



# **IDENTIFIKACE NEDOSTATKU KVALIFIKACÍ NA ČESKÉM TRHU PRÁCE**

**Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání  
Národní vzdělávací fond**

**Praha 2003**

## **Hlavní autorka:**

**Olga Strietska-Ilina, MA**

## **Podkladové studie a materiály:**

**Ing. Alena Zukersteinová**

- „Šetření Národní observatoře v personálních agenturách“
- „Šetření Národní observatoře na úřadech práce“
- „Šetření agentury CzechInvest“
- „Úroveň jazykové vybavenosti dospělé populace České republiky“

**Jiří Vymazal a Kateřina Kyselá**

- „Kvantitativní analýza inzerce v denním tisku a na Internetu“

**Median, s.r.o.**

- „Šetření zaměstnavatelských subjektů“

**Jana Kubíčková**

Technická asistence

## **Poděkování**

Řešitelský tým by rád poděkoval Ústavu pro informace ve vzdělávání za poskytnutí dat pro časovou řadu analýzy inzerce a metodologickou pomoc. Zároveň bychom chtěli poděkovat agentuře CzechInvest za poskytnutí údajů z průzkumu o vývoji výrobních společností v České republice a za laskavou spolupráci.

Projekt byl financován **Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky**

# OBSAH

Úvod .....	6
<b>I. <u>Nedostatek kvalifikací a metody jeho identifikace a sledování</u>.....</b>	<b>9</b>
1. <u>Základní pojmy</u> .....	9
2. <u>Evropské trendy v nedostatku kvalifikací</u> .....	11
3. <u>Důsledky nedostatku kvalifikovaných sil a způsoby jeho řešení v evropských zemích</u> ...	15
4. <u>Metodiky identifikace a výzkumu nedostatku kvalifikací používané v členských státech EU</u> .....	19
5. <u>Nástin metodiky sledování nedostatku kvalifikací v českých podmínkách a metodika pilotní studie</u> .....	22
<b>II. <u>Pilotní studie</u>.....</b>	<b>34</b>
1. <u>Základní trendy změny struktury zaměstnanosti</u> .....	34
1.1 <u>Trendy sektorové a odvětvové zaměstnanosti</u> .....	34
1.2 <u>Vývoj struktury pracovníků</u> .....	39
1.3 <u>Vývoj struktury zaměstnanosti podle vzdělání a vzdělanostní struktura populace</u> ... 45	45
2. <u>Změny struktury zaměstnanosti v podnicích a organizacích</u> .....	51
2.1 <u>Celkové změny podle skupin zaměstnání a vzdělání na základě vyjádření zaměstnavatelů</u> .....	51
2.2 <u>Fluktuace pracovníků</u> .....	58
2.3 <u>Propouštění pracovníků</u> .....	62
3. <u>Poptávka po kvalifikacích a potíže při náboru pracovníků</u> .....	66
3.1 <u>Stanovení požadavků na kvalifikaci a hodnocení dovedností pracovníků</u> .....	66
3.2 <u>Potíže při obsazování volných míst a příčiny podle názorů zaměstnavatelů</u> .....	68
3.3 <u>Chybějící profese a související nároky podle názorů zaměstnavatelů</u> .....	76
3.4 <u>Poptávka po kvalifikacích českých a zahraničních investorů</u> .....	86
3.5 <u>Statistiky volných míst služeb zaměstnanosti</u> .....	89
3.6 <u>Obtížně obsaditelná volná pracovní místa podle názorů úřadů práce</u> .....	92
3.7 <u>Nedostatek pracovní síly s vhodnou kvalifikací podle názorů úřadů práce</u> .....	93
3.8 <u>Potíže při zprostředkování práce soukromými agenturami</u> .....	96
3.9 <u>Poptávka na základě průzkumu inzerce v denním tisku a na Internetu</u> .....	99
4. <u>Kvalita pracovní síly v podnicích a organizacích</u> .....	106
4.1 <u>Problémy nedostatku znalostí a dovedností u stávajících pracovníků</u> .....	106
4.2 <u>Hodnocení kvality znalostí a dovedností ve srovnání s evropskou konkurencí</u> .....	109
5. <u>Hodnocení kvality absolventů</u> .....	114
5.1 <u>Přijímání absolventů v podnicích a organizacích</u> .....	114
5.2 <u>Absolventi obtížně umístitelní na trhu práce podle vyjádření úřadů práce</u> .....	118
5.3 <u>Připravenost absolventů podle vyjádření soukromých zprostředkovatelen práce</u> ..	120
6. <u>Důsledky nedostatku kvalifikací a strategie přizpůsobování zaměstnavatelů</u> .....	123
6.1 <u>Důsledky nedostatku kvalifikací</u> .....	123
6.2 <u>Způsoby řešení</u> .....	124
7. <u>Shrnutí a závěry</u> .....	127
<u>Použitá literatura</u> .....	132
<u>Seznam zkratk</u> .....	134

**PŘÍLOHY.....130**

## Úvod

Na vrcholném setkání v Lisabonu si hlavy evropských států vytkly náročné cíle pro zlepšení zaměstnanosti v Evropské unii v nejbližších deseti letech. Evropská rada si předsevzala, že do roku 2010 dosáhne v EU míra zaměstnanosti u mužů 70 % a u žen 60 %. Podle nového strategického cíle se Evropská unie má stát „nejrychleji se rozvíjející, v celosvětovém měřítku maximálně konkurenceschopnou a o znalosti se opírající ekonomikou, schopnou zajistit trvale udržitelný hospodářský růst s větší a lepší nabídkou pracovních příležitostí a s větší sociální soudržností“. Zatímco řada členských států Unie již tohoto cíle dosáhla anebo se k němu těsně přiblížila, (v České republice již míra zaměstnanosti dosahuje u mužů 75 % a u žen 58 %),<sup>1</sup> na evropském trhu práce se vynořily – jak vyplývá ze Společných hodnotících zpráv o zaměstnanosti Evropské komise (EC 2000, 2001, 2002d) – dva nové, souběžně probíhající paradoxní trendy. Zlepšení situace v zaměstnanosti začalo vyvolávat obavy z nedostatku pracovních sil, který by mohl hospodářský rozvoj Evropské unie brzdit, a to zejména v odvětvích s vysokými kvalifikačními požadavky. Zatímco se na evropském trhu práce začíná objevovat nedostatek pracovních sil a určitých kvalifikací, i nadále na něm zároveň přetrvává nezaměstnanost, zejména dlouhodobá.

Mezi Evropskými směrnicemi k zaměstnanosti (European Employment Guidelines, 2001, 2002) se proto nedávno objevila nová směrnice s číslem 6 s názvem „Aktivní opatření k dosažení souladu mezi pracovními příležitostmi a pracovními silami a k prevenci a potírání vznikajících disproporcí“. Směrnice vyzývá členské státy a sociální partnery ke „zintenzivnění úsilí o identifikaci a prevenci vznikajících disproporcí, a to zejména:

- zdokonalením činnosti služeb zaměstnanosti;
- zaváděním opatření k prevenci nedostatku kvalifikací;
- podporou studijní a geografické mobility;
- zdokonalením fungování pracovních trhů cestou zlepšování databází pracovních a studijních příležitostí vzájemně na celoevropské úrovni propojených a využívajících moderních informačních technologií a zkušeností, které jsou v Evropě již k dispozici.

V přehledu pětiletých zkušeností s Evropskou strategií zaměstnanosti (European Employment Strategy), zpracované Evropskou komisí (EC 2002a), se uznává, že *kontext* Evropské strategie zaměstnanosti se mění. Zatím co v době, kdy Lucemburský proces začínal, byla hlavním

---

<sup>1</sup> VŠPS, IV. čtvrtletí 2002

problémem, s nímž se trh práce v EU potýkal, rozsáhlá nezaměstnanost, v posledních letech už začínají mít některé regiony a některá odvětví v EU rostoucí potíže s náborem pracovních sil. Charakteristickým rysem nadcházejícího období bude možná právě „*koexistence pokračující relativně vysoké úrovně nezaměstnanosti a nedostatku pracovních sil*“ (str. 17). Je nyní na odpovědných činitelích, aby zjistili, v kterých regionech, odvětvích a druzích zaměstnání je nedostatek kvalifikovaných sil nejzávažnější, s pravděpodobnými dlouhodobými negativními dopady na celou evropskou ekonomiku, a aby navrhli praktická opatření k odstranění existujícího nedostatku kvalifikací (EEO 2001a).

Evropská observatoř zaměstnanosti (European Employment Observatory), která působí prostřednictvím tří souběžných sítí zřízených v průběhu 80. a 90. let a která přispívá k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti poskytováním informací a srovnávacím výzkumem, se proto začala problematikou nedostatkových kvalifikací v členských státech EU podrobněji zabývat. Kromě toho Evropská komise uveřejnila Akční plán rozvoje kvalifikací a mobility, v němž jsou mimo jiné stanoveny i takové konkrétní cíle, jako: potírání současného a budoucího nedostatku kvalifikovaných pracovních sil v průmyslu a v odvětvích s vazbou na informační a komunikační technologii; zpřesňování odhadu budoucích požadavků na další odborné vzdělávání, zohledňujícího konkrétní kvalifikační požadavky zaměstnavatelů; větší geografická a profesní mobilita (EC 2002). Zvláštní pozornost se soustřeďuje na chybějící kvalifikace v odvětvích a profesích s vazbou na informační a komunikační technologii, o čemž svědčí zřízení Skupiny pro monitorování kvalifikací v oblasti informatiky a komunikace (ICT Skills Monitoring Group). Prosadilo se již povědomí o tom, že klíčovým předpokladem konkurenceschopnosti je rozvoj odvětví náročných na znalosti, odbornou kvalifikaci a špičkovou technologii, což jsou odvětví, na něž připadá přes 60 % z celkového počtu pracovních příležitostí nově vytvořených v EU během posledních pěti let; jde však zároveň o odvětví trpící kritickým a chronickým nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil (ICT SMG 2002).

Nedostatek kvalifikovaných sil může mít řadu negativních následků na různých úrovních. Na úrovni jednotlivého podniku se může projevit zvyšováním mezd, vyššími výdaji na nábor nových zaměstnanců, poklesem produktivity a kvality výroby, zvýšením výdajů na stávající personál, ztrátou zákazníků, zvyšováním pracovní zátěže a tlaku na zaměstnance, změnou smluvních podmínek, atp. Jednotlivé dílčí dopady nedostatku kvalifikovaných sil mohou nakonec vést k poklesu konkurenceschopnosti podniku, a je-li takových podniků v jednom regionu více anebo jde-li o problém celostátního rozsahu, může být ohrožena konkurenceschopnost celého regionu a/nebo celého národního hospodářství. Z tohoto důvodu už také mnohé členské země EU začaly uvádět do života různá opatření, jimiž se má problém

nedostatkových kvalifikací řešit. Patří k nim například finanční pobídky usnadňující geografickou mobilitu, investice do výuky nedostatkových kvalifikací v rámci počátečního a dalšího vzdělávání a rekvalifikačních programů, cílená imigrační politika, podpora výzkumu metod umožňujících včasnou identifikaci kvalifikačních požadavků, aj.

Vzhledem k nedostatku pracovních sil, který se začal projevovat v některých odvětvích a regionech, nová verze Evropské strategie zaměstnanosti (European Employment Strategy; EC 2003) upozorňuje též na nezbytnost zvýšení nabídky pracovních sil na podporu trvalého hospodářského růstu v kandidátských zemích. Pokud jde o Českou republiku, chybějící kvalifikace se zatím nedostaly na pořad výzkumu ani praktické politiky. Vzhledem k celkové situaci v zaměstnanosti, která se od poloviny 90. let zhoršuje, se problém nedostatku kvalifikovaných pracovních sil nejevil jako příliš naléhavý. „Zásoba“ nezaměstnaných vzrostla ve všech vzdělanostních kategoriích obyvatelstva. Vysoká úroveň nezaměstnanosti však nemůže nedostatku kvalifikací zabránit, a čeští zaměstnavatelé již tu a tam hlásí opakující se potíže s náborem pracovních sil pro určité druhy zaměstnání. Povaha těchto potíží nebyla zatím předmětem bližšího zkoumání. I když v některých případech byly jejich příčinou nelákavé pracovní podmínky, které zaměstnavatelé nabízeli, potíže s náborem kvalifikovaných pracovních sil mají i různé jiné příčiny. Jak vyplývá z nepravidelně prováděných průzkumů a expertních posudků, vedle špatných pracovních podmínek jsou někdy příčinou potíží i nedostatečné znalosti a dovednosti některých kategorií obyvatelstva podle vzdělání, a chybějící kvalifikace pro určité druhy zaměstnání.

Tato studie představuje první pokus o rozbor situace ve výzkumu nedostatku kvalifikací v Evropské unii spolu s návodem, jak by bylo možno obdobný výzkum realizovat v České republice s použitím metod a údajů, které jsou toho času k dispozici (I. část). V II. části tato zpráva předkládá první pokus o zmapování situace v České republice, pokud jde o nedostatek kvalifikací, s použitím kombinace několika metodologických přístupů. Nepochybně bude zapotřebí značného dalšího úsilí k vybudování dokonalého systému pravidelného monitorování a prognózování nedostatku kvalifikací v České republice. Tuto zprávu je proto třeba chápat jako první krok na dlouhé a nesmírně náročné cestě k dosažení daného cíle.



# I. Nedostatek kvalifikací a metody jeho identifikace a sledování

## 1. Základní pojmy

Výzkum nedostatku kvalifikací v Evropě se trvale potýká s nejednotností v definování daného problému. Termín „nedostatek kvalifikací“ („skill shortage“) se v anglosaské a evropské literatuře používá se značnou neurčitostí, pokud jde o jeho významový obsah. Někdy se jím označují prostě potíže s náborem bez ohledu na povahu kvalifikačního problému, jindy se používá jako obecný, zastřešující pojem. V předkládané studii se pracuje s několika obsahově blízkými, leč specifickými termíny: nedostatek kvalifikací, nedostatek pracovních sil, nedostatek znalostí a dovedností, potíže s náborem, aj.

Pro účely dané studie se tyto termíny definují následujícím způsobem.

**„Nedostatek kvalifikací“:** neadekvátní počet osob, které jsou na dosažitelném trhu práce k dispozici a mají kvalifikace, po nichž je na daném trhu poptávka, což je zdrojem potíží s náborem zaměstnanců (NSTF 1998). Jde o situaci, kdy zaměstnavatelé nejsou s to za dané úrovně mezd získat dostatek zaměstnanců s potřebnou kvalifikací (EEO 2001a). Zdrojem takové situace může být faktický nedostatek lidí (například za krajně nízké úrovně nezaměstnanosti), nerovnoměrnost v geografickém rozložení nabídky pracovních sil (přiměřeně kvalifikovaných lidí může být na celkovém trhu práce dost, pro nabízené pracovní příležitosti jsou však špatně k dosažení), anebo jde o skutečně nedostatečný počet osob s přiměřenou kvalifikací (NSTF 1998). Nedostatek kvalifikací však nemusí znamenat pouze nedostatek lidí jako takových, ale může představovat situace, kdy počet lidí s požadovanou formální kvalifikací je dostačující, ale náplň této kvalifikace (tj. kvalita) nikoli. Proto termín „nedostatek kvalifikací“ zahrnuje jak kvantitativní, tak i kvalitativní hlediska problematiky. V kontextu této studie bude termín „nedostatek kvalifikací“ používán jako obecný pojem zastřešující několik pojmů s užším obsahovým vymezením, dále uvedených.

**„Nedostatek pracovních sil“:** podle Evropské observatoře zaměstnanosti (European Employment Observatory - EEO 2001a) označuje tento termín situaci, kdy se na celostátní úrovni pracovních sil nedostává (i když jde často o nedostatek postihující určité odvětví nebo zaměstnání); často je tímto označením míněn *kvantitativní* nedostatek, nedostatečný počet (kvalifikovaných) pracovních sil.

„**Chybějící profese**“: situace, kdy se z pohledu zaměstnavatelů nedostává pracovních sil s úrovní a druhem kvalifikací potřebných pro specifické druhy zaměstnání. Často se tímto termínem také označuje kvantitativní charakteristika situace na trhu práce, kdy se na základě makroekonomických prognóz o některých profesích uvádí, že je jich „nedostatek“ či naopak „přebytek“.

„**Nedostatek znalostí a dovedností**“: *kvalitativní* nesoulad mezi poptávkou na trhu práce a existující nabídkou pracovních sil, při němž zaměstnavatelé považují úroveň a kvalitu kvalifikace disponibilních pracovních sil za nedostatečnou z hlediska vlastních podnikatelských potřeb, anebo kdy účastníci na pracovním trhu (uchazeči, zaměstnanci) sice disponují vzděláním a kvalifikacemi požadovanými pro příslušná zaměstnání, neovládají však plnou šíři potřebných znalostí a dovedností (NSTF 1998).

„**Potíže s náborem**“: zastřešující termín pro všechny problémy, s nimiž se zaměstnavatel setkává při náborech zaměstnanců, bez ohledu na jejich původ. Problémy mohou vznikat následkem nedostatku náležitě kvalifikovaných pracovních sil, avšak také vinou nevhodných náborových metod, negativního obrazu daného odvětví v povědomí veřejnosti, nízké mzdy nebo jiných nepříznivých pracovních podmínek, a mohou se tudíž vyskytovat i za situace, kdy je náležitě kvalifikovaných a dosažitelných pracovních sil dostatek.

Terminologicky bychom měli ještě rozlišovat „**volná místa s obtížemi při náborech**“ a „**skupiny zaměstnání s obtížemi při náborech**“; v tomto druhém případě jde o koncentraci náborových potíží do určitých druhů zaměstnání na celostátní nebo regionální úrovni, což může být považováno za symptom nedostatku kvalifikovaných sil.

## 2. Evropské trendy v nedostatku kvalifikací

Z hlediska poptávky po pracovních silách lze konstatovat, že v posledních letech se v EU zvýšila celková úroveň kvalifikačních požadavků, sílí přesun požadavků od nízké na střední úroveň dosaženého vzdělání uvnitř jednotlivých odvětví a trvalý růst poptávky po pracovních se vzděláním na vysoké úrovni. Nová Zpráva o evropské konkurenceschopnosti (European Competitiveness Report – EC 2002b) poskytuje důkazy o tom, že struktura poptávky po pracovních silách se v Evropské unii v posledních letech podstatně změnila. Na jedno nově vytvořené místo ve výrobě připadá osm nových míst v terciárním sektoru. V roce 2000 se dvě z každých tří pracovních míst v Evropské unii nacházela v sektoru služeb. Ještě významnější než pouhé změny v rozdělení růstu zaměstnanosti mezi sektory jsou však změny v poptávce po pracovních silách v Evropské unii z hlediska kvalifikační náplně nově vytvářených pracovních příležitostí. V období 1995-2000 se růst zaměstnanosti z valné části omezoval na pracovní příležitosti pro středně a vysoce kvalifikované pracovníky (příloha, tab. 1). Poptávka po kvalifikovaných silách zůstává i nadále nejintenzivnější v odvětvích špičkové technologie a vysokého školství; na tato dvě odvětví připadá více než jedna třetina pracovních příležitostí nově vytvořených v období 1995-2000. Naproti tomu počet zaměstnanců s nízkou kvalifikací téměř ve všech odvětvích klesl (EC 2002b).

Údaje, které jsou k dispozici, rovněž naznačují, že růst poptávky po střední a vysoké kvalifikaci v Evropské unii, posuzovaný podle změn v zaměstnanosti, byl rychlejší než růst nabídky příslušně kvalifikovaných pracovníků (viz příloha, tab. 2). S výjimkou Rakouska a Švédska rostla v členských státech zaměstnanost vysoce kvalifikovaných pracovníků rychleji než růst počtu osob dosahujících dané kvalifikační úrovně, což naznačuje, že nabídka vysoce kvalifikovaných sil na trhu práce začíná pokulhávat za poptávkou v celé Evropě. Míra zaměstnanosti je už nyní nejvyšší právě mezi osobami s vysokou kvalifikací (v roce 2001 dosahovala v EU míra zaměstnanosti mezi obyvateli s terciárním vzděláním 83 %; EC 2002c). Osoby s terciárním vzděláním, které zaměstnané nejsou, představují tudíž jen skrovnou potenciální rezervu, z níž by bylo možné čerpat pro pokrytí poptávky na pracovních trzích. Vezme-li se v úvahu relativně nízký růst počtu osob dosáhnuvších terciárního vzdělání, lze počítat s tím, že nedostatek pracovníků s vysokoškolskou kvalifikací, který už v některých členských státech začíná dělat starosti, začne být pocíťován i na úrovni EU, protože poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovních silách přesahuje nabídku (EC 2002b).

Nedostatek kvalifikovaných pracovních sil jako projev napjaté situace v nabídce a poptávce po vysoce kvalifikovaných silách na trhu práce postihuje v EU nejcitelněji právě

nejrychleji se rozvíjející hospodářská odvětví (služby pro výrobu a obchod, zdravotnictví a sociální péči), což se týká zejména Lucemburska, Nizozemska a Spojeného království (EC 2002b). Vyskytuje se už v Německu, ve Francii, v Itálii a ve Spojeném království, v prvních třech přes tamější vysokou nezaměstnanost (EC 2002b, EEO 2001b). Ve všech členských státech je nedostatek kvalifikací pocítován především ve strojírenství, což je důsledkem významných strukturálních změn v kvalifikační náročnosti pracovních míst v souvislosti s přechodem k inovativním výrobním procesům na vysoké technické úrovni. Dopady tohoto přechodu byly zvláště výrazné v Rakousku a ve Spojeném království (EC 2002b).

Existuje jen velmi málo studií prognostického charakteru zabývajících se odhadem budoucího nedostatku kvalifikací. Jednu z mála výjimek představuje studie realizovaná WZB (Wissenschaftszentrum Berlin) ve spolupráci s řadou dalších výzkumných pracovišť v jiných zemích, opírající se o makroekonomické prognostické modely. Z údajů shromážděných WZB zřetelně vyplývá, že poptávka po pracovních silách s nízkou kvalifikační úrovní v budoucnosti poklesne a poptávka po pracovních silách s vysokou kvalifikací se zvýší. K růstu dojde hlavně v terciárním sektoru a v něm především v odvětví informační a komunikační technologie a ve zdravotnictví (v tomto případě v důsledku stárnutí evropské populace a s tím souvisící zvýšené potřeby zdravotní a osobní péče). Z jednotlivých druhů zaměstnání vykazovaly nejrychlejší růstový potenciál profese působící v administrativě, peněžnictví a v právní soustavě (EEO 2001b). Mnozí odborníci však spolehlivost těchto výsledků zpochybňují odkazem na chronickou vadu prognóz tohoto druhu – opírají se totiž o extrapolaci nedávných a pořád platných, ale přesto již minulých trendů, do budoucnosti.

Údaje Evropské observatoře zaměstnanosti (European Employment Observatory - EEO 2001a,b) naznačují, že v současnosti nelze zatím hovořit o všeobecném nedostatku kvalifikovaných pracovních sil v Evropské unii. Ve všech členských státech se však vyskytují oblasti, v nichž spolu s trvajícím nezaměstnaností existuje nebo se začíná objevovat nedostatek kvalifikací. Ze všech zemí také docházejí údaje potvrzující, že se stoupající úrovní kvalifikace se zvyšuje i zaměstnatelnost. Kvalifikovaných pracovníků se nedostává zejména v odvětvích a v zaměstnáních vyžadujících vyšší úroveň odborného vzdělání. Situace v jednotlivých členských zemích a regionech však není ani zdaleka stejná (EEO 2001a). Je namístě zmínit se o některých trendech, které by měly být brány v úvahu pro analýzu situace v ČR.

Za prvé: existuje řada regionů s vysokou nezaměstnaností a zároveň se značným nedostatkem kvalifikovaných pracovníků a s trvalými obtížemi s obsazováním volných míst. Je to dokladem skutečnosti, že vysoký počet lidí hledajících zaměstnání není ani zdaleka zárukou toho, že se kvalifikovaných pracovních sil nebude nedostávat. Trvalý nedostatek kvalifikací na

trhu práce v poměru k poptávce vede k poklesu celkové ekonomické výkonnosti, brzdí tvorbu nových pracovních příležitostí a nakonec zvyšuje celkovou nezaměstnanost (jako příklad lze uvést bruselský region).

Za druhé: země, kterým se podařilo úroveň zaměstnanosti zvýšit (patří k nim například Nizozemsko, Rakousko, Dánsko, Irsko, Portugalsko, Švédsko), a zejména ty, které se již přiblížily k dosažení plné strukturální zaměstnanosti, mají na trhu práce pochopitelně problémy s nabídkou a velké potíže s obsazením volných pracovních příležitostí. V těchto zemích je nedostatek pracovních sil obvykle celostátním problémem. Pracovních sil se nedostává také v některých regionech s nízkou mírou nezaměstnanosti a se značnými potížemi při náboru pracovníků (platí to například o severní Itálii). Tento trend poukazuje na skutečnost, že zlepšení situace v oblasti zaměstnanosti může do jisté míry vést k prohloubení anebo k rozšíření problémů nedostatku kvalifikací.

Za třetí: významnou úlohu hraje také poměr mezi životními náklady a úrovní mezd; ve velkoměstských aglomeracích, kde jsou životní náklady zvláště vysoké, se volná místa v zaměstnáních veřejného (někdy i soukromého) sektoru - třeba místa učitelů nebo zdravotních sester - obsazují s krajními obtížemi (například v londýnské aglomeraci).

Za čtvrté: nedostatek kvalifikovaných pracovníků nelze označit za celoevropský problém (tzn. nedá se hovořit o tom, že by se v Evropě obecně kvalifikovaných pracovních sil nedostávalo); jde o problém postihující specificky některá odvětví a některé druhy zaměstnání.

V členských státech Evropské unie prosperovala v roce 2002 nejlépe odvětví „zdravotní a sociální péče“ (zdravotnictví, domácí ošetrovatelská péče, služby související s bydlením, osobní a rodinné služby, veřejná péče o děti, služby pro volný čas, atp.), „vzdělávání“ (školní výuka, odborná příprava, výchovná zařízení, poradenství), „činnosti v oblasti výpočetní techniky“ („zpracování dat“, „poradenství pro hardware a software“ a „jiné související činnosti“) a „ostatní podnikatelské činnosti“ (např. „zprostředkování a obstarávání pracovních sil“). Na tato odvětví připadalo téměř 60 % čistého přírůstku zaměstnanosti (EC 2002c). Nedostatek kvalifikací hlásí členské státy často také v odvětví „výroba strojů a zařízení“, „výroba elektrických a optických přístrojů“, „stavebnictví“ a „výzkum a vývoj“ (EEO 2001a,b). Jde zároveň o odvětví, u nichž se členské státy nejčastěji zmiňují o nedostatku kvalifikací a o nedostatkových profesích.

V období 1995-2001 spadala podstatná část nově vytvořených pracovních míst do odvětví s vysokou úrovní technického vybavení (téměř 20 %) a na služby s vysokou kvalifikační náročností (kolem 70 %) (EC 2002c). V těchto odvětvích však vznikala nejen pracovní místa s vysokou, ale též se střední i nízkou kvalifikační náročností. Vzhledem ke krajně vysokému ročnímu růstu zaměstnanosti v odvětví činnosti v oblasti výpočetní techniky a souvisejících

činností (13,6 %) během období 1995-2001 (EC 2002c) si situace v oblasti informatiky a komunikační techniky (ICT) nepochybně zaslouží zvláštní pozornost.

Na základě přesvědčivých dokladů o specifické úloze ICT jako motoru růstu produktivity (EC 2002b) věnovaly členské státy a Evropská komise značné úsilí odhadu rozsahu nedostatku kvalifikovaných sil v odvětví ICT a v ICT profesích v jiných odvětvích. Přestože se ve všech členských státech v druhé polovině roku 2001 hospodářský rozvoj zpomalil a v odvětví ICT došlo podle nejnovějších údajů EUROSTATu k propouštění (ICT SMG 2002), nová studie IDC (2002) přesto odhaduje, že v roce 2001 se nedostávalo více než 1 milion odborně kvalifikovaných pracovníků z oboru informační a komunikační technologie, a tento nedostatek se má do roku 2005 ještě zvýšit na necelých 1,7 milionu (viz příloha, tab. 3 a 4). Některé jiné studie (například CEPIS 2002) počítají v nejbližších letech sice s mírnějším, přesto však značným a trvalým nedostatkem kvalifikovaných pracovníků v IT profesích. Je zajímavé, že nedostatek pracovníků těchto profesí pocítují nejvíce zaměstnavatelé v sektoru služeb. Největší potíže s náborem pracovníků mají však odvětví mimo samotné odvětví „činnosti v oblasti výpočetní techniky“, jako například strojírenství (ICT SMG 2002).

### **3. Důsledky nedostatku kvalifikovaných sil a způsoby jeho řešení v evropských zemích**

Nedostatek kvalifikací, znalostí a dovedností a potíže s náborem mají závažné ekonomické důsledky pro zaměstnavatele jimi postižené. Dochází-li v některém regionu ke koncentraci zmíněných problémů, produktivita a konkurenceschopnost takového regionu klesá a hrozí nebezpečí rozšíření negativních dopadů na celou ekonomiku. Výsledky průzkumů v jednotlivých zemích naznačují, že kvalifikovaných pracovníků se nedostává většinou v odvětvích s vysokými nároky na úroveň technického vybavení a kvalifikaci personálu; jde přitom zároveň o odvětví s nejvyšším potenciálem dalšího růstu a s pozitivními dopady na celou ekonomiku a zaměstnanost. Negativní následky nedostatku kvalifikací se tudíž násobí, dochází-li k tomu v odvětvích s nejvyšší přidanou hodnotou ekonomické konkurenceschopnosti, vyplývající z kvalitativních výrobních faktorů a z produktivity. Pro dosažení vysoké produktivity se firmy ve svých strategických záměrech orientují na intenzivnější využití moderní techniky, na inovaci výrobků a výrobních postupů, na výzkum a vývoj. K něčemu takovému potřebují firmy pracovní síly s vyšším kvalifikačním profilem. Při nedostatku kvalifikovaných pracovníků klesá u domácích i zahraničních podnikatelů motivace k investování do výroby náročné na inovace, výzkum a vývoj. Chybějí-li firmám kvalifikované síly na pozicích s vysokými kvalifikačními požadavky, tím závažnější jsou potom negativní dopady pro firmu a celou ekonomiku.

Nedostatek kvalifikací může mít pro podnik škodlivé důsledky, pokud jde o celkový objem výroby, její produktivitu a výnosnost, a v každém případě jeho vnitřní provozní výkonnost. Zaměstnavatel není s to obsadit místa, která hodlá vytvořit, anebo je nucen je obsadit pracovníky se suboptimální kvalifikací. Vede to k tomu, že celý podnik pracuje na suboptimální provozní úrovni, musí omezovat výrobu, ubývá zakázek a zákazníci jsou nespokojeni.

Některé studie též zjistily výskyt jisté tendence k rovnováze typu „nízká kvalifikace/nízké mzdy“, kdy se podnik chybějícím kvalifikacím přizpůsobuje tím, že své kvalifikační požadavky snižuje a volí výrobní technologii a/nebo služby, kvalifikačně nepřilíš intenzivní. Nakonec to může vést k tomu, že se celá ekonomika specializuje na odvětví a na produkty, u nichž přichází o komparativní výhody. V ekonomické literatuře se v této souvislosti hovoří o „pasti nízké kvalifikace“, v níž se ocitá ekonomika pohybující se v začarovaném kruhu nízké produktivity, nízké odborné kvalifikace a nízkého počtu kvalifikačně náročných pracovních příležitostí (Redding 1996, Haskel & Holt 1999). Za takové situace si zaměstnavatelé už ani nebývají chybějících kvalifikací vědomi, trh je v rovnováze, a bez zásahu zvenčí (například ze strany státu či regionu) se problém vůbec nedá řešit. Pro kandidátské země, jejichž konkurenceschopnost se

dosud často opírá o nízké ceny, z toho vyplývá varování, aby si daly pozor a vyhýbaly se „pasti nízké kvalifikace“, která by z nich udělala jakousi evropskou „montážní dílnu“.

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků často zaměstnavatele nutí k tomu, aby je lákali zvyšováním nabízeného platu, čímž však rostou výrobní náklady a následně ceny výrobků, nebo klesá výnosnost výroby. Nabídkou vyšších mezd se však problém vždycky nevyřeší. Existuje-li u některých druhů zaměstnání nebo v některých odvětvích faktický nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, vyšší mzdy pomáhají jen zčásti a na přechodnou dobu, při čemž problém trvá dále. Zvýšením mezd pro kvalifikované pracovní síly se může též zvýraznit mzdová diference; při pružné mzdové strategii mohou totiž zaměstnavatelé zvyšovat mzdy kvalifikovaným zaměstnancům mnohem výrazněji než nekvalifikovaným, aby tím získali několik málo kvalifikovaných pracovníků, kteří jsou ještě na trhu k dispozici (Lucifora & Arigo 2002). Taková mzdová politika může mít důsledky dvojího druhu: jednak negativní, spočívající v růstu nerovnosti a v oslabení sociální soudržnosti, jednak pozitivní, spočívající ve zvýšení zájmu jednotlivců o dosažení vyššího vzdělání a odbornosti vzhledem k větší návratnosti investic do vzdělávání.

Současně se zvyšováním mezd – anebo namísto něho – dochází někdy i ke zvyšování nároků na zaměstnance, kteří jsou k dispozici, ať už v podobě intenzivnějšího pracovního nasazení, rozsáhlejších pracovních úkolů, delší pracovní doby, a potřeb zvyšování kvalifikace nebo rekvalifikace. V takovém podniku jsou zaměstnanci vystaveni většímu stresu a trpí tím vnitřní podnikové prostředí; něco takového bylo například zaznamenáno asi u poloviny podniků, které mají ve Spojeném království potíže s nedostatkem kvalifikací (Haskel & Holt 1999).

Problém nedostatku kvalifikací se podniky někdy pokoušejí řešit tím, že přesunou své zaměstnance do pobočky v jiném regionu či dokonce v jiné zemi, kde jsou kvalifikované síly k dispozici. To si ovšem mohou dovolit pouze velké firmy. Takové řešení je ostatně pro firmu spojeno s dodatečnými náklady na přemístění a na kulturní a sociální integraci zaměstnanců (které většinou musí nést nejen firma, nýbrž i stát). Nabízí-li firma atraktivní platy nebo celý komplex výhod (rodinné příplatky, příspěvek na stěhování atp.), aby přetáhla kvalifikované pracovníky od jiných firem, roztáčí tím kolotoč personálních potíží a odlivu mozků od jedné firmy k druhé. Někteří zaměstnavatelé se pokoušejí problém řešit tím, že si kvalifikované pracovníky vychovávají sami z vlastních personálních zdrojů. Nesmí se ovšem zapomínat, že k takovému řešení jsou lépe vybaveny velké firmy, zatímco drobné a střední podniky jsou v tomto ohledu znevýhodněny. Je ostatně otázkou, do jaké míry mohou velké firmy lepším plánováním a výchovou vlastních kádrů riziko nedostatku kvalifikací zmírnit nebo odstranit, zejména při trvalém nedostatku kvalifikovaných pracovních sil.



U nekvalifikovaných nebo málo kvalifikovaných pracovníků mohou být nedostatky znalostí a dovedností příčinou jejich zvýšené nezaměstnanosti: technický pokrok zvýhodňuje kvalifikované a snižuje poptávku firem po nekvalifikovaných silách; nejsou-li s to přizpůsobit se novým požadavkům, riziko nezaměstnanosti se u nich zvyšuje (Lucifora & Arigo 2002). Vezmou-li se u problému nedostatku kvalifikací v úvahu nejen ztráty z neobsazených pracovních míst, nýbrž i jejich negativní působení na zaměstnanost, pak se jejich celkové náklady ukáží jako hodně vysoké; podle některých badatelů mohly v roce 1999 ve vybraných jedenácti členských státech EU dosáhnout v průměru mezi 6,9 až 7,7 % HDP (Lucifora & Arigo 2002, viz příloha - tab. 6).

Vzhledem k potenciálně značným dopadům nedostatku kvalifikovaných sil na ekonomiku jednotlivých států a tím i na ekonomickou výkonnost Evropy jako celku byly jednotlivé členské státy vyzvány, aby se daným problémem vážně zabývaly. Opatření, k nimž se v posledních letech v tomto směru uchýlily, jsou velmi rozmanitá.

V první řadě všechny členské státy EU bez výjimky věnovaly mnoho úsilí **zjištění rozsahu chybějících kvalifikací a analýze nedostatku znalostí a dovedností**, aby na základě získaných poznatků upravily strategii své vzdělávací politiky. Většina členských států se pokouší prognózovat ve střednědobém a dlouhodobém výhledu potřebu kvalifikací, což by jim umožnilo lépe sladovat nabídku počátečního vzdělávání s poptávkou na trhu práce. Toto úsilí už v řadě států přineslo významná zlepšení, zejména tam, kde prognózování a analytická zkoumání jsou úzce propojena s profesním poradenstvím a zprostředkováním práce (například v Nizozemsku).

Za druhé se služby zaměstnanosti a jiné státní orgány snaží **zdokonalovat monitorovací systémy a zdroje informací** o disproporcích mezi nabídkou a poptávkou, pokud jde o kvalifikované pracovní síly, zejména údaje o volných pracovních místech (toto platí o všech členských státech) a informace o čerstvých absolventech škol (například v Rakousku a ve Francii). Snaží se při tom například zjistit též délku doby, po kterou zůstávají volná místa neobsazena, bližší charakteristiky volných míst včetně jejich kvalifikačních požadavků a nároků na specifické dovednosti, sledují uplatnění absolventů škol všech vzdělávacích úrovní v praktickém životě, atp. Většina služeb zaměstnanosti zdokonaluje a vytváří databáze volných pracovních míst a životopisů propojených přes EURES.

Za třetí se v **rámci služeb zaměstnanosti** věnuje mnoho úsilí zvyšování kvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců, zejména v oborech nejvíce postižených nedostatkem kvalifikovaných sil, například v informatice (v Rakousku a ve Španělsku); ve spolupráci se zaměstnavateli se rozšiřují příležitosti k odborné přípravě, zpracovávají se kvalifikační profily profesí, po nichž je v rychle se rozvíjejících odvětvích největší poptávka, případně profesí úplně nových (v Německu

a v Rakousku); zvýšený důraz se v rámci služeb zaměstnanosti a zprostředkování práce klade na individuální přístup, zlepšení kapacit vyhledávání vhodných zaměstnání atp. V některých případech se služby zaměstnanosti pokoušejí řešit problémy nedostatku kvalifikací snížením genderové segregace v zaměstnáních (Dánsko).

Za čtvrté je třeba uvést aktivní opatření, kterými se některé členské státy (např. Německo, Francie, Španělsko, Belgie a Itálie) snaží svou politiku **podpory meziregionální mobility** využít k řešení potíží vyplývajících z nedostatku pracovních sil (například ve Španělsku v regionu La Rioja podporou stěhování zaměstnanců a jejich rodin, při čemž ministerstvo práce a regionální orgány zajišťují migrantům stabilní a kvalitní zaměstnání na novém působišti), a cílenou imigrační politiku, při níž se například přistěhovalcům se žádoucím kvalifikačním profilem zvýší počet přidělených „zelených karet“ (postupuje se tak v Německu a v Irsku).

Za páté se všechny členské státy snaží o **dlouhodobější a cílenější plánování potřeby počátečního a dalšího odborného vzdělávání** (včetně rekvalifikace) na všech úrovních jakožto nástroje k řešení nedostatků kvalifikací. Integrovaný systémový přístup k celoživotnímu učení stimuluje účastníky systému k aktivní spolupráci při hledání shody v názorech na to, jakým směrem se má vzdělávání a odborná příprava ubírat. Firmy a sociální partneři si uvědomují, že plánování vzdělávání a odborné přípravy je jedním ze základních předpokladů úspěchu v podnikání, a aktivněji než dříve spolupracují se školskými institucemi a s orgány služeb zaměstnanosti.

#### **4. Metodiky identifikace a výzkumu nedostatku kvalifikací používané v členských státech EU**

Mnohé členské státy se potýkají s tím, že veřejné služby zaměstnanosti nepodchycují všechna volná pracovní místa. Zjišťování nedostatku pracovních sil a nedostatku znalostí a dovedností je značně ztíženo absencí spolehlivých a podrobných statistických údajů umožňujících sestavit dostatečně dlouhé časové série dat o počtu volných míst, volných míst dlouhodobě neobsazených, o délce doby od vytvoření do obsazení volného místa, a o specifických kvalitativních požadavcích na nové pracovníky. Mnohé členské státy některé nebo většinu těchto údajů mají, v ostatních státech však chybějí; navíc tyto údaje nejsou vždy spolehlivým ukazatelem závažnosti daného problému, protože zdaleka ne všechna volná místa se orgánům služeb zaměstnanosti hlásí. Většina členských zemí proto zjišťuje nedostatek kvalifikací a pracovních sil s pomocí jiných kvantitativních a kvalitativních metod a zdrojů, jejichž stručný přehled následuje.

Jednou z nejčastěji používaných a zároveň nejsložitějších metod měření rozsahu nedostatku kvalifikací je prognostický makromodel s maticí obsahující údaje o zaměstnáních a kvalifikacích. Modely tohoto typu se široce používají v Nizozemsku (pracuje s nimi ROA), v Irsku (ESRI), v Německu (WZB, IAB), ve Francii (BIPE), ve Finsku (NBE), ve Spojeném království (IER) i jinde (Tessaring 2003). V podrobnostech se tyto modely země od země mohou lišit, v základním přístupu se však shodují: při projekci poptávky vycházejí z informací o vývoji zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích a při projekci nabídky využívají údajů o demografickém vývoji, nezaměstnanosti, vzdělávání a odborné přípravě; na základě těchto projekcí docházejí k závěrům o tom, kterých druhů zaměstnání a kvalifikací se bude nedostávat a kterých bude přebytek. Hlavní předností tohoto přístupu je celostátní záběr projekcí a jejich delší časová perspektiva (5-10 let); nedostatkové kvalifikace lze tudíž s předstihem předvídat a odpovědní činitelé mají možnost zavčas se postarat o potřebná opatření. Nevýhodou těchto prognóz je přibližnost poskytovaných informací, značný stupeň agregace dat, a nedostatek informací o kvalitativních aspektech požadovaných kvalifikací. Závažným nedostatkem je také extrapolování minulých trendů do budoucnosti, což se jeví jako zvlášť nemístné ve státech, jejichž ekonomika prochází přechodem, s trendy a zvraty specifickými pouze pro jediné období a později se již neopakujícími.

Ve většině členských států EU se informace o nedostatku kvalifikovaných pracovních sil získávají prostřednictvím průzkumů mezi zaměstnavateli, kteří jsou dotazováni na potíže s nacházením vhodných pracovníků. Touto cestou lze nedostatek kvalifikovaných sil zkoumat na

různé úrovni – celostátní, regionální, místní nebo odvětvové. Výsledky těchto průzkumů však bývají kritizovány pro nedostatečnou reprezentativnost a proto, že poskytují pouze statický obraz dané situace. Oba nedostatky však lze odstranit použitím rozsáhlejších reprezentativních souborů a periodickým opakováním průzkumů. Spolehlivost získaných informací je však sporná, jestliže výsledky jsou hodnocené pouze kvantitativně, protože výsledná čísla bývají obvykle značně nadsazená. Přesto mohou taková šetření poskytnout zajímavé informace o tom, jakou kvalifikaci zaměstnavatelé požadují u nových pracovníků, které hledají, a v čem shledávají kvalifikační mezery – nedostatky znalostí a dovedností – u stávajících zaměstnanců.

Závažným problémem spojeným s interpretací výsledků zmíněných průzkumů je skutečnost, že výsledky neposkytují objektivní obraz skutečnosti a zachycují spíše to, jak si skutečnost představují zaměstnavatelé. Velmi často se tohoto metodického nástroje používá ve Velké Británii, při čemž průzkumy zahrnují velmi početné soubory respondentů. Jednotlivé průzkumy sloužící k „bilancování situace v kvalifikacích“ zadává v pravidelných intervalech Akční skupina pro kvalifikace (Skills Task Force) a používají se při nich standardní dotazníky. Údaje se analyzují současně s údaji získanými jiným způsobem.

Komplexnějším nástrojem měření nedostatku kvalifikovaných pracovníků na odvětvové a regionální úrovni je vedle průzkumů u zaměstnavatelů použití standardních statistických údajů a sledování trendů vývoje ve vybraných odvětvích a zaměstnáních, při čemž výsledky ověřuje panel expertů a sociální partneři. Tento přístup je v oblibě zejména ve Francii (sít' Regionálních observatoří zaměstnanosti a vzdělávání – OREF, a několik odvětvových observatoří, sít' CÉREQ), ve Španělsku (FORCEM, regiony), v Irsku (Expertní skupina pro prognózování kvalifikačních potřeb při FORFÁS), v Portugalsku (Ministerstvo zaměstnanosti), ve Spojeném království (QCA, IER aj.), a jinde (Tessaring 2003).

Jinou metodou zkoumání je pozorování strategií přizpůsobování na existující nedostatky kvalifikací. Informace o těchto adaptačních reakcích pocházejí většinou z pozorování představitelů firem a nejsou proto plně spolehlivé a kvantifikovatelné. Hlavní potíží při analýze chování vnímaného samotnými zaměstnavateli jako aktéry je nejasnost v tom, kterou situaci lze vlastně pokládat za normální. Dělají se proto pokusy o měření adaptačního chování zvenčí; jeden takový pokus se uskutečnil v Rakousku. Vycházelo se při něm z předpokladu, že rozsah nedostatku kvalifikací se odráží v počtu přechodů od jednoho zaměstnavatele k jinému, při nichž si pracovník platově polepšil o více než 15 procent. Metoda byla ověřována studií, která se opírala o údaje z mikrocenzu zahrnujícího 3,5 milionu zaměstnanců a 350 tisíc zaměstnavatelů,<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Na zadání Spolkového ministerstva hospodářství a práce provedla studii Synthesis Forschungsgesellschaft, Wien

a podchycovala všechny mezifiremní přesuny zaměstnanců. Ukázalo se, že čím je situace na trhu kvalifikovaných pracovních sil napjatější, tím větší část mezipodnikových přesunů je spojena s platovým zvýšením (EEO 2001b, str. 40-41). Tohoto metodického přístupu se však stěží dá použít v podmínkách stálého mzdového přizpůsobování tržním podmínkám v tranzitivních ekonomikách. Metoda také nemůže zachytit tu část nedostatku kvalifikací, který se neprojevuje mezipodnikovými finančně motivovanými přesuny, protože se na něj reaguje jinými opatřeními nefinanční povahy (například vnitropodnikovým školením vlastních kádrů nebo přijímáním odborných sil ze zahraničí).

Jiná metoda zjišťování nedostatku kvalifikací, která se opírá o zkoumání situace v různých podmínkách, spočívá ve srovnávání (Borghans et al. 1998). Používá ji řada zemí (například Nizozemsko), nejčastěji však nalézá uplatnění v mezinárodně zaměřených studiích. Vedle diachronických srovnávání se srovnávají navzájem také jednotlivé druhy zaměstnání, odvětví či kvalifikací, jednotlivé země nebo regiony. Jinou semikomparativní metodou je také „benchmarking“. Komparativní přístupy mají tři hlavní nedostatky: a) nedostatek standardních srovnatelných údajů; b) spornou srovnatelnost širších systémů a kontextů; c) přílišnou hrubost srovnatelných dat. Při opatrné interpretaci výsledků srovnání však tento přístup může poskytnout zajímavé pohledy do povahy problému a velmi užitečné informace o obecných vývojových trendech.

Nejkomplexnější přístup ke zkoumání a měření nedostatku kvalifikací navrholo a zčásti i v praxi ověřilo nizozemské Výzkumné centrum vzdělávání a trhu práce (ROA). Zahrnuje měření a interpretaci výsledků získaných při použití ekonometrického prognostického modelu, mezinárodní srovnání počtu disponibilních kvalifikovaných pracovních sil, průzkumy mezi zaměstnanci a/nebo čerstvými absolventy škol, průzkum volných pracovních příležitostí včetně korektivních průzkumů, a šetření mezi zaměstnavateli. Komplexní přístup umožňuje podchytit kvantitativní i kvalitativní aspekt problému a poskytuje informace o kvalifikacích, kterých se nedostává i kterých přebývá, o tom, kterých znalostí a dovedností se hlavně nedostává, o zvýšených výdajích na pracovní síly a jiných adaptačních opatřeních, a o tom, jak nedostatek kvalifikovaných sil vnímají účastníci trhu práce. Vzhledem k povaze používaných údajů a finančním i jiným omezením nelze vždy tuto metodu plně uplatnit, některé její prvky však lze po příslušné modifikaci použít v ČR. Tento postup je navržen v následující kapitole.

## **5. Nástin metodiky sledování nedostatku kvalifikací v českých podmínkách a metodika pilotní studie**

Výše uvedené způsoby sledování nedostatku kvalifikací v členských státech EU by měly být vyhodnoceny z hlediska jejich využitelnosti v českých podmínkách. V ČR je problematika vzdělanostních potřeb novou disciplínou, která vzniká na základě stále silněji pocíťované potřeby poznat současný a příští vývoj poptávky po kvalifikaci pracovní síly. Zkušenosti s realizací několika projektů v průběhu minulých let poukázaly na velké mezery v dostupnosti standardních statistických údajů. Na druhé straně výsledky výzkumů a metodické zkušenosti členských států EU v oblasti analýz chybějících kvalifikací svědčí o nezbytnosti kombinace více metod a datových zdrojů pro dosažení spolehlivějšího výsledku. V českých podmínkách je tento přístup zatím jediným možným způsobem zjišťování nedostatku kvalifikací.

Jako základ navrhujeme použít kombinovanou metodiku ROA (viz předchozí kapitola), přičemž je nezbytné brát v úvahu dvě souvislosti:

- navržený metodický přístup nemůže být realizován bezprostředně v celé šíři a musí být chápán jako cílový stav (proto se vedle této metodiky navrhuje prozatímní metodický přístup),
- z důvodu nedostatku disponibilních standardních statistik mají kvantitativní přístupy velká omezení a proto by měl být důraz kladen na kvalitativní zjišťování.

V následující tabulce uvádíme shrnutí navrhovaného přístupu a nástroje, které se mohou používat dočasně. Dále podrobně popisujeme jednotlivé nástroje, včetně otázky možnosti jejich současného použití a popisu případného použití těchto nástrojů v rámci pilotní studie nedostatku kvalifikací.

**Tab. 1: Preferované přístupy a nástroje analýzy chybějících kvalifikací**

Hledisko analýzy	Nástroj – cílový stav	Nástroj – prozatímní přístup
Kvantitativní zjištění nedostatku pracovních sil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekonometrický prognostický model (prognóza na 5 a více let, roční opakování a ověřování spolehlivosti předchozí prognózy),</li> <li>• podrobné časové řady statistiky volných míst, podchycující většinu volných míst hlášených od zaměstnavatelů a dobu, po kterou dané místo nebylo možno obsadit,</li> <li>• mezinárodní srovnání vývoje trendů poptávky a nabídky kvalifikací (kromě využití přístupných statistik, je vhodné aktivně se zapojit do mezinárodních sítí poskytující srovnávací analýzy).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mezinárodní srovnání vývoje vybraných trendů poptávky a nabídky kvalifikací</li> <li>• Analýza základních vývojových trendů v ČR</li> </ul>
Vnímání nedostatku pracovní síly a potřeb kvalifikací	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podrobné časové řady statistiky volných míst, podchycující většinu volných míst hlášených od zaměstnavatelů, dobu, po kterou nebylo možno místo obsadit, a kvalitativní požadavky na uchazeče,</li> <li>• pravidelně se opakující šetření u zaměstnavatelů na rozsáhlejším vzorku,</li> <li>• rozšířené šetření investorů (ve spolupráci s CzechInvestem rozšířit existující dotazník CzechInvestu na specifické otázky nedostatku kvalifikací),</li> <li>• pravidelné šetření na úřadech práce (po dvou letech),</li> <li>• průzkum inzerátů v tisku a na Internetu, pravidelně prováděný ÚIV s intervalem 2 roky.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Šetření u zaměstnavatelů,</li> <li>• šetření u investorů (některé výsledky),</li> <li>• šetření na úřadech práce,</li> <li>• šetření u soukromých zprostředkovatelů práce,</li> <li>• průzkum inzerátů v tisku a na Internetu.</li> </ul>
Kvalita požadovaných kvalifikací	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podrobné časové řady statistiky volných míst, podchycující většinu volných míst hlášených od zaměstnavatelů, dobu, po kterou nebylo možno místo obsadit, a kvalitativní požadavky na uchazeče,</li> <li>• pravidelně se opakující (po dvou letech) šetření u zaměstnavatelů na rozsáhlejším vzorku,</li> <li>• rozšířené šetření investorů (ve spolupráci s CzechInvestem rozšířit existující dotazník CzechInvestu na specifické otázky nedostatku kvalifikací) – opakování každé 2 roky,</li> <li>• využití (ne)pravidelných šetření na úrovni jednotlivců (pracovní síly, zaměstnanců, absolventů) z hlediska „sebehodnocení“ kvality dosažené kvalifikace (rezortní výzkum, moduly VŠPS, SPD, HK atp.),</li> <li>• pravidelné šetření na úřadech práce (po dvou letech).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Šetření u zaměstnavatelů,</li> <li>• šetření investorů (částečné využití některých výsledků),</li> <li>• šetření na úřadech práce,</li> <li>• šetření u soukromých zprostředkovatelů práce,</li> <li>• průzkum inzerátů v tisku a na Internetu</li> </ul>
Strategie přizpůsobování	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pravidelně se opakující (po dvou letech) šetření u zaměstnavatelů na rozsáhlejším vzorku,</li> <li>• rozšířené šetření investorů (ve spolupráci s CzechInvestem rozšířit existující dotazník CzechInvestu na specifické otázky nedostatku kvalifikací) – opakování každé 2 roky,</li> <li>• využití (ne)pravidelných šetření na úrovni jednotlivců, např. pracovní síly, zaměstnanců, absolventů (rezortní výzkum, moduly VŠPS, SPD, HK atp.),</li> <li>• ISPV, příp. rozšířená verze.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Šetření u zaměstnavatelů</li> </ul>

## Ekonometrický prognostický model

Kvantitativní sledování by mělo být založeno na ekonometrickém prognostickém modelu, který je schopen vypočítat nedostatek pracovní síly podle skupin vzdělávání a vývoj poptávky podle skupin povolání. Český ekonometrický model ROA-CERGE je založen na odhadu a na analýze toků, které určují nabídku pracovních míst a poptávku po pracovních silách na trhu práce. Model vznikl v rámci mezinárodního projektu „*LABOURatory* - Pravidelné předvídaní vzdělávacích potřeb: srovnávací analýza, vypracování a aplikace metodologie“ s finanční podporou Evropské komise pod vedením Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání při NVF a za přímé účasti CERGE-EI (Centrum pro ekonomický výzkum a postgraduální vzdělávání Universita Karlova), ROA (Výzkumné centrum pro vzdělávání a trh práce) Universita Maastricht, Holandsko a ESRI (Ústav pro ekonomický a sociální výzkum) Irsko. Po vypracování byl model předán k provozování Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV).

