

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Fakulta provozně ekonomická**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Vzdělání a profesní kvalifikace k získání pracovního místa v ČR**

**Bc. Lukáš Hauer**

**© 2019 ČZU v Praze**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lukáš Hauer

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Vzdělání a profesní kvalifikace k získání pracovního místa v ČR**

Název anglicky

**Education and professional qualifications to get a job in the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem této práce je zhodnocení aktuální situace na trhu práce v České republice a následné doporučení v oblasti vzdělávání, které by současným studentům zaručovalo vysoký potenciál uplatnění se na trhu práce.

V teoretické části je cílem porovnání odborných zdrojů v oblasti vzdělání a trhu práce. Dalším dílčím cílem této části je zhodnocení možností občanů České republiky ve vzdělávání.

Hlavním cílem analytické části je analýza trhu práce v komparaci s úrovní dosaženého vzdělání uchazečů o práci. Dílčími cíli jsou analýzy demografického vývoje a vývoje nezaměstnanosti v České republice.

### Metodika

Úvodní část se zabývá popisem problematiky zvoleného téma.

Následuje komparace základních pojmů z oblasti vzdělávání, profesní kvalifikace a trhu práce, včetně jednotlivých vzdělávacích systémů a funkcí vzdělávací soustavy z odborných zdrojů.

Analytická část rozebírá aktuální situaci na trhu práce v České republice, přičemž jsou zde využity metody analýzy, syntézy, dedukce a predikce. Pro vyšší vypovídající schopnost bude využita analýza vycházející z reálných dat získaných z institucí České republiky, jako je například Úřad práce či Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Na základě předešlých kapitol je provedeno zhodnocení situace a následně demonstrovány návrhy na doporučení takového typu vzdělání a kvalifikace, které by měly zvýšit potenciál pro uplatnění se na trhu práce.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

## Klíčová slova

vzdělání, kvalifikace, nezaměstnanost, nabídka, poptávka, trh práce

---

## Doporučené zdroje informací

- KALOUS, Jaroslav a Arnošt VESELÝ (eds.). Teorie a nástroje vzdělávací politiky. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1259-3
- KELLER, Jan a Lubor HRUŠKA TVRDÝ. Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-78-6.
- KOUCKÝ, Jan a Martin LEPIČ. Kvalifikační požadavky na vzdělání v krajích České republiky. 1. vyd. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-371-9
- KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3
- MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Vzdělávací soustava. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2013-2016 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/vzdelavaci-soustava>
- PRŮCHA, Jan. Vzdělávání a školství ve světě: základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů. Vyd. 1. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-290-4
- SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ (eds.). Nejistoty na trhu práce. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6

---

## Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

## Vedoucí práce

Oldřich Ludwig Dittrich, MPH, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

---

Elektronicky schváleno dne 14. 3. 2019

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 14. 3. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 16. 03. 2019

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svojí diplomovou práci jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Plzni dne 20.3.2019

.....

Vlastnoruční podpis

### **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěl poděkovat panu PhDr. Oldřichovi Ludwigovi Dittrichovi, Ph.D. za podnětné návrhy a pomoc při zpracování této práce.

# Vzdělání a profesní kvalifikace k získání pracovního místa v ČR

## **Abstrakt**

Cílem této diplomové práce je popsat a analyzovat vzdelanost s profesní kvalifikací v návaznosti se získáním pracovního místa v České republice. Teoretická část vymezuje význam vzdělání, trh práce a vývoj nezaměstnanosti. V praktické části je popsán výzkum zrealizovaný formou dotazníkového šetření a řízených rozhovorů. Analýzou šetření byl zjištěn vliv vzdělání na získání pracovní pozice. Na základě zjištěných údajů získaných ze Statistického úřadu je možné konstatovat, že vzdělání a míra nezaměstnanosti se navzájem ovlivňují.

**Klíčová slova:** vzdělání, kvalifikace, nezaměstnanost, nabídka, poptávka, trh práce

# **Education and professional qualifications to get a job in the Czech Republic**

## **Abstract**

The aim of this diploma thesis is to describe and analyse the education with professional qualification in connection with the acquisition of a job in the Czech Republic. The theoretical part defines the importance of education, the labour market and the development of unemployment. In the practical part is described the research realized through questionnaire survey and controlled interviews. The analysis of the survey revealed the effect of education on the job position. On the basis of the data obtained from the Statistical office, it can be stated that education and the unemployment rate affect each other.

**Keywords:** education, qualification, unemployment, offer, demand, labour market

## **Seznam použitých zkratk**

CZ-ISCO – Standardní klasifikace zaměstnání

ČSÚ – Český statistický úřad

ISCED – Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NSK – Národní soustava kvalifikací

NÚV – Národní ústav pro vzdělávání

OECD – Mezinárodní organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj



# OBSAH

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce a metodika.....</b>	<b>12</b>
2.1	Cíl práce .....	12
2.2	Metodika .....	12
<b>3</b>	<b>Literární rešerše.....</b>	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>Teoretická východiska.....</b>	<b>17</b>
4.1	Vzdělávání a vzdělávací systém.....	17
4.2	Funkce vzdělávací soustavy.....	20
4.3	Vzdělávací systém v České republice .....	21
4.3.1	Preprimární vzdělávání .....	23
4.3.2	Základní vzdělávání .....	24
4.3.3	Sekundární vzdělávání .....	25
4.3.4	Terciální vzdělávání.....	25
4.3.5	Ostatní vzdělávání.....	27
4.3.6	Rekvalifikační vzdělání .....	28
4.3.7	Národní soustava kvalifikací .....	29
4.4	Trh práce .....	29
4.5	Zaměstnanost vs. nezaměstnanost.....	34
<b>5</b>	<b>Praktická část.....</b>	<b>38</b>
5.1	Demografický vývoj v České republice.....	38
5.2	Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	40
5.3	Analýza trhu práce v ČR.....	40
5.4	Struktura poptávky a nabídky práce z hlediska vzdělání.....	42

5.5	Absolventi na trhu práce .....	47
5.6	Analýza dotazníkového šetření .....	50
5.7	Řízené rozhovory .....	68
<b>6</b>	<b>Závěr a diskuze .....</b>	<b>72</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>76</b>
7.1	Tištěné dokumenty .....	76
7.2	Elektronické dokumenty .....	77
<b>8</b>	<b>Seznam tabulek, grafů a obrázků.....</b>	<b>79</b>
<b>9</b>	<b>Přílohy.....</b>	<b>82</b>

# 1 Úvod

Diplomová práce je věnována tématu vzdělávání a profesní kvalifikace za účelem získání pracovního místa v České republice. Téma je velice atraktivní nejen pro současné studenty, ale i pro ty, kteří mají zájem uplatnit se na trhu práce a získat odborné znalosti, kvalifikace či rekvalifikace, které by jim měly být nápomocny k získání pracovního místa.

Teoretická část se zabývá objasněním základních pojmů z oblasti vzdělávání a profesní kvalifikace, dále pak s tímto tématem souvisejících pojmů z oblasti trhu práce. Jsou specifikovány jednotlivé možnosti studia, které mohou občané České republiky využít k dosažení vzdělání, tak i následné rekvalifikační kurzy, díky kterým by uplatnění na trhu práce mělo být jednodušší.

Praktická část je zaměřena na analýzu současného trhu práce v České republice. Dotazníkovým šetřením a řízeným rozhovorem je zjišťován pohled širokého spektra názorů na vzdělání. Z analýzy jsou vyvozeny následné doporučení pro potenciální uchazeče na trhu práce. Ty reflektují aktuální situaci na trhu práce a měly by tak uchazeče směřovat do oblastí s vysokým potenciálem uplatnění na trhu práce.

Diplomová práce by tak měla být přínosem pro studenty jakožto budoucí subjekty trhu práce, ale i pro uchazeče potýkající se v současné době s problémem nemožnosti uplatnění na trhu práce se stávající kvalifikací a tedy přímo současným subjektům na trhu práce. Přínosem by měla být i samotným vzdělávacím institucím, které by se měly pružně přizpůsobovat aktuální situaci na trhu práce.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení aktuální situace na trhu práce v České republice a následné doporučení v oblasti vzdělávání, které by současným studentům zaručovalo vysoký potenciál uplatnění se na trhu práce.

Cílem teoretické části je představit soubor teoretických poznatků vztahujících se k tématu diplomové práce.

Cílem praktické části diplomové práce je analyzovat současnou úroveň vzdělanosti a nezaměstnanosti v České republice s následným zpracováním návrhu možných změn v těchto oblastech.

Provedenými analýzami dotazníkového šetření a řízených rozhovorů je zpracován návrh potřebných změn v oblasti výběru studia budoucích uchazečů o zajímavé a dobře finančně a společensky ohodnocené zaměstnání.

### **2.2 Metodika**

V první části práce převládá metoda deskriptivní, objasňující nejen hlavní teoretické poznatky odborníků na vzdělávací systém v České republice s definováním a objasněním základních pojmů v oblasti vzdělávání a profesní kvalifikace. Následně budou popsány jednotlivé vzdělávací systémy a funkce vzdělávací soustavy.

Práce se věnuje také syntéze v oblasti vzdělávání a trhu práce. Objasňuje základní pojmy z oblasti trhu práce a vlivu faktorů vzdělání na uplatnění na trhu práce se zaměřením na absolventy s využitím metody deskripce a komparace odborných zdrojů.

V práci se zhodnotí možnosti občanů České republiky ve vzdělávání s popisem všech možných a dostupných stupňů studia, kvalifikací či následných rekvalifikací v České republice.

Praktická část rozebírá aktuální situaci na trhu práce v České republice, přičemž jsou zde využity metody analýzy, syntézy a dedukce a predikce. Pro vyšší vypovídající schopnost bude využita analýza vycházející z reálných dat získaných z institucí České

republiky, jako je například Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí či Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Cílem praktické části je analyzovat trh práce v komparaci s úrovní dosaženého vzdělání uchazečů o práci. Dotazníkovým šetřením a řízeným rozhovorem bude zjišťován subjektivní názor respondentů či dotázaných v pohledu vlivu vzdělání k uplatnění na trhu práce.

Na základě předešlých kapitol je provedeno zhodnocení situace a demonstrovány návrhy na doporučení takového typu vzdělání a kvalifikace, který aktuálně nese vysoký potenciál pro uplatnění se na trhu práce.

### 3 Literární rešerše

Vzdělávání prochází v současné době neustále rozvojem. Můžeme hovořit přímo o učící se společnosti tzv. learning society, ve které nejen povinné školní vzdělání ale i veškeré další, formální i neformální vzdělávání nabývá stále větší důležitosti pro život lidí. Všechny vyspělé i méně rozvinuté země se v závislosti na svých ekonomických podmínkách a odlišných kulturách snaží vybudovat co nejdokonalejší vzdělávací systémy. Vzdělání je jedním z klíčových faktorů, který vstupuje do možnosti uplatnit se na trhu práce. Vztahy mezi světem ekonomiky a vzděláváním se na mezinárodním poli často označují jako „education and labour market“, tedy vzdělávání a trh práce (Průcha, 1999, str. 15).

Vztahy mezi vzděláním, kvalifikací, vykonávanou prací a zaměstnáním jsou vděčným tématem většiny rozborů věnovaných transformaci společnosti, analýze lidských zdrojů, modernizačním procesům či jiným obecněji koncipovaným úvahám (Kučař, 2007, str. 7).

Současný trh práce se vyznačuje především vysokou dynamikou, která se dotýká obecných i specifických kvalifikačních požadavků na pracovníky a jejich schopnosti (Sirovátka, 2007, str. 9).

Profesní kvalifikace vyjadřuje získání potřebné míry odborných znalostí a dovedností nezbytných k dosažení oficiálně potvrzené způsobilosti k výkonu určitého povolání nebo funkce (Kalous, 2006, str. 27).

Vztah mezi nezaměstnaností a úrovní vzdělání byla prokázána již v mnoha sociologických šetřeních. V ekonomicky vyspělých zemích projevuje následující univerzální trend: *„Nejvyšší nezaměstnanost postihuje občany, kteří mají nejnižší úroveň dosaženého vzdělání nebo jsou bez kvalifikace, se zvyšující se úrovní dosaženého vzdělání se nezaměstnanost lidí snižuje.“* (Průcha, 1999, str. 218).

Požadavek na zvyšování kvalifikace jako prevence ke zvýšení zaměstnanosti je mimo jiné obsažen i v třetím pilíři Národního plánu zaměstnanosti, který byl přijat v roce 1999 a každoročně je aktualizován. Méně kvalifikované skupiny mají vždy obecně více problémů s nalezením odpovídajícího zaměstnání, neboť úroveň jejich adaptability, která je měřená jejich ochotou cestovat za prací či se rekvatifikovat, je na nižší úrovni, než

u skupin s vyšší úrovní kvalifikace. Toto tvrzení potvrzují data z výzkumu 10 let společenské transformace, podle kterého se na úrovni středoškolského vzdělání vyjádřilo ochotu rekvalifikovat se v případě ztráty zaměstnání více než 60 procent absolventů středních škol s maturitou a pouze 50 procent vyučených. Příčinu lze hledat především ve dvou skutečnostech. A to v nižších investicích do vzdělání u méně kvalifikovaných skupin a jejich menší ochota se do vzdělávání opětovně vracet. Určitou roli mohou hrát také transakční náklady spojené s rekvalifikací, které u těchto skupin, které jsou většinou současně také nízkopříjmové, mohou působit demotivačně, neboť výsledný efekt, který je vyjádřený určitou výší očekávané mzdy, je třeba snížit o tyto nezbytné náklady, jako jsou například náklady na dopravu, stravu či odpovídající oblečení (Kuchař, 2007, str. 16).

V zemích OECD existují průměrné proporce nezaměstnaných podle vzdělanostní úrovně v celkové populaci osob v produktivním věku, které jsou následující (Průcha, 1999, str. 218):

- osoby bez vyššího sekundárního vzdělání 10,1 procent nezaměstnaných,
- osoby s vyšším sekundárním vzděláním 7,0 procent nezaměstnaných,
- osoby s neuniverzitním terciálním vzděláním 5,6 procent nezaměstnaných,
- osoby s univerzitním terciálním vzděláním 4,0 procent nezaměstnaných.

Výše uvedená data sice vyjadřují celkový průměr v zemích OECD, avšak i v rámci těchto jednotlivých zemí je situace shodná s uvedeným univerzálním trendem, a to jak v zemích s relativně nízkou mírou nezaměstnanosti, tak v zemích s relativně vysokou mírou nezaměstnaností (Průcha, 1999, str. 218).

Významnou roli v orientování se na trhu práce hrají charakteristiky potencionálních pracovníků neboli dispozice sociálních skupin orientovat se na trhu práce. I zde hraje dominantní roli především vzdělání a s ním spojená schopnost adaptovat se na měnící se podmínky na trhu práce (Kuchař, 2007, str. 19).

Dalším faktorem pro prosazení se na trhu práce je znalost zákonitostí fungování trhu práce a nástrojů umožňujících se na něm prosadit. Teorie asymetrických informací je založena na předpokladu o nedokonalé informovanosti všech účastníků trhu práce, tedy jak pracovní síly i zaměstnavatelů, přičemž někteří mají informace lepší a druzí horší. Kvalita

informací přitom přímo ovlivňuje efektivitu produkce, v tomto případě tedy pozice na trhu práce (Mankiw, 1999, str. 56).

Počátkem 21. století začíná být pomalu opouštěna víra, že absolvování vysoké školy každému člověku zaručuje přístup k dobře placeným a perspektivním pracovním místům a naopak pro toho, kdo si vzdělání nepořídí, čekají na trhu práce jen druhořadé příležitosti. Naráží tak na knihu, která vyšla v Paříži v roce 2001 pod názvem Prekérní intelektuálové. Tato kniha pojednává o rostoucím počtu absolventů vysokých škol, kteří se v životě protloukají ze dne na den a nemají žádné vyhlídky, že se jejich situace zlepší. Nejistá práce, a tím pádem i nejistá budoucnost, se jim tak staly osudem, přesto že úspěšně studovali a mohou se pochlubit často velmi atraktivními tituly (Keller, 2008, str. 77).

Výše zmíněná situace, která byla ve Francii způsobena masovým rozšířením vzdělání, kdy generace z konce třicátých a čtyřicátých let zablokovala ostatním generacím na řadu let přístup k nejvýše oceňovaným pozicím, však nekoresponduje s aktuální situací absolventů vysokých škol v České republice. Neboť vzdělávací politika minulého režimu výrazně omezovala počet vysokoškoláků v populaci. Vedlejším projevem toho režimu v oblasti vzdělávání tak je, že žádná předchozí generace nezablokovala těm ostatním přístup ke zmiňovaným nejvýše oceňovaným pozicím. Česká republika se nyní nachází v situaci, kdy absolvent mohou využít školy jako sociálního výtahu (Keller, 2008, str. 83).



## 4 Teoretická východiska

V teoretické části práce je nejprve podrobně rozebrán vzdělávací systém v České republice. Následující kapitoly jsou věnovány k objasnění základních pojmů v oblasti vzdělávání a trhu práce.

### 4.1 Vzdělávání a vzdělávací systém

Pro účely této práce je nutné definovat pojem vzdělávání. Vzdělávání je proces, v němž jedinec získává a osvojuje si soustavu poznatků a dovedností i metodu jejich nabývání. Výsledným produktem vzdělávání je vzdělání (Kalous, 2006, str. 26).

V oblasti vzdělávání existují dvě významné tendence směřování vzdělávání. Na jedné straně se vzdělávání globalizuje. Podobně jako v ekonomické sféře i v této oblasti je patrná stále silnější tendence ke globalizaci, což znamená, že dochází k procesům sblížení a propojování vzdělávání na mezinárodní úrovni. To se projevuje především tím, že nejen do vzdělávací politiky v jednotlivých zemích, ale i do praxí jednotlivých škol pronikají některé společné způsoby uvažování a konkrétní inovace, které jsou zaváděny ve vzdělávání v jiných zemích. Na druhou stranu přetrvává situace, kdy vzdělávací systémy jednotlivých zemí jsou velmi specifické, jedinečné a vzájemně odlišné. Neboť vzdělávací systémy jsou silně závislé na historických, kulturních, náboženských i jiných tradicích. Existují totiž země, které přes podobné ekonomické a sociální parametry, mají odlišné vzdělávací systémy (Průcha, 1999, str. 15).

Společenské vlivy se promítají na každém jedinci výchovou, vzděláním a dalšími mechanismy působícími do vývoje člověka a deformující jej v jeho základních osobnostních kvalitách. Vůdčím cílem výchovy a vzdělávání je zde cíl emancipační. To znamená především rozvíjet ve studentech kritické poznání, posilovat pozice jedince jako subjektu, tedy osobnosti, která vstupuje do situací svého osobního i společenského života, a v neposlední řadě uplatňování zodpovědnosti vůči sobě samotnému (Kalous, 2006, str. 57).

Na vzdělávání či následně dosažené vzdělání se lze podívat i z čistě ekonomického hlediska. V současné době je součástí výrobních faktorů ve společnosti mimo půdy, pracovní síly a finančního kapitálu také lidský kapitál, který spočívá v úhrnu jedinečných

schopností jedince, a to jak vrozených, tak i získaných. Tyto schopnosti mohou být navíc v průběhu času vhodným investováním rozšířeny a zdokonalovány. Za nejdůležitější druh lidského kapitálu je označováno vzdělání. Ostatně jako jakékoli jiné formy kapitálu i vzdělání představuje výdej zdrojů v určitém okamžiku, který má zvýšit produktivitu v budoucnu. Na rozdíl od investic do jiných druhů kapitálu jsou však investice do vzdělání spojeny s určitou konkrétní osobou (Mankiw, 1999, str. 401).

Na mikroúrovni je lidský kapitál vnímán jako nehmotné kapitálové aktivum, které tvoří zejména znalosti, dovednosti a tvůrčí schopnosti, které jsou z hlediska individuálního nositele definovány jako statek vzdělání. Ten je obecně považován za zdroj ekonomické prosperity a síly, a to nejen samotného jedince, ale i celého společenství (Kalous, 2006, str. 93).

Jeden z nejčastějších sloganů, s nimiž se v současné době setkáváme, ať už v různých materiálech a dokumentech nebo na seminářích či konferencích, který používají ekonomové i politici, kteří se zabývají problematikou rozvoje lidských zdrojů je „vzděláváním k prosperitě“. Prosperita je obvykle vnímána především jako zvyšující se spotřeba obyvatel, konkurenceschopnost zemí či regionů nebo udržení nízké úrovně nezaměstnanosti. Podle tohoto přístupu je vzdělávání prostředkem k udržení nebo dokonce dalšímu rozvoji hospodářské prosperity. Vzdělávací politiky jednotlivých států jsou tak přizpůsobovány právě tomuto cíli (Průcha, 1999, str. 215).

Proces vzdělávání jako proces nabývání statku vzdělání je z ekonomického hlediska charakterizován určitými vstupy neboli náklady a výstupy neboli přínosy. Bez ohledu na metodickou či obsahovou odlišnost vzdělávání na jednotlivých úrovních jsou společnými atributy: efektivní vynakládání svěřených prostředků, produkce standardního statku vzdělání neboli zajištění nejen kvantity ale i kvality, realizace maximální přidané hodnoty v procesu vzdělávání a potřeba komparace při měření výstupů ve vztahu ke vstupům. Efektivita v procesu vzdělávání je zpravidla vyjadřována mezní mírou výnosu investic do statku vzdělání, která lze kvantifikovat vztahem  $\frac{PŘÍNOSY}{VÝDAJE} - 1 > 0$ . Tento vztah vypovídá o tom, jaká je výnosnost jedné dodatečné vložené koruny do statku vzdělání s tím, že je očekávána kladná hodnota. V praxi však nelze vyloučit situace, kdy ekonomické přínosy nedosáhnou úrovně nákladů investovaných do statku vzdělání a přesto je žádoucí je

realizovat. U vysokoškolského studia je třeba do nákladů na vzdělání započítat rovněž ušlé výdělků neboli to, co by si daný student mohl vydělat, kdyby se místo vzdělávání věnoval placenému zaměstnání (Kalous, 2006, str. 97).

Veřejné i soukromé náklady a přínosy investic do vzdělání jsou pro ilustraci uvedeny v tabulce č. 1.

**Tabulka 1** Náklady a přínosy investic do vzdělání

	<b>Náklady přímé</b>	<b>Náklady nepřímé</b>	<b>Zisky přímé</b>	<b>Zisky nepřímé</b>
<b>Veřejné</b>	Veřejné výdaje na vzdělávání (přímé náklady na statek vzdělání, podpora studentů)	Nepřímé veřejné výdaje na vzdělávání (nižší příjmy daní z příjmů do státního rozpočtu)	Vyšší daně díky vyšším příjmům, nižší sociální transfery, vyšší zaměstnanost pro osoby s vyšším vzděláním	Zdravější populace, nižší kriminalita, lepší sociální soudržnost, ekonomický růst
<b>Soukromé</b>	Soukromé výdaje na vzdělávání (poplatky za studium, výdaje na studijní pomůcky, životní náklady studentů)	Ušlé výdělků studentů (oportunitní náklady)	Vyšší příjmy spojené s vyšším vzděláním, lepší šance na zaměstnání, lepší postavení	Vyšší osobní uspokojení, zdraví, kultura

Zdroj: Kalous, 2006, str. 100

Alternativní pohled tzv. signalizace je založen na předpokladu, že firmy používají dosažené vzdělání jako prostředek rozlišení mezi schopnějšími a méně schopnými pracovníky. V tomto pohledu se jedinci s vysokoškolským vzděláním nestanou produktivnějšími, avšak signalizují svým budoucím zaměstnavatelům své vyšší schopnosti. Protože je získání vysokoškolského vzdělání obecně snazší pro lidi s nadprůměrnými schopnostmi než pro ty méně schopné, získávají vysokoškolský diplom častěji právě oni. V tomto důsledku je pro firmy racionální interpretovat vysokoškolské vzdělání jako signál zvýšených schopností (Mankiw, 1999, str. 404).

Průměrná délka vzdělávání udává, jak dlouho v průměru trvá vzdělávání osob v určité skupině. Při výpočtu průměrné délky vzdělávání se vychází z dosaženého vzdělání osob ve skupině. Vzdělávací systém je nezbytným předpokladem pro další rozvoj jednotlivců. Pod pojmem vzdělávací systém se obecně rozumí souhrn všech stupňů, typů a druhů institucí, které zároveň plní vzdělávací, výchovnou a osvětovou funkci (Koucký, 2008, str. 133).

Školy jsou jednou z institucí a každá ze škol působí v určitém sociálním, kulturním, ekonomickém a politickém kontextu. Přímý vliv na vzdělávací systém mají změny na trhu práce, demografický vývoj, technologický rozvoj a zavádění nových technologií, vývoj kultury a společenských norem a hodnot, změny rodiny, změna politického systému, vývoj společensko-politických ideologií či změna mezinárodního uspořádání a mezinárodních vztahů, internacionalizace a globalizace (Kalous, 2006, str. 16).

