

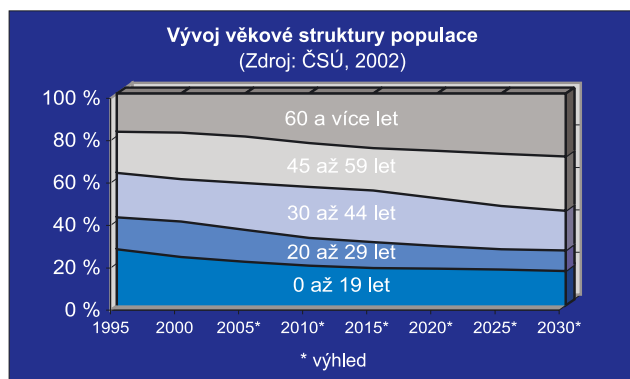
# Lidské zdroje v kostce

(vybrané trendy a fakta)

2003

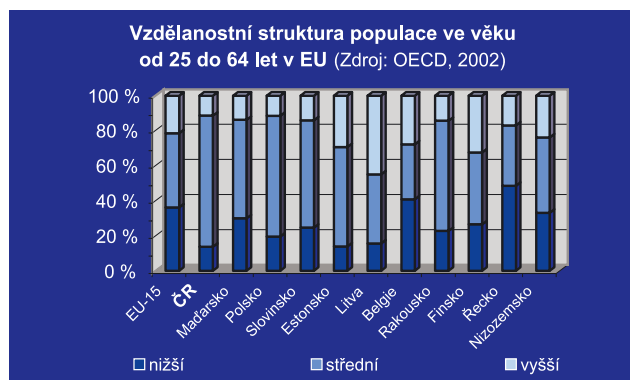
## Demografický vývoj

Z demografických údajů je hlavním trendem, který má a bude i nadále mít dopady na počty disponibilních pracovníků na trhu práce, zejména nízká míra přirozené reprodukce obyvatelstva a s tím související jeho stárnutí. Ekonomicky aktivních obyvatel je v České republice 5 203 tis. obyvatel, z toho je 44 % žen (ČSÚ, VŠPS, 4. čtvrtletí 2002).