Na základě aktualizovaných vstupních dat z výběrového šetření pracovních sil (VŠPS-ČSÚ), počtu absolventů a sektorových odhadů zaměstnanosti byla odhadnuta náhradní a expanzní poptávka po pracovních silách pro období 2002 – 2006 a stanoveny odhady indikátorů napětí na trhu práce (Michalička, Stupnickyy 2002). Současný model vychází z nedokonalé datové základny a vykazuje tudíž řadu problémů. Jedná se například o příliš vysoký stupeň agregace způsobující nedostatečně podrobné výsledky, o nedostatečně dlouhé a nesrovnatelné časové řady, o prozatím omezenou možnost alternativních korekčních datových vstupů a expertních odhadů, a o nedostatek relevantních vstupních dat, zejména v oblasti makroekonomické prognózy odvětvové zaměstnanosti atd. Tato omezení jsou postupně řešena v rámci spolupráci VÚPSV, NOZV a CERGE-EI. Nicméně použitelnost výsledků prognóz se zatím jeví jako problematická. Na druhou stranu by se měl model a vstupní data stále vylepšovat tak, aby výstupy byly lépe použitelné pro potřeby analýz chybějících kvalifikací na trhu práce v budoucnu, kdy by se právě tento model měl stát základem kvantitativních odhadů.

Vzhledem k omezeným možnostem využití modelu v současném stavu datových vstupů, analýza základních vývojových trendů kvalifikační náročnosti zaměstnanosti a vývoje kvalifikační struktury obyvatelstva a účastí na vzdělávání v ČR v mezinárodním srovnání je jedinou možnou alternativou. Pro účely pilotní studie byly použity statistiky Eurostatu, OECD a ČSÚ.



## Statistiky volných pracovních míst

Podobně problémově se jeví využitelnost statistik volných pracovních míst hlášených zaměstnavateli úřadům práce. Podle šetření zaměstnavatelů a kvalifikovaných odhadů pracovníků služeb zaměstnanosti zaměstnavatele hlásí pouze polovinu disponibilních pracovních míst, přičemž volná místa hlášená na ÚP jsou kvalifikačně zkreslená ve prospěch relativně méně kvalifikovaných (tzv. „modré límečky“), jelikož většina vysoce kvalifikačně náročných pracovních míst se obsazuje spíše vyhledáváním zaměstnanců prostřednictvím tisku a soukromých zprostředkovatelských agentur. Volná místa nahlašovaná úřadům práce tudíž nejsou zcela spolehlivým indikátorem poptávky po pracovní síle.

Navíc databáze volných pracovních míst má řadu nedokonalostí, zejména jde o její průběžné obnovování bez systematického vytváření časových řad. Databáze neumožňuje například zjišťování doby, po kterou nebylo určité místo obsazeno, míru úspěšnosti obsazení a průměrnou délku trvání obsazení místa, tj. základní ukazatele běžně používané při analýzách v mnohých členských státech EU. Bylo by proto vhodné tyto problémy do budoucna vyřešit. Nicméně i současný stav databáze poskytuje možnost analýzy stavu profesní struktury volných pracovních míst podle klasifikace KZAM<sup>3</sup> a požadavků na úroveň vzdělání a dalších kvalitativních požadavků na zaměstnance (znalosti a dovednosti), včetně teritoriálního hlediska. Pro účely pilotní studie byly statistiky volných míst analyzovány pouze z hlediska podílů jednotlivých druhů zaměstnání a úrovní vzdělávání z celkového souboru požadovaných zaměstnanců. Byla použita data k lednu 2003.

---

<sup>3</sup> KZAM = klasifikace zaměstnání. Předmětem klasifikace je **zaměstnání**, tj. konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává (i když není jeho povoláním) a která je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů.

## Terénní šetření a průzkumy

Vzhledem k omezeným možnostem využití statistik volných pracovních míst pro účely kvalitativní analýzy mohou být využita dodatečná šetření. Tato šetření jednak podávají dodatečné – korekční – informace o požadované pracovní síle a jednak umožňují zhodnotit vnímaný nedostatek kvalifikací a potíže s náborem včetně kvalitativních požadavků na pracovní sílu a nedostatku znalostí a dovedností u uchazečů i u stávajících zaměstnanců. Jedná se především o šetření:

- (a) u zaměstnavatelů,
- (b) na úřadech práce,
- (c) v soukromých zprostředkovatelích práce,
- (d) inzerce volných míst,
- (e) a další.

Ad (a) **Šetření u zaměstnavatelů** je běžně používaným nástrojem pro zjištění nedostatku pracovní síly a nedostatku znalostí a dovedností uchazečů o zaměstnání a stávajících zaměstnanců vnímaných zaměstnavateli. Podkladové údaje pro analýzu chybějících kvalifikací v rámci pilotní studie (viz část II) byly získány *především* šetřením u zaměstnavatelů. Mezinárodní zkušenosti poukazují na potřebu pravidelného opakování šetření pro umožnění sledování trendů v čase. Proto se doporučují obdobná šetření opakovat každé dva roky. Doporučují se relativně rozsáhlejší vzorky pro dosažení větší reprezentativnosti. Doporučujeme však hodnotit výsledky takových šetření nikoli kvantitativně (jako statistické údaje), ale kvalitativně (trendy zaměstnanosti podle kvalifikací, požadované profese, vzdělání a vyjádření ke kvalitě pracovní síly). Při takovém způsobu hodnocení se jeví dostačující i relativně omezený vzorek 900 firem.

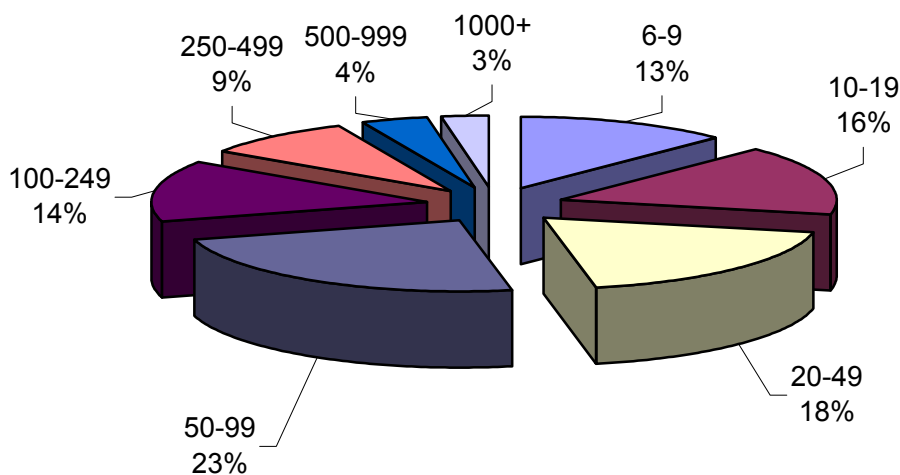
V rámci pilotní studie nedostatku kvalifikací šetření u zaměstnavatelů provedla agentura pro výzkum trhu, médií a veřejného mínění MEDIAN podle dotazníku sestaveného NOZV pro účely analýzy. Dotazník pokrýval řadu oblastí, včetně problematiky vnímaného nedostatku kvalifikací ze strany zaměstnavatelů. Byly zjišťovány problémy s obsazováním volných pracovních míst podle konkrétních profesí a druhů vzdělání v současném období a vyhlídky po vstupu do EU, nedostatek znalostí a dovedností u uchazečů o zaměstnání a u stávajících zaměstnanců, názory zaměstnavatelů na absolventy škol, na příčiny a vnímané důsledky problémů nedostatku kvalifikací.

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.

Rozhovory prováděli školení tazatelé agentury MEDIAN na základě jednotného dotazníku. Šetření bylo realizováno jako jednorázový empirický průzkum metodou strukturovaných rozhovorů. Sběr dat byl proveden technikou CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing), při níž jsou odpovědi vkládány tazatelem do přenosného počítače přímo během rozhovoru. Dotazník se při této technologii zobrazuje přímo v počítači, program sám kontroluje správnost filtrů a logických vazeb a současně zajišťuje kompletní vyplnění. Během dotazování byly získány informace od 901 respondentů. Většina vzorku byla získána na základě kvótního výběru, návratnost se pohybovala přes 60 %. Data zahrnují také výsledky dotazování, která proběhla v podnicích z dodaného seznamu TOP 50 firem. Tazatelé kontaktovali všech 50 firem, na základě tohoto seznamu se podařilo uskutečnit 26 rozhovorů, což odpovídá více než 50 % návratnosti.

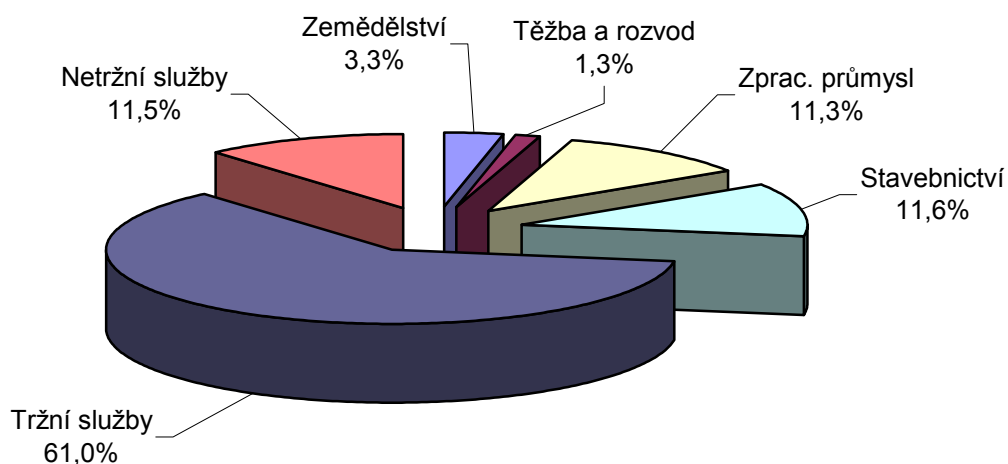
Z hlediska velikostní struktury organizací (rozlišených podle počtu zaměstnanců, Obr.1) převažují ve zkoumaném vzorku malé a střední podniky (84,5 %), které jsou rozděleny na mikropodniky (12,5 %), malé podniky (34,5 %) a střední podniky (37,5 %). Podíl velkých podniků dosahuje 15,5 %.

**Obr.1: Struktura organizací-respondentů podle počtu zaměstnanců (v %)**



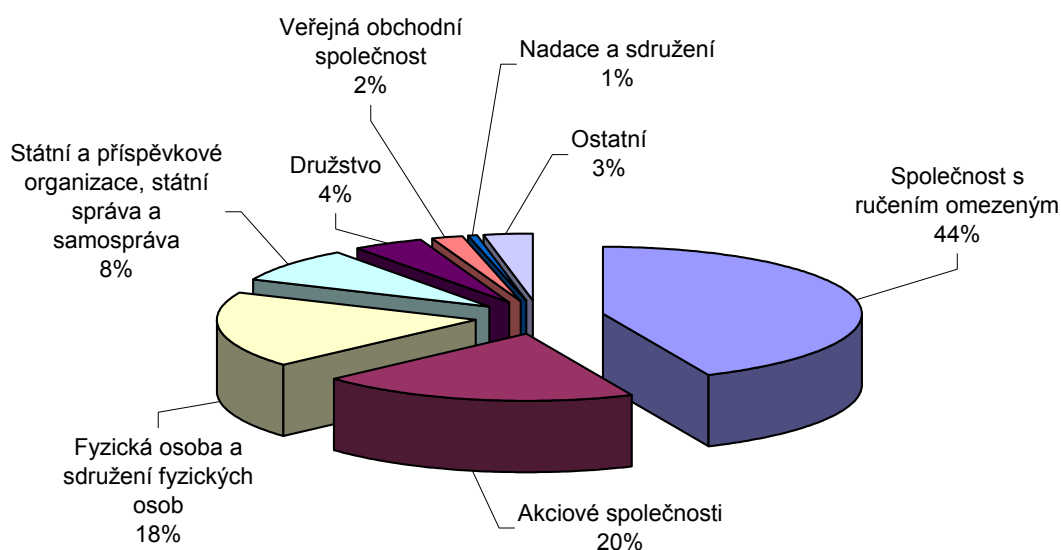
Ve zkoumaném vzorku organizací (Obr.2) je v celkovém souboru v omezené míře zastoupeno zemědělství (3,3 %) a průmysl, vč. stavebnictví (24,2 %), největší podíl připadá na sektor služeb (72,5 %, z toho 61,0 % na tržní služby).

**Obr.2: Struktura organizací-respondentů podle oboru činnosti (v %)**



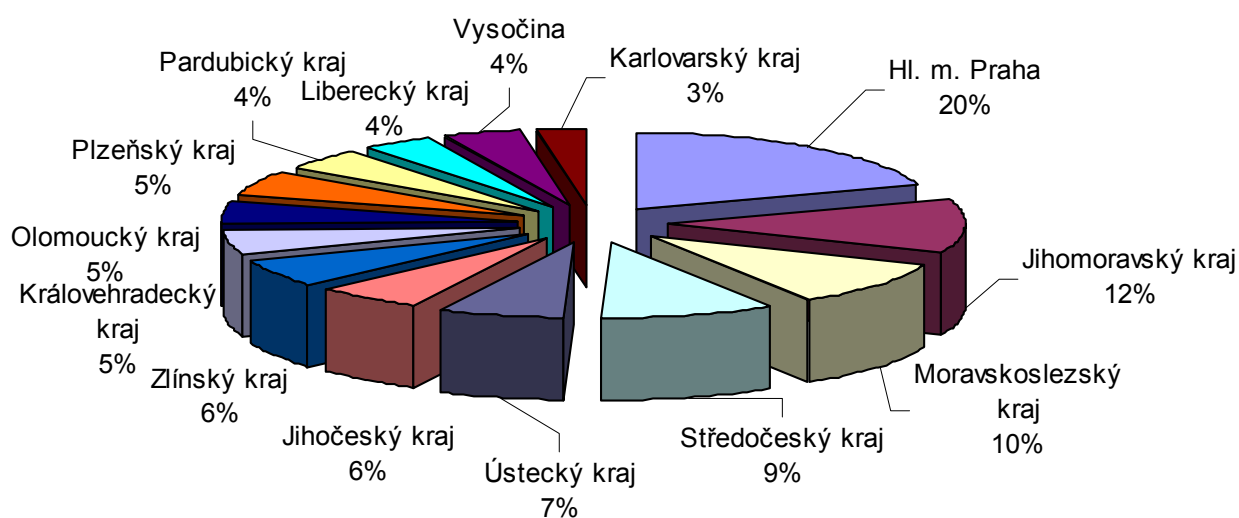
Z hlediska právní formy jsou ve zkoumaném vzorku (Obr.3) nejvýrazněji zastoupeny společnosti s ručením omezeným, akciové společnosti a fyzické osoby.

**Obr.3: Struktura organizací-respondentů podle právní formy (v %)**



Z regionálního hlediska (Obr.4) jsou organizace zastoupeny poměrně rovnoměrně. V krajském členění je výrazněji zastoupen kraj Praha a Jihomoravský kraj, dále Moravskoslezský kraj a Středočeský kraj. Tyto čtyři kraje tak zahrnují v celkovém souboru polovinu (50,4 %) organizací, což zhruba odpovídá jejich podílu na HDP České republiky (54,5 %), při 45,8% podílu na obyvatelstvu.

**Obr.4: Struktura organizací-respondentů podle krajů**

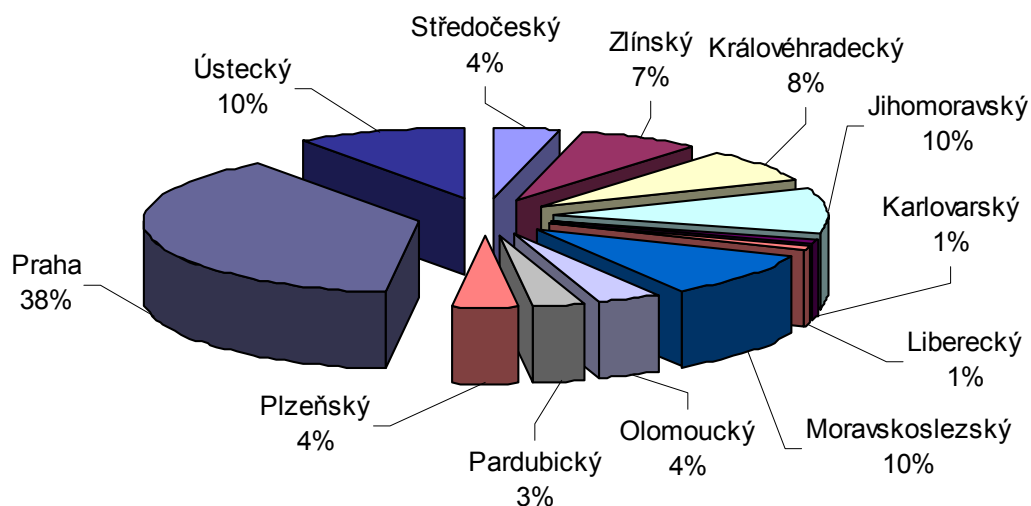


Ad (b) Úřady práce díky stálé spolupráci s podnikatelskou a zaměstnavatelskou sférou v ČR vlastní velice cenné informace z terénu, navíc obohacené expertní znalosti pracovníků ÚP. Proto šetření na ÚP může zásadně napomoci nejenom v zjištění nedostatků kvalifikací, ale i v porozumění původu a důvodů tohoto problému. Proto se doporučují taková šetření provádět pravidelně i do budoucna. **Šetření na úřadech práce** v rámci pilotní studie proběhlo formou dotazníků. Národní observatoř vypracovala a rozeslala dotazník na všechny úřady práce v České republice. Návratnost byla téměř 100 %, a to díky průvodnímu dopisu ze SSZ MPSV (vráceno bylo 74 dotazníků z celkem 77 rozeslaných, tzn. návratnost 96%). Dotazník se skládal ze 4 okruhů otázek, z nichž jeden se zabýval nabídkou a poptávkou na trhu práce. Tato část dotazníku byla zaměřena zejména na typická volná pracovní místa a na nedostatek pracovní síly s vhodnou kvalifikací na regionálním trhu práce.

Ad (c) Podle šetření u zaměstnavatelů 18 % organizací využívá personální agentury při nábore nových pracovníků. **Soukromé zprostředkovatelny práce** proto představují značný doplňující informační zdroj o požadavcích po kvalifikovaných pracovnících, přičemž kvalifikační zkrslení je spíše ve prospěch náročnějších pracovních pozic (tzv. „bílé límečky“). V situaci neúplnosti statistik volných míst v rámci databázi Služeb zaměstnanosti a jejich relativního zkrslení ve prospěch kvalifikačně méně náročných zaměstnání pro účely pilotní studie bylo nutné provést verifikační šetření soukromých zprostředkovatelen práce. Toto šetření proběhlo na základě dotazníku NOZV, rozeslaného na 277 soukromých zprostředkovatelen práce, oficiálně

povolných MPSV, které se převážně specializují na český trh práce. Vyplněných dotazníků se vrátilo 71, tzn. že návratnost přesáhla 26 %. Z regionálního hlediska nejvíc je ve vzorku zastoupená Praha, následně Jihomoravský, Moravskoslezský, Ústecký a Královéhradecký kraje (Obr. 5). Bližší specifické zaměření bylo uvedeno pouze v případě poloviny zprostředkovatelen. Ve většině těchto případů se jednalo o střední a vyšší management, marketing, informační technologii, ekonomické a obchodní profese, ale i o dělnické profese, o absolventy, o nezaměstnané a o uvolňované pracovníky podniků procházejících restrukturalizací, o znevýhodněné skupiny atd. Krátký dotazník byl především zaměřen na profese, u kterých se zprostředkovatelní potkávají s největšími potížemi při vyhledávání zaměstnanců, a na hodnocení české pracovní síly z hlediska požadavků domácích a zahraničních zaměstnavatelů podle úrovně vzdělání.

**Obr.5: Struktura soukromých zprostředkovatelen-respondentů podle krajů**



Ad (d) Podle šetření u zaměstnavatelů 53,3 % organizací vyhledává nové pracovníky **prostřednictvím inzerce v tisku** a 8,5 % využívá **job-servery na Internetu**. Proto analýza inzerce nabídek práce může posloužit *rozšířením a doplněním* informací o volných pracovních místech a o pohledy zaměstnavatelů na problematiku trhu práce z hlediska poptávky po povoláních, kvalifikacích a dovednostech vyjadřovaných zaměstnavatelskými subjekty prostřednictvím inzerce v mediích. Výzkum v rámci pilotní studie svým obsahovým vymezením úzce navazuje na analýzy inzerce Ústavu pro informace ve vzdělávání (ÚIV) z let 1999 (viz ÚIV 6/2000) a 2000 (viz 11/2000). Hlavním cílem šetření byl pohled na kvalifikace na trhu práce zejména pomocí komparace výsledků všech tří zmíněných šetření a pokus o odhad současných trendů v oblasti poptávaných profesí a kvalifikací.

Byly sledovány inzertní rubriky ve vybraných českých denících a na Internetu a následně kódovány jednotlivé záznamové jednotky (inzeráty). Jako referenční jednotka průzkumu byly použity celostátní a regionální deníky, inzertní noviny a job-servery na Internetu (viz Příloha II). Průzkum v denním tisku proběhl mezi 14.10.2002 až 19.10.2002, a monitorování inzerce na Internetu – mezi 14.10.2002 až 16.10.2002, a 21.10.2002. Na základě zkušeností z předcházejících šetření ÚIV se dospělo k závěru, že srovnatelných výsledků lze docílit i s poměrně nižším celkovým počtem záznamových jednotek (inzerátů), tj. velikost výběrového souboru okolo cca 10 000 záznamových jednotek lze považovat za dostačující. Dále lze z následující tabulky (Tab.2) pozorovat zvyšující se podíl inzerátů pocházejících z internetu, což s největší pravděpodobností odpovídá skutečnosti, tj. celkovému zvýšení objemu internetové inzerce vzhledem k inzerci v tištěných médiích.

**Tab. 2: Porovnání velikosti výběrových souborů průzkumu inzerce v médiích:**

	1999		2000		2002	
<b>Denní tisk</b>	26 587	94,8%	10 214	85,2%	7 559	81,6%
<b>Internet</b>	1 468	5,2%	1 777	14,8%	1 700	18,4%
<b>Celkem</b>	28 055	100%	11 991	100%	9 259	100%

Základní okruhy zjišťování žádaná profese (dle 3.místního KZAM), požadovaný věk, úroveň a obor vzdělání, požadavky na odbornou způsobilost a odborné znalosti, požadavky na jazykovou vybavenost uchazečů, schopnost práce s PC, požadavky na praxi, nabízené finanční ohodnocení atd.

Analýzy inzerce nabídek zaměstnání jsou důležitým doplňujícím zdrojem informací, zejména v podmínkách nedokonalého podchycení volných pracovních míst v rámci statistik služeb zaměstnanosti. Do budoucna, v případě setrvání výše zmíněných problémů, doporučujeme opakovat inzertní průzkumy pravidelně. Vzhledem k duševnímu vlastnictví původní metodiky Ústavem pro informace ve vzdělávání, by bylo vhodné provádět další šetření prostřednictvím tohoto ústavu (a za podpory MŠMT). Pro zlepšení metodiky z hlediska vytvoření srovnatelných časových řad doporučujeme používat standardní klasifikace zaměstnání KZAM od začátku kódování, a opakovat průzkum v celkovém referenčním období asi 6-7 dnů rovnoměrně rozložených v průběhu roku tak, aby se zabránilo sezónním výkyvům.

Ad (e) Agentura CzechInvest plánuje pravidelný **průzkum u investorů** v rámci monitorování úspěšnosti investic a zjištění eventuálních potřeb investorů v ČR („Aftercare“). Historicky první průzkum tohoto typu provedla pro CzechInvest agentura Opinion Window Research International v roce 2002 formou dotazníkového šetření na 811 podnicích zpracovatelského

průmyslu (OKEČ 15-36) s počtem zaměstnanců nad 50 a obratem nad 50 mil. Kč. Návratnost činila 23 %. Výběrový vzorek tvořily české firmy a společnosti se zahraničním kapitálem vybrané z databáze ukončených projektů CzechInvestu a z externí databáze českých a zahraničních společností.

Průzkum byl zaměřen na porovnání dynamiky růstu českých a zahraničních firem a identifikaci potenciálních investorů v České republice. Mimo jiné dotazník zkoumal současnou poptávku a výhled do dvou let (do r. 2004) podle úrovně a oboru vzdělání. Tyto údaje jsou použité v pilotní studii nedostatku kvalifikací. CzechInvest předpokládá průzkum u investorů opakovat každé dva roky (za podpory MPO). Pro zvýšení návratnosti je vhodné průzkum provádět spíše formou pohovoru face-to-face a obohatit tento dotazník o podrobnější otázky v oblasti zjištění vnímaného nedostatku kvalifikací, kvalifikačních požadavků českých a zahraničních investorů v ČR a způsobů řešení problémů nedostatků kvalifikací. Podle předběžných jednání by CzechInvest uvítal spolupráci na rozšíření a metodickém zdokonalení dotazníku, i na interpretaci výsledků.

Jako další užitečné zdroje informací mohou být v budoucnu použita **různá šetření na úrovni jednotlivců** (pracovní síly, zaměstnance, absolventi). Taková šetření většinou nejsou pravidelná, jsou iniciovaná různými resorty nebo oborovými organizacemi a organizacemi sociálních partnerů. Včasná informovanost o plánovaných šetřeních je stěžejní pro zjištění otázek z okruhu nedostatku kvalifikací. Nejvíce vhodný typ informačních okruhů, které jsou zjišťované formou dotazování jednotlivců je sebehodnocení kvality dosaženého vzdělávání a kvalifikace (včetně potřeby doplnění kvalifikace), úspěšnosti zařazení do pracovního procesu, konkrétně chybějících znalostí a dovedností u dospělé populace a u absolventů, a meziregionální a profesní mobility pracovních sil. V současné době obdobné šetření probíhá v rámci spolupráce několika institucí (NUOV, CERGE-EI, ÚVRŠ) a jeho výsledky mohou v budoucnu značně obohatit problematiku nedostatku kvalifikací.

### **Další možné metody zjištění nedostatku kvalifikací**

Jedna z možných adaptačních reakcí organizací na nedostatek kvalifikací je zvýšení nákladů na pracovní sílu požadované kvalifikaci. Existují dokonce názory, že flexibilní mzdová politika ve firmách je schopna úplně vyřešit problém nedostatku kvalifikací. Důvody problémů s náborem mohou být však různé. V některých případech zlepšení platových a dalších pracovních podmínek je efektivním a někdy dokonce i jediným způsobem řešení problému, např. v případě dostatečného počtu disponibilních pracovníků s požadovanou kvalifikací z řad uchazečů nebo



vykonávajících jiná povolání, nesouvisející přímo s jejich původní kvalifikací. Nizozemský výzkum (Borghans a kol. 1997) však rozlišuje „běžný nedostatek kvalifikací“ od „nedostatku kvalifikací s vysokými mzdami“. „Běžný nedostatek kvalifikací“ je situace, kdy nabídka nedosahuje optimální úrovně a mzdy jsou optimální nebo nižší. „Nedostatek kvalifikací s vysokými mzdami“ nastává v případě, kdy nabídka není optimální, ale mzdy jsou abnormálně vysoké. Pro sledování adaptačních postupů ekonomických subjektů v mzdové oblasti je vhodné do budoucna iniciovat analýzu výsledků pravidelného čtvrtletního výběrového statistického šetření o průměrných výdělcích ISPV (MPSV, Trexima). Tato analýza by pak měla být provázána s jinými analýzami v oblasti problematiky nedostatku kvalifikací.

### **Komplexní přístup**

Zcela stěžejní pro systém sledování nedostatku kvalifikací je vzájemná propojenost jednotlivých nástrojů sběru informací a komplexní analýza různějších datových zdrojů. Doporučujeme provádět takovou komplexní analýzu pravidelně, každé 2 – 3 roky. Zejména pro zajištění relevantních informací je nezbytná aktivní spolupráce a koordinace úsilí různých pracovišť i jednotlivých nástrojů sběru informací. Tato koordinace a komplexní periodické analýzy by mohly být zajišťovány NOZV za podpory MPSV a ve spolupráci s dalšími institucemi. První pokus o komplexní přístup je předložen v následující části této studii (viz pilotní studie – část II). Není zatím využita celá škála možných nástrojů ani veškerá analytická hlediska. Toto se jeví jako hlavní úkol pro další výzkum.

## II. Pilotní studie

### 1. Základní trendy změny struktury zaměstnanosti

Základní trendy změn struktury zaměstnanosti v průběhu 90. let a srovnání s vývojovými trendy EU poskytují obecnou představu změn v nárocích na úroveň a obsah kvalifikací. Sledujeme základní trendy vývoje zaměstnanosti v jednotlivých sektorech, odvětvích, třídách zaměstnání a vzdělání v EU a v některých kandidátských státech. Pro konkrétní hodnoty průměrného ročního růstu či poklesu se pak obracíme do údajů za ČR. Srovnání stavu a vývoje v ČR a v dalších evropských zemích sice neposkytují bezprostřední informace o nedostatku kvalifikací, ale umožňují náhled do všeobecných trendů – současných i budoucích.

#### 1.1 Trendy sektorové a odvětvové zaměstnanosti

V EU se v uplynulých letech zaměstnanost celkem zvýšila. Míra zaměstnanosti populace v produktivním věku vzrostla z 66,4 % v roce 1994 na 69,4 % v roce 2001. Růst zaměstnanosti se přitom odehrál zejména ve prospěch sektoru služeb, který vstřebal 95 % nárůstu (Tab.1).

**Tab. 1: Struktura zaměstnanosti populace EU-15 ve věku 15-64 v období 1996-2001**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	
<b>v %</b>							
<b>Služby</b>	67	67,4	67,8	68,5	69	69,4	
<b>Průmysl</b>	28	27,7	27,5	27,1	26,7	26,4	
<b>Zemědělství</b>	5	4,9	4,7	4,5	4,3	4,2	
<b>v tis.</b>							
<b>celkem</b>	<b>155862</b>	<b>157296</b>	<b>159944</b>	<b>162578</b>	<b>165537</b>	<b>167599</b>	<b>růst 1996-2001</b>
<b>Služby</b>	104427,5	106017,5	108442	111365,9	114220,5	116313,7	11886,17
<b>Průmysl</b>	43641,36	43570,99	43984,6	44058,64	44198,38	44246,14	604,776
<b>Zemědělství</b>	7793,1	7707,504	7517,368	7316,01	7118,091	7039,158	-753,942

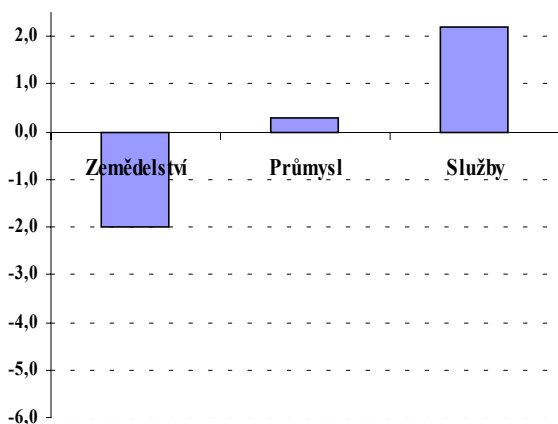
Zdroj: EC (2002c).

Zvýšení podílu sektoru služeb na zaměstnanosti bylo zaznamenáno ve všech členských státech EU, kromě Španělska, kde tento podíl zůstal konstantní, přičemž větší zvýšení bylo zaznamenáno nejen ve státech s původně relativně nižší vahou tohoto sektoru (např. Řecko, Portugalsko, Německo), ale i v několika státech, ve kterých podíl služeb na zaměstnanosti byl i původně vysoký (např. Dánsko, Spojené Království) (viz Příloha III Tab.1). Relativní podíl sektoru průmyslu na zaměstnanosti průběžně klesal, nicméně i tento sektor zaznamenal 5%-ní podíl na nárůstu celkové zaměstnanosti (Tab.1). Reálný pokles zaměstnanosti v EU byl zaznamenán pouze v sektoru zemědělství, přičemž státy s původně vysokým podílem zemědělství na zaměstnanosti zaznamenaly nejrychlejší snížení podílu sektoru na zaměstnanosti (např. Řecko,

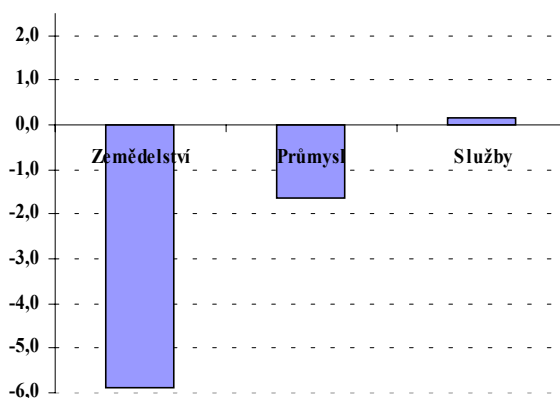
Portugalsko, Irsko). Nicméně i u států s původně slabým zastoupením zemědělství byl zaznamenán mírný pokles (viz Příloha III, Tab.1).

Změna struktury zaměstnanosti v ČR podle třech základních sektorů národního hospodářství měla srovnatelný trend (Obr.1), přesto se snížení podílu zemědělství odehrávalo rychlejším tempem než v zemích EU. V současné době již ČR dosáhla poměrně nízkého podílu zemědělství na zaměstnanosti (necelých 5%), blížíciho se hodnotám EU (Obr.2), a dynamika snížení podílu se zpomalila (viz Příloha III, Tab.1). Mírný pokles relativního podílu tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti lze však očekávat i v dalším období. Nicméně s mírným růstem celkové zaměstnanosti v roce 2002 (podle údajů VŠPS nárůst činil 1,5 %) mírně rostla i zaměstnanost v zemědělství (viz Příloha III, Tab.2). Tento trend je obdobný se zaznamenaným trendem v EU. Zaměstnanost v sektoru zemědělství pravděpodobně bude reagovat na celkový růst zaměstnanosti v ČR: zůstane stabilní či mírně poroste, přičemž relativní podíl na zaměstnanosti v tomto sektoru bude i nadále klesat.

**Obr.1: Průměrná roční změna zaměstnanosti v EU-15 a v ČR podle sektorů v období 1996-2001 (v %)**



Zdroj: EC (2002c). Vlastní výpočty



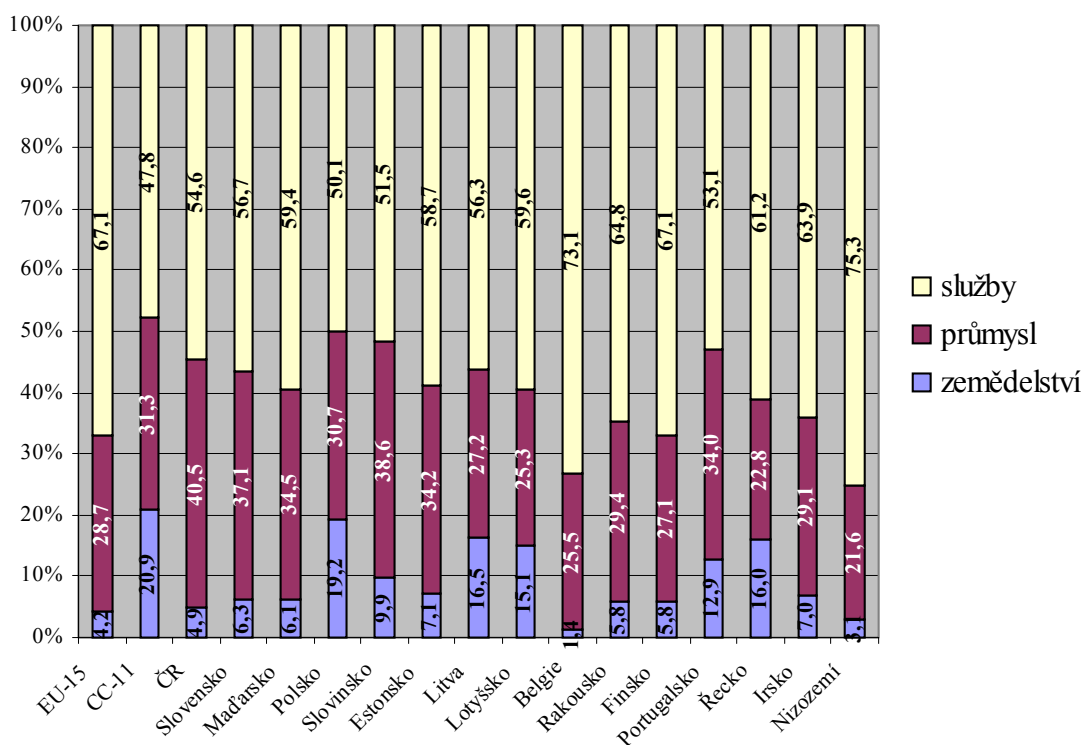
Zdroj: Trh práce v České republice za roky 1993 – 2001, ČSÚ 2002. Vlastní výpočty.

Zaměstnanost v sektoru průmyslu klesala pomaleji, i když významněji než ve státech EU (Obr.1), od roku 1998 je zaměstnanost v tomto sektoru v ČR poměrně stabilní (viz Příloha III, Tab.2). Podíl sektoru na zaměstnanosti je stále velmi vysoký (od roku 1997 na hranici 40-41 %), značně nad průměrem EU (29 %) a nejvyšší nejenom mezi státy EU, ale i mezi relevantními kandidátskými státy (Obr.2). Podle předpovědi sektorové zaměstnanosti VÚPSV vycházející hlavně z modelu HERMIN (Michalička, Stupnytskyy 2002) zaměstnanost v sektoru průmyslu bude klesat nevýznamně a její podíl na celkové zaměstnanosti zůstane poměrně stabilní – kolem 39 % - v období příštích 4 až 5 let. Nicméně další snižování zaměstnanosti v tomto sektoru zaleží

na více faktorech, včetně politiky státu v pokračující restrukturalizaci a investiční politice, a na základě evropských trendů podíl tohoto sektoru bude spíše mírně klesat.

Z hlediska evropských trendů zaměstnanosti, lze největší změny očekávat v sektoru služeb, kde byl zatím růst zaměstnanosti velmi pomalý a značně zaostával za EU (Obr. 1). Relativní podíl sektoru na celkové zaměstnanosti ČR se stále zvyšoval, nicméně i toto navýšení bylo pod průměrem EU (Příloha III, Tab.1). Současný podíl je nižší než nejen u všech států EU, ale i u některých relevantních kandidátských států (např. pobaltské státy, Maďarsko, Obr.2). Na základě celoevropských trendů lze konstatovat, že právě tento sektor má největší potenciál růstu zaměstnanosti, a to vstřebáním jak nízkokvalifikovaných pracovníků, tak i středně až vysoce kvalifikovaných specialistů.

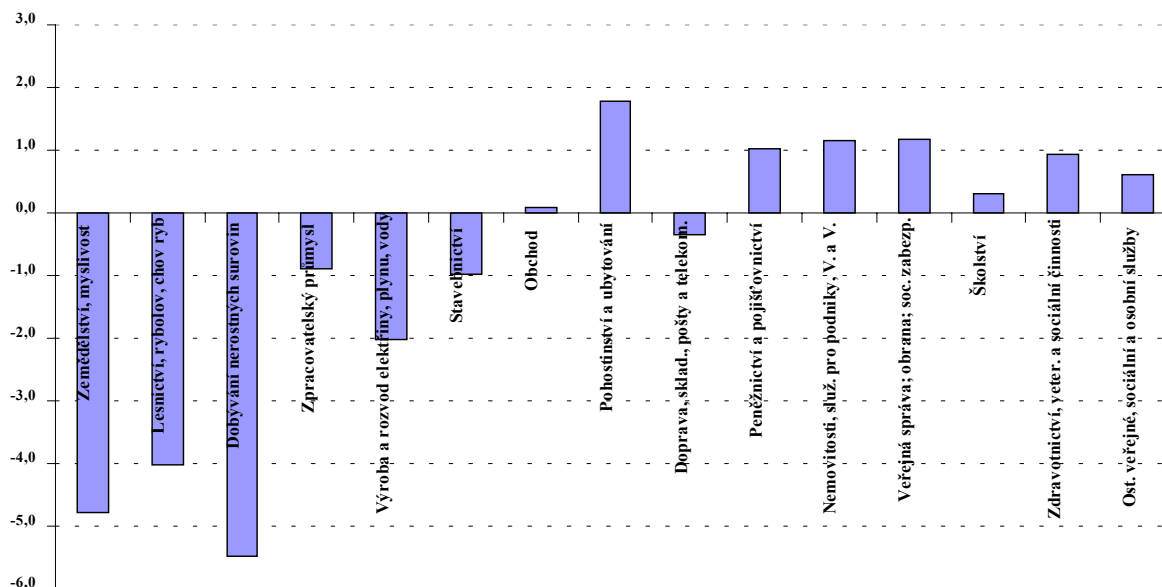
**Obr. 2: Struktura zaměstnanosti podle základních sektorů v EU a v kandidátských státech**



Zdroj: VŠPS 2001, Eurostat 2002 a,b

Pokud se podíváme na změnu struktury zaměstnanosti podle základních odvětví (Obr.3), vidíme, že zaměstnanost nejvýznamněji klesala v odvětvích dobývání nerostných surovin, zemědělství, lesnictví a rybolovu a ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a vody. Mírný pokles pak byl zaznamenán ve zpracovatelském průmyslu, dopravě a ve stavebnictví, přičemž zaměstnanost v odvětví stavebnictví v průběhu devadesátých let spíše kolísala a v roce 2002 dosáhla zhruba úrovně r.1993 (Příloha III, Tab. 3). Největší růst byl zaznamenán v odvětví pohostinství a ubytování, mírný růst ve veřejné správě a sociálním zabezpečení, nemovitostech, peněžnictví a pojišťovnictví, zdravotnictví a v ostatních veřejných, sociálních a osobních službách.

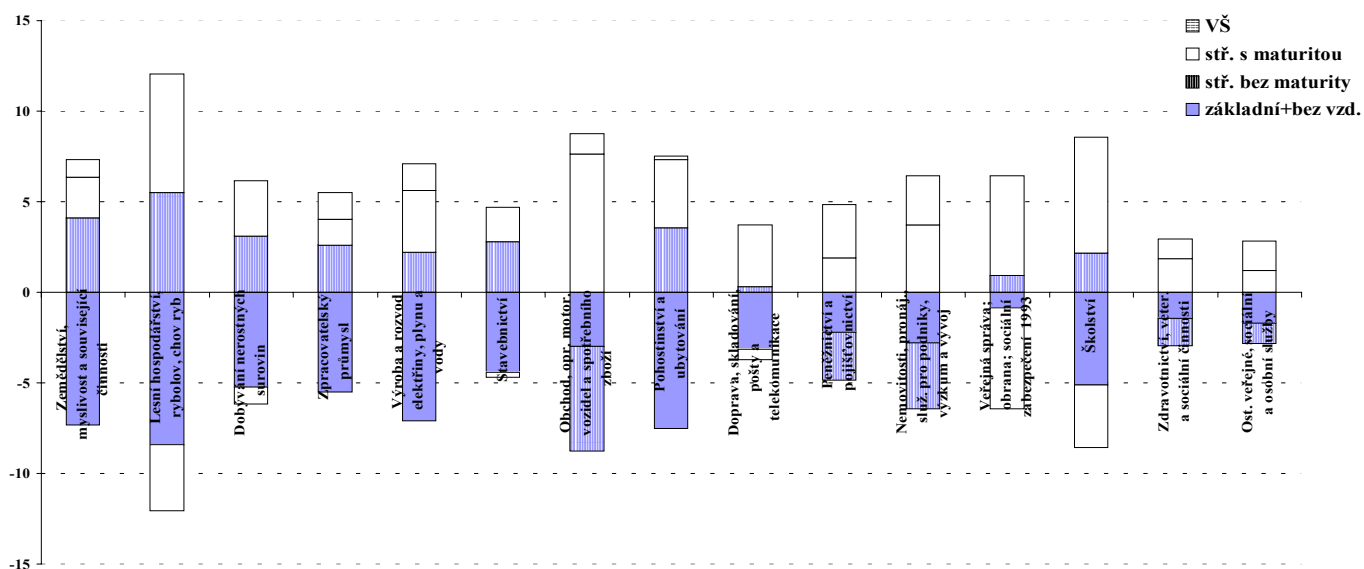
**Obr.3: Průměrná roční změna zaměstnanosti v ČR podle OKEČ v období 1995-2002 (v %)**



Zdroj: Trh práce v České republice za roky 1993 – 2001, ČSÚ 2002. Údaje za r. 2002 - VŠPS, 2. čtvrtletí, ČSÚ. Vlastní výpočty.

Měnila se i vzdělanostní struktura zaměstnanosti uvnitř jednotlivých odvětví (Obr.4): největší propad byl zaznamenán u pracovníků se základním vzděláním, příp. bez vzdělání, a to ve všech odvětvích. Zmenšil se podíl pracovníků s učnovským vzděláním v obchodě, peněžnictví a pojišťovnictví, nemovitostech a zdravotnictví. V podstatě ve všech odvětvích bylo zaznamenáno snížení podílu nižších kvalifikací ve prospěch vyšších, kromě několika útlumových odvětví a veřejného sektoru, odkud zřejmě vysokoškoláci odcházeli. Největší nárůst podílu vysokoškoláků byl pak zaznamenán ve školství, peněžnictví a nemovitostech, a středoškoláků v obchodě, veřejné správě a lesnictví.

**Obr.4: Změna ve vzdělanostní struktuře základních odvětví OKEČ: srovnání r. 1993 a 1999 (změna podílu v p.b.)**



Zdroj: VŠPS ČSÚ 1993, 1999, vlastní výpočty

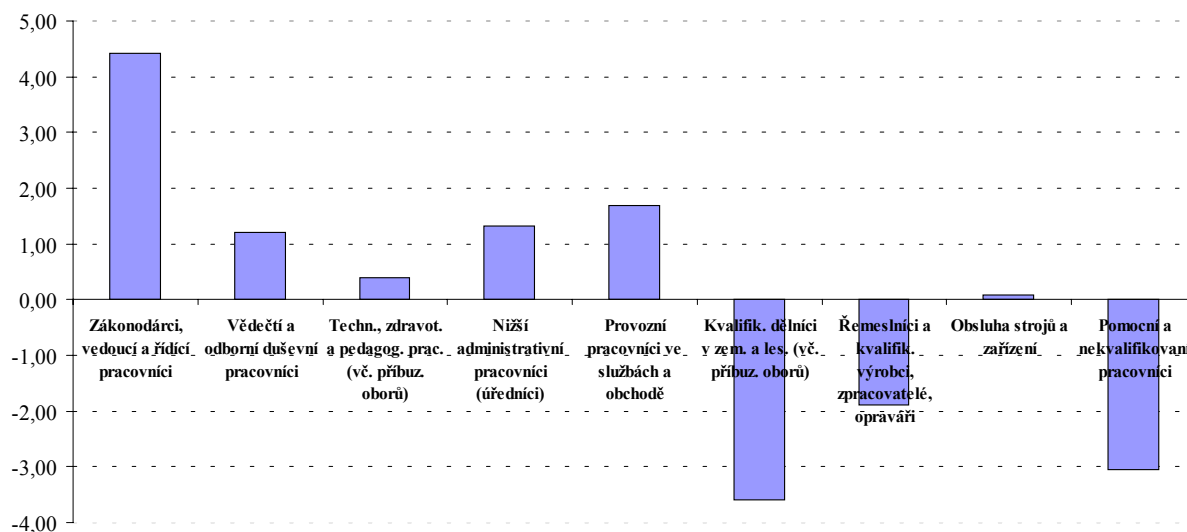
## 1.2 Vývoj struktury pracovníků

Hodnocení vývoje kvalitativní struktury pracovníků se rozlišuje podle tříd zaměstnání (KZAM) a podle úrovně dosaženého vzdělání. Zkoumá se **růst**, resp. pokles zaměstnanosti a **změna podílu** jednotlivých skupin na celkové zaměstnanosti.

Největší nárůst zaměstnanosti podle hlavních tříd zaměstnání se odehrál ve skupině vedoucích a řídicích pracovníků, pak provozních pracovníků ve službách a obchodě, nižších administrativních pracovníků, vědců a odborníků (Obr.5). Naopak největší propad zaměstnanosti byl zaznamenán ve skupinách kvalifikovaných pracovníků v zemědělství a lesnictví, pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, řemeslníků a kvalifikovaných výrobců.



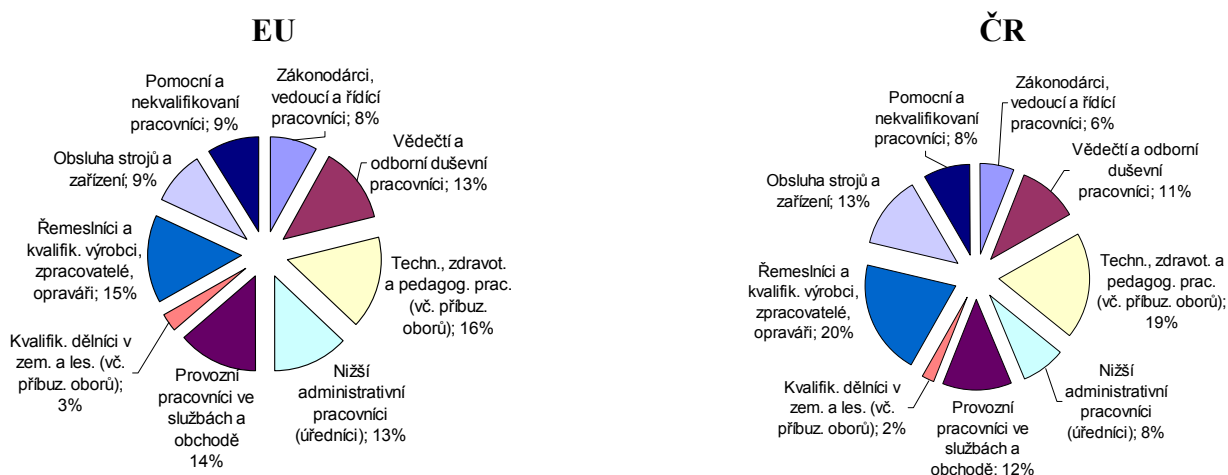
**Obr.5: Průměrná roční změna zaměstnanosti podle KZAM v období 1993-2002 (v %)**



Zdroj: Trh práce v České republice za roky 1993 – 2001, ČSÚ 2002. Údaje za r. 2002 - VŠPS, 2. čtvrtletí, ČSÚ. Vlastní výpočty.

Tento trend odpovídal přibližování struktury zaměstnanosti EU podle hlavních tříd zaměstnání (Obr.6) a vzhledem ke stálým rozdílům ve struktuře podle tříd KZAM mezi ČR a EU se dá i nadále očekávat nárůst v kvalifikačně vysoce a středně náročnějších skupinách, zejména ve službách (vedoucí a řídicí pracovníci, vědeckí a odborní duševní pracovníci, technici, zdravotní a pedagogičtí pracovníci, nižší administrátoři a provozní pracovníci ve službách a obchodě) a naopak další pokles zaměstnaných řemeslníků, kvalifikovaných výrobců a pracovníků v obsluze strojů a zařízení.