## **4.2 Funkce vzdělávací soustavy**

Vzdělávací instituce jsou pro společnost a ekonomiku bezesporu důležité. Vzdělávací instituce plní řadu významných a užitečných funkcí: výchovná funkce, vzdělávací funkce, socializační funkce, kvalifikační funkce, integrační funkce, ochranná a kontrolní funkce, selektivní funkce a inovativní funkce s tvorbou nových poznatků.

Výchovnou funkcí se rozumí cílevědomá činnost, která je zaměřena na formování osobnostních a charakterových vlastností člověka. Cílem této funkce je pak dosažení pozitivních změn v průběhu vývoje člověka.

Vzdělávací funkce většinou splývá s funkcí výchovnou, neboť proces vzdělávání a výchovy probíhá obvykle současně a nejde je proto od sebe striktně odlišit.

Socializační funkcí se rozumí všestranné začleňování studentů do společnosti. Důležitým aspektem této funkce je také rozvíjení studentů jakožto samostatných společenských bytostí. Prostřednictvím interakce s okolím si studenti osvojují hodnoty a normy prostředí, učí se hrát určité sociální role a naplňovat očekávání okolí.

Kvalifikace je další funkcí vzdělávacích institucí, přičemž existuje široká škála takových vzdělávacích institucí, které se dominantně orientují na změny či rozšíření

kvalifikace. Při současné dynamice společnosti a ekonomiky totiž úzké specializace rychle zastarávají.

Integrační funkce umožňuje sociální interakci nejen uvnitř školy, ale i v sociálním životě celé společnosti. Ve vzdělávacích institucích se studenti učí navazovat vztahy, chápat odlišnosti ostatních lidí, rozumět jim a komunikovat s nimi.

Ochranná a kontrolní funkce vzdělávací soustavy se projevují především na základních a středních školách, kde školy plní důležitou funkci sociální kontroly a dozoru nezletilých studentů.

Selektivní funkce vzdělávací soustavy spočívá v třídění jednotlivců a jejich alokování do jistých typů zaměstnání. Vzdělávací soustava výrazně ovlivňuje přístup k řadě zaměstnání a k následné sociální prestiži a materiálnímu zabezpečení. Prostřednictvím různých testů, vysvědčení či certifikátů jsou oceňovány schopnosti jednotlivců a tím je jim umožněno či naopak znemožněno studovat určitou školu a následně vykonávat určitou profesi.

Poslední uvedenou avšak zcela zásadní funkcí je tvorba nových poznatků a inovací, která se naopak vztahuje k vysokým školám, které jsou v řadě zemí dominantními institucemi národního výzkumu. Ačkoli jsou vysoké školy často vnímány jako konzervativní instituce, které jen velmi pomalu reagují na změny okolí, ve skutečnosti jsou ve většině zemí hlavním nositelem společenské změny. Univerzity jsou nejen výukovými, ale i výzkumnými institucemi. Studenti získávají nově získané výzkumné poznatky mezi prvními nebo se na nich dokonce podílejí. V tomto případě pak mají absolventi univerzit lepší znalosti než lidé z praxe (Kalous, 2006, str. 27).

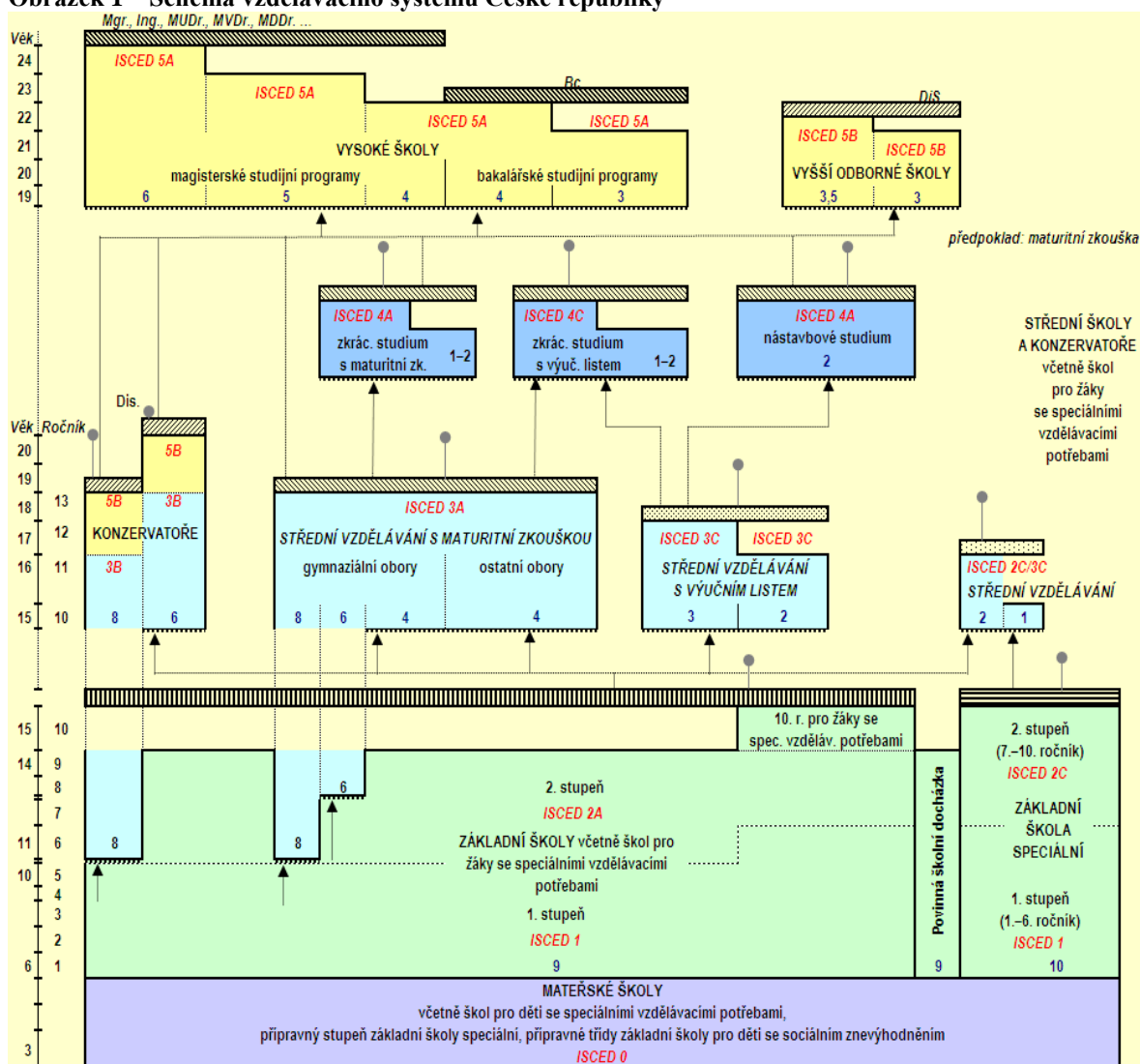
### **4.3 Vzdělávací systém v České republice**

Práva občanů České republiky a povinnosti státu v oblasti vzdělávání jsou zakotveny přímo v Ústavě České republiky prostřednictvím začlenění Listiny základních práv a svobod do ústavního pořádku.

Článek 33 Listiny základních práv a svobod upravuje práva občanů a povinnosti státu v oblasti vzdělání takto (Listina základních práv a svobod, 1999):

- každý má právo na vzdělání; školní docházka je povinná po dobu, kterou stanoví zákon,
- občané mají právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopnosti občana a možnosti společnosti též na vysokých školách,
- zřizovat jiné školy než státní a vyučovat na nich lze jen za podmínek stanovených zákonem, na takových školách se může vzdělání poskytovat za úplatu,
- zákon stanoví, za jakých podmínek mají občané při studiu právo na pomoc státu.

**Obrázek 1** Schéma vzdělávacího systému České republiky



Zdroj: Schéma vzdělávacího systému České republiky, MŠMT, 2018

### 4.3.1 Preprimární vzdělávání

Pojem preprimární vzdělávání je u nás málo obvyklý. V České republice mu odpovídá tradiční označení předškolní výchova a znamená různé typy vzdělávacích programů, které jsou určené pro děti předškolního věku a které jsou realizované v mateřských školách. (Průcha, 1999, str. 51)

Předškolní vzdělávání v mateřské škole je určeno pro děti ve věku od 3 do 6 let. Existují však situace, kdy mateřské školy navštěvují děti starší 6-ti let. A to i v případě odkladu povinné školní docházky a výjimečně i děti mladší. V České republice má předškolní vzdělávání specifickou národní tradici a doposud zde nebyla předškolní docházka povinná. V březnu roku 2015 byla přijata novela školského zákona, která zavedla v platnosti povinný poslední rok předškolního vzdělávání. Cílem této úpravy je zajištění adekvátní přípravy 5letých dětí na zahájení povinné školní docházky. Podle řady odborných názorů má kvalifikované a pravidelné vzdělávání dětí od takto raného věku velký potenciál eliminovat některá znevýhodnění, která si děti přenášejí z rodiny, a to zejména u dětí ze sociálně znevýhodněného prostředí. Tento krok by měl zvýšit jejich celkové vzdělávací šance (Česká škola, 2015).

Základní cíl preprimárního vzdělávání je ve všech rozvinutých zemích v podstatě stejný, a to připravit dítě pro život ve společnosti, vybavit jej určitými poznatky a dovednostmi pro vlastní rozvoj a vzdělávání. Tento cíl bývá deklarován v různých dokumentech národní vzdělávací politiky. Existují ovšem rozdíly mezi jednotlivými evropskými zeměmi v realizaci tohoto cíle. V pojetí předškolní výchovy se objevují dva základní modely. První je tzv. školský model, kde je preprimární vzdělávání organizováno ve třídách, v nichž jsou děti řazeny podle věkových kategorií, tedy podobně jako ve skutečné škole. Druhý je tzv. rodinný model, kde preprimární vzdělávání je organizováno ve skupinách sdružujících děti různého věku, tedy podobně jako ve skutečných rodinách. Tento model je realizován například ve Finsku, zatímco v České republice je uplatňován první školský model. V některých zemích, například v Itálii, se objevují oba modely, podle toho, pro který se rodiče či zřizovatelé předškolního zařízení rozhodnou (Průcha, 1999, str. 57).

Za rok 2017/2018 navštěvovalo mateřskou školu celkem 362 756 dětí. Ve směru k budoucímu trhu práce je to pozitivní, protože za posledních 10 let se navýšil počet dětí

cca o 25%, poněvadž v roce 2007/2008 navštěvovalo školky pouze 291 194 dětí (ČSÚ, 2019).

### **4.3.2 Základní vzdělávání**

Primární a nižší sekundární vzdělávání se v České republice souhrnně nazývá jako vzdělávání základní. Přičemž v České republice obecně odpovídá primárnímu vzdělávání první stupeň základní školy a nižšímu sekundárnímu vzdělávání pak druhý stupeň základní školy. Podle Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání – ISCED, je primární vzdělávání charakterizováno jako počátek systematického vzdělávání, respektive povinné školní docházky. V klasifikaci je zařazeno na úrovni jedna neboli ISCED 1. V českém vzdělávacím systému se mezi primární vzdělávání řadí první stupeň základní školy a speciální základní školy, dále pak vzdělávání ve zvláštní a pomocné škole. Druhou částí základního vzdělávání je nižší sekundární vzdělávání, které je zařazeno v klasifikaci na úrovni dva neboli ISCED 2. V České republice je základní vzdělávání realizováno v ucelené školské instituci nazývané základní škola. Vzdělávání probíhající ve veřejných a státních základních školách je bezplatné. Délka základního vzdělávání a zároveň také délka povinné školní docházky v České republice je v současné době 9 let (Průcha, 1999, str. 67).

Poskytování základního vzdělávání je upraveno školským zákonem, který vstoupil v platnost od 1. ledna roku 2005. V rámci zákona bylo schváleno individuální vzdělávání na prvním stupni základní školy. Žáci se speciálními vzdělávacími potřebami mohou být buď integrováni v běžných třídách, nebo jsou pro ně vytvářeny speciální školy, popřípadě v rámci školy jednotlivé třídy s upravenými vzdělávacími programy. Žáci s těžkým mentálním postižením nebo s více vadami či autismem mají právo se vzdělávat na základní škole speciální. Ukončením tohoto vzdělávacího programu získávají žáci základní vzdělání stupně ISCED 2C na rozdíl od žáků klasických základních škol, ti po ukončení získávají základní vzdělání stupně ISCED 2A. Základní vzdělávání nenavazuje jen na předškolní vzdělávání, ale také na výchovu dětí v rodině. Základní škola by měla žákům pomoci utvářet a postupně rozvíjet klíčové kompetence a poskytnout jim základ všeobecného vzdělání, které je orientováno především na situace, se kterými se setkávají v běžném životě (European Commission, 2010).



### **4.3.3 Sekundární vzdělávání**

Po úspěšném ukončení základního vzdělávání se studenti mohou dále vzdělávat v sekundárním systému vzdělávání. Sekundární vzdělávání v České republice odpovídá vyššímu sekundárnímu vzdělávání podle Mezinárodní normy pro klasifikaci vzdělávání na třetí úrovni, tedy ISCED 3.

Vyšší sekundární vzdělávání lze vymezit několika definicemi. Je to vzdělávání, které následuje po ukončení nižšího sekundárního vzdělávání. Jeho délka se v jednotlivých zemích pohybuje od 2 do 5 let. V České republice je to nejčastěji délka 3 nebo 4 roky přičemž obvyklý věk studentů pro zahajování tohoto vzdělávání je 14 až 15 let. Vyšší sekundární vzdělávání má charakter buď konečné fáze vzdělávání, kdy jeho absolventi přecházejí přímo na trh práce, nebo může mít charakter tzv. tranzitivního vzdělávání, kdy připravuje studenty pro vstup do další úrovně vzdělávání. Český vzdělávací systém odlišuje všeobecné vzdělávání, střední odborné vzdělávání bez maturity a úplné odborné střední vzdělání s maturitou (Průcha, 1999, str. 113).

### **4.3.4 Terciální vzdělávání**

V hierarchii úrovní vzdělávacího systému je nejen v České republice na nejvyšším stupni terciální vzdělávání. Už před rokem 1989 byl tento stupeň vzdělávání označován jako vysokoškolské vzdělávání. Po konfrontaci českého vzdělávacího systému se zahraničními systémy a jejich strukturami, ukázal se pojem vysokoškolské vzdělávání jako nedostačující a nahradil ho pojem terciální vzdělávání.

Systém terciálního vzdělávání v České republice rozlišuje první stupeň terciálního vzdělávání a druhý stupeň terciálního vzdělávání.

První stupeň terciálního vzdělávání je v mezinárodní klasifikaci označován jako ISCED 5 a nesměruje přímo k vědecké kvalifikaci, zatímco druhý stupeň terciálního vzdělávání je v mezinárodní klasifikaci označován jako ISCED 6 a směřuje k vědecké kvalifikaci

První stupeň terciálního vzdělávání je dále členěn na neuniverzitní terciální vzdělávání a univerzitní terciální vzdělávání (Průcha, 1999, str. 141).

## **Neuniverzitní stupeň terciálního vzdělávání**

Neuniverzitní terciální vzdělávání je definováno jako vzdělávání, které je poskytováno školskými institucemi, které nejsou součástí vysokých škol. Toto studium nevede k udělení diplomů či certifikátů osvědčujících vysokoškolskou kvalifikaci. V rámci tohoto stupně vzdělávání se obvykle realizují 2-3 leté programy, většinou se zaměřením na přípravu k určitým povoláním nebo jako příprava k následnému vysokoškolskému studiu.

Neuniverzitní vysoká škola se od univerzitní vysoké školy odlišuje ve třech vlastnostech: realizuje převážně bakalářské studium, nevykonává sice vědeckou činnost, ale provádí výzkumnou vývojovou činnost a není rozčleněna na jednotlivé fakulty.

Vysoké školy neuniverzitního typu uskutečňují převážně bakalářské studijní programy a kurzy dalšího vzdělávání. Měly by vznikat s vizí větších multidisciplinárních vzdělávacích institucí, které budou svojí studijní nabídkou sloužit především k uspokojení vzdělávacích potřeb regionu. Součástí činností škol jsou i společné projekty s podniky, konzultační a školicí aktivity, projekty aplikovaného výzkumu, mezinárodní spolupráce (Průcha, 1999, str. 142).

## **Univerzitní stupeň terciálního vzdělávání**

Univerzitní terciální vzdělávání je poskytováno buď přímo univerzitami, nebo jinými typy vysokoškolských škol.

Vysoké školy univerzitního typu uskutečňují všechny typy vysokoškolských studijních programů a různé typy studia v programech celoživotního vzdělávání. Bakalářské, magisterské a zejména doktorské studijní programy vyžadují, aby výuka na těchto typech škol efektivně využívala vědeckých kapacit nejen škol, ale i kapacit jiných výzkumných a vývojových institucí (Průcha, 1999, str. 142).

## **Typy terciálního vzdělání**

Do nižšího terciálního vzdělávání v České republice spadá vyšší odborné studium, které poskytuje odbornou kvalifikaci absolventům středních škol. Absolvent tohoto typu studia získává požadovanou kvalifikaci a titul diplomovaný specialista v oboru.

Bakalářské studium spadá v České republice také do nižšího terciálního vzdělávání. Po absolvování tohoto typu studia získává student titul bakalář. Účelem bakalářského studia je využívání soudobých poznatků a metod společně s potřebnými teoretickými základy a tvůrčí činností. V rámci bakalářského studia je možné studovat pestrou škálu programů s různým zaměřením, které umožňují uplatnění na trhu práce či připravují studenta na další formu studia v magisterských programech.

Do vyššího terciálního vzdělávání patří v České republice magisterské studium, které je zaměřeno především na získání teoretických i praktických poznatků, založených na vědecké, výzkumné a další tvůrčí činnosti, která je jeho neoddelitelnou součástí. Většinou toto studium přímo navazuje v rámci magisterských navazujících programů na předchozí stupeň bakalářského vzdělání.

Nejvyšším stupněm terciálního vzdělávání v České republice je doktorské studium, které je zaměřeno na výzkum, vývoj a samostatnou tvůrčí činnost studentů (Průcha, 1999, str. 143).

#### **4.3.5 Ostatní vzdělávání**

Další vzdělávání navazuje na vzdělávání počáteční a probíhat může kdykoliv během života. Jedná se tedy o vzdělávání a zdokonalování se po vstupu na trh práce. Významem tohoto vzdělávání je rozšíření dovedností a znalostí, díky nimž se lidé přizpůsobují měnícím se životním podmínkám. Mezi možnosti dalšího vzdělávání se řadí: kurzy rekvalifikačního vzdělávání, akreditované kurzy dalšího vzdělávání, vzdělávání podle zvláštních právních předpisů a programy dalšího vzdělávání poskytované vysokými školami (NÚV, 2015).

Zvyšování kvalifikace je v České republice součástí Národního plánu zaměstnanosti. Třetí pilíř tohoto programu je věnován podpoře schopnosti podniků a zaměstnanců se přizpůsobit změnám na trhu práce. Národní plán zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí z roku 2006 s aktualizací v roce 2016 obsahuje opatření, která korespondují s principy směrnic Rady Evropské Unie vztahující se k politice zaměstnanosti. Tato opatření by měla být jednak nápomocna k vytváření podmínek pro uplatnění pružných a flexibilních forem organizace práce a pracovní doby, která umožňuje zvýšení vzájemné přizpůsobivosti mezi potřebami zaměstnanců a zaměstnavatelů, k vytváření podmínek pro

zkracování pracovní doby a práce na zkrácený úvazek. Při uplatnění pružných metod organizace práce se vytváří tlak na snížení přesčasové práce.

Druhým účelem těchto opatření je zvýšit motivaci zaměstnavatelů ke zvyšování kvalifikace vlastních zaměstnanců jako preventivní opatření ke zvýšení konkurenceschopnosti a následné zaměstnanosti. Cílem tohoto opatření je vytvořit především právní předpoklady pro možnost trvalého kvalifikačního růstu zaměstnanců v souladu s potřebami zaměstnavatelů, a tak zároveň zvyšovat jejich konkurenceschopnost. Neboť vyspělá tržní ekonomika vyžaduje trvalé přizpůsobování neboli zvyšování kvalifikace zaměstnanců v souladu s měnícími se potřebami trhu práce. Většina zaměstnavatelů v České republice má malé možnosti a motivaci průběžně zvyšovat kvalifikaci svých pracovníků.

Cílem uvedených opatření, která jsou navržena v třetím pilíři Národního plánu zaměstnanosti, je vytvoření předpokladů pro dosažení dynamického a pružného trhu práce v rámci celé národní ekonomiky (MPSV, 2016).

#### **4.3.6 Rekvalifikační vzdělání**

Pojmem rekvalifikace se obecně označuje získání nové či rozšíření dosavadní kvalifikace potencionálního pracovníka neboli zájemce o zaměstnání. V situaci tržního hospodářství je třeba, aby nabídka práce byla pružná. Rekvalifikace je jednou z možností, která může vést ke snižování nezaměstnanosti.

Rekvalifikace v České republice je právně upravena zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který vytváří podmínky pro postup při rekvalifikaci uchazečů a jejich hmotné zabezpečení při samotné probíhající rekvalifikaci a před nástupem do nového zaměstnání.

Organizacemi a institucemi, které mohou rekvalifikaci poskytovat, jsou podle platných předpisů vzdělávací zařízení, státní a soukromé školy, státní rekvalifikační střediska, soukromí podnikatelé v podobě různých zprostředkovatelských nebo vzdělávacích zařízení apod. Mohou to být i zahraniční právnické nebo fyzické osoby, tedy i zahraniční soukromé vzdělávací agentury či firmy.

Do procesu rekvalifikace mohou být zařazeni buď zájemci o zaměstnání tedy i taci občané, kteří jsou aktuálně v pracovním poměru, nebo uchazeči o zaměstnání, kteří nejsou v pracovním vztahu, ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost, a kteří se prostřednictvím úřadu práce ucházejí o zprostředkování vhodného zaměstnání. Samotní absolventi vysokých či středních škol, kteří po ukončení studia nenalezou pracovní místo se svojí dosaženou kvalifikací a jsou tak evidováni na úřadu práce, mohou být taktéž zařazeni do procesu rekvalifikace, jestliže to vhodné zaměstnání bude vyžadovat (Jouza, 2016).

#### **4.3.7 Národní soustava kvalifikací**

Národní soustava kvalifikací je státem garantovaný celorepublikový systém vyvíjený na reálných požadavcích na výkon činností v rámci konkrétních povolání a pracovních pozic. Kvalifikace vznikají přímo dle požadavků zaměstnavatelů. NSK stanovuje požadavky na odborné způsobilosti jednotlivých kvalifikací s absencí důrazu na způsob jejich získání. Každá kvalifikace, která je aktuálně na trhu práce uplatnitelná v něm má, případně záhy bude mít, své místo. NSK garantuje nejen identifikaci, třídění a zařazování kvalifikací ale zároveň uznávání a certifikaci. NSK usiluje o transparentnost vzdělávacích systémů, nikoliv o jejich nahrazení. Funguje jako spojující systémový rámec pro počáteční a další vzdělávání a zároveň vystupuje jako komparační článek národních kvalifikací s kvalifikacemi evropskými. Jde o osvojení si zcela nové filozofie v oblasti vzdělávání. Podstatou je prokázání nabytých kompetencí, nikoliv způsob jejich získání. Důraz je kladen na výsledek a proces učení do jisté míry ustupuje do pozadí. Tento způsob je ve sféře vzdělávání velmi atypický a prozatím není veřejností zcela akceptovaný (Národní přířazovací zpráva České republiky, 2012).

#### **4.4 Trh práce**

Trh práce je, stejně jako jakýkoli jiný trh, založen na vztahu dvou subjektů. V tomto případě se jedná o toho, kdo svoji práci nabízí a o toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízenou práci přijmout.

Základním principem chování na trhu je svobodné rozhodnutí nabízejícího, že svoje zboží neboli, v tomto případě práci, na trhu nabídne, a stejně tak svobodné rozhodnutí kupujícího, zda toto zboží koupí či nikoliv.

Práce ovšem není běžným zbožím, neboť není pouze ekonomickou činností, ale také činností sociální. Obchodovatelnost práce neboli souhrn podmínek, za kterých je na trhu práce nabízena a kupována, je podstatně více než jakékoli jiné zboží ovlivňována obecně platnými regulativy, a to jak formálními, tak i těmi, které se spontánně utvářely v průběhu společenského vývoje. Tyto regulativy tak vymazují pravidla pro oba zúčastněné subjekty a současně na obou stranách více či méně výrazně omezují možnosti volné soutěže (Kuchař, 2007, str. 11).

