

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA

Katedra sociologie

DISERTAČNÍ PRÁCE
(obor sociologie)

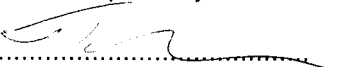
Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti

Labour Market Changes
and Perspectives of Education

Ing. Lubor Tvrdý

Vedoucí práce: prof. PhDr. Jan Keller, CSc.

2009

Prohlašuji, že jsem disertační práci vykonal samostatně s využitím uvedených
pramenů a literatury: 

OBSAH	
Úvod	5
1 Teoretická východiska.....	7
1. 1 Vymezení pojmů v historických souvislostech.....	7
1.1.1 Vzdělání	7
1.1.2 Práce.....	12
1.1.3 Trh práce a jeho prostorová dimenze	19
1.2 Vztah mezi vzděláním a pozicí na trhu práce.....	24
1.2.1 Jedinec na trhu práce	24
1.2.2 Společnost výkonu	26
1.2.3 Společnost osvědčení.....	28
1.3 Segmentace	31
1.3.1 Klasifikační metody v noetickém pohledu	31
1.3.2 Segmentace trhu práce	38
1.3.3 Typologie socio-profesních kategorií	48
2. Metodologie a zdroje dat	52
2.1 Použité klasifikace	53
2.2 Standardní informační zdroje	56
2.3 Informační zdroje získané na základě výzkumu	59
3 Empirická část.....	61
3.1 Vzdělanost a trh práce v Evropské unii	61
3.1.1 Demografický vývoj, vzdělanostní struktura a trh práce	61
3.1.2 Vysokoškolské vzdělání a riziko nezaměstnanosti.....	71
3.1.3 Zhodnocení pozice České republiky	74
3.2 Analýza České republiky.....	75
3.2.1 Demografický vývoj	75
3.2.2 Vývoj vzdělanosti.....	81
3.2.3 Vývoj trhu práce.....	94
3.3 Proměna trhu práce a vzdělanost	105
3.3.1 Překvalifikovanost pracovní síly.....	105
3.3.2 Mzdová diferenciacce	109
3.3.3 Segmentace trhu práce	116
Závěr.....	124
Prameny a použitá literatura	129
Seznam příloh	134

Abstrakt

V současné době dochází k výrazné proměně společnosti. Rovněž dochází i k přeměně způsobů práce. Prudce vzrůstají požadavky na zaměstnance, především z pohledu nových znalostí a dovedností, souvisejících zejména s rozvojem informačních technologií. Na trhu práce dochází k růstu rozdílů, a to jak v příjmech, tak i v délce nezaměstnanosti. Charakter těchto rozdílů může být vysvětlen jednak v kontextu segmentačních teorií nebo v nárůstu individuálních nerovností. Z růstem počtu osob s vysokoškolským diplomem se začíná objevovat problém překvalifikovanosti, tzn., že část vysokoškolsky vzdělaných pracovníků zastává místo určené pracovníkům se vzděláním středoškolským bez výhledu na jeho změnu.

V disertační práci je provedena analýza proměny trhu práce a vzdělanosti v České republice. Dále je popsán vývoj vztahu mezi získaným vzděláním a výslednou pozicí jedince na trhu práce s ohledem na překvalifikovanost pracovníků. Závěr práce je věnován problematice růstu mzdové diference a procesu segmentace trhu práce.

Abstract

At present, society has been undergoing significant changes. There has also been a transformation in the way people work. There has been a sharp increase in the demands on employees, especially from the point of view of new knowledge and skills, namely those skills and knowledge related to the development of information technologies. Differences existing on the labour market have also been growing, both with regard to income and the length of unemployment. The nature of these differences may be explained in the context of either segmentation theories or the growth of individual inequalities. With the increase in the number of university graduates, the problem of over-qualification has arisen, i.e. part of the people with university education hold positions which are supposed to be filled with secondary school graduates - with little prospect for change.

An analysis of the transformations taking place on the labour market and in the area of education has been carried out in the doctoral thesis. Furthermore, the development of the relationship between attained education and the individual's resultant position on the labour market with respect to over-qualification is described in the thesis. The final part of the thesis is devoted to growing wage differentiation and the process of labour market segmentation.

Úvod

Žijeme v období, kdy dochází k výrazným proměnám společnosti. Mnoho sociologů se snaží popsat nové rysy charakteru společnosti prostřednictvím různých přívlastků. Příkladem může být Riziková společnost od Urlicha Becka, Claus Offe zase přichází s konceptem Společnosti práce nebo Daniel Bell s Post-industriální společností. Rovněž existuje mnoho označení společnosti, ve kterých ústředním motivem je vzdělání či vědění. Od toho se pak odvozují názvy jako Vzdělanostní společnost, Společnost vědění či Znalostní společnost. Většina těchto přívlastků zohledňuje určitý specifický rys, který v současnosti nabyl na významu.

Za příčiny lze považovat rozvoj komunikačních a informačních technologií, stárnutí populace, přesun zaměstnanců do sektoru služeb, změny organizačních struktur, což způsobuje proměnu sociální struktury obyvatelstva.

Dochází k proměnám i způsobů práce. Prudce vzrůstají požadavky na zaměstnance, především z pohledu nových znalostí, souvisejících zejména s informačními technologiemi, a dovedností, které se týkají zvláště dovedností sociálních a kreativního řešení problémů. Na trhu práce dochází k růstu rozdílů, a to jak v příjmech, tak i v délce nezaměstnanosti. Charakter těchto rozdílů může být vysvětlen jednak v kontextu segmentačních teorií nebo v nárůstu individuálních nerovností.

Klíčovým pojmem se stává flexibilita pracovníků. V kontextu uvedených měnících se požadavků na zaměstnance dochází k marginalizaci některých společenských skupin. Jedná se především o skupiny s nízkou flexibilitou, např. ženy samoživitelky s nižším vzděláním.

Uvedené změny se rovněž promítají do vzdělání. V industriální společnosti vzdělání zaručovalo jistotu práce, vyšší plat a jasně definovaný kariérový postup. V současnosti již vzdělání není ochranou před rizikem nezaměstnanosti a není ani jediným určujícím faktorem pro vyšší platu, to platí i u vysokoškolského vzdělání. S růstem vzdělání sice roste výše průměrného platu, je však doprovázena zvyšující se variabilitou platů, protože zaměstnavatelé si více cení osobních předpokladů, nabytých zkušeností a dovedností než úrovně dosaženého vzdělání, přičemž největší variabilita je právě u nejvzdělanější části populace.

Začíná se objevovat problém překvalifikovanosti, tzn., že část vysokoškolsky vzdělaných pracovníků zastává místo určené pracovníkům se vzděláním středoškolským bez výhledu na jeho změnu. Tento problém se objevuje především v méně rozvinutých regionech, kde je nízká poptávka po kvalifikované pracovní síle.

Hlavním cílem této práce je analyzovat proměnu trhu práce. V této souvislosti bude sledována i změna vztahu mezi získaným vzděláním a výslednou pozicí jedince na trhu práce, budou analyzovány procesy mzdové diference a segmentace trhu práce.

Práce je rozdělena do třech částí, první část je věnována teoretickým východiskům. V kapitole 1.1 je snahou postihnout historický vývoj pojmů

vzdělání a práce, které byly silně ovlivněny středověkou společností a částečně dochází k proměnám těchto pojmů i během současnosti. Rovněž věnuje pozornost ekonomickému pojmu trh práce, u kterého především zvýrazňuje jeho prostorovou dimenzi, jež je ovlivněna historicky prostorovou dostupností práce. Kapitola 1.2. popisuje pozici jedince na trhu práce a její průběh (tzn. kariéru) v kontextu tokového modelu trhu práce, dále jsou zde popsány modely společnosti titulů (credential society) a společnosti výkonu (meritocracy society), které ukazují na protikladné postoje společnosti resp. zaměstnavatelů ke vzdělání resp. k titulům získaných prostřednictvím formálního vzdělání. Následující kapitola 1.3. je zaměřena na proces segmentace v širším kontextu. V této části provádím teoretický rozbor pojmů klasifikace, typologie a segmentace, které bývají často zaměňovány, včetně odpovídajících klasifikačních metod. Dále je zde uveden vznik a vývoj základních teorií v oblasti segmentovaných trhů práce a na závěr této rozsáhlejší kapitoly je pozornost věnována typologii socio-profesních skupin, vycházející z francouzské sociologie.

Druhá část se zabývá použitou metodologií, statistickými klasifikacemi práce a vzdělání, standardními zdroji dat z Českého statistického úřadu, z Ministerstva práce a sociálních věcí a ze společnosti Trexima Zlín, která zpravuje informační systém o průměrném výdělku. V podkapitole 2.3. jsou uvedeny základní metodologické parametry výzkumů, které byly realizovány v rámci projektu Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR. Tento výzkumný projekt byl realizován v období 2005-2007 s finanční podporou Grantové agentury České republiky.

Třetí část obsahuje tři kapitoly. Pro pochopení situace v České republice a jejího budoucího vývoje je v první podkapitole věnována pozornost situaci v Evropské unii. Snahou je postihnout dlouhodobé trendy na trhu práce v širším kontextu, proto kromě vzdělanosti je zohledněna i demografická situace. Dále je zde testována hypotéza, zda vysokoškolské vzdělání ochraňuje před nezaměstnaností. Kapitola 3.2. se podrobně zaměřuje na Českou republiku a na její demografický vývoj, na proces vzdělávání a to jak formálního tak i neformálního. Závěrečná pasáž této části je věnována popisu změn na trhu práce, je zde využito generačního tokového modelu (*flow generation model*). Kapitola 3.3. je zaměřena na zhodnocení dopadu růstu vzdělanosti v české společnosti, a to především u osob s vysokoškolským vzděláním. Při nedostatku adekvátních pracovních pozic bude nárůst vysokoškoláků znamenat růst překvalifikovanosti. Dalším možným dopadem je nárůst mzdových rozdílů v rámci tradičních vysokoškolských profesí, tomu je věnována podkapitola 3.3.2. Tyto procesy pak mohou vyústit k diferenciaci osob s VŠ, která se může projevit segmentací těchto osob na trhu práce. Závěr je věnován celkovému zhodnocení.

Práce obsahuje tři přílohy. První rozšiřuje analýzu vlivu vzdělání v Evropské unii. V druhé příloze je analýza postojů ke vzdělání v České republice. Příloha č. 3 obsahuje podkladové tabulky pro analýzu mzdové diferenciaci u vysokoškolských profesí.

1 Teoretická východiska

1. 1 Vymezení pojmů v historických souvislostech

Zkoumaná problematika má výrazný multidisciplinární charakter. K tématu práce a vzdělání se vyjadřují sociologové, ekonomové, filozofové, teologové, psychologové a v neposlední řadě i pedagogové. Rovněž v této knize bude snaha o zohlednění historických i prostorových aspektů zkoumaných jevů. Na začátku je nutné si vymežit základní pojmy.

1.1.1 Vzdělání

Vzdělání je obvykle v odborné literatuře charakterizováno jako „proces získávání vědomostí ve formě poznatků i určitých schopností a dovedností, spojených s úsilím o integraci do dané kultury a společnosti a o aktivní přispění k jejich rozvoji“ (Červenka, 1996:1417). Tento proces nás provází v průběhu celého života, přičemž nejintenzivněji se nás dotýká v období dětství a dospívání. V pedagogické teorii je vzdělání chápáno „jako proces záměrného organizovaného osvojování poznatků, dovedností, postojů aj., typicky realizovaný prostřednictvím školního vyučování“ (Průcha, 2006:17).

Vzdělání je velice výrazně spjato s pojmem výchova. „Výchova je záměrné působení na osobnost jedince s cílem dosáhnout změn v různých složkách osobnosti.“ (ibid). V pedagogice se dokonce zavádí nový pojem edukace, který propojuje výchovný i vzdělávací proces. U některých autorů (např. Weiss), je zase výchova nadřazena nad vzdělání (cit. podle Kabátek, 1996:1402), nicméně ve většině pojetí stojí oba pojmy vedle sebe a tak k nim bude přistupováno i v této studii.

Ze sociologického hlediska je vzdělání společně s výchovou chápáno jako součást socializace člověka. „Výchova je záměrné ovlivňování socializačních procesů v souladu se společensky přijatými normami a hodnotami a učení se společenským rolím a vzdělávání jako vštěpování znalostí a dovedností nezbytných pro hraní těchto profesních, rodinných a občanských rolí“ (Havlík-Kořa, 2002:13). Jak uvádí Walter Leirman (1996:8), „někteří považují vzdělávání a výchovu za prostředky, s jejichž pomocí lze vštěpovat hodnoty a přesvědčení, jiní vidí ve vzdělávání nástroj rozvoje racionálního myšlení a solidních znalostí, zatímco další mluví o vzdělávání jako o prostředku poskytujícím profesionální dovednosti nebo naopak jako o odkrývání dřímajících schopností“.

Ke vzdělání existují i kritické přístupy např. Ivan Illich a jeho Odškolnění společnosti nebo Paulo Freire a Pedagogika osvobození. Podle Illicha ve školách „je studentům systematicky vštěpováno, aby se spokojili s vyučováním namísto učení se, postupem na vyšší stupeň školy namísto vzdělání, s vysvědčením či diplomem namísto znalosti věci a se sebevědomým projevem namísto schopnosti říci něco nového“ (Illich, 2000:15). Freireho koncepce je založena na vědomí a dialogu, které jsou nezbytné k našemu formování na základě vnějších i vnitřních tlaků. Dialogem je míněna nejen aktivní komunikace

mezi lidmi, ale i interakce mezi lidmi a světem, tzn. aktivní poznávání přírodních zákonů a objevování duchovních principů ve společnosti (další přístupy viz Prokop, 2005).

V historickém pohledu počátek evropské vzdělanosti lze spatřovat v antice. Vždyť i pojem *škola* pochází původně z řeckého *scholé*, což znamená chvíle prázdna resp. volný čas, ve kterém je možno se věnovat vzdělávání (Štverák, 1983:26). Vzdělání bylo určeno pro svobodné občany a bylo nutnou výbavou „dobrého občana“. Vzdělání bylo odlišné v jednotlivých městských státech, v Aténách se kladl důraz na harmonický rozvoj osobnosti v etickém, intelektuálním i ve fyzickém směru, oproti Spartě, kde se rozvíjely především řemesla a vojenský výcvik (Leirman, 1996:10-12). V Řecku a následně i ve starověkém Římě existoval rozsáhlý systém veřejných i soukromých škol, který se rozšířil po celé římské říši. V elementárních školách byly vyučovány základy čtení, psaní a počtů. Vyšší ústavy byly určeny především pro děti z bohatších rodin (Štverák, 1983:31 – 48).

„Veřejné a laické antické školství zaniklo v Galii, Hispánii a Itálii během prvních desetiletí 6. století. Na jeho místě se pomalu formovala naprosto odlišná síť církevních škol při katedrálách a kláštorech, kterou spravovali biskupové a opati“ (Verger, 2002:822).

U některých klášterů existovaly dokonce dvě školy, jedna pro mnichy a druhá pro světské žáky. Církev v této době má monopol v oblasti vzdělání. V průběhu staletí kolísal počet i kvalita církevních škol. K výrazným změnám sítě škol, včetně jejich fungování, dochází až okolo roku 1100, kdy se postupně zvyšuje počet katedrálních škol. Rovněž vznikají i další školy zakládané při opatstvích nových řádů a kromě toho jednotliví učitelé si pozvolna otevírají soukromé školy (ibid.:823).

Od 10. až do 13. století dochází k prudkému rozvoji středověkých měst. V závislosti na tomto rozvoji a s existencí kulturního prostředí docházelo i k rozvoji městských škol a dalších vzdělávacích ústavů, který byl zakončen vznikem středověkých univerzit (Le Goff, 1999:8).

Nejstarší univerzity¹ se objevují ve 13. století a další ve 14. a 15. století a patří mezi nejkomplexnější a nejpracovanější vzdělávací instituce ve středověku. První univerzity vznikaly v Boloni, v Paříži a v Oxfordu na počátku 13. století. Univerzita v Paříži byla velmi rychle uznána papežem a první privilegia získala v roce 1215, konečnou podobu dostala v roce 1260. Velice odlišná situace byla v Boloni, nejstarší dochovaný statut univerzity je až z roku 1252 (Verger, 2002:824-826). V následujícím období dochází ke vzniku celé řady dalších velkých i menších univerzit.

Univerzitní společenství oproti dalším městským řemeslům se odlišuje autonomií, která je dána v právech a privilegiích. Status jejich členů, studentů a s výjimkou Boloni i učitelů se blíží k statusu kleriků. Významným principem univerzit je jejich univerzalistické poslání, na všech univerzitách bylo vědění

¹ Za předchůdce středověkých univerzit je možno považovat v řecké antice akademie a lycea a v Římě školy rétorické (Štverák, 1983:64).

čerpáno ze dvou stejných zdrojů, křesťanského a antického, často obohaceného arabskými vědomostmi, které byly převzaty společně s překladem antických děl z arabštiny. Rovněž k vyučování byl používán univerzální jazyk latina a získané akademické hodnosti měly univerzální platnost. Tento univerzalismus vychází i z napojení na univerzální moc papežství, jehož jménem byly univerzity potvrzeny práva a privilegia (Verger, 2002:827).

Po schizmatu² v roce 1378 dochází k nárůstu vlivu světských států (národní státy, knížectví, nezávislá města), a to způsobuje i určitou ztrátu autonomie zvýšením politického vlivu na univerzity. Dochází k propojení mezi univerzitami a světskou mocí, na druhou stranu klesá vliv univerzalistického principu a univerzity se více přizpůsobovaly místním podmínkám (ibid).

Univerzity působí nejenom jako centra vzdělání a vědění, ale mají výraznou roli kulturní, společenskou a politickou. Politická moc se projevovala v nejrůznějších formách³. Od počátku jsou univerzity líhněmi vysoce postavených úředníků a využívají sítě svých kontaktů nejen se současnými žáky a učiteli, ale i s bývalými mistry, zastávající tyto úřady pro prosazování svých zájmů⁴. Hlavní společenskou změnou bylo to, že vzdělání umožňovalo jednotlivci dosáhnout vyššího společenského postavení.

Univerzita je považována za jeden z velkých výtvorů středověku, který nejlépe charakterizuje postoje středověké civilizace ke vzdělání včetně jejich hodnot a očekávání. Ač dnešní vysoké školy prošly dlouhodobým vývojem, stále si zachovávají některé středověké rysy. Na konci středověku strádalo vyučování tradičních disciplín podobnými neduhy jako dnes špatná organizace studijních plánů a zkoušek, či velmi častými absencemi profesorů (Verger, 2002:832).

Pravě středověk by měl být brán jako začátek formování pojmu vzdělanosti v Evropě a je spjat s pojmem intelektuál. Rovněž i my při vymezování vzdělanosti se zaměřujeme především na osoby, které prošly univerzitním prostředím a vzdělání na tomto stupni úspěšně zakončily získáním vysokoškolského diplomu. Jak ukazuje kniha Keller-Tvrđý (2008), lze rozlišit tři etapy vývoje, jimiž vzdělanost a její vnímání společností prošla:

V první etapě společnost vnímala vzdělání, respektive univerzity jako **chrámy vědění** dostupné pouze úzké elitě vyvolených. Počátek této etapy lze právě spatřovat ve středověku a je ukončen druhou světovou válkou. Jak již bylo dříve uvedeno, z počátku univerzity podléhaly církevní jurisdikci a z toho

² Schizmatem se označuje rozštěpení západního křesťanství na dvě soupeřící frakce, které měly každá svého papeže.

³ Například Karlova univerzita v Praze se stala první národní univerzitou, když Jan Hus dokázal vyvinout účinný politický tlak na krále Václava IV. a prosadil zájmy Čechů, které jsou zakotveny v Kutnohorském královském dekretu z roku 1409 (Le Goff, 1999:126).

⁴ Pařížská univerzita je od 14. století poradním orgánem krále a taky se neslavně proslavila odsouzením Johanky z Arku, aby se dostatečně zavděčila cizím mocnostem (Le Goff, 1999:128).

vyplýval i jejich status. Charakteristický je středověký výklad významu německého slova Bildung, tedy vzdělání. Podle mistra Eckharta znamená Bildung přenos obrazů boha do lidské duše. Mnoho z těchto sakrálních hodnot si vzdělání podrželo, i když vliv církve se zmenšil. Vzdělání mělo i politický rozměr, především působilo při tvorbě národní svébytnosti.

V následující etapě dochází ve vyspělých zemích k výrazným změnám v systému vzdělání. Od padesátých let 20. století narůstá počet lidí s maturitou, od přelomu padesátých a šedesátých let se pak zvyšuje i počet studentů vysokých škol. Vzdělání je v této době považováno za výtah, prostřednictvím kterého nižší vrstvy obyvatel stoupají v sociální struktuře společnosti. Tento proces se označuje jako demokratizace vzdělávání, ve francouzské literatuře se můžeme setkat s termínem masifikace. Je to doba velkých organizací, a to jak státních, tak i soukromých. Jedná se o vrchol průmyslové společnosti, kdy rostla potřeba kvalifikace s počtem nově vytvářených míst vyžadujících vyšší znalosti.

Na konci 60. let a začátku let 70. se objevují úvahy o společnosti založené na znalostech. V roce 1966 se objevuje termín společnost vědění (knowledgeable society) u Roberta E. Laneho nebo známá koncepce postindustriální společnosti od Daniela Bella, kterou publikoval v roce 1973. Musím podotknout, že lze nalézt i dřívější práce tohoto autora, ze kterých výše zmíněná kniha vychází. V této koncepci propojil přesun ekonomických aktivit z oblasti průmyslu do sektoru služeb s úvahami o rostoucí úloze vědění v organizaci společnosti (blížeji Keller – Tvrdý, 2008).

Od poslední čtvrtiny 20. století do současnosti došlo k velice výrazné změně společnosti, ve které má být vzdělání uplatňováno. Tato proměna byla především ovlivněna ekonomickou globalizací, prohlubující se krizí sociálního státu, změnami v charakteru práce a postupným rozvolňováním středních vrstev. Objevují se nová sociální rizika a v tomto kontextu vzdělání stále méně působí jako spolehlivý výtah. Škola se stále více proměňuje v pojišťovnu, která má absolventy před těmito riziky chránit.

Samozřejmě nezávisí jen na systému vzdělávání, ale především na postoji samotných studentů. Velice názorným způsobem to rozpracoval Erich Fromm ve své práci: *Mít nebo být?* Jak už je zmíněno v názvu práce, rozlišuje dva odlišné postoje ve vztahu ke světu. Studenti typu MÍT nebo-li „existenčního způsobu vlastnění, naslouchají přednášce tak, že slyší slova, chápou jejich logickou souvislost a jejich smysl, jak nejlépe umějí, vše si doslova zapisují do svých poznámkových bloků, aby si později své poznámky namemorovali, a tak prošli zkouškami. Ale obsah se nestává částí jejich vlastního individuálního systému myšlení, neobohacuje a nerozšiřuje je. Místo toho slova, která slyší, přenášejí do myšlenkových stereotypů nebo celých teorií, jimiž se vyzbrojují. Studenti i obsah přednášek si zůstávají cizí, až na to, že každý student se stal vlastníkem sbírky tvrzení, které formuloval někdo jiný (kdo je buď vytvořil sám, anebo je převzal z jiného pramene).“ (Fromm, 1992:30).

Zcela odlišně na proces vzdělávání reagují studenti typu BÝT. „Místo aby byli pasivními nádobami na slova a myšlenky, oni naslouchají, oni slyší, a co je

nejdůležitější, oni je přijímají a reagují na ně aktivně a tvořivě. To, čemu naslouchají, podněcuje jejich vlastní myšlenkové procesy. Nové otázky, nové ideje, nové perspektivy vznikají v jejich myslích. Jejich naslouchání je živý proces. Naslouchají se zájmem, slyší, co přednášející říká a spontánně prožívají svou reakci na to, co slyší. Nezískávají pouze vědomosti, které si mohou odnést domů a namemorovat si je. Každý takový student byl zasažen a změnil se: každý je po přednášce jiný, než byl před ní. Ovšem, tento způsob učení může převládnout jen za předpokladu, že přednáška nabízí podněcující obsah." (Fromm, 1992:31).

Při analýzách vzdělanosti se používá následující rozdělení typu vzdělávání:

- formální – v rámci školských systémů a je spojeno s dosažením určitého stupně vzdělání, do této kategorie spadá i distanční vzdělávání;
- neformální – další profesní vzdělávání především formou kurzů, seminářů a školení, do této kategorie patří kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, řídičské kurzy, korespondenční kurzy, rekvalifikační kurzy;
- informální – sebevzdělávání.

Pro formální vzdělání je charakteristické, že se jedná o dlouhodobý proces, při kterém se lidé učí jak se učit. Vzdělání zahrnuje zlepšování znalostí, rozvoj úsudku a vytváření širšího rozhledu. Je to taky rozvoj osobnostního potenciálu a skrytých talentů (Bills, 2004:4).

Neformální vzdělávání nastává zejména po ukončení etapy formálního vzdělávání a mělo by být jedním z pilířů rozvoje systému celoživotního vzdělávání. Tento způsob vzdělávání se skládá z různých typů školení k získání atestací a certifikátů. Kurzy či školení mají krátkodobý charakter a jsou zaměřené na rozvoj specifických znalostí a dovedností spojených především s profesním rozvojem.

Informální vzdělání je získání znalostí a dovedností samostudiem nebo prostřednictvím pracovních i životních zkušeností a sociálních kontaktů. Někdy jeho role bývá podceňována ve vztahu k formálnímu vzdělání, které je ve společnosti nejvíce ceněno, především získáním diplomů resp. osvědčení. Nicméně jsou i jiné velmi efektivní cesty k získání znalostí méně standardními způsoby⁵.

⁵ „V newyorské arcidiecézi vznikla v roce 1965 potřeba naučit několik set učitelů, sociálních pracovníků a duchovních španělsky, aby se mohli dorozumívat s Portorikánci. Můj přítel Gerry Morris oznámil v jedné španělsky vysílající rozhlasové stanici, že hledá rodilé mluvčí z Harlemu. Další den čekalo před jeho kanceláři dvě stě mladistvých. Z nich vybral zhruba padesát, mezi nimiž byli mnozí, kteří nedokončili školu. Naučil je používat učebnici španělštiny amerického Diplomatického institutu (Foreign Service Institute), určenou původně pro učitele s vysokoškolským vzděláním lingvistického směru. Během jednoho týdne se jeho učitelé zorientovali a každému z nich byli přiděleni čtyři Newyorčané, kteří se chtěli naučit španělsky. Po šesti měsících byl úkol splněn. Kardinál Spellman mohl prohlásit, že má 127 farností, ve kterých se

Tuto část bych uzavřel mottem alternativní waldorfské pedagogiky: "Účelem školy není formovat dítě do určité podoby, ale pomáhat jeho osobnímu rozvoji. Výchova zde není jednostranně zaměřena na intelekt a paměť, ale na celkové utváření osobnosti člověka pomocí sil rozumu, citu a vůle. Cílem je všestranný, vnitřně svobodný a iniciativní člověk, zodpovědný za sebe i svět." (Česká škola, 2007). Lze jen doufat, aby i ve formálním vzdělávání na standardních školách nebyl kladený přehnaný důraz na rozsah vstřebané látky, ale aby se do popředí dostala výše uvedená inspirace.

1.1.2 Práce

Dalším z ústředních motivů této studie je práce. V současné obecné ekonomické teorii je za práci považován jakýkoliv druh fyzické nebo duševní cílevědomé činnosti člověka, jež produkuje předměty či služby. Práce je jedním z výrobních faktorů, nicméně i někteří ekonomové si všimli, že práce má, na rozdíl od kapitálu a půdy (resp. přírodních zdrojů), svá výrazná specifika, která plynou ze skutečnosti, že jejím nositelem je lidská bytost se svými právy a biologickými a psychickými charakteristikami (viz Jurečka a kol., 1997:148). Většina ekonomů uvažuje o práci jako o činnosti, která je vykonávána za účelem finanční odměny a pokud hovoří o práci, tak mají na mysli výdělečnou práci.

V sociologii je koncept práce chápán v širším kontextu. Přece není rozdíl mezi prací ženy v domácnosti a služebné, která za stejnou pracovní činnost dostává mzdu. Tuto definici rovněž nesplňuje práce dobrovolníků v charitativních organizacích. Někteří ekonomové sice mohou tvrdit, že tato práce má pro jedince, kteří jí vykonávají, nefinanční užitek v rámci uspokojení vnitřních potřeb nebo společenského uznání. Známe také však i práci, kterou může nařídít státní instituce osobám porušujícím zákony za trest z výchovných důvodů.

Definice práce by měla být založena na filozofických podkladech, musí odrážet podstatu nejrůznějších profesí. Co má společného skladatel hudby, pedagog, zdravotní sestra, uklízečka, degustátor (ochutnávač)?

V sociologii některé definice práce vycházejí ze vztahu mezi člověkem a přírodou. Dle K. Marxe je práce „především proces, probíhající mezi člověkem a přírodou, proces, v němž člověk svou vlastní činností zprostředkovává, reguluje a kontroluje výměnu látek mezi sebou a přírodou“. (cit dle Geist, 1992:296). Za práci je pak považována činnost, která formuje vnější strukturu a vytváří řád ve hmotě, resp. přírodě. Někteří filozofové to definovali jako činnost člověka, která vede ke snižování entropie (chaosu)⁶.

minimálně tři spolupracovníci domluví španělsky. Žádný školní program by podobných výsledků nedosáhl.“ (Illich, 2000:24).

⁶ Pro lepší pochopení lze uvést pár názorných příkladů. Skladatel hudby pracuje tak, že z mnoha tónů vytvoří až matematicky přesnou strukturu hudebního díla. Obdobně postupuje učitel prostřednictvím vybraných informací skládá výklad dané látky tak, aby vytvořil celistvý obraz. Pracovníci v medicíně se snaží harmonizovat jednotlivá

Další okruh definic vychází z práce jako společenské činnosti a z uspokojování potřeb, např. dle Burgera je práce definována jako účelná produkce předmětů a služeb, které mají hodnotu pro ostatní členy společnosti (cit. dle Vlácil, 1996:824). Rovněž Giddens (2001:309) definuje práci jako „vykonávání úkolů vyžadující mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb k uspokojování lidských potřeb.“

Existují definice, které se oba směry snaží spojit: „Práce je uvědomělou a cílevědomou činností člověka, v jejímž průběhu dochází k přetváření předmětů přírody, resp. výsledků předchozích pracovních činností tak, aby mohly sloužit k uspokojování jeho potřeb.“ (Nový – Surynek, 2006:205). Existuje samozřejmě celá řada dalších definic, např. francouzská sociologie vymezuje *práci* v opozici k volnému času.

Pokud se podíváme z historického hlediska, tak výraz *práce* ve svém současném pojetí se objevuje na konci 15. století, a to obzvláště ve spojení s námezdním pracovním poměrem. Plného významu nabývá až v 19. století v souvislosti s industrializací (Le Goff, 2002:515).

Vývoj tohoto pojmu v sociálních dějinách je možno spatřovat již při ustavování specifických socioprofesionálních skupin (kněží, vojáci, úředníci) a rituálních zákazů výkonů některých činností pro společenské skupiny. Ve starověku se výrazně rozlišují svobodná činnost, jako je umění, věda či rétorika a práce pro obživu, jejíž hodnota je deklasována, především vlivem asijských despotií, a vykonávají ji otroci, barbaři. (viz Vlácil, 1996).

Během středověku dochází k zvýšení hodnoty zemědělské i řemeslné práce⁷ včetně růstu prestiže pracovníků⁸, které je doprovázeno rozvojem cechů, jenž přenášejí hierarchické uspořádání společnosti (mistr, tovaryš a učedník), přičemž rozhodovací práva má pouze mistr. Rozvoj řemesel je doprovázen další specializací.

Ve středověku je práce zasazena do sémantického pole především mezi dva póly. První z nich vyjadřuje stránku práce jako namáhavou a nepříjemnou

lidská těla, a to od koncentračních poměrů, přes odstraňování cizorodých látek, bakterií a virů, až po nápravu zlomených kostí. Degustátor se snaží vytříbit chuť nápoje k dokonalosti na rozdíl třeba od alkoholika.

⁷ V tomto období se prudce zvyšují počty zemědělských pracovních smluv a klesá i počet nedovolených povolání, jež byla zapovězena klerikům (Le Goff, 2002, str. 522).

⁸ Toto tvrzení může být doloženo konfliktem v polovině 13. století na pařížské univerzitě mezi světskými mistry a představiteli žebavých řádů františkánů a dominikánů. Světští mistři byli přesvědčeni o znamenité hodnotě práce a vyčítali svým bratřím, že nepracují a že se obrátili k žebrotě. Ti se brání tím, že bída, pokora a skromnost jsou práci nadřazeny (Le Goff, 2002: 523). Na druhou stranu existují mnišské řády, které práci uznávají, příkladem mohou být početní příslušníci benediktinského řádu, jenž vidí cestu ke křesťanské dokonalosti prostřednictvím modlitby a práce, což je i jejich heslem *ora et labora*. To vyjadřuje i příslušník dominikánského řádu Tomáš Akvinský, který chápe společnost jako uzavřený systém ve stabilní rovnováze, k jejímuž udržení přispívají jednotlivé skupiny svou prací (Mareš, 1998: 69).

činnost a druhý její ušlechtilou stránku spojenou s tvořením. Tyto postoje se projevují i v myšlení lidí. Tato dvojznačnost pojmu se projevuje i v mnoha jazycích: francouzština *travail*⁹ - *oeuvre*; němčina *Arbeit*¹⁰ - *Werk*; angličtina *labour* - *work*; polština *robota* - *praca* (Le Goff, 2002:515 - 516).

Ve feudalismu je práce integrovanou součástí života lidí, ze kterého ji lze velmi těžko vyčlenit. Místo výkonu práce je především spojeno s domácností. Časový rytmus práce je nepravidelný a má sezónní charakter nejen v zemědělství. I přes existující dělbu práce je nutná všestrannost, nicméně se zvyšuje osobní vázanost k určitému druhu práce. Náboženství, resp. teologie, je východiskem pro formulování etiky, která determinuje i ekonomické chování, např. postoj k lichvě.

Pracovní etika se proměňuje vlivem protestantismu, především kalvinismu, jak ukazuje Max Weber ve své studii *Protestantská etika a duch kapitalismu*. „Protestantismus vyvedl práci jako nástroj asketismu z klášterů a v podobě *vnitrosvětské askeze* ji včlenil přímo do světského, profesního, každodenního života veškeré populace. *Vnitrosvětská askeze* puritánů legitimovala ziskovou činnost a zbavovala usilování o zisk tradičních etických bariér. Naopak, činila z něj bohumilou činnost. Zároveň omezovala konzum a nabádala k zodpovědnému užívání vlastnictví. To vše dohromady podporovalo akumulaci kapitálu ze strany raně moderních podnikatelů a ze strany jejich zaměstnanců zase zvyšovalo ochotu tvrdě pracovat.“ (Keller, 2004:253-254).

Proměna mentality samozřejmě není jediný faktor vzniku kapitalismu v Evropě. Významnou roli v tomto procesu sehrála i řada dalších faktorů, např. systém práva založený na vysoce propracovaných právních normách starých Římanů, relativně vysoká nezávislost evropských měst, rozvoj obchodu, regulace měny panovníkem, způsob organizace firem (Weber, 1998).

S nástupem industrialismu dochází i k proměně charakteru práce. „Práce přestává být předmětem obecných úvah o úkolech společenských skupin a jejich nábožensko-etického zakotvení. Proměňuje se ve svébytný předmět světonázorové reflexe.“ (Vláčil, 1996:825).

⁹ Francouzský výraz pro práci *travail* je odvozen od latinského *tripallium* označující nástroj k mučení. (Le Goff, 2002, str. 515). I ve staročeštině *pracě* znamenalo svízel, trápení, namáhání. Postupně byl význam slova oslaben na námahu a konečně vůbec na konání, dílo, čin (Machek 1997). Tento rozpor dokumentuje Le Goff (2002: 521) i na evangeliích, jako příklad uvádí Ježíšův výrok: „Pohledte na ptáky na nebi. Nesejí, nesklízejí ani neshromazďují do stodol, a váš nebeský Otec je živí. Nejste snad vy mnohem dražší?“ (NBK, Mt 6,26). Proti tomu staví příběh pracovitě Marty a zbožné Marie (NBK, Lk 10, 38-42). Na tomto příkladu není deklarovaný rozpor, zřejmě došlo k nepřesnosti ve výkladu Le Goffa nebo středověkých teologů. Pokud bychom se zaměřili na výklad Ježíšova postoje k práci, dochází k prolínání dvou dějů práce na duchu a práci ve hmotnosti, kde se promítá podmíněnost. Práce má smysl jen, když slouží duchu. Růst osobnosti člověka je možný přes fyzický faktor, nebo-li prostřednictvím práce, která je spojenou nádobou kultury ducha. To dokládá Ježíšův výrok „Duch je ten, kdo obživuje; tělo není nic platno.“ (NBK, J 6, 63).

¹⁰ Německé *Arbeit* znamenalo původně zdlouhavá zemědělská práce.

Industrializace začíná průmyslovou revolucí v Británii, kde dochází k prudkému snížení počtu pracovníků v zemědělství. Zemědělstí dělníci se tak stávají zásobárnou pracovní síly. Pracovníci jsou odděleni od zdrojů obživy. Dle Zygmunta Baumana (2004:27-29), zrušení vazby mezi půdou, prací a bohatstvím vede i k semitickému rozdílu ve vnímání pojmu práce. Jistě není náhodou, že slovo *práce* (labour) bylo poprvé dle Oxford English Dictionary použito ve smyslu fyzické námahy směřující k zajištění materiálních potřeb společnosti v roce 1776. (ibid:26). V tomto roce vydává A. Smith své slavné dílo „Pojednání o postatě a původu bohatství národů“, kde poprvé bere práci samu za sebe jako zdroj hodnoty. V předchozím období se vždy hovořilo o *práci* v určitém kontextu např. zemědělská práce, manufakturní práce a pod. (Heretik, 1988:225). O století později tento pojem začal znamenat celý kolektiv pracovníků a dělníků. *Práce* se stává výrobním faktorem a jako taková i zdrojem bohatství, tyto pojmy dodala právě se rodící věda ekonomie.

Práce se vyděluje ze života jednak místem, práce je vykonávána mimo domácnost, ale i časově, je přesně vymezena pracovní doba. Roste prací motivovaná migrace především do měst s rodícím se průmyslem. Rychlá urbanizace způsobená industrializací vede ke vzniku sociálních problémů. Masové zaměstnávání a rozvoj specializace mění charakter práce. Objevuje se problém odcizení práce mezi produktem práce, pracovním aktem a pracovníkem (Marx, 1961).

Při průmyslové výrobě jsou rozvíjeny nové formy pracovních kontraktů, které pronikají i do tradičního zemědělství. Weber ukazuje, jak na konci 19. století ve východním Prusku jsou staré patriarchální formy závislosti v oblasti zemědělství nahrazovány čistě tržními kontrakty. Junkeři, pruští velkostatkáři, začali preferovat najímání prostřednictvím jednodenních kontraktů levné pracovní síly z Polska a z Ruska před drobnými německými sedláky, kteří pracovali v minulosti prostřednictvím ročních kontraktů. (Keller, 2004:248-249). Pracovní profese má silný vliv na status jedince.

Obsah i formy práce se výrazně vyvíjí i během 20. století. Věnuje se pozornost i organizaci pracovních činností. Začátky je možno spatřovat v práci F. W. Taylora Principy vědeckého managementu z r. 1911, kde se zaměřuje na analýzu pracovních činností pro zvětšení produktivity. Rovněž jedním z analyzovaných problémů byla vzdělanostní úroveň pracovní síly. **Převládá princip jak více vyrobit a základní motivací pracovníků je vyšší mzda.**

Na taylorismus navazuje fordismus spojený s aplikací pohyblivého pracovního pásu ve výrobě. Dochází ke změně technologie a práce je rozmělněna na jednoduché úkoly, jejichž rychlost závisí na pohybu pásu. „Důraz je kladen na úzkou pracovní specializaci, obdobně jako u taylorismu. Přínosem, a také úspěchem fordismu, byla maximalizace výroby, masová výroba, standardizovaná produkce a vznik hromadných trhů.“ (Kirovová 2007:43).

Ve 30. letech dvacátého století na základě schémat taylorismu zkoumá George Elton Mayo chování pracovníků Hawthorne Works společnosti Western Electric. Nesrovnalosti výsledků vedou výzkumníky k hledání sociálního kontextu pracovního výkonu a k potvrzení existence dalších faktorů motivace

např. atmosféra v kolektivu, možnost podílet se na vedení. Tímto byly položeny základy human relations. **Principem je, jak vyrobit kvalitněji** (Keller, 2007a).

Poválečné období, kdy dochází k ekonomickému růstu, tzv. 30 tučných let, je obdobím rozvoje velkých formálních organizací. Lidé mají zajištěnou práci i relativně dobré výdělky, dochází i k rozvoji sociálního státu, který poskytuje pojištění zaměstnancům a snižuje tak jejich rizika. Hierarchická struktura organizací má pyramidální charakter. Kariérové postupy jsou dlouhodobě plánovány a jsou ovlivněné počtem odpracovaných let. Po zaměstnancích je vyžadována loajalita a na druhou stranu jim je poskytována jistota zaměstnání. Tržní rizika nese organizace.

V zemích reálného socialismu v rámci oficiální ideologie existuje kult práce. Práce především fyzická je dávana jako vzor. Většina společnosti této ideologii nepodléhá a velice jasně rozlišuje mezi dobou strávenou v práci, tzv. nutné zlo a svým volným časem (Petrušek, 2006:397).

Od 60. let 20. století dochází k výraznému nárůstu zaměstnanosti ve službách. Končí období, kdy zcela dominantním sektorem ekonomiky byl těžební a zpracovatelský průmysl. V 70. letech po ropných šocích a následné ekonomické recesi se začíná mluvit o příchodu postindustriální společnosti. Na přelomu 60. a 70. let se objevují dvě na sobě nezávislé studie A. Touraina „La Société post-industrielle“ a Daniela Bella „The Coming of Post-Industrial Society“. V 80. a 90. letech dochází k prudkému rozvoji informačních technologií, klesají náklady na dopravu. Stále větší role je přikládána vzdělání a znalostem.

Globalizovaná ekonomika má výrazné dopady i na práci. Roste nezávislost kapitálu na práci, protože kapitál není tak prostorově vázán jako práce. Přesto je klíčovým faktorem pro lokalizaci zahraničních investic pracovní síla, která je však vystavena silné konkurenci okolních států či regionů. Ač se vláda národní či regionální snaží sebevíce, není schopna ovlivnit dobu, jak dlouho v dané lokalitě investoři zůstanou. Závisí to především na ochotě obyvatelstva plnit jejich podmínky a požadavky (Bauman, 2002).

Dělbá práce dosahuje svého vrcholu, nicméně nezamýšleným důsledkem je to, že s rostoucí specializací klesá zodpovědnost za výsledky (Beck, 2004). Toto se projevuje v nejrůznějších oblastech, ale nejviditelnější příklady jsou v oblasti zdravotnictví v práci lékařů a sester.

Struktura organizací přechází z pyramidálních struktur na síťové uspořádání, jež umožňuje vyšší flexibilitu. Ve firmě zůstává malá skupinka stabilních zaměstnanců a zbývající pracovní činnosti vykonávají periferní zaměstnanci na krátkodobé pracovní kontrakty, vztahené k realizaci konkrétních úkolů nebo jsou zadávány dalším firmám. Externím firmám jsou zadávány nejen části výrobního procesu, ale i servisní akce (oprava a údržba strojů) nebo i výběr pracovníků či jejich zaměstnávání prostřednictvím personálních agentur. Tyto vztahy mají daleko volnější pravidla než by, dle zákoníku práce, bylo možno vůči zaměstnancům uplatnit. Základním **principem je, jak udělat úsporněji**. Rozvíjí se ekonomika „nízko-nákladových letů“, maximální produkce v nejnižší možné kvalitě, tzn. výrobek musí vydržet

alespoň záruční dobu. Preferován je především krátkodobý zisk (Kirovová, 2007; Keller, 2007a).

Flexibilita, která je heslem doby, je vyžadována nejen od organizací, ale i od pracovníků. Ideální flexibilní pracovník by měl být schopen orientovat se v nových věcech, tzn. během týdne se stát odborníkem na cokoliv, pokud je zapotřebí, tak pracovat 12 a více hodin denně, případně se kamkoliv přestěhovat. Rovněž dochází k výrazné proměně profesní náplně. Roste i její složitost. Řidiči v nákladní dopravě by měli kromě řízení a nejzákladnějších oprav svého vozu umět ovládat počítač včetně mobilních technologií pro komunikaci a GPS, mít základy obchodního práva a účetnictví (vystavování faktur a pravidla předávání zboží), a nezbytnou součástí jsou i jazykové znalosti pro komunikaci se zahraničními klienty.

Krátkodobost pracovních kontraktů má vliv na loajalitu k firmě a i na zodpovědnost k práci. Lidé preferují pouze vlastní přínos před přínosem pro firmu. Snaží se vytunelovat její know-how a jít do dalších nových projektů.

Pracovní návyky ovlivňují celkové chování lidí, je preferována okamžitá spotřeba, žádné stabilní vztahy ani partnerské, klesá zodpovědnost vůči vlastním činům. V tomto proměnlivém prostředí roste nejistota. Lidé mají problém s vlastní identitou (Sennett, 1998; Beck, 2004). Práce přestává mít statusotvornou funkci, naopak daleko větší vliv na status mají koníčky a další volno-časové aktivity.

Ale kult práce přetrvává i v současnosti. Prototypem úspěšného člověka je muž (v některých případech i ambiciózní žena), kterým věčně zvoní telefon, třeba i v 10 hodin večer, a jsou schopni obětovat firmě vše. Jsou hrdi na to, kolik kontaktů mají v telefonu a kolika vysoce postaveným lidem mohou zavolat, tzn. zda jsou začleněni do těch správných sítí. Dochází ke směřování mezi pracovní dobou a volným časem (hraní golfu ve správných klubech) tak, jak k tomu nedocházelo ani za dob reálného socialismu.

Objevují se i nové formy práce. Jednou z nich je teleworking, neboli práce na dálku prostřednictvím informačních a komunikačních technologií (především internetu nebo mobilního telefonu) v místě jiném (nejčastěji doma) než je pracoviště zaměstnavatele, nebo v místě, kde by za normálních okolností byla provedena. Tento způsob organizace práce tedy znamená, že je omezena nutnost dojíždět na pracoviště firmy a vykonávat práci v pevně daných hodinách a dnech v týdnu. Lidé si mohou individuálně organizovat práci podle vlastních potřeb a schopností. V současnosti se jedná o vysoce profesionalizované profese (podmořský geolog, teoretický sociolog) nebo nové profese založené na práci s počítači (projektový manažer, informatik) či profese, které využívají další moderní technologie (např. možnosti digitalizace dokladů pro účetní). Rovněž při této formě zaměstnání dochází ke stále většímu prolínání mezi pracovní dobou a rodinnými nebo volnočasovými aktivitami.

Toto prolínání času tak typické pro lidi, kteří disponují znalostmi, jež jsou v současných společnostech preferovány, se blíží charakterem ke středověkému vnímání práce. Otázkou je, zda je to pohyb v kruhu, což si

nemyslím, jelikož charakter práce je výrazně odlišný, spíše se jeví, že se jedná o pohyb po spirále, ale je jen otázkou zda nahoru či dolů.

Vrátíme se ještě na začátek doby před kapitalismem, kdy se ještě uvažovalo o smyslu práce ve společnosti. Jak už bylo dříve uvedeno, Le Goff (2002:515) ukazuje, že ve středověké latině bylo sémantické pole práce tvořeno především dvěma pojmy: *labor* (námaha) a *opus* (dílo). Toto sémantické pole lze rozšířit ještě o třetí pojem *ars* (řemeslo). Práce jako námaha byla především spojena s prací v zemědělství příp. s další prací nutnou k obživě, přičemž dílo vyžadovalo činnost ducha a je spjaté s vytvářením nových forem, hledáním skrytého řádu spojeného s uměním příp. vědou. V tomto pojetí se jedná o smysluplnou práci¹¹, která není cílem, ale slouží jako prostředek pro rozvoj člověka. Právě řemeslo může být určitým propojením mezi tvořením a fyzickou prací.

Pokud je práce jedinou životní náplní a člověku nezbývá žádný volný čas pro mimopracovní aktivity, buď dojde k syndromu vyhoření osobnosti anebo se člověk stane dobrovolně workholikem. Právě těmto jevům je v současné době věnována velká pozornost, protože tato situace je spojena i s rozpadem rodinných vztahů způsobených nepřiměřeným pracovním vyčerpáním, a to jak fyzickým, tak i psychickým provázeným ztrátou motivace k životu, citovou deprivací, nezájmem o dění ve společnosti.

Další pojmy, které úzce souvisí s konceptem *práce*, jsou *zaměstnání*, *povolání* a *profese*.

Zaměstnání je konkrétní pracovně-právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Oproti tomu *povolání* (*profese*) je specifický druh pracovní činnosti vzniklý společenskou dělbou práce, oba jsou do určité míry stabilizované. Ve společnosti existují nejrůznější socioprofesionální skupiny¹², např. dělníci, sedláci, úředníci, učitelé, lékaři, manažeři. Příslušnost k socioprofesionální skupině výrazně determinují sociální chování a status, v některých případech dokonce i místo k bydlení a typ manželky, jak to vidíme u dnešních politiků. Povolání mělo původně náboženský význam, jelikož člověk byl Bohem povolán k určité činnosti (Weber, 2000). Ve středověku musel člověk ovládat mnohá povolání současně, existovalo jen pár specialistů. Na druhou stranu v industriální společnosti bylo typické jedno povolání na celý život. V současnosti dochází k rychlé proměně charakteru ekonomiky. Během jednoho

¹¹ Obdobný názor lze spatřit i u Maxe Webra, který se mnohokrát zmiňuje, že bez duchovního rozměru se lidské chování stává samoučelným „Stát hromadí moc proto, aby měl vyšší moc, kapitalisté hromadí majetky, aby měli více majetku. Žádný další cíl už ve svém jednání nesledují, čímž se jejich počínání stává dokonale nesmyslné.“ (Keller-Novotný, 2008).

¹² Socio-profesionální skupiny (kategorie) patří mezi základní analytické nástroje francouzské sociologie od počátku padesátých let 20. století. Toto rozdělení ekonomicky aktivní populace umožnilo popsat přeměnu společnosti a umožnilo rozlišit rozdílné životní styly sociálních skupin ovlivněné profesní příslušností (Montoussé - Renouard, 2005:192-194). Definice socio-profesionální skupiny je uvedena v kap 2.1.2.

desetiletí poklesla potřeba některých tradičních profesí, a naopak vznikly zcela nové profese. Otázkou zůstává, zda člověk je schopen změnit svoji profesi prostřednictvím rekvalifikace, která trvá 3 až 6 měsíců, a podávat výkon v dostatečné kvalitě. Někteří autoři (např. Nový-Surynek, 2006) rozlišují mezi pojmy profese a povolání. Dle jejich vymezení je profese více determinována postavením v sociálním systému organizace a povolání se blíží k obsahu pojmu sociální role.

1.1.3 Trh práce a jeho prostorová dimenze

Následující podkapitola je zaměřena na vznik a obsah převážně ekonomického konceptu, který má však výrazné sociální pozadí a prostorovou dimenzi, jež nebývají vždy dostatečně reflektovány. **Trhem práce** je míněn abstraktní prostor, v němž dochází k interakci mezi zaměstnavateli a pracovníky. Základním předpokladem existence trhu práce je vnímání práce jako zboží. Dalším nutným předpokladem fungování trhu práce je určitá homogenita jak pracovních pozic, tak i pracovní síly. Aby docházelo k interakci, je nutné zohlednit i velikost tohoto trhu. Prostorové vymezení trhu je pak dáno prostorovou mobilitou obyvatelstva, a to jak periodickou, danou docházkou respektive dojížděnkou, tak i trvalou, danou stěhováním obyvatelstva. Lokální trh práce v době, kdy se chodilo do práce pěšky, nemohl přesáhnout 30 km. Velikost trhu je pak ovlivněna konkrétní prostorovou koncentrací obyvatel na daném území a z toho odvozenou možností dělby práce¹³. Výsledkem dané interakce je pak cena pracovní síly neboli mzda.

Sociologové většinou chápou trh práce jako prostor ovlivněný sociálními institucemi, v němž se odehrávají sociální interakce vedoucí k vytvoření zaměstnaneckého poměru. Zdůrazňují přitom vliv normativního systému širší komunity, např. regionů či lokalit. Sociologický pohled je zaměřen na celý komplex kulturně a sociálně podmíněných očekávání, na status a prestiž profesí, na způsoby hledání práce a na další faktory, které tvoří základ pro vytváření sociálních norem a vazeb působících na alokování práce (Mareš, 1998:55).

První počátky formování trhu práce lze spatřovat v cechovním zřízení ve středověkých městech nebo dokonce i v obchodu s otroky. V otrokářském systému jsou otroci prodáváni jako majetek, nicméně práce v ekonomickém významu je pojímána jako pronájem služby. Feudální systém nebyl tak extrémní jako otrokářství, ale rovněž i zde byli pracovníci ve znevýhodněné

¹³ „Jsou některé druhy práce, a to i práce nejnižšího řádu, které se nedají provozovat nikde jinde než ve velkém městě. Tak například nosič by nemohl najít zaměstnání a obživu nikde jinde. Vesnice je pro něho příliš úzké pole působnosti a dokonce i obyčejné město je stěží dost velké, aby mu mohlo poskytnout trvalé zaměstnání. Na samotných dědkách, jež jsou roztroušeny v kraji tak málo obydleném, jako Skotská vysočina, musí být každý rolník pro svou rodinu řezníkem, pekařem i sládkem. Za takových okolností se dá sotva čekat, že kováře, tesaře nebo zedníka najdeme od sebe na menší vzdálenost než 20 mil.“ (Smith, 2001:19).

pozici s výrazně omezenými právy svobodného pohybu (Tarling, 1987:86-87). Nicméně o skutečném trhu práce, tzn. interpretace práce jako pronajaté služby prostřednictvím tržního systému, můžeme začít uvažovat až s příchodem průmyslové revoluce a s rozvojem měst, což dříve nebylo splněno, jak ukazuje předchozí kapitola.

Rozvojem manufakturního průmyslu roste potřeba pracovní síly a to se projevuje i v názorech merkantilistů o potřebě obyvatelstva, resp. pracovní síly. Dokonce se objevují názory, že právě růst pracovních příležitostí je ovlivněn pracovními možnostmi v regionu. „Počet obyvatel se vždy řídil možnostmi zaměstnání lidí: kdybychom si představili, že potřebujeme v Anglii zaměstnat 100 lidí, ale uživili bychom 50, musí se 50 lidí z Anglie odstěhovat, nebo budou hladovět, a nebo je musíme oběsit, abychom se vyhnuli hladu“ (Child, J. A new discourse of trade, 1693 cit podle Hertíka, 1988:128). Merkantilismus lze považovat za určité východisko pro formulování politické ekonomie, pro kterou je trh práce jeden z klíčových konceptů.

Na počátku 20. století dochází k výrazné proměně trhu práce. Ženy, které do té doby byly v domácnostech, masově vstupují na trh práce. Z počátku získávají horší pracovní pozice, ale to se postupem času mění. To dokumentuje následující situace. V USA v roce 1900 pouze 20,2 % žen pracovalo na pozici bílých límečků tzn. že byly zaměstnané jako odborné pracovnice, techničky, vedoucí nebo úřednice. Oproti tomu lze doložit situaci z roku 1980, kdy podíl těchto povolání dosahuje 65,5 %. (Killingsworth, 1987:96) Nicméně stále existuje statisticky významný rozdíl mezi příjmy mužů a žen na stejných pracovních pozicích.

Jak už bylo uvedeno, **trhem práce** v politické ekonomii je míněn prostor, v němž dochází k interakci mezi nabídkou práce u potenciálních pracovníků a zaměstnavateli, kteří poptávají práci. (Borjas, 1996) O faktorech působících na tuto interakci v ekonomických teoriích rozhoduje charakter tohoto trhu, především, zda-li se jedná o dokonale či nedokonale konkurenční trh, popř. jaká je příčina této nedokonalé konkurence. Dokonale konkurenční trh spadá do oblasti čistě teoretické ekonomické abstrakce, jež však bývá východiskem pro řadu především neoklasických modelů, které jsou postupně modifikovány odstraněním některých zjednodušujících předpokladů, a tak se přibližují reálnému trhu práce.

U dokonale konkurenčního trhu práce, musí být splněny následující předpoklady:

1. Existence velkého počtu subjektů, které nemohou ovlivnit cenu popř. množství nabízené či poptávané práce.
2. Homogenost na trhu práce, tzn. dokonalá substituce jak pracovníků, tak zaměstnavatelů.
3. Dokonalá informovanost všech účastníků.

Pokud jsou tyto podmínky na trhu práce splněny, tak dochází k optimální alokaci pracovníků do firem za určité mzdy na základě teorie firmy vycházející z analýzy mezních nákladů. Uvolněním některého z výše uvedených předpokladů se dostáváme k modelům nedokonalé konkurence. Pozornost bude věnována především 2. předpokladu. Je-li trh práce nehomogenní (tzn., že zde existují

bariéry), dochází k jeho segmentaci, která může mít charakter geografický, profesní či závislosti na vztahu pracovníka k zaměstnavateli (podrobněji to bude rozebráno v kapitole 1.3).

Příčinou **geografické segmentace** trhu práce je omezená prostorová mobilita pracovní síly, resp. její imobilita, která je výrazně vyšší než u kapitálu. Tato relativní imobilita je způsobena:

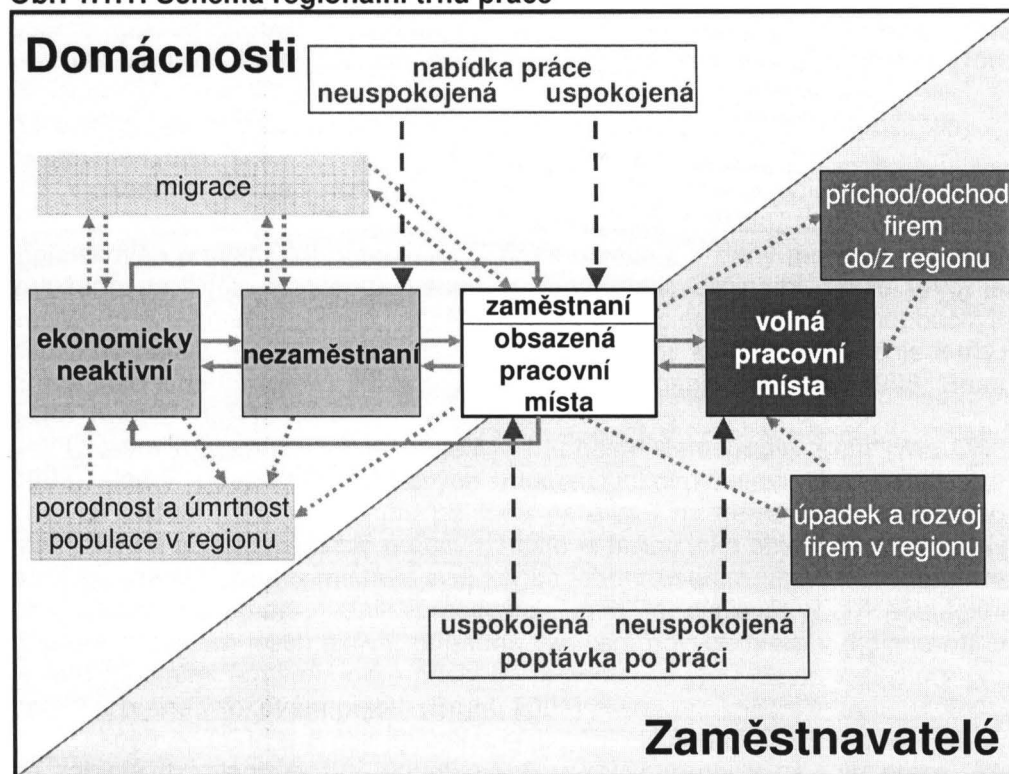
- u dojíždky – existencí dopravních nákladů a ztrátou času při dopravě,
- u migrace – jednak existencí nákladů na migraci (dopravní náklady, náklady na hledání a koupi bytu atd.) a vysokého rizika způsobeného neznalostí prostředí, jednak překážkami povahy psychosociální (sociální vazby v původní oblasti).