**Obr.6: Struktura zaměstnanosti podle hlavních skupin KZAM v EU a v ČR**

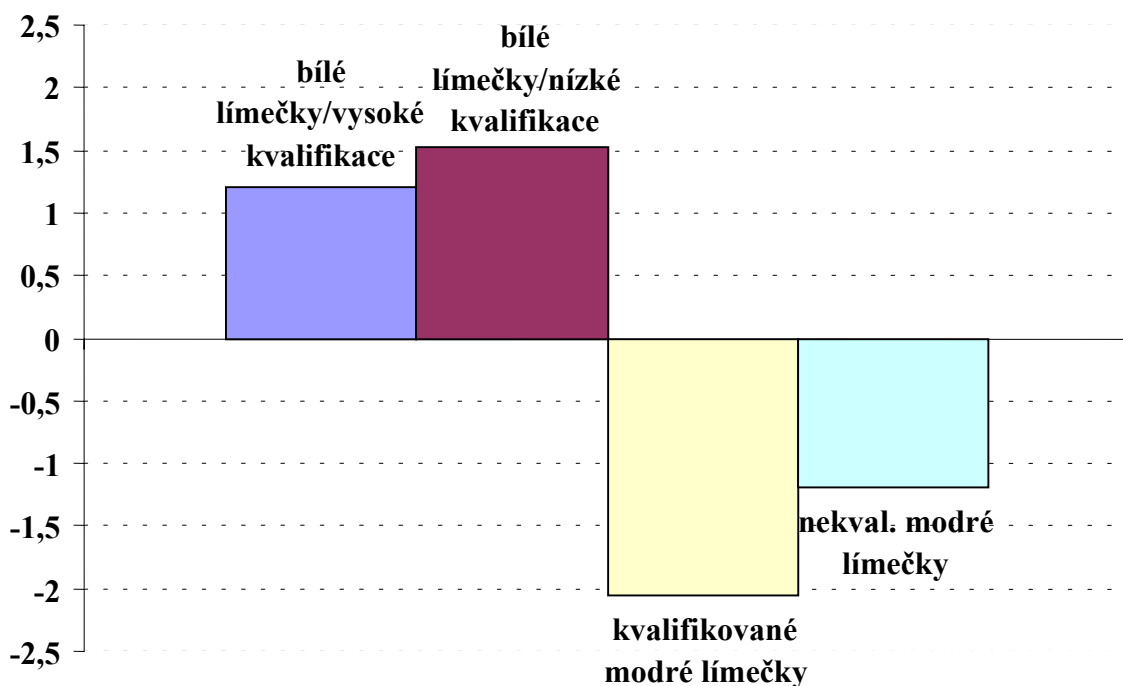


Zdroj: Eurostat, LFS 2000, VŠPS ČSÚ 2000

Vyjádření sledovaných skupin KZAM ve struktuře podle klasifikace OECD umožňuje charakteristiku změny **kvalifikační náročnosti** (typu a úrovně kvalifikací). Klasifikace je tvořena čtyřmi základními skupinami (1) bílé límečky s vysokými kvalifikacemi (vedoucí a řídicí pracovníci, vědečtí a odborní duševní pracovníci, techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci), (2) bílé límečky s nízkými kvalifikacemi (nižší administrativní pracovníci, provozní pracovníci ve službách a obchodu), (3) kvalifikované modré límečky (kvalifikovaní pracovníci v zemědělství a lesnictví, řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři), (4) nekvalifikované modré límečky (obsluha strojů a zařízení, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci).

Z uvedeného hlediska rostla celková zaměstnanost bílých límečků, a to nejvíce u skupiny s nižšími kvalifikacemi, a naopak nejvíce propadla u modrých límečků, zejména u kvalifikovaných (Obr.7). Z tohoto hlediska není možné jednoznačně konstatovat kvalitativní změnu zaměstnanosti ve prospěch vyšších kvalifikací.

**Obr.7: Průměrná roční změna zaměstnanosti z hlediska typu a úrovně kvalifikací v období 1993-2002 (v %)**

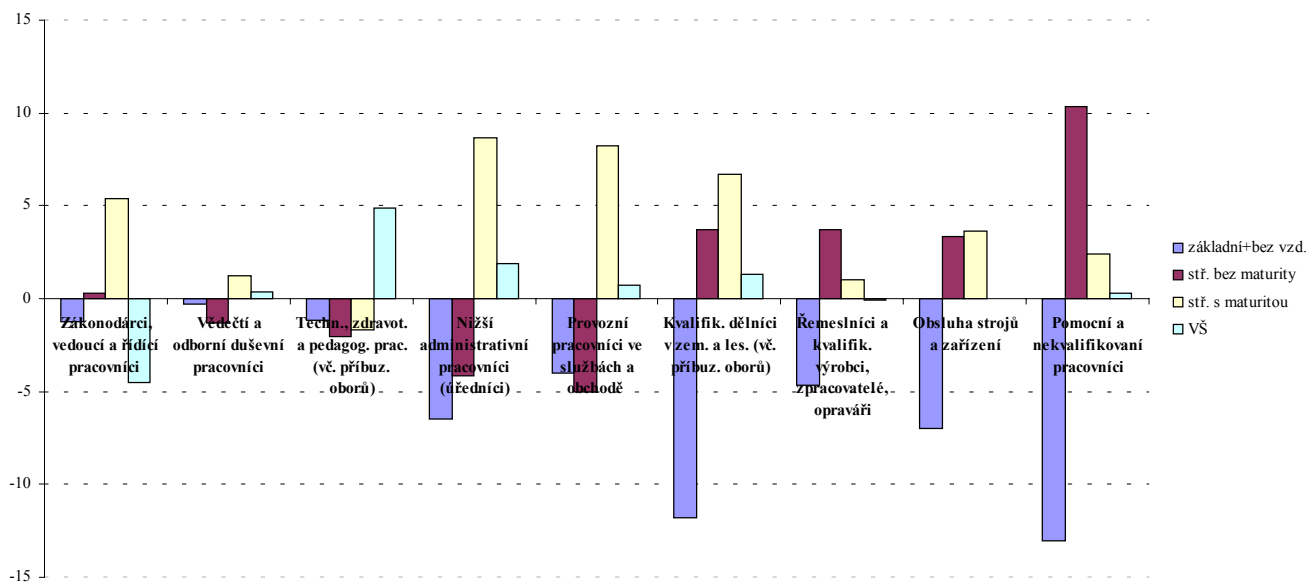


Zdroj: Trh práce v České republice za roky 1993 – 2001, ČSÚ 2002. Údaje za r. 2002 - VŠPS, 2. čtvrtletí, ČSÚ. Vlastní výpočty.

Měnila se i vzdělanostní struktura zaměstnanosti uvnitř jednotlivých skupin KZAM (Obr.8). Ve většině případů jde o kvalitativní posun ve prospěch vyšších kvalifikací. Poněkud překvapující je

situace ve skupině zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků, kde byl zaznamenán nárůst podílu středoškoláků na úkor vysokoškoláků. Naopak ve skupině technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků byl zaznamenán značný nárůst podílu vysokoškoláků na úkor všech ostatních vzdělanostních skupin.

**Obr.8: Změna ve vzdělanostní struktuře hlavních skupin KZAM: srovnání r. 1993 a 2002 (změna podílu v p.b.)**

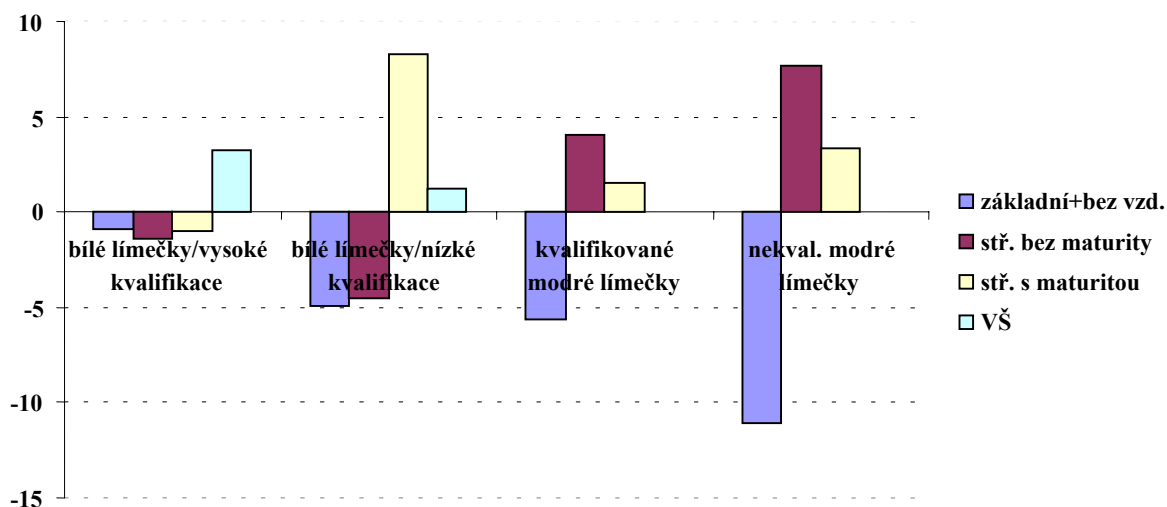


Zdroj: VŠPS ČSÚ 1993, 2002, vlastní výpočty

Charakteristika změn struktury jednotlivých kvalifikačních typů podle úrovně dosaženého vzdělání (Obr.9) potvrzuje kvalitativní posun ve prospěch vzdělanějších skupin ve všech

kvalifikačních úrovních a typech, přičemž významnější posun byl zaznamenán u kvalifikačně méně náročných typů (bílé i modré límečky s nízkými kvalifikacemi).

**Obr.9: Změna ve vzdělanostní struktuře z hlediska typu a úrovně kvalifikací: srovnání r. 1993 a 2002 (změna podílu v p.b.)**

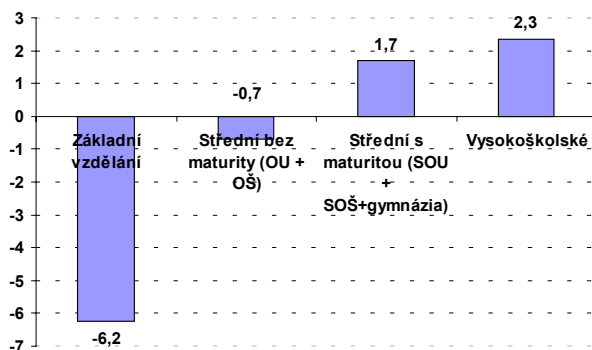


### 1.3 Vývoj struktury zaměstnanosti podle vzdělání a vzdělanostní struktura populace

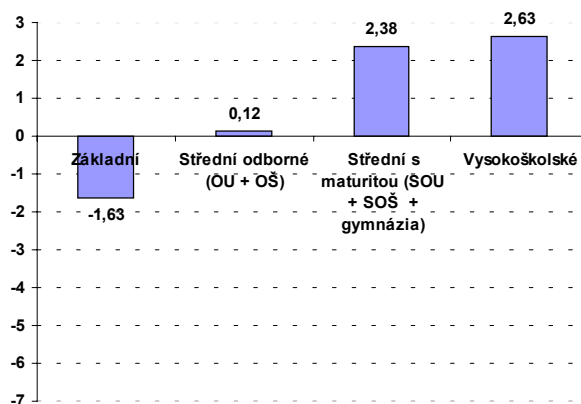
Struktura zaměstnanosti podle úrovně dosaženého vzdělání se měnila ve prospěch vyšších vzdělanostních skupin, přičemž zaměstnanost lidí se základním vzděláním zaznamenala největší propad (Obr.10). Pro srovnání uvádíme vývoj vzdělanosti dospělé populace, který i přes poněkud zkreslující věkovou skupinu (tj. včetně mládeže stále ve vzdělávání) v podstatě odpovídal trendům zaměstnanosti a do konce ve vyšších vzdělanostních skupinách je vyšší. Nicméně z tohoto hlediska nejde udělat jednoznačný závěr, neboť nejen nabídka, ale i poptávka se přizpůsobuje recipročně (respektive nakládá s tou pracovní silou, která je k dispozici). Proto dál uvádíme srovnání vzdělanostní struktury populace a vývoj v ČR a v EU.

**Obr.10: Průměrná roční změna zaměstnanosti podle úrovně vzdělání a vzdělání populace ČR v období 1993-2002**

Průměrná roční změna zaměstnanosti podle úrovně vzdělání v období 1993-2002 (v %)



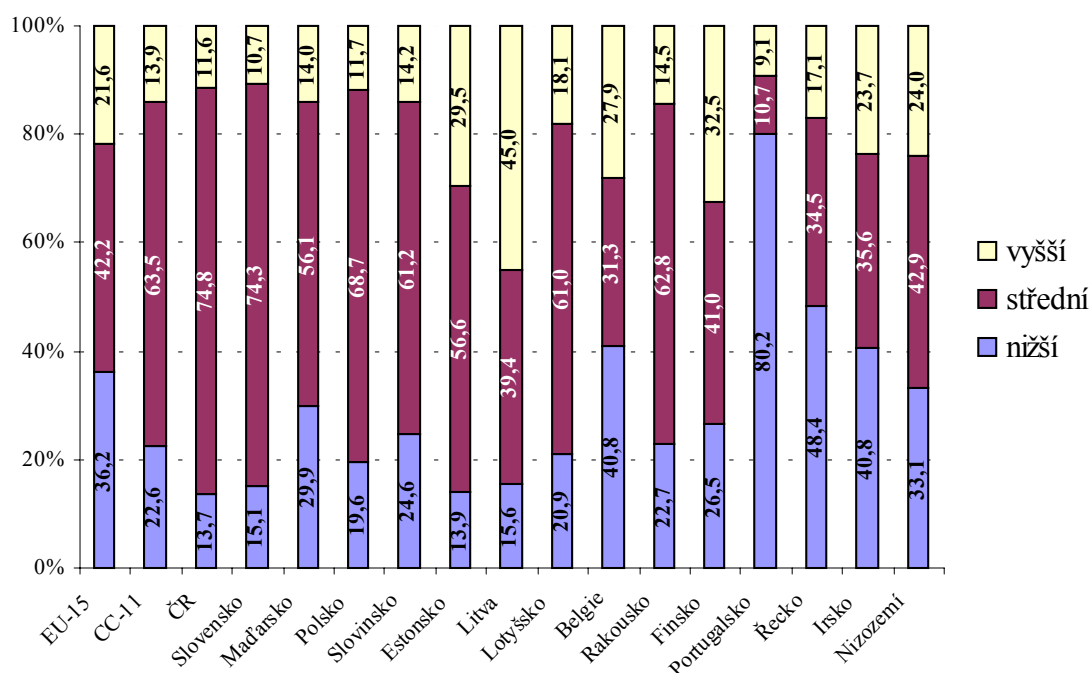
Průměrná roční změna vzdělání populace (ve věku 15 a více let) v období 1993-2002 (v %)



Zdroj: Trh práce v České republice za roky 1993 – 2001, ČSÚ 2002. Údaje za r. 2002 - VŠPS, 2. čtvrtletí, ČSÚ. Vlastní výpočty.

Vzdělanostní struktura české populace ve srovnání s členskými zeměmi EU a některými kandidátskými státy se vyznačuje relativně nejnižším podílem lidí se základním vzděláním (resp. bez vzdělání), ale zároveň i velmi nízkým podílem osob s terciární úrovní vzdělání (Obr.11). Tento podíl je srovnatelný pouze s Polskem a Slovenskem, u všech ostatních relevantních států vykazuje vyšší vzdělání větší podíly. Terciární vzdělání již přestává být elitární záležitostí, je více zaměřeno na bezprostřední výkon povolání (zejména u rychle se rozvíjejícího neuniverzitního typu terciárního vzdělávání) a stává se dostupnější. Vzdělanost české populace je založena na středním proudu, ve kterém se ovšem odehrály poměrně značné kvalitativní změny (přesun ve prospěch vyššího středního vzdělání, ukončeného maturitou (Obr.10).

**Obr.11: Vzdělanostní struktura populace (ve věku 25-64) v EU a kandidátských státech**

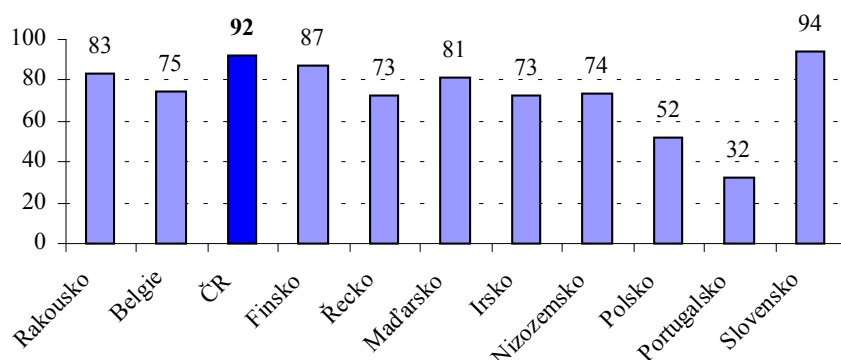


Zdroj: VŠPS 2001, Eurostat 2002 a,b

Poznámka: nižší vzdělání – nižší sekundární (základní); střední vzdělání – vyšší sekundární (střední, ukončené maturitou i bez maturity); vyšší vzdělání – terciární.

Česká populace tak dosahuje srovnatelně vyšší úrovně vzdělání právě vysokým zastoupením středoškoláků. Podle statistik OECD populace ve věku 25 až 34 let dosahuje podíl lidí, kteří získali středoškolské a vyšší vzdělání 92 % - srovnatelná hodnota je vykazována mezi zkoumanými státy pouze ve Slovinsku (Obr.12).

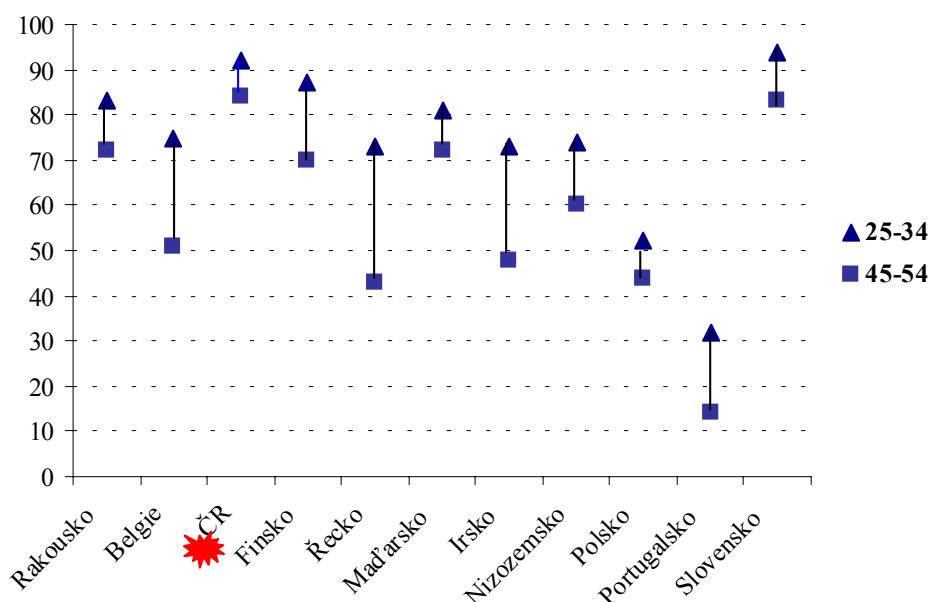
**Obr.12: Populace ve věku od 25 do 34, která dosáhla alespoň středního vzdělání (2001, %)**



Zdroj: OECD (2002)

Srovnání vývoje dosaženého středního a vyššího vzdělání podle věkových skupin v produktivním věku ukazuje na značnou dynamiku zvýšení úrovně vzdělání u mladší populace ve všech zkoumaných státech (Obr.13). Tady ČR již nevykazuje srovnatelně nejvyšší hodnoty a to zejména z důvodu pomalejšího vývoje v dosažení terciární úrovně.

**Obr. 13: Populace, která dosáhla alespoň středního vzdělání, podle věkových skupin (2001, %)**

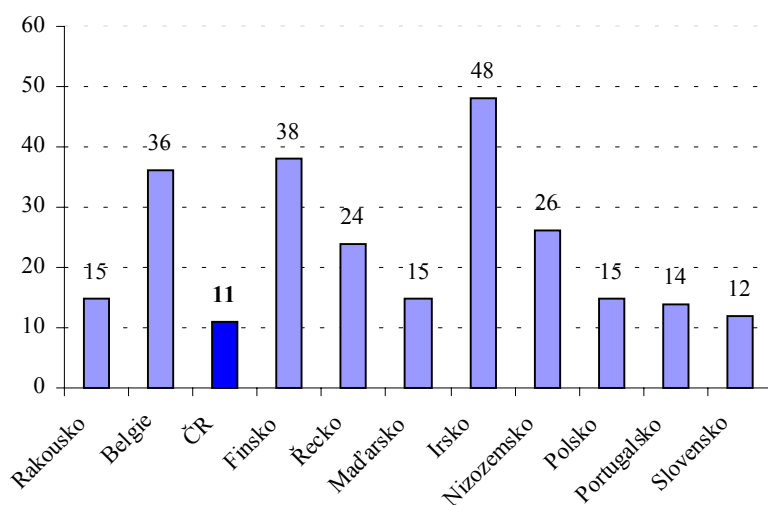


Zdroj: OECD (2002)

Situace ve stejné věkové skupině v dosažení úrovně terciárního vzdělání (Obr. 14) není optimistická. Tady ČR dosahuje pouze 11 % - nejnižší hodnotu mezi zkoumanými státy.



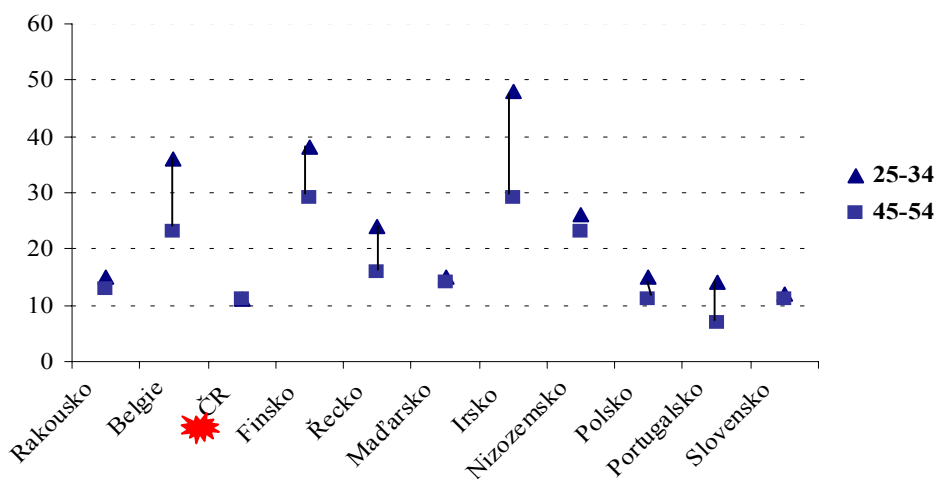
**Obr.14: Populace ve věku od 25 do 34, která dosáhla terciárního vzdělání (2001, %)**



Zdroj: OECD (2002)

Srovnání vývoje dosažení terciárního vzdělání podle věkových skupin v produktivním věku ukazuje na značnou dynamiku zvýšení úrovně vzdělání u mladší populace ze zkoumaných států v Irsku, Belgii, Finsku a Portugalsku (Obr.15). V ČR není zaznamenána žádná dynamika a údaje OECD svědčí spíše o stagnaci.

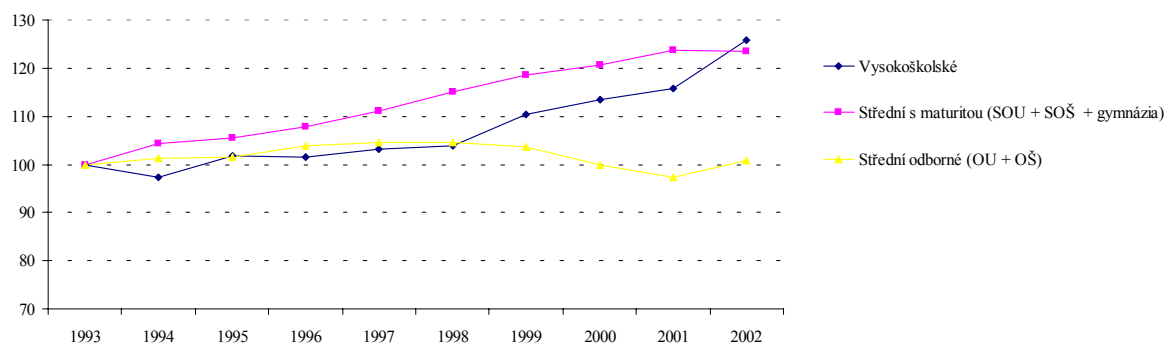
**Obr.15: Populace, která dosáhla vysokoškolské vzdělání, podle věkových skupin (2001, %)**



Zdroj: OECD (2002)

Ve vývoji vzdělanostní struktury dospělé populace od roku 1993 jsou však zaznamenány pozitivní změny (Obr.16). Největší nárůst podílu byl zaznamenán u středoškoláků a v posledních letech i u vysokoškoláků. Podíl vyučenců zůstal stabilní.

**Obr.16: Vývoj vzdělanostní struktury populace ČR (ve věku 15 a více let) v období 1993-2002 (1993 = 100 %)**



Zdroj: Trh práce v České republice za roky 1993 – 2001, ČSÚ 2002. Údaje za r. 2002 - VŠPS, 2. čtvrtletí, ČSÚ. Vlastní výpočty.

\* \* \*

Ze srovnání **vývoje zaměstnanosti** v jednotlivých sektorech v zemích EU a v ČR vyplývá, že sektor služeb má největší potenciál růstu. Právě tento sektor může mít v budoucnu největší potíže při nábore pracovníků a trpět nedostatkem kvalifikací, a to jak kvalifikací nižší úrovně tak i střední až vysoké. Sektory zemědělství a průmyslu budou z hlediska vývoje zaměstnanosti relativně stabilní. Změny v zaměstnanosti podle sektorů se pak promítají i do změn v jednotlivých odvětvích a v druzích zaměstnání, kde právě odvětví a typy zaměstnání sektoru služeb různé kvalifikační náročnosti mají nejpříznivější vývoj.

Struktura zaměstnanosti v ČR se podle **dosáženého vzdělání** měnila ve prospěch vyšších vzdělanostních skupin, stejně jako úroveň vzdělání v absolutní většině jednotlivých druhů zaměstnání. Úroveň vzdělanosti české populace se zároveň zvyšovala. Podle mezinárodních srovnání je však vidět, že z kvalifikačního hlediska je konkurenční výhoda české pracovní síly založena na „středním proudu“ kvalifikací a značně zaostává ve vývoji pokud jde o dosahování terciárního typu vzdělání.

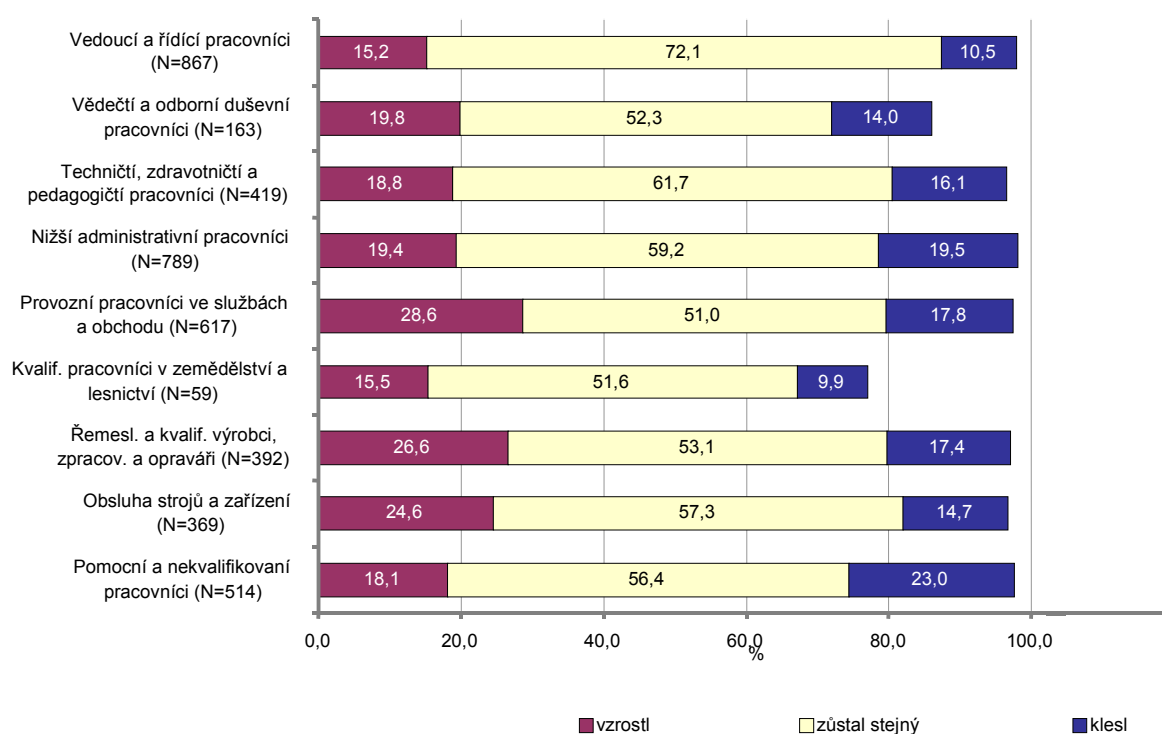
## 2. Změny struktury zaměstnanosti v podnicích a organizacích

### 2.1 Celkové změny podle skupin zaměstnání a vzdělání na základě vyjádření zaměstnavatelů

Změny ve struktuře zaměstnanosti z hlediska kvalifikací, vyjádřené samotnými zaměstnavateli, jsou důležitým aspektem vnímání změn kvalifikační náročnosti ekonomickými subjekty. Změna vyjadřuje srovnání situace před třemi lety a v průběhu posledního roku a zkoumáme ji na základě šetření Median-NOZV na vzorku 900 podniků.

Z hlediska podílů jednotlivých tříd na zaměstnanosti ze šetření zaměstnavatelů vyplývá, že v průběhu posledních 3 let nejčastěji vzrostl podíl provozních pracovníků ve službách a obchodu, podíl řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů (Obr.17). Tento podíl nejvíce klesl u pomocných a nekvalifikovaných dělníků.

**Obr.17: Podíly organizací podle změny podílu tříd zaměstnání na celkovém počtu pracovníků (v %) – skupiny KZAM, změna oproti situaci před 3 lety**

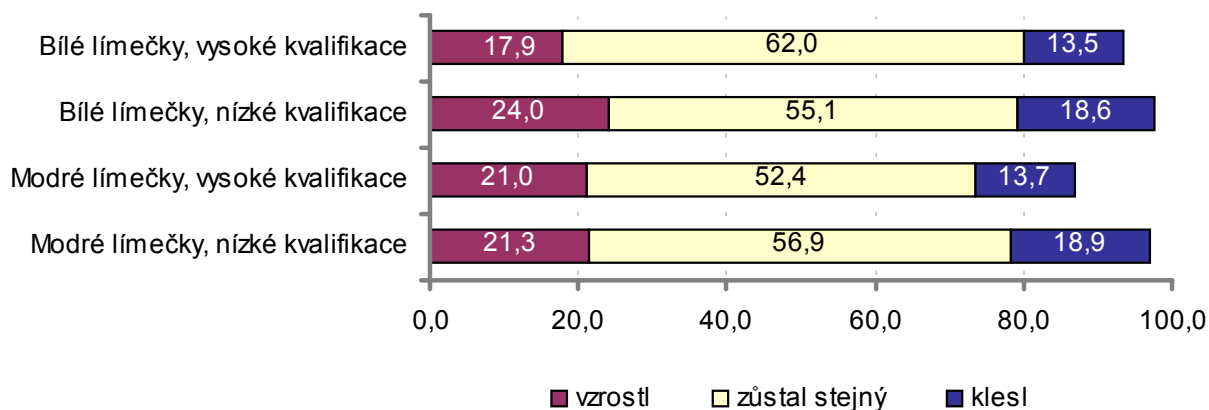


Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Analýza změn podílů jednotlivých skupin zaměstnání podle kvalifikační náročnosti v souboru zaměstnavatelů (Obr. 18) ukazuje, že se nejčastěji zvýšil podíl skupiny bílých límečků s nízkými kvalifikacemi a naopak nejméně podíl skupiny bílých límečků s vysokými kvalifikacemi. Na druhé straně obě skupiny s vysokými kvalifikacemi (tj. bílé i modré límečky) vykazují nejméně

často pokles podílu na celkovém počtu pracovníků, skupina bílých límečků s vysokými kvalifikacemi zároveň nejčastěji vykazuje nezměněný podíl na celkovém počtu pracovníků.

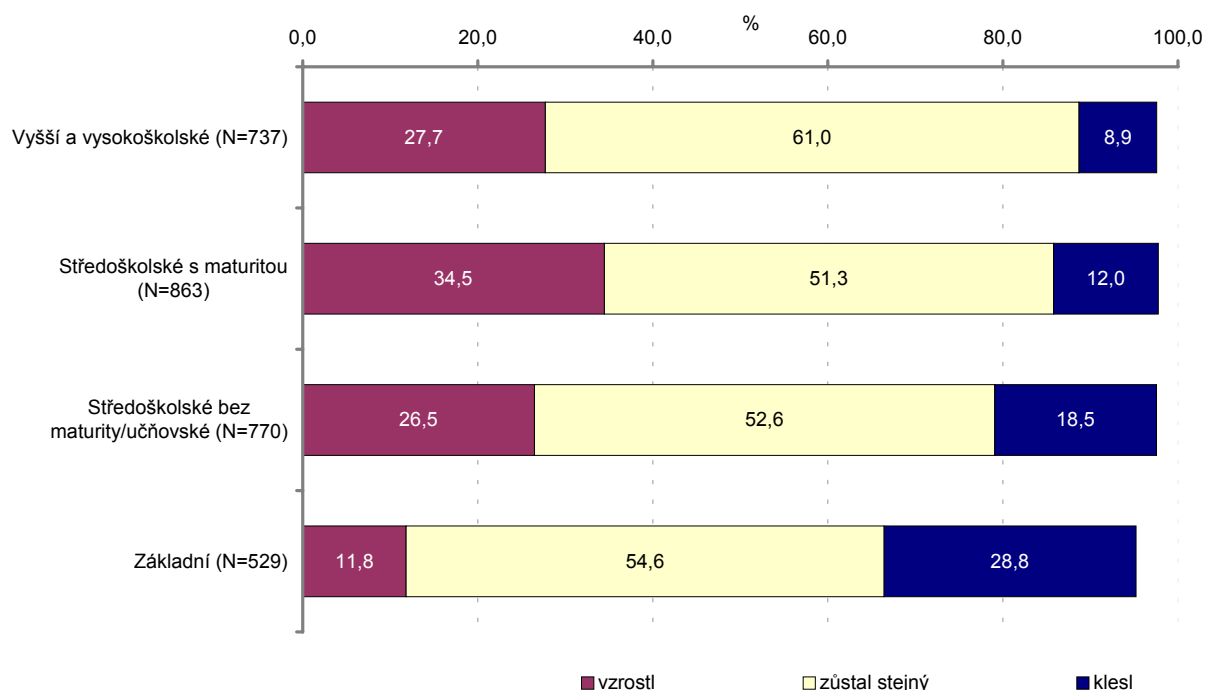
**Obr. 18: Podíly organizací podle změny podílu profesních skupin z hlediska typu a úrovně kvalifikací na celkovém počtu pracovníků (v %), změna oproti situaci před 3 lety**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Podíl na celkovém počtu pracovníků se zvýšil nejvíce u středoškoláků s maturitou a snížil u pracovníků se základním vzděláním. Podíl pracovníků s vysokoškolským vzděláním je znatelně nejstabilnější - v případě téměř 90% zaměstnavatelů podíl vysokoškoláků zůstal stejný či vzrostl. Celkový trend svědčí o změnách ve struktuře pracovníků ve prospěch vzdělanějších skupin (Obr.19).

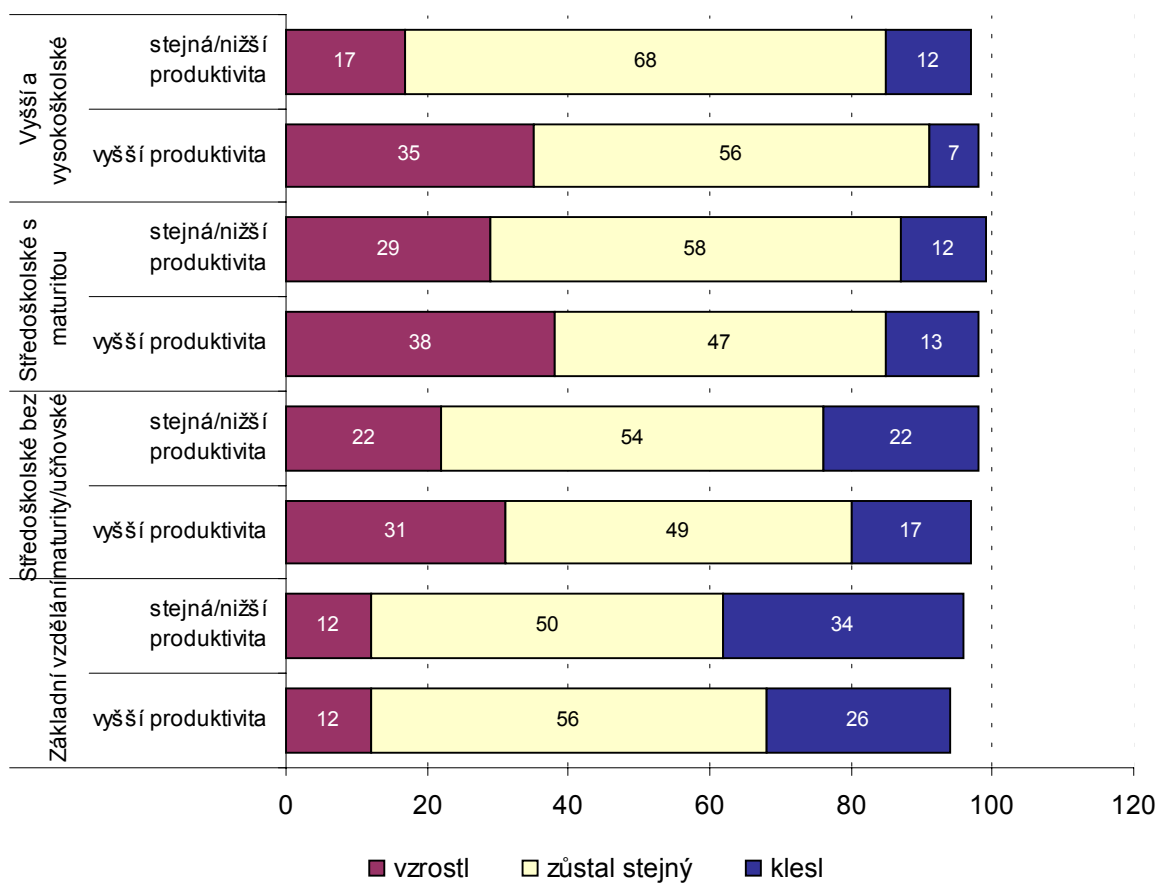
**Obr.19: Podíly organizací podle změny podílu vzdělanostních skupin na celkovém počtu pracovníků (v %), změna oproti situaci před 3 lety**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

V organizacích, ve kterých se zvýšila produktivita práce, se značně výrazněji změnila kvalifikační struktura zaměstnanců ve prospěch vzdělanějších skupin (Obr.20). Největší rozdíl mezi organizacemi s růstem produktivity oproti ostatním firmám byl zaznamenán v případě růstu podílu vysokoškoláků (u 35 % oproti 17 % respondentů). Naopak ve skupinách nízkokvalifikovaných byla změna struktury zaměstnanosti oproti situaci před třemi lety srovnatelná jak pro skupinu firem se zvýšenou produktivitou, tak i pro ostatní organizace, a souvisela s častějším poklesem nízkokvalifikovaných, přičemž u podniků se stagnující či klesající produktivitou byl tento pokles frekventovanější.

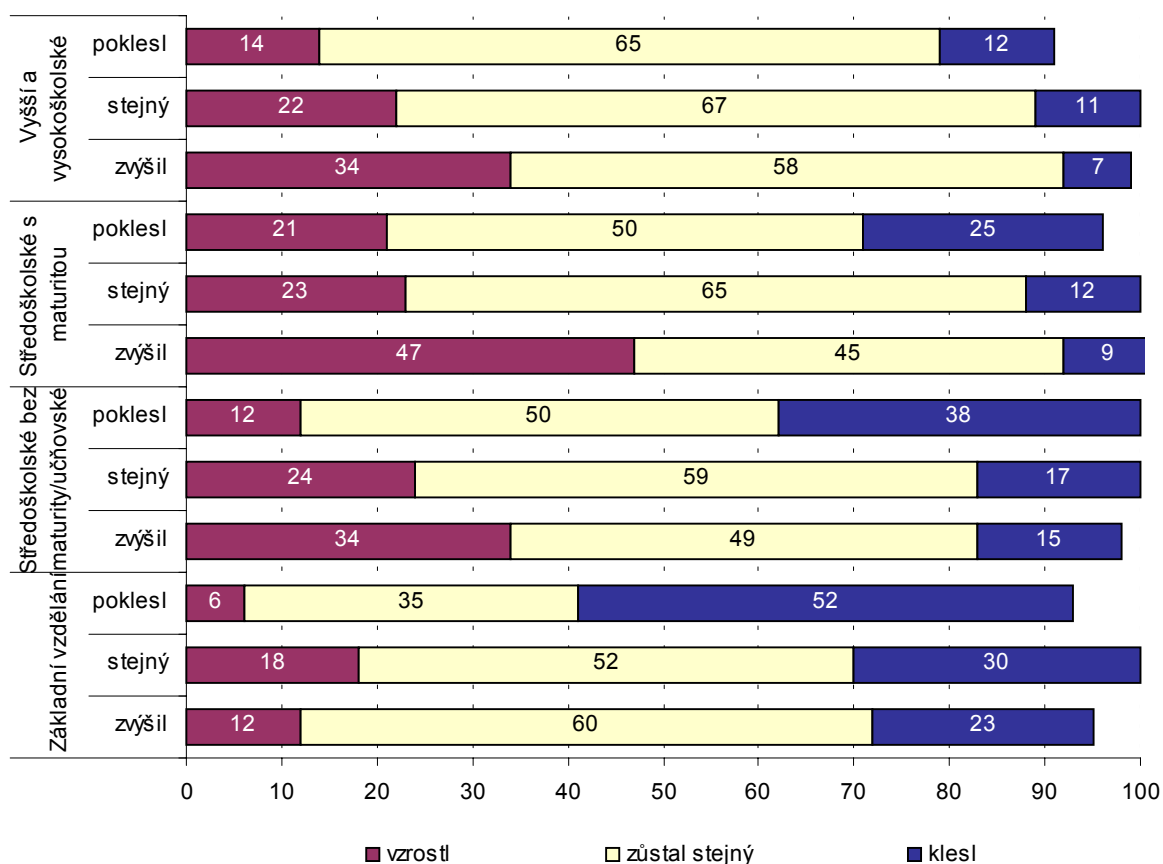
**Obr.20: Podíly organizací z hlediska změny produktivity práce podle změny podílu vzdělanostních skupin na celkovém počtu pracovníků (v %), změna oproti situaci před 3 lety**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

U organizací, u kterých se zvýšil objem tržeb, se měnila struktura zaměstnanosti ve prospěch kvalifikovanějších pracovníků výrazněji než u ostatních organizací, přičemž tento rozdíl byl nejvýraznější v případě maturantů (Obr.21). Naopak největší pokles nízkokvalifikovaných byl zaznamenán u organizací s klesajícími tržbami.

**Obr. 21: Podíly organizací z hlediska změny objemu tržeb podle změny podílu vzdělanostních skupin na celkovém počtu pracovníků (v %), změna oproti situaci před 3 lety**

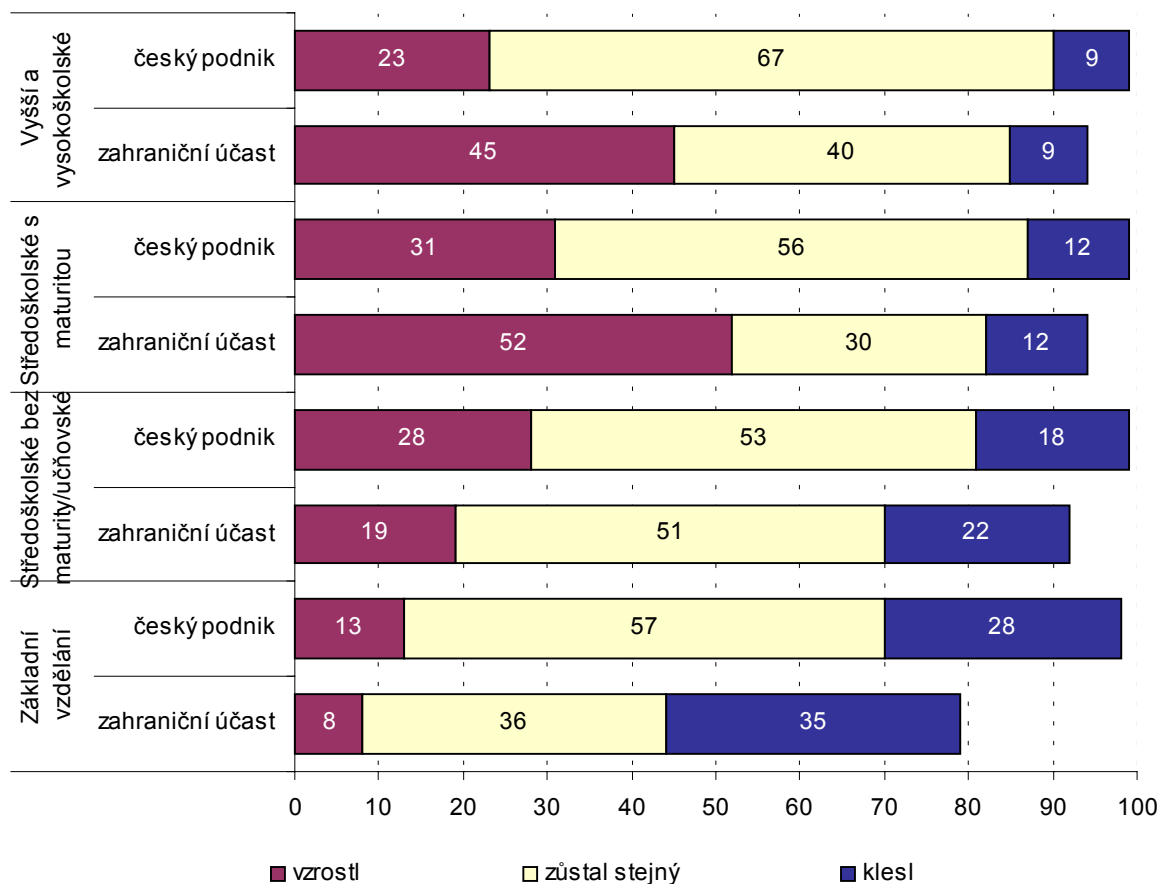


Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Podíl kvalifikovanějších pracovníků se více zvyšoval v organizacích se zahraniční účastí (Obr.22), zejména v případě maturantů a vysokoškoláků, a podíl nízkokvalifikovaných v těchto firmách klesal výrazněji než v ryze českých organizacích.



**Obr. 22: Podíly organizací z hlediska zahraniční účasti podle změny podílu vzdělanostních skupin na celkovém počtu pracovníků (v %), změna oproti situaci před 3 lety**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Pracovní síla se základním vzděláním byla, z hlediska odvětví, relativně žádána v případech činností v oblasti nemovitostí, pronájmu a služeb, pak ve stavebnictví, a v odvětví obchod a opravy motorových vozidel. Naopak nadprůměrně klesal podíl pracovníků se základním vzděláním v odvětví dobývání surovin a těžkém průmyslu, v peněžnictví a pojišťovnictví, v dopravě a telekomunikacích, v pohostinství a ubytování a ve stavebnictví.

Pracovníci s učňovským vzděláním byli relativně úspěšnější v uplatnění ve spotřebním a lehkém průmyslu, ve stavebnictví, nemovitostech, pronájmu a službách, pohostinství a ubytování. Naopak v odvětvích jako je doprava, skladování a telekomunikace, peněžnictví a poštovníctví, dobývání surovin a těžkém průmyslu a v odvětví obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží, jejich podíl klesal nejvíce.

Maturanti byli nejlépe uplatnitelní v peněžnictví a pojišťovnictví, ve spotřebním a lehkém průmyslu a v nemovitostech, pronájmu a službách. Jejich podíl nejvíce klesal v zemědělství, peněžnictví a pojišťovnictví a v dobývání surovin a těžkém průmyslu.

Vysokoškoláci našli nejlépe uplatnění v peněžnictví a pojišťovnictví, ve státním a veřejném sektoru. Ve spotřebním a lehkém průmyslu se podíl vysokoškoláků také zvýšil nadprůměrně, ačkoli ve stejném odvětví jejich zastoupení relativně pokleslo, o něco značněji než ve stavebnictví.

Nejvíce klesal podíl pracovníků ve skupinách zaměstnání s nižšími kvalifikacemi, zejména u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, u pracovníků se základním či učňovským vzděláním. Jako zajímavý se jeví trend výraznějšího poklesu podílu nízkokvalifikovaných skupin v organizacích s nižší produktivitou práce a poklesem tržeb. Tento trend může být výsledkem určité nespokojenosti zaměstnavatelů s kvalitou pracovní síly (a s tím spojenou produktivitou práce) a tedy frekventovanějšího propouštění či dobrovolných odchodů nízkokvalifikovaných zaměstnanců. Na druhé straně odliv nízkokvalifikované pracovní síly může mít nepříznivý vliv na cenově založenou konkurenceschopnost podniků a na produktivitu práce spojenou s její nízkou cenou. Určení kauzality není možné vzhledem ke shodnému sledovanému období změny struktury zaměstnanosti a produktivity práce ve zkoumaném vzorku (3 roky). Nicméně dá se konstatovat, že pracovníci s nižší kvalifikací jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání v případě nepříznivého firemního rozvoje, jelikož jejich podíl více klesal i ve skupině podniků s klesajícími tržbami.

Struktura zaměstnanosti se měnila ve prospěch skupin s vyššími kvalifikacemi. Výrazný nárůst vykazovala zejména skupina maturantů, která však plnila nejenom řady skupin zaměstnání s vyšší kvalifikační náročností, ale i skupiny méně kvalifikačně náročné (bílé límečky s nízkými kvalifikacemi). Podíl vysokoškoláků narůstal výrazněji v podnicích dynamičtějších, s růstem produktivity a objemu tržeb a zejména u podniků se zahraniční účastí.

## **2.2 Fluktuace pracovníků**

Vyšší přirozená fluktuace pracovníků nevždy svědčí o negativních jevech ve firmě a nevždy je považována zaměstnavateli za problém. Zaměstnavatelé většinou určitou úroveň fluktuace očekávají a tím jsou na ni i lépe připraveni a umí se s touto skutečností lépe vypořádat. Pokud tomu tak není, odráží tento stav situaci, kdy fluktuace představuje určitou bariéru rozvoje organizace. Tato situace může být výsledkem jak určité nespokojenosti s prací či jejími

podmínkami ze strany zaměstnanců, tak i jakýchsi proměn v kvalifikační náročnosti práce. Fluktuace může být způsobena i kvalitou samotné pracovní síly a vztahem k práci. Nedostatek pracovníků v určitých profesích a se specifickými kvalifikacemi na trhu práce vytváří příznivější podmínky pro hledání zaměstnání adekvátně kvalifikovanou pracovní silou a může způsobovat častější dobrovolný odchod pracovníků ze zaměstnání.

Průměrná přirozená fluktuace činí sice 8 %, u poloviny všech podniků je to však méně než 3 % (medián)<sup>4</sup>. V převážné většině podniků fluktuace nepředstavuje problém pro zaměstnavatele. Jako významný problém fluktuaci označilo pouze 13,6 % podniků. Nejvíce jsou poškozeny fluktuací podniky střední - nad 50 zaměstnanců, nejvýrazněji ve skupině podniků s 250 – 499 zaměstnanci.

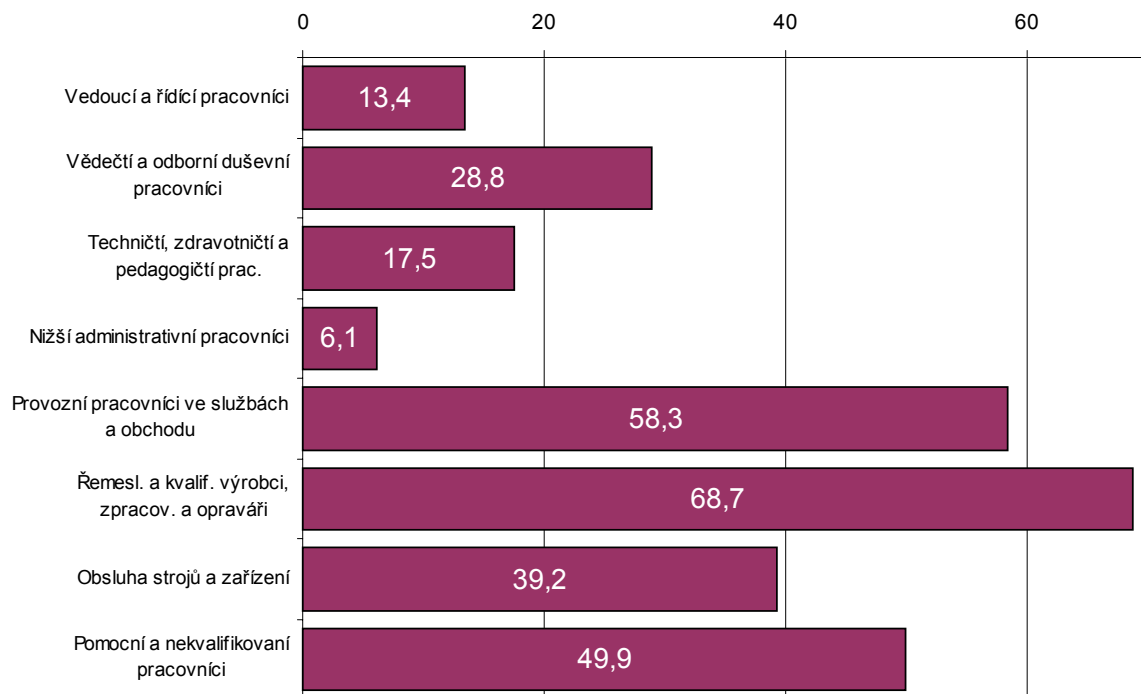
Dynamičtější podniky s vyšší produktivitou práce jsou více ovlivněny nadprůměrnou fluktuací. Ve skupině podniků a organizací s vyšší produktivitou práce byla fluktuace nad 10 % zaznamenána u 17,5 % oproti 14,8 % podniků se stejnou či nižší produktivitou. Zároveň mezi podniky s větší produktivitou práce byla fluktuace považována za problém ve větší míře (15 % respondentů) než ve skupině organizací se stejnou či nižší produktivitou (11 %). Stejně tak je nadprůměrná přirozená fluktuace častější u organizací a podniků se zahraniční účastí (21 % těchto podniků uvedlo fluktuaci pracovníků nad 10 % oproti 15 % ostatních respondentů), a větší podíl zaměstnavatelů se zahraničním kapitálem považuje fluktuaci zaměstnanců za významný problém (17 % těchto organizací v porovnání s 13 % ostatních respondentů). Z třídění dle změny objemu tržeb vyplývá, že změna podněcuje fluktuaci. Nejméně fluktuantů je ve firmách, jejichž tržby se nemění (6,9 % - průměr, 2 % - medián), o málo více v těch, jejichž tržby klesly (8,6 %, 3 %) a nejvíce odcházejí lidé z firem, jejichž tržby se zvyšují (8,5 %, 5 %).