Regulace trhu práce je velice významná. Sice nemůže efektivně zcela eliminovat nejistoty formované obecnějšími a zásadnějšími ekonomickými a sociálními procesy, může však jejich dopad do jisté míry ovlivnit v tom smyslu, aby při zachování efektivnosti trhu nedocházelo k jeho výrazné segmentaci a sociální polarizaci či dualizaci v dopadech nejistot, které jsou s jeho funkcemi spojeny, a tak i narušení principu otevřené soutěže při rovnosti šancí (Sirovátka 2009, str. 6).

Trh práce v sobě integruje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního společnosti.

Východiskem analýzy tržního vztahu práce jsou čtyři základní komponenty trhu práce (Kuchař, 2007, str. 12):

- nabídka práce,
- poptávka po práci,
- rovnováha na trhu práce,
- konstituování reálné a nominální mzdové sazby.

### **Nabídka práce**

Nabídka práce je reprezentována domácnostmi respektive jejími členy. Každý jedinec sám rozhoduje, zda vstoupí či nevstoupí na trh práce především za účelem získání peněžních příjmů pro realizaci své spotřeby.

V teorii rozhodování domácnosti o nabídce své práce byla reflektována její dominantní role v tomto procesu. Teorie se zabývá tím, zda domácnosti budou preferovat spotřebu neboli objem finančních příjmů a tím pádem budou nabízet větší množství práce čili svého

pracovního času, nebo zda budou preferovat objem volného času a péče o rodinu. Protože obě možnosti stojí na opačných pólech, samotné rozhodování bude vždy jejich průnikem. Úroveň, na které toto rozhodování probíhá, je však stejně relativní jako preference potřeb, které mají být uspokojeny a dostatečnost úrovně příjmů.

Z ekonomického pohledu se toto rozhodování uvádí především v souvislosti s důchodovým a substitučním efektem. V případě, že vyšší mzdy zvyšují nabídku práce, a současně tak snižují objem volného času domácnosti, hovoří se o substitučním efektu. V situaci, kdy domácnost dosáhla stabilizované úrovně saturace svých potřeb a není tak dále stimulována nabízet větší množství práce, protože své stanovené životní úrovně dosáhne právě při současném objemu nabízené práce. Obecně platí, že substituční efekt převažuje nad důchodovým efektem. Ve výsledku to znamená, že při růstu mezd roste i nabízené množství práce (Kuchař, 2007, str. 13).

Když se jedinec rozhoduje, zda přijme určitou práci, neboli nabídne svoji práci na trhu, je mzda pouze jednou z charakteristik pracovního místa, kterou zvažuje. Některá zaměstnání jsou snadná, zábavná a bezpečná neboli atraktivnější, zatímco jiná jsou naopak náročná, nudná a nebezpečná neboli neatraktivní. Čím lépe je dané pracovní místo posuzováno podle těchto nepeněžních charakteristik, tím více lidí je bude chtít vykonávat bez ohledu na výši mzdy. Nabídka práce u snadných, zábavných a bezpečných zaměstnání je obecně vyšší než nabídka práce u snadných, zábavných a bezpečných zaměstnání. Důsledkem toho jsou nižší rovnovážné mzdy u atraktivních zaměstnání než u neatraktivních zaměstnání. Tento rozdíl ve mzdách plynoucí z nepeněžních charakteristik různých profesí je označován jako kompenzující rozdíl. Například horníci jsou placeni za svou práci více než ostatní pracovníci se stejným stupněm vzdělání (Mankiw, 1999, str. 399).

### **Poptávka po práci**

Poptávku po práci tvoří jednotlivé podniky a zaměstnavatelé, jejichž hlavním cílem je maximalizovat svůj zisk.

Rozsah poptávky po práci je ovlivněn především dvěma faktory. Prvním faktorem je přijetí nových pracovních sil, přičemž dojde k rozšíření počtu pracovních hodin.

Důsledkem toho pak podnik zvýší svoji celkovou produkci, ale současně také zvýší mzdové náklady. A právě zvýšení mzdových nákladů je druhý faktor, který působí na rozsah poptávky po práci.

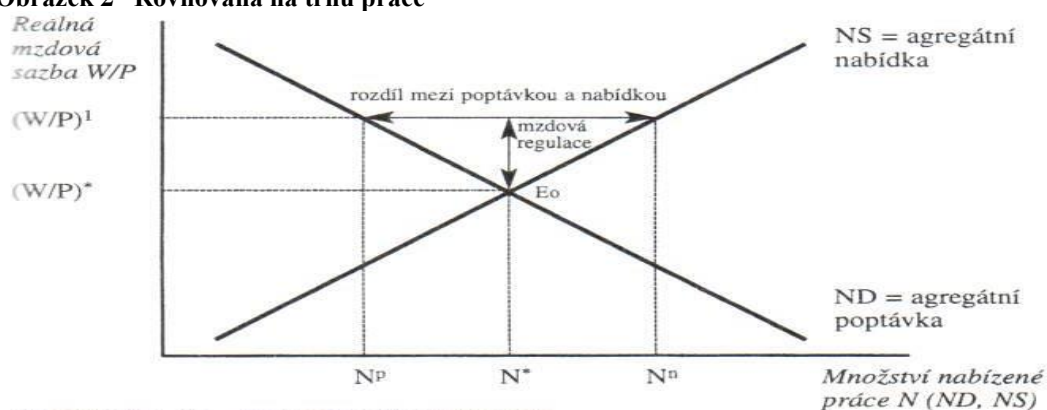
Optimální rozsah zaměstnanosti nastává tehdy, když zvýšení produkce neboli mezního produktu práce se rovná reálné mzdě. V dokonalém konkurenčním prostředí platí, že pokud reálná mzda roste, podnik v zájmu zachování maximálního zisku bude snižovat poptávku po pracovní síle. Naopak v případě poklesu reálné mzdy se podniku vyplatí zvyšovat zaměstnanost. Z ekonomického hlediska je agregátní poptávka po práci při určitém tvaru produkční funkce klesající funkcí reálné mzdové sazby. Chování podniků v reálném prostředí je však ovlivněno řadou makroekonomických a makrosociálních faktorů (Kuchař, 2007, str. 14).

### Rovnováha na trhu práce

Cílovým stavem vztahu nabídky a poptávky je jejich rovnováha, tedy rovnováha na trhu práce. Rovnováha na trhu práce nastává v případě, když se agregátní poptávka po práci rovná agregátní nabídce po práci.

Rovnováha na trhu práce je stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout (Kuchař, 2007, str. 15).

**Obrázek 2** Rovnováha na trhu práce



Vysvětlivky: Eo = bod rovnováhy trhu práce  
 $(W/P)^*$  = rovnovážná reálná mzda  
 $(W/P)^1$  = aktuální reálná mzda  
 $N^*$  = úroveň plné zaměstnanosti  
 $N^p$  = množství aktuálně poptávané práce  
 $N^n$  = množství aktuálně nabízené práce

Zdroj: Mach, 1995, str. 107



V průsečíku, který je vyobrazen na obrázku č. 2, ekonomika funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, neboli ve stavu plné zaměstnanosti, kdy všichni co pracovat chtějí, pracují. Dojde-li ke zvýšení mzdy, ať už na základě státní regulace nebo při růstu produktivity práce, reaguje na to poptávková strana obvykle snížením počtu zaměstnanců, zatímco nabídková strana v tu chvíli nabízí za vyšší mzdu více své práce. V důsledku toho postupně vzniká nerovnováha na trhu práce.

Při nerovnováze na trhu práce vzniká nezaměstnanost, neboť na trhu kde převyšuje nabídka práce poptávku po práci, existuje určitá skupina těch, kteří by pracovat chtěli, ale nemají tu možnost vzhledem k počtu nabízených pracovních míst (Mach, 1995, str. 107).

Absolutní rovnováha na trhu práce je z ekonomického i sociologického pohledu čirou abstrakcí. Optimální variantou je tedy dosažení určitého stupně rovnováhy. Tento cíl je dosažitelný při splnění tří hlavních předpokladů, kterými jsou:

- ekonomická prosperita,
- alokace nabídky pracovních míst odpovídající alokaci pracovních sil,
- dostatečná adaptabilita pracovních sil.

Přičemž ekonomická prosperita, která je podmíněna růstem produktivity práce, zajišťuje jak pracovní příležitosti, tak i zvyšování mzdové úrovně. Alokace nabídky pracovních míst odpovídající alokaci pracovních sil znamená, že bude zajištěna poptávka po pracovních silách tam, kde dosud existuje převis jejich nabídky. Adaptabilitou pracovních sil je zde myšlena nejen prostorová mobilita neboli ochota ze strany pracovníků cestovat za výhodnou nabídkou práce, ale především i flexibilita kvalifikační struktury neboli přizpůsobení kvalifikace pracovníků požadavkům trhu (Kuchař, 2007, str. 16).

Poslední zmíněný předpoklad, tedy přizpůsobení kvalifikace pracovníků je hlavní předpoklad, který bude dále analyzován v praktické části této práce.

### **Reálná a nominální mzdová sazba**

Určení mzdových sazeb, stejně jako cen hmotných výrobních faktorů, může být dosaženo pouze na trhu. Dle něj neexistují žádné netržní mzdové sazby, stejně tak jako neexistují žádné netržní ceny. Dokud existují mzdy, je s prací nakládáno jako s jakýmkoliv hmotným výrobním faktorem, a je tedy prodávána a kupována na trhu.

Každý podnikatel má snahu nakoupit všechny druhy specifické práce, kterou potřebuje pro uskutečnění svých cílů, za co nejnižší cenu. Mzdy, které tak nabízí, musí být ovšem dost vysoké na to, aby odlákaly pracovníky z konkurenčních podniků. V tomto pojetí je horní mez jeho nabídek určena očekáváním ceny, kterou může získat za přírůstek prodejních statků očekávaný ze zaměstnání daného pracovníka. Spodní mez je pak určena nabídkami konkurenčních podnikatelů, kteří jsou sami vedeni obdobnou úvahou. Výše mzdových sazeb je proto pro každý druh práce určena jeho mezní produktivitou.

Výkyvy mzdových sazeb jsou nástrojem, prostřednictvím kterého se na trhu práce projevuje suverenita spotřebitelů. Jsou přijatým měřítkem pro alokaci práce do různých výrobních odvětví. Díky tomuto nástroji dochází ke snížení mzdových sazeb v odvětvích s relativním nadbytkem pracovníků a ke zvýšení mzdových sazeb v odvětvích s jejich relativním nedostatkem.

Nominální neboli průměrná hrubá měsíční mzda je vyčíslení množství peněz, které pracovník za vykonanou práci obdrží, před zdaněním, tedy před snížením o pojistné na sociální zabezpečení, o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a o daně z příjmů fyzických osob. Zatímco reálná mzda představuje nominální mzdu očištěnou o inflaci. Reálná mzda tak vypovídá o kupní síle obyvatelstva. Je měřena jako poměr nominální mzdy a indexu spotřebitelských cen, díky čemuž má mnohem vyšší vypovídající schopnost než samotná nominální mzda (Von Mises, 2006, str. 531).

#### **4.5 Zaměstnanost vs. nezaměstnanost**

Pro potřeby této práce je třeba také objasnit následující pojmy z oblasti zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti. Jelikož cílem této práce je zmapování současného trhu práce tak, aby ti, co do něj budou nově vstupovat, se nezařadili právě mezi nezaměstnanou skupinu obyvatelstva.

*„Pokud člověk hledající práci nemůže získat to místo, jemuž dává přednost, musí se poohlédnout po jiném druhu práce. Pokud nemůže najít zaměstnavatele ochotného zaplatit mu tolik, kolik by si rád vydělal, musí snížit svoje očekávání. Pokud to odmítne udělat, práci nenajde. Zůstane nezaměstnaným.“* (Von Mises, 2006, str. 535)

Jak již bylo řečeno, nezaměstnanost vzniká při nerovnováze na trhu práce jako důsledek zvýšení mzdy a nedostatku pracovních míst.

Řešením této nerovnováhy na trhu práce obecně by bylo buď snížení mezd, což ovšem bývá za současného stavu ochrany pracovních sil velmi obtížné, nebo smíření se s nezaměstnaností a s tím spojenou finanční zátěží přenést na státní politiku. Určitý stupeň rovnováhy na trhu práce není podmíněn pouze ekonomickými faktory, které byly zmíněny výše, ale je také přímo či nepřímo ovlivňován řadou dalších faktorů, které působí na společenské makro i mikro úrovni. Důsledkem jejich působení je modifikace podmínek, za kterých lidé na trh práce vstupují. Přičemž patrně největší roli mezi institucionálními faktory ovlivňujícími rovnováhu na trhu práce hraje systém sociální politiky, který nastavuje mantinely jak v oblasti zaměstnanosti, tak v mzdové oblasti. Konstrukcí záchranné sociální sítě by měl tento systém na jedné straně ochraňovat ty, kteří se ne však vlastní vinou ocitli bez práce a na druhé straně by je měl především motivovat k hledání nového zaměstnání (Kuchař, 2007, str. 15).

V civilizovaných zemích pohlíží pracovníci na nezaměstnanost jako na zlo. Každý by se rád tomuto stavu vyhnul, pokud tomu není nutné obětovat příliš mnoho. Každý člověk tak dobrovolně volí mezi zaměstnaností a nezaměstnaností stejným způsobem jako v případě všech jiných jednání či voleb, tedy zvažuje argumenty pro a proti. Pokud se člověk rozhodne pro nezaměstnanost, je tato nezaměstnanost tržním jevem, jehož podstata není odlišná od ostatních tržních jevů objevujících se v měnícím se tržním hospodářství. Tento druh trhem vytvořené nezaměstnanosti se nazývá jako katalaktická nezaměstnanost (Von Mises, 2006, str. 535).

Úvahy, které vedou člověka k tomu, že se rozhodne pro nezaměstnanost, mohou být následující (Von Mises, 2006, str. 536):

- jedinec věří, že později nalezne dobře placené zaměstnání v místě, kde bydlí, a v oboru, pro který byl vyškolen,
- poptávka po některých profesích je předmětem značných sezónních výkyvů, v některých měsících je poptávka velmi silná, v ostatních měsících se zmenšuje či zcela zmizí,

- jedinec si vybírá dočasnou nezaměstnanost z neekonomických iracionálních důvodů, které vyplývají z jeho náboženských, morálních či politických přesvědčení.

### **Ekonomická aktivita obyvatelstva**

Obecně se obyvatelstvo jakékoli země dělí na ekonomicky aktivní neboli pracovní sílu a ekonomicky neaktivní. Ekonomická aktivita obyvatel je jedním z důležitých ukazatelů sociálního pilíře. Ekonomicky aktivní obyvatelé přispívají k ekonomické výkonnosti České republiky a tak je propojen sociální a ekonomický pilíř. Ekonomická aktivita obyvatel se liší v závislosti na pohlaví, protože ženy mají většinou její míru nižší než muži a tvoří i větší podíl nezaměstnaných. V souvislosti se stárnutím obyvatelstva a také se změnou životního stylu starších lidí dochází k tomu, že se míra ekonomické aktivity u starších lidí zvyšuje. Zvyšování míry zaměstnanosti starších lidí je dokonce nutné. Vlivem demografického stárnutí by docházelo ke zvyšování podílu starších lidí. Pokud by nedošlo k jejich většímu zapojení do ekonomiky, dojde k problémům s financováním důchodového zabezpečení. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se dále dělí na zaměstnané a nezaměstnané (ČSÚ, 2014).

Ekonomická aktivita charakterizuje ekonomický status osoby, její zařazení mezi osoby zaměstnané, nezaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva zahrnuje všechny osoby, které měly v rozhodný okamžik sčítání místo obvyklého pobytu na území České republiky a které představovaly pracovní sílu a tedy osoby zaměstnané i nezaměstnané. Mezi zaměstnané patří všechny osoby starší 15 let, které byly v rozhodný okamžik sčítání v placeném zaměstnání v pozici zaměstnance, patřily mezi zaměstnavatele či osoby pracující na vlastní účet neboli samostatně výdělečně činné, případně byly pomáhajícími členy rodiny. Do kategorie zaměstnaných se zařazují také pracující důchodci, pracující studenti a učni a ženy na mateřské dovolené. Délka pracovního úvazku, charakter pracovní aktivity ani druh pracovního poměru není pro zařazení osob rozhodující. Do kategorie nezaměstnaných jsou zahrnuty osoby ve věku 15 let a starší, které byly v rozhodný okamžik sčítání bez práce, práci aktivně hledaly a byly připraveny k okamžitému nástupu do práce. Obyvatelstvo ekonomicky neaktivní představují nepracující důchodci, ostatní nepracující osoby s vlastním zdrojem obživy,

nepracující žáci, studenti a učni, osoby v domácnosti, děti předškolního věku a ostatní závislé osoby (ČSÚ, 2011).

### **Přirozená míra zaměstnanosti**

Přirozená míra zaměstnanosti neboli plná zaměstnanost je míra, která je kompatibilní s dlouhodobou rovnováhou ekonomiky, v níž se výrazněji nemění zaměstnanost ani produkt (Mach, 1995, str. 121).

Ve stavu plné zaměstnanosti existuje sice krátkodobá strukturální nezaměstnanost a frikční nezaměstnanost, která je dána dynamikou trhu práce, ale neexistuje dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost (Kuchař, 2007, str. 15).

### **Přirozená míra nezaměstnanosti**

Přirozená míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá, nevykazuje tendenci ani ke zvyšování ani ke snižování. V současné ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná. Vyjadřuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. Míra nezaměstnanosti se výrazně liší podle vzdělání a věku lidí. Sociální problém nastává vždy u dlouhodobě nezaměstnaných. Dlouhodobě zůstávají nezaměstnaní zejména lidé bez kvalifikace, ženy s nižší kvalifikací vracející se na trh práce z mateřství, zdravotně postižení a také mladí lidé postrádající praxi. Míra nezaměstnanosti je nejdůležitější a nejsledovanější statistikou trhu práce. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje procentuální podíl počtu registrovaných nezaměstnaných a počtu ekonomicky aktivních obyvatel. V případě České republiky jde o „klouzavý průměr pracovní síly“ (Studentské.eu, 2008).

## 5 Praktická část

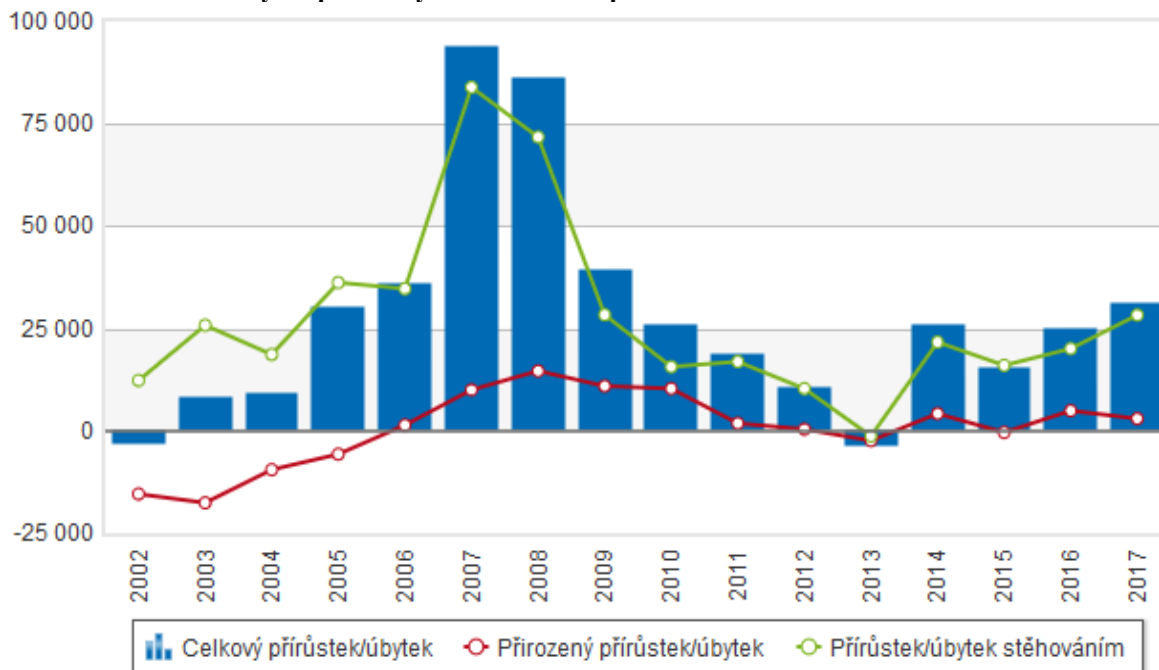
Praktická část této diplomové práce se věnuje problematice získání pracovního místa v České republice. Jelikož cílem práce jsou doporučení pro potencionální uchazeče o práci, podle kterých by se měli prosadit na trhu práce, bude provedena analýza současného trhu práce v České republice. Nejprve je zmapován demografický vývoj a vývoj nezaměstnanosti v České republice, neboť tyto oblasti s trhem práce úzce souvisejí. Poté je provedena analýza dotazníkového šetření a řízeného rozhovoru se dvěma respondenty. Závěr práce shrne poznatky a vyvodí návrhy k vyššímu uplatnění na trhu práce v České republice.

### 5.1 Demografický vývoj v České republice

Česká republika měla dle dat Českého statistického úřadu k datu 30. září 2018 celkem 10 637 794 obyvatel (ČSÚ, 2018).

Vývoj počtu obyvatel České republiky se dle grafu níže ustálil tak, že přirozený přírůstek je za posledních 7 let díky stejnému počtu narozených dětí a počtu zemřelých v daném kalendářním roce vyrovnaný.

Graf 1 Přírůstek a úbytek počtu obyvatel v České republice v letech 2002-2017



Zdroj: Přírůstek a úbytek počtu obyvatel v České republice v letech 2002-2017, ČSÚ, 2018

## Struktura obyvatelstva podle věku

Pro účely této práce je vhodné obyvatelstvo z pohledu věku rozdělit na obyvatelstvo v produktivním věku, tedy ekonomicky aktivní obyvatelstvo, a obyvatelstvo v předproduktivním věku a postproduktivním věku, tedy ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Vývoj věkové struktury obyvatelstva České republiky v letech 2000 až 2017 a následná predikce obyvatelstva na dalších 20 let v procentech je zachycena v tabulce č. 2.

**Tabulka 2** Vývoj struktury obyvatelstva podle věku v ČR

Věková skupina	Reálná data (v %)			Predikce dle ČSÚ (v %)		
	2000	2010	2017	2020	2025	2035
0-14	16,4	14,2	15,7	15,6	14,9	13
15-64	69,8	70,6	65,5	64,4	63,4	62,5
65 a více	13,8	15,2	18,8	20,1	21,7	24,5

Zdroj: vlastní zpracování – Struktura obyvatelstva dle věku, ČSÚ, 2018

Z uvedených dat výše je patrné, že česká populace stárne. V současné době tvoří ekonomicky aktivní, tedy obyvatelstvo ve věku v rozmezí mezi 15 a 64 let cca 65,6% z celkového počtu obyvatel. I když je nyní přirozený přírůstek vyrovnáný, dle predikce Českého statistického úřadu bude v následujících letech přibývat obyvatel v důchodovém věku a zároveň bude klesat počet nově narozených dětí. Celkově tak bude průběžně klesat podíl ekonomicky aktivních obyvatel v produktivním věku. Od roku 2010 do posledního sčítání v roce 2017 klesl počet aktivních lidí o 5% a dle predikce bude klesat dál. Pro ekonomiku tento stav nebude mít do budoucna příznivý dopad, protože procentuální zastoupení lidí v důchodovém věku se navyšuje (ČSÚ, 2018).

Přestože důsledky demografického stárnutí obyvatelstva jsou obecně považovány za hrozbu ekonomického a sociálního vývoje, pro situaci na trhu práce by toto stárnutí mohlo mít i pozitivní dopad vzhledem ke snížení počtu lidí nabízejících práci, a tím pádem zmírnění převisu poptávky nad nabídkou na trhu práce.

## 5.2 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Před samotnou analýzou trhu práce je třeba zanalyzovat vývoj nezaměstnanosti v České republice za předešlé období.

Obecná míra nezaměstnanosti v jednotlivých letech v České republice za sledované období od roku 2010 do konce roku 2018 je uvedena v tabulce č. 3.

**Tabulka 3 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2010-2018**

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Obecná míra nezaměstnanosti (v %)	7,3	6,7	7	7	6,1	5	4,6	3,5	2,4

Zdroj: vlastní zpracování – Míry nezaměstnanosti, ČSÚ, 2019

Obecná míra nezaměstnanosti v České republice od roku 2010, kdy byla na hranici 7,3%, klesala. Po začátku ekonomické krize měla za následek mírný vzestup v letech 2012-2013 a to na 7%. Od roku 2013 se obecná míra nezaměstnanosti postupně snižovala až na úroveň 2,4% v roce 2018. Z dat by se dalo usoudit, že v posledních letech na trhu práce není problém získat práci, byť by to byla práce mimo uchazečův obor.

