

LIDSKÝ KAPITÁL JAKO EKONOMICKÁ KATEGORIE

LIDSKÝ KAPITÁL – termín pro označení znalostí a schopností pracovníka.

Do ekonomie jej zavedl Milton Friedman a jeho teoretickým rozpracováním a studiem se zabývali zejména ekonomové hlásící se k chicagské ekonomické škole. Zvláště T.W.Schultz a G. Becker, který teorii lidského kapitálu proslavil nejvíce.

Gary Becker – předpokládá, že nejen na trhu, ale ve všech oblastech životního rozhodování (např. rozhodování o sňatku, počtu dětí, o jejich vzdělání, o rozvodu, o zločinu) se člověk rozhoduje na základě stejného principu: porovnává náklady a výnosy každého rozhodnutí.

LIDSKÝ KAPITÁL MÁ – na rozdíl od ostatních druhů kapitálu – SPECIFICKÝ CHARAKTER : je totiž vázán na svého nositele – člověka. Člověk jej získává v procesu učení se, který zahrnuje nabývání znalostí a rozvíjení schopností vzděláním na všech úrovních škol, dále poznatky a zkušenosti získané dalším školením a praxí při práci i v ostatním životě (např. cestováním). Lidský kapitál je vzděláním a kultivací utvářen na základě přirozeného nadání a talentu a zušlechťován dalšími osobnostními vlastnostmi, jako jsou např. cílevědomost, vytrvalost, ctížádostivost, schopnost komunikace. Dotváří jej i způsob oblékání, v neposlední řadě i vzhled jeho nositele. Také atraktivnost a krása jsou součástí lidského kapitálu.

Vzdělání je lidským kapitálem a na ně vydané peníze jsou penězi investovanými.

NÁKLADY NA VYSOKOŠKOLSKÉ VZDĚLÁNÍ

3 typy nákladů na terciální vzdělání:

- 1) **Přímé (školné, knihy...)** – zahrnují pouze ty výdaje, které má student jen když navštěvuje školu (univerzitu) Náklady na bydlení, jídlo, apod. Ve všeobecnosti nepatří mezi náklady na vzdělání, protože tyto náklady by jedinci měly i kdyby svůj čas využili alternativně (např. prací). Výdaje na jídlo a ubytování by sem mohly částečně patřit jen jestli jsou vyšší než by byly za předpokladu druhé nejlepší varianty.
- 2) **Náklady obětované příležitosti (ušlé příjmy)** – spojené s denním studiem jsou obvykle nejvyšší náklady spojené se získáním univerzitního nebo dalšího vzdělávání.
- 3) **Psychické náklady** – zahrnují stres, starosti a někdy i nudu (dlouhé chvíle) spojené s výukou, přednáškami, čtením, učením, apod.

VÝNOSY Z INVESTIC DO VYSOKOŠKOLSKÉHO VZDĚLÁNÍ

- vyšší očekávané příjmy
- příjemnější práce
- nižší očekávaná míra nezaměstnanosti
- psychický přínos – požitok z vysokoškolského prostředí.

Vysokoškolští absolventi nedostávají jen vyšší mzdu, ale taktéž mají práci, která je více bezpečná, méně fádňá, méně fyzicky náročná, příjemnější pracovní prostředí, lepší pracovní podmínky, vyšší sociální status, atd.

VÝŠÍ VÝPLATY STÁLE VÝZNAMNĚJI OVLIVŇUJE VZDĚLÁNÍ¹

Nikoliv věk a léta „odkroucená“ u firmy, nýbrž vzdělání stále více ovlivňuje, kolik si zaměstnanec vydělá. Maturita zvyšuje průměrnou mzdu ve srovnání se základním vzděláním o 56 %, vysokoškolák pak ve srovnání s maturantem vydělá zhruba o 2/5 více.

Vysokoškolák, který stojí v řadě svých stejně vzdělaných kolegů přesně uprostřed (medián) si loni podle studie vydělal 28 437,- Kč. Pracovník s maturitou si podle tohoto ukazatele přišel na zhruba 20 tisíc Kč a zaměstnanec se základním vzděláním na 12 796,- Kč.

Vysokoškolsky vzdělaný manažer si v roce 2005 v průměru přišel na více než 63 tisíc korun, zatímco středoškolák bez maturity vydělal necelých 23 tisíc korun.

Platové rozdíly podmíněné lepším vzděláním se budou podle studie ČSÚ dále prohlubovat. Experti argumentují tím, že u mladých lidí roste podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí. V letech 1993 – 2005 stoupl z 11,7 % na loňských 15,4 %. To je sice velký posun, ale oproti vyspělým zemím OECD stále dost zaostáváme.

Po nejvyšším vzděláním více prahnu mladé ženy, než muži. Vybírají si ale převážně společenské vědy. Vysokoškolsky vzdělané ženy nejvíce pracují ve školství, kde tvoří kolem 45 % zaměstnankyň.

VZDĚLÁVÁNÍ A TRH PRÁCE

„Vzděláváním k prosperitě“ – to je jeden z nejčastějších sloganů, s nimiž se dnes setkáváme v nesčetných materiálech, dokumentech, na seminářích a konferencích., které produkují ekonomové a politici zabývající se rozvojem lidských zdrojů. Prosperitu přitom většinou rozumí zvyšující se spotřebu obyvatel, také konkurenceschopnost zemí či regionů, udržení nízké úrovně nezaměstnanosti apod. Síla působení tohoto přístupu – podle něhož vzdělávání je prostředkem k udržení či dalšímu rozvoji hospodářské prosperity – je tak velká, že se jí podřizuje vzdělávací politika nejen v jednotlivých zemích, ale i v nadnárodních organizacích a seskupeních, jako je zejména OECD a EU.

Trh práce

Tržní hospodářství se může rozvíjet jen v demokratické společnosti, to znamená, že i „spotřebitelé“ vzdělání mají možnost se samostatně rozhodnout o druhu a obsahu vzdělání, které si budou moci dovolit vystudovat, aby se mohli uplatnit na trhu práce. Tato skutečnost se stává základní podmínkou neustálého zvyšování kvality vzdělávacího procesu a tím i rozvoje konkurence mezi vzdělávacími institucemi, které se budou snažit získat co nejvíc studentů a žáků, protože od jejich počtu se budou odvíjet příjmy škol a vzdělávacích zařízení.

¹ Hospodářské noviny, středa 27. září 2006, Výši výplaty stále významněji ovlivňuje vzdělání

Narůstá také význam kvalifikace a vzdělání jako schopnosti lidí rychle se přizpůsobit trhu práce, přičemž roste zájem zaměstnavatele o kvalitního, kvalifikovaného pracovníka, to znamená, že trh práce se stává objektivním regulátorem neustálého zvyšování požadavků na pracovní sílu.

Uvedené společenské procesy proto nutí každého pracovníka neustále se zdokonalovat ve svojí profesi tak, aby obstál v konkurenci, která vzniká na trhu práce. Kromě toho trh práce prostřednictvím požadavků kladených na pracovní sílu vyvíjí tlak na vytvoření prostoru pro neustálé zvyšování kvality nabízené práce. To znamená, že tento tlak působí i na celou vzdělávací soustavu, která musí prostřednictvím dvojích institucí v různých formách vzdělávání zabezpečovat poskytování kvalitní přípravy podle jeho individuálních schopností. Nastává tak přirozená diferenciací kvality pracovní síly, která ovlivňuje i diferencované začlenění každého pracovníka do reprodukčního procesu jen na základě jeho předpokladů, schopností a kvalifikace.

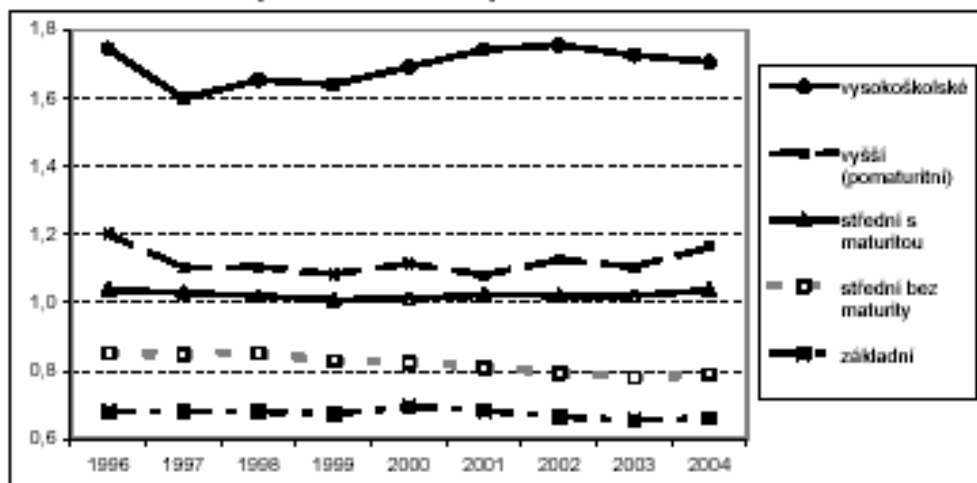
VZDĚLÁNÍ ZVYŠUJE PRODUKTIVITU PRACOVNÍKA

Člověk na trhu práce nabízí službu práce více či méně podpořenou lidským kapitálem. Jeho mzda se tak skládá ze dvou částí: z odměny za práci samotnou (tj. za pocíťovanou újmu v důsledku fyzické a duševní námahy) a do výnosu z lidského kapitálu.

Čím vyšší jsou investice do lidského kapitálu, tím vyšší může být jejich zhodnocení, tedy tím vyšší výnos může očekávat. Kdyby mzda tento výnos neobsahovala, nikdo by nebyl ochoten studovat a obětovat současný výdělek. To by znamenalo pokles nabídky kvalifikované práce, který by na trhu práce vyvíjel tlak na růst její mzdy. Mzdy by rostly tak dlouho, pokud by jejich výše nebyla dostatečnou motivací pro lidi, aby studovali, obětovávali a investovali své současné výdělky.

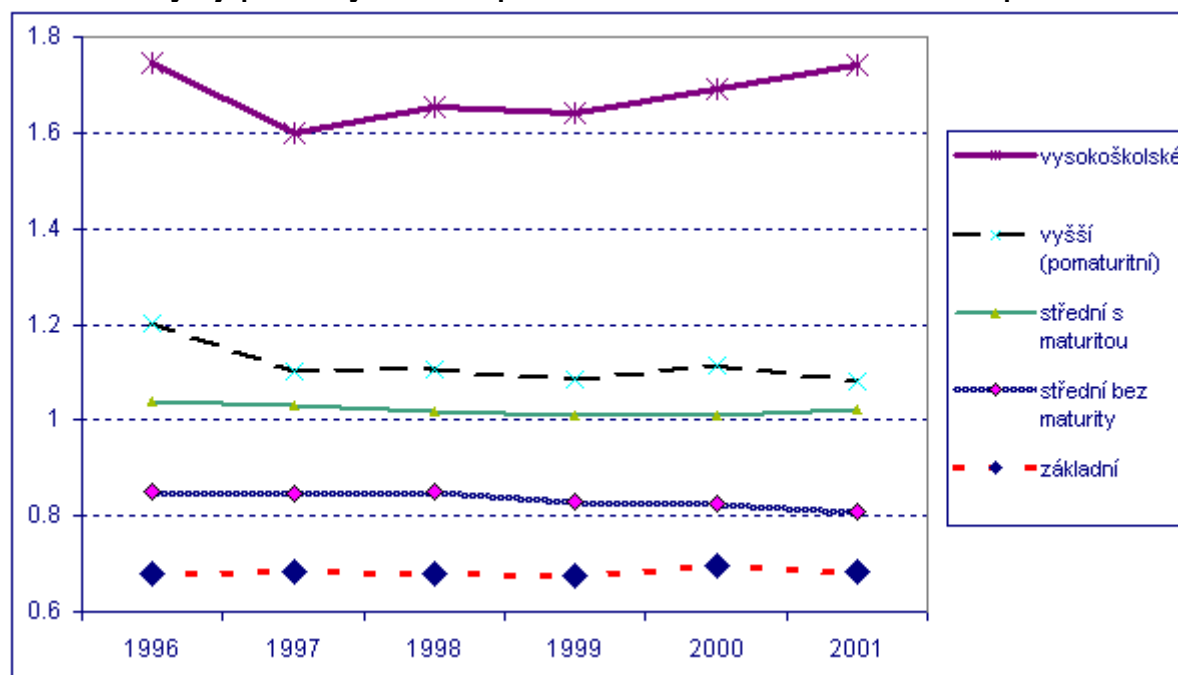
V závislosti na investicích do vzdělání a zdraví roste produktivita lidského kapitálu, tj. zvyšuje se množství statků a služeb, které je schopen průměrný pracovník vyprodukovat za jednu hodinu práce. Vyšší mezní produktivita zvyšuje mzdové sazby. Z pohledu trhu práce jsou firmy ochotné dobře zaplatit vzdělané pracovníky, protože přinášejí vyšší mezní produkt. Pracovníci na straně nabídky jsou pak ochotni nést náklady na vzdělávání jen tehdy, pokud se jim to vyplatí, to znamená, že rozdíl mezi mzdou vzdělanějšího a méně vzdělaného pracovníka musí být dostatečnou „kompenzující“ složkou: musí nejen pokrývat, ale ještě přesahovat náklady na vzdělávání.