Fluktuace představuje nejčastěji problém ve skupině řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů, u provozních pracovníků ve službách a obchodu, a u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Naopak nejméně často uváděli respondenti nižší administrativní pracovníky (Obr.23).

---

<sup>4</sup> Medián je pro tuto proměnnou lepším ukazatelem trendu než průměr, který je ovlivněn extrémními hodnotami.

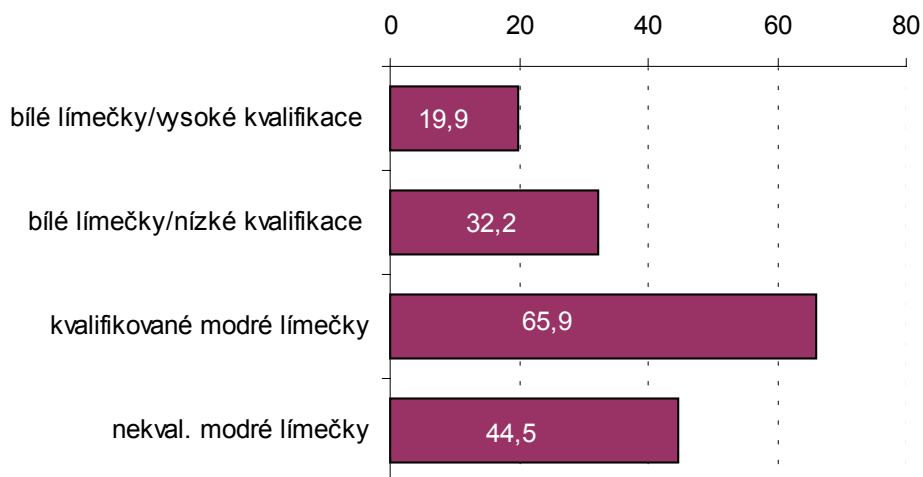
**Obr.23: Fluktuace, považovaná zaměstnavateli za problém, v jednotlivých skupinách zaměstnání (v % podniků, které označili fluktuaci jako problém)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Z třídění sledovaných skupin KZAM podle čtyř základních kvalifikačních skupin vyplývá, že větší problémy s fluktuací se projevují u modrých límečků, zejména kvalifikovaných, a naopak nejmenší u bílých límečku s vysokými kvalifikacemi (Obr.24). Z tohoto hlediska je pravděpodobné, že podmínky práce zásadně ovlivňují dobrovolné odchody a tím zvýšenou přirozenou fluktuaci.

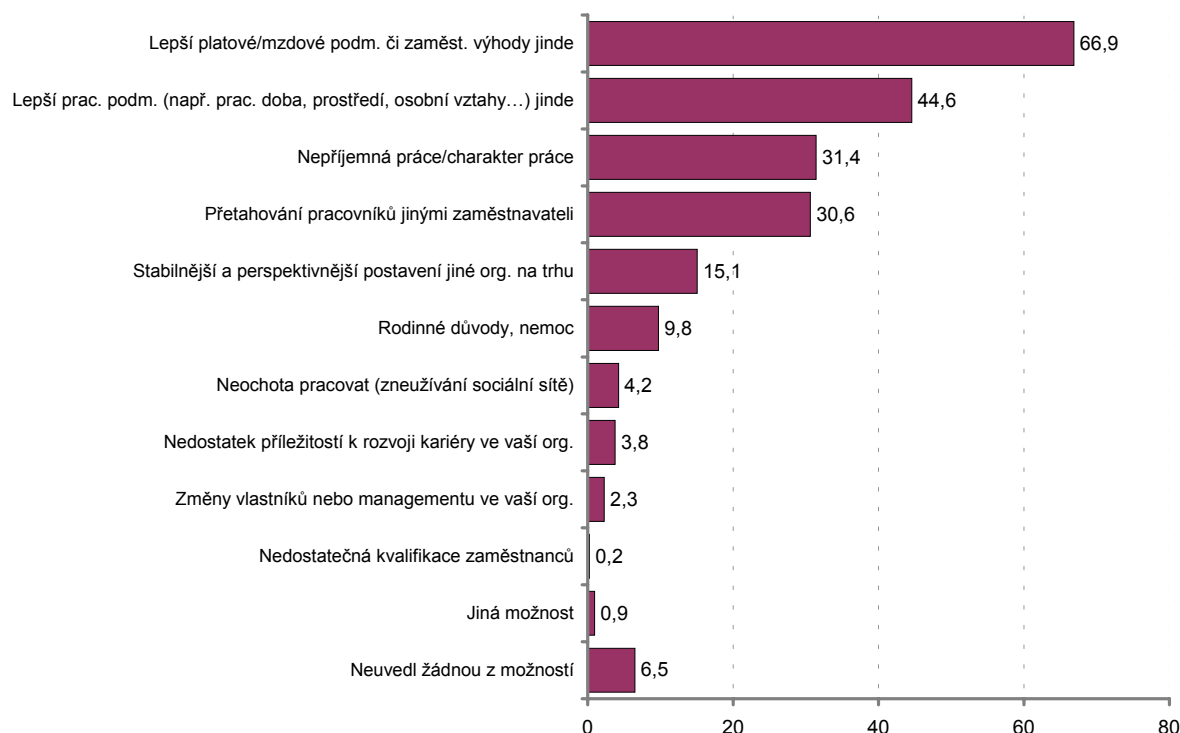
**Obr.24: Fluktuace, považovaná zaměstnavateli za problém, ve skupinách podle kvalifikační náročnosti zaměstnání (v % podniků, které označili fluktuaci jako problém)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Na příčiny zvýšené fluktuace byly dotazovány pouze podniky, které mají problémy s fluktuací. Nejčastěji uváděnou příčinou zvýšené fluktuace jsou lepší finanční podmínky a další zaměstnanecké výhody v jiných organizacích. Na druhém místě jsou lepší pracovní podmínky jinde (například pracovní doba, pracovní prostředí, vztahy uvnitř firmy). Nepříjemná práce či charakter práce je třetí v pořadí důvodů. Mezi další uváděné příčiny patří přetahování pracovníků jinými zaměstnavateli, stabilnější a perspektivnější postavení jiné organizace na trhu a další (Obr.25).

**Obr.25: Příčiny zvýšené fluktuace  
(v % podniků, které označili fluktuaci za problém)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Z třídění podle odvětví vyplývá, že k největší fluktuaci dochází ve spotřebním a lehkém průmyslu, v peněžnictví a pojišťovnictví, v oblasti nemovitostí, pronájmu movitostí, v pohostinství a ubytování a ve stavebnictví. Příčiny fluktuace jsou různé, zatímco v peněžnictví a pojišťovnictví panuje ostrý konkurenční boj a pracovníci přecházejí často za lepšími příjmy, v jiných sektorech je pravděpodobně vysoký podíl fluktuantů, kteří nevydrží dlouho na jednom místě z důvodů pracovních podmínek či z důvodů osobních vlastností těchto pracovníků nebo příliš vysokých požadavků zaměstnavatelů na mobilitu a pružnost pracovníků, např. v odvětvích pohostinství nebo stavebnictví.

### 2.3 Propouštění pracovníků

Propouštění pracovníků výrazněji postihuje určité skupiny zaměstnání, regiony a odvětví. Vyšší propouštění méně kvalifikovaných pracovníků může být projevem snahy o zvýšení produktivity. Podniky nahrazují méně stabilní a kvalitní pracovní sílu kapitálem, zvýšením výkonnosti stávajících pracovníků nebo nově přijatými výše kvalifikovanými pracovníky. Základní trendy v kvalifikační kompozici podniků poukazují na změnu v poptávce po kvalifikacích.

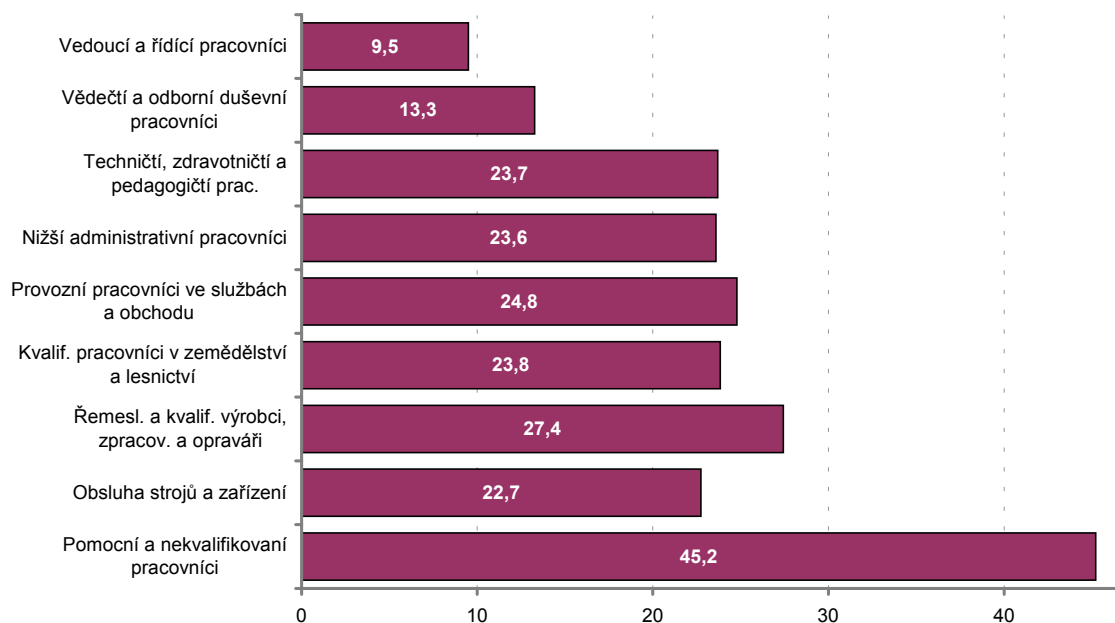
V případě rozsahu propouštění je sledováno procento propuštěných pracovníků v posledních třech letech ve zkoumaném vzorku zaměstnavatelů (šetření Median-NOZV). Ze sledovaného souboru propouštělo pracovníky 53,7 % podniků. V průměru podniky propustily 10,3 % zaměstnanců, medián dosahuje 5 %, což poukazuje na výskyt extrémních případů, které zvyšují průměr.

Co se týká třídění podle kraje, nejvíce se propouštělo v kraji Zlínském (nadprůměrně v kategorii technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků, nižších administrativních pracovníků a nekvalifikovaných dělníků), Královéhradeckém (nadprůměrně u provozních pracovníků ve službách a obchodu a v obsluze strojů a zařízení) a v Pardubickém (převážně nadprůměrné veličiny jsou v případě nižších administrativních pracovníků a provozních pracovníků ve službách a obchodu, ale i v případě nekvalifikovanějších skupin). Naopak nejméně se propouštělo v Praze a v Libereckém kraji (v obou případech v průměru pod 7 % zaměstnanců).

Nejvíce se propouštělo podle průměru v peněžnictví a pojišťovnictví (16 %) a to výrazně nadprůměrně ve skupinách s nižšími kvalifikacemi, v pohostinství a ubytování (průměr 12,3 %) – zejména se to dotklo techniků, nižší administrativy a řemeslníků, a v zemědělství (12,3 %) – nejvýrazněji ve skupině provozních pracovníků ve službách a obchodu. Nejméně se naopak propouští v oblasti nemovitostí (6,3 %), v dopravě a spojích (6,3 %) a ve státním a veřejném sektoru (4,9 %). Přestože se ve firmách se zahraniční účastí propouští o něco málo více zaměstnanců, rozdíl je nepatrný.

V celkovém souboru došlo k propouštění pracovníků nejčastěji ve skupině pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, tj. ve skupině s nejnižší kvalifikační úrovní (Obr. 26). Naopak nejméně často došlo k propouštění ve skupině vedoucích a řídicích pracovníků, což je pochopitelné vzhledem k pozornosti obvykle věnované v organizacích obsazování těchto pracovních pozic.

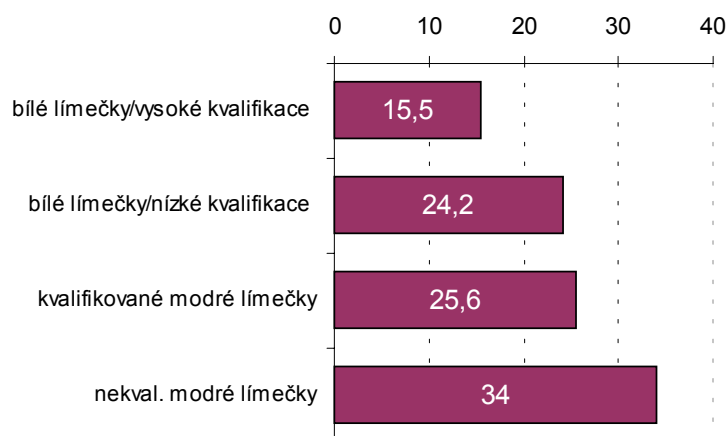
**Obr. 26: Skupiny zaměstnání, ve kterých došlo k propouštění pracovníků (v % podniků)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Z hlediska kvalifikační úrovně a typu propouštěných pracovníků se největší podíl propouštějících organizací objevuje ve skupině modrých límečků s nízkými kvalifikacemi, naopak nejnižší ve skupině bílých límečků s vysokými kvalifikacemi (Obr.27).

**Obr. 27: Skupiny zaměstnání podle typu a úrovně kvalifikací, ve kterých došlo k propouštění pracovníků (v % podniků)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002



\* \* \*

Struktura zaměstnanosti podle vnímání zaměstnavatelů se měnila ve prospěch skupin s vyššími kvalifikacemi. Výrazný nárůst vykazovala zejména skupina maturantů, která však plnila nejenom řady skupin zaměstnání s vyšší kvalifikační náročností, ale i skupiny méně kvalifikačně náročné. Podíl vysokoškoláků narůstal výrazněji v podnicích dynamičtějších, s růstem produktivity a objemu tržeb a zejména u podniků se zahraniční účastí. Propouštění pracovníků podle vyjádření zaměstnavatelů bylo nejfrekventovanější v případě pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, tj. ve skupině s nejnižší kvalifikační úrovní. Největší problémy s fluktuací se projevují u modrých límečků, zejména kvalifikovaných - v této skupině je fluktuace nejčastěji vnímána jako bariéra rozvoje organizace a je pravděpodobné, že se bude odrážet i na vnímání nedostatku kvalifikovaných dělníků. Příčiny však spočívají zejména v nepříznivých podmínkách práce a v lepší nabídce konkurence.

### 3. Poptávka po kvalifikacích a potíže při náboru pracovníků

Neuspokojená poptávka po specifických profesích a kvalifikacích může odrážet problémy nedostatku kvalifikací – nedostatku pracovníků s požadovaným vzděláním či neadekvátní kvalitou pracovní síly na trhu práce. Zjištění vývoje poptávky po kvalifikacích a její nasycenosti se proto zkoumá z hlediska typu a úrovně kvalifikací a specifických nároků na vyhledávané profese. Potíže s náborem však nemusí být vždy důsledkem nedostatku kvalifikací. Často odrážejí problémy korporativního druhu, nedostatečně účinnou praktiku náborem a rozvoje lidských zdrojů či nedostatečně atraktivní podmínky a prostředí zaměstnání. Identifikace příčin potíží při náboru je proto důležitým předmětem zkoumání.

Konkrétní poptávka po specifických profesích, vnímání nedostatku kvalifikací a požadavky kladené na kvalitu pracovní síly jsou podmíněny schopností zaměstnavatelů hodnotit současný stav kvalifikací, stanovovat konkrétní nároky na výkon zaměstnání a zejména identifikovat *budoucí* kvalifikační potřeby. Proto se soustředíme především na tyto otázky.

Vnímání potíží při obsazování volných míst a nedostatku kvalifikovaných pracovníků zaměstnavatelskými subjekty může být poněkud subjektivní. Tak například konstatovaný nedostatek pracovníků může být způsoben samotnými zaměstnavateli, pokud jde o nevhodné podmínky zaměstnání, nedostatečně pružnou reakci na vývoj trhu z hlediska nabízeného finančního ohodnocení, omezené možnosti pracovního postupu či osobního a profesního rozvoje pracovníků ve firmě. Abychom se vyhnuli subjektivitě posudků zaměstnavatelů, používáme jako doplňující zdroje statistiky volných pracovních míst služeb zaměstnanosti MPSV, výsledky šetření na úřadech práce a v soukromých zprostředkovatelích práce a průzkum inzerce v denním tisku a na Internetu.

#### 3.1 Stanovení požadavků na kvalifikaci a hodnocení dovedností pracovníků

Výchozím předpokladem systémového přístupu zaměstnavatelů k potřebám kvalifikací a dovedností pracovníků je stanovení vlastních kvalifikačních požadavků pro celou škálu pracovních pozic nebo alespoň pro pozice vybrané. Zjišťování budoucích kvalifikačních potřeb by mělo být formulováno na základě hodnocení znalostí a dovedností stávajících pracovníků. Nakolik jsou zaměstnavatelé schopni vyhodnotit znalosti a dovednosti personálu a identifikovat budoucí vzdělávací potřeby pracovníků podmiňuje další analýzu konkrétních kvalitativních charakteristik pracovní síly z hlediska potřeby organizací a podniků.

V naprosté většině podniků jsou **stanoveny požadavky na kvalifikaci a pracovní dovednosti** (91 %). 44 % podniků má stanoveny požadavky pro všechny pozice, 46,3 % pouze

pro pozice vybrané. Téměř desetina podniků (9 %) nemá tyto požadavky stanoveny vůbec. Požadavky pro pozice jsou častější s rostoucí velikostí podniku. Největší podniky (nad 500 zaměstnanců) stanoví požadavky ve 100 % případů – 56 % pro všechny pracovní pozice a 44 % pro vybrané. Rovněž podniky, které uvedly, že produktivita práce je u nich vyšší oproti situaci před 3 roky, mají nadprůměrně často stanoveny požadavky pro všechny pozice (50 %). Naproti tomu podniky, které uvedly, že jejich produktivita je stejná nebo nižší, nadprůměrně často nemají tyto požadavky stanoveny vůbec (14 %). Podniky se zahraniční účastí mají stanoveny požadavky pro téměř 99 % pozic, z nichž 51 % pro všechny pracovní pozice.

Přibližně polovina podniků **hodnotí dovednosti svých pracovníků** pravidelně, třetina hodnotí dovednosti svých pracovníků, ale jen za určitých okolností a pouze 15 % zaměstnavatelů uvedlo, že je nehodnotí vůbec. Pravidelné hodnocení dovedností pracovníků je nejčastější v největších podnicích (nad 500 zaměstnanců). Z výkonnostního hlediska podniky s nárůstem produktivity pravidelně hodnotí své pracovníky častěji než podniky, jejichž produktivita je stejná nebo nižší (55 % oproti 46 %). Podniky s nárůstem produktivity méně často uvedly, že dovednosti svých pracovníků nehodnotí (12 % oproti 20 %). Podniky se zahraniční účastí nadprůměrně často hodnotí dovednosti svých pracovníků pravidelně (58 %). Tyto podniky rovněž podprůměrně často nehodnotí dovednosti svých pracovníků vůbec (8 %).

Naprostá většina podniků, které zajišťují pro své pracovníky nějaké vzdělávací a rozvojové aktivity, kromě povinného školení (takových podniků je nad 60 %), **zjišťuje budoucí potřeby v oblasti kvalifikací** (76 %), a pouze 22 % těchto podniků tyto potřeby nezjišťuje. Zjišťování těchto potřeb je častější se zvyšující se velikostí podniku. Velké podniky (nad 500 zaměstnanců) zjišťují budoucí potřeby v 94 % případů. Podniky, které uvedly, že jejich produktivita práce je vyšší, zjišťují potřeby pracovníků častěji než podniky, jejichž produktivita je stejná nebo nižší (78 % oproti 69 %). Se zlepšující se situací v oblasti tržeb, zjišťují podniky potřeby v oblasti vzdělávání a rozvoje častěji (78 % - objem se zvýšil, 74 % - stejný, 67 % - poklesl). Rovněž podniky se zahraniční účastí zjišťují tyto potřeby častěji než podniky ostatní (82 % oproti 74 %). Nicméně varujícím je fakt, že z *celkového souboru zaměstnavatelů* téměř 40 % nevěnuje žádnou pozornost vzdělávání a rozvoji vlastních zaměstnanců, a tedy více než polovina podniků z celkového zkoumaného souboru nezjišťuje nejspíše ani budoucí potřeby v oblasti kvalifikací.

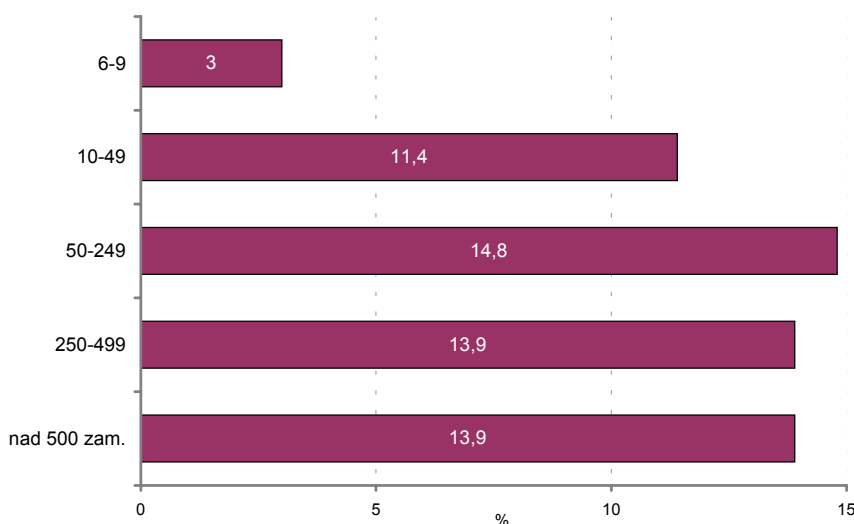
Na základě předchozí analýzy tedy zamítáme předpoklad o neschopnosti zaměstnavatelů definovat konkrétní požadavky v oblasti kvalifikací. Je ovšem zřejmé, že podniky jsou poněkud méně zvyklé určovat budoucí potřeby. Systematičtější praktiky v hodnocení současných a budoucích kvalifikací a potřeb jsou typičtější pro organizace velké, se zahraniční účastí a s rostoucí produktivitou práce.

### 3.2 Potíže při obsazování volných míst a příčiny podle názorů zaměstnavatelů

Problémy s obsazováním volných míst analyzujeme ve vybraných skupinách zaměstnání a z hlediska kvalifikační náročnosti. Pro zachycení vývojových charakteristik, vedle strukturálního hlediska, srovnáváme situace před třemi lety a v posledním roce. Při identifikaci příčin problémů s obsazováním volných pracovních míst rozlišují zaměstnavatelé dva základních důvody: důvod nízkého počtu uchazečů (tj. problém nedostatečné nabídky) a důvod nedostatečné kvality uchazečů (tj. problém nedostatečné kvality nabídky).

Potíže při obsazování volných míst uvedlo 12 % organizací. Tyto potíže častěji potkávají podniky střední a větší (Obr.28)

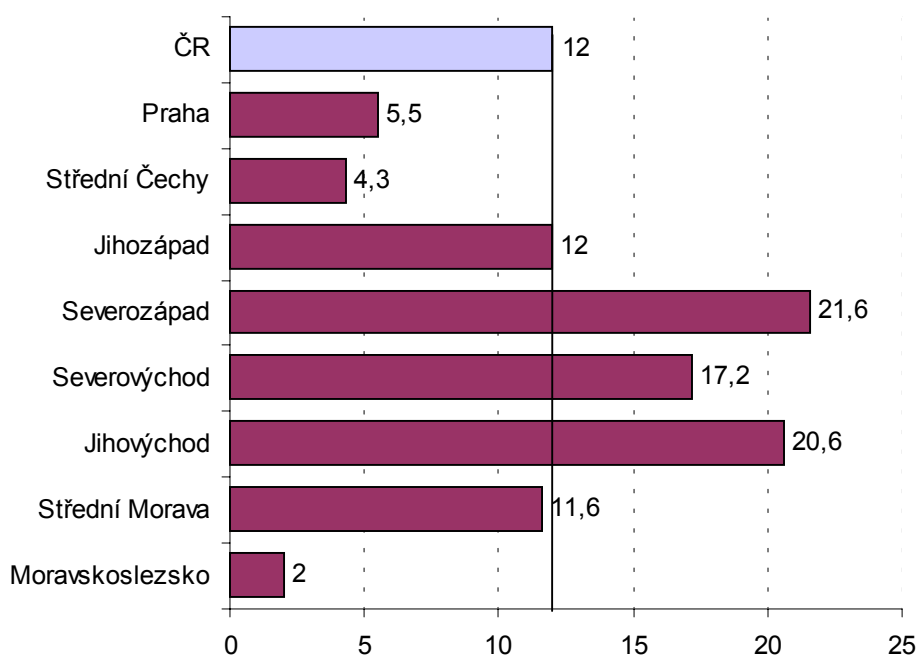
**Obr. 28: Podíly organizací, které uvádějí problémy s obsazováním volných míst, podle počtu zaměstnanců (v %)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Problémy s obsazováním volných míst se nadprůměrně často vyskytují v podnicích na Severozápadě, Jihovýchodě a Severovýchodě, nejméně časté jsou v podnicích Moravskoslezska, ve Středních Čechách a v Praze (Obr. 29).

**Obr. 29: Podíly organizací, které uvádějí problémy s obsazováním volných míst, podle oblastí NUTS 2<sup>5</sup> (v %)**

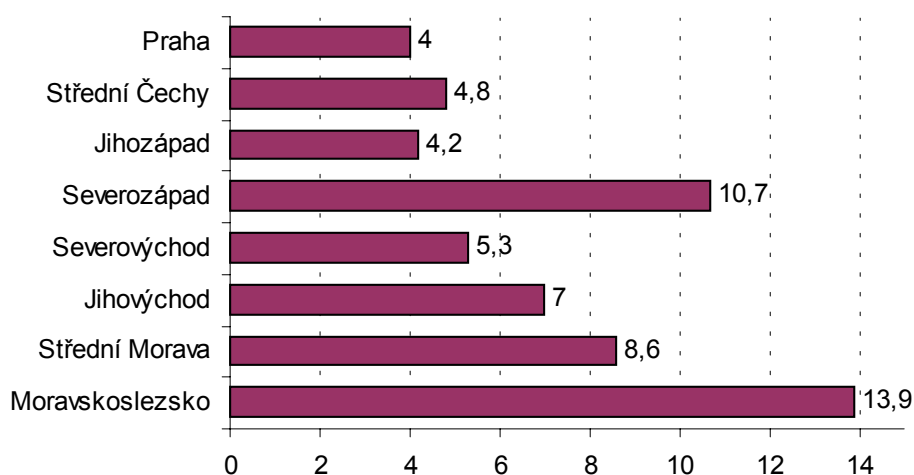


Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Zajímavé je porovnání hlášených potíží s náborem se situací nezaměstnanosti v jednotlivých oblastech v období šetření (Obr.30). Nízká nezaměstnanost a nadprůměrné potíže při obsazování volných míst ve stejných oblastech – Severovýchod a Jihovýchod – svědčí o napjetí na regionálních trzích práce a o větší pravděpodobnosti výskytu nedostatku pracovních sil. Naopak vysoká nezaměstnanost a nadprůměrně často hlášené potíže při náboru ve stejných oblastech (jedná se zejména o Severozápad) může svědčit o jiných příčinách potíží při obsazování volných míst než nedostatek kvalifikovaných pracovníků na regionálním trhu práce. Kromě nevhodné struktury nabízené pracovní síly, mohou být příčinou i nevhodné podmínky či charakter nabízené práce, nedostatečná motivace a tím nezájem o práci ze strany nezaměstnaných.

<sup>5</sup> Údaje ze šetření u zaměstnavatelů ve třídění podle krajů jsou v některých případech shrnuté na úroveň oblastí NUTS 2 z důvodů malého počtu odpovědí pro zajištění větší spolehlivosti.

**Obr. 30: Míra nezaměstnanosti podle oblastí NUTS 2 (v %)**

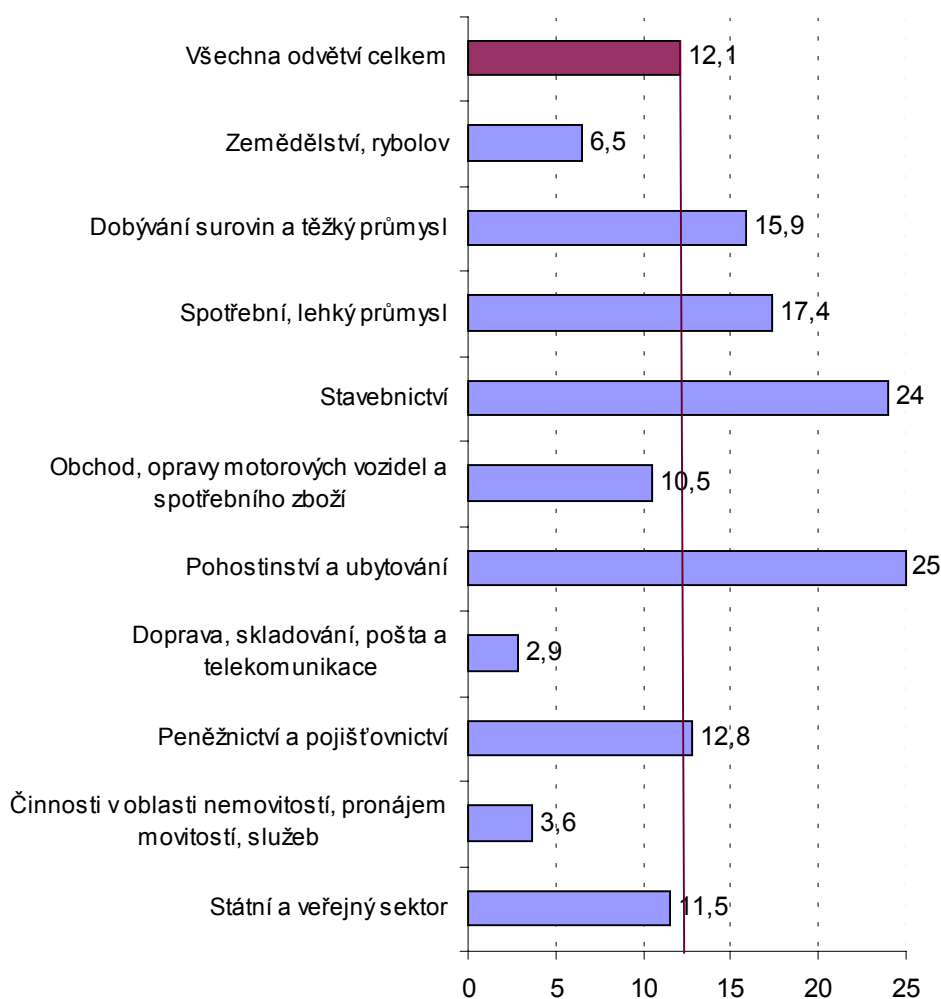


Zdroj: VŠPS, 4. čtvrtletí 2002

Toto potvrzuje i fakt, že podniky se zahraniční účastí, které obvykle dokážou motivovat pracovníky lépe, mají méně často problémy s obsazováním volných míst (pouze 9 % podniků se zahraniční účastí v porovnání s necelými 13 % českých podniků má problémy při obsazování volných míst).

Podniky v pohostinství a ubytování ( 25 %), ve stavebnictví (24 %) a ve spotřebním a lehkém průmyslu (17,4 %) hlásí nadprůměrně často problémy s obsazováním volných míst (Obr. 31).

**Obr. 31: Podíl podniků, které hlásí problémy s obsazováním volných míst v jednotlivých odvětvích (v %)**



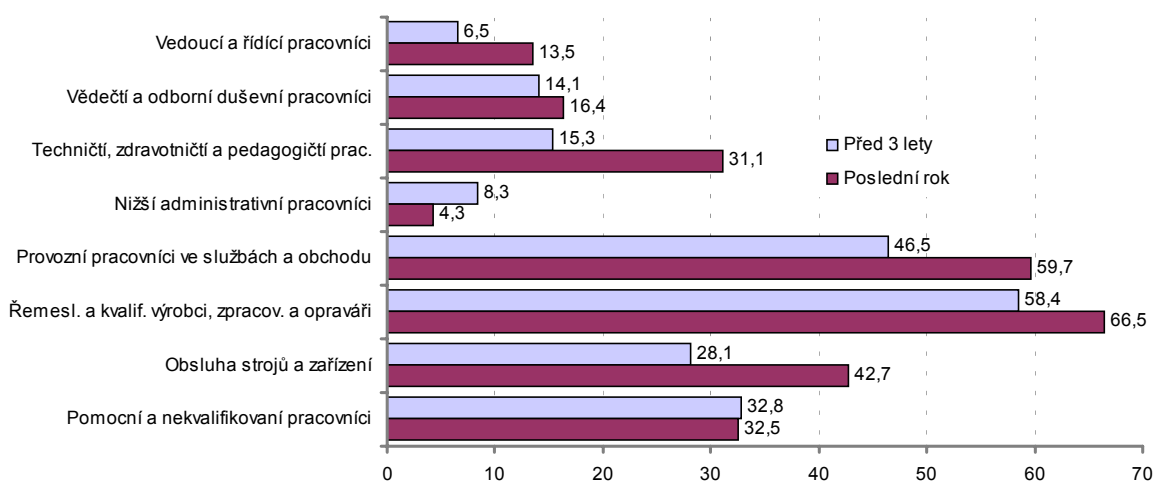
Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Rozdíly podle produktivity nejsou velké, nicméně podniky se zvyšující se produktivitou práce pocítují problémy s obsazováním volných míst silněji než podniky s produktivitou stejnou nebo nižší (13,1 % oproti 10,7 %). Podniky, jejichž objem tržeb poklesl, uvádějí nadprůměrně často, že mají problémy s obsazováním volných míst - 18,3 %, což může svědčit o nepříznivém důsledku potíží při nábore. Nad očekávání větší problémy s obsazováním pracovních míst mají organizace, jejichž produkty či služby jsou z 66% nebo více určeny pro vývoz. Organizace, které realizují výzkumné a vývojové aktivity mají nepatrně více problémů s vyhledáváním vhodně kvalifikovaných pracovníků. Z hlediska vlastnictví jsou problémy nejvíce pocítovány v soukromých firmách (zejména ve v.o.s. a s.r.o.), naopak nejméně ve státním a veřejném sektoru.

Problémy s obsazováním volných míst jsou specifikovány podle skupin zaměstnání (tříd KZAM) a rovněž ve srovnání situace před třemi lety a během posledního roku. Na tuto otázku odpovídaly pouze organizace, které uvedly, že mají problémy s obsazováním volných míst.

Ve zkoumaném souboru měly organizace před třemi lety největší problémy s řemeslníky, kvalifikovanými výrobci, zpracovateli a opraváři a s provozními pracovníky ve službách a obchodu (Obr. 32). Četnější jmenování problémů, v případě situace během posledního roku, nemusí být nutně spojeno se zhoršením podmínek na trhu pracovních sil. Řada respondentů nebyla schopna poskytnout vyčerpávající informaci o situaci před třemi lety. I když jsou podíly v jednotlivých profesních skupinách vyšší, základní struktura zůstává shodná. Nejméně problematická je skupina nižších administrativních pracovníků. Nárůst záznamů problémů při obsazování volných míst byl zaznamenán ve skupinách vedoucích a řídicích pracovníků, technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků, provozních pracovníků ve službách a obchodu, řemeslníků a kvalifikovaných výrobců a obsluhy strojů a zařízení.

**Obr. 32: Podíly organizací, které uváděly problémy s obsazováním volných míst před třemi lety a během posledního roku – podle skupin zaměstnání (v %)**

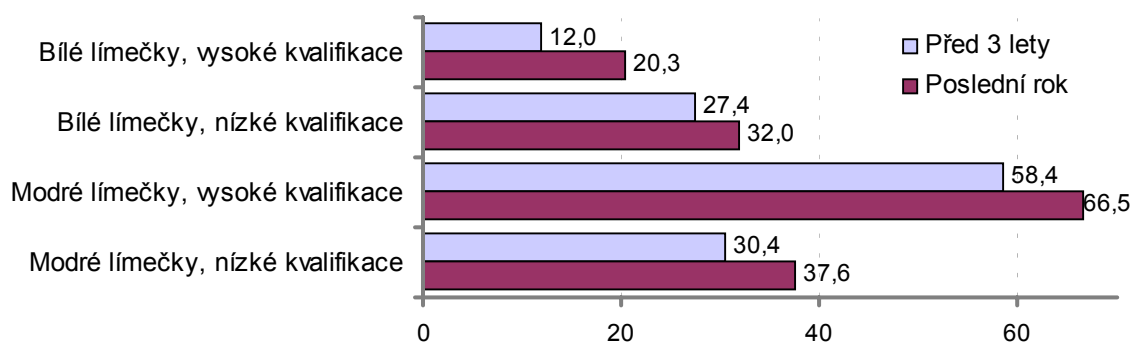


Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Při odlišení profesních skupin podle typu a úrovně kvalifikací (Obr. 33) jsou problémy s obsazováním volných míst v posledním roce nejčastěji uváděny ve skupině modrých límečků s vysokými kvalifikacemi a naopak nejméně často ve skupině bílých límečků s vysokými kvalifikacemi. Alarmující je však fakt, že k největšímu nárůstu výskytu problémů s obsazováním volných míst, oproti situaci před třemi lety, došlo ve skupinách modrých a bílých límečků s vysokými kvalifikacemi.



**Obr. 33: Podíly organizací, které uvádějí problémy s obsazováním volných míst před třemi lety a během posledního roku – podle typu a úrovně kvalifikací (v %)**

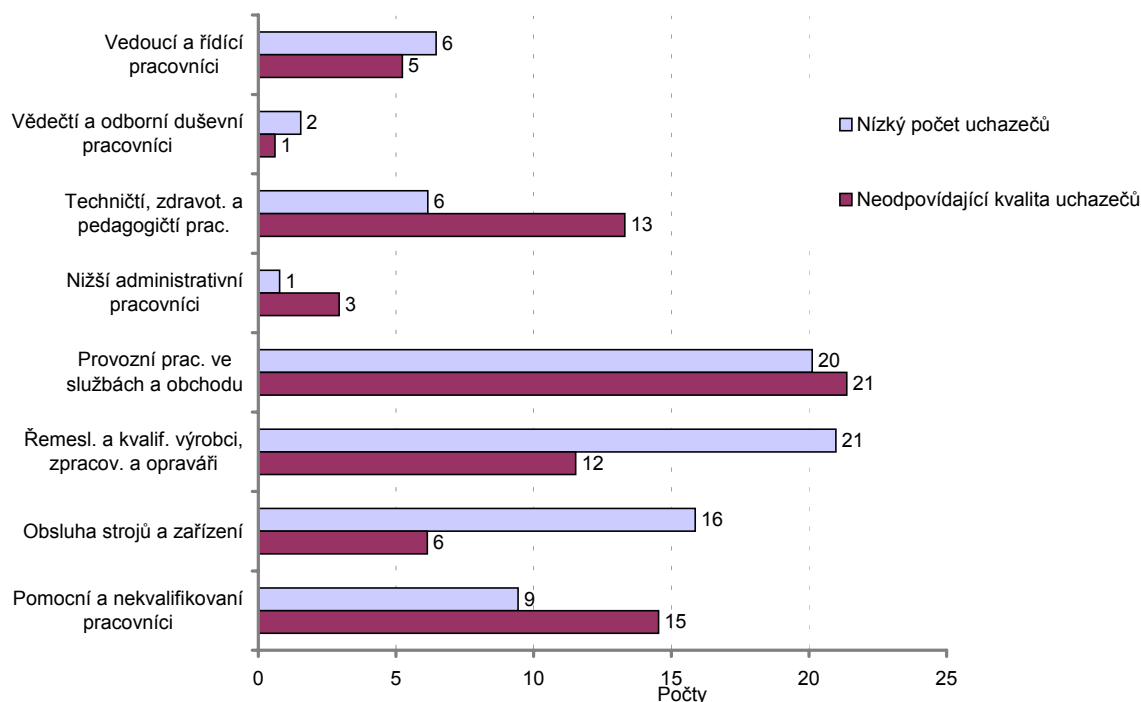


Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Při hodnocení **příčin problémů s obsazováním volných míst** jsou rozlišovány důvody dvojího druhu: nízký počet uchazečů a neodpovídající kvalita uchazečů. Na tuto otázku odpovídaly opět pouze organizace uvádějící problémy s obsazováním volných míst.

Ve zkoumaném vzorku (Obr. 34) souvisejí problémy s technickými, zdravotnickými a pedagogickými pracovníky a pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky častěji s neodpovídající kvalitou uchazečů. Naopak problémy s řemeslníky, kvalifikovanými výrobci, zpracovateli a opraváři a s obsluhou strojů a zařízení souvisí častěji s nízkým počtem uchazečů.

**Obr. 34: Počty organizací podle problémů s obsazováním volných pracovních míst podle skupin zaměstnání**

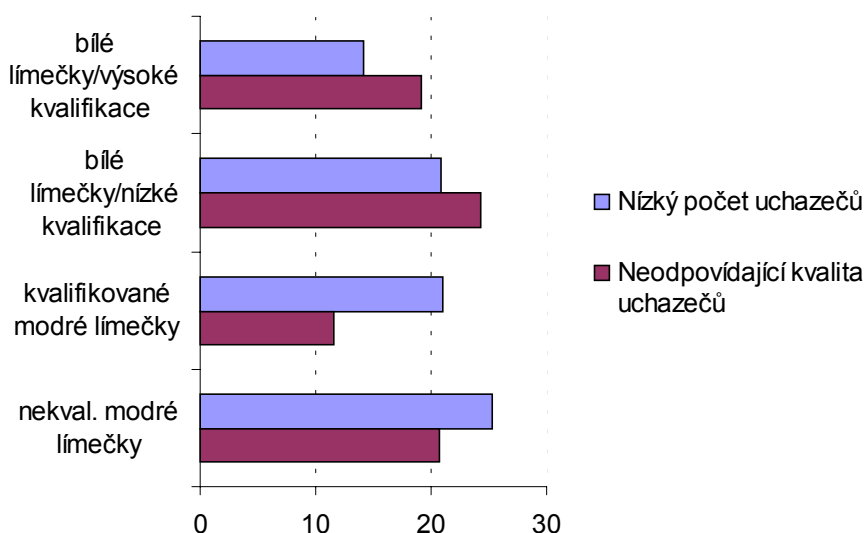


Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Malé a střední podniky do 250 zaměstnanců, v porovnání s celkovým vzorkem, častěji hlásí neodpovídající kvalitu vedoucích a řídicích pracovníků a nedostačující počet uchazečů v případě provozních pracovníků ve službách a obchodu.

Při odlišení profesních skupin podle typu a úrovně kvalifikací (Obr. 35) není překvapivé zjištění, že ve skupině modrých límečků převažuje důvod nedostatečného počtu uchazečů, což spíše potvrzuje nižší zájem o výkon těchto povolání. Naopak ve skupině bílých límečků jsou spíše problémy s kvalitou uchazečů.

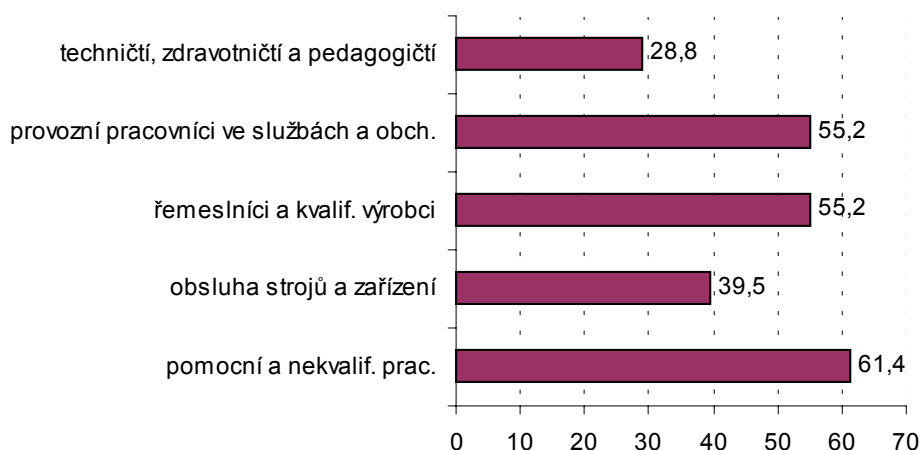
**Obr. 35: Počty organizací podle problémů s obsazováním volných pracovních míst podle typu a úrovně kvalifikací**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Podle klasifikace zaměstnání, dříve vykonávaného současně nezaměstnanými, zjistíme, ze statistik Výběrového šetření pracovních sil (ČSÚ 2002, Obr. 36), že řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, provozní pracovníci ve službách a obchodu, a obsluha strojů a zařízení - skupiny nejčastěji zmiňované zaměstnavateli v kategorii s nízkým počtem uchazečů - jsou čteně zastoupení v řadách nezaměstnaných. Je patrné, že důvodem může být nezájem o výkon povolání a nízká meziregionální mobilita pracovních sil.

**Obr. 36: Počty nezaměstnaných podle posledního zaměstnání (v tis.)**



Zdroj: VŠPS, 4. čtvrtletí 2002

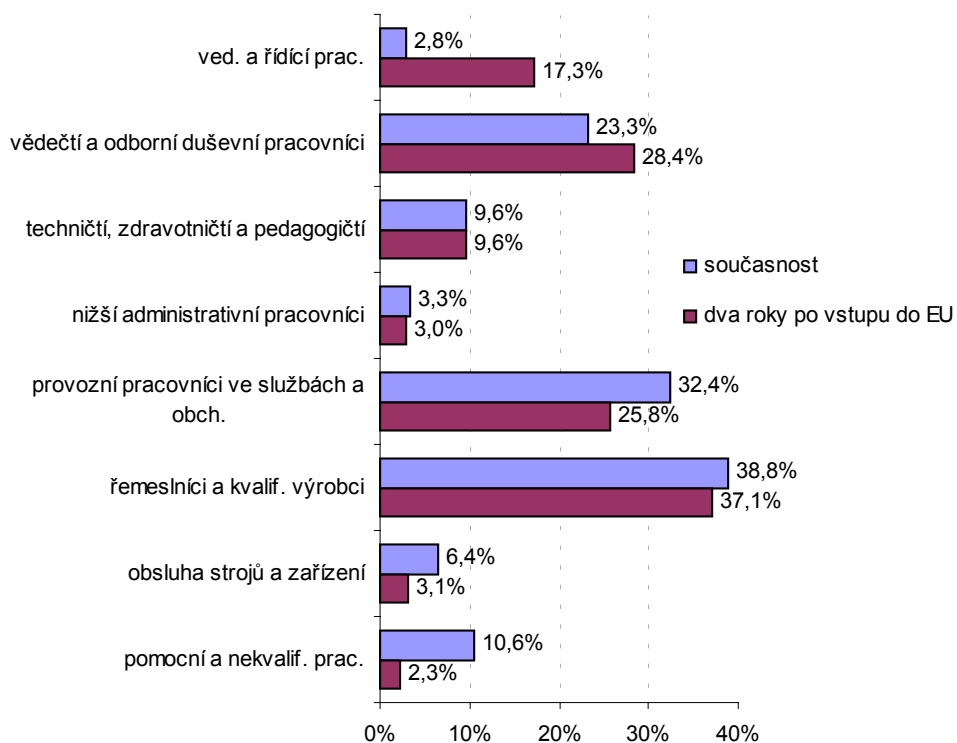
### 3.3 Chybějící profese a související nároky podle názorů zaměstnavatelů

Nejzávažnější problémy se získáváním pracovníků jsou blíže specifikovány podle skupin zaměstnání a specifických profesí. Příčiny nedostatečné nabídky uvedených profesí jsou, z hlediska organizací, následně hodnoceny podle kvalitativních faktorů vnějšího a vnitřního prostředí a samotné pracovní síly. Ve vztahu ke kvalitě pracovní síly jsou zjišťovány postrádané dovednosti u uváděných chybějících profesních skupin.

Na otázku ohledně potíží s nalezením vhodných pracovníků s odpovídajícími znalostmi a dovednostmi u konkrétních zaměstnání odpovídali pouze organizace, které mají problémy s obsazováním volných míst, tj. pouze 12 % organizací z celkového vzorku (Obr. 38). Pro srovnání byly zjišťovány názory zaměstnavatelů o očekávaných potížích při získávání vhodně kvalifikovaných pracovníků s odpovídajícími znalostmi a dovednostmi ve výhledu dvou let po vstupu do EU (Obr. 37). Téměř 40 % organizací má v současnosti problémy se získáváním vhodných pracovníků ze skupiny řemeslníků a kvalifikovaných výrobců (38,8 %), zhruba třetina organizací má největší potíže s provozními pracovníky ve službách a obchodě (32,4 %), necelá čtvrtina organizací uvedla jako nejproblémovější skupinu vědeckých a odborných duševních pracovníků (23,3 %).

Na otázku o specifických zaměstnáních, u kterých se mohou očekávat potíže při vyhledávání pracovníků v budoucnu, odpovídaly pouze podniky, které uvedly, že 2 roky po vstupu do EU budou mít potíže se získáváním pracovníků. Pouze 9,5 % organizací z celkového vzorku očekává problémy se získáváním pracovníků v budoucnu (tj. méně než v současném období). Toto vnímání podniků patrně nemusí odpovídat skutečnosti, naopak je varující, protože svědčí o slabé informovanosti a neadekvátním uvažování podniků o důsledcích vstupu do EU, roli lidského kapitálu a konkurenceschopnosti podniků na jednotném evropském trhu. Zaměstnavatelé spíše očekávají od vstupu do EU takřka automatické vyřešení současných problémů. Přesto se největší nárůst potíží očekává ve dvou *kvalifikačně nejnáročnějších skupinách*: u vedoucích a řídicích pracovníků a u vědeckých a odborných duševních pracovníků. U ostatních skupin je situace v budoucnu velmi obdobná. Podobně jako je tomu v současnosti, podniky očekávají největší potíže u 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.

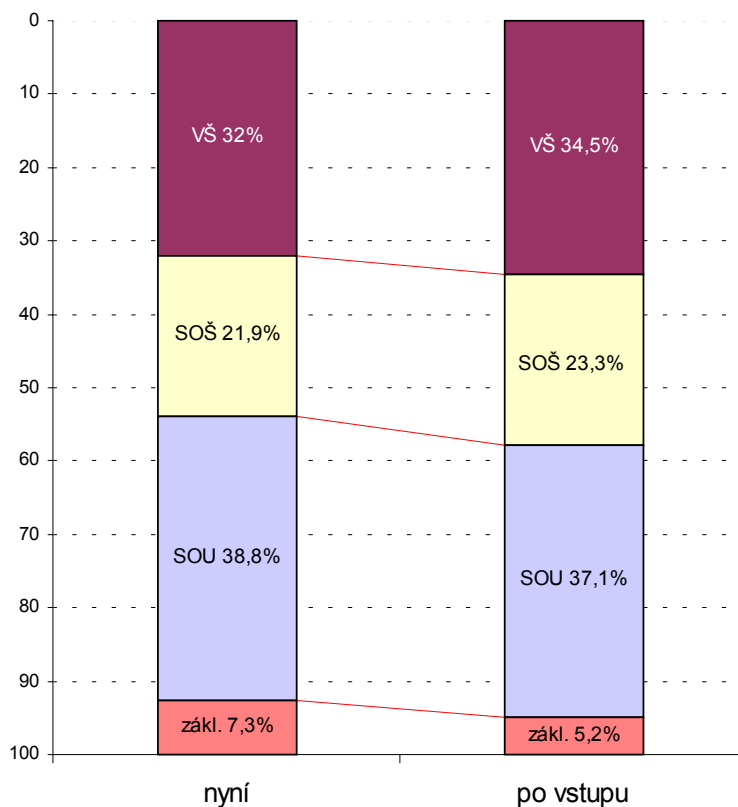
**Obr. 37: Podíly organizací s potížemi při získávání vhodných pracovníků s odpovídajícími znalostmi a dovednostmi podle skupin zaměstnání: srovnání současnosti a situaci dvou let po vstupu do EU (v %)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Také z hlediska požadovaného vzdělání se i nadále očekávají potíže při získávání kvalifikovaných pracovníků převážně u kvalifikovaných dělníků, patrný je však posun problémů směrem k vyšším vzdělanostním skupinám – vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaných pracovníků (Obr. 38).

**Obr. 38: Struktura odpovědí organizací, které uvedli potíže při získávání vhodných pracovníků s odpovídajícími znalostmi a dovednostmi podle úrovně požadovaného vzdělání: srovnání současnosti a očekávané situace v období dvou let po vstupu do EU (v %)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Nedostatek nejvíce pociťují organizace působící ve státním a veřejném sektoru. Dále pak v těžkém i lehkém průmyslu. Po vstupu do EU se potřeby těchto odvětví nezmění. Ve státním sektoru jasně převažuje nedostatek vysokoškolsky vzdělaných lidí, v průmyslu je nejvíce pociťován nedostatek vyučenců a v odvětví pohostinství a ubytování je více než jinde pociťován nedostatek středoškolsky vzdělaných pracovníků s maturitou. Po vstupu do EU se očekává nedostatek opět v těchto třech odvětvích, ale celková úroveň nedostatku podle zaměstnavatelů poklesne. Téměř žádný nedostatek očekávají v oblasti obchodu a dopravy, peněžnictví, pojišťovnictví, obchodu s nemovitostmi a v také v zemědělství. Nedostatek pracovníků se základním vzděláním nikdo neočekává.