## 5.3 Analýza trhu práce v ČR

Jednou z hlavních částí této práce je následující kapitola, kde bude provedena analýza situace na současném trhu práce v České republice. Podle výsledků této analýzy budou následně formulovány doporučení pro budoucí potenciální účastníky trhu práce. Cílem těchto doporučení je, aby uchazeči byli směřováni do oblastí s vysokým potenciálem uplatnění na trhu práce, neboli byli směřováni k získání pracovního místa v České republice.

### Uchazeči o zaměstnání podle věku

Nejprve je analyzována věková struktura obyvatel České republiky s návazností na aktuální situace na straně nabídky práce, tedy obyvatel, kteří se ucházejí o práci a jsou registrováni na Úřadech práce.

V následující tabulce č. 4 je uveden celkový počet uchazečů o práci v České republice na konci února 2019.



**Tabulka 4 Počet uchazečů o zaměstnání podle věku**

Věková struktura	Počet uchazečů
do 19 let	4 004
20-24 let	8 507
25-29 let	12 146
30-34 let	12 305
35-39 let	13 459
40-44 let	14 967
45-49 let	13 370
50-54 let	14 496
55-59 let	18 059
60-64 let	7 290
nad 65 let	560
Průměrný věk uchazečů	42,5
Celkem v únoru 2019	119 163

Zdroj: vlastní zpracování - Statistiky nezaměstnanosti, MPSV, 2019

Z uvedené tabulky je patrné, že nejvíce ohroženou skupinou z hlediska nezaměstnanosti je věková skupina obyvatel ve věku 55-59 let, a v této kategorii aktuální počet nezaměstnaných dosahuje 18 059 obyvatel. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou věkové kategorie v rozmezí 40-44 let a 50-54 let, kde se aktuálně nachází 14 967 respektive 14 496 osob bez práce. V porovnání s rokem 2015, kdy byl počet uchazečů celkem 453 118 uchazečů, se dá konstatovat, že úzce souvisí s obecnou mírou nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti z 5% v roce 2015 klesla na 2,4% za rok 2018 a dle aktuální predikce ČSÚ by v roce 2019 měla klesat na 2,2% (ČSÚ, 2019).

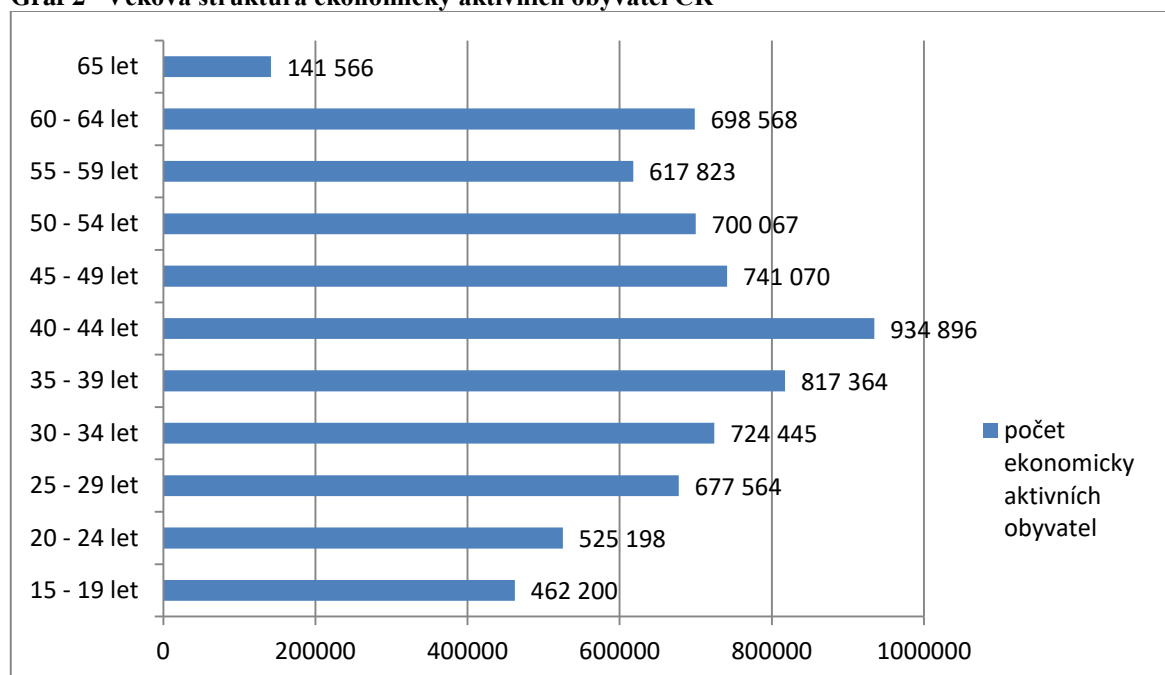
### **Věková struktura obyvatel ČR**

Ze získaných dat z ČSÚ jsou získány následující poznatky. Celkově je v České republice přes 7 040 761 ekonomicky aktivního obyvatelstva. Všichni tyto obyvatelé jsou účastníky trhu práce. Nejvyšší zastoupení zde má věková skupina v rozmezí 40 až 44 let, kde se nachází 934 896 obyvatel. Dle ČSÚ lze porovnat ekonomickou věkovou strukturu obyvatel například s rokem 2015, kdy měla podobně největší zastoupení věková skupina

v rozmezí 35 až 39 let a to 934 397 obyvatel a věková skupina v rozmezí 40 až 44 let pouze 788 383 obyvatel. Z těchto výsledků sčítání lze vyvodit závěr, že se projevuje stárnutí obyvatel České republiky dle predikce ČSÚ (ČSÚ, 2018).

Pro lepší orientaci je níže uveden strukturální graf č. 2, kde jsou znázorněny počty obyvatel České republiky v rámci jednotlivých věkových skupin.

**Graf 2 Věková struktura ekonomicky aktivních obyvatel ČR**



Zdroj: vlastní zpracování - Věkové složení obyvatelstva, ČSÚ, 2017

Na uvedeném grafu vyčnívá již zmiňovaná věková kategorie v rozmezí mezi 40 až 44 lety. Dalšími nejpočetnějšími skupinami jsou okolní věkové kategorie ve věku 35 až 39 let a 45 až 49 let.

## 5.4 Struktura poptávky a nabídky práce z hlediska vzdělání

Stejně tak jako existuje rozdílně vzdělané obyvatelstvo, existují také různé práce, pro jejichž vykonávání jsou potřebné jiné kvalifikace či dosažené vzdělání. Požadavek vzdělání tak zde vystupuje jako předpoklad pro získání dané práce.

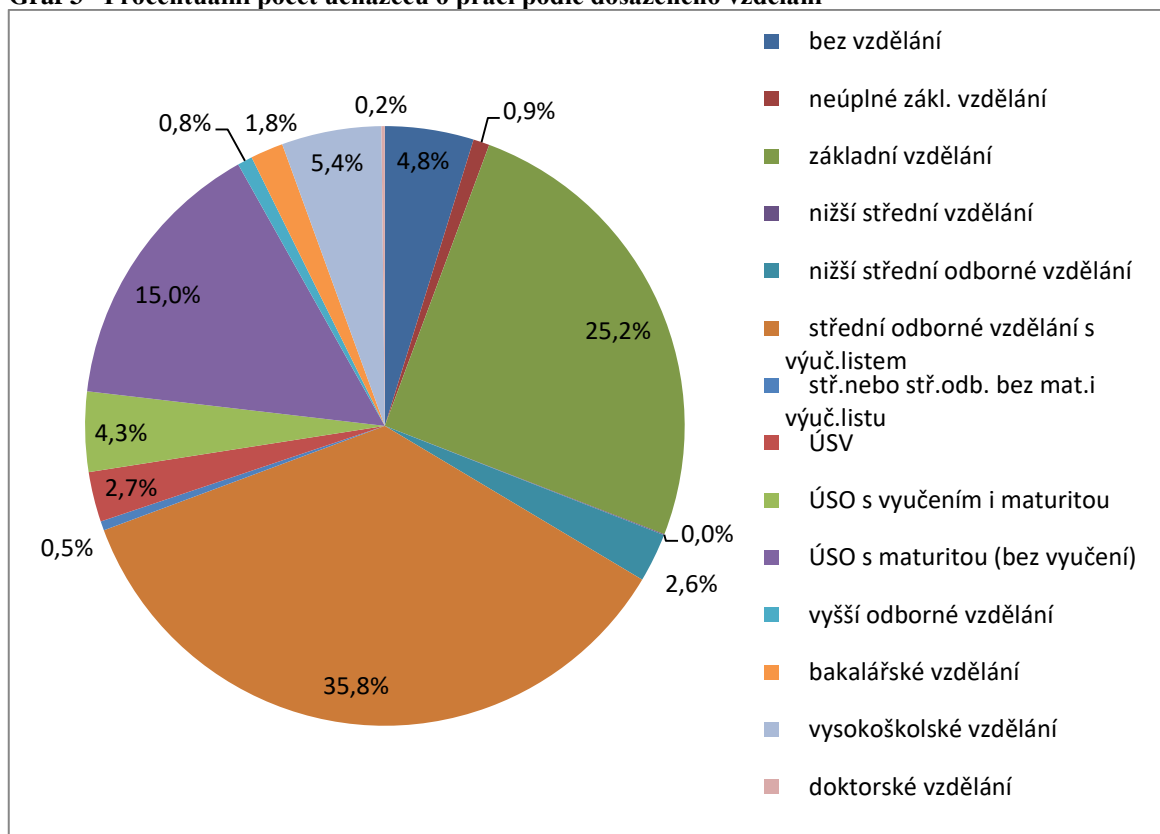
Aby bylo možné vydat jistá doporučení pro aktuální studenty, kteří se připravují na budoucí povolání, je nutné analyzovat situaci na trhu práce z hlediska převisu nabídky a

poptávky práce z pohledu jednotlivých stupňů požadovaného vzdělání a dosaženého vzdělání jednotlivých uchazečů.

### Uchazeči o zaměstnání podle vzdělání

Nabídka práce, která je tvořena dle MPSV k datu 28.2.2019 počtem 241 417 uchazečů o práci v České republice, je pro lepší ilustraci uvedena v grafu č. 3. Je rozčleněna dle dosaženého vzdělání jednotlivých uchazečů (MPSV, 2019).

**Graf 3** Procentuální počet uchazečů o práci podle dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování - Statistiky nezaměstnanosti, MPSV, 2019

Nejvíce nabízené práce se soustředí u skupiny osob se středním odborným vzděláním s výučním listem, která s počtem 86 349 uchazečů představuje zaokrouhleně cca 35,8% ze všech uchazečů o práci. Druhou nejpočetnější skupinou osob jsou ti s dosaženým základním vzděláním, jejichž počet je 60 899. Z celkového počtu uchazečů o práci spadají do nejméně početné skupiny, zastoupené méně než 1%, osoby s neúplným základním vzděláním, absolventi s nižším středním vzděláním, se středním nebo středním odborným

vzděláním bez maturity i výučního listu. Řadí se sem i uchazeči s doktorským vzděláním, kterých je jen 499.

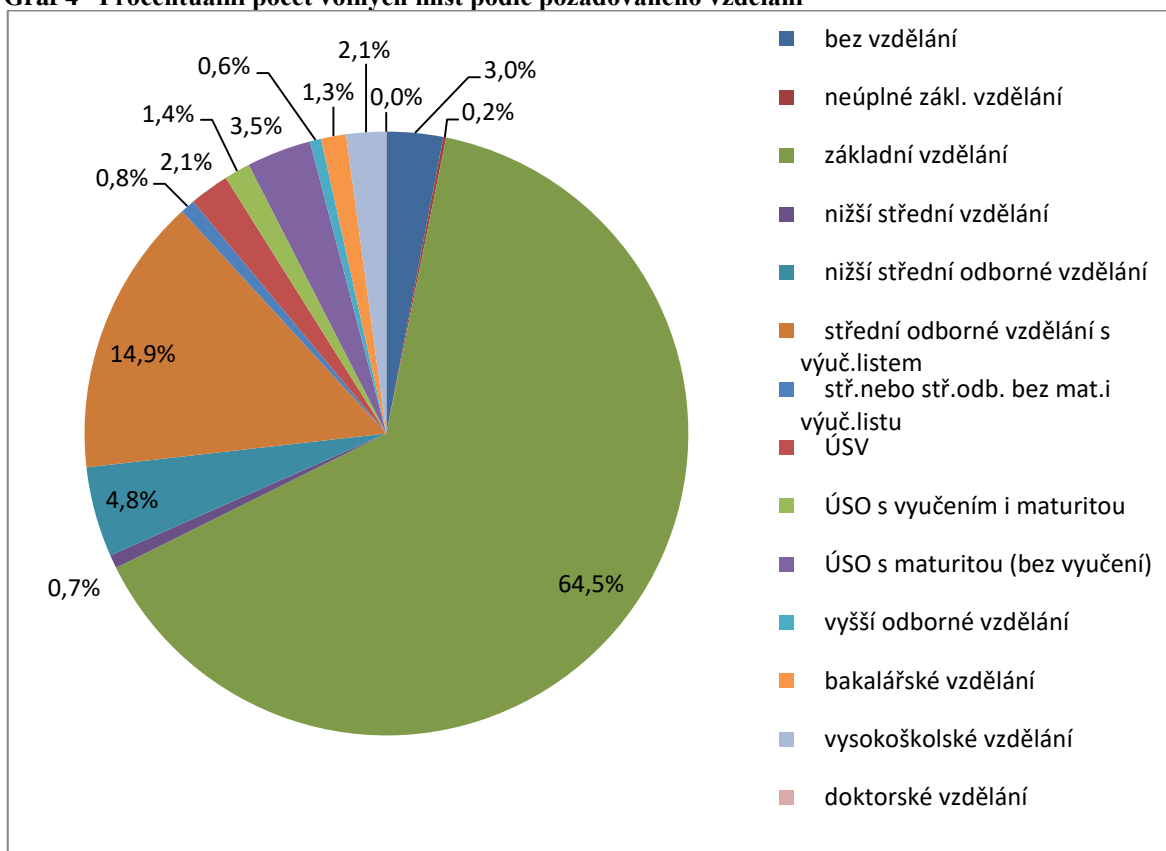
Ohrožené skupiny osob z hlediska nezaměstnanosti jsou tedy osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem, osoby se základním vzděláním a osoby s úplným středním odborným vzděláním. Dohromady jejich počet činí cca 76% z celkového počtu uchazečů o práci. Osoby s ukončeným terciálním vzděláním jsou na tom v celkovém srovnání velmi dobře, neboť je jich pouze 19 638 a tvoří tedy dohromady pouze 8% z celkového počtu uchazečů.

V jednotlivých typech terciálního vzdělání jsou na tom nejlépe osoby s ukončeným doktorským vzděláním, které tvoří pouze cca 0,2% z celku. Osoby s vyšším odborným vzděláním tvoří cca 0,8% a osoby s bakalářským vzděláním tvoří přibližně 1,8% z celku. Nejhorší jsou na tom z této vytvořené podskupiny vysokoškolsky vzdělané osoby, které v celkovém počtu uchazečů o práci tvoří cca 5,4%. Jedná se o absolventy většinou pětiletých studijních oborů, kteří ukončují studium obvykle okolo 25 roku svého života a vstupují na trh práce. Na opačném pólu jsou uchazeči bez vzdělání a těch je 4,8% (MPSV, 2019).

### **Struktura poptávky po práci podle požadavků na vzdělání**

Poptávka po práci je v ekonomice vyjádřena prostřednictvím volných pracovních míst, které jsou poptávány jednotlivými firmami či státní správou a které jsou následně nabízeny uchazečům o práci. V grafu č. 4 je uvedena procentuálně struktura 333 111 volných míst v jednotlivých úrovních dle požadovaného vzdělání, která jsou aktuálně v únoru 2019 poptávány v České republice (MPSV, 2019).

**Graf 4** Procentuální počet volných míst podle požadovaného vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování - Statistiky nezaměstnanosti, MPSV, 2019

Z výsledků, které jsou uvedeny v grafu výše, vyplývá, že nejvíce volných míst je na trhu práce v České republice poptáváno pro potenciální uchazeče se základním vzděláním. Tyto místa tvoří cca 64,5% ze všech volných míst v rámci České republiky ve sledovaném období a je to pro případné uchazeče přesně 214 821 volných míst. 49 794 volných míst, pro jejichž získání musí uchazeč splňovat podmínku dosaženého středního odborného vzdělání s výučním listem, ty tvoří konkrétně cca 14,9% z celkového počtu volných míst. Pro tyto dvě nejpočetnější skupiny je tak v České republice aktuálně poptáváno více než tři čtvrtiny všech volných míst. Pro uchazeče bez vzdělání je připraveno 3% volných míst, pro absolventy nižšího středního vzdělání a nižšího odborného vzdělání je to dohromady přibližně 5,5% ze všech volných míst.

Volná místa, na jejichž obsazení je kladen požadavek terciálního vzdělání tvoří pouze cca 4% ze všech volných míst, které jsou poptávány firmami a institucemi státní správy v České republice. Přitom volná místa s požadavkem ukončeného vyššího odborného

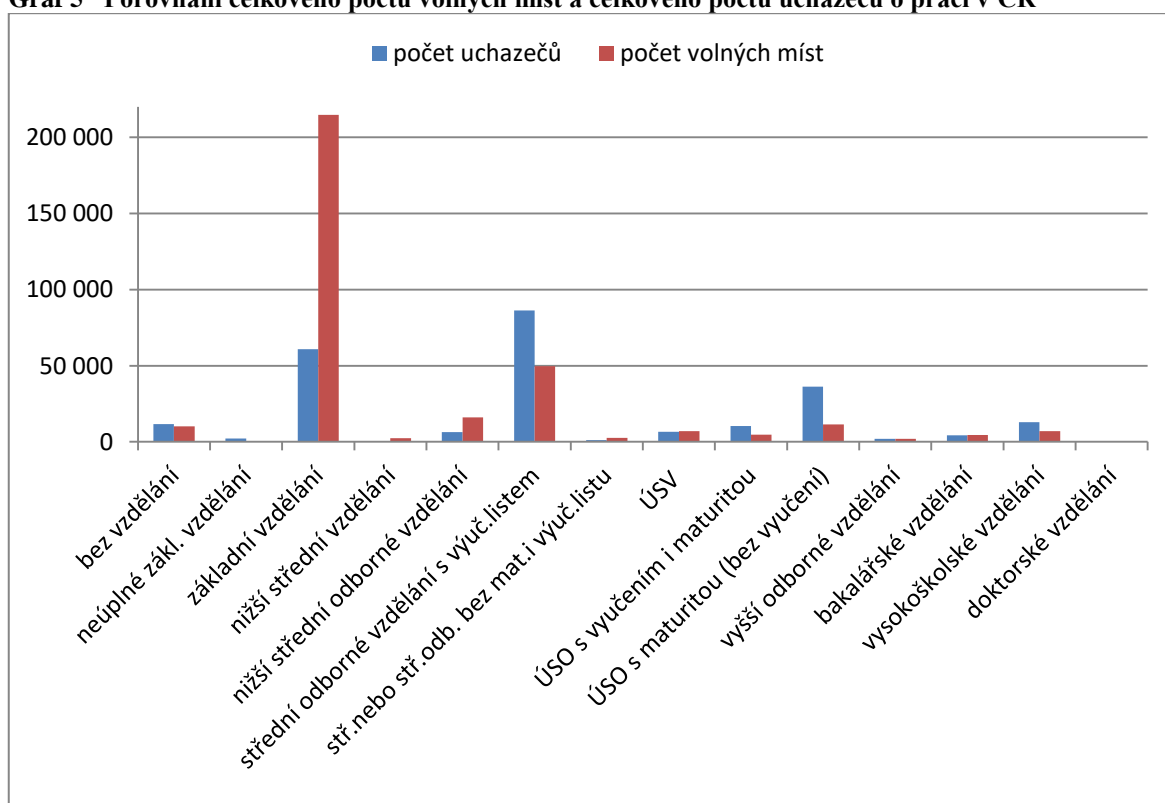
vzdělání tvoří 0,6%, v případě požadavků na ukončené bakalářské vzdělání je jich 1,3%. Volná místa, která jsou nabízena absolventům vysokých škol s pětiletým studijním oborem, tvoří zbývající cca 2,1% procenta. Volných míst, která jsou aktuálně k 28.2.2019 nabízena absolventům doktorského studia, je pouze 38 (MPSV, 2019).

### Porovnání poptávky a nabídky práce z hlediska vzdělání

Výše uvedená data reflektující nabídku a poptávku práce z hlediska požadovaného či dosaženého vzdělání uchazečů budou nyní vzájemně porovnávána.

Pro nejjednodušší vizuální porovnání je uveden graf č. 5, kde jsou znázorněny celkové počty uchazečů, kteří aktuálně nabízejí na trhu práce v České republice svoji práci, a zároveň jsou zde znázorněny počty volných míst, které jsou poptávány firmami a státní správou v České republice z hlediska požadovaného ukončeného vzdělání.

**Graf 5 Porovnání celkového počtu volných míst a celkového počtu uchazečů o práci v ČR**



Zdroj: vlastní zpracování - Statistiky zaměstnanosti, MPSV, 2019

Z uvedeného grafu je patrné, že o něco více u skupin vytvořených dle typu vzdělání převažuje převis nabídky práce nad poptávkou po práci. Větší rozdíly je možné sledovat u

skupiny bez vzdělání, střední odborné vzdělání s výučním listem, vysokoškolského vzdělání a střední odborné školy s maturitou bez vyučení i s vyučením. Zřetelný opak je pak u skupiny základního vzdělání a o něco málo také u skupiny nižšího středního vzdělání, kde je počet uchazečů o práci nižší než počet volných míst. V těchto případech tedy poptávka po práci převyšuje nabídku po práci.

Jedinou skupinou, kde je znatelný rozdíl a dochází k převisu poptávky po práci než její nabídce, je u skupiny uchazečů se základním vzděláním. Aktuálně je pro tuto vzdělanostní skupinu na trhu práce 214 821 volných míst, přičemž existuje pouze 60 899 uchazečů o práci s tímto požadovaným vzděláním.

Celkový převis však tvoří volná poptávaná místa, kterých je 333 111, pro které při současné situaci na trhu práce nejsou zaměstnanci. Nabídku práce tvoří současných 241 417 uchazečů.

Vzhledem ke stanovenému cíli této práce, je právě tento jev převisu poptávky nad nabídkou v posledních letech na trhu práce jako žádoucí.

## **5.5 Absolventi na trhu práce**

Podle dat získaných z Ministerstva práce a sociálních věcí bylo k datu 28.2.2019 evidováno na Úřadu práce celkem 19 638 absolventů terciálního neboli vysokoškolského vzdělání. Nejvíce je zastoupeno absolventů středního odborného vzdělání s výučním listem a to 86 349. Celkem je evidováno 241 417 obyvatel České republiky (MPSV, 2019).

Aktuálně je na Úřadu práce v České republice 42 862 volných pracovních míst (Úřady práce ČR, 2019).

### **Míra nezaměstnanosti absolventů**

Míra nezaměstnanosti absolventů vyjadřuje, kolik procent absolventů zůstalo bez zaměstnání a přihlásilo se do evidence na Úřadech práce.

V tabulce č. 5 je znázorněna míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů sekundárních vzdělání a jednoho nižšího terciálního vzdělání. Hodnoty míry nezaměstnanosti za rok

2018 vycházejí z počtu nezaměstnaných čerstvých absolventů vykázaného jednotlivými úřady práce k 30. dubnu 2018 a počtu absolventů, kteří ukončili studium v roce 2017.

V roce 2013 došlo v nezaměstnanosti absolventů škol k poměrně výraznému zhoršení situace v důsledku druhé vlny ekonomické recese, od té doby už můžeme pozorovat jednoznačné zlepšování situace. Pokles v míře nezaměstnanosti má zřejmě dlouhodobý charakter a souvisí s hospodářským oživením. V poklesu míry nezaměstnanosti absolventů škol se odráží výrazně se zlepšující ekonomická situace a příznivější podmínky na pracovním trhu. V uplatnitelnosti absolventů na pracovním trhu hraje svou roli stále nižší počet žáků v populačním ročníku a také zavedení státní části maturitní zkoušky. Za absolventa je považována osoba, která řádně ukončila své studium. V evidenci nezaměstnaných absolventů je tedy méně absolventů se špatnými studijními výsledky, kteří by se i obtížněji uplatňovali na pracovním trhu (Infoabsolvent, 2018).

