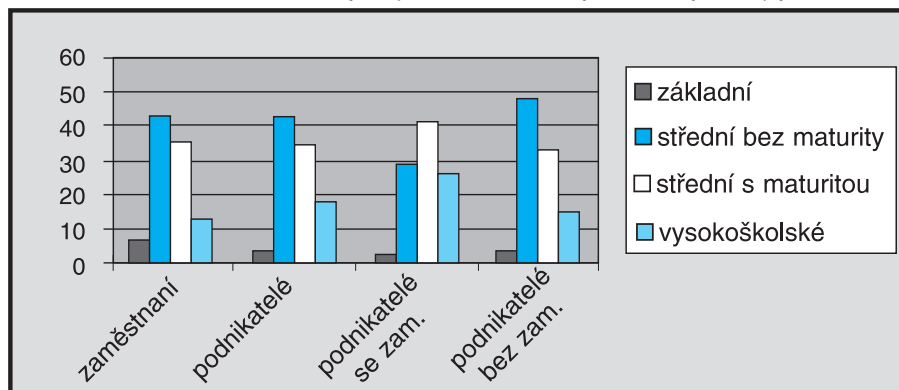
Vzdělanostní úroveň podnikatelů kopíruje celkovou vzdělanostní úroveň pracujících

Vzdělanostní struktura podnikatelů podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání je do značné míry totožná se vzdělanostní strukturou všech pracujících osob a za uplynulých osm let se změnila jen velmi málo. Potěšitelné je, že dochází k mírnému zlepšení vzdělanostní úrovně v tom smyslu, že se zvyšuje podíl osob se středoškolským vzděláním a se vzděláním vysokoškolským, ovšem pomaleji než je tomu v případě pracujících osob celkem.

V roce 2002 byly mezi podnikateli, obdobně jako mezi zaměstnanými celkem, nejvíce zastoupeni lidé, kteří měli ukončené středoškolské vzdělání bez maturity (43 %, resp. 43,5 %) a dále ti, kteří ukončili střední školu maturitou (35,3 %, resp. 35,9 %). Vzdělanostní struktura podnikatelů je však oproti celkové skupině pracujících příznivější, pokud se týče osob s vysokoškolským vzděláním, ale také osob se základním vzděláním. Je pochopitelné, že osoby pouze se základním vzděláním dávají přednost zaměstnaneckému poměru, jejich podíl na celkovém počtu zaměstnaných představoval v roce 2002 7,3 %, na počtu podnikatelů se podíleli pouze 3,3 %.

I když vzdělanostní struktura pracujících celkem a podnikatelů je do značné míry srovnatelná, jak ukazuje následující graf, existují poměrně výrazné rozdíly uvnitř samotné skupiny podnikatelů.

Graf III.2-9 Vzdělanostní struktura pracujících osob celkem a podnikatelů podle nejvyššího dosaženého vzdělání v roce 2002 (v %)



Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

Podnikatelé se zaměstnanci dosahují vyšší vzdělanostní úrovně než podnikatelé bez zaměstnanců. Podíl vysokoškoláků na počtu podnikatelů se zaměstnanci byl v roce 2002 téměř dvojnásobný ve srovnání s podílem vysokoškoláků na počtu podnikatelů bez zaměstnanců (27 % oproti 15 %). Vyšší byl i podíl středoškoláků s maturitou (41 % oproti 33 %). Více jak pětina podnikatelů se zaměstnanci měla pouze střední vzdělání bez maturity a 2,4 % vzdělání pouze základní. V průběhu sledovaných osmi let se podíl podnikatelů se zaměstnanci, kteří dosáhli pouze střední úrovně vzdělání bez maturity snížil o 3 p.b., ale podíl těch, kteří mají pouze základní vzdělání je v podstatě stabilizovaný na úrovni 2,5 – 2,4 %. Zdá se, že v případě takto podprůměrně kvalifikovaných podnikatelů hraje velkou roli praktická zkušenost a podnikatelský duch jednotlivců, na základě dostupných údajů nelze říci, zda tito podnikatelé získali určité podnikatelské znalosti ve specializovaných kurzech.

Vliv kvalifikace a národnosti na pravděpodobnost samozaměstnání v zemích EU

Pravděpodobnost samozaměstnání roste s úrovní vzdělání. Jednotlivci s vyšší úrovní lidského kapitálu jsou schopnější rozpoznat podnikatelské příležitosti na trhu nebo jsou schopnější jich úspěšně využít. V některých zemích hraje roli i národnost podnikající osoby. Např. v Řecku je evidentní, že samozaměstnaní

jsou častější mezi rodilými Řeky a dopad toho, že se jedinec narodil v cizině nebo nemá řeckou národnost má negativní a poměrně silný vliv. V Británii naopak občané z nečlenských zemí EU vykazují vyšší pravděpodobnost než Britové, že se stanou samozaměstnanými.¹⁶

Postavení podnikatelů bylo v roce 2002 konsolidované

Pravděpodobnost, že podnikatel, který byl podnikatelem před rokem zůstane podnikatelem i v roce následujícím byla poměrně vysoká a dosáhla úrovně téměř 95 %. Zbýlých 5 % je rozděleno mezi pravděpodobnosti vstupu podnikatele do zaměstnaneckého poměru (cca 3 %), mezi nezaměstnané (cca 1 %) a neaktivní (cca 1 %). Pravděpodobnosti změn v postavení se liší mezi muži a ženami. Jak ukazuje následující tabulka, u žen je ve srovnání s muži dvojnásobná pravděpodobnost, že se stanou nezaměstnanými a téměř trojnásobně vyšší pravděpodobnost, že se stanou neaktivními. Tyto skutečnosti jsou vyvolány tím, že podnikání žen je rizikovější z důvodů, které byly uvedeny výše (nižší kapitál, menší investice, omezenější obchodní kontakty apod.) a dále tím, že ženy věnují více času péči o rodinu (přestup do neaktivních). I když toto není jediný důvod přechodu do neaktivity. Stejně jako v případě mužů i zde se může jednat o přerušování podnikání a věnování se plně studiu nebo o odchod do důchodu.

Tab.III.2-4 Pravděpodobnost změny v postavení podnikatelů v roce 2002

Ekonomické postavení v roce 2002	Postavení podnikatele v roce 2001		
	celkem	muži	ženy
Podnikatel	94,7	95,3	92,9
Zaměstnanec	2,9	2,9	2,9
Nezaměstnaný	1,1	0,9	1,8
Neaktivní	1,3	0,9	2,3
Celkem	100	100	100

Pramen: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

¹⁶Pravděpodobnost vyjádřená v procentech, že osoba podnikající v roce 2001 zůstane v roce 2002 podnikatelem, stane se zaměstnancem, nezaměstnaným, neaktivním

Úspěšnost podnikání

Úspěšnost podnikání je vyjadřována nejen ekonomickou expanzí v podobě zvyšování podílu na příslušném komoditním trhu nebo zvyšováním

ziskovosti, ale také dobou životnosti. Doba životnosti vyjádřená délkou trvání podnikatelských subjektů je v ČR nepříznivě ovlivněna skutečností, že soukromé podnikání bylo na dlouhou dobu

¹⁶ Zpracováno z Labour Market Transitions in the context of Social Exclusion

čtyřiceti let přerušeno. Když pomineme negativní dopady na kultivovanost podnikatelského prostředí, na nedostatek podnikatelských zkušeností předávaných z generace na generaci, ale i výukou, projevuje se toto přerušení tím, že počet a tím i podíl podnikatelských subjektů s historií delší než dvacet let je minimální. Na druhou stranu je překvapivé, že vůbec existují, neboť subjekty fungující déle než 20 let musely existovat již v předchozím režimu, který rozhodně nebyl soukromému podnikání nakloněn. Nicméně v roce 1995 celkem 8,8 tisíc podnikatelských subjektů deklarovalo dobu existence delší než 20 let, nejvíce byly zastoupeny v odvětví ostatní veřejné, sociální a osobní služby (1,7 tis. subjektů) a v odvětví zdravotnictví, veterinární a sociální činnost (1,6 tis. subjektů). V roce 2002 vzrostl počet těchto subjektů na 13,9 tisíc, nejvíce byly zastoupeny ve stejných odvětvích jako v roce 1995 (2,5 tis. subjektů, resp. 2,4 tis. subjektů).

Příznivá je skutečnost, že za sledované období se podstatným způsobem zvýšil podíl subjektů, které existují déle než tři roky, neboť právě první tři roky jsou považovány za roky kritické, ve kterých dochází k největší „úmrtnosti“ podnikatelských subjektů. V roce 1995 představoval podíl subjektů působících na trhu déle než tři roky pouze 49,5 % celkového počtu podnikatelů se zaměstnanci a bez zaměstnanců, v roce 2002 již 80,9 %

Subjekty starší než tři roky se v roce 2002 podílely na celkovém počtu podnikatelů nejvyšší měrou v odvětví zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti (91,1 %) a v odvětví zemědělství, myslivost (90,7 %), zatímco nejnižší podíl vykazují v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví (60,9 %) a školství (71,7 %). Působí zde především skutečnost, že se podnikání v některých odvětvích začalo s větší intenzitou rozvíjet dříve než v jiných odvětvích, projevuje se také vliv počtu nově vznikajících subjektů, tedy počet podnikajících kratší dobu než tři roky.

III.2.3. Závěry

Podnikatelé jsou heterogenní skupinou, jdoucí napříč věkovými skupinami, skupinami s odlišnou pracovní zkušeností, vzděláním, rodinným zázemím. Jedno však mají společné a tím je ochota nést podnikatelské riziko, touha po nezávislosti, samostatnosti a to jak z hlediska rozhodování, tak z hlediska finančního.

Je velmi potěšitelné, že ČR dokázala v průběhu osmi let překlenout nevýhodu čtyřicetiletého přerušení vý-

voje soukromého podnikání a v roce 2002 vykázat větší podíl podnikajících na celkovém počtu pracujících než je průměr EU. Tento ukazatel však vypovídá pouze o kvantitativních hlediscích, nikoli o kvalitě, především o vyspělosti podnikatelského prostředí. Zde má ČR před sebou ještě dlouhou cestu.

Počet podnikatelů roste zejména díky enormnímu nárůstu počtu podnikatelů bez zaměstnanců. Součástí tohoto nárůstu je bezpochyby nárůst tzv. falešného podnikání, kdy v podstatě zaměstnanecký poměr je nahrazován sebezaměstnáním. Vzhledem k negativnímu dopadu tohoto jevu na příjmy státního rozpočtu, příjmy sociálního a důchodové pojištění a zdravotního zabezpečení, je třeba věnovat větší pozornost zmapování tzv. falešného podnikání a na základě zahraničních zkušeností zavést taková opatření, která by tento jev minimalizovala.

Na rozdíl od většiny vyspělých zemí podíl žen na celkovém počtu podnikajících v ČR mírně klesá, i když absolutní počet podnikatelek roste. Bylo by vhodné tuto nepříznivou tendenci analyzovat, odhalit základní příčiny a zaměřit pozornost na odstranění překážek bránících ženám, které mají zájem o tento druh profesní dráhy, podnikání zahájit a udržet se v něm. Podíl žen podnikatelek by se dlouhodobě měl přibližovat k podílu žen na celkovém počtu zaměstnaných, tedy ke 43 %.

V podnikání je spatřována také cesta ke snižování nezaměstnanosti. Proto ve většině států EU jsou součástí politik zaměstnanosti podpory poskytované nezaměstnaným při zahájení sebezaměstnání. V podmínkách rostoucí nezaměstnanosti v ČR je proto třeba dále zvýraznit programy pro začínající podnikatele jak ve formě vhodných finančních a úvěrových podmínek, tak ve formě poradenské podpory a odborných kurzů.

Úspěšnost podnikání je do značné míry spjata s individualitou každého podnikatele, odpovídající vzdělání má však bezesporu pozitivní dopad. Je třeba v souladu se strategiemi EU věnovat větší pozornost tomu, aby se obecně v populaci zvýšila úroveň znalostí týkajících se podnikání, aby v podstatě všichni, tedy i ti, kteří opouštějí základní stupeň vzdělání měli určité znalosti o podnikání. Musí být také rozšířeny a zkvalitněny možnosti dalšího doplňování vzdělání v tomto oboru.

Pokud se má ČR přibližovat svoji ekonomickou úrovni alespoň k průměru EU, musí věnovat velkou pozornost jak rozvoji podnikání, tak investicím do znalostí a inovací. V tom je klíč ekonomického růstu a rozvoje.

TABULKOVÁ PŘÍLOHA

A.1 Reálný růst HDP (s.c. roku 1995), v %

země	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU15	2,8	2,4	1,6	2,5	2,9	2,8	3,5	1,6	1,0	1,2
B	3,2	2,4	1,2	3,6	2,0	3,2	3,7	0,8	0,7	1,2
DK	5,5	2,8	2,5	3,0	2,5	2,6	2,9	1,4	1,6	1,5
D	2,3	1,7	0,8	1,4	2,0	2,0	2,9	0,6	0,2	0,4
EL	2,0	2,1	2,4	3,6	3,4	3,6	4,2	4,1	4,0	3,6
E	2,4	2,8	2,4	4,0	4,3	4,2	4,2	2,7	2,0	2,0
F	2,1	1,7	1,1	1,9	3,4	3,2	3,8	2,1	1,2	1,1
IRL	5,8	9,9	8,1	10,9	8,8	11,1	10,0	5,7	6,0	3,3
I	2,2	2,9	1,1	2,0	1,8	1,7	3,1	1,8	0,4	1,0
L	3,8	1,3	3,7	7,7	7,5	6,0	8,9	1,0	0,4	1,1
NL	2,6	3,0	3,0	3,8	4,3	4,0	3,3	1,3	0,3	0,5
A	2,6	1,6	2,0	1,6	3,9	2,7	3,5	0,7	1,0	1,2
P	1,0	4,3	3,5	4,0	4,6	3,8	3,7	1,6	0,5	0,5
FIN	4,0	4,1	3,9	6,4	4,9	3,4	5,5	0,6	1,6	2,2
S	4,2	4,0	1,3	2,4	3,6	4,6	4,4	1,1	1,9	1,4
UK	4,7	2,9	2,6	3,4	2,9	2,4	3,1	2,1	1,8	2,2
CY	5,9	6,2	1,9	2,5	5,0	4,8	5,2	4,2	2,2	3,5
CZ	2,2	5,9	4,3	-0,8	-1,0	0,5	3,3	3,1	2,0	3,2
EE	-2,0	4,3	3,9	9,8	4,6	-0,6	7,1	5,0	5,8	4,7
HU	..	1,5	1,3	4,6	4,9	4,2	5,2	3,6	3,6	4,5
LT	-9,8	6,2	4,7	7,0	7,3	-1,8	4,0	6,5	6,7	3,5
LV	0,7	-1,7	3,7	8,4	4,8	2,8	6,8	7,9	6,1	5,5
MT	5,7	6,2	4,0	4,9	3,4	4,1	6,4	-1,2	1,0	3,4
PL	..	7,0	6,0	6,8	4,8	4,1	..	1,0	0,8	3,2
SI	5,3	4,1	3,5	4,6	3,8	5,2	4,6	2,9	3,2	3,6
SK	5,2	6,5	5,8	5,6	4,0	1,3	2,2	3,3	4,4	3,9

Pramen: EUROSTAT, Structural Indicators, poslední aktualizace 14.5.2003

A.2 HDP na obyvatele, EU-15 = 100 (v PPS)

země	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
EU15	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
B	112,6	111,4	111,4	110,7	106,5	107,5	108,7	108,6
DK	117,9	120,7	119,9	118,1	118,8	117,3	114,8	113,6
D	110,3	108,0	108,0	106,3	106,5	106,6	103,3	102,7
EL	65,0	65,3	64,3	65,0	66,2	65,6	64,7	66,6
E	78,4	79,5	80,1	79,4	82,2	82,4	84	84,4
F	103,8	101,2	99,0	98,9	99,7	101,4	103,4	103,3
IRL	93,3	93,6	103,7	106,2	112,3	115,2	117,6	121,9
I	103,7	104,7	102,2	103,6	103,4	102,4	103	102,5
L	172,6	170,2	175,0	180,2	188,8	196,8	191,1	188,0
NL	109,6	109,3	112,7	115,5	114,6	111,4	114,8	112,7
A	110,6	111,9	111,2	110,1	111,3	114,5	110,8	110,4
P	70,0	70,2	73,5	72,3	72,3	68,5	69,1	69,2
FIN	97,5	97,3	99,7	101,8	100,7	103,5	104,0	102,0
S	106,4	106,2	106,1	105,3	105,2	106,8	102,3	101,7

země	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
UK	96,5	100,4	102,5	103,4	100,6	100,4	101,5	103,2
CY	82,8	81,9	81,0	81,9	82,9	76,2	74,0	..
CZ	62,3	64,2	62,4	60,2	59,2	56,6	59,5	59,2
EE	34,0	35,4	38,4	39,6	38,7	40,4	39,9	40,3
HU	45,6	45,7	46,9	48,0	49,0	50,1	52,7	55,1
LT	33,0	33,4	35,6	37,0	34,5	35,6	38,2	39,6
LV	24,7	25,6	27,4	28,3	28,6	31,1	33,8	34,9
MT	52,6	53,6	54,6	54,7	55,3
PL	34,4	36,0	37,6	38,4	39,0	40,7	40,5	41,1
SI	62,9	64,2	65,8	66,7	68,6	70,8	72,5	72,6
SK	46,0	47,9	49,5	50,1	49,5	46,2	47,3	47,8

Pramen: EUROSTAT, Structural Indicators, poslední aktualizace 14.5.2003

A.3 Růst zaměstnanosti (v %)

země	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-15	0,6	0,6	0,9	1,8	1,7	1,9	1,2	0,4	0,02	0,6
B	0,7	0,4	0,8	1,2	1,4	1,6	1,2	-0,1	-0,1	0,7
DK	1,3	1,0	1,2	1,6	1,2	0,9	-0,3	-0,7	-0,3	0,4
D	0,1	-0,3	-0,2	1,1	1,2	1,8	0,4	-0,6	-0,8	0,2
EL	0,9	-0,4	-0,6	4,1	0,0	-0,2	-0,3	-0,2	0,3	0,4
E	2,1	1,2	2,9	3,9	3,5	3,3	2,4	1,3	1,0	1,7
F	0,5	0,4	0,3	1,5	1,9	2,4	2,1	0,6	0,1	0,5
IRL	5,1	3,6	5,6	8,6	6,0	4,7	3,0	1,4	0,4	1,4
I	-0,5	1,0	0,3	0,9	1,2	1,8	1,7	1,3	0,4	1,0
L	0,7	0,8	1,0	2,2	2,4	3,0	2,5	1,8	0,4	1,0
NL	2,3	2,3	3,2	2,7	2,6	2,2	1,9	0,7	-0,6	0,1
A	0,0	-0,6	0,5	1,0	1,4	0,8	0,7	-0,4	0,0	0,4
P	-0,7	1,6	1,6	2,7	2,2	1,7	1,4	0,2	-0,3	0,3
FIN	2,4	1,4	3,2	1,9	2,5	2,3	1,2	0,3	-0,2	0,3
S	1,5	-0,9	-1,3	1,5	2,2	2,5	1,9	0,2	-0,3	0,2
UK	0,9	1,0	1,9	1,5	1,2	1,1	0,6	0,7	0,5	0,5
CY	4,5	0,9	-0,3	1,0	1,3	2,8	1,9	0,3	0,4	1,0
CZ	0,7	0,2	-0,7	-1,4	-2,1	-0,7	0,4	1,0	0,5	0,9
EE	-6,2	-2,4	0,1	-2,0	-4,3	-1,3	0,8	1,4	0,5	0,5
HU	-3,4	-0,5	0,1	1,8	3,2	1,0	0,4	0,1	0,0	0,3
LV	-3,5	-2,7	1,9	0,6	-0,5	0,0	-0,1	2,7	2,0	1,5
LT	-1,9	0,9	0,6	-0,8	-0,5	-3,7	-4,0	0,0	0,5	0,7
MT	0,5	-0,4	2,3	0,3	0,1	0,4	0,8
PL	0,9	1,2	1,4	1,2	-3,9	-1,6	-2,2	-2,9	-0,5	1,3
SK	2,1	3,3	-1,1	1,5	-3,2	-2,5	1,0	0,2	0,5	1,0
SI	1,0	-1,0	-0,5	0,0	1,2	1,1	0,6	0,0	0,6	0,8

Pozn.: roky 2003 a 2004 odhad

Pramen: Databáze AMECO (8.4.2003)

A.4 Věková struktura populace

země	1990			2000			2004		
	0 - 14	15 - 64	65+	0 - 14	15 - 64	65+	0 - 14	15 - 64	65+
EU-15	66,8	66,7	..
B	18,1	67,0	14,9	17,6	65,6	16,8	..	65,6	..
DK	17,1	67,4	15,6	18,5	66,7	14,8	..	66,2	..
D	15,6	67,9	16,4	..	67,9	..
EL	19,0	67,0	14,0	..	67,5	67,4	..
E	19,9	66,5	13,6	14,8	68,4	16,9	..	68,2	..
F	20,1	65,9	14,0	18,8	65,1	16,1	..	65,1	..
IRL	27,3	61,3	11,4	21,8	67,0	11,2	..	68,2	..
I	16,6	68,6	14,9	14,4	67,5	18,1	..	66,4	..
L	17,4	69,2	13,4	18,9	67	14,1	..	67,2	..
NL	18,2	68,9	12,8	18,6	67,8	13,6	..	67,5	..
A	17,4	67,6	14,9	16,7	67,8	15,5	..	67,7	..
P	20,4	66,2	13,4	16,0	67,7	16,3	..	68,3	..
FIN	19,3	67,3	13,4	18,2	66,9	14,9	..	66,8	..
S	17,9	64,3	17,8	18,4	64,3	17,3	..	65,0	..
UK	19,0	65,2	15,8	19,1	65,1	15,9	..	65,7	..
CY	23,0	65,7	11,4
CZ	21,5	66,0	12,5	16,4	69,8	13,8	..	70,2	..
EE	22,3	66,1	11,6	18,0	66,9	15,1	..	67,9	..
HU	20,2	66,4	13,3	16,8	68,2	15,1	..	68,4	..
LV	17,6	67,3	15,1	..	68,3	..
LT	22,6	66,5	10,9	19,7	66,6	13,7	..	66,6	..
MT	20,1	67,7	12,2	..	67,6	..
PL	25,1	64,8	10,1	19,2	68,6	12,2	..	71,2	..
SK	25,2	64,5	10,3	19,5	69,1	11,4	..	68,8	..
SI	20,8	68,5	10,7	15,9	70,1	14,0	..	70,2	..

Pozn.: rok 2004 odhad

Pramen: Databáze AMECO (8.4.2003), vlastní výpočty

A.5 Míra nezaměstnanosti (v %)

země	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-15	..	10,1	10,2	10,0	9,4	8,7	7,8	7,3	7,6	8,0	8,0
B	6,6	9,7	9,5	9,2	9,3	8,6	6,9	6,7	7,3	7,8	7,8
DK	7,2	6,7	6,3	5,2	4,9	4,8	4,4	4,3	4,5	5,0	4,8
D	..	8,0	8,7	9,7	9,1	8,4	7,8	7,7	8,2	8,9	8,9
EL	6,4	9,2	9,6	9,8	10,9	11,8	11,0	10,4	9,9	9,5	9,2
E	13,1	18,8	18,1	17,0	15,2	12,8	11,3	10,6	11,4	11,6	11,4
F	8,6	11,3	11,9	11,8	11,4	10,7	9,3	8,5	8,7	9,2	9,1
IRL	13,4	12,3	11,7	9,9	7,5	5,6	4,3	3,9	4,4	5,6	5,6
I	8,9	11,5	11,5	11,6	11,7	11,3	10,4	9,4	9,0	9,1	8,8
L	1,7	2,9	2,9	2,7	2,7	2,4	2,3	2,0	2,4	3,3	3,7
NL	5,8	6,6	6,0	4,9	3,8	3,2	2,8	2,4	2,7	4,2	5,1
A	3,1	3,9	4,4	4,4	4,5	3,9	3,7	3,6	4,3	4,5	4,4
P	4,8	7,3	7,3	6,8	5,1	4,5	4,1	4,1	5,1	6,5	7,3
FIN	3,2	15,4	14,6	12,7	11,4	10,2	9,8	9,1	9,1	9,4	9,3

země	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
S	1,7	8,8	9,6	9,9	8,2	6,7	5,6	4,9	4,9	5,3	5,3
UK	6,9	8,5	8	6,9	6,2	5,9	5,4	5,0	5,1	5,1	5,1
CY	5,2	4,4	3,8
CZ	0,8	4,1	3,9	4,8	6,5	8,8	8,8	8,2	7,3	7,0	6,3
EE	9,6	9,2	11,3	12,5	11,7	9,1
HU	..	10,0	9,6	9,0	8,4	6,9	6,3	5,6	5,6	6,0	5,8
LV	14,3	14,0	13,7	12,8	12,8
LT	11,8	11,2	15,7	16,1	13,1
MT	7,0	6,7	7,4
PL	..	13,2	12,1	10,9	10,2	13,4	16,4	18,5	19,9	20,5	19,9
SK	16,7	18,7	19,4	18,6
SI	6,9	6,9	7,4	7,2	6,6	5,8	6,0

Pozn.: roky 2003 a 2004 odhad
Pramen: Databáze AMECO (8.4.2003)

A.6 Míra zaměstnanosti podle věkových skupin (v %)

země	Věkové skupiny, rok 2001			
	15-24	25-54	55-64	15-64
EU 15	40,4	77,0	38,2	63,9
B	28,5	76,6	25,2	59,7
DK	61,7	84,5	56,5	75,9
D	46,5	79,4	37,7	65,7
EL	26,0	70,4	38,0	55,6
E(1)	33,2	69,3	39,1	57,5
F	29,3	79,4	30,7	62,7
IRL	47,0	76,4	46,7	65,1
I	26,2	69,1	26,9	54,5
L	32,3	78,7	24,8	63,0
NL	70,4	82,8	39,3	74,1
A	51,4	82,2	27,4	67,8
P	43,4	82,3	50,7	68,8
FIN	46,2	81,8	45,5	69,1
S (2)	36,9	82,5	64,3	71,1
UK	55,6	80,7	52,2	71,6
CC-11	27,0	73,8	34,6	57,8
CY	38,0	81,1	49,8	67,9
CZ	34,4	82,0	36,9	65,0
EE	27,1	75,8	48,6	61,1
HU	31,4	73,1	23,7	56,3
LT(3)	22,9	75,5	39,1	58,6
LV	29,0	75,9	36,4	58,9
PL(3)	21,4	69,5	30,5	53,8
SI	30,3	83,8	23,4	63,6
SK	27,7	74,6	22,5	56,7

A.7 Zaměstnanost v sektorech (v %)

země	Sektor, rok 2001		
	zemědělství	průmysl	služby
EU 15	4,2	28,7	67,1
B	1,4	25,5	73,1
DK	3,5	25,4	71,1
D	2,6	32,8	64,6
EL	16,0	22,8	61,2
E(1)	6,5	31,6	61,9
F	4,1	26,0	69,9
IRL	7,0	29,1	63,9
I	5,2	31,7	63,1
L	1,5	21,4	77,0
NL	3,1	21,6	75,3
A	5,8	29,4	64,8
P	12,9	34,0	53,0
FIN	5,8	27,1	67,1
S (2)	2,9	24,4	72,7
UK	1,4	24,9	73,7
CC-11	20,9	31,3	47,8
CY	4,9	24,0	71,1
CZ	4,9	40,5	54,6
EE	7,1	34,2	58,7
HU	6,1	34,5	59,4
LT(3)	16,5	27,2	56,3
LV	15,1	25,3	59,6
PL(3)	19,2	30,7	50,1
SI	9,9	38,6	51,4
SK	6,3	37,1	56,7

Pramen: EUROSTAT, Labour Force Survey - Principal Results. Statistics in Focus 3-19, 3-20/2002, s. 4-5

A.8 *Nezaměstnanost podle délky trvání v roce 2001, (v %)*

země	méně než 6	6 - 11 měsíců	12 a více měsíců	hledají první místo	hledají práci na částečný úvazek
EU 15	39,4	16,6	44,0	19,9	14,1
B	33,5	14,8	51,7	25,3	12,8
DK	61,5	16,3	22,2	13,2	14,5
D	33,8	15,8	50,4	5,1	11,7
EL	31,0	16,2	52,8	46,7	4,1
E(1)	43,1	19,9	36,9	17,6	6,4
F	45,1	18,0	36,8	9,9	15,9
IRL	46,5	17,7
I	22,6	14,0	63,4	51,2	16,2
L	55,1	16,4	28,4	25,0	16,5
NL	50,7	16,2	33,1	24,5	58,1
A	58,2	15,8	26,1	7,0	20,3
P	42,0	19,9	38,1	15,3	..
FIN	60,4	16,0	23,6	13,1	14,1
S (2)	52,6	16,7	30,7	7,9	11,3
UK	56,4	15,9	27,7	15,6	22,0
CC-11	26,3	21,3	52,4	21,3	4,8
CY	53,1	25,0	21,9	17,5	18,9
CZ	27,6	19,4	52,9	14,1	9,5
EE	31,1	22,3	46,6	12,4	4,6
HU	31,9	23,4	44,8	11,5	6,0
LT(3)	26,8	17,0	56,2	13,9	6,0
LV	24,1	16,8	59,1	11,5	..
PL(3)	25,8	24,2	50,1	21,5	6,1
SI	23,0	13,7	63,3	24,9	..
SK	22,1	19,6	58,3	20,2	2,4

Pramen: EUROSTAT, Labour Force Survey - Principal Results, Statistics in Focus 3-19, 3-20/2002, s. 4-5

B.1 Veřejné výdaje na vzdělávání (v % HDP)

země	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
EU-15	5,18	5,17	5,06	5,02	4,96	4,94
CC-10	5,3	4,97	5,04	5,06	4,99
B	5,2	5,53	5,22
DK	7,7	8,09	7,94	8,22	8,14	8,38
D	4,71	4,8	4,73	4,66	4,58	4,51
EL	2,66	3,04	2,87	3,07	3,44	3,48	3,63	3,8	3,52	..
E	4,89	4,71	4,66	4,68	4,54	4,49	4,5	4,43	4,43	..
F	5,93	5,93	5,97	5,95	5,97	5,89	5,87	5,78	5,75	..
IRL	5,86	5,9	5,49	5,33	5,16	4,89	4,56	4,49
I	5,43	5,04	4,87	4,86	4,57	4,55	4,55	4,65	4,53	..
L	4,26	4,0	4,1
NL	5,17	5,07	5,01	4,96	4,79	4,87	4,78	4,83	4,96	..
A	6,17	6,04	5,9	5,84	5,9	5,74
P	5,37	5,53	5,59	5,6	5,74	5,74
FIN	6,86	6,71	6,86	6,96	6,47	6,24	6,22	5,98
S	7,61	7,47	7,46	7,62	7,89	7,98	7,46	7,39	8,1	..
UK	5,21	5,16	5,04	4,84	4,66	4,58	4,41	4,41
CY	4,56	4,78	4,79	5,02	5,67	5,79	5,66	5,61	5,86	6,08
CZ	5,34	5,41	4,91	4,96	4,71	4,2	4,34	4,38	4,31	4,44
EE	7,05	6,64	7,02	7,27	7,08	6,77	7,37	6,67	6,83	7,31
HU	6,28	6,13	5,04	4,48	4,61	4,56	4,66	4,55	4,53	..
LT	4,58	5,6	5,6	5,43	5,75	6,07	6,28	5,86	5,97	..
LV	6,07	6,12	6,95	5,79	5,66	6,83	6,18	5,98	5,85	..
MT	5,01	4,95	4,99	5,3	5,48	5,21	5,1	4,92	5,01	6,46
PL	5,4	4,9	5,5	5,05	5,17	5,42	5,18
SK	4,78	3,97	5,04	4,57	4,83	4,55	4,45	4,26	4,17	4,06

Pramen: EUROSTAT, Structural Indicators (údaje z 15.4.2003).