Graf č. 3 Vývoj průměrných mezd podle vzdělání ve vztahu k celkové průměrné mzdě za roky 1996 - 2004



zdroj: strukturální šetření 1996-2004

Graf. č. 9 Vývoj průměrných mezd podle vzdělání ve vztahu k celkové průměrné mzdě



Pramen: http://www2.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/o/3111-02-za_rok_2001-3_mzdy_podle_vzdelani_a_zamestnani

SPECIFICKÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI

PI

SPECIFICKÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI v %	k 30.6.2004 *)			k 30.6.2005 *)			k 30.6.2005 **)		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Míra registrované nezaměstnanosti	9,9	11,6	8,5	9,3	11,2	7,8	8,6	10,4	7,2
Míra nezaměstnanosti občanů se ZPS/OZ	43,7	46,6	41,2	46,0	47,8	44,4	44,4	46,1	42,9
Míra nezaměstnanosti podle věku									
do 25	22,0	21,5	22,4	19,9	21,3	18,9	19,0	20,0	18,3
25-29	9,6	12,6	7,7	8,8	11,5	6,9	8,3	10,9	6,7
30-34	8,8	13,0	5,8	8,2	12,2	5,2	7,8	11,6	5,0
35-39	8,4	10,7	6,4	8,0	10,7	5,7	7,6	10,2	5,5
40-44	8,1	9,6	6,7	7,8	9,6	6,2	7,4	9,1	5,9
45-49	8,6	9,8	7,5	8,3	9,6	7,0	7,8	9,1	6,6
50-54	9,5	11,1	8,0	9,6	11,3	7,9	9,0	10,7	7,4
55-59	8,4	8,2	8,5	9,1	9,0	9,3	8,6	8,5	8,6
nad 60	3,2	1,1	4,3	3,7	1,2	4,7	3,4	1,2	4,4
Míra nezaměstnanosti podle nejvyššího dosaženého vzdělání									
základní a bez vzdělání	35,4	31,8	40,4	35,9	33,4	39,4	34,7	32,1	38,3
střední bez maturity	9,8	13,4	7,8	9,4	13,3	7,4	8,9	12,6	7,0
střední s maturitou	6,3	7,0	5,4	5,7	6,6	4,7	5,4	6,2	4,4
vysokoškolské	2,7	3,0	2,5	2,4	2,7	2,2	2,3	2,5	2,1

*) podle staré metodiky

***) podle nové metodiky

Zdroj: MPSV- evidování nezaměstnaní k 30.06.2004 a 30.06.2005

ČSÚ - zaměstnaní z VŠPS II. čtvrtletí 2004 a II. čtvrtletí 2005

VZDĚLÁNÍ JAKO POZITIVNÍ EXTERNALITA

Kdo ze vzdělání profituje a kdo platí?

Kromě soukromého výnosu pro samotného nositele vzdělání odplývají ještě společenské výnosy ve prospěch dalších subjektů (externalizují se od nositele vzdělání): rodiny, firmy, společnosti. Vzdělání tak zvyšuje blahobyt dalších subjektů.

Zodpovědnost státu za vzdělání občanů se tradičně vysvětluje na základě požadavků společnosti, aby si každý osvojil určitý stupeň gramotnosti a vzdělanosti a přijal určitý soubor kulturních a etických norem, které jsou nezbytné pro fungování rozvinuté stabilní a demokratické společnosti.

Vzdělávací systém u nás, včetně jeho vysokoškolského segmentu, je téměř dokonale závislý na státním rozpočtu. Tato exkluzivní závislost se stává zároveň bariérou jeho rozvoje a růstu. Navíc nejistota a napjaté diskuse kolem každoročního rozpočtového vyjednávání jsou prvkem nestability systému. Účinným řešením může být pouze zásadní změna financování školství, zejména vysokoškolského.

Země OECD jako celek vydávají na vzdělávání 6,3 procenta svého kolektivního HDP. Sedm zemí dává na vzdělávání pouze 3,7 až 4,5 procent HDP. Česká republika mezi ně sice nepatří, její výdaje dosahují však pouze 4,7 procenta HDP.

VZDĚLÁVÁNÍ A TRH PRÁCE

V EU dominuje přesvědčení, že vzrůstá nebezpečí strany konkurence na globálním trhu. V důsledku tohoto tlaku se vytyčují výzvy a zakládají opatření požadující, aby se školství a svět vzdělávací politiky přizpůsobovaly potřebám ekonomiky. Evropské vzdělávací systémy musí co nezpovědněji reagovat na změny ve výrobě, musí přispívat k hospodářskému růstu Evropy a k zajištění její konkurenceschopnosti ve světě. Tyto tlaky ovlivnily nejen oblast vzdělávací politiky, ale i pedagogickou teorii a výzkum.

Jakmile se začala zvyšovat míra nezaměstnanosti speciálně u absolventů škol, začali se ekonomové zaměřovat na tu etapu života mladých lidí, která leží mezi ukončením školy a nástupem do zaměstnání. (transition from school to work).

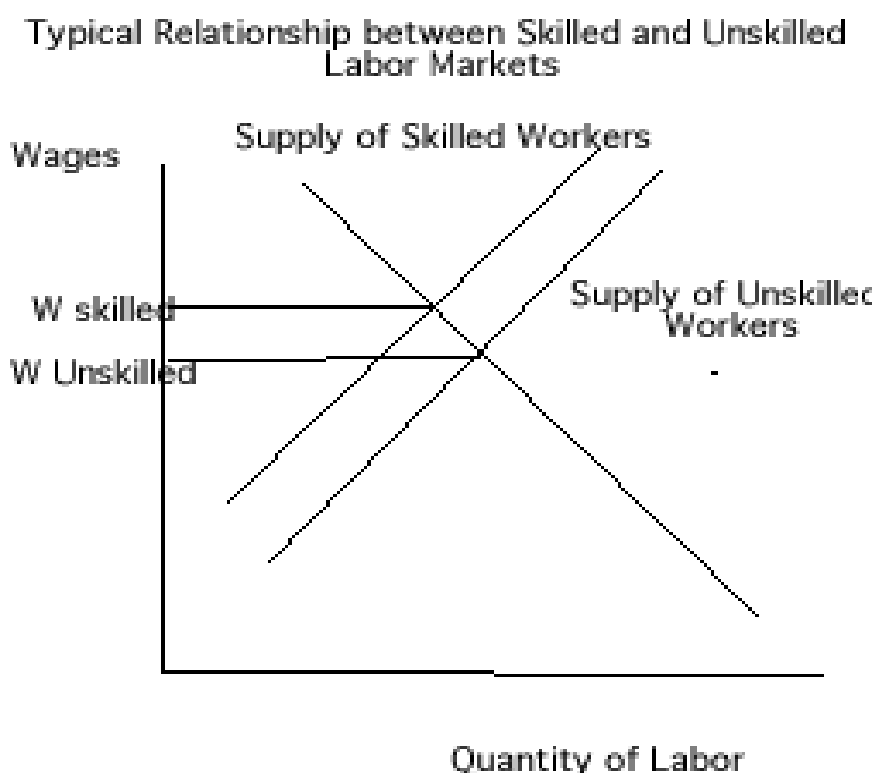
Dva aspekty přechodu ze školy do práce:

1) **Časový rozsah** – z hlediska věku absolventů. Tento přechod může být poměrně dlouhý a posunuje se stále k vyššímu věku absolventů. V průměru v zemích OECD vstupují mladí lidé na trh práce kolem 17 roku (v 80 letech to bylo 16. rok). Tento posun je spojovaný s tím, že mládež zůstává delší dobu v sekundárním vzdělávání.

2) Kombinace studia a pracovního poměru (working while studying)

- mladí lidé spojují studium a částečný pracovní poměr před tím, než nastoupí do plného zaměstnaneckého poměru. Kombinace studia a pracovního poměru se výrazně odlišuje podle regionů. Široce se uplatňuje v západní a severní Evropě, naopak v jižní Evropě zůstává nízká. Např. až 40 % mladých Dánů spojovalo studium a práci, taktéž vysoké procento v Nizozemí, Británii. Naopak v Řecku, Itálii, Španělsku, Portugalsku a Francouzku je to sotva 1-4 %.

VZTAH MEZI KVALIFIKOVANÝM A NEKVALIFIKOVANÝM PRACOVNÍM TRHEM



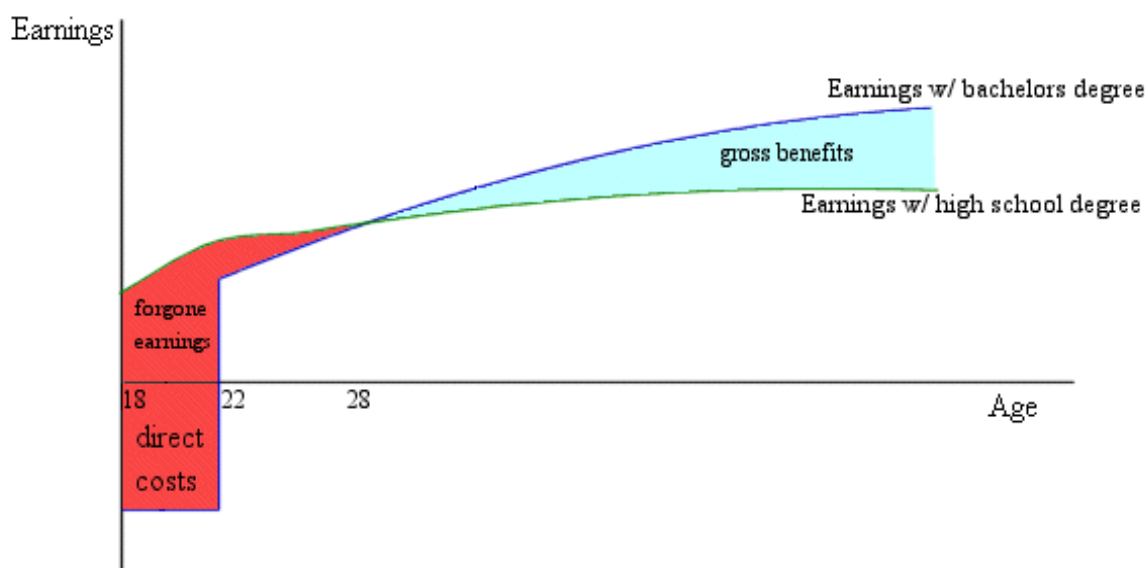
FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU

- úrokové míry
- věk
- náklady na vzdělání
- mzdová diference mezi SŠ a VŠ absolventy

Protože většina užitků spojených s univerzitním vzděláním se projeví v relativně pozdější etapě životního cyklu, ale náklady jsou nesený okamžitě, růst úrokové míry způsobí snížení čistých užitků vzdělání. (růst úrokových měr sníží současnou hodnotu více vzdálených užitků a nákladů o víc než se sníží užitky krátkodobých užitků a nákladů).

Také se předpokládá, že jednotlivci tendují k investicím do vzdělání v dřívějších etapách životního cyklu, protože výsledkem je delší etapa, čas, ve kterém mohou být vyšší příjmy realizovány.

Náklady – více lidí bude navštěvovat univerzitu tehdy, když náklady jsou nižší a nebo užitky jsou větší.