Je nutno dodat, že v dnešní době geografická imobilita se snižuje v důsledku rozvoje automobilové dopravy. Rovněž i její vliv na charakter trhu práce se snižuje rozvojem informačních a komunikačních technologií. Jedná se však pouze jen o určité obory, v obecné rovině je a v nejbližší době stále bude trh práce geograficky segmentován. Důsledkem této segmentace je omezení trhu práce na určitou oblast, resp. region. Při výzkumech a analýzách trhu práce je toto prostorové vymezení nutné zohlednit a pracovat s tzv. přirozenými regiony, na které je možno zobecnit výsledky těchto výzkumů a analýz.

Přirozený regionální trh práce je vymezen především mírou dojíždky do zaměstnání, obvykle se však pro komplexnější vymezení přirozených regionů pracuje i s mírou dojíždky za službami, případně za rekreací. Prostorové chování obyvatelstva je ovlivňováno řadou faktorů, mezi něž patří demografické, sociální a ekonomické faktory. Obecně platí, že čím vyšší mají lidé vzdělání, tím dojíždějí za prací do větších vzdáleností (podrobněji Ivan – Tvrđý, 2007). Z tohoto pohledu by bylo možno pro jednotlivé skupiny osob vymezovat různé regionální trhy práce, nicméně v České republice se jeví jako vhodná úroveň územního vymezení trhu práce kraj (NUTS3), jelikož přes 90 % obyvatel pracuje v kraji, ve kterém má své trvalé bydliště. Jedinou výjimkou je Středočeský kraj, který by neměl být analyzován samostatně bez hlavního města Prahy (podrobněji Tvrđý a kol., 2007).

V následujícím schématu regionálního trhu práce jsou zobrazeny základní toky mezi jednotlivými socioekonomickými skupinami obyvatel: zaměstnaní, nezaměstnaní a osoby ekonomicky neaktivní. Dále jsou u zaměstnavatelů znázorněny toky pracovních míst volných a obsazených. Šedou přerušovanou čarou jsou pak zde znázorněny faktory, které ovlivňují stavy výše zmíněných kategorií. Při sestavování regionálních analýz by neměly být opomenuty žádné z níže uvedených vztahů.

Obr. 1.1.1: Schéma regionální trhu práce



Zdroj: autor.

Níže jsou definovány základní ekonomické kategorie konceptu trhu práce uvedené ve schématu:

Poptávka po práci představuje množství práce (pracovních sil, resp. pracovního času) požadované zaměstnavateli, za které jsou ochotni zaplatit určitou mzdu. **Uspokojená poptávka po práci** je představována obsazenými pracovními místy: osobami zaměstnanými v pracovním poměru, osobami samostatně výdělečně činnými příp. osobami spolupracujícími (rodinní příslušníci osob samostatně výdělečně činných). **Neuspokojená poptávka po práci** jsou volná pracovní místa, která mají zaměstnavatelé zájem obsadit.

Nabídka práce představují osoby, které nabízejí na trhu práce svou pracovní sílu za určitou mzdu. **Uspokojená nabídka práce** je počet osob ekonomicky aktivních na pracovních místech. Je tvořena stejnými osobami jako uspokojená poptávka. **Neuspokojená nabídka práce** je tvořena osobami, které nabízejí pracovní sílu, avšak vzhledem k nedostatku pracovních míst z hlediska jejich kvantity či z důvodu rozdílné struktury nabízených pracovních míst a jiných důvodů nemohou zaměstnání získat. Jde o osoby, které nepracují, ale pracovat mohou, chtějí a práci hledají. Neuspokojenou nabídku práce lze členit na: evidovanou neuspokojenou nabídku práce, která je tvořena uchazeči evidovanými územně příslušným úřadem práce nebo jinou zprostředkovatelskou agenturou a na neevidovanou, kterou tvoří osoby, které si

hledají zaměstnání samostatně bez využití služeb státních orgánů práce nebo soukromých agentur.

Jak vyplývá z předchozího textu, problém na trhu práce v regionu tvoří neuspokojená nabídka práce, kterou lze označit jako nezaměstnanost¹⁴ a neuspokojená poptávka po práci, což je vlastně soubor neobsazených pracovních míst.

V ekonomii se dají rozlišit dva koncepty trhu práce. Tradiční učebnicový koncept (např. Borjas, 1996) se zaměřuje na stavy (stock), tzn. trh práce je identifikován počtem lidí pracujících v dané oblasti a v daný moment. Analýzy založené na tomto konceptu pracují se stavovými veličinami, takže vývoj je zachycen k určitému období, například konec měsíce. Tyto řezy nepodchytí skutečný pohyb (děj) a změny na trhu práce. Druhý koncept přistupuje k trhu práce jako k tokům (flow) lidí a pracovních míst. (např. Schettkat 1996; Bruni 1988, Kuchař 2007).

Určitým rozšířením tohoto pojetí je i koncept demografie firem (van Dijk, 1999), který používá prostorových modelů inspirovaných demografií pro analýzu chování firem. Z tohoto pohledu se dívá i na generování pracovních míst jako na populaci. Každé pracovní místo je bráno jako objekt, který má svůj počátek, daný vznikem místa a svůj konec jeho zrušením. Jak je uvedeno na předchozím schématu, vznik pracovních míst je iniciován buď domácími firmami, rozvojem jejich aktivit, případně vznikem nových firem v regionu nebo je dán externími firmami, které přišly do regionu. To jsou hlavní indikátory pro nabídku práce v tokovém pojetí. (Bruni, 2006)

Tokové pojetí trhu práce je širší a více zohledňuje i okolí trhu práce. Např. se zabývá rozdílnou pozicí jednotkových věkových kohort na trhu práce. Při užití tokového konceptu trhu práce musíme rozlišovat dva druhy toků: za prvé určíme „generační toky“ (generational flows) a za druhé „dočasné toky“ (temporary flows). Generační toky jsou přeměny jednoho stavu na druhý, který může proběhnout jednou za život jednotlivce. Dočasné toky zahrnují většinou přechodné toky, které mohou nastat více než jednou za život.

Ty první jsou tzv. neobnovitelné události a ty druhé obnovitelné události, např. generační poptávka trhu práce z hlediska toků bude definována počty inženýrů, kteří budou zaměstnáni v daném roce poprvé; celková poptávka trhu práce z hlediska toků bude reprezentována celkovým počtem inženýrů, kteří najdou zaměstnání ve stejném roce. Generační poptávka je tak součástí celkové poptávky. (Bruni, 2006)

Trh práce je v ekonomii popisován teoriemi, od neoklasické, přes keynesiánskou, až po neokeynesiánskou. Nicméně; rozhodování ve firmě se neřídí podle těchto teorií, proto někteří autoři tento proces nazývají černou schránkou, jelikož vnitřní pracovní vztahy nejsou obvykle zahrnuty do

¹⁴ Existuje mnoho způsobů, jak charakterizovat nezaměstnanou osobu. Nejvíce používanou definicí nezaměstnaného je definice Mezinárodní organizace práce (ILO), podle které je nezaměstnanou osobou osoba starší 15 let, která je bez práce, aktivně hledá práci a je připravena během referenčního období do práce nastoupit.

analýz trhu práce. Dle Reodora (1999) ekonomové, kteří se danou problematikou zabývají, se zaměřují buď na fungování organizace (H. Simon, J. G. March, O. E. Williamson) nebo na instituce na trhu práce (P. Doeringer, J. Dunlop, C. Kerr, M. Piore.), kde se zabývají analýzou různých forem organizací a pracovních vztahů.

1.2 Vztah mezi vzděláním a pozicí na trhu práce

Sociologové a ekonomové často dokazují, že dosažené vzdělání je spojené s pracovním a ekonomickým postavením. Otázkou jen zůstává do jaké míry tato závislost platí a které faktory ji ovlivňují. V první podkapitole se budeme věnovat této problematice z pohledu jedince. V druhých dvou podkapitolách bude tento problém rozebrán z makro-sociologického hlediska. Tato část bude zaměřena na dva protikladné modely: společnost výkonu (meritocratic society) a společnost osvědčení (credential society).

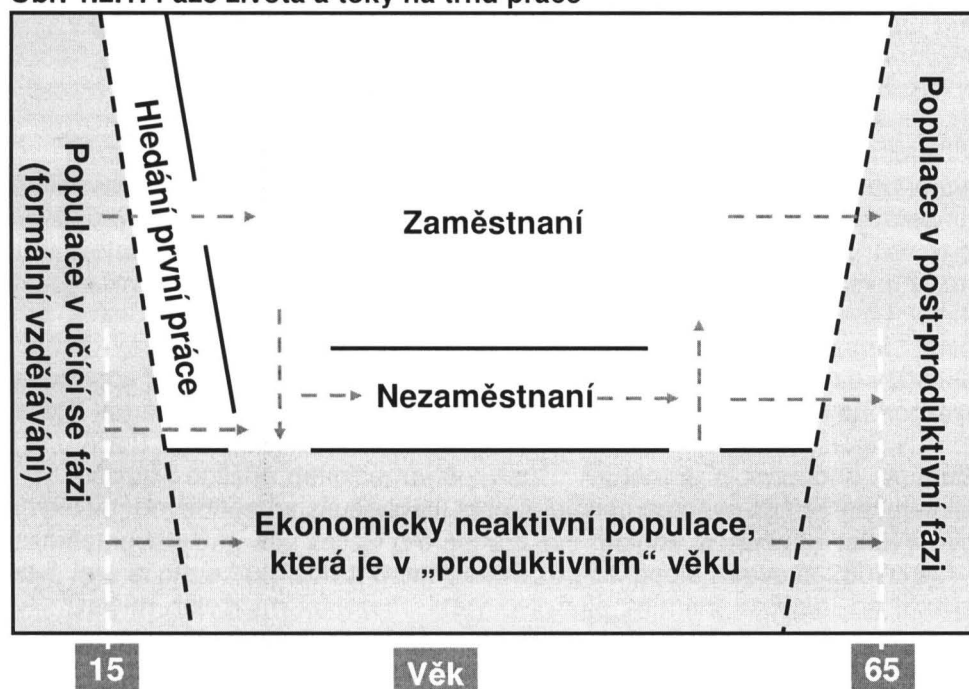
1.2.1 Jedinec na trhu práce

Nejdříve bude popsán proces jakým jedinec vstupuje na trh práce v rámci tokového konceptu. Většina jedinců vstupovala na trh práce po ukončení formálního vzdělávání (viz schéma na obrázku 1.2). Především v případě terciárního vzdělávání má větší část studentů již zkušenosti s prací během studia, především formou brigád, stáží či odborných praxí. Nicméně plynulý přechod z brigády do plnohodnotného pracovního poměru není typický. Při hledání první práce využívali všechny dostupné kanály a sociální sítě. Během svého života několikrát změni svou pracovní pozici, buď vstoupí na trh práce nebo mění zaměstnání v rámci firmy. Pracovní pozici mohou vylepšovat na základě rozvoje svých znalostí a dovedností, ale i na základě širších sítí sociálních kontaktů, které získají během svého zaměstnání.

Studiu chování aktérů na trhu práce a způsobu získávání informací o možnostech zaměstnání se podrobně věnoval Mark Granovetter a jeho první stať nazvaná *The Strength of Weak Ties* (1973) vyvolala odbornou diskusi, která trvá dodnes. Granovetter rozděluje neformální vztahy, které propojují dva a více aktérů, na vazby silné a slabé. Síla vazby je dána délkou kontaktu, jeho emoční intenzitou, mírou jeho intimacy resp. důvěry a různorodým obsahem vzájemně poskytovaných služeb. Rodinné nebo přátelské vztahy jsou příkladem silné vazby. Na druhou stranu vztahy mezi náhodnými známými příp. spolužáky, s nimiž se nestřetává příliš často označuje jako slabé vazby. Podle Granovettera spočívá síla slabých vazeb v tom, že toho, kdo hledá práci, vedou do jiného a na informace bohatšího prostředí. Slabé vazby umožňují získávat informace ze vzdálenějších, a tedy odlišnějších sociálních prostředí, což rozšiřuje možnosti při hledání práce. Pokud je člověk naopak omezen jen na silné vazby, jeho informační obzor zůstává výrazně užší. Z tohoto rozdílu však, jak Granovetter nakonec sám uznává, neplynou žádné důsledky pro kvalitu nalezených pracovních míst. Blížeji se danému tématu věnují Keller – Tvrď (2008:110-122).

Pokračujeme dál popisem níže uvedeného schématu. Během produktivního věku se jedinec může dostat do ekonomicky neaktivní populace, např. ženy dočasně opouští trh práce při odchodu na mateřskou respektive rodičovskou dovolenou. Trvalým ukončením zaměstnání jedinec opouští trh práce.

Obr. 1.2.1: Fáze života a toky na trhu práce



Zdroj: Inspirace Bruni 2006, přepracováno autorem.

Zajímavá je i změna v uplatňované logice v oblasti profesního vzdělávání ve Francii, ale lze to pozorovat i u nás, na počátku 90. let 20. století bylo klíčové „vzdělat a potom zaměstnat“ přičemž v dnešní době se stále více uplatňuje přístup „zaměstnat, tedy vzdělat“ (Montoussé - Renouard, 2005:267).

Pokud jedinec, který již vstoupil na trh práce, potřebuje získat další znalosti nebo dovednosti, tak využije především možnosti neformálního (další profesní vzdělávání) příp. informálního (sebevzdělání) vzdělávání. Nicméně, v současné době se stále častěji stává, že formální vzdělání je přerušeno pracovní zkušeností a to především u vysokoškolského vzdělání. Na univerzitách se stále častěji objevují starší lidé, a to nejen v kombinovaných či distančních formách, ale i v přímé prezenční výuce.

Jeden z důvodů, který bývá označován v anglosaské literatuře jako efekt ovčí kůže¹⁵ (sheepskin effects), spočívá v tom, že lidé po ukončeném vzdělání

¹⁵ Pojem ovčí kůže vychází z praktiky, která se poprvé objevila ve druhém století v Asii, kdy byly vydávány diplomy na pergamenu z ovčí kůže. V tomto kontextu byl tento

se opět po několika letech vracení do škol ne aby si zvýšili vzdělání, ale aby získali titul, protože bez něj jsou v zaměstnání bez ohledu na schopnosti a vědomosti penalizováni nižší mzdou případně zmrzením postupu v organizaci (Bills, 2002:52) To je typické především pro nepodnikatelský sektor. Tento efekt souvisí i s modelem společností založených na osvědčení, jenž je podrobněji rozebrán v kapitole 1.2.3.

V odborné literatuře (např. Kirovová 2007) se pohyb jedince na trhu práce označuje profesní kariérou, pracovní kariérou nebo také profesní dráhou. Období kariéry začíná získáním prvního pracovního poměru a analogicky je ukončeno posledním pracovním poměrem.

Tento sled zaměstnání nebo pracovních pozic může zahrnovat subjektivně definovaný prvek postupu, který je ovlivněn individuální aspirací a hodnotovým postojem jedince či jeho percepcí dané pozice, a nebo může zohledňovat interpretaci druhých osob. Je nutné tedy rozlišovat kariéru na vnitřní (subjektivní) a vnější (objektivní) kariéru. „Vnitřní kariéra má subjektivní význam pro jedince, zachycuje individuální potřeby, aspirace, cíle, identitu jedince. Vnější kariéra je podmíněna faktory prostředí a organizačními faktory. Informace v životopisech, týkající se oblasti vzdělání nebo praxe, se vztahují ke vnější kariéře.“ (Kirovová 2007:15-16). Toto pojetí bude využito i při konstrukci týmu A a B v kapitole 1.3.3.

Existují i odlišné definice kariéry např. *"Kariéra je dlouhodobá akumulace vzdělání, dovedností a zkušeností, kterou jedinec prodává zaměstnavateli nebo zaměstnavatelům, aby zajistil pro sebe a své rodinné příslušníky takový životní styl, jaký si přeje."* (Wilson a Davies 1999:102 cit. podle Kirovová 2007:18).

Dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje vnímání vzdělání na trhu jsou zaměstnavatelé. Jednak jsou to personalisté, kteří při tvorbě popisu pracovních pozic zadávají požadovanou kvalifikaci. Rovněž struktura pracovních míst dle požadované kvalifikace je ovlivněna organizační strukturou firem (počtem řídicích úrovní apod.), proto někteří autoři nevidí jako klíčový charakter pracovní síly a její vzdělanostní úroveň, ale charakter pracovního místa, které má být obsazeno. Z tohoto důvodu odměňování nezáleží na vzdělání či produkčních schopnostech jednotlivce, ale na charakteristice pracovního místa, na které je zaměstnanec přijímán (Reodor, 1999).

1.2.2 Společnost výkonu

Ve společnosti výkon, tzv. meritokracie (z lat meritum = zásluha a řeckého kratos = vláda), závisí odměna každého na podaném výkonu měřitelném jako přínos k rozvoji bohatství společnosti, z toho plyne, že sociální hierarchie by měla být založena na osobních zásluhách. V případě, že absolvování tradiční školy pomáhá rozdělit jedince na schopnější či méně schopné, toto tvrzení však mnoho autorů popírá (např. Bourdieu a Passeron či Illich, From, Freire, Neill), můžeme považovat vzdělání za indikátor předpokládané pozice ve společnosti.

pojem poprvé užit v roce 1804 (Online Etymology Dictionary www.etymonline.com cit podle Bills, 2002:52).

Tato diplomovaná meritokracie má svůj prvopočátek ve středověku v souvislosti s vznikem středověkých univerzit, které umožnily prostřednictvím absolvovaných zkoušek získat titul a tím i možnost zlepšení sociálního pozice. To je možno dokladovat na osudech mnoha středověkých vzdělanců, řádově se jednalo o tisíce osob (Verger, 2002:831). Do té doby byl sociální status určen především původem případně bohatstvím.

Pojem Meritokracie poprvé použil v roce 1958¹⁶ britský sociolog Michael Young v názvu své knihy *The Rise of the Meritocracy* Jedná se o satirickou knihu popisující fiktivní vývoj britské společnosti od roku 1870 do roku 2033: Přičemž pozice (merit) každého jedince ve společnosti byla dána jeho IQ a snahou (effort). Ukazuje, že společnost pod vládou elit z řad intelektuálů je velmi nestabilní a dochází v ní k prohlubování nerovností.

V empirické rovině z meritokratického modelu vychází i známá práce o sociální mobilitě v USA od Petera Blaua a Otise Duncana (1967), kteří tvrdí, že vliv sociálního původu na dosažené vzdělání bude stále více slábnout a faktor vlastního výkonu bude stále více převládat nad faktory zděděných zvýhodnění, či znevýhodnění. Nevyčtenou premisou v jejich práci je meritokratický model, jelikož vychází z toho, že vyšší odměna je dána vyšší efektivitou práce, tedy vyšším přínosem pro ekonomiku, což je zase dáno charakterem a kvalitou školní přípravy.

Premisu meritokratického modelu sdílí i dnes tak populární koncept vzdělanostní společnosti, tedy společnosti, kde se klíčovým atributem stává vědění a jeho využití včetně cest k němu prostřednictvím vzdělání. Někteří autoři (např. Veselý, 2004 nebo Petrušek, 2006) spíše preferují termín společnost vědění, příp. znalostní společnost, které vznikly rozdílným překladem termínu „Knowledge Society“.

Tento motiv se také často objevuje v ekonomických teoriích nezávisle na modelu meritokratické společnosti. Už John Stuart Mill (1806-1873) přichází s hypotézou, že „vzdělání jednotlivců zvyšuje produktivitu práce a přináší kompenzaci za investice do vzdělání“ (Filipová, 2005:6). Typickým příkladem je i koncept lidského kapitálu, který je založen na pracích Theodore W. Schultze a Garyho Beckera. Schultz při analýze rozvojových zemí viděl v lidském kapitálu klíčový faktor rozvoje, v jeho pojetí se jednalo o makroekonomický pohled. Na druhou stranu Becker rozpracoval teorii investic do lidského kapitálu především z mikroekonomického pohledu. Lidský kapitál je definován jako vrozené a především získané schopnosti, návyky, motivace, energie, kterými lidé disponují a které v průběhu období mohou využívat jako zdroj příjmu. (Becker, 1980)

Becker při přebírání Nobelovy ceny uvedl: „Analýza lidského kapitálu vychází z předpokladu, že se jednotlivci rozhodují o svém vzdělání, výcviku, lékařské péči a ostatních doplňcích k vědomostem a zdraví na základě

¹⁶ Jak uvádí sám Young, použil tento termín již v roce 1957 (Young, 1994:XII), kniha byla ale odmítnuta jedenácti nakladateli, takže vyšla až v roce 1958 v nakladatelství Penguin.

porovnání výnosů a nákladů. Výnosy zahrnují vedle zlepšení výdělků a zaměstnání i kulturní a ostatní nepeněžní zisky, zatímco náklady obvykle závisí především na ušlé hodnotě času stráveného na získání investic“ (Becker, 1994, str. 732). Z tohoto usuzuje, že investice do lidského kapitálu jsou určeny podobnými investičními kritérii jako investice do fyzického kapitálu. Becker sice připouští, že zde existují určité rozdíly, jako např., že lidský kapitál nemůže sloužit jako zástava nebo že ho není možno diversifikovat.

Teorie lidského kapitálu je náchylná k tautologickým argumentacím, když vyšší příjem považuje za indikátor vyšší úrovně lidského kapitálu. Přitom to, co by měla dokázat - tedy úlohu školy při vytváření produktivnější pracovní síly - implicitně předpokládá (Bills 2004:45). Existují samozřejmě i další polemické studie, které jsou argumentačně velice silné, např. článek od Jones, B. Proč nemůže být dovednost zboží (Jones, 1996), který dokládá, že při sociální interakci mezi zaměstnavatelem a potenciálním zaměstnancem působí mnoho dalších klíčových faktorů, než jen vzdělání, schopnosti či dovednosti pracovníka.

V meritokratickém modelu je ukryt rozpor spočívající v předpokladu, že úspěch jednotlivců více či méně bezprostředně koresponduje s prosperitou celé společnosti. Úspěch jednotlivce celkem logicky může snížit šance ostatních. Kromě toho současné sledování úspěchu větším množstvím lidí může způsobit opačný efekt, který znehodnotí úspěch všech zúčastněných. (Keller, 1996:606). Pokud poroste úroveň vzdělanosti bez ohledu na potřeby trhu, bude docházet k překvalifikovanosti pracovní síly.

1.2.3 Společnost osvědčení

Zcela protikladný je model „Credential Society“, který je možno přeložit jako společnost osvědčení (Keller-Tvrđý, 2008) nebo společnost diplomů (Petrušek, 2006). Tento model je spojován se jménem amerického sociologa Randalla Collinse a s jeho knihou „*The Credential Society*“ (1979). Nicméně Bills (2002:48) uvádí jako další klíčový zdroj i dílo „*Education and Job*“ z roku 1971 od Ivara Bergra.

Základem modelu společnosti osvědčení je teze, že vědomosti získané ve školách mají jen málo společného s požadavky trhu práce. Důležitější pro výběr pracovníka na dobré pracovní místo s vysokou mzdou jsou získaná osvědčení o vzdělání.

Dle Collinse nelze prokázat přínos vzdělání pro ekonomický vývoj obecně ani pro zvýšení produktivity práce, s výjimkou zajištění základní gramotnosti. Vzdělání bývá naopak často kontraproduktivní, škola působí jako vysoce neefektivní nástroj tréninku pracovních dovedností. Dokazuje na empirických datech, že zaměstnanci s nejlepšími technickými dovednostmi, kteří nejvíce přispívají ekonomickému výkonu firmy, nejsou nejlépe odměňováni a jejich místo je v nižších středních patrech firem a organizací¹⁷.

¹⁷ Collins se domnívá, že pokud by vzdělání lidí byli odměňováni primárně podle výkonu, pak školy, jež vychovávají techniky a inženýry, kteří jsou základem výroby, by

Rovněž britská socioložka Alison Wolfová o dvacet let později dospěla ke stejným závěrům. „Skutečně důležitými pro dovednosti v zaměstnání jsou schopnost rozumět čtenému textu, schopnost správně psát a dobře počítat. To jsou ovšem schopnosti, které si studenti osvojují ve věku od 14 do 18 let.“ (Wolf, 2002:37) Stále delší prodlužování studia k nim už, podle Wolfové, nic kvalitativně nového nepřidává.

Podle Collinse nejdůležitější cesty k moci a k vysokým příjmům vedou přes funkce politické a administrativní, přičemž osvědčení získávají snáze potomci vyšších vrstev. Autor své závěry zobecňuje a rozlišuje třídu produktivní ve sféře výroby a služeb, která vytváří materiální bohatství, a třídu politickou, jež rozhoduje o jeho distribuci. Členové politické třídy se snaží kontrolovat druhé a zároveň hájit svou vlastní autonomii

Obdobné názory je možné nalézt u Pierra Bourdieu, když hovoří o státní šlechtě, která zakládá svou autoritu a legitimnost na získaném školním titulu¹⁸ (Bourdieu, 1998:30). Bourdieu a Passeron ve společných dílech *Les Héritiers* (1964) a *La reproduction* (1970) dlouho před Collinsem dokazují, že škola se podílí na reprodukci sociálních nerovností. V tomto kontextu vytvořili koncept kulturního kapitálu, který zahrnuje od verbálního projevu a dalších dovedností získaných v průběhu socializace (vtělená část), přes knihy, umělecké předměty (materializovaná část) až po doklady o vzdělání (institucionalizovaná část). Aby se nová třída resp. státní šlechta, která svou moc a autoritu opírá především o kulturní kapitál, prosadila v zápase s ostatními dominantními skupinami, např. průmyslovou a obchodní buržoazií, musí své osobní zájmy povznést do univerzální roviny. Z tohoto důvodu bylo nutné vytvořit ideologii veřejné služby a meritokracie (blížeji Bourdieu, 1998:31).

V kontextu rozšiřování vzdělání od šedesátých let 20. století lze dokázat, že došlo a i nadále bude docházet k devalvaci osvědčení resp. pověřovacích listin v podobě vysokoškolských diplomů. Důvodem je, že těchto osvědčení bylo vydáno příliš mnoho v porovnání se strukturou pracovních míst. Což bude mít za následek určité oslabení modelu společnosti osvědčení.

Model společnosti osvědčení potvrzuje i výše uvedený efekt ovčí kůže, kdy jedinci se po nástupu do pracovního života znovu vrací do škol především pro získání titulu a zlepšení svého postavení na trhu práce. Na druhou stranu Berg i Collins nedokážou vysvětlit, proč zaměstnavatelé preferují diplomované

musely mít největší finanční podporu a nejlitnější studenty. Už dávno by musely vytlačit školy, od jejichž absolventů se takto bezprostřední přínos pro ekonomiku očekávat nedá. Největší nával studentů místo toho zažívají obory, které jsou od produkce zboží a služeb mnohem více vzdálené, poskytují však tradičně vzdělání s vysokým statutem (Collins 1979:160).

¹⁸ „Akt zařazení podle školy je vždycky ... i aktem *posvěcení*. Nastoluje diferencii, pokud jde o postavení na společenském žebříčku, *vztah definitivního řádu*: vyvolení nesou na celý život značku své příslušnosti (bývalý žák té a té školy); jsou příslušníky určitého *řádu* ve středověkém smyslu toho slova, a to řádu šlechtického, přesně vymezené skupiny lidí (k nimž dotýčný patří nebo nepatří), v samé jejich podstatě odlišnosti od ostatních smrtelníků a tím oprávněných vládnout.“ (Bourdieu, 1998:29)

uchazeče o práci, jestliže jejich diplomy mají jen málo společného s reálným výkonem. Alison Wolfová tuto skutečnost objasňuje tím, že zaměstnavatele berou diplom jako doklad toho, že daný člověk je schopen vyvinout trvalejší úsilí a že je dostatečně disciplinovaný při plnění zadaných úkolů.

Ve společnosti existují případy, kdy platí model meritokratické společnosti a naopak jsou procesy, které potvrzují model společnosti osvědčení, z čehož plyne, že ani jeden z modelů nelze jednoduše zobecnit. Je možné, že vztah mezi vzděláním a pracovní pozicí se řídí jiným skrytým principem ve společnosti, příp. že vůbec obecný vztah neexistuje. Pokud budeme v úvaze pokračovat dál, je otázkou, zda ve společnosti je jen jeden model, nebo každá profese potažmo vzdělání se řídí podle jiného modelu.

Jednou z možností jak vysvětlovat rozdílné působení modelů, je zaměřit se na druh profese příp. vzdělání, kde daný model funguje. Meritokratický model spíše funguje v technických oborech a naopak ve společensko-vědních oborech je větší tendence k modelu společnosti osvědčení. Velice dobrým příkladem jsou samy vysoké školy, kdy mezi nejdůležitější kritéria pro akreditaci oboru patří počet kmenových profesorů a docentů. Získaný titul jednoznačně definuje pozici pracovníka i jeho mzdové ohodnocení, a to de facto bez ohledu na jeho výkon. Otázkou zůstává nakolik získání titulu je podmíněno schopnostmi pracovníka a nakolik je ovlivněno jeho sociálním kapitálem případně dalšími faktory.

Další obory, kde lze zřetelně rozpoznat fungování modelu osvědčení, jsou právníci a lékaři. Jedná se o oblasti činností, které vyžadují určité specializované znalosti a osvojitelné dovednosti, přičemž jejich aplikace musí přinášet průkazné a měřitelné výsledky. Požadovaná dovednost přitom musí být natolik náročná, aby vyžadovala zvláštní profesní přípravu včetně speciálních osvědčení získávaných až během praxe. Zároveň musí být klienty natolik žádána, aby ti, kdo ji praktikují, měli nárok na vysokou míru autonomie a respektu (Collins, 1979:132-133).

„Lékaři i právníci mají své profesionální vědění, které zůstává nepřístupné a do jisté míry tajemné, pro všechny ty, kdo jsou na jejich služby odkázáni. Už odedávna byly tyto vědomosti uloženy do posvátných knih, ke kterým měli přístup a kterým rozuměli jen povolání. Navíc byli obklopeni institucionálním charismatem církevních škol, které studovali společně s kněžími. Právníci, jejichž původ je o něco sekulárnější v porovnání s lékaři, mají blíže ke státní moci, tímto způsobem jsou opět v dotyku s kategorií posvátného.“ (Keller-Tvrđý, 2008:146).

Ani v jedné ze zmíněných profesních skupin nemá model společnosti osvědčení absolutní platnost. Další problém při jasnější identifikaci modelů v jednotlivých profesích je i skutečnost, že i výběr oboru je nadmíru selektivní, studium lékařských a právnických fakult až do chvíle složení všech nutných zkoušek a atestací nutných pro výkon samostatné činnosti způsobuje, že tyto obory si vybírají studenti z vyšších vrstev. Přesto existuje nemálo dokladovaných případů, kdy elitní postavení v dané disciplíně dosáhl odborník nad míru erudovaný, který pocházel z nižších vrstev. Dále je nutno podotknout, že existuje i vnitřní diferenciací v dané profesi podle škol, např. diplom

z Oxfordu, Harvardu nebo École nationale d'administration v Paříži. Pro nás je důležitým závěrem, že oba modely potvrzují, že vzdělání resp. typ profesních znalostí a dovedností případně získaná osvědčení působí na segmentaci trhu práce a ovlivňuje pozici jedince v zaměstnání i ve společnosti.

1.3 Segmentace

Jedním z cílů této studie je provést segmentaci trhu práce, proto je nutné vymezit v teoretické části, co to segmentace vlastně je, včetně možných metodologických přístupů, dále pak teoretický vývoj tohoto konceptu, jehož zdrojem jsou ekonomické teorie založené především na institucionalismu. A na závěr kapitoly jsou uvedena teoretická východiska pro použitou typologii v empirické části této práce.

1.3.1 Klasifikační metody v noetickém pohledu

Segmentace je pojem, který se používá v různých oborech v odlišných kontextech, proto považují za nutné provést podrobnější rozbor tohoto pojmu. Ve statistice a sociologii se obvykle používají termín klasifikace nebo typologie, výraz segmentace se používá více v marketingu (segmentace trhu, segmentace zákazníků), příp. v informačních technologiích např. segmentace obrazu, segmentace operační paměti či segmentace objektu v mapách. Pojem *segmentace* není v metodologii přesně vymezen, proto začínáme pojmem klasifikace.

Klasifikací rozumíme rozklad základní množiny objektů vedoucí k vytvoření systémů tříd tzv. klasifikačnímu systému. Je nutné rozlišit pojmy klasifikace a identifikace, které často bývají spojovány. *Identifikace* je přiřazení jednotlivých objektů do tříd, které už byly předem vytvořeny, tzn. že při identifikaci musíme znát klasifikační systém. Pokud ale tento systém neznáme nebo ještě nebyl vytvořen, příp. je nevhodný, musí se prvotně provést klasifikace.

Klasifikační systém musí splňovat podmínku úplnosti: tzn. klasifikace musí být vyčerpávající, aby každý objekt základní množiny mohl být zařaditelný; a podmínku jednoznačnosti: tzn. každý objekt lze identifikovat pouze s jednou třídou, z toho vyplývá, že třídy se nepřekrývají.

Některé klasifikační systémy jsou **hierarchické**, tzn. jednotlivé třídy je možno postupně slučovat na základě stejnorodosti až do jediné třídy, která se rovná základní množině. Počet tříd klasifikace záleží na zvolené úrovni rozlišování.

Dalším pojmem, který je často nesprávně používán jako synonymum k pojmu klasifikace, je typologie. *Typologie* znamená rozčlenění množiny objektů prostřednictvím typu jako určitého modelu. Na rozdíl od klasifikačního systému nemusí splňovat podmínku jednoznačnosti, může se tedy připustit i existence smíšených typů, které se v realitě vyskytují. Rovněž pro dodržení podmínky úplnosti lze v typologii provést logickou konstrukci, kdy se vytvoří umělá skupina objektů s názvem „ostatní“ či „nezařazené“. Tvorba typologií je bližší k praktickému využívání klasifikačních metod. V tomto kontextu je možné typologií a segmentaci brát jako synonyma.

Segmentací (z lat segmentum, odvozeno ze slova secō = sekat, oddělovat) je míněno rozdělení objektu do skupin, které mají jednu nebo více vlastností stejných. Skupiny objektů jsou obvykle vytvořeny tak, aby danou skupinu mohl reprezentovat model (resp. typ). **Podmínkami pro segmentaci je homogenita uvnitř segmentu, heterogenita mezi segmenty, identifikovatelnost příp. měřitelnost segmentu a dostatečná velikost segmentu.**

Pokud dojde k pochopení zákonitostí variability a vývoje znaků u sledovaných objektů, je možno segmentaci resp. typologii zobecnit a vytvořit tak klasifikační systém. Základní podmínkou pro tvorbu klasifikací je existence určitého řádu v přírodě, respektive ve hmotě. Účelem klasifikací tedy není jen zjednodušení heterogenity reality a její uspořádání pro poznání, ale měly by vést k nalezení skrytých základních struktur, které existují nezávisle na našem vědomí¹⁹.

Klasifikace prostřednictvím kvantitativních metod

Kvantitativní metody vycházejí metodologicky především z pozitivizmu a mají společný předpoklad, že vlastnosti objektů lze měřit prostřednictvím znaků. Pojmem znak se označuje charakter objektu, který je smysly vnímatelný. Jednotlivým stavům znaku jsou přiřazovány číselné kódy, tzv. hodnoty znaku. Znak musí mít následující vlastnosti:

- rozlišitelnost - nabývat alespoň dvou hodnot,
- úplnost - každý možný stav objektu má definovanou hodnotu znaku,
- jednoznačnost - dvě různé hodnoty znaku nemohou odpovídat jednomu stavu.

Základem pro aplikaci kvantitativních metod klasifikace je abstraktní prostor definovaný prostřednictvím znaků, ve kterém jsou umístěny jednotlivé objekty. V některých případech mohou mít hodnoty znaku i charakter jazykových popisů, které lze modelovat například prostřednictvím „fuzzy“ množin.

Obecný postup při klasifikaci objektů:

1. Definování základní množiny objektů především podle účelu, ke kterému má klasifikace sloužit.
2. Výběr vhodných znaků objektů, včetně metody jejich měření.
3. Měření těchto znaků. Transformace naměřených hodnot na srovnatelné údaje, tzn. relativizace hodnot, příp. jejich standardizace.
4. Výběr klasifikační metody s adekvátní mírou podobnosti, příp. nepodobnosti.
5. Verifikace a interpretace klasifikace.

¹⁹ Vhodnými ukázkami takovýchto klasifikačních systémů je taxonomie od švédského botanika Carla Linného z roku 1735, která se s menšími obměnami používá dodnes, nebo periodická tabulka prvků založená na periodickém zákonu od Dmitrije Ivanoviče Mendělejeva, z roku 1869.

Každý z uvedených bodů postupu je možno rozebrat jako noetický problém. Lze vůbec na základě vnějších znaků provádět klasifikaci? Jakým způsobem vybrat vhodné znaky a jak je změřit? Jakou míru podobnosti respektive nepodobnosti použít? Máme předpokládat, že v prostoru definovaném vybranými znaky platí euklidovská geometrie, anebo prostor je zakřiven? Následující částí bude zaměřená na vybrané okruhy související se zaměřením studie.

Základní verifikační podmínkou pro přijetí klasifikace je její **funkčnost a smysluplnost**. Kromě toho by klasifikace měla vysvětlovat variabilitu hodnoty i dalších znaků, ze kterých nebyla vytvořena, ale které s ní souvisí. Další verifikační podmínkou je stabilita klasifikačního systému v čase.

Autor klasifikace musí být schopen ji interpretovat a tato interpretace by měla být smysluplná i pro ostatní odbornou veřejnost. Pro tuto interpretaci musí autor použít svých expertních znalostí, tzn. použití kvalitativního přístupu. K tomu dospěli i ortodoxní zastánci numerické taxonomie z 60. a 70. let 20. století. Jejich závěry měly totiž ještě více nedostatků než tolik kritizované závěry klasické taxonomie, protože byly značně nepřirozené, i když jinak zcela objektivní (viz Lukasová - Šarmanová, 1985, str. 13 - 14) Kvantitativní metody můžeme rozlišit na klasifikační, typologické a identifikační.

Klasifikační metody

- **Metoda K-means** - metoda shlukování pomocí realokačních iterací. založena na předem stanoveném počtu shluků (K). Optimalizačním kritériem je minimalizace součtu čtverců vzdáleností mezi objekty ve shluku a centroidy. *Centroidem* je zde míněn aritmetický průměr všech objektů v daném shluku. Nevýhodou této metody je nestabilita klasifikačního systému způsobená citlivostí na počáteční odhad centroidů a rovněž citlivost na extrémní a odlehlé hodnoty.
- **Metoda hierarchického shlukování** - metoda je založená na postupném vytváření shluků, nejdříve každý shluk obsahuje pouze jeden objekt a na závěr, po konečné agregaci, tvoří všechny objekty jeden shluk. Nejvhodnějším způsobem zobrazení výsledků je dendrogram.
- **Klasifikační stromy** - na základě algoritmů základní množina objektů se rozpadá do jednotlivých skupin, tak aby se co nejvíce zredukovala variabilita znaků.

Typologické metody

- **Q-faktorová analýza** - faktorová analýza je aplikovaná na jednotlivé objekty a nikoliv na znaky. Jejím prostřednictvím se mohou hledat modelové typy objektů. Omezením této metody je předpoklad, že analyzovaná korelační nebo kovarianční matice musí být pozitivně definitní. Z tohoto důvodu je zapotřebí, aby analyzovaná matice měla plnou hodnotu a dostatečný počet stupňů volnosti, tzn., že počet znaků musí být větší než počet analyzovaných objektů.

- **Mnohorozměrné škálování** – tuto metodu lze označit jako neparametrickou faktorovou analýzu. Její výhodou oproti klasické faktorové analýze je velké uvolnění předpokladů pro vstupní matici podobnosti či nepodobnosti. Tato matice nemusí být symetrická a dokonce ani čtvercová. Pro znázornění vztahů mezi objekty se obvykle používají dvě dimenze.
- **Fuzzy shlukování** - výhodou této metody je zobecnění pojmu třída, tzn., že jeden objekt může patřit do více tříd s určitým stupněm příslušnosti v rámci intervalu 0 až 1. Určitou nevýhodou je obtížná interpretace výsledné typologie systému.

Metody identifikace

- **Diskriminační analýza** – nejdříve se zkonstruuje ze známých objektů model vztahu mezi třídami a znakovým prostorem, na jehož základě je možno přiřadit neznámý objekt do určité třídy.
- **Neuronové sítě** – jedná se o vytvoření modelu na základě poznání procesů probíhajících v lidském mozku. Neuronová síť je tvořena jednotlivými „neurony“ a vazbami mezi nimi. Neuron je prvek s mnoha vstupy a jedním výstupem, ve kterém je zformulovaná nelineární přenosová funkce. Takto zkonstruovaná síť má schopnost se učit. Po této fázi může rozpoznávat neznámé objekty.

Výše uvedené kvantitativní klasifikační metody patří mezi metody vícerozměrné statistické a jejich výhodou je i určitá robustnost vůči extrémním pozorováním. Je nutno podotknout, že existuje ještě celá řada dalších klasifikačních metod a algoritmů např. algoritmus AutoClass, který využívá Bayesova přístupu k výpočtu pravděpodobnosti (viz Cheeseman – Stutz, 1996). Nicméně považuji výčet dalších klasifikačních metod za nepotřebný k naplnění cílů této studie.

Spornou otázkou je dynamizace klasifikačních systémů v čase. Jak bylo výše zmíněno, základní podmínkou klasifikace je její stabilita v čase, proto pokud dochází k vývoji jednotlivých tříd v čase, pak se jedná spíše o typologii než o klasifikaci.

Klasifikace pomocí kvalitativních metod

V kvalitativním přístupu se zpravidla jedná o tvorbu typologií, a ne o klasifikace ve výše uvedeném významu. Kvalitativní metodologie má oproti předchozí obrovskou výhodou v tom, že výzkumník klasifikaci vytváří v průběhu sběru dat. Klasifikace tedy není suchým konstruktem ex post vytvořeným, nýbrž je neustále konfrontována s realitou a je neustále modifikována narůstající zkušeností. V tomto smyslu probíhá procedura klasifikace zároveň s identifikací.

Výhodou kvalitativních metod je akceptace a interpretace všech objektů, včetně extrémů. Poznání extrémů pomáhá u těchto metod lépe pochopit sledovanou problematiku na rozdíl od kvantitativních postupů, které se snaží extrémní hodnoty potlačit. Další předností je rovněž možnost i okamžité

interpretace klasifikace s přihlédnutím k významům, jež daným třídám dávají jednotlivci, kteří jsou objektem výzkumu.

Klasifikace ve společenských vědách

Klasifikaci objektů, příp. procesů, lze považovat za základní noetickou kategorii. Bez její existence by nemohl existovat proces poznávání. Klasifikace není jen pasivním popisem reality, ale je to aktivní poznávací proces. Jak už bylo řečeno, pro vytváření klasifikace je prvotním ontologickým předpokladem existence řádu. Pokud klasifikace daný řád přesně a beze zbytku vystihuje pak ji můžeme označit za „ideální klasifikaci“. O existenci tohoto řádu v přírodních vědách snad není sporu. Příkladem může být již zmiňovaná Mendělejevova periodická tabulka prvků, která je všeobecně přijímána. Další klasifikace v oblasti přírodních věd se snaží buď více či méně úspěšně přiblížit ke své „ideální klasifikaci“. Ve společenských vědách je situace nepřehlednější. Jedním z uváděných důvodů je komplexnost a složitost poznávaných systémů, ve kterých není možné ani identifikovat všechny procesy, tím méně stanovit jejich případnou kauzalitu.

Problém existence „ideální klasifikace“ ve společenských vědách je ve samotné podstatě zkoumaných jevů a objektů. Při hledání ideální klasifikace je nutné u objektů rozlišit jejich obsah a vnější formu, které nejsou totožné s pojmy používanými ve formální sociologii G. Simmela. Obsah se projevuje prostřednictvím formy, ale není s ní totožný. Sloučení těchto pojmů je, jedním ze základních noetických problémů sociologie a ekonomie²⁰.

Ve společenských vědách je potřebné rozlišovat mezi obsahem a vnější formou zkoumaných objektů. Tuto rozdílnost lze vysvětlit v kontextu Platonova

²⁰ Zmíněné vědy se snažily ve svých počátcích, a nejen v nich, připodobnit přírodním vědám. Jeden z klasiků sociologie Durkheim (1858 – 1917) uvádí ve svých Pravidlech sociologické metody: „Za předmět bádání volme vždycky jen skupinu jevů předem definovaných určitými vnějšími znaky, jež jsou jim společné, a zařadme sem všechny jevy, jež odpovídají této definici“ (Durkheim, 1926:67). Otázka zní, nakolik tyto vnější jevy, které lze velice dobře pozorovat a měřit v přírodních vědách, je možno transformovat do věd sociálních. Tento problém již rozvedl německý filozof W. Dilthey (1833 - 1911). Společenské vědy, podle Diltheye, se dosud (tj. v 2. polovině 19. stol.) nestaly skutečnými vědami, protože nerespektují specifickou svému předmětu a vypomáhají si metodami přírodních věd. „Příroda představuje pouhý vnější, mechanický agregát, a proto přírodověda může úspěšně pracovat metodou kauzálního vysvětlování (Erklären). Naproti tomu dějinně společenská skutečnost vytváří vnitřní psychologické souvislosti, strukturu působení a cílů. V ní je vše, osoby i složitější nadosobní útvary (např. rodina, občanská společnost, stát, kultura) psychické povahy, výrazem psychického života.“ (Major, 1996:357). Ve dvacátém století se spor zastánců těchto dvou přístupů ještě více prohloubil. Pro měřitelnost sociálních jevů sociologové z řad pozitivistů vyvinuli v první polovině 20. století koncept operacionalizace. Na druhou stranu zastánci hermeneutiky, fenomenologie, symbolického interakcionismu a dalších škol kritizujících tento koncept rozpracovali metodologii kvalitativního výzkumu. V současné době můžeme pozorovat snahu o určité sblížení obou názorů v pojetí vzájemné komplementarity.

světa idejí. Podle Platóna, resp. Patočkovy interpretace Platónovy teorie idejí, můžeme obsah objektu chápat jako ideu, jelikož: „Ideje totiž slouží k tomu, abychom měli právě jasno o věcech, ideje tedy nejužším způsobem souvisí se zjevováním věcí. Kdyby nebylo idejí, věci by se nám neukazovaly. Věci se nám totiž nemohou zjevovat libovolně. Nemohou se nám zjevovat jinak než na základě a prostřednictvím idejí. Kdyby totiž nebylo něco společného, jednotného v tom, jak se nám věci ukazují, jak bychom poznali, že se nám [nám všem] ukazuje stejná věc? Idea je tedy nějaká vnitřní struktura, která drží naše ukazování pohromadě.“ (Pinc, 1992). Problém připodobnění obsahu objektů a Platónových idejí je v tom, že Platón odděluje ideje od předmětných projevů. Proto v tomto případě je poněkud bližší pojetí idejí Aristotelovo, který vložil ideje do věcí samých, tedy do jejich nitra. Obsah objektu je pak jeho vnitřní prostor. (viz Neubauer, 1993:36).

Je-li klasifikace ve společenských vědách založená na obsahu zkoumaných objektů, je ji možno považovat za klasifikaci ideální. Pokud je ale založena jen na vnějších formách, může být vnitřně rozporuplná a bez uspokojivého explikačního potenciálu. Důkazem rozporuplnosti klasifikace založené na vnějších formách je možnost existence falešných analogií.

Koncept vnějších a vnitřních analogií

Problematiku obsahu a vnější formy lze rozpracovat v konceptu pravých a nepravých analogií. Pravé analogie musí vycházet z podobnosti vnitřních obsahů, lze je označit jako *vnitřní analogie*. Pokud je společná pouze forma a obsah je různý, pak se jedná o falešné analogie. Navzdory tomu se vyskytují *vnější analogie*, které jsou v souladu s vnitřními analogiemi, nicméně to není pravidlem. **Existence falešných analogií vychází ze dvou skutečností, buď jedna vnitřní příčina má různé vnější projevy nebo dvě odlišné vnitřní příčiny mají stejný vnější projev²¹.**

²¹ Vhodný příklad falešných analogií můžeme vzít z medicíny, kde při diagnostikování zánětu slepého střeva často dochází k chybné diagnóze. Červovitý přívěsek slepého střeva (apendix) leží v pravé dolní čtvrtině břicha. Jeho uložení má mnoho variant, to znesnadňuje jeho diagnózu. Uvádí se, že v dětském věku je pro zánět slepého střeva typické, že téměř vždycky probíhá netypicky. Příznaky jsou: bolest břicha kolem pupku, která se později stěhuje do pravého podbříšku, mírně zvýšená teplota, bolest při chůzi a další. Často dochází k záměně diagnózy např. za zánět uzlin. Procento zbytečných operativních zákroků u pacientů, kteří mají břišní bolesti z jiné příčiny, je velmi vysoké. „Podle odhadů zůstává podíl takových „negativních apendektomií“ vysoký, kolem 20% všech zákroků.“ (British Medical Journal, 2002 cit. podle Medicína, 2002, str. 21). Na tomto příkladě lze ukázat, že obě příčiny falešných analogií mohou působit současně, tzn. různorodost projevů zánětu apendixu a záměna příčiny bolesti, proto i tak sofistikovaný obor, jako je současná medicína a její diagnostika, má tak vysokou neúspěšnost. V této souvislosti je vhodné uvést extrémní případy, které se občas vyskytnou: Pacient může mít všechny příznaky apendicitidy, ale zánět apendixu to není; na druhou stranu pacient je bez jakýchkoliv příznaků a cítí se zdravě, přesto může mít zánět apendixu.

Zřejmě nejvíce je problematika vnější a vnitřních analogií rozpracována v soudní a kriminalistické praxi, kde každý případ je jedinečný a posuzovatel musí všechny výpovědi a tvrzení (tzn. vnější formy) bedlivě zkoumat, neboť jsou často nepravdivá²². V případě, že by posuzovatel při vyšetřování vycházel z vnějších znaků, nedokázal by odhalit většinu trestných činů. Vnějšími znaky jsou míněny jak verbální, tak i nonverbální projevy. Obecně se míní, že nonverbální projev se blíží ke skutečné podstatě výpovědi. Nicméně i tyto projevy mohou být zavádějící, např. „problém nervozity lháře poukazující na mnohdy neadekvátní přiřazení viditelných příznaků rozrušení vyslychaného k obavě, že bude přistižen při lži a usvědčen, ačkoli se může jednat např. o strach nevinného jedince z toho, že bude omylem podezírán, že mu nebude uvěřeno, že nebude schopen doložit své alibi atd.“ (Neumann, 2001:7). Jestliže posuzovatel není schopen odhalit vnitřní psychickou strukturu vypovídajícího, musí pomocí vnějších znaků jen odhadovat skutečné děje. Často se tak může stát obětí falešných analogií.

Při záměně vnější analogie za vnitřní, lze dojít k multikulturnímu přístupu (Fay, 2002). To znamená, že každý má svou pravdu, která je stejně hodnotná, a je zapotřebí tolerance k jejímu respektování. V jednom kontextu platí pravda A a v druhém kontextu zase pravda B. V této záměně a v existenci falešných analogií je možno spatřovat jeden z důvodů, proč je postmoderna v současné době tak populární. S tímto přístupem však nelze souhlasit, jelikož je nutné zkoumat u objektu nejen jednotlivé vnější formy projevu, ale i jejich vnitřní obsah.

Při tvorbě klasifikačních systémů z vnějších znaků ve společenských vědách je největším problémem v existenci falešných analogií, proto nezastupitelnou roli má kvalitativní výzkum, prostřednictvím kterého vědec může přistoupit k obsahu zkoumaných objektů resp. k jejich vnitřním prostorům. To ale předpokládá jeho schopnost vnímat smysly, detaily, rozpoznat falešné analogie a významnou roli zde hraje i jeho intuice. Dle Neubauera právě: „Intuice činí člověka bytostí schopnou pravdy.“ (Neubauer, 1993:40). Estetický rozměr a intuici při tvorbě klasifikačních systémů vyzdvihuje i Lévi-Strauss: „Jedině intuice by mohla vést k tomu, abychom cibuli, česnek, kapustu, řepu, ředkvičku a hořčici seskupili dohromady, třebaže botanika rostliny liliovité a rostliny křížaté řadí zvlášť. Chemie potvrzuje svědectví smyslů a ukazuje, že tyto navzájem cizí čeledi se v jiné rovině setkávají: obsahují síru. K těmto seskupením by mohl dospět i primitivní filosof nebo básník, který by vycházel z úvahy nemajících s chemií nebo s jakýmkoliv jiným druhem vědy nic společného: etnografická literatura uvádí takovýchto seskupení spoustu, a jejich empirická a estetická hodnota není o nic menší.“ (Lévi-Strauss, 1996:28).

²² To vyjadřuje Čapek ve své povídce Naprostý důkaz slovy vyšetřujícího soudce: „Já chci naprostou jistotu; proto pomaloučku, trpělivě čekám, až mě z toho soustavného lhaní a vytáčení, kterému se odborně říká výpověď, blýskne mimovolný kousek pravdy. Víš, čistá pravda se v tomhle slzavém údolí vyskytne jenom z nedopatření, jen když se lidský tvor nějak podřekne nebo přehmátne.“ (Čapek, 1967, s. 38 – 39).

1.3.2 Segmentace trhu práce

Segmentací²³ trhu práce se rozumí procesy, jejichž prostřednictvím dochází k oddělení určitých skupin profesí nebo povolání a vytvoření segmentů trhu práce, tj. rozdělení trhu na menší vnitřně stejnorodé části, které jsou do určité míry na sobě nezávislé z důvodu existence bariér. Bariery mohou mít geografický nebo profesní charakter, mohou záviset na vztahu pracovníka k zaměstnavateli a v některých případech bariérou můžou být i socio-demografické charakteristiky pracovníka, např. rasa, pohlaví nebo i věk.

Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) je segmentace trhu práce definována jako „rozdělení trhu práce na několik podskupin diferencovaných podle úrovně organizace, technologie, produktivity, investic a vlastností pracovní síly. Vyskytuje se, kdykoli existují bariéry volné soutěže mezi pracovníky a firmami nebo pracovníky a firmami vzájemně. Tyto bariéry mohou omezovat určité pracovníky v přístupu k vysoce placeným, jistým zaměstnáním.“ (ILO, 2005).

Existuje zřídka používaný český ekvivalent oddělené trhy práce. V obdobném významu se používají i pojmy fragmentované, stratifikované či separované trhy práce. V některých studiích se používá pojem segregace trhu práce (z lat. *sēgregātus* – oddělit, vyloučit), tzn. vyčlenění resp. vyloučení jedné menší části od celku. Termín segregace je používán především v negativním významu, např. diskriminace na trhu práce.

V podobném kontextu je možno se setkat i s pojmem marginalizace²⁴ (z řeckého slova *margos* – hranice, okraj). Marginalizace na trhu práce označuje proces, v němž jsou jisté pracovní pozice přiřazeny specifickým segmentům pracovní síly, které jsou sice ochotné k zaměstnání, a to na plný úvazek, nejsou však schopné docílit plné integrace v dlouhodobější formě zaměstnání, která by plně využila jejich pracovní potenciál (Loveridge – Mok, 1979:27). Existuje velké množství forem marginalizace, jedná se např. o nejistotu na trhu práce, nezaměstnanost (opakovanou nebo dlouhodobou nezaměstnanost), časté střídání placeného zaměstnávání.

Paul Ryan (1981) rozlišuje determinaci procesu segmentace trhu práce před vstupem na trh práce (*pre-market segmentation*) nebo přímo na trhu (*in-market segmentation*). Segmentace před vstupem na trh práce je ovlivněná získaným vzděláním a úzce souvisí se sociální stratifikací. Jednotlivci z nižších sociálních

²³ Někteří autoři (např. Caine, 1987) upozorňují, že segmentací trhu práce může být označován jak popis trhu práce, tak i teoretický model procesu nebo i výsledné chování na trhu práce.

²⁴ Koncept marginality zavedl do sociologie Robert E. Park na počátku 20. století, který se při výzkumu města zaměřoval na segregované oblasti. Přičemž marginalita byla vnímána jako hranice, která odděluje dva kulturně odlišné světy. Sociální skupiny, na které tento rozpor působil, představovaly především migranti. V současnosti je marginalita spíše vnímána jako okraj resp. okraj společnosti. S tímto významovým posunem je více spjatý koncept marginalizace, který je od 80 let součástí konceptu sociální exkluze (Sedláková, 2001).

vrstev (strat) mají znevýhodněnou pozici při jejich rozhodování o výběru škol a budoucí profesí a tím mají výrazně snížené šance se po ukončení školní docházky dostat na „dobrá“ pracovní místa. Paul Willis ve své analýze kulturní reprodukce popisuje, že děti z dělnických rodin neberou nástup do manuálních profesí jako prohru. Willis naopak prokázal existenci další socio-kulturní faktorů, které zde působí. Tyto děti se na budoucí práci těší nikoliv z důvodu kariéry, ale především proto, že získají výplatu a tím i určitý status dospělého²⁵. Srovnej koncept kulturního a sociálního kapitálu od Pierra Bourdieu v kap 1.2.3.

Segmentací po vstupu na trh práce je míněna rozdílnost pracovních příležitostí pro stejně schopné pracovníky s obdobnou kvalifikací. Nerovné příležitosti mohou být způsobené rozdílným postojem zaměstnavatele resp. personalistů k žadatelům o práci dle pohlaví či rasy, nebo i k přístupu k informacím o volném pracovním místě. Zhoršený přístup k těmto informacím mají především příslušníci z nižších sociálních vrstev díky nerozvinutým sociálním sítím.

Dle Ryana (1981:5) většina ekonomů se zaměřuje především na segmentaci po vstupu na trh práce a zcela opomíjejí segmentaci před vstupem na trh práce, která z hlediska závažnosti je daleko podstatnější a zasahuje větší počet pracovníků. Této oblasti se věnují převážně sociologové a jejich výzkumy sociální mobility. Mezi klasická díla v této oblasti patří již zmíněný výzkum Petera Blaua a Otise Duncana z roku 1967 (viz kap 1.2.2) nebo v českém okruhu práce Petra Matějů a jeho týmu (např. Matějů a kol., 2006).

Pojem segmentované trhy práce pochází sice z ekonomie, ale je úzce spjatý se sociologií. Vzniká především jako kritika klasické a neoklasické ekonomie respektive jejich modelů trhů práce, které mají velice nereálné předpoklady (viz kap. 1.1.3). Výše uvedený důvod způsobil, že koncept segmentovaných trhů práce zahrnuje více odlišných přístupů, z čehož plyne i

²⁵ Paul Willis zkoumal jednu partu chlapců ze školy v Birminghamu, kteří si říkali *maníci*. „Willis zjistil, že *maníci* velmi dobře chápou, jak se ve škole uplatňuje autorita a k čemu směřuje, ale využívají toho proti škole samotné. ... *Maníci* označovali své konformní spolužáky - ty, kteří přijímali autoritu učitelů a snažili se mít dobrý prospěch - jako *šprty*. Ti totiž učitele skutečně poslouchali. *Šprty* ovšem čekala daleko lépe placená místa a lákavější kariéry než *maníky*, přestože za nimi ... zaostávali ve svém chápání toho, co se ve školním prostředí skutečně děje. Většina žáků byla někde mezi těmito dvěma extrémy: vystupovali méně konfrontačně než ti první, ale nebyli tak neochvějně poslušní jako ti druhí. *Maníci* věděli, že se práce bude v mnohém podobat škole, ale přesto se na ni těšili. Přestože si neslibovali žádnou seberealizaci od práce samotné, nemohli se dočkat toho, až budou dostávat výplatu. Svá zaměstnání - natěračů, pokrývačů, instalatérů, malířů pokojů - pak nepřijímali proto, že by se cítili méněcenní nebo neúspěšní. Naopak, přistupovali k práci se stejným postojem pohrdavé nadřazenosti jako předtím ke škole. Vívali to, že jim práce poskytla status dospělých, ale neměli zájem *udělat kariéru*. Jak dokládá Willis, je práce v dělnických zaměstnáních často spojena s podobnými kulturními projevy, jaké si „*maníci*“ vytvářeli ve svém odporu proti škole - se schopností sarkasticky komentovat a v případě nutnosti i sabotovat požadavky nadřízených.“ (Giddens, 2001:402-403, text vyznačený kurzívou je v originále v uvozovkách).

rozdílná terminologie. Existují teorie duálních trhů práce (interní a externí), trojdílných trhů práce (jádro, periférie, neregulární trh práce) a jiní autoři pracují s více segmentovanými trhy.