B.2 Růstová výkonnost, ekonomická úroveň a úroveň produktivity

země	Růst HDP (pr. roční reálný)		Ekonomická úroveň HDP/obyv.			Úroveň produktivity HDP/prac.		
	1997-2002	2003-2004	1997	2001	2002	1997	2001	2002
EU-15	2,4	1,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
IRL	8,7	3,9	103,7	117,8	122,3	113,7	115,3	119,9
L	5,2	1,9	174,7	191,1	188,1	182,4	199,7	194,5
EL	3,8	3,7	64,2	64,7	66,6	76,9	79,9	82,6
FIN	3,7	2,5	99,5	104,0	102,0	100,0	102,7	100,7
E	3,6	2,5	79,9	84,0	84,5	93,5	93,1	93,1
P	3,0	1,3	73,4	69,1	69,2	67,3	63,0	63,3
S	3,0	2,0	105,9	102,3	101,7	98,4	92,9	92,5
NL	2,8	1,1	112,4	114,8	112,7	98,0	98,7	97,0
UK	2,6	2,4	102,5	101,5	103,1	90,2	91,5	92,6
F	2,5	1,7	99,0	102,8	102,4	109,7	113,0	112,5
B	2,3	1,7	111,4	108,7	108,9	125,3	123,3	124,2
DK	2,3	1,8	119,9	114,8	113,6	99,1	97,8	97,9

země	Růst HDP (pr. roční reálný)		Ekonomická úroveň HDP/obyv.			Úroveň produktivity HDP/prac.		
	1997-2002	2003-2004	1997	2001	2002	1997	2001	2002
A	2,2	1,6	111,0	110,8	110,4	96,0	97,9	98,2
I	1,8	1,5	102,0	103,0	102,5	113,2	114,7	112,9
D	1,5	1,2	107,8	103,3	102,7	100,2	97,0	97,2
CC-10	3,4	3,5	42,8	46,2	..	44,3	52,1	53,7
LV	6,1	5,7	26,2	33,7	35,5	25,9	33,9	34,7
EE	5,2	5,0	37,8	39,8	41,2	35,9	41,5	42,2
HU	4,3	3,9	47,3	52,7	55,0	56,7	61,9	63,8
SI	4,0	3,6	67,9	72,4	73,8	69,8	76,4	77,9
LT	3,9	4,7	31,2	38,6	41,4	28,1	39,1	41,8
CY	3,8	2,9	76,8	73,8	73,8	75,5	74,5	75,0
PL	3,7	3,1	35,5	40,5	40,7	38,0	48,8	50,5
SK	3,5	4,1	49,2	47,2	49,2	50,7	53,0	55,2
MT	3,4	3,4	54,8	54,9	54,9	67,4	71,0	71,4
CZ	1,1	3,3	63,3	59,5	61,1	55,5	56,9	57,9

Poznámka: 2003-2004 prognóza. HDP z vyjádření v PPS

Pramen: ECFIN, Economic Forecasts for the Candidate Countries Spring 2003. Brussels,

Directorate General for Economic and Financial Affairs 2003, s. 6; vlastní výpočty z databáze AMECO

B. 3 Podíly populace ve vzdělávání (v %), rok 2001

Věk		M+Ž	M	Ž		M+Ž	M	Ž		M+Ž	M	Ž		M+Ž	M	Z
15-19	A	75,8	75,2	76,5	D	88,5	87,6	89,3	NL	80,4	78,2	82,7	EU15	82,8	81,1	84,5
20-24		27,4	24,3	30,5		35,0	32,9	37,2		36,6	37,8	35,4		40,8	37,9	43,6
25-29		8,7	10,4	7,1		13,5	16,1	10,7		5,5	6,4	4,5		14,7	14,9	14,5
15-19	B	89,7	88,2	91,1	EL	85,7	85,8	85,6	P	72,0	69,5	74,5	CZ	87,0	86,3	87,7
20-24		44,2	43,3	45,1		36,5	34,2	38,5		35,6	30,2	41,0		23,1	21,6	24,6
25-29		15,0	17,2	12,9		6,7	7,2	6,3		11,0	11,5	10,6		3,0	3,3	2,6
15-19	DK	86,8	87,4	86,3	IRL	80,3	75,4	85,6	E	75,8	70,2	81,8	HU	85,1	84,3	85,9
20-24		55,3	50,5	59,9		28,3	24,8	31,8		45,0	40,9	49,3		34,8	32,7	37,0
25-29		32,4	32,8	32,0		3,3	3,2	3,4		17,0	15,8	18,4		9,1	8,1	10,2
15-19	FIN	86,3	82,7	90,2	I	78,2	76,7	79,8	S	85,8	85,4	86,1	PL	91,8	90,9	92,8
20-24		53,9	48,5	59,2		38,6	34,9	42,3		41,6	37,2	46,3		45,2	43,0	47,4
25-29		29,8	29,3	30,3		18,4	17,9	19,0		22,9	20,8	25,0		11,4	11,0	11,9
15-19	F	94,9	94,5	95,3	L	91,2	91,3	91,1	UK	70,0	68,6	71,5	SK	67,3	68,0	66,5
20-24		53,6	50,5	56,6		46,7	46,1	47,3		33,5	33,1	33,9		19,4	16,5	22,4
25-29		11,4	10,5	12,3		11,6	14,1	9,2		13,3	10,9	15,8		2,3	2,4	2,2

Poznámka: Zbytek do 100 % představují podíly populace, které se neúčastní vzdělávání

Pramen: Education at a Glance. Paris, OECD 2002, Tab. C5.1

B.4 Podíl absolventů v oborech vědy a technologie na 1000 obyvatel ve věku 20-29 let

země	Podíl absolventů						země	Podíl žen v % absolventů mužů	
	Celkem		Muži		Ženy			1999	2001
	1998-1999	2000-2001	1998-1999	2000-2001	1998-1999	2000-2001			
IRL	22,4	23,2	29,2	28,6	15,5	17,8	LV	58,2	71,6
F	19,0	19,6	26,4	27,1	11,6	12,1	P	..	62,8
UK	15,6	19,5	21,5	25,6	9,5	13,1	IRL	53,1	62,2
FIN	17,8	16,0	26,1	22,7	9,1	8,9	I	61,2	59,2
LT	10,8	13,1	13,2	16,7	8,3	9,4	PL	..	56,4
S	9,7	12,4	13,6	16,1	5,6	8,4	LT	62,9	56,3
E	9,5	11,3	12,7	15,1	6,3	7,2	S	41,2	52,2
DK	8,2	11,1	11,0	15,7	5,3	6,5	UK	44,2	51,2
B	..	10,1	..	15,2	..	4,9	EE	54,8	51,0
SI	8,4	8,2	12,7	12,0	3,9	4,1	SK	41,1	50,0
D	8,6	8,0	13,2	12,2	3,7	3,6	E	49,6	47,7
LV	6,3	7,6	7,9	8,8	4,6	6,3	F	43,9	44,6
PL	5,5	7,4	..	9,4	..	5,3	CY	65,1	44,4
SK	5,1	7,4	7,3	9,8	3,0	4,9	HU	33,3	43,1
EE	5,7	7,3	7,3	9,6	4,0	4,9	DK	48,2	41,4
A	6,8	7,2	10,9	11,3	2,6	3,0	FIN	34,9	39,2
P	..	6,3	..	7,8	..	4,9	CZ	34,5	37,5
NL	5,8	6,1	9,5	10,0	2,0	2,1	SI	30,7	34,2
I	5,4	5,7	6,7	7,1	4,1	4,2	B	..	32,2
CZ	4,0	5,6	5,8	8,0	2,0	3,0	D	28,0	29,5
MT	1,3	3,8	2,0	5,8	0,4	1,6	MT	20,0	27,6
HU	4,5	3,7	7,5	5,1	2,5	2,2	A	23,9	26,5
CY	4,0	3,3	4,3	4,5	2,8	2,0	NL	21,1	21,0

Pramen: EUROSTAT, Structural Indicators (údaje z 15.4.2003)

B.5 Výsledky hodnocení gramotnosti v šetření PISA

Čtenářská gramotnost		Matematická gramotnost		Přírodovědná gramotnost	
FIN	546	FIN	536	FIN	538
IRL	527	UK	529	UK	532
UK	523	B	520	A	519
S	516	F	517	IRL	513
A	507	A	515	S	512
B	507	DK	514	CZ	511
F	505	S	510	F	500
OECD	500	IRL	503	OECD	500
DK	497	OECD	500	B	496
E	493	CZ	498	HU	496
CZ	492	D	490	E	491
I	487	HU	488	D	487
D	484	E	476	PL	483
HU	480	PL	470	DK	481
PL	479	LV	463	I	478
EL	474	I	457	EL	461
P	470	P	454	LV	460
LV	458	EL	447	P	459

Pramen: Knowledge nad Skills for Life. First Results from PISA 2000. Paris, OECD 2001

B.6 Přidaná hodnota znalostně založených odvětví (v %)

země	Podíl na přidané hodnotě podnikového sektoru								Reálná přidaná hodnota (prům. roční reálný růst)		
	Období	Znal. založená odvětví	Techn. náročný zpr. prům.			Znalostně založené služby			Období	Podn. sektor	Znalost. zal. odv.
		Celkem	Celkem	Vysoké technol.	Vyšší technol.	Celkem	Pošty, telekom.	Fin.,poj., podn. sl.			
EU-15	1998	26,0	8,5	1,8	5,8	17,5	2,3	15,2	1990-98	1,46	2,07
IRL	1998	39,2	16,6	7,7	8,9	22,6	2,6	19,9	1991-98	6,64	10,55
B	2000	37,9	8,0	2,2	5,8	29,9	1,6	28,3	1985-00	2,28	3,5
D	1999	32,4	11,7	20,7	2,5	18,2	1991-00	1,48	1,67
UK	1999	28,3	7,8	2,9	4,9	20,5	3,0	17,5	1990-00	1,87	2,76
F	1999	27,2	11,0	6,1	4,9	19,6	2,2	17,4	1985-99	2,1	2,5
NL	1999	26,7	6,0	20,7	2,5	18,2	1985-99	2,78	4,48
HU	1999	26,2	10,5	3,5	7,0	15,7	3,9	11,8	1995-99	3,62	6,67
CZ	1999	25,0	9,3	1,5	7,8	15,7	3,3	12,4	1990-99	-0,53	1,96
I	2000	24,9	7,4	1,7	5,7	17,6	2,2	15,4	1990-00	1,23	2,2
S	1998	24,8	10,0	3,4	6,6	14,8	2,8	12,0	1985-98	1,63	2,88
P	1999	24,8	4,3	1,2	3,1	20,5	2,9	17,6	1995-99	3,42	4,22
FIN	2000	24,3	7,6	2,5	5,1	13,3	3,1	10,2	1985-00	2,45	5,15
A	2000	23,5	7,7	2,1	5,6	15,8	2,0	13,8	1985-00	2,68	4,01
DK	2000	20,9	6,6	2,3	4,2	14,3	2,3	12,0	1985-00	1,96	3,12
E	1999	19,6	6,2	1,3	4,9	13,4	2,7	10,7	1985-99	2,62	3,47
EL	1999	11,9	1,7	0,5	1,2	10,2	2,3	7,8	1995-99	2,44	1,75

Pramen: OECD Science, Technology and Industry Outlook. Paris, OECD 2002, s. 286.

B.7 Vzdělanostní úroveň, rok 2001 (v %)

ISCED	Populace 25-64 let					Pracovní síla 25-64 let				
	1,2	3,4	5B	5A,6	5,6	1,2	3,4	5B	5A,6	5,6
EU-15	38,0	39,2	10,6	12,9	22,8	32,2	41,3	12,0	15,3	26,4
NL	35,0	41,0	3,0	21,0	24,0	28,0	45,0	3,0	24,0	27,0
E	59,7	16,2	6,7	16,9	23,6	52,2	18,1	8,3	20,9	29,2
UK	17,0	56,9	8,3	17,8	26,1	12,4	58,4	9,2	20,0	29,2
S	19,4	49,0	14,7	16,9	31,6	16,8	49,9	15,2	18,2	33,4
HU	29,8	56,1	..	14,1	14,1	18,4	63,8	..	17,7	17,7
IRL	42,4	22,0	21,6	14,0	35,6	35,1	23,2	24,7	17,1	41,8
FIN	26,2	41,5	17,5	14,8	32,3	21,5	42,7	19,1	16,7	35,8
EL	48,6	33,6	5,4	12,4	17,8	42,4	35,4	6,5	15,7	22,2
D	17,4	59,4	9,7	13,5	23,2	13,7	59,8	10,9	15,6	26,5
B	41,5	31,4	15,0	12,1	27,1	32,3	34,7	17,9	15,1	33,0
PL	19,4	68,7	..	11,9	11,9	14,1	71,7	..	14,2	14,2
L	47,3	34,6	6,7	11,4	18,1	40,8	37,0	8,2	14,0	22,2
F	36,1	40,6	11,2	11,9	23,0	30,5	43,1	12,7	13,5	26,1
I	54,9	35,1	..	10,0	10,0	45,2	41,5	..	13,3	13,3
CZ	13,8	75,1	..	11,1	11,1	10,1	77,2	..	12,7	12,7
SK	14,9	74,2	0,6	10,3	10,9	9,2	77,9	0,7	11,9	12,6
DK	19,8	53,7	18,9	7,5	26,5	15,8	54,9	20,7	8,6	29,3
A	24,3	61,8	7,3	6,6	13,9	18,9	64,4	8,5	8,2	16,6
P	80,1	10,8	2,4	6,6	9,0	77,5	11,8	2,8	8,0	10,7

Poznámka: Údaje pro EU-15 vyjádřeny jako nevážené průměry

Pramen: OECD Education at a Glance. Paris, OECD 2002, Tab. A3.1a, A3.1b, vlastní úpravy

B.8 Rozklad změn průměrných ročních temp růstu HDP na obyvatele, 1980-1997

země	% změna růstu HDP na obyvatele	Příspěvky (v p.b.)					
		podílu investic	lidského kapitálu	růstu populace	variability inflace	velikosti vlády	obchodní otevřenosti
E	0,46	0,33	0,9	0,46	0,25	-0,12	0,67
I	-0,06	0,05	0,84	0,36	0,18	-0,01	0,49
EL	-0,06	..	0,57	0,09	-0,12	-0,05	0,54
IRL	1,21	-0,17	0,54	-0,75	0,35	0,13	0,46
B	0,37	0,37	0,45	0,17	0,26	0,06	0,24
FIN	-0,9	-0,91	0,44	-0,03	0,05	-0,13	0,33
UK	0,01	0,08	0,44	0,05	..	0,03	0,25
NL	0,97	-0,04	0,43	0,32	0,07	0,1	0,25
S	-0,64	-0,19	0,42	-0,05	-0,2	0,02	0,33
F	0,04	0,01	0,35	0,27	0,23	-0,02	0,42
P	-0,15	0,25	0,32	0,02	0,42	-0,2	0,53
A	-0,23	0,37	0,31	-0,07	0,12	-0,02	0,37
NO	0,61	-0,21	0,27	0,15	0,14	-0,41	0,3
CH	-0,58	0,02	0,26	0,09	-0,09	-0,07	0,14
DK	0,34	0,1	0,2	0,03	0,07	0,01	0,22
USA	-0,19	0,19	0,07	-0,06	0,13	0,07	0,65

Poznámka: Země jsou seřazeny sestupně podle příspěvku lidského kapitálu

Pramen: Economic Outlook No. 68. Paris, OECD 2000

B.9 Význam obchodu s EU pro přistupující země (AC-10)

země	1997		2002	
	EXP zboží	IMP zboží	EXP zboží	IMP zboží
Česká republika	60,3	52,3	68,9	72,1
Maďarsko	71,3	62,8	75,2	58,1
Polsko	64,6	64,4	67,4	67,9
Slovensko	47,1	44,1	58,5	52,5
Slovinsko	63,6	67,7	62,5	72,1
Estonsko	48,6	59,4	61,6	55,4
Lotyšsko	48,9	53,3	62,7	52,6
Litva	32,5	44,5	46,6	51,8
Malta	54,3	72,0	44,2	59,4
Kypr	27,3	48,2	50,0	54,8
AC-10	60,4	58,2	66,9	63,8

Pramen: DG ECFIN, Spring 2003 Economic Forecasts. Brussels,
Directorate General for Economic and Financial Affairs 2003, s. 11

B. 10 Podíl technologicky a kvalifikačně náročných vývozů (v %, změna v p.b.)

země	Technologická náročnost			země	Kvalifikační náročnost		
	1996	2000	Změna		1996	2000	Změna
EU-15	59,1	63,0	3,9	EU-15	52,4	56,7	4,3
IRL	65,8	81,0	15,2	IRL	74,6	86,4	11,9
UK	67,4	71,8	4,4	FIN	70,6	75,5	4,9
HU	41,2	71,0	29,7	UK	62,7	67,5	4,8
D	68,8	70,9	2,1	S	59,8	67,5	7,7

země	Technologická náročnost			země	Kvalifikační náročnost		
	1996	2000	Změna		1996	2000	Změna
F	60,4	64,5	4,1	NL	57,9	65,7	7,8
S	58,6	63,4	4,8	D	54,9	56,4	1,5
NL	53,3	59,5	6,2	F	52,5	55,7	3,2
E	55,8	56,9	1,1	HU	39,1	53,5	14,3
B	51,9	55,0	3,1	DK	47,2	49,5	2,4
CZ	46,0	54,5	8,5	B	41,1	47,8	6,8
A	52,8	53,5	0,7	I	44,3	46,5	2,2
FIN	42,5	50,9	8,3	EE	30,6	45,8	15,3
SI	47,8	50,6	2,7	A	46,1	45,7	-0,5
I	49,0	50,4	1,3	LT	33,5	44,7	11,1
SK	45,4	49,8	4,5	SI	40,6	43,2	2,6
DK	43,1	48,7	5,6	CZ	39,4	41,7	2,3
EE	32,9	47,4	14,5	SK	42,8	39,1	-3,7
P	37,8	42,4	4,6	E	34,6	37,6	3,0
PL	30,3	40,3	10,0	PL	32,7	34,9	2,2
EL	16,9	20,9	4,1	EL	26,6	32,6	6,0

Pramen: Vlastní výpočty z databáze PC-COMTRADE 2002

B.II Struktura zaměstnanosti podle OKEČ, ČR rok 2002, EU-15 rok 2001 (v %)

	CZ	EU15	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK
A-B	4,8	4,2	1,4	3,5	2,6	16,0	6,5	4,1	7,0	5,2	3,0	5,8	12,9	5,8	2,9	1,4
C	1,3	0,3	0,1	0,1	0,4	0,5	0,4	0,2	0,4	0,3	0,1	0,2	0,3	0,2	0,2	0,4
D	27,6	19,7	18,3	18,1	23,6	14,2	18,9	18,5	17,3	22,8	13,6	19,9	21,5	19,9	18	16,4
E	1,8	0,7	0,6	0,5	0,8	0,9	0,6	0,9	0,7	0,8	0,4	0,8	0,7	1,0	0,8	0,7
F	8,9	7,9	6,5	6,6	8,0	7,3	11,7	6,4	10,5	7,9	6,2	8,4	11,5	6,0	5,4	7,3
G	13,0	14,7	14,4	14,0	14,3	17,2	15,9	13,1	14,4	15,7	15,1	16	15,2	12	12,1	15,1
H	3,6	4,0	3,2	2,4	3,3	6,5	6,2	3,4	6,1	4,0	3,6	5,4	5,1	3,4	2,8	4,2
I	7,7	6,2	8,0	6,8	5,7	6,4	6,1	6,8	6,4	5,4	5,9	6,8	3,9	7,4	6,8	7,1
J	2,0	3,4	3,8	3,2	3,7	2,8	2,5	3,0	4,0	3,1	3,5	3,6	1,8	2,2	1,9	4,3
K	5,7	8,9	8,7	9,8	8,2	5,4	7,7	9,7	8,7	7,3	11,7	7,8	4,4	10,3	12,0	11,4
L	6,8	7,6	9,7	5,5	8,1	7,4	6,2	9,1	4,7	9,0	6,8	6,4	6,1	4,7	5,2	6,7
M-Q	16,7	22,1	25,3	29,3	21,4	15,5	17,4	24,7	19,2	18,7	24,5	18,9	16,6	26,9	31,7	24,8
A-B	4,8	4,2	1,4	3,5	2,6	16,0	6,5	4,1	7,0	5,2	3,0	5,8	12,9	5,8	2,9	1,4
C-F	39,6	28,6	25,5	25,3	32,8	22,8	31,6	26,0	29,0	31,7	20,4	29,3	34,0	27,0	24,4	24,9
G-Q	55,5	66,9	73,1	70,9	64,6	61,2	61,9	69,9	63,5	63,1	71,2	64,8	53	66,9	72,7	73,5
G-K	32,0	37,2	38,2	36,2	35,1	38,3	38,3	36,0	39,7	35,4	39,8	39,6	30,3	35,3	35,7	42,0
L-Q	23,6	29,7	35,0	34,8	29,5	22,9	23,6	33,9	23,9	27,6	31,3	25,2	22,7	31,6	36,9	31,4

Pramen: Vlastní výpočty z databáze VŠPS ČSÚ; EUROSTAT, European Social Statistics: Labour Force Survey Results 2001. Luxembourg, EUROSTAT 2003, s. 90-91, vlastní úpravy

B.12 Zaměstnanost ve znalostně náročných odvětvích, 1995-2000 (v %)

země	Zpracovatelský průmysl					Služby				
	Prům. roční růst	Vysoké a vyšší technologie				Prům. roční růst	Znalostně založené služby			
		2000	Vysoké techn.	1995	Roční růst		2000	Vysoké techn.	1995	Roční růst
EU-15	0,3	7,6	1,4	7,7	1,1	2,0	32,3	3,4	29,9	2,9
B	0,2	6,9	0,8	7,8	-0,7	2,6	36,8	3,6	32,9	4,0
DK	-1,2	6,4	1,0	7,4	-1,8	1,6	42,1	5,0	39,0	2,5
D	-0,7	11,2	1,8	11,0	0,7	1,3	30,4	3,0	26,9	2,8
EL	-0,7	2,2	0,2	2,2	0,5	2,1	22,2	1,6	20,1	2,6
E	3,0	5,4	0,6	5,3	4,1	4,4	24,5	2,2	22,0	6,0
F	1,1	7,2	1,4	7,2	1,3	1,6	34,6	3,9	33,4	1,9
IRL	4,4	7,0	3,4	6,6	6,9	6,7	31,7	4,0	29,2	7,5
I	1,1	7,6	1,0	7,5	1,4	1,8	26,7	2,9	24,0	3,1
L	-1,3	2,0	0,3	2,1	1,9	4,0	35,5	2,7	30,5	5,4
NL	0,2	4,4	0,9	5,0	0,5	2,9	39,1	4,1	36,7	4,3
A	-1,3	6,8	2,1	6,7	0,3	1,1	28,1	2,8	25,6	1,9
P	-3,3	3,7	0,5	3,6	2,9	3,5	18,9	1,2	17,8	4,5
FIN	3,1	7,2	2,0	6,7	4,9	3,6	37,9	4,4	37,3	3,6
S	-0,4	7,9	1,5	7,6	1,2	0,8	45,7	5,1	44,2	1,0
UK	-0,7	7,4	1,6	7,6	0,6	2,1	39,6	4,3	36,8	2,8

Pramen: EUROSTAT, National and Regional Employment in High-tech and Knowledge Intensive Sectors in the EU 1995-2000. Statistics in Focus 9-3/2002, s. 2-3

B.13 Hodnocení charakteristik konkurenceschopnosti (WEF), rok 2001

Vědci a technici	Únik mozků	Trh pro IT kvalifikace	Vzdělávání pro IT	Kvalita veřejných škol	Vzdělávání zaměstnanců	Kvalita manažer. škol
FIN 6,4	FIN 6,1	NL 6,7	FIN 6,3	A 6,6	DK 6,1	F 6,3
SK 6,4	NL 5,5	FIN 6,6	NL 6,3	FIN 6,6	NL 6,1	E 5,9
HU 6,2	B 5,4	D 6,5	S 6,2	F 6,6	S 6,0	UK 5,9
F 6,0	D 5,4	IRL 6,4	IRL 5,6	SK 6,6	FIN 5,8	NL 5,8
S 6,0	F 5,3	UK 6,3	UK 5,5	B 6,4	F 5,8	S 5,8
A 5,8	A 5,2	A 6,2	DK 5,4	NL 6,4	D 5,8	FIN 5,7
CZ 5,8(17)	CZ 5,1(16)	B 6,1	F 5,4	IRL 6,3	B 5,5	IRL 5,7
IRL 5,8	DK 5,1	DK 6,1	A 5,3	D 6,1	UK 5,4	B 5,5
DK 5,7	E 4,8	S 6,1	B 5,1	DK 5,8	A 5,3	D 5,3
EL 5,7	S 4,8	E 6,0	EE 5,1	HU 5,8	IRL 5,2	DK 5,2
LT 5,7	UK 4,8	I 5,9	D 5,1	CZ 5,7(19)	E 4,7	A 5,1
NL 5,6	IRL 4,6	F 5,7	HU 5,0	SI 5,5	EE 4,5	HU 5,0
E 5,6	EL 4,5	P 5,4	E 5,0	EE 5,4	HU 4,3	EE 4,9
EE 5,5	EE 4,4	PL 5,3	CZ 4,8(27)	S 5,4	I 4,2	I 4,8
D 5,5	P 4,4	CZ 5,2(29)	SI 4,5	E 5,1	CZ 4,1(35)	SI 4,8
I 5,4	SI 4,2	EE 5,2	I 4,4	I 5,0	LV 4,1	PL 4,7
PL 5,3	I 4,1	EL 5,2	P 4,3	UK 4,9	SI 4,1	P 4,7
UK 5,3	HU 4,0	SI 4,9	LV 4,2	PL 4,7	EL 3,8	CZ 4,5(42)
SI 5,2	PL 3,9	HU 4,8	EL 4,1	LV 4,4	PL 3,8	LV 4,2
B 4,9	SK 3,4	SK 4,8	SK 4,0	LT 4,3	P 3,8	LT 4,0
P 4,8	LV 3,3	LV 4,1	PL 3,9	P 4,3	LT 3,4	SK 3,8
LV 4,6	LT 3,3	LT 3,6	LT 3,5	EL 3,6	SK 3,2	EL 3,4
EU 5,7	EU 5,0	EU 6,1	EU 5,3	EU 5,6	EU 5,3	EU 5,4

Poznámka: číslo uvedené v závorce u České republiky znamená pořadí umístění mezi srovnávanými zeměmi
Pramen: WEF Global Competitiveness Report 2001-2002. Oxford, Oxford University Press 2002.
Databáze Executive Opinion Survey 2001

B.14 Hodnocení charakteristik konkurenceschopnosti (IMD), rok 2001

Význam vzdělávání	Dostupnost kval. prac. síly	Únik mozků	Dostupnost finanč. kvalif.	Dostupnost ICT kvalifikací	Dostupnost kval. manažerů	Mezinárodní zkušenosti manažerů
FIN 7,89	A 8,23	A 7,81	NL 7,97	FIN 8,88	S 7,63	NL 7,5
DK 7,72	SK 7,94	NL 7,63	FIN 7,87	S 8,77	NL 7,47	S 7,38
S 7,61	FIN 7,77	FIN 7,45	DK 7,62	IRL 7,93	FIN 7,25	L 7,07
A 7,27	DK 7,72	IRL 7,33	S 7,6	DK 7,77	IRL 7,18	IRL 6,6
NL 7,27	B 7,46	L 6,98	B 7,51	B 7,72	A 7,08	B 6,38
D 7,14	F 7,38	DK 6,73	IRL 7,47	A 7,69	DK 7,05	FIN 6,23
L 6,56	NL 7,34	D 6,42	A 7,38	NL 7,69	F 7,04	HU 5,78
B 6,34	CZ 7,33(18)	E 6,34	F 6,73	EE 7,33	B 6,9	D 5,42
IRL 6,0	S 7,25	UK 6,22	UK 6,67	HU 7,26	D 6,51	A 5,38
EE 5,92	HU 7,11	B 6,09	HU 6,52	F 7,09	HU 6,37	DK 5,36
F 5,9	IRL 7,05	CZ 6,06(20)	D 6,51	UK 6,97	E 6,36	UK 5,0
HU 5,78	D 6,79	HU 5,93	L 6,47	SK 6,72	UK 6,14	EE 4,82
CZ 5,61(29)	PL 6,38	EL 5,81	SK 6,09	CZ 6,72(32)	L 6,05	E 4,71
SI 5,53	E 6,33	EE 5,65	EE 6,04	PL 6,59	I 5,71	EL 4,67
UK 5,11	UK 6,22	S 5,6	E 6,0	D 6,47	EL 5,65	F 4,62
SK 4,72	EL 6,03	P 5,53	EL 5,97	EL 6,16	P 5,39	SK 4,43
E 4,7	I 5,81	F 5,51	P 5,44	P 6,11	PL 5,21	I 4,35
I 4,52	SI 5,31	I 5,14	PL 5,26	L 6,09	EE 4,98	CZ 4,17(40)
EL 4,44	P 5,07	SI 4,88	I 5,22	E 6,06	CZ 4,92(44)	SI 4,16
P 3,97	L 4,68	SK 4,78	SI 4,82	I 5,67	SK 4,78	P 4,14
PL 3,74	EE 4,16	PL 4,54	CZ 4,78(45)	SI 4,98	SI 3,78	PL 4,0

Poznámka: číslo uvedené v závorce u České republiky znamená pořadí umístění mezi srovnávanými zeměmi

Pramen: IMD World Competitiveness Yearbook 2002. Lausanne, IMD 2002.

Databáze Executive Opinion Survey 2001

C.1 Ukazatele eEUROPE + za Českou republiku

Oblast	Tematický okruh	1999	2000	2001	2002
CÍL 0 URYCHLENÍ REALIZACE ZÁKLADNÍCH STAVEBNÍCH PRVKŮ IS					
a) Urychlení zabezpečení přístupu k dostupným komunikačním službám pro všechny	0.A1. Procento domácností s pevnou telefonní linkou	72,51 ČTÚ	71,86 ČTÚ	68,73 ČTÚ	66,78 ČTÚ
	0.A2. Procento domácností s přístupem k některé telekomunikační službě umožňující přístup na internet	72,51 ČTÚ	71,86 ČTÚ	68,73 ČTÚ	66,78 ČTÚ
		10,9 ČSÚ	41,7 ČSÚ	74,4 * RadioMobil, Český mobil	64,6 ČSÚ Šetření domácností
		21,1 ČSÚ	25,4 ČSÚ	27 ČSÚ	25 ČSÚ Šetření domácností
		17,5 ČSÚ	21,4 ČSÚ	25,2 ČSÚ	27,7 ** ČSÚ Šetření domácností
	0.A3. Cena za propojení			max. cena 0,0102	max. cena 0,0141
	Zdroj: ČTÚ, cena za maximální připojení v EUR a nezahrnuje 5% DPH. Směnečný kurs (11-31-2001): 1 EUR = 33,30 CZK			0,0048	0,0051
				0,0024	
b) Přijetí a implementace acquis ve vztahu k IS	0.A4. Kontrolní seznam se vztahem k přenositelnosti, licenční smlouvě atd.			0,0198 0,0099 0,0320 0,0162 0,0477 0,0237	0,0180 0,0090 0,0240 0,0120 0,0291 0,0144
	0.B5. Kontrolní seznam bude obsahovat výčet nejvýznamnějších předpisů vztahujících se k IS				

Oblast	Tematický okruh	1999	2000	2001	2002
CÍL 1 LEVNĚJŠÍ, RYCHLEJŠÍ, BEZPEČNÝ INTERNET					
a) Levnější a rychlejší přístup k internetu	1. Procento obyvatel pravidelně používající internet	10 GFK věk respondentů 15+	19 GFK věk respondentů 12+	23 GFK věk respondentů 12+	21,7 ČSÚ Šetření domácností, věk respondentů 15+
	2. Procento domácností s přístupem na internet z domova	2 STEM-MARK	8 STEM-MARK	11 TNSF	16,4 ČSÚ Šetření domácností
	3. Náklady připojení na internet. Směnečný kurs (2000): 1 USD = 1,125 EUR. Směnečný kurs (2001): 1 USD = 1,160 EUR. Cena zahrnuje DPH. Ceny jsou za periodicitu používání 20 h/týden.		5,591 OECD	5,017 OECD	
b) Rychlejší internet pro pracovníky ve výzkumu a studenty	4. Rychlost spojení a dostupné služby uvnitř a mezi národními výzkumnými a vzdělávacími sítěmi (NREN) s EU a celosvětově		34,916 OECD	31,331 OECD	
			15,776 OECD	8,696 OECD	
			14,326 OECD	0 OECD	
			5,533 OECD	0 OECD	
c) Bezpečná síť a inteligentní čipové karty				2,5 GB/s Cesnet	2,5 GB/s Cesnet
					2,5 GB/s fyzické spojení, ale využíváme pouze 1,2 GB/s Cesnet
				622 MB/s Cesnet	622 MB/s Cesnet
	5. Počet zabezpečených serverů na milion obyvatel	10,51 Netcraft	10,51 Netcraft	26,51 Netcraft	34,35 www.securityspace.com
	6. Procento veřejnosti využívající internet mající zkušenosti s problémy z oblasti bezpečnosti				7,5 ČSÚ Šetření domácností



C.I pokračování

Oblast	Tématický okruh	1999	2000	2001	2002
CÍL 2 INVESTICE DO LIDÍ A DOVEDNOSTÍ					
a) Evropská mládež v digitálním věku	7. Počet počítačů na 100 žáků na základních/středních/vysokých školách ISCED 1 základní školy (první stupeň), ISCED 2 základní školy (druhý stupeň, nižší ročníky 6-8 letých gymnázií), ISCED 3,4 střední školy, ISCED 5, 6 státní a soukromé vysoké školy	základní školy (1-5 ročník)			7,6 ÚIV
		základní školy (6-9 ročník +nižší ročníky 6-8 letých gymnázií)	3,9 ÚIV		10,1 ÚIV
		střední školy	5,9 ÚIV		9,5 ÚIV
		vysoké školy (státní-prezenční studium)			16 ČSÚ
		vysoké školy (soukromé)			14,8 ČSÚ
		základní školy (1-5 ročník)			5 ÚIV
	8. Počet počítačů připojených k internetu na 100 žáků na základních/středních/vysokých školách ISCED 1 základní školy (první stupeň), ISCED 2 základní školy (druhý stupeň, nižší ročníky 6-8 letých	základní školy (6-9 ročník +nižší ročníky 6-8 letých gymnázií)	1,9 ÚIV		7,8 ÚIV
		střední školy	3,2 ÚIV		7,6 ÚIV
		vysoké školy (státní-prezenční studium)			15,8 ČSÚ
		vysoké školy (soukromé)			14,3 ČSÚ
	9. Počet počítačů s rychlým připojením k internetu na 100 žáků na základních/středních/vysokých školách Počet počítačů zahrnuje všechny používané počítače(tj. žáky, učiteli, vedením)	základní školy (1-5 ročník)			2,8 ÚIV
		základní školy (6-9 ročník +nižší ročníky 6-8 letých gymnázií)			5,3 ÚIV
		střední školy			6,7 ÚIV
		vysoké školy (státní)			25,4 *** ČSÚ
		vysoké školy (soukromé)			10,4 ČSÚ

Oblast	Tematický okruh	1999	2000	2001	2002
CÍL 2 INVESTICE DO LIDÍ A DOVEDNOSTÍ					
b) Práce v ekonomice založené na znalostech	10. Procento učitelů pravidelně používajících internet při výuce „nepočítačových“ předmětů ISCED 1 základní školy (první stupeň), ISCED 2 základní školy (druhý stupeň, nižší ročníky 6-8 letých gymnázií)	základní školy (1-5 ročník)			38,30 ÚIV
		základní školy (6-9 ročník + nižší ročníky 6-8 letých gymnázií)			32,20 ÚIV
		střední školy			20,60 ÚIV
		vysoké školy			n/a
c) Účast všech v ekonomice založené na znalostech	11. Procento pracovníků, kteří absolvovali (alespoň) základní školení v oblasti IT		2,9 ČSÚ Šetření firem	3,57 ČSÚ Šetření firem	
	12. Počet míst a absolventů vysokoškolských oborů se vztahem k ICT				n/a
	13. Procento pracovníků využívajících telework (práce na dálku)		0,49 ČSÚ Šetření firem	0,65 ČSÚ Šetření firem	
	14. Počet veřejných internetových míst (PIAP) na 1000 obyvatel		0,107 Ministerstvo kultury(IPOS)	0,107 Ministerstvo kultury(IPOS)	
	15. Procento webových stránek ústředních orgánů státní správy odpovídající směrnici WAI na úrovni A				63,6 ČSÚ



C.I pokračování

Oblast	Tématický okruh	1999	2000	2001	2002
Cíl 3 Podpora používání internetu					
a) Urychlení elektronického obchodu	16. Procento firem nakupujících a prodávajících přes internet	nákupy přes internet	13,11 ČSÚ Šetření firem	21,6 ČSÚ Šetření firem	
		prodeje přes internet	4,41 ČSÚ Šetření firem	7,89 ČSÚ Šetření firem	
b) Státní správa on-line: elektronický přístup k veřejným službám	17. Procento základních služeb veřejného sektoru dostupných on-line				n/a
	18. Využívání on-line služeb veřejného sektoru veřejností - pro získání informací pro podání úředních listin	získání informací			24,9 ČSÚ Šetření domácností
		formuláře ke stáhnutí			9,6 ČSÚ Šetření domácností
		formuláře k odeslání			10,5 ČSÚ Šetření domácností
					n/a
c) Zdravotnictví on-line	19. Procento veřejných zakázek, které mohou být prováděny on-line				20,42 Ministerstvo zdravotnictví
	20. Procento odborníků ve zdravotnictví, kteří mají přístup na internet				12,73 Ministerstvo zdravotnictví
	21. Využití různých kategorií informačního obsahu webu zdravotnickými odborníky	informace o praktické medicíně (v kanceláři)			24,7 Ministerstvo zdravotnictví
		informace o praktické medicíně (doma)			11,48 Ministerstvo zdravotnictví
		informace o teoretické medicíně (v kanceláři)			22,5 Ministerstvo zdravotnictví
		informace o teoretické medicíně (doma)			10,78 Ministerstvo zdravotnictví
		farmaceutické informace (v kanceláři)			19,94 Ministerstvo zdravotnictví
		farmaceutické informace (doma)			13,14 Ministerstvo zdravotnictví
		další informace (v kanceláři)			27,54 Ministerstvo zdravotnictví
		další informace (doma)			

Oblast	Tematický okruh	1999	2000	2001	2002
d) Evropské digitální in- formace pro globální síť	22. Podíl stránek EU na 50 nej- navštěvovanějších národních stránkách				
e) Inteligentní dopravní systémy	23. Procento délky dálniční sítě (ve srovnání s celkovou délkou silničních sítí) vybavené infor- mačním a řídicím systémem pro dopravní kongesce		0,027 Ministerstvo dopravy	0,027 Ministerstvo dopravy	
f) životní prostředí on- line	24. Míra realizace pracovního programu EEA v dané zemi				
	25. Míra úplnosti sebraných údajů v dané zemi podle požá- davek EEA				
	26. Počet institucí v zemi napo- jených na síť EIONET				

Seznam zdrojů:

Cesnet - sdružení založené vysokými školami a Akademii věd ČR
 ČSÚ - Český statistický úřad
 ČTÚ - Český telekomunikační úřad
 EEA - Evropská agentura pro životní prostředí
 GfK - Institut pro výzkum trhu - soukromá agentura
 IPOS - Informační a poradenské středisko pro místní kulturu (Ministerstvo kultury)
 Ministerstvo dopravy
 Ministerstvo zdravotnictví
 Netcraft - společnost zabývající se internetovými službami se sídlem v Bathu, UK
 OECD - Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj v Evropě
 Radio Mobil, Český mobil
 STEM-MARK - Středisko empirických výzkumů - soukromá agentura
 TNSF - Taylor Nelson Sofres Factum - výzkumná agentura
 ÚIV - Ústav pro informace ve vzdělávání (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy)

Poznámka:

Údaje „Šetření domácností (ČSÚ)“ pro rok 2002 byly získány z pilotního šetření.