Graf reprezentuje náklady a užitky spojené s rozhodnutím získat VŠ vzdělání.

Náklady spojené s návštěvou vysoké školy zahrnují jednak ušlé příjmy a přímé náklady na univerzitní vzdělání. Předpokládá se, že 22-letý bakalář vydělává méně, než kdyby šel hned po skončení střední školy do práce. V průměru je potřebných cca 6-7 let na to, aby příjmy univerzitních absolventů dosáhli příjmy středoškoláků se stejnými sledovanými charakteristikami. Modrá oblast reprezentuje příjmy, které může absolvent VŠ očekávat během svého života (velikost příjmů se ovšem liší u jednotlivců díky rozdílům v individuálních schopnostech a nákladech). Očekává se, že jedinec půjde na VŠ tehdy, když současná hodnota nákladů (červená oblast) je menší než současná hodnota benefitů (světle modrá oblast).

KVALIFIKAČNÍ STRUKTURA POPULACE

KVALIFIKACE

- souhrn schopností, které jsou vyžadované v určité době při výkonu určitých povolání. Je to pojem relativní – nároky na kvalifikaci se v čase mění. Vzdělání je nejdůležitější složkou kvalifikace. Kromě vzdělání je tvořena i mimovzdělanostními prvky, jako jsou délka praxe, zručnost, schopnost řízení lidí, apod. Vzdělání je oproti kvalifikaci daleko širším pojmem a daleko přesahuje potřeby trhu práce. Váže se k výkonu profese a je spojená s trhem práce.

Potřeba nového chápání kvalifikace

Nové ekonomické podmínky vyžadují důkladnější školskou přípravu, přičemž vzniká potřeba nového chápání kvalifikace. Tato potřeba úzce souvisí se strukturálními změnami ekonomiky, zejména s nárůstem důležitosti terciárního sektoru, které odvětví se podílejí na utváření a udržování lidského potenciálu. Vznikají nové profese, které vyžadují abstraktní myšlení, ne klasickou manuální zručnosti.

Základem nového chápání kvalifikace pracovní síly by měla být schopnost vzdělávat se, přijímat nové poznatky a nacházet netradiční řešení. Základní úlohou celé výchovně vzdělávací soustavy je najít optimální řešení disproporce mezi potřebou a zdroji kvalifikovaných pracovníků. Můžeme se inspirovat následujícími cestami řešení daného problému:

- 1) Cesta uplatňovaná v Japonsku – rozhodující je schopnost adaptability pracovníka a ne absolvovaný odbor. Prostřednictvím podnikového vzdělávání, konkrétní podnik svého pracovníka vlastně rekvalifikuje. Platí systém rotace pracovníka, takže postupným přechodem přes více profesí získává pracovník širokou víceprofesní přípravu.
- 2) Cesta uplatňovaná ve vyspělých ekonomikách západní Evropy, pracovník je dokvalifikovaný dalším školením navazujícím na jeho dosavadní studium. Víceprofesnost přípravy probíhá po celý čas studia ve formálním podnikovém systému vzdělávání.
- 3) Cesta uplatňovaná v USA, spočívá v logické návaznosti formálního a dalšího vzdělávacího systému. Základní úlohou přípravy je dosáhnout vysokou profesní adaptabilitu pro splnění požadavku trhu práce.

Charakteristické pro nové chápání kvalifikace je skutečnost, že příprava odborníků musí být součástí inovační politiky firem i státu, a že příprava kvalifikovaných pracovníků pro nové technologie a náklady s ní spojené jsou součástí investičních nákladů.

KVALIFIKAČNÍ STRUKTURA POPULACE v ČR

Současná kvalifikační struktura populace v ČR se vyznačuje vysokým podílem osob se středním vzděláním a nízkým podílem osob s vyšším a základním vzděláním. Je patrný pozitivní trend snižování podílu obyvatel se základním a středním vzděláním bez maturity, a růst podílu obyvatel se středním vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním.

Přesto je však podíl žen s pouhým základním vzděláním dosud výrazně vyšší než podíl mužů a podíl žen s vysokoškolským vzděláním naopak podstatně nižší. Tento přetrvávající nepoměr v kvalifikační struktuře je dán úrovní vzdělání nejstarších věkových skupin, ve kterých jsou rozdíly ve vzdělání mužů a žen stále velmi výrazné. Naproti tomu v mladé generaci do 30 let již větší rozdíly neexistují.

Když pomineme nejmladší věkovou kategorii 15 – 24 let (zahrnuje žáky základních škol nebo osoby, které se připravují na povolání), podíl obyvatel se základním vzděláním roste s věkem - nejvyšší podíl je v kategorii nad 60 let, pak ve věku 45 – 59 let.

Vyšší podíly středoškolsky vzdělaných lidí jsou zejména ve věku nad 30 let.

Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob je stále podstatně nižší než v zemích EU. (Ve skupině 30 – 39 let je podíl osob s dokončeným terciálním vzděláním v ČR cca 12 % a ve skupině 50 – 59 let zhruba 9 %. Obdobné údaje jsou za EU vyšší, tj. 23 % a 16 %.)²

I když se za posledních osm let zvýšil počet studentů vysokých škol o více než Sto tisíc, vysokoškolský diplom má stále jen každý Čech. A to je dvakrát méně, než je průměr ve třiceti nejvyspělejších státech světa sdružených v organizaci pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD).

Vysokoškolský diplom se přitom v Česku vyplatí. Rozdíl mezi platy vysokoškoláků a ostatních je v Česku a Maďarsku zdaleka nejvyšší. To si stále více Čechů uvědomuje a do škol se jich hlásí čím dál více. Tuší, že vysoká škola je klíčem k životnímu úspěchu a vysokých příjmů.

Na vysoké školy se v posledních letech dostává zhruba 30 % studentů z daného populačního ročníku. Je to asi polovina ze všech maturantů. Ani výrazné zvýšení počtu vysokoškoláků ale nemusí zemi automaticky přiblížit k průměru OECD.

Průzkum OECD také potvrdil, že vysokým školám v Česku chybějí především soukromé peníze. Ty by mohla přinést spolupráce technických a přírodovědeckých škol s průmyslovými podniky. Ale také např. i odložené školné. Peníze za školné by mohl stát použít na stipendia pro sociálně nejslabší. Sice u nás není školné, ale zase nepodporujeme dostatečně nejslabší studenty. V Česku studuje asi jen osm procent dětí z nízkopříjmových skupin. V tomto patříme mezi nejhorší z vyspělých zemí.

Právě nízkou možností sociálně nejslabších dostat se na vysoké školy je podle některých odborníků největší problém českého školství. Otevřít školy opravdu pro všechny sociální skupiny ale rozhodně nebude jednoduché. Problém je, že systém vysokoškolského vzdělávání je už tak dlouho uzavřený, že se na to sociálně slabší adaptovaly. Přestože mají některé děti

² Česká republika, Operační program Rozvoj lidských zdrojů pro ESF 2004-2006

z těchto rodin ohromné studijní předpoklady, rezignují a do vzdělávacího systému nevstupují. Někteří tvrdí, že by měli studenti cítit větší zodpovědnost za to, co je učí na vysokých školách.³

**Průměrné výdaje na vzdělání od základního do vysokoškolského studia
v roce 2003 (v dolarech)
(přečítáno na paritu kupní síly)**

Švýcarsko	12 000
USA	12 000
Norsko	10 100
Dánsko	9 100
Rakousko	9 100
Finsko	7 500
Austrálie	7 500
Nizozemsko	7 500
Island	7 500
Průměr OECD	7 471
Velká Británie	7 400
Česko	4 000
Mexiko	2 100
Rusko	1 700
Turecko	1 300
Brazílie	1 200

Pramen: Hospodářské noviny, 13. září 2006, zdroj: OECD

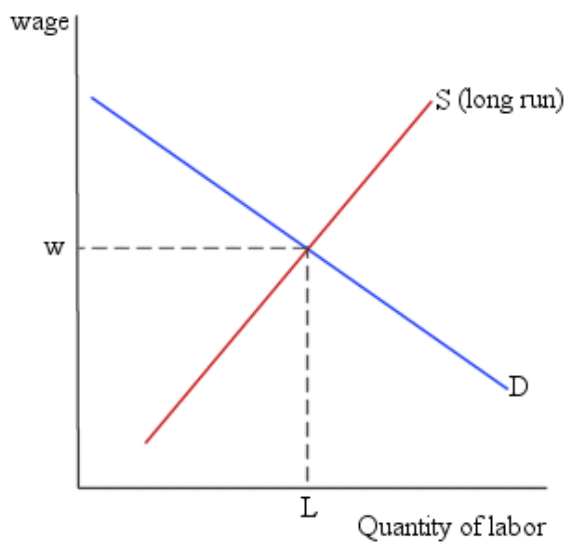
**Jakou část HDP dává stát na vzdělání
(v procentech)**

Izrael	8,5
Island	7,9
Korea	7,6
Spojené státy	7,4
Dánsko	7,1
Polsko	6,4
Francie	6,3
Průměr OECD	6,3
Finsko	6,1
Belgie	6,1
Maďarsko	6,1
Česko	4,7
Španělsko	4,7
Irsko	4,4
Řecko	4,2
Turecko	3,2

Pramen: Hospodářské noviny, 13. září 2006, zdroj: OECD

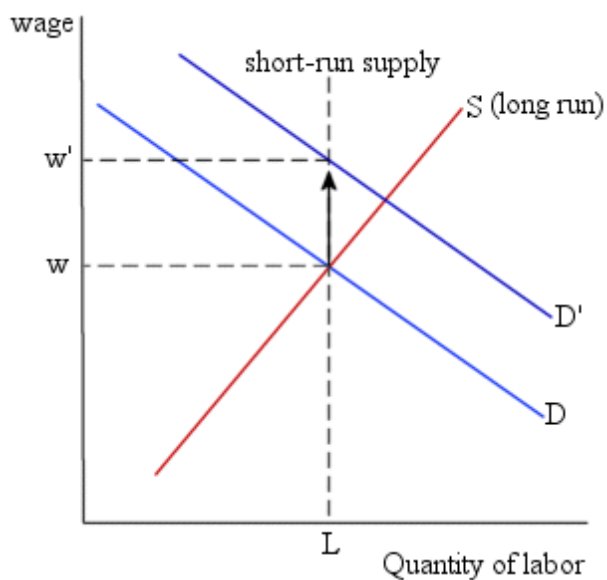
³ V Česku je jen 12 procent vysokoškoláků, Hospodářské noviny, středa 13. září 2006

PAVUČINOVÝ TEORÉM – APLIKACE NA KVALIFIKACI A TRH PRÁCE

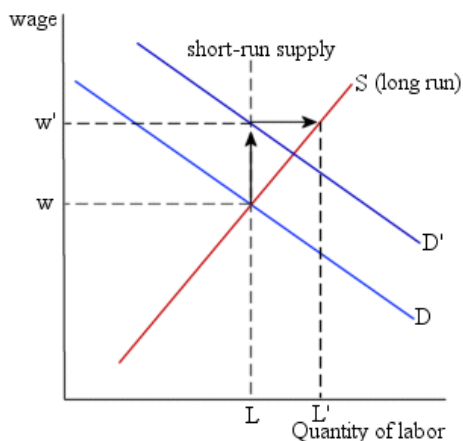


Cobwebův model se používá při vysvětlení chování ceny a množství práce v čase, když vzniká opožděná reakce nabídky. Tento model je vhodný aplikovat na takové trhy práce, kde jsou vyžadované minimální kvalifikace pro vykonání práce, která v sobě zahrnuje několik let univerzitního či technického vzdělání.

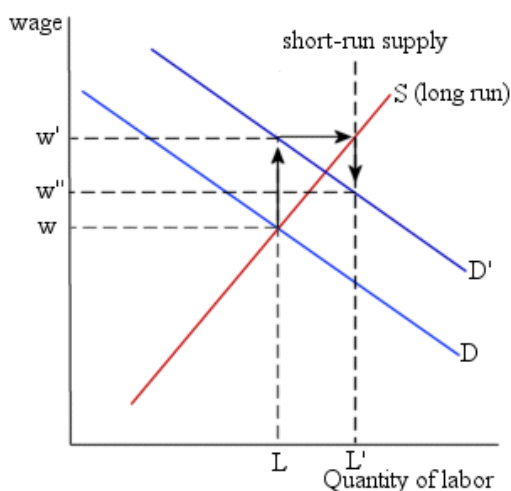
Nabídková křivka – množství práce, která bude nabízena při každé úrovni mzdy po té, co pracovníci dokončí vzdělávací požadavky. Tento trh předpokládá, že je v dlouhém období rovnováha na trhu práce při dané úrovni w a L .