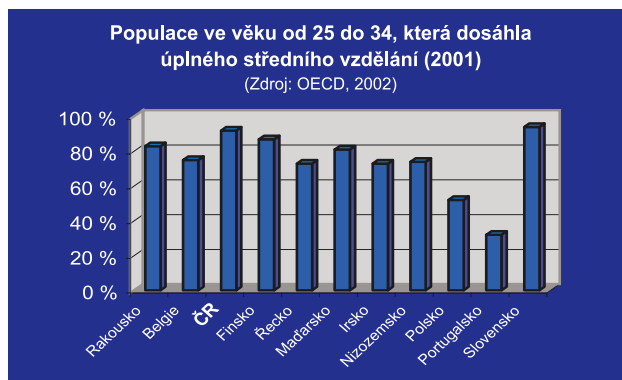


## Vzdělanostní struktura populace

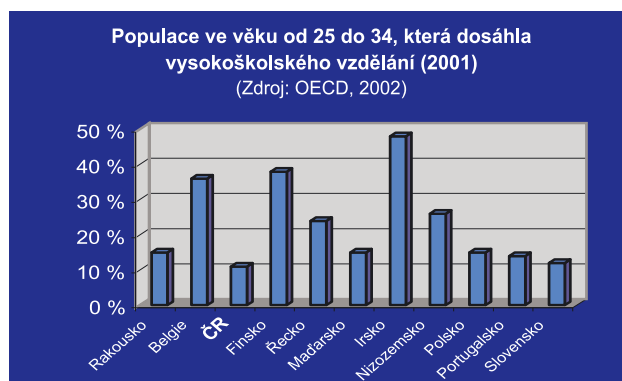
Významným faktorem konkurenceschopné ekonomiky a trvale udržitelného rozvoje je vzdělanostní struktura, která se v České republice vyznačuje vysokým podílem osob se středním vzděláním a nízkým podílem osob s nižší kvalifikací a terciárním vzděláním. Vzdělanostní struktura je vychýlena ve prospěch mužů, a to výrazněji, než je obvyklé v zemích EU. Podstatné rozdíly jsou v České republice mezi muži a ženami pokud se týče středního vzdělání: podíl žen je o 5 % nižší. Naopak ve srovnání s muži je výrazně vyšší podíl žen bez kvalifikace (o 7 procentních bodů více než mužů). Podíl žen s terciárním vzděláním je o 2 procentní body nižší než podíl mužů. Vzdělanostní struktura žen se zlepšuje a lze očekávat, že se s muži brzy vyrovná. Ve skupině mladých lidí ve věku od 25 do 34 let již rozdíly v úrovni vzdělání mezi muži a ženami nejsou.



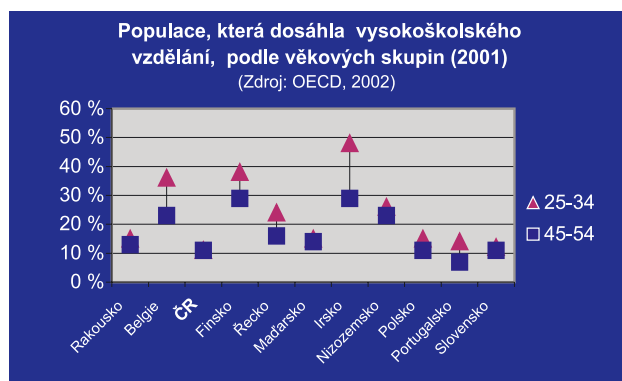
Ve věkové skupině od 25 do 34 let věku je v české populaci vysoký podíl osob se středním a vyšším vzděláním. Podle statistik OECD se jedná v této věkové skupině o 92 %. Srovnatelnou hodnotu vykazují mezi zkoumanými státy pouze Slovensko.



Ve stejné věkové skupině se však nepříliš optimisticky vyvíjí podíl osob s terciárním vzděláním. V České republice činí pouze 11 %, což je nejnižší hodnota mezi zkoumanými státy OECD.



Porovnání podílu vysokoškolsky vzdělaných osob v různých věkových skupinách ukazuje na dynamiku zvýšení vzdělanostní úrovně u mladší populace. Z údajů OECD za Českou republiku při porovnání mladších a starších věkových skupin v produktivním věku není patrný téměř žádný vývoj.



Zvýšení počtu vysokoškolsky vzdělaných osob však lze očekávat, jelikož se zvyšuje účast na vysokoškolském vzdělávání. V roce 2002 podíl dvacetiletých studujících na vysokých a vyšších odborných školách dosáhl 25 % (ÚIV).

## Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání

byla založena v říjnu 1996 v rámci Národního vzdělávacího fondu (NVF) z iniciativy Evropské vzdělávací nadace (ETF). Působí jako analytický útvar NVF a je součástí sítě obdobných institucí v zemích střední a východní Evropy. Úzce spolupracuje s Evropskou komisí, OECD, CEDEFOP a dalšími partnerskými institucemi v Evropě.

Observatoř provádí výzkum v oblasti rozvoje lidských zdrojů, shromažďuje data a analyzuje tendence na trhu práce v souvislosti s probíhajícími sociálně ekonomickými změnami. Hlavním úkolem observatořů je zpracovávání expertiz vývojových trendů na národních trzích práce a v systémech odborného vzdělávání. Observatoř se soustřeďuje zejména na analytickou podporu státní správy, regionů a evropských institucí při tvorbě koncepce zaměstnanosti a vzdělávání. Prostřednictvím sítě národních observatořů mají účastnické země přístup k informacím o vzdělávání a trhu práce v partnerských zemích a v členských státech EU.