Údaje „Šetření firem (ČSÚ)“ pro rok 2000 a 2001 byly získány z pilotního šetření.

* procento populace

** nezahrnuje palmtopy

*** zahrnuje všechny používané počítače (tj. žáky, učitele, vedením)



C.2 Počet a procentní podíl firem majících připojení k internetu podle ekonomické činnosti a velikosti firmy (stav k 31. 12 sledovaného roku)

Firmy používající internet	Velikost firmy (počet zaměstnanců)																	
	Malé (10-49 zaměstnanců)				Střední (50 - 249 zaměstnanců)				Velké (250 a více zaměstnanců)				Celkem (10 a více zaměstnanců)					
	2000		2001		2000		2001		2000		2001		2000	2001				
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%				
Odvětví ekonomické činnosti (OKEČ)	Zpracovatelský průmysl - D DA+DB+DC DD+DE DF-DH DI-DJ DK-DN Obchod - G G(50) G(51) G(52) Ubytování - H Doprava a spoje - I I(60-63) I(64) Služby pro podniky - K K(70+71+73+74) K(72)	2 907	54,84	3 857	72,75	3 037	87,20	3 289	94,42	874	96,94	893	98,97	6 819	70,39	8 038	82,98	1,179
		271	30,65	474	53,61	628	77,14	679	83,39	196	98,02	200	100,00	1 095	57,69	1 353	71,27	1,235
		519	64,42	627	77,77	191	77,43	230	93,24	47	100,00	47	100,00	758	68,87	904	82,20	1,194
		344	67,43	417	81,92	242	89,49	270	100,00	70	100,00	70	100,00	655	77,13	757	89,15	1,156
		592	41,06	1 008	69,94	716	86,67	809	97,97	183	98,56	186	100,00	1 491	60,78	2 004	81,66	1,344
		1 182	71,16	1 331	80,12	1 260	95,05	1 300	98,07	378	94,73	389	97,67	2 820	83,29	3 020	89,21	1,071
		4 142	76,87	4 751	88,17	787	86,72	871	95,96	117	89,23	125	96,07	5 046	78,51	5 748	89,43	1,139
		567	71,85	726	92,02	129	92,03	140	100,00	6	100,00	6	100,00	701	75,04	872	93,26	1,243
		2 274	81,99	2 549	91,90	451	90,78	492	98,98	30	100,00	30	100,00	2 756	83,48	3 071	93,04	1,114
		1 301	71,25	1 476	80,85	207	76,49	239	88,33	81	85,18	90	94,59	1 589	72,50	1 805	82,37	1,136
		164	52,67	252	80,86	71	81,75	79	91,13	8	100,00	8	100,00	243	59,82	339	83,44	1,395
		533	60,86	696	79,46	228	88,60	258	100,00	92	89,32	103	100,00	854	69,01	1 057	85,45	1,238
		497	59,19	660	78,58	205	87,45	234	100,00	79	87,74	90	100,00	781	67,08	984	84,54	1,260
		36	100,00	36	100,00	24	100,00	24	100,00	13	100,00	13	100,00	73	100,00	73	100,00	1,000
	2 504	80,95	2 780	89,87	674	83,96	740	92,12	78	85,25	85	92,91	3 256	81,66	3 605	90,39	1,107	
2 017	78,68	2 263	88,27	545	81,39	607	90,56	64	82,56	71	91,62	2 626	79,32	2 940	88,81	1,120		
488	91,96	518	97,61	129	96,90	133	100,00	14	100,00	14	100,00	630	93,09	665	98,13	1,054		
Celkem (odvětví D, G, H, I, K)		10 251	68,47	12 336	82,40	4 797	86,63	5 236	94,55	1 169	94,64	1 214	98,31	16 217	74,58	18 786	86,40	1,158

Pramen: ČSÚ

Vysvětlivky:

DA+DB+DC = průmysl potravinářský a tabákový + textilní a oděvní + kožedělný

DD+DE = dřevozpracující průmysl + papírenský a polygrafický průmysl, vydavatelské činnosti

DF-DH = koksování, rafinérské zpracování ropy, výroba jaderných paliv, radioaktivních prvků a sloučenin + chemický a farmaceutický průmysl + gumárenský a plastikařský průmysl

DI-DI = průměrná porcelánová stavební hmota + výrobky z kovových výrobků

DK-DN = výroba strojů a zařízení + výroba elektrických a optických přístrojů + výroba dopravních prostředků
 + průmyslový potřeblat a svařecí materiál + výroba kovů a kovových výrobků

DK-DAN - výroba sušičů a zařízení + výroba elektrických a optických přístrojů
G(50) - prodej, údržba a opravy motorových vozidel a prodej pohonných hmot

G(50) - prodej a opravy motorových vozidel a prodej ponorných hlubinot

GG(52) - malobchod, opravy spotřebního zboží (kromě motorových vozidel)

(60-63) - pozemní a potrubní doprava + vodní doprava + letecká a kosmická doprava + vedlejší a pomocné činnosti v dopravě, činnosti cestovních kanceláří a agentur (G(52,)- maloobchod, opravy spotřebního zboží (kromě motorových vozidel)

I(64) - spoje

(04)-spole

K(72) - Zpracování dat a související činnosti

C.3 Počet a procentní podíl firem majících webovou stránku (homepage) na internetu podle ekonomické činnosti a velikosti firmy (stav k 31.12 sledovaného roku)

Firmy používající internet	Velikost firmy (počet zaměstnanců)																	
	Malé (10-49 zaměstnanců)				Střední (50 - 249 zaměstnanců)				Velké (250 a více zaměstnanců)									
	2000		2001		2000		2001		2000		2001							
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%						
Odvětví ekonomické činnosti (OKEČ)	Zpracovatelský průmysl -D	1 468	27,69	2 344	44,21	1 596	45,83	2 116	60,75	610	67,64	712	78,95	3 674	37,93	5 172	53,39	1,408
	DA+DB+DC	0	0,00	20	2,22	206	25,26	359	44,14	139	69,34	155	77,62	344	18,14	534	28,15	1,552
	DD+DE	268	33,26	389	48,28	123	49,59	162	65,73	37	77,43	44	94,07	427	38,83	596	54,17	1,395
	DF-DH	256	50,24	310	60,76	160	59,13	168	62,22	55	78,26	59	84,40	470	55,37	537	63,17	1,141
	DI-DJ	173	12,03	595	41,25	350	42,40	502	60,78	111	59,41	154	82,57	634	25,84	1 250	50,95	1,972
	DK-DN	771	46,40	1 031	62,08	758	57,19	924	69,71	270	67,60	300	75,18	1 798	53,12	2 255	66,61	1,254
	Obchod - G	1 945	36,09	3 132	58,13	460	50,63	590	64,95	70	53,34	97	74,32	2 474	38,49	3 819	59,42	1,544
	G(50)	271	34,40	469	59,46	91	65,34	118	84,12	3	59,09	5	81,83	366	39,18	591	63,28	1,615
	G(51)	1 282	46,21	1 827	65,86	280	56,37	350	70,32	23	76,82	27	88,22	1 585	48,02	2 203	66,74	1,390
	G(52)	392	21,45	836	45,81	88	32,48	122	45,17	43	45,52	66	69,46	523	23,86	1 025	46,75	1,960
	Ubytování - H	123	39,58	167	53,82	65	75,27	77	88,96	8	100,00	8	100,00	196	48,41	253	62,24	1,286
	Doprava a spoje - I	112	12,76	347	39,62	134	51,96	191	74,22	76	73,28	86	83,30	321	25,97	624	50,47	1,943
	I(60-63)	83	9,93	319	37,93	110	47,11	168	71,62	62	69,33	73	80,83	256	21,99	559	48,02	2,184
	I(64)	28	79,01	28	79,01	24	100,00	24	100,00	13	100,00	13	100,00	65	89,64	65	89,64	1,000
	Služby pro podniky - K	1 543	49,87	1 835	59,31	474	59,07	564	70,20	52	57,15	64	70,20	2 069	51,89	2 462	61,75	1,190
	K(70+71+73+74)	1 110	43,31	1 380	53,85	357	53,23	442	65,91	40	51,95	50	64,76	1 507	45,52	1 872	56,54	1,242
	K(72)	433	81,61	455	85,75	118	88,48	122	91,76	12	85,65	14	100,00	562	83,04	591	87,22	1,050
	Celkem (odvětví D, G, H, I, K)	5 191	34,67	7 826	52,27	2 729	49,28	3 537	63,87	816	66,04	967	78,32	8 735	40,17	12 330	56,71	1,412

Pramen: ČSÚ

Vysvětlivky:

DA+DB+DC = průmysl potravinářský a tabákový + textilní a oděvní + kožedělný

DD+DE = dřevozpracující průmysl + papírenský a polygrafický průmysl, vydavatelské činnosti

DF-DH = koksování, rafinérské zpracování ropy, výroba jaderných paliv, radioaktivních prvků a sloučenin + chemický a farmaceutický průmysl + gumárenský a plastikařský průmysl

DI-DJ = průmysl skla, keramiky porcelánu a slávebních hmot + výroba kovů a kovodělných výrobků

DK-DN = výroba strojů a zařízení + výroba elektrických a optických přístrojů + výroba dopravních prostředků

G(50) - prodej, údržba a opravy motorových vozidel a prodej pohonných hmot

G(51) - velkoobchod a zprostředkování velkoobchodu (kromě motorových vozidel)

G(52) - maloobchod, opravy spotřebního zboží (kromě motorových vozidel)

I(60-63) - pozemní a potrubní doprava + vodní doprava + letecká a kosmická doprava + vedlejší a pomocné činnosti v dopravě, činnosti cestovních kanceláří a agentur

I(64) - spoje

K(70+71+73+74) - činnosti v oblasti nemovitostí + pronájem strojů a přístrojů bez obsluhujícího personálu, pronájem zboží osobní potřeby a pro domácnost + výzkum a vývoj + služby převážně pro podniky

K(72) - Zpracování dat a související činnosti



C.4 Počet a procentní podíl zaměstnanců používajících ke své práci osobní počítač podle ekonomické činnosti a velikosti firmy (stav k 31. 12 sledovaného roku)

Firmy používající internet	Velikost firmy (počet zaměstnanců)																	
	Malé (10-49 zaměstnanců)			Střední (50 - 249 zaměstnanců)			Velké (250 a více zaměstnanců)			Celkem (10 a více zaměstnanců)			Index 2000/ 2001					
	2000		2001	2000		2001	2000		2001	2000		2001						
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%						
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%						
Odvětví ekonomické činnosti (OKEČ)	Zpracovatelský průmysl - D	24 476	19,29	27 982	22,06	68 360	20,40	80 102	22,73	143 658	23,52	162 013	26,67	236 494	22,04	270 097	24,85	1,142
	DA+DB+DC	2 492	10,48	2 936	12,53	13 173	15,38	15 188	16,89	20 324	18,05	22 182	19,76	35 989	16,21	40 306	17,87	1,120
	DD+DE	5 856	25,58	6 137	29,87	5 495	21,71	5 924	23,81	5 195	22,37	6 054	24,87	16 546	23,16	18 115	25,97	1,095
	DF-DH	3 596	28,42	4 229	32,94	6 679	23,62	7 899	26,82	17 164	31,16	18 180	33,60	27 439	28,58	30 308	31,44	1,105
	DI-DJ	4 854	14,89	5 805	16,93	16 318	19,61	19 081	21,81	29 123	20,11	33 358	23,31	50 295	19,30	58 245	21,99	1,158
	DK-DN	7 678	21,96	8 874	24,81	26 695	23,69	32 010	26,51	71 852	26,11	82 240	30,05	106 225	25,13	123 123	28,62	1,159
	Obchod - G	52 666	44,40	57 054	52,63	31 179	40,99	35 568	42,53	18 408	23,74	21 989	27,42	102 253	37,56	114 611	42,10	1,121
	G(50)	7 409	41,03	8 281	45,01	5 106	44,02	6 029	50,90	804	28,75	1 048	33,17	13 319	41,04	15 358	45,98	1,153
	G(51)	32 539	57,59	35 432	60,93	18 664	46,48	20 936	44,73	4 701	37,89	5 516	41,44	55 904	51,26	61 885	52,32	1,107
	G(52)	12 719	28,87	13 341	41,88	7 409	30,48	8 603	34,45	12 902	20,70	15 424	24,20	33 030	25,27	37 368	31,00	1,131
	Ubytování - H	1 708	25,50	2 040	28,35	2 340	27,41	2 815	32,22	1 722	46,56	1 862	49,96	5 770	30,48	6 718	34,17	1,164
	Doprava a spoje - I	5 180	35,14	5 842	36,37	8 523	38,30	9 870	38,83	66 834	30,24	71 479	32,93	80 536	31,21	87 191	33,73	1,083
	I(60-63)	4 794	33,97	5 300	34,51	6 118	31,01	7 182	31,68	33 823	21,99	36 448	23,84	44 735	23,84	48 930	25,63	1,094
	I(64)	386	61,13	542	76,59	2 404	95,50	2 688	98,01	33 010	49,10	35 031	54,59	35 801	50,87	38 261	56,58	1,069
	Služby pro podniky - K	42 391	61,60	44 858	66,81	34 594	45,42	39 278	48,44	8 739	21,22	11 029	24,15	85 723	46,05	95 165	49,08	1,110
	K(70+71+73+74)	32 430	55,81	33 671	60,75	25 089	38,67	28 538	41,31	4 718	13,66	5 877	15,20	62 237	39,51	68 086	41,73	1,094
	K(72)	9 960	93,09	11 187	95,47	9 505	84,25	10 739	89,50	4 021	60,58	5 152	73,55	23 487	82,07	27 078	88,14	1,153
Celkem (odvětví D, G, H, I, K)	126 421	37,65	137 776	42,31	144 995	27,98	167 632	30,40	239 360	25,08	268 372	28,13	510 776	28,25	573 781	31,33	1,123	

Pramen: ČSÚ

Vysvětlivky:

DA+DB+DC = průmysl potravinářský a tabákový + textilní a oděvní + kožedělný

DD+DE = dřevopracující průmysl + papírenský a polygrafický průmysl, vydavatelské činnosti

DF-DH = koksování, rafinérské zpracování ropy, výroba jaderných paliv, radioaktivních prvků a sloučenin + chemický a farmaceutický průmysl + gumárenský a plastický průmysl

DI-DJ = průmysl skla, keramiky porcelánu a stavebních hmot + výroba kovů a kovárenských výrobků

DK-DN = výroba strojů a zařízení + výroba elektrických a optických přístrojů + výroba dopravních prostředků

G(50) - prodej, údržba a opravy motorových vozidel a prodej pohonných hmot

G(51) - velkoobchod a zprostředkování velkoobchodu (kromě motorových vozidel)

G(52) - maloobchod, opravy spotřebního zboží (kromě motorových vozidel)

I(60-63) - pozemní a potrubní doprava + vodní doprava + letecká a kosmická doprava + vedlejší a pomocné činnosti v dopravě, činnosti cestovních kanceláří a agentur

I(64) - spoje

K(70+71+73+74) - činnosti v oblasti nemovitostí + pronájem strojů a přístrojů bez obsluhujícího personálu, pronájem zboží osobní potřeby a pro domácnost + výzkum a vývoj + služby převážně pro podniky

K(72) - Zpracování dat a související činnosti

C.5 Počet a procentní podíl zaměstnanců majících přístup na internetové webové stránky podle ekonomické činnosti a velikosti firmy (stav k 31. 12 sledovaného roku)

Firmy používající internet 2000	Velikost firmy (počet zaměstnanců)											
	Malé (10-49 zaměstnanců)			Střední (50 - 249 zaměstnanců)			Velké (250 a více zaměstnanců)			Celkem (10 a více zaměstnanců)		
	2000		Index 2000/2001	2001		Index 2000/2001	2000		Index 2000/2001	2001		Index 2000/2001
	Počet	%		Počet	%		Počet	%		Počet	%	
Odvětví ekonomické činnosti (OKEČ)	10 999	8,67		15 795	12,45		33 846	10,10		66 828	11,00	
	1 035	4,35		1 427	6,09		5 684	6,64		7 991	7,12	
	3 577	15,62		4 202	20,45		3 114	12,30		2 728	11,21	
	1 800	14,23		2 493	19,42		4 465	15,79		7 751	14,33	
	1 349	4,14		2 403	7,01		7 263	8,73		14 916	10,42	
	3 238	9,26		5 270	14,74		13 320	11,82		33 442	12,22	
	26 677	22,49		34 608	31,93		18 854	24,79		8 088	10,08	
	3 032	16,79		4 584	24,92		2 566	22,12		347	11,00	
	18 472	32,70		23 210	39,91		12 410	30,91		2 151	16,16	
	5 172	11,74		6 815	21,39		3 878	15,95		5 590	8,77	
	700	10,45		958	13,31		959	11,24		651	17,46	
	2 009	13,63		2 588	16,11		5 078	22,82		31 853	14,68	
	1 632	11,57		2 055	13,38		2 777	14,07		14 354	9,39	
	377	59,73		533	75,34		2 301	91,41		17 499	27,27	
	30 829	44,80		35 393	52,71		24 984	32,80		7 704	16,87	
	21 924	37,73		25 057	45,21		16 284	25,10		4 602	11,90	
	8 905	83,23		10 336	88,21		8 700	77,12		3 102	44,28	
	71 215	21,21		89 342	27,43		83 722	16,16		115 124	12,07	
										93 378	9,78	
										108 411	19,66	
										248 315	13,73	
										312 877	17,09	
												1,260

Pramen : ČSÚ

Vysvětlivky:

DA+DB+DC = průmysl potravinářský a tabákový + textilní a oděvní + kožedělný

DD+DE = dřevozpracující průmysl + papírenský a polygrafický průmysl, vydavatelské činnosti

DF-DH = koksování, rafinérské zpracování ropy, výroba jaderných paliv, radioaktivních prvků a sloučenin + chemický a farmaceutický průmysl + gumárenský a plastikařský průmysl

DI-DJ = průmysl skla, keramiky porcelánu a stavebních hmot + výroba kovů a kovárenských výrobků

DK-DN = výroba strojů a zařízení + výroba elektrických a optických přístrojů + výroba dopravních prostředků

G(50) - prodej, údržba a opravy motorových vozidel a prodej pohonných hmot

G(51) - velkoobchod a zprostředkování velkoobchodu (kromě motorových vozidel)

G(52) - maloobchod, opravy spotřebního zboží (kromě motorových vozidel)

I(60-63) - pozemní a letecká a kosmická doprava + vedlejší a pomocné činnosti v dopravě, činnosti cestovních kanceláří a agentur

I(64) - spoje

K(70+71+73+74) - činnosti v oblasti nemovitostí + pronájem strojů a přístrojů bez obsluhujícího personálu, pronájem zboží osobní potřeby a pro domácnost + výzkum a vývoj + služby převážně pro podniky

K(72) - Zpracování dat a související činnosti



C.6 Vybavenost domácností patnáctiletých studentů počítači, přístupem k Internetu a výukovým softwarem

Země	Vybavenost domácností počítači (v %)			Připojení k internetu (v %)		Výukový software (v %)	
	Žádný	Jeden	Dva a více	Ano	Ne	Ano	Ne
Austrálie	9	54	37	67	33	82	18
Rakousko	12	58	30	39	61	60	40
Belgie	17	52	31	43	57	69	31
Kanada	13	54	33	70	30	78	22
Česká republika	45	46	10	15	85	44	56
Dánsko	9	44	46	66	34	59	41
Finsko	18	55	26	55	45	52	48
Francie	34	52	14	27	73	51	49
Německo	13	52	35	40	60	65	35
Řecko	55	38	7	26	74	36	64
Maďarsko	49	42	9	13	87	39	61
Island	5	50	45	80	20	75	25
Irsko	33	56	12	43	57	69	31
Itálie	30	56	14	33	67	48	52
Japonsko	33	43	24	41	59	19	81
Korea	14	74	11	62	38	67	33
Lucembursko	17	48	34	50	50	65	35
Mexiko	74	20	6	14	86	21	79
Nový Zéland	21	54	25	61	39	76	24
Norsko	7	46	46	71	29	52	48
Polsko	54	38	8	20	80	41	59
Portugalsko	43	44	13	25	75	44	56
Španělsko	33	55	13	24	76	54	46
Švédsko	6	48	46	82	17	76	24
Švýcarsko	12	53	35	52	48	60	40
Velká Británie	10	44	46	58	42	81	19
USA	18	48	34	69	31	78	22
OECD průměr	27	48	25	45	55	56	44
Brazílie	74	22	4	18	82	21	79
Lotyšsko	73	23	4	10	90	20	80
Lichtenštejnsko	12	51	37	49	51	58	42
Ruská federace	79	17	3	9	91	17	83
Nizozemí*	5	44	51	61	39	84	15

* Poměr respondentů je tak malý, že údaje nemohou být srovnávány

Data udávají procento patnáctiletých, kteří uvedli, že nemají doma počítač, že mají jeden počítač nebo že mají dva a více počítačů, a procento těch, kteří mají doma počítač a mají nebo nemají připojení k Internetu a že mají nebo nemají výukový software

Pramen : OECD PISA Databáze, 2001.

C.7 Dostupnost a využití počítačů ve škole patnáctiletými žáky v roce 2000 (v %)

Země	Dostupnost počítačů ve škole (v %)				Vůbec	Využití počítačů ve škole (v %)				
	Téměř denně	Několikrát týdně	Jednou až jednou měsíčně	Méně než jednou za měsíc		Téměř denně	Několikrát týdně	Jednou až jednou měsíčně	Méně než jednou za měsíc	Vůbec
Austrálie	52	30	10	5	2	15	35	24	17	8
Belgie	13	29	26	12	20	5	26	32	12	25
Kanada	52	24	12	7	5	18	21	23	22	16
Česká republika	10	29	30	10	21	4	24	34	11	26
Dánsko	49	29	15	6	2	23	36	26	11	4
Finsko	19	40	24	12	4	6	41	30	16	7
Německo	6	16	27	21	30	4	14	25	20	37
Maďarsko	13	58	17	4	7	7	58	19	5	10
Irsko	16	25	20	13	25	4	22	25	14	35
Lucembursko	16	29	32	10	13	10	26	34	12	17
Mexiko	22	25	8	9	37	8	26	8	8	50
Nový Zéland	48	22	13	11	5	18	16	21	27	17
Norsko	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	6	22	33	28	11
Skotsko	43	36	11	5	5	18	39	18	14	12
Švédsko	37	31	17	10	5	16	29	27	17	11
Švýcarsko	22	23	28	14	12	5	17	37	20	21
USA	46	21	12	11	10	18	19	23	23	17
Průměr zemí	27	29	20	10	14	10	28	26	16	19
Brazílie	8	13	10	13	55	5	7	14	15	59
Lotyšsko	14	35	22	11	18	6	35	26	12	21
Lichtenštejnsko	20	29	41	5	5	5	24	50	11	10
Ruská federace	5	24	24	10	38	4	22	24	11	39

Data udávají procento žáků, kteří uvedli, že mají ve škole přístup k počítači a že využívají počítač ve škole téměř denně, několikrát týdně, jednou týdně až jednou měsíčně, méně než jednou měsíčně nebo vůbec.
Pramen : OECD PISA databáze, 2001. www.pisa.oecd.org.

C.8a Vybavenost škol počítači podle typu vlastníka a umístění školy

Země	Počet studentů připadajících na jeden počítač			Počet studentů připadajících na jeden počítač podle typu vlastníka školy					
				soukromé školy nezávislé na vládě		soukromé školy závislé na vládě		státní školy	
	dolní kvartil	Medián	horní kvartil	Medián	% studentů ve výběr. souboru	Medián	% studentů ve výběr. souboru	Medián	% studentů ve výběr. souboru
Austrálie	4	5	7	m	m	m	m	m	m
Rakousko	5	7	15	11	7	9	6	7	87
Belgie	7	11	18	10	1	12	75	9	25
Kanada	4	6	8	5		8		6	
Česká republika	9	15	28	9	n	10	6	17	94
Dánsko	6	8	11	a	a	7	24	8	76
Finsko	6	8	12	a	a	20	3	8	97
Francie	6	11	15	11	8	8	13	11	79
Německo	14	22	31	a	a	19	3	22	97
Řecko	14	28	83	10	3	a	a	32	97
Maďarsko	5	9	15	8	1	11	4	9	95
Island	7	10	13	10	1	a	a	10	99
Irsko	10	14	19	9	3	15	60	13	37
Itálie	7	12	19	8	4	a	a	13	96
Japonsko	7	12	18	12	29	15	1	11	70
Korea	4	9	13	10	33	7	16	9	51
Lucembursko	8	9	11	a	a	7	11	10	89
Mexiko	12	23	59	9	16	a	a	26	84
Nový Zéland	5	6	8	2	4	4	n	6	96
Norsko	4	6	9	a	a	1	1	6	99
Polsko	8	26	45	10	3	a	a	27	97
Portugalsko	20	36	100	32	2	124	5	36	93
Španělsko	14	21	29	21	9	25	31	18	60
Švédsko	7	8	10	a	a	9	3	8	97
Švýcarsko	6	9	16	16	4	7	2	9	94
Velká Británie	6	8	9	6	5	a	a	8	95
USA	4	5	7	6	4	4	1	5	95
<i>Průměr zemí</i>	8	13	24	11	8	16	15	13	84
Brazílie	15	26	39	a	a	15	1	27	99
Lotyšsko	4	5	12	3	4	a	a	6	96
Lichtenštejnsko	31	57	88	a	a	a	a	57	100
Ruská federace	6	10	14	a	a	10	76	8	24
Nizozemí*	6	10	14	2	4	4	n	6	96

Data udávají celkový počet žáků ve školách podle celkového počtu počítačů, typu vzdělávací instituce a podle lokality, kde se škola nachází (váženo zastoupením žáků)

*Poměr respondentů je tak malý, že údaje nelze porovnávat

Pramen : OECD PISA databáze, 2001. www.pisa.oecd.org.

C.8b Vyhavenost škol počítači podle typu vlastníka a umístění školy

Země	Počet studentů připadajících na jeden počítač podle umístění školy							
	Méně než 3 000 obyvatel (vesnice)		Od 15 000 do 100 000 obyvatel (menší město)		nad 1 000 000 obyvatel (blízko centru města)		Nad 1 000 000 obyvatel (kdekoli jinde ve městě)	
	Medián	% studentů ve výběr. souboru	Medián	% studentů ve výběr. souboru	Medián	% studentů ve výběr. souboru	Medián	% studentů ve výběr. souboru
Austrálie	6	5	6	23	5	15	5	20
Rakousko	10	6	6	28	4	5	15	11
Belgie	20	4	10	51	8	1	a	a
Kanada	5		6		6		6	
Česká republika	19	6	15	40	13	2	16	10
Dánsko	6	29	9	25	9	8	11	3
Finsko	7	17	9	34	10	15	8	6
Francie	9	7	9	52	57	1	8	3
Německo	18	6	23	43	15	2	22	4
Řecko	18	8	32	38	33	9	17	6
Maďarsko	12	1	8	39	10	10	7	9
Island	m	m	m	m	m	m	m	m
Irsko	14	28	16	13	12	12	9	8
Itálie	9	2	13	54	a	a	12	12
Japonsko	a	a	13	28	18	9	15	4
Korea	7	3	5	10	11	15	11	29
Lucembursko	a	a	8	19	a	a	a	a
Mexiko	11	7	23	26	33	6	22	9
Nový Zéland	6	14	6	33	7	12	6	13
Norsko	5	38	8	20	a	a	a	a
Polsko	7	3	27	41	39	7	4	2
Portugalsko	20	4	27	39	101	7	26	1
Španělsko	12	2	21	32	22	4	29	5
Švédsko	8	23	8	34	10	4	4	1
Švýcarsko	9	12	9	25	a	a	a	a
Velká Británie	8	10	7	35	8	4	8	4
USA	4	6	6	33	6	5	6	7
<i>Průměr zemí</i>	10	10	13	33	20	7	12	8
Brazílie	91	4	140	26	108	15	223	9
Lotyšsko	19	18	29	27	23	6	a	a
Lichtenštejnsko	4	21	a	a	a	a	a	a
Ruská federace	50	26	54	22	57	9	62	6
Nizozemí*	a	a	10	63	a	a	a	a

Data udávají celkový počet žáků ve školách podle celkového počtu počítačů, typu vzdělávací instituce a podle lokality, kde se škola nachází (váženo zastoupením žáků)

*Poměr respondentů je tak malý, že údaje nelze porovnávat

Pramen : OECD PISA databáze, 2001. www.pisa.oecd.org.

C.9 Dostupnost počítačů a počítačových sítí ve školách v roce 2000 (v %)

Země	Procento počítačů dostupných			Procento počítačů s připojením	
	patnáctiletým žákům	pouze učitelům	pouze administrativnímu personálu	k Internetu	k lokálním sítím
Austrálie	70	16	8	80	75
Rakousko	75	9	7	69	56
Belgie	62	9	16	45	33
Kanada	62	13	7	80	70
Česká republika	63	20	15	40	46
Dánsko	63	8	10	65	50
Finsko	77	11	8	84	57
Francie	59	9	13	26	19
Německo	68	10	13	37	25
Řecko	51	24	33	26	23
Maďarsko	72	11	10	58	65
Island	51	15	8	83	62
Irsko	69	10	8	47	28
Itálie	61	10	13	24	21
Japonsko	66	20	4	35	40
Korea	56	34	5	61	70
Lucembursko	70	9	7	88	86
Mexiko	62	16	17	14	17
Nový Zéland	72	14	8	62	65
Norsko	51	18	14	50	30
Polsko	67	14	13	35	25
Portugalsko	61	28	34	35	31
Španělsko	58	18	9	41	37
Švédsko	55	14	10	74	62
Švýcarsko	70	14	9	47	37
Velká Británie	78	10	7	51	53
USA	73	22	6	39	61
<i>Průměr zemí</i>	65	15	12	52	46
Brazílie	53	19	34	27	27
Lotyšsko	78	24	19	42	57
Lichtenštejnsko	77	19	8	79	67
Ruská federace	74	10	13	6	18
Nizozemí*	62	12	10	45	55

Data udávají procento počítačů dostupných žákům, učitelům a administrativnímu personálu a procento počítačů (váženo zastoupením žáků) s připojením na Internet a lokální sítě podle toho, jak uvedli ředitelé škol

* Poměr respondentů je tak malý, že údaje nemohou být srovnávány

Pramen : OECD PISA databáze, 2001. www.pisa.oecd.org.

C.10 Patnáctiletí studenti, kteří používali počítač ke zpracovávání materiálů do školy v roce 2000 (v %)

Země	Téměř denně %	Několikrát týdně %	Jednou týdně až jednou měsíčně %	Méně než jednou za měsíc %	Nikdy %
Austrálie	12	30	29	17	12
Belgie	8	16	21	21	35
Kanada	10	21	28	21	20
Česká republika	6	14	21	21	37
Dánsko	15	38	28	12	7
Finsko	6	18	32	27	17
Německo	11	23	28	21	18
Maďarsko	9	19	23	20	28
Irsko	7	20	25	22	26
Lucembursko	14	23	25	17	20
Mexiko	17	34	17	14	18
Nový Zéland	13	25	28	21	13
Norsko	8	21	28	25	19
Skotsko	17	39	25	11	8
Švédsko	13	26	29	19	12
Švýcarsko	6	17	27	24	26
USA	19	26	25	17	12
<i>Průměr zemí</i>	11	24	26	19	19
Brazílie	14	25	21	20	20
Lotyšsko	11	23	22	19	25
Lichtenštejnsko	6	16	33	24	21
Ruská federace	12	27	25	17	18

Data udávají procento patnáctiletých, kteří uvedli, že počítač ke zpracovávání úkolů do školy používají téměř denně, za měsíc nebo vůbec

Pramen : OECD PISA databáze, 2001.



C.II Do jaké míry je názornost vyučování ve školách omezena nedostatkem počítačů nebo nedostatkem multimediálních zdrojů
- zahrnutí patnáctiletí žáci a žákyně. (2000)

Země	Názornost vyučování je omezena nedostatkem počítačů (v %)				Názornost vyučování je omezena nedostatkem multi-mediálních zdrojů (v %)			
	Vůbec	Jen málo	Do jisté míry	Hodně	Vůbec	Jen málo	Do jisté míry	Hodně
Austrálie	32	38	27	3	29	39	31	1
Rakousko	30	32	23	15	22	35	32	11
Belgie	49	32	15	3	42	34	17	7
Kanada	33	36	26	4	30	46	22	3
Česká republika	37	25	28	10	34	27	31	9
Dánsko	32	40	21	6	48	39	10	3
Finsko	16	41	35	7	15	40	37	9
Francie	39	33	23	5	40	26	29	5
Německo	20	30	35	15	15	33	33	20
Řecko	15	17	40	28	11	21	45	24
Maďarsko	69	18	9	4	41	34	23	2
Island	26	29	41	4	16	36	42	5
Irsko	34	24	30	12	21	26	41	13
Itálie	42	26	26	6	29	25	34	12
Japonsko	32	37	26	5	20	38	33	9
Korea	30	46	18	6	21	39	32	8
Lucembursko	24	53	23	n	19	58	23	n
Mexiko	16	16	27	42	17	18	23	42
Nový Zéland	25	35	35	5	25	44	29	2
Norsko	12	28	52	9	9	29	51	10
Polsko	33	29	27	12	38	32	24	6
Portugalsko	27	35	31	8	25	41	27	7
Španělsko	43	27	23	7	29	28	32	11
Švédsko	21	29	40	11	18	28	46	8
Švýcarsko	40	37	19	4	37	38	19	6
Velká Británie	18	26	37	19	13	30	42	16
USA	35	33	24	7	33	39	22	6
<i>Průměr zemí</i>	31	31	26	11	26	34	28	12
Brazílie	20	17	27	36	53	22	13	12
Lotyšsko	25	35	24	16	13	30	34	22
Lichtenštejnsko	26	33	41	n	59	20	20	n

Data udávají procento patnáctiletých, v jejichž školách je názornost vyučování díky nedostatečnému počtu počítačů podle názoru ředitelů omezena hodně, do jisté míry, pouze málo a vůbec ne.