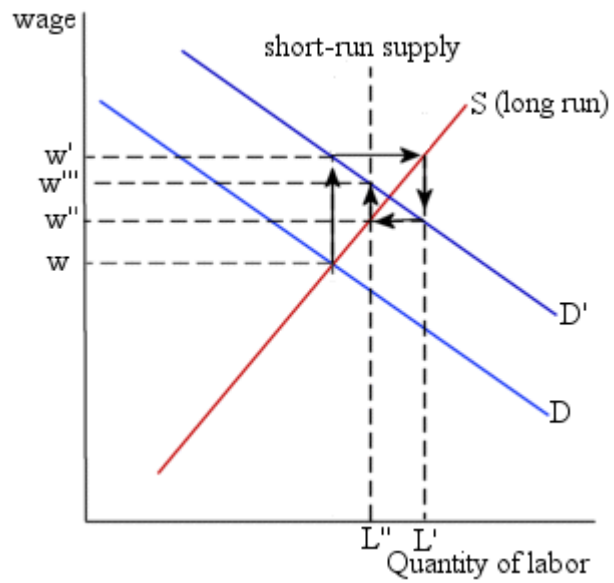
- 1) Předpokládejme, že se poptávka zvýší na úroveň D' (v krátkém období). V tomto krátkém období je množství práce L fixní a to proto, že trvá nějaký čas, než se noví pracovníci přizpůsobí nové poptávce. Krátkodobý efekt růstu poptávky způsobí růst mezd na úroveň w' (a množství práce L se nemění). Změna je znázorněna šipkou.



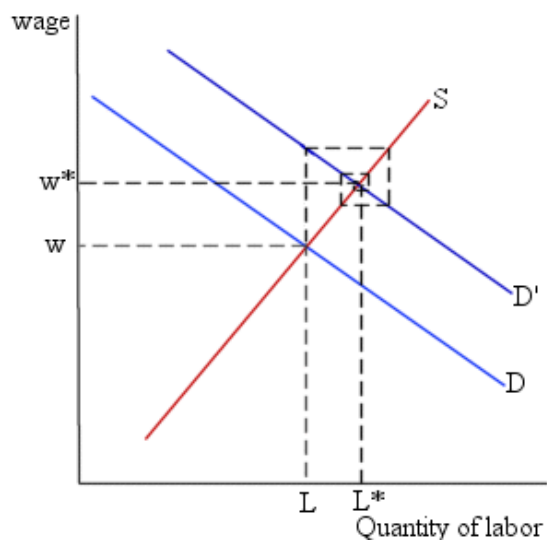
- 2) Odpovědí na vyšší mzdě (w') je, že se větší počet pracovníků rozhodne pro trénink a vzdělávání v této oblasti. Množství práce se zvýší z L na L' při mzdě w' .



- 3) Když všichni nově vyškolení pracovníci vstoupí na trh práce, krátkodobá nabídková křivka se zafixuje na počtu L' množství práce. Nová rovnováha vzniká při mzdě w'' .



4) Když krátkodobá nabídka práce klesne na L'' , mzda vzroste w''' .



5) a tak tento proces pokračuje až do doby, než se vytvoří dlouhodobá rovnováha při mzdě w^* a L^* (při předpokladu, že nejsou už pohyby na straně poptávky ani nabídky).

ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Termín *rozvoj lidských zdrojů* používáme a podle strategie RLZ pojmáme v souladu s převládající současnou mezinárodní praxí, která jím rozumí celoživotní vzdělávání a učení (formální i neformální), včetně učení z praxe (informální), orientované zejména na lepší pracovní uplatnění, zvýšení kompetencí a výkonnosti jednotlivců i týmů, a zahrnuje pod tento pojem širokou škálu aktivit, příležitostí a stimulů ve vzdělávací soustavě, v hospodářské praxi, veřejné správě i jiných sektorech. Přesná a vědecky uznávaná definice k dispozici není; termínu RLZ se v praxi používá velmi liberálně. Nejširší pojetí by mělo zahrnovat i zdravotní stav, dostatečnou a zdravou výživu, pracovní a životní hygienu, tělovýchovu, péči o životní prostředí, kulturní rozvoj a celkovou pracovní a životní kondici. Na tyto důležité souvislosti upozorňujeme a doporučujeme, aby se jejich vztahu k rozvoji lidských zdrojů věnovala pozornost. Pojem *lidský kapitál* používáme ve smyslu zásoby znalostí a dovedností ztělesněných v pracovní síle, jež jsou výsledkem vzdělání a praxe a pracovní sílu zhodnocují.⁴

Nezbytné je přizpůsobovat lidský kapitál občanů podmínkám znalostní společnosti, a to i prostřednictvím programů celoživotního učení. EU přitom vyžaduje, aby strategie celoživotního učení byly komplexní, zajišťovaly dostatečnou nabídku kvalitních vzdělávacích a výcvikových programů a byly přístupné všem občanům (se zvláštním důrazem na osoby znevýhodněné na pracovním trhu, zejména nízkokvalifikované a starší pracovníky)..

Jedním ze zásadních problémů oslabujících výkonnost evropské ekonomiky je nízká míra zaměstnanosti, a to zejména mladých lidí a starších pracovníků (neméně významná je však i nízká úroveň participace žen na pracovním trhu v některých zemích). Přitom zapojení na pracovním trhu je považováno za klíčový zdroj sociálního začlenění, a je tedy předpokladem sociální soudržnosti společnosti i jejího ekonomického rozvoje. V tomto smyslu klade EU důraz na posílení flexibility pracovních trhů a na hospodářský růst spojený s tvorbou dostatečného počtu kvalitních pracovních míst. Ve smyslu zvyšování zaměstnanosti je rovněž významné podporovat znevýhodněné regiony (např. formou finanční pomoci zaměstnavatelům, kteří cíleně vzdělávají své zaměstnance).

Vzhledem k demografickým trendům stárnutí a poklesu podílu populace v produktivním věku je podle Evropské komise třeba zajistit a podporovat tzv. celoživotní přístup k práci spočívající zejména v usnadňování prvotního vstupu na pracovní trh v případě mladých lidí či ve zjednodušení návratu na něj po kratší či delší době přerušení (např. v důsledku rodičovské dovolené, studijního volna nebo zdravotního omezení). V obou případech pak hraje roli zejména vstupní úroveň lidského kapitálu a následně možnosti jeho rozvoje a rozšiřování, např. prostřednictvím výcvikových a vzdělávacích aktivit nebo procesu celoživotního učení.

Rozvoj lidských zdrojů v rámci EU

Loňského roku zveřejnila tzv. Novou Lisabonskou strategii pro období let 2005-2008 (Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost) Specifikum této nové etapy Lisabonské strategie vyplývá ze snahy členských zemí integrovat a posilovat opatření v oblasti politiky trhu práce a hospodářské politiky. Současně je akcentován význam širších opatření sociálního státu, který se promítá do Plánů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení (resp. plánů

⁴ <http://wtd.vlada.cz/scripts/detail.php?id=7541>

sociálního začleňování v jednotlivých členských zemích EU) a v průběhu roku 2008 se pravděpodobně odrazí i v integraci třetího pilíře do nové podoby Lisabonské strategie (kromě politiky trhu práce a hospodářské politiky budou do Lisabonské agendy přeneseny i cíle a priority v oblasti sociální politiky).

Za znepokojující označila Evropská komise trvající nízkou úroveň zaměstnanosti v zemích EU a také zpomalující se růst produktivity práce. Tyto problémy mají přímou vazbu na úroveň lidského kapitálu pracovníků, jejich schopnost adaptability na měnící se ekonomické a sociální podmínky, flexibility a profesní i prostorové mobility. Právě dostatečné a odpovídající znalosti a dovednosti jsou v současné „znalostní“ společnosti považovány za významné výběrové kritérium při vstupu nebo návratu na pracovní trh, v širší rovině pak za hlavní zdroj konkurenceschopnosti a ekonomického růstu. Lze proto říci, že o parametrech budoucího hospodářského rozvoje území v zásadě rozhoduje již současná příprava pracovní síly, tedy současný přístup k otázce rozvoje lidských zdrojů. V této souvislosti apeluje Evropská komise na všechny členské země, aby v co nejkratší době realizovaly myšlenku znalostní společnosti založené na lidském kapitálu, komunikačních a informačních technologiích, vzdělávání a politikách výzkumu a inovací. Kromě obecných faktorů přispívajících k ekonomickému růstu a větší zaměstnanosti je podle Evropské komise dále nutné posílit adaptabilitu a otevřenost pracovních trhů včetně rozvoje jejich infrastruktury, zvýšit investice do lidského kapitálu a zefektivnit systémy vzdělávání a pracovní přípravy. Oproti předcházející podobě klade tedy nově koncipovaná Lisabonská strategie výrazně větší důraz na význam lidského kapitálu a úlohu politik (politika zaměstnanosti, politika vzdělanosti ad.), které jej vytvářejí a rozšiřují.

Operační program rozvoje lidských zdrojů

Operační program rozvoje lidských zdrojů (vychází z Národního rozvojového plánu pro období 2004 – 2006) je základním programovým dokumentem, který přijala vláda po vstupu do EU. Tento programový dokument umožňuje čerpání z evropských fondů do významné oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice. Jeho globálním cílem je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti, která bude založena na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.

Byl schválen program realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR, který je implementačním dokumentem ke Strategii hospodářského růstu, částí, která se týká rozvoje lidských zdrojů – vzdělávání a zaměstnanosti. Tento dokument vznikl ve spolupráci Národního vzdělávacího fondu (NFV), Ministerstva práce a sociálních věcí a jinými odborníky z dané oblasti. Cíl strategie tvoří pět navzájem propojených cílů, které se týkají celoživotního učení jakožto běžné praxe, mezinárodní konkurenceschopnosti české ekonomiky a její přitažlivosti pro investory, zvyšování zaměstnanosti pracovních sil, využívání zdrojů a prostředků pro rozvoj lidských zdrojů.

Za strategické řízení rozvoje lidských zdrojů zodpovídá vláda ČR. Pro tento účel byla zřízena Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů (jejím řídicím orgánem je MPSV), jakožto poradní orgán, který koncepčně zaštiťuje rozvoj lidských zdrojů v ČR, vytváří prostředí pro systémovou podporu na národní úrovni, ale i v regionech, apod. Jejím cílem je posílit konkurenceschopnost české populace na mezinárodním trhu práce a sladování poptávky a nabídky na trhu práce. Dále pak zabezpečit pro rozvoj hospodářství ČR lidské zdroje v takové kvalitě a struktuře, aby umožňovaly jeho dynamický a trvale udržitelný rozvoj.

Strategie rozvoje lidských zdrojů na regionální úrovni

Česká republika může zajistit svůj dlouhodobý ekonomický růst pouze tehdy, pokud bude mít dostatek vzdělaných, kvalifikovaných a adaptabilních lidí na trhu práce. To platí především pro profese, které jsou nejvíce žádané.

Uplatnění na trhu práce závisí především na vzdělání, kvalifikaci, ochotě se učit, rekvalifikovat a pracovat. Důležité jsou i podmínky zaměstnání a podnikání, které ovlivňují nabídku pracovních míst, a systém sociální ochrany, který má vliv na motivaci k práci. Každému jedinci navíc poskytuje jasně specifikovanou míru jistoty v komplikovaných životních situacích, např. při ztrátě možnosti výdělků a tedy pravidelného příjmu.

Stát proto musí zajistit takové (institucionální, legislativní a společenské) podmínky, aby lidé měli šanci na trhu práce co nejlépe uspět. Tím se zvýší i konkurenceschopnost české pracovní síly v rámci zemí Evropské unie a dalších zemí.

Běžným ekonomickým ukazatelem výkonnosti pracovní síly je produktivita práce. Přímý vliv mají na ni znalosti a dovednosti. Je také prokázáno, že čím vyšší je produktivita, tím vyšší jsou obvykle i mzdy a platy. Kvalita a výše vzdělání tak významně přispívá k růstu životní úrovně každého z nás. Významný vliv na konkurenceschopnost z pohledu nákladů práce má také daň z příjmu fyzických osob a odvody do systému sociální ochrany.