**Tabulka 5 Vývoj míry nezaměstnanosti čerstvých absolventů v ČR v letech 2011-2018**

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Střední s výučním listem - E	8,7%	12,9%	16,0%	21,7%	26,0%	35,6%	29,2%	31,3%
Střední s výučním listem - H	4,4%	6,2%	9,1%	12,6%	16,5%	26,2%	15,1%	17,1%
Střední s MZ a odb.výcv. - L/0	4,6%	6,3%	10,6%	13,2%	14,2%	19,3%	12,4%	16,0%
Nástavbové vzdělání - L/5	5,3%	8,9%	10,6%	15,2%	18,5%	29,6%	17,6%	20,6%
Střední odborné s MZ - M	3,7%	5,2%	7,5%	9,6%	11,6%	14,8%	9,0%	11,4%
Gymnaziální vzdělání - K	1,5%	2,5%	3,1%	3,8%	4,4%	4,1%	3,1%	3,2%
Vyšší odborné vzdělání - N	1,8%	2,9%	5,2%	7,5%	10,2%	11,9%	7,9%	9,4%

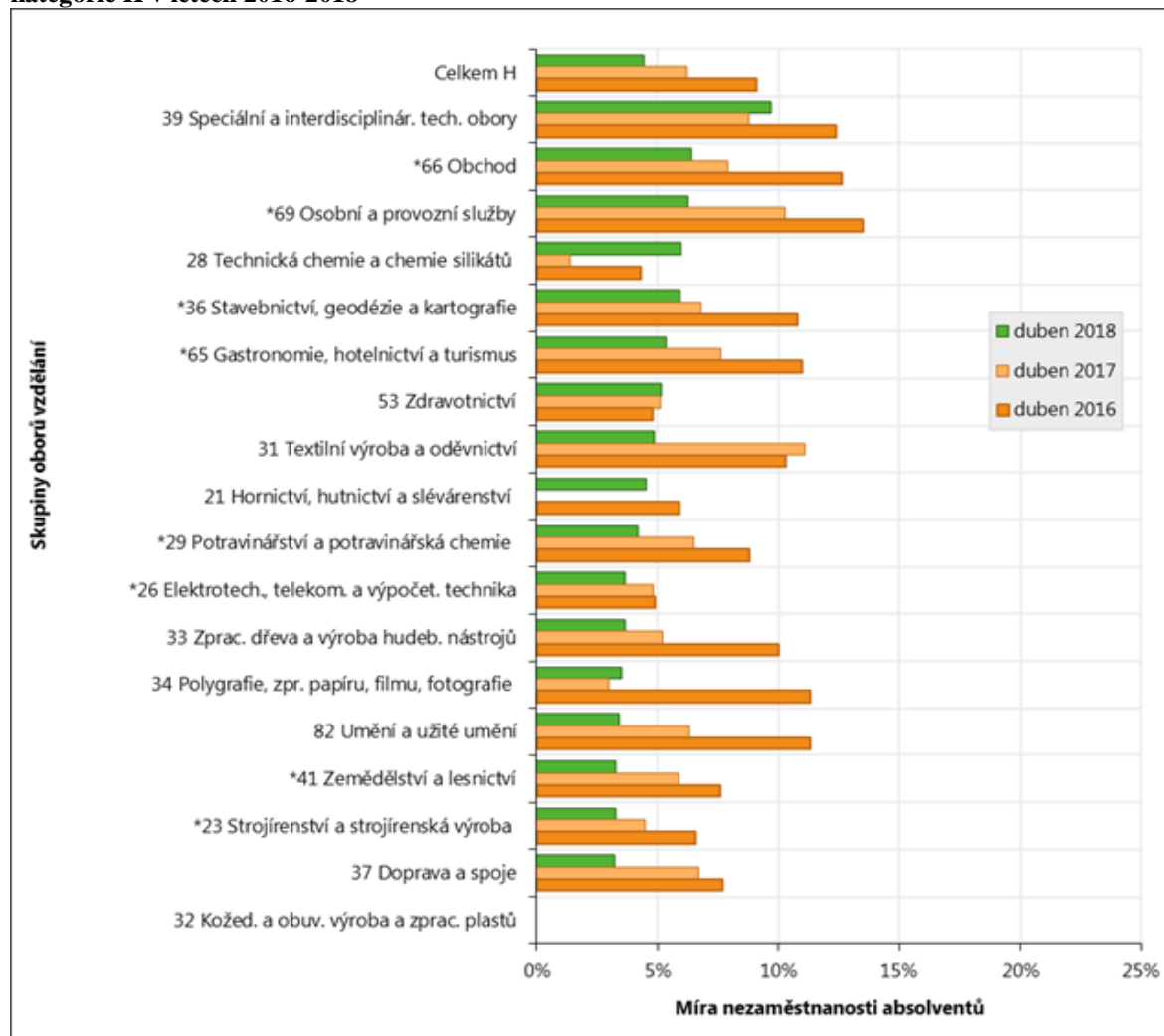
Zdroj: Infoabsolvent, 2018

U absolventů gymnaziálního vzdělání se míra nezaměstnanosti měnila nejméně a byla standardně nejnižší. Kolísala za posledních 8 let od 3,2% přes 4,4% na současných 1,5%. Na začátku sledovaného období v roce 2011, byla míra nezaměstnanosti ostatních absolventů od 9,4% u vyššího odborného vzdělání až 31,3% u absolventů středních škol s výučním listem kategorie vzdělání E. V následujícím roce míra nezaměstnanosti klesala, ovšem v roce 2013 po tzv. „ekonomické krizi“ opět stoupla na úroveň 11,9% až 35,6%. V tomto roce tak dosahovala svého maxima ve sledovaném období. Od roku 2014 míra nezaměstnanosti absolventů opět klesala. V loňském sledovaném období klesla dokonce na hranici svého minima a to na úroveň 1,8% u vyššího odborného vzdělání až 8,7% u absolventů středních škol s výučním listem kategorie E (Infoabsolvent, 2018).



Pro účely této práce je však nutné analyzovat situaci na trhu práce mezi absolventy jednotlivých oborů. Absolventi středního vzdělání v jednotlivých oborech v letech 2016 až 2018 v České republice jsou zachyceni na grafu č. 6. Jsou to obory absolventů středního odborného vzdělání s výučním listem kategorie H, kde míra nezaměstnanosti za poslední 3 roky klesla více než dvojnásobně.

**Graf 6 Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s výučním listem – skupiny kategorie H v letech 2016-2018**



Zdroj: Infoabsolvent, 2018

Z uvedeného obrázku je patrné, že u všech oborů vyjma pár výjimek, míra nezaměstnanosti klesá. Jediné obory, kterým se dokonce výrazně zvýšila nezaměstnanost, jsou obory technické chemie a chemie silikátů.

Aktuálně je nejnižší míra nezaměstnanosti mezi absolventy hlavně strojírenských, zemědělských a potravinářských oborů a to na hranici 3-4%. V oborech elektrotechnických je stabilně míra nezaměstnanosti absolventů na velmi nízké úrovni a nyní je na 3,5%. Výrazný pokles míry nezaměstnanosti, dokonce dvojnásobný vzhledem k předešlému dvouletému období, byl zaznamenán v oborech dopravy. I zde je aktuálně míra nezaměstnanosti absolventů pod hranicí 4%. Hodnoty 6 % dosahuje aktuálně i nezaměstnanost absolventů v oborech stavebnictví.

Výše jmenované obory je možné označit za perspektivní. Absolventi těchto oborů mají mnohem vyšší šanci uplatnit se na trhu práce než absolventi ostatních oborů, kde je nezaměstnanost absolventů nad hranicí průměrné nezaměstnanosti absolventů. Mezi tyto obory, které je možné označit jako neperspektivní, patří především speciální a interdisciplinární technické obory, kde je aktuální míra nezaměstnanosti absolventů na hranici 9,5%.

## **5.6 Analýza dotazníkového šetření**

Průzkum byl proveden napříč Českou republikou pomocí dotazníkového šetření. Dotazník se skládal ze 17ti otázek, které byly určeny ke sběru dat, sloužících k analýze vzdělání a kvalifikace respondentů. 5 otázek mělo navíc doplňující otázku k upřesnění odpovědi respondenta. Byl rozeslán emailem a některé dotazníky byly předány osobně náhodným žadatelům o práci ve spolupráci s referentkou Úřadu práce Plzeň pí. Lavičkovou. Dotazník obsahoval 3 typy otázek. U výběrové otázky volili dotázaní jednu variantu z nabízených alternativ. Výběr z několika možných alternativ současně nabízely otázky výčtové. Právě tyto nejvíce prospěly k analýze dotazníkového šetření. Dále byly obsaženy otázky doplňující otevřené.

Celkem bylo rozdáno 200 formulářů dotazníků, z nichž se k analýze vrátilo 132 kusů, což bylo očekávané. Ne všichni oslovení dotazník vyplnili. Návratnost dotazníku byla tudíž 66%. Dotazník byl anonymní a jeho forma předkládaného respondentům je uvedena v příloze.

## 1. Jste muž nebo žena?

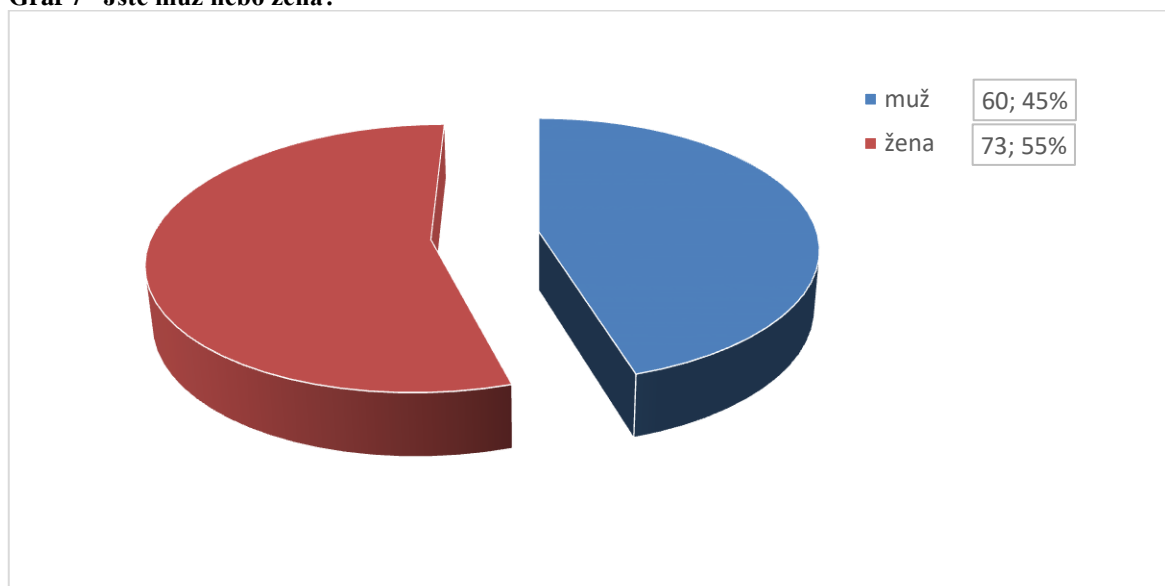
**Tabulka 6 Jste muž nebo žena?**

muž	60	45%
žena	73	55%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Ze 132 respondentů bylo 55% žen, což bylo 73 dotázaných. 45% z dotázaných byli muži.

**Graf 7 Jste muž nebo žena?**



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## 2. Do jaké věkové kategorie patříte?

**Tabulka 7 Do jaké věkové kategorie patříte?**

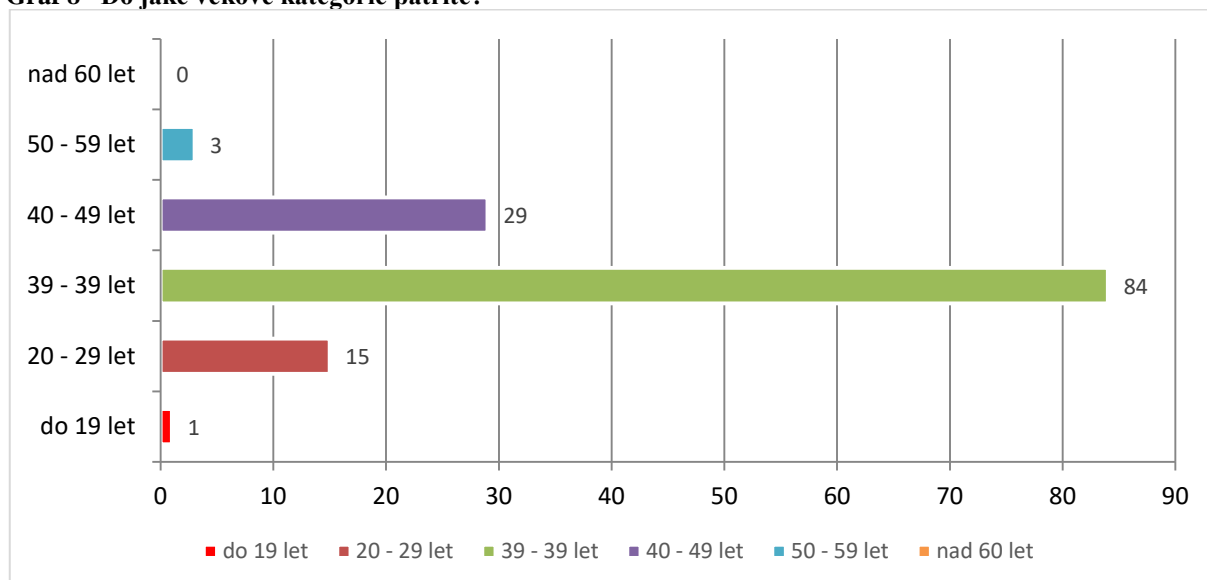
do 19 let	20-29let	30-39let	40-49let	50-59let	nad 60let
1	15	84	29	3	0
0,7%	11,4%	63,6%	22%	2,3%	0%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Dotazník se obracel za respondenty všech věkových kategorií od plnoletosti. Ze 132 dotázaných byla více než polovina a to 63,6% ve věku 30 až 39 let. Jejich názor na vzdělanost je tudíž prioritní. Respondenti v uváděném věkovém rozmezí jsou k možnosti dalšího vzdělávání vstřícní. Jsou v aktivním ekonomickém věku. Nejméně a to 1 respondent ve věku do 19 let reagoval na dotazník, což je v daném věku očekávané. Respondenti ve věku 40 až 49 let představují 22% dotázaných. Jejich reakce je

pochopitelná, neboť důchodová hranice se přibližuje, avšak vliv vzdělání na získání a udržení zaměstnání je zásadní.

**Graf 8 Do jaké věkové kategorie patříte?**



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

### 3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

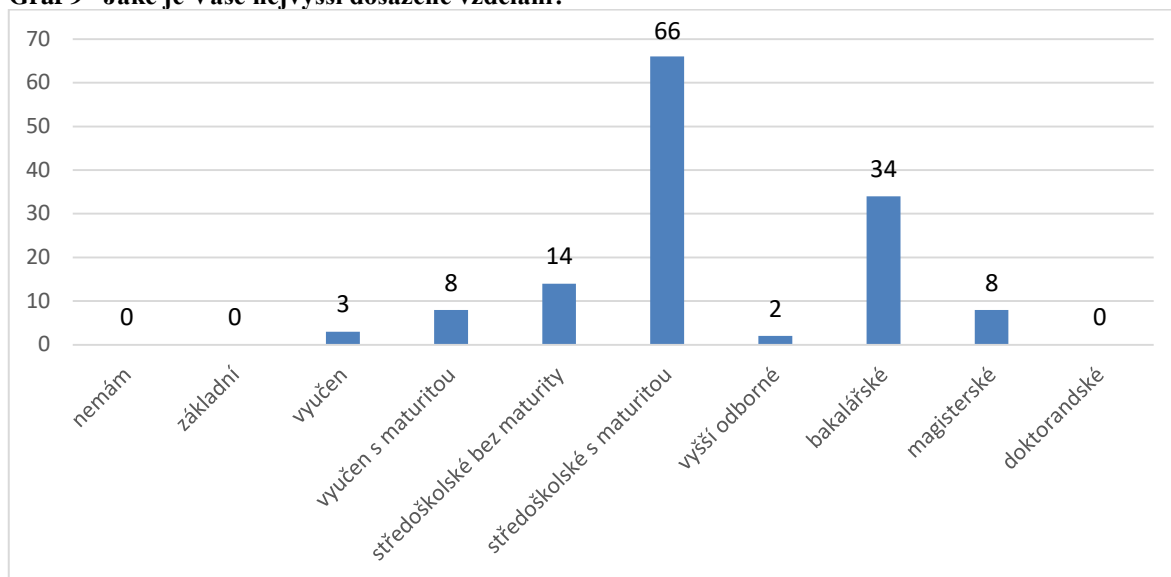
**Tabulka 8 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

nemám vzdělání	0	0%
základní	0	0%
vyučen(a)	3	2,3%
vyučen(a) s maturitou	8	6,1%
středoškolské bez maturity	14	10,6%
středoškolské s maturitou	66	50%
vyšší odborné	2	1,5%
bakalářské	34	25,7%
magisterské	8	3,8%
doktorské	0	0%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Z celkového počtu 132 respondentů má 50% z nich dosažené středoškolské vzdělání, konkrétně 66 z nich. 25,7% tázaných čili 34 respondentů získalo bakalářské vzdělání. 14 dotázaných má vystudovanou střední školu, ale maturitu nezískali. Nejméně 1,5% a to 2 respondenti mají vyšší odborné vzdělání. Vyučených v oboru jsou pouze 3 dotázaní. Magisterské studium absolvovalo 5 respondentů, což představuje 3,8% z celkového počtu dotázaných.

**Graf 9** Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

#### 4. A. Jste v současné době nezaměstnaný (bez pracovního poměru či nepodnikající)?

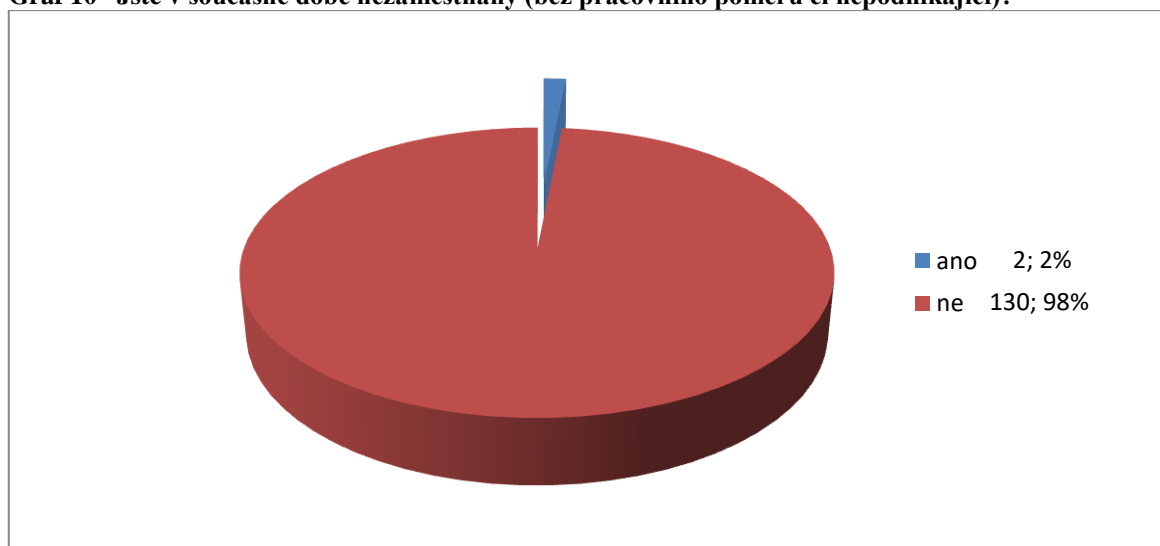
**Tabulka 9** Jste v současné době nezaměstnaný (bez pracovního poměru či nepodnikající)?

ano	2	2%
ne	130	98%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Ze 132 dotázaných je v současné době pouze 2 nezaměstnaní, což představuje 2%. Ostatních 130 respondentů jsou v pracovním poměru nebo podnikají.

**Graf 10** Jste v současné době nezaměstnaný (bez pracovního poměru či nepodnikající)?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

#### 4. B. Pokud ano nebo jste byl(a) v minulosti nezaměstnaný(á), jak dlouho?

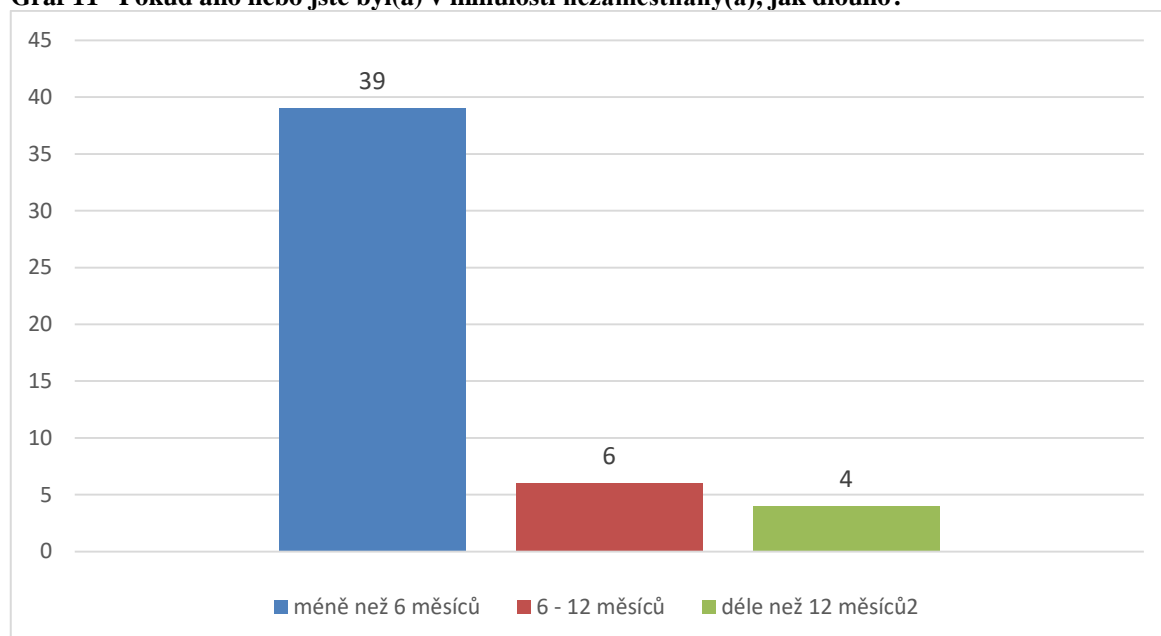
Tabulka 10 Pokud ano nebo jste byl(a) v minulosti nezaměstnaný(á), jak dlouho?

méně než 6 měsíců	6 měsíců – 12 měsíců	více než 12 měsíců
39	6	4
80%	12%	8%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

V průběhu zaměstnání uvádí pouze 49 dotázaných, že byli v průběhu zaměstnání bez pracovního poměru nebo nepodnikali. Nejvíce a to 39 respondentů uvádí, že byli nezaměstnaní krátce a to méně než 6 měsíců. 6 dotázaných bylo bez pracovního poměru maximálně 1 rok. Více než 1 rok bez zaměstnání pak uvedli 4 respondenti.

Graf 11 Pokud ano nebo jste byl(a) v minulosti nezaměstnaný(á), jak dlouho?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

#### 5. A. Zvyšoval(a) jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci?

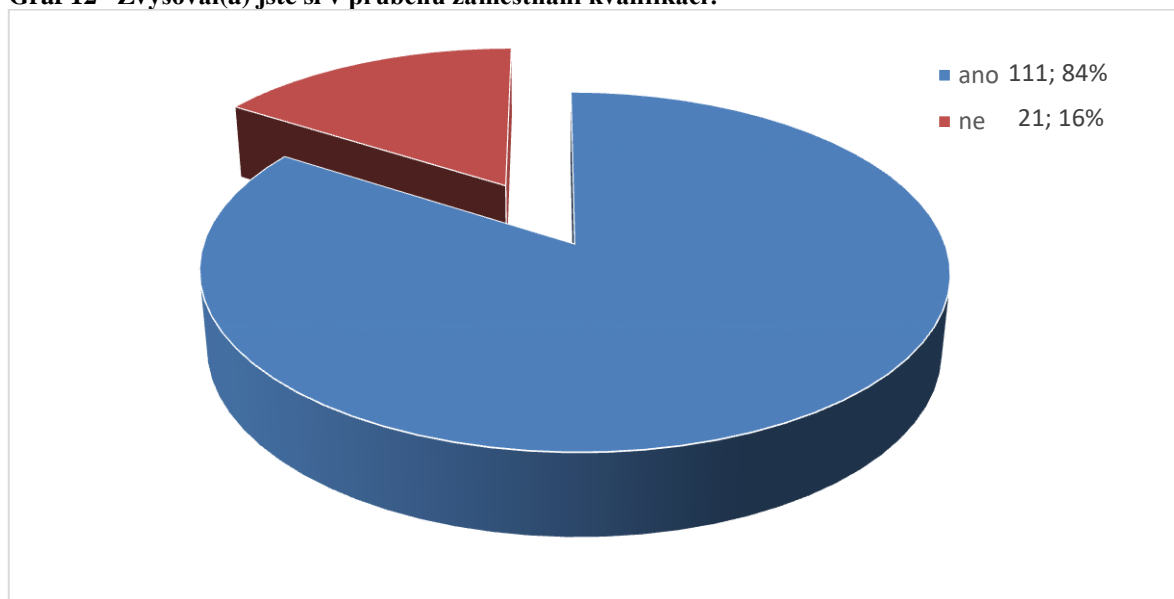
Tabulka 11 Zvyšoval(a) jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci?

ano	111	84%
ne	21	16%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Ze 132 respondentů si téměř 84% a to 111 dotázaných kvalifikaci zvyšovalo. 21 dotazovaných čili 16% uvádí, že si kvalifikaci nezvyšovalo.