* Poměr respondentů je tak malý, že údaje nemohou být srovnávány

Pramen : OECD PISA databáze, 2001. www.pisa.oecd.org.

C.12 Četnost používání počítačů a Internetu ve školách podle pohlaví respondentů (2000)

Země	Používání počítačů ve školách (v%)				Používání Internetu ve školách (v%)			
	několikrát měsíčně, několikrát týdně nebo jednou za měsíc		Několikrát do roka nebo zřídka kdy		několikrát měsíčně, několikrát týdně nebo jednou za měsíc		Několikrát do roka nebo zřídka kdy	
	Dívky	Chlapci	Dívky	Chlapci	Dívky	Chlapci	Dívky	Chlapci
Austrálie	72	80	28	20	64	72	36	28
Rakousko	77	75	23	25	67	65	33	35
Belgie	56	59	44	41	24	30	76	70
Kanada	61	70	39	30	56	66	44	34
Česká republika	50	59	50	41	24	31	76	69
Dánsko	88	95	12	5	85	94	15	6
Finsko	72	85	28	15	68	84	32	16
Francie	35	46	65	54	18	29	82	71
Německo	36	47	64	53	19	26	81	74
Řecko	43	57	57	43	21	36	79	64
Maďarsko	75	82	25	18	48	58	52	42
Island	75	80	25	20	65	73	35	27
Irsko	49	49	51	51	18	22	82	78
Itálie	60	64	40	36	15	19	85	81
Japonsko	29	26	71	74	13	14	87	86
Korea	68	58	32	42	53	48	47	52
Lucembursko	61	65	39	35	51	58	49	42
Mexiko	40	35	60	65	13	13	87	87
Nový Zéland	62	56	38	44	40	40	60	60
Norsko	60	73	40	27	56	69	44	31
Polsko	63	66	37	34	19	31	81	69
Portugalsko	40	55	60	45	29	46	71	54
Španělsko	43	45	57	55	17	23	83	77
Švédsko	72	82	28	18	71	81	29	19
Švýcarsko	53	64	47	36	37	46	63	54
Velká Británie	74	82	26	18	39	56	61	44
USA	65	66	35	34	57	61	43	39
Průměr OECD	59	64	41	36	40	48	60	52
Brazílie	21	22	79	78	11	11	89	89
Lotyšsko	53	59	47	41	14	23	86	77
Lichtenštejnsko	64	77	36	23	60	77	40	23
Ruská federace	39	39	61	61	3	7	97	93
Nizozemí*	55	57	45	43	43	43	57	57

Data udávají procento patnáctiletých chlapců a dívek uvádějících, že počítač a internet používají ve škole několikrát do měsíce, několikrát do týdne nebo jen jednou za měsíc, několikrát ročně nebo pouze výjimečně

*Poměr respondentů je tak malý, že údaje nelze porovnávat

Pramen : OECD PISA Database, 2001.



C.13 Patnáctiletí studenti používající doma počítačový software podle pohlaví v roce 2000 (v %)

Země	Ke hraní her (v%)				K psaní (v%)			
	téměř denně, několikrát týdně, jednou týdně, nebo jednou za měsíc		Méně než jednou za měsíc, nebo vůbec		téměř denně, několikrát týdně, jednou týdně, nebo jednou za měsíc		Méně než jednou za měsíc, nebo vůbec	
	Dívky	Chlapci	Dívky	Chlapci	Dívky	Chlapci	Dívky	Chlapci
Austrálie	67	83	16	17	90	88	10	12
Belgie	61	84	39	16	80	81	20	19
Kanada	57	83	43	17	83	81	17	19
Česká republika	67	86	33	14	62	66	38	34
Dánsko	55	91	45	9	85	92	15	8
Finsko	56	93	44	7	70	76	30	24
Německo	64	90	36	10	76	84	24	16
Maďarsko	78	90	22	10	79	78	21	22
Irsko	68	88	32	12	77	68	23	32
Lucembursko	56	84	44	16	71	82	29	18
Mexiko	60	70	40	30	63	63	37	37
Nový Zéland	62	84	38	16	86	79	14	21
Norsko	61	92	39	8	69	81	31	19
Skotsko	72	93	28	7	91	86	9	14
Švédsko	59	93	41	7	77	86	23	14
Švýcarsko	45	81	55	19	71	79	29	22
USA	74	88	26	12	89	86	11	14
Průměr OECD	62	87	36	13	78	80	22	20
Brazílie	66	73	34	27	68	69	32	31
Lotyšsko	66	83	34	17	63	66	37	34
Lichtenštejnsko	47	78	53	22	70	79	30	21
Ruská federace	58	77	42	23	45	45	55	55

Data uvádějí procento patnáctiletých, kteří uvedli, že hrají na PC hry, používají textové editory, tabulkové procesory, grafický software a výukové programy téměř denně, několikrát týdně, jednou týdně nebo jednou za měsíc nebo méně než jednou za měsíc či vůbec

Pramen : OECD PISA Database, 2001.

C.13 Pokračování

Země	K využití tabulkových procesorů (v%)		Ke kreslení a využívání grafických programů(v%)		K využívání výukových programů (v%)	
	téměř denně, několikrát týdně, jednou týdně nebo jednou za měsíc	Méně než jednou za měsíc, nebo vůbec	téměř denně, několikrát týdně, jednou týdně nebo jednou za měsíc	Méně než jednou za měsíc, nebo vůbec	téměř denně, několikrát týdně, jednou týdně nebo jednou za měsíc	Méně než jednou za měsíc, nebo vůbec
	Dívky	Chlapci	Dívky	Chlapci	Dívky	Chlapci
Austrálie	53	63	47	37	54	46
Belgie	45	54	55	46	36	64
Kanada	41	48	59	52	42	58
Česká republika	37	49	63	51	46	54
Dánsko	31	54	69	46	21	79
Finsko	25	45	75	55	29	71
Německo	40	59	60	41	46	54
Maďarsko	52	60	48	40	42	58
Irsko	52	51	48	49	56	44
Lucembursko	49	67	51	33	39	61
Mexiko	53	52	47	48	60	40
Nový Zéland	56	53	44	47	56	44
Norsko	26	47	74	54	18	82
Skotsko	54	58	46	42	64	36
Švédsko	26	47	74	53	23	77
Švýcarsko	38	54	62	46	27	73
USA	49	57	51	43	56	44
<i>Průměr OECD</i>	43	54	57	46	42	58
Brazílie	48	47	52	53	57	43
Lotyšsko	49	53	51	47	42	58
Lichtenštejnsko	39	57	61	43	31	69
Ruská federace	25	29	75	71	58	42

Data uvádějí procento patnáctiletých, kteří uvedli, že hrají na PC hry, používají textové editory, tabulkové procesory, grafický software a výukové programy téměř denně, několikrát týdně, jednou týdně nebo jednou za měsíc nebo méně než jednou za měsíc či vůbec.
Pramen : OECD PISA Database, 2001.



C.14 Zájem patnáctiletých studentů o využívání počítačů podle pohlaví v roce 2000 (v %)

Země	Pracovat na PC je důležité		Hrát nebo pracovat na PC je zábavné		Student používá PC, protože ho to baví		Student zapomene na čas, když používá PC	
	Dívky %	Chlapci %	Dívky %	Chlapci %	Dívky %	Chlapci %	Dívky %	Chlapci %
Rakousko	64	72	74	87	52	71	52	58
Belgie	60	73	87	94	62	78	58	72
Kanada	58	70	82	90	58	76	65	68
Česká republika	61	69	85	93	68	81	57	70
Dánsko	49	75	74	94	37	77	47	70
Finsko	47	66	78	92	68	85	50	63
Německo	69	84	89	96	70	87	73	83
Maďarsko	58	69	84	90	64	81	61	71
Irsko	55	58	92	94	72	75	75	74
Lucemboursko	70	83	88	93	74	88	77	86
Mexiko	88	89	87	88	84	84	87	85
Nový Zéland	55	63	78	87	54	69	55	56
Skotsko	69	76	87	95	69	83	72	73
Švédsko	59	81	79	95	74	88	59	67
Švýcarsko	60	76	83	91	65	82	70	78
USA	89	84	94	89	78	83	73	73
<i>Průměr zemí</i>	63	74	84	92	66	80	64	72
Brazílie	93	93	95	95	91	94	69	70
Lotyšsko	79	77	93	92	90	91	74	81
Lichtenštejnsko	69	81	84	92	68	89	69	78
Ruská federace	77	75	92	92	90	90	80	85

Data udávají procento odpovědí chlapců a dívek, které souhlasí s tvrzením uvedeným v záhlaví jednotlivých sloupců tabulky
Pramen : OECD PISA Database, 2001.

C.15 Objem a procentní podíl celkových nákladů na školení v oblasti ICT českých firem podle ekonomické činnosti a velikosti firmy v sledovaném roce

Náklady na ICT školení			Odvětví ekonomické činnosti (OKEČ)					
			Zpracovatelský průmysl D	Obchod G	Ubytování H	Doprava a spoje I	Služby pro podniky K	Celkem (odvětví D, G, H, I, K)
Malé (10-49 zaměstnanců)	Rok	V tis. Kč ¹	5 940	18 720	520	810	59 200	85 190
	2000	procenta ²	0,50	0,59	0,86	0,02	2,42	0,70
	Rok	V tis. Kč ¹	8 760	23 380	1 030	1 360	86 440	120 970
	2001	procenta ²	0,64	0,65	1,44	0,04	2,98	1,04
	Index 2001/2000		1,475	1,249	1,981	1,679	1,460	1,420
Střední (50 - 249 zaměstnanců)	Rok	V tis. Kč ¹	19 130	27 410	1 030	8 640	77 300	133 520
	2000	procenta ²	0,75	0,72	0,82	0,64	1,98	1,14
	Rok	V tis. Kč ¹	29 100	41 340	1 400	15 620	104 040	191 510
	2001	procenta ²	0,77	0,79	0,99	1,49	2,39	1,32
	Index 2001/2000		1,521	1,508	1,359	1,808	1,346	1,434
Velké (250 a více zaměstnanců)	Rok	V tis. Kč ¹	97 030	8 280	280	75 700	20 600	201 880
	2000	procenta ²	1,08	0,61	0,58	0,59	2,53	0,84
	Rok	V tis. Kč ¹	111 720	14 730	290	80 870	20 840	228 450
	2001	procenta ²	1,08	0,90	0,59	0,61	2,43	0,88
	Index 2001/2000		1,151	1,779	1,036	1,068	1,012	1,132
Celkem (10 a více zaměstnanců)	Rok	V tis. Kč ¹	122 100	54 420	1 830	85 150	157 100	420 590
	2000	procenta ²	96,00	0,65	0,78	0,44	2,19	0,88
	Rok	V tis. Kč ¹	149 580	79 450	2 730	97 850	211 320	540 930
	2001	procenta ²	0,96	0,76	1,03	0,54	2,60	1,03
	Index 2001/2000		1,225	1,460	1,492	1,149	1,345	1,286

¹ Objem celkových nákladů na školení v oblasti ICT

² Procentní podíl nákladů na ICT školení k celkovým nákladům na informační a komunikační technologie v sledovaném roce v sledované skupině firem (kombinaci ekonomické činnosti a velikosti firmy)

Pramen: ČSÚ

C.16 Zaměstnanci českých firem, kteří absolvovali školení v oblasti ICT* podle ekonomické činnosti a velikosti firmy v sledovaném roce

ICT školení zaměstnanců				Odvětví ekonomické činnosti (OKEČ)					
				Zpracovatelský průmysl D	Obchod G	Ubytování H	Doprava a spoje I	Služby pro podniky K	Celkem (odvětví D, G, H, I, K)
Velikost firmy (počet zaměstnanců)	Malé (10-49 zaměstnanců)	Rok 2000	Počet ¹	999	3 604	110	318	6 451	11 482
			Procenta ²	0,79	3,04	1,64	2,15	9,38	3,42
			Procenta ³	4,08	6,84	6,45	6,13	15,22	9,08
		Rok 2001	Počet ¹	1 670	3 811	257	494	7 839	14 072
			Procenta ²	1,32	3,52	3,58	3,08	11,68	4,32
			Procenta ³	5,97	6,68	12,62	8,46	17,48	10,21
		Index 2001/2000		1,672	1,057	2,338	1,556	1,215	1,226
	Střední (50 - 249 zaměstnanců)	Rok 2000	Počet ¹	5 272	2 447	140	885	4 942	13 686
			Procenta ²	1,57	3,22	1,64	3,98	6,49	2,64
			Procenta ³	7,71	7,85	5,99	10,38	14,29	9,44
		Rok 2001	Počet ¹	8 177	3 400	200	1 216	5 757	18 749
			Procenta ²	2,32	4,07	2,29	4,78	7,10	3,40
			Procenta ³	10,21	9,56	7,09	12,32	14,66	11,18
		Index 2001/2000		1,551	1,389	1,426	1,374	1,165	1,370
	Velké (250 a více zaměstnanců)	Rok 2000	Počet ¹	11 112	1 107	158	13 005	1 817	27 200
			Procenta ²	1,82	1,43	4,27	5,88	4,41	2,85
			Procenta ³	7,74	6,02	9,18	19,46	20,79	11,36
		Rok 2001	Počet ¹	16 977	1 461	161	11 912	1 977	32 490
			Procenta ²	2,79	1,82	4,32	5,49	4,33	3,41
			Procenta ³	10,48	6,65	8,66	16,67	17,93	12,11
		Index 2001/2000		1,528	1,320	1,020	0,916	1,088	1,194
	Celkem (10 a více zaměstnanců)	Rok 2000	Počet ¹	17 383	7 158	408	14 208	13 211	52 368
			Procenta ²	1,62	2,63	2,16	5,51	7,10	2,90
			Procenta ³	7,35	7,00	7,08	17,64	15,41	10,25
		Rok 2001	Počet ¹	26 824	8 672	618	13 622	15 574	65 311
			Procenta ²	2,47	3,19	3,15	5,27	8,03	3,57
			Procenta ³	9,93	7,57	9,21	15,62	16,37	11,38
		Index 2001/2000		1,543	1,211	1,515	0,959	1,179	1,247

* Zahrnuje většinou počítačové kurzy od školení začínajících uživatelů (MS Office- Word, Excel, Power Point, Access; Internet atd.) až po specializované profesionální kurzy v oblasti informačních a komunikačních technologií.

¹ Počet zaměstnanců absolvujících školení v oblasti ICT v sledovaném roce v sledované skupině firem (kombinaci ekonomické činnosti a velikosti firmy)

² Procentní podíl zaměstnanců absolvujících školení v oblasti ICT v sledovaném roce k celkovému počtu zaměstnanců v dané skupině firem (kombinaci ekonomické činnosti a velikosti firmy)

³ Procentní podíl zaměstnanců absolvujících školení v oblasti ICT v sledovaném roce ze zaměstnanců používajících PC v dané skupině firem (kombinaci ekonomické činnosti a velikosti firmy)

Pramen : ČSÚ

C.17 Průměrný počet pracovníků v ICT profesích v roce 2002 (v tisících)

Kategorie zaměstnání	KZAM ISCO-88	Zaměstnaní v ICT profesích		
		celkem	muži	ženy
CELKEM - PRACOVNÍCI V ICT PROFESÍCH	213+312+313+724	194,0	160,5	33,5
CELKEM - PRACOVNÍCI ICT S VYSOKOU ODBORNOSTÍ	213+312+313	101,0	78,0	23,0
z toho Celkem - Počítačoví odborníci	213+312	92,0	71,8	20,2
Celkem - Vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky	213	38,8	32,7	6,2
Projektanti a analytici výpočetních systémů	2131	7,0	5,6	1,4
Programátoři	2132	22,7	19,5	3,3
Ostatní odborníci zabývající se výpočetní technikou	2139	9,1	7,5	1,5
Celkem - Techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky	312	53,2	39,1	14,2
Poradenství ve výpočetní technice	3121	6,6	5,1	1,5
Operátoři a obsluha výpočetní techniky	3122	26,2	17,0	9,2
Operátoři průmyslových robotů, NC strojů	3123	5,5	3,3	2,2
Ostatní technici ve výpočetní technice	3129	14,9	13,6	1,3
Celkem - Obsluha optických a elektronických zařízení	313	9,0	6,2	2,8
CELKEM - PRACOVNÍCI ICT S NÍZKOU ODBORNOSTÍ*	724	93,0	82,5	10,5

* Mechanici, seřizovači, opraváři elektrických a elektronických zařízení a přístrojů
Pramen : ČSÚ, „Výběrové šetření pracovních sil“; průměr za rok 2002.



D.1 Základní kvantitativní ukazatele o absolventech škol střední a vyšší úrovně vzdělávání v ČR

rok	vzdělání								
	gymna- ziální	v oborech SOŠ		v oborech SOU		nástav- bové	vyšší na VOŠ	vysokoškolské	
		s maturitou	bez maturity	s učebních maturitou	s maturitou			denní	v jiné for- mě studia
1993	24 603	37 360	1 253	77 757	8 909	797	15	14 896	2 617
1994	24 640	35 395	2 865	70 030	7 249	1 895	17	16 588	2 541
1995	19 150	37 927	2 795	76 069	6 297	2 985	336	16 603	2 198
1996	20 435	42 953	1 617	74 955	7 451	9 781	1 004	18 317	1 862
1997	23 862	48 118	1 572	62 257	7 816	16 085	1 648	20 804	2 447
1998	22 882	52 185	1 004	56 463	7 425	21 176	2 994	23 043	2 917
1999	21 156	49 613	1 035	9 501	6 439	13 814	6 159	23 281	3 306
2000	11 884	11 267	1 170	42 261	2 192	9 732	7 460	23 859	3 584
2001	22 900	45 537	1 169	43 870	3 885	799	7 547	25 800	4 919
2002	18 527	42 428	890	44 483	6 792	6 316	6 572	26 875	5 500

Poznámka: V minulosti existovalo ještě pomaturitní studium. Vzhledem k tomu, že bylo zrušeno a dále v něm nevycházejí absolventi, neuvádíme je zde
Pramen: ÚIV

D.2 Absolventi škol střední a vyšší úrovně v kontextu odpovídající populace¹⁾, rok 2000, v %

ISCED	průměr													
	CZ	OECD	D	IRL	FIN	F	UK	DK	E	PL	HU	NL	SK	
3A	(47)	55,0	3,0	74,0	87,0	49,0	m	52,0	46,0	70,0	58,0	63,0	72,0	
3B	n	8,0	58,0	a	a	10,0	m	a	n	a	1,0	a	n	
3C ²⁾	31,0	27,0	a	5,0	a	39,0	m	54,0	22,0	29,0	37,0	32,0	25,0	
ISCED 3														
celkem	78,0	77,0	91,0	74,0	87,0	84,0	m	(90)	61,0	90,0	97,0	(92)	90,0	
4	9,0	9,4	14,8	28,9	1,5	1,2	m	1,7	9,8	12,6	31,2	1	2,2	
5A ³⁾	13,6	25,9	19,3	31,2	36,3	24,6	37,5	9,2	m (30,3)	34,4	(30)	m (34,7)	m	
5B	4,8	11,2	10,7	15,2	14,3	18,3	m (11,4)	24,5	7,8	(0,8)	m	(0,9)	2,2	

Poznámky:

1) Podíl počtu absolventů ku velikosti populačního ročníku ve věku typickém pro absolvování studia dané úrovně.

2) Podíl pro 3C vznikl sečtením údajů udávaných pro krátké a dlouhé programy kategorie 3C.

3) Součet hodnot pro programy různé délky.

m ... chybějící data; n ... zanedbatelná nebo nulová hodnota; a ... nehodí se

Hodnoty v závorkách jsou převzaty z OECD(2001) a vztahují se k roku 1999.

Pramen: OECD(2002a)

D.3 Vzdělanostní úroveň populace v České republice a ve vybraných evropských zemích v roce 2001

země	Populace, která dosáhla alespoň střední úrovně vzdělání (ISCED 3)					Populace, která dosáhla terciární úrovně vzdělání (ISCED 5A+B)				
	věk					věk				
	25-64	25-34	35-44	45-54	55-64	25-64	25-34	35-44	45-54	55-6
Rakousko	76	83	80	72	63	14	15	16	13	9
ČR	86	92	90	84	76	11	11	13	11	9
Dánsko	80	86	80	80	72	27	29	28	27	20
Finsko	74	87	84	70	51	32	38	37	29	23
Francie	64	78	67	58	46	23	35	23	19	14
Německo	83	85	86	83	76	23	22	26	25	20
Maďarsko	70	81	79	72	44	14	15	15	14	12
Irsko	58	73	62	48	35	36	48	37	29	21
Nizozemí	65	74	69	60	51	24	26	25	23	17
Polsko	46	52	48	44	36	12	15	11	11	10
Slovensko	85	94	90	83	66	11	12	12	11	8
Španělsko	40	57	45	29	17	24	36	25	16	10
UK	63	68	65	61	55	26	30	27	26	19
OECD průměr	64	74	68	60	49	23	28	25	21	16

Poznámka: Bez krátkých ISCED 3C programů.

Pramen: OECD(2002a)

D.4 Čtenářská gramotnost 15letých žáků – situace v ČR v kontextu vybraných evropských zemí v roce 2001

země	Struktura populace 15letých podle úrovně čtenářské gramotnosti					
	nižší než 1	1	2	3	4	5
Finsko	2%	5%	14%	29%	32%	18%
Irsko	3%	8%	18%	30%	27%	14%
UK	4%	9%	20%	27%	24%	16%
Rakousko	4%	10%	22%	30%	25%	9%
Francie	4%	11%	22%	31%	24%	8%
Dánsko	6%	12%	23%	29%	22%	8%
ČR	6%	11%	25%	31%	20%	7%
Španělsko	4%	12%	26%	33%	21%	4%
Německo	10%	13%	22%	27%	19%	9%
Polsko	9%	15%	24%	28%	19%	6%
Maďarsko	7%	16%	25%	29%	18%	5%

Vysvětlivky

Úroveň Význam (citováno ze zdroje)

- Méně než 1** Žáci ... nejsou schopni prokázat nejzákladnější vědomosti a dovednosti, které výzkum PISA zjišťuje. To nemusí nutně znamenat, že tito žáci neumějí číst v technickém slova smyslu. PISA však nezjišťuje, zda žáci umějí číst, ale zda jsou schopni využívat čtenářské dovednosti k získávání informací a k dalšímu sebevzdělávání. Žáci, kteří nedosáhli základní úrovně způsobilosti, nejsou schopni využívat čtenářských dovedností k efektivnímu získávání nových vědomostí v dalších oblastech. Tito žáci budou mít pravděpodobně vážné problémy při přechodu ze školy do zaměstnání i při získávání nových vědomostí během dalšího života.
- 1** Žáci ... jsou schopni řešit jen ty nejjednodušší úlohy. Dokáží nalézt v textu jednu informaci, rozpoznat hlavní myšlenku textu a najít její jednoduchou spojitost s vědomostmi z běžného života.
- 2** Žáci ... jsou schopni řešit základní úlohy, například najít jednoduchou informaci, činit jednoduché závěry, popsat význam jasně specifikovaného textu a porozumět mu s pomocí vlastních vědomostí.
- 3** Žáci ... jsou schopni řešit středně obtížné úlohy, například najít v textu několik informací, najít souvislost mezi různými částmi textu nebo dát si do souvislosti přečtený text a běžné vědomosti.
- 4** Žáci ... jsou schopni vyřešit obtížné úlohy, ve kterých mají například za úkol najít informaci skrytou v textu, odvodit význam sdělení z jemných narážek či obrazných vyjádření a kriticky posoudit text.
- 5** Žáci ... jsou schopni porozumět složitému textu s neznámým obsahem, najít v něm obtížně rozlišitelnou informaci, rozpoznat, jaká informace z textu je pro vyřešení dané úlohy důležitá. Žáci jsou dále schopni daný text kriticky posoudit, vytvářet na jeho základě hypotézy, při práci s textem využívat vědomostí z úzce specializovaných oblastí a přijímat myšlenky, které jsou v rozporu s jejich původním očekáváním.

Pramen: Straková et al. (2002)

D.5 Oborová struktura absolventů středních škol a její vývoj – vyučení (denní studium)

Skupina oborů	2002		2001	
	počet	podíl	počet	podíl
Technické vědy a nauky	24 007	54,0%	23 959	54,6%
21 Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	74	0,2%	90	0,2%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	7 636	17,2%	8 040	18,3%
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	4 132	9,3%	3 943	9,0%
28 Technická chemie a chemie silikátů	445	1,0%	541	1,2%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	2 288	5,1%	2 017	4,6%
31 Textilní výroba a oděvnictví	1 650	3,7%	1 739	4,0%
32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	66	0,1%	54	0,1%
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	3 364	7,6%	3 222	7,3%
34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	497	1,1%	481	1,1%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	3 783	8,5%	3 728	8,5%
37 Doprava a spoje	72	0,2%	104	0,2%
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	3 317	7,5%	3 087	7,0%
41 Zemědělství a lesnictví	3 317	7,5%	3 087	7,0%
Společenské vědy, nauky a služby	16 832	37,8%	16 524	37,7%
63 Ekonomika a administrativa	717	1,6%	1 119	2,6%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	9 122	20,5%	8 489	19,4%
66 Obchod	3 622	8,1%	3 698	8,4%
69 Osobní a provozní služby	3 371	7,6%	3 218	7,3%
Vědy a nauky o kultuře a umění	327	0,7%	300	0,7%
82 Umění a užité umění	327	0,7%	300	0,7%
Celkem	44 483	100,0%	43 870	100,0%

Poznámka: Vzhledem k tomu, že vzájemná převoditelnost v současnosti používané klasifikace oborů vzdělávání v České republice (KKOV) a klasifikace používané v minulosti (JKOV) je velmi omezená, není možné prezentovat delší časovou řadu oborové struktury absolventů škol.
Pramen: ÚIV

D.6 Oborová struktura absolventů středních škol a její vývoj – vyučení s maturitou (denní studium)

Skupina oborů	2002		2001	
	počet	podíl	počet	podíl
Technické vědy a nauky	3 987	58,7%	3 249	83,6%
21 Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	32	0,5%	19	0,5%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	880	13,0%	546	14,1%
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	2 475	36,4%	2 122	54,6%
28 Technická chemie a chemie silikátů	90	1,3%	108	2,8%
31 Textilní výroba a oděvnictví	141	2,1%	158	4,1%
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	54	0,8%	20	0,5%
37 Doprava a spoje	315	4,6%	276	7,1%
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	69	1,0%	35	0,9%
41 Zemědělství a lesnictví	69	1,0%	35	0,9%
Společenské vědy, nauky a služby	2 524	37,2%	445	11,5%
63 Ekonomika a administrativa	93	1,4%	107	2,8%
64 Podnikání v oborech, odvětví	37	0,5%	33	0,8%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	251	3,7%	271	7,0%
66 Obchod	2 143	31,6%	34	0,9%
Vědy a nauky o kultuře a umění	212	3,1%	156	4,0%
82 Umění a užité umění	212	3,1%	156	4,0%
Celkem	6 792	100,0%	3 885	100,0%

Poznámka: Viz poznámku u tab.D.5.
Pramen: ÚIV

D.7 Oborová struktura absolventů středních škol a její vývoj – maturanti na středních odborných

Skupina oborů	2002		2001	
	počet	podíl	počet	podíl
Přírodní vědy a nauky	409	1,0%	263	0,6%
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	409	1,0%	263	0,6%
Technické vědy a nauky	13 410	31,6%	11 689	25,7%
21 Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	115	0,3%	68	0,1%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	3 069	7,2%	2 519	5,5%
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	4 250	10,0%	3 923	8,6%
28 Technická chemie a chemie silikátů	692	1,6%	475	1,0%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	329	0,8%	222	0,5%
31 Textilní výroba a oděvnictví	561	1,3%	482	1,1%
32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	49	0,1%	80	0,2%
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	270	0,6%	228	0,5%
34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	173	0,4%	130	0,3%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	3 119	7,4%	2 746	6,0%
37 Doprava a spoje	561	1,3%	612	1,3%
39 Speciální a interdisciplinární technické obory	222	0,5%	204	0,4%
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	2 315	5,5%	2 164	4,8%
41 Zemědělství a lesnictví	2 115	5,0%	2 011	4,4%
43 Veterinářství a veterinární prevence	200	0,5%	153	0,3%
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	4 022	9,5%	3 695	8,1%
53 Zdravotnictví	4 022	9,5%	3 695	8,1%
Společenské vědy, nauky a služby	21 152	49,9%	26 666	58,6%
63 Ekonomika a administrativa	10 538	24,8%	14 042	30,8%
64 Podnikání v oborech, odvětví	4 494	10,6%	7 466	16,4%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	2 327	5,5%	1 860	4,1%
66 Obchod	76	0,2%	73	0,2%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	1 619	3,8%	1 332	2,9%
69 Osobní a provozní služby	12	0,0%	9	0,0%
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	48	0,1%	40	0,1%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	1 710	4,0%	1 299	2,9%
78 Obecně odborná příprava	328	0,8%	545	1,2%
Vědy a nauky o kultuře a umění	1 120	2,6%	1 060	2,3%
82 Umění a užité umění	1 120	2,6%	1 060	2,3%
Celkem	42 428	100,0%	45 537	100,0%

Poznámka: Viz poznámku u tab.D.5.

Pramen: ÚIV



D.8 Oborová struktura absolventů středních škol a její vývoj – maturanti v nástavbových oborech (denní studium)

Skupina oborů	2002		2001	
	počet	podíl	počet	podíl
Technické vědy a nauky	1 876	29,7%	209	26,2%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	504	8,0%	28	3,5%
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	487	7,7%	54	6,8%
28 Technická chemie a chemie silikátů	16	0,3%	0	0,0%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	65	1,0%	12	1,5%
31 Textilní výroba a oděvnictví	136	2,2%	0	0,0%
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	294	4,7%	82	10,3%
34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	89	1,4%	15	1,9%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	209	3,3%	5	0,6%
37 Doprava a spoje	76	1,2%	13	1,6%
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	149	2,4%	0	0,0%
41 Zemědělství a lesnictví	149	2,4%	0	0,0%
Společenské vědy, nauky a služby	4 227	66,9%	568	71,1%
63 Ekonomika a administrativa	711	11,3%	154	19,3%
64 Podnikání v oborech, odvětví	2 653	42,0%	235	29,4%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	493	7,8%	61	7,6%
66 Obchod	303	4,8%	118	14,8%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	16	0,3%	0	0,0%
69 Osobní a provozní služby	51	0,8%	0	0,0%
Vědy a nauky o kultuře a umění	64	1,0%	22	2,8%
82 Umění a užité umění	64	1,0%	22	2,8%
Celkem	6 316	100,0%	799	100,0%

Poznámka: Viz poznámku u tab.D.5.

Pramen: ÚIV

D.9 Oborová struktura absolventů vyšších odborných škol a její vývoj (denní studium)

Skupina oborů	2002		2001	
	počet	podíl	počet	podíl
Přírodní vědy a nauky	79	1,2%	78	1,0%
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	79	1,2%	78	1,0%
Technické vědy a nauky	698	10,6%	763	10,1%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	94	1,4%	164	2,2%
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	331	5,0%	358	4,7%
28 Technická chemie a chemie silikátů	13	0,2%	10	0,1%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	32	0,5%	50	0,7%
31 Textilní výroba a oděvnictví	18	0,3%	0	0,0%
32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	0	0,0%	16	0,2%
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	29	0,4%	31	0,4%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	90	1,4%	83	1,1%
37 Doprava a spoje	27	0,4%	14	0,2%
39 Speciální a interdisciplinární technické obory	64	1,0%	37	0,5%
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	243	3,7%	263	3,5%
41 Zemědělství a lesnictví	243	3,7%	263	3,5%
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	1 514	23,0%	1 814	24,0%
53 Zdravotnictví	1 514	23,0%	1 814	24,0%
Společenské vědy, nauky a služby	3 827	58,2%	4 402	58,3%
61 Filozofie, teologie	22	0,3%	29	0,4%
63 Ekonomika a administrativa	1 319	20,1%	1 713	22,7%
64 Podnikání v oborech, odvětví	268	4,1%	395	5,2%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	581	8,8%	548	7,3%
66 Obchod	59	0,9%	86	1,1%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	593	9,0%	573	7,6%
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	149	2,3%	204	2,7%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	836	12,7%	854	11,3%
Vědy a nauky o kultuře a umění	211	3,2%	227	3,0%
82 Umění a užité umění	211	3,2%	227	3,0%
Celkem	6 572	100,0%	7 547	100,0%

Poznámka: Viz poznámku u tab.D.5.