Je často opomíjenou skutečností, že segmentace trhu práce úzce souvisí s dělbou práce²⁶, které se věnovali sociologové na přelomu 19. a 20. století. Je zde nutné zmínit doktorskou práci Emila Durkheima „O společenské dělbě práce“ z roku 1893 a „Velkoměsto a duševní život“ od George Simmela z roku 1903. Durkheim viděl v nárůstu dělby práce přirozený způsob, jak odlehčit lidem od nevýhod příliš intenzivní konkurence a její vliv na větší solidaritu ve společnosti. Oproti tomu Simmel rozebírá otázku dělby práce a specializace v kontextu velkoměstského života. Příčinu rostoucích specializací spatřoval především ve velké koncentraci lidí ve městech a z tohoto vzniklý neúprosný boj o klienty a zákazníky. Obyvatelé velkoměsta již nemusí zápasit o obživu bezprostředně v boji s přírodou, soupeří o ni však tvrdě mezi sebou, což každého nutí specializovat se tak, aby byl co nejnepostradatelnější a co nejméně nahraditelný.

Koncept segmentovaných trhů práce se dostal do popředí v 70. letech minulého století nejdříve v USA a následně i v Evropě. Popularita tohoto konceptu byla založena na rozsáhlé diskusi mezi odborníky, která začala v USA již počátkem 60. let, ale naplno se rozpoutala v 70. letech (Cain, 1976:1216-1217). Základem pro růst popularity konceptu byla kumulace následujících problémů:

1. krize měst v 60. letech 20. století související s růstem ghett chudinských obyvatel s vysokou mírou nezaměstnanosti;
2. koncem 60. let vzrostla deziluze o efektivní redistribuci znalostí a dovedností prostřednictvím redistribucí mezd;
3. nedostatečné teoretické zázemí pro vysvětlení chudoby a jejího přetrvávání.

Mezi první díla patřící k popisovanému konceptu je „Balkanizace trhu práce“ Clarka Kerryho z roku 1954. Kerr poukazuje na existenci volných pracovních míst pouze pro pracovníky dané firmy tzv. interní trh práce, který je uzavřen externímu soutěživému trhu práce. Ve firmách existují interní výběrové procedury pro obsazování určitých pozicí. (Kerr, 1954). Rovněž další z „klasiků“ Michael Piore v roce 1969 ve své práci „Výcvik při práci na duálním trhu práce“ rozdělil trh práce na primární, tzn. atraktivní pracovní místa s vyšší mzdou, na kterých zaměstnanci mají možnost kvalifikačního a profesního růstu, a na sekundární trh práce, kde se nachází pracovní místa s nižší prestiží a nižšími mzdami, rovněž je zde i větší fluktuace pracovníků a větší riziko nezaměstnanosti (Piore, 1969). Na tuto práci pak navazuje společně Doeringer a v roce 1971 vydávají velmi často citovanou studii „Vnitřní trh práce a analýza pracovní síly“ (Doeringer – Piore, 1971).

²⁶ Prvotní příčinou lze však spatřovat v procesu urbanizace obyvatelstva, která je spojena z rozvojem průmyslu.

Je možno pozorovat vztah mezi vznikem konceptu segmentovaných trhů práce s existencí velký formálních organizací spjatých s průmyslem. S určitým zjednodušením lze tvrdit, že teorie segmentovaných trhů práce je spjata s prudkým rozvojem průmyslu po druhé světové válce. Nicméně historii tohoto konceptu včetně teoretických inspirací lze vysledovat již daleko dříve.

Historický vývoj myšlenkových proudů v ekonomické perspektivě

Mezi neoklasicky orientovanými a institucionálně orientovanými ekonomy existují rozpory, jak charakterizovat fungování trhu práce. Přestože dohady v minulosti mnohdy nejsou striktně paralelní k myšlenkovým školám, jak je známe v současnosti, zajímavé rozdílnosti pohledu zůstaly až do současnosti.

Dělbou práce se zabýval Adam Smith již v roce 1776 ve svém díle „Pojednání o podstatě a původu bohatství národů“ (viz poznámka v kap 1.1.3). Mzdové rozdíly vysvětloval pomocí takzvaných kompenzačních rozdílů. Mzdy jsou vyšší u takových povolání, které vyžadují pro jejich výkon více znalostí. Je to z toho důvodu, že pokud by mzdy byly stejné jako u ostatních, lidé by nebyli ochotni se jim učit. Ze Smithových myšlenek vycházely pozdější teorie lidského kapitálu.

Na druhou stranu John Stuart Mill (1909) ve svém díle „Zásady politické ekonomie s některými aplikacemi v sociální filosofii“, které byly poprvé publikovány v roce 1848, byl toho názoru, že trh práce je ovlivňován institucionálními pravidly, které převládají a jsou natolik významná, že se již nejedná o pouhé odchylky na jinak konkurenčních trzích. Na rozdíl od současnosti byl zemědělský trh práce na počátku 19. století považován za konkurenční. Mill si ale všiml, že ostatní nezemědělské trhy práce jsou složeny z několika vzájemně si nekonkurujících skupin zaměstnanců. Hlavní příčiny rozdílných mzdových úrovní a alokace pracovní síly spatřoval v existenci cechů, místních zákonů a zvyků. (Mill, 1909).

Americká institucionální škola, která vznikla na počátku 20. století, byla postavena na těchto myšlenkách. Jejich hlavní tvrzení bylo, že tehdejší analýzu rovnováhy, která vycházela z učení Marshallova, nelze aplikovat na trh práce. V době masivních migračních toků se tamní trhy práce skládaly z podnikatelů, kteří určovali pravidla hry, a ze skupiny nediferencovaných, většinou nekvalifikovaných dělníků. (Taubman-Wachter, 1986:1187).

Tradice institucionalistů se udržela v 50. a 60. letech minulého století v takzvané literatuře odvětvových vztahů. Byl rozšířen názor, že trh práce je ovlivňován klastry pracovních míst, mzdovými profily, vlivem kolektivního vyjednávání. Popisovaly, proč některé firmy či celé odvětví se v oblasti stanovování mezd a pracovních podmínek vzájemně následují, přičemž na druhou stranu ignorují ostatní odvětví. Zastánci odvětvových vztahů viděli neoklasickou teorii pracovního trhu jako irelevantní k vysvětlení hlavních sporných otázek, kterými se chtěli zabývat, což vedlo k velkým neshodám a svárům mezi oběma tábory.

Model segmentovaných trhů práce ze 70. a 80. let 20. století byl založen především na institucionálních teoriích a na výzkumech vztahů v průmyslu. Hlavními představiteli byli již dříve zmínění Michael J. Piore a Peter B.

Doeringer (1971). Použili pojem interních trhů práce jako základní stavební kámen pro svou teorii. Podle nich jsou trhy práce segmentovány a jsou v přímém konfliktu s neoklasickým aparátem.

Většina ekonomů potvrdila existenci segmentace trhu práce. Pokaždé si odporují v příčinách segmentace a původu této segmentace, tomu se budeme dále věnovat v následující části. Reakcí na tuto teorii u neoklasických ekonomů, byla interpretace segmentace trhu práce v rámci modelu nedokonalé konkurence. Základ neoklasického paradigma je zachován, nicméně hypotézy konkurenčního modelu jsou rozvolněny a podle nich je vysvětlována segmentace. Odtud se zrodil nový proud „nových teorií trhu práce“, které se rychle rozvíjely v 80. a 90. letech. Například teorie efektivní mzdy se snaží spočítat náklady „usazení“ při nekontrolovaném oběhu pracovní síly. Pro firmy, které podporují takovéto náklady (tvoření či školení pracovní síly), je racionálně možné vyplácet relativně vyšší mzdu a schválit různé výhody (včetně platových postupů). (Reoder:1999:164).

Hlavním konceptuálním rozdílem mezi neoklasiky a zastánci segmentovaných trhů práce je, že neoklasičtí ekonomové studují maximalizační chování jedinců a firem. Při tomto přístupu jsou endogenní změny preferencí a změny institucionálního rámce významně ignorovány. Zastánci segmentace se zaměřují především na institucionální omezení a determinanty endogenních změn preferencí. Vyhýbají se použití analýzy rovnováhy a nahrazují ji historickou analýzou. Na problémy trhu práce se nahlíží v dynamickém kontextu. Existence maximalizačního chování je uznávají, ale není brána jako primární pro pochopení trhu práce. Někteří autoři (např. Gorter – Larquier, 1999) využívají v tomto kontextu tokového konceptu (viz kap 1.1.3).

Koncept segmentovaných trhů práce

Literatura týkající se segmentace trhu práce zaujímá široké spektrum pohledů, které mají společnou hypotézu, a to, že trhy práce jsou segmentované a mzdové rozdíly, nezaměstnanost a diskriminace jsou důsledkem této segmentace. Výzkum v této oblasti klade důraz na faktory, které zapříčiňují segmentaci a také na propustnost skrze bariéry mezi jednotlivými segmenty. Je zde používáno jak pozitivistického, tak normativního přístupu.

Koncept segmentovaných trhů práce je velice široký s neurčitými hranicemi. Teorie zahrnuté do tohoto konceptu jsou velice různorodé. Dle Caina (1976:1221-1223) je můžeme rozdělit do tří základních skupin:

1. konkurenceschopnost pracovních míst (Job Competition Theory)
2. duální teorie
3. radikální teorie

Představiteli **teorie konkurenceschopnosti pracovních míst** jsou Robert Lucas a Lester Thurow, kteří se soustřeďují na fakt, že z důvodu nejistoty o charakteristikách přijímaných jednotlivců, konkurenceschopnost nezáleží na kvalitách jednotlivců, ale na charakteristice pracovního místa, které má být obsazeno. Z tohoto důvodu odměňování nezáleží na kvalifikaci či produkčních schopnostech jednotlivce, ale na charakteristice pracovního místa, na které je

zaměstnanec přijímán. Jejich pojetí je nejbližší neoklasické teorii. Soustředili se především na interní trh práce jako na místo, kde se vytvářejí rozhodnutí. Externímu pracovnímu trhu se téměř nevěnovali.

Podle koncepcí L. C. Thurowa (1975), mají firmy jako cíl minimalizaci nákladů na adaptaci jednotlivců na pracovní pozice. Tyto náklady se různí podle osoby v závislosti na úrovni jejich vzdělání a vnitřních dispozic. To je důvod proč firmy řadí možnosti, zda zaměstnat pracovníka podle jeho adaptability. Jsou tvořeny řadami očekávání mezi požadavky. Náklady adaptace jednotlivce a pracovního místa záleží na vývoji technologií a efektivitou procesu vzdělávání.

Rovněž v rámci tohoto přístupu A. M. Okun v roce 1981 rozvinul koncept „kariérového trhu práce“, který koresponduje se vznikem firem a jejich hierarchické struktury, ve které jednotlivci jsou si vzájemnými rivaly při získávání vyššího postavení v hierarchii. Konkurence pracovních míst uvnitř hierarchické struktury je prostředkem firmy či organizace k překonání nejistoty při výběru nových pracovníků. Každý vnitřní trh v organizaci má ovšem své specifické vlastnosti a má také svůj vlastní způsob „klasifikování“ pracovníků pro jejich umístění ve firemní hierarchii. V důsledku toho mohou existovat mezi jednotlivci se stejnou kvalifikací velké příjmové nerovnosti, a to nejen ve dvou různých firmách, ale i v rámci různých oddělení téže firmy. Nicméně, stoupenci tohoto myšlenkového směru se domnívají, že právě vnitřní trh je tím neúčinnějším nástrojem pro využití pracovní síly vzhledem k výše zmíněným nejistotám (ohledně schopností jednotlivých pracovníků). V tomto smyslu je třeba chápat tvrzení O. Favereaua, podle kterého důvodem existence vnitřního trhu „není zlepšit fungování trhu práce, ale docílení něčeho, co funguje lépe než trh práce.“ (Reoder, 1999:164). Právě závěrečné tvrzení dokládá rozpor mezi tímto přístupem a neoklasickými ekonomy.

Hlavními představiteli **duálních teorií** jsou institucionalisté Michael J. Piore a Peter B. Doeringer. Podobně jako v předchozím přístupu se zaměřili hlavně na interní neboli vnitřní trh práce²⁷. Na tomto trhu jsou stabilní a dobře

²⁷ Termín interní trh práce se vztahuje na soubor pravidel a ustanovení určujících umístění a ocenění pracovní síly uvnitř firmy. Jedná se o interní trhy práce, které mají dobře vyvinuté institucionální znaky. Většinou jsou ve firmách, které se nacházejí v sektoru s vysokými platy, a proto jsou interní trhy spojovány s primárním segmentem (Taubman-Wachter, 1986:1186).

Představitelé těchto firem definují prostřednictvím formálních i neformálních pravidel vztahy u zaměstnanců, které jsou ale výrazně strukturované. Pravidla určují obsah a mzdu přiřazenou ke každé pracovní pozici, organizační strukturu firmy, podmínky přijetí do firmy, možnosti kariérního postupu a systém školení. Vlivem technologických odlišností a působením pravidel interního trhu práce je většina pracovních pozic unikátních a tím jsou izolována od jakéhokoliv externího trhu práce. Nově příchozí zaměstnanci nastupují na speciálně vytvořená pracovní místa neboli vstupní pozice, které mohou být na různých úrovních organizační struktury. Ostatní pracovní pozice jsou provázány se vstupními pozicemi pomoci definovaných kariérních

placená pracovní místa s možností dalšího profesního růstu. Jedná se většinou o práci ve velkých firmách a fungují zde odbory. Na sekundárním trhu jsou místa špatně placená a nestabilní. Pracovníci na tomto typu pracovních míst mnohdy uváznou a nemohou získat lepší práci. Životní styl pracovníků zapříčiňuje to, jaká místa obsazují. Toto jejich chování je mnohdy následkem předešlých pracovních zkušeností. Sekundární trh práce se skládá z firem, které své zaměstnance najímají na externích trzích, často s potřebou okamžitého nástupu na danou pozici bez potřeby zaškolování. Pracovní místa v primárním sektoru jsou označována jako dobrá pracovní místa, zatímco zaměstnání v sekundárním sektoru jsou považována za špatná pracovní místa (Piore a Doringer, 1971).

Pracovníci v obou sektorech disponují obdobnými schopnostmi a dovednostmi. Přinejmenším je tomu tak na počátku. Interní trh práce primárního sektoru nefunguje podle pravidla maximalizace zisku. Tržní proces je nahrazen spíše institucionálními pravidly. Z tohoto důvodu není přítomen konkurenční tlak na srovnání mzdových rozdílů.

Mezi oběma segmenty existují různé systémy odměňování a motivace. Obzvláště systém tvorby mezd je rozdílný. Srovnatelní zaměstnanci, kteří jsou v různých segmentech, získávají odlišné odměny. Výsledkem je podzaměstnanost dobrých pracovníků, kteří se ocitli na špatných pracovních místech.

Výše uvedeného přístupu využili i někteří současní autoři v oblasti managementu, kteří pro větší flexibilitu organizací často doporučují aplikaci modelu flexibilní firmy od Atkinsona a Handyho. V tomto modelu se rozlišují tzv. klíčoví zaměstnanci organizace (core group), související s tzv. primárním trhem práce, a tzv. periferní zaměstnanci, související s tzv. sekundárním trhem práce. „Klíčoví zaměstnanci pracují na plný pracovní úvazek, na rozdíl od skupiny periferních, kteří mohou pracovat i na kratší pracovní úvazky nebo jsou najímáni na realizaci konkrétních úkolů. Klíčoví zaměstnanci vykonávají kvalifikovanou práci a jsou pro organizaci nepostradatelní. Periferní zaměstnanci vykonávají méně kvalifikovanou práci, tyto zaměstnance organizace mohou snadno získat na trhu práce.“ (Kirovová 2007:49).

Radikální teorie zahrnují mnohem silnější kritiku kapitalismu a mají silné vazby na marxistickou dialektickou analýzu. K jejím představitelům patří proud amerických marxistů: Richar Edwards, Michal Reich, David Gordon a další. Pro tyto autory původ segmentace trhu práce spočívá v rozdělení společnosti do tříd. Segmentace umožňuje podporovaným třídám, aby si udržely své výsady.

postupů. Interní trh práce je izolován od vnějších mzdových tlaků. Pracovníci, kteří jsou již uvnitř organizace, mají výhodu oproti osobám vně organizace a mají do jisté míry monopolní postavení. Toto postavení je důsledkem implicitních pracovních kontraktů a specifických vlastností a dovedností, které získali při zaměstnání. Rozdíl mezi potencionální mzdou pracovníka mimo firmu a mzdou, která je určována interním trhem, dává na druhou stranu firmě moc nad svými pracovníky (Piore a Doringer, 1971).

Instituce stejně hrají roli opatření, které přispívá k udržení zavedeného pořádku (Cain, 1976:1223-1224).

Nejprve, v každém segmentu trhu práce, korespondují řetězce mobility, podle kterých dochází k rozmístění osob uvnitř firmy se stejným sociálním původem. Preferovaná pracovní místa jsou obsazována jednotlivci, kteří často absolvovali stejné školy či univerzity a jsou často ze stejného sociálního okruhu. Na druhé straně, v nízkém (podřadném) segmentu pracovního trhu, se nacházejí především osoby patřící do kulturních menšin, přestože někteří z nich dosáhli poměrně vysokého vzdělání. Jedná se o fenomén segregace na pracovních pozicích a platové diskriminace, kterou lze pozorovat v rozvinutých ekonomikách.

Původ této segmentace a segregace nelze vysvětlovat pouze pomocí ekonomických argumentů a analýz, neboť závisí částečně také na faktorech sociálních a politických. Nicméně fakt, že existuje konkurence o pracovní místo, je nutné podtrhnout. Ve skutečnosti pracovní vztah vyplývá z procesu výběrů a třídění jednotlivců podle pracovních míst a moci. Připustíme-li, že schopnosti jednotlivců jsou špatně známy, zaměstnavatelé vycházejí z informací velmi limitovaných. A často jsou ovlivněni sociálními předsudky, když vybírají kandidáty do vyšších pracovních pozic (Reoder, 1999:166-167).

Existence sekundárního segmentu dává některým firmám možnost zaměstnávat pracovní sílu velmi flexibilní a vnútit jim tvrdé pracovní podmínky a odměňování. Fakt, že tato pracovní síla je nestabilní, nepředstavuje pro tyto organizace popravdě žádný problém, neboť náklady, které přináší fluktuace pracovníků, jsou nízké. Čím více bariér pro vstup do primárního segmentu je prosazeno, tím větší je výběr jednotlivců, kteří vypadají způsobilé pro integraci do vnitřní struktury firmy umístěné na trhu. Segregace, která se zrodila na trhu práce, má za následek sociální nerovnosti, chudobu a delikvenci osob, které zůstanou celý svůj profesionální život izolovány v nežádoucím (podřadném) segmentu trhu práce.

Empirické studie vycházející z posledních dvou přístupů se zaměřují především na tři témata. Prvním tématem je: zdali primární a sekundární sektory dosahují rozdílné návratnosti ze vzdělání a pracovních zkušeností²⁸. Druhým tématem je, zdali špatná pracovní místa změní dobré pracovníky ve špatné. Posledním tématem, kterým se studie zabývají je: zdali existují větší skupiny osob, které jsou uvězněny na špatně placených postech (Cain, 1976).

²⁸ Často je uváděno, že lidský kapitál nemá podstatný vliv na mzdu jednotlivce v sekundárním sektoru. Nízká návratnost investic do lidského kapitálu může být způsobena několika faktory. Jedním z důvodů může být to, že nejsou oceňovány zkušenosti a zaměstnanci, nebo že žádné zkušenosti prací nezískávají. Z tohoto důvodu jsou mzdy pracovníků stejné napříč věkovými skupinami v sekundárním sektoru. Další příčinou může být nedostatek pracovních míst v primárním sektoru, který způsobí, že pracovníci se stejnou úrovní lidského kapitálu, jakou mají pracovníci v primárním sektoru, začnou pracovat v sekundárním sektoru.

Kritika a další možnosti využití duálního přístupu

Velice často byl diskutovaný koncept duality trhu práce. Historii tohoto pohledu lze vypožorovat od středověku kdy se sémanticky vytvářel pojem práce (viz kap. 1.1.2). Rozdělení trhu práce na segment „dobrý“ a „špatný“ má výhodu v jednoduchosti a v názornosti pro vysvětlování rozdílných procesů. Nicméně mnoho autorů tvrdilo, že trhy práce jsou rozděleny do daleko většího počtu segmentů. I Piore a Doringer zavedli kategorii podtrhy pracovní síly, například rozdělovali primární segment zvláště na managery a techniky. V práci Arntzen-Bornmalm-Jardelöw – Nijkamp (1979:11) jsou shrnuty názory pro i proti konceptu duality.

Pro

- integrace charakteristik poptávky a nabídky jak v ekonomickém tak v sociálním smyslu
- empirická aplikace potvrzuje existenci segmentaci na trhu práce
- koncept je odvozen z reality (městského trhu práce v USA)
- koncept je založen na dynamickém procesu operacionalizovaném na trhu práce

Proti

- dualita není prokázána, jelikož existují empirické studie, které ukazují na vícenásobnou segmentaci
- indikátory pro dualitu, konkrétně pro primární a sekundární segment, nejsou přesně definovány
- vztah konceptu interního a externího trhu práce je různými způsoby interpretován
- není zahrnuta prostorová mobilita pracovní síly
- koncept je často omezen pouze na odvětví průmyslu

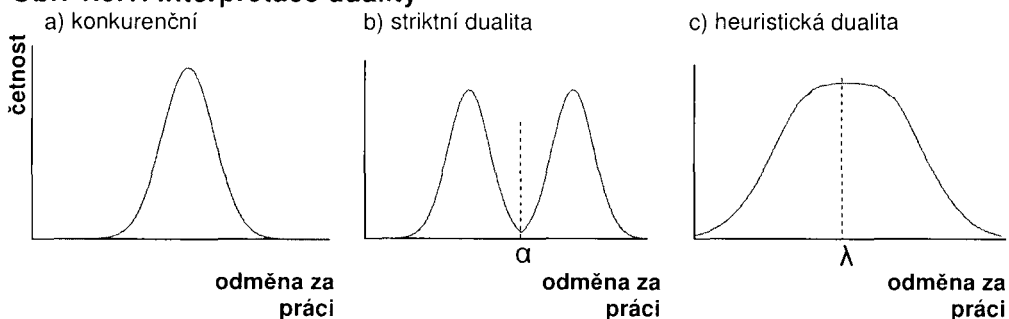
Zajímavé a často opomíjené je spojení duality na trhu práce se socio-prostorovou strukturou společnosti. Jak bylo uvedeno výše, právě problémy v chudinských čtvrtích byly jedním z důvodů vzniku konceptu. Bohaté a chudé čtvrtě byly ve městech od prvopočátku, toto dělení popisoval již Platón ve své Ústavě. Nicméně z hlediska duálního konceptu jsou zajímavé jeho prostorové dopady. Lidé ze sekundárního trhu práce převážně bydlí v chudinských oblastech resp. ghettech²⁹. Naopak pracovníky z primárního segmentu můžeme často najít v bohatších částech z dražšími byty. Extrémním případem jsou pak tzv. citadely, uzavřené oblasti bohatých, chráněné bezpečnostní službou nacházející se buď v zázemí měst (suburbia) anebo gentrifikovaná centra měst, obývaná převážně cizinci či obyvateli vyššího sociálního statusu. O socio-prostorové struktuře města a jejím vysvětlení se dodnes vedou

²⁹ V chudinských ghettech často dochází ke kumulaci rizikových vlivů, jako je např. kriminalita, špatné životní prostředí, nekvalitní občanská vybavenost včetně školství a zdravotnictví. Lidé v těchto oblastech mají nízkou kvalifikaci a jsou nečastěji postiženi propouštěním, vymykají se sociální kontrole, ztrácejí vzory jednání většinové společnosti. Důsledkem je úpadek občanských aktivit a snížení sociálních kontaktů mimo území a tím i nižší možnost se z tohoto území vymanit. Dochází k uzavírání těchto lokalit do sebe, tzv. kultura bíd (Mareš, 2006:10).

rozsáhlé debaty mezi sociology města a sociálními geografi. V této oblasti existují i významné koncepty duálního města např. od Manuela Castllse (1989).

Na dualitu je možno pohlížet několika způsoby. Jak ukazuje následující graf, konkurenční trh (a) se vyznačuje vysokou homogenitou. Oproti tomu je možné mít trh striktně duální (b), který má tzv. bi-modální rozdělení. Tzn. jednotlivé segmenty lze jednoduše od sebe oddělit (viz alfa řez). Poslední z příkladů je heuristická dualita, která se nejvíce blíží k reálnému rozdělení pracovních míst. Přičemž záleží na autorovi, kde provede řez lambda, který bude rozdělovat špatná místa resp. místa se špatnou odměnou od dobrých míst. Určení velikosti lambda je bráno jako heuristická hodnota pro zjednodušení popisu reality. Tohoto přístupu použijeme i my při tvorbě typologie na vybraných indikátorech, které jsou uvedeny v kapitole 1.3.3.

Obr. 1.3.1: Interpretace duality



Zdroj: Ryan, 1981:7, upraveno autorem

Pozn.: Odměna za práci je brána jako ukazatel kvality pracovního místa.

V případě duality je vhodné rozlišit poptávkovou a nabídkovou stranu na trhu práce. Poptávková strana je především spojena s existencí pracovních míst, ve kterých je vysoká mzda. Často se jedná o pracovní místa v průmyslu případně v odvětvích s vysokou přidanou hodnotou a vysokou mírou inovací. Nabídková strana je spojena s pracovní silou a její kvalifikací.

Albert Mok v roce 1975 rozvinul koncept duálního trhu práce tím, že rozdělil interní i externí trh na primární a sekundární segment. Osa interního a externího trhu práce rozlišuje pracovní místa a jejich vztahy dle pracovních úkolů. Primární a sekundární osa rozlišuje pracovní místa v pojmech odměny, pracovních podmínek, pracovního zabezpečení, autonomie atd. (cit podle Fischer–Nijkamp, 1987). Na základě tohoto přístupu je možné trh práce rozdělit do čtyř segmentů.

Tab. 1.3.1: Čtyři segmenty trhu práce

	INTERNÍ	EXTERNÍ
PRIMÁRNÍ	Pracovní pozice jsou dány specifickými znalostmi, mají dobré šance pro povýšení a je zde podstatné zvyšování kvalifikace a jistota práce. Jsou relativně vysoké odměny, vyšší autonomie a odpovědnost	Práce zahrnuje pracovní místa s horší kvalifikací, malou šancí na postup s nižším zvyšováním kvalifikace, ale s dobrými pracovními podmínkami, jakož i s relativně vysokými odměnami a autonomií v práci.
SEKUNDÁRNÍ	Práce vyžadující specifické dovednosti, jenž jsou získány během této pracovní činnosti, je pro ně charakteristická rutinní práce bez autonomie a odpovědnosti, horší pracovní podmínky, malá stabilita, relativně malá odměna. Mnoho těchto pracovních míst je pro ženy a mladé lidi ve specifickém výrobním sektoru	Pracovní místa s požadavkem nízké kvalifikace, primitivní pracovní podmínky, žádné pracovní zabezpečení, nízké mzdy, rigidní pracovní pravidla a minimální odpovědnost. Tento segment je typický pro imigranty a zahraniční pracovníky.

Na tyto teorie navazují práce ze současnosti, které se zaměřují např. na vysvětlování migrace, přičemž zohledňují sociální statut určitých zaměstnání, jenž se odráží ve mzdě. Mzda přestává být určena nabídkou a poptávkou, ale je ovlivněna sociálním statutem.

Pracovní místa s nízkým sociálním statutem bez příležitosti k vzestupné sociální mobilitě se označuje *dead-end-jobs*. Těmto pracovním místům se domácí pracovní síla vyhýbá a i přes rostoucí nezaměstnanost tato místa zaplňují zahraniční pracovníci (Baršová-Barša, 2005:271).

Závěrem této obsáhlejší kapitoly lze dodat, že koncept segmentace trhu práce leží mezi dvěma krajními představami. Na jedné straně stojí nereálné představy neoklasiků i marxistů o homogenitě pracovní síly či dělnické třídy. Na druhé straně je heterogenní společnost složená z individualit, které se mnoha aspektech liší. Heterogenita je samozřejmě bližší realitě, nicméně jak jsme si ukázali v kapitole 1.3.1, je nutné pro nalezení určitého řádu resp. zákonitostí provést klasifikaci objektů, přesněji řečeno jedná se o vytvoření typologie pro lepší pochopení procesů ve společnosti. I přes uvedené nevýhody duálního rozdělení trhu práce, v kapitole 3.3. bude využito při tvorbě typologie konceptu heuristické duality. Závěry této práce nebudou mít samozřejmě platnost fyzikálních zákonů, jelikož i v případě segmentace trhu práce budou existovat osoby, které ačkoliv pocházely z nejnižších společenských vrstev, dosáhly ve své profesi, oboru nejvyšších met. To ale nepochybně tento přístup, naopak základní premisou je to, že sám člověk rozhoduje o svých cílech a právě tlak v nižších společenských vrstvách působí na jeho vývoj a schopnosti dosahovat vytyčených cílů.

1.3.3 Typologie socio-profesních kategorií

Problém nejednoznačnosti indikátorů pro vymezování segmentů je jedním z klíčových nedostatků konceptu segmentovaných trhů práce. V pracích

jednotlivých autorů je možno nalézt mnoho nejrůznějších indikátorů, nicméně vždy při vymezování dobrého pracovního místa se objevuje odměna za práci, která je brána jako faktor kvality pracovního místa a je vztažena především k výši mzdy. Níže uvádím souhrn indikátorů zvláště za nabídkovou a za poptávkovou stranu trhu práce, který je zpracován podle studie Arntzen-Bornmalm-Jardelöw – Nijkamp (1979:11).

Poptávková strana

- stabilita pracovního místa a odpovědnost
- kvalita pracovního prostředí
- možnost volného času
- popis charakteristiky pracovního místa
- možnost kariéry (mobilita uvnitř firmy)
- velikost firmy
- produktivita práce
- perspektiva růstu např. založena na míře investic

Nabídková strana

- rasa
- věk
- vzdělání
- pohlaví
- postoj k práci (ovlivněný nezaměstnaností nebo naopak schopností učit se novému)
- členství v odborech

Při výběru indikátorů pro typologii uvedenou v kap 3.1 byla pro inspiraci využita typologie francouzských sociologů Dubeta a Martucelliho (1998), kteří každou socio-profesní kategorii analyzují dle příjmu, autonomie pracovního místa a statusu pracovního místa, který je dán mírou jistoty zaměstnání. Kombinací těchto indikátorů dostáváme osm různých typů, které jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. 1.3.2: Dubetova a Martucelliho typologie zaměstnanců

		Autonomie			
		Silná		Slabá	
Příjem	Vysoký	1	2	3	4
	Nízký	5	6	7	8
		Chráněný	Prekérní	Chráněný	Prekérní
		Status			

Do kategorie číslo jedna patří zaměstnanci požívající vysoké míry autonomie v práci, mající nadprůměrný příjem a disponují pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Jedná se především o ty, kdo „manipulují se symboly“, tedy kdo připravují inovace, jež budou posléze zavedeny do praxe. Na jejich práci nikdo bezprostředně nedohlíží, mají velkou svobodu v tom, jak si ji rozvrhnou a kdy ji budou vykonávat. Úroveň jejich příjmu nesouvisí bezprostředně s rozsahem odpracovaných hodin, je dána kvalitou prezentovaných výsledků. Patří sem například informatici, výzkumníci a badatelé, nejrůznější konzultanti,

finanční a jiní poradci, specialisté na řízení organizací, ale také nejlépe placení lidé v oblasti reklamy, tisku, médií a vzdělávání. Tito profesionálové často pracují v rámci primárního trhu práce v těch nejkonkurenceschopnějších firmách. Svoji práci vnímají jako něco neméně podnětného a zajímavého ve srovnání se sociálními vztahy, jež navazují vně práce.

Pracovníci v kategorii číslo dvě vykonávají stejný či velice podobný typ práce jako v kategorii předešlé, liší se však vyšší mírou nejistoty svého postavení. Často pracují jen na část úvazku, na smlouvy na dobu určitou, někdy jen dočasně zastupují za někoho jiného. Pohybují se na sekundárním trhu práce, obvykle v rámci dodavatelských a subdodavatelských firem pracujících pro velké průmyslové giganty. V této skupině nalezneme část řídicích pracovníků, ale také třeba novináře a členy řady svobodných profesí.

Do kategorie číslo tři patří například vysoce kvalifikovaní dělníci a technici, kteří jsou pověřeni dohledem na práci druhých. Pobírají nadprůměrné příjmy. Protože jsou v rámci podniku vysoce kompetentní, těší se poměrně značné stabilitě zaměstnání, i když míra jejich autonomie bývá nízká. Třebaže mohou být čas od času ohroženi ztrátou práce, jejich kompetentnost a obtížnost nahradit je někým jiným jim zaručuje přece jen určitou stabilitu zaměstnání.

Do čtvrté kategorie patří ti, kdo se pohybují na černém trhu práce, a také ti, jejichž zisky pocházejí z vyloženě kriminální činnosti (například tunelování firem, fiskální úniky, pašování zboží a podobně). Ti, kdo pracují načerno, tvoří skupiny, které stojí sice na okraji společnosti, často však přitom realizují imponující zisky a jimi dosahovaný „obrat“ je alespoň co do své výše úctyhodný.

Pracovníci v kategorii číslo pět požívají určité autonomie, status jejich zaměstnání je stabilní, jejich příjmy jsou ovšem přinejlepším jen průměrné. Jde především o zaměstnance veřejného sektoru a patří sem například úředníci, učitelé, ale také řada zaměstnanců pracujících na dobu neurčitou, technici a podobně. Jejich spíše nízký plat je vyvážen poměrně vysokou jistotou zaměstnání.

Také lidé ze šesté kategorie mají při své práci určitou autonomii, jejich příjmy však silně kolísají a jejich status bývá krajně nejistý. Jedná se především o umělce a obchodníky. Patří sem ale také například mnoho sociálních pracovníků, jejichž solidní profesionalita kontrastuje s nízkou úrovní příjmu i statusu. Patří sem také někteří „dělníci služeb“ jako například příležitostní poskytovatelé stavebních prací anebo ti, kdo se živí v oblasti dopravy, ať již osobní či nákladní. Lze sem zařadit i zaměstnance těch oborů, které právě procházejí krizí a mají nízkou rentabilitu. Jejich poměrně vysoká míra autonomie je spíše vynucenou autonomií a vynucenou nezávislostí.

V kategorii číslo sedm jde o nižší a řadové zaměstnance ve veřejném sektoru, působících často v oblasti osobních služeb. Usilují o udržení svých sociálních výhod, které je chrání před deklasováním. Kolektivní ochrana jejich statusu je jediným prostředkem, jak se uchránit od profesní frustrace. Jedná se například o zaměstnance maloobchodu, či o poskytovatele služeb orientovaných na klienta například v oblasti zdravotnictví.

Do kategorie číslo osm patří ti, kdo vykonávají špatně placenou práci bez jakékoliv autonomie a s nízkým statusem. Trpí špatnými pracovními podmínkami a nemohou se v práci žádným způsobem realizovat. Týká se velké části nekvalifikovaných dělníků, pracovníků u pásu apod. Vykonávají pomocné funkce v automatizované výrobě, jejich práce má opakující se charakter a pracovní příležitosti jsou často jen nárazové (více viz Keller, Tvrdý, 2008).

Výhodou této typologie je propojení problematiky vzdělání s problematikou trhu práce. Využití této koncepce nám umožňuje zjistit nakolik vzdělání přispívá k lepšímu postavení ve společnosti. Podle této koncepce rozlišujeme objektivní a subjektivní hodnocení postavení na trhu práce. Výše uvedené indikátory Dubetovy a Martucelliho klasifikace jsem převedl do následujícího objektivního hodnocení. Status zaměstnání byl hodnocen podle rizika nezaměstnanosti, odměnu za práci reprezentoval ukazatel výše mzdy. Nejvíce problematický indikátor autonomie byl stanoven podle popisu pracovního místa. Při subjektivním hodnocení byl posuzován pocit jistoty, celková spokojenost s prací a perspektivnost profese.

Na základě výše uvedených indikátorů byl rozdělen trh práce na dvě skupiny, primární segment byl označen jako tým A. Pracovníci na sekundárním segmentu jsou pak přiřazeni do týmu B. Segmentace byly provedeny ve dvou rovinách. Jednak pro všechny pracovníky na trhu práce a následně zvlášť byli analyzováni pracovníci s terciárním vzděláním. Bližší informace jsou uvedeny v kapitole 3.3.

2. Metodologie a zdroje dat

Metodologickému rozboru segmentace resp. klasifikačních metod je věnována podkapitola 1.3.1. Nicméně považuji za nutné představit celkový metodologický přístup použitý v této publikaci.

Na základě rozboru teoretických přístupů v první části byla použita metodologie postavena jak na fenomenologii (např. tvorba typologie s využitím kvalitativních metod pro interpretaci dobrého pracovního místa) a historické metodě (viz teoretická část a historický rozbor použitých pojmů), tak je využito i kvantitativnímu přístupu vycházejícího z pozitivismu (založeného především na explorativní analýza dat). Nejedná se o eklektické směšování rozdílných přístupů, ale na základě komplementarity je snahou postihnout celý složitý komplex vztahů mezi jednotlivými subjekty na trhu práce a vzděláním.

Princip komplementarity je vymezen následovně: navzájem se vylučují; týkají se různých stránek jednoho jevu; používají rozdílných empirických a teoretických metod a jsou nutné k reprodukci celostního obrazu chování zkoumaného jevu³⁰. Tyto charakteristiky jsou v zásadě mezi výše uvedenými přístupy splněny.

Při výběru metod byl použit princip triangulace dle vymezení Denzina z roku 1978 (cit podle Denzin-Lincoln, 2000:391) a to jak datové (kombinace primárních a sekundárních zdrojů dat, výzkum ve třech pilotních regionech), tak metodologické (kombinace metod kvantitativních a kvalitativních).

Jak již bylo řečeno, práce je postavena na analýze standardních datových zdrojů a na datech z průzkumů provedených v rámci řešení grantového projektu. Tato data mají kvalitativní i kvantitativní charakter. Tato kapitola obsahuje seznam informačních zdrojů, které jsou k dispozici pro trhy práce a zároveň jejich hodnocení z hlediska reprezentativnosti pro jednotlivé úrovně regionů.

³⁰ Někteří autoři formulují principy komplementarity velice striktně, např. podle A. Bednarczyka „dva popisy pokládáme za komplementární, jestliže 1. se týkají dvou nebo více zcela odlišných aspektů zkoumaného jevu, přičemž tyto aspekty mají charakter protikladů zásadních, nikoliv technických, 2. tyto aspekty zkoumáme pomocí zásadně odlišných, obecných empirických a teoretických metod, 3. zkoumajíce jeden aspekt, automaticky vylučujeme možnost současného zkoumání druhého, 4. v tomto významu aspekty a jim odpovídající obecné metody, přístupy, popisy či zákonitosti stojí zcela proti sobě, 5. v tomto významu se vzájemně doplňují a »položeny« na sebe splňují vstupní podmínku vyčerpávajícího popisu zkoumaného předmětu“ (Petrušek, 1993: 37), ale na druhou stranu zase Weinberg formuloval zobecněný princip komplementarity takto: „Jestliže z jakýchkoliv důvodů pozorovatelé nemohou provést pozorování absolutně přesná, pak vzniká komplementarita. Protože však vždycky vystupují nějaké příčiny, které znemožňují provést pozorování absolutně přesná, můžeme formulovat obecný zákon komplementarity: každá dvě hlediska jsou komplementární.“ (ibid, 38).

2.1 Použité klasifikace

Klasifikace dosažené úrovně formálního vzdělání

Pro stanovení úrovně formálního vzdělání se používá rozlišení na vzdělání primární, sekundární a terciární. Vzdělanostní struktura byla vyjádřena s využitím klasifikace ISCED-97 (International Standard Classification of Education). Tato klasifikace zahrnuje následujících 7 úrovní vzdělávání (0-6), které mohou mít vnitřní členění A-C:

- 0 preprimární vzdělávání (bez vzdělání)
- 1 primární vzdělávání
- 2 nižší sekundární vzdělávání
 - 2A - stupeň, ze kterého je možné přejít na vyšší vzdělávání
 - 2B - přípravný stupeň pro pracovní trh
 - 2C - stupeň směřující na pracovní trh
- 3 vyšší sekundární vzdělávání
 - 3A - stupeň, ze kterého je možné přejít na vyšší vzdělávání
 - 3B - přípravný stupeň pro pracovní trh
 - 3C - stupeň směřující na pracovní trh
- 4 postsekundární vzdělávání nižší než terciární
 - 4A - stupeň, ze kterého je možné přejít na vyšší vzdělávání
 - 4B - prakticky zaměřené studium
- 5 první stupeň terciárního vzdělávání
 - 5A - stupeň, ze kterého je možné přejít na vyšší vzdělávání
 - 5B - prakticky zaměřené studium
- 6 druhý stupeň terciárního vzdělávání

Problematický je převod mezi systémem vzdělání v ČR a mezinárodními standardy. Pro lepší přehlednost je uvedena následující tabulka.

Tab. 2.1.1: Převod české klasifikace vzdělání na ISCED-97

KKOV	Dosažené vzdělání	Popis	ISCED-97
A	bez vzdělání	bez vzdělání, nedokončený 1. stupeň základní školy	0
B	neúplné základní vzdělání	neúplné základní vzdělání, dokončený 1. stupeň základní školy	1
C	základní vzdělání	základní vzdělání, jednoletá a dvouletá praktická škola	2
D	nižší střední vzdělání	nižší střední vzdělání, tříletá příprava v praktické škole	2
E	nižší střední odborné vzdělání	nižší střední odborné vzdělání (vzdělávací programy učilišť, odborných učilišť)	2
H	střední odborné vzdělání s výučním listem	střední odborné vzdělání dosažené absolvováním nematuritních vzdělávacích programů poskytujících výuční list, s výjimkou programů uvedených v bodě E	3C
J	střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu	střední nebo střední odborné vzdělání dosažené absolvováním středoškolských nematuritních vzdělávacích programů neposkytujících výuční list	3C
K	úplné střední všeobecné vzdělání	úplné střední všeobecné vzdělání	3A
L	úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním studijních programů SOU ukončených maturitou a vzdělávacích programů SOU i SOS pro absolventy tříletých učebních oborů ukončených maturitou	3A, 4
M	úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů ukončených maturitou, s výjimkou programů uvedených v bodě L; pomaturitní studium kvalifikační	3A, 4
N	vyšší odborné vzdělání	vyšší vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů vyšších odborných škol, konzervatoří a tanečních konzervatoří; pomaturitní studium specializační a inovační	5B, 4
R	bakalářské vzdělání	vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním bakalářských studijních programů vysokých škol	5A
T	vysokoškolské vzdělání	vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním magisterských (tj. i inženýrských a lékařských) studijních programů vysokých škol	5A, 5B*
V	vysokoškolské doktorské vzdělání	vysokoškolské doktorské vzdělání dosažené absolvováním studia v doktorském studijním programu, postgraduální studium a vědecká výchova	6

Zdroj: ČSÚ, *Klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV)*

Pozn.: * - směřující na pracovní trh

Klasifikace povolání

Existují rozsáhlé studie na vytvoření klasifikace povolání. K praktickému vymezení profese se používá klasifikace zaměstnání (KZAM), která je vytvořena Českým statistickým úřadem na základě mezinárodní klasifikace ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations 1988). Klasifikace KZAM je tvořena hierarchicky a má 5 úrovní. Například KZAM č. 72143 je lodní nebo letecký montér kovových konstrukcí. První úroveň obsahují následující kategorie:

- 1 zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
- 2 vědečtí a odborní duševní pracovníci
- 3 techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci
- 4 nižší administrativní pracovníci
- 5 provozní pracovníci ve službách a obchodě
- 6 kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb
- 7 řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé

- 8 obsluha strojů a zařízení
- 9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Francouzská sociologie používá následující dělení socio-profesních skupin:

- 1 řídicí pracovníci a intelektuální profese
- 2 zprostředkující profese
- 3 řadoví zaměstnanci
- 4 kvalifikovaní dělníci
- 5 nekvalifikovaní dělníci

Tab. 2.1.2: Vazba mezi klasifikací zaměstnání a socio-profesními skupinami

Francouzská typologie	KZAM 2	Popis
1 Řídicí pracovníci a intelektuální profese	11	Zákonodárci, vyšší úředníci
	12	Vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací
	13	Ved., ředitelé řídicí malý podnik, organ., společ.
	21	Vědci a odbor. ve fyzikál.a příbuz.vědách, architekti
	22	Vědci, odbor. v biologických, lékařských oborech
	23	Odborní pedagogičtí pracovníci
	24	Ostatní vědci a odborníci jinde neuvedení
2 Zprostředkující profese	31	Technici ve fyzikálních, technických a příbuz.oborech
	32	Techničtí prac.v oblasti biologie,zdravotnictví, zeměd.
	33	Pedagogičtí pracovníci
	34	Jiní pomocní odborní pracovníci
3 Řadoví zaměstnanci	41	Nižší administrativní pracovníci
	42	Úředníci ve službách a obchodě
	51	Obsluhující pracovníci
	52	Prodavači, manekýni a předváděči zboží
4 Kvalifikovaní dělníci	61	Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví, rybářství
	71	Kvalifikovaní dělníci při dobývání surovin, stavební děl.
	72	Kvalifikovaní kovodělci a strojírenští dělníci
	73	Výrobci a opraváři přesných přístř.,uměl.řemeslníci
	74	Ostatní kvalifikovaní zpracovatelé a výrobci
	81	Obsluha průmyslových zařízení
	82	Obsluha stacionárních zařízení a montážní dělníci
	83	Řidiči a obsluha pojízdných strojních zařízení
5 Nekvalifikovaní dělníci	91	Pomocní a nekvalifik. pracovníci v prodeji a službách
	92	Pomocní a nekvalifikovaní prac. v zem., lesnic., rybář.
	93	Pom. a nekvalif. prac. v dolech, lomech, průmyslu

Klasifikace územního členění

Při analýze procesů v regionální perspektivě je základním problémem prostorová validita dat, která spočívá v přesahu lokálních aktivit za hranice regionu jak ve formě vyjíždky za prací, za službami, tak i v podnikatelských aktivitách. Proto je nutné velice pečlivě sledovat metodiku sběru a kódování dat.

Volba velikosti regionů pro vlastní analýzu by měla zohledňovat jejich relativní uzavřenost a reprezentativitu výběru u sledovaného znaku pro danou oblast (počet pozorování v závislosti na počtu obyvatel).

Pro zajištění potřebných informací za regiony bylo přijato „Opatření Českého statistického úřadu ze dne 27. dubna 1999 k 1. lednu 2000“ (viz Sbírka zákonů 1999, Částka 33), které zavedlo evropskou klasifikaci územních statistických jednotek NUTS (La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques) jako tzv. klasifikaci CZ-NUTS. Od 1. ledna 2008 bude systém statistické klasifikace územních struktur v České republice rozdělen v souladu se systémem Eurostatu na dvě části:

1. klasifikace CZ-NUTS,
2. systém LAU (Local Administrative Units).

Klasifikace se překrývají s administrativním vymezením České republiky a jednotlivé úrovně jsou definovány takto:

- LAU 2 (dřívější NUTS 5) – obce,
- LAU 1 (dřívější NUTS 4)- okresy (76 okresů + Praha),
- NUTS 3 - vyšší územní samosprávné celky - kraje (13 krajů + Praha),
- NUTS 2 - sdružené kraje (8 jednotek),
- NUTS 1 - území celé České republiky,
- NUTS 0 - stát Česká republika.

2.2 Standardní informační zdroje

Za základní informační zdroje o trhu práce považujeme pravidelná šetření prováděná Českým statistickým úřadem (ČSÚ) a Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR).

Výběr těchto informačních zdrojů je proveden na základě jejich vhodnosti k popisu oblastí dle klasifikace CZ-NUTS. Jedná se o následující zdroje informací:

- | | |
|-------|---|
| VŠPS | - Výběrové šetření pracovních sil, |
| ISPV | - Informační systém o průměrném výdělku, |
| EPZ | - Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy, |
| UVP | - Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa, |
| SUVPM | - Struktura uchazečů a volných pracovních míst, |
| SLDB | - Sčítání lidu, domů a bytů. |

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)

Zadavatel: MPSV ČR. Zpracovatel: ČSÚ.

Periodicita: longitudinální šetření, výsledky jsou vyhodnocovány čtvrtletně.

Popis: výběrové šetření pracovních sil umožňuje proti běžnému výkaznictví kvalifikovaně odhadnout výši zaměstnanosti v organizacích a firmách včetně samostatné činnosti osob podnikajících podle živnostenského zákona a dalších právních norem. Zjišťuje aktuální strukturu zaměstnanosti podle pohlaví, věku, kvalifikace, odvětví a charakteru zaměstnání respondentů. Dále jsou šetřeny údaje o výši odpracované doby, o rozsahu podzaměstnanosti, souběhu zaměstnání a o mobilitě pracovních sil. Stejně tak poskytuje šetření informace o celkové nezaměstnanosti a jejím charakteru, o struktuře nezaměstnaných z hlediska sociálního, profesního, kvalifikačního, délky trvání nezaměstnanosti aj., a to i v územním průřezu.

Cílová populace: šetření podléhají všechny osoby bydlící ve vybraném bytě nepřetržitě po dobu minimálně 3 měsíců, přičemž není rozhodující a není ani sledováno, mají-li zde pobyt trvalý, přechodný, dlouhodobý nebo nehlášený. Výjimkou jsou vojáci základní služby, kteří jsou z praktických důvodů šetřeni v místě svého bydliště před nástupem do vojenské služby. Šetření se nevztahuje na osoby bydlící dlouhodobě v hromadných ubytovacích zařízeních. Z toho důvodu jsou údaje za určité skupiny obyvatelstva, zejména za cizí státní příslušníky žijící a pracující na území republiky k dispozici pouze v omezené míře. Data jsou reprezentativní od úrovně NUTS 3 a výše.

Informační systém o průměrném výděлку (ISPV)

Zadavatel: MPSV ČR. Zpracovatel: Trexima, spol. s r.o.

Popis: Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) je systém pravidelného monitorování aktuální výdělkové úrovně zaměstnanců v České republice formou statistického šetření. Výdělková úroveň se zjišťuje na základě hodinového výděлку, hrubé mzdy a odpracované a neodpracované doby jednotlivých zaměstnanců za sledované období. ISPV, stejně jako „Regionální statistika ceny práce“ (RSCP), vychází z pravidelného výběrového statistického zjišťování s názvem "Čtvrtletní šetření o ceně práce".

Cílová populace: Vybrané **podnikatelské subjekty** zapsané do obchodního rejstříku, u kterých probíhá šetření se čtvrtletní periodou. Šetření zahrnuje všechna odvětví národního hospodářství a všechny velikostní skupiny zpravodajských jednotek. Výběrový soubor tvoří více než 3500 ekonomických subjektů podnikatelské sféry, zaměstnávajících přibližně 1,3 milionu zaměstnanců. Všechny **nepodnikatelské subjekty**, které jsou evidovány v Informačním systému o platech zpravovaném Ministerstvem financí s periodou pololetní. Za nepodnikatelskou sféru se tedy jedná o úplný soubor, který obsahuje údaje přibližně 1,1 milionu zaměstnanců.

Metody sběru dat: U podnikatelských subjektů je vytvořen pořizovací program, který snímá údaje o čerpání příslušných mzdových složek přímo z výpočetních systémů zpravodajských jednotek. Data odvozena z „Regionální statistika ceny práce“ (RSCP) jsou reprezentativní od úrovně NUTS 3 a výše.

Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa (UVPM)

Zadavatel: MPSV ČR. Zpracovatel: Správa služeb zaměstnanosti.

Periodicita: měsíční, k poslednímu dni ve sledovaném měsíci.

Popis: tento výkaz obsahuje údaje o počtu uchazečů a osob pobírajících příspěvek. Tyto skupiny jsou dále členěny na ženy, absolventy a občany se změněnou pracovní schopností (ZPS). Rovněž obsahuje počet osob v rekvalifikaci a počet volných pracovních míst.

Cílová populace: úplné šetření u registrovaných uchazečů na úřadech práce. Data jsou reprezentativní od úrovně NUTS 4.

Struktura uchazečů a volných pracovních míst (SUVPM)

Zadavatel: MPSV ČR. Zpracovatel: Správa služeb zaměstnanosti.

Periodicita: čtvrtletní, vždy k poslednímu dni v posledním měsíci v daném čtvrtletí (tj. 3., 6., 9., a 12. měsíc).

Popis: tento výkaz obsahuje údaje o počtu a podrobné struktuře uchazečů o zaměstnání dle věku, vzdělání, posledního zaměstnání (KZAM). Rovněž obsahuje údaje o počtu a struktuře volných pracovních míst dle vzdělání a zaměstnání (KZAM).

Cílová populace: úplné šetření u registrovaných uchazečů na úřadech práce. Data jsou reprezentativní od úrovně NUTS 4.

Sčítání lidu, domů a bytů (SLDB)

Zadavatel: Vláda ČR. Zpracovatel: ČSÚ. Periodicita: cca deset let.

Popis: toto šetření obsahuje údaje o počtu a struktuře obyvatel dle místa bydliště i dle míst pracoviště. Je to jediné šetření, ze kterého můžeme určit míru dojížděky příp. vyjížděky z regionů na úrovni NUTS 4 a NUTS 5. Dále obsahuje data o počtu a struktuře domů a bytů.

Cílová populace: úplné šetření u všech osob, které na území České republiky v rozhodný okamžik měly trvalý nebo dlouhodobý pobyt, příp. byly pouze přítomny. Rovněž do sčítání spadají všechny obydlené i neobydlené domy a byty. Data jsou standardně k dispozici od úrovně NUTS 5, je ale možno žádat data i za nižší prostorové jednotky.

Běžná evidence obyvatelstva

Zadavatel: Vláda ČR. Zpracovatel: ČSÚ, magistráty/obecní úřady.

Periodicita: kontinuální šetření (každý rok).

Popis: data o přirozeném přírůstku obyvatelstva vznikají na základě měsíčního vypisování. Hlášení o narození, o ukončení těhotenství potratem a o úmrtí, které se eviduje na matrikách, kde se v místě oddání evidují i sňatky. Rozvody eviduje Ministerstvo spravedlnosti. Migrace vnitřní vycházejí z povinnosti občana k přihlášení se k trvalému pobytu – Hlášení o stěhování, které se stejně jako předešlá hlášení evidují na matrikách a poté jsou zpracovávána ČSÚ.

Cílová populace: úplné šetření u všech osob na území České republiky, u kterých v daném roce došlo k výše zmíněným událostem. Data jsou reprezentativní od úrovně NUTS 5.

2.3 Informační zdroje získané na základě výzkumu

V rámci výzkumného projektu „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR“ proběhly jak kvalitativní výzkumy (hloubkové rozhovory, skupinové diskuze), tak i kvantitativní dotazníkové šetření. V průběhu roku 2005 byla uskutečněna kvalitativní šetření, která slouží v první řadě jako samostatný zdroj výzkumné informace, jednak byly jeho závěry využity při konstrukci dotazníku, který byl použit pro rozsáhlý kvantitativní průzkum. Průzkum proběhl v první polovině roku 2006 a umožnil kvantifikovat jednotlivé postoje. V následující části jsou uvedeny metodologické parametry provedených výzkumů.

Výzkum zaměstnavatelů

Zadavatel: VŠB-TUO. Zpracovatel: Kirovová, I., Tvrdý, L. (VŠB-TUO).

Periodicita: jednorázové šetření na podzim roku 2005.

Popis: bylo provedeno 20 hloubkových rozhovorů (In-depth-interviews) s odpovědnými zástupci zaměstnavatelů (majitelé, personální ředitelé) o žádoucí a dostupné kvalifikaci žadatelů o zaměstnání, o vývoji požadavků na pracovní sílu, o službách úřadů práce/ personálních agentur, o kvalitě dostupných informací o trhu práce, o potřebách vůči vzdělávacímu systému, o nových formách organizace práce a o názorech na uspořádání pracovněprávních vztahů (včetně legislativy).

Výzkum zprostředkovatelů zaměstnání

Zadavatel: VŠB-TUO. Zpracovatel: Šimek, M., Tvrdý, L. a Konczynska, D. (VŠB-TUO).

Periodicita: jednorázové šetření na podzim roku 2005.

Popis: bylo provedeno 10 hloubkových rozhovorů s odpovědnými osobami z agentur nabízejících zprostředkování práce (5 ředitelů Úřadů práce, 5 manažerů soukromých zprostředkovatelských agentur) o potřebách a vývoji na trhu práce.

Výzkum osob, které v poslední době našly práci

Zadavatel: VŠB-TUO. Zpracovatel: Hamanová, J. a Vojnovičová, N. (SC&C.) Tvrdý, L. (VŠB-TUO)

Periodicita: jednorázové šetření na podzim roku 2005.

Popis: bylo provedeno 6 skupinových rozhovorů (Focus Groups) s lidmi, kteří během posledních tří let hledali zaměstnání. V každé pilotní oblasti se konaly 2 skupinové diskuze. První s lidmi, kteří absolvovali VŠ a druhá s lidmi se středoškolským vzděláním s maturitou. V rámci dvouhodinové diskuze s videozáznamem byly probrány následující témata: vzdělání - sny a realita; strategie hledání práce; sociální sítě; vzdělanostní společnost.

Dotazníkové šetření

Odkaz na zdroj: VŠB-TUO, SC&C: Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti ČR, 2006.

Zadavatel: VŠB-TUO. Zpracovatel: SC&C.

Periodicita: toto dotazníkové výběrové šetření bylo jednorázové a proběhlo v květnu až srpnu 2006.

Popis: šetření bylo realizováno v rámci grantu Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti ČR s následujícími metodologickými parametry. Počet respondentů byl 3000. Výzkum byl stratifikovaný se stejnou pravděpodobností výběru ve třech stratech dle vzdělání (osoby se ZŠ a SŠ bez maturity; osoby se SŠ s maturitou; osoby s VOŠ nebo s VŠ). Rovněž výběr byl rozdělen na dvě strata dle věku: 25 – 35 (osoby jenž vstupují na trh práce po roce 1989); 36 a více let. Dále byla provedena stratifikace dle regionu s nestejnou pravděpodobností výběru ve čtyřech hlavních stratech (Praha a Středočeský kraj – 600 respondentů, Kraj Vysočina – 600 respondentů, Moravskoslezský kraj – 600 respondentů a zbytek České republiky – 1200 respondentů). V pilotních regionech je 600 respondentů, tzn. každý segment dle vzdělání a věku obsahuje 100 osob. Navržený design umožňuje podrobnou komparaci segmentů mezi pilotními regiony a rovněž převážná data jsou reprezentativní i za celou republiku.

Kritéria výběru respondentů: věk 25 až 60 let, pracují nebo by chtěli během příštích tří měsíců najít práci. Metoda sběru dat: rozhovor face-to-face, záznam odpovědí do papírového dotazníku. Více informací na <http://knowledge.vsb.cz/>.

Feedback výzkum osob na trhu práce

Zadavatel: VŠB-TUO. Zpracovatel: Hamanová, J. a Vojnovičová, N. (SC&C.) Tvrđý, L. (VŠB-TUO)

Periodicita: jednorázové šetření v květnu 2007.