Z regionálního hlediska v současné době pociťují nedostatek středoškolsky vzdělaných lidí bez maturity v Královéhradeckém a Jihomoravském kraji. Vysokoškolsky vzdělaných lidí pak v Ústeckém a Zlínském kraji. Po vstupu do EU se očekává, že bude celkově lepší situace, přesto bude i nadále pociťován nedostatek středoškolsky vzdělaných lidí bez maturity v

Královéhradeckém kraji. V Praze se pak obávají nedostatku vysokoškolsky vzdělaných lidí. Zaměstnavatelé se domnívají, že se výrazně po vstupu zlepší situace v Jihočeském kraji, kde oproti současnému stavu neočekávají nedostatek vysokoškolsky (toho se neobávají ani ve Zlínském kraji) a středoškolsky vzdělaných lidí s maturitou. U tohoto stupně vzdělání pak očekávají po vstupu do EU zlepšení organizace v Jihomoravském kraji. A tak nejvýraznější posun nastane v Praze, kde se očekává relativně vyšší nedostatek pracovníků na úrovni VŠ.

Ve většině krajů, po vstupu do EU, očekávají zaměstnavatelé potíže se získáváním řemeslníků a kvalifikovaných výrobců (kromě Prahy a Jižních Čech), vhodných vedoucích a řídicích pracovníků hlavně v Praze, a vědeckých a odborných duševních pracovníků hlavně ve Středočeském kraji, v Praze, v Plzeňském, Ústeckém, Královéhradeckém a Zlínském kraji. V Jihomoravském kraji pak očekávají větší problémy u provozních pracovníků ve službách a obchodě, než jinde.

Z hlediska specifických profesí, zaměstnavatelé uvádějí největší potíže najít vhodné pracovníky s odpovídajícími znalostmi a dovednostmi u **strojírenských profesí**. Jedná se zejména o svářeče, zámečníky, kovoobráběče, nástrojáře, obsluhu CNC strojů, seřizovače strojů a také automechaniky. U všech těchto profesí je požadováno vzdělání v oboru strojírenství a strojírenská výroba. U většiny z nich postačuje úroveň učňovského vzdělání. Avšak u profesí typu programátor strojů CNC, konstruktér strojů a zařízení či odborný technik je požadováno vzdělání vyšší, tedy středoškolské, vyšší odborné či vysokoškolské. Zhruba polovina zaměstnavatelů požaduje u těchto profesí předchozí praxi. U těchto profesí dále očekávají zaměstnavatelé i největší potíže se získáváním vhodných pracovníků s odpovídajícími znalostmi a dovednostmi dva roky po vstupu do EU.

Druhou nejpočetnější skupinou profesí, u kterých mají zaměstnavatelé potíže najít vhodné pracovníky, jsou **dělnické profese**. Většinou se jedná o klasické dělnické profese – kopáči, likvidátoři odpadů, pomocní a sezónní dělníci, dělníci ve zpracovatelském průmyslu, manipulační dělníci atd. Zaměstnavatelé nejvíce požadují speciální nebo mezioborové zaměření, potom obory stavebnictví a očekávají i všeobecnou přípravu. U těchto profesí je požadováno učňovské či základní vzdělání, praxe nebývá podmínkou.

Další profese, u které mají zaměstnavatelé problémy s vyhledáváním vhodných pracovníků, je profese **kuchaře**. Mezi specifické požadavky, které na své pracovníky kladou zaměstnavatelé, patří odbornost, samostatnost, zodpovědnost, flexibilita, chuť pracovat a respektovat pracovní disciplínu. Zaměstnavatelé většinou požadují učňovské vzdělání s maturitou či bez, a to v oboru gastronomie, hotelnictví a turismus. Zaměstnavatelé velice často

požadují praxi. Podniky očekávají, že i dva roky po vstupu do EU budou obtížně získávat kvalifikované kuchaře, pekaře a cukráře s odpovídajícími znalostmi a dovednostmi.

Další dvě profese se, co do počtu odpovědí, řadí na stejné místo. Jde o profesi obchodního zástupce a prodavače. U **obchodních zástupců** je zpravidla požadováno středoškolské vzdělání, ve výjimečných případech i vyšší odborné či vysokoškolské, a to nejčastěji v oboru ekonomie. Mezi specifické požadavky, kladené na tuto profesi, patří spolehlivost a flexibilita. Zhruba v polovině případů požadují zaměstnavatelé praxi. U **prodavačů a prodavaček** je většinou požadováno učňovské vzdělání v oboru obchod či potravinářství – vždy záleží na typu obchodu. Specifickým požadavkem na prodavačky a prodavače je zejména požadavek časové přizpůsobivosti, práce o sobotách a nedělích. Někteří zaměstnavatelé požadují praxi, ale není jich ani polovina. V budoucnu zaměstnavatelé očekávají potíže při vyhledávání kvalifikovaných prodavačů a obchodníků s odpovídajícími znalostmi a dovednostmi (zejména podniky na Vysočině a v Plzeňském kraji).

Dalšími profesemi, u kterých se vyskytují potíže při vyhledávání vhodných zaměstnanců, jsou číšníci, zedníci a šičky. U **číšníků** je většinou zaměstnavatelů požadováno učňovské vzdělání bez maturity, popř. s maturitou v oboru gastronomie, hotelnictví a turismus. Polovina zaměstnavatelů požaduje praxi. Zaměstnavatelé očekávají, že i dva roky po vstupu do EU mohou nastávat problémy při vyhledávání kvalifikovaných číšníků. Zaměstnavatelé zpravidla požadují **zedníky** vyučené v oboru stavebnictví a geodézie. Praxe u těchto pracovníků není rozhodující. Specifickým požadavkem zaměstnavatelů na zedníky je přesnost. Podniky očekávají, že i v budoucnu budou obtížně vyhledávat vhodně kvalifikované zedníky. U **šiček a švadlen** je nejčastější náplní práce šití oděvů, potahů, obojků a doplňků, popruhů atd. Zaměstnavateli je pro tuto profesi zpravidla požadováno učňovské vzdělání bez maturity v oboru textilní výroba. Praxe není ve většině případů požadována.

Další profese, u nichž zaměstnavatelé zaznamenali potíže při vyhledávání vhodných pracovníků, jsou administrativní pracovníci a lékaři, následují finanční profese (poradci a účetní), pomocné pracovní síly, projektanti a učitelé.

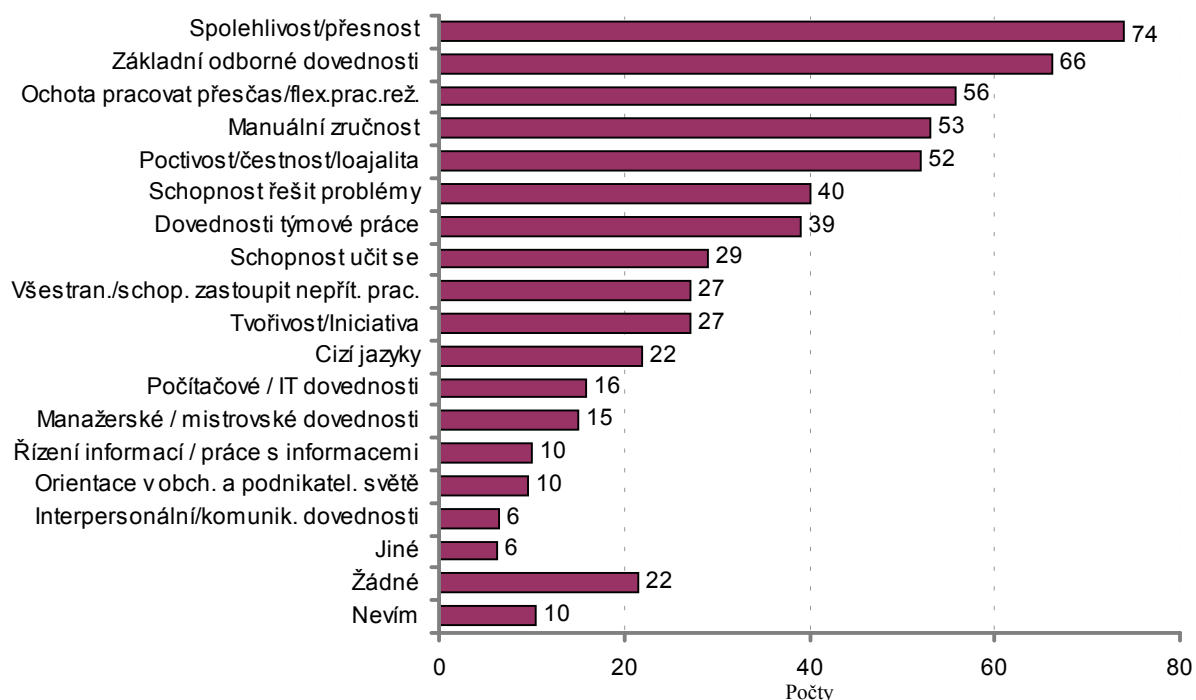
Zaměstnavatelé očekávají mnohem větší potíže s vyhledáváním vhodně kvalifikovaných **učitelů**, dva roky po vstupu do EU (zejména ve Zlínském kraji). Zaměstnavatelé mají obavu zejména z nedostatku učitelů cizích jazyků, odborných učitelů pro předměty jako je například matematika, fyzika či výpočetní technika a mistrů odborného výcviku, zejména pro automobilový průmysl. U této profese se očekává vysokoškolské vzdělání, a to zejména v oboru pedagogika, učitelství a sociální péče a u učitelů cizích jazyků v oboru kultura a umění či filozofické vědy. U mistrů odborného výcviku je dostačující středoškolské či učňovské vzdělání.



Další skupinou profesí, u které se podle zaměstnavatelů objeví problémy při vyhledávání vhodných zaměstnanců teprve ve výhledu dvou let po vstupu do EU, jsou **manažeri a vedoucí pracovníci**. Jde zpravidla o obchodní ředitele, manažery produktu a vedoucí pracovníky obecně. Zaměstnavatelé u těchto profesí očekávají vysokoškolské vzdělání či výjimečně vyšší odborné. Obory jsou různorodé, liší se podle oblasti, pro kterou je daný vedoucí pracovník vyhledáván. Mezi specifické požadavky kladené na tuto profesi patří jazykové znalosti, znalost práce s PC, vůdčí schopnosti a manažerské dovednosti, vedení týmu a ochota pracovat přesčas.

V případě **uchazečů o uváděná obtížně obsaditelná volná místa** zaměstnavatelé nejčastěji **postrádají následující znalosti, dovednosti a osobní vlastnosti** (Obr. 39). Nejčastěji uváděnou postrádanou dovedností je spolehlivost a přesnost. Je varující, že hned na druhém místě jsou základní odborné dovednosti, související s výkonem povolání. Dále následuje ochota pracovat přesčas, flexibilita pracovníků, zručnost, poctivost, schopnost řešit problémy, pracovat v týmu a učit se, všestrannost, tvořivost, znalost cizích jazyků a dovedností v informačních technologiích.

**Obr.39: Frekvence odpovědí podle postrádaných dovedností u uchazečů o obtížně obsaditelná volná místa**

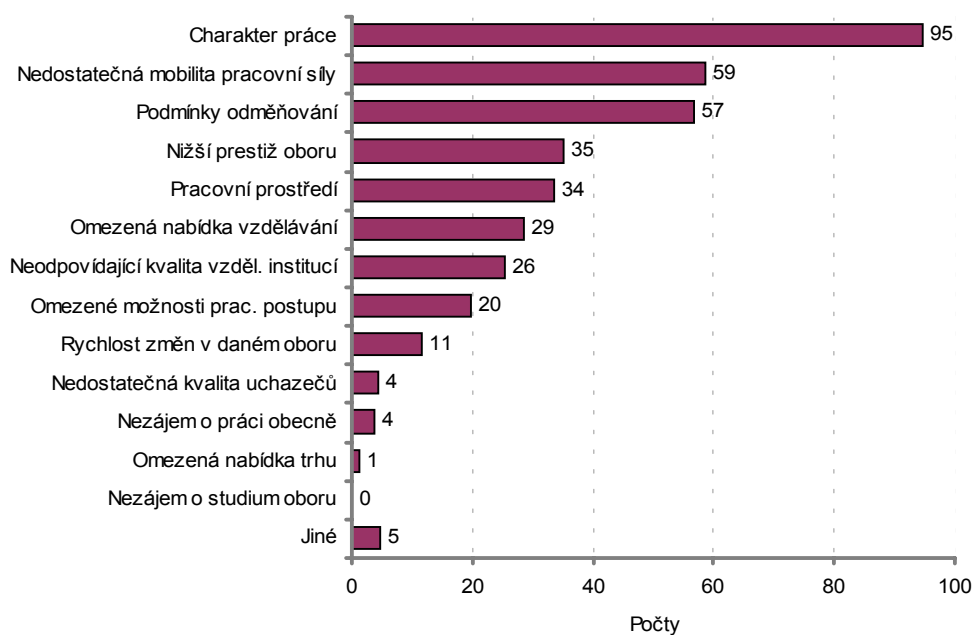


Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Kromě již zmíněných dovedností, je pro zaměstnavatele ve 26 % případů důležitá praxe, pro asi 24 % případů platí připravenost zaměstnavatele přijmout uchazeče bez praxe v oboru či čerstvého absolventa. U ostatních případů požadavek nebyl zmíněn.

**Příčiny potíží při vyhledávání vhodně kvalifikovaných lidí** jsou dle názoru zaměstnavatelů způsobeny nejčastěji charakterem samotné práce, nedostatečnou mobilitou pracovní síly, podmínkami odměňování, nižší prestiží oboru, pracovním prostředím (Obr. 40). Omezená nabídka a neodpovídající kvalita vzdělávání a tedy i kvalita samotných uchazečů mají v pořadí příčin druhotnou pozici. Omezená nabídka na trhu práce a nezájem o studium ve vyhledávaných oborech, nejsou, podle názorů zaměstnavatelů, těmi nejpodstatnějšími důvody obtíží při obsazování volných míst.

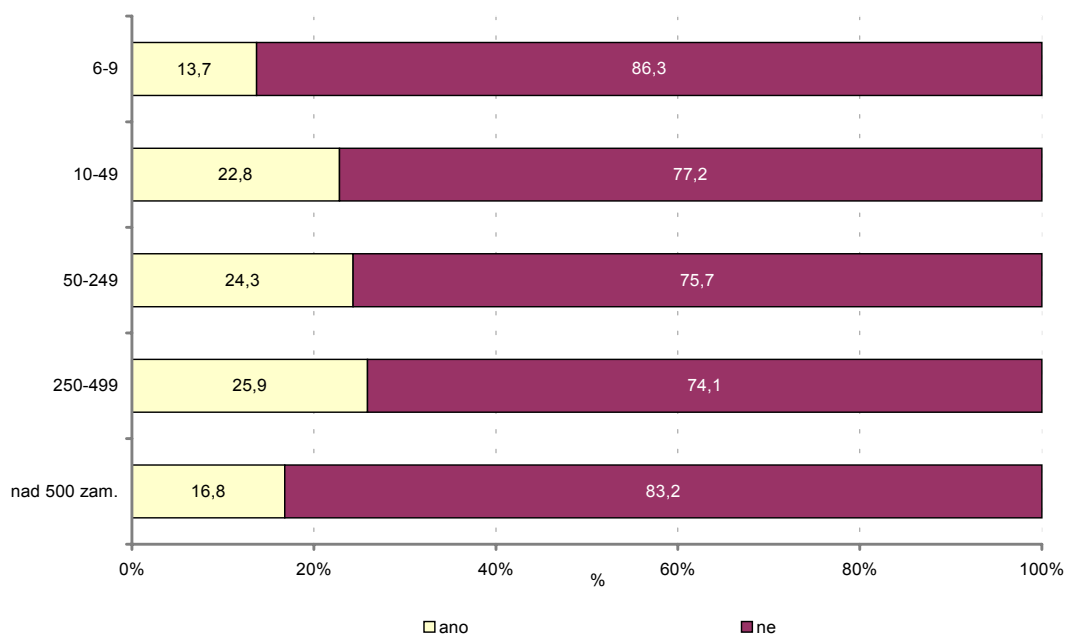
**Obr. 40: Frekvence odpovědí podle příčin nedostatků profesí**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Nicméně 22,1 % podniků považuje **nedostatek vhodně kvalifikovaných pracovníků z hlediska rozvoje organizace**. Nedostatek pracovníků považují častěji podniky s 10 – 499 zaměstnanci (Obr. 41). Rozvoj nejmenších a velkých podniků není natolik ovlivněn nedostatkem pracovních sil.

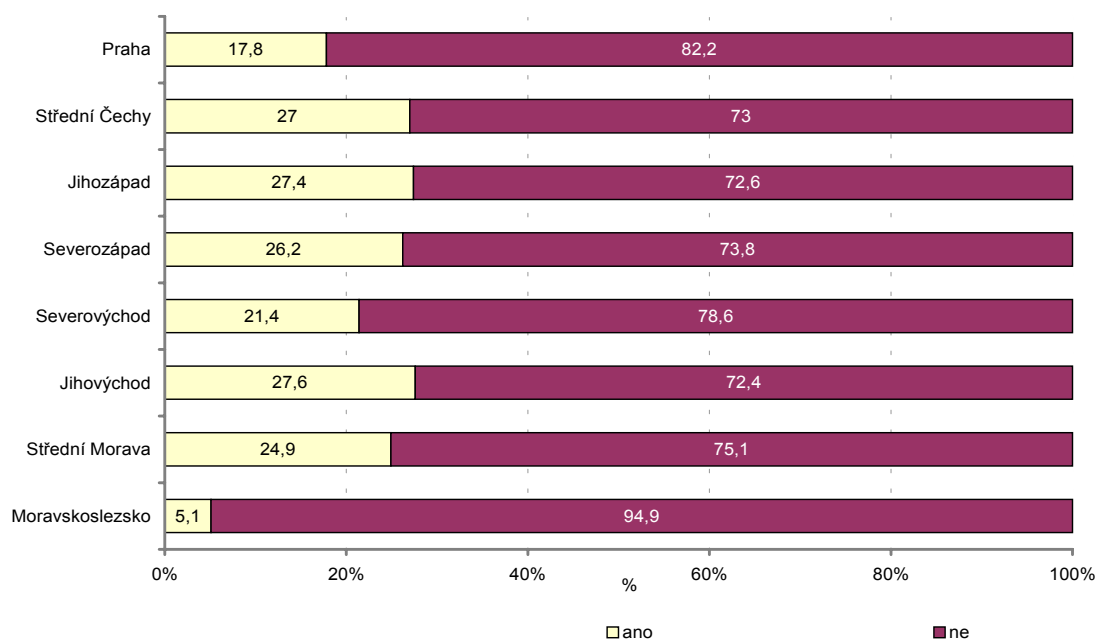
**Obr. 41: Podíly organizací podle nedostatku pracovníků z hlediska rozvoje organizace (v %)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Nedostatek pracovníků, z hlediska rozvoje organizace, je nejméně často pociťován v Moravskoslezském kraji a v Praze. V ostatních oblastech se nedostatek pracovníků pochybuje mezi 21 % (Severovýchod) a 28 % (Jihovýchod) (Obr.42).

**Obr. 42: Podíly organizací podle nedostatku pracovníků z hlediska rozvoje organizace (v %)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Nedostatek pracovníků, z hlediska rozvoje organizace, byl uváděn nadprůměrně často v podnicích spotřebního a lehkého průmyslu (25,9 %), ve stavebnictví (26,5 %) a ve státním a veřejném sektoru (31,9 %).

Z výkonnostního hlediska se odpovědi podniků podle trendů v produktivitě práce výrazně neliší, i když podniky s nárůstem produktivity uváděly tento nedostatek mírně častěji (22,8 % oproti 20,3 %). Podniky se zahraniční účastí pocítují nedostatek pracovníků, z hlediska rozvoje organizace, výrazně méně často (14,9 %) oproti podnikům bez zahraniční účasti (23,7 %). Zdá se, že dokážou přitáhnout kvalitní pracovníky lépe a zřejmě umějí lépe řešit problémy jejich eventuálního nedostatku.

Podniky a organizace, které vyvážejí produkty či služby do zahraničí pocítují výraznější nedostatek pracovníků určitého vzdělání, především učňovského a vysokoškolského. Ačkoliv po vstupu do EU se tento pocítovaný nedostatek zmenší, popsany vztah a poměr mezi jednotlivými úrovněmi vzdělání zůstane stále stejný. Organizace realizující výzkumné aktivity pocítují více nedostatek pracovníků, a to zejména vysokoškolských. Poněkud překvapivé však je, že po vstupu do EU se již takový nedostatek neočekává a rozdíl mezi organizacemi z hlediska výzkumných aktivit se vytrácí.

Z hlediska formy vlastnictví se dá říci, že nedostatkem o něco více trpí především akciové společnosti a družstva. Nedostatkem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků však trpí především

státní organizace. Současně lze také říci, že tyto státní organizace nemají téměř zájem o zaměstnance s nižším, než právě vysokoškolským vzděláním.

### **3.4 Poptávka po kvalifikacích českých a zahraničních investorů**

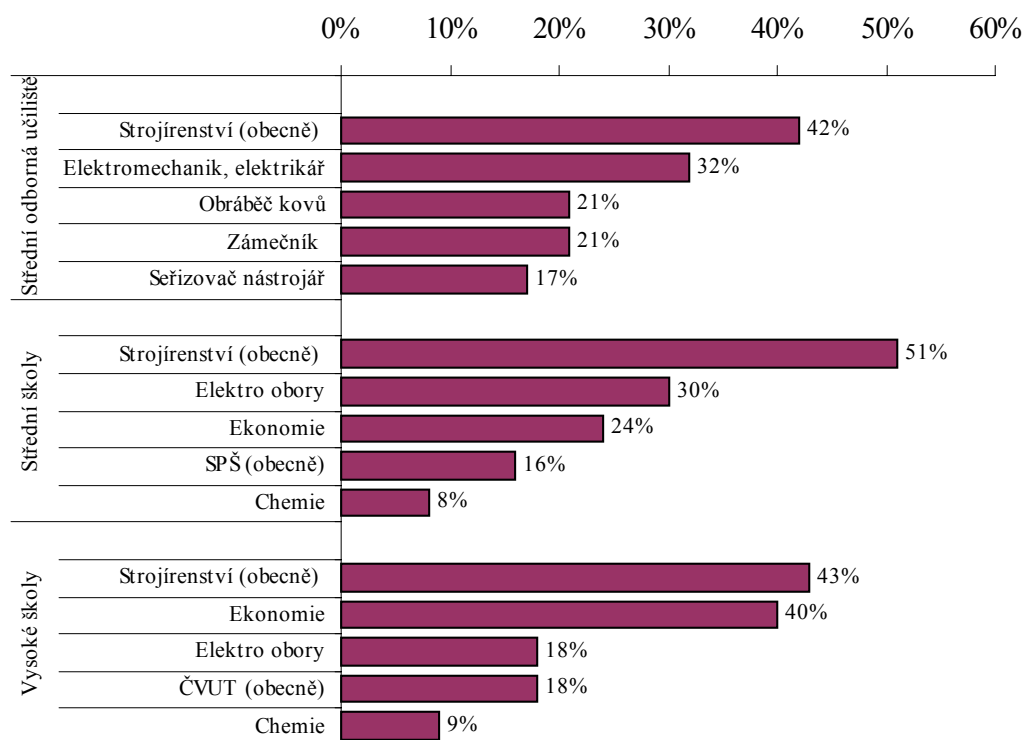
Jako doplňující informace o poptávce zaměstnavatelů po kvalifikovaných pracovnících, používáme výsledky šetření CzechInvestu na vzorku investorů zpracovatelského průmyslu<sup>6</sup> a vyjádření úřadů práce o požadavcích českých a zahraničních investorů.

**Společnosti se zahraničním kapitálem**, ve zpracovatelském průmyslu v České republice, nabíraly v roce 2002 převážně pracovníky s učňovským vzděláním (72 % podniků). Pracovníků se středoškolským a vysokoškolským vzděláním se nabíralo podstatně méně (16 % a 12 % podniků respektive). Nábor pracovníků ve střednědobém výhledu (tzn. do roku 2004) bude převážně zaměřen na obory strojírenské, elektro a technické (Obr.43). Zejména strojírenské profese s učňovským vzděláním předpokládá nabírat 42 % podniků. Elektromechaniky a elektrikáře předpokládá přijmout 32 % podniků. Obráběče kovů přijme 21 % podniků a zámečníky také 21 %. Středoškoláky se strojírenským zaměřením, ve střednědobém výhledu, předpokládá přijmout 51% podniků, s vystudovanými elektro obory 30 % podniků, s ekonomickým zaměřením 24 % a se střední průmyslovou školou 16 % podniků. 43 % podniků se rozhodlo přijímat, ve střednědobém výhledu, vysokoškolsky vzdělané pracovníky se strojírenským zaměřením, 40% podniků s vystudovaným oborem ekonomie a 18% podniků by rádo přijalo vysokoškolsky vzdělané pracovníky z oborů elektro a technických oborů.

---

<sup>6</sup> Připomeňme, že výzkum zaměřený na porovnání dynamiky růstu českých a zahraničních firem byl proveden agenturou CzechInvest v roce 2002 na vzorku 183 českých investorů a společností se zahraničním kapitálem. Šetření proběhlo pouze na firmách zabývajících se zpracovatelským průmyslem (OKEČ 15-36), s počtem zaměstnanců nad 50.

**Obr.43: Nábory nových zaměstnanců - společnosti se zahraničním kapitálem zpracovatelského průmyslu: výhled do roku 2004 (v % podniků)**

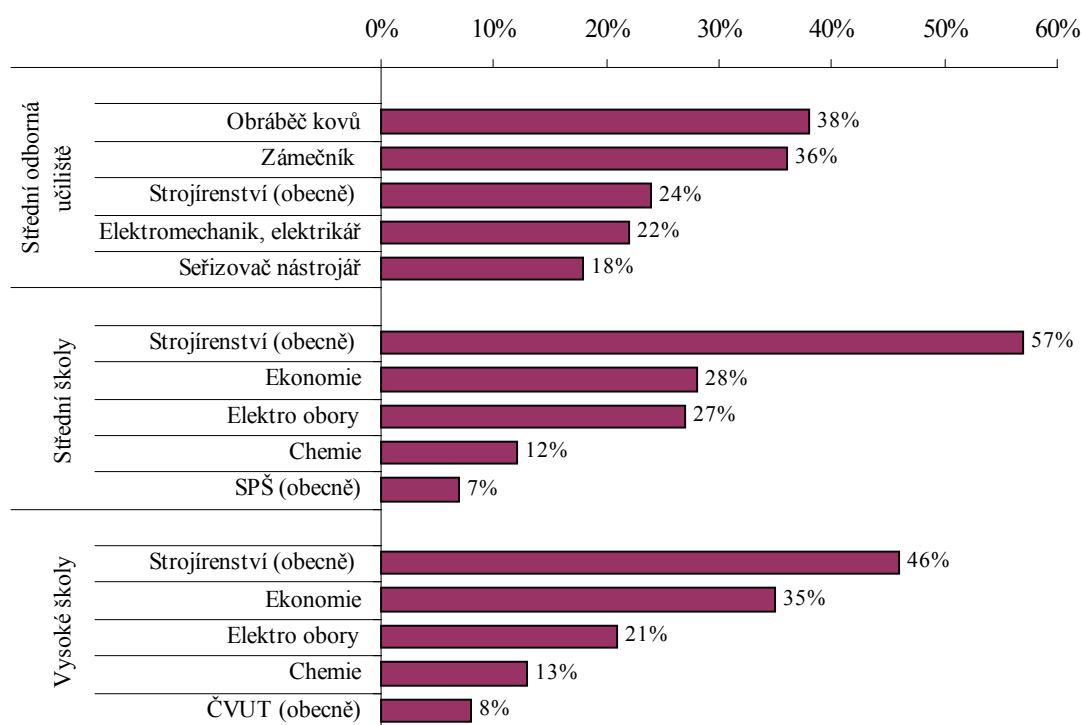


Zdroj: šetření CzechInvest, 2002

**Průzkum na úřadech práce** potvrdil následující informace. Profesí, která byla nejvíce požadovanou přicházejícími zahraničními investory, nejenom ve zpracovatelském průmyslu, ale i v dalších odvětvích v posledních třech letech, byla profese dělníka pro různé oblasti (nejčastěji se jednalo o montážní dělníky). Dále tito investoři požadovali strojírenské profese, švadleny a šičky, techniky, prodavače a skladníky.

Podle šetření CzechInvestu, **čeští investoři ve zpracovatelském průmyslu** přijali v roce 2002 a v průměru také nabírali převážně pracovníky s učňovským vzděláním (61% podniků), méně nabírali středoškoláků (22%) a vysokoškoláků (17%). Velké množství podniků, ve střednědobém výhledu, předpokládá přijmout pracovníky se strojírenským vzděláním (Obr.44), tzn. co se pracovníků s učňovským vzděláním týče 38% podniků by rádo přijalo obráběče kovů, 36% zámečnický a 18% seřizovače a nástrojáře. Pracovníky s ukončeným středoškolským vzděláním v oboru strojírenství předpokládá přijmout 57% podniků a vysokoškoláky se stejným vystudovaným oborem 46% podniků. České firmy dále předpokládají, v blízké budoucnosti, přijmout středoškolsky vzdělané pracovníky z oborů ekonomie (28% firem), elektro (27%) a chemie (12%) a vysokoškolsky vzdělané pracovníky z oborů ekonomie (35% podniků), elektro oborů (21%) a chemie (13%).

**Obr. 44: Nábor nových zaměstnanců – čeští investoři zpracovatelského průmyslu: výhled do roku 2004 (v % podniků)**



Zdroj: šetření CzechInvest, 2002

**Průzkum na úřadech práce** ukázal obdobný trend. Profesí nejvíce požadovanou přicházejícími českými investory nejenom ve zpracovatelském průmyslu, ale i v dalších odvětvích v posledních třech letech, byla profese dělníka pro různé oblasti. Nejžádanějšími byli montážní dělníci, stavební dělníci, dále elektro, pomocní, výrobní, sklářští a strojírenští dělníci. Čeští investoři, stejně jako zahraniční, požadovali ve velké míře také strojírenské profese včetně zámečníků a svářečů, dále šičky a švadleny a prodavače.

**Z šetření CzechInvestu** a z regionálního hlediska lze vysledovat, že je nejvyšší poptávka po pracovnících s **učňovským vzděláním**, oboru strojírenství (zejména po obráběčích kovů) v Pardubickém kraji, kde je hodlá přijímat 63% podniků (jak podniků českých, tak se zahraničním kapitálem). O zámečníky je největší zájem v Královéhradeckém kraji (44% podniků). Elektromechaniky hodlají přijímat podniky v kraji Zlínském a Pardubickém (50% podniků v obou krajích). Seřizovači a nástrojáři budou mít největší uplatnění v Královéhradeckém kraji, kde o ně bude mít zájem 44% podniků.

**Středoškolsky vzdělané** pracovníky v oboru strojírenství předpokládá přijmout 73% firem z Olomouckého kraje a 69% firem z kraje Moravskoslezského. O pracovníky s ukončeným středoškolským vzděláním, oboru elektro, je největší zájem v Praze (45% podniků). Ekonomické



obory jsou nejžádanější ve Středočeském kraji (44% podniků). Absolventy středních průmyslových škol předpokládá přijmout 40% podniků z Plzeňského a Libereckého kraje.

O **vysokoškolsky** vzdělané pracovníky v oboru strojírenství mají největší zájem firmy z Prahy a z kraje Vysočina (55% firem). Absolventi oboru ekonomie jsou nejžádanější v Královéhradeckém kraji (58% podniků) a 43% podniků ve Zlínském kraji předpokládá přijímání vysokoškoláků s vystudovaným oborem elektrotechnika. O absolventy Českého vysokého učení technického mají největší zájem podniky v Plzeňském kraji (40% podniků).

**Tab. 2: Poptávka českých a zahraničních investorů zpracovatelského průmyslu po pracovnících podle vzdělání ve střednědobém výhledu (v % podniků)**

Rok	Střední odborné učiliště	Střední škola	Vysoká škola
	%	%	%
<b>Společnosti se zahraničním kapitálem</b>			
<b>2002</b>	72%	16%	12%
<b>2003</b>	71%	17%	12%
<b>2004</b>	65%	19%	16%
<b>České firmy</b>			
<b>2002</b>	61%	22%	17%
<b>2003</b>	62%	23%	15%
<b>2004</b>	61%	21%	18%

*Zdroj: šetření CzechInvest, 2002*

Společnosti všeobecně nabírají a hodlají přijímat i nadále více vyučených pracovníků než pracovníků se středoškolským či vysokoškolským vzděláním. České firmy nabírají o něco častěji středoškoláky a vysokoškoláky, což potvrzuje primární zájem zahraničních investorů o levnější pracovní sílu. V tabulce je však vidět, že tento trend se v budoucnu bude nepatrně měnit a firmy (jak české tak i zahraniční) začnou přijímat více vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaných pracovníků na úkor pracovníků vyučených. Zdá se, že investoři jsou si vědomi možného nárůstu ceny práce po vstupu do EU a tím i částečné ztráty cenové konkurenční výhody a počítají s postupným přechodem k na znalosti založené konkurenční výhodě.

### **3.5 Statistiky volných míst služeb zaměstnanosti**

V **databázi volných pracovních míst** Ministerstva práce a sociálních věcí bylo na začátku roku 2003 v České republice zaznamenáno celkem 43 258 volných pracovních míst.

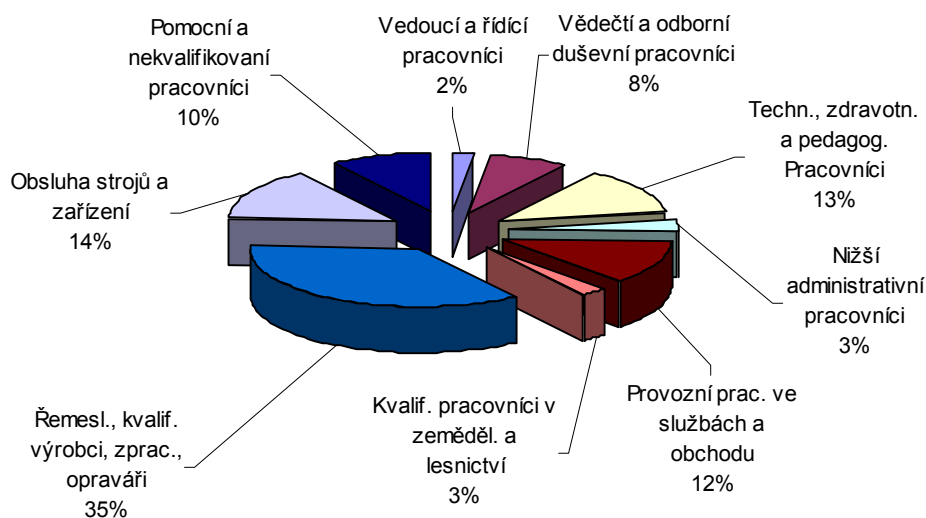
Z databáze je patrné (Obr. 45 a Příloha IV, Tab. 1), že nejvíce volných pracovních míst se objevuje pro skupinu spadající v klasifikaci zaměstnání (KZAM) do třídy 7, tedy pro řemeslníky

a kvalifikované výrobce, zpracovatele a opraváře. Volná pracovní místa pro tuto skupinu pracovníků činí 35 % ze všech volných pracovních míst. Nejvíce volných pracovních míst v této třídě je pro kvalifikované kovodělníky a strojírenské dělníky, dále pro ostatní kvalifikované zpracovatele a výrobce (např. šičky, švadleny, truhláře, atd.).

Druhou početnější skupinou je obsluha strojů a zařízení (KZAM – třída 8) s podílem 14 % všech volných pracovních míst. V této třídě je největší počet volných pracovních míst pro obsluhu stacionárních zařízení, řidiče a montážní dělníky.

Dalšími početnými skupinami jsou techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (13 %, zejména lektoři kurzů, zdravotní sestry, stavební a strojírenští technici, obchodní zástupci a účetní), provozní pracovníci ve službách a obchodu (12 %, zejména pracovníci ochranky, kuchaři, čišníci, prodavači), pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (10 %) a vědečtí a odborní pracovníci (8 %, zejména učitelé, lékaři, projektanti, inženýři a programátoři).

**Obr. 45: Podíly skupin KZAM na volných pracovních místech (v %)**

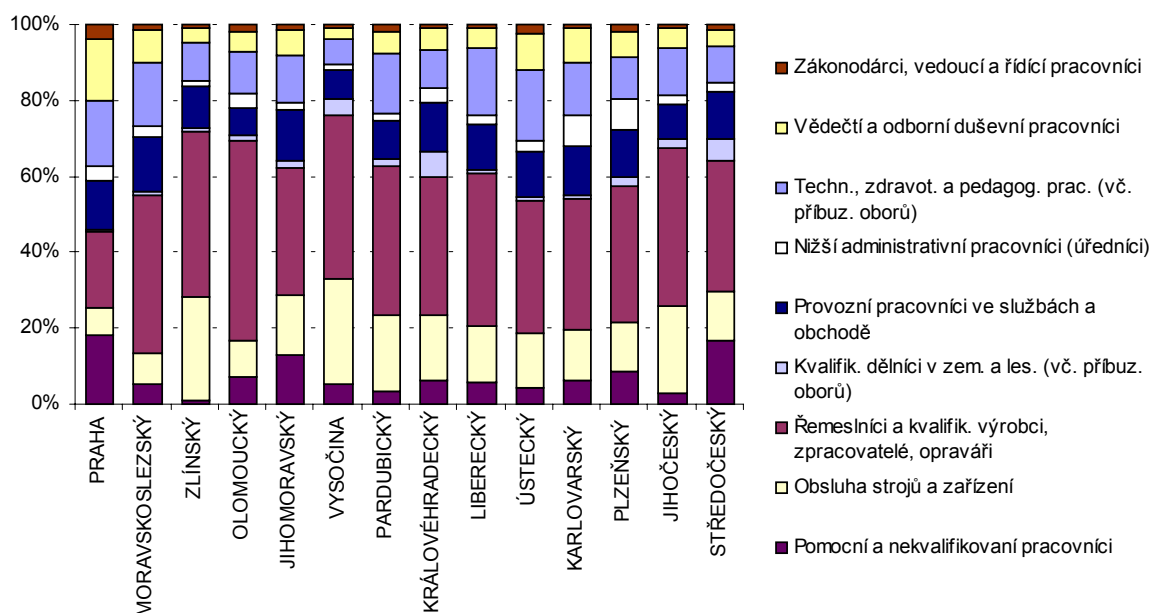


*Zdroj:* Databáze volných pracovních míst MPSV, stav k lednu 2003

Třídění podle regionálního hlediska ukazuje (viz Příloha IV, Tab.2a,b), že nejvyšší podíl volných pracovních míst je v Praze a Středočeském kraji. Pro Prahu bylo zaznamenáno 16,3 % volných pracovních míst a pro Středočeský kraj 15,6 % z celkového počtu volných pracovních míst v České republice. Naopak nejnižší podíl vykazují kraje Zlínský a Karlovarský (oba 3,5 % z celkového počtu volných pracovních míst).

Ve všech krajích je nejvíce volných pracovních míst pro řemeslníky, kvalifikované výrobce, zpracovatele a opraváře (Obr. 46). Jejich podíl se ve všech krajích pohybuje okolo 40 %. Výjimkou je Praha, kde tento podíl činí pouze 20 %. Druhou nejpočetnější skupinou v krajích je buď obsluha strojů a zařízení nebo techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci. Naopak nejméně volných pracovních míst se ve většině krajů objevuje buď pro zákonodávce, vedoucí a řídicí pracovníky nebo pro kvalifikované dělníky v zemědělství a lesnictví. Velmi specifické charakteristiky má Praha, kde se velké podíly oproti ostatním krajům objevují u vědeckých a odborně duševních pracovníků, ale také i u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

**Obr. 46: Podíly skupin KZAM na volných pracovních místech v jednotlivých krajích (v %)**

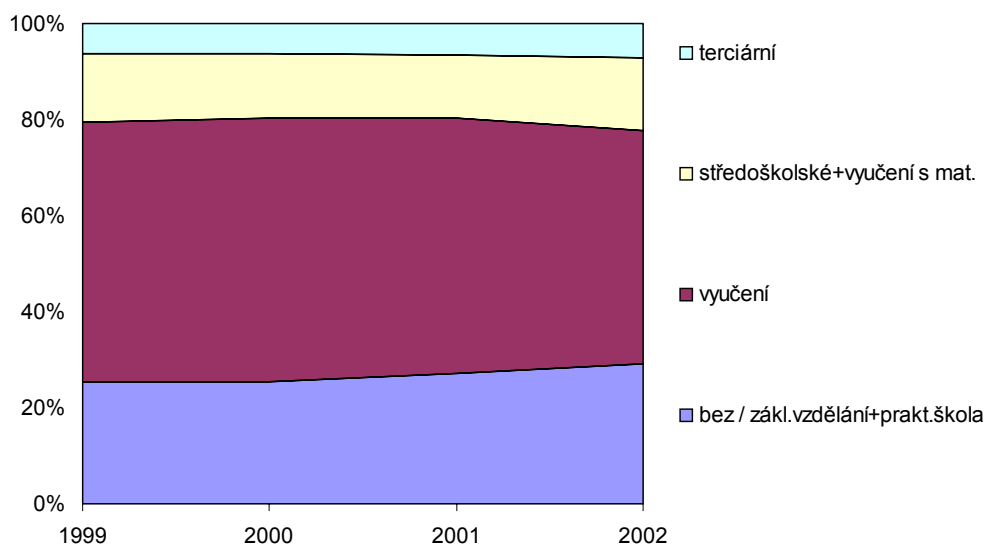


Zdroj: Databáze volných pracovních míst MPSV, stav k lednu 2003

Členění volných pracovních míst z hlediska úrovně požadovaného vzdělání ukazuje na vyšší podíl volných pracovních míst pro méně kvalifikovanou pracovní sílu. Nejvíce volných pracovních míst je určeno zaměstnancům s ukončeným středním odborným učilištěm, tedy vyučeným. Volná pracovní místa pro tuto skupinu tvoří 48 % ze všech volných pracovních míst. Ve struktuře nezaměstnaných podle vzdělání činí vyučení také velký podíl, a to 39 %. Tento jev však může být dán různými faktory, např. neadekvátní oborovou strukturou uchazečů o zaměstnání, neodpovídající kvalitou uchazečů, nedostatečnou pracovní mobilitou a tedy i

neochotou stěhovat se za prací, atd. Za zmínku však stojí, že i za této situace dochází k postupnému snižování volných pracovních míst určených vyučeným uchazečům (viz obr.47).

**Obr. 47: Struktura volných pracovních míst podle požadovaného vzdělání (v %)**



*Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2002, MPSV, duben 2003*

Další volná pracovní místa ve struktuře podle vzdělání (Příloha IV, Tab. 3) jsou určena zaměstnancům se základním vzděláním či ukončenou praktickou školou. Zde činí podíl 27 % ze všech volných pracovních míst. Nejméně volných pracovních míst bylo zaznamenáno u doktorského (vědeckého) vzdělání (0,06 %) a vzdělání bakalářského (0,08 %).

### 3.6 Obtížně obsaditelná volná pracovní místa podle názorů úřadů práce

**V rámci průzkumu na úřadech práce** v celé České republice (odpovědělo 74 úřadů práce) se zkoumala volná pracovní místa nabízená a neobsazená během posledního roku a důvody potíží při obsazování volných pracovních míst.

Typickými volnými pracovními místy, které byly úřady práce v celé České republice opakovaně nabízeny během posledního roku a nepodařilo se je z jakéhokoliv důvodu obsadit jsou **strojírenské profese**, včetně zámečníků a svářečů. U těchto profesí je ve většině případů zaměstnavateli požadováno učňovské vzdělání v oboru. V některých případech střední odborné vzdělání s požadavkem na vyšší kvalifikovanost nabízené pracovní pozice. Mezi hlavní uváděné důvody, které vedou k problematickému uspokojování poptávky po těchto profesích, patří nedostatek vhodných uchazečů vycházející z jejich nízké kvalifikace a neodpovídající praxe. Do

této situace se dále promítá nedostatek počtu vyučených v těchto oborech, jehož důvodem je reálné nízké platové ohodnocení, fyzická náročnost a práce na směny.

Druhou pozici mezi těmito obtížně obsaditelnými volnými pracovními místy početně zaujímají **dělnické profese**, zejména dělníci ve výrobě, stavební, strojírenští, dále potravinářští, zemědělní a pomocní dělníci. Požadavky na vzdělání v těchto případech zůstávají velice nízké. Převažuje požadavek na vzdělání základní, dále na vyučení v oboru u těch volných pracovních míst, kde je opět kladen větší důraz na kvalifikovanost specifické náplně práce, např. dělník v elektrotechnice. Obtížnost spojená s obsazením těchto poptávaných profesí je úřady práce definována především v závislosti na charakteru této práce. Jedná se opět o situaci, kdy nízká mzda nekorresponduje s nastavenými pracovními podmínkami. V této souvislosti je poukazováno na faktický nedostatek uchazečů v evidenci úřadů práce a je zde také zmíněna konkurence v zahraniční pracovní síle, která snížila úroveň mzdy a požadavků na pracovní podmínky.

Další volná pracovní místa, která byla evidována úřady práce za Českou republiku a opakovaně nabízena během posledního roku, jsou **kuchaři, číšníci, servírky a prodavači**. Zaměstnavatelé u těchto profesí nekladou vysoké nároky na vzdělání, tj. je zde požadavek na základní vyučení v oboru. Vysoká fluktuace a převažující poptávka jsou základními charakteristickými rysy těchto neobsazovaných pracovních míst. Důvodem je zde opět nízká mzda, práce ve směnných provozech o víkendech a svátcích. V evidencích úřadů práce je vysvětlován nedostatek nabídky na tato volná pracovní místa především převahou evidovaných žen s dětmi.

Požadavky na práci ve vícesměnném provozu, fyzicky náročná práce a malé finanční ohodnocení jsou hlavními důvody nízkého zájmu nejen kvalifikovaných uchazečů o volná pracovní místa spojená s profesemi **šička a švadlena**, které se v neposlední řadě objevují v evidenci neobsazených pracovních míst úřadů práce. Nízký zájem platí i v případě těch uchazečů, kteří splňují předpoklady základního stupně vzdělání či základního stupně vyučení.

### **3.7 Nedostatek pracovní síly s vhodnou kvalifikací podle názorů úřadů práce**

**V rámci průzkumu na úřadech práce** byly také zkoumány profese nejvyhledávanější během posledního roku a před třemi lety, které nebylo možno obsadit **z důvodu nedostatku pracovní síly s vhodnou kvalifikací**.

Mezi profese, které byly během posledního roku nejvíce vyhledávány zaměstnavateli a které nebylo možno obsadit z důvodu nedostatku pracovní síly s vhodnou kvalifikací patří jednoznačně **strojírenské profese** - mezi nejčastěji uváděné patří obráběč, frézař, slévač,

soustružník, včetně zámečníků a svářečů. Nedostatek vyučených absolventů v oboru a obecně nízký zájem evidovaných uchazečů úřadů práce má za následek převažující poptávku po těchto profesích nad nabídkou. Důvodem nedostatku vhodných uchazečů, kteří by měli odpovídající odbornost a kvalitu, je i nízké mzdové ohodnocení, nezájem o manuální práci i mezi uchazeči se základním vzděláním, přesto, že je zaměstnavateli požadováno alespoň minimální vyučení v oboru a odpovídající praxe. Výše popsané platí i v případě profese **šička a švadlena**, kde převažuje nabídka nad poptávkou ze stejných, výše popsaných, důvodů. Před třemi lety byla situace velmi obdobná.

Další profesí, u které se objevil problém nedostatku uchazečů s vhodnou kvalifikací, jsou **lékaři**. U této profese je jasný požadavek na vysokoškolské vzdělání – lékařský obor však není u žádného případu specifikován. Mezi zvláštní požadavky, které jsou na uchazeče o tuto profesi kladeny, patří příslušné či specializované atestace, praxe a odolnost vůči stresu. Zajímavým je zjištění, že před třemi lety v případě lékařů vůbec nebyl pocíťován problém nedostatku uchazečů. Důvodem nedostatku uchazečů s vhodnou kvalifikací na pozici lékaře je zejména odchod lékařů do atraktivnějších míst v České republice (velká města), případně do zahraničí. Mladí lékaři odcházejí i do soukromé sféry či do jiného oboru, a to zejména za vyššími výdělky a menší odpovědností (např. do firem zabývajících se výrobou léků nebo lékařských přístrojů). Zmiňována je i nedostatečná kapacita lékařských fakult a výrazný nedostatek u některých konkrétních lékařských specializací.

Výrazný nedostatek uchazečů s vhodnou kvalifikací se objevil také u profese **dělníka**. Dělníci jsou vyhledáváni pro různé oblasti – nejčastěji se jedná o dělníky v zemědělství, ve výrobě, montážní či strojní dělníky. Většina zaměstnavatelů požaduje pouze základní vzdělání, někteří požadují i střední odborné učiliště. Mezi specifické dovednosti, které zaměstnavatelé po dělnících požadují, patří manuální zručnost, práce s motorovou pilou, průkaz na VZV (vysokozdvíhací vozík), jeřábnický průkaz a další zkoušky na odborné stroje. Zaměstnavatelé také velice často požadují praxi. Důvody nedostatku těchto pracovníků jsou následující. Ve většině případů se jedná o fyzicky náročnou práci za nízkou mzdu. Dalším důvodem je nevyhovující pracovní doba (směnnost), dále zdravotní způsobilost pracovníků, dojíždění za prací a špatná dopravní dostupnost pracovišť. Důvodem nedostatku dělníků mohou být i nárazové požadavky vysokého počtu pracovníků. Před třemi lety situace se zásadně nelišila.

**Zdravotní sestra** je další významnou profesí, kterou nebylo možno obsadit z důvodu nedostatku uchazečů s vhodnou kvalifikací. Základní podmínkou pro výkon této profese je ukončená střední zdravotnická škola s maturitou. Specifické požadavky kladené na tuto profesi zahrnují zejména praxi, spolehlivost, morální úroveň a ochotu pracovat na tři směny. Právě

ochota pracovat na směny je jedním z nejčastěji uváděných důvodů nedostatku kvalifikovaných zdravotních sester. Dalším důvodem jsou špatné platové podmínky, fyzická námaha, sedmidenní pracovní týden, nedostatek uchazečů s požadovanou kvalifikací a odliv zdravotnického personálu do zahraničí či do jiných oborů, např. odchod do soukromé sféry za vyššími výdělky. Před třemi lety byla situace velmi obdobná.

Další ze stejného důvodu obtížně obsaditelnou profesí jsou **technici**, a to zejména strojní, stavební a důlní. Na pozici technika je ve většině případů požadováno úplné střední odborné vzdělání, v některých případech i vzdělání vysokoškolské. Požadovaný obor vzdělání se odvíjí od oblasti, pro kterou je daný technik vyhledáván. Nejčastěji se objevuje obor strojírenství a stavebnictví, včetně pozemního stavitelství. Ojedinele se objevuje i obor elektro, hornictví a geologie. Mezi specifické požadavky kladené na tuto profesi patří praxe v oboru, jazykové znalosti a znalost programu autocad. Důvodem nedostatku stavebních techniků je velká poptávka výrazně přesahující nabídku. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků pro profesi technika je také způsoben nízkým zájmem studentů o tento obor. Profese stavebního technika se neobjevuje ani v evidenci uchazečů o práci, protože tito lidé rychle najdou zaměstnání nebo začnou podnikat. U strojírenských techniků se jako důvod nejčastěji objevují vysoké nároky zaměstnavatelů v podobě dlouholeté praxe, jazykových znalostí odborně zdatných zájemců a slabší ocenění práce. Uchazeči v evidenci často nemají požadované jazykové znalosti a neovládají PC v požadovaném rozsahu. U důlních techniků se objevuje nezájem o obor a nejistá perspektiva oboru - některé školy již tento obor zrušily. Před třemi lety byla situace obdobná.

## **Regionální hledisko**

V Praze byly během posledního roku opakovaně nabízeny a nepodařilo se obsadit pozice pracovníků strážních a bezpečnostních služeb, pomocných a stavebních dělníků a zdravotních sester.

Jazykoví lektori, zdravotní sestry, vedoucí pracovníci firem a kvalifikovaní dělníci ve strojírenství (svářeč, kovoobráběč) patří mezi profese, které byly v Praze během posledního roku nejvíce vyhledávány zaměstnavateli a nebylo možno je obsadit z důvodu nedostatku pracovní síly s vhodnou kvalifikací. Před třemi lety zde byly zaměstnavateli nejvíce požadováni a vyhledáváni pracovníci bezpečnostních agentur, stavební dělníci, zdravotní sestry a kvalifikovaní dělníci ve strojírenství a nepodařilo se je obsadit ze stejného důvodu.

Čeští investoři přicházející do Prahy v posledních třech letech požadovali nejvíce vedoucí pracovníky a manažery pro oblast ekonomickou, strojní a stavební a dále poptávali stavební

profese. Přicházející zahraniční investoři vyhledávali nejvíce manažery pro obchod a dopravu a obchodní zástupce.

Z regionálního hlediska jsou v naprosté většině krajů nejvíce vyhledávány stejné profese, a to profese strojírenské, včetně zámečníků a svářečů, dále šičky, švadleny a dělníci různých typů (stavební, pomocní, elektro, montážní atd.). Výraznější a zajímavá je poptávka českých investorů po truhlářích a poptávka zahraničních investorů po obsluze strojů v posledních třech letech ve Středočeském kraji. V Královehradeckém a Jihomoravském kraji byla během posledního roku opakovaně úřady práce nabízena volná pracovní místa kuchaře a číšníka a nepodařilo se je obsadit. Stejná situace s kuchaři a číšníky se objevila během posledního roku i v kraji Vysočina, ale zde se tato místa nepodařilo obsadit z důvodu nedostatku pracovní síly s vhodnou kvalifikací. Ve Zlínském kraji požadovali čeští investoři v posledních třech letech nejvíce skláře na ruční foukání skla a zahraniční investoři vyhledávali zejména elektroprofese a elektrodělníky.