Pramen: ÚIV



D.10 Oborová struktura absolventů vysokých škol a její vývoj (denní studium)

Skupina oborů	2002						2001									
	celkem	Program studia			celkem	Program studia										
		bakalářský	magisterský (vč. navazujícího)	doktorský		bakalářský	magisterský (vč. navazujícího)	doktorský								
	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl				
Přírodní vědy a nauky	1 809	6,7%	529	8,4%	1 212	6,0%	68	25,8%	1 709	6,6%	525	8,8%	1 117	5,7%	67	30,6%
11 Matematické obory	221	0,8%	52	0,8%	164	0,8%	5	1,9%	179	0,7%	58	1,0%	113	0,6%	8	3,7%
12 Geologické obory	76	0,3%	27	0,4%	48	0,2%	1	0,4%	53	0,2%	6	0,1%	45	0,2%	2	0,9%
13 Geografické obory	164	0,6%	73	1,2%	91	0,4%	0	0,0%	176	0,7%	88	1,5%	84	0,4%	4	1,8%
14 Chemické obory	225	0,8%	39	0,6%	169	0,8%	17	6,4%	226	0,9%	45	0,8%	164	0,8%	17	7,8%
15 Biologické obory	412	1,5%	82	1,3%	309	1,5%	21	8,0%	328	1,3%	58	1,0%	251	1,3%	19	8,7%
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	119	0,4%	10	0,2%	103	0,5%	6	2,3%	132	0,5%	13	0,2%	114	0,6%	5	2,3%
17 Fyzikální obory	139	0,5%	22	0,4%	102	0,5%	15	5,7%	121	0,5%	15	0,3%	96	0,5%	10	4,6%
18 Informatické obory	453	1,7%	224	3,6%	226	1,1%	3	1,1%	494	1,9%	242	4,1%	250	1,3%	2	0,9%
Technické vědy a nauky	6 708	25,0%	842	13,4%	5 790	28,5%	76	28,8%	6 290	24,4%	949	16,0%	5 271	26,8%	70	32,0%
21 Hornictví a hor. geologie, hut., slévárenství	285	1,1%	60	1,0%	225	1,1%	0	0,0%	245	0,9%	45	0,8%	198	1,0%	2	0,9%
23 Strojěrenství a strojírenská výroba	1 437	5,3%	285	4,5%	1 141	5,6%	11	4,2%	1 462	5,7%	344	5,8%	1 112	5,7%	6	2,7%
26 Elektrotech., telekom., výpočetní technika	1 573	5,9%	148	2,4%	1 389	6,8%	36	13,6%	1 509	5,8%	226	3,8%	1 262	6,4%	21	9,6%
28 Technická chemie a chemie silikátů	576	2,1%	35	0,6%	536	2,6%	5	1,9%	609	2,4%	42	0,7%	558	2,8%	9	4,1%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	225	0,8%	22	0,4%	203	1,0%	0	0,0%	191	0,7%	31	0,5%	156	0,8%	4	1,8%
31 Textilní výroba a oděvnictví	249	0,9%	129	2,1%	119	0,6%	1	0,4%	214	0,8%	114	1,9%	100	0,5%	0	0,0%
33 Zprac. dřeva a výroba hudebních nástrojů	92	0,3%	0	0,0%	92	0,5%	0	0,0%	71	0,3%	0	0,0%	71	0,4%	0	0,0%
34 Polygrafie, zprac. papíru, filmu a fotografie	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	0,0%	12	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
35 Architektura	244	0,9%	62	1,0%	181	0,9%	1	0,4%	262	1,0%	58	1,0%	204	1,0%	0	0,0%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	1 248	4,6%	24	0,4%	1 216	6,0%	8	3,0%	1 093	4,2%	30	0,5%	1 050	5,3%	13	5,9%
37 Doprava a spoje	316	1,2%	21	0,3%	293	1,4%	2	0,8%	270	1,0%	2	0,0%	266	1,4%	2	0,9%
39 Spec. a interdisciplinární technické obory	463	1,7%	56	0,9%	395	1,9%	12	4,5%	352	1,4%	45	0,8%	294	1,5%	13	5,9%
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	1 019	3,8%	72	1,1%	891	4,4%	56	21,2%	1 054	4,1%	58	1,0%	967	4,9%	29	13,2%
41 Zemědělství a lesnictví	923	3,4%	72	1,1%	800	3,9%	51	19,3%	957	3,7%	58	1,0%	873	4,4%	26	11,9%
43 Veterinářství a veterinární prevence	96	0,4%	0	0,0%	91	0,4%	5	1,9%	97	0,4%	0	0,0%	94	0,5%	3	1,4%

D.10 Pokračování

Skupina oborů	2002						2001					
	celkem			Program studia			celkem			Program studia		
	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl
			bakalářský	magisterský (vč. navazujícího)	doktorský				bakalářský	magisterský (vč. navazujícího)	doktorský	
Zdravot., lékařské a farmaceutické vědy a nauky	1 804	6,7%	364	5,8%	1 436	7,1%	4	1,5%	1 842	7,1%	1 492	7,6%
51 Lékařské vědy	1 000	3,7%	0	0,0%	996	4,9%	4	1,5%	1 031	4,0%	1 027	5,2%
52 Farmaceutické vědy	277	1,0%	0	0,0%	277	1,4%	0	0,0%	259	1,0%	257	1,3%
53 Zdravotnictví	527	2,0%	364	5,8%	163	0,8%	0	0,0%	552	2,1%	208	1,1%
Společenské vědy, nauky a služby	14 547	54,1%	4 048	64,5%	10 450	51,4%	49	18,6%	13 992	54,2%	10 282	52,3%
61 Filozofie, teologie	919	3,4%	383	6,1%	530	2,6%	6	2,3%	750	2,9%	480	2,4%
62 Ekonomie	6 797	25,3%	2 413	38,4%	4 370	21,5%	14	5,3%	6 729	26,1%	4 476	22,8%
67 Sociální vědy	654	2,4%	354	5,6%	295	1,5%	5	1,9%	545	2,1%	220	1,1%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	1 473	5,5%	210	3,3%	1 261	6,2%	2	0,8%	1 377	5,3%	1 165	5,9%
71 Obory z oblasti historie	246	0,9%	72	1,1%	167	0,8%	7	2,7%	199	0,8%	134	0,7%
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	191	0,7%	116	1,8%	74	0,4%	1	0,4%	154	0,6%	73	0,4%
73 Filologické vědy	630	2,3%	245	3,9%	379	1,9%	6	2,3%	539	2,1%	339	1,7%
74 Tělesná kultura, tělovýchova a sport	260	1,0%	15	0,2%	243	1,2%	2	0,8%	214	0,8%	190	1,0%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	3 210	11,9%	220	3,5%	2 986	14,7%	4	1,5%	3 341	12,9%	3 074	15,6%
77 Obory z oblasti psychologie	167	0,6%	20	0,3%	145	0,7%	2	0,8%	144	0,6%	131	0,7%
Vědy a nauky o kultuře a umění	919	3,4%	388	6,2%	520	2,6%	11	4,2%	846	3,3%	355	6,0%
81 Teorie a dějiny umění	135	0,5%	44	0,7%	83	0,4%	8	3,0%	148	0,6%	56	0,9%
82 Umění a užité umění	784	2,9%	344	5,5%	437	2,1%	3	1,1%	698	2,7%	398	2,0%
Vojenské vědy a nauky	69	0,3%	36	0,6%	33	0,2%	0	0,0%	67	0,3%	28	0,1%
91 Teorie vojenského umění	64	0,2%	31	0,5%	33	0,2%	0	0,0%	65	0,3%	37	0,6%
95 Vojenské zdravotnictví	5	0,0%	5	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,0%	0	0,0%
Celkem	26 875	100,0%	6 279	100,0%	20 332	100,0%	264	100,0%	25 800	100,0%	5 938	100,0%

Pramen: ÚIV

D.II Oborová struktura absolventů terciárního vzdělávání v ČR a ve vybraných evropských zemích

země	vzdělávání vědy a umění	humanitní vědy a sociální vědy,	sociální vědy,	ekonomika a právo	služby	inženýrství výroba a stavebnictví	zemědělství	zdraví a sociální péče	přírodní vědy	fyzikální vědy	matematika a statistika	počítačové vědy	neznámé nebo nespeci- fikované
úroveň A													
Rakousko	10,7	9,6	39,1	2,2	17,3	2,9	8,1	3,2	3,1	0,8	2,8	0,2	
ČR	13,1	7,1	32,9	2,3	15,5	3,8	12,5	2,2	2,2	1,0	7,3	a	
Dánsko	1,0	23,6	44,7	0,3	8,9	3,2	5,5	4,2	4,3	1,0	1,8	n	
Finsko	8,2	12,4	23,5	2,6	24,0	2,3	19,3	1,9	2,7	1,0	2,2	n	
Francie	8,3	19,0	36,6	2,8	11,2	0,8	2,9	6,7	5,8	2,8	2,7	0,3	
Německo	8,1	15,0	25,9	1,6	19,0	1,9	15,0	3,0	5,8	1,9	2,8	n	
Maďarsko	24,4	7,1	39,5	6,0	9,8	3,6	7,3	0,5	0,7	0,1	1,0	a	
Irsko	9,0	20,2	30,8	1,4	9,3	1,7	7,8	6,9	3,3	1,1	8,4	0,2	
Nizozemí	16,8	7,3	34,8	2,6	10,4	2,3	20,9	1,1	1,9	0,3	1,5	n	
Polsko	15,1	9,7	48,5	4,8	12,0	2,4	2,8	1,6	1,1	1,0	0,9	a	
Slovensko	21,0	5,5	30,1	8,3	15,4	4,4	8,5	1,0	1,2	0,6	4,1	a	
Španělsko	13,6	9,3	36,0	3,2	12,9	3,0	11,9	2,5	3,3	1,4	2,9	n	
UK	10,0	15,7	28,8	n	9,9	1,1	8,3	6,0	5,0	1,3	4,2	9,8	
OECD průměr	13,2	12,6	33,5	2,5	13,2	2,3	11,5	3,1	3,0	1,1	3,1	0,9	
úroveň B													
Rakousko	32,8	1,8	2,9	7,9	33,9	5,6	12,9	n	1,4	0,3	0,6	a	
ČR	a	8,1	35,4	8,0	6,1	2,6	35,1	a	a	a	4,7	a	
Dánsko	19,2	2,2	7,9	5,4	12,4	1,1	49,2	n	n	n	2,7	0,1	
Finsko	0,3	4,2	22,1	16,9	19,5	1,5	31,5	a	a	a	4,0	a	
Francie	a	1,5	39,5	5,6	25,2	n	20,2	1,8	2,4	0,4	3,3	a	
Německo	10,9	1,2	9,6	9,6	13,7	3,4	50,3	a	n	a	0,3	1,0	
Maďarsko	n	n	38,9	53,5	4,2	n	n	n	n	3,4	n	a	
Irsko	0,9	6,9	31,5	6,0	19,6	0,7	8,9	2,7	4,5	n	17,8	0,5	
Nizozemí	a	a	39,7	11,1	2,3	a	37,7	a	a	a	9,2	a	
Polsko	100,0	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	
Slovensko	3,2	12,5	5,0	7,1	6,9	1,5	63,7	n	n	n	n	a	
Španělsko	4,4	6,7	30,9	12,8	23,6	0,5	10,6	n	n	n	10,3	0,1	
UK	6,1	7,6	22,6	n	9,2	1,6	28,4	1,6	1,5	0,3	7,1	13,9	
OECD průměr	13,0	7,6	25,8	9,0	14,7	2,4	18,8	n	n	n	6,8	0,9	

Poznámky:

n...zanedbatelná nebo nulová hodnota; a...nehodí se

Pramen: OECD(2002a)

D.12 Mladá populace (20-24 let) na trhu práce v České republice a vybraných evropských zemích

země	Status na trhu práce			nezaměstnaných, kteří se vzdělávají
	zaměstnaní	nezaměstnaní	mimo pracovní sílu	
Nizozemí	77,5%	3,5%	18,9%	50,1%
Dánsko	73,8%	5,1%	21,0%	66,4%
Irsko	69,8%	3,6%	26,6%	9,7%
UK	68,0%	7,0%	25,0%	20,0%
Rakousko	66,0%	4,2%	29,8%	11,1%
Německo	66,0%	6,1%	27,9%	4,8%
ČR	60,4%	10,2%	29,4%	1,2%
Maďarsko	50,4%	6,6%	42,9%	7,6%
Finsko	49,9%	13,2%	37,0%	42,9%
Slovensko	49,1%	20,2%	30,6%	0,4%
Španělsko	46,0%	15,2%	38,7%	29,0%
Francie	40,7%	10,5%	48,8%	10,1%
Polsko	38,2%	23,0%	38,8%	10,4%
OECD průměr	58,4%	8,7%	32,9%	17,8%

Pramen: OECD (2002a)

D.13 Míra nezaměstnanosti mladé populace v kontextu obecné míry nezaměstnanosti ve vybraných evropských zemích – časový vývoj

země	poměr míry nezaměstnanosti mladé populace (20-24 let) ku celkové populaci (25-54 let)					
	1983	1989	1990	1993	1999	2000
Nizozemí	1,8	1,4	1,3	1,7	1,4	1,4
Dánsko	2,2	1,8	1,7	1,8	2,5	1,6
Irsko	1,3	1,2	1,1	1,6	1,4	1,2
UK	..	1,6	1,6	1,9	2,0	2,1
Rakousko	1,2	1,4
Německo	1,7	1,0	0,9	1,1	1,1	1,1
ČR	1,8	1,8	1,8
Maďarsko	1,6	1,7	1,8
Finsko	2,1	2,7	3,1	2,1	2,0	2,1
Slovensko	1,9	1,8
Španělsko	2,8	2,3	2,3	2,0	1,9	1,9
Francie	3,0	2,3	2,4	2,5	2,5	2,2
Polsko	2,3	2,7	2,5
OECD průměr	2,3	2,3	2,2	2,0	2,1	2,1

Pramen: OECD (2002b)



D.14 Počet nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti absolventů středních škol a její vývoj – vyučení

Skupina oborů	duben 2002		duben 2001	
	počet	míra	počet	míra
Technické vědy a nauky	11 540	24,5%	9 826	34,9%
21 Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	34	19,4%	34	37,0%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	3 840	24,0%	3 157	33,9%
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	1 451	20,1%	1 189	30,7%
28 Technická chemie a chemie silikátů	243	25,2%	265	47,4%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	733	19,2%	544	26,4%
31 Textilní výroba a oděvnictví	872	24,4%	766	32,9%
32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	52	42,6%	83	81,4%
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	1 521	23,9%	1 115	30,4%
34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	135	15,3%	105	19,9%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	2 615	34,0%	2 522	46,2%
37 Doprava a spoje	44	21,3%	46	35,9%
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	1 541	26,1%	1 197	34,1%
41 Zemědělství a lesnictví	1 541	26,1%	1 197	34,1%
Společenské vědy, nauky a služby	7 181	22,0%	5 837	29,4%
63 Ekonomika a administrativa	597	21,6%	595	31,6%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	3 821	23,3%	2 939	28,7%
66 Obchod	1 393	18,9%	1 294	29,6%
69 Osobní a provozní služby	1 367	22,4%	985	29,2%
Vědy a nauky o kultuře a umění	78	13,9%	39	13,0%
82 Umění a užité umění	78	13,9%	39	13,0%
Celkem	20 470	23,8%	16 936	32,7%

Pramen: Festová, Vojtěch (2002)

D.15 Počet nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti absolventů středních škol a její vývoj – vyučení s maturitou

Skupina oborů	duben 2002		duben 2001	
	počet	míra	počet	míra
Technické vědy a nauky	1 853	27,6%	2 308	20,9%
21 Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství	4	21,1%	1	5,3%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	379	30,9%	563	25,5%
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	868	28,6%	830	22,6%
28 Technická chemie a chemie silikátů	45	36,6%	41	23,7%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	31	21,7%	42	13,7%
31 Textilní výroba a oděvnictví	99	19,0%	144	11,8%
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	146	22,6%	259	18,5%
34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	14	10,4%	13	5,9%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	135	40,1%	292	31,1%
37 Doprava a spoje	129	24,1%	115	13,2%
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	88	36,8%	154	27,2%
41 Zemědělství a lesnictví	88	36,8%	154	27,2%
Společenské vědy, nauky a služby	2 203	23,5%	3 613	17,8%
63 Ekonomika a administrativa	319	22,1%	549	20,0%
64 Podnikání v oborech, odvětví	1 032	23,9%	1 754	17,0%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	308	24,8%	389	17,9%
66 Obchod	488	20,9%	867	17,7%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	16	64,0%	15	28,8%
69 Osobní a provozní služby	38	118,8%	29	21,0%
Vědy a nauky o kultuře a umění	54	20,8%	30	10,6%
82 Umění a užité umění	54	20,8%	30	10,6%
Celkem	4 234	25,5%	6 108	19,0%

Pramen: Festová, Vojtěch (2002)

D.16 Počet nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti absolventů středních škol a její vývoj – maturanti na středních odborných školách

Skupina oborů	duben 2002		duben 2001	
	počet	míra	počet	míra
Přírodní vědy a nauky	79	27,1%	45	20,9%
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	79	27,1%	45	20,9%
Technické vědy a nauky	3 207	23,1%	2 763	20,7%
21 Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárnictví	29	39,2%	51	33,1%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	690	24,7%	556	21,9%
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	940	21,9%	784	21,4%
28 Technická chemie a chemie silikátů	137	27,7%	127	21,9%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	52	22,0%	63	21,9%
31 Textilní výroba a oděvnictví	139	20,4%	155	16,2%
32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů	21	22,1%	18	22,2%
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	75	30,6%	82	25,9%
34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie	37	22,3%	26	21,7%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	848	22,1%	697	18,4%
37 Doprava a spoje	168	24,1%	182	33,3%
39 Speciální a interdisciplinární technické obory	71	25,3%	22	6,6%
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	678	26,6%	570	18,9%
41 Zemědělství a lesnictví	637	26,8%	527	18,7%
43 Veterinářství a veterinární prevence	41	23,7%	43	22,5%
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	230	5,2%	245	5,2%
53 Zdravotnictví	230	5,2%	245	5,2%
Společenské vědy, nauky a služby	7 195	21,2%	5 812	15,3%
63 Ekonomika a administrativa	2 977	16,0%	2 627	14,2%
64 Podnikání v oborech, odvětví	2 306	28,1%	1 376	14,6%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	668	29,3%	464	14,3%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	416	29,3%	200	24,2%
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	11	18,6%	22	13,4%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	266	18,7%	160	14,9%
78 Obecně odborná příprava	499	60,4%	875	18,7%
Vědy a nauky o kultuře a umění	352	22,0%	231	14,6%
82 Umění a užité umění	352	22,0%	231	14,6%
Celkem	11 810	20,8%	9 666	15,9%

Pramen: Festová, Vojtěch (2002)



D.17 Počet nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti absolventů vyšších odborných škol a její vývoj

Skupina oborů	duben 2002		duben 2001	
	počet	míra	počet	míra
Přírodní vědy a nauky	27	15,9%	21	12,8%
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	27	15,9%	21	12,8%
Technické vědy a nauky	317	21,0%	226	16,2%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	73	27,5%	44	21,3%
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	143	19,1%	102	14,8%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	22	19,8%	17	16,8%
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	6	9,7%	6	10,3%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	41	23,7%	37	23,3%
37 Doprava a spoje	6	24,0%	9	10,3%
39 Speciální a interdisciplinární technické obory	10	14,1%	3	4,3%
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	101	20,7%	69	17,2%
41 Zemědělství a lesnictví	101	20,7%	69	17,2%
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	104	2,8%	71	2,2%
53 Zdravotnictví	104	2,8%	71	2,2%
Společenské vědy, nauky a služby	920	10,5%	703	8,7%
63 Ekonomika a administrativa	458	12,4%	342	9,0%
64 Podnikání v oborech, odvětví	68	9,3%	63	11,1%
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	101	9,1%	53	5,7%
66 Obchod	28	15,8%	25	14,4%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	123	13,1%	77	11,1%
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	25	7,3%	25	10,6%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	108	6,2%	112	6,7%
Vědy a nauky o kultuře a umění	84	7,0%	63	5,0%
82 Umění a užité umění	84	7,0%	63	5,0%
Celkem	1 561	9,9%	1 153	8,0%

Pramen: Festová, Vojtěch (2002)

D.18 Počet nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti absolventů vysokých škol a její vývoj

Skupina oborů	duben 2002		duben 2001	
	počet	míra	počet	míra
Přírodní vědy a nauky	202	6,1%	135	4,6%
11 Matematické obory	37	10,4%	21	6,9%
12 Geologické obory	10	9,9%	8	8,0%
13 Geografické obory	25	7,5%	18	6,3%
14 Chemické obory	13	3,1%	21	5,8%
15 Biologické obory	39	5,4%	25	6,4%
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	20	8,0%	36	14,3%
17 Fyzikální obory	8	3,7%	6	3,4%
18 Informatické obory	50	5,5%	n	n
Technické vědy a nauky	1 041	8,7%	809	7,0%
21 Hornictví a hor. geologie, hut., slévárenství	83	16,5%	59	11,6%
23 Strojírenství a strojírenská výroba	252	8,8%	188	6,6%
26 Elektrotech., telekom., výpočetní technika	262	9,4%	183	7,0%
28 Technická chemie a chemie silikátů	59	5,4%	31	3,4%
29 Potravinářství a potravinářská chemie	26	6,8%	22	6,6%
31 Textilní výroba a oděvnictví	40	10,7%	31	8,4%
33 Zprac. dřeva a výroba hudebních nástrojů	28	19,0%	18	14,0%
34 Polygrafie, zprac. papíru, filmu a fotografie	1	5,9%	1	11,1%
35 Architektura	25	5,1%	23	4,9%
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	154	7,1%	141	6,2%
37 Doprava a spoje	71	16,2%	53	10,8%
39 Spec. a interdisciplinární technické obory	40	6,0%	59	9,0%
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	252	12,2%	217	11,0%
41 Zemědělství a lesnictví	235	12,5%	205	11,7%
43 Veterinářství a veterinární prevence	17	8,7%	12	5,5%
Zdravot., lékařské a farmaceutické vědy a nauky	96	2,9%	85	2,6%
51 Lékařské vědy	58	3,2%	55	2,9%
52 Farmaceutické vědy	4	0,8%	1	0,2%
53 Zdravotnictví	34	3,4%	29	3,5%
Společenské vědy, nauky a služby	1 451	5,3%	1 125	4,2%
61 Filozofie, teologie	87	6,2%	64	5,1%
62 Ekonomie	774	5,8%	579	4,4%
67 Sociální vědy	47	4,6%	25	2,7%
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	68	2,5%	69	2,6%
71 Obory z oblasti historie	43	11,8%	36	10,3%
72 Publicistika, knihovnictví a informatika	10	3,4%	11	3,8%
73 Filologické vědy	47	4,8%	31	3,2%
74 Tělesná kultura, tělovýchova a sport	41	10,2%	21	5,5%
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	317	4,7%	263	3,9%
77 Obory z oblasti psychologie	17	5,8%	26	11,6%
Vědy a nauky o kultuře a umění	56	4,1%	50	4,4%
81 Teorie a dějiny umění	8	3,3%	13	6,1%
82 Umění a užité umění	48	4,3%	37	4,0%
Celkem	3 212	6,3%	2 435	5,1%

Poznámka: n = data nebyla k dispozici
Pramen: Festová, Vojtěch (2002)



E.1 Podíl podniků poskytujících vzdělávání v roce 1999 (v %)

Velikost podniku (Počet zaměstnanců)																				
	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	SI	B	DK	D	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	EU-15
10 – 49	62	58	32	37	49	36	35	66	95	71	31	70	75	20	85	68	17	78	88	56
50 – 249	84	85	51	60	70	52	72	93	98	87	58	93	98	48	96	91	46	97	99	81
250 +	96	96	79	80	91	63	96	100	100	98	86	98	100	81	98	96	78	99	99	96
Průměr	69	63	37	43	53	39	48	70	96	75	36	76	79	24	88	72	22	82	91	62

Pramen: Creating an Entrepreneurial Europe. The Activities of the European Union for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs). Brussels, EC (2002), s. 49, 58

E.2 Podíly organizací poskytujících vzdělávání podle přítomnosti nových technologií v roce 1999 (v %)

Velikost podniku (Počet zaměstnanců)																				
	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	SI	B	DK	D	E	F	IRL	I	NL	P	FIN	S		
Podíl podniků poskytujících vzdělávání na počtu podniků s novými technologiemi																				
10 – 49	80	75	47	72	63	56	53	83	97	85	42	78	92	36	96	36	94	94		
50 – 249	91	89	65	84	73	60	85	96	100	95	67	97	99	57	98	65	98	100		
250 +	98	98	85	94	92	72	99	100	100	99	90	100	100	88	99	86	99	100		
Průměr	84	79	54	76	69	58	69	86	98	88	47	85	93	41	97	45	95	96		
Podíl podniků poskytujících vzdělávání na počtu podniků bez nových technologií																				
10 – 49	54	52	28	41	31	29	29	60	95	62	21	68	52	15	81	11	66	86		
50 – 249	78	82	44	60	52	46	61	91	97	77	45	91	98	39	94	34	94	99		
250 +	93	92	74	83	62	51	91	100	100	97	76	97	98	71	96	66	96	99		
Průměr	60	56	32	44	35	31	38	64	95	100	24	73	57	17	84	14	70	88		

Pramen: Creating an Entrepreneurial Europe. The Activities of the European Union for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs). Brussels, EC (2002), s. 49, 58, 62

E.3 Typy realizovaného vzdělávání v roce 1999 (% podniků)

	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	SI	B	DK	D	E	IRL	I	NL	P	FIN	S	EU-15
Vzdělávání v pracovním procesu																		
10 – 49	43	39	52	36	58	57	42	80	50	72	52	95	64	70	67	48	60	68
50 – 249	54	54	54	38	67	46	62	91	67	84	61	94	72	74	72	68	75	78
250 a více	76	70	70	62	85	69	71	96	95	81	72	100	84	84	77	87	83	82
Průměr	49	43	54	38	61	56	53	83	55	75	55	95	67	72	69	55	64	71
Konference, workshopy, přednášky, semináře																		
10 – 49	81	85	69	78	74	66	92	42	75	83	48	96	68	67	58	78	67	65
50 – 249	89	87	78	90	81	89	94	64	89	89	61	83	79	81	68	90	81	76
250 a více	94	91	86	94	89	100	92	85	99	95	72	96	90	86	80	99	94	88
Průměr	84	86	72	83	77	72	93	47	78	85	52	73	72	72	63	82	71	69
Rotace pracovních míst																		
10 – 49	6	18	14	4	6	37	10	42	28	5	33	47	56	16	19	26	40	29
50 – 249	11	22	15	5	12	24	25	40	35	7	36	48	63	23	24	32	55	32
250 a více	18	41	25	14	17	27	35	59	73	18	38	66	72	41	30	59	68	46
Průměr	8	20	15	5	8	34	19	43	32	6	34	48	58	19	21	29	45	30
Kroužky učení/kvality																		
10 – 49	6	14	9	11	12	4	12	25	24	12	32	19	20	19	19	20	15	21
50 – 249	15	27	14	8	18	3	44	36	46	22	37	33	21	26	28	25	23	29
250 a více	23	43	25	15	27	11	61	54	68	39	43	42	21	31	33	45	41	38
Průměr	10	17	12	10	14	4	31	28	30	16	33	22	21	22	23	23	18	23
Samostatné učení																		
10 – 49	26	25	18	17	26	21	24	19	72	17	29	23	6	40	12	53	33	26
50 – 249	35	29	21	17	32	18	21	27	82	23	28	28	5	53	8	58	43	33
250 a více	45	37	30	27	48	23	24	52	93	32	39	61	11	64	18	82	73	48
Průměr	30	26	20	18	28	20	23	22	75	19	29	25	6	45	11	55	37	29

Pramen: Creating an Entrepreneurial Europe. The Activities of the European Union for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs). Brussels, EC (2002), s. 59

E.4 Podniky poskytující externí nebo interní vzdělávací kurzy jako procento všech podniků poskytujících další odborné vzdělávání v roce 1999 (v %) – kandidátské země a členské země EU

	CZ	EE	LT	LV	SI	PL	HU	A	NL	DK	FIN	B	E	S	D	IRL	P
Externí	94	97	99	97	94	92	88	97	97	95	95	93	92	91	91	88	81
Interní	37	28	14	19	48	36	36	57	32	55	47	42	33	63	59	58	55

Pramen: K. Nestler, E. Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries, Statistics in focus, Theme 3 – 2/2002, Eurostat 2002; K. Nestler, E. Kailis: Continuing vocational training in enterprises in the EU and Norway, Statistics in focus, Theme 3 – 3/2002, Eurostat 2002

E.5 Podíly organizací realizujících interní vzdělávací kurzy v roce 1999, EU-15 a kandidátské země, (v %)

Velikost podniku (Počet zaměstnanců)	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	SI	B	DK	D	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	EU-15
10 – 49	30	22	30	8	15	33	31	38	47	53	40	42	51	60	26	52	48	41	56	50
50 – 249	44	40	39	16	23	36	57	51	80	74	39	56	79	75	45	68	58	55	79	68
250 +	75	77	71	42	48	63	71	73	99	85	47	87	95	87	72	89	83	92	97	86
Průměr	37	28	36	14	19	36	48	42	55	59	44	49	58	64	32	57	55	47	63	56

Pramen: Creating an Entrepreneurial Europe. The Activities of the European Union for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs). Brussels, EC (2002), s. 49, 58

E.6 Ukazatele rozsahu a intenzity podnikového vzdělávání v roce 1999, EU-15 a kandidátské země (v %)

Velikost podniku (Počet zaměstnanců)	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	SI	B	DK	D	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	EU-15
Podíl pracovníků účastnících se vzdělávacích kurzů (pouze podniky poskytující vzdělávací kurzy)																				
10 – 49	42	27	32	23	31	31	50	4	56	39	40	34	47	46	46	35	44	53	61	43
50 – 249	42	25	22	15	22	28	35	46	52	33	39	41	49	41	45	31	41	45	54	42
250 +	53	30	26	22	24	37	50	62	55	37	47	59	59	50	43	38	47	58	67	49
Průměr	49	28	26	20	25	33	46	54	55	36	44	51	52	47	44	35	45	54	63	47
Průměrný počet hodin vzdělávacích kurzů na účastníka																				
10 – 49	26	31	45	48	39	34	43	36	38	23	54	33	48	38	29	28	37	43	30	33
50 – 249	24	26	38	39	33	27	24	32	44	31	41	29	36	33	35	26	38	34	26	32
250 +	25	35	36	41	32	26	23	29	41	27	40	39	39	30	42	31	39	34	32	30
Průměr	25	31	38	41	34	28	24	31	41	27	42	36	40	32	37	29	38	36	31	31

Pramen: Creating an Entrepreneurial Europe. The Activities of the European Union for Small and Medium-sized

E.7 Míra účasti zaměstnanců ve vzdělávacích kurzech v roce 1999 (v %) podle velikosti podniků – kandidátské země a členské země EU

Velikost podniku (Počet zaměstnanců)	CZ	EE	HU	PL	LV	LT	SI	B	DK	D	E	IRL	NL	A	P	FIN	S
10 – 49	42	27	32	31	31	23	50	45	56	39	40	47	46	35	44	53	61
50 – 249	42	25	22	28	22	15	35	46	52	33	39	49	45	31	41	45	54
250 a více	53	30	26	37	24	22	50	60	55	37	47	59	43	38	47	58	6

Pramen: K. Nestler, E. Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries, Statistics in focus, Theme 3 – 2/2002, Eurostat 2002; K. Nestler, E. Kailis: Continuing vocational training in enterprises in the EU and Norway, Statistics in focus, Theme 3 – 3/2002, Eurostat 2002



E.8 Podíl pracovníků účastnících se kurzů dalšího vzdělávání ve všech podnicích podle přítomnosti nových technologií (v %)

Velikost podniku (Počet zaměstnanců)	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	SI	B	DK	D	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK
Podniky s novými technologiemi																				
10 – 49	32	19	12	15	9	17	23	32	46	36	14	29	33	18	43	40	10	47	60	52
50 – 249	42	21	13	14	9	18	33	43	56	32	25	45	47	24	48	34	18	47	57	53
250 +	55	34	23	22	20	32	56	63	54	36	45	62	58	49	47	40	40	58	71	56
Průměr	49	27	19	19	16	25	47	53	53	36	32	54	47	37	47	38	29	55	67	55
Podniky bez nových technologií																				
10 – 49	20	9	5	5	3	5	9	16	48	18	6	22	18	7	34	25	2	32	46	39
50 – 249	27	17	6	6	4	10	10	36	48	21	12	35	23	16	37	25	7	31	51	43
250 +	45	13	13	10	8	16	24	49	56	20	31	57	50	33	33	29	20	46	61	45
Průměr	32	12	8	6	4	9	14	29	53	23	14	43	23	15	35	26	7	35	54	41

Pramen: Creating an Entrepreneurial Europe. The Activities of the European Union for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs). Brussels, EC (2002), s.49, 59

E.9 Počty hodin vzdělávacích kurzů na jednoho účastníka – kandidátské země a členské země EU

CZ	LT	HU	LV	EE	PL	SI	E	DK	IRL	P	NL	FIN	B	S	A	D
25	41	38	34	31	28	24	42	41	40	38	37	36	31	31	29	27

Pramen: K. Nestler, E. Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries, Statistics in focus, Theme 3 – 2/2002, Eurostat 2002; K. Nestler, E. Kailis: Continuing vocational training in enterprises in the EU and Norway, Statistics in focus, Theme 3 – 3/2002, Eurostat 2002

E.10 Průměrný počet hodin vynaložených na kurzy dalšího odborného vzdělávání na zaměstnance v organizacích podle přítomnosti nových technologií

Velikost podniku (Počet zaměstnanců)	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	SI	B	DK	D	E	IRL	I	NL	P	FIN	S
Podniky s novými technologiemi																	
10 – 49	9	7	6	5	4	5	13	12	18	8	8	10	7	19	4	24	22
50 – 249	11	5	6	5	4	5	7	15	26	10	10	14	8	19	7	17	16
250 +	15	12	8	7	8	8	11	20	15	10	18	21	15	21	16	21	24
Průměr	13	9	7	6	6	6	10	17	16	10	13	18	12	20	11	20	23
Podniky bez nových technologií																	
10 – 49	5	2	2	2	1	2	2	5	18	4	3	7	3	9	1	9	12
50 – 249	6	5	2	2	1	2	3	11	21	6	5	10	6	12	3	8	13
250 +	9	4	5	2	4	5	8	12	29	8	11	24	9	11	7	15	17
Průměr	7	3	3	2	2	3	5	8	25	6	6	16	5	10	3	10	14

Pramen: Creating an Entrepreneurial Europe. The Activities of the European Union for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs). Brussels, EC (2002), s.52, 61

E.II Hodiny vynaložené na kurzy dalšího odborného vzdělávání podle oboru (v % celkového počtu hodin vynaložených na kurzy dalšího odborného vzdělávání)

Velikost podniku (Počet zaměstnanců)	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	SI	B	DK	D	E	IRL	I	NL	P	FIN	S	EU-15
Účetnictví, finance																		
10 – 49	12	16	14	14	16	11	8	4	6	12	4	3	5	7	9	9	7	7
50 – 249	10	8	15	17	13	8	12	4	3	5	3	4	7	7	2	3	6	6
250 a více	6	14	9	6	9	3	6	8	3	2	7	3	5	21	2	4	10	5
Průměr	7	13	11	9	11	6	7	6	4	4	5	4	5	15	3	5	8	5
Počítačová technika, používání počítačů																		
10 – 49	9	5	11	8	12	13	8	23	17	21	17	13	14	18	13	17	32	23
50 – 249	9	7	11	5	6	9	11	20	21	24	17	19	19	20	9	21	27	20
250 a více	11	5	14	9	14	5	11	15	12	20	15	19	10	16	10	14	20	15
Průměr	11	5	13	8	12	8	10	17	15	21	16	17	13	17	10	16	23	17
Technické a zpracovatelské obory																		
10 – 49	6	22	14	20	10	16	33	13	9	13	17	15	15	29	19	10	9	13
50 – 249	10	19	16	21	29	23	23	17	9	10	12	15	12	19	26	18	13	14
250 a více	15	17	27	24	24	26	21	14	15	11	14	18	10	13	18	15	17	17
Průměr	13	19	22	23	22	23	23	16	13	11	14	16	1	17	20	14	15	16
Ochrana životního prostředí, bezpečnost a zdraví práce																		
10 – 49	11	4	5	3	6	1	5	10	4	6	11	34	13	16	3	4	7	10
50 – 249	11	6	5	6	4	3	9	9	4	4	9	20	12	12	7	4	6	9
250 a více	5	2	7	7	6	2	7	9	2	3	8	9	8	9	4	5	7	9
Průměr	7	4	6	6	5	2	7	9	3	4	8	20	10	11	4	4	7	9
Jazyky																		
10 – 49	12	7	8	3	8	4	10	7	5	8	5	6	7	5	7	9	7	3
50 – 249	16	10	8	8	8	6	12	9	6	10	7	8	6	9	8	8	9	5
250 a více	13	6	7	18	12	8	12	12	4	11	7	12	7	9	7	12	11	4
Průměr	14	7	7	14	10	6	12	11	5	10	6	9	7	8	7	11	10	4
Management a správa																		
10 – 49	6	9	5	16	9	4	4	3	2	2	11	0	4	1	2	3	1	7
50 – 249	7	13	6	8	8	4	5	5	3	6	20	0	8	2	5	5	2	9
250 a více	8	6	5	7	9	7	6	4	3	8	13	2	8	2	4	6	4	12
Průměr	8	8	5	8	9	5	5	4	3	7	14	1	7	2	4	5	3	11
Kancelářské práce																		
10 – 49	1	1	1	1	2	2	0	2	2	2	1	3	3	1	3	3	1	2
50 – 249	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	4	1	1	2	1	3
250 a více	1	0	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	3	1	2
Průměr	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	3	1	2
Personální kvalifikace, rozvoj																		
10 – 49	7	6	2	2	3	13	12	10	9	7	6	4	14	9	4	16	11	10
50 – 249	7	4	5	5	6	9	10	11	8	7	10	12	13	16	10	18	16	11
250 a více	9	18	4	8	7	33	17	12	9	10	10	12	18	13	14	14	13	12
Průměr	8	12	4	6	6	22	15	12	9	9	9	10	16	13	12	15	14	12
Prodej a marketing																		
10 – 49	8	15	14	3	12	10	8	10	7	12	8	15	6	8	14	14	13	10
50 – 249	6	21	11	6	10	11	11	8	11	11	10	4	7	8	12	10	11	8
250 a více	7	8	8	3	5	3	5	9	4	11	10	5	9	8	8	1	7	9
Průměr	7	12	9	4	8	7	6	9	6	11	10	8	8	8	9	12	9	9
Ostatní																		
10 – 49	28	15	26	30	22	26	12	15	39	17	20	7	19	6	26	15	12	15
50 – 249	23	10	21	23	13	26	6	15	34	21	11	16	12	6	20	11	9	15
250 a více	25	24	17	17	12	12	13	15	45	23	14	19	22	8	32	16	10	15
Průměr	24	19	21	21	15	20	14	15	40	22	16	13	20	8	30	15	10	15