### Vybrané publikace a zprávy:

- Ex-ante hodnocení operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, NO-NVF 2003
- Ex-ante hodnocení jednotného programového dokumentu pro cíl 3 Praha, NO-NVF 2003
- Lidské zdroje v kontextu regionálního rozvoje: Výsledky podnikového šetření ve vybraných odvětvích regionu Severozápad, NO-NVF, 2002
- Předvídaní kvalifikačních potřeb: vypracování a pilotní ověření metodologie, NO-NVF, 2001
- Klíčové ukazatele – 2000: Odborné vzdělávání a příprava ve střední a východní Evropě, NO-NVF, 2001
- Konzultační proces k Memorandu o celoživotním učení: Česká republika (závěrečná zpráva), NO-NVF, 2001
- Evaluace ex-ante evropské iniciativy EQUAL v České republice, NO-NVF, 2001
- Country Monograph Česká republika: posouzení kapacit odborného vzdělávání a služeb zaměstnanosti z hlediska realizace politiky zaměstnanosti a přípravy na ESF (podkladová studie), NO-NVF, 2001
- Klíčové ukazatele II: Odborné vzdělávání a příprava ve střední a východní Evropě, NO-NVF, 2000
- Lidské zdroje v České republice 1999, NVF-ÚIV, 1999
- Přehled o dalším odborném vzdělávání v České republice, NO-NVF, 1999
- Analýza rozvoje odborného vzdělávání a institucionálního rozvoje v Ostravském regionu, NO-NVF, 1999
- Prognóza potřeb vzdělání a odborné kvalifikace v zemích procházejících ekonomickou transformací: poučení vyplývající ze západoevropských zkušeností, NO-NVF, 1999

Národní observatoř  
zaměstnanosti a vzdělávání

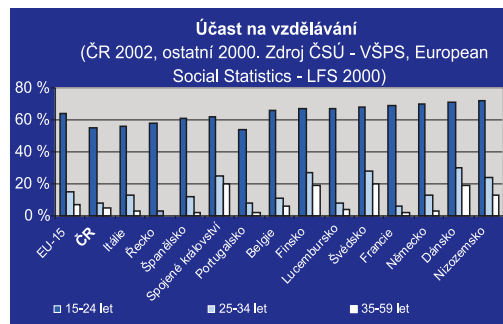
Národní vzdělávací fond

Opletalova 25, 110 00 Praha 1  
Tel.: +420 224 500 544, +420 224 500 545  
Fax: +420 224 500 502, +420 224 500 501  
E-mail: [observatory@nvf.cz](mailto:observatory@nvf.cz)  
Web: <http://www.nvf.cz/observatory>



## Účast na vzdělávání

Účast na vzdělávání je v České republice poměrně vysoká do zhruba 17 let věku, po tomto období začíná klesat a je nižší než činí průměr EU-15. Zejména vyšší věkové skupiny vykazují nižší účast na vzdělávání. Řadíme se mezi země jako je Řecko, Itálie a Portugalsko.



## Další odborné vzdělávání zaměstnanců a rekvalifikace

Jedním z prostředků zvyšování kvalifikace pracovní síly je další odborné vzdělávání zaměstnanců. Podle šetření CVTS 2 bylo zjištěno, že v roce 1999 poskytovalo další odborné vzdělávání svým zaměstnancům 69 % českých podniků. Je to nejvyšší podíl ze všech zúčastněných kandidátských zemí.