**Graf 12 Zvyšoval(a) jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci?**



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

### **5. B. V případě že ano, jakým studiem jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci zvyšoval?**

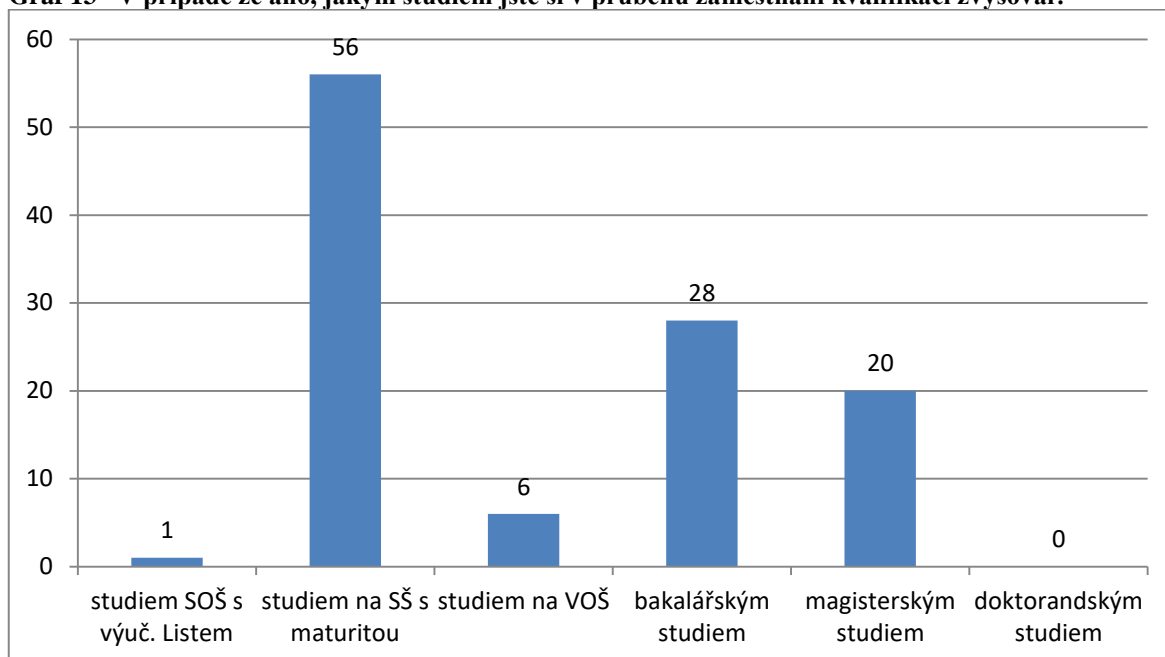
**Tabulka 12 V případě že ano, jakým studiem jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci zvyšoval?**

studiem na SOŠ s výučním listem	1	0,9%
studiem na SŠ s maturitou	56	50,5%
studiem na VOŠ	6	5,4%
bakalářským studiem	28	25,2%
magisterským studiem	20	18%
doktorským studiem	0	0%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Jeden ze 111 dotázaných si zvyšoval kvalifikaci na střední odborné škole získáním výučního listu. 50,5% respondentů si svoji kvalifikaci zvyšovalo studiem na střední škole s maturitou. 6 respondentů zvýšení kvalifikace získalo studiem na vyšší odborné škole. Celkem 25,2% dotázaných studovalo bakalářský obor. Své vzdělání si zvýšilo 18% a to 20 dotázaných magisterským studiem. Studium doktorského oboru si žádný z respondentů vzdělání nezvyšoval.

**Graf 13** V případě že ano, jakým studiem jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci zvyšoval?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## 6. A. Uvažoval(a) jste o dalším studiu vedoucí ke zvýšení Vaší kvalifikace?

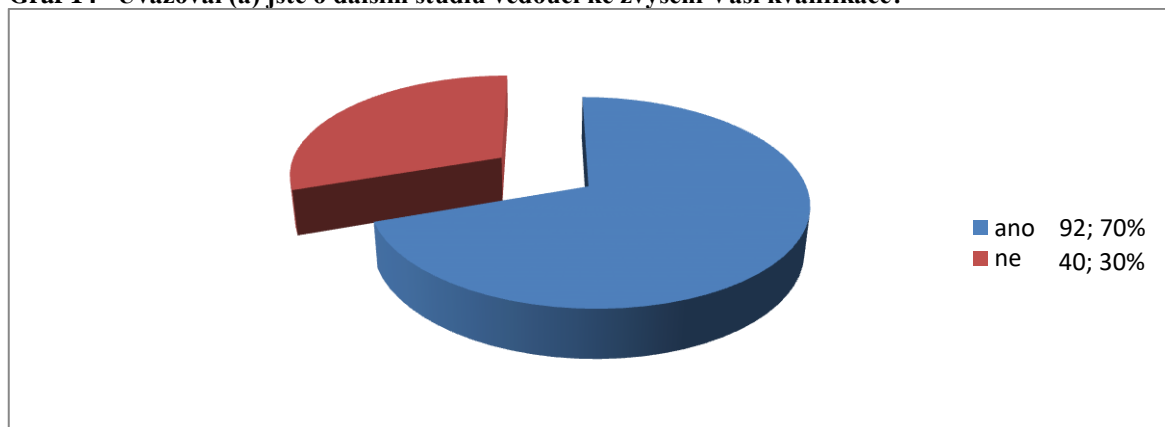
**Tabulka 13** Uvažoval(a) jste o dalším studiu vedoucí ke zvýšení Vaší kvalifikace?

ano	92	70%
ne	40	30%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Ze 132 dotázaných zvažovalo 70%, a to konkrétně 92 tázaných, zvýšení kvalifikace některým z typů studia. 40 dotázaných lidí uvedlo, že o studiu neuvažují. Ti, co odpověděli „ne“, buď potřebnou kvalifikaci studiem již získali, nebo ji nepotřebují.

**Graf 14** Uvažoval (a) jste o dalším studiu vedoucí ke zvýšení Vaší kvalifikace?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019



## 6. B. Pokud ano, jaký typ studia byste preferoval(a)?

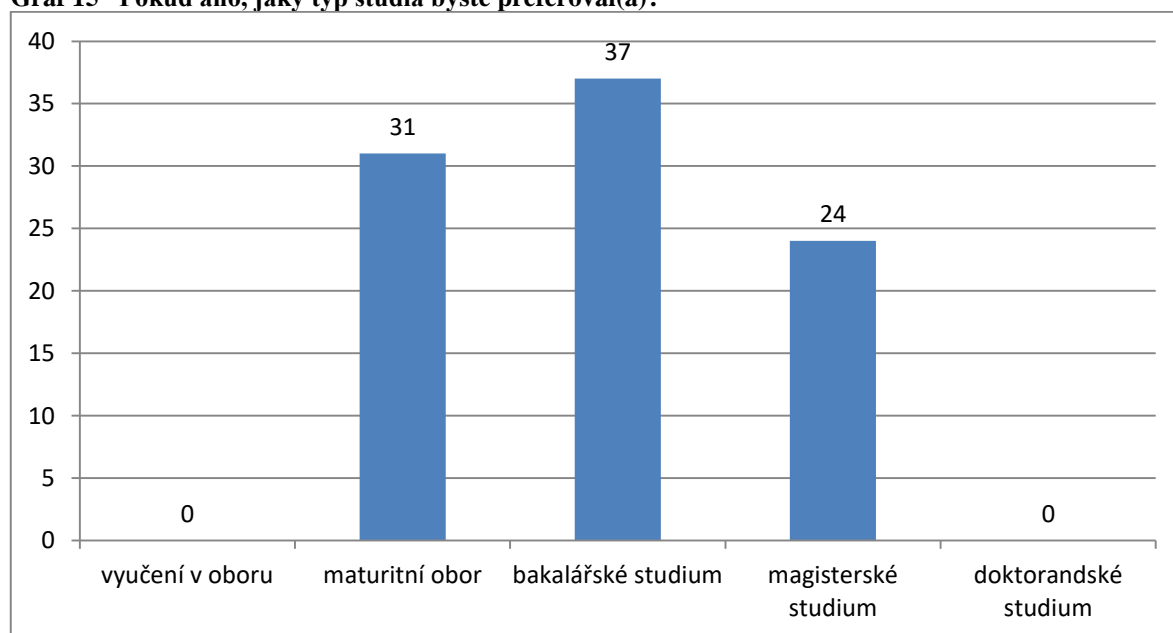
**Tabulka 14** Pokud ano, jaký typ studia byste preferoval(a)?

vyučení v oboru	0	0%
maturitní obor	31	33,7%
bakalářské studium	37	40,2%
magisterské studium	24	26,1%
doktorské studium	0	0%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Z 92 respondentů, kteří odpověděli na předchozí otázku „ano“, by preferovalo bakalářské studium 37 tázaných a to přesně 40,2%. 31 tázaných by mělo zájem o studium s maturitou. 24 respondentů uvedlo, že preferovaný by byl magisterský obor. Znamená to, že více než tři čtvrtiny tázaných dávají přednost vysokoškolskému studiu. Vyučení v oboru a doktorandské studium by nikdo nepreferoval.

**Graf 15** Pokud ano, jaký typ studia byste preferoval(a)?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## 7. Pracujete ve vystudovaném oboru?

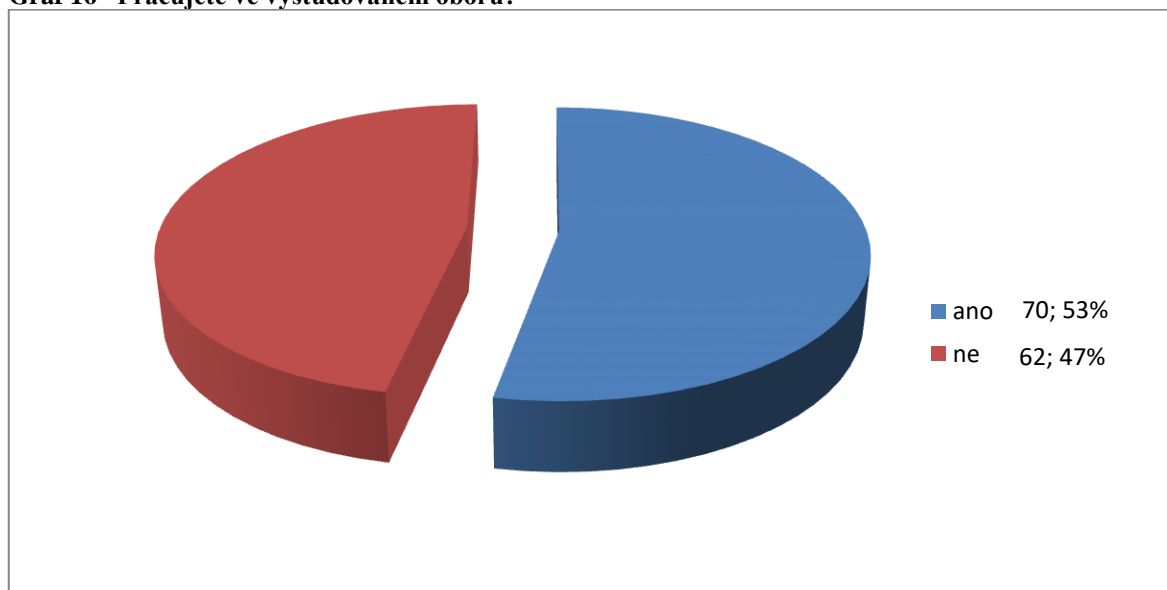
**Tabulka 15** Pracujete ve vystudovaném oboru?

ano	70	53%
ne	62	47%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

70 respondentů uvádí, že ve vystudovaném oboru pracují, což představuje 53% ze 132 dotázaných. Zbýlých 62 tázaných ve vystudovaném oboru nepracuje.

**Graf 16 Pracujete ve vystudovaném oboru?**



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## **8. Pomohla by Vám zvýšená kvalifikace získat lepší pozici ve stávajícím zaměstnání?**

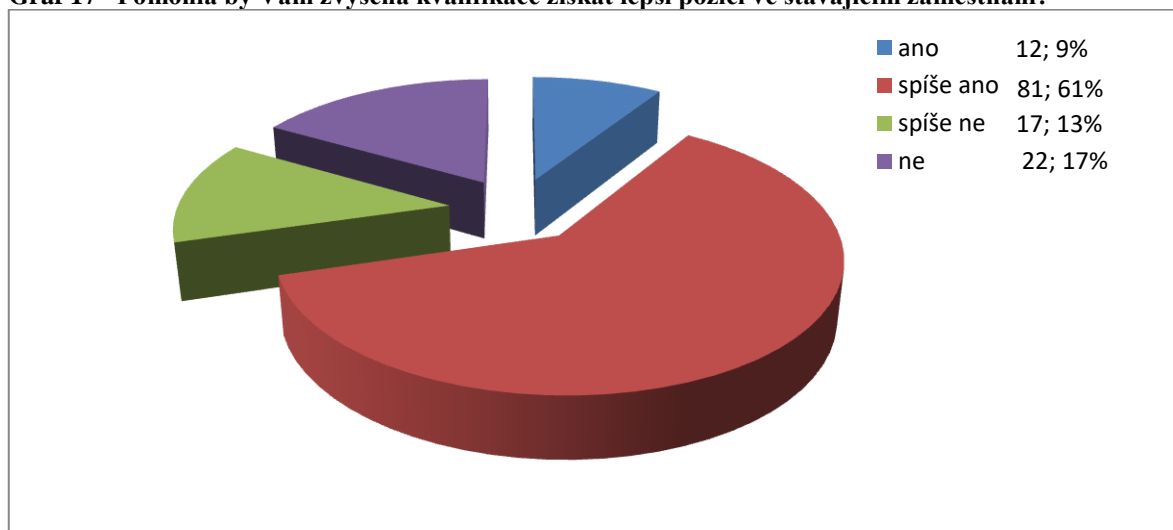
**Tabulka 16 Pomohla by Vám zvýšená kvalifikace získat lepší pozici ve stávajícím zaměstnání?**

ano	12	9%
spíše ano	81	61%
spíše ne	17	13%
ne	22	17%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Zvýšená kvalifikace je přínosem a mnohdy podmínkou pro získání zajímavějšího zaměstnání. Ze 132 dotázaných je 93, což představuje 70% všech, toho názoru, že kvalifikace je potřebná. Zcela jistě, že „ano“ je přesvědčeno 12 dotázaných. Zbývajících 39 respondentů si myslí, že zvýšení kvalifikace není podmínkou pro lepší práci v jejich stávajícím zaměstnání. Mezi nimi jsou pravděpodobně i ti, kteří si již kvalifikaci zvýšili a tudíž o dalším studiu nebo rekvalifikaci neuvažují. 22 dotázaných je přesvědčeno o tom, že zvýšením kvalifikace novou lepší pozici nezískají.

**Graf 17 Pomohla by Vám zvýšená kvalifikace získat lepší pozici ve stávajícím zaměstnání?**



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## 9. Začal(a) byste studovat z důvodu změny zaměstnání?

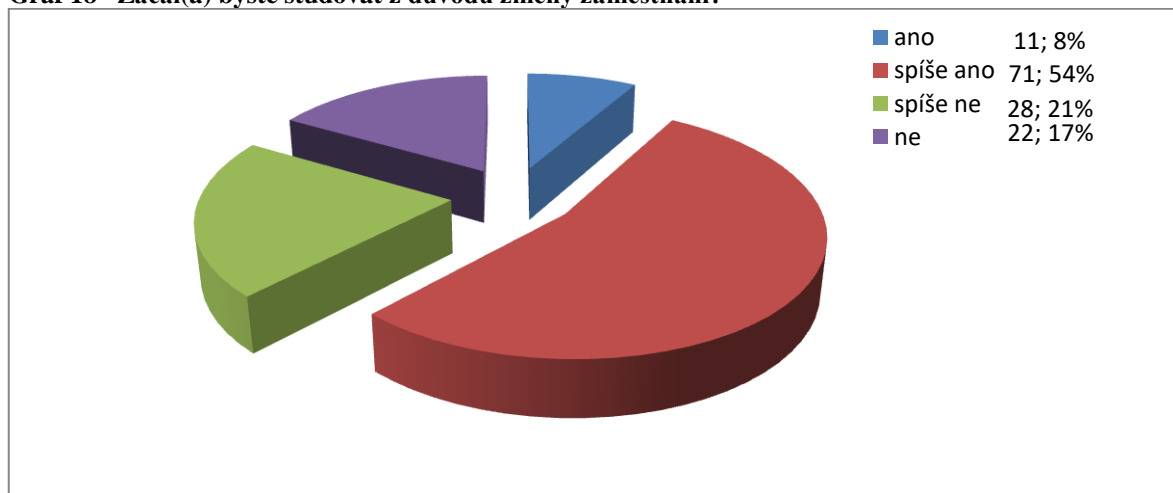
**Tabulka 17 Začal(a) byste studovat z důvodu změny zaměstnání?**

ano	11	8%
spíše ano	71	54%
spíše ne	28	21%
ne	22	17%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Změna zaměstnání ve smyslu získání zajímavější práce s lepším finančním či společenským ohodnocením vede k souhlasu s dalším vzděláváním 62%, čili 82 dotázaných. Ti o studiu přemýšleli vážně a zcela vážně pak 11 tázaných. 50 respondentů studovat nechtějí. Někteří z těchto 38% již vzdělání získali v předchozích letech.

**Graf 18 Začal(a) byste studovat z důvodu změny zaměstnání?**



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## 10. Požadoval po Vás zaměstnavatel zvýšení kvalifikace vystudováním některého studijního programu?

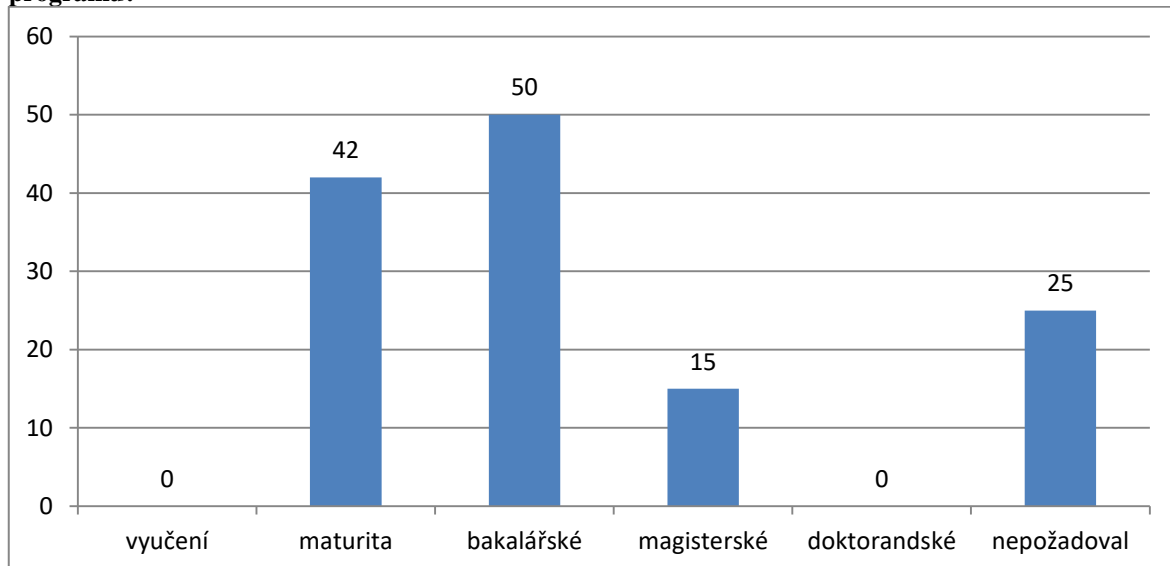
**Tabulka 18 Požadoval po Vás zaměstnavatel zvýšení kvalifikace vystudováním některého studijního programu?**

vyučení	0	0%
maturita	42	32%
bakalářské	50	38%
magisterské	15	11%
doktorské	0	0%
nepožadoval	25	19%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

28 dotázaných uvedlo, že zaměstnavatel nepožadoval zvýšení jejich kvalifikace vystudováním některého z uvedených studijních programů. U 42 respondentů zaměstnavatel požadoval získání středoškolského vzdělání s maturitou. 38% tázaných uvedlo, že po nich zaměstnavatel požadoval vystudování nějakého bakalářského studijního programu. Nejčastěji je tento program potřebný ve státní správě, kde zaměstnavatel tuto kvalifikaci běžně požaduje. Magisterský program uvedlo 15 ze 132 dotázaných, což představuje 11%.

**Graf 19 Požadoval po Vás zaměstnavatel zvýšení kvalifikace vystudováním některého studijního programu?**



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## 11. Uvažujete o studiu s cílem získání jiné výhodnější pracovní pozice, než dosud máte?

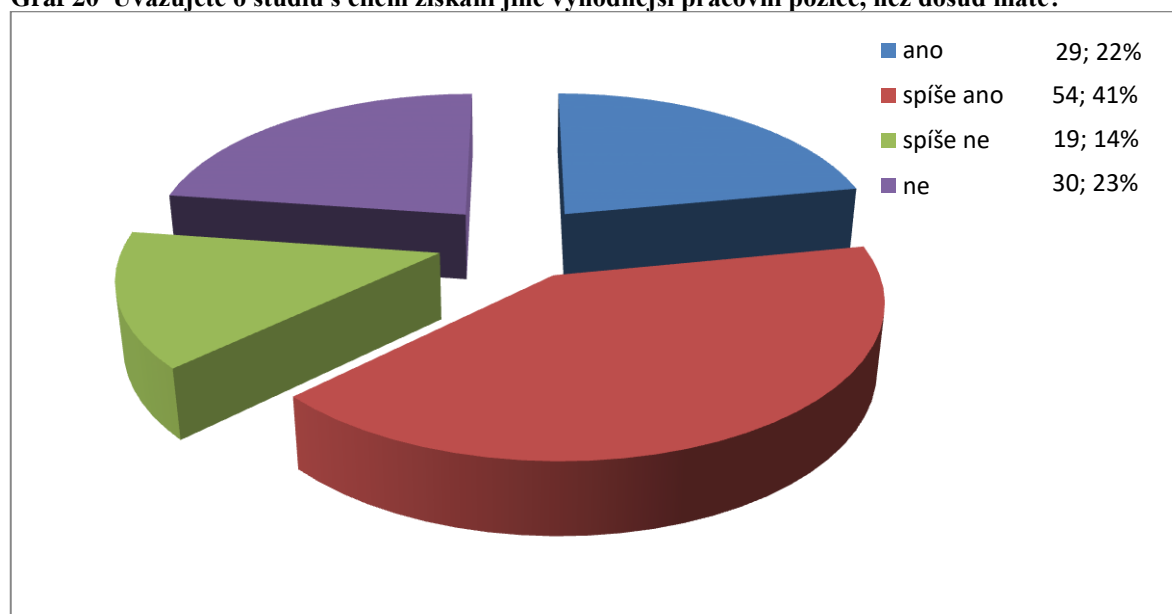
**Tabulka 19** Uvažujete o studiu s cílem získání jiné výhodnější pracovní pozice, než dosud máte?

ano	29	22%
spíše ano	54	41%
spíše ne	19	14%
ne	30	23%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Lepší uplatnění na trhu práce vyžaduje odpovídající vzdělání. Ze 132 dotázaných uvedlo 63%, což je 83 respondentů, že o studiu uvažuje. 49 dotázaných, což je 37%, o studiu nepřemýšlí. Mnozí mají dosažené vzdělání předchozím studiem dokončené, a proto o studiu neuvažují. 19 dotázaných čili 14% není zcela přesvědčeno, že chtějí studovat.

**Graf 20** Uvažujete o studiu s cílem získání jiné výhodnější pracovní pozice, než dosud máte?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## 12. Uvažujete o studiu některého rekvalifikačního, manažerského či jazykového kurzu, který by Vám zvýšil kvalifikaci?

### V případě že jste nějaký kurz již absolvoval(a), jaký?

Tabulka 20 Uvažujete o studiu některého rekvalifikačního, manažerského či jazykového kurzu, který by Vám zvýšil kvalifikaci?