Pramen: Creating an Entrepreneurial Europe. The Activities of the European Union for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs). Brussels, EC (2002), s. 51, 60

E.I2 Náklady na vzdělávání v % celkových nákladů práce

Velikost podniku (Počet zaměstnanců)	CZ	E	P	EL	EE	HU	LT	LV	PL	SI	EU-15
10-19	1,1	0,5	0,2	0,2	1,7	0,9	0,3	0,9	0,4	1,0	1,5
20-49	1,1	0,7	0,4	0,3	1,5	1,2	0,4	1,5	0,7	0,8	1,4
50-249	1,6	1,1	0,8	1,4	2,3	1,0	0,5	0,8	0,6	0,9	2,4
250-499	2,6	1,9	1,2	1,0	1,3	1,2	0,7	1,3	0,6	1,0	2,3
500-999	1,7	2,1	3,2	0,7	1,5	1,1	0,7	1,1	1,2	2,0	2,7
1000+	2,4	2,1	2,0	1,0	1,8	1,5	1,6	1,4	1,7	1,8	2,5
Celkem	1,9*	1,5	1,2	0,9	1,8	1,2	0,8	1,1	0,8	1,3	2,3

Pozn.: * ČSÚ uvádí hodnotu 1,13 % za ČR

Pramen: EUROSTAT (2002), s. 149

E.I3 Důvody, proč podniky neposkytují svým zaměstnancům další odborné vzdělávání (%) – kandidátské země a členské země EU

	CZ	EE	HU	LV	LT	PL	SI	B	DK	D	E	IRL	NL	A	P	FIN	S
Znalosti zaměstnanců odpovídají potřebám																	
	86	69	83	79	54	82	60	75	77	79	78	89	72	64	68	71	66
Noví pracovníci mají požadované znalosti																	
	48	54	70	42	50	27	59	42	74	21	27	77	58	9	43	54	39
Vzdělávání je příliš drahé																	
	14	41	22	16	45	37	22	12	16	28	12	0	8	12	15	16	24
Počáteční vzdělávání je dostačující																	
	12	30	39	13	1	36	27	40	58	28	27	36	8	8	2	22	19
Zaneprázdněnost zaměstnanců																	
	6	17	12	9	5	14	16	24	32	28	25	18	14	28	19	27	17
Jiné důvody																	
	5	5	4	6	4	2	13	7	10	4	10	8	13	22	11	10	8

Pramen: K. Nestler, E. Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries, Statistics in focus, Theme 3 – 2/2002, Eurostat 2002; K. Nestler, E. Kailis: Continuing vocational training in enterprises in the EU and Norway, Statistics in focus, Theme 3 – 3/2002, Eurostat 2002

E.I4 Podniky hodnotící budoucí nároky na pracovní sílu a kvalifikace (% všech podniků dané velikosti)

Velikost podniku*	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	SI	DK	D	E	F	IRL	I	NL	P	FIN	S	UK	EU-15
Podíl podniků hodnotících budoucí nároky na pracovní sílu a kvalifikace																			
10 – 49	48	55	12	58	41	42	47	72	22	65	27	60	42	23	69	57	55	65	44
50 – 249	58	58	31	63	46	48	65	78	49	71	36	74	53	37	72	71	61	77	58
250 +	72	80	58	81	57	77	62	91	58	85	49	81	68	53	79	89	7	79	68
Průměr	52	56	20	61	43	45	56	74	30	67	30	63	45	27	71	61	57	68	49
Podíl podniků hodnotících individuální potřeby vzdělávání, dovedností a kvalifikací																			
10 – 49	29	36	18	34	13	33	40	39	27	54	26	59	8	34	39	57	46	69	42
50 – 249	33	31	23	24	10	32	50	59	36	62	39	61	13	47	42	71	60	84	52
250 +	39	47	43	32	9	58	51	84	44	76	51	64	7	64	53	89	74	76	59
Průměr	30	36	21	31	12	34	45	45	29	57	31	60	9	38	41	61	50	72	45

* počet zaměstnanců

Pramen: Creating an Entrepreneurial Europe. The Activities of the European Union for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs). Brussels, EC (2002), s. 50, 60

E.15 Počet vzdělávajících se pracujících podle postavení v zaměstnání, odvětví činnosti a klasifikace zaměstnání (roční průměr 2002, v tis. osob)

Postavení v zaměstnání, odvětví činnosti, klasifikace zaměstnání	Celkem	Muži	Ženy
Celkem	295,2	153,6	141,6
Postavení v zaměstnání: Podnikatel se zaměstnanci	13,8	9,4	4,4
Podnikatel bez zaměstnanců	32,5	20,5	12,0
Zaměstnanec	246,8	123,4	123,5
Člen produkčního družstva	0,5	0,4	0,2
Pomáhající rodinný příslušník	1,3	-	1,3
Odvětví: Zemědělství a myslivost	2,4	1,5	0,8
Lesní hospod., rybolov, chov ryb	1,6	1,3	0,2
Dobývání nerostných surovin	1,4	1,4	0,0
Zpracovatelský průmysl	46,3	30,4	16,0
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	7,1	5,1	2,0
Stavebnictví	13,4	10,7	2,7
Obchod, opr. mot. voz. a spotřebního zboží	30,7	15,2	15,6
Pohostinství a ubytování	4,5	1,6	2,9
Doprava, skladování a spoje	19,0	13,5	5,5
Peněžnictví a pojišťovnictví	14,5	6,5	7,9
Nemovitosti, pronájem, služby, výzk. a vývoj	31,7	17,1	14,5
Veř. správa; Obrana; Sociální zabezpečení	34,5	18,5	15,9
Školství	45,5	13,6	31,9
Zdravotnictví, veter. a sociální činnost	26,3	8,9	17,3
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	14,6	7,9	6,7
Klasifikace zaměstnání: Příslušníci armády	1,9	1,9	-
Zákonodárci, ved. a říd. pracovníci	32,2	22,7	9,5
Ved. a odborní duševní pracovníci	84,5	40,3	44,2
Techn., zdrav., pedagog. prac. a v příb. ob.	88,4	40,7	47,7
Nižší admin. pracovníci (úředníci)	28,4	6,3	22,1
Provoz. prac. ve službách a obchodě	23,4	11,7	11,6
Kvalif. děln. v zem., lesn. a příb. ob.	0,8	0,7	0,1
Řemeslníci a kvalif. výr., zprac., opraváři	17,0	15,4	1,6
Obsluha strojů a zařízení	13,6	11,8	1,8
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	4,8	1,9	2,8

Pramen: ČSÚ – VŠPS



E.16 Specifické míry dalšího vzdělávání podle postavení v zaměstnání, odvětví a klasifikace zaměstnání (roční průměr 2002, v %)

Postavení v zaměstnání, odvětví činnosti, klasifikace zaměstnání	Celkem	Muži	Ženy
Celkem	295,2	153,6	141,6
Postavení v zaměstnání: Podnikatel se zaměstnanci	6,4	5,9	7,1
Podnikatel bez zaměstnanců	7,3	6,4	10,5
Zaměstnanec	6,3	5,4	8,5
Člen produkčního družstva	6,4	6,0	7,0
Pomáhající rodinný příslušník	1,6	1,7	1,4
Odvětví: Zemědělství a myslivost	4,9	0,0	5,7
Lesní hospod., rybolov, chov ryb	1,4	1,3	1,4
Dobývání nerostných surovin	3,7	3,9	3,1
Zpracovatelský průmysl	2,3	2,7	0,2
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	3,6	3,8	3,3
Stavebnictví	8,6	8,2	9,9
Obchod, opr. mot. voz. a spotřebního zboží	3,2	2,8	7,5
Pohostinství a ubytování	5,1	5,4	4,9
Doprava, skladování a spoje	2,8	2,2	3,2
Peněžnictví a pojišťovnictví	5,2	5,3	5,1
Nemovitosti, pronájem, služby, výzk. a vývoj	15,5	16,8	14,6
Veř. správa; Obrana; Sociální zabezpečení	12,5	12,4	12,7
Školství	11,8	11,8	11,8
Zdravotnictví, veter. a sociální činnost	15,6	19,4	14,5
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	9,0	14,6	7,6
Klasifikace zaměstnání: Příslušníci armády	8,7	9,9	7,5
Zákonodárci, ved. a říd. pracovníci	14,7	15,8	0,0
Ved. a odborní duševní pracovníci	10,7	10,2	12,2
Techn., zdrav., pedagog. prac. a v příb. ob.	18,2	17,7	18,6
Nižší admin. pracovníci (úředníci)	9,9	9,4	10,3
Provoz. prac. ve službách a obchodě	7,2	7,2	7,2
Kvalif. děln. v zem., lesn. a příb. ob.	4,1	5,9	3,1
Řemeslníci a kvalif. výr., zprac., opraváři	0,9	1,4	0,2
Obsluha strojů a zařízení	1,8	1,9	1,2
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	2,2	2,5	1,2

Pramen: ČSÚ – VŠPS

E.17 Specifické míry dalšího vzdělávání podle kategorií odvětví OKEČ a hlavních tříd KZAM (roční průměr 2002, v %)

Celkem	Příslušníci armády	Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	Vědečtí a odborní pracovníci	Techničtí, zdravotničtí pedagogičtí pracovníci	Nižší a administrativní pracovníci	Provozní pracovníci ve službách zemědělství a obchodě	Kvalifikovaní dělníci v lesnictví	Řemeslníci a kvalif. výrobcí, zpracovatelé	Obsluha strojů a zařízení a opraváři	Pomocní a nekvalifikovaní
6,4	14,7	10,7	18,1	9,9	7,2	4,1	0,9	1,8	2,2	1,5
Zeměd. a mysliv.										
1,4	-	6,4	5,7	3,6	2,4	0,0	0,5	0,7	0,6	0,0
Les. hosp., chov ryb										
3,7	-	15,4	-	4,8	-	-	2,1	-	0,8	2,3
Dobývání nerost. sur.										
2,3	-	-	-	2,9	1,0	-	-	2,7	2,7	0,0
Zpracovatelský prům.										
3,6	-	9,6	11,7	9,1	5,6	3,8	-	1,3	1,6	1,1
Výroba a rozvod el.,pl. a vody										
8,6	-	13,0	23,6	10,6	11,3	-	-	5,3	5,4	0,5
Stavebnictví										
3,2	-	8,2	9,8	6,1	9,4	-	-	1,5	1,6	0,8
Obchod,opravy voz.a spotř. zb.										
5,1	-	7,4	16,8	9,0	5,3	3,2	-	2,7	0,5	1,0
Pohostinství a ubytování										
2,8	-	1,9	-	9,4	5,1	2,4	-	-	-	1,4
Doprava, sklad., pošty a spoje										
5,2	-	12,0	3,4	10,2	4,2	5,8	-	4,4	3,6	0,6
Peněžnictví a pojišťovnictví										
15,5	-	29,6	16,8	12,9	15,5	-	-	-	-	-
Nem.,pronájem,služby,výzk.vývoj										
12,6	-	17,8	15,9	13,5	10,9	2,8	-	4,6	1,8	1,6
Veř.správa; Obrana; Soc. zabezp.										
11,7	14,7	15,8	17,7	11,3	10,4	11,0	-	6,0	1,9	4,7
Školství										
15,6	-	22,6	22,1	17,3	5,7	0,9	-	-	-	0,8
Zdravotn., veter. a sociální čin.										
9	-	25,9	27,7	6,0	8,6	3,1	-	2,4	7,4	0,4
Ost.veřejné, soc. a osobní služby										
8,7	-	6,0	19,7	13,1	5,7	5,7	0,0	7,2	4,8	3,4

Pramen: ČSÚ – VŠPS

E.18 Počet dále se vzdělávajících pracovníků a jejich podíl na celkové zaměstnanosti podle tříd zaměstnání KZAM (roční průměr 2002)

Třídy klasifikace zaměstnání na dvě místa	Počet (v tis. osob) Podíl (v %)	
Celkem	295,2	6,4
Zákonodárci, vyšší úředníci	2,2	13,6
Vedoucí, řídící pracovníci velkých podniků	13,4	14,6
Vedoucí a řídící pracovníci malých podniků	16,6	8,6
Odborníci ve fyzikálních vědách, architekti, techničtí inženýři	15,9	14,9
Odborníci v biologických a lékařských oborech	13,7	27,5
Odborní pedagogičtí pracovníci	27,6	21,2
Ostatní odborníci a vědci	26,8	15,1
Technici ve fyzikálních a technických oborech	25,1	8,7
Techničtí. Pracovníci v oblasti biologie, zdravotnictví a zemědělství	11,1	6,5
Pedagogičtí pracovníci	13,3	18,0
Jiní pomocní odborní pracovníci	38,8	10,7
Nižší administrativní pracovníci	23,0	7,3
Úředníci ve službách a obchodě	5,4	7,1
Obsluhující pracovníci	15,0	4,8
Prodávači, manekýni a předváděči zboží	8,4	3,2
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví, rybolovu - orientovaní na trh	0,5	0,7
Pracující získávající obživu v zemědělství, rybolovu	0,2	4,7
Kvalifikovaní dělníci v dobývání nerostných surovin, stavebnictví	4,7	1,5
Kvalifikovaní kovodělníci, strojírenští dělníci	9,4	2,3
Výrobci a opraváři přesných strojů, umělečtí řemeslníci	1,9	4,0
Ostatní kvalifikovaní zpracovatelé a výrobci	1,1	0,7
Obsluha průmyslových zařízení	2,4	2,1
Obsluha stacionárních zařízení, montážní dělníci	3,3	1,5
Řidiči a obsluha pojízdných strojů	7,7	2,6
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci – zaměření na prodej a služby	3,0	1,8
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybolovu	0,1	0,8
Pomocní a nekvalifikovaní dělníci v dolech, lomech, stavebnictví	1,6	1,1
Příslušníci armády	1,9	15,0

Pramen: ČSÚ – VŠPS

E.19 Počet pracujících osob v dalším vzdělávání a jejich podíl na počtu všech pracujících podle věkových skupin (roční průměr 2002)

Věkové skupiny	Pracující účastníci se vzděl. (tis. osob)			Podíl na počtu pracujících (v %)		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
Celkem	295,2	153,6	141,6	6,4	5,9	7,1
15-19	2,0	0,9	1,1	6,6	5,5	7,6
20-24	34,0	13,5	20,5	7,9	5,7	10,7
25-29	56,4	30,7	25,7	8,4	7,4	10,0
30-34	42,1	27,4	14,7	7,4	8,1	6,4
35-39	39,4	18,9	20,5	6,5	5,7	7,5
40-44	33,8	16,1	17,6	6,0	5,5	6,6
45-49	37,4	17,9	19,4	5,6	5,2	6,0
50-54	29,1	14,6	14,5	4,5	4,4	4,6
55-59	18,0	11,2	6,7	5,0	4,5	5,9
60-64	2,4	1,9	0,5	4,2	3,9	6,3
65+	0,7	0,4	0,3	4,9	4,0	7,0

Pramen: ČSÚ – VŠPS

F.1 Zatížení práce daněmi a odvody na sociální pojištění *) v zemích OECD (v %)

Země	Jednotlivá osoba mající mzdu na úrovni 67 %, 100 %, 167 % průměru			Manželský pár se 2 dětmi, kde jeden má průměrnou mzdu a druhý mzdu na úrovni 0 %, 33 %, 67 % průměru		
	67%	100%	167%	0%	33%	67%
Rakousko	37,4	41,5	45,8	28,0	30,2	32,6
Belgie	50,5	56,4	61,6	40,4	45,8	49,4
Dánsko	41,3	44,8	52,6	31,1	36,5	39,5
Německo	46,5	51,2	54,9	35,0	41,1	44,8
Řecko	34,9	35,8	38,9	35,9	35,6	35,5
Finsko	45,3	50,3	56,0	42,0	41,2	43,3
Francie	44,3	49,7	53,5	40,7	41,3	43,2
Irsko	26,5	36,1	45,7	25,6	26,5	28,7
Itálie	48,3	50,8	53,6	43,8	46,3	49,1
Nizozemí	39,3	43,8	44,2	33,5	35,9	38,1
Portugalsko	30,6	33,8	38,9	26,9	27,9	29,4
Španělsko	34,4	38,7	40,7	33,5	36,3	36,1
Švédsko	48,6	50,2	56,2	44,6	45,5	46,2
Velká Británie	26,8	32,6	34,6	25,3	22,6	25,9
ČR	41,4	42,6	45,0	31,4	34,5	36,6
Maďarsko	46,8	52,0	58,3	40,4	40,6	43,0
Polsko	43,6	44,7	45,9	39,5	40,8	42,0

Poznámka: *) Odvody placené zaměstnancem a zaměstnavatelem plus daň z příjmu fyzických osob mínus sociální transfery v procentech hrubých pracovních nákladů (hrubé mzdy plus odvody zaměstnavatele)

Pramen: The Tax/Benefit Position of Employees 2000.

F.2 Atypické pracovní úvazky v zemích EU a CEE v roce 2000 (v %)

Země	Zkrácené úvazky			Pracovní úvazky na dobu určitou		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
Rakousko	16,3	4,1	32,2	6,4	6,1	6,9
Belgie	20,8	5,8	40,8	7,5	5,4	11,4
Dánsko	21,3	10,2	34,1	9,1	7,7	10,6
Německo	19,4	5,0	37,9	11,4	10,9	12,1
Řecko	4,3	2,4	7,4	7,0	5,8	8,9
Finsko	12,3	8,0	17,0	14,4	10,9	18,2
Francie	16,9	5,4	31,0	13,8	13,0	14,9
Irsko	16,4	6,9	30,1	3,8	2,7	5,5
Itálie	8,4	3,7	16,5	7,5	6,1	9,7
Lucembursko	10,5	2,0	25,0	4,9	4,0	6,8
Nizozemí	41,1	19,2	70,5	11,9	9,6	15,0
Portugalsko	10,8	6,2	16,3	14,8	13,4	16,5
Španělsko	8,0	2,8	16,9	26,7	25,0	29,5
Švédsko	22,6	10,6	36,0	13,1	10,6	15,7
Velká Británie	25,0	9,1	44,6	6,2	5,2	7,4
EU průměr	17,7	6,2	33,3	11,4	10,3	12,9
ČR	5,4	2,2	9,5	6,9	5,7	8,5
Maďarsko	3,6	2,1	5,8	5,8	5,9	5,7
Polsko	10,6	8,4	13,2	4,2	4,7	3,6
Slovensko	1,9	1,0	2,9	3,7	3,4	4,1
Rumunsko	16,4	14,3	18,6	1,6	1,7	1,5

Pramen: Employment in Europe 2001.



F.3 Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců podle vybraných odvětví OKEČ (v %)

Období	ČR celkem		OKEČ						
	Kč	Podíl	Zemědělství, myslivost, lesnictví	Průmysl a stavebnictví	Obchod, opravy motor. vozidel a spotřebního zboží	Doprava, skladování a spoje	Finanční zprostřed- kování	Veřejná správa a obrana; sociální zabezpečení	Vzdělávání a sociální péče; veterinární činnosti
1990	3 286	100	109,6	103,8	109,9	104,6	102,0	100,4	88,1
1994	7 004	100	82,8	110,6	108,8	97,2	172,5	130,7	90,3
1995	8 307	100	82,8	108,8	106,4	99,2	168,7	127,4	89,4
1996	9 825	100	79,5	106,4	103,5	100,3	167,0	126,4	91,5
1997	10 802	100	78,7	103,5	104,0	104,7	172,8	117,9	87,2
1998	11 801	100	78,1	100,6	102,8	106,9	179,5	112,3	83,5
1999	12 797	100	74,9	102,8	99,9	106,6	181,2	115,8	86,7
2000	13 614	100	75,5	99,9	99,4	109,0	188,3	110,7	82,9
2001 ¹⁾	14 793	100	76,0	99,4	99,1	108,5	197,0	111,2	84,1
2002 ²⁾	15 857	100	73,4	99,1	99,0	109,3	199,1	114,0	85,8

Poznámka: *) od roku 1993 vč. zaměstnanců Ministerstva obrany ČR a Ministerstva vnitra ČR - dříve nezahrnuto

¹⁾ revidované údaje²⁾ předběžné údaje

Pramen: ČSÚ, Ukazatele hospodářského a sociálního vývoje ČR od roku 1990, vlastní propočty z tab. č. 16 - Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců

F.4 Pracující na dobu určitou podle odvětví činnosti (v tis.)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Celkem										
Zemědělství	6,8	5,6	5,6	5,3	4,1	3,9	3,3	2,8	3,0	2,2
Lesnictví a rybářství	1,5	1,7	1,8	1,2	1,5	1,5	1,1	1,5	1,1	1,0
Hornictví a těžba nerostů	0,6	0,7	0,7	0,8	0,9	1,1	0,9	0,5	0,4	0,6
Průmysl	19,1	18,9	21,5	22,1	22,6	23,0	23,7	22,1	24,1	25,1
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	1,9	1,3	1,2	1,5	1,6	1,4	1,1	1,0	1,0	1,0
Stavebnictví	6,1	7,9	7,9	7,7	7,7	6,0	6,1	5,6	5,6	5,6
Obchod	11,6	12,0	11,2	11,4	12,4	11,9	11,4	9,6	10,2	9,6
Pohostinstí a ubytování	5,4	5,2	4,3	3,8	4,9	4,3	3,9	3,6	3,4	3,7
Doprava, pošty a telekomunikace	4,8	4,5	4,8	4,7	5,0	4,7	4,3	3,9	3,8	4,3
Peněžnictví a pojišťovnictví	1,0	1,5	1,5	1,2	1,3	1,2	1,2	1,0	0,9	1,5
Výzkum a vývoj, služby pro podniky	8,0	6,8	6,3	6,2	6,3	6,2	6,1	5,5	5,1	5,0
Veřejná správa	5,9	7,9	6,7	6,6	6,2	6,9	7,2	17,6	16,6	15,4
Školství	10,4	11,4	12,4	13,2	12,6	13,4	12,8	11,5	10,0	11,0
Zdravotnictví a sociální služby	7,2	7,4	7,6	6,8	6,4	7,9	9,3	7,8	9,0	8,0
Ostatní služby	9,2	6,7	6,2	6,9	6,3	6,3	6,8	5,6	5,5	5,4
Soukromé domácnosti	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3	0,4	0,2	0,1	0,5
Exteritoriální organizace	0,4	0,2	..	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Nezjištěno	..	0,1	0,1	0,1	..	0,1	0,1	0,0	0,1	0,2
Muži										
Zemědělství	6,4	5,2	5,4	5,6	4,3	4,5	3,6	2,9	3,2	2,4
Lesnictví a rybářství	1,5	1,7	2,3	1,6	1,7	1,6	1,3	1,8	1,2	1,1
Hornictví a těžba nerostů	0,9	0,9	1,2	1,3	1,4	1,9	1,6	0,7	0,5	0,9
Průmysl	21,5	21,2	23,3	23,7	25,2	25,6	26,9	22,1	24,3	24,6
Výroba a rozvod el., plynu a vody	2,5	1,6	1,5	1,9	2,5	2,3	1,6	1,3	1,1	1,3
Stavebnictví	10,0	12,8	13,8	12,8	14,2	11,1	11,4	9,6	9,3	9,7
Obchod	10,9	10,0	9,4	8,4	8,6	8,0	8,3	5,6	5,1	5,9
Pohostinstí a ubytování	3,0	4,3	3,2	2,6	2,8	2,7	3,0	1,4	2,2	2,1
Doprava, pošty a telekomunikace	4,9	5,0	5,5	5,8	5,9	4,9	5,6	4,4	4,4	5,1
Peněžnictví a pojišťovnictví	1,0	1,2	1,3	0,9	0,9	0,9	0,7	0,5	0,6	1,0
Výzkum a vývoj, služby pro podniky	8,1	7,0	6,6	7,0	6,3	6,5	6,3	5,4	5,7	4,9
Veřejná správa	7,0	9,7	7,4	7,4	7,2	8,9	7,8	27,0	24,0	22,8
Školství	8,0	8,3	8,6	9,5	8,9	9,2	8,9	7,7	6,8	7,3
Zdravotnictví a sociální služby	4,0	4,7	4,4	4,2	3,7	4,4	5,8	4,6	6,0	4,8
Ostatní služby	9,8	5,9	5,9	6,8	6,3	7,1	6,7	4,9	5,4	5,4
Soukromé domácnosti	0,1	0,1	0,1	0,0
Exteritoriální organizace	0,4	0,2	0,1	0,2	0,1	..	0,1	0,0	0,1	0,3
Nezjištěno	..	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1	0,3
Ženy										
Zemědělství	7,2	6,0	5,8	5,0	3,8	3,4	3,1	2,7	2,7	1,9
Lesnictví a rybářství	1,4	1,7	1,3	0,8	1,4	1,6	1,0	1,2	0,9	0,8
Hornictví a těžba nerostů	0,4	0,4	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2
Průmysl	16,7	16,4	19,5	20,4	20,1	20,5	21,0	22,2	24,0	25,5
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	1,2	1,0	1,0	1,0	0,7	0,5	0,7	0,7	1,0	0,6
Stavebnictví	2,1	2,4	1,7	2,6	1,6	1,3	1,5	1,0	1,2	1,2
Obchod	12,3	14,3	13,2	14,4	15,9	15,6	14,1	14,2	16,2	13,4
Pohostinstí a ubytování	7,8	6,2	5,4	5,1	6,8	5,7	4,7	6,0	4,8	5,4
Doprava, pošty a telekomunikace	4,6	4,0	4,1	3,5	4,2	4,4	3,1	3,4	3,1	3,5
Peněžnictví a pojišťovnictví	0,9	1,9	1,6	1,6	1,6	1,6	1,7	1,5	1,2	2,1
Výzkum a vývoj, služby pro podniky	8,0	6,6	5,9	5,5	6,3	5,8	6,0	5,6	4,4	5,0
Veřejná správa	4,6	6,0	5,9	5,7	5,1	5,0	6,7	6,9	8,0	7,6
Školství	12,9	14,7	16,4	16,8	16,1	17,2	16,1	15,8	13,7	14,9
Zdravotnictví a sociální služby	10,4	10,4	11,0	9,5	8,9	11,0	12,4	11,5	12,6	11,4
Ostatní služby	8,6	7,6	6,5	7,0	6,3	5,6	6,9	6,3	5,7	5,5
Soukromé domácnosti	0,2	0,2	0,3	0,6	0,5	0,6	0,8	0,5	0,2	0,9
Exteritoriální organizace	0,4	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	..
Nezjištěno	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0

Pramen: VŠPS



F.5 Pracující na dobu určitou a časově omezené úvazky podle odvětví činnosti (% z celku pracovníků)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Celkem										
Celkem	5,4	7,9	8,5	8,3	7,8	6,8	7,6	8,1	7,8	7,5
Zemědělství	4,5	6,8	8,1	7,9	6,1	5,2	5,4	5,6	6,1	4,2
Lesnictví a rybářství	5,9	11,0	11,5	8,0	9,6	9,2	7,7	11,8	8,2	7,9
Hornictví a těžba nerostů	1,1	2,4	2,9	3,1	3,4	3,7	3,6	2,8	2,1	3,3
Průmysl	2,8	4,6	5,8	5,8	5,7	5,0	5,9	6,6	6,8	6,8
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	4,1	4,6	4,6	5,5	6,1	4,3	4,2	5,0	4,4	4,1
Stavebnictví	3,1	6,0	6,7	6,1	5,5	3,7	4,4	4,9	4,8	4,7
Obchod	4,8	7,0	7,0	6,6	6,5	5,4	5,7	6,0	6,2	5,6
Pohostinství a ubytování	7,6	12,0	10,7	9,2	10,1	7,3	8,1	8,7	7,9	7,8
Doprava, pošty a telekomunikace	2,6	4,2	4,8	4,5	4,6	3,6	3,7	4,0	3,9	4,2
Peněžnictví a pojišťovnictví	3,0	6,5	6,2	4,9	4,6	3,6	4,0	3,8	3,1	5,6
Výzkum a vývoj, služby pro podniky	7,7	9,7	9,8	9,1	8,7	7,2	7,7	7,9	7,4	6,6
Veřejná správa	20,6	22,5	20,8	20,6	18,4	17,8	18,8	19,6	18,0	16,9
Školství	7,0	12,7	15,4	15,7	14,2	13,5	14,4	14,7	12,2	12,6
Zdravotnictví a sociální služby	5,4	9,1	10,4	9,3	8,1	8,6	10,9	10,3	10,9	9,6
Ostatní služby	12,0	14,2	14,1	15,5	13,5	10,1	12,5	12,1	11,4	10,8
Muži										
Celkem	5,7	8,2	8,4	8,0	7,4	6,4	7,0	7,6	7,4	6,8
Zemědělství	3,4	5,4	6,7	6,6	4,9	4,4	4,1	4,7	5,3	3,6
Lesnictví a rybářství	4,0	7,6	9,6	6,9	6,5	5,8	5,3	9,5	6,0	5,6
Hornictví a těžba nerostů	0,9	2,0	2,9	3,3	3,3	3,7	3,6	2,3	1,9	3,2
Průmysl	2,7	4,6	5,5	5,3	5,2	4,5	5,1	5,8	6,0	5,5
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	3,8	4,2	3,8	4,9	6,3	4,5	3,6	4,3	3,3	3,6
Stavebnictví	2,8	5,7	6,6	5,6	5,4	3,6	4,2	4,8	4,8	4,6
Obchod	5,4	7,2	6,8	5,4	4,9	3,9	4,2	4,0	3,7	3,9
Pohostinství a ubytování	5,1	12,0	9,4	7,0	6,4	5,3	6,7	4,3	6,3	5,1
Doprava, pošty a telekomunikace	2,1	3,7	4,2	4,1	3,9	2,6	3,3	3,5	3,5	3,6
Peněžnictví a pojišťovnictví	4,9	9,3	8,7	5,1	4,8	3,5	3,1	3,1	2,8	4,4
Výzkum a vývoj, služby pro podniky	7,3	9,5	9,5	8,9	8,0	6,6	6,6	7,5	7,7	6,3
Veřejná správa	28,2	30,3	27,6	27,6	25,1	25,6	26,1	26,7	23,8	22,5
Školství	10,0	17,7	21,3	23,9	20,6	19,3	20,1	22,4	18,2	17,4
Zdravotnictví a sociální služby	7,2	14,2	15,0	14,2	11,8	12,2	16,7	16,1	18,7	13,8
Ostatní služby	13,4	13,7	14,1	15,4	14,0	11,6	12,3	12,1	13,5	12,1
Ženy										
Celkem	5,0	7,6	8,6	8,6	8,2	7,2	8,4	8,7	8,2	8,4
Zemědělství	6,3	8,9	10,3	10,0	8,4	6,7	7,7	7,3	7,9	5,2
Lesnictví a rybářství	11,9	21,5	18,0	12,5	20,9	20,5	16,7	20,6	17,9	17,9
Hornictví a těžba nerostů	1,9	4,5	2,8	2,1	3,9	3,3	3,9	5,6	2,6	3,8
Průmysl	2,9	4,6	6,3	6,7	6,5	5,8	7,1	7,9	8,0	8,8
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	4,8	5,8	7,1	7,2	5,5	3,7	6,7	7,5	7,5	5,4
Stavebnictví	5,0	8,6	7,1	10,7	6,7	4,8	7,3	5,0	5,0	5,6
Obchod	4,4	6,9	7,2	7,6	7,7	6,6	7,1	7,7	8,4	7,1
Pohostinství a ubytování	9,5	12,0	11,7	10,9	13,1	8,8	9,1	11,9	9,2	9,9
Doprava, pošty a telekomunikace	3,6	5,2	6,1	5,2	6,0	5,9	4,7	5,1	4,8	5,5
Peněžnictví a pojišťovnictví	2,2	5,3	4,9	4,8	4,4	3,7	4,4	4,2	3,3	6,4
Výzkum a vývoj, služby pro podniky	8,2	10,1	10,3	9,2	9,5	8,0	9,0	8,4	6,8	7,0
Veřejná správa	5,4	8,8	10,0	9,4	7,6	6,1	8,5	8,9	9,7	9,5
Školství	5,9	10,8	13,4	13,2	12,2	11,7	12,7	12,3	10,2	11,1
Zdravotnictví a sociální služby	5,0	7,8	9,2	8,1	7,2	7,7	9,5	8,8	8,8	8,4
Ostatní služby	10,7	14,6	14,1	15,5	13,0	8,8	12,7	12,1	9,7	9,8

F.6 Důvody zkrácené pracovní doby a podzaměstnanost (% z pracujících na zkrácenou pracovní dobu)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Celkem										
nemohou najít vhodnou práci na plnou dobu	3,3	3,3	3,6	3,4	4,4	5,3	6,5	8,6	9,8	10,9
z iniciativy zaměstnavatele	14,7	15,7	15,5	15,1	14,9	18,5	18,5	18,6	17,7	
ze zdravotních důvodů	15,2	14,5	14,9	14,4	15,7	15,9	15,2	15,6	16,7	18,9
péče o děti	24,5	21,3	21,4	20,7	18,4	17,7	18,2	15,8	13,7	14,8
návštěva školy nebo odborných kurzů	6,2	10,6	9,0	7,6	6,7	4,5	3,9	4,8	5,6	5,3
mají ještě jinou práci	1,2	1,6	2,0	2,3	1,7	1,6	1,2	1,4	0,9	
zkrácený úvazek jim vyhovuje	23,0	23,5	23,8	26,4	27,3	23,5	21,2	20,8	21,3	25,0
jiné důvody	11,7	9,4	9,7	10,0	10,9	12,8	15,4	14,5	14,2	24,5
nezjištěno	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,5
Podzaměstnanost celkem*	18,1	19,0	19,1	18,5	19,3	23,9	25,0	27,2	27,5	22,7
Muži										
nemohou najít vhodnou práci na plnou dobu	1,6	2,2	2,1	2,2	2,3	2,9	3,4	4,1	4,8	4,4
z iniciativy zaměstnavatele	9,5	12,1	10,8	10,6	9,0	9,3	8,9	10,6	9,4	
ze zdravotních důvodů	27,1	23,4	25,9	23,6	24,8	28,2	29,9	28,5	29,5	30,7
péče o děti	2,7	1,1	0,6	1,6	1,1	0,9	0,5	1,0	1,8	0,6
návštěva školy nebo odborných kurzů	14,0	22,5	21,3	16,3	14,7	11,9	10,4	10,4	12,7	12,5
mají ještě jinou práci	1,0	1,4	2,8	4,3	2,8	2,3	3,1	2,0	1,3	
zkrácený úvazek jim vyhovuje	28,4	26,5	23,8	27,9	31,7	27,3	24,1	25,0	22,6	27,5
jiné důvody	15,8	10,8	12,6	13,5	13,9	17,3	19,7	18,4	17,8	23,6
nezjištěno	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1	0,7
Podzaměstnanost celkem*	11,1	14,3	12,9	12,8	11,1	12,2	12,3	14,7	14,2	34,2
Ženy										
nemohou najít vhodnou práci na plnou dobu	3,9	3,7	4,2	3,9	5,2	6,2	7,5	10,0	11,5	13,2
z iniciativy zaměstnavatele	16,7	17,2	17,2	16,9	17,0	21,7	21,5	21,1	20,5	
ze zdravotních důvodů	10,9	10,8	10,9	10,9	12,4	11,7	10,6	11,5	12,4	14,9
péče o děti	32,5	29,8	29,0	28,2	24,6	23,6	23,7	20,5	17,1	19,6
návštěva školy nebo odborných kurzů	3,4	5,6	4,5	4,3	3,8	2,0	1,8	3,1	3,3	2,9
mají ještě jinou práci	1,3	1,7	1,7	1,5	1,4	1,3	0,6	1,2	0,8	
zkrácený úvazek jim vyhovuje	21,0	22,2	23,7	25,8	25,7	22,2	20,2	19,5	20,9	24,2
jiné důvody	10,3	8,9	8,7	8,6	9,8	11,3	14,0	13,2	13,0	24,8
nezjištěno	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5
Podzaměstnanost celkem*	20,5	20,9	21,4	20,8	22,2	27,9	29,0	31,1	32,0	18,7

Poznámka: * podzaměstnanost zahrnuje podíl osob, které nemohou najít vhodnou práci na plnou dobu a osob, které pracují na zkrácenou pracovní dobu z iniciativy zaměstnavatele.