Popis: byly provedeny 3 skupinové rozhovory (Focus Groups) s lidmi, kteří absolvovali VŠ v letech 1995 až 2005, a v současné době nestudují žádnou vysokou školu, jsou v zaměstnaneckém poměru a měnili během posledních dvou let zaměstnání. V každé pilotní oblasti se konala 1 skupinová diskuze. V rámci dvouhodinové diskuze s videozáznamem byly probrány následující témata: význam VŠ vzdělání (výroky v dotazníku „Vzdělanost“); kritéria dobrého pracovního místa; postavení na trhu práce a jak využívají vlastní neformální sítě v souvislosti s uplatněním na trhu práce.

3 Empirická část

Následující část je rozdělena do třech kapitol. První je zaměřena na stručný popis situace v Evropské unii. Jedná se o stručný nástin problému k uvažování nikoliv, o detailní rozbor. Důvodem pro zařazení této kapitoly je zmapování pozice České republiky v evropském kontextu. Další kapitola je věnována podrobnému rozboru situace v České republice. Pro vytvoření analytického rámce bude zohledněn i demografický vývoj a jeho predikce. Při zhodnocení vývoje vzdělanostní struktury bude větší část věnována vysokoškolskému vzdělání. Trh práce bude analyzován z hlediska tokového konceptu, který bude především založen na analýze dat z výběrového šetření pracovních sil. Třetí kapitola je věnována zhodnocení proměny trhu práce a perspektivám dalšího vývoje vzdělanosti.

3.1 Vzdělanost a trh práce v Evropské unii

3.1.1 Demografický vývoj, vzdělanostní struktura a trh práce

Demografický vývoj

V období 1997 - 2007 z pohledu velikosti populace dochází k nárůstu počtu obyvatel skoro ve všech evropských zemích. Nicméně mezi zeměmi EU 25 jsou velké rozdíly. Nejvyšších přírůstků dosahují západoevropské země. Naopak země nově připojené mají nízké přírůstky, případně ztráty. Z absolutního hlediska nejvyšších ztrát obyvatelstva dosahuje Polsko a s větším odstupem Maďarsko. V relativním vyjádření, měřeno hrubou mírou celkového přírůstku, však nejvyšší ztráty mají Lotyšsko, Litva a Estonsko.

Příčiny, které ovlivňují velikost populace, jsou jednak přirozený přírůstek (rozdíl mezi živě narozenými a zemřelými), demografy též označován jako přirozená měna a migrační saldo (rozdíl mezi přistěhovanými a vystěhovanými), tzv. mechanická měna. Při analýze vývoje v evropských zemích lze vyzorovat, že velikost populace je spíše ovlivněna migračním saldem než přirozeným přírůstkem. Území s nejvyšší hrubou mírou celkového přírůstku (tj. celkový přírůstek přepočítaný na 1000 obyvatel) jsou Irsko, Kypr, Lucembursko a Španělsko, kde rovněž hrubá míra migračního salda dosahuje nejvyšších hodnot nad 20%. Největší hrubá míra přirozeného přírůstku je také u Irska a Kypru, ale přidává se k nim i Francie.

Na druhou stranu, země s nejvyššími ztrátami obyvatelstva jsou výrazně ovlivněny přirozeným úbytkem. Výjimkou je Polsko, které ztrácí obyvatelstvo především díky zápornému migračnímu saldu.

Česká republika se umístila relativně velice dobře v porovnání s ostatními nově připojenými zeměmi, v pořadí je hned za Slovinskem. Ztráty, které má díky zápornému přirozenému přírůstku, dorovnáva prostřednictvím pozitivního migračního salda.

Tab. 3.1.1: Vývoj populace v zemích EU 25

Země	Populace k 31.12.		Změna	Hrubé míry (v ‰)		
	1997	2007		přirozený přírůstek	migrační saldo	celkový přírůstek
Irsko	3.693.582	4.401.335	707.753	18,9	24,9	43,7
Kypr	675.215	789.258	114.043	10,8	28,1	38,9
Lucembursko	422.050	483.799	61.749	9,3	24,8	34,1
Španělsko	39.639.388	45.283.259	5.643.871	3,5	29,8	33,2
Malta	376.513	410.290	33.777	6,6	9,2	15,8
Francie	59.934.884	63.753.140	3.818.256	10,5	4,9	15,4
Portugalsko	10.109.697	10.617.575	507.878	1,5	10,8	12,3
Nizozemí	15.654.192	16.405.399	751.207	9,0	2,7	11,7
Velká Británie	58.394.596	61.185.981	2.791.385	4,5	7,1	11,7
Itálie	56.904.379	59.619.290	2.714.911	-8	12,5	11,7
Belgie	10.192.264	10.666.866	474.602	2,8	8,5	11,4
Rakousko	7.971.116	8.331.930	360.814	,6	10,5	11,1
Švédsko	8.847.625	9.182.927	335.302	1,1	8,2	9,3
Řecko	10.808.358	11.213.785	405.427	,1	9,1	9,2
Dánsko	5.294.860	5.475.791	180.931	3,7	4,7	8,4
Finsko	5.147.349	5.300.484	153.135	4,1	3,2	7,3
Slovensko	1.984.923	2.025.866	40.943	-8	5,9	5,1
Česká republika	10.299.125	10.381.130	82.005	-2,7	4,7	2,0
Slovensko	5.387.650	5.400.998	13.348	,6	,0	,6
Německo	82.057.379	82.217.837	160.458	-3,4	3,9	,5
Polsko	38.659.979	38.115.641	-544.338	,1	-3,7	-3,5
Maďarsko	10.279.724	10.045.401	-234.323	-9,5	3,7	-5,8
Estonsko	1.393.074	1.340.935	-52.139	-8,4	-1,2	-9,5
Litva	3.562.261	3.366.357	-195.904	-6,7	-7,4	-14,1
Lotyšsko	2.420.789	2.270.894	-149.895	-13,0	-3,0	-16,0

Zdroj: EUROSTAT, *Bilance obyvatelstva, 1997 – 2007*

Pozn.: V tabulce u hrubých měr jsou uvedeny desetileté průměry od roku 1997 až 2007. Data za Francii jsou bez zámořských území.

Věková struktura obyvatelstva je vztažena ke středu analyzovaného období. Údaje v následující tabulce jsou průměry daných hodnot od roku 2001 do roku 2003. Výhodou použití průměrů je lepší stabilita výsledků. Pro porovnání věkové struktury je využit index stárí, který je podílem populace ve věku 65 a více let k populaci ve věku 0-14 let. Nejvyšších hodnot dosahují jižní země Itálie, Španělsko, Řecko. Rovněž Německo a Portugalsko mají hodnotu indexu stárí nad 1, což znamená, že senioři jsou více zastoupeni v populaci než děti. Naopak nejnižších hodnot dosahuje Irsko, Kypr, Slovensko, Malta a Polsko. Přičemž Irsko a Kypr patří mezi země s nejvyššími přirozenými přírůstky v posledních deseti letech.

Tab. 3.1.2: Věková struktura obyvatelstva v zemích EU 25

Země	Podíl populace ve věku			Index stáří
	0 až 14 let	15 až 64 let	65 a více let	
Itálie	14,2	67,1	18,7	1,31
Španělsko	14,6	68,5	16,9	1,16
Řecko	14,8	68,0	17,2	1,16
Německo	15,3	67,7	17,1	1,12
Portugalsko	15,9	67,6	16,5	1,04
Belgie	17,5	65,6	16,9	,97
Švédsko	18,2	64,6	17,2	,95
Slovinsko	15,4	70,2	14,5	,94
Maďarsko	16,3	68,4	15,3	,93
Lotyšsko	16,6	67,8	15,5	,93
Rakousko	16,7	67,8	15,5	,93
Estonsko	17,2	67,3	15,5	,90
Česká republika	15,9	70,2	13,9	,87
Velká Británie	18,7	65,4	15,9	,85
Finsko	17,9	66,9	15,2	,85
Francie	18,9	65,1	16,0	,85
Dánsko	18,7	66,5	14,8	,79
Litva	19,0	66,6	14,4	,76
Lucembursko	18,9	67,2	13,9	,74
Nizozemí	18,6	67,7	13,7	,73
Polsko	18,4	69,0	12,6	,68
Malta	19,2	68,2	12,6	,65
Slovensko	18,7	69,9	11,4	,61
Kypr	21,6	66,8	11,6	,54
Irsko	21,3	67,6	11,1	,52

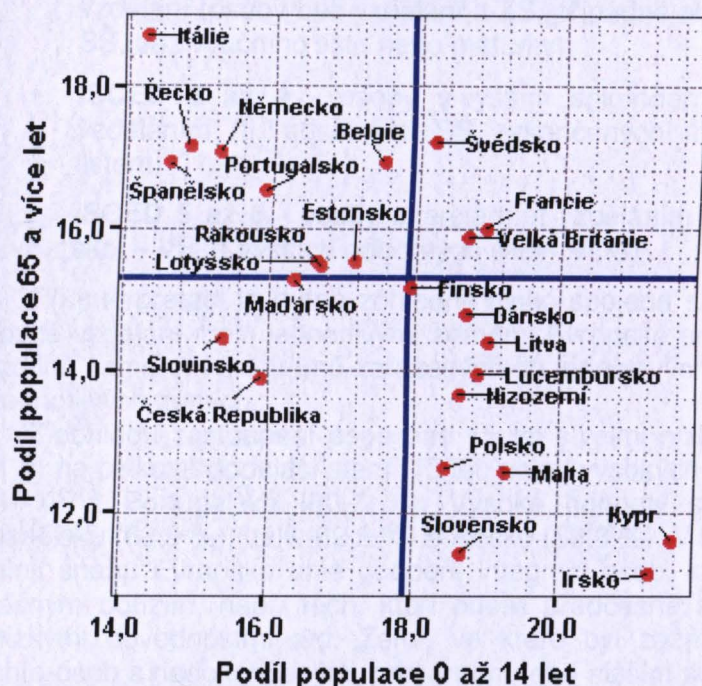
Zdroj: EUROSTAT, *Bilance obyvatelstva, 2001 – 2003.*

Pozn.: V tabulce jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003. Data za Francii jsou bez zámořských území. Index stáří je vypočítán jako podíl populace 65 a více let k populaci 0 až 14.

Vztahy mezi podílem seniorů a dětskou složkou populace je možno znázornit v níže uvedeném bodovém grafu, některými autory označovaném jako rozptylogram, jehož nespornou výhodou je možnost vysvětlení variability dvou proměnných (např. Horák, 2002). Tento graf je rozčleněn prostřednictvím mediánu do čtyř kvadrantů. Levý horní kvadrant obsahuje země s vysokým podílem seniorů a s nízkým podílem populace ve věku 0-14 let, jedná se o země s vysokým indexem stáří, oproti tomu je položen pravý spodní kvadrant, kde jsou země s nízkým indexem stáří. Země umístěné v levém dolním kvadrantu, tzn. Česká republika, Slovinsko, Maďarsko, mají nižší podíl seniorů i dětské složky, z čehož vyplývá, že dosahují nejvyšších hodnot populace v produktivním věku (tj. 15 – 64 let). Stejných hodnot indexu stáří dosáhly i

země v kvadrantu pravém horním, Francie, Velká Británie a Švédsko, u kterých je výrazně vyšší podíl populace v produktivním věku.

Graf 3.1.1: Věková struktura obyvatelstva v EU 25



Zdroj: EUROSTAT, *Bilance obyvatelstva, 2001 – 2003.*

Pozn.: V grafu jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003. Data za Francii jsou bez zámořských území. Modré přímký jsou mediány daného ukazatele.

Z hlediska situace na trhu práce je důležité sledovat vývoj populace v produktivním věku, tzn. pracovní síly. Analýza věkové struktury umožňuje stanovit potencionální nabídku pracovní síly a v tomto kontextu potřebu pracovních míst pro domácí populaci. Při nedostatku pracovníků na určitých pozicích je možno řešit tuto neuspokojenou poptávku na trhu práce prostřednictvím zahraničních pracovníků, tzn. imigrací. Jak ukazují předchozí koncepce segmentovaných trhů práce, v případě krize se zaměstnávání cizinců jeví jako problematické i pro typické imigrační země jako jsou Velká Británie, Francie, Německo, Nizozemí, případně Španělsko a Itálie.

Vzdělanostní struktura obyvatelstva

Pro mezinárodní srovnání vzdělanostní struktury obyvatelstva staršího 15 let byla použita data publikovaná na serveru EUROSTATu pocházející z výběrových šetření pracovních sil (Labour Force Survey) v jednotlivých zemích EU. Pro názornější interpretaci úrovně vzdělání a vysvětlování rozdílů, byly pro výpočet ukazatelů použity průměry od roku 2001 až 2003. Charakteristiky pro srovnání byly vypočítány jen z platných odpovědí, tzn. že respondenti, u kterých nebylo zjištěno vzdělání, byli z analýzy vyloučeni.

V případě Francie se jedná o území bez zámořských území. Z důvodu mezinárodní komparace byly osoby starší 15 let podle klasifikace ISCED-97 rozděleny do následujících skupin (více viz kap. 2.1.1):

- **ISCED 0 až 2** - osoby, které dosáhly maximálně nižšího sekundárního vzdělání (osoby bez vzdělání a ZŠ, případně absolventi středních škol - SŠ, bez výučního listu nebo maturity).
- **ISCED 3 až 4** - osoby s vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláním (tj. absolventi SŠ zakončených maturitou, příp. výučním listem)
- **ISCED 5 až 6** - osoby s terciárním vzděláním (tj. absolventi vysokých škol – VŠ, a vyšších odborných škol - VOŠ)

Při interpretaci je nutné zohlednit riziko spojené s problémem komparace úrovně vzdělání mezi jednotlivými zeměmi Evropské unie. Spornou otázkou je rozdílné zaměření programů zařazených do jednotlivých vzdělanostních stupňů v jednotlivých zemích.

Z pohledu zastoupení osob nad 15 let s velmi nízkým vzděláním (ISCED 0,1,2) na celkové populaci starší 15 let, velmi vysokých hodnot dosahuje Malta (81 %) a Portugalsko (80,7 %). Vysoké hodnoty se vyskytují rovněž ve Španělsku (63,9 %), Itálii (62,5 %) a Řecku (56,3 %). V této souvislosti je dobré zmínit snahu Evropské unie podpořit integraci osob, které čelí na trhu práce značným obtížím, např. těch, kteří odešli předčasně ze školy, zaměstnanců s nízkými dovednostmi atd. Zemí, ve které byl zaznamenán nejnižší podíl těchto osob s nedokončeným, primárním nebo nižším sekundárním vzděláním, je Velká Británie se 17,3% zastoupením těchto osob v populaci. Velmi nízkých hodnot v rámci tohoto ukazatele je dosahováno také v České republice (22,7 %) a v Estonsku (24,0 %).

Zemí, ve které je nejvyšší charakteristika vyjadřující zastoupení osob nad 15 let s vyšším sekundárním vzděláním a postsekundárním stupněm vzdělání nižším než terciárním (ISCED 3,4) na celkové populaci starší 15 let, je Česká republika s 67,9% zastoupením. Velmi vysokých hodnot je dosahováno také na Slovensku (64,7 %), Polsku (58,9 %), Slovinsku (56,6 %), Velké Británii (56,5 %) a Rakousku (56,0 %). Naopak mezi země s velmi nízkým zastoupením obyvatelstva těchto úrovní dosaženého vzdělání patří Malta (11,3 %), Portugalsko (12,0 %), a Španělsko (17,0 %).

Klíčovou charakteristikou, která se často objevuje v rámci mezinárodního srovnání vzdělanostní struktury obyvatelstva, je podíl osob starších 15 let s terciárním vzděláním prvního a druhého stupně (ISCED 5,6) na celkové populaci starší 15 let vyjádřený v procentech. Vysokých hodnot v rámci tohoto ukazatele je dosahováno v případě Velké Británie (26,2 %), Estonska (24,3 %), Finska (24,3 %), Dánska (23,6 %), Švédska (22,3 %) a Kypru (22,3 %). Na druhé straně nízké hodnoty v případě této důležité charakteristiky byly zaznamenány u Portugalska (7,3 %), Itálie (7,5 %), Malty (7,8 %), Slovenska (8,4 %), České republiky (9,5 %) a Polska (9,9 %).

Tab. 3.1.3: Vzdělanostní struktura obyvatelstva nad 15 let v zemích EU 25

	Podíl osob ve vzdělanostních kategoriích (v %)		
	ISCED 5až 6	ISCED 3 až 4	ISCED 0 až 2
Velká Británie	26,2	56,5	17,3
Estonsko	24,4	51,6	24,0
Finsko	24,3	37,9	37,8
Dánsko	23,6	48,7	27,7
Kypr	22,3	34,0	43,8
Švédsko	22,3	52,0	25,7
Belgie	21,6	30,5	47,9
Irsko	20,7	35,5	43,8
Nizozemí	19,7	40,2	40,1
Španělsko	19,1	17,0	63,9
Francie	18,6	35,2	46,2
Německo	18,5	54,3	27,3
Litva	17,4	50,5	32,1
Lotyšsko	15,0	54,5	30,5
Lucembursko	13,6	43,6	42,8
Rakousko	12,8	56,0	31,2
Řecko	12,3	31,5	56,2
Slovinsko	11,9	56,6	31,6
Maďarsko	11,8	51,2	37,0
Polsko	9,9	58,9	31,2
Česká republika	9,5	67,9	22,7
Slovensko	8,4	64,7	26,9
Malta	7,8	11,3	81,0
Itálie	7,5	29,9	62,5
Portugalsko	7,3	11,9	80,7

Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003.

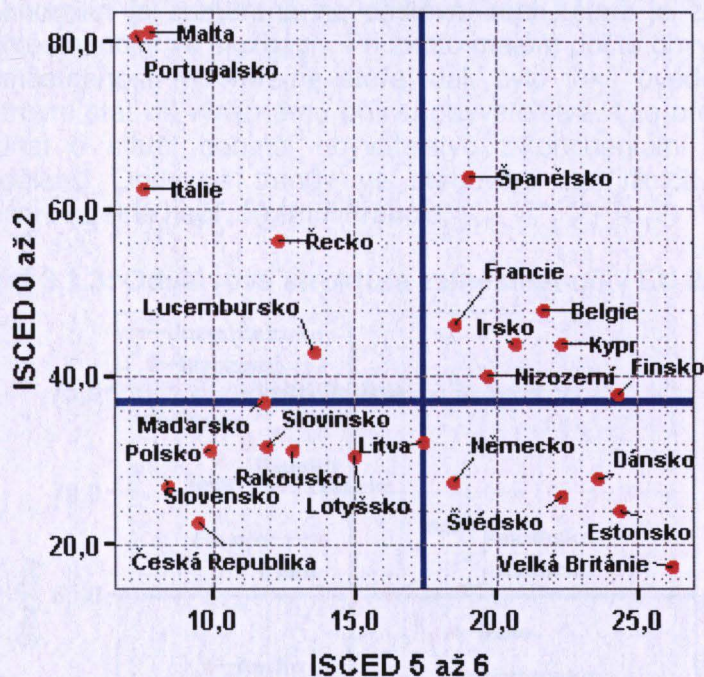
Pozn.: V tabulce jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí, tzn., že respondenti, u kterých nebylo zjištěno vzdělání, byli z analýzy vyloučeni. Data za Francii jsou bez zámořských území.

Určitým problémem je vymezení vzdělanostní společnosti. Běžně se považuje za společnost vzdělání společnost, která vykazuje vysoký podíl vysokoškoláků v populaci. Tento přístup však automaticky vyřazuje z koncepce vzdělanosti absolventy středního stupně vzdělávání, které může být v řadě případů vysoce kvalitní a představuje přinejmenším pro ekonomickou výkonnost země přínos. Zároveň platí, že rozvinuté středoškolské vzdělání snižuje podíl těch, kdo mají vzdělání pouze elementární. Z tohoto pohledu se mění výrazně pořadí zemí. Nejlepší vzdělanostní strukturu, tzn. s nejnižším podílem lidí s nedokončeným, primárním nebo nižším sekundárním vzděláním,

má Velká Británie (17,3 %), následovaná Českou republikou (22,7 %) a Estonskem (24,0 %).

Pro lepší pochopení vzdělanostní struktury lze využít níže uvedený bodový graf, tak jako v předchozím případě. V grafu je znázorněn podíl osob s nejnižším stupněm vzdělání (ISCED 0 až 2) a s nejvyšším stupněm vzdělání (ISCED 5 až 6). Podíl osob se středním stupněm vzdělání není nutno uvádět, jelikož se jedná o doplněk výše uvedených dvou ukazatelů.

Graf 3.1.2: Vzdělanostní struktura obyvatelstva v EU 25



Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003.

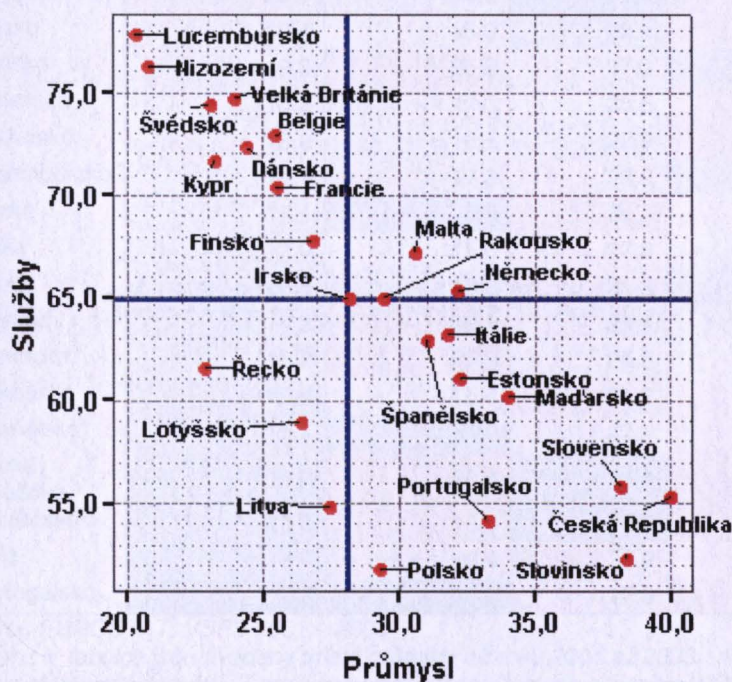
Pozn.: V grafu jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí, tzn., že respondenti, u kterých nebylo zjištěno vzdělání, byli z analýzy vyloučeni. Data za Francii jsou bez zámořských území. Modré přímkové čáry jsou mediány daného ukazatele.

Země v levém horním kvadrantu mají nejhorší vzdělanostní strukturu obyvatelstva a naopak země v pravém dolním kvadrantu mají nejlepší vzdělanostní strukturu. V levém dolním rohu se nacházejí země s odlišným vzdělávacím systémem, který byl převážně zaměřen na středoškolský stupeň. Kromě Lotyšska a Polska sem spadají země bývalého Rakouska-Uherska, u nichž se stále reprodukuje tereziánský vzdělávací model. V pravém horním rohu se nacházejí země, které mají jak vyšší podíl osob bez vzdělání, tak také vyšší podíl vysokoškoláků. To může být způsobeno jednak migračními vlivy (případ Francie, Belgie a Irska), jednak (v případě Španělska) odlišnou metodikou klasifikace středního a vysokého školství, která zvyšuje podíl vysokoškoláků v populaci.

Trh práce

Následující část je zaměřena na popis základního charakteru trhu práce v zemích Evropské unie. Již bylo dříve řečeno, že dochází k přesunu zaměstnanosti z průmyslu do služeb, a v nejvyspělejších zemích zaměstnanost ve službách dosahuje hodnot nad 70 %. Jak ukazuje následující graf, k těmto zemím patří země Beneluxu, Velká Británie, Švédsko, Dánsko, Kypr a Francie. Do této skupiny nezapadá Kypr, který ale patří k středomořským zemím s nejvyšším podílem vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva. Tato ostrovní ekonomika je zaměřena na cestovní ruch, čímž je způsobem vysoký podíl zaměstnanosti ve službách. Při tomto malém počtu obyvatelstva je i vyšší podíl zaměstnanosti ve veřejné sféře. Jak bylo také uvedeno, dochází na tento ostrovní stát i k výraznému přílivu obyvatelstva. Lze předpokládat, že se bude jednat o starší bohatší obyvatelstvo z kontinentální Evropy s vyšší úrovní vzdělání. Obdobné trendy ve stěhování do jižních oblastí jsou zřetelně pozorovatelné např. v rámci Francie.

Graf 3.1.3: Odvětvová struktura zaměstnanců v EU 25



Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003.

Pozn.: V grafu jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí. Data za Francii jsou bez zámořských území. Modré přímkové čáry jsou mediány daného ukazatele.

V rámci analyzovaných evropských zemí má nejvyšší podíl zaměstnanosti v průmyslu Česká republika. Dále mezi země s vyšším podílem průmyslu a s nižším podílem služeb patří následující země bývalého socialistického bloku:

Slovensko, Slovinsko, Maďarsko, Estonsko a Polsko. V této kategorii se dále nacházejí jižní země Portugalsko, Španělsko a Itálie. Nižší podíl zaměstnanosti ve službách i v průmyslu je v Řecku, Lotyšsku a Litvě. V těchto zemích je více obyvatel zaměstnáno v zemědělství.

Tab. 3.1.4: Socio-profesní struktura v EU 25

Země	Řídící prac. a intelekt. profese	Zprostředkující profese	Řadoví zaměst.	Kvalifikovaní dělníci	Nekvalifik. dělníci
Irsko	27,7	5,9	33,8	23,3	9,3
Nizozemí	26,5	18,8	27,3	17,6	9,7
Velká Británie	26,0	11,9	34,0	16,2	11,9
Belgie	25,9	11,8	30,1	20,7	11,5
Litva	25,3	11,1	17,4	33,9	12,3
Finsko	25,0	17,2	24,5	23,7	9,6
Estonsko	23,9	13,1	18,3	32,0	12,6
Švédsko	21,9	20,4	30,3	21,0	6,4
Lotyšsko	20,1	14,9	21,4	29,3	14,4
Polsko	19,4	16,0	22,4	32,1	10,1
Dánsko	19,3	21,6	27,3	19,5	12,3
Slovinsko	18,2	17,3	25,5	33,5	5,5
Maďarsko	18,2	13,7	22,9	36,1	9,1
Lucembursko	18,1	17,9	29,9	21,2	12,9
Řecko	17,4	9,9	34,3	28,2	10,2
Malta	17,0	15,0	27,8	25,1	15,0
Kypr	16,8	13,8	31,3	19,8	18,2
Francie	16,3	19,9	29,4	25,2	9,1
Německo	16,2	21,9	26,8	26,4	8,6
Rakousko	15,4	15,4	31,2	28,0	10,1
Španělsko	15,1	11,0	27,1	29,4	17,4
Česká republika	14,0	20,4	21,4	37,2	7,0
Slovensko	13,8	19,5	20,9	35,3	10,5
Itálie	12,7	18,4	30,9	28,1	9,8
Portugalsko	10,3	9,3	27,9	36,4	16,0

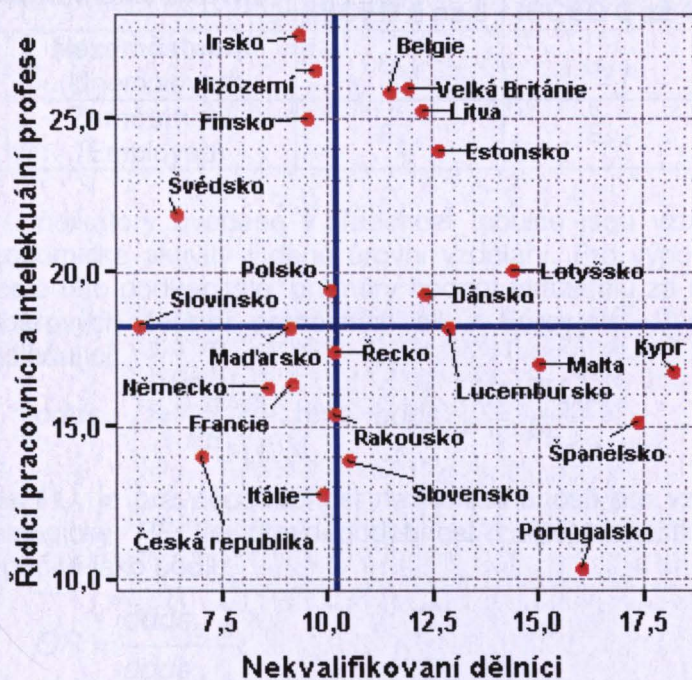
Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003

Pozn.: V tabulce jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí. Z analýzy byl vyloučen Příslušníci armády (ISCO-88, kod 0), jelikož tento údaj poskytly jen některé statistické úřady. Data za Francii jsou bez zámořských území.

Zajímavé výsledky poskytuje porovnání evropských zemí dle socioprofesionálních tříd používaných francouzskými sociology (viz kap. 2.1.2). Největší podíl řídicích pracovníků a intelektuálních profesí je u zemí Irsko, Nizozemí, Velká Británie, Belgie, potom pak v pobaltských republikách a v severských státech. V této kategorii by mělo převládat zastoupení zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Při porovnání se vzdělaností

strukturou obyvatelstva to víceméně koresponduje. Nicméně vypadá Dánsko a Kypr, které mají vyšší podíl vysokoškolské populace. U Dánska zřejmě obyvatelé s vysokoškolským vzděláním pracují u zprostředkovatelských profesí. V této kategorii největších hodnot dosahuje Německo, následně pak zmíněné Dánsko, Švédsko a Česká republika. Nejnižší podíl řídicích pracovníků a intelektuálních profesí mají jižní státy Itálie a Portugalsko a za nimi se umístilo Slovensko a Česká republika. U řadových zaměstnanců jsou nejvyšší hodnoty nad 30 % u Řecka, Velké Británie, Irska, Kypru, Rakouska, Švédska a Belgie. Nejvyšších hodnot v oblasti kvalifikovaných dělníků dosahuje Česká republika následovaná Portugalskem, Maďarskem a Slovenskem. Rovněž i v ostatních východoevropských zemích je tento podíl nad 30 % s výjimkou Lotyšska, kde zaměstnanost v této profesní kategorii dosahuje 29 %, stejně jako ve Španělsku. Nejvyšší podíl zaměstnanosti u nekvalifikovaných dělníků dosahují jižní státy Kypr, Španělsko, Portugalsko, Malta. Naopak nejnižší podíl nekvalifikovaných dělníků je ve Slovinsku, Švédsku a v České republice.

Graf 3.1.4: Socio-profesní struktura v EU 25



Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003.

Pozn.: V grafu jsou uvedeny tříleté průměry v období 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí. Z analýzy byli vyloučeni Příslušníci armády (ISCO-88, kód 0), jelikož tento údaj poskytly jen některé statistické úřady. Data za Francii jsou bez zámořských území. Modré přímkové čáry jsou mediány daného ukazatele.

V předchozím grafu jsou zobrazeny nejvyšší kategorie řídicích pracovníků a intelektuálních profesí v porovnání s kategorií nejnižší, tzn. nekvalifikovaných

dělníků. Mezi těmito kategoriemi nelze identifikovat žádnou závislost, jelikož všechny země jsou rozmístěny rovnoměrně ve všech kvadrantech grafu.

3.1.2 Vysokoškolské vzdělání a riziko nezaměstnanosti

Cílem této práce je rozbor vztahu mezi vzdělaností a pozicí na trhu práce. Jednou s klíčových charakteristik této pozice je i neuspokojená nabídka práce, tzn. nezaměstnanost. Této problematice je věnovaná i následující část. Rozbor vztahů mezi vysokoškolským vzděláním a dalšími socio-ekonomickými faktory je uveden v příloze č. 1.

Velice často se objevuje tvrzení, že terciární vzdělání chrání před nezaměstnaností. Níže je tato hypotéza statisticky verifikována prostřednictvím poměru šancí (*OR* - odds ratio, cross-product ratio) s vymezenými 95% intervaly spolehlivosti (Anděl, 2002). Index je vypočítán jako podíl pravděpodobnosti neúspěchu k pravděpodobnosti úspěchu.

Tab. 3.1.5: Označení použitých proměnných

Ekonomická aktivita	Úroveň vzdělání	
	ISCED 5 až 6	ISCED 0 až 4
Nezaměstnaní (Unemployed)	U_{5_6}	U_{0_4}
Zaměstnaní (Employed)	E_{5_6}	E_{0_4}

Indikátory uvedené v předchozí tabulce jsou vztaženy k počtu osob dle ekonomické aktivity v dané úrovni vzdělání. Pro výpočet jsou brány, tak jako v celé této podkapitole, průměry hodnot ukazatelů za roky 2001 až 2003 z dat výběrových šetření pracovních sil z Eurostatu. Výpočet poměru šancí je následující:

$$odds_{5_6} = \frac{PU_{5_6}}{PE_{5_6}}; \text{ resp. } odds_{0_4} = \frac{PU_{0_4}}{PE_{0_4}}; \quad (3.1),$$

kde PU_x je pravděpodobnost nezaměstnanosti pro vzdělanostní kategorii x a analogicky PE_x je pravděpodobnost zaměstnanosti. Poměr šancí se pak vypočítá jako podíl:

$$OR = \frac{odds_{5_6}}{odds_{0_4}} \quad (3.2).$$

Jestliže poměr šancí má hodnotu jedna, riziko nezaměstnanosti pro obě zkoumané kategorie je stejné. K prokázání této hypotézy je nutné vypočítat interval spolehlivosti. Z důvodu asymetrie hodnot *OR* v okolí 1 se při jeho výpočtu intervalu spolehlivosti *OR* používá následující logaritmická transformace:

$$b = \ln(OR), \quad (3.3),$$

přičemž směrodatná chyba $SE(b)$ se vypočítá jako:

$$SE(b) = \sqrt{\text{var}(b)} = \sqrt{1/U_{5,6} + 1/U_{0,4} + 1/E_{5,6} + 1/E_{0,4}} \quad (3.4).$$

Vzorec pro 95% interval spolehlivosti pro OR je pak následující:

$$\exp[b \pm 1,96 \cdot SE(b)] \quad (3.5).$$

Nutno podotknout, že se jedná o test asymptotický, který by se měl používat při dostatečně velkých výběrech, což je v tomto případě bez výhrad splněno.

Tab. 3.1.6: Riziko nezaměstnanosti vysokoškoláků (OR)

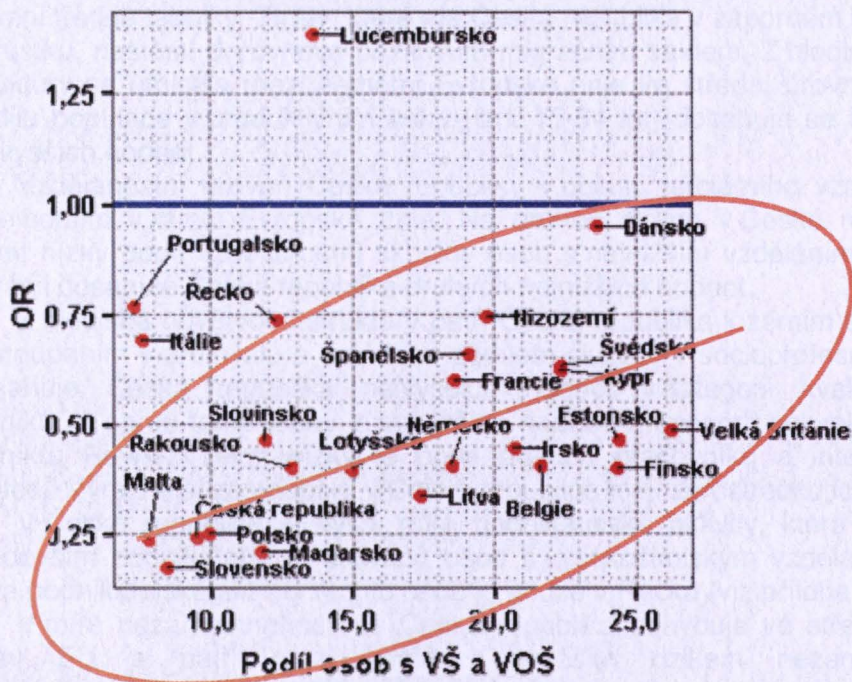
	odds5_6	odds0_4	OR	Hranice 95 % intervalu spolehlivosti pro OR	
				dolní	horní
Lucembursko	,031	,022	1,386	1,292	1,487
Dánsko	,042	,044	,948	,935	,961
Portugalsko	,036	,047	,770	,758	,782
Nizozemí	,019	,025	,746	,737	,755
Řecko	,071	,097	,735	,728	,742
Itálie	,059	,085	,693	,689	,697
Španělsko	,078	,118	,660	,658	,663
Švédsko	,029	,046	,634	,626	,642
Kypr	,025	,039	,625	,595	,655
Francie	,054	,089	,601	,599	,604
Velká Británie	,022	,046	,487	,485	,490
Estonsko	,063	,135	,464	,454	,474
Slovinsko	,028	,061	,463	,448	,478
Irsko	,020	,046	,448	,437	,458
Německo	,046	,113	,407	,406	,409
Belgie	,033	,080	,407	,403	,411
Rakousko	,016	,040	,403	,394	,411
Finsko	,042	,106	,400	,395	,405
Lotyšsko	,058	,147	,396	,388	,405
Litva	,063	,186	,339	,334	,344
Polsko	,057	,226	,251	,249	,252
Česká republika	,019	,078	,243	,239	,248
Malta	,012	,051	,236	,205	,272
Maďarsko	,013	,063	,211	,206	,215
Slovensko	,036	,205	,175	,172	,179

Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003, výpočet vlastní.

Pozn.: Výpočty provedené na základě tříletých průměrů v období 2001 až 2003.

Jak dokládá následující graf, ve všech zemích s výjimkou Lucemburska, pojišťuje vysokoškolské vzdělání před rizikem nezaměstnanosti (toto riziko je nižší než jedna). Nicméně existuje poměrně silná závislost mezi podílem vysokoškoláků v populaci a narůstajícím rizikem jejich nezaměstnanosti. Výjimky tvoří Itálie, Portugalsko a Řecko, kde platí, že i přes nízký podíl vysokoškoláků v ekonomice je riziko jejich nezaměstnanosti vyšší než v zemích se srovnatelným podílem vysokoškoláků. Je to patrně způsobeno především odlišným odvětvovým charakterem ekonomiky, který nevytváří příliš vysokou poptávku po vysokoškolácích (významný agrární sektor a rozvoj turistiky). V Lucembursku mají paradoxně nižší míru nezaměstnanosti lidé s nižším než vysokoškolským vzděláním. Tato situace může být způsobena atypickým charakterem země a její ekonomiky.

Graf 3.1.5: Vztah mezi rizikem nezaměstnanosti vysokoškoláků (OR) a jejich podílem v populaci



Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003, výpočet vlastní.

Pozn.: V grafu jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí. Data za Francii jsou bez zámořských území. Modrá přímka je úroveň OR, kde vzdělání nepojišťuje před rizikem. Oranžová přímka je regresní přímka pro země v oranžovém oválu s následujícími parametry: $OR = 0,07 + 0,02 * ISCED\ 5-6$. Vztah je statisticky potvrzen na hladině významnosti 0,05 a $R^2 = 0,45$.

Vztah mezi rizikem nezaměstnanosti vysokoškoláků a jejich podíl na populaci lze vysvětlit prostřednictvím regresní analýzy. Z této analýzy jsou z výše zmíněných důvodů vyloučeny Lucembursko a jižní země (Portugalsko,

Řecko, Itálie). Odhadnutá regresní přímka vysvětluje 45 % variability rizika. Dle tohoto modelu, pokud podíl vysokoškoláků v populaci přesáhne 46 %, bude riziko nezaměstnanosti vysokoškoláků rovno 1, tzn. vysoká škola nebude pojistkou před nezaměstnaností. Tato závislost nemusí mít lineární charakter, což je víc než pravděpodobné, např. exponenciální regresní model³¹ vysvětluje 56 % variability rizika (OR) a v tomto případě by pojistka proti nezaměstnanosti přestala platit daleko dříve u hranice 33 % vysokoškoláků. Podobné tendence lze vysledovat i u Dánska, které se nachází velmi blízko k hranici 1 přičemž jeho podíl vysokoškoláků nedosahuje ani 25 %.

3.1.3 Zhodnocení pozice České republiky

Pozice České republiky v demografickém vývoji je relativně dobrá. Od roku 1997 do roku 2007 došlo k mírnému nárůstu populace o 2 ‰, a tím ji řadí mezi nově připojenými zeměmi na přední místa v hodnocení. Pokud ale srovnáme pozici České republiky v rámci celé Evropy, tak Česká republika se pohybuje v dolní třetině tabulky. Ztráty, které má Česká republika v záporném přirozeném přírůstku, naštěstí dorovnáva pozitivním migračním saldem. Z hlediska věkové struktury se umístila mezi zeměmi Evropské unie ve střední úrovni. V oblasti podílu populace v produktivním věku (tzn. 15-64 let) dosahuje se Slovinskem nejvyšších hodnot.

Vzdělanostní úroveň České republiky v oblasti terciárního vzdělání patří k nejhorším v rámci Evropské unie. Na druhou stranu v České republice je velmi nízký podíl vzdělanostní skupiny osob s nejnižším vzděláním. Po Velké Británii dosahuje Česká republika druhých nejnižších hodnot.

Z hlediska odvětvové struktury patří Česká republika k zemím s nejvyšším zastoupením v průmyslu a s nízkým podílem služeb. V socioprofesioní struktuře dosahuje Česká republika nejvyšších hodnot v kategorii kvalifikovaných dělníků, a oproti tomu jedny z nejnižších hodnot v kategorii nekvalifikovaných dělníků. Rovněž velmi nízký je podíl řídicích pracovníků a intelektuálních profesí. Výraznější zastoupení v České republice mají zprostředkující profese.

V České republice je vyšší míra podnikatelské aktivity, která je tvořena především podnikatelskou aktivitou osob s vysokoškolským vzděláním. Vyšší míra podnikatelské aktivity těchto osob je pouze v Řecku (viz příloha č. 1).

V míře nezaměstnanosti se Česká republika pohybuje ve středním pásu zemí EU a patří mezi země s nejnižším rizikem nezaměstnanosti vysokoškoláků. Je to především způsobeno jejich nízkým zastoupením v populaci. Při nárůstu podílu této kategorie v populaci se dá předpokládat, že i toto riziko se výrazně zvýší.

³¹ Exponenciální regresní model $OR = 0,156 * e^{(0,056 * ISCED5_6)}$ je rovněž statistický významný s koeficientem determinace (R^2) 0,56.

3.2 Analýza České republiky

V následující kapitole je proveden podrobnější rozbor vývoje a struktury společnosti v České republice, který je zaměřen: na demografický vývoj včetně predikce; na vývoj struktury vzdělanosti především v oblasti vysokoškolského vzdělání a na změny na trhu práce včetně segmentačních procesů.

3.2.1 Demografický vývoj

Při analýze demografického vývoje je nutné vycházet z dlouhodobých vývojových trendů, jelikož v této oblasti je silný vliv věkových kohort, tzn. že nárůst populace se cyklicky projeví po 20 až 35 letech.

Tab. 3.2.1: Vývoj počtu obyvatel v České republice

Rok	Počet obyvatel	Přírůstek	
		Absolutní	Relativní
1951	9 023 170		
1961	9 588 016	564 846	6,3
1971	9 830 602	242 586	2,5
1981	10 303 208	472 606	4,8
1991	10 308 682	5 474	0,1
2001	10 224 192	-84 490	-0,8

Zdroj ČSÚ, Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1785 - 2007, Střední stavy obyvatelstva.

Je vhodné využít dat z bilance obyvatelstva od roku 1951 do roku 2001, konkrétně se jedná o střední stav obyvatelstva, tzn. k 1.7. daného roku. Výhodou těchto údajů je to, že jsou korigovány sčítáními lidu, domů a bytů, která proběhla v rozmezí tří měsíců až jednoho roku, a třech měsíců (v roce 1950) před tímto datem. Rovněž výhodou je i stejná délka analyzovaných period. Od roku 1951 až do roku 1991 dochází k nárůstu obyvatelstva na území současné České republiky. Tyto přírůstky mají klesající trend, který se projevil mírným úbytkem od roku 1991 do roku 2001.

Tab. 3.2.2: Bilance obyvatelstva v České republice

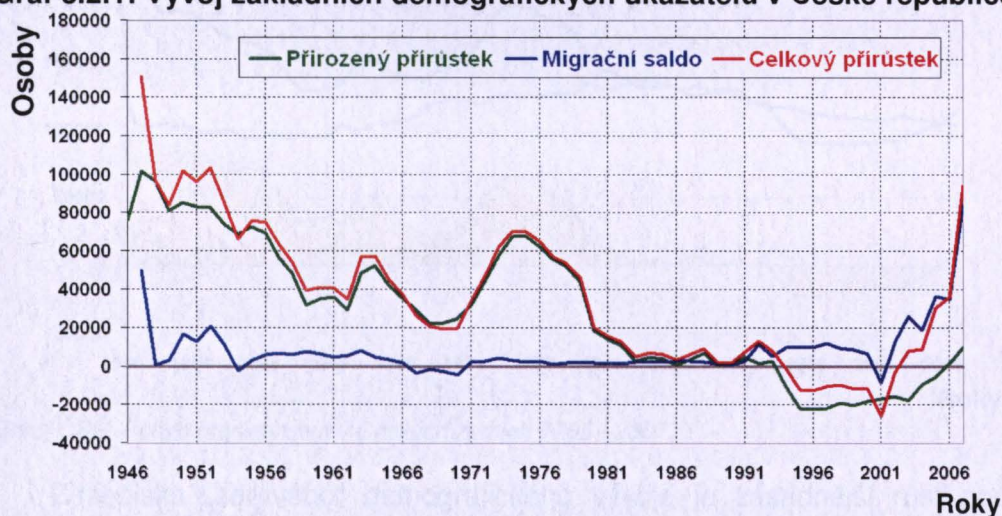
období	Přirozený přírůstek	Migrační saldo	Celkový přírůstek
1952 - 1961	574 142	72 020	646 162
1962 - 1971	338 672	15 156	353 828
1972 - 1981	482 555	25 020	507 575
1982 - 1991	41 415	22 184	63 599
1992 - 2001	-147 245	75 652	-71 593

Zdroj ČSÚ, Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1785 - 2007, Střední stavy obyvatelstva.

Z pohledu bilance obyvatelstva, velké přírůstky obyvatelstva v 50. letech jsou ovlivněny především přirozenými přírůstky, nicméně v průběhu analyzovaného období dochází k výraznému poklesu přirozených přírůstků až

k úbytku obyvatel v roce 1992 – 2001. Úbytek obyvatel způsobený přirozenou měnou je částečně snížen pozitivním migračním saldem.

Graf 3.2.1: Vývoj základních demografických ukazatelů v České republice

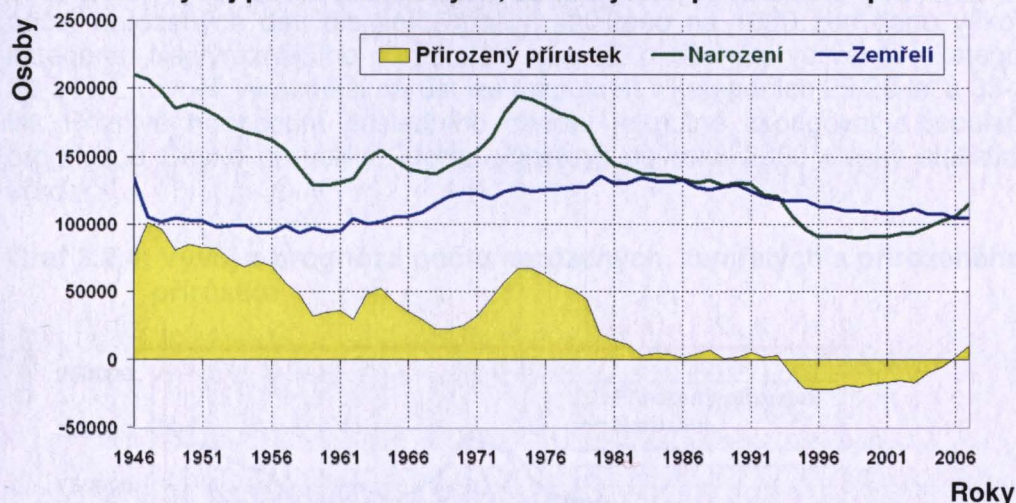


Zdroj ČSÚ, *Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1785 - 2007*.

V předchozím grafu je zobrazen vývoj přirozeného přírůstku migračního salda a celkového přírůstku od roku 1946 do roku 2007. Přirozený přírůstek velice silně ovlivňoval celkový přírůstek obyvatel až do roku 2001, po tomto roce pozitivní trend tohoto přírůstku je ovlivněn migračním saldem. Nejvyšších hodnot ve vývoji přirozeného přírůstku je dosaženo v roce 1947 a pak následuje výrazný pokles, který je přerušeno několika demografickými vlnami. První menší vlna je po roce 1962, jejíž vrchol je v roce 1964, další vlna výrazného charakteru je pak do roku 1970, s maximem v roce 1974. Od roku 1983 do roku 1994 se přirozený přírůstek pohybuje pod hodnotou 2000 osob a po roce 1994 je v záporných hodnotách. Ve vývoji obyvatel v českých zemích je to od konce první světové války poprvé, kdy více lidí umírá než se rodí dětí.

Od roku 2003 dochází k růstu počtu obyvatel především díky nárůstu migrace. V roce 2007 se do České republiky přistěhovalo 104 445 osob. Nejvíce byly zastoupeny následující státy: Ukrajina (40 tis.), Slovensko (14 tis.), Vietnam (12 tis.), Rusko (7 tis.), Moldavsko (3 tis.), Mongolsko (3 tis.) a Polsko (2 tis.). Mezi přistěhovalci jsou výrazně zastoupeni muži především v produktivním věku.

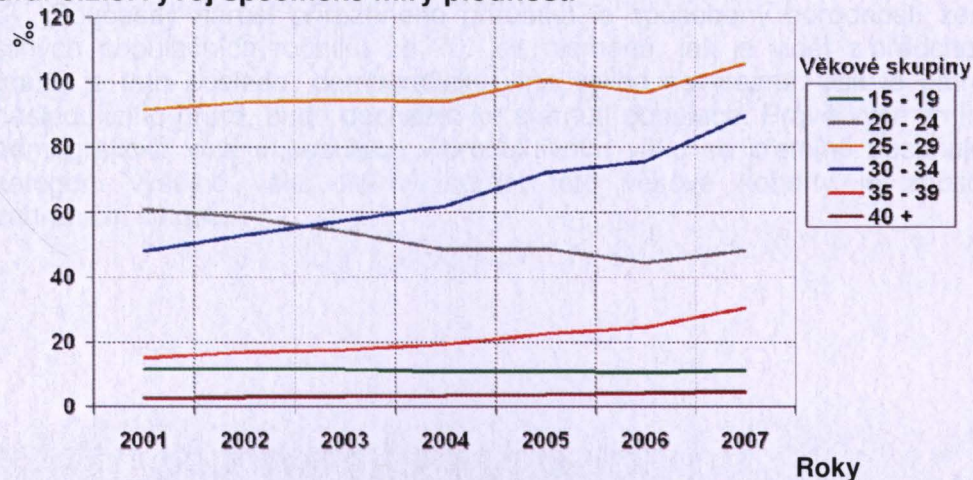
Graf 3.2.2: Vývoj počtu narozených, zemřelých a přirozeného přírůstku



Zdroj: ČSÚ, Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1785 - 2007.

Z hlediska „zdravého“ demografického vývoje je zásadnější růst počtu obyvatel ovlivněný zejména přirozenou měnou. Ve výše uvedeném grafu je zobrazen vývoj počtu živě narozených dětí a zemřelých osob. Rovněž je tu zahrnut přirozený přírůstek, tzn. rozdíl mezi výše uvedenými demografickými jevy. Počet zemřelých osob v tomto období je relativně stabilní. Proto výše psané změny přirozeného přírůstku jsou ovlivněny zvláště počtem živě narozených dětí. Pozitivním jevem od roku 1996 je stabilizovaný počet narozených, který po roce 2001 má výrazně rostoucí trend, a ten měl za následek, že v roce 2006 dochází k opětovnému nárůstu přirozeného přírůstku. Je to způsobeno odložením porodnosti silných ročníků z období 1973-1979.

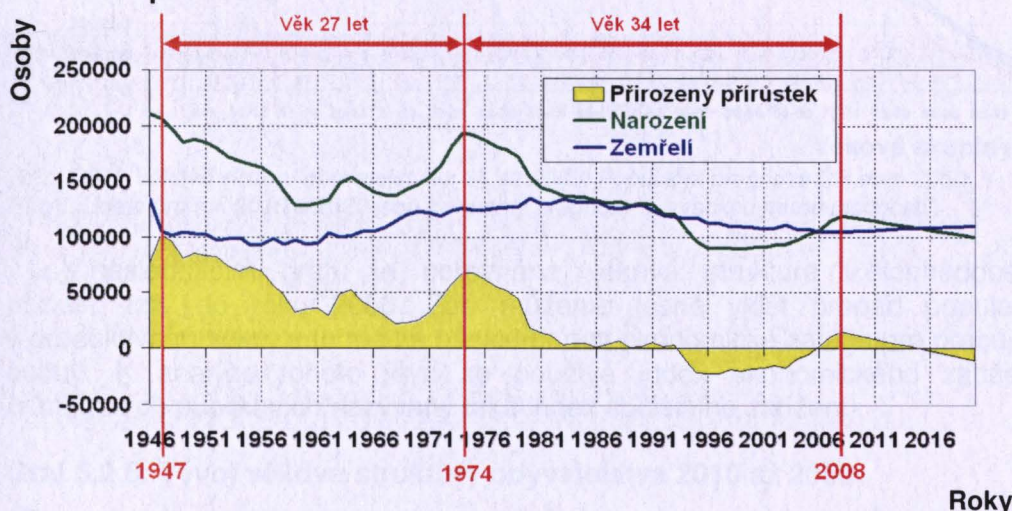
Graf 3.2.3: Vývoj specifické míry plodnosti



Zdroj: ČSÚ, Demografická ročenka České republiky 2006 a 2007, Porodnost a plodnost 2001 - 2005.

V předchozím grafu je ukázán vývoj specifické míry plodnosti, jedná se o počet narozených dětí dle věku matky, vztaženo na 1000 žen dané věkové kategorie. Nejvýraznějšího nárůstu od roku 2001 dochází ve věkové kategorii 30-34 let, rovněž výraznější nárůst lze rozpoznat v kategoriích 25-29 let a 35-39 let. Příznivé hodnocení posledního období je nutno zkorigovat s populační prognózou České republiky, kterou vyhotovil do roku 2050 Český statistický úřad.

Graf 3.2.4: Vývoj a prognóza počtu narozených, zemřelých a přirozeného přírůstku

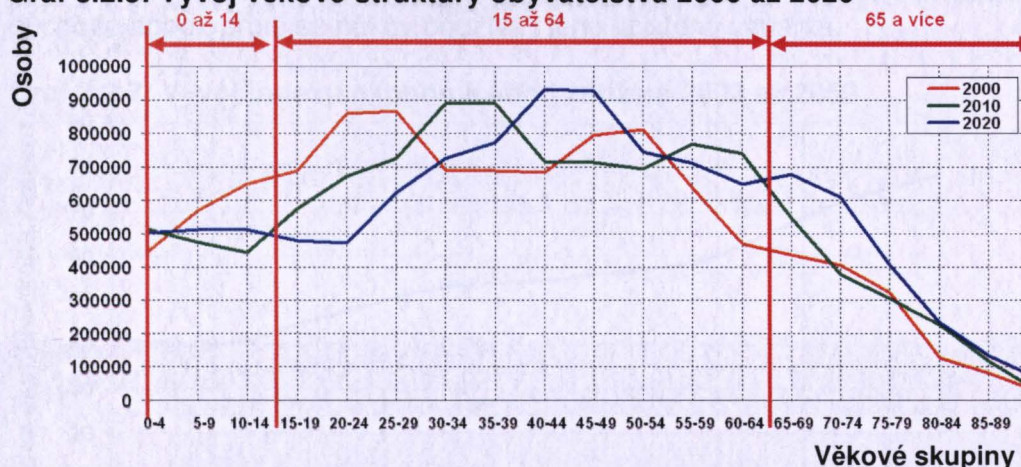


Zdroj: ČSÚ, Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1785 – 2007; Populační prognóza ČR do roku 2050.

Pozn.: Údaje pro rok 2020 jsou z varianty prognózy s „vysokou mírou plodnosti“, data od roku 2008 pak byla lineárně aproximována ke konečným údajům.

Současný nárůst přirozeného přírůstku je způsobený porodností žen ze silných populačních ročníků ze 70. let, nicméně, jak je vidět z předchozího grafu, je tato poslední demografická vlna velice nevýrazná. Jak je patrné z následujícího grafu, bude docházet ke stárnutí populace. Právě výše zmíněná demografická vlna u populace v produktivním věku se zřetelně posouvá ke kategorii vyššího věku. Mírný nárůst této věkové kohorty je způsoben zahraniční imigrací.

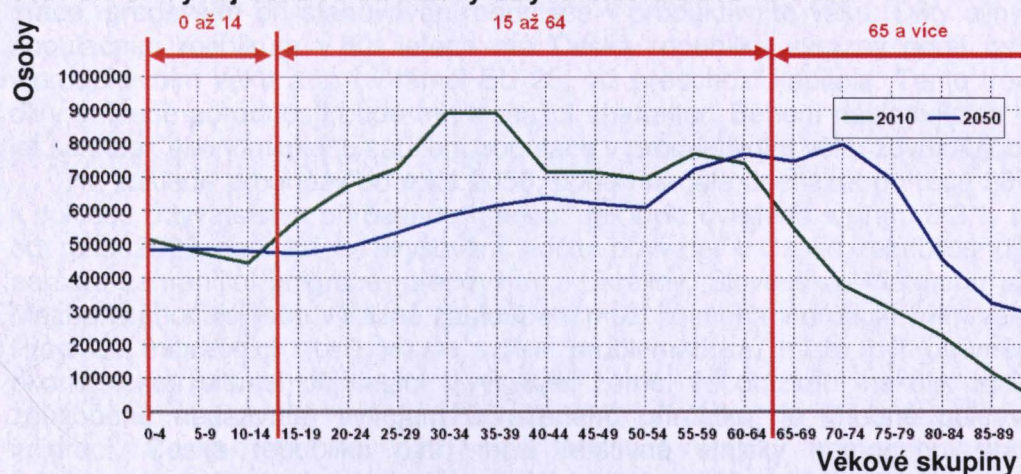
Graf 3.2.5: Vývoj věkové struktury obyvatelstva 2000 až 2020



Zdroj ČSÚ, Věkové složení obyvatelstva k 31.12.2000; Populační prognóza ČR do r. 2050.
Pozn.: Údaje pro rok 2010 a 2020 jsou z varianty prognózy s „vysokou mírou plodnosti“.

V následujícím grafu je porovnána věková struktura v dlouhodobém období, tzn. do roku 2050. Zde můžeme jasně vidět propad populace v produktivním věku, a to má za následek růst ekonomické zátěže pro pracující osoby. K analýze tohoto jevu se používá index ekonomického zatížení (v některých publikacích nazývaný také index sociálního zatížení).

Graf 3.2.6: Vývoj věkové struktury obyvatelstva 2010 až 2050

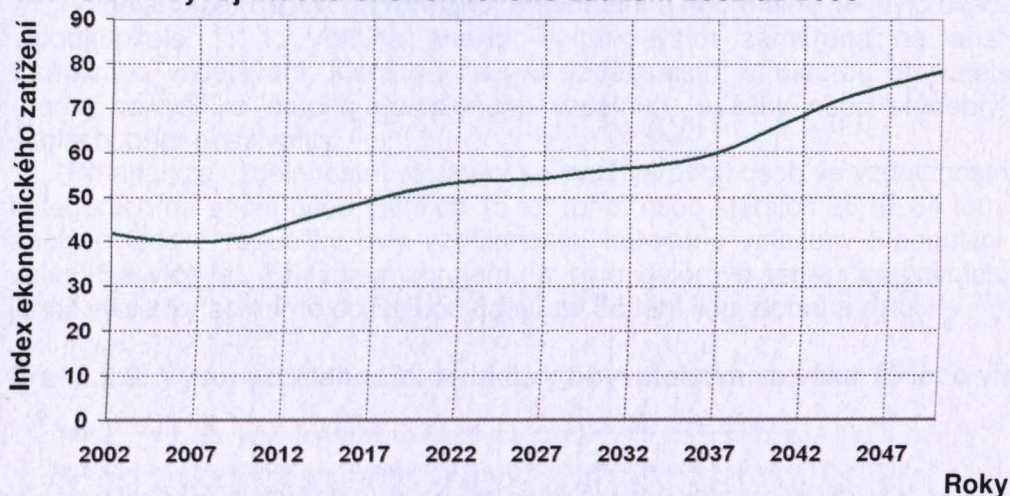


Zdroj ČSÚ, Věkové složení obyvatelstva k 31.12.2000; Populační prognóza ČR do r. 2050.
Pozn.: Údaje pro rok 2010 a 2020 jsou z varianty prognózy s „vysokou mírou plodnosti“.