### 3.8 Potíže při zprostředkování práce soukromými agenturami

Podle názorů **soukromých zprostředkovatelen práce a personálních agentur**<sup>7</sup>, na rozdíl od vyjádření úřadů práce a statistik hlášených volných míst, patří mezi profese, u nichž jsou v současné době největší potíže při zprostředkování zaměstnání, **vrcholoví manažeři a vedoucí pracovníci**. Nejvyhledávanějšími jsou manažeři kvality, výrobní, obchodní a personální ředitelé. Z průzkumu soukromých agentur jasně vyplývá, že stav potíží při vyhledávání vhodně kvalifikovaných manažerů přetrvává již od počátku devadesátých let. Zaměstnavatelé ve většině případů požadují vysokoškolské vzdělání, někteří dokonce i ukončený manažerský program MBA a naopak některým zaměstnavatelům stačí i vzdělání středoškolské. To však může znamenat, že pro některé podniky jsou zkušenosti, dovednosti z praxe a osobní vlastnosti manažerů důležitější než formální vzdělání. Obor vzdělání většinou závisí na oblasti, pro kterou je daný manažer či vedoucí pracovník hledán, což svědčí o vhodnosti kombinace manažerských znalostí a dovedností s vyprofilovanou odborností v konkrétním oboru. Nejčastěji to však bývá ekonomie, personalistika a technické obory. Mezi specifické dovednosti, které zaměstnavatelé u této profese vyžadují, patří jazykové znalosti, manažerské dovednosti, odbornost, zralost, umění jednat s lidmi, vedení týmu, práce s PC a znalost personálního řízení. Ačkoliv začátkem devadesátých let byl hlavním důvodem potíží při vyhledávání kvalifikovaných manažerů jejich

---

<sup>7</sup> Připomeňme, že zkoumaný vzorek tvořilo celkem 69 soukromých zprostředkovatelen a personálních agentur z celé České republiky.



faktický nedostatek, v současné době uvádějí zprostředkovatelé jako hlavní důvod nedostatku kvalifikovaných osob v této profesi především kvalitu uchazečů. Jde zejména o příliš málo zahraničních zkušeností u kandidátů a velké nároky na kandidáta za nízké finanční ohodnocení, a to zejména v menších městech. Objevil se i názor, že u starších generací není snaha dalšího vzdělávání, zejména jazykového a neochota těchto pracovníků používat moderní informační a telekomunikační technologie.

Druhou velkou skupinou, u které mají personální agentury potíže při vyhledávání vhodných zaměstnanců, jsou **strojírenské profese**. A to zejména u obráběčů kovů, svářečů, operátorů CNC strojů, nástrojářů a zámečníků. Tyto potíže jsou rysem několika posledních let a problémy při vyhledávání se spíše prohlubují. U těchto profesí požadují zaměstnavatelé zpravidla učňovské, ale někdy i středoškolské vzdělání v oboru strojírenství a strojírenská výroba. U strojírenských profesí typu technolog, programátor strojů CNC a strojní inženýr je však vyžadováno vzdělání vysokoškolské. Mezi požadované specifické dovednosti obráběčů kovů, nástrojářů a operátorů CNC strojů patří obsluha NC strojů a CNC soustruhů. U technologů, programátorů a inženýrů je důležité programování, znalost jazyků a programu CAD. Důvodem těchto potíží s vyhledáváním je, podle personálních agentur, nezájem o profese jako takové, nezájem o studium těchto oborů a tím pádem nedostatek absolventů technických oborů oproti velké poptávce. Mezi další důvody patří neochota pracovat na směny, nízká úroveň platů a obecně malý sociální status těchto profesí. Firmy sídlí zpravidla v lokalitách, o které není zájem. Po programátorech CNC strojů se objevuje vysoká poptávka a s tím spojený požadavek vysoké úrovně mezd mezi uchazeči, jenž nechtějí noví investoři akceptovat.

Od roku 1998 zaznamenali soukromí zprostředkovatelé nárůst poptávky po stavebních projektantech, stavbyvedoucích a stavebních dělnících a také potíže s obsazením těchto míst. V roce 1999 k nim přibyli ještě strojní konstruktéři. V současné době mají agentury výrazné potíže při vyhledávání **projektantů a konstruktérů**, a to jak stavebních, tak strojních. Zaměstnavatelé u nich požadují vysokoškolské, popř. středoškolské vzdělání, a to většinou v oboru strojírenství a strojírenská výroba, stavebnictví a geodézie či elektro. Mezi specifické požadavky, které jsou na tuto profesi kladeny, patří praxe, projektování, znalost jazyků, konstruování 3D a znalost programu AUTOCAD. Důvodem těchto potíží s vyhledáváním vhodných kandidátů na pozice projektantů a konstruktérů je zejména obecný nedostatek absolventů technických oborů a zejména vysokoškoláků. Dalším důvodem je slabší znalost cizích jazyků a nízká mobilita pracovní síly, tzn. neochota dojíždět či stěhovat se za prací.

Dalšími obtížně vyhledávanými profesemi jsou **obchodní zástupci a obchodníci**. U těchto profesí je zpravidla požadováno středoškolské vzdělání a v některých případech i

vysokoškolské. Požadovaný obor se různí podle oblasti obchodu. Nejčastěji se jedná např. o obchod, marketing, ekonomii, ale i strojní či farmacii. Mezi specifické dovednosti, které jsou u této profese žádoucí, patří obchodní dovednosti a praktiky, odbornost, jazyková výbava, praxe a komunikativnost. Důvodem nedostatku vhodných obchodníků a obchodních zástupců je vyšší poptávka než nabídka na trhu práce spojená s přehnanými platovými požadavky a v kombinaci s nedostatečnou kvalifikací. U kandidátů s praxí často chybí jazykové či odborné znalosti. Dalšími důvody jsou neznalost obchodu, obtížnost této práce, nízká prestiž tohoto povolání a neochota stěhovat se za prací.

Potíže s nalezením vhodného kandidáta mají agentury také u profesí **IT specialista a programátor**. Zvýšená poptávka po IT specialistech se objevila po roce 1992 a od poloviny devadesátých let po programátorech. Od této doby potíže přetrvávají. Zaměstnavatelé většinou u těchto profesí požadují vysokoškolské vzdělání, ve výjimečných případech i středoškolské, a to většinou v oboru informační technologie či elektro. Mezi specifické dovednosti těchto pracovníků patří znalost softwaru, hardwaru, jazykové a odborné znalosti. Jako hlavní důvody těchto potíží uvádějí personální agentury velkou poptávku a potřebu trhu a odchod odborníků do zahraničí („brain-drain“). Dalším důvodem je nepružnost škol v zavádění nových poznatků do výuky a zrušení oborů na školách, kde je již nyní patrný nedostatek těchto pracovníků na regionálním trhu práce. Někteří se domnívají, že největší problém není se vzděláním a dovednostmi, ale s jazykovým vybavením uchazečů.

Mezi další profese, u kterých mají personální agentury a zprostředkovatelé práce dlouhodobé potíže s nalezením vhodného zaměstnance, patří technici, účetní a finančníci, technologové, kuchaři, číšníci a dělníci.

## Regionální hledisko

Pokud se na zkoumaný soubor podíváme z regionálního hlediska zjistíme, že 38 % personálních agentur, které na dotazník odpověděly, mají své sídlo v Praze. Pražské personální agentury a zprostředkovatelny práce mají v současné době největší potíže při vyhledávání manažerů, a to zejména manažerů kvality a výrobních manažerů. Nejčastěji jsou na tyto pozice požadovány znalosti cizích jazyků, praxe, jednání a komunikace s lidmi, vyjednávání, zralost a znalost řízení systémů jakosti u manažerů kvality. Druhou „problémovou“ skupinou jsou obchodní zástupci a obchodníci, kteří by měli mít znalosti IT a cizích jazyků, praxi prodejce a umění vyjednat. Třetí místo obsadila profese projektant/konstruktér (stavební i strojní). Požadované specifické dovednosti pro tuto profesi zahrnují znalosti konstrukčních programů (AUTOCAD), znalosti jazyků a praxe. Potíže při vyhledávání strojních a stavebních inženýrů se v posledních letech zvyšují. Na čtvrtém místě se objevuje profese IT specialista, na kterou jsou kladeny zejména požadavky v podobě znalosti IT a cizích jazyků, praxe v IT, odborné znalosti konkrétních produktů a komunikativnost. Dalšími profesemi, u nichž jsou v Praze potíže při vyhledávání vhodného kandidáta, jsou technik, účetní, právník, controller a šička.

Výraznější potíže s vyhledáváním manažerů se objevily také v Plzeňském a Zlínském kraji. V Ústeckém, Moravskoslezském, Jihomoravském a Libereckém kraji mají největší potíže se strojírenskými profesemi. Královéhradecký kraj má potíže s vyhledáváním konstruktérů. V Jihomoravském kraji jsou největší potíže při zprostředkování zaměstnání u kuchařů a číšníků.

### 3.9 Poptávka na základě průzkumu inzerce v denním tisku a na Internetu

Struktura poptávky po profesích a jejich následné řazení dle aktuální „žádanosti“ na trhu práce představuje klíčový výstup analýzy inzerce v denním tisku a na Internetu. Průzkum za rok 2002 byl porovnán s předchozími výsledky (1999 a 2000).<sup>8</sup> Zjištěné rozložení poptávaných profesí je stejně jako v předešlých šetřeních velmi nerovnoměrné. Celkově jsme zaznamenali 83 profesních tříd, přičemž 50% inzerátů specifikujících zaměstnání spadá do prvních 9 nejvíce frekventovaných tříd.

**Strukturu 20 nejžádanějších profesí** ve všech sledovaných obdobích ukazuje následující tabulka (Tab.3) Profese jsou seřazeny dle četnosti výskytu v roce 2002 a stejně jako v předešlých šetřeních jsou označeny příslušnými kódy KZAM. Třídění je poměrně podrobné, operuje s třetí

---

<sup>8</sup> Podrobnější informace o metodice analýzy inzerce – viz I.5, Ad (d) a Příloha II.

úrovni KZAM. Podrobná tabulka struktury inzertní nabídky volných pracovních míst je uvedena v Příloze V, Tab.2.

**Tab. 3: Struktura nabídky volných pracovních míst podle skupin KZAM: 20 nejžádanějších zaměstnání - srovnání 1999-2000-2002**

Skupina zaměstnání	% z inzerátů			**	% z profesí			**
	1999	2000	2002	99/02	1999	2000	2002	99/02
341 Obch. zástupci, poj. agenti	14,34	12,23	12,63	-1,71	21,81	16,37	14,57	-7,24
512 Kuchaři, číšníci	3,71	3,92	5,54	1,83	5,65	5,25	6,39	0,75
241 Fin.experti, personal., reklama, mark.	3,49	6,62	4,84	1,35	5,31	8,87	5,58	0,28
521 Prodavači v obchodě	2,74	2,95	4,50	1,76	4,17	3,95	5,20	1,03
411 Sekretářky, kancel. prac.	4,57	4,92	3,86	-0,72	6,95	6,59	4,45	-2,5
123 Vedoucí útvarů	1,33	3,16	3,20	1,87	2,02	4,23	3,69	1,67
343 Účetní, odb. referenti	1,30	2,08	3,14	1,85	1,97	2,79	3,63	1,65
712 Zedníci, betonáři, tesaři	0,55	1,58	2,88	2,33	0,84	2,11	3,33	2,49
311 Technici v "tech." oborech	1,35	1,90	2,82	1,47	2,05	2,55	3,25	1,2
832 Řidiči os. automobilů	1,79	1,84	2,69	0,9	2,73	2,47	3,10	0,38
514 Kosmetičky, maséři...	1,84	1,55	2,31	0,47	2,80	2,08	2,67	-0,13
312 Technici IT	1,10	2,92	2,30	1,2	1,67	3,91	2,65	0,98
413 Úředníci v dopravě, skladech...	1,04	1,55	1,92	0,89	1,58	2,08	2,22	0,64
214 Tech. inženýři (elektro, stav...)	1,69	2,25	1,90	0,21	2,56	3,02	2,19	-0,37
913 Uklízeči, pomocnice v dom.	0,87	1,29	1,87	1	1,32	1,73	2,16	0,83
122 Vedoucí výr. a prov. celků	0,15	0,31	1,80	1,65	0,23	0,41	2,08	1,85
516 Pracovníci ostrahy	0,77	1,29	1,74	0,97	1,17	1,73	2,01	0,84
713 Pokrývači, izolatéři	0,60	0,59	1,32	0,72	0,91	0,79	1,52	0,61
422 Recepční, telefonisté	0,41	1,16	1,19	0,77	0,63	1,55	1,37	0,74
724 Elektromechanici	0,41	0,42	0,98	0,58	0,62	0,56	1,13	0,52

\*\* Rozdíl 2002-1999, procent. body.

Mezi profesemi stejně tak, jako v minulých šetřeních, dominují povolání nějakým způsobem spojená s obchodem, tzv. **odborní pracovníci – zprostředkovatelé obchodních a finančních transakcí** (především obchodní zástupci, obchodní poradci, prodejci, dealeři, ale i pojišťovací poradci a realitní či burzovní makléři) – tyto profese se vyskytovaly v cca 13% všech inzerátů a v cca 15% inzerátů, u nichž byla profese definována. Přes své nesporné prvenství mezi poptávanými profesemi je však zastoupení této třídy nepatrně nižší oproti roku 2000 a zejména vzhledem k roku 1999 (o sedm procentních bodů). Z těchto výsledků lze usuzovat na trend mírného poklesu zájmu o tyto profese v inzerátech.

Druhou nejfrekventovanější skupinou jsou **provozní pracovníci stravování** – zejména kuchaři a číšníci. Vzhledem k předešlému šetření jsme zaznamenali **mírný nárůst poptávky** po těchto profesích a posun ze 4. místa na místo druhé.

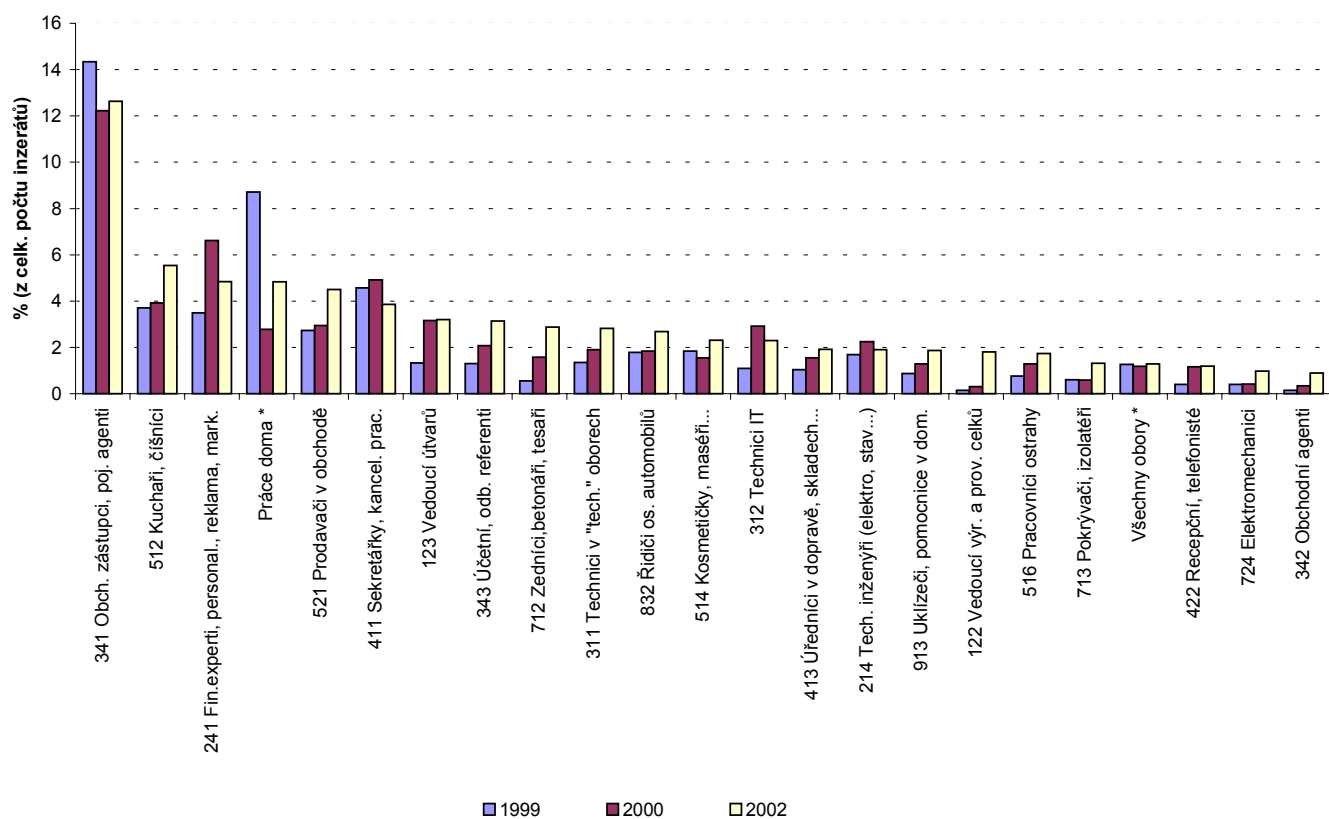
Na dalším místě v žebříčku nejžádanějších profesí se umístila skupina profesí **odborní duševní pracovníci v oblasti podnikání a v příbuzných oborech**, což jsou především finanční a bankovní experti, personalisté a odborní pracovníci a specialisté v marketingu, reklamě a průzkumu trhu, a zaznamenali jsme **mírný pokles zájmu** o tyto profese vzhledem k roku 2000.

Další žádanou profesí jsou **prodavači** v obchodě, jejichž podíl se výrazně nezměnil. Poměrně **výrazný pokles nabídky** jsme zaznamenali u profesí **kancelářští a manipulační pracovníci, sekretářky, písáčky** (o 2,5 procentních bodů vzhledem k počtu profesí). U následující skupiny profesí, tj. **účetní, odborní referenti** došlo k **mírnému nárůstu zájmu**. Další a zajímavou skupinou v pořadí je skupina profesí **zedníci, betonáři, tesaři**. U této skupiny jsme zaznamenali **mírně rostoucí zájem**. Obdobný zájem či mírný nárůst zájmu jako v předešlých letech lze vysledovat i u skupin profesí **technici v technických oborech, řidiči osobních automobilů, kosmetičky, maséři** či **technici IT**. U dalších skupin profesí nedošlo oproti rokům 2000 a 1999 k výraznějším změnám.

Ve všech třech srovnávaných šetřeních se **na prvních šesti místech vyskytují shodné skupiny profesí** (Obr. 48). Dále lze říci, že opět mezi prvními deseti skupinami profesí **převažovala povolání kvalifikačně spíše středně náročná** (obchodníci, nižší administrativní profese) a **obslužná** (pracovníci ve stravování, dopravě, osobní služby). Mezi devíti nejčastěji se vyskytujícími nabídkami zaměstnání je opět jediná skupina dělnických profesí, a to **zedníci, tesaři, betonáři**. A dokonce zde lze vidět mírný nárůst zájmu, a to o dva a půl procentního bodu. V tomto roce se mezi nejfrekventovanějšími skupinami profesí vyskytla pouze jedna skupina profesí, jež vyžadují vysokoškolské vzdělání a vysokou odbornost: **odborní duševní pracovníci v oblasti podnikání a příbuzných oborech**, tj. finanční a bankovní experti, personalisté a odborní pracovníci a specialisté v marketingu, reklamě, průzkumu trhu. Zájem o tyto profese zůstal oproti roku 1999 poměrně stabilní. Zájem o skupinu profesí **vedoucí útvarů** se zvýšil o necelé dva procentní body. U těchto profesí lze pozorovat stabilní, mírně rostoucí zájem. U **vedoucích výrobních a provozních celků** byl zaznamenán zvýšený zájem, a to o cca dva procentní body. Stejně zvýšený zájem se objevil také u **úředníků v dopravě a skladech**. Zájem o ostatní nejčastěji se vyskytující skupiny profesí je relativně stabilní. Z profesí, jež nebyly v našem šetření výrazněji zastoupeny (tj. tvořili pouhých 0,7% inzerátů, jež specifikovaly profesi), se jako poměrně zvláštní jeví situace **programátorů**, zájem o tuto profesi totiž klesl oproti roku 2000 (kdy se na celkovém počtu inzerátů s uvedenou profesí podíleli cca 5%) o celé

čtyři procentní body. V této souvislosti je velmi pravděpodobné, že pojmy „programátor“ a „technik IT“ jsou vzájemně zaměnitelné v podvědomí zaměstnavatelských subjektů. V případě techniků IT byl zaznamenán nárůst zájmu oproti roku 1999 o jeden procentní bod, ve srovnání s rokem 2000 zájem však klesl a to o 1,3 p.b. Zdá se, že stejně jako v jiných Evropských státech po několika letech prudkého zvýšení zájmu o IT specialisty („boom“), se situace na trhu stabilizovala a i přes pokračující zájem o tyto profese se trh postupně nasycuje.

**Obr. 48: Struktura nabídky volných pracovních míst podle skupin KZAM: srovnání 1999-2000-2002**



## Další specifikované požadavky

Stupeň vzdělání obecně patřil k nejuváděnějším požadavkům v inzerátech, a to ve všech třech sledovaných obdobích. Nejčastěji se vyskytujícím požadavkem na vzdělání bylo **vzdělání středoškolské**. **Vyučení** jsou sice oproti středoškolákům a vysokoškolákům v souboru stále **nejméně** zastoupeni, ale oproti roku 2000 je o ně větší zájem. Stále častěji byl také specifikován obor vzdělání uchazeče. Největší zájem stále zůstává o **obory technického směru**, ze společenských věd jsou to zejména vědy ekonomické.

Jedinou skupinou profesí, u nichž došlo během let 1999 až 2002 ke zvýšení požadavků na výslovně **vysokoškolské vzdělání** byla skupina **techniků IT** – z 7,4% v roce 1999 na 27,7% v roce 2002, resp. zvýšení požadavků na **středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání**, a to o více jak deset procentních bodů. U ostatních profesních skupin většinou nedošlo k výraznějším změnám v požadavcích na stupeň vzdělání oproti předešlým šetřením.

Co se týče požadavků na **jazykovou vybavenost** uchazečů, i zde je vidět oproti předešlým šetřením jednoznačný trend k většímu specifikování jazykových požadavků. Co se týče vývoje těchto požadavků, lze pozorovat celkový **posun směrem k vyšším nárokům**. Stále více je vyžadována především aktivní znalost jazyka. Navíc je patrné stále výraznější preferování jazyka **anglického**, a to především na úkor němčiny. Toto lze obecně pozorovat u všech skupin profesí, vyjma skupiny sekretárek a kancelářských pracovníků, u nichž se zvýšil právě požadavek na aktivní znalost němčiny.

I **schopnost práce s počítačem** je stále více považována za samozřejmou součást kvalifikační výbavy uchazečů o zaměstnání. Stává se pomalu a jistě součástí většiny profesí. Srovnáme-li nároky na počítačovou gramotnost v jednotlivých skupinách profesí ve všech třech sledovaných obdobích, lze dojít k poměrně jasnému závěru a potvrdit tak trend z předešlých let: **nároky na schopnost práce s počítačem vzrůstají**. Tento trend je vidět již na vyšším procentu inzerátů zaměstnavatelů, jež obsahovaly požadavky na znalost práce s PC. V rámci jednotlivých skupin profesí sice nedošlo k tak výraznému skoku jako tomu bylo mezi lety 1999 a 2000, nicméně vzrůstající trend je zřejmý.

Podobně jako v předešlých šetřeních vidíme, že **požadavky na praxi** se objevovaly v širokém spektru profesí. Oproti předešlým šetřením se tyto požadavky vyskytly u většiny profesí opět o něco **častěji**. Potvrzuje se tak obecný trend zvyšování (vyjadřování) požadavku na praxi v oboru, o nějž se pracovník uchází.

Srovnáme-li výsledky šetření v letech 1999, 2000 a 2002, lze usuzovat na stále se zvyšující nároky na osobnostní vlastnosti uchazečů o zaměstnání, přičemž struktura těchto



požadavků se oproti předešlým obdobím nezměnila. Stále jsou nejvíce požadovány komunikační schopnosti, flexibilita, dynamika, adaptabilita, samostatnost, popř. vystupování a pracovní nasazení.

### **Nabízené finanční ohodnocení**

Co se týče nabídky mzdy ze strany zaměstnavatelských subjektů a vývoje nabízené výše mzdy v rámci profesních skupin, u každé skupiny došlo k celkovému zvýšení počtu inzerátů, v níž zaměstnavatel alespoň nějakým způsobem mzdu specifikoval. Mzda bývá specifikována především u dobře finančně ohodnocených profesí. Požadavek na **vysokoškolské** vzdělání bývá obvykle spojován i s **vyšším finančním ohodnocením**.

Z analýzy inzerce vyplývá, že do skupiny profesí, které na trhu práce představují **nejlépe ohodnocované**, patří zejména technici IT, obchodní zástupci, finanční experti, pojišťovací agenti, personalisté, účetní, odborní referenti, vedoucí útvarů, vedoucí výroby a provozních celků, obchodní agenti, dále také sekretářky, kancelářští pracovníci a technici v technických oborech. Naopak uklízeči, pomocnice v domácnosti, pracovníci ostrahy, prodavači v obchodě a *zároveň* sekretářky, kancelářští pracovníci spadají do skupin profesí **nejníže finančně hodnocených**. U techniků IT, obchodních zástupců a pojišťovacích agentů, finančních, personálních a marketingových expertů došlo od roku 1999 k posunu směrem k vyšším platovým kategoriím.

## **4. Kvalita pracovní síly v podnicích a organizacích**

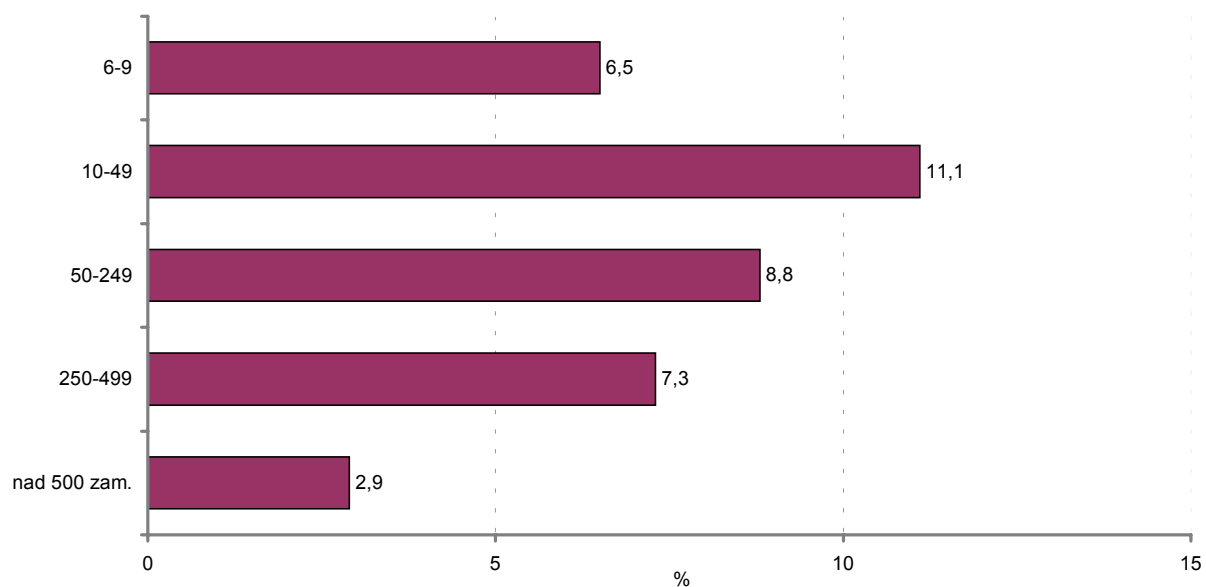
Hodnocení kvality pracovníků z pohledu zaměstnavatelů je důležitým aspektem vnímání kvality vzdělávání a hodnocení náplně kvalifikací pro úspěšný rozvoj a konkurenceschopnost podniků a organizací. Je však třeba brát v úvahu, že hodnocení kvality pracovníků je motivováno nejenom situací v oblasti kvalifikací uvnitř podniků a zavedením nových produktů, služeb a postupů (např. zavedení nových technologií či standardů kvality). Vnější motivace hodnocení kvalifikací a návazného kvalifikačního rozvoje odráží konkurenční tlak domácího či zahraničního prostředí. V souvislosti s blížícím se vstupem do EU, zaměstnavatelé častěji hodnotí kvalifikační situace ve srovnání s evropskou konkurencí. Pociťované nedostatky jsou rozlišeny podle úrovně dosaženého vzdělání (vyučení, středoškoláci a vysokoškoláci). Identifikaci nedostatků ze strany zaměstnavatelů je však třeba interpretovat velmi opatrně. Větší rozsah pociťovaných nedostatků může být důsledkem horší kvality pracovníků, neodpovídající nabídky na trhu práce či kvality počítačového vzdělávání. Je ovšem důležité brát v úvahu lepší informovanost o kvalitě evropských protějšků a o kvalitě vlastních pracovníků některých zaměstnavatelů a také i větší nároky na vlastní pracovní sílu, zejména u dynamičtějších podniků. Podobně nižší rozsah pociťovaných 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.

### **4.1 Problémy nedostatku znalostí a dovedností u stávajících pracovníků**

Dlouhodobější problémy s nedostatkem znalostí a dovedností u pracovníků (Obr. 50) má v celkovém souboru pouze 8,8 % organizací.

Z velikostního hlediska mají dlouhodobější problémy s nedostatkem znalostí a dovedností nejčastěji v podnicích s 10–49 zaměstnanci, nejméně často v podnicích největších a nejmenších (Obr. 49).

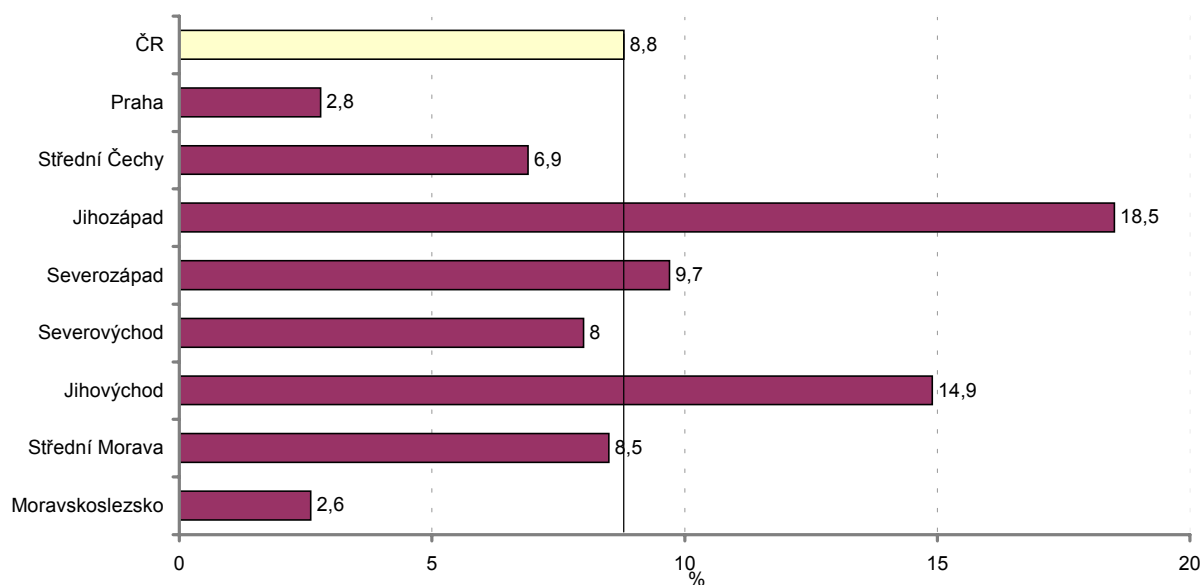
**Obr. 49: Podíly organizací, které uvádějí dlouhodobější problémy se nedostatkem znalostí a dovedností u pracovníků podle velikosti (v %)**



*Zdroj:* šetření Median-NOZV, 2002

Variabilita mezi podniky z různých regionů je poměrně značná. Dlouhodobější problémy s nedostatkem znalostí a dovedností u pracovníků mají zejména podniky na Jihozápadě a Jihovýchodě, nejméně často podniky z Prahy a Moravskoslezska.

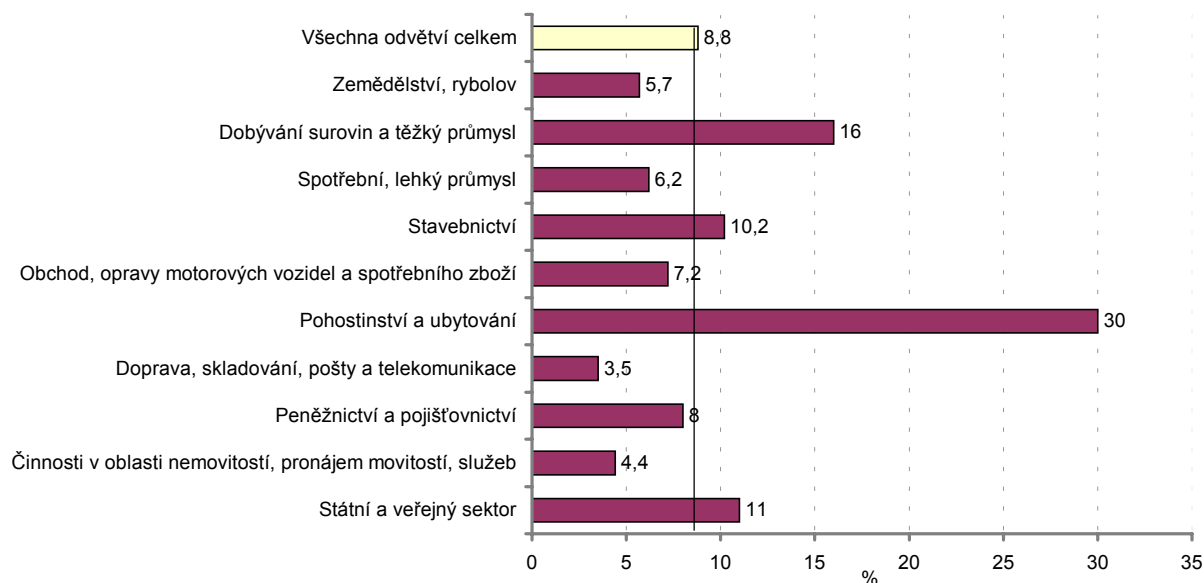
**Obr. 50: Podíly organizací, které uvádějí dlouhodobější problémy s nedostatkem znalostí a dovedností u pracovníků podle oblastí NUTS II (v %)**



*Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002*

Podniky v pohostinství a ubytování (30 % případů), v dobývání surovin a těžkém průmyslu (16 %), ve stavebnictví a ve státním a veřejném sektoru (okolo 11 %) mají dlouhodobější problémy s nedostatkem znalostí a dovedností u pracovníků nadprůměrně často. Naopak podniky z oblasti nemovitostí, pronájmu movitostí a ve spojích většinou tyto problémy nemají (v 96 % případů) (Obr. 51).

**Obr. 51: Podíly organizací, které uvádějí dlouhodobější problémy s nedostatkem znalostí a dovedností u pracovníků podle odvětví (v %)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

V třídění podle produktivity nebyly mezi podniky shledány výraznější rozdíly. Podniky, jejichž tržby poklesly, mají tyto problémy poměrně výrazně nadprůměrně často, což může být důsledkem právě těchto problémů.

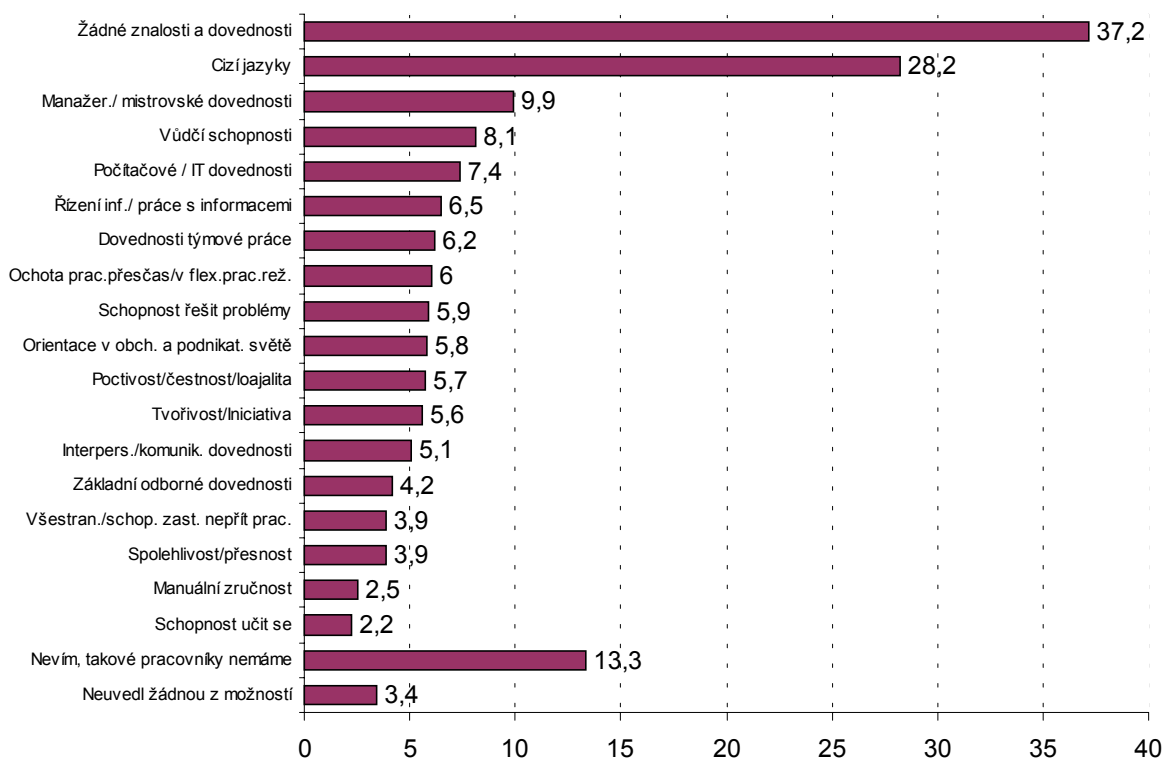
#### 4.2 Hodnocení kvality znalostí a dovedností ve srovnání s evropskou konkurencí

Kolem 12 % všech podniků uvedlo úroveň kvalifikace pracovníků jako oblast, ve které je třeba se zlepšit, aby se vyrovnali konkurenci po vstupu do EU, přičemž podniky se stagnující či klesající produktivitou jsou si vědomy této potřeby poněkud častěji (v 15 % případů). Naopak podniky s rostoucí produktivitou a se zahraniční účastí se domnívají, že jsou lépe připraveny na vstup do EU, co se kvalifikací týká. Podniky střední, zejména ve skupině 100 až 249 zaměstnanců (21 % případů), jsou si nejvíce vědomy potřeby vyrovnat úroveň kvalifikací vlastních pracovníků evropské konkurenci, nadprůměrně často v Praze (18 %), naopak podprůměrně na Severovýchodě (5 %). Z hlediska odvětvového jsou tohoto názoru, nadprůměrně často, podniky ve službách: v peněžnictví a pojišťovnictví, státním a veřejném sektoru, činnostech v oblasti nemovitosti, v pohostinství a ubytování a v obchodě.

Zaměstnavatelé pak byli dotazováni na konkrétní znalosti a dovednosti, které jsou méně kvalitní u stávajících pracovníků ve srovnání s evropskými protějšky, podle úrovně dosaženého vzdělání pracovníků (vyučení, středoškoláci a vysokoškoláci).

V případě **vysokoškoláků** (Obr. 52) 13,3 % organizací uvedlo, že takové pracovníky nezaměstnávají, 37,2 % respondentů se domnívá, že žádné znalosti a dovednosti jejich vysokoškoláků nejsou ve srovnání s evropskými protějšky horší. Jedinou často uváděnou dovedností, ve které se nevyrovnáme Evropě, je znalost cizích jazyků (28,2 %). V případě podniků se zahraniční účastí je podíl organizací neuvádějících žádné nedostatky u vysokoškoláků výrazně nižší oproti podnikům bez zahraniční účasti (25 % oproti 40 %).

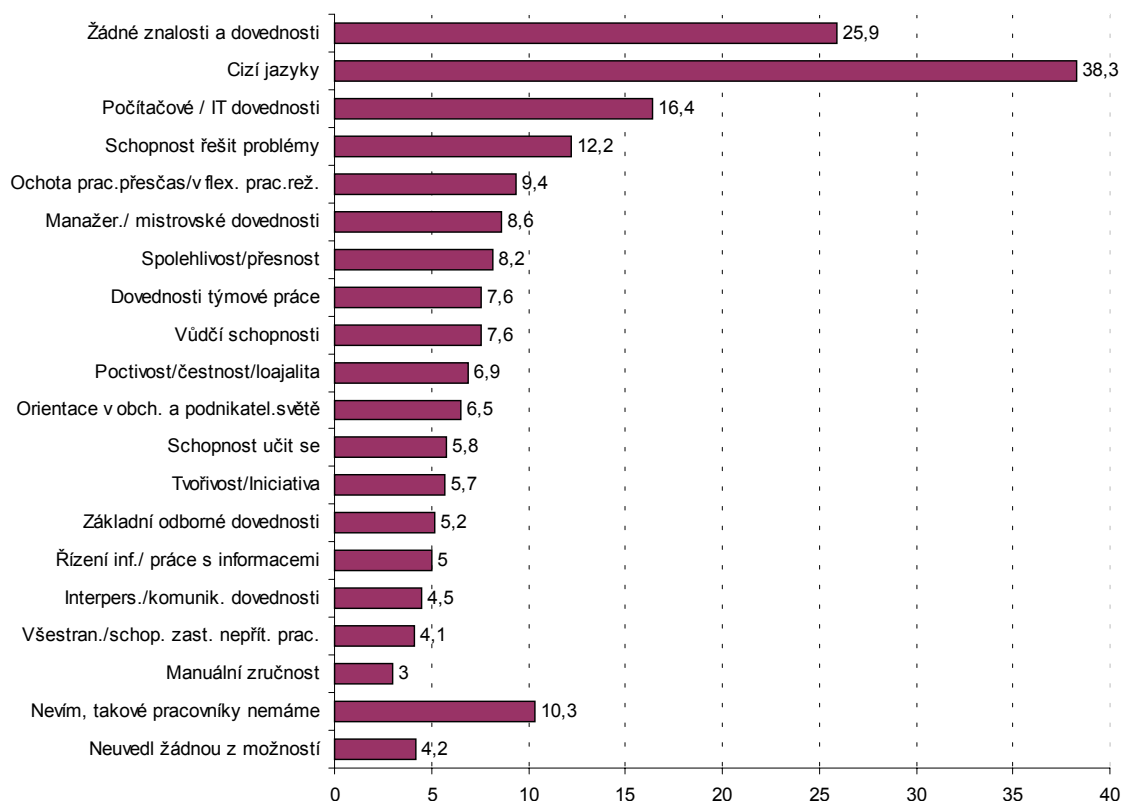
**Obr. 52: Podíly organizací podle znalostí a dovedností vysokoškoláků, které jsou hodnoceny zaměstnavateli jako méně kvalitní ve srovnání s evropskými protějšky (v %)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

V případě **středoškoláků**, (Obr. 53) v celkovém souboru 10,3 % organizací uvedlo, že tyto pracovníky nezaměstnává. Čtvrtina organizací se domnívá, že žádné znalosti a dovednosti jejich středoškoláků nejsou horší ve srovnání s evropskými protějšky (podíl spokojených organizací je tedy nižší oproti skupině vysokoškoláků). Kromě cizích jazyků, které uvedlo 38,3 % podniků, byly častěji zmiňovány počítačové dovednosti (16,4 %) a schopnost řešit problémy (12,2 %). Z výkonnostního hlediska jsou výrazněji méně se znalostmi a dovednostmi středoškoláků spokojeny organizace s nárůstem produktivity (22 % oproti 30 %). V případě podniků se zahraniční účastí je podíl organizací neuvádějících žádné nedostatky středoškoláků nižší oproti podnikům bez zahraniční účasti (20 % oproti 27 %).

**Obr. 53: Podíly organizací podle znalostí a dovedností středoškoláků, které jsou hodnoceny zaměstnavateli jako méně kvalitní ve srovnání s evropskými protějšky (v %)**

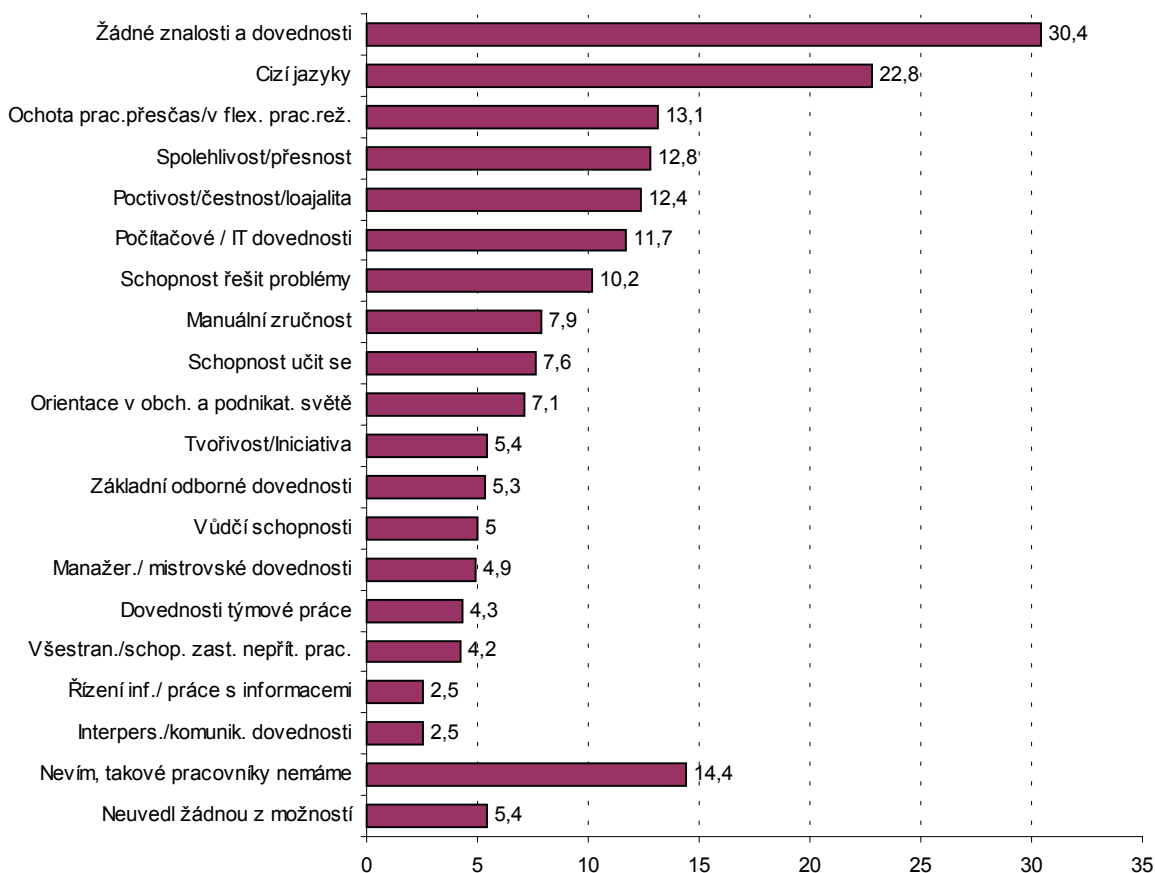


Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

V případě **vyučených** (Obr. 54) 14,4 % organizací uvedlo, že tyto pracovníky nezaměstnává. 30,4 % se domnívá, že žádné znalosti a dovednosti jejich vyučených nejsou horší ve srovnání s evropskými protějšky. Kromě cizích jazyků, které uvedlo 22,8 % podniků, mají vyučení rezervy 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 %). Z výkonnostního hlediska jsou o něco méně se znalostmi a dovednostmi vyučených spokojeny organizace s nárůstem produktivity (29 %) oproti organizacím se stagnující či klesající produktivitou (33 %).



**Obr. 54: Podíly organizací podle znalostí a dovedností vyučených, které jsou hodnoceny zaměstnavateli jako méně kvalitní ve srovnání s evropskými protějšky (v %)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

V souhrnu, pracovníci s učňovským vzděláním jsou hodnoceni podstatně hůře ve srovnání s jejich evropskými protějšky než středoškoláci či vysokoškoláci. Dynamičtější podniky se zvyšující se produktivitou a v některých případech podniky se zahraniční účasti hodnotí českou pracovní sílu ve srovnání s evropskou konkurencí poněkud méně příznivě. Na druhé straně jsou si čeští zaměstnavatelé a podniky se stagnující či klesající produktivitou mnohdy vědomy potřeby zlepšit stav a úroveň kvalifikace pracovníků, aby se vyrovnaly konkurenci po vstupu do EU.

## 5. Hodnocení kvality absolventů

### 5.1 Přijímání absolventů v podnicích a organizacích

Z hlediska **vzdělanostní struktury přijímaných absolventů** odpovídá zastoupení jednotlivých úrovní vzdělání absolventů v příslušných profesních skupinách očekávanému vzdělání. V celkovém souboru (Tab. 3) je zajímavým zjištěním, že polovina absolventů v pozicích vědeckých a odborných duševních pracovníků nemá vysokoškolské vzdělání. Rovněž třetina absolventů ve vedoucích a řídicích pozicích a dvě třetiny v pozicích technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků nemá vysokoškolské vzdělání. Tento jev může být výsledkem úsilí kompenzovat nedostatek vysokoškolsky vzdělaných absolventů pro vyhledávané pozice anebo snahou zaměstnavatelů snížit náklady práce.

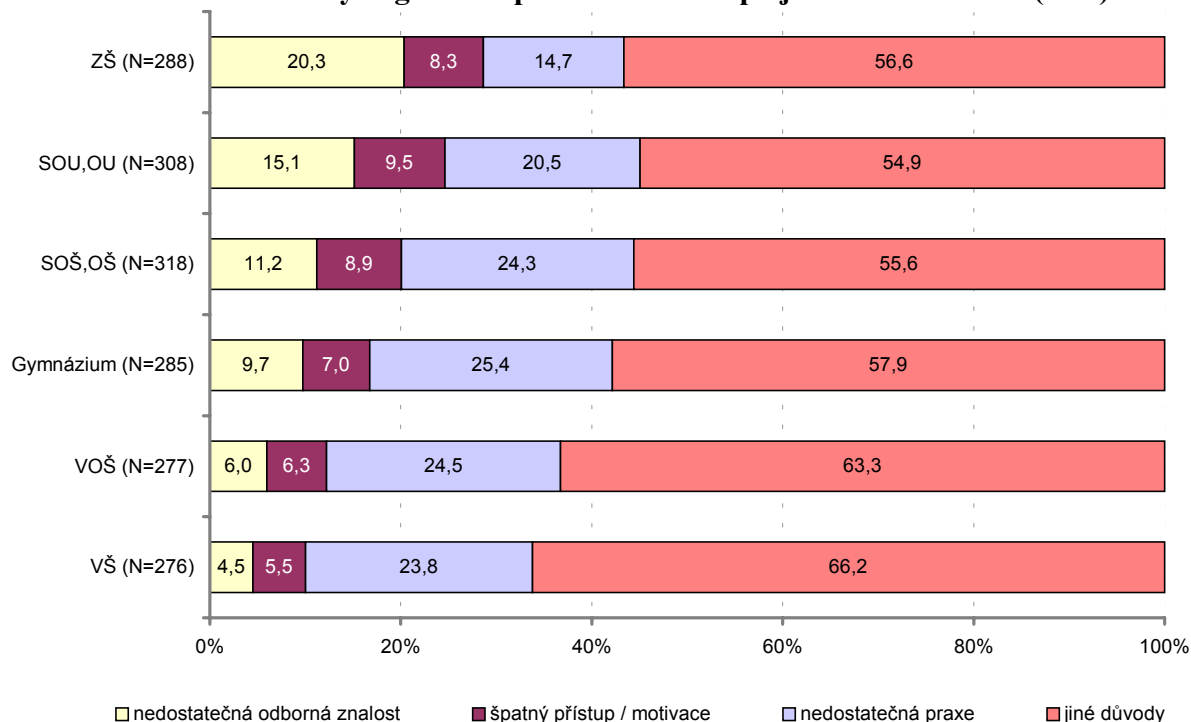
**Tab. 3: Podíly organizací podle přijatých absolventů v posledních třech letech (%)**

	ZŠ	SOU, OU	SOŠ, OŠ	GYM	VOŠ	VŠ
Vedoucí a řídicí pracovníci (N=200)	2,5	1,9	7,1	7,5	14,7	66,3
Vědečtí a odborní duševní pracovníci (N=75)	2,0	4,0	12,1	14,1	17,2	50,4
Techničtí, zdravot. a pedagogičtí prac. (N=184)	0,0	6,2	29,8	7,2	23,1	33,7
Nižší administrativní pracovníci (N=382)	1,4	4,0	34,5	29,8	20,0	10,2
Provozní prac. ve službách a obchodu (N=370)	4,3	23,9	30,6	22,6	13,6	5,1
Kvalifikovaní prac. v zemědělství a lesnictví (N=9)	0,0	66,0	27,0	3,8	0,0	3,3
Řemesl. a kvalif. výrobci, zpracov. a opraváři (N=151)	2,4	61,1	27,9	2,3	2,0	4,3
Obsluha strojů a zařízení (N=151)	6,8	49,8	32,3	6,6	4,0	0,4
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (N=176)	47,6	36,0	10,3	4,0	0,2	1,9

Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

V případě nezájmu o absolventy, byly zjišťovány **důvody nepřijímání absolventů**, rozlišeny podle vzdělanostní úrovně (Obr. 55). U všech typů vzdělání převažují jiné důvody, které zahrnují zřejmě i ty podniky, které nemají důvod absolventy zaměstnávat. U absolventů základních škol je nejčastěji uváděna nedostatečná odborná znalost. U všech ostatních typů vzdělání převažuje mezi nabízenými důvody nedostatečná praxe. Nedostatečná odborná znalost je jmenována častěji se snižujícím se vzděláním absolventů.