Pramen: VŠPS



F.7 Délka trvání posledního zaměstnání osob zaměstnaných na dobu neurčitou a podnikatelů (%)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Celkem										
méně než 6 měsíců	10,4	8,9	7,8	6,4	5,5	6,0	4,8	4,8	4,3	4,2
6-12 měsíců	12,1	10,2	8,0	7,1	6,2	5,8	5,2	4,8	4,8	4,7
1-3 roky	21,5	26,3	25,3	22,7	21,5	19,9	18,8	17,5	16,8	17,9
více než 3 roky	55,9	54,6	58,8	63,8	66,8	68,3	71,2	72,9	74,1	72,6
nezjištěno	0,0	0,0	0,5
<i>Z toho: podnikatelé</i>	9,2	11,0	12,1	12,5	12,7	14,0	14,9	15,5	15,6	20,1
méně než 6 měsíců	1,2	0,9	0,8	0,6	0,6	0,7	0,5	0,6	0,5	0,5
6-12 měsíců	1,7	1,2	0,9	0,8	0,6	0,7	0,7	0,6	0,5	0,6
1-3 roky	5,1	5,6	4,4	3,2	2,7	2,7	2,6	2,4	2,1	2,3
více než 3 roky	1,2	3,0	6,	7,9	8,7	9,9	11,1	12,0	12,5	16,3
nezjištěno	0,1
Muži										
méně než 6 měsíců	10,6	8,9	7,8	6,3	5,4	5,8	4,5	4,5	4,1	4,0
6-12 měsíců	12,3	10,2	8,0	7,1	6,0	5,7	4,9	4,6	4,5	4,6
1-3 roky	22,5	27,1	25,4	22,6	21,1	19,7	18,2	16,4	16,1	17,0
více než 3 roky	54,6	53,8	58,7	64,0	67,4	68,8	72,4	74,5	75,3	73,9
nezjištěno	0,1	0,0	0,0	0,6
<i>Z toho: podnikatelé</i>	11,9	14,0	15,6	16,2	16,4	17,9	19,1	19,8	20,0	27,2
méně než 6 měsíců	1,4	1,0	1,0	0,8	0,7	0,8	0,6	0,7	0,6	0,6
6-12 měsíců	2,1	1,5	1,1	1,0	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,7
1-3 roky	6,8	7,4	5,5	4,0	3,4	3,4	3,1	2,8	2,5	3,3
více než 3 roky	1,5	4,0	7,9	10,5	11,5	12,9	14,6	15,6	16,3	22,4
nezjištěno	0,2
Ženy										
méně než 6 měsíců	10,3	8,9	7,7	6,5	5,6	6,3	5,3	5,2	4,7	4,5
6-12 měsíců	11,9	10,3	8,0	7,0	6,5	6,0	5,7	5,1	5,2	4,9
1-3 roky	20,3	25,3	25,3	22,8	21,9	20,2	19,5	18,8	17,7	19,0
více než 3 roky	57,5	55,5	58,9	63,7	66,0	67,6	69,6	70,8	72,5	71,1
nezjištěno	0,0	..	0,5
<i>Z toho: podnikatelé</i>	5,7	6,4	7,6	7,6	7,8	8,8	9,3	9,9	9,8	11,7
méně než 6 měsíců	0,8	0,7	0,5	0,4	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4
6-12 měsíců	1,2	0,8	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,4	0,4	0,4
1-3 roky	2,9	3,3	2,9	2,1	1,9	1,8	1,8	1,8	1,5	1,7
více než 3 roky	0,7	1,6	3,6	4,5	5,0	6,0	6,5	7,2	7,6	9,1
nezjištěno

Pramen: VŠPS

F.8 Aktivita zaměstnaných v civilním sektoru na trhu práce (v % z celkového počtu zaměstnaných)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Celkem										
hledá si jiné zaměstnání	5,6	4,8	4,3	3,8	3,5	3,3	3,3	2,9	2,7	2,7
hledá si další zaměstnání	0,3	0,4	0,4	0,4	0,2	0,1
nehledá si jiné nebo další zaměstnání	94,4	95,2	95,7	96,1	96,1	96,3	96,3	96,7	97,0	97,3
nezjištěno	0,0	0,0	..
Hledající zaměstnání celkem	5,6	4,8	4,3	3,8	3,9	3,7	3,6	3,3	2,9	..
<i>Důvody hledání</i>										
nejistota nebo obava ze ztráty zaměstnání	1,3	1,0	0,6	0,6	0,7	0,7	1,0	0,7	0,5	0,5
dosavadní zaměstnání považují za přechodné	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	..
podstatná změna dosavadního charakteru práce	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,	..
dosažení vyššího výdělku	2,6	2,3	2,2	1,9	1,9	1,8	1,5	1,5	1,4	..
lepší pracovní uplatnění	0,6	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	..
zlepšení jiných podmínek	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	..
jiné důvody	0,5	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	..
nezjištěno
<i>Způsob hledání jiného (dalšího) zaměstnání</i>										
přes úřady práce	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,5
přes soukromé zprostředkovatelny	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
podáváním inzerátů	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4
sledováním inzerátů	..	0,2	1,9	1,8	2,0	1,9	1,8	1,5	1,	2,3
prostřednictvím známých	..	0,2	2,4	2,3	2,5	2,3	2,2	1,0	0,9	2,2
návštěvami podniků a firem	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,1	0,1	1,1
různé způsoby	..	0,1	1,3	1,0	0,9	0,7	0,6	0,3	0,2	..
nezjištěno	5,6	4,4	0,0	..
Muži										
hledá si jiné zaměstnání	6,4	5,3	4,6	4,0	3,6	3,4	3,4	2,9	2,7	2,5
hledá si další zaměstnání	0,4	0,4	0,4	0,4	0,2	..
nehledá si jiné nebo další zaměstnání	93,6	94,7	95,3	96,0	96,1	96,2	96,2	96,7	97,1	97,4
nezjištěno	0,0	0,0	0,1
Hledající zaměstnání celkem	6,4	5,3	4,6	4,0	3,9	3,8	3,8	3,3	..	2,5
<i>Důvody hledání</i>										
nejistota nebo obava ze ztráty zaměstnání	1,4	1,0	0,6	0,6	0,6	0,7	1,0	0,8	0,5	0,5
dosavadní zaměstnání považují za přechodné	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	..
podstatná změna dosavadního charakteru práce	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	..
dosažení vyššího výdělku	3,3	2,7	2,5	2,2	2,0	2,0	1,7	1,6	1,4	..
lepší pracovní uplatnění	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	..
zlepšení jiných podmínek	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	..
jiné důvody	0,5	0,5	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	..
nezjištěno
<i>Způsob hledání jiného (dalšího) zaměstnání</i>										
přes úřady práce	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
přes soukromé zprostředkovatelny	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
podáváním inzerátů	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4
sledováním inzerátů	..	0,2	2,0	1,9	1,9	1,9	1,9	1,4	1,3	2,0
prostřednictvím známých	..	0,2	2,6	2,4	2,6	2,3	2,3	1,0	0,9	2,0
návštěvami podniků a firem	..	0,1	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,2	0,1	1,0
různé způsoby	..	0,1	1,4	1,0	0,9	0,8	0,7	0,4	0,3	..
nezjištěno	6,4	4,9	0,0	..



F.8 Pokračování

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Ženy										
hledá si jiné zaměstnání	4,6	4,1	3,9	3,6	3,5	3,2	3,1	2,8	2,8	2,9
hledá si další zaměstnání	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3	..
nehledá si jiné nebo další zaměstnání	95,4	95,8	96,1	96,3	96,2	96,4	96,6	96,8	97,0	97,1
nezjištěno	0,0	..
Hledající zaměstnání celkem	4,6	4,1	3,9	3,7	3,8	3,5	3,4	3,2	..	2,9
Důvody hledání										
nejistota nebo obava ze ztráty zaměstnání	1,1	0,9	0,7	0,7	0,7	0,7	0,9	0,7	0,5	0,6
dosavadní zaměstnání považují za přechodné	0,2	0,3	0,4	0,3	0,3	..
podstatná změna dosavadního charakteru práce	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,2	0,2	0,1	0,2	..
dosažení vyššího výdělku	1,8	1,7	1,7	1,6	1,7	1,5	1,3	1,3	1,3	..
lepší pracovní uplatnění	0,6	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	..
zlepšení jiných podmínek	0,4	0,4	0,5	0,5	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	..
jiné důvody	0,5	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	..
nezjištěno
Způsob hledání jiného (dalšího) zaměstnání										
přes úřady práce	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1
přes soukromé zprostředkovatelny	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
podáváním inzerátů	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,4
sledováním inzerátů	..	0,1	1,7	1,7	2,0	1,9	1,7	1,6	1,5	2,4
prostřednictvím známých	..	0,2	2,2	2,1	2,3	2,2	2,1	0,9	0,9	2,4
návštěvami podniků a firem	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,1	0,1	1,2
různé způsoby	..	0,1	1,1	1,0	0,9	0,6	0,6	0,2	0,1	..
nezjištěno	4,6	3,8

Poznámka: V roce 2002 změna metodiky. Kategorie hledá si jiné nebo další zaměstnání sloučeny. Další rubriky nejsou srovnatelné.

Pramen: VŠPS.

F.9 Podmínky přijetí nového zaměstnání (% odpovědí osob v době šetření nebo předtím nezaměstnaných)

Druh podmínky	Muži	Ženy	Celkem	Druh podmínky	Muži	Ženy	Celkem
Místo s nižší požadovanou kvalifikací:				Vyžadující noční práci:			
Ano	52,4	43,9	48,1	Ano	54,9	31,4	42,6
Ne	14,0	21,1	17,6	Ne	23,3	48,1	36,2
Možná	23,5	28,4	26,0	Možná	19,0	14,5	16,6
Nevím	10,2	6,6	8,4	Nevím	2,8	6,1	4,5
Vyžadující zaučení nebo rekvalifikaci:				Vyžadující práci o víkendech:			
Ano	70,6	74,9	72,8	Ano	51,6	37,7	44,3
Ne	9,2	9,0	9,1	Ne	14,5	34,9	25,2
Možná	15,7	11,8	13,7	Možná	30,2	24,2	27,1
Nevím	4,5	4,4	4,5	Nevím	3,7	3,2	3,4
V horších pracovních podmínkách:				Vyžadující přestěhování:			
Ano	24,8	13,3	18,9	Ano	10,2	10,6	10,4
Ne	32,7	57,4	45,2	Ne	64,5	67,8	66,3
Možná	36,0	16,6	26,2	Možná	17,3	16,6	17,0
Nevím	6,6	12,6	9,7	Nevím	8,0	5,0	6,4
Hůře placené:				Zkrácený úvazek:			
Ano	16,2	17,1	16,7	Ano	32,8	55,6	44,7
Ne	54,4	50,9	52,6	Ne	27,3	11,1	18,8
Možná	24,7	22,4	23,5	Možná	30,2	27,6	28,8
Nevím	4,7	9,6	7,2	Nevím	9,7	5,7	7,6

Pramen: Výběrová šetření pracovních sil

F.10 Způsoby řešení ztráty zaměstnání (v %) *

Způsob řešení	OSVČ	Zaměstnanci		Celkem
		Nemanuální	Manuální	
Celkem				
Žil bych z podpory	28,4	36,1	45,4	40,8
Hledal bych práci ve stejném oboru a bydlišti	91,3	88,3	86,7	87,5
Hledal bych jakoukoli práci v bydlišti	33,0	53,1	73,5	63,4
Hledal bych práci v oboru kdekoli	57,6	41,1	39,2	40,4
Hledal bych jakoukoli práci kdekoli	16,2	13,8	25,3	19,8
Zkusil bych podnikat	59,5	24,4	20,3	22,9
Hledal bych příležitostné práce	42,0	37,9	57,0	47,9
Pokusil bych se o rekvalifikaci	52,2	56,5	51,0	53,6
Žil bych z jiných nepracovních příjmů	13,1	12,4	11,3	11,8
Hledal bych práci v zahraničí	30,4	16,6	19,0	18,1
Využil bych času k dalšímu vzdělávání	52,7	52,5	25,7	
Muži				
Žil bych z podpory	26,2	27,7	39,9	35,3
Hledal bych práci ve stejném oboru a bydlišti	93,8	82,7	86,7	85,4
Hledal bych jakoukoli práci v bydlišti	33,4	44,8	71,3	61,2
Hledal bych práci v oboru kdekoli	56,1	45,6	42,4	43,8
Hledal bych jakoukoli práci kdekoli	11,8	15,9	26,8	22,6
Zkusil bych podnikat	64,7	32,7	22,8	27,2
Hledal bych příležitostné práce	43,3	35,3	56,6	48,8
Pokusil bych se o rekvalifikaci	56,5	52,1	49,0	50,3
Žil bych z jiných nepracovních příjmů	8,2	15,8	12,5	13,6
Hledal bych práci v zahraničí	34,8	24,3	25,1	25,0
Využil bych času k dalšímu vzdělávání	51,8	50,3	24,9	34,4
Ženy				
Žil bych z podpory	32,7	42,2	56,0	47,5
Hledal bych práci ve stejném oboru a bydlišti	85,9	92,3	86,5	89,9
Hledal bych jakoukoli práci v bydlišti	32,1	59,0	77,8	66,1
Hledal bych práci v oboru kdekoli	60,8	37,8	33,1	36,2
Hledal bych jakoukoli práci kdekoli	25,7	12,2	22,4	16,4
Zkusil bych podnikat	48,4	18,5	15,5	17,7
Hledal bych příležitostné práce	39,1	39,8	57,9	47,0
Pokusil bych se o rekvalifikaci	43,1	59,6	54,9	57,6
Žil bych z jiných nepracovních příjmů	23,7	9,9	8,8	9,6
Hledal bych práci v zahraničí	20,9	11,1	7,3	9,7
Využil bych času k dalšímu vzdělávání	54,5	54,1	27,2	43,5

Poznámka: * Podíl zaměstnaných osob, které se vyjádřily daným způsobem na celkovém počtu zaměstnaných respondentů

OSVČ = osoby samostatně výdělečně činné

Pramen: Výzkum "Deset let transformace" (1999).



F.II Okolnosti zahájení a důvody ukončení samostatné činnosti (v %)

	Muži	Ženy	Celkem
A. Které okolnosti umožnily samostatnou činnost			
a. Vlastní finanční prostředky	54,7	47,6	52,3
b. Zapůjčené finanční prostředky	45,6	40,8	44,0
c. Podpora zahraničního kapitálu	2,1	0,0	1,4
c. Objekty, zařízení získané v restituci	6,0	5,4	5,8
d. Vaše znalosti, kvalifikace	88,0	84,6	86,8
e. Vaše předcházející postavení	53,4	52,8	53,2
f. Pomoc rodiny a nejbližších příbuzných	65,9	69,8	67,2
g. Rodinná tradice	18,7	14,7	17,4
h. Pomoc přátel a známých	52,2	37,3	47,2
i. Výhodná místní příležitost nebo jiná náhodná okolnost	66,5	67,5	66,9
B. Pokud ukončil podnikání z vlastního rozhodnutí, z jakých důvodů			
a. Špatný podnikatelský záměr	24,3	8,9	19,9
b. Nedostatek financí	62,2	51,4	59,1
c. Zhoršení ekonomické situace u nás	69,9	46,4	63,1
d. Pokles poptávky	59,6	38,3	53,6
e. Tlak konkurence	42,5	25,8	37,8
f. Přílišná zadluženost	22,0	21,3	21,8
g. Už jsem nepotřeboval(a) podnikat, měl(a) jsem dost peněz	3,3	9,7	5,1
h. Dal(a) jsem přednost zaměstnaneckému poměru	52,1	44,5	50,0
i. Byl(a) jsem unaven, potřeboval(a) jsem si odpočinout	45,2	36,8	42,8
j. Rodinné důvody	38,1	50,6	41,7
k. Zdravotní důvody	24,4	48,2	31,2

Pramen: Výzkum "Deset let transformace" (1999).

G.1 Podíly podnikatelů na celkovém počtu zaměstnaných v odvětvích v letech 1995 - 2002 (v %)

Odvětví	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Zemědělství a myslivost	10,8	11,8	12,0	12,8	13,5	14,2	13,4	13,7
Lesní hospod., rybolov, chov ryb	15,8	18,4	18,8	21,8	22,7	24,6	24,9	23,4
Dobývání nerostných surovin	0,8	1,2	1,0	1,4	1,4	1,1	0,6	1,9
Zpracovatelský průmysl	5,6	5,6	5,9	6,4	6,8	6,3	6,8	7,3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	4,5	3,1	2,9	3,9	6,0	4,7	2,9	5,3
Stavebnictví	18,9	20,0	21,2	26,0	28,8	30,8	33,2	35,2
Obchod, opravy mot.voz.a spotřeb. zboží	25,2	25,4	23,8	24,7	26,5	27,5	25,9	27,2
Pohostinství a ubytování	16,5	16,2	15,1	16,8	17,9	20,1	19,4	21,6
Doprava, skladování a spoje	8,7	8,7	8,6	10,2	10,3	11,1	10,9	11,4
Peněžnictví a pojištnictví	6,4	6,2	6,8	9,2	9,4	12,8	17,9	18,6
Nemovitosti, pronájem, služby, V&V	30,2	31,4	32,4	31,3	32,1	33,3	33,7	35,1
Veř.správa; obrana; sociální zabezpečení	0,7	0,8	0,7	0,5	0,8	0,8	1,0	1,3
Školství	1,5	1,2	1,0	1,7	2,2	2,2	2,5	2,9
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost	6,8	6,8	7,0	8,2	7,4	8,0	7,9	7,6
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	18,8	18,4	22,0	25,0	23,9	26,3	27,0	27,5
Domácnosti zaměstnávající personál	12,1	12,8	6,4	0,0	0,0	0,0	9,2	7,7
Exteritoriální organizace a spolky	19,9	0,0	0,8	19,2	19,1	20,3	0,0	3,7
Jiné	6,4	8,2	6,0	18,6	8,2	19,8	18,8	26,6
celkem	11,3	11,7	11,9	13,2	13,8	14,4	14,5	15,4

Zdroj: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

G.2 Podíly podnikatelů na celkovém počtu zaměstnaných v krajích v letech 1995 - 2002 (v %)

kraj	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Praha	16,49	16,53	16,11	16,60	18,36	19,39	19,42	21,60
Středočeský	11,49	12,54	12,93	13,98	14,67	15,45	16,08	18,05
Jihočeský	10,95	11,12	11,91	12,29	12,42	14,88	14,68	14,97
Plzeňský	10,25	10,58	11,25	12,76	12,37	13,95	13,68	14,11
Karlovarský	9,21	11,14	11,42	11,32	14,04	13,15	13,88	15,59
Ústecký	8,71	9,52	9,52	11,14	12,43	12,06	11,99	13,02
Liberecký	13,18	12,28	14,02	16,66	16,04	15,01	13,93	15,78
Královéhradecký	11,62	12,42	12,91	14,78	15,72	14,29	14,79	15,20
Pardubický	12,56	12,39	11,88	11,84	13,98	13,97	13,34	15,26
Vysočina	8,88	10,03	9,95	11,12	11,68	12,32	14,05	13,95
Jihomoravský	11,94	12,01	12,07	13,34	12,97	14,79	14,59	14,19
Olomoucký	8,15	10,23	8,44	10,33	11,60	11,51	13,17	11,60
Zlínský	12,02	11,18	12,41	15,35	15,03	15,02	14,13	14,71
Moravskoslezský	9,24	8,55	9,32	10,67	10,89	11,11	11,14	12,13

Zdroj: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

G.3 Vývoj počtu podnikatelů podle věkových skupin v letech 1995 - 2002 (v tis.)

Věkové skupiny	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
celkem								
15-19	3,8	2,7	3,7	3,4	2,0	1,7	0,9	0,8
20-24	36,4	35,1	35,1	43,0	39,7	38,1	33,0	30,6
25-29	56,5	63,7	60,8	67,3	71,8	76,1	76,1	81,5
30-34	83,1	87,5	87,0	94,9	92,3	84,5	87,5	97,8
35-39	97,5	95,7	86,2	90,4	97,1	103,0	107,8	107,9
40-44	104,0	103,8	106,1	107,4	107,1	111,0	102,1	101,3
45-49	87,5	88,5	93,4	105,8	104,3	113,6	112,0	119,0
50-54	45,7	52,7	63,3	72,7	81,2	83,8	91,2	98,8
55-59	22,4	26,0	28,6	30,3	38,0	42,5	49,1	60,1
60-64	12,0	13,5	11,7	13,1	14,6	15,4	16,5	21,5
65 +	13,6	10,8	11,4	11,7	11,7	12,7	13,0	13,7
muži								
15-19	2,1	1,9	2,4	2,0	1,0	0,8	0,3	0,2
20-24	29,1	27,7	26,8	32,2	30,1	27,1	23,0	22,7
25-29	43,6	49,4	49,2	52,9	55,6	58,1	60,7	65,9
30-34	61,5	65,0	64,2	69,2	68,8	63,3	67,3	74,5
35-39	66,1	68,7	62,8	66,9	72,3	73,7	73,9	74,9
40-44	72,9	70,9	72,4	74,0	75,1	77,5	70,2	71,7
45-49	61,2	62,0	63,7	73,8	71,6	79,8	81,8	84,4
50-54	32,1	40,0	46,9	51,4	56,3	59,6	63,8	70,6
55-59	17,7	20,3	22,1	24,7	30,0	32,6	37,8	45,5
60-64	8,5	10,9	9,4	9,2	10,7	11,2	11,0	15,9
65 +	10,9	8,7	9,8	8,9	8,9	10,4	10,6	11,2
ženy								
15-19	1,7	0,9	1,2	1,3	1,0	0,9	0,6	0,6
20-24	7,3	7,4	8,3	10,8	9,6	11,0	10,0	7,9
25-29	12,9	14,3	11,6	14,4	16,2	17,9	15,4	15,5
30-34	21,6	22,5	22,8	25,7	23,5	21,2	20,2	23,3
35-39	31,4	27,0	23,4	23,5	24,8	29,3	33,9	33,0
40-44	31,1	32,8	33,7	33,4	32,0	33,5	32,0	29,7
45-49	26,3	26,5	29,6	32,0	32,7	33,8	30,2	34,7
50-54	13,7	12,7	16,4	21,3	24,9	24,2	27,5	28,1
55-59	4,6	5,7	6,5	5,6	8,0	9,8	11,4	14,6
60-64	3,5	2,6	2,3	3,8	3,9	4,2	5,5	5,6
65 +	2,8	2,1	1,6	2,8	2,8	2,2	2,4	2,6

Zdroj: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

G.4 Vývoj počtu podnikatelů se zaměstnanci podle nejvyššího ukončeného vzdělání v letech 1995 - 2002 (v tis.)

vzdělání	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
základní	4,7	4,2	5,7	6,3	5,0	6,5	5,0	4,7
střední bez maturity	60,5	63,1	60,3	57,3	57,5	58,1	52,0	56,3
střední s maturitou	73,0	77,7	76,6	81,6	79,1	80,8	80,4	79,7
vysokoškolské	49,7	57,3	56,1	56,4	53,8	50,7	49,3	51,9
bez vzdělání	-	-	0,1	1,0	0,4	0,1	0,3	n.r.
bez vzdělání a nezjištěno	-	-	-	-	-	-	-	0,1
celkem	188,0	202,3	198,7	202,5	195,7	196,2	187,0	192,7

G.5 Vývoj počtu podnikatelů bez zaměstnanců podle nejvyššího ukončeného vzdělání v letech 1995 - 2002 (v tis.)

vzdělání	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
základní	23,2	21,2	19,5	23,5	22,4	24,2	22,4	19,8
střední bez maturity	175,7	183,7	187,6	214,7	225,1	233,1	240,4	259,2
střední s maturitou	123,3	121,7	128,0	143,9	158,2	163,7	170,0	179,0
vysokoškolské	52,4	50,9	52,5	54,1	57,2	64,9	69,1	82,2
bez vzdělání	0,1	0,3	0,7	1,4	1,1	0,3	0,3	n.r.
bez vzdělání a nezjištěno	0,1	-	-	-	-	-	-	0,3
celkem	374,6	377,8	388,4	437,5	464,0	486,1	502,2	540,5

Zdroj: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

G.6 Vývoj počtu podnikatelů se zaměstnanci v jednotlivých kvalifikačních skupinách v letech 1995 - 2002 (v tis.)

kvalifikační skupina (KZAM)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
celkem								
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	102,2	118,7	120,5	118,1	105,6	102,1	102,5	104,4
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	23,0	25,9	26,4	28,2	32,3	30,4	28,9	24,5
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	16,3	16,7	14,5	14,8	13,6	14,4	13,7	16,4
Nižší administrativní pracovníci	2,6	2,4	2,3	3,4	2,5	1,8	2,7	3,4
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	15,0	14,6	13,6	14,1	15,4	18,3	14,7	16,6
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	3,6	3,2	3,5	3,3	2,6	2,8	2,7	3,1
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři	19,3	16,4	14,9	16,8	18,3	21,1	16,6	17,3
Obsluha strojů a zařízení	5,4	3,9	2,4	3,0	4,9	4,6	4,8	6,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,5	0,5	0,6	0,8	0,7	0,5	0,3	0,4
Jiné	0,2	..	0,0	0,0	..	0,1	..	0,3
muži								
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	82,0	99,6	100,7	98,4	87,3	83,1	83,8	85,8
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	11,9	14,3	14,8	15,1	19,8	19,0	17,7	14,6
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	13,0	12,4	11,2	11,3	10,1	10,7	10,3	12,6
Nižší administrativní pracovníci	1,6	1,2	0,9	1,7	1,5	0,8	1,9	2,0
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	7,0	7,4	6,6	6,6	8,1	10,1	7,4	8,8
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	2,9	2,5	3,0	2,8	2,3	2,2	2,0	2,6
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři	18,6	15,3	13,8	16,0	16,9	20,1	16,1	16,6
Obsluha strojů a zařízení	5,1	3,9	2,3	3,0	4,8	4,3	4,8	5,6
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,4	0,3	0,2	0,6	0,5	0,5	0,3	0,2
Jiné	0,2	0,0	n.r.
ženy								
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	20,2	19,1	19,8	19,7	18,3	19,1	18,7	18,6
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	11,1	11,6	11,6	13,1	12,5	11,4	11,2	9,9
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	3,4	4,3	3,3	3,5	3,5	3,6	3,4	3,8
Nižší administrativní pracovníci	1,1	1,2	1,4	1,6	1,1	1,0	0,8	1,5
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	8,0	7,3	7,1	7,5	7,3	8,3	7,3	7,8
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	0,7	0,6	0,5	0,5	0,3	0,6	0,7	0,5
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři	0,7	1,1	1,0	0,8	1,3	1,1	0,6	0,8
Obsluha strojů a zařízení	0,3	0,0	0,1	0,0	0,1	0,3	0,1	0,4
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,1	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2
Jiné	0,0	0,1	..	0,3

Zdroj: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil



G.7 Vývoj počtu podnikatelů bez zaměstnanců v jednotlivých kvalifikačních skupinách (KZAM) v letech 1995 - 2002 (v tisících)

kvalifikační skupina (KZAM)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
celkem								
Příslušníci armády	0,2	0,0
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	141,7	155,7	152,8	152,5	142,9	132,9	133,9	136,9
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	71,9	74,5	77,6	83,5	88,5	99,9	97,2	98,7
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	78,6	76,5	78,0	82,4	87,6	90,6	97,1	107,0
Nižší administrativní pracovníci	9,2	8,5	9,9	12,5	12,7	15,6	15,6	18,4
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	69,8	74,5	75,9	87,0	90,3	95,3	88,9	97,2
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	27,6	28,6	26,9	28,9	28,6	30,1	26,5	26,1
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři	120,8	120,3	128,3	149,9	165,9	172,9	182,0	197,5
Obsluha strojů a zařízení	33,4	34,3	32,0	36,4	37,4	38,1	38,3	40,4
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	8,2	7,1	5,7	6,6	5,7	6,7	9,6	10,3
Jiné	1,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,6
muži								
Příslušníci armády	0,2	0,0
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	110,6	127,2	125,3	123,7	115,4	107,4	107,3	110,2
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	44,6	47,1	48,0	50,0	53,6	62,5	61,1	62,1
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	53,8	51,5	52,7	54,8	55,4	56,9	60,8	72,6
Nižší administrativní pracovníci	3,3	3,0	2,6	4,1	3,8	4,7	5,2	5,9
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	26,5	28,7	29,8	34,6	36,7	38,2	35,0	37,3
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	21,6	22,6	21,7	23,0	23,9	25,1	22,0	22,1
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři	107,6	107,6	115,9	136,8	152,1	160,0	167,1	183,0
Obsluha strojů a zařízení	31,2	32,5	29,8	34,0	35,5	35,4	36,8	37,6
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,3	5,0	3,8	4,3	3,9	3,8	4,8	6,4
Jiné	1,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,3
ženy								
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	31,1	28,5	27,5	28,8	27,4	25,5	26,7	26,7
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	27,4	27,4	29,5	33,6	34,9	37,4	36,1	36,6
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	24,9	25,0	25,3	27,6	32,3	33,7	36,3	34,3
Nižší administrativní pracovníci	5,9	5,5	7,3	8,4	8,9	10,9	10,3	12,6
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	43,3	45,7	46,1	52,4	53,7	57,2	53,9	59,9
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	6,0	6,0	5,2	5,9	4,6	4,9	4,5	4,0
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři	13,2	12,7	12,4	13,1	13,8	12,9	14,8	14,5
Obsluha strojů a zařízení	2,2	1,8	2,2	2,4	1,9	2,7	1,6	2,8
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	2,8	2,1	1,9	2,3	1,8	3,0	4,8	3,9
Jiné	0,1	..	0,0	0,0	..	0,1	0,1	0,3

Zdroj: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

G.8 Vývoj počtu podnikatelů se zaměstnanci v jednotlivých odvětvích v letech 1995 - 2002 (v tisících)

odvětví (NACE)	1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
Zemědělství a myslivost	6,3	0,9	6,8	1,0	7,3	0,8	7,2	0,9	6,2	0,9	6,6	1,0	4,8	0,4	6,2	1,1
Lesní hospod., rybolov, chov ryb	1,0	..	0,6	0,0	0,5	0,1	0,9	0,0	0,7	..	0,6	0,2	1,0	0,1	0,8	0,1
Dobývání nerostných surovin	0,3	..	0,6	..	0,2	..	0,2	..	0,3	..	0,4	..	0,3	..	0,3	n.r.
Zpracovatelský průmysl	28,5	4,0	31,6	5,0	33,1	5,0	33,5	4,8	32,6	4,3	25,6	2,7	28,0	3,1	28,0	3,1
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	1,2	0,1	1,2	0,1	0,9	0,0	1,1	..	1,4	..	0,7	..	0,5	..	0,9	n.r.
Stavebnictví	29,4	1,1	29,4	1,3	31,3	1,6	32,9	1,3	30,0	0,5	30,3	1,7	26,7	1,5	27,8	1,2
Obchod, opravy mot.voz. a spotřeb. zboží	58,3	17,0	65,9	17,5	62,1	17,4	58,1	17,0	57,3	16,5	60,4	16,4	52,1	13,4	52,8	14,7
Pohostinství a ubytování	15,1	4,5	14,8	3,5	15,5	4,2	14,7	4,0	16,1	4,4	17,7	6,2	17,4	6,8	20,1	7,1
Doprava, skladování a spoje	9,6	1,0	9,7	0,9	8,2	0,9	9,8	1,1	9,7	1,4	12,1	1,1	11,9	1,2	13,7	1,3
Peněžnictví a pojištnictví	0,9	0,4	1,0	0,4	1,0	0,4	0,8	0,2	1,2	0,2	0,9	0,2	1,7	0,1	1,8	0,2
Nemovitosti, pronájem, služby, V&V	14,9	3,5	20,0	4,8	18,1	3,2	17,0	3,7	18,8	4,5	18,7	4,8	17,6	3,1	15,5	2,2
Veř.správa; obrana; sociální zabezpečení	0,4	0,1	0,7	0,2	0,7	0,1	0,7	0,3	0,7	0,3	0,8	0,1	1,3	0,0	1,7	0,4
Školství	1,5	1,1	1,2	0,5	0,6	0,4	1,2	0,4	1,5	0,6	1,4	0,5	1,7	0,6	2,3	0,8
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost	14,3	9,4	13,1	7,9	13,6	8,3	16,3	9,8	13,6	8,0	13,6	7,4	15,5	9,0	14,3	8,8
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	6,1	2,4	5,5	2,0	5,5	2,7	8,0	3,6	5,7	2,9	6,0	2,8	6,3	3,3	6,0	2,5
Domácnosti zaměstnávající personál	0,2	0,2	0,1	0,1	n.r.	n.r.
Exteritoriální organizace a spolky	0,1	..	0,2	n.r.	n.r.
Nezjištěno	0,1	..	0,1	..	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,5	0,3
Celkem	188	45,4	202,3	45,4	198,7	45,2	202,5	47	195,7	44,5	196,2	45,4	187,0	42,8	192,6	43,7

Zdroj: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

G.9 Vývoj počtu podnikatelů bez zaměstnanců v jednotlivých odvětvích v letech 1995 - 2002 (v tisících)

odvětví (NACE)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
	celkem ženy	celkem ženy	celkem ženy	celkem ženy	celkem ženy	celkem ženy	celkem ženy	celkem ženy
Zemědělství a myslivost	22,2	22,8	20,3	20,6	21,0	20,3	19,0	19,1
Lesní hospod., rybolov, chov ryb	8,7	9,5	9,7	9,8	9,9	11,8	10,8	9,4
Dobývání nerostných surovin	0,5	0,5	0,7	1,0	0,8	0,4	0,1	0,9
Zpracovatelský průmysl	51,7	47,5	47,8	52,2	56,1	55,7	62	68,2
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	3,4	1,9	1,8	2,5	3,6	2,9	2,0	-
Stavebnictví	56,6	64,0	70,5	89,9	97,7	105,1	116,0	121,9
Obchod, opravy mot.voz. a spotřeb. zboží	97,4	96,6	94,8	101,5	112,4	107,9	105,8	115,6
Pohostinství a ubytování	10,2	10,3	9,6	13,7	12,0	13,7	13,5	16,7
Doprava, skladování a spoje	23,6	24,1	24,5	28,6	28,7	29,4	27,7	28,1
Peněžnictví a pojištnictví	4,9	4,9	5,6	8,4	8,1	11,8	16,5	15,8
Nemovitosti, pronájem, služby, V&V	59,1	60,3	63,7	60,7	63,6	69,8	69,4	79,0
Věř.správa; obrana; sociální zabezpečení	1,8	1,9	1,4	0,9	2,0	1,9	2,3	2,4
Školství	3,2	2,7	2,5	3,6	4,7	5,1	5,7	6,7
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost	5,0	5,6	5,6	5,8	6,8	9,5	8,8	8,9
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	25,9	25,0	29,9	37,7	36,4	40,3	42,2	43,4
Domácnosti	0,2	0,1	-	-	-	-	0,1	0,3
zaměstnávající personál								
Exteritoriální organizace								
a spolky	0,2	-	0,0	0,3	0,2	0,2	-	0,0
Jiné	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,3	0,3	0,5
Celkem	374,6	377,8	388,4	437,5	464,0	486,1	502,2	540,5

Zdroj: ČSÚ, Výběrová šetření pracovních sil

METODICKÁ A SYSTÉMOVÁ PŘÍLOHA

Tab. I Porovnání definic ICT sektoru

ISIC/NACE	ISIC (OECD)	NACE (Eurostat)	anglický význam podle ISIC (a není-li uvedeno jinak také podle NACE)
Výroba			
shodují se	30	30	výroba kancelářských strojů a počítačů (včetně přístrojů na zpracování dat)
shodují se	3130	31.III	výroba izolovaných vodičů a kabelů
Eurostat do své definice ICT sektoru zahrnuje celou kategorii 32: výroba rozhlasových televizních a komunikačních přístrojů a zařízení	3210	32.1	výroba elektronek a jiných elektronických součástek
	3220	32.2	výroba rozhlasových a televizních vysílačů a přístrojů pro drátovou telefonii a telegrafii
	3230	32.3	výroba rozhlasových a televizních přijímačů, přístrojů na záznam a reprodukci zvuku nebo obrazu a podobných radiových zařízení
shodují se	3312	33.20	výroba měřicích, kontrolních, zkušebních, navigačních a jiných přístrojů a zařízení kromě zařízení pro řízení průmyslových procesů
Dle NACE: výroba zařízení pro řízení průmyslových procesů	3313	33.30	výroba zařízení pro řízení průmyslových procesů
Služby			
Eurostat zahrnuje pouze kategorii 51.64: velkoobchod s kancelářskými přístroji	5150	51.43 51.64 51.65	velkoobchod se stroji, strojním zařízením a potřebami
shodují se	6420	64.20	telekomunikace
Tuto kategorii Eurostat do definice ICT sektoru nezahrnuje	7123	71.33	pronájem kancelářských strojů a zařízení včetně počítačů
shodují se	72	72	činnosti v oblasti výpočetní techniky

Pramen: OECD a Eurostat.