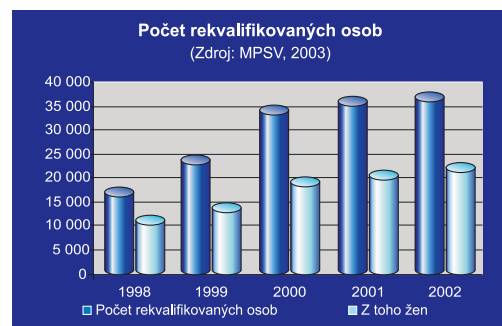


Míra účasti zaměstnanců českých podniků na dalším odborném vzdělávání dosahovala 49 %, tj. každý druhý zaměstnanec absolvoval některou z forem dalšího odborného vzdělávání. Tato míra odpovídá zhruba průměru dosaženému v zemích EU. Míra účasti žen na podnikovém vzdělávání je však o 12 % nižší než míra účasti mužů. Pokud se ženy účastní dalšího vzdělávání, jde obvykle o delší kurzy. Průměrná délka vzdělávání zaměstnanců byla v České republice nejnižší ze všech států, které se zúčastnily šetření CVTS 2 (průměrně 25 hodin na jednoho zaměstnance za rok, u žen však o 3 hodiny více). Podle různých šetření se přístup k podnikovému vzdělávání a délka zlepšuje spolu se zvyšováním kvalifikace zaměstnanců.

Zaměstnanci v malých a středních firmách mají omezenější přístup k dalšímu vzdělávání. Podle šetření Národního observatoře a agentury Median (2002) pouze 57 % malých a středních podniků poskytuje svým zaměstnancům další odborné vzdělávání (pro srovnání, 86 % podniků velkých). Pouze 37 % podniků umožňuje účast na vzdělává-

ní zaměstnancům, kteří pracují na částečný úvazek. 62 % podniků považuje získávání a rozšiřování dovedností svých pracovníků za úlohu zaměstnavatele a 47 % považuje vzdělávání za soukromou záležitost zaměstnance. Specifické vzdělávací programy pro absolventy škol zajišťuje pouze 36 % podniků.

Uchazeči o zaměstnání se mohou účastnit vzdělávacích kurzů, které jsou určeny právě jim nebo osobám ohroženým nezaměstnaností a které jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Počet nezaměstnaných, kteří se účastní rekvalifikací, vzrostl mezi lety 1997 a 2002 více než trojnásobně, přesto však činí jen necelých 8 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Ve věkové struktuře uchazečů zařazených do rekvalifikací převažují nižší věkové kategorie (37 % evidovaných uchazečů o zaměstnání procházejících rekvalifikací je mladších 25 let). Účinnost rekvalifikací je poměrně vysoká, jelikož 65 % uchazečů získává zaměstnání do 3 měsíců po ukončení rekvalifikace (MPSV, 2002).



## Znalosti a dovednosti pracovníků

Potíže při vyhledávání pracovníků s vhodnou kvalifikací uvádí 12 % podniků. Tyto problémy se nejčastěji vyskytují v dynamicky se rozvíjejících podnicích, a to zejména v souvislosti se zaváděním nových technologií. Podniky mají potíže s vyhledáváním kvalifikovaných strojírenských profesí, zedníků a stavebních dělníků, programátorů a dalších IT specialistů, učitelů a manažerů. 9 % zaměstnavatelů má dlouhodobé problémy s nedostatkem znalostí, dovedností a specifických vlastností pracovníků. Jedná se zejména o spolehlivost, základní odborné dovednosti, pružnost, zručnost, poctivost, všestrannost, znalost cizích jazyků, schopnost řešit problémy, pracovat v týmu a učit se. Přes 40 % podniků je přesvědčeno, že nedostatek kvalifikací negativně ovlivňuje produktivitu a výkonnost podniku, a tím i celkovou konkurenceschopnost české ekonomiky.

Zlepšování kvalifikační struktury české populace proto není záležitostí pouze jednotlivých subjektů, ale je výzvou pro celou naši společnost.

## „Lidské zdroje“

- potenciál společnosti, skryté bohatství vytvořené jako zásoba znalostí a dovedností v lidech určitého společenství, např. organizace, regionu či státu. Jde o potenciál ekonomického růstu společnosti a spolu se zdroji materiálními a finančními je základem jejího fungování.

Psychologický slovník, 2000