Stejně tak, jako na národní úrovni, existuje v jednotlivých krajích Rada pro rozvoj lidských zdrojů, která je poradním orgánem kraje v dané oblasti. Tento orgán existuje ve všech krajích ČR vyjma hl. města Prahy a více či méně plní svoji úlohu, kterou udává její statut.

Co se týče koncepcí týkající se rozvoje lidských zdrojů, není situace v jednotlivých krajích jednotná. V podstatě lze říci, že jediným krajem, který zpracoval po vzoru národní úrovně Strategii rozvoje lidských zdrojů je Jihomoravský kraj. Tento dokument je v současné době ve schvalovací fázi. V jiných krajích je situace různorodá. V některých je oblast rozvoje lidských zdrojů řešena pouze jako dílčí část v Programu rozvoje kraje, jiný kraj zpracovává např. Dlouhodobý program vzdělávání apod.

Kraj	Situace v kraji	RRLZ a její úloha	Dokument
Jihočeský	V Jihočeském kraji je rozvoji lidských zdrojů v posledních letech věnována velká pozornost. Jednotlivé instituce a firmy vynakládají maximální úsilí na dosažení souladu mezi potřebami trhu práce a školskou soustavou.	Rada pro rozvoj lidských zdrojů Jihočeského kraje existuje od roku 2003, podílí na strategickém managementu rozvoje lidských zdrojů v regionu. V červnu 2005 vznikla Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů, o. p. s. a Rada RLZ se stala jejím nevyšší fakultativním orgánem. Podílí se na sledování situace v oblasti trhu práce v kraji s návazností na celoživotní vzdělávání. Vytváří doporučení, zpracovává nezávislá hodnocení a odborné posudky.	V kraji existují pouze dílčí koncepční dokumenty jako: program rozvoje kraje, koncepční dokumenty v oblasti vzdělávání, apod.
Moravskoslezský kraj	Kraj se tak jako všechny účastní předkládání projektů v rámci opatření OPRLZ, institucionálně ani koncepčně však problematika RLZ v kraji řešena není (vyjma zřízení RRLZ)	RRLZ působí v kraji od roku 2001. Jejím cílem je přispět ke konkurenceschopnosti pracovních sil, firem a organizací v kraji. Mezi její priority patří: tvorba nových pracovních míst, rozvoj LZ v průmyslu a ve službách, podpora rozvoje celoživotního vzdělávání, prevence nezaměstnanosti a zvyšování flexibility trhu práce, apod.	Problematika rozvoje lidských zdrojů je součástí programu rozvoje kraje. (Strategické části Programu rozvoje Moravskoslezského kraje)

Pardubický kraj	V kraji existuje oddělení rozvoje lidských zdrojů, celoživotního vzdělávání a zaměstnanosti. Toto oddělení vytváří metodickou podporu v oblasti RLZ, provádí analýzy, poskytuje konzultace, stanovuje koncepce, navrhuje a zajišťuje systémová opatření, apod.	V kraji existuje Rada pro rozvoj lidských zdrojů Pardubického kraje (dále jen „Krajská rada“) je poradním, iniciativním a koordinačním orgánem Rady Pardubického kraje, která jej zřídila jako svou komisi pro oblast strategického řízení rozvoje lidských zdrojů (dále „RLZ“)	Koncepce činnosti Pardubického kraje v oblasti rozvoje lidských zdrojů, celoživotního vzdělávání a zaměstnanosti v letech 2005 - 2008
Jihomoravský kraj	JMK si uvědomuje význam kvality lidských zdrojů pro rozvoj kraje a proto se rozhodl vytvořit po vzoru národní úrovně Strategii rozvoje lidských zdrojů.	RRLZ vznikla v roce 2003 jako poradní, iniciativní a koordinační orgán RHSD v oblasti strategického řízení RLZ	Strategie rozvoje lidských zdrojů
Vysočina	Na krajském úřadě bylo vytvořeno pracovní místo odborný zaměstnanec v oblasti koncepce vzdělávání se zaměřením na rozvoj lidských zdrojů.	RRLZ vznikla v roce 2003, jedná se o koordinační, iniciativní a poradní orgán. Navrhuje a koordinuje významné programy a projekty v oblasti RLZ, spolupracuje s Národní radou pro RLZ, apod.	V kraji existují pouze dílčí koncepční dokumenty jako: program rozvoje kraje, koncepční dokumenty v oblasti vzdělávání, apod.
Plzeňský kraj	Kraj se tak jako všechny účastní předkládání projektů v rámci opatření OPRLZ, institucionálně ani koncepčně však problematika RLZ v kraji řešena není (vyjma zřízení RRLZ a dílčích koncepčních dokumentů)	RRLZ vznikla v roce 2003 jako poradní orgán Rady Plzeňského kraje. Sleduje a analyzuje informace o RLZ v kraji, posuzuje a koordinuje získávání informací a zpracovávání podkladů k významným programům a projektům v oblasti RLZ.	V kraji existují pouze dílčí koncepční dokumenty jako: program rozvoje kraje, koncepční dokumenty v oblasti vzdělávání, apod.

Tabulka názorně jak jednotlivé kraje řeší problematiku rozvoje lidských zdrojů. Jako příklad jsou uvedeny kraje, které se řešením této oblasti od ostatních odlišují. V ostatních krajích je situace obdobná jako tomu je např. v Moravskoslezském, Plzeňském, popř. Ústeckém kraji. Tyto kraje se účastní předkládání projektů v rámci opatření OPRLZ. Ve všech krajích existuje Rada pro rozvoj lidských zdrojů, která je buď poradním orgánem rady kraje nebo Rady hospodářské a sociální dohody. Koncepčně problematika RLZ není řešena uceleně. V jednotlivých krajích je součástí koncepčních dokumentů jako např. program rozvoje kraje, popř. jednotlivé dílčí dokumenty, které se týkají vzdělávání, sociální oblasti, apod. Jednotlivé krajské RRLZ spolupracují s Národní radou pro rozvoj lidských zdrojů a dále pak s Národním vzdělávacím fondem.

Výdaje na lidské zdroje se počítají jako podíl celkových veřejných výdajů na vzdělání na HDP. ČR se v této oblasti nachází v podobné situaci jako Slovensko, zaostává za Rakouskem i Maďarskem a pohybuje se pod průměrem EU-15 i EU 25. V roce 2002 tyto výdaje tvořily 4,41 % hrubého domácího produktu a od roku 1999 se zvýšily o 0,36 procentního bodu. V Maďarsku se za stanovenou dobu zvýšily o 0,85 procentního bodu. Polsko dosahuje nejvyšších hodnot ze sledovaných nových členských států EU a vyskytuje se dokonce i nad průměr EU-15.

Tabulka 6.: Výdaje na lidské zdroje

	1999	2000	2001	2002
ČR	4,05	4,04	4,16	4,41
Slovensko	4,40	4,15	4,03	4,35
Maďarsko	4,66	4,54	5,15	5,51
Polsko	4,88	5,01	5,56	5,60
Rakousko	5,80	5,66	5,70	5,67
EU-15	5,04 ^s	4,97 ^s	5,09 ^s	5,22 ^s
EU-25	5,00 ^s	4,94 ^s	5,10 ^s	5,22 ^s

Pramen: Eurostat, 2005.

Konkurenceschopnost pracovní síly měřená vzdělanostní úrovní obyvatelstva zhruba odpovídá pořadí ve výdajích na vzdělání. Pokud hodnotíme podíl vysokoškoláků na úhrnu populace ve věku 25-64 let je ČR zhruba na úrovni Slovenska, s mírným zaostáváním za Polskem a významnějším za Maďarskem a Rakouskem. Relativně horší situace je v celoživotním vzdělávání obyvatelstva, kde ČR i region NUTS II Jihovýchod dosahují velmi nízkých hodnot.

Tabulka 7.: Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob na populaci ve věku 25-64 let

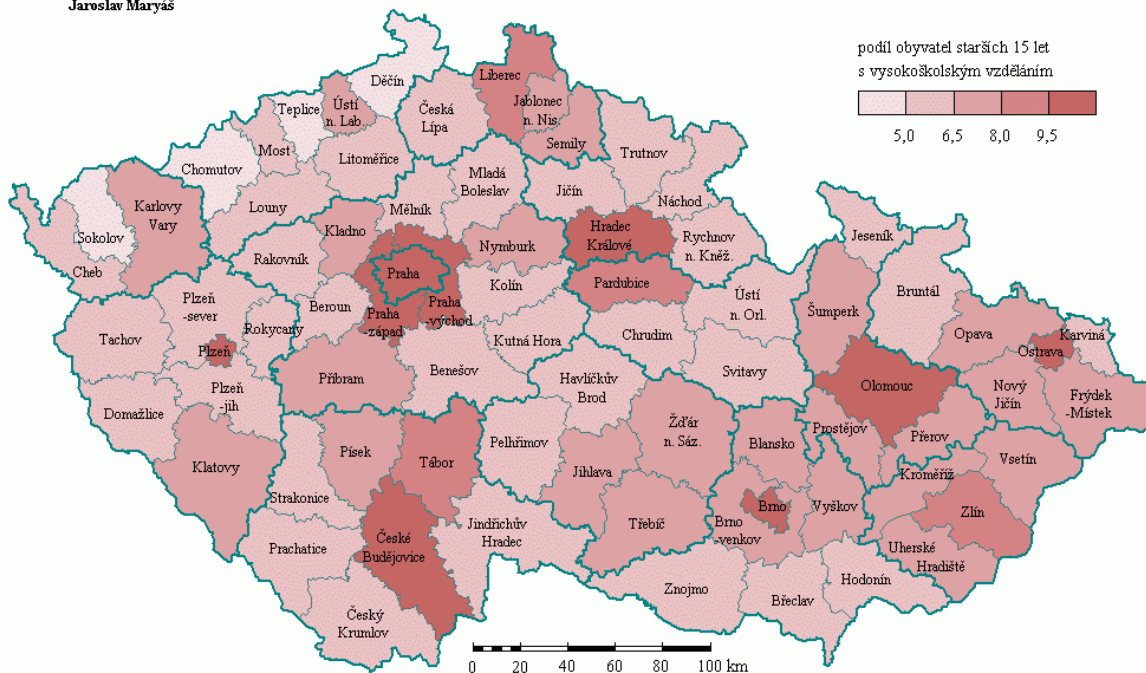
	1999	2000	2001	2002
ČR	10,8	11,0	11,1	11,9
Slovensko	10,1	10,4	10,9	11,0
Maďarsko	13,5	14,0	14,0	14,2
Polsko	11,3	11,4	11,9	12,6
Rakousko	10,9	13,9	14,1	14,5

Pramen: Školní statistická ročenka, ČSÚ 2005.

Údaje za nižší administrativní jednotky máme ze sčítání obyvatelstva 2001. V té době se vzdělanostní struktura obyvatelstva Jihomoravského kraje příliš nelišila od průměrných hodnot za Českou republiku, mírně nadprůměrná byla jen u podílu obyvatelstva s vysokoškolským a terciárním vzděláním (VŠ a VOŠ). Na úrovni okresů je však situace významně diferencovaná – okres Brno-město má po Praze druhý nejvyšší podíl obyvatelstva s terciárním vzděláním 19,8 % obyvatel starších 15-ti let i obyvatelstva s úplným středním vzděláním s maturitou a vyšším (51,5 %) v ČR. Naopak okres Znojmo dosahuje 3. nejnižšího podílu obyvatelstva s maturitou a vyšším (28,2 %) a druhého nejnižšího podílu obyvatelstva s terciárním vzděláním (5,4 %) z okresů ČR. Podprůměrná úroveň obou ukazatelů je rovněž v okresech Břeclav a Hodonín.