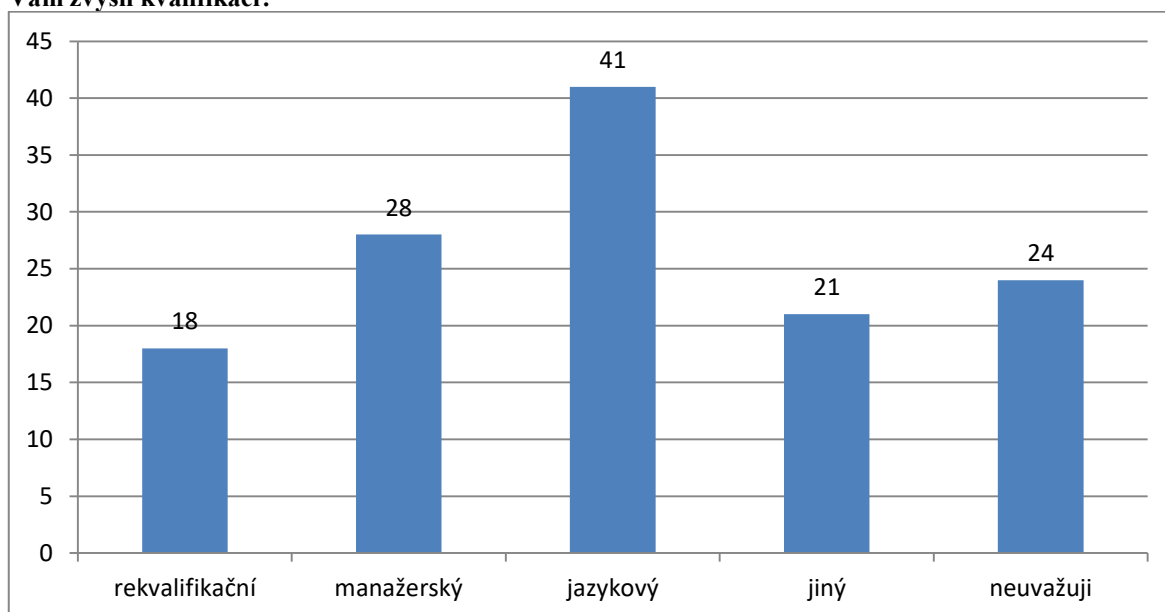
rekvalifikační	18	13,6%
manažerský	28	21,2%
jazykový	41	31,1%
jiný	21	15,9%
neuvažuji	24	18,2%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Nejčastěji dotázaní přemýšlí o jazykových kurzech, což je cca 31% ze 132 dotázaných. Manažerský kurz by preferovalo cca 21% a o rekvalifikačním kurzu uvažuje cca 14% respondentů. O studiu neuvažuje 24 dotázaných. Některý z kurzů, kterým by si chtělo zvýšit kvalifikaci, uvádí celkem cca 82% ze 132 respondentů.

U doplňující otázky nejčastěji respondenti uváděli kurz jazykový. Ten je v dnešní době nutný, neboť uplatnění na trhu práce požaduje jazykovou vybavenost. Dále dotázaní uváděli absolvování rekvalifikačního kurzu zaměřeného na zlepšení počítačové gramotnosti.

Graf 21 Uvažujete o studiu některého rekvalifikačního, manažerského či jazykového kurzu, který by Vám zvýšil kvalifikaci?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

### 13. Uvažujete o změně zaměstnání?

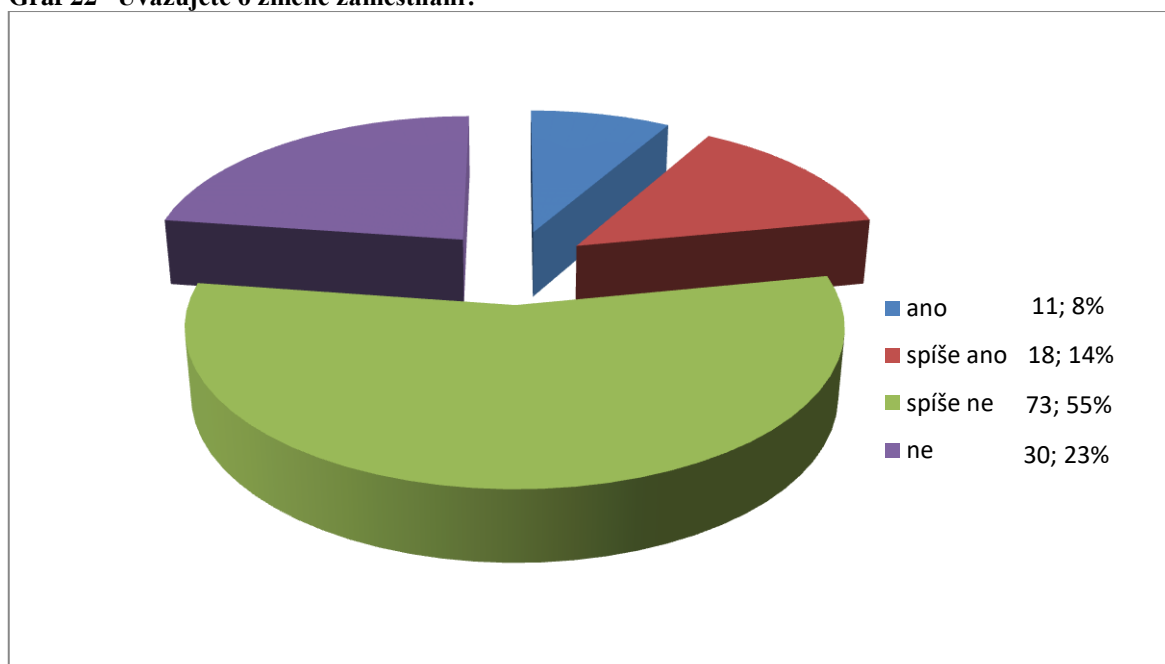
**Tabulka 21 Uvažujete o změně zaměstnání?**

ano	11	8%
spíše ano	18	14%
spíše ne	73	55%
ne	30	23%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

O změně zaměstnání ze 132 dotázaných přemýšlí pouze 22%, a to konkrétně 29 z nich. Změnu zaměstnání neplánuje většina z dotázaných, což je 78% z celkového počtu respondentů. Zcela jisto si je 23% a to je 30 tázaných. Tito respondenti zaměstnání mají a jsou pravděpodobně spokojeni se svým pracovním zařazením, finančním i společenským ohodnocením.

**Graf 22 Uvažujete o změně zaměstnání?**



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## 14. Studujete v současné době?

### Pokud ano, jaký typ studia?

Tabulka 22 Studujete v současné době?

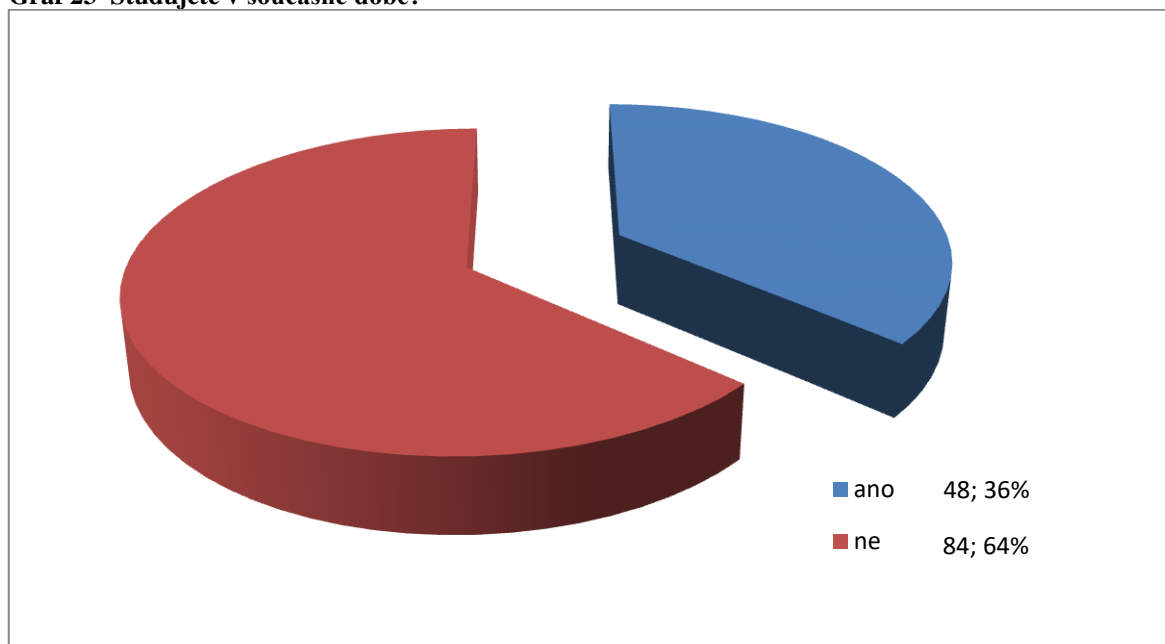
ano	48	36%
ne	84	64%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Ze 132 dotázaných 48 v současné době studuje a představuje to 36% z celkového počtu tázaných. 84 respondentů momentálně nestuduje.

U doplňující otázky ze 48 studujících dotázaní nejčastěji uvádějí studium dálkového se získáním maturity a je jich celkem 24. Bakalářské studium uvedlo 12 respondentů. 8 tázaných studuje některý z magisterských oborů. 4 lidé na doplňující otázku, jaký typ studia studují, již neodpověděli.

Graf 23 Studujete v současné době?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019



## 15. Jestliže byste se rozhodl(a) studovat, která věková hranice by pro Vás byla přijatelná k začátku studia?

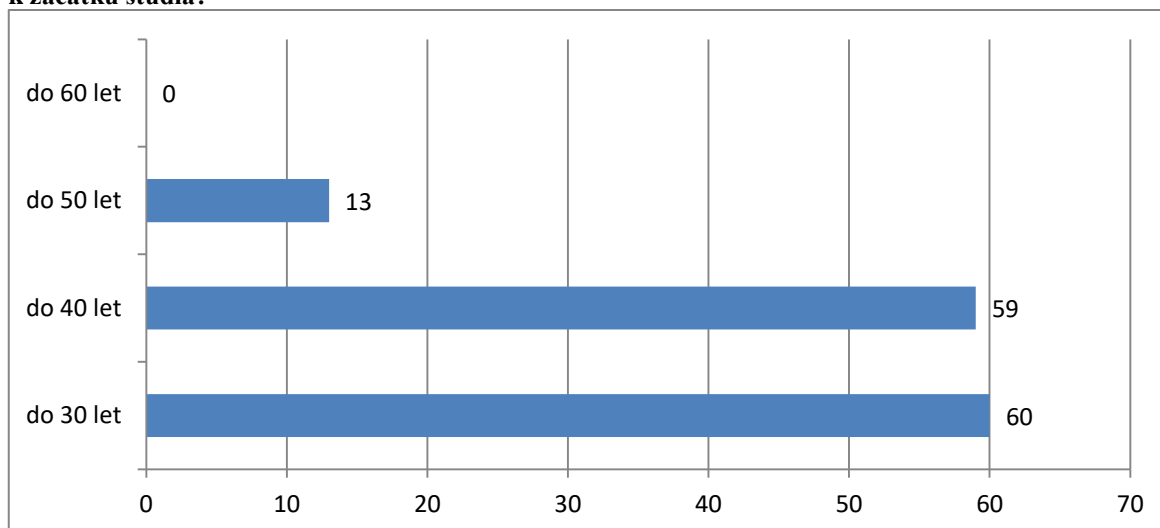
**Tabulka 23** Jestliže byste se rozhodl(a) studovat, která věková hranice by pro Vás byla přijatelná k začátku studia?

do 30 let	do 40 let	do 50 let	do 60 let
60	59	13	0
45,5%	44,7%	9,8%	0%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Většina dotázaných uvádí věk vhodný ke studiu do 40 let a to 90% z nich. Nejvíce se přiklání k věku do 30 let a to 60 dotázaných, což představuje 45,5%. V podstatě shodně akceptuje 59 respondentů věk do 40 let jako vhodný ke studiu. Je to zcela pochopitelné, neboť v nižším věku není studium tak náročné a téměř navazuje na předchozí studium. Zbylých cca 10% respondentů uvedlo věk do 50 let a to konkrétně 13 dotázaných. Ze 132 tázaných nikdo neuvedl studium ve vyšším věku nad 50 let. To už zřejmě všichni respondenti předpokládají, že v tomto věku mají stabilní zaměstnání, rodinu a navíc je v tomto pokročilejším věku náročnější se učit.

**Graf 24** Jestliže byste se rozhodl(a) studovat, která věková hranice by pro Vás byla přijatelná k začátku studia?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## 16. Jste spokojen(a) s Vaším dosaženým vzděláním?

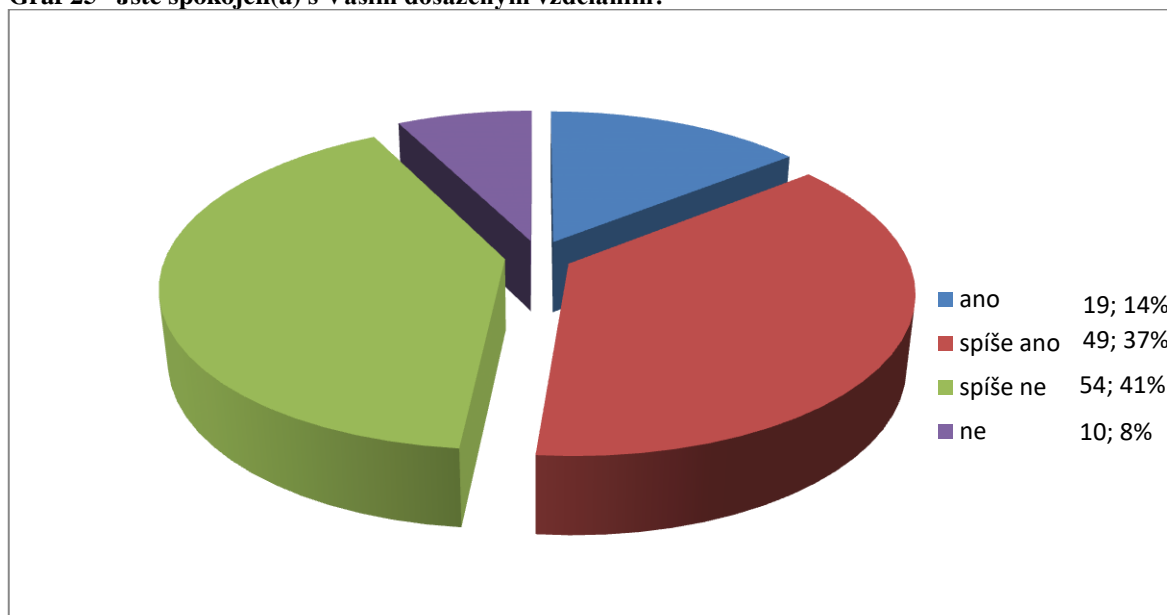
Tabulka 24 Jste spokojen(a) s Vaším dosaženým vzděláním?

ano	19	14%
spíše ano	49	37%
spíše ne	54	41%
ne	10	8%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Z výše uvedených údajů je zřejmé, že téměř polovina dotázaných není se svým dosaženým vzděláním spokojena. Naprosto spokojeno se svým vzděláním je 19 dotázaných, což je 14% z celkového počtu 132 respondentů. 54 tázaných, což je 41 %, je spíše nespokojeno s dosaženým vzděláním. 10 respondentů je se svým vzděláním zcela nespokojeno. Odráží se pravděpodobně nespokojenost respondentů z předchozích odpovědí, zájmu o další studium nebo jiné zvyšování kvalifikace. Například se odráží odpověď v předchozí otázce č. 13: „Studujete v současné době?“, kde 48 respondentů uvádí, že studuje.

Graf 25 Jste spokojen(a) s Vaším dosaženým vzděláním?



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## 17. Doporučil(a) byste kolegům, známým či přátelům některý z typů studia?

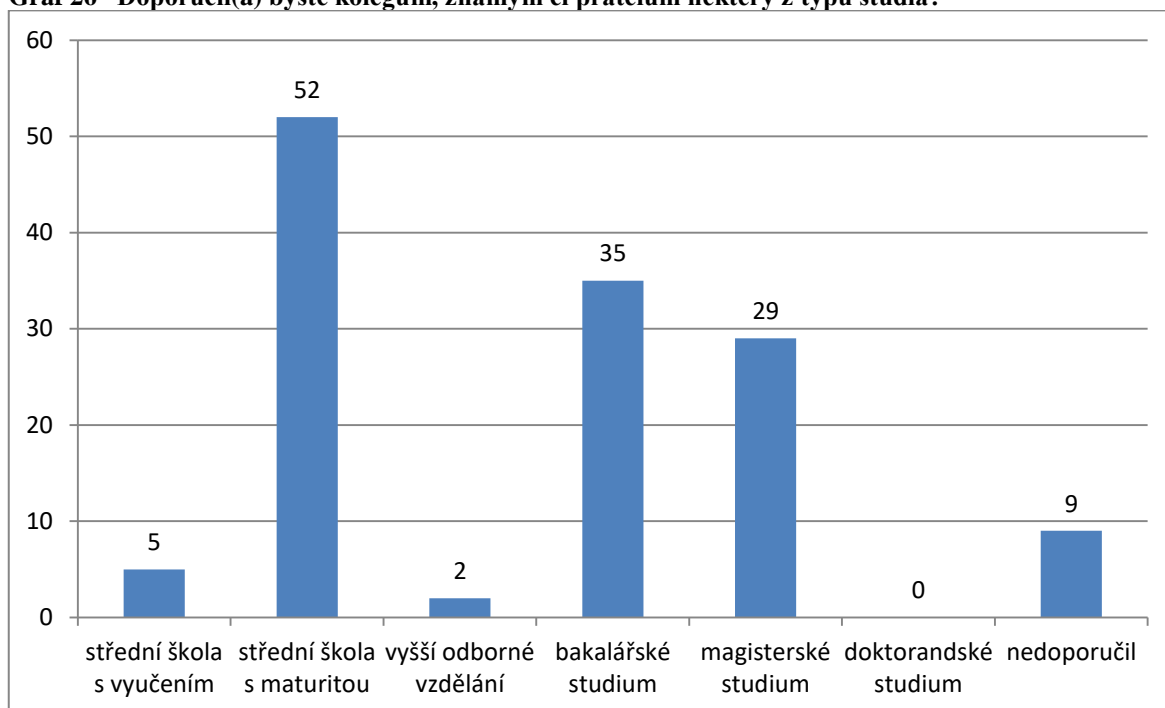
**Tabulka 25 Doporučil(a) byste kolegům, známým či přátelům některý z typů studia?**

střední škola s výučním listem	5	3,8%
střední škola s maturitou	52	39,4%
vyšší odborné vzdělání	2	1,5%
bakalářské studium	35	26,5%
magisterské studium	29	22%
doktorské studium	0	0%
nedoporučil	9	6,8%

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Získání úplného středního vzdělání s maturitou doporučilo 39,4% a to je 52 dotázaných. 5 tázaných by doporučilo střední školu s výučním listem, ti jsou si vědomi nedostatku těchto řemeslníků na trhu práce. K získání výhodnější pracovní pozice je potřeba vyššího stupně studia, než jsou maturitní obory, proto by bakalářské studium doporučilo 35 dotázaných čili 26,5% a magisterské 29 dotázaných, což je 22% ze všech 132 respondentů. 9 dotázaných by žádné studium nedoporučilo.

**Graf 26 Doporučil(a) byste kolegům, známým či přátelům některý z typů studia?**



Zdroj: vlastní zpracování, 2019

## 5.7 Řízené rozhovory

### Řízený rozhovor č. 1 s referentkou Odboru správy majetku ÚMO Plzeň 1

Tabulka 26 Řízený rozhovor s referentkou Odboru správy majetku ÚMO Plzeň 1

2. Máte požadované vzdělání pro tuto pozici?	Ano
3. Zvýšila jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci? Pokud ano, tak jakým typem studia?	Ano zvýšila, nejdříve dálkovým studiem na Bc., poté na Ing.
4. Využíváte Vámi získanou kvalifikaci?	Ano
5. Máte možnost kariérního růstu?	Ano
6. Je dosažené vzdělání dostatečně finančně ohodnoceno?	Ano
7. Uvažujete o dalším zvyšování kvalifikace jiným typem studia?	V současné době ne
8. Požaduje Váš zaměstnavatel určitý typ kvalifikace (studijního oboru)?	Ano, minimálně vysokoškolské bakalářské
9. Byla jste v minulosti nezaměstnaná? Pokud ano, uvažovala jste o studiu některého z typů studia či oboru?	Ano, pouze 4 týdny, v té době jsem neuvažovala o dalším studiu
10. Pokud by Vám byla nabídnuta vyšší pozice, byla by jste ochotna doplnit si kvalifikaci studiem?	Ano
11. Uvažujete o studiu některého rekvalifikačního, manažerského či jazykového kurzu který by Vám zvýšil kvalifikaci? V případě že jste nějaký kurz již absolvovala, jaký?	Neuvažuji, žádný rekvalifikační kurz jsem neabsolvovala
12. Doporučila byste spolupracovníkům, známým či přátelům některý ze studijních oborů?	Pravděpodobně obor který mám vystudovaný tj. Hospodářská politika a správa na ČZU v Praze
13. Jaká věková hranice by byla pro Vás akceptovatelná pro další studium?	50 let

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Řízený rozhovor byl veden s referentkou Odboru správy majetku ÚMO Plzeň 1. Rozhovor trval přibližně 40 minut. Následně byl dotazované předán dotazník, který vyplnila a osobně předala. Řízený rozhovor obsahoval 13 otázek.

Na otázku č. 2: „Máte požadované vzdělání pro tuto pozici?“ odpověděla kladně. Aby mohla uvedenou pozici zastávat, bylo nutné získat minimálně bakalářské vzdělání. Dotazovaná na otázku č. 3: „Zvýšila jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci?“ odpověděla ano, a to nejprve studiem bakalářského oboru, poté oborem magisterským. Obě studia absolvovala v rámci celoživotního studia na Vysoké škole zemědělské v Praze na Veřejnoprávní fakultě. Dotazovaná uvádí, že vzdělání, které je na výše uvedenou pozici požadováno, získala právě studiem na Veřejnoprávní fakultě ČZU v Praze. Studium získané vědomosti a dovednosti ve své pozici referentky plně využívá. Na otázku č. 5: „Máte možnost kariérního růstu?“ odpověděla ano. Finanční ohodnocení na dosavadní pozici je dostatečně ohodnoceno a v současné době neuvažuje nad jiným typem studia. U otázky č. 8: „Požaduje Váš zaměstnavatel určitý typ kvalifikace?“ uvedla, že zaměstnavatel vyžaduje vysokoškolské vzdělání, bakalářské nebo magisterské. Na otázku č. 9: „Byla jste v minulosti nezaměstnaná?“ uvedla, že nezaměstnaná byla pouze 4 týdny a v té době o studiu nepřemýšlela. Pokud by měla dotázaná možnost zastávat vyšší pozici s jiným požadovaným vzděláním, byla by ochotna si kvalifikaci doplnit. Na otázku č. 11: „Uvažujete o studiu některého rekvalifikačního, manažerského či jazykového kurzu, který by Vám zvýšil kvalifikaci?“ odpověděla, že neuvažuje a ani nikdy žádný rekvalifikační kurz neabsolvovala. Pokud by měla dotázaná doporučit některý studijní obor, byl by to obor, který sama úspěšně absolvovala. Vidí v něm potenciál pro získání atraktivního a dobře finančně ohodnoceného pracovního místa ideálně ve veřejné správě. Na poslední otázku týkající se věkové hranice pro studium by akceptovala věk 50 let.

### **Řízený rozhovor č. 2 s projektovým manažerem stavební nadnárodní společnosti**

**Tabulka 27** Řízený rozhovor s projektovým manažerem stavební nadnárodní společnosti

2. Máte požadované vzdělání pro tuto pozici?	Ano
3. Zvýšil jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci? Pokud ano, tak jakým typem studia?	Ne, bakalářské studium jsem absolvoval před nástupem do zaměstnání

4. Využíváte Vámi získanou kvalifikaci?	Ano
5. Máte možnost kariérního růstu?	Spíše ano
6. Je dosažené vzdělání dostatečně finančně ohodnoceno?	Ano, odpovídá mým požadavkům
7. Uvažujete o dalším zvyšování kvalifikace jiným typem studia?	Neuvažuji
8. Požaduje Váš zaměstnavatel určitý typ kvalifikace (studijního oboru)?	Ano, minimálně středoškolské studium s maturitou
9. Byl jste v minulosti nezaměstnaný? Pokud ano, uvažoval jste o studiu některého z typů studia či oboru?	Ne
10. Pokud by Vám byla nabídnuta vyšší pozice, byl by jste ochoten doplnit si kvalifikaci studiem?	Ano, případně nějaké vhodné dálkové studium
11. Uvažujete o studiu některého rekvalifikačního, manažerského či jazykového kurzu který by Vám zvýšil kvalifikaci? V případě že jste nějaký kurz již absolvoval, jaký?	Neuvažuji, rekvalifikační kurzy jsem absolvoval při bakalářském studiu, např. masérský či lyžařský kurz
12. Doporučil byste spolupracovníkům, známým či přátelům některý ze studijních oborů?	Spíše ne
13. Jaká věková hranice by byla pro Vás akceptovatelná pro další studium?	Maximálně 50 let, ideálně studovat ihned po střední škole

Zdroj: vlastní zpracování, 2019

Řízený rozhovor byl veden v příjemné atmosféře téměř 30 minut. Dotázaný pracuje ve společnosti Berger Bohemia a.s. jako projektový manažer.