Index ekonomického zatížení znázorňuje kolik osob v produktivním věku musí zabezpečit dětskou složku populace (tzn. osoby ve věku 0-14 let), a post-produktivní část populace (tj. 65 a více let). Jedná se jenom o hrubou míru, která nezohledňuje pozdější nástup do pracovního poměru předně z důvodu delšího studia. V tomto indexu nejsou zahrnuty další ekonomicky neaktivní

osoby v produktivním věku, např. ženy na mateřské, osoby v invalidním důchodu apod., proto se někdy používá i jeho očištěná varianta.

Graf 3.2.7: Vývoj indexu ekonomického zatížení 2002 až 2050



Zdroj ČSÚ, *Populační prognóza ČR do r. 2050. Varianta s „vysokou mírou plodnosti“.*

Pozn.: Index ekonomického zatížení je počet osob ve věku 65+ a 0-14 let na 100 osob ve věku 15-64 let.

Shrnutí

Demografická analýza České republiky je východiskem pro analýzu trhu práce, především při stanovování populace v produktivním věku. Díky silným populačním ročníkům v 80. letech má Česká republika výrazný podíl osob v produktivním věku a to i v rámci EU 25, viz předchozí kapitola. Tento trend díky snížené porodnosti bude mít klesající charakter. Během následujících 40 let se index ekonomického zatížení populace v produktivním věku zdvojnásobí.

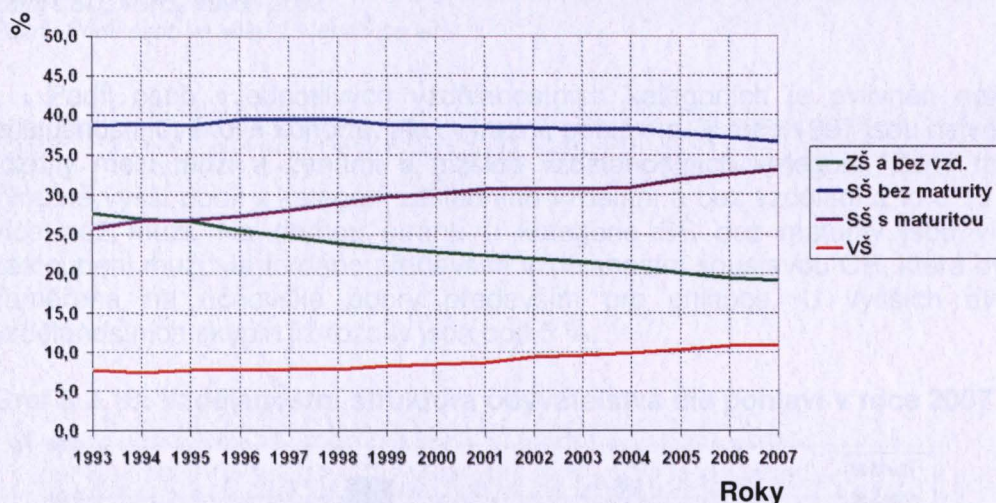
Na základě prognózy do roku 2050, bude i nadále docházet po roce 2015 k poklesu obyvatelstva přirozenou měnou. Jak bylo uvedeno v grafu 3.2.1, tak od roku 2003 dochází ke zvyšování počtu obyvatel v České republice díky nárůstu zahraniční imigrace, především z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu atd. Mezi přistěhovalci jsou výrazně zastoupeni muži zejména v produktivním věku. Predikce migračních toků je ale velice problematická, může být ovlivněna ekonomickou situací přijímající i vysílající země. Je otázkou, nakolik ztráty, způsobené negativním vývojem přirozeného přírůstku, je vhodné pokrývat imigrací. Česká republika patří mezi relativně etnicky homogenní státy. Schopnost a ochota obyvatel přijímat cizince může být problematická. V tomto ohledu jsou i výraznější regionální rozdíly. Bezproblémové přijímání cizinců je především v Praze, případně v Plzeňském kraji, a čím více se postupuje na východ, je situace pro cizince méně příznivá. Například v Moravskoslezském kraji je k cizincům odměřený postoj s neochotou přijímat jejich zvyky. Částečně je to způsobeno i nižší mírou znalosti anglického jazyka. Naopak relativně velká vstřícnost je k obyvatelům Slovenska (v této oblasti jsou častá smíšená manželství), ale i z Polska, a částečně i z ruský mluvících zemí.

3.2.2 Vývoj vzdělanosti

Vzdělaní lze rozdělit na formální, neformální a informální, jak bylo uvedeno v podkapitole 1.1.1. Většina analýz je především zaměřena na analýzu formálního vzdělávání, která se zabývá vzdělanostní strukturou obyvatelstva (podle nejvyššího stupně dosaženého vzdělání), a žáky nebo studenty na školách, příp. absolventy.

Při analýze vzdělanostní struktury se využívá podíl osob ve vzdělanostních kategoriích na počet osob starších 15 let (příp. osob starších 25 až 64 let). Při analýze České republiky byly vzdělanostní kategorie vztaženy k populaci ve věku 15 a více let. Základním zdrojem dat bylo výběrové šetření pracovních sil, jehož výsledky se mírně odlišují od údajů ze Sčítání lidu, domů a bytů.

Graf 3.2.8: Vývoj vzdělanostní struktury obyvatelstva ve věku 15 let a více

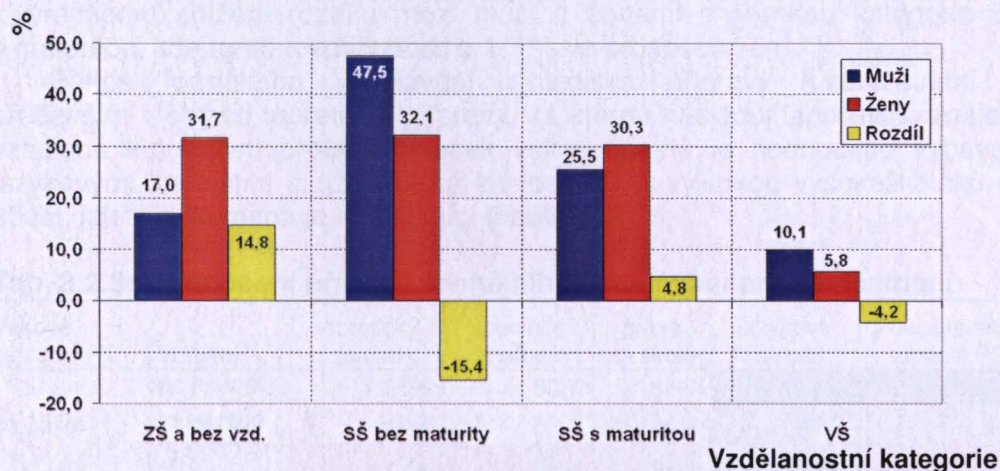


Zdroj ČSÚ, VŠPS, 1993 - 2007.

Pozn.: Údaje pro roky 2000 až 2002 u kategorií ZŠ a bez vzdělání a SŠ bez mat. byly lineárně aproximovány.

V předchozím grafu je uveden vývoj podílu vzdělanostních skupin od roku 1993 do roku 2007. V tomto období dochází k výraznému poklesu podílu osob se základním vzděláním a bez vzdělání pod 20 %. Tento pokles je ovlivněn i vyšším podílem starších osob v této vzdělanostní kategorii, u kterých je vyšší míra úmrtnosti. Rovněž i mírný pokles je patrný ve vzdělanostní kategorii střední škola bez maturity, přičemž v této vzdělanostní kategorii je přes 1/3 populace v celém sledovaném období. Podíl osob s vyšším vzděláním u zbývajících dvou kategorií má výrazně rostoucí charakter.

Graf 3.2.9: Vzdělanostní struktura obyvatelstva dle pohlaví v roce 1997

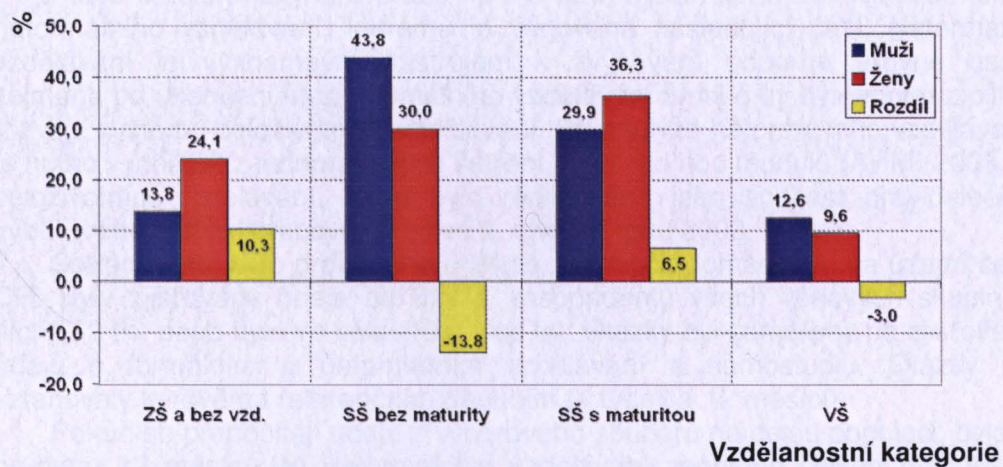


Zdroj ČSÚ, VŠPS, 1993 - 2007.

Pozn.: Podíl osob ve věku 15 let a více let

Podíl osob v jednotlivých vzdělanostních kategoriích je ovlivněn nejen příslušností k věkové kohortě, ale i výrazně pohlavím. V roce 1997 jsou největší rozdíly mezi muži a ženami u nižších vzdělanostních kategorií. Ženy mají výrazně vyšší podíl v kategorii základního vzdělání a bez vzdělání a to o 15 % více než muži. Na druhou stranu u kategorie SŠ bez maturity jsou více zastoupeni muži. Je to dáno především vzdělanostní soustavou ČR, která byla zaměřena na učňovské obory především pro chlapce. U vyšších dvou vzdělanostních skupin již rozdíly jsou pod 5 %.

Graf 3.2.10: Vzdělanostní struktura obyvatelstva dle pohlaví v roce 2007



Zdroj ČSÚ, VŠPS, 1993 - 2007.

Pozn.: Podíl osob ve věku 15 let a více let

Při srovnání vzdělanostní struktury obyvatelstva v roce 2007 dochází k výraznému snížení rozdílu mezi muži a ženami s výjimkou kategorie SŠ s maturitou, kde tento rozdíl vzrostl o 1,7 % ve prospěch žen.

Přínos formálního vzdělávání z hlediska přípravy k zaměstnání je především v oblasti teoretické přípravy, za kterou následují specifické znalosti vztahované k pracovní profesi. Naopak velice špatně je hodnoceno vybavení jazykovými znalostmi a uživatelská znalost PC, s výjimkou vysokoškoláků do 30 let, jak to dokumentuje následující tabulka.

Tab. 3.2.3: Hodnocení přínosu formálního vzdělávání pro zaměstnání

Věkové kategorie	Vzdělání	teoretický základ	speciální znalosti	praxe na škole	jazykové znalosti	uživatelská znalost PC
do 35 let	bez maturity	55,9	50,7	51,7	22,9	20,2
	s maturitou	60,1	52,1	45,4	42,7	45,7
	s VŠ	74,1	69,0	59,7	58,0	67,0
35 let a více	bez maturity	53,9	47,8	46,0	13,5	7,8
	s maturitou	63,1	56,0	47,9	27,7	14,9
	s VŠ	75,7	70,1	58,2	41,4	29,7
Celkem dle věku	bez maturity	54,5	48,6	47,6	16,2	11,4
	s maturitou	62,2	54,9	47,2	31,9	23,5
	s VŠ	75,2	69,7	58,6	46,5	41,0
Celkem		59,5	53,3	49,0	24,9	19,0

Zdroj: VŠB-TUO, SC&C, *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006*

Pozn.: V tabulce jsou uvedeny průměry hodnocení otázky B13. Jak Vás škola „vybavila“ pro Vaše (poslední) zaměstnání v následujících oblastech. Pro lepší interpretaci je 7 bodová stupnice přeškálována na 100 bodovou škálu.

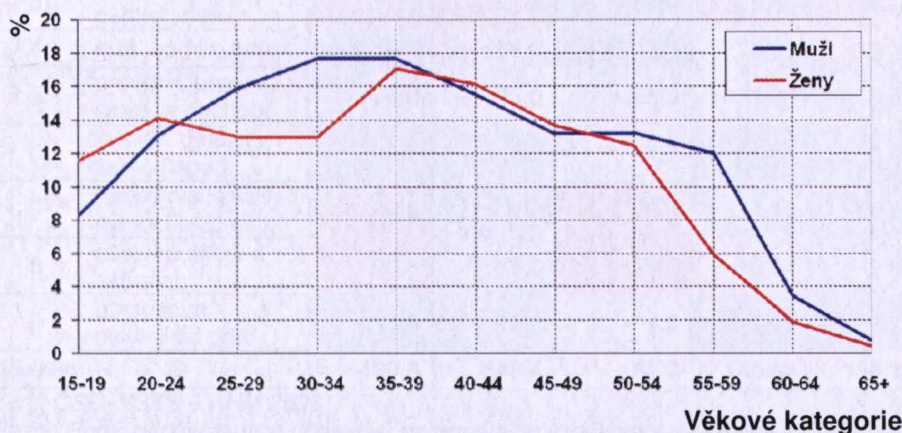
Právě studium jazyků a práce na PC patří mezi nejnavštěvovanější kurzy neformálního vzdělávání, kterému je věnována následující část. Neformální vzdělávání je významným nástrojem k zvyšování odborné úrovně osob zejména po ukončení etapy formálního vzdělávání a mělo by být jedním z pilířů rozvoje systému celoživotního vzdělávání. Při analýze neformálního vzdělávání je nutno vycházet z jednorázových šetření, např. ad hoc modulu (AHM) 2003, o celoživotním vzdělávání, které bylo realizováno jako součást pravidelného výběrového šetření pracovních sil ve 2. čtvrtletí roku 2003.

Šetření AHM bylo provedeno u 24 tis. bytových domácností na území celé ČR. Byly zjišťovány údaje od 61 tis. respondentů všech věkových skupin z nichž 52 tis. osob bylo ve věku 15 a více let. Otázky byly zaměřeny na zjišťování údajů o formálním a neformálním vzdělávání a samostudiu. Otázky se vztahovaly ke dvěma referenčním obdobím (4 týdny a 12 měsíců).

Pokud se přepočítají údaje z výběrového souboru na celou populaci, bylo v průběhu 12 měsíců do neformálního vzdělávání zapojeno celkem 923,9 tis. osob, což představuje 10,7 % osob starších 15 let. Hlavním motivem neformálního vzdělávání jsou důvody spojené se zaměstnáním, tento důvod uvedlo 75 % osob.

V systému neformálního vzdělávání se projevují významné rozdíly. Podle výsledků šetření neformální vzdělávání preferují osoby s vyšším dosaženým stupněm vzdělání, častěji je absolvují zaměstnaní než nezaměstnaní nebo osoby ekonomicky neaktivní. Rovněž, jak dokumentuje následující graf, více se vzdělávají muži než ženy, pouze ve věku 40 až 54 let je podíl obou pohlaví vyrovnán, výjimkou jsou osoby mladší 25 let, v této kategorii převládají ženy.

Graf 3.2.11: Účast na neformálním vzdělávání dle pohlaví a věku v roce 2003



Zdroj: ČSÚ, VŠPS – AHM 2003

Pozn.: Podíl osob účastnících se neformálního vzdělávání v průběhu 12 měsíců podle věku a pohlaví v dané kategorii.

Při analýze struktury neformálního vzdělávání dle typu pracovních pozic (KZAM - Klasifikace zaměstnání) je nejvyšší podíl účastníků neformálního vzdělávání na pracovních pozicích vědeckých a odborných duševních pracovníků (KZAM 2). Rovněž vysoký podíl účastníků v neformálním vzdělávání mají vedoucí a řídicí pracovníci, a techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci (KZAM 1 a 3), tzn. třídy, kde je požadováno vyšší vzdělávání. Z absolutních četností jsou nejvíce zastoupeny KZAM 3, KZAM 2 a pak následuje neformální vzdělávání v převážně v mužských dělnických profesích (KZAM 7 a 8). Výše zmíněné údaje jsou uvedené v následující tabulce.

Tab. 3.2.4: Účast na neformálním vzdělávání dle KZAM a věku

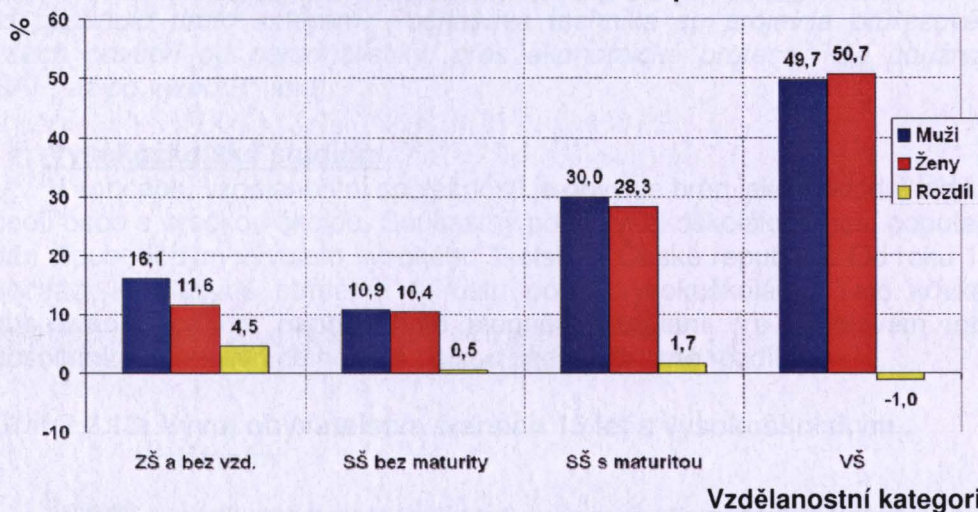
KZAM	Popis	Počet zaměstnaných účastníků neformálního vzdělání (v tis.)			Podíl účastníků neformálního vzdělání (v %)		
		Muži	Ženy	Rozdíl	Muži	Ženy	Rozdíl
0	armáda	4,6	,0	4,6	11,84	,00	11,84
1	zákonodárci a řídicí prac.	42,8	19,4	23,4	20,39	24,11	-3,72
2	vědeckí a odborní prac.	59,4	79,0	-19,7	24,55	32,69	-8,14
3	tech., zdrav., pedagog. prac.	91,3	121,5	-30,2	20,45	24,19	-3,75
4	nižší admin. prac.	10,7	58,0	-47,3	13,39	19,19	-5,80
5	provozní prac. ve služb. a obchodě	26,3	33,0	-6,8	12,80	8,58	4,23
6	kvalifik. dělníci v zeměd apod.	3,7	2,0	1,7	6,61	5,76	,85
7	řemeslníci, kvalif. výrobci a zprac.	88,8	9,2	79,6	11,15	6,98	4,17
8	obsluha strojů a zařízení	90,8	16,0	74,8	19,54	9,85	9,69
9	pomocní a nekvalifik. prac.	11,6	10,3	1,3	7,94	4,79	3,15
Celkem		430,0	348,4	81,7	148,66	136,14	12,52

Zdroj: ČSÚ, VŠPS – AHM 2003

Pozn.: Podíl zaměstnaných účastníků neformálního vzdělávání v průběhu 12 měsíců podle dosaženého stupně vzdělání a věku k celkové četnosti příslušné skupiny.

Při analýze vzdělanosti by mělo být zohledněno i sebevzdělávání tzv. informální vzdělávání. Rovněž u tohoto typu je vidět výrazné rozdíly mezi vzdělanostními skupinami. S růstem vzdělání roste i podíl osob, které využívá sebevzdělávání až k 50 % u vysokoškoláků. Rozdíly mezi muži a ženami jsou v této kategorii nejnižší, projevují se pouze u osob se základním vzděláním a bez vzdělání (viz následující graf).

Graf 3.2.12: Účast na informálním vzdělávání dle pohlaví a vzdělání



Zdroj ČSÚ, VŠPS – AHM 2003

Pozn.: Podíl účastníků informálního vzdělávání v průběhu 12 měsíců podle dosaženého stupně vzdělání a věku k celkové četnosti příslušné skupiny

Nejčastější forma sebevzdělávání je prostřednictvím tištěných materiálů, pak následuje využití PC s internetem, vzdělávací programy v rozhlasě příp. v TV, nejméně využívanou formou jsou knihovny a vzdělávací centra. Ty navštěvují především mladší osoby do 30 let.

Z výzkumu „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006“ vyplynulo, že nejvíce osob po skončení formálního vzdělávání, navštěvuje především specifické kurzy důležité pro jejich profesi (42 %), pak následují počítačové (36 %) a jazykové kurzy (27 %), které jsou ale výrazně zastoupeny u osob mladších 36 let (37 %). Potřeba těchto znalostí je dána hlavně požadavkem zaměstnavatelů. V rámci strukturovaných rozhovorů se zaměstnavateli vyplynulo, že požadavky na vzdělávání resp. znalosti a dovednosti jsou výrazně ovlivněny profesemi.

V obecné rovině stále chybí **jazykové znalosti**. Tím nejsou míněny certifikáty či absolvované kurzy, ale skutečná znalost spojená s dovedností je využívat. To dokumentují i následující dvě tvrzení z výzkumu zaměstnavatelů: „... Umějí témata. My hobbies, my family, ... Ale to je na nic.“; „... Řada lidí zná jazyk na úrovni, já tomu říkám turistická angličtina. Domluví se na recepci, komunikuje s počítačem... Ale na té úrovni, že tady přijede cizinec a vykládat mu, že tady ten úkos na obroubení je takový a vada je taková, to jsou jiné věci...“ (VŠB-TUO: Výzkum zaměstnavatelů, 2005). Tyto znalosti prosakují v organizační struktuře podniku níž a níž. „I mistr musí být schopen mluvit anglicky například kvůli přejímce zboží a podobně. ...“ (ibid).

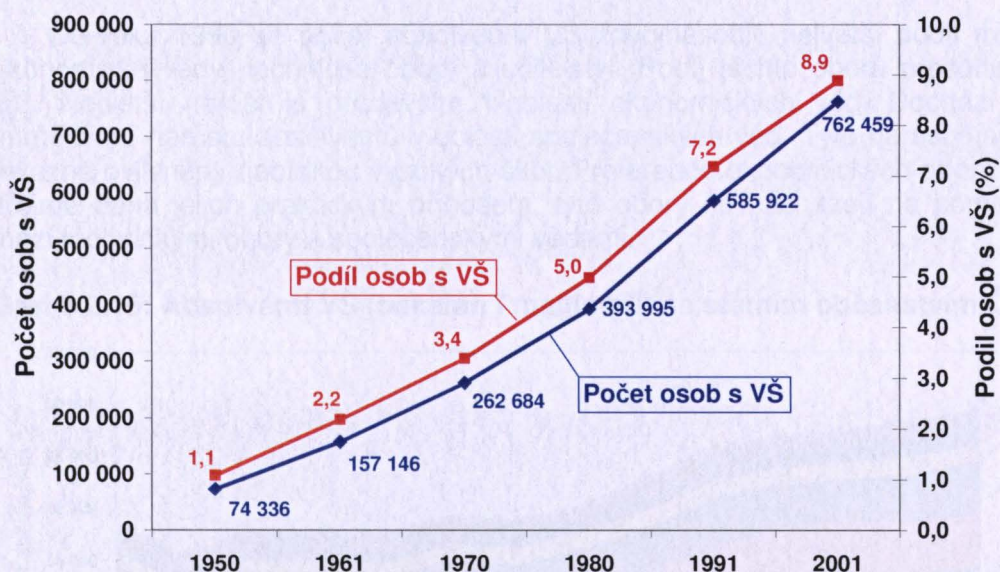
S rozvojem technologií je spjat i rostoucí požadavek na **počítačovou gramotnost**: „... Mnoho se změnilo díky novým technologiím. Kdysi byla práce relativně jednodušší. Mnohdy stačilo základní vzdělání. S přidáváním nových

linek roste potřeba vyššího vzdělání. Technologie jsou řízeny počítači, takže se to posunulo tímto směrem. Počítačová technika se projevila průřezově do všech odvětví od personalistiky, přes ekonomické profese, kde používáme SAP, až po výrobu.“ (ibid).

Vysokoškolské studium

V konceptu vzdělanostní společnosti je obvykle brán jako základní indikátor podíl osob s vysokou školou. Současný podíl vysokoškoláků v naší populaci je dán dlouhodobým vývojem vysokého školství v České republice. Od roku 1950 dochází k relativně strmému nárůstu počtu vysokoškoláků. Tato křivka je kopírována podílem osob s tímto stupněm vzdělání. Ve vývojovém trendu absolutních a relativních hodnot nejsou žádné výrazné rozdíly.

Graf 3.2.13: Vývoj obyvatelstva starších 15 let s vysokoškolským vzděláním

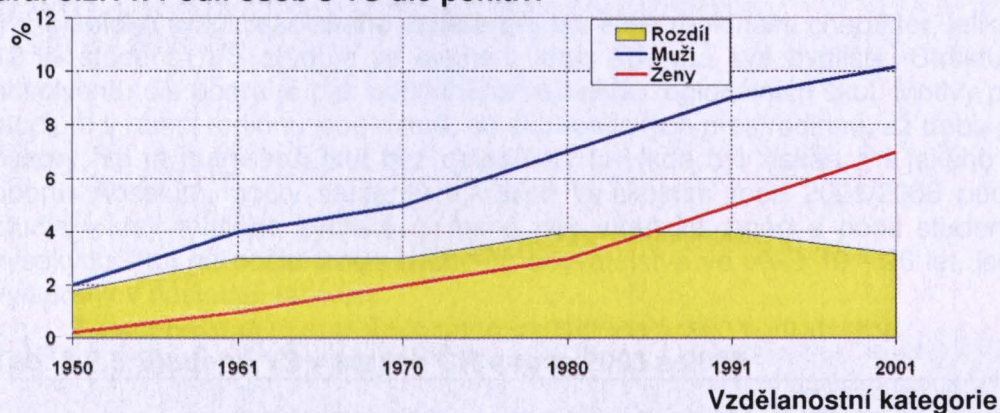


Zdroj: ČSÚ, SLDB, 1950 - 2001.

Pozn.: Podíl osob s VŠ k počtu obyvatel starších 15 let

Ve vývoji osob s vysokoškolským vzděláním stále přetrvávají rozdíly mezi muži a ženami. Od roku 1991 je zřetelné snižování rozdílů. Tento trend bude pokračovat i v dalších letech. Jedná se o dlouhodobé trendy ovlivňované nižší vzdělanostní úrovní starších věkových kohort, kde vysokoškolsky vzdělaná žena byla výjimkou.

Graf 3.2.14: Podíl osob s VŠ dle pohlaví

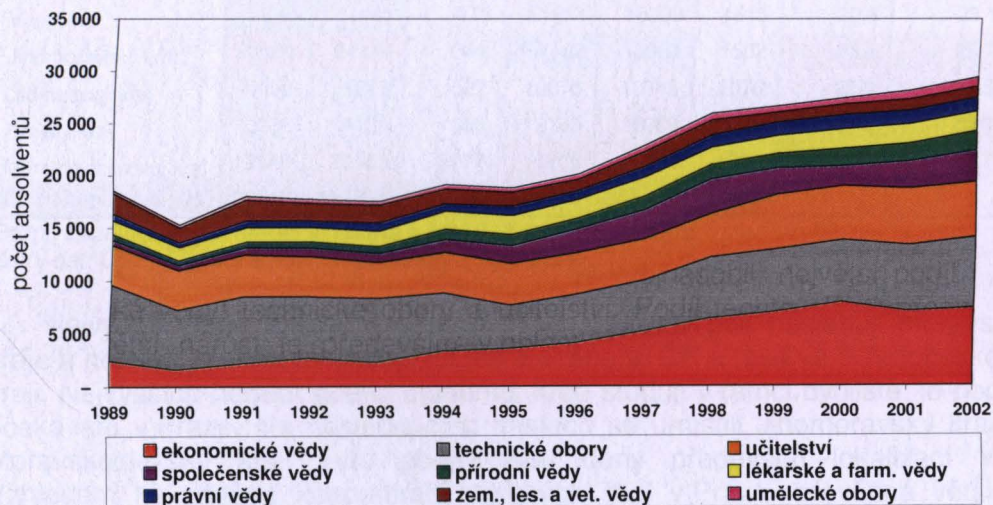


Zdroj: ČSÚ, SLDB, 1950 - 2001

Pozn.: Podíl osob s VŠ k počtu obyvatel starších 15 let

Od roku 1990 se počet absolventů VŠ zdvojnásobil, největší podíl mají ekonomické vědy, technické obory a učitelství. Podíl těchto oborů přesahuje 2/3. Největší nárůst je především v oblasti ekonomických věd. Dochází k mírnějšímu nárůstu absolventů v oblasti společenských věd. Tyto nárůsty jsou výrazně ovlivněny nabídkou vysokých škol. Preference ekonomických oborů je zřejmě dána jejich praktickým přínosem, tyto obory se nacházejí na pomezí mezi technickými obory a společenskými vědami.

Graf 3.2.15: Absolventi VŠ (bakaláři i magisteri) se státním občanstvím ČR



Zdroj: Databáze ÚIV 1989 až 2002. VŠ - absolventi bakalářských a magisterských studijních programů se státním občanstvím ČR.

Pozn.: Do akademického roku 1998/1999 včetně skupiny studijních programů podle klasifikace JKOV, dále podle klasifikace KKO. Údaje v členění podle skupin studijních programů nejsou zcela srovnatelné. Údaje za rok 2001 bez soukromých vysokých škol, které v systému SIMS nevykázaly žádné absolventy.

Nabídka vysokoškolského vzdělávání má silně regionální charakter, jelikož 42 % studentů VŠ studuje ve stejném kraji, kde má své bydliště. Struktura absolventů dle oboru je pak podmíněna nabídkou regionálních škol. Motivy pro studium v rámci regionu jsou různé, od ekonomických přes rodinné, až třeba po názory, že je nutné mít titul bez ohledu na to, kde byl získán a z jakého je oboru. Absolutní počty studentů v krajích ve školním roce 2005/2006 podle studia v kraji trvalého bydliště či mimo něj, intenzita změn a podíl studentů vysokých škol na počtu trvale bydlícího obyvatelstva ve věku 19 - 26 let, jsou vyjádřeny v následující tabulce.

Tab. 3.2.5: Studenti VŠ v krajích ČR v roce 2003 a 2005

Kraj	Studují v kraji bydliště			Nestudují v kraji bydliště			Podíl studentů VŠ na počtu obyv. ve věku 19 – 26 let (v %)	
	2003	2005	Rozdíl	2003	2005	Rozdíl	2003	2005
Praha	32731	37379	4648	4888	5661	773	32,4	33,1
Středočeský kraj	265	375	110	19313	24171	4858	16,5	19,4
Jihočeský kraj	3971	5128	1157	9872	11412	1540	20,4	23,2
Plzeňský kraj	6459	7047	588	5223	5839	616	20,4	21,3
Karlovarský kraj	323	437	114	4641	5234	593	14,7	16,4
Ústecký kraj	4236	4563	327	10614	13309	2695	16,5	19,0
Liberecký kraj	2545	2679	134	5877	6569	692	18,3	19,2
Královéhradecký kraj	2200	2693	493	9874	11382	1508	21,0	23,3
Pardubický kraj	1935	2450	515	9312	10662	1350	20,7	23,0
Vysočina	6	481	475	11814	13329	1515	20,6	23,1
Jihomoravský kraj	23253	24114	861	7482	8984	1502	25,4	25,7
Olomoucký kraj	4690	5217	527	10675	12745	2070	22,0	24,5
Zlínský kraj	3283	4138	855	12163	14289	2126	23,6	27,0
Moravskoslezský kraj	12646	20823	8177	13105	14440	1335	18,5	24,7
Česká republika	98543	117524	18981	134853	158026	23173		

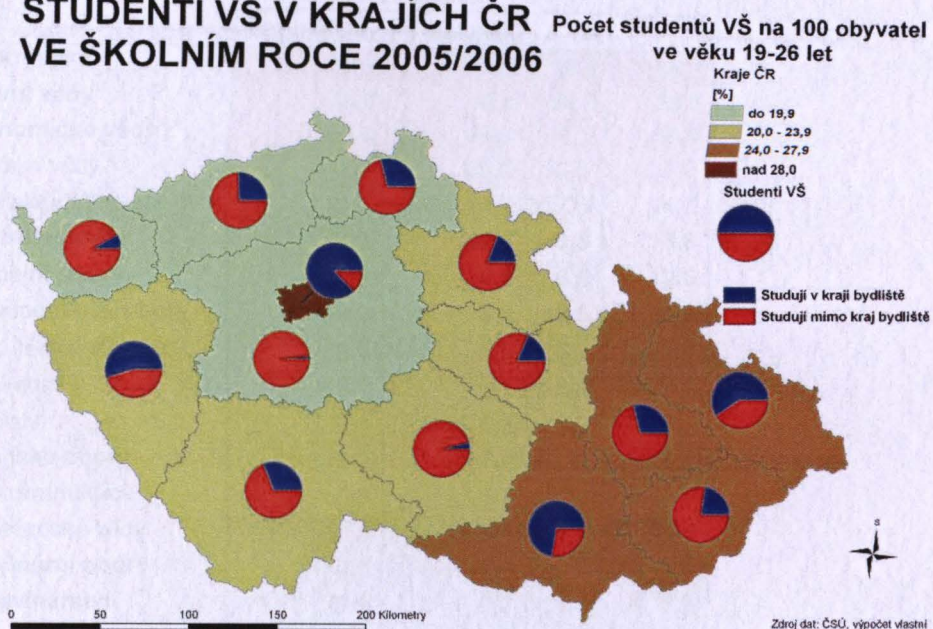
Pozn.: Data o počtech studentů platná k 31.10.2003 a 31.10.2005.

Zdroj dat: ČSÚ, matrika studentů, podklady z MO a MV

Nejvyšší relativní počet studentů VŠ je v Praze, pak následují moravské kraje a nejhůře jsou na tom kraje na severozápadu ČR a také ve Středočeském kraji. Nejvyšších hodnot podílu studentů, kteří studují v rámci bydliště, je podle očekávání v Praze. Na následujících místech se umístili Jihomoravský kraj a Moravskoslezský kraj. Tyto podíly jsou dány především lokalizací VŠ. Vzhledem ke značné koncentraci vysokých škol v Praze, převážná většina studentů s trvalým bydlištěm v Praze studovala doma. Opačný extrém nastal v kraji Vysočina, kde vzhledem k absenci vysokých škol v tomto školním roce, všichni studenti studovali mimo kraj. Také ze Středočeského kraje a Karlovarského kraje většina studentů odcházela studovat mimo kraj jejich trvalého bydliště. Pouze v Plzeňském a Jihomoravském kraji více než 50 % studentů s trvalým bydlištěm v kraji studovalo na území kraje.

Obr. 3.2.1: Studenti VŠ v krajích ČR ve školním roce 2005/2006

STUDENTI VŠ V KRAJÍCH ČR VE ŠKOLNÍM ROCE 2005/2006



Perspektivní obory

V rámci dotazníkového šetření „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006“ bylo zjišťováno hodnocení jednotlivých oborů. Respondenti vybírali obory, které se vyplatí studovat. V následující tabulce jsou uvedena procenta kladných odpovědí. Každý respondent mohl vybrat maximálně tři obory.

Přes 57 % respondentů uvedlo, že se vyplatí studovat informatiku. Na dalším místě se s velkým odstupem umístily právní, ekonomické vědy a lékařství. Nad 30 % lidí si myslí, že tyto obory jsou perspektivní. Mezi perspektivnější obory můžeme zařadit i následující obory, které si vybralo nad 10 % respondentů: architektura/stavebnictví, elektrotechnika, policejní obory, farmaceutické obory.

Tab. 3.2.6: Perspektivní obory

	Vzdělání			Celkem
	bez maturity	s maturitou	s VŠ	
informatika	53,1	60,6	63,5	56,7
právní vědy	35,7	42,0	50,3	39,5
ekonomické vědy	36,4	42,4	41,7	38,9
lékařské vědy	31,3	30,3	32,8	31,2
architektura/stavebnictví	13,2	14,7	17,5	14,2
elektrotechnika	16,3	10,8	9,8	13,8
policejní obory	15,0	10,6	6,5	12,6
farmaceutické obory	9,2	9,9	13,6	10,0
spec. technické obory	8,1	8,5	6,2	8,0
strojírenství	8,1	7,1	6,9	7,6
učitelství	6,4	6,8	6,3	6,5
vojenské obory	6,2	7,4	3,3	6,2
telekomunikace	5,9	3,1	2,3	4,6
společenské vědy	3,8	5,7	4,1	4,4
veterinární obory	4,7	3,0	2,2	3,8
potravinářství	5,1	2,2	1,5	3,8
přírodovědné obory	2,7	2,5	3,5	2,7
ostatní obory	2,8	2,7	2,0	2,6
technická chemie	2,1	2,6	1,9	2,2
zpracování dřeva	2,7	,9	,6	1,9
textil, oděvnictví	2,0	,8	,4	1,4
historické vědy	1,4	,6	2,0	1,2
zemědělsko-lesní obory	1,3	,7	1,5	1,2
vědy o umění	,7	1,1	1,2	,9
hornictví/hutnictví	1,1	,4	,1	,7
umění, užité umění	,6	1,0	,0	,6
vědy o tělesné kultuře	,4	,7	,6	,5
polygrafie	,2	,3	,9	,3

Zdroj: VŠB-TUO, SC&C, *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006*

Pozn.: V tabulce jsou uvedeny % kladných odpovědí. Tučně jsou vyznačeny obory, ve kterých se vzdělanostní kategorie při hodnocení statisticky významně odlišují ($\alpha=0,05$).

Znění otázky B 9: Jaké obory se podle Vás „vyplatí“ studovat v současné době? Uveďte, prosím, názvy tří oborů.

Hodnocení perspektivnosti oborů se liší podle úrovně vzdělání respondentů. U tučně uvedených oborů byla statisticky prokázána rozdílnost hodnocení. Zajímavý trend je u oborů právo, informatika a ekonomické vědy. U těchto oborů s rostoucím vzděláním rostou i jejich preference. Naopak u policejních oborů a elektrotechniky s rostoucím vzděláním je trend klesající. Tyto obory jsou nejvíce preferovány lidmi s nejnižším vzděláváním. U

lékařských oborů a architektury je hodnocení podobné v jednotlivých vzdělanostních kategoriích.

V rámci výše uvedeného výzkumného grantu byly rovněž věnována pozornost obecným postojům české společnosti ke vzdělání, tato rozsáhlejší analýza je uvedena v příloze č. 2.

Shrnutí

Na závěr této podkapitoly je provedeno shrnutí základních poznatků a úvaha o budoucích tendencích v oblasti vzdělávání. Z hlediska formálního vzdělávání bude nadále převažovat trend růstu absolventů vysokých škol, který dlouhodobě bude zlepšovat vzdělanostní strukturu populace. Tento trend bude zesílen vyšší mortalitou starších věkových kohort s nižší úrovní vzdělání. S růstem lidí s vysokoškolským vzděláním toto vzdělání bude stále méně ochraňovat (pojišťovat) před nezaměstnaností. Dále lze předpokládat, že skupina vysokoškoláků bude vnitřně výrazněji diferencována, jak před rizikem nezaměstnanosti, tak podle příjmů. Určitě budou rozdíly mezi jednotlivými obory. Ze současného hodnocení se jeví jako nejperspektivnější obory informatika, právní vědy, ekonomie, lékařství. V oblasti ekonomie mám určité pochybnosti o perspektivitě tohoto oboru, v souvislosti hlavně s velkým nárůstem absolventů v této oblasti. Obory právní vědy a lékařství si podrží svoji exkluzivitu a nebude docházet ke zvyšování počtu absolventů. K těmto oborům se dají přiřadit i architektura a farmaceutické obory.

Dá se očekávat nárůst neformálního vzdělávání i sebevzdělávání. Neformální vzdělávání absolvovali převážně ti respondenti, kteří již dosáhli středního a vyššího stupně vzdělání. Ze šetření vyplynulo, že stávající systém neformálního vzdělávání využívají především lidé s dosaženým vysokým stupněm kvalifikace. S růstem vzdělání roste i podíl osob, které využívají sebevzdělávání až k 50 % u vysokoškoláků. Rozdíly mezi muži a ženami se zvyšující se kvalifikací mizí. Nicméně může docházet k výraznější polarizaci společnosti na nevzdělanou a vzdělanou část. Základním poznatkem je, že lidé s vyšším vzděláním se vzdělávají více než lidé s nižším vzděláním.

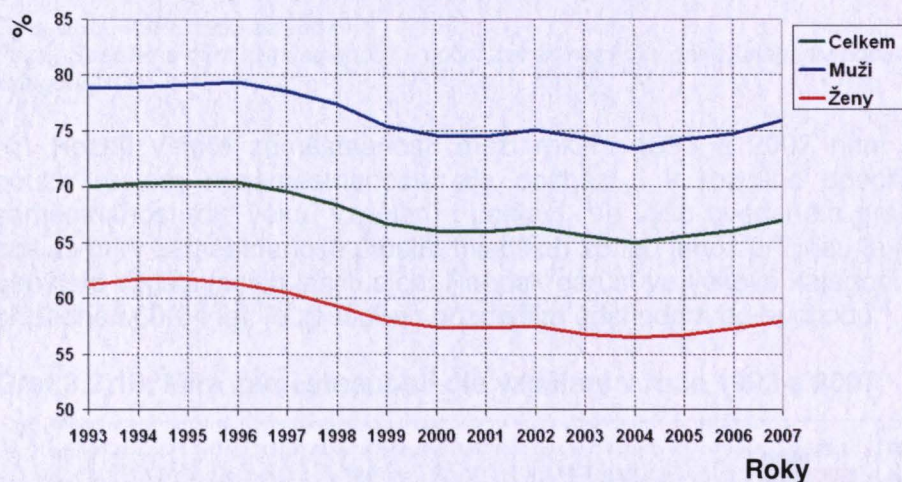
S růstem počtu absolventů je možné předpokládat i změnu postojů ke vzdělání. Výše zmíněná diferenciací vysokoškoláků bude mít za následek snižování hodnoty titulu a mzdy. V podnikatelském sektoru bude spíše odrážet osobní schopnosti zaměstnance než příslušnost k vzdělanostní kategorii. Na druhou stranu vysokoškolské vzdělání se vyplatí ve státní správě, kde podle pracovních pozic by mělo zabezpečovat i lepší ohodnocení. Nejdůležitějším faktorem, který ovlivní úspěšnost vysokoškoláků, bude nabídka vhodných pracovních míst, které toto vzdělání budou vyžadovat. Jinak dojde k překvalifikovanosti populace a vysokoškoláci budou pracovat na současných místech středoškoláků. Otázkou zůstává, nakolik je vhodné investovat do dalšího vzdělávání, když nebudou existovat adekvátní pracovní pozice. V tomto ohledu snad už jenom zbývá podotknout, že existuje stále neuspokojená poptávka především po vybraných technických profesích, která se dá očekávat i v budoucnu.

V kapitole 3.2 byl popsán model společnosti výkonů a společnosti osvědčení. Jaká je pozice vzdělání z hlediska těchto dvou modelů v České republice? Vzdělání v České republice nelze jednoznačně připsat ani k jednomu z výše uvedených modelů, jelikož je vnitřně výrazně diferenciováno. Pokud jsou porovnány obory, které se vyplatí studovat, s počtem absolventů jednotlivých oborů, tak lze učinit následující závěry. Mezi čtyři nejprestižnější obory, které uvedlo nad 30 % respondentů patří informatika, právní, ekonomické a lékařské vědy. Jednoznačný nárůst v počtu absolventů je pouze u ekonomických věd a u informatiky, která je však zahrnuta v rámci technických věd. U právníků a lékařů nedošlo během sledovaného období k výraznějšímu nárůstu počtu absolventů. Z toho vyplývá, že ač jsou lékařské a právnícké obory velmi populární, neprojevuje se to nárůstem absolventů. Příčinou může být buď náročnost oboru (příp. náročnost přijímacích zkoušek) anebo záměrné nerozšiřování těchto profesí, aby nedocházelo k devalvací titulů, což jsou rysy modelu osvědčení. Na druhou stranu v technických vědách, např. v informatice, je výraznější zastoupení modelu meritokratického, jelikož zde je jasný a měřitelný výsledek. Soukromé firmy zajisté nebudou ohodnocovat informatika dle vzdělání, to může hrát roli pouze při nástupu, ale především dle schopností, jelikož kvalitní informatik se pozná velmi rychle.

3.2.3 Vývoj trhu práce

Ekonomové trh práce rozdělují, jak je uvedeno v podkapitole 1.1.3., na nabídkovou a poptávkovou stranu. Toto rozdělení bude respektováno i v následující analýze trhu práce. Vývoj trhu práce z pohledu uspokojené nabídky jde popsat prostřednictvím vývoje míry zaměstnanosti. Existují dva přístupy pro výpočet této míry, při níž počet zaměstnaných je vztažen k populaci v produktivním věku (tj. 15-64 let) nebo k počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. V tomto případě je míra zaměstnanosti brána jako doplněk míry nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu je zvolen první z uvedených přístupů, který je rovněž vhodnější i z pohledu mezinárodních komparací.

Graf 3.2.16: Vývoj míry zaměstnanosti dle pohlaví

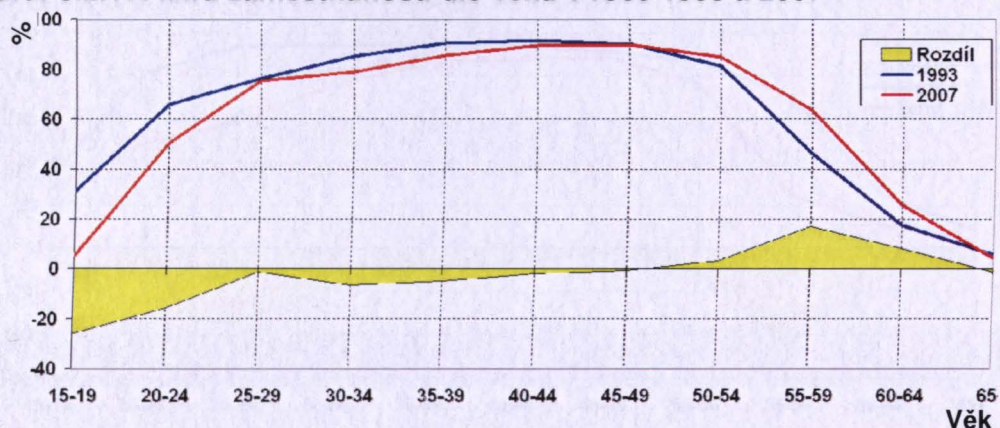


Zdroj: ČSÚ, VŠPS 1993 až 2007

Pozn.: Míry zaměstnanosti = počet zaměstnaných / populace v produktivním věku 15-64 let *100.

Ve výše uvedeném grafu je kromě vývoje celkové míry zaměstnanosti znázorněn i vývoj speciální míry zaměstnanosti mužů a žen. Nejvyšších hodnot dosahovala míra zaměstnanosti do roku 1996, pak začíná pokles, který s drobnými výjimkami trvá do roku 2004 a poté následuje mírný nárůst. Jedním z důvodů poklesu v roce 1996 je počátek recese české ekonomiky, která se projevila zvýšeným nedostatkem volných pracovních míst. Podrobnější rozbor bude níže uveden v tokové analýze trhu práce dle věkových kohort.

Graf 3.2.17: Míra zaměstnanosti dle věku v roce 1993 a 2007

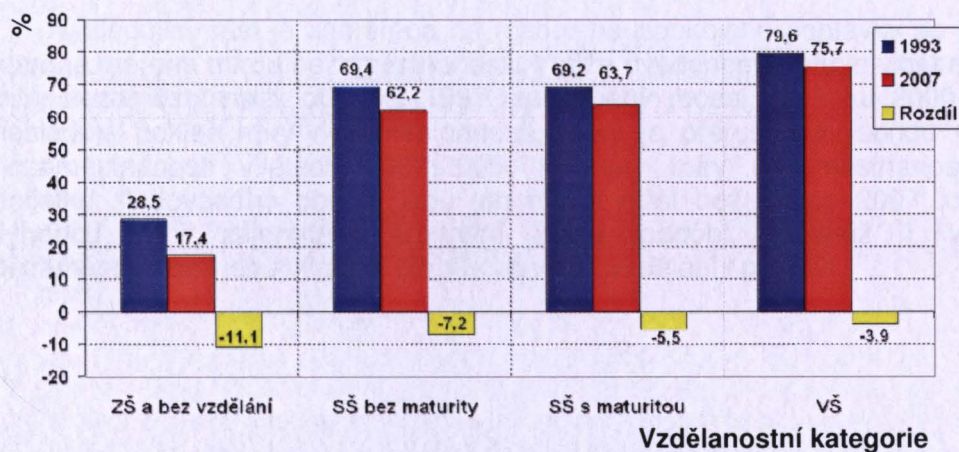


Zdroj ČSÚ, VŠPS 1993 až 2007

Pozn.: Specifická míra zaměstnanosti = počet zaměstnaných v dané kategorii / populace v dané kategorii *100.

Rozdíl v míře zaměstnanosti mezi rokem 1993 a 2007 není způsoben pouze růstem nezaměstnanosti, ale dochází i k rozdílné specifické míře zaměstnanosti dle věku, vzdělání i pohlaví. Ve výše uvedeném grafu je vidět pokles míry zaměstnanosti u osob mladších 25 let, jehož příčinou je jejich delší pobyt ve vzdělávacích institucích. Naopak nárůst ve věkové kategorii 55-59 let, případně i 60-64 let, je způsoben pozdějším odchodem do důchodu.

Graf 3.2.18: Míra zaměstnanosti dle vzdělání v roce 1993 a 2007

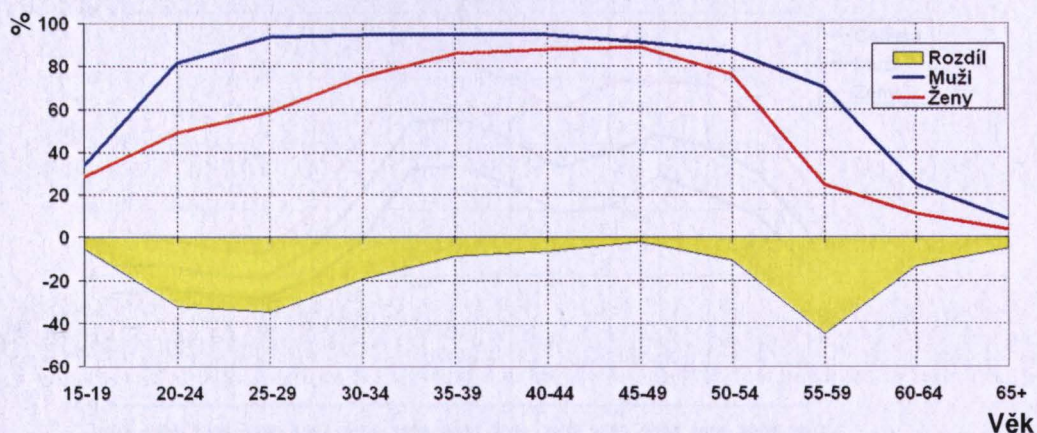


Zdroj ČSÚ, VŠPS 1993 až 2007

Pozn.: Specifická míra zaměstnanosti = počet zaměstnaných v dané kategorii / populace v dané kategorii starší 15 let *100.

Jsou velké rozdíly i podle vzdělání respondentů. Nejnižší míra zaměstnanosti je u osob se základním vzděláním, na druhou stranu nejvyšší je u osob s vysokoškolským vzděláním. S rostoucím vzděláním dochází k poklesu rozdílů mezi roky.

Graf 3.2.19: Míra zaměstnanosti dle věku a pohlaví v roce 2007



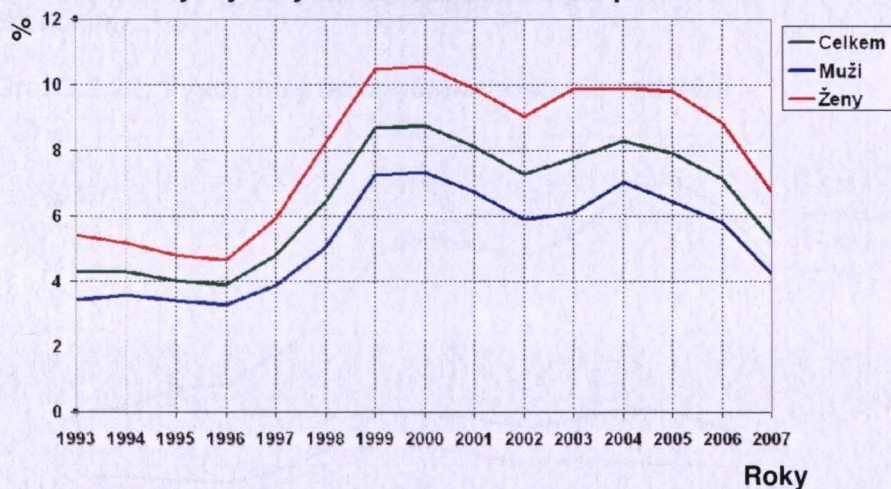
Zdroj: ČSÚ, VŠPS 1993 až 2007

Pozn.: Specifická míra zaměstnanosti = počet zaměstnaných v dané kategorii / populace v dané kategorii starší 15 let *100.

V míře zaměstnanosti jsou výrazné rozdíly mezi muži a ženami předně ve věku 20-40 let, kdy je výrazně nižší zaměstnanost žen, způsobená jejich pracovní neaktivitou z důvodu péče o děti (např. mateřská dovolená). Další rozdíl je u žen starších 55 let, který vznikl jejich dřívějším odchodem do důchodu. Nutno podotknout, že Česká republika patří mezi země EU s nejvyšší mírou zaměstnanosti žen. Nejvyšší míra zaměstnanosti mužů je ve věku 30-34 let, která dosahuje skoro 99%.

Následující část je zaměřena na rozbor neuspokojené poptávky po práci, která je měřena mírou nezaměstnanosti. V níže uvedeném grafu je vidět nárůst míry nezaměstnanosti od roku 1997, způsobený recesí, do roku 2000. Pak následuje pokles míry nezaměstnanosti, který je přerušen zvýšenou mírou nezaměstnanosti v letech 2003-2005. Hodnoty míry nezaměstnanosti na počátku sledovaného období jsou jen mírně nižší než v roce 2007, což je výhodou při vzájemném srovnání obou období. Rovněž i v míře nezaměstnanosti jsou výrazné rozdíly ve věku, vzdělání i pohlaví.

Graf 3.2.20: Vývoj míry nezaměstnanosti dle pohlaví

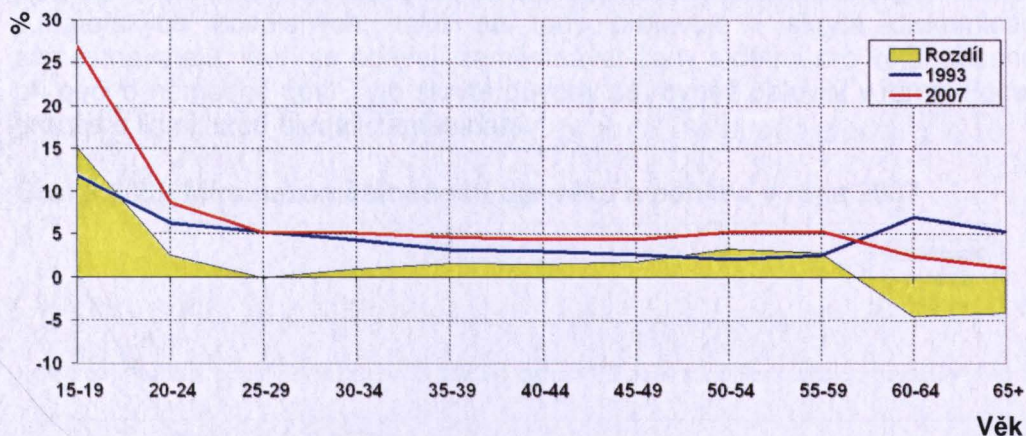


Zdroj ČSÚ, VŠPS 1993 až 2007

Pozn.: Míry nezaměstnanosti = počet nezaměstnaných / počet ekonomicky aktivních *100.

V analyzovaném období došlo k výraznému zvýšení specifické míry nezaměstnanosti hlavně u osob mladších 25 let (viz níže uvedený graf). Tyto osoby mají největší problém získat zaměstnání, může to být způsobeno jejich nedostatečnou kvalifikací a možná i nižší motivací pracovat.

Graf 3.2.21: Míra nezaměstnanosti dle věku v roce 1993 a 2007



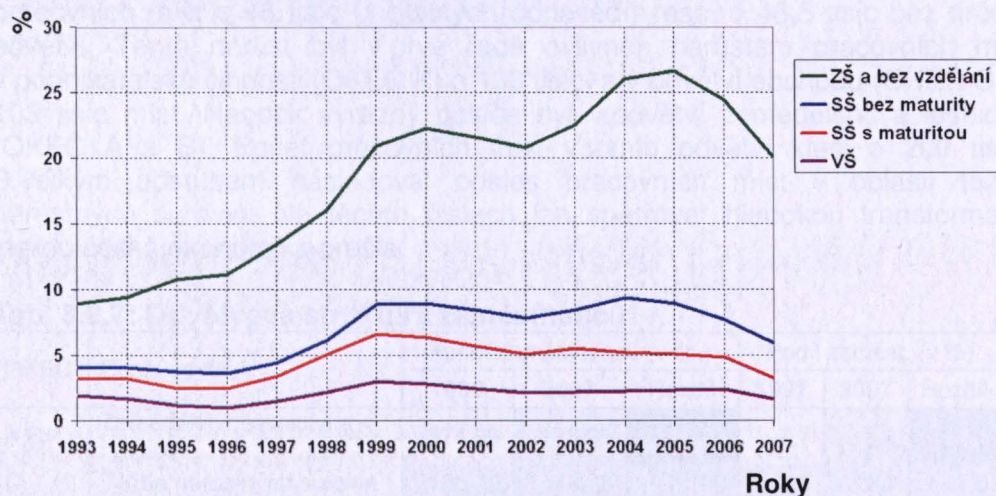
Zdroj ČSÚ, VŠPS 1993 až 2007

Pozn.: Specifická míra nezaměstnanosti = počet nezaměstnaných v dané kategorii / počet ekonomicky aktivních v dané kategorii*100.

V následujícím grafu jsou zobrazeny specifické míry nezaměstnanosti v jednotlivých vzdělanostních skupinách. Dle očekávání, nejvyšší míru nezaměstnanosti mají osoby s nejnižším vzděláním, u těchto osob se nejdříve projevila nárůstem nezaměstnanosti výše zmíněná recese české ekonomiky. Zajímavý je výrazný nárůst nezaměstnanosti těchto osob po roce 2003, kdy

míra nezaměstnanosti dosahovala vyšších hodnot než při vrcholu recese české ekonomiky.