OBYVATELSTVO S VYSOKOŠKOLSKÝM VZDĚLÁNÍM

Jaroslav Marváš



11.4 Struktura pracovní síly podle stupně vzdělání v zemích Evropské unie

Přes uskutečněné změny se právě vzdělanostní skladba pracovní síly v budoucnu s velkou pravděpodobností stane závažným problémem trhu práce v České republice. Příčinou je fakt, že tato skladba je u nás z minulosti formována zvláštním způsobem – po několik desetiletí bylo základní snahou státu poskytnout co možná nejširším vrstvám obyvatelstva střední vzdělání (včetně stupně „vyučen“), zatímco počet vysokoškolsky vzdělaných pracovníků zůstával stále nízký. Současná vzdělanostní struktura pracovní síly v ČR je tak ve srovnání s obdobnou skladbou v členských zemích EU ještě i dnes v jistém ohledu unikátní. Žádná země Unie – s výjimkou Slovenska - nemá ve své zaměstnanecké skladbě tak mimořádně nízký podíl osob s pouze základním vzděláním, žádná nemá tak vysoký podíl osob se vzděláním středoškolským (včetně absolventů učňovských škol) a kromě Portugalska a Itálie ani žádná nemá tak nízký podíl pracovníků se vzděláním vyšším a vysokoškolským. V této souvislosti je ovšem třeba konstatovat, že zatímco v rámci „terciárního vzdělání“ ve většině zemí EU má silné zastoupení studium na vyšší odborné škole popř. vzdělání ukončené bakalářským stupněm, v ČR se jedná v naprosté většině o úplné vysokoškolské vzdělání.

I tak nesporně vyspělé ekonomiky, jaké jsou např. v Nizozemí, Belgii či ve Francii, zaměstnávají relativně čtyřikrát více osob se vzděláním základním či nižším středním než ČR. Naproti tomu pracovníků s maturitním vzděláním či výučním listem je u nás extrémně mnoho; ekonomiky většiny zemí Unie dobře vystačí s jejich přibližně polovičním zastoupením. Velkým problémem v budoucím rozvoji České republiky může být především to, že hospodářství má k dispozici pouze málo specialistů se vzděláním vyšším než je maturitní. V zemích jako je Francie, Německo, Nizozemí či Švédsko jich je v hospodářské struktuře zapojeno relativně dvakrát více, v Belgii či Finsku dokonce bezmála třikrát více.

Vývojové tendence přitom nenaznačují, že by se stávající výrazné rozdíly ve struktuře vzdělání pracovní síly v ČR na straně jedné a v Evropské unii na straně druhé měly v blízké budoucnosti snižovat. Za posledních pět let například klesl počet pracovních míst pro pracovníky s pouze základním vzděláním v Unii o necelých 15 %, v ČR ale skoro o třetinu. Počet pracovníků se středoškolským vzděláním (včetně stupně „vyučen“) u nás stagnoval či spíše mírně klesal, v Evropské unii však vzrostl téměř o 20 %. Naopak počet míst pro osoby s vyšším a vysokoškolským vzděláním vzrostl v posledních pěti letech v ČR o pouhých 15 %, což je méně než v Unii (o 19 %). Už tak nízké zastoupení pracovníků s „terciárním vzděláním“ se tedy u nás - oproti stavu v Unii – dále relativně snižuje.

Přitom vyšší a vysokoškolské vzdělání se dnes již téměř v žádné vyspělé zemi nepovažuje za vzdělání elitní. Naopak, získává stále více masový charakter, neboť se ho v některých zemích účastní už i nadpoloviční většina populačního ročníku. Z národohospodářského hlediska je sice proces vzdělávání nákladný, ale jistě rentabilní; návratnost investic do vzdělání je totiž mimořádně vysoká. Podle studií OECD právě faktor vzdělání pracovní síly hraje při nastartování hospodářského růstu v regionu roli mimořádnou. Z rozborů OECD vyplývá, že prodloužení studia o jeden rok navíc přináší zvýšení celoroční hodnoty produkce pracovníka v průměru o 5 % ve střednědobém a o dalších přibližně 2,5 % v dlouhodobém časovém horizontu. I proto je v Evropské unii kladen mimořádný důraz na zajištění dobré kvalifikace nejen osob, které nově vstupují na trh práce, tedy absolventů škol, ale i osob, které již jsou zaměstnány. Také rozvoj celoživotního učení se stal jednou z nejdůležitějších priorit Evropské strategie zaměstnanosti.

Rozdíl v počtu osob vykazující vyšší než jen základní vzdělání je mezi „starými“ a „novými“ zeměmi Evropské unie obrovský, a to ve prospěch zemí nově přidružených. Ovšem tato jakási výhoda zemí EU 10 ztrácí na významu, neboť z řady analýz Evropské komise vyplývá, že dovednosti získané v prvotní profesní přípravě i v rámci dalšího vzdělávání v těchto zemích často nebývají v souladu s potřebami trhu práce už proto, že osnovy i vlastní učební struktury nejsou dostatečně přizpůsobeny podmínkám moderní ekonomiky. Vysokoškolské vzdělání navíc v těchto zemích dokončí podstatně méně mladých lidí, než ve „starých“ zemích Unie, což je závažná překážka v rozvoji ekonomiky „založené na znalostech“. Přitom snaha o zajištění vysoké úrovně vzdělání a vysokého standardu odborné přípravy, která by lidem byla dostupná po celý jejich produktivní věk, je zásadním předpokladem k dosažení cílů „Lisabonské strategie“.

11.5 Skladba pracovní síly podle stupně vzdělání v Jihomoravském kraji a v jeho zázemí

Je třeba říci, že z hlediska vzdělanostní struktury obyvatelstva nejsou na úrovni regionů NUTS 2 rozdíly uvnitř jednotlivých států obvykle velké. Vysoký podíl pracovníků s pouze základním vzděláním vykazují především celá území států jako je Portugalsko, Španělsko, Itálie a Řecko, k nimž se řadí i severní polovina Irska. Naopak nejnižší podíl pracovníků s pouze základním vzděláním vykazuje rozsáhlá oblast zahrnující celé území ČR, Slovenska, celé Německo severně od spojnice Cheb – Lucemburk a celé bývalé Slezsko včetně Poznaňska. Druhou velkou kompaktní oblast s mimořádně nízkým podílem pracovníků s pouze základním vzděláním tvoří Litva, Lotyšsko a Estonsko, třetí rozsáhlý region zabírá území téměř celé Velké Británie a čtvrtým jsou švédské regiony Västerbotten a Norrbotten.

Nejvyšší podíl pracovníků s **maturitním vzděláním** vykazuje kompaktní oblast zahrnující celé území České republiky, Slovenska, Rakouska, Slovinska, Polska a území Německa severně od linie přibližně spojující Landshut s Düseldorfem, zatímco nejnižší je tento podíl

v obou státech Pyrenejského poloostrova, v jižní Itálii (a také v Toskánsku a Piemontu) a v Řecku.

V případě obyvatelstva vykazujícího **vyšší a vysokoškolské vzdělání** jsou ovšem už i na úrovni regionů NUTS 2 v rámci jednoho státu rozdíly výrazné. Nejvyšší zastoupení vysokoškoláků vykazují oblasti jižní Anglie a jižního Irsku, belgického Brabantu, ve Francii pak oblast kolem Paříže a Lyonu, dále Skotsko, Dánsko, téměř celé Finsko, Estonsko a Litva. Absolutně nejvyšší podíl pracovníků s terciárním vzděláním vykazuje oblast „Inner London“ (48 %) a provincie Brabant (42 %). Naopak velmi nízké podíly vysokoškoláků vykazuje celé Portugalsko a Itálie, ČR s výjimkou Prahy, Slovensko bez Bratislavy a téměř celé Maďarsko. Absolutně nejnižší podíl vysokoškoláků v EU vykazuje jihoportugalský NUTS 2 Algarve (6,7 %), ovšem náš region NUTS 2 Severozápad se od něj již příliš neliší (7,2 %).

Tab. 5: Struktura zaměstnanosti podle stupně vzdělání pracovní síly (údaje v tis. osob)

Region	2004				1999			
	Zaměstnaní podle vzdělání				Zaměstnaní podle vzdělání			
	celkem	ZŠ*	SŠ*	VŠ*	celkem	ZŠ*	SŠ*	VŠ*
Česká republika	4690,5	296,9	3736,5	657,1	4714,2	409,0	3730,9	574,3
Praha	600,0	21,3	405,8	172,9	616,6	30,9	431,8	153,9
Střední Čechy	542,5	39,3	441,4	61,8	516,3	48,9	421,5	45,9
Jihozápad	558,8	35	456,2	67,6	555,3	47,7	449,1	58,5
Severovýchod	682,7	42,4	567,8	72,5	689,0	66,1	558,7	64,2
Jihovýchod	745,4	45,3	587,4	112,7	752,1	59,8	592,2	100,1
- v tom JMK	509,1	30,6	389,5	89,0	525,8	43,2	405,5	77,1
Střední Morava	540,9	33,6	440,2	67,1	555,9	50,4	452,2	53,3
Rakousko	3743,9	625,1	2406,1	712,7	3692,4	776,5	2360,3	555,6
Dolní Rakousko	723,3	110,2	481,0	132,1	699,6	146,6	451,8	101,2
Horní Rakousko	650,7	125,1	422,1	103,5	629,8	151,3	391,8	86,7
Burgenland	123,3	22,1	85,0	16,2	126,0	30,8	80,5	14,7
Vídeň	712,4	113,3	407,1	192,0	751,7	144,2	452,9	154,6
Štýrsko	539,7	82,4	365,2	92,1	533,1	104,3	359,0	69,8
Slovensko	2167,8	110,3	1729,5	328,0	2132,0	169,6	1709,4	253,0
Bratislava	302,8	16,1	200,7	86,0	309,1	18,4	210,5	80,2
Západní Slovensko	796,5	49,4	655,3	91,8	749,0	49,6	607,6	91,8
Německo	35462,6	6494,5	19787,3	9180,8	36089,2	7581,7	19856,9	8650,6
Bavorsko	5792,7	1162,6	3240,6	1389,5	5786,7	1416,5	3117,7	1252,5
Horní Bavorsko	2031,4	391,4	1039,5	600,5	2012,3	441	1023,1	548,2
Dolní Bavorsko	560,9	113,2	345,1	102,6	561,3	146,6	330,9	83,8
Horní Falc	504,2	107	298,7	98,5	502,8	141,6	278,5	82,7
EU 25	170236,8	25384,8	96544,9	48307,1

Pramen: Eurostat, 2005

Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrových šetření pracovních sil, roční průměry 2004, ČSÚ Praha, 2005

Pozn.: *ZŠ = vzdělání základní a nižší střední (kategorie 0 – 2 ISCED 1997), včetně položky „nezjištěno“

*SŠ = vzdělání střední (kategorie 3 - 4 klasifikace ISCED 1997)

*VŠ = vzdělání vyšší a VŠ (kategorie 5 - 6 klasifikace ISCED 1997)

V regionálním měřítku je kvalifikační skladba pracovní síly v Jihomoravském kraji poměrně příznivá. V roce 2004 počet pracovníků se vzděláním „primárním“ (základní a nižší střední) dosahoval hodnoty 6,0 %, počet pracovníků se vzděláním „sekundárním“ (vzdělání střední včetně stupně „vyučen“) činil 76,5 % a počet pracovníků se vzděláním „terciárním“ (vzdělání vyšší odborné a vysokoškolské) dosáhl hodnoty 17,5 %. Ze všech 16-ti sledovaných regionů NUTS 2 pouze ve dvou (Praha, Bratislava) byl Eurostatem zjištěn počet pracovníků nekvalifikovaných či málo kvalifikovaných (primární stupeň vzdělání) nižší než

v Jihomoravském kraji. Ve všech rakouských a bavorských regionech byl naopak podstatně vyšší; v průměru zhruba třikrát(!). Znamená to tedy, že v Jihomoravském kraji - stejně jako všude v ČR a na většině území Slovenska – dnes již není v zaměstnanecké skladbě zastoupena výraznějším způsobem pracovní síla nekvalifikovaná; ta se vlivem předchozího vývoje na trzích práce nyní ve velké většině nachází v evidencích úřadů práce.

Příznivá je skutečnost, že také podíl pracovníků se „sekundárním“ stupněm vzdělání je v Jihomoravském kraji z regionálního hlediska mimořádně vysoký. Dosahuje zmíněných 76,5 %, což je více, než činí podíl v kterémkoliv rakouském či bavorském regionu. Ve většině regionů ČR či SR je sice podíl středoškoláků ještě vyšší než v Jihomoravském kraji, je to ovšem z toho důvodu, že v těchto regionech je to na úkor nižšího zastoupení vysokoškoláků.