**Obr. 55: Podíly organizací podle důvodů nepřijímání absolventů (v %)**

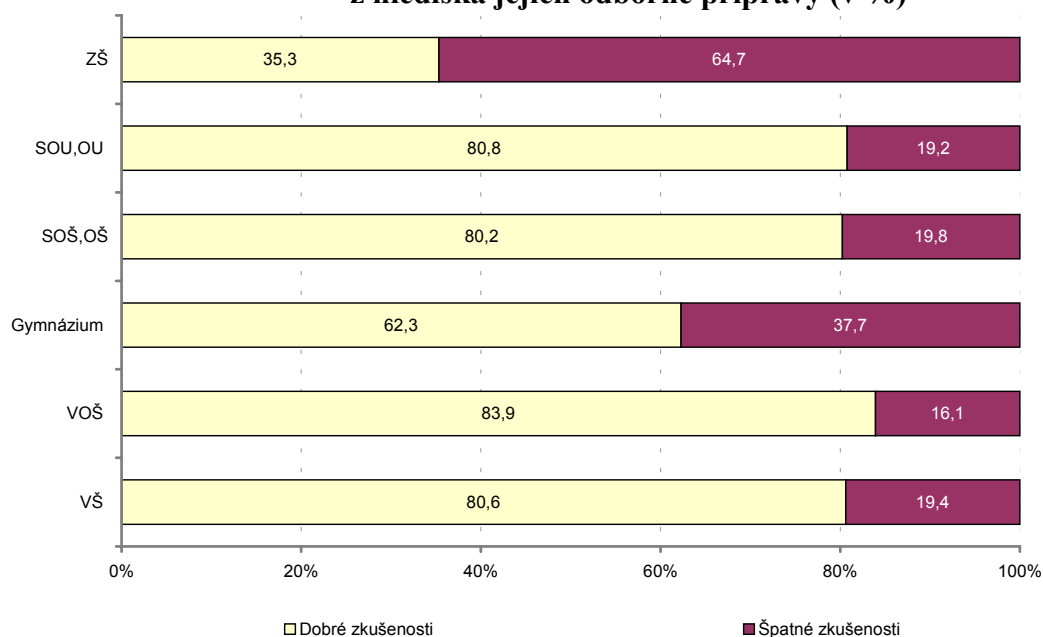


Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

**Zkušenosti s přijatými absolventy** (charakterizované jako kladné či záporné) jsou pro jednotlivé vzdělanostní úrovně rozlišeny na odbornou přípravu, přístup k práci/motivaci, praktické dovednosti a ochotu učit se.

Následující graf (Obr. 56) znázorňuje odpovědi na otázku, zda zkušenosti s přijatými absolventy ohledně jejich odborné přípravy jsou kladné či záporné. Záporné zkušenosti pochopitelně jednoznačně převažují u absolventů základních škol. Výrazná převaha pozitivních zkušeností je u absolventů všech typů odborného vzdělání a u absolventů vysokých škol.

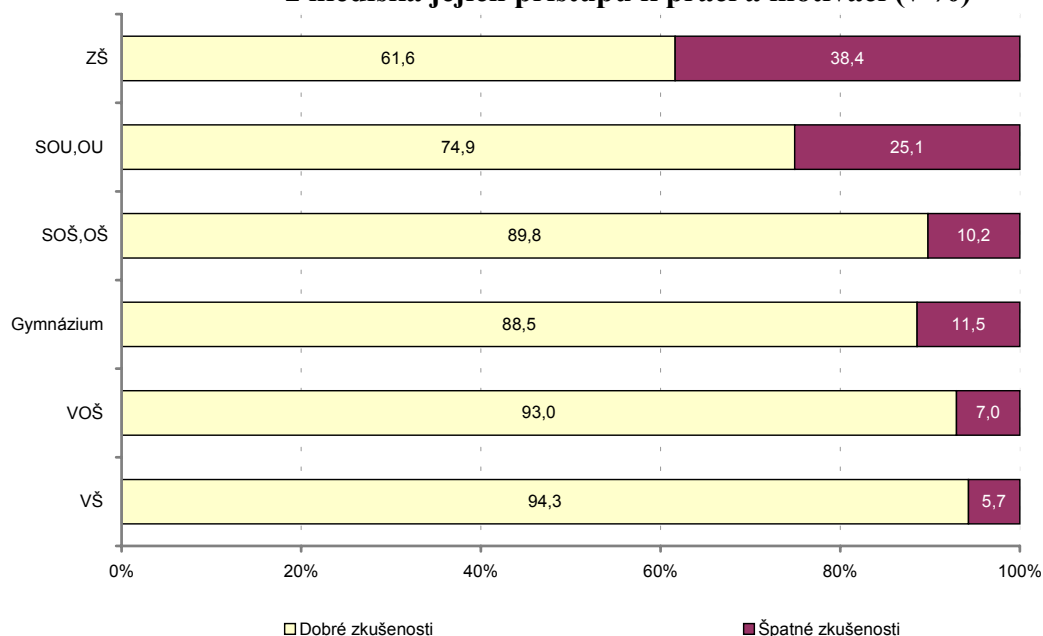
**Obr. 56: Podíly organizací podle hodnocení zkušeností s přijatými absolventy z hlediska jejich odborné přípravy (v %)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Pozitivní zkušenosti s přístupem k práci a s motivací absolventů převažují u všech typů vzdělání (Obr. 57). Výrazně častěji jsou však pozitivně hodnoceni absolventi počínaje středoškolským vzděláním.

**Obr. 57: Podíly organizací podle hodnocení zkušeností s přijatými absolventy z hlediska jejich přístupu k práci a motivaci (v %)**

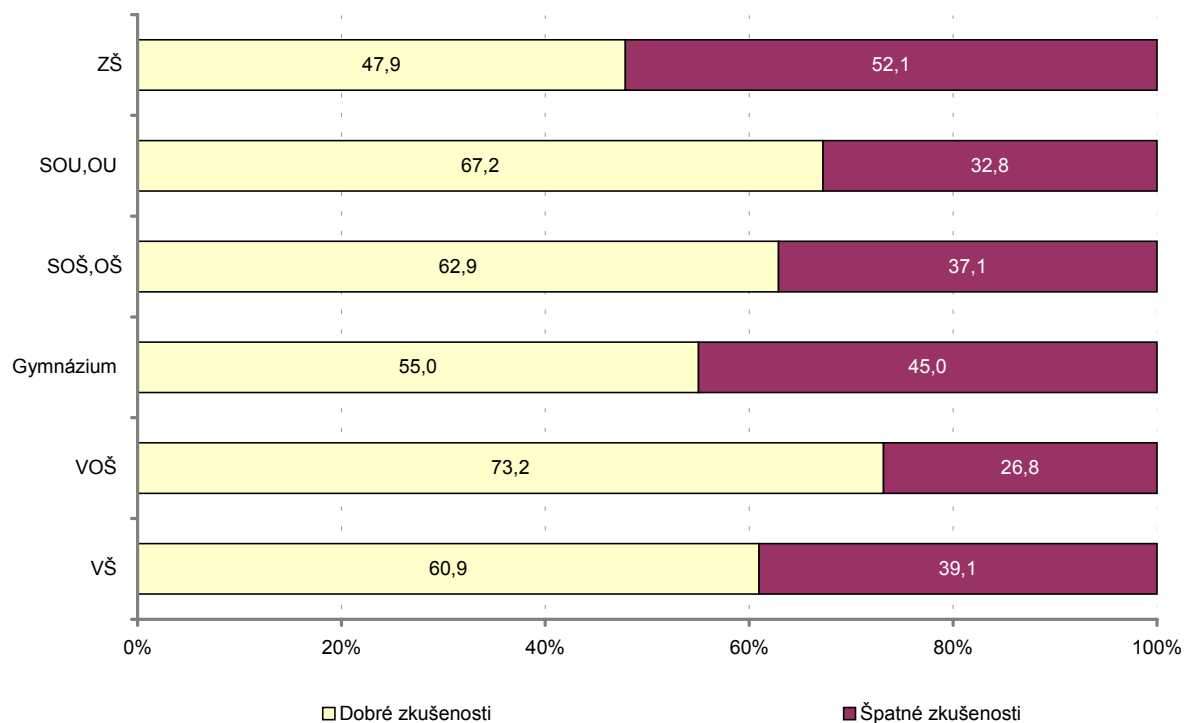


Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Zkušenosti s praktickými dovednostmi absolventů znázorňuje následující graf (Obr. 58). Až na absolventy základních škol převažuje hodnocení kladné. Pozitivní hodnocení je nejčastější

u absolventů vyšších odborných škol, následují absolventi učilišť, odborných škol a vysokých škol.

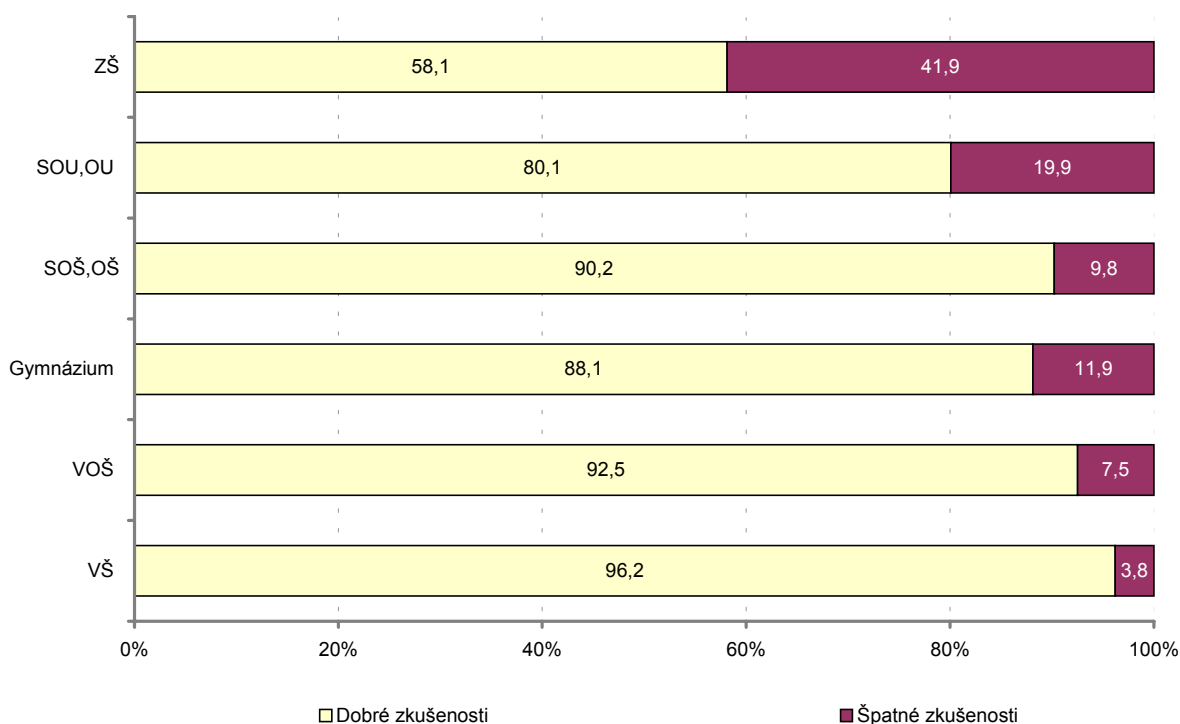
**Obr. 58: Podíly organizací podle hodnocení zkušeností s přijatými absolventy z hlediska jejich praktických dovedností (v %)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

Zkušenosti s absolventy ohledně ochoty učit se (Obr. 59) jsou častěji pozitivní se zvyšujícím se vzděláním absolventů. U všech typů vzdělání přijímaných absolventů převažují pozitivní zkušenosti.

**Obr. 59: Podíly organizací podle hodnocení zkušeností s přijatými absolventy - ochota učit se (v %)**



Zdroj: šetření Median-NOZV, 2002

## 5.2 Absolventi obtížně umístitelní na trhu práce podle vyjádření úřadů práce

Ze šetření na úřadech práce jednoznačně vyplývá, že s mladými lidmi bez kvalifikace, tj. pouze se **základním vzděláním**, kteří nemají zájem o další vzdělávání či studium nebo nepokračují ve studiu z jiných důvodů, nastávají velice často potíže s umístěním na trhu práce. Hlavním důvodem bývá nechuť pracovat a nedostatek motivace. Mezi další důvody patří vysoká nemocnost těchto pracovníků, absence pracovních návyků, nevyspělost a právní nezodpovědnost. Je nutný stálý dohled nad takovými pracovníky, protože se ve většině případů jedná o nepřizpůsobivé občany.

Absolventi **středních odborných učilišť** jsou velice často zmiňováni mezi obtížně umístitelnými. Úřady práce zaznamenaly horší úspěšnost na trhu práce absolventů podle jednotlivých oborů. Velice často byli zmiňováni absolventi oboru **automechanik**. Důvodem je příliš velké množství absolventů tohoto oboru na trhu práce a nízká poptávka, tedy nedostatek volných pracovních míst pro tyto absolventy. Zaměstnavatelé mají pouze malý zájem o tuto profesi a pokud již zájem mají, mají také vysoké požadavky na odbornost a kvalitu, včetně praxe. Objevuje se tu velká konkurence ve starší a zkušenější generaci. Jednoduše se jedná o atraktivní obor s vysokým počtem absolventů, ovšem pouze s omezenou uplatnitelností.

Další početnou skupinou vyučených absolventů, která je obtížně umístitelná na trhu práce, je skupina vyučená v oboru **gastronomie**, tzn. kuchaři a číšníci. Toto je zajímavé zjištění, jak víme z předchozí analýzy, jsou tyto profese velmi žádané a dokonce často zmiňované jako chybějící na trhu práce. Jako důvod horší uplatnitelnosti absolventů tohoto oboru uvádějí úřady práce zejména nedostatečnou praxi absolventů, dále je požadována konverzační znalost alespoň jednoho světového jazyka, časová flexibilita a ochota pracovat na směny. Navíc u řady absolventů není velká snaha o umístění a práci v oboru. Zaměstnavatelé také často dávají přednost nekvalifikovaným či zaučeným uchazečům, a to z důvodu nižších mzdových nákladů.

Další problematickou skupinou vyučených absolventů jsou vyučení v oboru **kadeřník, kadeřnice a kosmetička**. Zde je důvodem produkce většího množství absolventů než stačí trh práce vstřebat – nedostatek pro ně vhodných míst. Jedná se o profese, které jsou vykonávány téměř výhradně na živnostenský list a platná legislativa to absolventům bez praxe ihned po ukončení školy neumožňuje. Jedná se tedy o jakýsi začarovaný kruh.

Problémovou skupinou vyučených absolventů jsou také **šičky a švadleny**. I zde narážíme na vysoce poptávanou profesi na trhu práce. Důvodem je neochota absolventů pracovat v tomto oboru. Jedná se o neatraktivní profesi, a tito absolventi si ji většinou zvolili spíše z důvodu, že se chtějí alespoň něčím vyučit bez zájmu o zvolenou profesi.

Další skupina absolventů, kteří ukončili střední odborné učiliště a mají problém s umístěním na trhu práce, jsou **truhláři**. Zde je důvodem nasycenost trhu a tím pádem nedostatek volných pracovních míst. Pokud by chtěl absolvent provozovat samostatně výdělečnou činnost, je nutná počáteční investice, která je u absolventů velmi nepravděpodobná. Jako problém byla také zmiňována značná fixace na rodinu a neochota dojíždět. U absolventů vyučených v oboru **zemědělství** spočívá problém v celkovém útlumu zemědělství jako hospodářského odvětví.

U absolventů vyučených v oboru **stavební a strojírenská výroba** (tj. zase značně poptávaná povolání) se, podle vyjádření úřadů práce, překvapivě často objevuje jako důvod nedostatek volných pracovních míst. Tato situace je zřejmě ovlivněna mobilitou pracovních sil - chybí pracovní místa s možností ubytování. Neochota nastoupit do vystudovaného odvětví je dalším důležitým faktorem, stejně tak jako fakt, že hodně uchazečů je před nástupem na vojenskou službu, což může mít negativní dopad na zaměstnavatele.

U absolventů **středních škol** se největší problém s umístěním na trhu práce v současné době objevuje u **ekonomických a manažerských oborů**, konkrétně se jedná o obory ekonomika a podnikání, ekonomika a management, ekonomika a administrativa či organizace a management. Mezi hlavní uváděné důvody problémů patří neexistence faktické poptávky a

přebytek absolventů, neexistence reálné možnosti uplatnění oboru management a řízení a dlouhodobá přesycenost trhu práce těmito profesemi. Jako další důvod je uváděna restrukturalizace a snižování zaměstnanosti ve velkých podnicích, které není kompenzováno tvorbou nových pracovních míst v malém a středním podnikání. Poptávka po absolventech manažerských škol opravdu není velká. Často se jedná o dívky, které ke skutečné manažerské či podnikatelské práci příliš neinklinují. Objevují se zde i vyšší nároky na mzdové ohodnocení, které bohužel neodpovídá znalostem a zkušenostem. Zaměstnavatelé mají spíše zájem o manažery a ekonomy zkušenější a s vyšším vzděláním. Stejný problém se objevuje u absolventů středních škol, oboru **administrativa** a také u absolventů **obchodních akademií a technicko-administrativních pracovníků**. Potíže se objevují i u absolventů oboru **cestovní ruch, turismus a hotelnictví**. Důvodem je zde nedostatečný rozvoj turismu, nedostatek praxe a pouze výjimečný výskyt volných pracovních míst v tomto oboru. Jak však víme z předchozí analýzy, celá řada zaměstnavatelů naopak tyto profese považuje za vyhledávané. Důvodem je nejspíše nedostatečná regionální mobilita absolventů na trhu práce.

Výraznější problém s umístěním na trhu práce se objevuje také u absolventů **gymnází**. Zde je hlavním důvodem těchto potíží zejména absence odborných znalostí v jakémkoliv oboru, nedostatečná jazyková vybavenost, nulová praxe a nezájem uchazečů o vstup na trh práce z důvodu dalšího budoucího studia na vysoké škole, tzn. nezájem o zaměstnání před pokračováním ve studiu na vysoké škole. Zaměstnavatelé však ve většině případů upřednostňují přijetí absolventů s konkrétní odborností a o absolventy gymnázií zájem nemají.

U **vysokoškolsky vzdělaných** absolventů se problém s umístěním na trhu práce objevil pouze u **humanitních** oborů, a to zejména z důvodu neexistence faktické poptávky. Na trhu práce se tento obor prakticky nevyskytuje a jen malé procento těchto absolventů nachází uplatnění.

### **5.3 Přípravenost absolventů podle vyjádření soukromých zprostředkovatelen práce**

Zprostředkováním zaměstnání absolventů středních odborných učilišť **pro domácí zaměstnavatele** se zabývá pouze 66 % soukromých zprostředkovatelen práce. Více než třetina těchto zprostředkovatelen hodnotí připravenost **absolventů učilišť** převážně jako dobrou. Stejně procento hodnotí připravenost těchto absolventů spíše záporně. Chybí jim zejména ucelená praktická zkušenost, nejsou ochotni investovat čas a námahu, nejsou dostatečně flexibilní a motivovaní, nejsou ochotni se dále vzdělávat, chybí jim znalosti cizích jazyků a přesto mají často nadměrně vysoké požadavky. 30 % zprostředkovatelen hodnotí vyučené absolventy jako



průměrně připravené, a to jak z hlediska teorie, tak praxe. Naprostá většina soukromých zprostředkovatelen v zásadě považuje absolventy středních odborných učilišť za odborně připravené, ale chybí jim měkké dovednosti a znalosti jazyků.

U absolventů **středních škol** je situace velmi obdobná. Se zprostředkováním těchto absolventů pro domácí zaměstnavatele má zkušenosti 81 %. Třetina těchto personálních agentur považuje absolventy středních škol za dobře připravené. Více než třetina zprostředkovatelen je však hodnotí spíše záporně. Výhrady jsou zejména k nedostatečné praxi a špatné jazykové vybavenosti absolventů. Absolventi nejsou připraveni učit se novým věcem a rychle se adaptovat, mají široké znalosti teorie, která je podle zaměstnavatelů k ničemu. 32 % zprostředkovatelen hodnotí absolventy jako průměrně připravené. Tito absolventi jsou dobře připraveni teoreticky, ale chybí jim praxe a praktická zkušenost. Dalším výrazným problémem je neznalost cizích jazyků u této skupiny absolventů.

Zprostředkováním práce absolventů **vysokých škol** se zabývá 89 % zprostředkovatelen práce. Z nich více než polovina (56 %) považuje absolventy vysokých škol za dobře až výborně připravené. 18 % zprostředkovatelen je hodnotí spíše jako nepřipravené, a to zejména z hlediska jazykových znalostí a nedostatku praktických zkušeností. Objevuje se i nereálnost v posuzování pracovní nabídky absolventů ve vztahu k výši platů. Jako průměrně připravené hodnotí absolventy vysokých škol 26 % zprostředkovatelen práce. Obecně jsou velmi dobře připraveni absolventi technických oborů. Naopak absolventi humanitních oborů jsou velice těžce umístitelní, protože většinou neuplatňují nic z toho, co studovali.

Hodnocení absolventů **vzhledem k požadavkům zahraničních zaměstnavatelů** je celkem *horší* než ve vztahu k požadavkům zaměstnavatelů domácích.

Zkušenost se zprostředkováním zaměstnání absolventů **středních odborných učilišť** zahraničním zaměstnavatelům má okolo 60 % soukromých zprostředkovatelen práce. Téměř polovina těchto zprostředkovatelen hodnotí absolventy učilišť jako nedostatečně připravené. Chybí jim ucelená praktická zkušenost a znalost jazyků, nejsou ochotni pracovat na 100 %, chybí jim disciplína a širší znalosti. 27 % zprostředkovatelen hodnotí tyto absolventy jako průměrně připravené, ale chybí jim znalosti jazyků. Téměř čtvrtina zprostředkovatelen je hodnotí pozitivně.

Zprostředkování absolventů **středních škol** pro zahraniční zaměstnavatele hodnotilo 83 % soukromých zprostředkovatelen. Polovina tyto absolventy hodnotí jako nepřipravené. Zprostředkovatelé většinou uvádějí, že absolventi středních škol jsou profesně slabí, mají slabé jazykové znalosti, chybí jim praxe, mobilita a flexibilita. Více než čtvrtina zprostředkovatelen se domnívá, že jsou tito absolventi dobře připraveni a necelá čtvrtina je hodnotí jako průměrně připravené. Největší důraz je v této skupině kladen na jazykové znalosti.

Zprostředkováním **vysokoškolských** absolventů pro zahraniční zaměstnavatele se zabývá 84 % soukromých zprostředkovatelen práce. Téměř polovina se domnívá, že jsou tito absolventi dobře až výborně připraveni. Většinou uvádějí, že vysokoškolští absolventi mají kvalitní profesní znalosti, jsou dobře jazykově vybaveni, jsou flexibilní a mají chuť se dále učit. Více než čtvrtina zprostředkovatelen hodnotí tyto absolventy spíše záporně. Zdají se jim být málo připraveni, nejsou jazykově vybaveni a chybí jim praxe. Téměř čtvrtina zprostředkovatelen je považuje za průměrně připravené.

## 6. Důsledky nedostatku kvalifikací a strategie přizpůsobování zaměstnavatelů

Interpretovat vyjádření firem o důsledcích potíží při náborech vhodně kvalifikovaných pracovníků a nedostatku kvalifikací je třeba velmi opatrně. Zaměstnavatelé mohou například vykazovat pokles produktivity, ale při tom není vyloučeno, že příčina je jinde. Podniky totiž mohou provádět špatnou náborovou politiku, zaměstnávat převážně levnější pracovní sílu na úkor kvalifikovanější, a/nebo podnik může patřit k technologicky zaostávajícímu odvětví či odvětví útlumovému a tudíž nepříznivý dopad na produktivitu nejspíše nastane tak jako tak. Proto, i když je šetření zaměstnavatelů důležitým informačním zdrojem, není v žádném případě zcela zdrojem vyčerpávajícím. Se zřetelem na tuto poněkud limitující překážku, se podíváme na to, co zaměstnavatelé vlastně považují ze důsledky nedostatku kvalifikací a jaké strategie přizpůsobování respektive řešení této situace volí.

### 6.1 Důsledky nedostatku kvalifikací

Nedostatek pracovníků může mít nepříznivé dopady na výkonnost organizace, ať už bezprostředně ve vztahu k výkonnostním charakteristikám (ziskovosti, produktivitě, kvalitě nabídky) či zprostředkovaně v důsledku vyššího tlaku na stávající pracovníky nebo nutnosti zadávat zakázky mimo vlastní organizaci.

Jak již víme, je pocíťován nedostatek pracovníků z hlediska úspěšného rozvoje organizace v případě 22 % firem. Nicméně, pokud jde o nedostatek disponibilní kvalitní pracovní síly na trhu práce, pouze 1,2 % podniků pocíťuje tento nedostatek jako limitující *vnější* překážku rozvoje organizace. Na druhé straně přes 15 % zaměstnavatelů považuje kvality (úroveň a náplň kvalifikací, osobní vlastnosti a dovednosti) stávající pracovní síly *uvnitř* organizací za závažnou limitující překážku rozvoje organizace.

43,5 % podniků, které mají problémy s obsazováním volných míst, uvedlo, že tyto problémy nepříznivě ovlivnily výkon organizace. Počty odpovídajících na tuto otázku jsou příliš malé a neumožňují komentovat jednotlivá třídění. Přesto je patrné, že podniky, jejichž produktivita se zhoršila anebo stagnuje, častěji uvádějí, že tyto problémy nepříznivě ovlivnily výkon podniku. Stejně tak podniky se snižujícím se a stagnujícím objemem tržeb častěji uvádějí nepříznivý vliv těchto problémů na výkon organizace.

Podniky se zahraniční účastí byly patrně méně často nepříznivě ovlivněny těmito problémy nebo je jednoduše dokázaly lépe řešit, než podniky bez účasti zahraničního partnera.

V případě **konkrétních projevů dopadu** problémů se získáváním adekvátně kvalifikovaných pracovníků na výkonnost organizace uváděly nejčastěji podniky, že tyto

problémy se projevily nižší produktivitou či sníženým výkonem (23 respondentů), nižší úrovni služeb či omezenějším sortimentem výroby (22), nižší ziskovostí (16), vyššími nároky a tlakem na stávající pracovníky (11), jako překážka rozvoje organizace (4) a nutností zadávat zakázky mimo podniky (3).

## 6.2 Způsoby řešení

V rámci šetření byla zjišťována opatření zaměřená na řešení problémů a potíží při získávání vhodně kvalifikovaných pracovníků a nedostatku kvalifikací celkem. Je nutno odlišovat zejména krátkodobá řešení, bezprostředně reagující na problém, a systémově orientovaná opatření ze strany organizací. Systémově orientovaný přístup organizací k řešení problému obsazování volných míst signalizuje zejména systematické zjišťování kvalifikačních potřeb, plánování a zajišťování podnikového vzdělávání a rozvoje pracovníků a spolupráce se vzdělávacími institucemi.

Dopady problémů při získávání pracovníků se snaží podniky nejčastěji řešit zvýšením intenzity práce stávajících pracovníků (59,6 %), změnami v organizační struktuře a přesuny pracovníků (35,8 %), získáváním pracovníků za pružnějších podmínek (31,5 %). Následují: nabídka vyšších platů či mezd (24,8 %), vyhledávání pracovníků jinými způsoby (21,4 %), vyhledávání pracovníků z jiných zdrojů (19,6 %), zadávání zakázek mimo podnik (13,4 %), větší rozsah vzdělávacích aktivit či zaškolení stávajících pracovníků (8,5 %), větší rozsah vzdělávacích aktivit či zaškolení nových pracovníků (9 %), budování vazeb na školy a vyhledávání a výchova budoucích pracovníků (5,8 %). 5,2 % podniků by neudělalo žádné kroky a pouze 1,8 % uvedlo, že by odmítlo objednávku nebo by přestalo vyhledávat nové zakázky, případně by snížilo objem prací. Je vidět, že zaměstnavatelé převážně řeší problémy okamžitou reakcí a poněkud pasivně se přizpůsobují vzniklým potížím. Systémově orientovaná opatření volí pouze menšina organizací.

Pokud se však podíváme na výsledky odpovědí na otázky ohledně vzdělávacích a rozvojových aktivit zaměstnavatelů, kteří uvedli potíže při obsazování volných míst a nedostatek kvalifikací, uvidíme, že jejich přístup a úspěšnost jednotlivých opatření jsou docela variabilní. Tak například zaměstnavatelé, kteří mají problémy, se pak snaží o něco více zajišťovat rozvojové aktivity. 69 % podniků, které mají potíže při obsazování volných míst zajišťuje vzdělávací a rozvojové aktivity pro své pracovníky oproti pouze 30 % organizací, které takové potíže nemají (připomeňme, že v průměru 60 % organizací zajišťuje vzdělávací aktivity pro své pracovníky). Můžeme tedy hovořit pouze o slabém vztahu mezi tím, zda organizace pociťuje nedostatek

pracovníků a současně zajišťuje vzdělávací aktivity. Ty organizace, které pocítují nedostatek, více zajišťují vzdělávací aktivity. Po vstupu do EU se tento rozdíl mezi zajišťujícími a nezajišťujícími zaměstnavateli zmírní. Přestože jsou největší nedostatky u středoškolského vzdělání, vzdělávací aktivity jsou častěji zajištěny v případě vysokoškoláků. Avšak vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé očekávají po vstupu do EU menší nedostatky středoškolských pracovníků, i tento rozdíl se vytratí.

Organizace, které mají potíže při obsazování volných míst, mají častěji vypracovaný plán vzdělávání – jedná se o 70 % případů (průměr je 64 %).

Na druhé straně jsme zjistili, že vztah mezi problémy s obsazováním volných míst a tím, zda organizace zajišťuje pro čerstvé absolventy jednotlivých škol nějaké specifické vzdělávací programy, je velmi slabý. Zdá se, že problém obsazování přetrvává i v případě, že takový program mají.

Obdobná je situace s náklady na vzdělávání. Organizace, které mají potíže při obsazování volných míst, neinvestovaly více do vzdělávání svých zaměstnanců. Výjimkou jsou pouze skupiny technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků a obsluhy strojů a zařízení, u kterých zaměstnavatelé měli potíže při vyhledávání a do rozvoje kterých pak investovali více. Zdá se, že zaměstnavatelé nepovažují investice do vlastního lidského kapitálu za efektivní řešení problémů při vyhledávání vhodně kvalifikovaných pracovníků.

Asi pouze 16 % podniků zajišťuje pro své zaměstnance rekvalifikační kurzy proto, aby byli pracovníci schopni vykonávat jinou práci než předtím. Nicméně mezi profesemi, na které byli zaměstnanci přeškoleni, se nejčastěji vyskytují právě ty, které jsou považovány zaměstnavateli za chybějící na trhu práce nebo u kterých jsou potíže při obsazování volných pracovních míst. Jedná se zejména o účetní, finanční specialisty, manažery, vedoucí pracovníky, obchodní zástupce, prodejce, učitele cizích jazyků, zdravotní sestry, sekretářky a administrativní pracovníky, techniky, technology, soustružníky, zedníky a další dělnické obory ve strojírenství a stavebnictví.

Jak již víme z analýzy specifických dovedností a vlastností požadovaných zaměstnavateli, flexibilita v pracovním procesu a v přístupu k práci, stejně jako všestrannost a schopnost vzájemného zastoupení pracovníků jsou velmi žádanou vlastností. Jedním ze způsobů řešení nedostatku těchto kvalit u pracovníků je cílené školení, zaměřené na výkon dvou a více povolání nebo na specifické znalosti a dovednosti, spojené s různými kvalifikacemi (tzv. „multiskilling“). Takové školení zajišťuje pro své zaměstnance 34 % podniků a organizací, zejména menších. I v tomto případě se profese, nejčastěji považované za problémové, vyskytovali v kombinacích tohoto typu školení. Nejčastěji vyskytované kombinace se jeví jako velmi důležité zjištění vzhledem k měnícím se požadavkům zaměstnavatelů na jednotlivé kvalifikační profily.

Jednoznačně nejčastější kombinací jsou kombinace skupiny účetní, sekretářka, mzdová účetní a personalista. Relativně častá je i kumulace kancelářských profesí ekonomické povahy typu ekonom – účetní. Také provozní pracovníci, např. řidiči, vykonávají často více než jednu profesi (v kombinaci se skladníkem, údržbářem, opravářem atd.). Učitelé jsou často vyškoleni na dvě aprobace, případně ještě ve škole vykonávají nějakou řídicí činnost. Mezi řemeslnickými a dělnickými profesemi se často vyskytují kombinace zedník – obsluha strojů, zámečnick – topenář, obráběč – zámečnick.

Nadprůměrné hodnoty zmiňovaného nedostatku znalostí a dovedností, nedostatku pracovníků pro rozvoj organizace a potíží při obsazování volných míst, se nejčastěji vyskytovali v regionech Jihozápad, Severozápad, Severovýchod a Jihovýchod. Podniky ve všech těchto regionech dokázali poměrně pružně reagovat na tyto potřeby a nadprůměrně často poskytovali školení svým zaměstnancům nad rámec školení povinných. Jedinou výjimkou je Jihovýchod, kde bez ohledu na nadprůměrný výskyt problémů, se školení zajišťovalo o něco málo pod průměrem.

Z hlediska odvětví, ve kterých se nadprůměrně často zmiňoval nedostatek znalostí a dovedností, nedostatek pracovníků pro rozvoj organizace a potíží při obsazování volných míst, se nejčastěji vyskytovali následující odvětví: dobývání surovin a těžký průmysl, spotřební a lehký průmysl, stavebnictví, pohostinství a ubytování, statní a veřejný sektor. V odvětví pohostinství a ubytování se přitom školení (nad rámec povinného) poskytovalo hluboce podprůměrně – pouze ve 40 % podniků (průměr činil 61 %). Spotřební a lehký průmysl a stavebnictví dosáhli zhruba průměrných hodnot. Ostatní odvětví reagovala na potřeby větším rozsahem školení.

Zaměstnavatelé si pravděpodobně velice často ani nejsou vědomi toho, že poskytování školení či spolupráce se vzdělávacími institucemi, které vzdělávání provádějí, jsou reakcí na výskyt problémů nedostatku kvalifikací. Nicméně i přes neexistenci vědomé politiky a strategie přizpůsobování se v řadě případů podniky snaží reagovat na potřeby pružně, i když krátkodobá řešení zatím převažují.

## 7. Shrnutí a závěry

Pro analýzu chybějících kvalifikací na českém trhu práce byla použita **kombinovaná metodika**. Byla provedena analýza pomocí různých zdrojů informací (šetření v podnicích a organizacích, průzkum inzerce v denním tisku a na Internetu, šetření na úřadech práce a v soukromých zprostředkovatelích práce, dostupné statistiky). Každý z použitých zdrojů podává poněkud jednostranné informace co se týče kvalifikací v závislosti na preferenci inzerujících zdrojů či konkrétní vazbě na služby zaměstnanosti. Dostupné standardní statistiky nemohou podat plnou škálu informací, nezbytných pro identifikaci nedostatku kvalifikací. Z řady použitých šetření se šetření na podnicích a organizacích jeví jako nejméně zkreslený zdroj informací, ovšem dosti ovlivněný subjektivním vnímáním zaměstnavatelů. Ostatní zdroje používáme spíše jako doplňkové. Použitá kombinovaná metodika se jeví jako vhodná pro docílení objektivitu zjištění. Je však poměrně náročná na sběr a analýzu nejrůznějších údajů, provádění šetření a následnou analýzu rozsáhlých informací. Zatím chybí i kvantifikace výsledků, jelikož použitý analytický přístup je v zásadě kvalitativní.

Ze srovnání **vývoje zaměstnanosti** v jednotlivých sektorech v zemích EU a v ČR vyplývá, že sektor služeb má největší potenciál růstu a je schopen vstřebat jak nízkokvalifikované pracovníky, tak i středně až vysoce kvalifikované specialisty. Právě tento sektor může mít v budoucnu největší potíže při náboru pracovníků a trpět nedostatkem kvalifikací. Sektory zemědělství a průmyslu budou z hlediska vývoje zaměstnanosti relativně stabilní. Změny v zaměstnanosti podle sektorů se pak promítají i do změn v jednotlivých odvětvích a v druzích zaměstnání, kde právě odvětví a typy zaměstnání sektoru služeb různé kvalifikační náročnosti mají nejpříznivější vývoj.

Struktura zaměstnanosti v ČR se podle **dosahového vzdělání** měnila ve prospěch vyšších vzdělanostních skupin, stejně jako úroveň vzdělání v absolutní většině jednotlivých druhů zaměstnání. Úroveň vzdělanosti české populace se zároveň zvyšovala. Podle mezinárodních srovnání je však vidět, že z kvalifikačního hlediska je konkurenční výhoda české pracovní síly založena na „středním proudu“ kvalifikací a značně zaostává ve vývoji pokud jde o dosahování terciárního typu vzdělání. Toto zaostávání může působit nepříznivě v podmínkách otevřeného evropského trhu, postupného vyrovnávání hladiny ceny práce a ztráty cenové konkurenční výhody. Z hlediska trendů růstu úrovně kvalifikací v evropských státech je zjevný posun směrem k větším podílům populace dosahující terciární vzdělání, což odpovídá i posunu směrem k ekonomice založené na znalostech a tím i k vyšší náročnosti na úroveň kvalifikací (tzv. trend „upskilling“).

Vývoj zaměstnanosti z hlediska **požadavků zaměstnavatelů** je také zatím spíše založen na středním proudu kvalifikací podle typu kvalifikací a druhů zaměstnání (tj. kvalifikovaní dělníci a technici). Je však zaznamenáno postupné zvyšování požadavků, zejména z hlediska úrovně vzdělání (posun od požadavku učňovského vzdělání k středoškolskému, od středoškolského k terciárnímu) a **specifických nároků na znalosti, dovednosti a osobní vlastnosti**. Jedná se zejména o znalost cizích jazyků a IT dovednosti, které se v obou případech stávají nedílnou součástí kvalifikací na všech úrovních vzdělání, dále o schopnost pracovat v týmu, řešit problémy, pracovat s informacemi, vůdčí a tvůrčí schopnosti, komunikaci s lidmi, spolehlivost, poctivost a přesnost. Jako obzvlášť důležité se jeví nároky na flexibilitu pracovníků, jejich přizpůsobivost požadavkům, ochota pracovat přesčas, zastupovat spolupracovníky (i jinak kvalifikované) a všestrannost. Z hlediska hodnocení kvality pracovníků a absolventů v pracovním procesu a z hlediska hodnocení umístitelnosti na trhu práce se se zvyšující se úrovní vzdělání zlepšuje i hodnocení. Nejhůře jsou hodnoceni pracovníci pouze se základním vzděláním (tj. bez kvalifikací), pak vyučení a někdy i absolventi gymnázií bez odborné kvalifikace. Naopak nejlépe jsou hodnoceni vysokoškoláci.

**Nedostatek kvalifikovaných pracovníků** je zatím pociťován zaměstnavateli slabě. Pokud se však vyskytuje, jedná se většinou také o střední kvalifikační proud, tj. kvalifikovaná dělnická povolání, zejména ve strojírenství a ve stavebnictví, technických oborech a službách. Nicméně podle zkušeností či předpokladů zaměstnavatelů je patrný postupný posun směrem k nedostatku kvalifikačně náročnějších profesí a výše vzdělaných specialistů. Tak například největší nárůst potíží při obsazování volných míst se očekává *v budoucnu* v kvalifikačně náročnějších skupinách zaměstnání a vyšších úrovních vzdělání.

Otázkou však zůstává zda vůbec jde o *nedostatek kvalifikované pracovní síly* na trhu práce. Z analýzy příčin potíží při obsazování volných míst z hlediska zaměstnavatelů, služeb zaměstnanosti a soukromých zprostředkovatelen práce je jasné, že se jedná především o příčiny typu charakter práce, nedostatečná mobilita pracovní síly, odměňování, prestiž oboru a nezájem o práci v oboru. Přesto nedostatečná nabídka či struktura vzdělávání a skladba kvalifikací, i když jsou zmiňovány ve druhém pořadí, jsou považovány za problém. Jedná se v zásadě stále o ty stejné profese, které jsou jmenovány nejčastěji jako problémové při obsazování a jejichž nabídka na trhu práce je považována za nedostačující. Tento nedostatek je pociťován zaměstnavateli jako omezující faktor dalšího rozvoje organizací.

Z nejrůznějších analyzovaných zdrojů vyplývá, že podle frekvence výskytu jsou jako nejproblematictější zmiňovány stejné profese. Jedná se zejména o



- dělnické profese vyžadující učňovské vzdělání: strojírenské profese (např. svářeč, kovoobráběč), stavební dělníci, zedníci, kuchaři, číšníci, prodavači, šišky a švadleny;
- středoškolsky vzdělané: technici ve strojírenství a stavebnictví, kuchaři, číšníci, sekretářky aj. kancelářské profese, zdravotní sestry, obchodní zástupci;
- vysokoškolsky vzdělané: konstruktéři a projektanti, učitelé (odborných předmětů na školách a mimo školskou soustavu, zejména učitele cizích jazyků), IT specialisté a programátoři, lékaři, manažeři a ředitelé.

Pro tyto profese jsme připravili identifikační tabulku, která souhrnně popisuje několik indikátorů situace v těchto profesích, resp. požadovaných oborech vzdělání (viz Příloha VI, Tab. 1). Z hlediska vývoje počtu absolventů v požadovaných oborech, je vývoj podílu absolventů učilišť v oborech připravujících na povolání **stavebních dělníků, zedníků, prodavačů, šiček a švadlen** v příslušných věkových skupinách vzhledem ke zjištěné poptávce nepříznivý (viz Příloha VI, Tab. 1). Na druhé straně není jejich umístitelnost na trhu práce zcela jednoznačná. Tedy **stavební dělníci a zedníci, šičky a švadleny** se podle dostupných statistik a podle vyjádření úřadů práce často vyskytují mezi obtížně umístitelnými. V případě těchto profesí jde nejspíše o **nevhodnou strukturu nabídky v jednotlivých regionech** (tj. nedostatek pracovníků v konkrétních regionech), nízkou meziregionální mobilitu pracovní síly, **neodpovídající kvalitu** uchazečů a v neposlední řadě i nepřizpůsobivost trhu z hlediska **pracovních podmínek**. Co se týče **prodavačů**, může se jednat o skutečný **nedostatek** a reakce nabídky (vzdělávání a školení) v tomto případě je **nepříznivá**, stejně tak jako je **špatná přizpůsobivost trhu z hlediska finančního ohodnocení** pracovníků v tomto oboru (jedná se o hluboce podprůměrnou měsíční mzdu, jejíž úroveň ještě relativně poklesla v průběhu posledních dvou let – viz Příloha VI, Tab. 1 pokračování). Požadavek na zlepšení pracovních podmínek a prestiže nedostatkových oborů se netýká jenom resortu školství a práce, ale zejména podnikatelské sféry samotné, respektive zaměstnavatelských svazů či odborů.

Pružně reagoval na poptávku trhu zájem o přípravu na povolání **stavební technik, kuchař, číšník, sekretářka a další kancelářské práce, obchodní zástupce, manažer, ředitel**. Podíl absolventů v příslušných oborech a patřičných věkových skupinách se v posledních letech podstatně zvýšil. Na druhé straně není podle dostupných statistik (viz Příloha VI, Tab. 1 pokračování) a na základě vyjádření úřadů práce umístitelnost **manažerů a ředitelů, sekretářek a dalších kancelářských pracovníků, kuchařů a číšníků** na trhu práce i přes velkou poptávku zcela jednoznačná. I v případě těchto profesí jde nejspíše o **nevhodnou strukturu nabídky v jednotlivých regionech** (tj. nedostatek pracovníků v konkrétních regionech), nízkou meziregionální mobilitu pracovní síly a **neodpovídající kvalitu** uchazečů. V případě **stavebních**

**techniků a obchodních zástupců** může jít o skutečný **nedostatek**. Reakce nabídky pracovní síly a tržního finančního ohodnocení jsou v tomto případě **adekvátní**. U ostatních profesí (**strojírenští dělníci a technici, konstruktéři a projektanti, zdravotní sestry, lékaři, učitelé a IT specialisté**) je umístitelnost dobrá, poptávka stabilní a nedostatek na trhu je pravděpodobný, což se přiměřeně odrazilo ve větším zájmu o tyto obory v posledních letech. Byl zaznamenán *mírný* růst podílu absolventů těchto oborů v příslušných věkových skupinách. Reakce trhu pokud jde o platy **zdravotních sester a učitelů** byla docela flexibilní vzhledem k ukazatelům dynamiky růstu. Jejich úroveň však značně zaostává za celostátním průměrem. V těchto případech se patrně jedná o **běžný nedostatek kvalifikací**, který je možno částečně řešit pomocí zlepšení podmínek práce. V případě zdravotních sester je takový krok obzvlášť nutný vzhledem k často uváděnému nedostatku této profese v dalších státech EU a s tím související imigrační politice těchto států.

Z hlediska reakce trhu v mzdovém ohodnocení se o **nedostatek kvalifikací u profesí s vysokými mzdami** může jednat v případě **IT specialistů a programátorů, lékařů, projektantů, konstruktérů** a do jisté míry i v případě **stavebních a strojírenských techniků**. V těchto případech nedostatek kvalifikací již není možné zásadně vyřešit pomocí zlepšení pracovních podmínek, a nezbytná opatření by se měla odehrát spíše ve školství, v oblasti dalšího vzdělávání a poradenství<sup>9</sup>. Zejména naléhavé je řešení nedostatku IT specialistů a programátorů a rovněž lékařů vzhledem k často uváděnému nedostatku těchto profesí v dalších státech EU a s tím související imigrační politikou těchto států. Nicméně i řešení problémů kvalifikovaných specialistů v technických oborech je akutní záležitostí vzhledem k vyjádřením investorů a dalších podniků, které považují nedostatek těchto specialistů za určitou překážku pro další rozvoj společností.

Nadprůměrné hodnoty zmiňovaného nedostatku znalostí a dovedností, nedostatku pracovníků pro rozvoj organizace a potíží při obsazování volných míst, se nejčastěji vyskytovali na Severozápadě (a to i přes vysokou nezaměstnanost), Jihozápadě, Severovýchodě a Jihovýchodě. Podniky ve všech těchto **regionech** dokázaly poměrně pružně reagovat na tyto potřeby a nadprůměrně často poskytovaly školení svým zaměstnancům nad rámec školení

---

<sup>9</sup> Jedná se zejména o motivaci zaměstnavatelů k větším investicím do dlouhodobějšího vzdělávání a rekvalifikací (např. pomocí daňových úlev), o strategický přístup a opatření pro zvýšení účasti na vzdělávání v chybějících oborech v jednotlivých krajích, propagaci těchto oborů v rámci poradenských systémů služeb zaměstnanosti a resortu školství. Jako vhodné řešení zvýšení nabídky kvalifikovaných pracovníků v požadovaných oborech se také jeví založení systému akreditace a uznávání kvalifikací nabytých neformálním vzděláváním či získaných v rámci pracovních zkušeností. Takové systémy fungují ve většině současných a budoucích členských států, v ČR však doposud nejsou vytvořeny předpoklady. Je však možné zavádět takovéto systémy na úrovni jednotlivých oborů, přičemž role odvětvových zaměstnavatelských asociací a svazů je v tomto procesu nezaměnitelná.

povinných. Jedinou výjimkou je Jihovýchod, kde bez ohledu na nadprůměrný výskyt problémů, se školení zajišťovalo na úrovni něco málo pod celostátním průměrem.

K **odvětvím**, ve kterých byl nadprůměrně často zmiňován nedostatek znalostí a dovedností, nedostatek pracovníků pro rozvoj organizace a potíže při obsazování volných míst, nejčastěji patřilo: dobývání surovin a těžký průmysl, spotřební a lehký průmysl, stavebnictví, pohostinství a ubytování, statní a veřejný sektor. V odvětví pohostinství a ubytování se přitom školení (nad rámec povinného) poskytovalo hluboce podprůměrně. Spotřební a lehký průmysl a stavebnictví dosáhly zhruba průměrných hodnot. Ostatní odvětví reagovala na potřeby pružně.

Nedostatek kvalifikací je zatím v podnicích a organizacích pocíťován slabě. Má však závažné **následky**, neboť je omezujícím faktorem pro další rozvoj, souvisí se sníženým výkonem, nižší úrovní služeb či omezenějším sortimentem výroby, nižší ziskovostí, vyššími nároky a tlaky na stávající pracovníky atd. Nepříznivý dopad nedostatku kvalifikací na rozvoj podniků a organizací se pak projevuje i v ekonomickém rozvoji celkem, odráží se na konkurenceschopnosti jednotlivých krajů i celého státu. Proto nesmí problém chybějících kvalifikací zůstat bez pozornosti. Zejména je třeba brát v úvahu blížící se vstup do EU, postupné otevření trhu pro pracovní mobilitu a pravděpodobný větší odchod kvalifikovaných pracovníků („braindrain“). Konkurenceschopnost založená na středním proudu kvalifikací v podmínkách otevřeného a jednotného evropského trhu již potenciálně nebude dostačující. Tendence ke zvýšení kvalifikačních požadavků je zjevná zejména ze strany dynamičtějších podniků vykazujících rostoucí produktivitu, provádějících inovace a výzkum pro technologický vývoj a vyvážejících produkty a služby do zahraničí. Na závěr je třeba podotknout, že v podmínkách prudkého vývoje oborů založených zejména na ekonomice znalostí v celosvětovém měřítku, se musí problém nedostatku kvalifikací řešit aktivním přizpůsobením, tj. nejenom vyplněním již existujících nebo očekávaných kvalifikačních mezer, ale zároveň určením strategických cílů, jejichž splněním bude možno kvalitativně posunout konkurenceschopnost regionu či ekonomiky jako celku.

## **Použitá literatura**

Between Human Capital and R&D”, *The Economic Journal*, 106, pp. 458-470

Borghans a kol. (1997) The definition of skill shortage, in Petts a Schmehr (red.) „Innovative Companies: A road to job creation“, Target, ss. 45-56

CEPIS (2002) Information Technology Practitioner Skills in Europe: Study of the Labour Market position, in particular for Germany, Ireland, Sweden and the UK

Claudio Lucifora and Federica Origo (2002) The Economic Cost of the Skill Gap in Europe. Istituto per la Ricerca Sociale, Catholic University of Milan.

EC (2000) Communication from the Commission to the Council: Joint Employment Report 2000

EC (2001) Communication from the Commission to the Council: Joint Employment Report 2001

EC (2002) Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Commission’s Action Plan for Skills and Mobility, European Commission, Brussels 13.2.2002

EC (2002a) Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy, European Commission, Brussels 17.7.2002

EC (2002b) European Competitiveness Report 2002, Enterprise publications, European Communities, Luxembourg, Office for Official Publication of the European Communities, 2002

EC (2002c) Employment in Europe 2002: Recent trends and prospects, DG Employment and Social Affairs

EC (2002d) Communication from the Commission to the Council: Draft Joint Employment Report 2002

EC (2003) Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: The future of the European Employment Strategy ‘A strategy for full employment and better jobs for all,’ European Commission, Brussels 14.1.2003

EEO (2001a) Labour Shortages and Skill Gaps, European Employment Observatory Secretariat, ECOTEC Research and Consulting Ltd.