Graf 3.2.22: Vývoj míry nezaměstnanosti dle vzdělání

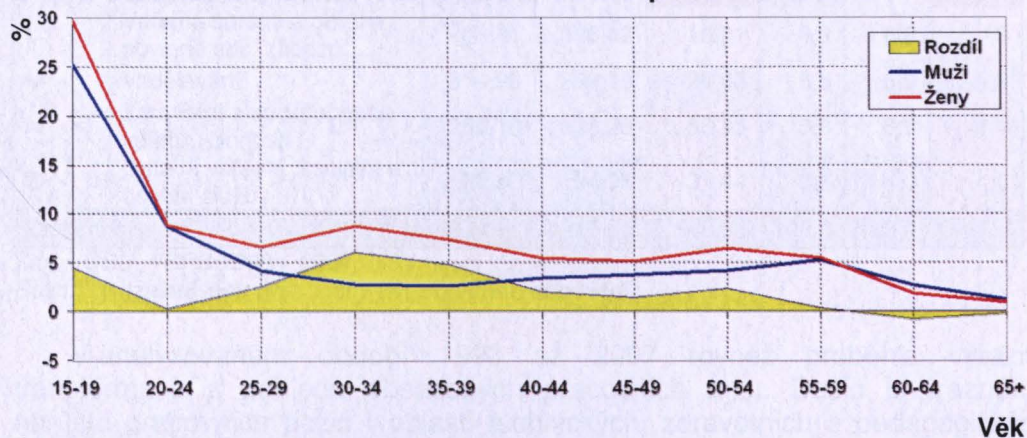


Zdroj ČSÚ, VŠPS 1993 až 2007

Pozn.: Specifická míra nezaměstnanosti = počet nezaměstnaných v dané kategorii / počet ekonomicky aktivních v dané kategorii*100.

Rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou i mezi muži a ženami, největší rozdíly jsou ve věku 30-34 let, způsobené pravděpodobně problematickými návraty z mateřských dovolených, také se tady projevuje i skrytá diskriminace zaměstnavatelů, kteří se obávají zaměstnávat ženy s dětmi pro větší absence při péči o nemocné děti. Tyto skryté důvody se rovněž objevily v rámci Focus-groups s lidmi, kteří hledali zaměstnání.

Graf 3.2.23: Míra nezaměstnanosti dle věku a pohlaví v roce 2007



Zdroj ČSÚ, VŠPS 1993 až 2007

Pozn.: Specifická míra nezaměstnanosti = počet nezaměstnaných v dané kategorii / počet ekonomicky aktivních v dané kategorii*100.

Uspokojená nabídka práce znamená zaměstnané osoby, z pohledu firem interpretováno jako uspokojená poptávka po práci. De facto se jedná o obsazená pracovní místa.

V níže uvedené tabulce je vidět, že v letech 1993-2007 došlo k nárůstu pracovních míst o 46 tisíc (z platných odpovědí) resp. o 48,5 tisíc bez určení odvětví. Tento nárůst byl v první řadě ovlivněn nárůstem pracovních míst v podnikatelské činnosti (OKEČ K) o 133 tisíc, a v odvětví obchodu (OKEČ G) o 103 tisíc míst. Naopak výrazný pokles byl v odvětví zemědělství a lesnictví (OKEČ A a B). Počet pracovních míst v tomto odvětví klesl o 200 tisíc. S velkým odstupem následoval pokles pracovních míst v oblasti těžby nerostných surovin. Na těchto číslech lze spatřovat hlubokou transformaci, kterou česká ekonomika prošla.

Tab. 3.2.7: Odvětvová struktura zaměstnanců

OKEČ	Popis odvětví	Počet zaměstnanců (v tis.)			Podíl zaměst. (v %)		
		1993	2007	Rozdíl	1997	2007	Rozdíl
A,B	Zemědělství, lesnictví a rybolov	374,99	176,25	-198,73	7,7	3,6	-4,1
C	Těžba nerostných surovin	125,72	54,23	-71,49	2,6	1,1	-1,5
D	Zpracovatelský průmysl	1444,41	1405,54	-38,87	29,7	28,6	-1,1
E	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	98,93	72,70	-26,23	2,0	1,5	-,6
F	Stavebnictví	423,91	446,79	22,89	8,7	9,1	,4
G	Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	510,27	613,08	102,82	10,5	12,5	2,0
H	Ubytování a stravování	148,89	181,46	32,56	3,1	3,7	,6
I	Doprava, skladování a spoje	388,06	363,79	-24,27	8,0	7,4	-,6
J	Finanční zprostředkování	68,15	101,73	33,58	1,4	2,1	,7
K	Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti	219,58	352,95	133,37	4,5	7,2	2,7
L	Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezp.	308,41	326,42	18,01	6,3	6,6	,3
M	Vzdělávání	314,96	290,13	-24,83	6,5	5,9	-,6
N	Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti	282,10	338,23	56,13	5,8	6,9	1,1
O	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	162,90	194,35	31,44	3,3	4,0	,6
Celkem		4871,27	4917,65	46,38	100,0	100,0	

Zdroj: ČSÚ, VŠPS 1993 – 2007

Pozn.: Ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí.

V analyzovaném období 1993 až 2007 rovněž proběhla výrazná transformace z pohledu obsazených pracovních míst. Došlo k výraznému nárůstu pracovních pozic v oblasti technických, zdravotních a pedagogických pracovníků o 225 tisíc pracovních míst. Tyto profese vyžadovaly SŠ vzdělání s maturitou, případně vyšší, rovněž výrazný nárůst je u zákonodárců a řídicích

pracovníků, kdy v uvedeném období došlo k nárůstu o 113 tisíc pracovních míst. Pozitivní je i nárůst vědeckých a odborných pracovníků o 97 tisíc pracovních míst. Na druhou stranu pokles je zaznamenán u řemeslníků a kvalifikovaných výrobců o 200 tisíc míst, a i u méně kvalifikovaných pozic, které jsou určeny pro nekvalifikované pracovníky, o 150 tisíc míst.

Tab. 3.2.8: Vývoj pracovních pozic

KZAM	Popis pozice	Počet zaměstnanců (v tis.)			Podíl zaměst. (v %)		
		1993	2007	1993	2007	1993	2007
0	armáda	70,99	14,24	-56,75	1,5	,3	-1,2
1	zákonodárci a řídicí prac.	213,99	327,58	113,59	4,4	6,7	2,3
2	vědečtí a odborní prac.	446,17	543,64	97,47	9,2	11,0	1,9
3	tech., zdrav., pedagog. prac.	873,36	1098,82	225,46	18,0	22,3	4,4
4	nižší admin. prac.	360,51	343,79	-16,72	7,4	7,0	-,4
5	provozní prac. ve služb. a obchodě	517,51	577,96	60,45	10,6	11,7	1,1
6	kvalifik. dělníci v zeměd apod.	127,73	73,28	-54,44	2,6	1,5	-1,1
7	řemeslníci, kvalif. výrobci a zprac.	1114,81	915,14	-199,67	22,9	18,6	-4,3
8	obsluha strojů a zařízení	642,96	681,95	39,00	13,2	13,9	,6
9	pomocní a nekvalifik. prac.	495,78	344,84	-150,94	10,2	7,0	-3,2
Celkem		4863,80	4921,25	57,45	100,0	100,0	,0

Zdroj: ČSÚ, VŠPS 1993 – 2007

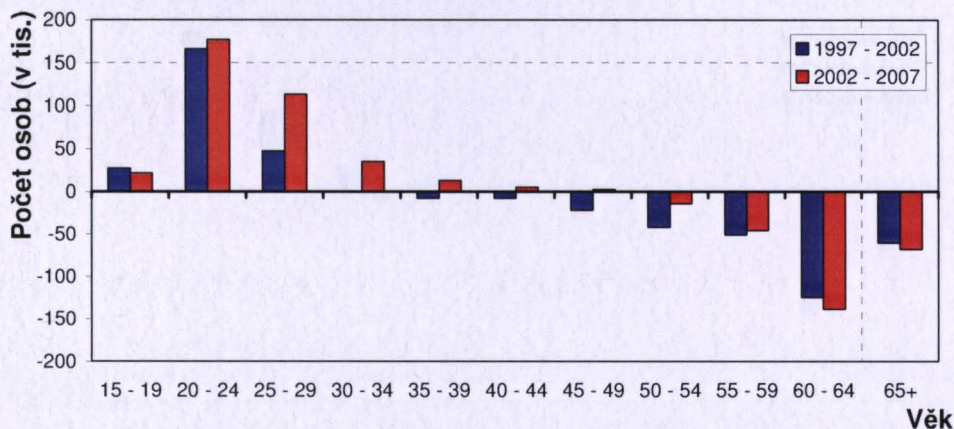
Pozn.: Ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí.

Toková analýza trhu práce

Pro lepší vysvětlení vývojových trendů na českém trhu práce bude použita analýza založená na generačním tokovém modelu (*flow generation model*). Tento model je zkonstruován na základě vstupů a výstupů na trh práce podle pětiletých věkových kohort z údajů VŠPS. Model zohledňuje i demografický vývoj populace ČR. Metodika je převzata od italského profesora M. Bruniho (viz Bruni 2006).

Jak ukazuje následující tokový graf, do zaměstnání přicházejí muži především ve věku 20 – 24 let a odcházejí ve věku 60 - 64 let. V grafu jsou zřetelné rozdíly v obou analyzovaných periodách, nejlépe jsou tyto rozdíly vidět ve věkové kohortě 25 – 29 let, která jasně indikuje pozdější nástup mužů do zaměstnání.

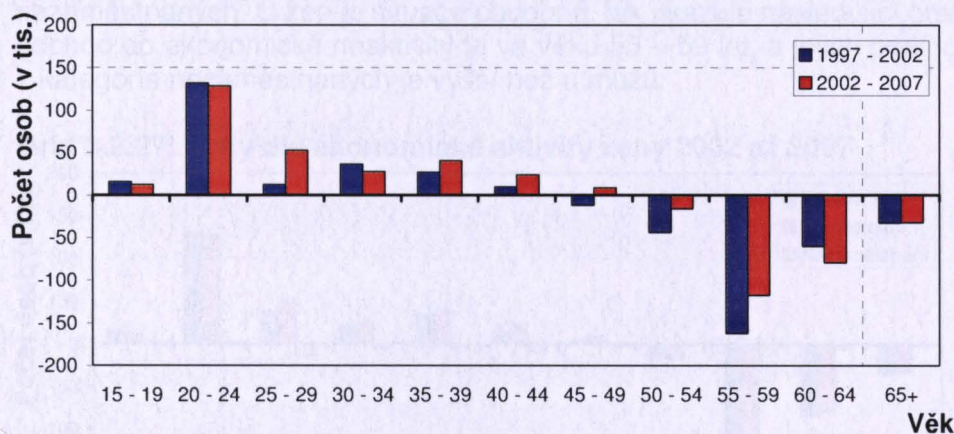
Graf 3.2.24: Toky do zaměstnání - muži



Zdroj ČSÚ, VŠPS 1997 až 2007, výpočet vlastní.

Vstup žen do zaměstnání je rovněž nejvyšší ve věku 20 - 24 let jako u mužů, ale dosahují výrazně nižších hodnot. U žen lze rozlišit pozvolnější vstup do zaměstnání až do věku 40 let. Na druhou stranu, z důvodu důchodového systému odcházejí ženy ze zaměstnání o pět let dříve než muži.

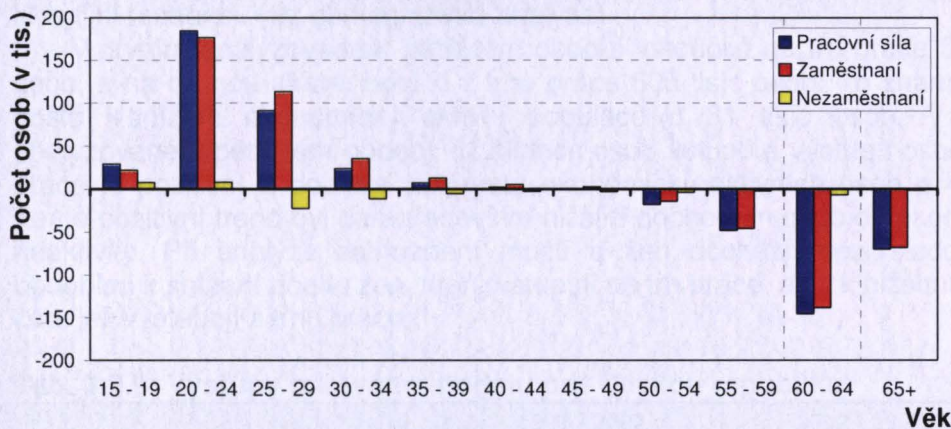
Graf 3.2.25: Toky do zaměstnání - ženy



Zdroj ČSÚ, VŠPS 1997 až 2007, výpočet vlastní.

Z hlediska ekonomické aktivity se dá identifikovat, zda osoby přicházejí na trh práce z ekonomické neaktivity nebo zda je to způsobeno přechodem z kategorie nezaměstnanosti.

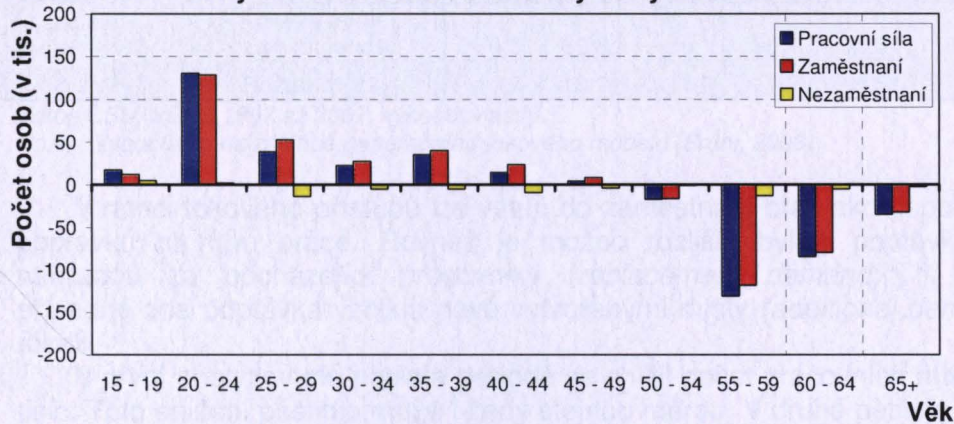
Graf 3.2.26: Toky dle ekonomické aktivity - muži v období 2002 až 2007



Zdroj ČSÚ, VŠPS 1997 až 2007, výpočet vlastní.

V předchozím grafu lze pozorovat, že muži do 25 let při hledání své první práce často spadnou do kategorie nezaměstnaných. Ve věkové kategorii 20 – 25 let je vstup do zaměstnání především u osob, které poprvé vstoupily na trh práce, ale je tu patrný i výrazný podíl vstupu do zaměstnání z kategorie nezaměstnaných. Ve věku 60 – 64 let odcházejí muži do ekonomické neaktivity zvláště ze zaměstnání, ale do této neaktivity odcházejí částečně i z kategorie nezaměstnaných. U žen je situace obdobná, jak ukazuje následující graf, pouze odchod do ekonomické neaktivity je ve věku 55 – 59 let, a jejich podíl odchodu z kategorie nezaměstnaných je vyšší než u mužů.

Graf 3.2.27: Toky dle ekonomické aktivity ženy 2002 až 2007



Zdroj ČSÚ, VŠPS 1997 až 2007, výpočet vlastní.

V následující tabulce jsou základní výstupy výše uvedeného modelu aplikovaného na data z VŠPS. Od roku 1997 do 2002 vstoupilo do populace v produktivním věku 675 tisíc osob. Od roku 2002 do 2007 to bylo 740 tisíc. Tento nárůst byl ovlivněn vstupem silnějších populačních ročníků z 80. let. Dá se předpokládat, z důvodu nízké porodnosti, která je jedním z hlavních

demografických trendů ČR, že vstup osob do produktivního věku bude mít klesající tendenci. (viz demografická analýza)

V prvním analyzovaném pětiletém období vstoupilo na trh práce 573 tisíc osob, a na druhou stranu odešlo z trhu práce 605 tisíc osob. To znamená, že došlo k snížení ekonomicky aktivní populace o 31 tisíc osob. V druhém analyzovaném pětiletém období, již bilance osob vstupu a výstupu osob na trh práce je pozitivní a dochází k nárůstu ekonomicky aktivních osob o 48 tisíc. Tento pozitivní trend byl dán především nižším odchodem osob do ekonomické neaktivity. Při analýze zastoupení mužů a žen dochází mezi sledovanými obdobími k snížení podílu žen, které vstupují na trh práce, ale i k nižšímu podílu žen, jež vystupují z trhu práce.

Tab. 3.2.9: Výstupy tokového modelu pro Českou republiku

Oblast	Směr toku	1997 - 2002			2002 - 2007		
		Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Zaměstnanost (v tis.)	Vstup	241,0	232,2	473,2	367,0	292,6	659,6
	Výstup	-319,1	-311,5	-630,6	-268,1	-246,3	-514,5
	Rozdíl	-78,1	-79,3	-157,4	98,9	46,3	145,2
Pracovní síla (v tis.)	Vstup	281,2	292,7	573,9	337,2	262,4	599,6
	Výstup	-302,4	-302,7	-605,1	-283,3	-267,5	-550,8
	Rozdíl	-21,2	-10,1	-31,2	53,9	-5,1	48,8
Populace v produktivním věku (v tis.)	Vstup	342,8	332,6	675,4	385,9	354,8	740,7
	Výstup	-292,9	-290,2	-583,1	-286,5	-290,4	-576,9
	Rozdíl	50,0	42,4	92,3	99,4	64,4	163,8
Tokové ukazatele vstupu (v %)	Toková míra ek. aktivity	82,0	88,0	85,0	87,4	73,9	81,0
	Toková míra zaměstnanosti	70,3	69,8	70,1	95,1	82,5	89,1
	Rozdíl	-11,7	-18,2	-14,9	7,7	8,5	8,1

Zdroj: ČSU, VŠPS 1997 až 2007, výpočet vlastní.

Pozn.: Vypočítáno na základě generačního tokového modelu (Bruni, 2006)

V rámci tokového přístupu lze vstup do zaměstnání brát jako uspokojenou poptávku na trhu práce. Rovněž je možno rozlišit, byla-li poptávka dána náhradou za odcházející pracovníky (*replacement demand*), tj. výstup, případně zda poptávka vznikla nově vytvořenými místy (*additional demand*), tj. rozdíl.

V první analyzované pětileté periodě se snížil počet pracovních míst o 157 tisíc. Toto snížení postihlo muže i ženy stejnou měrou. V druhé pětileté periodě naopak došlo v výrazném nárůstu pracovních míst o 145 tisíc. Tato místa byla přibližně ze 70 % obsazena muži. Z tohoto pohledu se jeví problém pro vytváření pracovních míst pro ženy.

Tokové indikátory jsou vztaženy k osobám, jež vstupují na trh práce a do produktivního věku. Z výše uvedené tabulky vyplývá, že míra ekonomické aktivity mužů, kteří vstupovali na trh práce roste z 82 % na 87 % v období 2002 – 2007. U žen je naopak výrazný pokles. Jejich neaktivita je způsobena

rostoucí porodností v druhém pětiletém období. U tokové míry zaměstnanosti je výše zmíněný trend u mužů ještě výraznější. Obdobné závěry jsou i u žen. U tokových indikátorů může dojít k tomu, že míra zaměstnanosti je vyšší než míra ekonomické aktivity, jelikož lidé do zaměstnání mohou vstupovat nejen z ekonomické neaktivity, ale i z nezaměstnanosti. To lze pozorovat u míry zaměstnanosti v období 2002 – 2007 jak u mužů tak i u žen.

Shrnutí

Trh práce v ČR v posledních deseti letech prošel výraznými změnami, které byly jednak způsobeny přechodem k tržnímu hospodářství, ale i v rámci modernizačních procesů přechodem k tzv. postindustrialní společnosti. Došlo k výraznému nárůstu zaměstnanosti v „neproduktivním sektoru“ služeb, především v obchodu, pronájmu nemovitostí, finančním zprostředkovávání a ve zdravotní a sociální péči. Na druhou stranu k nejvyššímu nárůstu z hlediska pracovních pozic došlo v oblasti technických, zdravotních a pedagogických pracovníků, dále pak se výrazně zvýšil počet řídicích pracovníků a zákonodárců. Rovněž pozitivní efekt je v nárůstu počtu pracovních míst na vědeckých a odborných pozicích.

Z hlediska nabídky pracovní síly je možno současnou dobu brát jako určitý vrchol, který je způsoben vysokým podílem populace v produktivním věku a relativně vysokou mírou zaměstnanosti mužů i žen. Rostoucí trend v míře zaměstnanosti je u mužů i žen, kteří vstupují do zaměstnání v období 2002-2007. V dlouhodobém období bude docházet k zeslabování těchto pozitivních vlivů. Nedostatek pracovní síly je částečně možno řešit zvýšeným přílivem migrantů, nicméně obdobné problémy budou mít všechny země EU 25, tzn. potenciální migranti budou mít větší výběr migračních cílů. Určité nebezpečí je v přesunu většího množství občanů do neproduktivních oblastí služeb.

3.3 Proměna trhu práce a vzdělanost

Následující kapitola bude věnována vztahu mezi trhem práce a vzděláním. Přičemž zvláštní pozornost je věnována osobám s VŠ a S VOŠ. Nárůst osob s vysokoškolským vzděláním může způsobovat růst podílu vysokoškoláků i na nižších pracovních pozicích, tzn. překvalifikovanost, které je věnována první část následující kapitoly. Rovněž tento nárůst vysokoškoláku může ovlivňovat i větší diferenciaci uvnitř profesí, proto druhá podkapitola je věnována analýze vývoje mzdových rozdílů. Určitým propojením obou procesů je analýza segmentačních procesů, na kterou je zaměřena poslední podkapitola.

3.3.1 Překvalifikovanost pracovní síly

V této podkapitole je rozebrán vztah mezi vzdělanostní strukturou pracovníků a jejich pracovními pozicemi. Pokud s růstem vzdělání obyvatelstva nedochází k růstu odpovídajících pracovních pozic, tak je nebezpečí v překvalifikovanosti pracovníků. Překvalifikovanost je možno hodnotit jednak subjektivně, tzn. zda osoba na dané pracovní pozici má pocit, že svoji kvalifikaci by byla schopna vykonávat i s nižším vzděláním, a na druhou stranu objektivně, tzn. pracovní pozici vykonává osoba s přiměřeným vzděláním. Tento rozbor je proveden na základě dat VŠPS.

Tab. 3.3.1: Struktura pracovních pozic a vzdělání ve 4. čtvrtletí 2007

KZAM	Popis pozice	ZŠ a bez vzd.		SŠ bez mat.		SŠ s mat.		VŠ	
		Počet (v tis.)	%	Počet (v tis.)	%	Počet (v tis.)	%	Počet (v tis.)	%
0	armáda	0,0	,0%	2,7	,1%	7,0	,4%	5,0	,7%
1	zákonodárci a řídicí prac.	4,8	1,7%	43,6	2,2%	155,4	8,2%	121,0	16,2%
2	vědečtí a odborní prac.	1,1	,3%	11,5	,6%	158,0	8,3%	376,4	50,2%
3	tech., zdrav., pedagog. prac.	10,1	3,4%	120,8	6,0%	793,4	41,9%	194,6	26,0%
4	nižší admin. prac.	14,9	5,1%	87,7	4,3%	215,9	11,4%	18,8	2,5%
5	provozní prac. ve služb. a obchodě	42,2	14,2%	319,2	15,7%	204,7	10,8%	13,9	1,9%
6	kvalifik. dělníci v zeměd apod.	10,8	3,7%	44,0	2,2%	16,6	,9%	2,8	,4%
7	řemeslníci, kvalif. výrobci a zprac.	43,6	14,9%	720,0	35,5%	171,7	9,1%	8,1	1,1%
8	obsluha strojů a zařízení	68,3	23,1%	481,6	23,7%	125,3	6,6%	5,1	,7%
9	pomocní a nekvalifik. prac.	99,3	33,6%	197,5	9,7%	45,0	2,4%	3,3	,4%
Celkem		295,1	100,0%	2028,6	100,0%	1893,0	100,0%	748,9	100,0%

Zdroj: ČSÚ, VŠPS 2007, 4 čtvrtletí

Typickou pracovní dispozicí vysokoškoláků je kategorie KZAM 2, jak ukazuje výše uvedená tabulka. Středoškoláci s maturitou se ze 42 % nacházejí na pozicích technických, zdravotních a pedagogických pracovníků. V této

kategorii je i 26 % osob s vysokoškolským vzděláním. S klesající úrovní vzdělání již pracovní pozice nemají tak ostré vymezení. Třetina středoškoláků bez maturity je na pozicích řemeslníků, kvalifikovaných výrobců a zpracovatelů. Osoby se základním vzděláním, případně bez vzdělání, pracují nejčastěji na pozicích pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

Pro statistické testování rozdílů ve výše uvedené tabulce bylo použito znaménkové schéma, sestavené na základě adjustovaných reziduí, která měří statisticky významné odchylky od hodnot očekávaných na základě nezávislosti proměnných. Níže uvedené znaménkové schéma ukazuje, které pole kontingenční tabulky se statisticky významně odchyloje od náhodného rozložení. Pokud je tato odchylka kladná, je označena znaménkem +, v případě záporné odchylky je označena znaménkem -. S rostoucím počtem znamének roste i velikost odchylky. Buňky označené 0 se neodchylují od očekávaného rozložení.

Tab. 3.3.2: Znaménkové schéma z adjustovaných reziduí

KZAM	Popis pozice	ZŠ a bez vzd.	SŠ bez mat.	SŠ s mat.	VŠ
0	armáda	0	0	0	+
1	zákonodárci a řídicí prac.	---	---	+++	+++
2	vědečtí a odborní prac.	---	---	---	+++
3	tech., zdrav., pedagog. prac.	---	---	+++	+
4	nižší admin. prac.	0	---	+++	---
5	provozní prac. ve služb. a obchodě	0	+++	0	---
6	kvalifik. dělníci v zeměd. apod.	++	++	--	--
7	řemeslníci, kvalif. výrobci a zprac.	0	+++	---	---
8	obsluha strojů a zařízení	+++	+++	---	---
9	pomocní a nekvalifik. prac.	+++	+++	---	---

Pozn.: Adjustovaná rezidua (Adjusted Residua) - měří rozdíl mezi očekávanými a pozorovanými hodnotami. Tento rozdíl je upraven o počet řádků a sloupců, proto nám umožňují i porovnání polí v různých kontingenčních tabulkách. Pro lepší interpretaci je možno adjustovaná rezidua převést na znaménkové schéma, které se používá k testování odchylek v polích kontingenční tabulky, tzn. určení polí, v nichž je statisticky významně vyšší (+) nebo nižší (-) zastoupení proti náhodnému rozložení souboru. Pole bez odchylky je označeno: 0. Významnost odchylek potvrzena na hladině $\alpha = 0,001$ (+ + + resp. - - -); $\alpha = 0,01$ (+ + resp. - -); $\alpha = 0,05$ (+ resp. -).

Statisticky významně vyšší zastoupení osob s VŠ je u KZAM 0 – 3. V ostatních kategoriích podíl vysokoškoláků je statisticky významně nižší, což se dalo očekávat. U osob SŠ s maturitou je statisticky vyšší zastoupení mezi zákonodárci a řídicími pracovníky a následně pak u tříd KZAM 3 a KZAM 4. U osob s nižším vzděláním pak jsou statisticky významné odchylky od úrovně KZAM 5. Výjimka je pouze u osob se ZŠ a bez vzdělání u pracovních pozic provozních pracovníků ve službách a obchodě a řemeslníci, které se neodlišují od očekávaného rozložení dat.

Pokud se vyřadí z analýzy příslušníci armády, tzn. KZAM 0, je možno přistoupit k KZAMu i ke vzdělání jako k ordinální proměnné. Pak k posouzení

síly vztahu mezi vzděláním a KZAM lze použít Kendallův koeficient pořadové korelace (tau-b), který je založen na rozdílu mezi konkordancemi (kladné asociace) a diskordancemi (negativní asociace). K roku 2007 byl pro porovnání vývoje vztahu mezi dosaženým vzděláním a pracovní pozicí zvolen rok 2002.

Tab. 3.3.3: Síla ordinálního vztahu mezi vzděláním a KZAM

	Vzdělání	
	2002	2007
Kendallův tau-b	-,568	-,575
Významnost (oboustr.)	,000	,000
Počet	4781	4953

Pozn. Bez KZAM 0 – příslušníci armády, jelikož tato skupina porušuje ordinalitu proměnné

S rostoucím vzděláním se zlepšuje pracovní pozice, tzn. klesá kód KZAM, proto ve výše uvedené tabulce Kendallův tau-b má záporné hodnoty. Oproti roku 2002 dochází k mírnému růstu závislosti mezi vzděláním a dosaženou pracovní pozicí.

Jak dokládá následující tabulka, počet zaměstnaných vysokoškoláků se v roce 2007 zvýšil o 107 tisíc, a to především na pozicích, kde je vyžadována vysoká kvalifikace, tzn. vědeckých a odborných pracovníků. Dále pak je výrazný nárůst pracovních pozic v oblasti technických, zdravotních a pedagogických pracovníků.

Tab. 3.3.4: Vývoj pracovních pozic s VŠ

KZAM	Popis pozice	Počet zaměstnanců s VŠ (v tis.)			Podíl zaměst. s VŠ (v %)		
		2002	2007	Rozdíl	2002	2007	Rozdíl
0	armáda	7,5	5,0	-2,5	1,17	,67	-,50
1	zákonodárci a řídicí prac.	104,3	121,0	16,7	16,27	16,16	-,12
2	vědečtí a odborní prac.	326,5	376,4	49,9	50,93	50,26	-,67
3	tech., zdrav., pedagog. prac.	156,3	194,6	38,3	24,39	25,98	1,60
4	nižší admin. prac.	18,8	18,8	,0	2,94	2,51	-,43
5	provozní prac. ve služb. a obchodě	12,9	13,9	1,0	2,01	1,85	-,15
6	kvalifik. dělníci v zeměd apod.	3,0	2,8	-,2	,47	,38	-,09
7	řemeslníci, kvalif. výrobci a zprac.	5,9	8,1	2,1	,93	1,08	,15
8	obsluha strojů a zařízení	1,9	5,1	3,2	,30	,68	,38
9	pomocní a nekvalifik. prac.	3,9	3,3	-,6	,60	,44	-,16
Celkem		641,1	748,9	107,8	100	100	,00

Zdroj: ČSÚ, VŠPS 2002 a 2007, 4 čtvrtletí

Pozn.: Ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí.

Při porovnání osob s vysokoškolským vzděláním dle pracovních pozic v roce 2002 a v roce 2007, nebyly prokázány statisticky významné odchylky mezi pozorovanými četnostmi a očekávanými hodnotami na základě nezávislosti (testováno prostřednictvím adjustovaných reziduí). Tento vztah je

nutno i nadále sledovat, jelikož v rozdílu mezi relativními četnostmi lze vyzorovat určitý nárůst vysokoškoláků v nižších pracovních pozicích (KZAM 3 a částečně i KZAM 8). Tento trend je zážející, jelikož Česká republika patří mezi země s nejnižším počtem vysokoškoláků, proto by v současnosti k překvalifikovanosti nemělo docházet.

V rámci dotazníkového šetření Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti byl měřen subjektivní postoj respondentů k překvalifikovanosti, tzn. vztah mezi dosaženým vzděláním a požadavkem současného pracovního místa. Tento subjektivní pocit překvalifikovanosti souvisí s úrovní dosaženého vzdělání, jak dokumentuje níže uvedený graf.

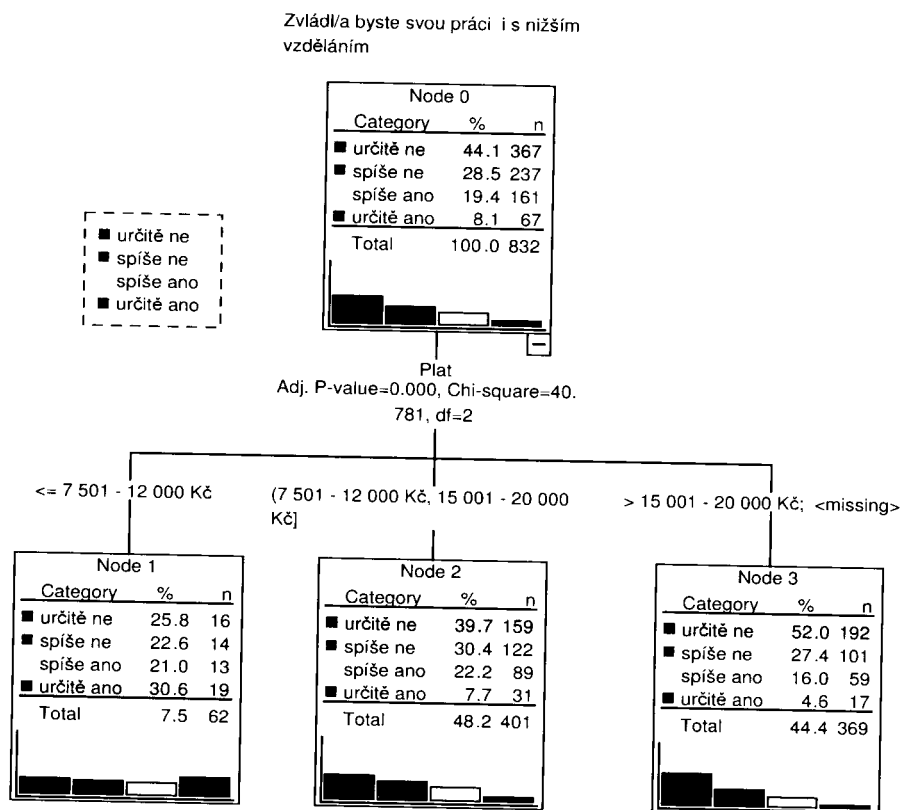
Graf 3.3.1: Subjektivní postoj k překvalifikovanosti



Zdroj: VŠB-TUO, SC&C; Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006
 Pozn.. Odpovědi na otázku „Zvládl/a byste svou práci i s nižším vzděláním?“

Pokud se zaměříme na osoby s VŠ, tak subjektivní pocit překvalifikovanosti velice silně souvisí s platem. To bylo zjištěno pomocí klasifikačních stromů (algoritmus CHAID), který identifikoval plat jako nejsilnější faktor před věkem, pohlavím a regionem (viz následující obrázek).

Obr. 3.3.1: Klasifikační strom postojů k překvalifikovanosti



Zdroj: VŠB-TUO, SC&C; Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006

Lze předpokládat, že zvyšování počtu osob s VŠ bude mít za následek růst podílu těchto osob na původně SŠ profesích, nicméně bude záviset na úrovni platu, zda lidé budou mít pocit, jestli jsou překvalifikováni či nikoliv.

3.3.2 Mzdová diferenciacce

Homogenita společnosti ve mzdách způsobuje na jednu stranu nízkou motivaci k pracovním výkonům, ale na straně druhé, vysoká diferenciacce mezd vedoucí až k určité polarizaci společnosti může způsobovat její nestabilitu. Pro analýzu procesu ekonomické diferenciacce společnosti dle vzdělání je využito dat informačního systému o průměrném výdělku, který spravuje společnost Trexima Zlín (viz ISPV v kapitole 2.2). Nutno zmínit, že tato analýza je založena na nominálních mzdách, tzn. že mzdy nejsou očištěny o inflaci. Nicméně inflace v ČR byla v tomto období velice nízká a její zahrnutí by neovlivnilo závěry.

Ukazatelem mzdové diferenciacce osob byl zvolen rozdíl mezi devátým decilem (D9) a prvním decilem (D1), tzn. že v daném intervalu se vyskytuje

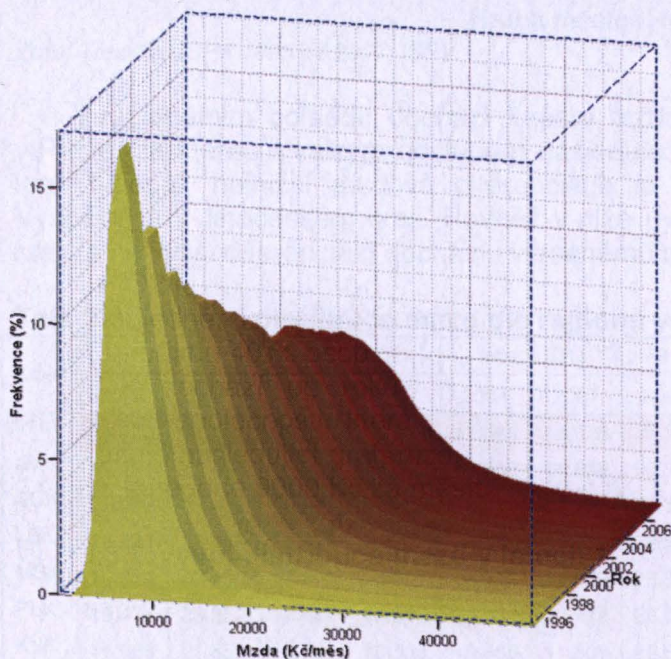
80 % mezd v dané kategorii. Koeficient asymetrie byl vypočítán na základě následujícího vzorce:

$$\text{Asymetrie} = (D9 - Q2)/(Q2 - D1) \quad (3.6),$$

kde Q2 je medián. Koeficient asymetrie v případě rovnoměrného rozložení je roven jedné, tzn. rozložení příjmu 40 % osob nad mediánem je rovno rozložení příjmu 40 % osob pod mediánem.

V ČR dochází od roku 1995 do roku 2007 k výrazné ekonomické diferenciaci společnosti, která je dána především rostoucí variabilitou mezd. Jak ukazuje následující graf, mzdy v roce 1995 byly výrazně homogenní, okolo modální kategorie 9000 Kč za měsíc.

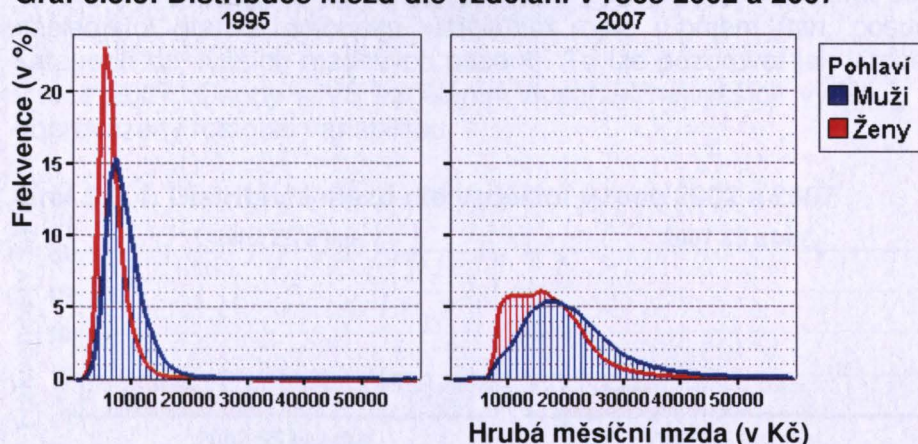
Graf 3.3.2: Vývoj distribuce mezd v letech 1996 až 2006



Zdroj Trexima, ISPV 1995 až 2007, ISPV.

Pro přesnější porovnání situace v roce 1995 a 2007 je vhodnější dvourozměrný graf, ve kterém jsou mzdy rozděleny dle pohlaví. Ženy v roce 1995 tvořily daleko homogennější skupinu než muži. Mnoho studií se zabývá analýzou rozdílů v příjmech mezi muži a ženami (*gap*), jelikož často muži a ženy na stejných pracovních pozicích se stejným vzděláním dosahují rozdílných výdělků. Tomuto problému nebude zde věnována pozornost. V roce 2007 dochází ke vzrůstu diferenciaci mezd u mužů i žen. Ženy jsou výrazně zastoupeny v oblasti nižších mezd na rozdíl od mužů.

Graf 3.3.3: Distribuce mezd dle vzdělání v roce 2002 a 2007



Zdroj Trexima, ISPV 1995 až 2007, ISPV.

V regionálním pohledu dochází k růstu mzdové diferenciaci nejvýrazněji v Praze, za kterou s velkým odstupem následuje Jihomoravský a Středočeský kraj. Naopak nejnižší mzdová diferenciaci je v Královéhradeckém kraji, na Vysočině a v Jihočeském kraji. Rovněž v níže uvedené tabulce je vidět, že u krajů s nejvyšší diferenciací dochází i výraznému růstu asymetrie.

Tab. 3.3.5: Vývoj distribuce mezd dle regionů v období 2004 až 2007

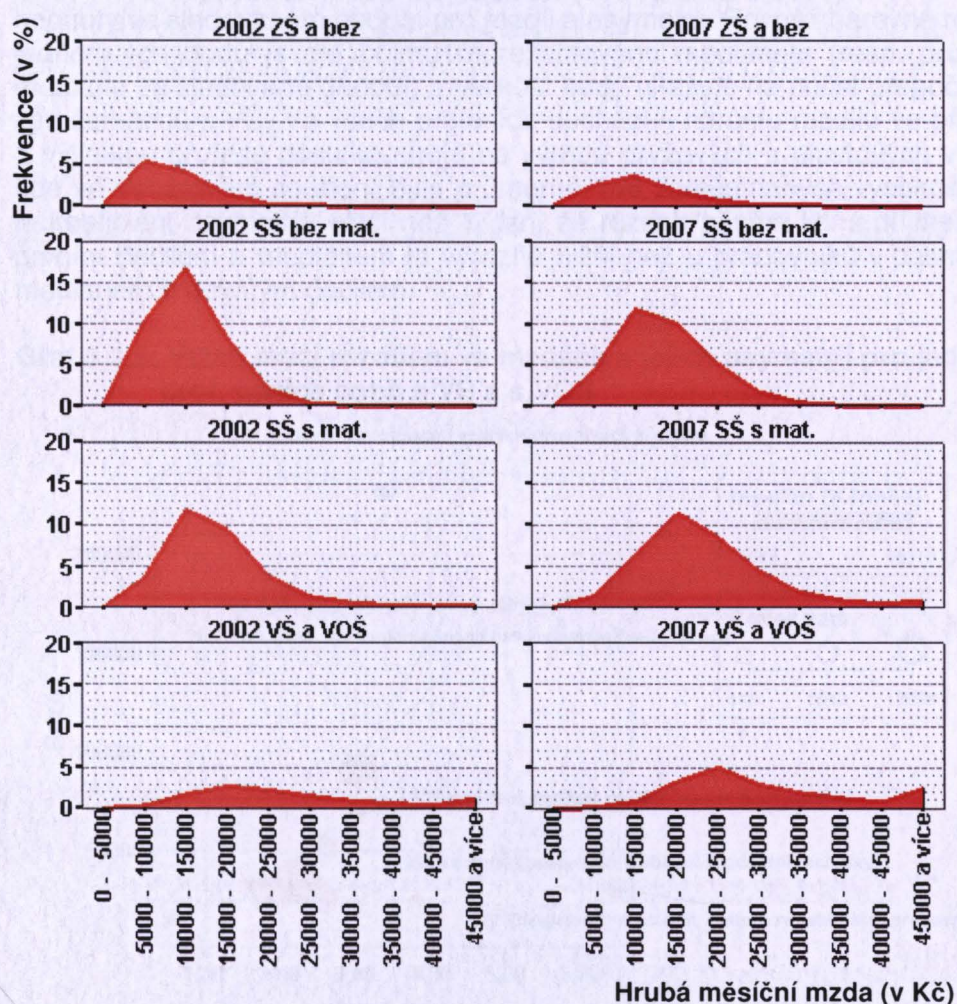
Kraje	Průměr		Medián (Q2)		1 decil (D1)		9 decil (D9)		Rozdíl		Asymetrie	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007
PHA	28.703	35.115	22.057	26.414	11.596	14.028	47.861	60.570	36.265	46.541	2,47	2,76
JMK	19.292	23.406	16.282	19.432	9.689	11.698	30.375	37.357	20.686	25.659	2,14	2,32
SCK	20.699	25.432	18.187	21.857	10.321	12.713	31.107	37.996	20.786	25.283	1,64	1,76
LBK	18.827	23.048	16.572	20.311	9.945	11.780	28.321	35.320	18.376	23.540	1,77	1,76
MSK	19.310	22.450	17.275	20.021	10.068	11.429	28.594	34.053	18.526	22.624	1,57	1,63
PLK	19.476	23.262	17.434	20.518	10.884	12.777	28.705	35.011	17.820	22.234	1,72	1,87
KVK	17.986	21.855	15.741	18.533	9.665	11.803	26.679	33.481	17.014	21.678	1,80	2,22
ULK	19.304	22.640	17.143	19.914	10.101	12.081	28.504	33.479	18.403	21.399	1,61	1,73
ZLK	18.707	21.567	16.294	18.926	9.878	11.748	28.639	33.006	18.761	21.258	1,92	1,96
OLK	19.007	22.098	16.263	19.423	9.691	11.904	27.618	32.617	17.927	20.714	1,73	1,75
PAK	17.973	21.462	15.605	18.467	9.695	11.603	27.422	32.042	17.727	20.439	2,00	1,98
JCK	18.586	21.227	16.446	18.760	10.688	11.817	26.836	31.770	16.148	19.952	1,80	1,87
VYS	18.456	21.607	16.134	19.338	10.343	12.032	27.274	31.978	16.931	19.946	1,92	1,73
KHK	18.301	21.397	15.985	18.615	10.021	11.600	26.966	31.360	16.945	19.760	1,84	1,82

Zdroj Trexima, ISPV 2004 až 2007, ISPV, podnikatelská sféra

Pozn.: Rozdíl = D9 – D1, Asymetrie = (D9 – Q2)/(Q2 – D1), Označení krajů je následující: PHA - Praha; SCK - Středočeský kraj; JHC - Jihočeský kraj; PLK - Plzeňský kraj; KVK - Karlovarský kraj; ULK - Ústecký kraj; LBK - Liberecký kraj; KHK - Královéhradecký kraj; PAK - Pardubický kraj; VYS - Vysočina; JMK - Jihomoravský kraj; OLK - Olomoucký kraj; ZLK - Zlínský kraj; MSK - Moravskoslezský kraj;

Výrazná nerovnoměrnost distribuce mezd je i dle vzdělání. Jak dokládá následující graf, s rostoucím vzděláním roste i příjem (tzn. posun modální kategorie do vyšších mzdových pásem). To lze pozorovat jak v roce 2002 tak v roce 2007. Osoby s VŠ vzděláním dosahují nejvyšších výdělků, které jsou doprovázeny rostoucí variabilitou.

Graf 3.3.4: Distribuce mezd dle vzdělání v roce 2002 a 2007



Zdroj Trexima, ISPV 1995 až 2007, ISPV.

Mzdová diferenciacie pracovných pozícií osob s VŠ a VOŠ

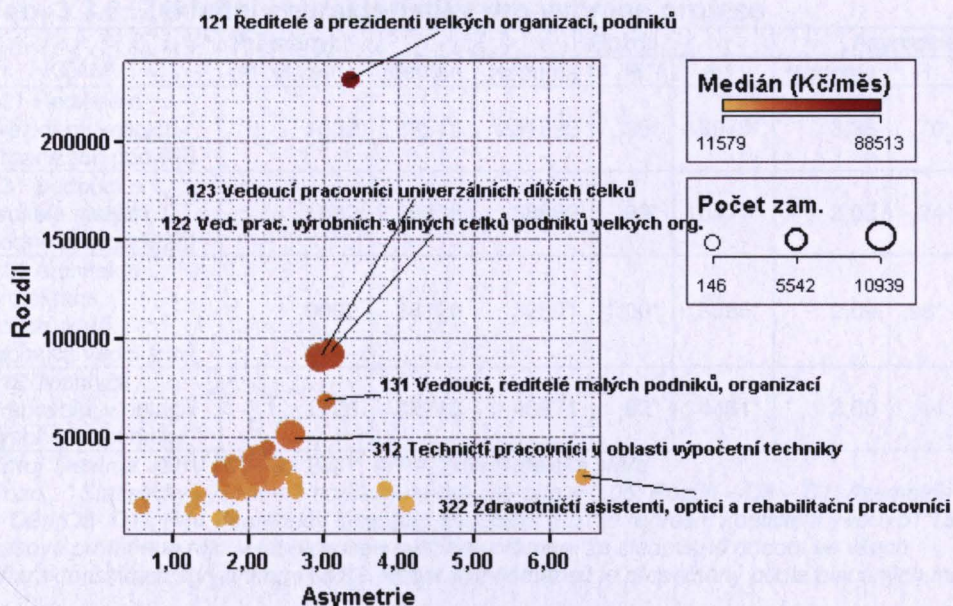
Pracovní pozice, které zastávají osoby s VŠ vzděláním, jsou velice různorodé. Z toho vyplývá i vysoká variabilita příjmů uvedená v předchozí části, proto při analýze růstu ekonomické diferenciacie osob s VŠ vzděláním je nutno analyzovat jednotlivé profese zvlášť. Pro analýzu byla zvolena podnikatelská sféra, jelikož v této oblasti se lépe sledují ekonomické změny ve společnosti než ve sféře nepodnikatelské, kam patří příspěvkové, rozpočtové a neziskové

organizace, které odměňují platem podle § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Do analýzy byly zahrnuty všechny profese tohoto souboru od roku 2002 do roku 2006, u kterých počet osob s VŠ byl větší než 100 (počet je vztažený k přepočteným zaměstnancům podle placených měsíců) v celém analyzovaném období.

V následujícím grafu jsou uvedeny jednotlivé profese podle průměrné hodnoty ve sledovaném období pro rozdíl a asymetrii. Rovněž barevné rozlišení jednotlivých bodů je dle příjmu reprezentováno mediánem (resp. průměrem mediánu za sledované období) a velikost bodu ukazuje na počet přepočítaných zaměstnanců s VŠ. Ve všech profesích dochází k nárůstu rozdílů ve příjmech. S výjimkou profese obsluha strojů na výrobu pryžových a plastových výrobků, kde ve výběrovém souboru bylo průměrně 146 zaměstnaných vysokoškoláků, je koeficient asymetrie větší než 1, tzn. že rozsah pásma lidí s příjmem mezi prvním decilem a mediánem je výrazně nižší než u pracovníků v pásmu mezi mediánem a devátým decilem.

Graf 3.3.5: Vztah mezi rozdílem ve mzdách a jejich asymetrií pro jednotlivé prof. pozice osob s VŠ a s VOŠ



Zdroj Trexima, ISPV 2004 až 2007, ISPV, podnikatelská sféra

Pozn.: Rozdíl = $D9 - D1$, Asymetrie = $(D9 - Q2)/(Q2 - D1)$; V grafu jsou uvedeny průměry za sledované období ve všech charakteristikách. Počet zaměstnanců je přepočtený podle placených měsíců.

Největší rozdíl v příjmech je u ředitelů velkých organizací a podniků (121) a u vedoucích pracovníků ve velkých organizacích (122 a 123). Výraznější rozdíly jsou pak mezi řediteli malých podniků (131) a technickými pracovníky v oblasti výpočetní techniky (312). Extrémem u asymetrie jsou zdravotníčtí asistenti a

rehabilitační pracovníci (322), u nichž koeficient asymetrie přesahuje hodnotu 6. Jedná se o relativně málo početnou skupinu vysokoškoláků, která čítá průměrně 300 jedinců. Průměrné charakteristiky pro všechny profese jsou uvedeny v příloze č. 3a.

Kromě rozložení profesí dle průměru je zkoumán i jejich vývoj v analyzovaném období 2002-2006. Vývoj rozdílu a asymetrie v čase je měřen prostřednictvím Pearsnova korelačního koeficientu (R), a rovněž je odhadnut, na základě metody nejmenších čtverců, regresní koeficient B, který ukazuje roční průměrný nárůst daného parametru. Pro vybrané čtyři profese jsou tyto hodnoty zobrazeny v níže uvedené tabulce (kompletní informace jsou uvedeny rovněž v příloze č. 3a).

K největšímu nárůstu rozdílu v příjmech ve všech profesích došlo u ředitelů velkých firem a organizací. Průměrný střední příjem této profese je 89 tis. Kč, přičemž hodnota rozdílu ve mzdách je 231 tis. Kč a jeho průměrný růst (b1) je 17 tis. Kč ročně. Z vybraných profesí je u této profese i největší asymetrie. Nutno však podotknout, že u asymetrie nebyl prokázán statisticky významný rostoucí trend. U vybraných profesí byl rostoucí trend asymetrie prokázán pouze u architektů, projektantů a konstruktérů.

Tab. 3.3.6: Základní charakteristiky pro vybrané profese

KZAM	Průměrný počet zam.	Medián	Rozdíl			Asymetrie		
			Hodnota	R	b1	Hodnota	R	b1
121 Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků	1532	88513	231992	,95*	16979*	3,36	,70	,040
131 Vedoucí, ředitelé malých podniků, organizací	1882	38936	68689	,99*	10477*	3,02	-,24	-,020
214 Architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inž.	9082	30120	32591	1,00*	3065*	2,09	,96*	,090*
312 Techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky	1726	32743	48971	,92*	4461*	2,60	,44	,050

Zdroj Trexima, ISPV 2004 až 2007, ISPV, podnikatelská sféra

Pozn.: * Statisticky významné hodnoty na hladině alfa = 0,05; Rozdíl = $D9 - D1$; Asymetrie = $(D9 - Q2)/(Q2 - D1)$; R je Pearsonův korelační koeficient a b1 je regresní koeficient $y=b_0+b_1*t$ kde t je časová proměnná rok. V tabulce jsou uvedeny průměry za sledované období ve všech charakteristikách s výjimkou R a b1. Počet zaměstnanců je přepočtený podle placených měsíců.

U následujících profesí byl prokázán statisticky významný (tj. na hladině alfa = 0,05) růst rozdílu ve mzdách, v závorce je uvedený odhadnutý roční nárůst (b1), podle kterého jsou profese seřazeny:

- 121 Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků (16 979)
- 131 Vedoucí, ředitelé malých podniků, organizací (10 477)
- 123 Vedoucí pracovníci univerzálních dílčích celků (7 235)
- 122 Ved. prac. výrobních a jiných celků podniků velkých org. (6 155)
- 244 Odborní prac. ve společenských vědách a v příbuz. obor. (4 706)

312 Techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky (4 461)
 242 Odborní pracovníci v právní oblasti (4 232)
 241 Vědci a odborní duševní pracovníci v oblasti podnikání (4 046)
 342 Zástupci - agenti, obchodní, přepravní, pracovníci úřadů (3 849)
 222 Odborníci zdravotničtí a veterinární pracovníci (3 831)
 213 Vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky (3 303)
 214 Architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inž (3 065)
 341 Odborní pracovníci - zprostředkovatelé obchod. transakcí (2 666)
 231 Vědeckopedagogičtí prac. a učitelé na vysokých školách (2 469)
 315 Bezpečnostní, protipožární, kolaudační technici (2 323)
 243 Archiváři, knihovníci a odborní pracovníci v příb. oborech (1 797)
 211 Vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a příb. obor. (1 617)
 247 Ostatní odborní administrativní pracovníci jinde neuved. (1 604)
 823 Obsluha strojů na výrobu pryžových a plastových výrobků (1 439)
 419 Ostatní nižší úředníci jinde neuvedení (1 290)
 311 Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech (1 266)
 321 Techničtí a laboratorní prac. v oblasti biologie, zemědělství (1 067)

Pouze u prodavačů v obchodech a předváděčů zboží (215 osob s VŠ) byl prokázán statisticky významný pokles rozdílů ve mzdách. U ostatních profesí nebyly statisticky prokázány lineární trendy vývoje rozdílů ve mzdách. Závěrem, mezi 37 analyzovanými profesemi osob s VŠ vzděláním je u 60 % profesí prokázán nárůst mzdové diference

U níže uvedených profesí byl prokázán statisticky významný (tj. na hladině alfa = 0,05) růst asymetrie distribuce mezd, v závorce je uvedený odhadnutý roční nárůst asymetrie (b1) podle kterého jsou profese seřazeny:

322 Zdravotničtí asistenti, optici a rehabilitační pracovníci (1,65)
 247 Ostatní odborní administrativní pracovníci jinde neuved. (0,34)
 342 Zástupci - agenti, obchodní, přepravní, pracovníci úřadů (0,24)
 244 Odborní prac. ve společenských vědách a v příbuz. obor. (0,12)
 241 Vědci a odborní duševní pracovníci v oblasti podnikání (0,11)
 242 Odborní pracovníci v právní oblasti (0,11)
 245 Umělečtí pracovníci, novináři a redaktoři (0,11)
 214 Architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inž (0,09)

U ostatních profesích nebyly prokázány statisticky významné trendy, tzn. že k nárůstu asymetrie dochází pouze u 22 % procent analyzovaných profesí.

U vybraných profesí jsou uvedeny podrobné tabulky vývoje charakteristiky mezd v příloze č. 3b. Analyzované profese byly vybrány podle četnosti a na základě předchozích analýz. Jedná se o následující profese:

- Ředitelé velkých organizací a podniků
- Ředitelé malých podniků
- Právníci (tj. odborní pracovníci v právní oblasti)
- Informatičtí (tj. techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky)
- Vysokoškolští pedagogové
- Lékaři a veterináři (odborní zdravotničtí a veterinární pracovníci)
- Zdravotní sestry
- a další profese v technických a společenských oborech

Jako ukázkový příklad v následující tabulce byla vybrána profese architektů a konstruktérů, pro kterou je charakteristický výrazný nárůst mzdových rozdílů spojený s růstem asymetrie distribuce mezd.

Tab. 3.3.7: Architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inž.

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	7023	26421	17356	43424	26068	1,88
2003	8518	28442	18632	48737	30105	2,07
2004	9166	30032	19388	52030	32642	2,07
2005	10029	31815	20609	56001	35392	2,16
2006	10674	33890	22012	60762	38749	2,26

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.
Pozn.: Rozdíl = D9 – D1, Asymetrie = (D9 – Q2)/(Q2 – D1),

Na druhou stranu nejnižší nárůst rozdílů je u vysokoškoláků, kteří pracují na pozicích odborných ošetřovatelů a zdravotních sester. V této kategorii nedochází k nárůstu rozdílu ve mzdách a rovněž koeficient asymetrie se stabilně pohybuje v rozmezí 1,4 – 1,8. Nicméně je zde vidět nárůst počtu osob s VŠ vzděláním na těchto pozicích, nutno však podotknout, že se jedná o osoby pracující v soukromých nemocnicích.

Je předpoklad, že bude nadále u většiny vysokoškolských profesí docházet k mzdové diferenciaci. Především profese v oblasti zdravotnictví a sociálních službách, které byly dříve určeny pro personál se SŠ kvalifikací, budou pořád špatně placeny, bez ohledu na vyšší požadované vzdělání. Na druhou stranu, nejlépe odměňované profese, do kterých patří ředitelé velkých firem, budou vnitřně velice různorodé. V této analýze nejsou zahrnuty osoby, které nejsou v zaměstnaneckém poměru, tzn. osoby samostatně výdělečně činné, přičemž právě konzultační práce vysokoškolských expertů jsou realizovány touto formou.

3.3.3 Segmentace trhu práce

V populaci dochází k nárůstu vysokoškoláků. Tento nárůst vede ke snižování ochrany vysokoškoláků před nezaměstnaností (viz kap. 3.1.2). Dále bude docházet k nárůstu podílu vysokoškoláků v méně kvalifikovaných profesích (statisticky neprokázáno viz kap. 3.3.1) a k diferenciaci vysokoškolských profesí dle mezd (statisticky prokázáno viz kap. 3.3.2). V současné době stále platí, že osoby s vysokoškolským vzděláním se od zbytku populace odlišují vyšší mzdou a nižší nezaměstnaností. Výše zmíněné trendy však ukazují, že i tato relativně homogenní skupina se zvětší a bude se vnitřně diferencovat.

Už od středověku je práce zasazena do sémantického pole mezi dva póly: práce jako namáhavá nepříjemná činnost versus práce jako tvůrčí činnost, která zušlechťuje člověka (viz kap. 1.1.2).

Rovněž při tvorbě následující segmentace je využita duální koncepce na základě heuristického přístupu, která se snaží tyto procesy popsat. Výhodou duální koncepce je její analytická názornost. Důvodem pro rozdělení trhu práce na dva segmenty je i ve velikosti analyzovaného souboru vysokoškoláků, který neumožňuje jejich jemnější členění do více skupin.