Tab. 6: Struktura zaměstnanosti podle stupně vzdělání pracovní síly (%)

Region	2004				1999			
	Zaměstnaní podle vzdělání				Zaměstnaní podle vzdělání			
	celkem	ZŠ*	SŠ*	VŠ*	celkem	ZŠ*	SŠ*	VŠ*
Česká republika	4690,5	6,3	79,7	14,0	4714,2	0,9	79,1	12,2
Praha	600,0	3,6	67,6	28,8	616,6	0,5	70,0	25,0
Střední Čechy	542,5	7,2	81,4	11,4	516,3	0,9	81,6	8,9
Jihozápad	558,8	6,3	81,6	12,1	555,3	0,9	80,9	10,5
Severovýchod	682,7	6,2	83,2	10,6	689,0	1,0	81,1	9,3
Jihovýchod	745,4	6,1	78,8	15,1	752,1	0,8	78,7	13,3
- v tom JMK	509,1	6,0	76,5	17,5	525,8	0,8	77,1	14,7
Střední Morava	540,9	6,2	81,4	12,4	555,9	0,9	81,3	9,6
Rakousko	3743,9	16,7	64,3	19,0	3692,4	2,1	63,9	15,0
Dolní Rakousko	723,3	15,2	66,5	18,3	699,6	2,1	64,6	14,5
Horní Rakousko	650,7	19,2	64,9	15,9	629,8	2,4	62,2	13,8
Burgenland	123,3	17,9	68,9	13,1	126,0	2,4	63,9	11,7
Vídeň	712,4	15,9	57,1	27,0	751,7	1,9	60,3	20,6
Štýrsko	539,7	15,3	67,7	17,1	533,1	2,0	67,3	13,1
Slovensko	2167,8	5,1	79,8	15,1	2132,0	0,8	80,2	11,9
Bratislava	302,8	5,3	66,3	28,4	309,1	0,6	68,1	25,9
Západní Slovensko	796,5	6,2	82,3	11,5	749,0	0,7	81,1	12,3
Německo	35462,6	18,3	55,8	25,9	36089,2	2,1	55,0	24,0
Bavorsko	5792,7	20,1	55,9	24,0	5786,7	2,4	53,9	21,6
Horní Bavorsko	2031,4	19,3	51,2	29,6	2012,3	2,2	50,8	27,2
Dolní Bavorsko	560,9	20,2	61,5	18,3	561,3	2,6	59,0	14,9
Horní Falc	504,2	21,2	59,2	19,5	502,8	2,8	55,4	16,4
EU 25	170236,8	14,9	56,7	28,4

Pramen: Eurostat, 2005

Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrových šetření pracovních sil, roční průměry 2004, ČSÚ Praha, 2005

Pozn.: *ZŠ = vzdělání základní a nižší střední kategorie 0 – 2 ISCED 1997), včetně položky „nezjištěno“

*SŠ = vzdělání střední (kategorie 3 - 4 klasifikace ISCED 1997)

*VŠ = vzdělání vyšší a VŠ (kategorie 5 - 6 klasifikace ISCED 1997)

Podíl pracovníků s terciárním stupněm vzdělání dosahuje v Jihomoravském kraji hodnoty 17,5 % a je vzhledem k průměru ČR po Praze nejvyšší. Ovšem vzhledem k podmínkám širšího regionu je tato hodnota vlastně velmi nízká. Všechny hodnocené bavorské regiony a všechny rakouské regiony s výjimkou Horního Rakouska a Burgenlandu vykazují stavy vyšší, v některých případech i podstatně (např. Horní Bavorsko, Vídeň, Bratislava). V tomto ohledu je ovšem třeba konstatovat, že běžnému západoevropskému průměru v podílu pracovníků s terciárním vzděláním se ze všech českých regionů blíží pouze Praha.

Tento málo příznivý stav dále umocňuje skutečnost, že ani trendy změn ve vzdělanostní skladbě zaměstnanosti u nás příliš příznivé nejsou. Stále mimořádně rychle se snižuje počet pracovníků se vzděláním primárním, je ovšem otázka, jestli skutečnost, že lidé bez kvalifikace mají minimální šanci se na jihomoravském pracovním trhu prosadit, lze vůbec ještě hodnotit kladně. V průběhu posledních pěti let se počet pracovních míst pro ně vhodných v kraji snížil z 43,2 tis. na 30,6 tis., tedy o 30 % (!) původního stavu. Počet pracovníků se vzděláním sekundárním mírně klesá, ovšem především díky tomu, že roste počet pracovníků se vzděláním terciárním. V této nejvyšší vzdělanostní kategorii se za pět let počet pracovníků v kraji zvýšil o 15,5 %, což je sice více, než činí celostátní průměr (14,4 %), ovšem vzhledem k tendencím například v sousedním Rakousku se jedná o dynamiku stále nedostatečnou. Například v Dolním Rakousku se ve stejném období zvýšil podíl takto kvalifikovaných pracovníků o 30,5 %, v Horním Rakousku o 19,4 %, ve Vídni o 24,2 % a ve Štýrsku o 31,9%. Relativně vysoké počty pracovníků s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním v Dolním Bavorsku např. vzrostly o 22,4 %, v Horní Falc o 19,1 %. Jednoznačně z toho vyplývá, že důraz na rozvoj terciárního vzdělávání v Jihomoravském kraji jako ostatně všude v ČR je nezbytnou podmínkou dalšího úspěšného rozvoje území.

Tab. 7: Vývoj ve struktuře zaměstnanosti podle hlavních skupin vzdělání v letech 1999 – 2004

Region	Index 2004/1999			
	zaměstnaní podle vzdělání			
	celkem	ZŠ*	SŠ*	VŠ*
Česká republika	99,5	72,6	100,2	114,4
Praha	97,3	68,9	94,0	112,3
Střední Čechy	105,1	80,4	104,7	134,6
Jihozápad	100,6	73,4	101,6	115,6
Severovýchod	99,1	64,1	101,6	112,9
Jihovýchod	99,1	75,8	99,2	112,6
- v tom JMK	96,8	70,8	96,1	115,4
Střední Morava	97,3	66,7	97,3	125,9
Rakousko	101,4	80,5	101,9	128,3
Dolní Rakousko	103,4	75,2	106,5	130,5
Horní Rakousko	103,3	82,7	107,7	119,4
Burgenland	97,9	71,8	105,6	110,2
Vídeň	94,8	78,6	89,9	124,2
Štýrsko	101,2	79,0	101,7	131,9
Slovensko	101,7	65,0	101,2	129,6
Bratislava	98,0	87,5	95,3	107,2
Západní Slovensko	106,3	99,6	107,9	100,0
Německo	98,3	85,7	99,6	106,1
Bavorsko	100,1	82,1	103,9	110,9
Horní Bavorsko	100,9	88,8	101,6	109,5
Dolní Bavorsko	99,9	77,2	104,3	122,4
Horní Falc	100,3	75,6	107,3	119,1

Pramen: Eurostat, 2005

Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrových šetření pracovních sil,

roční průměry 2004, ČSÚ Praha, 2005

Pozn.: *ZŠ = vzdělání základní a nižší střední (kategorie 0 – 2 ISCED 1997), včetně položky „nezjištěno“

*SŠ = vzdělání střední (kategorie 3 - 4 klasifikace ISCED 1997)

*VŠ = vzdělání vyšší a VŠ (kategorie 5 - 6 klasifikace ISCED 1997)

Od roku 1987 v ČR podíl žen na úhrnné zaměstnanosti v civilním sektoru ekonomiky trvale klesá. Výrazně se snížil zejména v průběhu devadesátých let, a to z více než 47 %

v roce 1990 na necelých 44 % v roce 2004. V tomto ohledu prodělává naše ekonomika vývoj, který zřetelně jde proti trendu v hospodářsky vyspělých evropských zemích. V EU 15 totiž dnes není jediná země, v níž by podíl žen na úhrnné zaměstnanosti v průběhu posledních dvaceti let klesl. Naopak, ve 12-ti z 15-ti „bývalých členských zemí“ se tento podíl zvýšil nejméně o desetinu, což je třeba pokládat za nárůst významný. Například v Nizozemí, Lucembursku či v Irsku se počet zaměstnaných žen po roce 1980 zdvojnásobil, v Řecku, Portugalsku a Španělsku se zvýšil o polovinu, v Belgii a Rakousku o třetinu. I když je známo, že ve všech těchto zemích bývala zaměstnanost žen tradičně velmi nízká a tedy příslušná dynamika růstu mohla být značná, a že v ČR existovala přezaměstnanost žen, takže její snížení bylo přirozené, procesy, které zde proběhly, způsobily, že z původních zemí Unie nižší podíl žen než ČR dnes vykazují již jen některé jihoevropské státy (Řecko, Itálie a Španělsko) a dále Irsko a Lucembursko. Vzhledem k charakteru probíhajících trendů lze navíc očekávat, že oba posledně jmenované západoevropské státy podílem zaměstnaných žen překročí hodnotu ČR již v průběhu nejbližších dvou let.

Tabulka 4 Průměrné hodinové výdělky dle výše dosaženého stupně vzdělání v podnikatelské a nepodnikatelské sféře v Jihomoravském kraji a České republice k II. čtvrtletí 2005

dosažený stupně vzdělání	Jihomoravský kraj		Česká republika	
	podnikatelská sféra	nepodnikatelská sféra	podnikatelská sféra	nepodnikatelská sféra
	průměr (Kč/hod)	průměr (Kč/hod)	průměr (Kč/hod)	průměr (Kč/hod)
základní a bez vzdělání	68,8	59,7	76,3	57,9
střední bez maturity	85,6	72,8	89,9	76,5
střední s maturitou	114,3	103,7	123,0	113,4
VOŠ a bakalářské	132,8	111,2	146,4	124,1
vysokoškolské	192,1	140,2	228,6	147,3

Pramen: MPSV ČR, 2005, Trexima, spol. s r.o., 2005

Tabulka č. 4 přináší obdobný pohled na problematiku průměrných hodinových výdělků dle výše dosaženého vzdělání. Velmi přesvědčivě se projevuje význam vyššího dosaženého vzdělání, a to zejména v podnikatelské sféře, kde jsou rozdíly v odměnách skutečně výrazné (téměř trojnásobné). Naopak rigidita systému odměňování v nepodnikatelské sféře rozdíly ve výši vzdělání v souvislosti s výdělkem snižuje. Komparace Jihomoravského kraje a ČR v tomto ohledu vyznívá opět příznivěji pro ČR, tedy ve vyšších průměrných hodinových výdělků vázaných na dosažený stupeň vzdělání.

12. Kompatibilita vzdělávacích programů s potřebami trhu práce

Ing. Katarína Poluncová, Ing. Markéta Řežuchová

12.1 Střední vzdělání

Z analýz zpracovaných Národním ústavem odborného vzdělávání⁵ vyplývá, že míra nezaměstnanosti absolventů učebních oborů bez maturity v prvním pololetí 2004 přesahovala 25 %, u učebních oborů s maturitou činila 21,2 % a u studijních oborů SOŠ je tato míra 13,4 %. Míra nezaměstnanosti absolventů gymnázií je 7,3 %. Potvrzuje se tak závislost mezi dosaženou úrovní vzdělání a mírou nezaměstnanosti.

⁵ Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním. NÚOV, Praha 2004

Tabulka 1: Počty absolventů, nezaměstnaných absolventů a míra nezaměstnanosti absolventů ve vybraných skupinách oborů středních škol v Jihomoravském kraji k 30. 4. 2004

kód	skupina oborů	Vyučení		Vyučení s MZ		Studijní obory	
		abs. 03	MN	abs. 03	MN	abs. 03	MN
23	Strojírenství	929	23,79%	212	26,42%	557	15,44%
26	Elektrotechnika	575	21,91%	654	17,43%	495	15,15%
29	Potravinářství	274	24,82%	0		88	12,50%
31	Textil.výroba a oděvnictví	180	23,89%	48	25,00%	73	19,18%
33	Zpracování dřeva	445	20,67%	113	21,24%	20	5,00%
34	Polygrafie	107	23,36%	22	13,64%	28	28,57%
36	Stavebnictví	511	29,75%	31	22,58%	302	10,93%
37	Doprava a spoje	29	10,34%	115	11,30%	126	11,90%
41	Zemědělství - lesnické vědy	478	23,85%	38	34,21%	211	25,12%
53	Zdravotnictví	0		0		597	9,21%
63	Ekonomika a administrativa	62	41,94%	117	17,09%	946	18,50%
64	Podnikání v oborech	0		378	24,60%	138	20,29%
65	Gastron., hotelnictví, turismus	844	28,32%	89	20,22%	304	20,39%
66	Obchod	340	26,47%	159	28,30%	18	22,22%
68	Právní a veřejnosprávní čin.	0		12	0,00%	63	34,92%
69	Osobní služby, provoz služeb	555	32,07%	0		0	
72	Publicistika a knihovnictví	0		0		55	16,36%
75	Pedagogické vědy	0		0		302	23,18%
78	Obecně odborná příprava	0		0		110	33,64%
79	Gymnázium	0		0		2 996	7,28%
82	Umění užité	86	10,47%	41	21,95%	166	19,88%
CELKEM		5 429	25,6 %	2 029	21,19%	7 732	13,4%

Pramen: Zpracováno dle výroční zprávy o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy v Jihomoravském kraji za školní rok 2003/2004. JMK, leden 2005.