EEO (2001b) Spring review, DG Employment and Social Affairs

Eurostat (2002a) Labour Force Survey. Principal results 2001. EU and EFTA countries. European Communities

Eurostat (2002b) Labour Force Survey. Principal results 2001. Candidate countries. European Communities

Haskel and Holt (1999) Anticipating Future Skill Needs: Can it be done? Does it need to be Done? The Skills Task Force, London, UK

ICT SMG (2002) E-business and ICT Skills in Europe: Benchmarking member state policy initiatives, ICT Skills Monitoring Group

IDC (2000) The Economic Impact of an IT Skills Gap in Western Europe

IDC (2002) Despite Weak Economy, Skilled ICT Staff Still Needed in Europe: An IDC White Paper

Michalička, Stupnickyy (2002) Aplikace modelu prognózování vzdělanostních potřeb, VÚPSV

NSTF (1998) Towards a National Skill Agenda. First Report of the National Skills Task Force, DfEE, Sheffield

OECD (2002) Education at a Glance, Paris

Redding S. (1996) "The Low-skill, Low-quality Trap: Strategic Complementarities

Tessaring (2003) 'Identification of future skill requirements. Activities and approaches for European cooperation' in Susanne Liane Schmidt, Klaus Schömann, Manfred Tessaring, eds. Early identification of skill needs in Europe. Cedefop Reference series. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

ÚIV (11/2000) Kvantitativní analýza inzerce v denním tisku a na Internetu II“, Praha

ÚIV (6/2000) Kvantitativní analýza inzerce v denním tisku a na Internetu“, Praha

## Seznam zkratek

BIPE – Institute of Economic Forecasting, Francie  
CÉREQ – Centre D'etudes et de Recherches sur les Qualifications, Francie  
CERGE-EI - The Center for Economic Research and Graduate Education of Charles University, Universita Karlova, a Economics Institute, Akademie věd ČR  
EC – European Commission  
EEO - European Employment Observatory  
ESRI – Economic and Social Research Institute, Irsko  
FORCEM - la Fundación para la Formación Continua, Španelsko  
FORFÁS – Irský poradní výbor pro národní politiku podnikání, obchodu, výzkumu, technologie a inovace  
HK – Hospodářská komora  
IAB – Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Německo  
ICT – Information and Communication Technology  
ICT SMG – ICT Skills Mobility Group  
IDC – International Data Corporation  
IER – Institute for Employment Research, University of Warwick  
ISCED – International Standard Classification of Education - ISCED 1997 (Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání)  
ISPV – Informační systém o průměrném výdělk  
KKOV- Klasifikace kmenových oborů vzdělání  
KZAM – Klasifikace zaměstnání  
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu  
MŠMT – Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy  
NBE - National Board of Education, Finsko  
NOZV – Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání  
NSTF - National Skills Task Force, Velká Británie  
NÚOV – Národní ústav odborného vzdělávání  
NVF - Národní vzdělávací fond Praha  
OKEČ – Odvětvová klasifikace ekonomických činností  
OREF – Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (sít' Regionálních observatoří zaměstnanosti a vzdělávání), Francie  
PES – Public Employment Services  
QCA - Qualifications and Curriculum Authority  
ROA – Research Centre voor Education and the Labour Market, Universita Maastricht, Holandsko  
SPD – Svaz průmyslu a dopravy  
ÚIV – Ústav pro informace ve vzdělávání  
UK – United Kingdom  
ÚP – Úřady práce  
ÚVRŠ – Ústav výzkumu a rozvoje školství  
VŠPS - Výzkumné šetření pracovních sil  
VÚPSV - Výzkumný ústav práce a sociálních věcí  
WZB - Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Německo

# **PŘÍLOHY**

**Příloha I.**

**Tabulka 1: Růst zaměstnanosti podle OKEČ, 1995 – 2000, EU-15**

	<b>Celkový absolutní přírůstek zaměstnanosti</b>	<b>Roční přírůstek (%)</b>	<b>ISCED 1-2 Roční přírůstek (%)</b>	<b>ISCED 3-4 Roční přírůstek (%)</b>	<b>ISCED 5-6 Roční přírůstek (%)</b>
Zemědělství, myslivost a související činnosti	- 1270,3	- 3,8	- 6,2	0,4	2,1
Lesní hospodářství, rybolov, chov ryb	- 46,9	- 4,5	- 4,5	- 4,4	- 4,7
Dobývání nerostných surovin	- 153,8	- 5,6	- 9,1	- 4,8	0,0
Zpracovatelský průmysl	705,0	0,5	- 2,9	2,2	3,7
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	- 143,4	- 2,3	- 6,2	- 2,0	0,4
Stavebnictví	750	1,3	0,2	1,8	3,6
Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	1343,9	1,2	- 3,9	4,3	4,9
Pohostinství a ubytování	429,1	1,5	- 2,6	5,8	5,1
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	696,1	1,6	- 3,8	4,1	6,4
Peněžnictví a pojišťovnictví	259,6	1,0	- 12,5	2,1	5,7
Nemovitosti, pronáj., služ. pro podniky, výzkum a vývoj	3656,6	6,5	0,9	7,5	8,4
Veřejná správa, ochrana, sociální zabezpečení	954,8	1,7	- 2,8	2,4	4,4
Školství	910,1	1,9	- 5,5	3,9	2,5
Zdravotnictví, veter. a sociální činnosti	2179,0	3,3	- 3,7	5,8	4,4
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	775,8	2,3	- 4,3	5,1	5,1
Soukromé domácnosti s domácím personálem	182,5	2,4	0,2	8,2	8,3
Exteritoriální organizace a spolky	- 4,1	- 0,6	- 11,0	- 1,0	4,1
<b>TOTAL</b>	<b>11 224,0</b>	<b>1,5</b>	<b>- 3,2</b>	<b>3,6</b>	<b>4,6</b>

*Poznámka:* ISCED 1-2 – povinná školní docházka, ISCED 3-4 – vyšší střední a post-sekundární (neterciární) vzdělání, ISCED 5-6- terciární a postgraduální vzdělání

*Zdroj:* EC ( 2002 b), strana 27 (vypočítáno z Eurostat, VŠPS 1996 – 2001)



Tabulka 2:

Porovnání změny kvalifikační struktury zaměstnaných a kvalifikační struktury obyvatelstva v ekonomicky aktivním věku, 1995 - 2000

	Růst zaměstnanosti (%)			Růst úrovně dosaženého vzdělávání (15 – 64 let) (%)			Rozdíl (v % bodech)		
	Nižší	Střední	Vyšší	Nižší	Střední	Vyšší	Nižší	Střední	Vyšší
Rakousko	- 5,3	- 0,1	11,6	- 3,2	0,1	12,3	- 2,2	- 0,3	- 0,7
Belgie	0,5	0,9	3,8	- 1,3	- 0,1	3,0	1,8	1,0	0,8
Německo	1,7	- 0,8	1,3	- 2,3	- 1,0	1,2	4,0	0,2	0,0
Dánsko	2,2	0,5	- 0,4	0,8	- 0,4	- 0,8	1,4	1,0	0,5
Španělsko	0,7	6,6	8,7	- 2,6	1,5	6,9	3,3	5,1	1,8
Finsko	- 0,5	1,2	9,7	- 3,2	- 1,1	9,2	2,7	2,3	0,6
Francie	- 0,6	0,7	4,5	- 0,5	0,1	4,0	- 0,1	0,6	0,5
Řecko	- 3,3	4,4	4,0	- 2,7	3,6	3,6	- 0,5	0,8	0,3
Itálie	- 3,3	5,0	4,2	- 3,7	3,7	4,3	0,3	1,3	0,0
Lucembursko	- 6,5	9,7	4,5	- 7,7	9,5	4,0	1,2	0,2	0,6
Portugalsko	0,4	1,9	- 3,8	- 1,6	- 0,9	- 4,2	2,1	2,8	0,4
Švédsko	- 3,2	0,9	2,1	- 2,2	0,9	3,2	- 1,0	0,0	- 1,1
Spojené Království	- 23,9	10,2	4,1	- 21,3	9,6	3,5	- 2,6	0,7	0,5
<b>EU – 15</b>	<b>- 3,2</b>	<b>3,6</b>	<b>4,6</b>	<b>- 3,9</b>	<b>2,6</b>	<b>4,2</b>	<b>0,7</b>	<b>1,0</b>	<b>0,4</b>
Spojené státy	0,4	0,5	1,8	- 0,5	0,3	1,9	0,9	0,2	- 0,1
Japonsko	- 3,8	- 0,6	1,4	- 3,0	- 0,1	1,8	- 0,8	- 0,5	- 0,5
<b>Česká republika</b>	<b>- 3,1</b>	<b>1,3</b>	<b>1,8</b>	<b>- 2,6</b>	<b>1,1</b>	<b>1,3</b>	<b>- 0,5</b>	<b>0,2</b>	<b>0,5</b>

Poznámka: EU průměr data za Irsko a Nizozemí jsou z let 1998 – 2000 a 1997 – 2000.

Data o úrovně dosaženého vzdělávání za Českou republiku zahrnují věkovou kategorii 15 a více let.

V případě dat za ČR za r.2000 byli použité výsledky VŠPS, 2. čtvrtletí, nikoli roční průměry.

Zdroj: EC ( 2002 b), strana 29 (vypočítáno z Eurostat, Šetření pracovních sil = Labour force survey 1996 – 2001)

**Tabulka 3:**  
**Nedostatek kvalifikací v oblasti ICT v Evropě (členské státy EU, Švýcarsko a Norsko), 2002 - 2005**

	2002	2003	2004	2005
<b>Poptávka</b>	11,837,533	12,874,484	13,614,357	14,302,430
<b>Nabídka</b>	10,580,954	11,288,395	11,974,980	12,634,371
<b>Nedostatek</b>	1,256,579	1,586,089	1,639,377	1,668,058
<b>%. nedostatek</b>	11%	12%	12%	12%

Zdroj: IDC, 2002

**Tabulka 4:**  
**Nedostatek kvalifikací v oblasti ICT v Evropě podle zemí, 2002 - 2005**

	2002	2003	2004	2005
<b>Rakousko</b>	53,442	65,667	68,542	70,262
<b>Belgie</b>	52,558	63,407	68,630	70,685
<b>Dánsko</b>	17,948	21,426	22,579	23,159
<b>Finsko</b>	14,652	18,919	17,954	18,211
<b>Francie</b>	181,313	216,816	223,210	224,375
<b>Německo</b>	289,779	387,757	393,373	395,408
<b>Řecko</b>	1,399	1,834	2,070	2,280
<b>Irsko</b>	6,432	9,302	9,527	9,154
<b>Itálie</b>	109,183	148,871	157,468	156,890
<b>Lucembursko</b>	688	843	837	937
<b>Nizozemí</b>	86,555	103,131	113,918	115,081
<b>Norsko</b>	16,446	21,785	22,014	22,339
<b>Portugalsko</b>	19,529	25,034	27,208	27,145
<b>Španělsko</b>	75,445	95,010	109,296	110,778
<b>Švédsko</b>	49,536	59,365	61,194	63,230
<b>Švýcarsko</b>	45,001	59,769	61,919	64,573
<b>Spojené Království</b>	236,674	287,142	279,620	293,551
<b>TOTAL</b>	<b>1,256,579</b>	<b>1,586,089</b>	<b>1,639,377</b>	<b>1,668,058</b>

Zdroj: IDC, 2002

## **Příloha II.**

### **Analýza inzerce**

#### Referenční jednotka (rámec) šetření:

##### 1. ústřední (celostátní) deníky:

MF Dnes: 13 regionálních mutací (MF Dnes Praha, MF Dnes Střední Čechy, MF Dnes Plzeňský kraj, MF Dnes Hradecký kraj, MF Dnes Jižní Čechy, MF Dnes Ústecký kraj, MF Dnes Pardubický kraj, MF Dnes Střední Morava, MF Dnes Jižní Morava, MF Dnes Moravskoslezský kraj, MF Dnes Východní Morava, MF Dnes Vysočina, MF Dnes Liberecký kraj),  
Lidové noviny,  
Právo

##### 2. regionální deníky:

tzv. deníky Bohemia,  
tzv. deníky Moravia,  
Večerník Praha,  
Metro

##### 3. inzertní noviny:

Annonce (práce) – 1 výtisk týdně,  
Avízo,  
Moravský inzerť,  
Východočeský inzerť,  
Profit (Morava),  
Inzerť expres,  
Info servis

##### 4. každodenní monitorování následujících odkazů na internetu:

- 1) [www.Jobs.cz](http://www.Jobs.cz)
- 2) [www.Jobpilot.cz](http://www.Jobpilot.cz)
- 3) [www.Volna-mista.cz](http://www.Volna-mista.cz)
- 4) [www.Profese.cz](http://www.Profese.cz)

**Příloha III.**

**Tabulka 1:**

**Vývoj podílu zaměstnaných v jednotlivých sektorech v EU a ve vybraných členských zemích a kandidátských státech v období 1996 – 2001 (v %)**

<b>Služby</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2001- 1996(7) v p.b.</b>
EU	67	67,4	67,8	68,5	69	69,4	2,4
Belgie	73,1	73,7	73,9	74,3	74,6	74,8	1,7
Dánsko	71,9	72,3	72,8	73,3	73,6	74,1	2,2
Německo	65,4	66,2	66,8	67,7	68,4	68,9	3,5
Řecko	56	57	57,7	58,3	59,1	59,5	3,5
Španělsko	63,9	63,8	63,6	63,7	63,7	63,8	-0,1
Francie	71	71,5	72	72,5	72,9	73,2	2,2
Irsko	61,8	61,9	62,5	63,1	63,6	64	2,2
Itálie	63,8	64	64,3	64,9	65,6	65,8	2
Nizozemsko	74,8	75,2	75,8	76,1	76,4	76,7	1,9
Portugalsko	56,3	55,9	56	57,7	58	58,5	2,2
Finsko	65,3	65,4	65,5	65,6	65,7	66,4	1,1
Švédsko	72,6	72,8	72,8	73,3	73,5	74,1	1,5
Spojené Království	70,8	71,3	71,6	72,5	73,2	73,7	2,9
<b>ČR</b>		52,6	52,9	54,1	54,8	54,6	2
Estonsko		56,7	57,4	59,4	58,3	58,7	2
Maďarsko	58,5	59	57,9	58,7	59,8	59,4	0,9
Slovensko	47,8	47,4	48,4	51,4	52,7	51,4	3,6

<b>Průmysl</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2001- 1996(7) v p.b.</b>
EU	28	27,7	27,5	27,1	26,7	26,4	-1,6
Belgie	24,7	24,2	24	23,6	23,4	23,3	-1,4
Dánsko	23,9	23,6	23,4	23,1	22,9	22,6	-1,3
Německo	31,9	31,1	30,6	29,8	29,2	28,6	-3,3
Řecko	24,7	24,2	24,3	24,1	24,1	24,2	-0,5
Španělsko	28,3	28,6	29	29,4	29,7	29,8	1,5
Francie	24,1	23,7	23,4	23	22,8	22,7	-1,4
Irsko	28,3	28,8	28,6	28,5	28,9	29	0,7
Itálie	30,5	30,4	30,4	30,1	29,6	29,4	-1,1
Nizozemsko	21,2	20,9	20,6	20,3	20,1	19,8	-1,4
Portugalsko	31,5	32	32,1	31,3	31,2	30,6	-0,9
Finsko	27,1	27,5	27,9	27,9	28,1	27,7	0,6
Švédsko	24,4	24,3	24,3	23,9	23,8	23,3	-1,1
Spojené Království	27,3	26,9	26,7	26	25,3	24,8	-2,5
<b>ČR</b>		41,6	41,5	40,6	39,9	40,5	-1,1
Estonsko		33,4	33,1	31,8	34,7	34,2	0,8
Maďarsko	33,2	33,2	34,8	34,4	33,8	34,5	1,3
Slovensko	42	40,5	39,5	37,8	37,7	38,6	-3,4

Zemědělství		1996	1997	1998	1999	2000	2001-1996(7)	
							2001	v p.b.
	EU	5	4,9	4,7	4,5	4,3	4,2	-0,8
	Belgie	2,2	2,1	2,1	2,1	2	2	-0,2
	Dánsko	4,2	4,1	3,8	3,6	3,5	3,3	-0,9
	Německo	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,4	-0,3
	Řecko	19,4	18,8	18	17,5	16,7	16,3	-3,1
	Španělsko	7,9	7,7	7,4	6,9	6,6	6,5	-1,4
	Francie	4,8	4,8	4,7	4,5	4,3	4,1	-0,7
	Irsko	9,8	9,3	8,9	8,4	7,5	7	-2,8
	Itálie	5,7	5,6	5,3	5	4,8	4,8	-0,9
	Nizozemsko	4	3,9	3,6	3,5	3,5	3,4	-0,6
	Portugalsko	12,2	12,2	12	11	10,8	10,9	-1,3
	Finsko	7,6	7,1	6,6	6,5	6,2	5,8	-1,8
	Švédsko	3	2,9	2,8	2,8	2,7	2,6	-0,4
	Spojené Království	1,9	1,8	1,7	1,5	1,5	1,4	-0,5
	<b>ČR</b>		5,8	5,6	5,3	5,2	4,9	-0,9
	Estonsko		9,9	9,5	8,8	7	7,1	-2,8
	Maďarsko	8,2	7,8	7,3	7	6,5	6,1	-2,1
	Slovinsko	10,2	12,1	12,1	10,8	9,6	9,9	-0,3

Zdroj: EC (2002c)

Tabulka 2: Změna zaměstnanosti v ČR podle sektorů

sektory – zaměstnanost v tis.	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
zemědělství	305,4	284,4	266,9	247,3	240,7	225,4	229,3
průmysl vč. stavebnictví	2065,1	2031,1	1992,0	1911,9	1868,4	1900,5	1900,2
služby	2599,4	2618,7	2605,9	2603,5	2620,1	2621,6	2687,1
<b>celkem</b>	<b>4969,9</b>	<b>4934,3</b>	<b>4864,8</b>	<b>4762,8</b>	<b>4729,2</b>	<b>4747,6</b>	<b>4816,6</b>
sektory – roční změna v %	1996-7	1997-8	1998-9	1999-0	2000-1	2001-2	průměrná změna
zemědělství	-6,9	-6,1	-7,4	-2,7	-6,4	1,7	-4,6
průmysl vč. stavebnictví	-1,6	-1,9	-4,0	-2,3	1,7	-0,02	-1,4
služby	0,7	-0,5	-0,1	0,6	0,1	2,5	0,6

Zdroj: Trh práce v České republice za roky 1993 – 2001, ČSÚ 2002; 4. čtvrtletí 2002, ČSÚ 2003. Vlastní výpočty.

**Tabulka 3: Zaměstnanost podle OKEČ v období 1995-2002**

OKEČ	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Zemědělství, myšlivost a související činnosti	321,6	284,6	264,1	250,4	229,8	217,8	200,7	190,2	177,9	186,4
Lesní hospodářství, rybolov, chov ryb	53,4	53,3	61,6	54,9	54,6	49,2	46,6	50,5	47,5	45,6
Dobývání nerostných surovin	125,7	99,3	97,3	90,1	88,9	85,8	77,2	70,4	67,7	65,4
Zpracovatelský průmysl	1 444,4	1 429,1	1 421,6	1 407,4	1 369,5	1 340,8	1 307,8	1 281,5	1 315,2	1333,2
Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody	98,9	98,2	102,0	100,2	92,0	93,3	83,7	77,5	87,8	86,7
Stavebnictví	423,9	451,7	455,4	467,5	480,9	472,0	443,2	439,0	429,8	424,0
Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	510,3	589,1	618,6	639,6	658,7	645,5	640,6	612,9	608,3	620,8
Pohostinství a ubytování	148,9	149,4	153,9	155,6	166,2	169,2	157,4	156,3	159,4	172,9
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	388,1	370,3	381,8	388,2	381,6	378,1	371,0	373,2	364,2	372,1
Peněžnictví a pojišťovnictví	68,1	81,3	91,5	94,8	96,6	99,7	98,8	99,6	102,0	98,1
Nemovitosti, pronáj., služ. pro podniky, výzkum a vývoj	219,6	241,6	245,4	256,1	251,9	248,4	256,5	266,0	257,8	265,0
Veřejná správa; obrana; sociální zabezpečení	308,4	322,4	302,3	310,6	320,6	322,8	336,5	342,9	341,0	327,3
Školství	315,0	310,6	309,2	311,8	306,4	289,0	286,7	298,9	301,6	314,6
Zdravotnictví, veter. a sociální činnosti	282,1	279,0	283,0	273,0	272,4	267,7	276,6	290,7	306,0	301,1
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	162,9	162,8	170,4	166,2	161,3	182,5	176,1	175,8	179,2	176,1
Soukromé domácnosti s domácím personálem	1,1	.	1,3	2,0	1,2	1,3	1,8	1,7	1,3	3,1
Exteritoriální organizace a spolky	1,1	1,4	0,8	1,6	1,8	1,5	1,5	2,0	0,8	0,8
Nezjištěno	.	2,1	2,4	2,1	2,3	1,0	1,3	2,4	2,6	4,9

Zdroj: Trh práce v České republice za roky 1993 – 2001, ČSÚ 2002. Údaje za r. 2002 - VŠPS, 2. čtvrtletí, ČSÚ.

**Příloha IV**

**Tabulka 1: Struktura volných pracovních míst podle tříd KZAM**

<b>KZAM</b>	<b>Volná místa</b>	<b>Z toho nejžádanější (cca počet)</b>	<b>Požadované vzdělání</b>
<b>1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci</b>	<b>809</b>		
<b>2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci</b>	<b>3 262</b>		
Ve fyzikálních a příbuzných vědách (architekti, tech. pracovníci)	918	Programátoři (200)	Vysokoškolské ÚSO s maturitou (bez vyučení)
		Projektanti, konstruktéři, inženýři - strojních zařízení (217) - staveb, areálů (118)	Vysokoškolské ÚSO s maturitou (bez vyučení)
V biologických, lékařských a příbuzných oborech	687	Lékař se specializací v oboru (530) Farmaceut, magistr v lékárně (60)	Vysokoškolské
Odborní pedagogičtí pracovníci	839	Učitel jazyků (405)	Vysokoškolské ÚSO s maturitou (bez vyučení)
		Učitelé - základních škol (110) - středních škol (70)	vysokoškolské
Ostatní výše neuvedení	818	Odborník v peněžnictví (90) Odborník ve finančnictví, daních, účetní (70)	Vysokoškolské ÚSO s maturitou (bez vyučení)
		Odborný administrativní pracovník (100)	ÚSO s maturitou (bez vyučení)
		Ekonomové – specialisté, experti (195)	Vysokoškolské
<b>3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí prac.</b>	<b>5 674</b>		
Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech	1844	Stavební technik (143)	ÚSO s maturitou (bez vyučení) Vysokoškolské
		Strojírenský technik technolog, kontrolór (266)	ÚSO s maturitou (bez vyučení) ÚSO vyučení s maturitou
Tech. prac. – oblast biologie, zdravotnictví, zemědělství a jiné	991	Sestra zdravotní, všeobecná (591)	ÚSO s maturitou (bez vyučení)
		Rehabilitační a fyzioterapeutičtí prac.(156)	ÚSO s maturitou (bez vyučení) Vyšší odborné
Pedagogičtí pracovníci	722	Lektor vzdělávacích, rekvalifikačních, praktických kurzů (465)	Základní + praktická škola ÚSO s maturitou (bez vyučení) Vysokoškolské
		Lektor v podnikových vzdělávacích zařízeních, další vzdělávání (110)	Základní + praktická škola

Jiní pomocní odborní pracovníci	2117	Obchodní zástupce (500)	ÚSO s maturitou (bez vyučení)
		Účetní všeobecný, mzdový, finanční (240)	ÚSO s maturitou (bez vyučení)
		Pojišťovací agenti (250)	ÚSO s maturitou (bez vyučení)
<b>4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)</b>	<b>1 440</b>		
Nižší administrativní pracovníci	830	Sekretář, administrativní pracovník (265)	ÚSO s maturitou (bez vyučení)
		Úředníci ve skladech (330)	Střední odborné (vyučen)
Úředníci ve službách a obchodě	610	Pokladník ve službách - obchodě (280)	Střední odborné (vyučen)
		Recepční (100)	ÚSO s maturitou (bez vyučení)
<b>5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě</b>	<b>5 060</b>		
Obsluhující pracovníci	4028	Pracovníci ochrany a ostrahy osob a majetku (1680)	Střední odborné (vyučen) ÚSO s maturitou (bez vyučení)
		Šéfkuchař, kuchař, pomocníci (890)	Střední odborné (vyučen)
		Číšník, servírka, barman (870)	Střední odborné (vyučen)
Prodáváci, manekýni a předváděči zboží	1032	Prodáváci v obchodech, potravinářského a jiného zboží (1040)	Střední odborné (vyučen)
<b>6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví</b>	<b>1 087</b>		
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví, rybářství, myslivosti – orientovaní na trh	1054	Zemědělský dělník v rostlinné výrobě, zahradnictví, zahradník (530)	Střední odborné (vyučen) Základní + praktická škola
		Chovatel a ošetřovatel zvířat (400)	Základní + praktická škola Střední odborné (vyučen)
<b>7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé</b>	<b>15 384</b>		
Kvalifikovaní dělníci, dobývání surovin, stavební dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	4259	Zedník, stavební dělník (1790)	Střední odborné (vyučen) Základní + praktická škola
		Tesaři, truhláři (cca 300)	Střední odborné (vyučen)
		Stavební a provozní elektrikář, údržbář (cca 300)	Střední odborné (vyučen)
		Instalatér vodovodů, topení (cca 300)	Střední odborné (vyučen)
Kaval. kovodělníci a strojrenštní dělníci	5521	Svářeč kovů a páječ (1200)	Střední odborné (vyučen)
		Slévač, brusič, seřizovač, obsluha kovů (1100)	Střední odborné (vyučen)
		Provozní zámečnický, údržbář strojů (1000)	Střední odborné (vyučen)
		Mechanici a opraváři: - strojů a zařízení, vozidel (600) - elektrických, elektronických zařízení a přístrojů (800)	Střední odborné (vyučen)
Výrobci a opraváři přesných přístrojů, umělečtí řemeslníci, polygrafové	497	Práce se sklem – dělník sklářské výroby, sklofoukač, brusič, malíř (230)	Střední odborné (vyučen) Základní + praktická škola
		Práce s keramikou - Dělník keramické výroby, malíř, dekoratér (100)	Střední odborné (vyučen) Základní + praktická škola



		Sítotiskař, tiskař, sazeč, obsluha (60)	Střední odborné (vyučení)
Ostatní kval. Zpracovatelé a výrobci	5 107	Šička, švadlena, technické konfekce, krejčí (3040)	Střední odborné (vyučení) Základní + praktická škola
		Zpracovatelé dřeva, truhláři, řezbáři (680)	Střední odborné (vyučení) Základní + praktická škola
		Zpracovatelé masa, ryb, uzenáři (380)	Střední odborné (vyučení) Základní + praktická škola
<b>8 – Obsluha strojů a zařízení</b>	<b>6 222</b>		
Obsluha průmyslových zařízení	960	Obsluha strojů a zařízení na zpracování dřeva (220)	Střední odborné (vyučení) Základní + praktická škola
		Práce s kovy a obsluha zařízení a strojů ve slévárenství (200)	Střední odborné (vyučení)
Obsluha stacionárních zařízení a montážní dělníci	3769	Šička a švadlena, tkadlec, ve výrobě konfekce – strojní (1300)	Střední odborné (vyučení) Základní + praktická škola
		Práce na montážních linkách (800)	Střední odborné (vyučení) Základní + praktická škola
		Frézař, brusič, svářeč kovů, obsluha (600)	Střední odborné (vyučení)
Řidiči a obsluha pojízdných strojních zařízení	1493	Řidiči: - nákladních automobilů a tahačů (800) - zemních a příbuzných strojů (300)	Střední odborné (vyučení) Základní + praktická škola
<b>9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</b>	<b>4 188</b>		
Prodej, služby	850	Uklízeči a pomocní uklízeči v hotelu, v kancelářích (500)	Základní + praktická škola
V zemědělství, lesnictví, rybářství	682	Nekvalifikovaný a pomocný a manipulační dělník v zemědělství, Pomocný lesní dělník (680)	Základní + praktická škola
		Zemědělský sezónní pracovník (90)	Základní + praktická škola
		Česáč, sběrač ovoce, sklizňový (130)	Základní + praktická škola Bez vzdělání
V dolech a lomech, v průmyslu, stavebnictví, v dopravě a příbuzných oborech	2656	Pomocní a nekvalifikovaní dělníci na stavbách a údržbě budov (1100)	Základní + praktická škola
		Manipulační, pomocný dělník v průmyslu - ve výrobě (680)	Základní + praktická škola
		Pomocný skladník (300)	Střední odborné (vyučení) Základní + praktická škola

Zdroj: Databáze volných pracovních míst MPSV, stav k lednu 2003

**Tabulka 2a: Struktura volných pracovních míst podle krajů**

<b>Kraj</b>	<b>Počet volných míst</b>	<b>Podíl v %</b>
Středočeský	6 730	15,56
Jihočeský	2 810	6,50
Plzeňský	3 190	7,37
Karlovarský	1 510	3,50
Ústecký	2 159	5,00
Liberecký	2 249	5,20
Královéhradecký	2 911	6,73
Pardubický	2 019	4,67
Vysočina	2 108	4,87
Jihomoravský	3 042	7,03
Olomoucký	3 013	6,96
Zlínský	1 522	3,52
Moravskoslezský	2 936	6,79
Praha	7 059	16,32
<b>CELKEM</b>	<b>43 258</b>	<b>100,00</b>

*Zdroj:* Databáze volných pracovních míst MPSV, stav k lednu 2003

Tabulka 2b: Počty a podíly hlavních tříd KZAM na volných pracovních místech v jednotlivých krajích

	Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	Vědečtí a odborní duševní pracovníci	Techn., zdravot. a pedagog. prac.	Nižší administra- tivní pracovníci (úředníci)	Provozní pracovníci ve službách a obchodě	Kvalifik. dělníci v zem. a les.	Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	Obsluha strojů a zařízení	Pomocní a nekvalifi- kovaní pracovníci	CELKEM
<b>STŘEDOČESKÝ</b>	<b>102</b>	<b>296</b>	<b>645</b>	<b>162</b>	<b>825</b>	<b>398</b>	<b>2294</b>	<b>879</b>	<b>1129</b>	<b>6730</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>1,52</i>	<i>4,40</i>	<i>9,58</i>	<i>2,41</i>	<i>12,26</i>	<i>5,91</i>	<i>34,09</i>	<i>13,06</i>	<i>16,78</i>	<i>100%</i>
<b>JIHOČESKÝ</b>	<b>27</b>	<b>146</b>	<b>341</b>	<b>71</b>	<b>250</b>	<b>73</b>	<b>1152</b>	<b>634</b>	<b>82</b>	<b>2810</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>0,96</i>	<i>5,20</i>	<i>12,14</i>	<i>2,53</i>	<i>8,90</i>	<i>2,60</i>	<i>41,00</i>	<i>22,56</i>	<i>2,92</i>	<i>100%</i>
<b>PLZEŇSKÝ</b>	<b>66</b>	<b>202</b>	<b>362</b>	<b>248</b>	<b>410</b>	<b>72</b>	<b>1141</b>	<b>418</b>	<b>271</b>	<b>3190</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>2,07</i>	<i>6,33</i>	<i>11,35</i>	<i>7,77</i>	<i>12,85</i>	<i>2,26</i>	<i>35,77</i>	<i>13,10</i>	<i>8,50</i>	<i>100%</i>
<b>KARLOVARSKÝ</b>	<b>13</b>	<b>140</b>	<b>208</b>	<b>124</b>	<b>192</b>	<b>14</b>	<b>526</b>	<b>200</b>	<b>93</b>	<b>1510</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>0,86</i>	<i>9,27</i>	<i>13,77</i>	<i>8,21</i>	<i>12,72</i>	<i>0,93</i>	<i>34,83</i>	<i>13,25</i>	<i>6,16</i>	<i>100%</i>
<b>ÚSTECKÝ</b>	<b>51</b>	<b>205</b>	<b>408</b>	<b>58</b>	<b>262</b>	<b>13</b>	<b>758</b>	<b>315</b>	<b>89</b>	<b>2159</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>2,36</i>	<i>9,50</i>	<i>18,90</i>	<i>2,69</i>	<i>12,14</i>	<i>0,60</i>	<i>35,11</i>	<i>14,59</i>	<i>4,12</i>	<i>100%</i>
<b>LIBERECKÝ</b>	<b>21</b>	<b>122</b>	<b>397</b>	<b>56</b>	<b>266</b>	<b>22</b>	<b>897</b>	<b>343</b>	<b>125</b>	<b>2249</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>0,93</i>	<i>5,42</i>	<i>17,65</i>	<i>2,49</i>	<i>11,83</i>	<i>0,98</i>	<i>39,88</i>	<i>15,25</i>	<i>5,56</i>	<i>100%</i>
<b>KRÁLOVÉHRADECKÝ</b>	<b>32</b>	<b>168</b>	<b>291</b>	<b>111</b>	<b>377</b>	<b>194</b>	<b>1051</b>	<b>508</b>	<b>179</b>	<b>2911</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>1,10</i>	<i>5,77</i>	<i>10,00</i>	<i>3,81</i>	<i>12,95</i>	<i>6,66</i>	<i>36,10</i>	<i>17,45</i>	<i>6,15</i>	<i>100%</i>
<b>PARDUBICKÝ</b>	<b>34</b>	<b>123</b>	<b>313</b>	<b>41</b>	<b>200</b>	<b>41</b>	<b>794</b>	<b>401</b>	<b>72</b>	<b>2019</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>1,68</i>	<i>6,09</i>	<i>15,50</i>	<i>2,03</i>	<i>9,91</i>	<i>2,03</i>	<i>39,33</i>	<i>19,86</i>	<i>3,57</i>	<i>100%</i>
<b>VYSOČINA</b>	<b>17</b>	<b>61</b>	<b>148</b>	<b>28</b>	<b>159</b>	<b>87</b>	<b>917</b>	<b>581</b>	<b>110</b>	<b>2108</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>0,81</i>	<i>2,89</i>	<i>7,02</i>	<i>1,33</i>	<i>7,54</i>	<i>4,13</i>	<i>43,50</i>	<i>27,56</i>	<i>5,22</i>	<i>100%</i>
<b>JIHOMORAVSKÝ</b>	<b>50</b>	<b>198</b>	<b>380</b>	<b>56</b>	<b>402</b>	<b>68</b>	<b>1015</b>	<b>481</b>	<b>392</b>	<b>3042</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>1,64</i>	<i>6,51</i>	<i>12,49</i>	<i>1,84</i>	<i>13,21</i>	<i>2,24</i>	<i>33,37</i>	<i>15,81</i>	<i>12,89</i>	<i>100%</i>
<b>OLOMOUCKÝ</b>	<b>59</b>	<b>153</b>	<b>319</b>	<b>109</b>	<b>218</b>	<b>35</b>	<b>1537</b>	<b>285</b>	<b>203</b>	<b>3013</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>1,96</i>	<i>5,08</i>	<i>10,59</i>	<i>3,62</i>	<i>7,24</i>	<i>1,16</i>	<i>51,01</i>	<i>9,46</i>	<i>6,74</i>	<i>100%</i>
<b>ZLÍNSKÝ</b>	<b>17</b>	<b>59</b>	<b>147</b>	<b>28</b>	<b>163</b>	<b>15</b>	<b>660</b>	<b>421</b>	<b>12</b>	<b>1522</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>1,12</i>	<i>3,88</i>	<i>9,66</i>	<i>1,84</i>	<i>10,71</i>	<i>0,99</i>	<i>43,36</i>	<i>27,66</i>	<i>0,79</i>	<i>100%</i>
<b>MORAVSKOSLEZSKÝ</b>	<b>38</b>	<b>260</b>	<b>488</b>	<b>87</b>	<b>412</b>	<b>37</b>	<b>1226</b>	<b>230</b>	<b>157</b>	<b>2936</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>1,29</i>	<i>8,86</i>	<i>16,62</i>	<i>2,96</i>	<i>14,03</i>	<i>1,26</i>	<i>41,76</i>	<i>7,83</i>	<i>5,35</i>	<i>100%</i>
<b>PRAHA</b>	<b>278</b>	<b>1135</b>	<b>1227</b>	<b>261</b>	<b>924</b>	<b>18</b>	<b>1416</b>	<b>529</b>	<b>1274</b>	<b>7059</b>
<i>Podíl v %</i>	<i>3,94</i>	<i>16,08</i>	<i>17,38</i>	<i>3,70</i>	<i>13,09</i>	<i>0,25</i>	<i>20,06</i>	<i>7,49</i>	<i>18,05</i>	<i>100%</i>

Zdroj: Databáze volných pracovních míst MPSV, stav k lednu 2003

**Tabulka 3: Struktura volných pracovních míst podle požadovaného vzdělání**

<b>Úroveň vzdělání</b>	<b>Počet volných míst</b>	<b>Podíl v %</b>
Doktorské (vědecká výchova)	27	0,06
Vysokoškolské	2960	6,80
Bakalářské	35	0,08
Vyšší odborné	108	0,25
ÚSV	518	1,20
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	5262	12,16
ÚSO (vyučení s maturitou)	954	2,20
Střední odborné (vyučení)	20921	48,36
Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	193	0,45
Nižší střední odborné	112	0,26
Nižší střední	282	0,65
Základní + praktická škola	11587	26,78
Neúplné základní	50	0,11
Bez vzdělání	249	0,57
<b>CELKEM</b>	<b>43 258</b>	<b>100,00</b>

*Zdroj:* Databáze volných pracovních míst MPSV, stav k lednu 2003

## Příloha V

**Tab. 1. Struktura nabídky volných pracovních míst podle skupin KZAM<sup>10</sup>:  
proměna 1999-2000-2002**

Profese	% z inzerátů			**	% z profesí			**
	1999	2000	2002	99/02	1999	2000	2002	99/02
341 Obch. zástupci, poj. agenti	14,34	12,23	12,63	-1,71	21,81	16,37	14,57	-7,24
512 Kuchaři, číšníci	3,71	3,92	5,54	1,83	5,65	5,25	6,39	0,75
241 Fin.experti, personal., reklama, mark.	3,49	6,62	4,84	1,35	5,31	8,87	5,58	0,28
<i>Práce doma *</i>	8,71	2,78	4,83	-3,88	13,25	3,72	5,57	-7,68
521 Prodavači v obchodě	2,74	2,95	4,50	1,76	4,17	3,95	5,20	1,03
411 Sekretářky, kancel. prac.	4,57	4,92	3,86	-0,72	6,95	6,59	4,45	-2,5
123 Vedoucí útvarů	1,33	3,16	3,20	1,87	2,02	4,23	3,69	1,67
343 Účetní, odb. referenti	1,30	2,08	3,14	1,85	1,97	2,79	3,63	1,65
712 Zedníci, betonáři, tesaři	0,55	1,58	2,88	2,33	0,84	2,11	3,33	2,49
311 Technici v "tech." oborech	1,35	1,90	2,82	1,47	2,05	2,55	3,25	1,2
832 Řidiči os. automobilů	1,79	1,84	2,69	0,9	2,73	2,47	3,10	0,38
514 Kosmetičky, maséři...	1,84	1,55	2,31	0,47	2,80	2,08	2,67	-0,13
312 Technici IT	1,10	2,92	2,30	1,2	1,67	3,91	2,65	0,98
413 Úředníci v dopravě, skladech...	1,04	1,55	1,92	0,89	1,58	2,08	2,22	0,64
214 Tech. inženýři (elektro, stav...)	1,69	2,25	1,90	0,21	2,56	3,02	2,19	-0,37
913 Uklízeči, pomocnice v dom.	0,87	1,29	1,87	1	1,32	1,73	2,16	0,83
122 Vedoucí výr. a prov. celků	0,15	0,31	1,80	1,65	0,23	0,41	2,08	1,85
516 Pracovníci ostrahy	0,77	1,29	1,74	0,97	1,17	1,73	2,01	0,84
713 Pokrývači, izolatéři	0,60	0,59	1,32	0,72	0,91	0,79	1,52	0,61
<i>Všechny obory *</i>	1,27	1,18	1,29	0,02	1,93	1,57	1,48	-0,45
422 Recepční, telefonisté	0,41	1,16	1,19	0,77	0,63	1,55	1,37	0,74
724 Elektromechanici	0,41	0,42	0,98	0,58	0,62	0,56	1,13	0,52
342 Obchodní agentí	0,15	0,34	0,89	0,74	0,23	0,46	1,02	0,79
523 Modelky, manekýnky	0,69	0,55	0,85	0,17	1,05	0,74	0,98	-0,06
421 Krupičři, pokladníci (v bance, poj.)	0,43	0,88	0,83	0,4	0,65	1,17	0,96	0,31
722 Nástrojaři, soustružníci kovů	0,66	1,08	0,73	0,07	1,01	1,45	0,85	-0,16
211 Geologové, fyzikové...	0,06	0,11	0,66	0,59	0,10	0,15	0,76	0,66
930 Nekval. dělníci a prac.	0,05	0,03	0,65	0,6	0,08	0,04	0,75	0,67
345 Detektivové	0,02	0,07	0,65	0,63	0,03	0,09	0,75	0,72
721 Svářeči, klempíři	0,41	0,55	0,65	0,23	0,63	0,74	0,75	0,12
323 Zdrav. sestry	0,38	0,49	0,64	0,26	0,58	0,66	0,74	0,16
244 Odb. ekonomové, překladatelé	0,22	0,37	0,62	0,39	0,34	0,49	0,71	0,37
513 Pečovatelé, ošetřovatelé	0,47	0,36	0,60	0,13	0,72	0,48	0,70	-0,02
221 Medicína-prodejci	0,77	0,72	0,58	-0,19	1,17	0,96	0,67	-0,5
213 Programátoři	1,20	3,62	0,57	-0,63	1,82	4,85	0,66	-1,16
714 Lakýrníci	0,24	0,33	0,51	0,27	0,36	0,44	0,59	0,22
245 Uměl.pracovníci	0,18	0,22	0,46	0,28	0,28	0,29	0,54	0,26
720 Kval. kovodělníci a strojřenišři dělníci	0,02		0,43	0,41	0,03		0,50	0,47
723 Automechanici	0,30	0,33	0,43	0,13	0,46	0,45	0,50	0,04
741 Potravn. dělníci	0,26	0,34	0,43	0,17	0,40	0,46	0,50	0,1
915 Vrátní	0,16	0,15	0,40	0,24	0,25	0,20	0,46	0,21
522 Prodavači ve stáncích	0,24	0,18	0,38	0,14	0,36	0,23	0,44	0,07
235 Ostat.odbor.pedagog.prac.	0,35	0,53	0,36	0,01	0,53	0,70	0,41	-0,12
322 Zubní technici, optici	0,04	0,08	0,31	0,28	0,05	0,11	0,36	0,31
825 Tiskaři, knihvazači (obsluha strojů)	0,01		0,31	0,31	0,01		0,36	0,35
242 Právníci	0,31	0,32	0,29	-0,01	0,47	0,42	0,34	-0,13
349 Pracovník náboženské org.			0,26	0,26			0,30	0,3

<sup>10</sup> Standardní klasifikace zaměstnání. U některých profesí se nejedná o standardní třídu povolání KZAM a příslušný kód neodpovídá této klasifikaci. Takto označené profese nebylo možno spolehlivě zařadit do žádné z existujících tříd tak, aniž by se ztratila jejich vypovídací hodnota a tvoří tedy samostatné kategorie. Tyto profese jsou označeny hvězdičkou \* . Jde zejména o specifické inzeráty nabízející „práci doma“ (kód 981\*) a „všechny obory“ (kód 985\*).

826	Obsluha strojů - textil, kůže	0,02		0,25	0,23	0,03		0,29	0,26
321	Laboranti, zem. technici...	0,06	0,10	0,23	0,17	0,09	0,13	0,26	0,18
820	Obsluha stacionárních zařízení a montážní děl.			0,22	0,22			0,25	0,25
412	Účetní, statistik, finanční úř.	0,02		0,21	0,18	0,04		0,24	0,2
812	Obsluha zařízení - zpracování kovů	0,02		0,18	0,17	0,03		0,21	0,18
348	Trenéři, cvičitelé	0,06	0,05	0,16	0,1	0,10	0,07	0,19	0,09
743	Krejčí, šičky	0,25	0,29	0,15	-0,1	0,38	0,39	0,17	-0,21
911	Pouliční prodavači	0,05	0,08	0,15	0,1	0,08	0,10	0,17	0,09
121	Ředitel velké firmy	0,01		0,14	0,13	0,01		0,16	0,15
742	Truhláři, řezbáři	0,55		0,14	-0,4	0,83		0,16	-0,67
334	Instruktoři, lektori, jiní pedagogové	0,14	0,16	0,14	0	0,21	0,21	0,16	-0,04
800	Dělníci nespécif.	0,11	0,13	0,14	0,03	0,17	0,18	0,16	-0,01
821	Obsluha strojů - výrobky z kovu	0,01		0,13	0,12	0,02		0,15	0,13
232	Učitelé na ZŠ, SŠ	0,48	0,38	0,12	-0,37	0,74	0,50	0,14	-0,6
234	Učitelé na spec. školách	0,09	0,20	0,12	0,03	0,14	0,27	0,14	0
828	Montážní dělníci	0,01	0,05	0,11	0,1	0,02	0,07	0,12	0,11
247	Odborní administrat. prac.	0,01	0,02	0,10	0,09	0,01	0,02	0,11	0,1
347	Prac. zábavy (diskžokej...)	0,39	0,32	0,10	-0,29	0,59	0,42	0,11	-0,48
833	Řidiči zem. strojů	0,04	0,01	0,10	0,06	0,05	0,01	0,11	0,06
313	Obsluha optic. a elektron. zař.	0,10	0,04	0,09	-0,01	0,15	0,06	0,10	-0,05
344	Celní a daňové prac.	0,05	0,15	0,09	0,04	0,08	0,20	0,10	0,02
414	Korektoři, kodovači...	0,04	0,08	0,09	0,05	0,05	0,11	0,10	0,05
315	Bezpečnostní technici	0,06	0,03	0,08	0,02	0,09	0,03	0,09	0
610	Chovatelé, pěstitelé, les. děl.	0,14	0,11	0,06	-0,08	0,22	0,15	0,07	-0,14
243	Archiváři, knihovníci	0,02		0,05	0,04	0,03		0,06	0,04
734	Tiskaři	0,29	0,29	0,05	-0,23	0,43	0,39	0,06	-0,37
331	Padagogové mimo školy	0,01	0,04	0,04	0,04	0,01	0,06	0,05	0,04
914	Správci, domovníci	0,10	0,03	0,04	-0,06	0,15	0,04	0,05	-0,1
310	Technici nespécif.	0,39	1,22	0,02	-0,37	0,60	1,63	0,02	-0,57
744	Obuvníci	0,03	0,04	0,02	-0,01	0,04	0,06	0,02	-0,02
130	Vedoucí malých org.	0,15	0,29	0,02	-0,12	0,22	0,39	0,02	-0,2
231	VŠ pedagogové	0,03	0,05	0,01	-0,02	0,04	0,07	0,01	-0,03
511	Průvodčí, stevardi	0,01	0,01	0,01	0	0,01	0,01	0,01	0
827	Obsluha strojů - výroba potravin	0,00		0,01	0,01	0,01		0,01	0,01
834	Lodní posádka	0,00		0,01	0,01	0,01		0,01	0,01
916	Sběrač odpadků, metař	0,00		0,01	0,01	0,01		0,01	0,01
212	Matematici	0,02	0,03		-0,02	0,03	0,03		-0,03
221	Biochemici, farmakolog.	0,04	0,06		-0,04	0,07	0,08		-0,07
410	Nižší úředníci - nespécif.	0,04	0,12		-0,04	0,06	0,16		-0,06
700	Řemesl., kval.výr., opr. - nespécif.	0,03			-0,03	0,05			-0,05
711	Horníci	0,02	0,03		-0,02	0,03	0,03		-0,03
731	Výr. a opr. přesných strojů a šperků	0,02			-0,02	0,04			-0,04
732	Skláři, hrnčíři	0,01	0,02		-0,01	0,02	0,02		-0,02
816	Topiči, strojnici energ. zař.	0,06	0,13		-0,06	0,10	0,18		-0,1
<i>Ostatní profese, spec. *</i>		0,13		0,02	-0,11	0,20		0,02	-0,17
Neuvedena		34,24	25,34	13,35					
Celkem		100,00	100,00	100,00		100,00	100,00	100,00	

\* Kategorie není v KZAM.

\*\* Rozdíl 2002-1999, procent. body.

Tab. 1

Profese		Požadavek na vzdělání	Obor (KKOV)	Počet absolventů <sup>1</sup>							
				A Školní rok 2000/01	B Populace v příslušném věku k 1.7.2001 <sup>2</sup>	C Počet absolventů2 001/ populace 2001	D Školní rok 1997/98	E Populace v příslušném věku k 1.7.1998 <sup>2</sup>	F Počet absolventů 1998/ populace 1998	G Rozdíl v p.b. (C-F)	H Index (r.1998=100%) (A/D)
Strojírenské profese	Zámečnick, svářeč, kovoobráběč,...	SOU	23	8 127	138 413	5,87%	8 607	159 245	5,40%	0,47%	94,4%
	Technik strojní	SOŠ	23	2 552	142 270	1,79%	2 431	170 954	1,42%	0,37%	105,0%
	Konstruktér	VŠ	23	1 591	180 910	0,88%	1 200	182 607	0,66%	0,22%	132,6%
Stavební profese	Stavební dělník, zedník,...	SOU	36	3 728	138 413	2,69%	6 367	159 245	4,00%	-1,30%	58,6%
	Technik stavební	SOŠ	36	2 763	142 270	1,94%	1 987	170 954	1,16%	0,78%	139,1%
	Projektant	VŠ	36	1 397	180 910	0,77%	1 067	182 607	0,58%	0,19%	130,9%
Kuchař		SOU	65	8 608	138 413	6,22%	8 663	159 245	5,44%	0,78%	99,4%
		SOŠ	65	1 864	142 270	1,31%	1 617	170 954	0,95%	0,36%	115,3%
Číšník		SOU	65	8 608	138 413	6,22%	8 663	159 245	5,44%	0,78%	99,4%
		SOŠ	65	1 864	142 270	1,31%	1 617	170 954	0,95%	0,36%	115,3%
Prodavač		SOU	66	3 721	138 413	2,69%	5 699	159 245	3,58%	-0,89%	65,3%
Šička, švadlena		SOU	31	1 738	138 413	1,26%	3 636	159 245	2,28%	-1,03%	47,8%
Zedník		SOU	36	3 728	138 413	2,69%	6 367	159 245	4,00%	-1,30%	58,6%
Sekretářka/kancelářská práce		SOŠ	63	14 630	142 270	10,28%	15 023	170 954	8,79%	1,50%	97,4%
Zdravotní sestra		SOŠ	53	4 265	142 270	3,00%	4 445	170 954	2,60%	0,40%	96,0%
Obchodní zástupce/obchodník		SOŠ	63	14 630	142 270	10,28%	15 023	170 954	8,79%	1,50%	97,4%
Učitel		VŠ	75	5 188	180 910	2,87%	4 955	182 607	2,71%	0,15%	104,7%
IT specialista/programátor		VŠ	26	1 622	180 910	0,90%	1 531	182 607	0,84%	0,06%	105,9%
Lékař		VŠ	51	1 116	180 910	0,62%	1 081	182 607	0,59%	0,02%	103,2%
Manažer/ředitel		VŠ	62	7 510	180 910	4,15%	6 497	182 607	3,56%	0,59%	115,6%

<sup>1</sup> - zdroj: Statistická ročenka školství 2001/2002 a 1998/1999, ÚIV

<sup>2</sup> - zdroj: Statistická ročenka České republiky 1999 a 2002, ČSÚ (příslušný věk: SOU - 18, SOŠ - 19 a VŠ - 24)

Tab. 1 - pokračování

Profese		Požadavek na vzdělání	Disp. MN absolventů 2002 <sup>3</sup>			Plat - hrubá mzda v profesi <sup>4</sup>							
			I Disp. MN v přísl. oboru a stupni vzdělání	J Disp. MN v přísl. stupni vzdělání celkem	K Rozdíl v p.b. (I-J)	L 2002	M 2000	N 2002 HM profese/ HM průměr <sup>5</sup>	O 2000 HM profese/ HM průměr	P Rozdíl v p.b. (N-O)	Q Index HM v profesi (r.2000= 100%)	R Index průměrné HM (r.2000 = 100%)	S Rozdíl v p.b. (Q-R)
Strojírenské profese	Zámečnick, svářeč,...	SOU	18,1%	19,9%	-1,8%	16 502	14 568	92,9%	92,3%	0,6%	113,3%	112,5%	0,8%
	Technik strojní	SOŠ	16,0%	17,6%	-1,6%	21 173	18 262	119,2%	115,7%	3,5%	115,9%	112,5%	3,4%
	Konstruktér	VŠ	4,3%	4,5%	-0,2%	23 779	20 746	133,9%	131,5%	2,5%	114,6%	112,5%	2,1%
Stavební profese	Stavební dělník, zedník,...	SOU	27,9%	19,9%	8,0%	13 898	12 180	78,3%	77,2%	1,1%	114,1%	112,5%	1,6%
	Technik stavební	SOŠ	15,5%	17,6%	-2,1%	24 772	19 804	139,5%	125,5%	14,0%	125,1%	112,5%	12,6%
	Projektant	VŠ	3,4%	4,5%	-1,1%	26 940	22 501	151,7%	142,6%	9,1%	119,7%	112,5%	7,2%
Kuchař		SOU	19,7%	19,9%	-0,2%	11 246	9 149	63,3%	58,0%	5,4%	122,9%	112,5%	10,4%
		SOŠ	17,3%	17,6%	-0,3%	11 246	9 149	63,3%	58,0%	5,4%	122,9%	112,5%	10,4%
Číšník		SOU	19,7%	19,9%	-0,2%	12 127	11 005	68,3%	69,7%	-1,4%	110,2%	112,5%	-2,3%
		SOŠ	17,3%	17,6%	-0,3%	12 127	11 005	68,3%	69,7%	-1,4%	110,2%	112,5%	-2,3%
Prodavač		SOU	17,9%	19,9%	-2,0%	10 407	10 232	58,6%	64,8%	-6,2%	101,7%	112,5%	-10,8%
Šička, švadlena		SOU	23,6%	19,9%	3,7%	9 652	8 671	54,4%	54,9%	-0,6%	111,3%	112,5%	-1,2%
Zedník		SOU	27,9%	19,9%	8,0%	13 666	12 148	77,0%	77,0%	0,0%	112,5%	112,5%	0,0%
Sekretářka/kancelářská práce		SOŠ	14,4%	17,6%	-3,2%	16 677	13 456	93,9%	85,3%	8,7%	123,9%	112,5%	11,4%
Zdravotní sestra		SOŠ	4,6%	17,6%	-13,0%	16 808	12 312	94,7%	78,0%	16,6%	136,5%	112,5%	24,0%
Obchodní zástupce/obchodník		SOŠ	14,4%	17,6%	-3,2%	21 853	18 436	123,1%	116,8%	6,2%	118,5%	112,5%	6,0%
Učitel		VŠ	3,7%	4,5%	-0,8%	17 964	13 677	101,2%	86,7%	14,5%	131,3%	112,5%	18,8%
IT specialista/programátor		VŠ	3,0%	4,5%	-1,5%	28 767	24 198	162,0%	153,3%	8,7%	118,9%	112,5%	6,4%
Lékař		VŠ	2,5%	4,5%	-2,0%	33 434	22 642	188,3%	143,5%	44,8%	147,7%	112,5%	35,1%
Manažer/ředitel		VŠ	4,7%	4,5%	0,2%	55 774	44 818	314,1%	284,0%	30,1%	124,4%	112,5%	11,9%

<sup>3</sup> - zdroj: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním, NÚOV 2002 (Disp.MN = disponibilní míra nezaměstnanosti)

<sup>4</sup> - zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (IV. čtvrtletí 2000 a 2002), Informační systém o ceně práce MPSV ČR (HM = hrubá mzda)

<sup>5</sup> - průměrná měsíční hrubá mzda za ČR celkem v roce 2002 byla vypočítána z dostupných údajů (od roku 2001 nelze využít centrálního zdroje dat ze školství, proto přehled podnikatelské sféry není ekvivalentní rozsahu podnikatelské sféry)