Na otázku, zda získané vzdělání je požadované na pracovní pozici kterou vykonává, odpověděl, že splňuje požadované vzdělání. Na otázku zvyšování kvalifikace v průběhu zaměstnání se vyjádřil negativně. Bakalářské vzdělání absolvoval ihned po střední škole a tudíž ještě před nástupem do zaměstnání. Na současné pracovní pozici získanou kvalifikaci využívá. Na otázku č. 5: „Máte možnost kariérního růstu?“ odpověděl spíše

ano. Je se svojí stávající pracovní pozicí spokojen a i finanční ohodnocení odpovídá jeho požadavkům. Na otázku č. 7: „Uvažujete o dalším zvyšování kvalifikace jiným typem studia?“ se vyjádřil záporně. U další otázky uvedl, že zaměstnavatel požaduje alespoň ukončené středoškolské studium s maturitou. Nezaměstnaný dotázaný nikdy nebyl, po ukončení studia získal pracovní pozici a tam setrval do současné doby. Vzhledem k tomu, že studium předcházejícího typu je zcela vyhovující k potřebné kvalifikaci současného zaměstnání, neuvažuje tázaný o dalším zvyšování kvalifikace. Na otázku č. 10, týkající se případné nabídnuté vyšší pozice podmíněné doplněním si kvalifikace, odpověděl, že ano a případně by dálkově studoval. Na otázku č. 11: „Uvažujete o studiu některého rekvalifikačního, manažerského či jazykového kurzu, který by Vám zvýšil kvalifikaci?“ reagoval negativně, ale během bakalářského studia absolvoval mimo jiné masérský kurz a kurz pro lyžařského cvičitele. Co se týká otázky č. 12: „Doporučil byste spolupracovníkům, známým či přátelům některý ze studijních oborů?“, nemyslí si tázaný, že by doporučil některý ze studijních oborů. Věkovou hranici pro další studium by akceptoval maximálně 50 let a optimální je studovat v návaznosti na středoškolské studium.

## 6 Závěr a diskuze

Současná dynamika společnosti a ekonomiky si žádá vzdělanou a kvalifikovanou společnost. Na trhu práce v České republice má úspěch jen ten, kdo pružně reaguje na požadavky firem a institucí v rovině vzdělání.

Diplomová práce si dala za cíl objasnit vliv vzdělání a profesní kvalifikace za účelem získání pracovního místa na trhu práce v České republice.

V rámci teoretické části byla na základě odborného pohledu autorů literárních děl nastíněna problematika systému českého vzdělávacího programu a byly objasněny základní pojmy z oblasti vzdělání.

Praktická část podala informaci týkající se požadavků na trhu práce a popsala vývoj nezaměstnanosti v České republice do roku 2018. Cílem této části práce bylo provést analýzu aktuální situace na trhu práce a zároveň zmapovat vzdělanost a dosažení kvalifikace ve vztahu k možnostem uplatnění na trhu práce v České republice.

V rámci praktické části diplomové práce byl na základě teoretických poznatků sestaven dotazník, který byl po vyhodnocení získaných výsledků analyzován. Dále byly pak realizovány dva řízené rozhovory.

Demografická analýza obyvatel České republiky jasně ukazuje na stárnutí obyvatelstva, které je obecně považováno za hrozbu ekonomického a sociálního vývoje. V horizontu 7 let se podíl obyvatel starších 65 let zvýšil o 5%. Je nutné zmínit, že tento fakt by mohl mít i pozitivní dopad a to konkrétně pro budoucí absolventy, pro které by to znamenalo lepší uplatnění na trhu práce.

Provedená analýza vývoje nezaměstnanosti v České republice má za důsledek postupné snižování nezaměstnanosti z 7% míry nezaměstnanosti v roce 2012 na pozitivních 2,4% v roce 2018. Snižující se tendence míry nezaměstnanosti dále klesá a i predikce do dalších dle ČSÚ je příznivá. Hranice obecné míry nezaměstnanosti je v současné době již na 2,1% a dále klesá. Pro potencionální uchazeče o zaměstnání je tudíž tato situace na trhu práce značně optimistická. Nadále však bude ohroženou skupinou z hlediska nezaměstnanosti věková kategorie mezi 55 až 59 lety.



Struktura volných pracovních míst je z pohledu poptávky firem směřována především na uchazeče se základním vzděláním a středním odborným vzděláním s výučním listem. Právě profese s výučním listem jsou na trhu práce nejžádanější, neboť počet absolventů učebních oborů v posledních letech značně klesl a to o téměř 23%. Střední odborné školy se potýkají s nezájmem žáků devátých tříd, protože střední školy přijímají na maturitní obory i žáky se špatným prospěchem. Dnešní absolventi základních škol považují získání středoškolského vzdělání s maturitou za nezbytné. Analýzou dotazníkového šetření se to jen potvrzuje, jelikož pouze 11 dotázaných, což je 8,4%, má výuční list.

Zvyšováním kvalifikace očekávají uchazeči o zaměstnání lepší, atraktivnější a lépe placenou práci. Dotazníkové šetření tento trend potvrdilo. 84% dotázaných v dotazníku uvedlo, že si kvalifikaci zvyšovali některým z typů studia a to nejčastěji na střední škole získáním maturity. Dále analýza dotazníkového šetření potvrdila, že středoškolské vzdělání s maturitou již má více než 50% respondentů. Čtvrtina tázaných si své vzdělání zvyšovala studiem některého z bakalářských oborů. Z tázaných, více než 40%, by upřednostňovalo zvýšení kvalifikace právě studiem bakalářským. Na základě údajů Ministerstva práce a sociálních věcí a údajů Českého statistického úřadu lze konstatovat, že počet volných pracovních míst požadující bakalářské a magisterské vzdělání klesl za posledních 8 let o 7,6%.

Téměř 70% dotázaných uvedlo, že v dalším studiu za účelem zvýšení kvalifikace uvažuje. Nejčastěji by volili některý z bakalářského typu studia, pro který by se rozhodlo 40% dotázaných a 33,7% by volilo maturitní obor. Dosud získané vzdělání využívá v zaměstnání méně než polovina dotázaných. 70% respondentů uvedlo, že zvýšení kvalifikace by jim pomohlo získat výhodnější pracovní pozici. Studiem získaná kvalifikace je přínosem a na trhu práce má tudíž absolvent větší šance na získání výhodnějšího zaměstnání. Zaměstnavatelé obvykle požadují vzdělání s maturitou (32%) a na mnoho pracovních pozic je podmíněno vzděláním bakalářským (38%) nebo magisterským (11%). Více než 78% respondentů dotazníkového šetření uvedlo, že o změně zaměstnání nepřemýšlí. Jsou to pravděpodobně ti, kteří si své vzdělání doplnili, a tudíž získali pracovní pozici, kterou změnit nechtějí.

Výsledky dotazníkového šetření korespondují s názory obou dotázaných, se kterými byl veden řízený rozhovor. Oba se shodli na tom, že zvyšování vzdělání vede k lepšímu

uplatnění na trhu práce, k získání atraktivního zaměstnání s dobrým finančním ohodnocením a společenským uplatněním.

Pozitivní je fakt, že míra nezaměstnanosti má v posledních letech klesající tendenci. Uplatnění mají ve větší míře absolventi žádaných profesí, ale také uchazeči, kteří jsou nakloněni zvyšování svojí kvalifikace právě v oborech tolik potřebných a na trhu práce chybějících.

Analýza ukazuje momentální trendy ve vzdělání za účelem získání pracovního místa na trhu práce v České republice. Absolventi středních škol s odborným zaměřením mají na trhu práce vyšší šance na získání zaměstnání. Nízká míra nezaměstnanosti ukazuje na nedostatek absolventů v oborech zdravotnických a strojírenských. Právě tyto obory patří mezi nejžadanější profese s dobrou perspektivou uplatnění. Skokové snížení míry nezaměstnanosti bylo zaznamenáno i v oborech pedagogických, zemědělských, informačních technologií a také zaměřených na lesnictví a dopravu. Absolvování zmíněných studijních oborů zaručuje absolventům dobrou výchozí pozici pro uplatnění se na trhu práce v České republice.

Velkým problémem se jeví nedostatek kvalifikovaných řemeslníků. Mladí lidé o učební obory nejeví zájem. „Učňovské“ školství se potýká s nedostatkem zájemců o řemeslné obory, které jsou tak žádané. Mnohé firmy se v současné době zamýšlí nad vybudováním vlastních středisek, kde by si své potencionální zaměstnance vychovaly. Některé firmy se snaží střední odborné školy podporovat v různých soutěžích finančně i materiálně tak, aby právě těchto absolventů do svých řad co nejvíce přilákaly. Firmy dokonce uvažují i o zřízení vlastních „učilišť“ přímo zaměřených na potřebné obory.

Domnívám se, že postoje a názory všech rodičů se ve velké míře přenášejí i na jejich děti. Ty jsou přímo ovlivněny před výběrem svého sekundárního vzdělání. Všechny děti nemohou být v budoucnu například právníky, manažery nebo doktory. Představa o lepším zajištění jejich dětí jde bohužel, dle mého názoru, na úkor jejich schopností a možností. Doba, kdy jsou řemesla často chápána veřejností jako podřadná a „špinavá“, je dávno pryč. Šikovný truhlář, zedník, elektrikář, instalatér či pokrývač jsou v dnešní době čím dál více atraktivnější řemesla, protože lidé poznávají na vlastní zkušenost, že je jich málo a že se bez nich do budoucna neobejdou. Veřejnost je v současnosti dokáže ve výsledku

patřičně finančně ohodnotit, ale i si těchto řemesel začíná více vážit. Jelikož pracuji už téměř 10 let ve stavební společnosti, z vlastní zkušenosti a praxe vím, že získat nového šikovného kolegu vyučeného zedníkem či stavebním technikem, je v dnešní době velice obtížný úkol. Z výsledků lze i konstatovat, že kdo chce získat pracovní pozici, tak ji získá.

## 7 Seznam použité literatury

### 7.1 Tištěné dokumenty

KALOUS, Jaroslav a Arnošt VESELÝ (eds.). *Teorie a nástroje vzdělávací politiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1259-3.

PRŮCHA, Jan. *Vzdělávání a školství ve světě: základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-290-4.

SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ (eds.). *Nejistoty na trhu práce*. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

KELLER, Jan a Lubor TVRDÝ. *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-78-6.

VON MISES, Ludwig. *Lidské jednání: pojednání o ekonomii*. Překlad Josef Šíma. Praha: Liberální institut, 2006. ISBN 80-863-8945-6.

KOUCKÝ, Jan a Martin LEPIČ. *Kvalifikační požadavky na vzdělání v krajích České republiky*. 1. vyd. V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-371-9.

MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 80-7169-891-1.

MACH, M. *Makroekonomie II, první část*. 1. vyd. Praha: VŠE v Praze, 1995. ISBN: 80-7079-462-3.

Národní přířazovací zpráva ČR, Praha: NÚV, 2012. ISBN: 987-80-87652-74-9

## 7.2 Elektronické dokumenty

EUROPEAN COMMISSION. *Struktury systémů vzdělávání a profesní přípravy v Evropě: ČESKÁ REPUBLIKA 2009/2010* [online]. Praha 1, 2010. [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: [www.msmt.cz/file/10185\\_1\\_1/download](http://www.msmt.cz/file/10185_1_1/download)

ČESKÁ ŠKOLA. *Zavedení povinného roku předškolního vzdělávání před zahájením povinné školní docházky* [online]. Praha 4: Albatros Media a.s., 2015. [cit. 2016-03-17]. Dostupné z: <http://www.ceskaskola.cz/2015/10/zavedeni-povinneho-roku-predskolniho.html>

ČSÚ. *Školy a školská zařízení – školní rok 2017/2018* [online]. Praha, 2018. [cit. 2019-03-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/skoly-a-skolska-zarizeni-skolni-rok-201718>

NÚV. *Národní přiřazovací zpráva 2015* [online]. Praha, 2015. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/EQF2016/publikace/EQF\\_NCP\\_2015\\_National\\_Referencing\\_Report.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/EQF2016/publikace/EQF_NCP_2015_National_Referencing_Report.pdf)

MŠMT. *Vzdělávací soustava – schéma vzdělávacího systému ČR*. [online]. Praha, 2018. [cit. 2018-12-11]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/vzdelavaci-soustava>

MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016* [online]. Praha, 2017. [cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/30451>

JOUZA, Ladislav. *Rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti* [online] 2016. [cit. 2016-06-23]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d998v974-rekvalifikace-podle-zakona-o-zamestnanosti/?search\\_query=\\$issue=3I6](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d998v974-rekvalifikace-podle-zakona-o-zamestnanosti/?search_query=$issue=3I6).

ČSÚ. *Ekonomická aktivita obyvatel* [online]. Praha, 2014. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/13-1134-07-2006-3\\_2\\_1\\_ekonomicka\\_aktivita\\_obyvatel](https://www.czso.cz/csu/czso/13-1134-07-2006-3_2_1_ekonomicka_aktivita_obyvatel)

ČSÚ. *Ekonomická aktivita obyvatel* [online]. Praha, 2014. [cit. 2019-03-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20567427/10413513k4.pdf/4f80bd35-be57-486b-81fd-9a5ce6f450db?version=1.0>

ČSÚ. *Obyvatelstvo* [Online]. 2019. [cit. 2019-03-12]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo\\_lide](https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide)

STUDENTSKE,EU. *Přirozená míra nezaměstnanosti-Management, Marketing* [online]. Praha, 2008. [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: <http://managment-marketing.studentske.eu/2008/07/pirozen-mra-nezamstnanosti.html>

Úřady práce České republiky. *Volné pracovní pozice* [online]. Praha, 2019. [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: <https://www.uradyprace.org/>

ČSÚ. *Věkové složení obyvatelstva – 2017* [online]. 2018. [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-2017>

MPSV. *Nabídka a poptávka na trhu práce* [online]. 2019. [cit. 2019-03-12]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.statse=2000000000011&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.statk=2000000000016&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.send=send&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.stat=2000000000088&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.obdobi=4&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.rok=2018&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.uzemi=1000&ok=Vybrat](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000088&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=4&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2018&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=1000&ok=Vybrat)

ČSÚ. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - leden 2019* [online]. 2019. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2019>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2019. [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

INFOABSOLVENT. *Nezaměstnanost absolventů - skupiny oborů vzdělání* [online]. 2018. [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-05/Nezamestnanost-absolventu-skupiny-oboru-vzdelani>

## 8 Seznam tabulek, grafů a obrázků

### Seznam tabulek:

Tabulka 1	Náklady a přínosy investic do vzdělání .....	19
Tabulka 2	Vývoj struktury obyvatelstva podle věku v ČR.....	39
Tabulka 3	Obsahová míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2010-2018 .....	40
Tabulka 4	Počet uchazečů o zaměstnání podle věku .....	41
Tabulka 5	Vývoj míry nezaměstnanosti čerstvých absolventů v ČR v letech 2011-2018 .....	48
Tabulka 6	Jste muž nebo žena?.....	51
Tabulka 7	Do jaké věkové kategorie patříte? .....	51
Tabulka 8	Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? .....	52
Tabulka 9	Jste v současné době nezaměstnaný (bez pracovního poměru či nepodnikající)? .....	53
Tabulka 10	Pokud ano nebo jste byl(a) v minulosti nezaměstnaný(á), jak dlouho? .....	54
Tabulka 11	Zvyšoval(a) jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci?.....	54
Tabulka 12	V případě že ano, jakým studiem jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci zvyšoval? .....	55
Tabulka 13	Uvažoval(a) jste o dalším studiu vedoucí ke zvýšení Vaší kvalifikace? .....	56
Tabulka 14	Pokud ano, jaký typ studia byste preferoval(a)?.....	57
Tabulka 15	Pracujete ve vystudovaném oboru? .....	57
Tabulka 16	Pomohla by Vám zvýšená kvalifikace získat lepší pozici ve stávajícím zaměstnání?.....	58
Tabulka 17	Začal(a) byste studovat z důvodu změny zaměstnání? .....	59
Tabulka 18	Požadoval po Vás zaměstnavatel zvýšení kvalifikace vystudováním některého studijního programu? .....	60
Tabulka 19	Uvažujete o studiu s cílem získání jiné výhodnější pracovní pozice, než dosud máte?.....	61
Tabulka 20	Uvažujete o studiu některého rekvalifikačního, manažerského či jazykového kurzu, který by Vám zvýšil kvalifikaci? .....	62
Tabulka 21	Uvažujete o změně zaměstnání? .....	63
Tabulka 22	Studujete v současné době? .....	64

Tabulka 23 Jestliže byste se rozhodl(a) studovat, která věková hranice by pro Vás byla přijatelná k začátku studia? .....	65
Tabulka 24 Jste spokojen(a) s Vaším dosaženým vzděláním? .....	66
Tabulka 25 Doporučil(a) byste kolegům, známým či přátelům některý z typů studia? ....	67
Tabulka 26 Řízený rozhovor s referentkou Odboru správy majetku ÚMO Plzeň 1.....	68
Tabulka 27 Řízený rozhovor s projektovým manažerem stavební nadnárodní společnosti .....	69

### Seznam grafů:

Graf 1 Přírůstek a úbytek počtu obyvatel v České republice v letech 2002-2017.....	38
Graf 2 Věková struktura ekonomicky aktivních obyvatel ČR.....	42
Graf 3 Procentuální počet uchazečů o práci podle dosaženého vzdělání .....	43
Graf 4 Procentuální počet volných míst podle požadovaného vzdělání.....	45
Graf 5 Porovnání celkového počtu volných míst a celkového počtu uchazečů o práci v ČR .....	46
Graf 6 Míra nezaměstnanosti absolventů: střední odborné vzdělání s výučním listem – skupiny kategorie H v letech 2016-2018 .....	49
Graf 7 Jste muž nebo žena? .....	51
Graf 8 Do jaké věkové kategorie patříte? .....	52
Graf 9 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? .....	53
Graf 10 Jste v současné době nezaměstnaný (bez pracovního poměru či nepodnikající)?	53
Graf 11 Pokud ano nebo jste byl(a) v minulosti nezaměstnaný(á), jak dlouho? .....	54
Graf 12 Zvyšoval(a) jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci?.....	55
Graf 13 V případě že ano, jakým studiem jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci zvyšoval? .....	56
Graf 14 Uvažoval (a) jste o dalším studiu vedoucí ke zvýšení Vaší kvalifikace? .....	56
Graf 15 Pokud ano, jaký typ studia byste preferoval(a)? .....	57
Graf 16 Pracujete ve vystudovaném oboru? .....	58
Graf 17 Pomohla by Vám zvýšená kvalifikace získat lepší pozici ve stávajícím zaměstnání?.....	59
Graf 18 Začal(a) byste studovat z důvodu změny zaměstnání?.....	59



Graf 19 Požadoval po Vás zaměstnavatel zvýšení kvalifikace vystudováním některého studijního programu? .....	60
Graf 20 Uvažujete o studiu s cílem získání jiné výhodnější pracovní pozice, než dosud máte?.....	61
Graf 21 Uvažujete o studiu některého rekvalifikačního, manažerského či jazykového kurzu, který by Vám zvýšil kvalifikaci? .....	62
Graf 22 Uvažujete o změně zaměstnání?.....	63
Graf 23 Studujete v současné době? .....	64
Graf 24 Jestliže byste se rozhodl(a) studovat, která věková hranice by pro Vás byla přijatelná k začátku studia? .....	65
Graf 25 Jste spokojen(a) s Vaším dosaženým vzděláním?.....	66
Graf 26 Doporučil(a) byste kolegům, známým či přátelům některý z typů studia? .....	67

### **Seznam obrázků:**

Obrázek 1 Schéma vzdělávacího systému České republiky .....	22
Obrázek 2 Rovnováha na trhu práce .....	32

## 9 Přílohy

### Příloha č. 1 - Dotazník

Vážení,

v rámci svého výzkumu Vás touto cestou prosím o vyplnění následujícího dotazníku týkajícího se vzdělání a profesní kvalifikace. Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze pro studijní účely při zpracování diplomové práce.

Vaše odpovědi označte křížkem, pokud se Vás týká doplňující otázka, odpovězte prosím na ní co nejsrozumitelněji.

Předem děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku.

1) Jste muž nebo žena?

muž	
žena	

2) Do jaké věkové kategorie patříte?

do 19 let	20-29let	30-39let	40-49let	50-59let	nad 60let

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

nemám vzdělání	
základní	
vyučen(a)	
vyučen(a) s maturitou	
středoškolské bez maturity	
středoškolské s maturitou	
vyšší odborné	
bakalářské	
magisterské	
doktorské	

4) A Jste v současné době nezaměstnaný (bez pracovního poměru či nepodnikající)?

ano	
ne	

B Pokud ano nebo jste byl(a) v minulosti nezaměstnaný(á), jak dlouho?

méně než 6 měsíců	6 měsíců – 12 měsíců	více než 12 měsíců

5) A Zvyšoval(a) jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci?

ano	
ne	

**B** V případě že ano, jakým studiem jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci zvyšoval?

studiem na SOŠ s výučním listem	
studiem na SŠ s maturitou	
studiem na VOŠ	
bakalářským studiem	
magisterským studiem	
doktorským studiem	

**6) A** Uvažoval(a) jste o dalším studiu vedoucí ke zvýšení Vaší kvalifikace?

ano	
ne	

**B** Pokud ano, jaký typ studia byste preferoval(a)?

vyučení v oboru	
maturitní obor	
bakalářské studium	
magisterské studium	
doktorské studium	

**7) Pracujete ve vystudovaném oboru?**

ano	
ne	

**8) Pomohla by Vám zvýšená kvalifikace získat lepší pozici ve stávajícím zaměstnání?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

**9) Začal(a) byste studovat z důvodu změny zaměstnání?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

**10) Požadoval po Vás zaměstnavatel zvýšení kvalifikace vystudováním některého studijního programu?**

vyučení	
maturita	
bakalářské	
magisterské	
doktorské	
nepožadoval	

**11) Uvažujete o studiu s cílem získání jiné výhodnější pracovní pozice, než dosud máte?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

**12) Uvažujete o studiu některého rekvalifikačního, manažerského či jazykového kurzu, který by Vám zvýšil kvalifikaci?**

rekvalifikační	
manažerský	
jazykový	
jiný	
neuvažuji	

V případě že jste nějaký kurz již absolvoval(a), jaký?.....(doplňte)

**13) Uvažujete o změně zaměstnání?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

**14) Studujete v současné době?**

ano	
ne	

Pokud ano, jaký typ studia? .....(doplňte)

**15) Jestliže byste se rozhodl(a) studovat, která věková hranice by pro Vás byla přijatelná k začátku studia?**

do 30 let	do 40 let	do 50 let	do 60 let

**16) Jste spokojen(a) s Vaším dosaženým vzděláním?**

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

**17) Doporučil(a) byste kolegům, známým či přátelům některý z typů studia?**

střední škola s výučním listem	
střední škola s maturitou	
vyšší odborné vzdělání	
bakalářské studium	
magisterské studium	
doktorské studium	
nedoporučil	

## **Příloha č. 2 - Řízený rozhovor**

1) Jakou pracovní pozici v současné době zastáváte?

2) Máte požadované vzdělání pro tuto pozici?

3) Zvýšil(a) jste si v průběhu zaměstnání kvalifikaci?

Pokud ano, tak jakým typem studia?

4) Využíváte Vámi získanou kvalifikaci?

5) Máte možnost kariérního růstu?

6) Je dosažené vzdělání dostatečně finančně ohodnoceno?

7) Uvažujete o dalším zvyšování kvalifikace jiným typem studia?

8) Požaduje Váš zaměstnavatel určitý typ kvalifikace (studijního oboru)?

9) Byl(a) jste v minulosti nezaměstnaný?

Pokud ano, uvažoval(a) jste o studiu některého z typů studia či oboru?

10) Pokud by Vám byla nabídnuta vyšší pozice, byl(a) byste ochoten(ochotna) doplnit si kvalifikaci studiem?

11) Uvažujete o studiu některého rekvalifikačního, manažerského či jazykového kurzu, který by Vám zvýšil kvalifikaci?

V případě že jste nějaký kurz již absolvoval(a), jaký?

12) Doporučil(a) byste spolupracovníkům, známým či přátelům některý ze studijních oborů?

13) Jaká věková hranice by byla pro Vás akceptovatelná pro další studium?