Kromě zmíněných dvou faktorů (riziko nezaměstnanosti a výše příjmů) je pro segmentaci využit faktor autonomie v práci, která je inspirována typologií francouzských sociologů Dubeta a Martucelliho (1998), viz podkapitola 1.3.3. Výše uvedené tři rozměry, určují objektivní status práce. Je možno vytvořit také subjektivní status práce, tedy to, jak je dané pracovní umístění vnímáno samotnými dotazovanými. Z využitím otázek z průzkumu Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR obsahoval subjektivní status následující dimenzi:

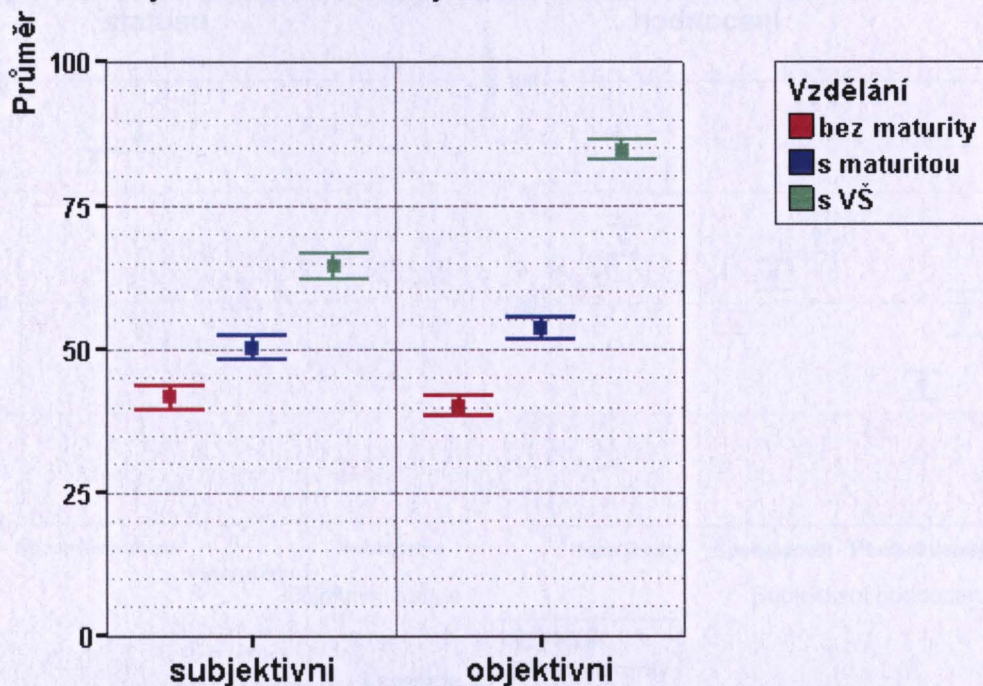
- **Míra spokojenosti** => „Když vezmete v úvahu všechny okolnosti (typ pracovního úvazku, plat, apod.), jak jste spokojen/á nebo nespokojen/á se svou prací?“;
- **Pocit jistoty** => „Jak jste spokojen/a nebo nespokojen/a s jistotou svého zaměstnání?“;
- **Perspektivnost profese** => „Považujete Vaši profesi jako takovou za perspektivní?“

Následně jsou pak analyzovány tři rozměry objektivního statusu a tři rozměry subjektivního hodnocení práce, o kterých lze předpokládat, že spolu navzájem více či méně úzce souvisí.

Objektivní status	Subjektivní hodnocení
riziko nezaměstnanosti	pocit jistoty
výše příjmu	spokojenost
autonomie v práci	perspektivnost

Pro konstrukci objektivního statusu i subjektivního hodnocení byl použit následující postup. Pro výše uvedené proměnné byl vypočítán medián. Hodnocení, respektive postoj respondentů, bylo přeškálováno na 100 bodovou škálu, přičemž hodnoty pod mediánem byly převedeny na 0 a hodnoty rovné mediánu a výš nad 100. Objektivní status, respektive subjektivní hodnocení, byl vypočítán prostřednictvím průměru z vybraných proměnných. Následná segmentace byla provedena heuristickým přístupem, tzn. rovina řezu u objektivního statusu a subjektivního hodnocení byla 50, tzn. osoby do Týmu A se musely alespoň ve dvou faktorech pohybovat nad mediánem.

Graf 3.3.6: Objektivní status a subjektivní hodnocení dle vzdělání

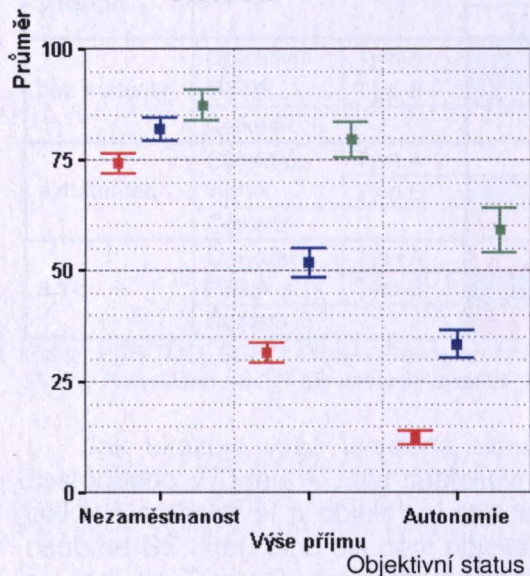


Zdroj: VŠB-TUO, SC&C; Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006
 Pozn.: Průměr s 95 % intervaly spolehlivosti.

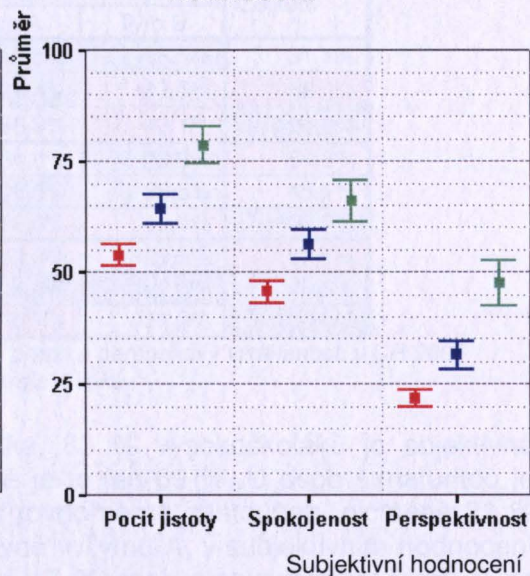
Objektivní status i subjektivní hodnocení je statisticky významně diferencováno dle vzdělání. Jak ukazuje předchozí graf, s rostoucím vzděláním roste průměrná úroveň statusu i hodnocení. Z hlediska objektivního statusu se osoby s vysokoškolským vzděláním odlišují daleko více než u subjektivního hodnocení, z čehož vyplývá, že ačkoli skupina vysokoškoláků se objektivně výrazně odlišuje od ostatní populace, tak subjektivně je tento rozdíl daleko nižší.

Důvodem jsou faktory, ze kterých je objektivní status vytvořen. V následujícím grafu je vidět, že s výjimkou nezaměstnanosti se vysokoškoláci statisticky významně odlišují od zbytku populace ve výši příjmu a autonomii, přičemž největší rozdíl je právě u výše příjmu.

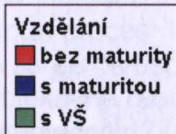
Graf 3.3.7: Faktory objektivního statusu



Graf 3.3.8: Faktory subjektivního hodnocení



Legenda



Zdroj: VŠB-TUO, SC&C; Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006
 Pozn.: Průměr s 95 % intervaly spolehlivosti.

U subjektivního hodnocení, i když jsou rozdíly mezi vzdělanostními kategoriemi nižší, tak na 95% hladině spolehlivosti jsou statisticky významné. Největší rozdíl je v subjektivním vnímání perspektivy profese.

Z výše uvedeného rozboru je zřejmé, že rozdělení pracovníků na primární a sekundární segment (viz. duální koncepce trhu práce) musí být rozdílné v jednotlivých vzdělanostních kategoriích. Toto tvrzení bylo prokázáno prostřednictvím chí-kvadrát testu na hladině významnosti 0,01 ve všech vzdělanostních kategoriích.

Statisticky významné odchylky jsou také u jednotlivých vzdělanostních kategorií v zastoupení Týmu A a Týmu B jak dle objektivního statusu, tak u subjektivního hodnocení.

Tab. 3.3.8: Typologie objektivní a subjektivní dle vzdělání

Vzdělání			Subjektivní hodnocení		Celkem
			Tým A	Tým B	
bez maturity	Objektivní status	Tým A	15,5%	15,5%	31,1%
		Tým B	21,4%	47,5%	68,9%
	Celkem		36,9%	63,1%	100,0%
s maturitou	Objektivní status	Tým A	34,0%	20,9%	54,9%
		Tým B	16,6%	28,5%	45,1%
	Celkem		50,6%	49,4%	100,0%
s VŠ	Objektivní status	Tým A	59,9%	23,5%	83,4%
		Tým B	8,8%	7,8%	16,6%
	Celkem		68,7%	31,3%	100,0%

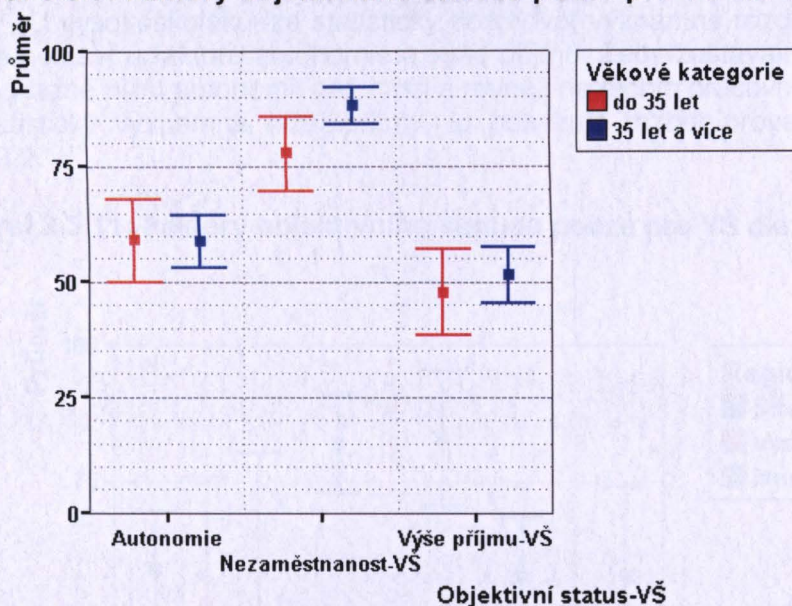
Zdroj: VŠB-TUO, SC&C; Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006
 Pozn.: Převáženo na ČR dle velikosti bydliště, kraje a věku.

Jak ukazuje výše uvedená tabulka, 83 % vysokoškoláků je objektivně zastoupeno v Týmu A, ale subjektivně je to jen 69 %. U osob s maturitou je celkově subjektivní a objektivní status rovnoměrně zastoupen, nicméně 21 % osob se SŠ, kteří jsou uvedeni objektivně v Týmu A, v subjektivním hodnocení se řadí do Týmu B, na druhou stranu 17 % osob z objektivního Týmu B se subjektivně cítí být členy Týmu A. Tento proces lze pozorovat u nejnižší vzdělanostní kategorie bez maturity, kde ze 69 % osob z hlediska objektivního statusu patří do Týmu B, ale 21 % se subjektivně řadí do Týmu A. Podrobnější rozbor je proveden v knize Vzdělanostní společnost? (viz Keller-Tvrđý, 2008).

Segmentace u osob s VŠ

Již bylo uvedeno, že relativně homogenní skupina vysokoškoláků se s růstem jejich počtu bude vnitřně diferencovat. Proto byla provedena segmentace dle objektivního statusu této vzdělanostní skupiny obdobným postupem, který byl použit na celém výzkumném souboru. U faktorů výše příjmu a nezaměstnanost byly vypočítány mediány pouze za kategorii vysokoškoláků a na jejichž základě bylo přiřazeno hodnocení 0 resp. 100 podle toho, kde se respondent nacházel. Faktor autonomie měl binární charakter již od počátku, jelikož hodnocená současná pracovní pozice měla autonomní charakter či nikoliv, a proto byl tento faktor převzat beze změny z předchozího hodnocení. V následující části je proveden rozbor faktoru objektivního statusu osob s VŠ dle věku, pohlaví a trvalého bydliště.

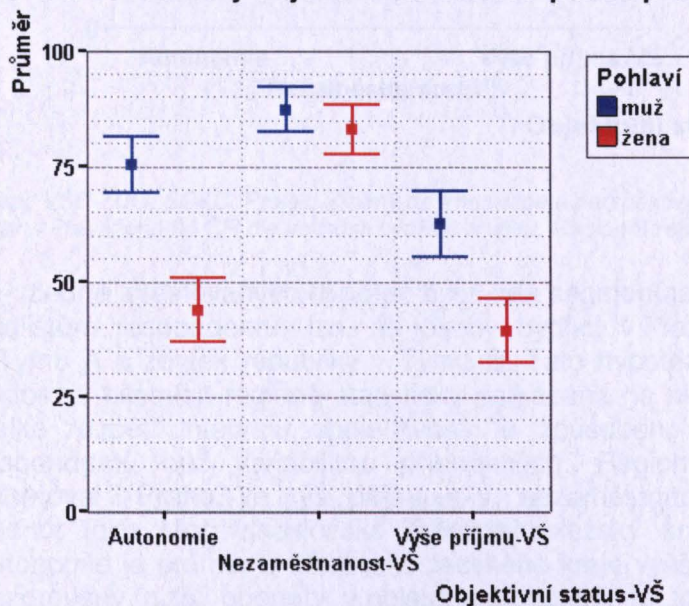
Graf 3.3.9: Faktory objektivního statusu pouze pro VŠ dle věku



Zdroj: VŠB-TUO, SC&C; Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006
 Pozn.: Převáženo na ČR dle velikosti bydliště, kraje a věku.

Při porovnání průměrných hodnot u věkových kategorií do 35 let a 35 a více let, nebyly prokázány statisticky významné odchylky u žádného faktoru. Výraznější odchylka byla u starších osob se zkušeností s nezaměstnaností, což je pochopitelné z důvodu delšího působení na trhu práce.

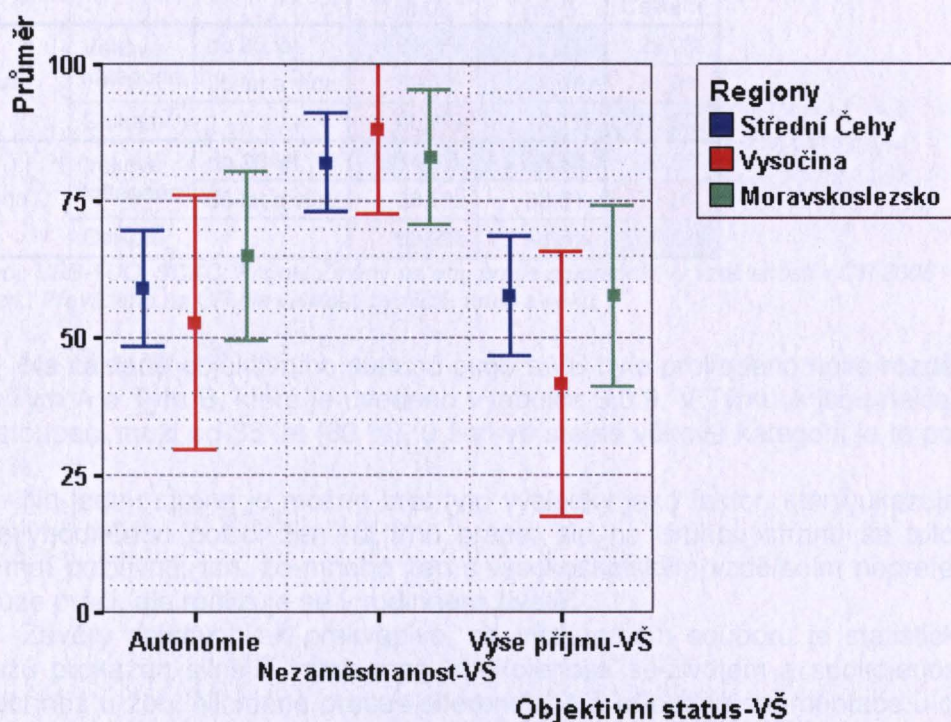
Graf 3.3.10: Faktory objektivního statusu pouze pro VŠ dle pohlaví



Zdroj: VŠB-TUO, SC&C; Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006
 Pozn.: Převáženo na ČR dle velikosti bydliště, kraje a věku.

U vysokoškoláků lze statisticky pozorovat významné rozdíly mezi průměry dle pohlaví u faktoru autonomie a výše příjmu. Ženy zastávají pracovní pozice s výrazně nižší autonomií než muži a rovněž na těchto pracovních pozicích jsou statisticky významně nižší příjmy, to potvrzuje rozbor provedený v kapitole 3.3.2.

Graf 3.3.11: Faktory objektivního statusu pouze pro VŠ dle regionů



Zdroj: VŠB-TUO, SC&C; Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006
 Pozn.: Převáženo na ČR dle velikosti bydliště a věku. Region Střední Čechy zahrnuje i Prahu.

Jedna z testovaných hypotéz byla, zda segmentace není ovlivněna trvalým bydlištěm respondentů, tzn. že osoby bydlící v Praze a jejím okolí budou v Týmu A a zbytek republiky v Týmu B. Tato hypotéza nebyla ani u jednoho faktoru u pilotních regionů statisticky prokázána na hladině významnosti 0,05. Velké rozpětí intervalu spolehlivosti je způsobeno hlavně nižším počtem respondentů než variabilitou proměnných. Region Střední Čechy, který zahrnoval i Prahu, ve výši příjmu a v nezaměstnanosti dosahoval stejných hodnot jako Moravskoslezsko (Moravskoslezský kraj). Dokonce u faktoru autonomie je průměr u Moravskoslezského kraje vyšší. U kraje Vysočina jsou pozorovány nižší hodnoty v oblasti autonomie, je to dáno menším počtem dobrých pracovních míst pro vysokoškoláky s vysokou autonomií a s nižšími

příjmy, což je typické pro méně rozvinuté oblasti. Na realizovaných Focus groups se často objevovala tvrzení, že mnoho vysokoškoláků odešlo za dobrými pracovními místy s vysokými příjmy do Prahy a Středních Čech. Lidé, kteří v tomto regionu zůstali, mají jiný hodnotový systém. Práce pro ně není základním faktorem spokojeného života. Lze u nich pozorovat výraznější preferenci rodinného života (podrobněji viz Tvrdý a kol., 2007).

Tab. 3.3.9: Typologie objektivní vysokoškoláků dle věku a pohlaví

Pohlaví			Objektivní status - VŠ		Celkem
			Tým A	Tým B	
muž	Věkové kategorie	do 35 let	21,8%	7,2%	29,0%
		35 let a více	59,1%	11,9%	71,0%
	Celkem		80,9%	19,1%	100,0%
žena	Věkové kategorie	do 35 let	14,6%	13,8%	28,5%
		35 let a více	38,6%	33,0%	71,5%
	Celkem		53,2%	46,8%	100,0%

Zdroj: VŠB-TUO, SC&C; Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006
 Pozn.: Převáženo na ČR dle velikosti bydliště, kraje a věku.

Na základě objektivního statusu osob s VŠ bylo provedeno nové rozdělení na Tým A a Tým B, které je uvedeno v tabulce 3.3.9. V Týmu A jsou nejčastěji zastoupeni muži od 35 let (60 %), u žen ve stejné věkové kategorii je to pouze 39 %.

Na jednu stranu je možno brát tyto výsledky jako faktor, který ukazuje na znevýhodněnou pozici žen na trhu práce, ale na druhou stranu se toto dá vnímat pozitivně, tzn. že mnoho žen s vysokoškolským vzděláním nepreferuje pouze práci, ale realizuje se v rodinném životě.

Závěry nejsou nijak překvapivé, na výzkumném souboru je statisticky u mužů prokázán silnější vztah mezi spokojeností se životem a spokojeností s prací než u žen. Nicméně proces diferenciací a případné segmentace u osob s vysokoškolským vzděláním by i nadále měl být zkoumán. Tato práce by měla být brána jako příspěvek k otevření odborné diskuze k těmto problémům, rovněž je vhodné vycházet při tvorbě typologií ne pouze z ekonomicky měřitelných jevů (nezaměstnanost a příjem), ale pozornost by měla být věnována i subjektivnímu hodnocení. Neměl by být opomenut ani kvalitativní přístup, který může prokázat, že zařazení v Týmu B nemusí být prohrou, ale rozhodnutím o životní strategii, jak v oblasti hodnotového systému, tak i v místě bydliště, které je svázáno s dostupnou nabídkou práce v této lokalitě.

Závěr

Cílem práce bylo popsat proměnu trhu práce v české společnosti a další perspektivy vzdělanosti. Tohoto cíle bylo dosaženo prostřednictvím analýzy ze standardních informačních zdrojů, které jsou založeny na mezinárodních klasifikacích a ne vždy umožňují detailně popsat nově objevující se procesy v těchto oblastech, proto byly využity i výsledky kvantitativního dotazníkového šetření Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR, které bylo realizováno v roce 2006 za finanční podpory Grantové agentury České republiky. Rovněž při interpretaci grafů bylo využito výsledků z kvalitativních průzkumů realizovaných v letech 2005 až 2007. Na základě těchto údajů byla popsána situace na trhu práce a v oblasti vzdělávání. Pro porovnání vývojových trendů by bylo nanejvýš přínosné provést dotazníkové šetření znovu za cca 5 let, které by potvrdilo probíhající změny na trhu práce v České republice.

Základním přínosem práce je snaha o co nejúplnější postihnutí změn na trhu práce a vliv vzdělání na pozici jedince. V úvodní části je proveden historický rozbor vývoje základních pojmů, který ukazuje na jejich proměnu. Velice významným obdobím pro utváření pojmů vzdělanosti je středověk, kdy vznikají univerzity a formuje se pojem intelektuál. Pojem práce byl ve středověku zasazen do binárního sémantického pole mezi práci jako nepřijemnou činností a práci jako činnosti k zušlechťování. Toto rozlišení se v mnoha jazycích projevuje do současnosti. Výrazná proměna pojmu práce je spojena s obdobím industrializace, blížeji podkapitola 1.1.2. Duální vnímání práce se projevuje i v současných segmentačních teoriích trhu práce, kterým je věnována podkapitola 1.3.2. Pozornost je rovněž věnována prostorovým aspektům trhu práce a dynamice jeho proměny prostřednictvím generačního tokového modelu.

V metodologické rovině je možno za další přínos práce považovat provedený noetický rozbor klasifikace, identifikace a typologie, viz podkapitola 1.3.1. Ve společenských vědách často dochází ke směšování těchto pojmů a v současné literatuře jsem zatím podobný rozbor nenašel.

Empirický přínos lze spatřovat v popisu vývoje trhu práce a vzdělanosti, podpořený rozsáhlejší prezentací dat prostřednictvím grafů. V dlouhodobém pohledu je nutno analýzu trhu práce i vzdělanosti rozšířit o demografickou analýzu včetně prognózy populace v produktivním věku. V rámci těchto analýz jsou zohledněny především dvě prostorové dimenze a to země Evropské unie a Česká republika; v některých aspektech se pracuje s regionálními trhy práce na úrovni krajů.

V demografickém vývoji je pozice České republiky mezi zeměmi EU relativně dobrá. Od roku 1997 do roku 2007 došlo k mírnému nárůstu populace a tím ji řadí mezi nově připojenými zeměmi na přední místa v hodnocení. Pokud ale srovnáme pozici České republiky v rámci celé Evropy, tak Česká republika se pohybuje v dolní třetině tabulky. Ztráty, které má Česká republika

v záporném přirozeném přírůstku, dorovnáva pozitivním migračním saldem. Z hlediska věkové struktury se umístila mezi zeměmi Evropské unie ve střední úrovni. V oblasti podílu populace v produktivním věku dosahuje se Slovinskem nejvyšších hodnot, je to způsobeno silnými populačními ročníky ze 70. let. Vzdělanostní úroveň České republiky v oblasti terciárního vzdělání patří k nejhorším v rámci Evropské unie. Na druhou stranu je pozitivní, že v České republice je velmi nízký podíl osob s nejnižším vzděláním. Po Velké Británii dosahuje Česká republika druhých nejnižších hodnot. Z hlediska odvětvové struktury patří Česká republika k zemím s nejvyšším zastoupením v průmyslu a s nízkým podílem služeb. V socio-profesní struktuře dosahuje Česká republika nejvyšších hodnot v kategorii kvalifikovaných dělníků. Rovněž velmi nízký je podíl řídicích pracovníků a intelektuálních profesí. Výraznější zastoupení v České republice mají zprostředkující profese. Zajímavostí je, že česká společnost patří mezi země s vyšší mírou podnikatelské aktivity, která je tvořena především podnikatelskou aktivitou osob s vysokoškolským vzděláním. V míře nezaměstnanosti se Česká republika pohybuje ve středním pásmu zemí EU a patří mezi země s nejnižším rizikem nezaměstnanosti u vysokoškoláků. Je to především způsobeno jejich nízkým zastoupením v populaci. Při nárůstu podílu této kategorie v populaci se dá předpokládat, že i toto riziko se výrazně zvýší.

V České republice, tak jako v celé Evropě, bude proces stárnutí (daný rostoucí nadějí na dožití) snižovat podíl osob v produktivním věku. Tento trend je zesílen nízkou mírou porodnosti, která má klesající charakter. Během následujících 40 let se index ekonomického zatížení populace v produktivním věku zdvojnásobí. Na základě prognózy do roku 2050 od Českého statistického úřadu, bude i nadále docházet po roce 2015 k poklesu obyvatelstva v důsledku záporných hodnot přirozeného přírůstku. Na druhou stranu, od roku 2003 dochází ke zvyšování počtu obyvatel v České republice díky nárůstu zahraniční imigrace především z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu atd. Mezi přistěhovalci jsou výrazně zastoupeni muži zejména v produktivním věku. Predikce migračních toků je ale velice problematická, může být ovlivněna ekonomickou situací přijímající i vysílající země. Je otázkou, nakolik ztráty, způsobené negativním vývojem přirozeného přírůstku, je vhodné pokrývat imigrací.

V oblasti vzdělávání, s ohledem na vývojové trendy v české společnosti, lze u formálního vzdělávání očekávat, že bude nadále převažovat trend růstu absolventů vysokých škol, který dlouhodobě bude zlepšovat vzdělanostní strukturu populace. Tento trend bude zesílen i vyšší mortalitou starších věkových kohort s nižší úrovní vzdělání. S růstem lidí s vysokoškolským vzděláním toto vzdělání bude stále méně ochraňovat (pojišťovat) před nezaměstnaností. Dále lze předpokládat, že skupina vysokoškoláků bude vnitřně výrazněji diferencována jak před rizikem nezaměstnanosti, tak podle příjmů. Určitě budou rozdíly mezi jednotlivými obory. V současnosti patří mezi nejperspektivnější obory z pohledu české společnosti: informatika, právní vědy, ekonomie, lékařství. U ekonomie mám však určité pochybnosti o

perspektivnosti oboru, především v souvislosti s velkým nárůstem absolventů v tomto oboru. Obory právní vědy a lékařství si podrží svoji exkluzivitu a nebude docházet ke zvyšování počtu absolventů. K těmto oborům se dají přiřadit farmaceutické obory a architektura.

Trh práce v ČR v posledních deseti letech prošel výraznými změnami, které byly způsobeny přechodem k tržnímu hospodářství, ale i v rámci modernizačních procesů přechodem k tzv. postindustrialní společnosti. Došlo k výraznému nárůstu zaměstnanosti v „neproduktivním sektoru“ služeb, především v obchodu, pronájmu nemovitostí, finančním zprostředkování a ve zdravotní a sociální péči. K nejvyššímu nárůstu z hlediska pracovních pozic došlo v oblasti technických, zdravotních a pedagogických pracovníků, dále pak se výrazně zvýšil počet řídicích pracovníků a zákonodárců. Rovněž pozitivní efekt je v nárůstu počtu pracovních míst na vědeckých a odborných pozicích. Z hlediska nabídky pracovní síly je možno současnou dobu brát jako určitý vrchol, který je způsoben vysokým podílem populace v produktivním věku a relativně vysokou mírou zaměstnanosti mužů i žen. V dlouhodobém období bude docházet k zeslabování těchto pozitivních vlivů. Nedostatek pracovní síly je částečně možné řešit zvýšeným přílivem migrantů, nicméně obdobné problémy budou mít všechny země Evropské unie, tzn. potenciální migranti budou mít větší výběr migračních cílů. Určité nebezpečí je v přesunu většího množství pracovníků při rostoucí ekonomické zátěži do neproduktivních oblastí služeb.

Při analyzování vztahu mezi trhem práce a vzděláním byla zvláštní pozornost věnována osobám s vysokoškolským vzděláním, případně s VOŠ (obě tyto kategorie tvoří terciární vzdělávání). **Nárůst podílu osob s VŠ vzděláním může za prvé způsobovat překvalifikovanost**, tzn. že část vysokoškolsky vzdělaných pracovníků zastává místo určené pracovníkům se vzděláním středoškolským bez výhledu na jeho změnu. Při porovnání osob s vysokoškolským vzděláním dle pracovních pozic v roce 2002 a v roce 2007, nebyly prokázány statisticky významné odchylky mezi pozorovanými četnostmi a očekávanými hodnotami na základě nezávislosti. Z hlediska subjektivního vnímání je pocit překvalifikovanosti spjat nejen se vzděláním, ale i s výší mzdy. Vztah mezi úrovní vzdělání a pracovní pozicí je nutno i nadále sledovat, jelikož v rozdílu mezi relativními četnostmi lze vyzkoušet určitý nárůst vysokoškoláků v nižších pracovních pozicích. Tento trend je zářející, jelikož Česká republika patří mezi země s nejnižším počtem vysokoškoláků, proto by v současnosti k překvalifikovanosti nemělo docházet. Tento problém se v blízké budoucnosti bude objevovat především v méně rozvinutých regionech, kde je nízká poptávka po kvalifikované pracovní síle.

Za druhé, vyšší počet vysokoškoláků, kteří nastoupí do tradičních vysokoškolských pozic, způsobí větší konkurenci a bude v rámci těchto pracovních pozic docházet k růstu diferenciaci mzdy, jedné z klíčových charakteristik kvality pracovního místa. Potvrzuje to i závěr podkapitoly 3.3.2, který prokázal statisticky významný nárůst mzdové diferenciaci od roku 2002

až do roku 2006 u 60 % vysokoškolských profesí. Rovněž u 22 % procent analyzovaných profesí byl prokázán statisticky významný nárůst asymetrie distribuce příjmů.

Výše uvedené dopady nárůstu vysokoškoláků způsobují segmentační procesy v této kategorii. V současné době stále platí, že osoby s vysokoškolským vzděláním se od zbytku populace odlišují vyšší mzdou a nižší nezaměstnaností. Výše zmíněné trendy ukazují, že i tato relativně homogenní skupina se zvětší a bude se vnitřně diferencovat.

V obecné rovně se od 70. let minulého století věnovali růstu rozdílů na trhu práce a analýze bariér na tomto trhu ekonomové konceptu segmentovaných trhů práce, kteří byli inspirováni sociologií. Současní ekonomové, kteří se zabývají segmentačními teoriemi, často zdůrazňují objektivní dimenzi, ač při formování těchto teorií byl kladen důraz i na subjektivní hodnocení. Vhodné je znova si připomenout, že od počátku je u segmentačních teorií přítomen prostorový aspekt, který ekonomové, ale i sociologové donedávna opomíjeli. Všechny tyto trendy se snaží navržený přístup k segmentaci trhu práce respektovat, bohužel z důvodu sběru dat (pouze v roce 2006) nelze analyzovat vývoj dynamiky segmentačních procesů v české společnosti.

Objektivní faktor byl sestaven na základě rizika nezaměstnanosti, výše příjmu a autonomie v práci. Největší vliv na diferenciaci měla právě výše příjmu. Subjektivní faktor byl pak tvořen pocitem jistoty, spokojeností v práci a perspektivitou profese. Na základě těchto faktorů byli pracovníci na trhu práce rozděleni do Týmu A a Týmu B. Závěrečná typologie pak vypadá následovně: 83 % vysokoškoláků je objektivně zastoupeno v Týmu A, ale subjektivně je to jen 69 %. U osob s maturitou je celkově subjektivní a objektivní status rovnoměrně zastoupen, nicméně 21 % osob se SŠ, kteří jsou uvedeni objektivně v Týmu A, v subjektivním hodnocení se řadí do Týmu B, na druhou stranu 17 % osob z objektivního Týmu B se subjektivně cítí být členy Týmu A. Tento proces lze pozorovat u nejnižší vzdělanostní kategorie bez maturity, kde z hlediska objektivního statusu 69 % osob patří do Týmu B. Přesto 21 % z této skupiny se subjektivně řadí se do Týmu A.

Obdobným postupem byla provedena segmentace dle objektivního statusu pouze u osob s vysokoškolským vzděláním. U objektivního statusu, resp. u faktoru autonomie a výše příjmu, jsou statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami. Na jednu stranu je možno brát jako ukazatel znevýhodněnou pozici žen na trhu práce, ale na druhou stranu to lze vnímat pozitivně, tzn. že mnoho žen s vysokoškolským vzděláním nepreferuje pouze práci, ale realizuje se v rodinném životě. Z tohoto důvodu je nutné pro zařazení do Týmu B brát na zřetel i subjektivní hodnocení.

Závěry nejsou nijak překvapivé, na výzkumném souboru je statisticky u mužů prokázán silnější vztah mezi spokojeností se životem a spokojeností s prací než u žen. Nicméně proces diferenciaci a případné segmentace u osob s vysokoškolským vzděláním by nadále měl být zkoumán. Tato práce by měla být brána jako příspěvek k otevření odborné diskuze k uvedeným problémům. Rovněž je vhodné vycházet při tvorbě typologií ne pouze z ekonomicky měřitelných jevů (nezaměstnanost a příjem), ale pozornost by měla být

věnována i subjektivnímu hodnocení. Neměl by být opomenut ani kvalitativní přístup, který může prokázat, že zařazení v Týmu B nemusí být prohrou, ale rozhodnutím o životní strategii jak v oblasti hodnotového systému, tak v místě bydliště, které je svázáno s dostupnou nabídkou práce v této lokalitě.

V současné době je společnost ve fázi změny. Velmi obtížně se předvídá, jak bude tato společnost vypadat za deset let. Objevující se finanční krize tyto projekce dále více znesnadňuje. Jeden z možných dopadů bude ten, že rostoucí ekonomická diference společnosti bude mít za následek společnost velmi nestabilní. V dřívějších dobách určitou pojistkou proti nestabilitě bylo právě VŠ vzdělání, ale tato pojistka přestává pomalu platit.

Probíhající ekonomická krize prověří zdravotní stav lokálních ekonomik v kontextu udržitelného rozvoje, tzn. diverzifikovanou ekonomiku, která není přecitlivělá na externí zdroje. Přehnaná specializace některých regionů může mít výrazné dopady na extrémní růst nezaměstnanosti.

Na trhu práce bude nadále docházet k růstu koncentrace pracovních míst do měst, to povede k výraznějším nerovnoměrnostem v osídlení obyvatelstva především v periferních a těžko dostupných oblastech. Výraznou roli budou hrát vnitřní periferie, které částečně mohou kopírovat hranice krajského usprádaní. Odliv mladých vzdělaných lidí z důvodu nedostatku pracovních míst bude způsobovat další zhoršování demosiální struktury a snižování rozvojových možností.

Současná ekonomická krize, která výrazně vychází ze sociálního kontextu (krize důvěry v ekonomický systém), může být důsledkem, ale na druhou stranu i popudem proměny společnosti, kdy lidé budou hledat nové formy, které způsobí obnovení důvěry v řád z toho plynoucí. Lze očekávat, že lidská společnost bude nucena přehodnotit dosavadní postoj k životu a reakci na něj. Certifikace osob prostřednictvím vysokoškolských titulů pozbude svou váhu, protože jedinec bude vyváženě reflektovat na plnohodnotný rozvoj osobnosti a všechny formy jenž k němu vedou.

Prameny a použitá literatura

- ANDĚL, J. (2002) *Základy matematické statistiky*. Praha: Univerzita Karlova.
- ARNTZEN, J. - BORNMALM-JARDELÖW, G. - NIJKAMP, P. (1979) *Duality, Segmentation and Dynamics on a Regional Labour market*. VU Research Memorandum (RM 1979-4). Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam, 34 pp. Dostupné na < <ftp://zappa.ubv.u.vu.nl/19790004.pdf>>
- BARŠOVÁ, A. - BARŠA, P. (2005) *Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Masarykova univerzita.
- BAUMAN, Z. (2004) *Individualizovaná společnost*. Praha: Mladá Fronta.
- BAUMAN, Z. (2002) *Tekutá modernita*. Praha: Mladá fronta.
- BECK, U. (2004) *Riziková společnost. Na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- BECKER, G. S. (1980) *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Second edition. Chicago and London, University of Chicago Press.
- BECKER, G. S. (1994) *Ekonomický pohled na život*. In: Jonáš, J. a kol.: *Oslava ekonomie*. 2. dopl. vydání Praha: Academia.
- BERKA, K. (1977) *Měření. Pojmy, teorie, problémy*. Praha: Academia.
- BILLS, D. B. (2004) *The Sociology of Education and Work*. Malden, Oxford: Blackwell Publishing.
- BLAU, P. M., DUNCAN, O. D. (1967) *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- BORJAS, G. J. (1996) *Labor Economics*. New York: The McGraw – Hill.
- BOURDIEU, P. (1998) *Teorie jednání*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-518-3.
- BRITISH MEDICAL JOURNAL (2002) *Kdy a jak operovat akutní apendicitidu*. [online] *Medicína*. roč. IX , číslo 11 , str. 21. Dostupný z WWW: <http://www.zdrava-rodina.cz/med/med1102/med110233.html>.
- BRUNI, M. (1988) *A Stock-Flow Model to Analyse and Forecast Labour Market Variables*. *Labour*. Vol. 2, No. 1, Pages 55 – 116.
- BRUNI, M. (2006) *Labour market analysis*. University of Modena and Reggio. nonprintend version.
- CAIN, G. R. (1987) *Segmented labour markets* In: EATWELL, J. – MILGATE, M. – NEWMAN, P. K. (eds.) *The New Palgrave : a dictionary of economics*. Volume 3, K to P. London: Macmillan, p. 285-287 ISBN 0-333-37235-2
- CAIN, G. (1976) *The Challenge of Segmented Labor Market Theory to Orthodox Theory*, *Journal of Economic Literature* Vol. 14,. No. 4, p. 1215-57
- CASTELLS, M. (1989) *The Informational City*. Oxford: Basil Blackwell.
- COLLINS, R. (1979) *The Credential Society. An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York, San Francisco, London: Academic Press.

- ČAPEK, K. (1967) *Povídky z jedné kapsy*. Praha, Československý spisovatel.
- ČERVENKA, V. (1996): Vzdělávání In: *Velký sociologický slovník*. Praha, Karolinum, ss. 1417-1418.
- ČESKÁ ŠKOLA (2007) *Antroposofie a waldorfské školství*. [online] . [cit. 3.3.2007] Dostupné na <http://www.ceskaskola.cz/Ceskaskola/AR.asp?ARI=103737&CAI=2124>
- DENZIN L., LINCOLN Y. eds. (2000) *Handbook of Qualitative Research*. 2d edition. Thousand Oaks: Sage.
- DOERINGER, P. B. – PIORE, M. J. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: D.C. Heath.
- DURKHEIM, É. (1926) *Pravidla sociologické metody*. Praha: Orbis, 184 s.
- DURKHEIM, E. (2004) *Společenská dělba práce*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury.
- FAY, B. (2002) *Současná filosofie sociálních věd. Multikulturní přístup*. Praha: SLON. ISBN 80-86429-10-5.
- FILIPOVÁ, L. (2005) *Lidský kapitál jako zdroj ekonomického růstu*. Disertační práce. Ekonomická fakulta VŠB-TU Ostrava.
- FISCHER, M.M. - NIJKAMP, P. (1987) Labour market theories: Perspectives, problems and policy implication. In Fischer, M.M. and Nijkamp, P. (eds.): *Regional Labour Market. Analytical Contributions and Cross-National Comparisons*, pp. 37-52. Amsterdam: North-Holland.
- FROMM, E. (1992) *Mít či Být?* Praha: Naše vojsko. ISBN 80-206-0181-3.
- GEIST, B. (1992) *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing.
- GIDDENS, A. (1999) *Sociologie*. Praha: Argo. ISBN 80-7203-124-4.
- GOODMAN, L.A. (1964) Simultaneous confidence limits for cross-product ratios in contingency tables. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B*, 26, pp 86-102
- GORTER, C. - LARQUIER, G. de (1999). *Labour market dynamics in a heterogeneous market*. VU Research Memorandum (RM 1999-48). Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam, 34 pp. Dostupné na <<http://dare.uvu.vu.nl/bitstream/1871/1542/1/19990048.pdf>>
- HANČLOVÁ, J. – TVRDÝ, L. et al. (2002) *Modelování a klasifikace regionálních trhů práce*. [online] Ostrava: VŠB-TU Ostrava, Ekonomická fakulta, 2002. 150 s. ISBN 80-248-0220-1. Dostupné z WWW: <<http://homel.vsb.cz/~tvr12/>>.
- HAVLÍK, R.; KOŤA, J. (2002) *Sociologie výchovy a školy*. Praha: Portál.
- HERETIK, Š. (1988) *Náčrt dejín politickej ekonómie, (do sedemdesiatych rokov 19. storočia)*. Bratislava: Pravda.
- HORÁK, J. (2002) *Prostorová analýza dat*. [online] [cite 30.3.2008]. Ostrava:VŠB – TU Ostrava. Dostupné na <<http://gis.vsb.cz/pad/index.htm>>
- CHEESEMAN, P. - STUTZ, J. (1996) Bayesian Classification (AutoClass): Theory and Results. In *Advances in Knowledge Discovery and Data Mining*. [online] Cambridge: AAAI/MIT Press, s. 153-180. cit. dne 30.9.2003. Dostupný z WWW: <http://citeseer.nj.nec.com/cheeseman96bayesian.html>

- ILLICH, I. (2000) *Odškolení společnosti*. SLON, Praha, s. 109. ISBN: 80-85850-96-6
- ILO (2005) *Thesaurus 2005*, Geneva: International Labour Organization, Dostupné na <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/tr2814.htm> .
- JONES, B. (1996) The Social Constitution of Labour Market: Why Skills Can't Be Commodities, in R. Crompton et al (eds): *Changing Forms of Employment*. New York: Routledge. ISBN 978-0-415-13371-5.
- JUREČKA, V. a kol. (1997). *Mikroekonomie*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava.
- KABÁTEK, A. (1996): Výchova In: *Velký sociologický slovník*. Praha, Karolinum, 1996, ss. 1402-1403.
- KELLER, J. – TVRDÝ, L. (2008) *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-78-6
- KELLER, J. (1996) Meritokracie In: *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, s. 606.
- KELLER, J. (2007a) *Sociologie organizace a byrokracie*. 2. přepr. vydání. Praha: SLON.
- KELLER, J. (2007b) *Teorie modernizace*. Praha: SLON 2007. ISBN 978-80-86429-66-3
- KELLER, J. (2004) *Dějiny klasické sociologie*. Praha: SLON.
- KELLER, J. NOVOTNÝ, P. *Úvod do filozofie, sociologie a psychologie*. (2008) Liberec: Dialog. ISBN: 978-80-8676-181-7.
- KERR, C. (1954) The Balkanization of the. Labor Market In Bakke, E. W. et. al., *Labor Mobility and Economic Opportunity*, pp. 92-110
- KILLINGSWORTH, M. R. (1987) Labour Supply of Women In: EATWELL, J. – MILGATE, M. – NEWMAN, P. K. (eds.) *The New Palgrave : a dictionary of economics*. Volume 3, K to P. London: Macmillan. s. 92 -103 ISBN 0-333-37235-2
- KIROVOÁ, I. (2007) *Kariéra v souvislosti s přechodem k postindustrialismu*. Ostrava: VŠB – TU Ostrava.
- KUCHAR, P., (2007). *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha: Karolinum
- LE GOFF, J (2002) Práce In: LE GOFF, J. a kol. *Encyklopedie středověku*. Praha : Vyšehrad. s. 515 – 525. ISBN: 80-7021-545-3
- LE GOFF, J. (1999) *Intelektuálové ve středověku*. Praha: Karolinum.
- LEIRMAN, W. (1996): *Čtyři kultury ve vzdělávání: expert, inženýr, prorok, komunikátor*. Praha, Karolinum.
- LEVI – STRAUSS, C. (1996) *Myšlení přírodních národů*. Liberec: Dauphi.
- LINDBECK, A. – SNOWER, D. (1988) *The Insider – Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge: MIT Press.
- LOVERIDGE, R., MOK, A. L. (1979) *Theories of Labour Market Segmentation. A Critique*. The Hague, Boston, London: Martin's Nijhoff Social Sciences Division.
- LUKASOVÁ, A. - ŠARMANOVÁ, J. (1985) *Metody shlukové analýzy*. Praha: SNTL.
- MACHEK, V. (1997) *Etymologický slovník jazyka českého*. Praha: Lidové Noviny. ISBN: 80-7106-242-1.
- MAJOR, L. (1996) Hermeneutika. In: *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-311-3.

- MAREŠ, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. 172 s. ISBN: 80-86429-08-3.
- MAREŠ, P. (2006) *Faktory sociálního vyloučení*. Praha: VÚPSV Praha. ISBN 80-87007-15-8.
- MARX, K. (1961) *Ekonomicko-filozofické rukopisy z roku 1844*. Praha: SNP.
- MATĚJŮ P. a kol. (2006) *Nerovné šance na vzdělání. Vzdělanostní nerovnosti v České republice*. Praha: Academia.
- MILL, J. S. (1909) *Principles of Political Economy with some of their Applications to Social Philosophy*. 7th ed. London; Longmans, Green and Co. Dostupné na <<http://www.econlib.org/library/Mill/mlPCover.html>>
- MONTOUSSÉ, M.; RENOARD, G. (2005) *Přehled sociologie*. Praha: Portál.
- NBK *Nová Bible kralická* [online] cit. dne 30.8.2008 Dostupné na <http://www.etf.cuni.cz/~rovnanim/bible/>
- NEUBAUER, Z. (1993) Vzhled a vhled. K ontologickým předpokladům intuice. In *Intuice ve vědě a filozofii: sborník příspěvků*. Praha: Filozofický ústav AV ČR, str. 34 – 42.
- NEUMANN, J. (2001) K problematice speciální věrohodnosti výpovědi. *Kriminalistika*, roč. XXXIV číslo 3.
- NOVÝ, I., SURYNEK, A. a kol. (2006) *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.
- OFFE, C (1984) *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Frankfurt/M: Campus.
- PETRUSEK, M. (1993) *Teorie a metoda v moderní sociologii*. 1. vyd Praha, Karolinum.
- PETRUSEK, M. (2006) *Společnosti pozdní doby*. Praha: SLON 2006.
- PINC, Z. *Úvod do platónské nauky o idejích*. Přednášky [online], cit. dne 30.8.2003. Dostupný z WWW: <http://www.inext.cz/astrologician/1platona.htm>.
- PIORE, M. (1975) Notes for a Theory of Labor Market Stratification. In: Edwards, R.C.; Reich M.; Gordon, D.M. (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington: D.C. Health.
- PIORE, M. J. (1969) On-the-Job Training in a Dual Labor Market. In. Weber, A. R. et al. (eds.) *Public-Private Manpower Policies*, Industrial Relations Research Association Research Volume, Madison, 1969, pp. 101-132.
- PROKOP, J. (2005): *Škola a společnost v kritických teoriích druhé poloviny 20. století*. Praha: Karolinum.
- PRŮCHA, J. (2006) *Přehled pedagogiky*. 2. vyd. Praha: Portál.
- REDOR, D. (1999) *Economie du travail et de l'emploi*. Paris: Eco-Montchrestien. ISBN 2707610224
- RIEVAJOVÁ E. a kol. (2006) *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM.
- RYAN, P. (1981) Segmentation, duality and the internal labour market. In Wilkinson, F (Eds.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, London: Academic Press, 1981.
- RYAN, P. (1987) Primary and secondary labour markets In: EATWELL, J. – MILGATE, M. – NEWMAN, P. K. (eds.) *The New Palgrave : a dictionary of economics*. Vo. 3, K to P. London: Macmillan, 1987. p. 961-963 ISBN 0-333-37235-2

- SEDLÁKOVÁ, L. (2001) Proměny hranic v moderní společnosti : od marginality k marginalizaci, od inkluzivní k exkluzivní společnosti. IN: SIROVÁTKA, T. (eds.) *Menšiny a marginalizované skupiny*. Brno: Masarykova univerzita v Brně ISBN 80-210-2791-6.
- SENNETT, R: (1998) *The Corosion of Character*. New York, London: W. W. Norton.
- SCHETTKAT, R. ed., (1996) *The Flow Analysis of Labour Markets*, Routledge, London.
- SIROVÁTKA, T. (1997) Segmentační tendence a procesy na trhu práce v České republice. *Politická ekonomie*. č. 6. s. 804-816.
- SMITH, A. (2001) *Pojednání o podstatě a původu bohatství národu*. Praha: Liberální institut. ISBN 80-86389-15-4
- ŠTVERÁK, V. (1983) *Stručné dějiny pedagogiky*. Praha:SPN.
- TARLING, R. (1987) Labour Market In: EATWELL, J. – MILGATE, M. – NEWMAN, P. K. (eds.) *The New Palgrave : a dictionary of economics*. Volume 3, K to P. London: Macmillan. s. 86 – 88 ISBN 0-333-37235-2
- TAUBMAN, P., WACHTER, M. L. (1986) Segmented Labor Market. In Ashenfelter, O., Layard P.R.G. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, vol. 2. Amsterdam: Elsevier, pp. 1183-1217.
- THUROW, L. C. (1975) *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books, Inc.
- TOLSTOVOVÁ, J. N. et al. (1989) *Typologie a klasifikace v sociologických výzkumech*. Praha: Svoboda..
- IVAN, I. -TVRDÝ, L. (2007) Změny v prostorovém pohybu obyvatelstva Moravskoslezského kraje. IN: Sborník *Území, znalosti a rozvoj* v rámci konference Zvyšování konkurenceschopnosti aneb nové výzvy pro rozvoj regionů, států a mezinárodních trhů , Ostrava: VSB-TU Ostrava. ISBN 978-80-248-1554-1 . Dostupné na <http://homel.vsb.cz/~tvr12/>
- TVRDÝ, L.; a kol. (2007) *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: VSB-TU Ostrava. ISBN: 978-80-248-1665-4. Dostupné na <http://homel.vsb.cz/~tvr12/>
- VAN DIJK, J. PELLENBARG, P.H. eds. (1999.), *Demography of Firms: Spatial Dynamics of Firm Behaviour*, volume 262. Netherlands Geographical Studies, Utrecht/Groningen, The Netherlands,
- VERGER, J. (2002) Univerzita In: LE GOFF, J. a kol. *Encyklopedie středověku*. Praha: Vyšehrad, s. 822 – 833. ISBN: 80-7021-545-3
- VESELÝ, A. (2004) Společnost vědění jako teoretický koncept. *Sociologický časopis*. Vol. 40, No. 4. s. 433–446.
- VLÁČIL, J. (1996) Práce In: *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, s. 824-825.
- WEBER, M. (1998) *Metodologie, sociologie a politika*. Praha:OIKOYMENH.
- WOLF, A. (2002) *Does Education Matter? Myths About Education and Economic Growth*. London: Penguin Books.
- YOUNG, M. (1994) *The Rise of the Meritocracy*. London: Transaction Publishers.

Seznam příloh

Název	Strany
Příloha č. 1: Vzdelanost ve vztahu k socioekonomickým faktorům v zemích EU 25	135-142
Příloha č. 2: Postoje ke vzdělání	143-149
Příloha č. 3a: Charakteristiky mzdové diferenciace a asymetrie mezd u profesí	150-152
Příloha č. 3b: Vývoj mzdové diferenciace u osob s VŠ vzděláním ve vybraných profesích	153-158

Vzdělanost a ekonomická výkonnost

Ekonomickou výkonnost země je možno měřit prostřednictvím výše hrubého domácího produktu přepočteného paritou kupní síly na jednoho zaměstnance. Jak vyplývá s níže uvedeného grafu, země Evropské patnáctky (s jedinou výjimkou Portugalska) vykazují vyšší produktivitu práce ve srovnání s nově přistoupivší desítkou zemí, a to bez ohledu na dosaženou míru vzdělanosti.

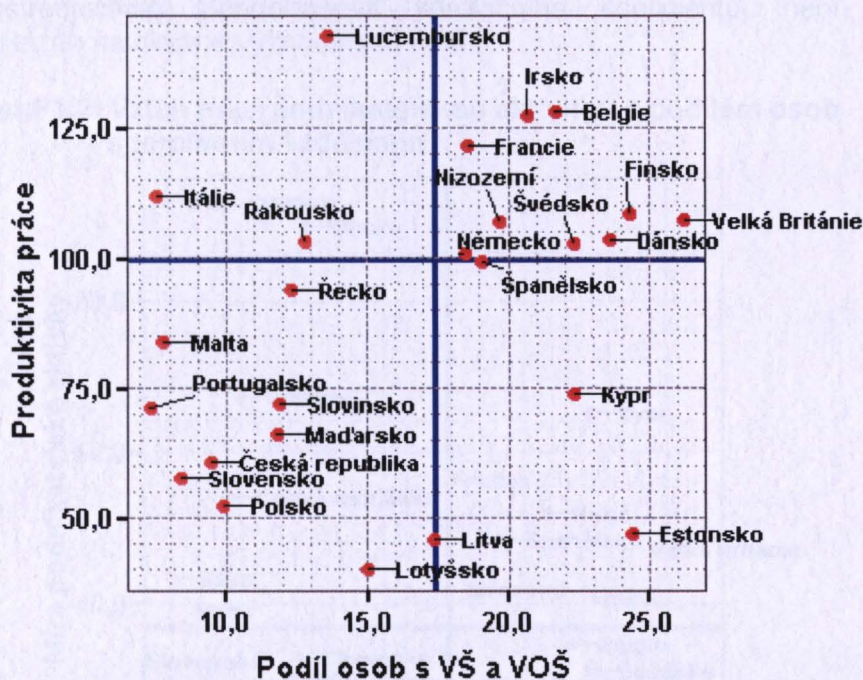
V rámci zemí E-15 dosahují i národní ekonomiky s nižším podílem vysokoškoláků (Itálie, Rakousko, či Lucembursko) vysoké produktivity práce. Nejpatrnější je tento paradox v případě Itálie, která má jeden z vůbec nejnižších podílů vysokoškoláků v Evropě, přesto předčí v míře produktivity práce vysoce vzdělané země typu Velké Británie či Finska.

Naopak nově přistoupivší země vykazují nižší míru produktivity práce bez ohledu na podíl vysokoškoláků v populaci. Konkrétně v Lotyšsku, Estonsku a také na Kypru ani vysoký podíl vysokoškoláků nepomáhá k produktivitě srovnatelné se zeměmi E-15.

Ukazuje se ovšem, že země Evropské patnáctky dosahují vysoké míry produktivity práce i v případech, kdy vzdělanost u nich reprezentují pouze vysokoškoláci, zatímco počty absolventů druhého stupně (maturantů) jsou velmi nízké. Tak je tomu zejména v případě Španělska, ale také Francie, Belgie a Irska. Právě poslední tři zmíněné země dosahují (spolu s méně vzdělaným Lucemburskem) nejvyšší míry produktivity práce ze všech zemí E-15. Přitom míra vzdělanosti populace je u nich u všech nižší než v zemích Skandinávie či ve Velké Británii. Právě země, jako je Finsko, Švédsko, Dánsko a Velká Británie, tedy země vykazující nejvyšší míru vzdělanosti v Evropě, dosahují produktivity poměrně výrazně nižší ve srovnání s o něco méně vzdělanou Francií, Belgií a Irskem. Lucembursko, jako nejproduktivnější evropská ekonomika vůbec, patří mezi země mírně podprůměrně vzdělané.

Zemím, jako je Rakousko či Nizozemí, nepomáhají ani vysoké počty maturantů dostat se v rámci států E-15 na špičkovou úroveň produktivity. To, že vysoký podíl maturantů výrazněji nezvedá ekonomickou produktivitu země, je patrné na nově přistoupivších zemích, které (s výjimkou málo vzdělané Malty i Kypru, který má vysoký podíl osob s VŠ) maturanty přímo oplývají.

Graf P1.1: Vztah produktivity a podílu osob s terciárním vzděláním



Zdroj: EUROSTAT, Národní účty a VŠPS 2001 – 2003.

Pozn.: V grafu jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí. Data za Francii jsou bez zámořských území. Modré příčky jsou mediány daného ukazatele.

Pokud ověříme závěry rozboru prostřednictvím statistických testů, tak analyzovaná závislost není statisticky významná³² (na hladině významnosti 0,05). Ledaže by z analýzy byly vyloučeny pobaltské republiky, pak by se vztah mezi produktivitou a podílem osob s terciárním vzděláním na výše uvedené hladině významnosti potvrdil.

Vzdělanost a podnikatelská aktivita

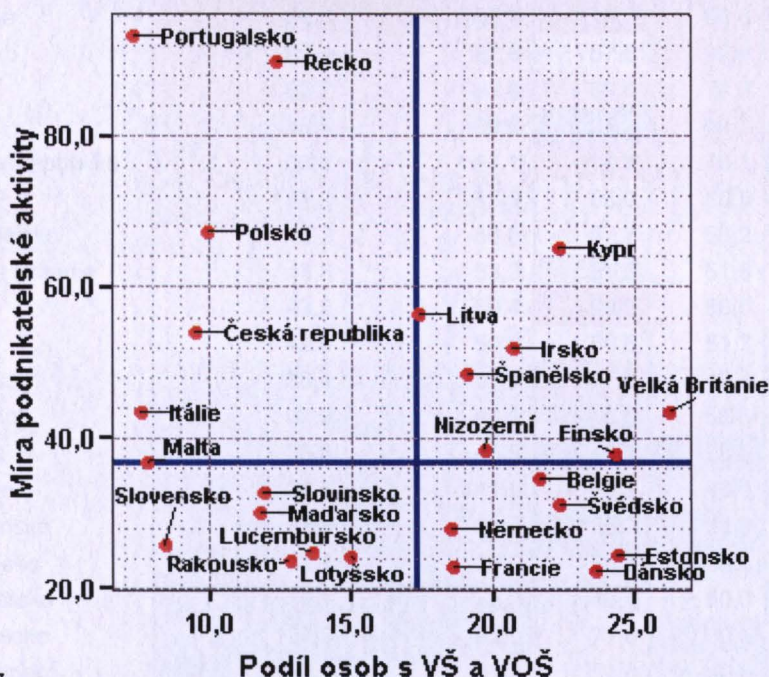
K nevyřčeným předpokladům konceptu vzdělanostní společnosti patří představa, že vzdělanost vede k větší ekonomické pružnosti, a tedy k rozvoji podnikatelských aktivit. Tato hypotéza se nepotvrdila, jak to dokumentuje následující graf. Mezi zeměmi EU jsou velké rozdíly v počtu podnikatelů, největší podnikatelská aktivita je přitom v podprůměrně vzdělaném Portugalsku a v Řecku, kde na 1000 osob připadá více než 90 podnikatelů. Je nutno podotknout, že tato podnikatelská aktivita spadá v naprosté většině do oblastí služeb a cestovního ruchu. Podnikatelům v tomto sektoru stačí nejnižší

³² Z důvodu rozložení dat, která nesplňují předpoklad normálního rozložení, byla závislost měřena prostřednictvím neparametrického Spearmanova korelačního koeficientu.

Příloha č. 1: Vzdělanost ve vztahu k socioekonomickým faktorům v EU 25

dosažené vzdělání. V tomto případě analyzovaný vztah, opět testováno prostřednictvím Spearmanova korelačního koeficientu, není statisticky prokázán na hladině významnosti 0,05.

Graf P1.2: Vztah mezi podnikatelskou aktivitou a podílem osob s terciárním vzděláním



7

Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003.