V oborovém členění je nejvyšší míra nezaměstnanosti absolventů bezprostředně po absolvování (ve skupinách s vyššími počty absolventů), u vyučených ve skupinách osobní služby, gastronomie, hotelnictví a turismus, obchod a stavebnictví, u vyučených s maturitou ve skupině obchod a strojírenství, v oborech SOŠ ve skupinách zemědělství, pedagogické vědy a obecně odborná příprava.

Nejlepší situace (nízká míra nezaměstnanosti) vyučených je tradičně u absolventů skupin elektrotechnika a zpracování dřeva, u vyučených s maturitou ve skupinách elektrotechnika, doprava a spoje a ekonomika a administrativa, u oborů SOŠ ve skupinách stavebnictví, doprava a spoje, zdravotnictví a u gymnaziálních oborů.

12.2 Terciární vzdělání Vyšší odborné vzdělání

Nejvíce nezaměstnaných absolventů vyšších odborných škol (údaje jednotlivých úřadů práce Jihomoravského kraje) bylo v oborech: ekonomika a administrativa, právo, právní a veřejnosprávní činnost, pedagogika, učitelství a sociální péče, zdravotnictví a umění a užité umění. Tato skutečnost vyplývá ze struktury vyšších odborných škol v Jihomoravském kraji. Stejně tak nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných absolventů bylo právě z těchto oborů. Specifická míra nezaměstnanosti těchto absolventů byla v roce 2002 10,9 % (ČR 9,9 %), v roce 2003 8,3 % (ČR 8,9 %) a zařadila se tak k nejlepším výsledkům v porovnání s ostatními kraji. V roce 2004 to bylo 19 % (ČR 13,6 %). V tomto roce byl nárůst této míry

nezaměstnanosti ve srovnání s ostatními lety výrazně horší, nutno však říci, že obdobná situace byla i ve většině krajů.⁶

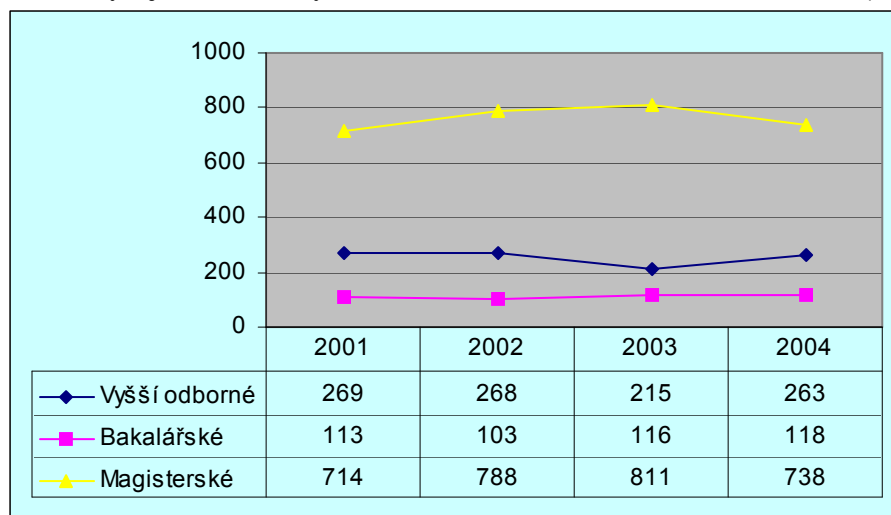
Bakalářské, magisterské a doktorské vzdělání

Absolventi bakalářských studijních programů mají nejnižší míru nezaměstnanosti absolventů v porovnání s absolventy vyšších odborných škol a absolventy magisterských programů. Přesto od roku 2002 dochází k růstu počtu absolventů bakalářského vzdělání, kteří jsou evidováni na úřadech práce a roste i jejich míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Nejvíce nezaměstnaných absolventů bakalářských programů je z oborů strojírenství, elektrotechniky, zdravotnictví a ekonomiky.

Absolventi magisterského studia tvoří mezi absolventy vyšších odborných škol a vysokých škol nejpočetnější skupinu absolventů evidovaných na úřadech práce. Nejvyšší míry nezaměstnanosti těchto absolventů dosahují absolventi z oborů: strojírenství a strojírenská výroba, ekonomie, právo, právní a veřejnoprávní činnost, pedagogika, učitelství a sociální péče, zemědělství a lesnictví, ale také stavebnictví, geodézie a kartografie a elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika.

Absolventi doktorského studia se registrují na úřadech práce v minimálních počtech a obvykle jsou rychle umístěni do zaměstnání. Je to způsobeno stále nízkými počty absolventů doktorských programů, kterých vysoká kvalifikace předurčuje k dobrému uplatnění na trhu práce.

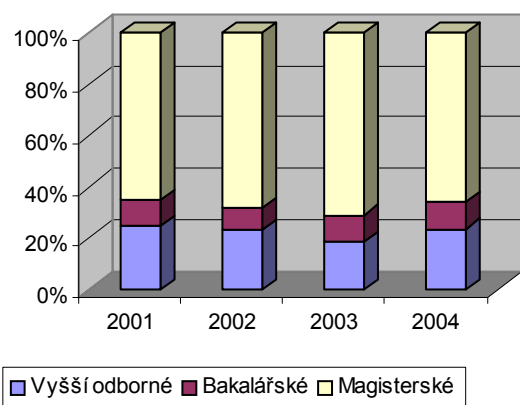
Graf 1: Vývoj nezaměstnaných absolventů dle dosaženého vzdělání v letech (2001-2003)



Pramen: Zpracováno na základě údajů o nezaměstnaných absolventech zveřejněných na <http://www.portal.mpsv.cz>

⁶ Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním 2002, 2003, 2004, Národní ústav odborného vzdělávání.

Graf 2: Struktura nezaměstnaných absolventů dle dosaženého vzdělání



Pramen: Zpracováno na základě údajů o nezaměstnaných absolventech zveřejněných na <http://www.portal.mpsv.cz>

Absolventi terciálního vzdělávání nejsou zpravidla ohroženou skupinou (v porovnání s absolventy jiných stupňů vzdělání), co se týče dlouhodobé zaměstnanosti. Lze říci, že s růstem vzdělanosti klesá riziko neuplatnění se na trhu práce a setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Tabulka 2: Uchazeči o zaměstnání dle dosaženého stupně vzdělání

Vzdělání	2003			2004		
	nezaměst.	míra nez.	absolventi	nezaměst.	míra nez.	absolventi
Vyšší odborné	362	0,6	215	384	0,6	263
Bakalářské	210	0,3	116	227	0,3	118
Magisterské	2509	3,8	811	2576	3,9	738
Celkem	3081	4,7	1142	3187	4,9	1119

Pramen: Zpracováno na základě údajů o nezaměstnaných absolventech zveřejněných na <http://www.portal.mpsv.cz>

Uchazeči o zaměstnání, kteří dosáhli terciálního vzdělání tvořili v roce 2003 4,7 % nezaměstnaných a v roce 2004 4,9 %. Nejvyšší míru nezaměstnanosti (z celkově nezaměstnaných) dosahují absolventi magisterského stupně vzdělání. Tato skutečnost je dána množstvím absolventů tohoto stupně vzdělání. Podíl nezaměstnaných absolventů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání tvořil v roce 2003 37,1 % a v roce 2004 35,1 %.

Absolventi vyšších odborných škol tvořili v roce 2003 59,4 % z počtu registrovaných uchazečů, kteří měli dosažený tento typ vzdělání. V roce 2004 to bylo dokonce 68,4 %. Celkově se dá říci, že většina uchazečů o zaměstnání (kteří mají dosažené vyšší odborné vzdělání) jsou absolventi. Obdobná situace je i u uchazečů s bakalářským vzděláním. V tomto případě tvoří absolventi tohoto typu vzdělání asi polovinu z těchto uchazečů. U uchazečů s magisterským vzděláním tvoří absolventi zhruba jednu třetinu z uchazečů, kteří dosáhli tohoto stupně vzdělání.

12.3 Volná pracovní místa

Z evidencí jednotlivých úřadů práce Jihomoravského kraje vyplývá, že nejvíce volných pracovních míst je v současnosti pro pracovníky s výučním listem, o ty mají nyní zaměstnavatelé největší zájem.

O pracovníky s úplným středním vzděláním je v kraji ve srovnání se stavem v ČR podstatně

větší zájem. Po nekvalifikovaných pracovnících je v kraji poptávka naopak výrazně nižší.

Ubývají pracovní místa pro nekvalifikované pracovní pozice, ale ruší se i místa pro pracovníky se středoškolským vzděláním. Naopak počet míst pro pracovníky s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním se zvyšuje. (podrobněji o struktuře volných pracovních míst dle dosaženého stupně vzdělání viz kapitola č. 7).

Vlivem značného množství subjektů ve veřejném sektoru (školství, zdravotnictví) je soustředěna poptávka po uchazečích v oblasti vědy, požadováni jsou také duševně pracující, zdravotníci a pedagogičtí pracovníci.

Na základě zkušeností úřadů práce s absolventy se ukazuje, že nejčastějšími důvody nezaměstnanosti mladých lidí bývají především jednostranná příprava některých oborů a nedostatek praktických zkušeností i u absolventů učebních oborů, zkreslené představy uchazečů o mzdách a pracovních podmínkách, absence flexibility a nedostatečná aktivita při hledání pracovního místa.

Přítom nejčastějšími požadavky zaměstnavatelů kromě odborných a jazykových požadavků je komunikativnost, samostatnost, flexibilita. Ovšem současný vzdělávací systém vychovává úzce profilované absolventy, kterým nechybí odborné znalosti, ale zejména sociální dovednosti.

V současnosti, je ve vyspělé společnosti oprávněně kladen důraz na přípravu pro zaměstnatelnost. Přičemž nejde pouze o okamžité uplatnění absolventů jednotlivých škol. Dokladem toho je podíl uchazečů o zaměstnání s dosaženým základním vzděláním, kteří jsou bez nástrojů APZ, především rekvalifikace, na trhu práce jen stěží uplatnitelní. Tito uchazeči setrvávají na úřadech práce a stávají se nezaměstnatelní.

Závěr

Mezi dosaženou úrovní vzdělání a mírou nezaměstnanosti existuje závislost. S růstem vzdělání klesá riziko neuplatnění na trhu práce a setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

I přesto, že dochází k růstu podílu středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných absolventů, mezi orientací profesní přípravy mládeže a potřebami trhu práce je patrný určitý nesoulad, jež vede k nezaměstnanosti absolventů pedagogických, a v budoucnu možná i právnických a ekonomických oborů.

Dovednosti absolventů plně nevyhovují požadavkům zaměstnavatelů. Ukazuje se, že soustava vzdělávacích institucí absolventy dostatečně vybaví odbornými znalostmi, chybí jim však požadované sociální dovednosti. Neustále se měnící požadavky na trhu práce na znalosti a dovednosti uchazečů o zaměstnání sebou nesou potřebu vzdělávání jako celoživotního procesu.

Návrhy, které budou směřovat ke zlepšení zaměstnatelnosti musí vycházet z analýzy vzdělanostní struktury a z možnosti uplatnění absolventů jednotlivých škol na trhu práce. Jakékoli proměny vzdělávacího systému tak musí být kompatibilní s vývojem na trhu práce.