Tab.2 Přehled nositelů profesního (kariérového) poradenství v ČR

Nositel	Činnost	Řídí a financuje
Úřad práce - odd. zprostředkování	Úřady práce tvoří celorepublikovou síť (77 + několik desítek poboček). Odd. zprostředkování eviduje nezaměstnané uchazeče o práci a volná pracovní místa, komunikuje se zaměstnavateli a uchazečům zprostředkovává práci.	Metodicky i koncepčně řídí a financuje Správa služeb zaměstnanosti MPSV.
Úřad práce – odd. poradenství (a rekvalifikací)	Provádí široké spektrum služeb od základních rad a informací až po odborné speciální poradenství pro řešení složitých problémů. Také profesní diagnostika a psychosociální pomoc nezaměstnaným. Poradci bývají specializováni (např. pro mládež při volbě povolání, pro zdravotně postižené, pro rekvalifikace, pro specifické skupiny klientů aj.). Některé úřady práce poskytují také služby bilanční diagnostiky (posouzení celkového potenciálu klienta a jeho aktuálních možností dalšího uplatnění na trhu práce).	
Úřad práce - Informační a poradenské středisko (IPS)	Samoobslužné středisko s informacemi o vzdělávací nabídce všech typů škol a vzdělávacích firem, o jednotlivých povoláních i o profesních oblastech, o trhu práce. Jsou zde všechny formy informačních médií (brožury, letáky, PC programy, videoklipy), též testy zájmů a předpokladů. Kromě informací je přítomen i poradce.	
Externí bilančně diagnostické pracoviště	Celorepubliková síť (23) poskytující odborné poradenské služby klientům úřadů práce na základě dohody s úřadem práce. Jedná se o tzv. bilančně diagnostické služby, což je poradenský servis, jehož výsledkem je posouzení celkového potenciálu klienta a jeho aktuálních možností dalšího uplatnění na trhu práce.	
Výchovný poradce ve škole	Je na každé škole. Řeší hlavně výchovné a studijní problémy žáků, částečně též profesní poradenství - základní informace a rady týkající se hlavně orientace ve vzdělávací nabídce navazujícího stupně vzdělání, vyřizování administrativy spojené s přihláškami ke studiu. Provádí (resp. měl by provádět) základní poradenství pro žáky škol, na kterou by měly navazovat odbornější a kvalifikovanější poradenství (viz další subjekty). Problémem je nízká časová dotace (1-3 hodiny týdně podle velikosti školy) a nedostatečné vzdělání (jen cca 1/4 má postgraduální vzdělání výchovného poradenství).	Je zaměstnancem školy – učitelem s úvazkem 1-3 hodin pro poradenství
Školní psycholog	Řeší hlavně složitější výchovné a studijní problémy žáků, částečně též profesní poradenství – zejména testování předpokladů pro další vzdělávací a profesní orientaci, doporučování vzdělávací cesty. Školní psycholog ale má jen málo škol.	Je najímán školou na částečný úvazek nebo na jinou smlouvu.

Tab.2 Pokračování

Nositel	Činnost	Řídí a financuje
Pedagogicko psychologická poradna (PPP)	Tvoří celorepublikovou síť (103). Řeší – obdobně jako školní psycholog - hlavně složitější výchovné a studijní problémy žáků, profesní poradenství jen okrajově – zejména testování předpokladů pro další vzdělávací a profesní orientaci, doporučování vhodné vzdělávací cesty.	Financuje kraj nebo obec, část. samofinancování za placené služby. Metodicky podporuje IPPP.
Informační centrum mládeže (ICM)	Tvoří postupně se rozvíjející síť (23). Poskytují informace z mnoha okruhů zájmů mládeže (např. sport, kultura, cestování, počítače, protidrogová prevence a mj. též vzdělávání a zaměstnání).	Financuje a metodicky podporuje MŠMT, část financí též z různých nadací.
Poradenské středisko VŠ	Jsou na většině fakult, slouží studentům fakulty (možnosti kariérového růstu, ale také např. zvládání předzkouškových stresů, relaxační a autogenní techniky apod.) i zájemcům o studium na příslušné fakultě (informace o studiu).	Je organizačním útvarem příslušné vysoké školy.
Akademické informační centrum (AIC)	Není to síť, jako ve všech předchozích případech, ale jen jedno centrum (v Brně). Poskytuje informace o možnostech studia v zahraničí, o možnostech stipendií, podmínkách konkursů apod.	Financováno z nadací a fondů.
Akademická informač. agentura (AIA)	Je v Praze, poskytuje podobné informace jako AIC.	Financuje MŠMT.
Centrum kariérového poradenství v Národním ústavu odborného vzdělávání	Je v Praze, poskytuje poradenství pro rodiče a děti základních a středních škol zaměřené na volbu další vzdělávací dráhy vč. podrobných informací o vzdělávací nabídce škol.	Financuje NÚOV, který je příspěvkovou organizací MŠMT
Středisko pro ekvivalenci dokladů o vzdělání v Centru pro studium VŠ	Je v Praze, poskytuje poradenství o uznávání kvalifikací ve vysokém školství v Evropě.	Financuje CSVŠ, které je příspěvkovou organizací MŠMT
Speciálně pedagogické centrum (SPC)	Nejčastěji jsou zřízena při speciálních školách (školy pro zdravotně postiženou mládež). Pomáhají dětem, které jsou určitým způsobem handicapované – např. v oblasti řeči, sluchu, zraku, tělesně, rozumově. Součástí této pomoci je i poradenství o další profesní orientaci vzhledem k příslušnému handicapu (v rámci ostatních aktivit je to ale velmi malý podíl činnosti).	Financuje kraj nebo obec.
Regionální poradenské a informační centrum pro podnikatele (RPIC)	Tvoří celorepublikovou síť (30). Poskytují poradenství zájemcům o podnikání i podnikatelům - např. při zakládání firmy, při posuzování podnikatelského záměru, při využívání různých podpůrných (dotačních) programů, při řešení problémů při vlastním podnikání (sestavování smluv, účetní záležitosti apod.).	Soukromé firmy dotované z fondů pro podporu malého a středního podnikání, metodická podpora od Agentury pro rozvoj podnikání při MPO.
Personální agentura	Jsou jich řádově desítky. Zprostředkovávají práci pro své klienty, jimiž jsou zaměstnavatelé, kteří na vybrané pozice hledají pracovníky.	Soukromé firmy

Tab.3 Převodní tabulka Mezinárodní klasifikace vzdělávání (*International Standard Classification of Education – ISCED*) a české vzdělávací soustavy

Stupeň ISCED			Odpovídá v českém školském systému
ISCED 0		Preprimární (<i>Pre-primary</i>)	Předškolní výchova probíhající v mateřských, speciálních mateřských školách, přípravný stupeň na základní škole, osoby bez vzdělání
ISCED 1		Primární (<i>Primary</i>)	1. stupeň základní školy (1. – 5. ročník) a speciální základní školy, pomocná škola
ISCED 2		Nižší sekundární (<i>Lower Secondary</i>)	2. stupeň základní školy (6. – 9. ročník), 2. stupeň speciální základní školy, 1. a 2. ročník 6letého gymnázia, 1. až 4. ročník 8letého gymnázia či konzervatoře, učiliště se zvlášť upravenými plány, praktické školy, pracovní stupně pomocné a zvláštní školy
ISCED 3	ISCED 3 A	Vyšší sekundární (<i>Upper Secondary</i>)	Střední školství, tj. čtyřletá gymnázia a vyšší ročníky 6-8letých gymnázií (všeobecné vzdělávání), střední odborné školy, střední odborná učiliště ukončená maturitní zkouškou
	ISCED 3 B		Konzervatoře (ročníky odpovídající středoškolské úrovni)
	ISCED 3 C		3 a víceletá střední odborná učiliště (odborné vzdělávání) a rekvalifikační kurzy ukončené výučním listem
ISCED 4		Nástavbové (<i>Post-secondary non tertiary</i>)	Nástavbové studium, učební obory a rekvalifikační kurzy pro absolventy středních škol, kurzy v délce 6 měsíců až 2 let, pomaturitní studium na jazykových školách, prakticky zaměřené studium pro maturanty kratší než 2 roky
ISCED 5	ISCED 5 A	První stupeň terciárního (<i>First stage of tertiary</i>)	Vysokoškolské bakalářské studium jako předstupeň magisterského studia, 2leté magisterské navazující na bakalářské studium, magisterské 4 – 6leté studium, další vzdělávání po absolvování vysoké školy
	ISCED 5 B		Vyšší odborné školy, bakalářské studium koncipované jako konečný stupeň, neuniverzitní terciární vzdělávání poskytované nevysokoškolskými institucemi, které nevede k udělení vysokoškolského titulu ekvivalentnímu prvnímu stupni vysoké školy, 5. a 6. ročník konzervatoří
ISCED 6		Druhý stupeň terciárního (<i>Second stage of tertiary</i>)	Doktorské studium (Ph.D.). Vědecká příprava, ukončená titulem kandidát věd (CSc.) či doktor věd (DrSc.).

Tab.4 Přístupy, programy a opatření na podporu mládeže uplatňované ve vybraných zemích EU

Země	Systém kvalifikace mladých.	Programy a opatření proti nezaměstnanosti absolventů a mladých do 25 let	Poskytování dávek v nezaměstnanosti absolventům a mladým do 25 let
Německo, Rakousko	Kvalifikace na pracovišti (tzv. duální učňovský systém). Kvalifikace je součástí počátečního vzdělávání.	<ul style="list-style-type: none"> - pobídky k tvorbě pracovního místa s odbornou přípravou (dotace zaměstnavatelům) - rozšířený přístup k dokončování kvalifikace a rekvalifikacím - doprovodné příspěvky k zaměstnání pro rizikové skupiny mladých do 25 let a sociální poradenství 	ANO
Holandsko	Založený převážně na školní výuce.	Program JWG – garance práce pro mladé. Po maximálně půlroční nezaměstnanosti by se každý mladý měl do programu zapojit. Pracovní místa jsou zřizována především ve veřejném sektoru a službách. Náklady nese stát. Je vyplácena mzda nižší než minimální.	Po 6 měsících nezaměstnanosti a neúčasti v programu JWG jsou výplaty dávek pozastaveny.
Francie	Založený převážně na školní výuce. Školení hrazená vládou v kombinaci se 3 typy učňovských smluv.	Do 26 let je možné si zvyšovat kvalifikaci školením a učňovskými smlouvami. Zaměstnavatelé platí nižší daně a mzda tvoří zhruba 75% min mzdy. Stát podporuje tvorbu pracovních míst ve sféře služeb a poskytuje finanční pomoc proti sociálnímu vyloučení.	ANO
Velká Británie	Založený převážně na školní výuce. Kvalifikace je ponechána až na zaměstnání, po dokončení školní docházky.	Po 6 měsících nezaměstnanosti začíná „New Deal Gateway“ (Nový start pro každého), ve kterém mají mladí lidé na výběr ze 4 možných programů: <ul style="list-style-type: none"> - práce na 6 měsíců, kdy zaměstnavatel bude dostávat dotaci ve výši 60 liber týdně - práce na 6 měsíců pro neziskový sektor - práce v oblasti ochrany životního prostředí - denní studium či školení až na 12 měsíců pro ty, kdo ho potřebují. 	Kdo odmítne participovat na některém z nabízených programů, ztratí nárok na dávky v nezaměstnanosti.
Švédsko, Dánsko	Založený převážně na školní výuce. Kvalifikace provozují místní vládní instituce v kombinaci s „aktivačními opatřeními“ hrazenými vládou.	Po 6 měsících nezaměstnanosti vzniká nárok na účast v programech: <ul style="list-style-type: none"> - dalšího všeobecného vzdělání - dalšího odborného vzdělání ve veřejném i soukromém sektoru. Dále jsou dotována <ul style="list-style-type: none"> - praktikantská místa - pracovní místa v sektoru služeb nebo, v případě Švédska, přímo tvořena nová pracovní místa.	ANO, v Dánsku bylo od podmínky účasti v programech upuštěno.
Česká republika	Založený převážně na školní výuce.	Úřady práce poskytují nezaměstnaným absolventům: <ul style="list-style-type: none"> - odborné praxe absolventů škol v organizačních složkách státu - kvalifikace mladistvých - rekvalifikace – stáže absolventů škol v ziskových, rozpočtových a neziskových organizacích. 	ANO, na základě evidence na úřadech práce.

SEZNAM ZKRATEK

APZ - Aktivní politika zaměstnanosti	p.b. - procentní bod
BIC - Podnikatelská a informační centra	PC - osobní počítač
CVTS - šetření o dalším odborném vzdělávání (<i>Continuing Vocational Training Survey</i>)	PISA - Program mezinárodního hodnocení studentů (<i>Programme for International Student Assessment</i>)
CVVM - Centrum pro výzkum veřejného mínění	RASES - Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii
ČSÚ - Český statistický úřad	RLZ - rozvoj lidských zdrojů
EU - Evropská unie	RPIC - Regionální poradenská a informační centra
HDP - hrubý domácí produkt	SIP - Státní informační politika
ICT - informační a komunikační technologie	SIPVZ - Státní informační politika ve vzdělávání
ILO - Mezinárodní úřad práce (<i>International Labour Office</i>)	SME - malé a střední podniky
IMD - Institut pro rozvoj managementu	SOŠ - střední odborná škola
IPS - Informační a poradenské středisko	SOU - střední odborné učiliště
ISCED - mezinárodní klasifikace vzdělávací soustavy (<i>International Standard Classification of Education</i>)	STEM - Středisko empirických výzkumů
ISCO - mezinárodní klasifikace povolání (<i>International Standard Classification of Occupations</i>)	ÚIV - Ústav pro informace ve vzdělávání
ISDN - Digitální sítě integrovaných služeb	VŠPS - Výběrové šetření pracovních sil
ISTP - Integrovaný systém typových pozic	VÚPSV - Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
IT - informační technologie	WEF - Světové ekonomické fórum
JPD 3 - Jednotný programový dokument pro cíl 3 regionu NUTS 2 – hl.m. Praha	ZPS - změřená pracovní schopnost
KSVS - kolektivní smlouvy vyššího stupně	A - Rakousko
KZAM - klasifikace zaměstnání	B - Belgie
LAN - lokální síť (<i>Local Area Network</i>)	CZ - Česká republika
MPO - Ministerstvo průmyslu a obchodu	D - Německo
MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí	DK - Dánsko
MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	E - Španělsko
NOZV - Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání	EE - Estonsko
NPZ - Národní plán zaměstnanosti	EL - Řecko
NÚOV - Národní ústav odborného vzdělávání	FR - Francie
NUTS - klasifikace územních statistických jednotek	FIN - Finsko
NVF - Národní vzdělávací fond	HU - Maďarsko
OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj	I - Itálie
OK práce - elektronický informační systém správy služeb zaměstnanosti	IRL - Irsko
OKEČ - odvětvová klasifikace ekonomických činností	NL - Nizozemí
OP - operační program	P - Portugalsko
	PL - Polsko
	S - Švédsko
	SI - Slovinsko
	SK - Slovensko
	UK - Velká Británie
	USA - Spojené státy americké

PRAMENY A LITERATURA

- Action Plan on Skills and Mobility*. (2002). Brussels, European Commission.
- Action plan to promote entrepreneurship and competitiveness*. (1999). Luxembourg, European Commission.
- Addison, J. T., Teixeira, P. (2001). *The economics of employment protection*. IZA Discussion Paper No. 381. Bonn, IZA.
- Bauman, Z. (2002). *Tekutá modernita*. Praha, Mladá fronta.
- Bruthansová, M. a kol. (2001). *Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce*. Praha, VÚPSV.
- Choosing to Grow: Knowledge, Innovation and Jobs in a Cohesive Society*. (2003). Commission Staff Working Paper in Support of the Report from the Commission to the Spring European Council. Brussels, European Commission.
- Communication on European Benchmark on Education and Training*. (2002). Brussels, European Commission.
- Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States*. European Employment Guidelines. Official Journal of the European Union. 22.7.2003
- Czesaná V., Kofroňová O., Matoušková Z., Vymazal J.: *Nároky na vzdělání a zaměstnatelnost české pracovní síly v procesu integrace ČR do ekonomických a sociálních struktur EU*. In: *Sociální důsledky vstupu ČR do EU*. (2003). Praha, VŠE.
- Despite weak economy, skilled ICT staff still needed in Europe*. (2002). An IDC White paper. IDC. (www.idc.com).
- Detailed Work Programme on the Objectives of Education and Training Systems in Europe*. (2002). Brussels, European Commission.
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky*. (2002). Praha, MŠMT.
- Education at a Glance*. (2001). Paris, OECD.
- Education at a Glance*. (2002). Paris, OECD.
- e-Europe: An Information Society for All*. (COM 2002), Brussels, European Commission.
- Employment and Labour market in Central European countries*. (2002). Luxembourg, European Commission.
- Employment in Europe 1998*. (1998). Luxembourg, European Commission.
- Employment in Europe 1999*. (1999). Luxembourg, European Commission.
- Employment in Europe 2001*. (2001). Luxembourg, European Commission.
- Employment in Europe 2002*. (2002). Luxembourg, European Commission.
- Entrepreneurship in Europe*. (2002). Green Paper from the European Commission. Brussels, European Commission.
- European Benchmarks in Education and Training: Follow-Up to the Lisbon European Council*. (2002). Brussels, European Commission.
- European Competitiveness Report 2002*. (2002). Brussels, European Commission.
- European Social Statistics: Labour Force Survey Results 2001*. (2003). Luxembourg, Eurostat.
- Festová J., Vojtěch, J. (2002). *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším vzděláním*. Praha, NÚOV.

Flexibilní formy zaměstnání. Analýza hloubkových rozhovorů. (2003). Projekt MPSV ČR „Flexibilní formy zaměstnání“. Praha, STEM.

Freibergová, Z. a kol. (2002). *Poradenství na vysokých školách.* Praha, Národní vzdělávací fond, Národní informační středisko pro poradenství.

From Initial Education to Working Life. Making Transition Work. (2000). Paris, OECD.

Fuente, C. de la (2002). *Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy.* Final Report for DG Employment and Social Affairs. Brussels, European Commission.

Funck, B., Pizzati, L. (2002). *Labor, Employment, and Social Policies in the EU Enlargement Process.* Washington, The World Bank.

Green Paper “Entrepreneurship in Europe”. (2003). Brussels, Commission of the European Communities.

Hála, J. a kol. (2002). *Rozvoj sociálního dialogu v ČR.* Praha, VÚPSV.

ICT and economic growth: Evidence from OECD countries, industries and firms. (2003). Paris, OECD.

IMD World Competitiveness Yearbook 2002. (2002). Lausanne, IMD.

Increasing labour force participation and promoting active ageing. (2002). Council document 6707/02. Brussels, Commission of the European Communities.

Kadeřábková, A., Strietska-Ilina, O., Zukersteinová A. (2003). *Zpráva o situaci v rozvoji lidských zdrojů malých a středních podniků.* Praha, NOZV.

Kadlec, M. a kol. (2000). *Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce.* Praha, ÚIV, VÚOŠ a CSVŠ.

Knowledge and Skills for Life. First Results from PISA 2000. (2001). Paris, OECD.

Kofroňová O., Czesaná V.: *Vzdělanostní a kvalifikační úroveň pracovní síly.* In: *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti.* (2003). Brno, Masarykova univerzita.

Kubínková M. a kol. (2003). *Ochrana pracovníků - národní studie.* Praha, ČMKOS.

Labour Force Principal Results, Candidate Countries. (2002). Statistics in Focus 3-20., Eurostat.

Labour Force Principal Results, EU and EFTA Countries. (2002). Statistics in Focus 3-20., Eurostat.

Learning to bridge digital divide. (2000). Paris, OECD.

Lidské zdroje v České republice 1999. (1999). Praha, ÚIV, NVE.

Linshöft-Stiller, B. (1996). *Glossarium: Vocational Training: A comparison of concepts from 12 Member States of the European Union in 9 languages.* Thessaloniki, CEDEFOP.

Literacy in the Information Age. Final Report of the International Adult Literacy Survey. (2000). Paris, OECD.

Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. (2001). Brussels, European Commission.

Measuring the information economy. (2002). Paris, OECD.

Mezinárodní norma pro klasifikaci vzdělávání ISCED 1997. (1999). Praha, ÚIV.

Mzdy zaměstnanců (z výběrového šetření) za rok 2001. (2003). Praha, ČSÚ.

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha. (2001). Praha, MŠMT, ÚIV.

OECD Economic Surveys: Czech Republic. (2003). Paris, OECD.

OECD Employment Outlook: 1999. (1999). Paris, OECD.

OECD Employment Outlook: 2000. (2000). Paris, OECD.

OECD Employment Outlook: 2002. (2002). Paris, OECD.

- OECD Science, Technology and Industry Scoreboard. (2003). Paris, OECD.
- Operační program Rozvoj lidských zdrojů pro ESF 2004-2006. (2003). Praha, MPSV.
- Palme, J. a kol. (2002). *Welfare trends in Sweden: balancing the books for the 1990s*. Journal of European Social Policy 12 (4), str. 329-346. London, Sage Publications.
- Populační vývoj České republiky 1998-2001. (2002). Praha. Katedra demografie a geodemografie Přírodovědecké fakulty UK.
- Porte, C. de la, Pochet, P., Room, G. (2001). *Social benchmarking, policy making and new governance in the EU*. Journal of European Social Policy 11 (4), str. 291-308. London, Sage Publications.
- Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění, studie v rámci programu LS02G Výzkum pro státní správu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, (2003) Praha, MŠMT, NÚOV.
- Psacharoupoulos, P. (2002). *Returns to Investment in Education: A Further Update*. Washington, The World Bank.
- Report from the Commission to the Council and the European parliament on the implementation of the European Charter for Small Enterprises. (2003). Brussels, Commission of the European Communities.
- Review of the Labour Market in the Czech Republic. (1995). Paris, OECD.
- Ročenka HN 2002. Příloha Hospodářských novin, 6. ročník. (2002). Praha, Economia.
- Ročenka HN 2003. Příloha Hospodářských novin, 7. ročník. (2003). Praha, Economia.
- Rozvoj lidských zdrojů a kvalifikačních potřeb v podnicích. (2003). Šetření Národní observatoře vzdělávání a zaměstnanosti. Praha, NOVZ.
- Rudolf, V., Polívka, M. (2002). *Flexibilní formy zaměstnávání (sekundární analýza)*. Podkladová studie pro grantový úkol. Praha, VÚPSV.
- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York – London, Norton.
- Schwab, K. (ed.) (2003). *Global Competitiveness Report 2002-2003*. World Economic Forum, Oxford University Press.
- SMEs in Europe. Competitiveness, innovation and the knowledge-driven society. (2002). Luxembourg, European Commission, Eurostat.
- SMEs in focus. Main result from the 2002 observatory of European SMEs. (2002). European Communities.
- Sociální a ekonomické dopady integrace České republiky do EU. (2002). Praha, RASES.
- Statistics in focus. Industry, trade and services. (2002). Theme 4, No. 32. Brussels, European Communities.
- Straková, J. a kol. (2002). *Vědomosti a dovednosti pro život. Čtenářská, matematická a přírodovědná gramotnost patnáctiletých žáků v zemích OECD*. Praha, ÚIV.
- Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. (2003). Praha, Úřad vlády ČR, MPSV.
- Strietska-Ilina, O., Zukersteinová, A., Vymazal, J., Kyselá, K. (2003). *Identifikace nedostatku kvalifikací na českém trhu práce*. Praha, NOZV.
- Šandera, J. a kol. (2002). *Analýza forem zaměstnávání a organizace pracovní doby*. Závěrečná zpráva. Praha, STEM, VÚPSV.
- Šťastnová, P. (2000). *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na vstup na trh práce*. Pracovní text projektu Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled. Praha, ÚIV.
- Taylor, M. (2002). *Labour Market Transition in the context of Social Exclusion: A study of the EU*. Institute for Social and Economic Research University of Essex, UK, European Commission.

Third European Survey on Working Condition. (2002). Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Threfall, M. (2003). *European social integration: harmonization, convergence and single social areas.* Journal of European Social Policy 12 (1), str. 211-39. London, Sage Publications.

Učení je skryté bohatství: Zpráva Mezinárodní komise UNESCO „Vzdělávání pro 21. století“. (1997). Praha, Pedagogická fakulta UK – Ústav výzkumu a rozvoje školství.

Večerník, J. (2001). *Diferenciace mezd v ČR: Vývoj v minulém desetiletí a mezinárodní srovnání.* Finance a úvěr 51:450-471. Praha, Fakulta sociálních věd UK.

Večerník, J. (1998). *Občan a tržní ekonomika. Příjmy, nerovnost a politické postoje v české společnosti.* Praha, Nakladatelství Lidové noviny.

Vobruba, G. (2000). *Integration+Erweiterung. Europa in Globalisierungsdilemma.* Wien, Passagen Verlag.

Vojtěch, J., Festová, J. (2002). *Uplatnění absolventů středních škol ve sféře práce: Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání.* Praha, Národní ústav odborného vzdělávání.

Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách v ČR: Zpráva. (2003). Praha, Národní ústav odborného vzdělávání.

WEF Global Competitiveness Report 2001-2002. (2002). Oxford, Oxford University Press.

Women´s Entrepreneurship: Exchanging Experiences between OECD and Transition Economy Countries. (1999). DT/LEED/DE (99), Paris.

World Competitiveness Yearbook (1996-2002). (1996-2002). Lausanne, IMD.

Young entrepreneurs, women entrepreneurs, ethnic minority entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe. (2000). CEEDR, Middlesex University Business School.

Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí 2000. (2001). Praha, ČSÚ.

Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí 2002. (2003). Praha, ČSÚ.

Použitá statistická a sociologická šetření:

Mikrocensus (šetření o příjmech domácností) byl u nás poprvé realizován již v roce 1956 a jako pravidelné šetření o příjmech je uskutečňován jednou za 3–5 let na 1–2 procentním reprezentativním souboru českých domácností (s výjimkou menšího souboru v roce 1992).

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) započalo u nás nově po roce 1989, a to pilotáží v posledním čtvrtletí roku 1992. Od roku 1993 je pak prováděno pravidelně čtvrtletně na rotujícím souboru 60 tisíc osob (asi 0,7% domácností) tak, že pokaždé je nahrazena jedna pětina šetřených domácností. Jedná se o standardní Labour Force Survey koncipovaný od samého počátku podle doporučení Eurostatu. Výsledkem každého šetření je publikace obsahující základní výsledky a časové řady zahrnující údaje ze všech předchozích šetření z předchozího roku. V roce 2002 byl předložen pozměněný dotazník a časové řady VŠPS byly přepočteny na základě Sčítání lidu.

International Social Survey Program (ISSP). Jedná se o dlouhodobý mezinárodní výzkumný projekt zahájený v roce 1983 čtyřmi institucemi: Social and Community Planning Research (SCPR) ve Velké Británii, The National Opinion Research Center (NORC) v USA, Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) v Německu a The Institute of Advanced Studies of the Australian National University. Od roku 1983 počet zúčastněných zemí neustále roste, v současné době participuje již na 35 zemí. Každým rokem je proveden výzkum na jedno téma, jednotlivá témata (moduly) se po určité době opakují.

Evropská studie hodnot (European Value Study - EVS). Tento rozsáhlý mezinárodní a longitudinální program je zaměřen na proměny v politické a ekonomické orientaci, rodinných a náboženských hodnot, postojů a očekávání k ekonomickému a politickému režimu, minoritním a sociálně slabým skupinám apod. Poprvé bylo šetření zorganizováno v roce 1981 v rámci „European Value Systems Study Group“ v devíti západoevropských zemích. V průběhu 80. let se k projektu připojili badatelé z Evropy i z jiných kontinentů a do studie se tak postupně zapojilo 23 zemí. Nová vlna hodnot byla provedena v letech 1990–3 za účasti 43 zemí, již za účasti Československa. Třetí vlna

výzkumů proběhla v roce 1999 včetně České republiky.

(Second) International Adult Literacy Survey (SI-ALS). Jde o společný program vlád, statistických úřadů, výzkumných institucí a OECD. Dohled nad šetřením měl Kanadský statistický úřad a Educational Testing Service Princeton University. V roce 1994 byl výzkum proveden v devíti zemích (Francie, Německo, Irsko, Kanada, Nizozemsko, Polsko, Švédsko, Švýcarsko a USA). Dalších pět zemí resp. oblastí (Austrálie, Flandry v Belgii, Velká Británie, Nový Zéland a Severní Irsko) se rozhodlo použít instrumenty IALS v roce 1996 (Literacy Skills, 1997). Naposledy se k projektu v roce 1998 připojilo dalších osm zemí (Česká republika, Chile, Dánsko, Finsko, Maďarsko, Itálie, Norsko a Slovinsko). V šetření je zkoumána gramotnost ve třech dimenzích: literární, dokumentová a numerická gramotnost.

Ekonomická očekávání a postoje (EOP). Výzkum prováděný na populaci Československa a posléze jen České republiky byl započat v květnu roku 1990. V prvních dvou letech (1990–1992) byl prováděn pololetně, později (v letech 1993–1998) jednou ročně. Šetření bylo organizováno týmem ekonomické sociologie Sociologického ústavu AV ČR vedeným Jiřím Večerníkem. Předmětem šetření byly nejen postoje k ekonomické situaci ve společnosti a k vlastním životním podmínkám, ale také objektivní údaje o příjmech a životní úrovni, pracovní pozici a mobilitě atd. Sběr dat zajišťovalo Středisko empirických výzkumů STEM.

Households, Work and Flexibility (HWF) je výzkum provedený v roce 2001 v rámci stejnojmenného projektu financovaného v rámci 5. rámcového koše EU a koordinovaného Claire Wallace, Institute for Advanced Studies ve Vídni. Dotazníkem byly sledovány osoby ve věku 15–65 let v 8 zemích (ČR, Maďarsko, Slovinsko, Bulharsko, Rumunsko, Nizozemsko, Švédsko a Velká Británie). Výzkum byl zaměřen na různé formy pracovní flexibility a latentní konflikty mezi zaměstnáním a rodinou.

Deset let společenské transformace v České republice je výzkum provedený Pavlem Machonínem a Milanem Tučkem v rámci projektu GAČR 403/98/0170 v roce 1999 na souboru 5000 dospělých osob. Sběr dat provedl Sociologický ústav AV ČR pod vedením Milana Tučka.

Šetření Rozvoje lidských zdrojů v podnicích – šetření zadala Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání při Národním vzdělávacím fondu,

po technické stránce jej zajistila agentura MEDI-AN. Dotazník byl rozdělen do pěti okruhů: rozvoj a management lidských zdrojů, fluktuace a nábor pracovníků, problematika vstupu do Evropské unie, vazby na prostředí mimo podnik a informace o organizaci. Terénní sběr dat probíhal v říjnu a listopadu 2002. Cílovou skupinou výzkumu byly osoby zodpovědné za školení a nábor pracovníků v podnicích s více než 5 zaměstnanci. Byly získány informace od 901 respondentů (760 v kategorii malých a středních podniků, 141 v kategorii velkých podniků).

Šetření „Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění“, provedl Národní ústav odborného vzdělávání v roce 2002 v rámci progra-

mu LS „Výzkum pro státní správu“ Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (identifikační kód projektu LS02G).

Výzkum služeb kariérového poradenství a potřeb jeho klientů na základních a středních školách - Výzkum proběhl na konci školního roku 2001/2002 v sedmi spádových oblastech. Šetření prováděl Národní ústav odborného vzdělávání. Na základních školách se projektu zúčastnilo 917 respondentů – žáků 8. ročníků základních škol. Na gymnáziích a středních odborných školách a středních odborných učilištích (maturitních i nematuritních oborů) se výzkumu zúčastnilo 256, respektive 528 respondentů – žáků posledních ročníků.