Pozn.: Míra podnikatelské aktivity je počet podnikatelů na 1000 osob. V grafu jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí. Data za Francii jsou bez zámořských území. Modré přímkové čáry jsou mediány daného ukazatele.

Pro přesnější porovnání je nutno vypočítat specifickou míru podnikatelské aktivity, která zohledňuje vzdělanostní strukturu podnikatelů vzhledem ke vzdělanostní struktuře obyvatelstva. U celkové specifické míry podnikatelské aktivity jsou závěry shodné s předchozími, což bylo očekáváno. Rozdíl mezi ukazateli je pouze v jmenovateli, tzn. že celková populace je nahrazena populací starší 15 let.

Nejvyšší hodnotu specifické podnikatelské aktivity, která je tvořena především osobami s nejnižším vzděláním, dosahuje Portugalsko. Nejvyšší podnikatelská aktivita u vysokoškoláků je v Řecku, České republice, Itálii a na Kypru. Jedním z možných důvodů jsou nízké výdělky osob s vysokoškolským vzděláním, které motivují k samostatnému podnikání. Zajímavé je, že v těchto zemích s výjimkou Kypru je i nízký podíl vysokoškoláků. Největší podnikatelská aktivita středoškoláků je v Polsku, Litvě a v Řecku. Je to zřejmě dáno nedostatkem vhodných pracovních příležitostí v této vzdělanostní kategorii.

Tab. P1.1: Míra podnikatelské aktivity v zemích EU-25

Země	Míra podnikatelské aktivity	Specifická míra podnikatelské aktivity			
		Celková	ISCED 5až 6	ISCED 3 až 4	ISCED 0 až 2
Portugalsko	93,4	111,1	57,8	49,5	125,0
Řecko	90,0	105,7	119,5	88,6	112,3
Polsko	67,4	82,6	57,6	92,4	72,0
Kypr	65,2	83,0	89,0	74,3	82,5
Litva	56,4	69,6	27,2	90,7	58,6
Česká republika	53,9	64,1	104,5	76,1	10,7
Irsko	51,9	65,9	56,0	60,5	68,2
Španělsko	48,3	56,5	57,7	55,2	56,5
Velká Británie	43,3	53,3	51,5	51,6	43,1
Itálie	43,2	50,4	99,5	56,5	41,7
Total	42,0	50,9	56,5	51,7	40,1
Nizozemí	38,4	47,1	77,0	49,4	29,1
Finsko	37,9	46,1	43,9	58,6	35,4
Malta	36,8	45,5	41,4	28,6	44,6
Belgie	34,5	41,9	76,3	46,9	23,0
Slovinsko	32,8	38,7	35,2	38,9	38,6
Švédsko	31,1	38,0	38,3	39,6	34,4
Maďarsko	30,1	35,9	48,4	50,0	12,2
Německo	27,9	32,9	71,6	30,9	10,7
Slovensko	25,7	31,6	51,8	40,6	4,0
Lucembursko	24,8	30,6	61,3	44,6	13,0
Estonsko	24,5	29,6	31,4	37,3	,0
Lotyšsko	24,1	29,0	15,3	32,4	27,7
Rakousko	23,6	28,3	30,3	29,8	24,8
Francie	22,9	28,2	42,7	35,5	16,8
Dánsko	22,4	27,5	26,5	33,0	18,4

Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003.

Pozn.: Specifická míra podnikatelské aktivity je počet podnikatelů na 1000 osob starších 15 let. Slouží pro porovnání podnikatelské aktivity dle jednotlivých vzdělanostních skupin. V tabulce jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí, tzn. že respondenti, u kterých nebylo zjištěno vzdělání, byli z analýzy vyloučeni. Data za Francii jsou bez zámořských území.

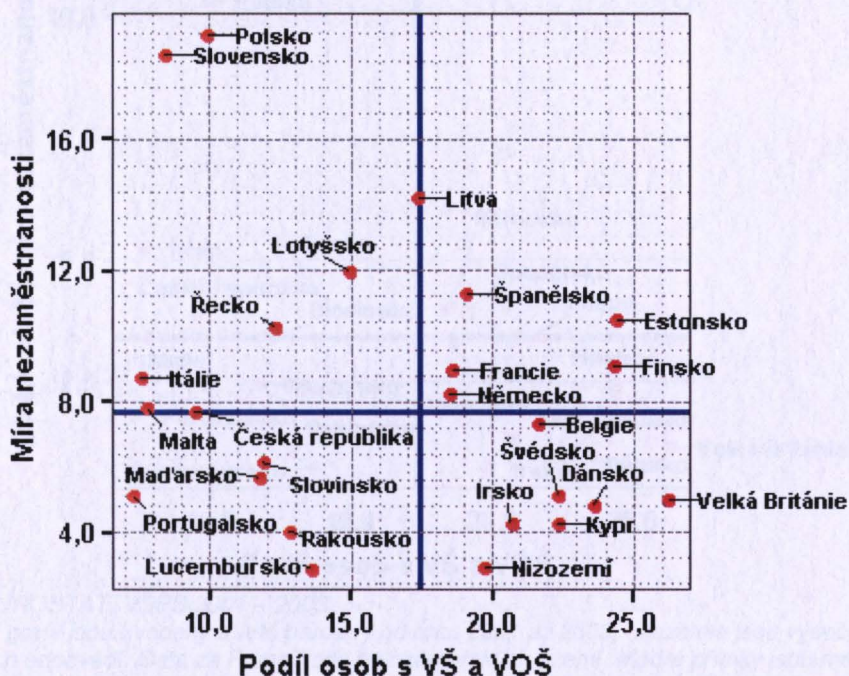
Vzdělanost a nezaměstnanost

S rozvojem vzdělanosti mají být v Evropě řešeny i určité sociální problémy. Jeden s klíčových indikátorů sociálních problémů je výše nezaměstnanosti. Jak dokumentuje níže uvedený graf, v množině zemí s nižší mírou nezaměstnanosti figuruje přibližně stejný počet zemí s nižším vzděláním (měřeno podílem vysokoškoláků v populaci) jako zemí se vzděláním vyšším. Obdobná situace je i u zemí s vyšší mírou nezaměstnanosti.

Příloha č. 1: Vzdelanost ve vztahu k socioekonomickým faktorům v EU 25

Ze tří uvedených zemí, které po ekonomické stránce nejvíce odpovídají ideálu společnosti vzdělání, vykazuje Francie mírně vyšší míru nezaměstnanosti, Belgie míru mírně nižší a pouze Irsko má nezaměstnanost nízkou. Ze sedmi zemí, které v ekonomické produktivitě následují, mají tři nezaměstnanost vyšší (Německo, Finsko, Španělsko) a čtyři vykazují míru nezaměstnanosti nižší (Nizozemí, Velká Británie, Švédsko a Dánsko).

Graf P1.3: Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a podílem osob s terciárním vzděláním



Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003

Pozn.: V grafu jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí, tzn., že respondenti, u kterých nebylo zjištěno vzdělání, byli z analýzy vyloučeni. Data za Francii jsou bez zámořských území. Modré přímkové jsou mediány daného ukazatele.

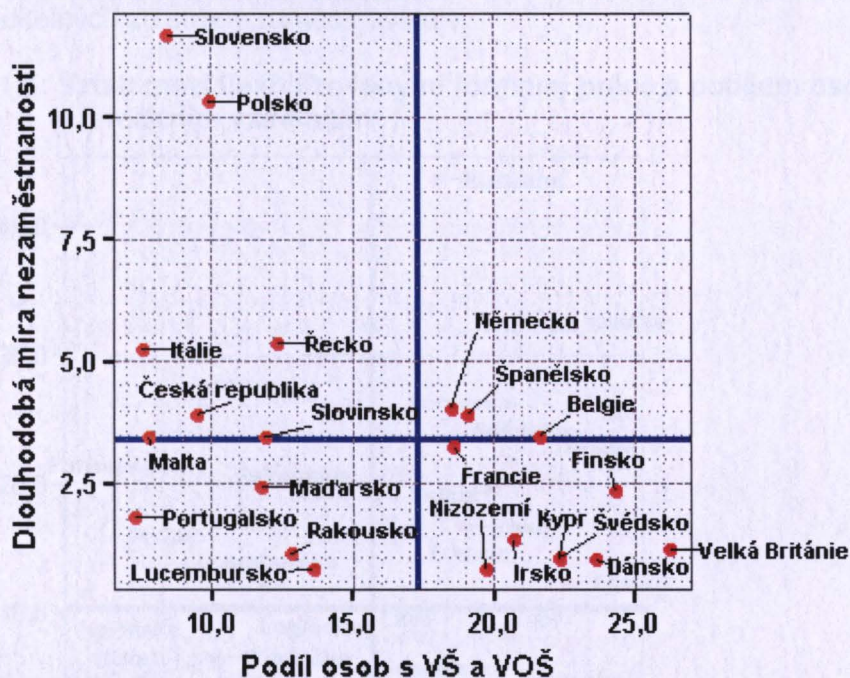
Přitom z ekonomicky méně výkonných zemí se mnoho vyznačuje výrazně nižší příp. střední mírou nezaměstnanosti (Portugalsko, Malta, Maďarsko, Slovinsko, Česká republika). Pouze Slovensko, Polsko a Litva vykazují vysoké míry nezaměstnanosti.

Mezi země s vysokou či mírně vyšší nezaměstnaností patří jak země s vyšší produktivitou práce a nižší mírou vzdělanosti (Itálie, Řecko), tak dokonce i země vysoce vzdělané (Francie, Finsko, Německo). Mezi země s vysokou nezaměstnaností patří ovšem i státy kombinující relativně vysokou míru vzdělanosti s nízkou mírou produktivity (Litva, Lotyšsko, Estonsko). Naopak velmi nízkou nezaměstnanost má Lucembursko, které dosahuje vysoké produktivity i bez odpovídající míry vzdělanosti. Z tohoto

Příloha č. 1: Vzdelanost ve vztahu k socioekonomickým faktorům v EU 25

pohledu je zřejmé, že nelze variabilitu nezaměstnanosti vysvětlovat podílem vysokoškoláků, ale jsou zde jiné ekonomické příčiny (např. cyklický vývoj ekonomiky a pod.)

Graf P1.4: Vztah mezi dlouhodobou mírou nezaměstnanosti a podílem osob s terciárním vzděláním



Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003

Pozn.: V grafu jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí. Data za Francii jsou bez zámořských území. Modré přímkové jsou mediány daného ukazatele. Dlouhodobá míra nezaměstnanosti je počítána jako podíl osob nezaměstnaných nad 12 měsíců k ekonomicky aktivní populaci.

Dlouhodobá míra nezaměstnanosti vypovídá mnohem více než celková míra nezaměstnanosti o závažných sociálních problémech ústících až v marginalizaci a exkluzi jednotlivců a celých skupin. V rámci zemí s vyšší vzdělaností si polepší Finsko a Francie, pozici si zhorší naopak Belgie a Německo. V rámci zemí s nižším podílem vysokoškoláků si pozici změní (směrem k horšímu) jen Česká republika.

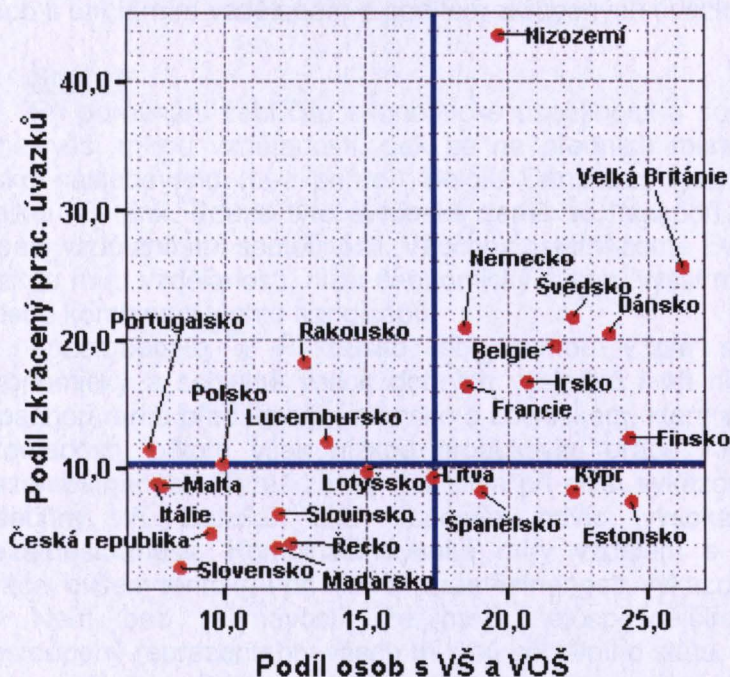
Statistický test³³ nepotvrdil vztah mezi počtem osob s terciárním vzděláním a mírou nezaměstnanosti, ale v případě dlouhodobé míry nezaměstnanosti tento vztah by potvrzen.

³³ Na hladině významnosti 0,05 není nezamítnutá nulová hypotéza, že Spearmanův korelační koeficient je roven nule.

Flexibilizace práce

Jediným způsobem vysvětlení nízké míry nezaměstnanosti v zemích nadprůměrně vzdělaných je kromě vysokého podíl ekonomicky aktivních pracujících ve veřejném sektoru nebo v podnikatelské sféře množství flexibilizovaných pracovních poměrů, tedy pracovních kontraktů s omezenou pracovní dobou, vykonávaných na dobu určitou a zpravidla snadno vypověditelných ze strany zaměstnavatele.

Graf P1.5: Vztah mezi flexibilizovanými formami práce a podílem osob s terciárním vzděláním



Zdroj: EUROSTAT, VŠPS 2001 – 2003

Pozn.: V grafu jsou uvedeny tříleté průměry od roku 2001 až 2003, ukazatele jsou vypočítány jen z platných odpovědí, tzn., že respondenti, u kterých nebylo zjištěno vzdělání, byli z analýzy vyloučeni. Data za Francii jsou bez zámořských území. Modré přímký jsou mediány daného ukazatele.

Jak ukazuje výše uvedený graf, všechny úspěšné vzdělanostní ekonomiky se vyskytují na předních místech ohledně podílu osob s flexibilizovanými pracovními kontrakty. Nejdále v tomto ohledu postoupilo Nizozemí, následované Velkou Británií a s menším odstupem pak Švédskem, Dánskem a Belgií. Irsko je poněkud překvapivě ve flexibilizaci z celé skupiny nejzdrženlivější, přesto je i v této zemi míra nestandardních pracovních kontraktů v evropském srovnání nadprůměrná.

Jak známo, flexibilizace práce patří ke způsobům snižování míry nezaměstnanosti v zemi. Tyto kontrakty se však zatím prosazují především u méně kvalifikované činnosti, a to jak v průmyslu, tak ve službách. Konkrétně

Příloha č. 1: Vzdělanost ve vztahu k socioekonomickým faktorům v EU 25

v oblastech veřejného sektoru (armáda, správa, zdravotnictví, školství), kde lze počítat s vysokou mírou zastoupení lidí s vysokoškolským vzděláním, charakter práce a status zaměstnanců většinou její flexibilizaci neumožňuje. Pak je otázkou, zda nízká nezaměstnanost ve skupině šesti nejúspěšnějších zemí je z větší míry důsledkem vyšší vzdělanosti jejich obyvatel, anebo je dána vyšším zastoupením flexibilizovaných pracovních kontraktů, což s mírou vzdělanosti populace nesouvisí. Pozoruhodné je rovněž to, že nadprůměrně vzdělaným zemím, jako je Německo či Francie, neumožňuje poměrně vysoké zastoupení flexibilizované práce výrazněji snížit míru nezaměstnanosti.

Rovněž ani v tomto případě statistický test³⁴ nepotvrdil vztah mezi počtem osob s terciárním vzděláním a podílem zkrácených úvazků.

Souhrn

Při porovnání žebříčku ekonomické úspěšnosti a sociální stability u zemí s nejvyšší mírou vzdělanosti, pak se na předních místech opakovaně ocitá Irsko následováno (bez pořadí) Belgií, Dánskem, Nizozemím, Švédskem a Velkou Británií. Pouze tyto evropské země se, alespoň na první pohled, blíží ideálu vzdělanostní společnosti. Všechny ostatní země Evropy mají buďto příliš nízkou míru vzdělanosti, nižší ekonomický výkon, vyšší míru nezaměstnanosti, anebo kombinaci těchto handicapů.

Lucembursko a Rakousko jsou raritou v tom smyslu, že dosahují ekonomicky a sociálně velice dobrých výsledků i při nižší míře vzdělanosti. Opačnou raritu představují Estonsko s Lotyšskem, které vykazují vysokou míru vzdělanosti, přitom však nízkou produktivitu práce v kombinaci s vysokou nezaměstnaností. Tytéž znaky má Litva při nižší vykazované úrovni vzdělání. Všechny tři Baltské státy spojuje navíc vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Kombinaci vysoké míry vzdělání s nízkou produktivitou práce, ovšem tentokrát při nízké nezaměstnanosti, vykazuje Kypr.

Není bez zajímavosti, že mezi nejúspěšnějšími zeměmi najdeme zastoupeny reprezentanty všech tří typů sociálního státu. V jedné řadě tak stojí Irsko s Velkou Británií jako představitelé úsporného anglosaského modelu sociálního státu, Belgie jako typ údajně málo flexibilního sociálního státu kontinentálního, Švédsko a Dánsko jako typické případy prý příliš rozmařilého skandinávského sociálního zajištění a konečně Nizozemí, tedy země, která stojí někde na půli cesty mezi typem kontinentálním a reziduálním (anglosaským).

Pokud se blíže podíváme na oněch šest zemí, jež po formální stránce splňují všechna tři vybraná kritéria vzdělanostní společnosti, pak zjišťujeme, že zároveň patří (s výjimkou Irska) mezi ty evropské země, které vykazují vysokou míru zaměstnanosti ve veřejném sektoru a rovněž vysoký podíl částečných pracovních úvazků. Jde nyní o to, nakolik mohou být flexibilizace práce a takzvaná přezaměstnanost ve veřejném sektoru považovány za projev vzdělanostní společnosti. To by však již bylo téma pro jinou úvahu.

³⁴ Na hladině významnosti 0,05 není nezamítnutá nulová hypotéza, že Spearmanův korelační koeficient je roven nule.

Rozbor postojů ke vzdělání v české společnosti

Když se hovoří o potřebnosti budovat společnost vzdělání, jaksi automaticky se přitom předpokládá, že samotné vzdělání je lidmi považováno za nepopíratelnou hodnotu. Jak bylo zjištěno na základě analýzy reprezentativního souboru (VŠB – TUO, SC&C, 2006), skutečnost je mnohem složitější. Silně nevyhraněné, ba dokonce odmítavé postoje ke vzdělání jsou u nás poměrně rozšířeny nejen mezi lidmi s nízkým vzděláním, ale nalezneme je také mezi vysokoškoláky.

Postoje ke vzdělání byly měřeny prostřednictvím následující baterie otázek:

- B191. Člověk se nejvíc naučí v praktickém životě, školy nejsou nutné.
- B192. Je jedno co studujete, hlavně, že máte diplom.
- B193. K dobrému pracovnímu místu stačí mít dobré známé (kontakty).
- B194. Kdo chce pracovat, tak si práci vždycky najde.
- B195. Maturita je nutná k tomu, aby se člověk slušně uživil.
- B196. Na vzdělání nezáleží, záleží na tom, jestli člověk umí pracovat.
- B197. Pokud člověk získá vzdělání, nemusí se obávat, že nenajde práci.
- B198. Soukromé střední školy mají vyšší odbornou úroveň než školy veřejné.
- B199. Soukromé vysoké školy mají vyšší odbornou úroveň než školy veřejné.
- B1910. Studovat vysokou školu v ČR je ztráta času.
- B1911. V dnešní společnosti chybí více profesionalita než vzdělání.
- B1912. V naší společnosti se lze dobře užít i bez vysoké školy.
- B1913. V současné době není možné dělat kariéru bez vysokoškolského diplomu.
- B1914. Většina lidí by měla mít vysokoškolské vzdělání.
- B1915. Vysoce vzdělaní lidé tvoří elitu národa.
- B1916. Vysoká škola bude stále více zárukou vyššího příjmu.
- B1917. Vysoká škola chrání člověka před chudobou.
- B1918. Vysokou školu si mohou dovolit jen ti, co na to mají peníze.
- B1919. Vyšší vzdělání znamená jistotu dobrého zaměstnání.
- B1920. Vzdělání je nejjistější cestou k úspěchu v práci.
- B1921. Vzdělání podporuje podnikatelskou aktivitu.
- B1922. Za dobrým vzděláním se vyplatí jet i do zahraničí.

K vyjádření postoje k vzdělání byly využita pětibodová škála:

1. naprosto nesouhlasím
2. spíše nesouhlasím
3. ani - ani
4. spíše souhlasím
5. naprosto souhlasím

Pro lepší interpretaci výše uvedené baterie otázek byla provedena faktorová analýza, jejíž prostřednictvím byly otázky sloučeny do 4 faktorů. Regresní metodou byly odhadnuty faktorové skóry a na jejich základě vytvořena typologie respondentů dle postoje ke vzdělání.

Nejnižší počet platných odpovědí byl u otázek B198 a B199, měřící postoj k úrovni soukromých škol. Prostřednictvím jedno-výběrového Kolmogorov-

Příloha č 2: Postoj ke vzdělání

Smirnova testu (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) nebyla prokázána normalita dat u žádné ze sledovaných proměnných.

Dále byla provedena analýza vstupních dat z hlediska vhodnosti pro faktorovou analýzu. Proměnné B198 a B199 měly nejnížší míru vhodnosti výběru (*Measures of Sampling Adequacy*, $MSA = 0,3$) pro faktorovou analýzu. Z tohoto důvodu výše zmíněné proměnné nebyly do faktorové analýzy začleněny.

Byl proveden Barlettův sférický test (*Bartlett's Test of Sphericity*) a vypočítána Kaiser-Meyer-Olkinová míra adekvátnosti výběru (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*). Oba testy ukazují na adekvátnost provádění faktorové analýzy pro vybrané proměnné.

Na základě předchozí analýzy vstupních dat, byla provedena ortogonální faktorová analýza metodou hlavních komponent (*Principal Component Analysis*), která vysvětluje variabilitu jednotlivých proměnných od 34 % do 63 procent, jak to dokládají vypočtené komunality uvedené v následující tabulace.

Tab. P2.1: Komunality

	Initial	Extraction
Práce se vždycky najde	1,000	,634
Vyšší vzdělání = jistota dobrého zaměstnání	1,000	,597
Vzdělání je cesta k úspěchu v práci	1,000	,594
VŠ chrání člověka před chudobou.	1,000	,587
VŠ bude stále více zárukou vyššího příjmu	1,000	,528
Hlavní je diplom	1,000	,502
Školy nejsou nutné	1,000	,497
Lze se dobře užít i bez VŠ	1,000	,492
VŠ si mohou dovolit jen ti, co na to mají peníze	1,000	,448
Většina lidí by měla mít VŠ	1,000	,433
Studovat VŠ v ČR je ztráta času	1,000	,415
Důležité jsou kontakty	1,000	,411
Se vzděláním se nemusí člověk bát, že nenajde práci	1,000	,402
Vysoce vzdělaní lidé tvoří elitu národa	1,000	,399
Vzdělání podporuje podnikatelskou aktivitu	1,000	,395
Nelze dělat kariéru bez VŠ diplomu	1,000	,378
Maturita je nutná	1,000	,363
Nutné je umět pracovat	1,000	,361
Za dobrým vzděláním se vyplatí jet i do zahraničí	1,000	,353
Profesionalita je důležitější než vzdělání	1,000	,342

Příloha č 2: Postoj ke vzdělání

Na základě interpretační smysluplnosti a Kaiserova pravidla³⁵ byly vybrány 4 faktory, které vysvětlují 45,7 % variability baterie postojových otázek ke vzdělání. Přičemž první faktor vysvětluje po rotaci 18,9 % variability a druhý 11,6 %. Pro rotaci byla použita metoda VARIMAX, výsledky jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. P2.2: Rotovaná matice faktorových zátěží

	Faktorové zátěže			
	A Vzdělání privilegizuje	D Vzdělání je zbytečné	B Vzdělání solidně zajišťuje	C Trocha vzdělání neškodí
Vyšší vzdělání = jistota dobrého zaměstnání	,768	-,012	,084	,000
Vzdělání je cesta k úspěchu v práci	,756	-,126	,067	,051
VŠ chrání člověka před chudobou.	,724	,039	,239	-,064
VŠ bude stále více zárukou vyššího příjmu	,720	-,084	,051	,007
Vzdělání podporuje podnikatelskou aktivitu	,611	-,058	,090	,106
Vysoce vzdělaní lidé tvoří elitu národa	,563	-,030	,282	,029
Za dobrým vzděláním se vyplatí jet i do zahraničí	,475	-,247	-,233	,106
Školy nejsou nutné	-,171	,677	-,087	-,035
Hlavní je diplom	,038	,677	,204	,031
Důležité jsou kontakty	,051	,607	-,166	-,114
Studovat VŠ v ČR je ztráta času	-,180	,594	,172	,008
Nutné je umět pracovat	-,099	,508	-,288	,099
Lze se dobře užít i bez VŠ	-,090	,159	-,669	,109
Většina lidí by měla mít VŠ	,344	,113	,529	,151
Nelze dělat kariéru bez VŠ diplomu	,328	,143	,495	-,067
Profesionalita je důležitější než vzdělání	,065	,366	-,449	-,052
Práce se vždycky najde	,068	,008	-,284	,741
VŠ si mohou dovolit jen ti, co na to mají peníze	,302	,329	-,020	-,497
Maturita je nutná	,351	,013	,236	,429
Se vzděláním se nemusí člověk bát, že nenajde práci	,344	,184	,293	,404

Na základě faktorových zátěží byly faktory postojů ke vzdělání označeny následovně:

A) Vzdělání privilegizuje: Tento faktor po rotaci vysvětlil 18,9 % variability. Vyjadřuje postoj, podle něhož vzdělání především představuje cestu k úspěchu a k vyššímu příjmu, jistotu dobrého zaměstnání i zdar v podnikání.

³⁵ Do faktorové analýzy se vybírají faktory podle velikosti vysvětlené variability resp. množství informace přinesené faktorem je větší než průměrná informace za proměnou, tzn., že vlastní číslo (*Eigenvalues*) je větší než 1

Vzdělání lidé představují podle tohoto postoje elitu národa, a proto se bohatě vyplatí vyjet za ním i do zahraničí.

B) Vzdělání solidně zajišťuje: Také tento postoj (faktor po rotaci vysvětlil 11,6 %) hodnotí vzdělání vyloženě pozitivně, byť ne již tak exkluzivně jako postoj první. Je vlastní lidem, kteří se domnívají, že v dnešní době nelze dělat kariéru bez vysokoškolského diplomu, a proto by si většina lidí měla tento diplom opatřit. Postoj je o poznání méně elitářský než postoj předchozí, chce skrze univerzalizaci vzdělání zajistit pro co největší počet lidí co nejslušnější životní podmínky.

C) Trocha vzdělání neškodí: Tento postoj (vysvětluje 8,9 % variability) již ke vzdělání neshlíží tak obdivně jako postoj první, ani s takovou důvěrou jako postoj druhý, uznává nicméně v čistě pragmatické rovině jeho potřebnost. Zcela je nutná maturita a lidé se mají snažit dosáhnout i vzdělání vyššího. Se vzděláním se totiž člověk nemusí obávat toho, že nenajde práci. Někjaká práce se sice vždycky najde, se vzděláním to však jde lépe.

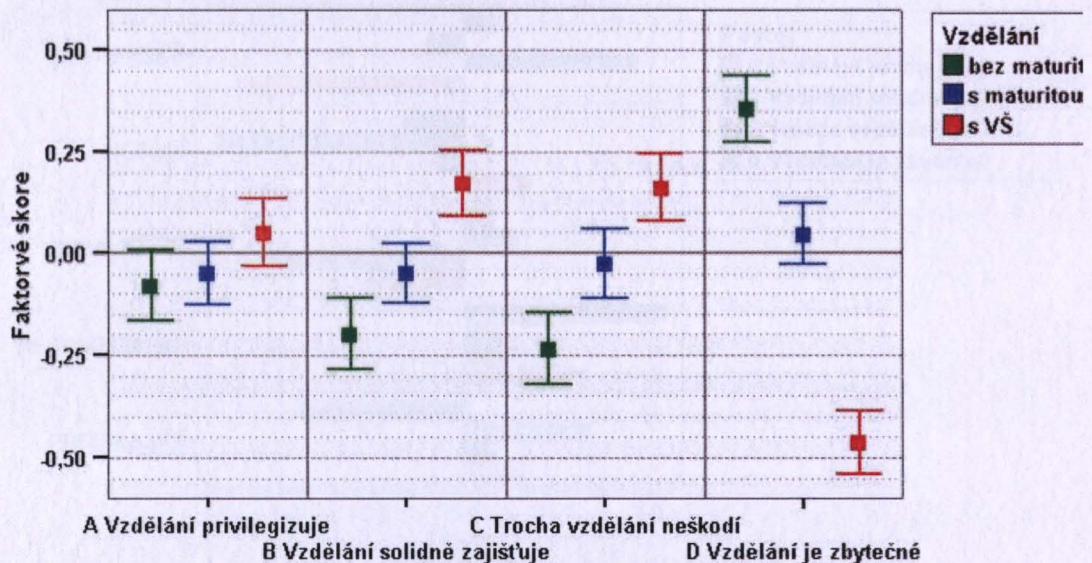
D) Vzdělání je zbytečné: Pouze tento postoj (který vysvětluje 6,2 % variability) pohlíží na vzdělání vyloženě s despektem. Školy podle něj nejsou nutné, diplomy, které udělují, jsou spíše jen formalitou. V praxi je mnohem důležitější mít ty správné kontakty. Studovat vysokou školu v České republice je tak jen ztrátou času, mnohem důležitější je umět pracovat.

Postoje ke vzdělávání jako pojistce před neúspěchem se na výše uvedené škále diferencují poměrně plynule počínaje názorem, že vzdělání představuje stoprocentní záruku úspěchu (postoj A) přes názor, podle něhož je vzdělání pojistkou vcelku velice slušnou (postoj B) a přes mínění o vzdělání jako pojistce sice nezbytné, ne však již tak zcela spolehlivé (postoj C), až konečně po rezolutní odmítnutí potřebnosti vzdělání vůbec (postoj D).

Odhad faktorových skórá, který byl proveden regresní metodou, nám umožnil zjistit, jak jsou zmíněné postoje rozloženy v populaci. Konkrétně v následujícím grafu jsou uvedeny průměry faktorových skórá podle vzdělání³⁶. Z grafu je mimo jiné patrné, že zatímco kladné postoje ke vzdělání jsou v populaci odstupňovány podle výše vlastního vzdělání, postoj vysloveně negativní koreluje s výší vlastního vzdělání záporně. Toto zjištění jistě není překvapivé, můžeme ho však doplnit o jemnější a zajímavější analýzu.

³⁶ Rozdíly faktorových skórá resp. jejich průměrů jsou dle vzdělání statisticky významné. Významnost rozdílů byla potvrzena testem ANOVA na hladině spolehlivosti 99 %.

Graf P2.1: Postoje ke vzdělání dle vzdělání



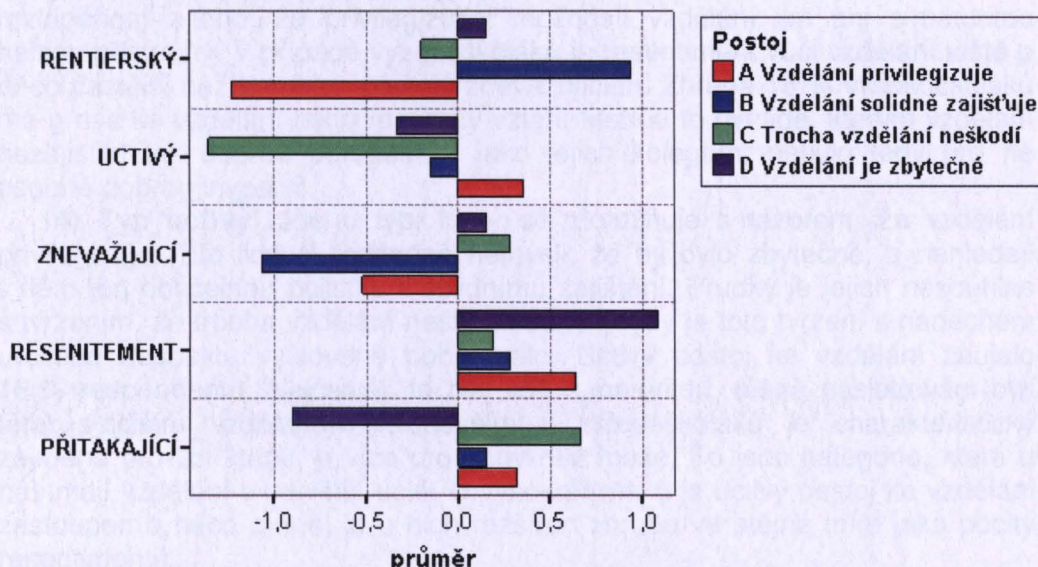
Zdroj: VŠB-TUO, SC&C, Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006

Pozn.: Průměrné postoje s 95 % intervaly spolehlivosti. Hodnota průměrného postoje skupiny je vyznačena čtvercem.

Postoj **vzdělání privilegizuje** je nejčastěji spojen s vysokoškolským vzděláním, rovněž vyšší hodnoty dosahuje u starších osob s maturitou. Rovněž postoj k **vzdělání solidně zajišťuje** má rostoucí trend se zvyšujícím vzděláním a rovněž osoby nad 36 let hodnotí tento faktor výše. Faktor **trocha vzdělání neškodí** je nejvyšší u osob s vysokou školou, bez rozdílu věku respondenta. U osob s nižším vzděláním starší osoby hodnotí tento faktor méně. U faktoru **vzdělání je zbytečné** s rostoucím vzděláním klesá jeho hodnota a rozdíly mezi věkovými kategoriemi jsou pouze u osob středoškolsky vzdělaných s maturitou.

Na základě odhadnutých faktorových skóre výše zmíněných čtyř typů postojů byla prostřednictvím metody K-means vytvořena typologie s následujícími pěti typy. Tato typologie statisticky významně vysvětluje variabilitu všech čtyř faktorů (testováno ANOVA na hladině významnosti 0,05). V následujícím grafu jsou uvedeny profily jednotlivých typů.

Graf P2.2: Profily jednotlivých typů



Zdroj: VŠB-TUO, SC&C, Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006

Typologie postojů ke vzdělání:

1) Typ přitakající: Tito lidé vyjadřují v zásadě souhlas se všemi třemi shora uvedenými pozitivními postoji ke vzdělání. Rozhodně nesouhlasí s tvrzením, že vzdělání je zbytečné. Tento typ uvažování je v naší populaci ze všech nejrozšířenější. Přihlásila se k němu čtvrtina respondentů. Je charakteristický především pro vysokoškoláky, a to bez rozdílu věku a pohlaví. U lidí s nejnižším vzděláním je naopak zastoupen ze všech postojových profilů nejméně, cizí je především lidem starším.

2) Typ znevažující: Naopak tento typ se nedomnívá, že vzdělání své nositele privilegizuje, a už vůbec si nemyslí, že člověka nějak zvláště zajišťuje. Připouští sice, že trocha vzdělání nemusí škodit, stejně blízko má však i k tvrzení, že vzdělání je zbytečné. Jde o druhý nejrozšířenější typ v naší populaci, hlásí se k němu 21 % respondentů. Je rozšířen především mezi lidmi s nejnižším vzděláním, u nichž představuje vůbec nejčastější způsob uvažování. Je v této skupině charakteristický spíše pro mladé, a to jak pro muže, tak pro ženy. Také u středoškoláků zaujímá mírně převládající postoj. Vysokoškoláci se k němu hlásí ze všech nejméně, i tak je však blízko každému sedmému či osmému absolventu vysoké školy. Zůstává otevřenou otázkou, nakolik je normální, jestliže více než 13 % vysokoškoláků v zemi, směřující údajně ke vzdělanostní společnosti, vzdělání znevažuje.

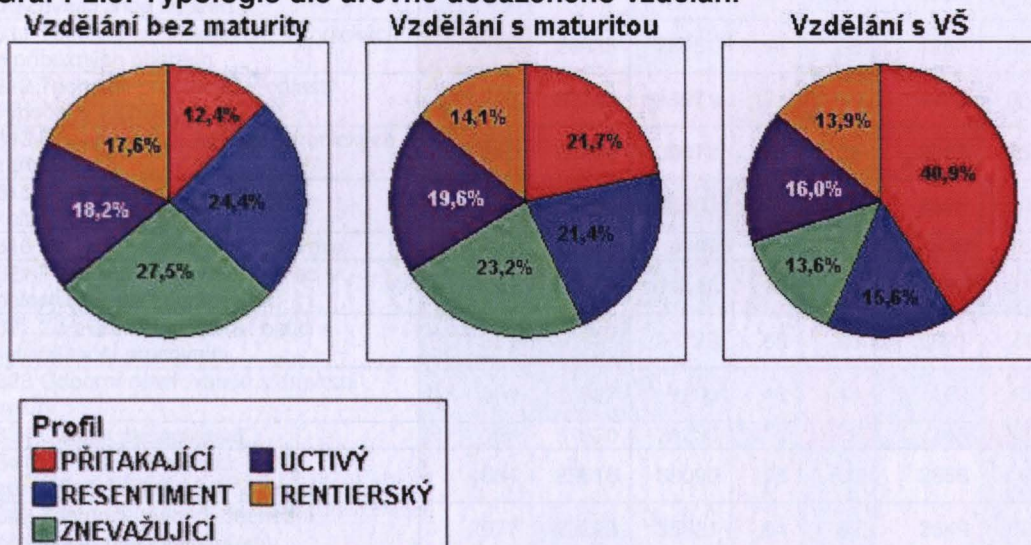
3) Resentiment: Typ ovládaný pocity resentimentu má ke vzdělání vztah vyloženě ambivalentní. Na jedné straně uznává, že vzdělání své nositele privilegizuje a zajišťuje, zároveň k němu vyjadřuje hluboký despekt, když je považuje za zbytečné. Odkud tato rozpolcenost, kterou se vyznačuje nemalý podíl (20 %) respondentů? Tento profil je charakteristický především opět pro lidi s nejnižším vzděláním, u nichž následuje hned po postoji znevažujícím. Může to být tedy v jejich případě strategie lišky a kyselých hroznů. Je však

častý též u středoškoláků, u nichž by mohl znamenat něco jiného – například rozladěnost z toho, že privilegizující možnosti vzdělání jim ani s maturitou nejsou přístupny. V případě vysokoškoláků je resentment vůči vzdělání ještě o něco častější než komplex postojů znevažujících. Zhruba 15 % vysokoškoláků má u nás ke vzdělání takto rozporný vztah. Mohou to být lidé, kterým vzdělání nezajistilo tak dobrou perspektivu jako jejich kolegům, nebylo tedy pro ně osobně dobrou investicí.

4) Typ uctivý: Jde o typ, který se ztotožňuje s názorem, že vzdělání privilegizuje. Tito lidé si rozhodně nemyslí, že by bylo zbytečné, a nehledají v něm jen obyčejnou pojistku k solidnímu zajištění. Prudký je jejich nesouhlas s tvrzením, že trocha vzdělání neškodí. Jako kdyby je toto tvrzení s nádechem určitého despektu vysloveně pobuřovalo. Uctivý postoj ke vzdělání zaujalo 18 % respondentů. Nejčastěji to byli lidé s maturitou, těsně následováni byli těmi s nižším vzděláním. Především u středoškoláků je charakteristický zejména pro lidi starší, a více pro ženy než muže. To jsou kategorie, které u nás mají vzdělání v největší úctě. U vysokoškoláků je uctivý postoj ke vzdělání zastoupen o něco méně, je u nich rozšířen zhruba ve stejné míře jako pocity resentimentu.

5) Typ rentiérský: Tento typ si od vzdělání naopak slibuje především spolehlivé zajištění. Nezáleží mu na nějaké privilegizaci. Upřednostňuje zcela pragmaticky výhody, které se pojí se vzděláním, a to dokonce i v případě, že samotné školy považuje, upřímně řečeno, tak trochu za zbytečné. Tento typ postojů je u nás rozšířen ze všech nejméně, cca 15 % respondentů. Nejčastěji ho nalezneme u lidí s nejnižším vzděláním, a to spíše u těch starších. Tito lidé vzdělání ani neznevažují, ani ho druhým nezávidí. Prostě uznávají, že může svým nositelům přinášet užitek, i když si nejsou tak úplně jisti, zda by diplom nepostačil i bez příslušného vědění, které může být v praxi kdoví jak využitelné.

Graf P2.3: Typologie dle úrovně dosaženého vzdělání



Zdroj: VŠB-TUO, Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006

Tab. P3a.1: Mzdový rozdíl a další charakteristiky profesí osob s VŠ

KZAM	Počet zam.	Medián	Rozdíl	R	Sig. R	B	Sig. B
121 Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků	1532	88513	231992	,95	,01	16979	,01
122 Ved. prac. výrobních a jiných celků podniků velkých org.	10436	49268	92430	,99	,00	6155	,00
123 Vedoucí pracovníci univerzálních dílčích celků	9842	49072	90961	,99	,00	7235	,00
131 Vedoucí, ředitelé malých podniků, organizací	1882	38936	68689	,99	,00	10477	,00
211 Vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a příb. obor.	1878	28262	28568	,96	,01	1617	,01
212 Vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky apod.	256	34321	34113	,86	,07	3125	,06
213 Vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky	5017	34645	40195	1,00	,00	3303	,00
214 Architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inž	9082	30120	32591	1,00	,00	3065	,00
221 Vědci, odbor. a inž. v biologických a příbuzných oborech	814	24346	24345	,78	,12	1538	,12
222 Odborníci zdravotničtí a veterinární pracovníci	1750	31404	29465	,98	,00	3831	,00
231 Vědeckopedagogičtí prac. a učitelé na vysokých školách	9760	26434	30827	,97	,01	2469	,01
241 Vědci a odborní duševní pracovníci v oblasti podnikání	10921	36426	51571	,99	,00	4046	,00
242 Odborní pracovníci v právní oblasti	1207	38144	45373	,97	,01	4232	,01
243 Archiváři, knihovníci a odborní pracovníci v příb. oborech	448	29056	37625	,95	,01	1797	,01
244 Odborní prac. ve společenských vědách a v příbuz. obor.	1679	34116	42315	,99	,00	4706	,00
245 Umělečtí pracovníci, novináři a redaktoři	1151	27265	30598	-,44	,46	-433	,46
247 Ostatní odborní administrativní pracovníci jinde neuved.	847	31458	32840	,97	,01	1604	,01
311 Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech	10939	26935	26951	,94	,02	1266	,02
312 Techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky	1726	32743	48971	,92	,03	4461	,03
313 Obsluha optických a elektronických zařízení	275	29256	39072	,65	,23	2087	,23
315 Bezpečnostní, protipožární, kolaudační technici	837	25728	25603	,98	,00	2323	,00
316 Technici železničního provozu	299	23131	9847	,74	,16	689	,16
321 Techničtí a laboratorní prac. v oblasti biologie, zemědělství	1283	20614	14416	,95	,01	1067	,01
322 Zdravotničtí asistenti, optici a rehabilitační pracovníci	289	15807	30229	,65	,23	3691	,23
323 Odborní ošetrovatelé, zdravotní sestry	360	16327	9290	,46	,44	169	,43
334 Ostatní pedagogové	160	31670	24230	,17	,78	143	,78
341 Odborní pracovníci - zprostředkovatelé obchod. transakcí	4034	29618	38000	,98	,00	2666	,00
342 Zástupci - agenti, obchodní, přepravní, pracovníci úřadů	2977	26228	35321	,94	,02	3849	,02
343 Odborní administrativní pracovníci	5661	25954	32919	,03	,96	52	,96

Příloha č 3a: Charakteristiky mzdové diferenciace a asymetrie mezd u VŠ profesí

KZAM	Počet zam.	Medián	Rozdíl	R	Sig. R	B	Sig. B
411 Kancelářští a manipulační pracovníci, sekretářky, písařky	688	20290	28347	,36	,55	1165	,55
419 Ostatní nižší úředníci jinde neuvedení	173	22494	28700	,94	,02	1290	,02
421 Pokladníci a pracovníci v příbuzných oborech	588	19582	22811	,66	,23	1173	,23
422 Pracovníci poskytující různé informace	315	18837	22966	,01	,98	22	,98
516 Pracovníci ochrany a ostrahy	391	11579	16911	-,45	,45	-781	,44
521 Prodavači v obchodech a předváděči zboží	215	13807	23823	-,98	,00	-3146	,00
724 Mechanici, opraváři elektrických a elektronických zařízení	289	22275	21600	,85	,07	879	,07
823 Obsluha strojů na výrobu pryžových a plastových výrobků	146	26546	15625	,91	,03	1439,57	,03

Zdroj Trexima, ISPV 2004 až 2007, ISPV, podnikatelská sféra.

Pozn.: Rozdíl = $D9 - D1$; R je Pearsonův korelační koeficient a b1 je regresní koeficient z rovnice $y = b_0 + b_1 \cdot t$, kde t je časová proměnná rok. Sig. je vypočítaná hladina významnosti parametru. V tabulce jsou uvedeny průměry za sledované období ve všech charakteristikách s výjimkou R, b1 a jejich významností. Počet zaměstnanců je přepočtený podle placených měsíců.

Tab. P3a.2: Asymetrie mezd a další charakteristiky profesí osob s VŠ

KZAM	Počet zam.	Medián	Asymetrie	R	Sig. R	b1	Sig. b1
121 Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků	1532	88513	3,36	,70	,19	,04	,19
122 Ved. prac. výrobních a jiných celků podniků velkých org.	10436	49268	3,08	,63	,26	,08	,26
123 Vedoucí pracovníci univerzálních dílčích celků	9842	49072	2,97	,74	,15	,05	,15
131 Vedoucí, ředitelé malých podniků, organizací	1882	38936	3,02	,24	,70	-,02	,70
211 Vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a příb. obor.	1878	28262	1,84	,69	,20	,04	,20
212 Vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky apod.	256	34321	1,61	,37	,54	,05	,54
213 Vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky	5017	34645	2,07	,11	,86	,00	,86
214 Architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inž.	9082	30120	2,09	,96	,01	,09	,01
221 Vědci, odbor. a inž. v biologických a příbuzných oborech	814	24346	2,02	,26	,67	,04	,67
222 Odborníci zdravotničtí a veterinární pracovníci	1750	31404	1,70	,42	,48	,04	,48
231 Vědeckopedagogičtí prac. a učitelé na vysokých školách	9760	26434	2,29	,34	,58	-,01	,58
241 Vědci a odborní duševní pracovníci v oblasti podnikání	10921	36426	2,55	,99	,00	,11	,00
242 Odborní pracovníci v právní oblasti	1207	38144	2,26	,94	,02	,11	,02
243 Archiváři, knihovníci a odborní pracovníci v příb. oborech	448	29056	1,80	,80	,10	,14	,10
244 Odborní prac. ve společenských vědách a v příbuz. obor.	1679	34116	2,14	,99	,00	,12	,00
245 Umělečtí pracovníci, novináři a redaktori	1151	27265	1,92	,90	,04	,11	,04

Příloha č 3a: Charakteristiky mzdové diferenciace a asymetrie mezd u VŠ profesí

KZAM	Počet zam.	Medián	Asymetrie	R	Sig. R	b1	Sig. b1
247 Ostatní odborní administrativní pracovníci jinde neuved.	847	31458	1,76	,89	,05	,34	,05
311 Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech	10939	26935	1,79	,77	,13	,02	,13
312 Techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky	1726	32743	2,60	,44	,46	,05	,46
313 Obsluha optických a elektronických zařízení	275	29256	2,03	,77	,13	,35	,12
315 Bezpečnostní, protipožární, kolaudační technici	837	25728	1,92	,85	,07	,14	,07
316 Technici železničního provozu	299	23131	1,77	,29	,63	,04	,63
321 Techničtí a laboratorní prac. v oblasti biologie, zemědělství	1283	20614	1,26	,32	,59	-,03	,59
322 Zdravotničtí asistenti, optici a rehabilitační pracovníci	289	15807	6,45	,96	,01	1,65	,01
323 Odborní ošetrovatelé, zdravotní sestry	360	16327	1,61	,22	,72	,03	,72
334 Ostatní pedagogové	160	31670	1,76	,08	,90	,03	,90
341 Odborní pracovníci - zprostředkovatelé obchod. transakcí	4034	29618	2,21	,83	,08	,03	,08
342 Zástupci - agenti, obchodní, přepravní, pracovníci úřadů	2977	26228	2,46	,90	,04	,24	,04
343 Odborní administrativní pracovníci	5661	25954	2,30	,07	,91	-,01	,91
411 Kancelářští a manipulační pracovníci, sekretářky, písařky	688	20290	2,60	,23	,71	,04	,71
419 Ostatní nižší úředníci jinde neuvedení	173	22494	1,86	,63	,25	,20	,25
421 Pokladníci a pracovníci v příbuzných oborech	588	19582	1,88	,80	,10	,06	,10
422 Pracovníci poskytující různé informace	315	18837	2,63	,81	,09	-,20	,09
516 Pracovníci ochrany a ostrahy	391	11579	4,10	,45	,45	-,19	,45
521 Prodači v obchodech a předváděcí zboží	215	13807	3,82	,16	,80	-,09	,80
724 Mechanici, opraváři elektrických a elektronických zařízení	289	22275	1,32	,58	,30	,10	,30
823 Obsluha strojů na výrobu pryžových a plastových výrobků	146	26546	,58	,74	,15	-,04	,15

Zdroj Trexima, ISPV 2004 až 2007, ISPV, podnikatelská sféra.

Pozn.: Asymetrie = $(D9 - Q2)/(Q2 - D1)$; R je Pearsonův korelační koeficient a b1 je regresní koeficient z rovnice $y=b0+b1*t$, kde t je časová proměnná rok. Sig. je vypočítaná hladina významnosti parametru. V tabulce jsou uvedeny průměry za sledované období ve všech charakteristikách s výjimkou R, b1 a jejich významnosti. Počet zaměstnanců je přepočtený podle placených měsíců.

Příloha č 3b: Vývoj mzdové diference ve vybraných profesích

V příloze uvedeny vstupní tabulky pro analýzu ve vybraných profesích. Výběr byl proveden podle četnosti a na základě předchozích analýz. Jedná se o následující profese (seřazeno dle KZAM):

- 121 Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků
- 131 Vedoucí, ředitelé malých podniků, organizací
- 214 Architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inž.
- 222 Odborníci zdravotničtí a veterinární pracovníci
- 231 Vědeckopedagogičtí prac. a učitelé na vysokých školách
- 241 Vědci a odborní duševní pracovníci v oblasti podnikání
- 242 Odborní pracovníci v právní oblasti
- 244 Odborní prac. ve společenských vědách a v příbuz. obor.
- 245 Umělečtí pracovníci, novináři a redaktoři
- 311 Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech
- 312 Techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky
- 315 Bezpečnostní, protipožární, kolaudační technici
- 323 Odborní ošetrovatelé, zdravotní sestry
- 341 Odborní pracovníci - zprostředkovatelé obchod. transakcí
- 342 Zástupci - agenti, obchodní, přepravní, pracovníci úřadů
- 343 Odborní administrativní pracovníci

Tab. P3b.1: Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků (KZAM - 121)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	1167	79130	31671	231992	200322	3,22
2003	1382	83522	33283	252234	218951	3,36
2004	1547	86362	35077	262819	227742	3,44
2005	1712	90265	36531	273036	236506	3,40
2006	1854	103286	40252	316691	276439	3,39

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.
Pozn.: Rozdíl = D9 - D1, Asymetrie = (D9 - Q2)/(Q2 - D1).

Tab. P3b.2: Vedoucí, ředitelé malých podniků, organizací (KZAM - 131)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	1787	33106	2 1260	70767	49507	3,18
2003	2029	35966	21104	79115	58011	2,90
2004	1914	38553	21911	87457	65546	2,94
2005	1774	41091	21624	100591	78968	3,06
2006	1904	45963	23236	114649	91413	3,02

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.
Pozn.: Rozdíl = D9 - D1, Asymetrie = (D9 - Q2)/(Q2 - D1).

Tab. P3b.3: Architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inž. (KZAM - 214)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	7023	26421	17356	43424	26068	1,88
2003	8518	28442	18632	48737	30105	2,07
2004	9166	30032	19388	52030	32642	2,07
2005	10029	31815	20609	56001	35392	2,16
2006	10674	33890	22012	60762	38749	2,26

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.
Pozn.: Rozdíl = D9 - D1, Asymetrie = (D9 - Q2)/(Q2 - D1).

Tab. P3b.4: Odborníci zdravotničtí a veterinární pracovníci (KZAM - 222)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	821	26127	17015	39466	22451	1,46
2003	912	28451	19254	44682	25429	1,76
2004	1106	30532	20610	48254	27644	1,79
2005	2077	34768	22483	57442	34959	1,85
2006	3833	37140	23110	59951	36841	1,63

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.
Pozn.: Rozdíl = D9 - D1, Asymetrie = (D9 - Q2)/(Q2 - D1). Do této kategorie patří: 2221 Lékaři, ordináři; 2222 Zubní lékaři; 2223 Veterinární lékaři; 2224 Farmaceuti, magistři v lékárně, lékárníci; 2225 Hygienici.

Tab. P3b.5: Vědeckopedagogičtí prac. a učitelé na vysokých školách (KZAM - 231)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	7079	22721	15028	40883	25855	2,36
2003	8524	24040	15319	43488	28169	2,23
2004	9356	25817	16731	47037	30306	2,34
2005	10702	29410	18614	53655	35040	2,25
2006	13137	30182	19626	54391	34765	2,29

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.
Pozn.: Rozdíl = D9 - D1, Asymetrie = (D9 - Q2)/(Q2 - D1).

Tab. P3b.6: Vědci a odborní duševní pracovníci v oblasti podnikání (KZAM - 241)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	7194	32675	19846	62247	42400	2,31
2003	10585	35283	21263	70055	48791	2,48
2004	11444	36280	21694	73674	51981	2,56
2005	12186	38055	22830	78143	55313	2,63
2006	13196	39836	24143	83514	59371	2,78

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.

Pozn.: Rozdíl = D9 – D1, Asymetrie = (D9 – Q2)/(Q2 – D1), Do této kategorie patří : 2411 Odborní pracovníci na úseku účetnictví, financí, rozpočtů, daní apod., hlavní účetní; 2412 Odborní pracovníci na úseku zaměstnaneckých, personálních věcí; 2413 Odborní pracovníci v peněžnictví a pojišťovnictví; 2419 Ostatní odborní pracovníci v oblasti podnikání.

Tab. P3b.7: Odborní pracovníci v právní oblasti (KZAM – 242)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	965	34348	21881	60028	38147	2,06
2003	1213	36317	23383	64534	41150	2,18
2004	1306	38100	24598	67153	42556	2,15
2005	1228	40199	25436	75692	50256	2,40
2006	1322	41758	26106	80860	54754	2,50

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.

Pozn.: Rozdíl = D9 – D1, Asymetrie = (D9 – Q2)/(Q2 – D1). Do této kategorie patří: 2421 Právníci, právní poradci; 2422 Soudci; 2423 Notáři; 2424 Státní zástupci; 2425 Advokáti; 2426 Právní asistenti, praktikanti a koncipienti; 2429 Ostatní odborníci v právní oblasti jinde neuvedení.

Tab. P3b.8: Odborní prac. ve společ. vědách a v příbuz. obor. (KZAM 244)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	1351	30500	19314	52074	32760	1,93
2003	1373	32953	20135	58761	38626	2,01
2004	1619	33663	20602	61814	41212	2,16
2005	1822	36139	21615	68366	46751	2,22
2006	2230	37327	22002	74230	52228	2,41

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.

Pozn.: 2441 Ekonomové - vědeckí pracovníci, specialisté, experti; 2442 Sociologové, antropologové, archeologové, geografové, kriminologové; 2443 Filozofové, historici, politologové; 2444 Filologové, jazykovědci, grafologové apod.; 2445 Psychologové; 2446 Odborní pracovníci v oblasti sociální péče; 2447 Tlumočníci a překladatelé

Tab. P3b.9: Uměleční pracovníci, novináři a redaktori(KZAM - 245)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	837	26870	15158	45641	30484	1,60
2003	1083	26602	15450	47852	32402	1,91
2004	1207	26760	16292	47755	31463	2,01
2005	1250	26809	17456	45702	28247	2,02
2006	1379	29284	19444	49840	30395	2,09

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.

Pozn.: Rozdíl = D9 – D1, Asymetrie = (D9 – Q2)/(Q2- D1),

Tab. P3b.10: Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech (KAZM - 311)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	8525	24204	15533	39376	23842	1,75
2003	9684	25640	16231	41978	25747	1,74
2004	11040	27199	17298	45447	28148	1,84
2005	12314	28183	18182	46125	27943	1,79
2006	13132	29449	19222	48295	29073	1,84

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.

Pozn.: Rozdíl = D9 – D1, Asymetrie = (D9 – Q2)/(Q2- D1),

Tab. P3b.11: Techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky (KZAM 312)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	1004	28480	17604	53898	36295	2,34
2003	1588	31738	18252	66689	48437	2,59
2004	1784	32541	19279	70199	50920	2,84
2005	1871	33984	19778	72550	52772	2,71
2006	2386	36972	21025	77456	56431	2,54

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.

Pozn.: Rozdíl = D9 – D1, Asymetrie = (D9 – Q2)/(Q2- D1),

Tab. P3b.12: Bezpečnostní, protipožární, kolaudační technici (KZAM - 315)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	622	23348	15657	36498	20842	1,71
2003	770	24587	15984	38554	22570	1,62
2004	823	26084	16740	43756	27016	1,89
2005	983	26231	17745	45433	27688	2,26
2006	988	28392	18791	48690	29900	2,11

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.

Pozn.: Rozdíl = D9 - D1, Asymetrie = (D9 - Q2)/(Q2 - D1),

Tab. P3b.13: Odborní ošetřovatelé, zdravotní sestry (KZAM 323)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	119	15358	11928	21276	9349	1,73
2003	140	15953	12377	20969	8592	1,40
2004	166	15781	12133	21084	8951	1,45
2005	437	16959	13384	23523	10139	1,84
2006	937	17583	14012	23432	9420	1,64

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.

Pozn.: Rozdíl = D9 - D1, Asymetrie = (D9 - Q2)/(Q2 - D1),

Tab. P3b.14: Odborní pracovníci - zprostředkovatelé obchod. transakcí (KZAM - 341)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	2793	26110	15679	48192	32513	2,12
2003	3367	27699	16882	51442	34560	2,19
2004	4026	30065	18023	57223	39200	2,26
2005	4689	31410	18625	59829	41204	2,22
2006	5294	32805	19731	62252	42521	2,25

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.

Pozn.: Rozdíl = D9 - D1, Asymetrie = (D9 - Q2)/(Q2 - D1),

Tab. P3b.15: Zástupci - agenti, obchodní, přepravní, pracovníci úřadů (KZAM – 342)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	1934	23719	14676	42630	27954	2,09
2003	2435	25107	15019	47258	32239	2,20
2004	2973	26375	15895	51113	35218	2,36
2005	3318	27066	16711	52459	35748	2,45
2006	4225	28873	18022	63467	45446	3,19

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.

Pozn.: Rozdíl = $D9 - D1$, Asymetrie = $(D9 - Q2)/(Q2 - D1)$,

Tab. P3b.16: Odborní administrativní pracovníci (KZAM- 343)

Rok	Přepočtený počet zam. dle plac. měsíců	Medián (Q2) (v Kč/měs)	1. decil (D1) (v Kč/měs)	9. decil (D1) (v Kč/měs)	Rozdíl (v Kč/měs)	Asymetrie
2002	3894	23694	14315	44075	29760	2,17
2003	5123	25590	15199	50688	35489	2,42
2004	6017	26545	16201	52069	35868	2,47
2005	6325	26525	16689	48118	31429	2,20
2006	6948	27415	17564	49615	32051	2,25

Zdroj Trexima, ISPV 2002 až 2006, podnikatelská sféra.

Pozn.: Rozdíl = $D9 - D1$, Asymetrie = $(D9 - Q2)/(Q2 - D1)$,