

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Hospodářská politika



ANALÝZA TRHU PRÁCE ČR V LETECH
2014-2018 S OHLEDEM NA ÚROVEŇ
VZDĚLÁNÍ PRACOVNÍ SÍLY

diplomová práce

Autor: Bc. Anna Holomková

Vedoucí práce: Ing. Lucia Bartůšková, Ph.D.

Rok: 2019

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

Bc. Anna Holomková

V Praze, dne 9.12.2019

Poděkování

Ráda bych touto formou poděkovala Ing. Lucii Bartůskové, Ph.D. za odborné vedení a cenné rady při zpracování této práce.

Vysoká škola ekonomická v Praze
Katedra hospodářské a sociální politiky

Národohospodářská fakulta
Akademický rok: 2019/2020



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Bc. Anna Holomková**
Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**
Obor: **Hospodářská politika**
Název tématu: **Analýza trhu práce ČR v letech 2014–2018 s ohledem na úroveň vzdělání pracovní síly**

Zásady pro vypracování:

1. Cíl práce:
Diplomová práce se bude zabývat trhem práce se zaměřením na vzdělání v České republice. Zkoumané období bude od roku 2014 do roku 2018. Práce se bude zabývat analýzou nabídky a poptávky trhu práce. Hlavním cílem práce bude odhalení nedostatků na straně nabídky trhu práce. Zmapováním vývoje pracovní síly dle profesí a dosaženého vzdělání budou nalezeny disproporce na trhu práce. Dílčím cílem je identifikace nejvíce žádaných profesí z pohledu zaměstnavatelů. Dalším cílem práce je určení vzdělanostních skupin s nejvyšší, a naopak nejnižší nezaměstnaností. Výsledkem práce budou doporučení, která by měla zlepšit situaci na trhu práce. Dále bude odhadován budoucí vývoj na trhu práce s ohledem na profese a vzdělanostní strukturu populace.
2. Význam, aktuálnost nebo očekávaný přínos tématu:
V dnešní době má Česká republika jednu z nejnižších nezaměstnaností v Evropské unii. Dochází tak k růstu mezd, a tím spotřeby a investic. Vysoká zaměstnanost ale také způsobuje velký počet neobsazených pracovních míst. Zaměstnavatelé mají potíže s nalézáním odpovídajících zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé postupně snižují své nároky na uchazeče. S nedostatkem pracovníků se setkávají například v některých výučních oborech. Mezi nejžádanější pozice patří řemeslníci, jako elektrikáři, mechanici nebo instalatéři. Další velkou skupinou žádaných pozic jsou lidé pracující v IT sektoru, kde je v době technologií velká poptávka po vývojářích a programátorech. Disproporce na trhu práce budou pravděpodobně pokračovat i v budoucích letech s ohledem na přicházející technologické změny. Stát by proto měl včas reagovat a snažit se reformovat školský vzdělávací systém a motivovat mladé lidi pro výběr povolání v určitých oborech. Z těchto důvodů bude přínos diplomové práce spočívat v konkrétních doporučení pro zlepšení situace na trhu práce a nastínění možného budoucího vývoje.
3. Charakteristika teoretické části práce:
Teoretická část se bude nejprve zabývat teorií lidského kapitálu. Obsahem této kapitoly bude popis teorií od ekonomů a definice pojmů, jako lidský kapitál a investice do lidského kapitálu. Diplomová práce se orientuje na Českou republiku, proto bude druhou kapitolou přiblížení českého vzdělávacího systému a politiky. Poslední kapitola teoretické části bude popisovat trh práce z pohledu ekonomů. Pro pochopení aktuálního stavu trhu práce v ČR je důležité si definovat základní ekonomické pojmy, a to nabídku a poptávku. V rámci kapitoly budou dále definovány pojmy jako pracovní síla, zaměstnanost a nezaměstnanost.
4. Charakteristika praktické části práce:
Praktická část se bude soustředit na analýzu trhu práce v České republice. Metodou práce bude kvantitativní analýza nabídky a poptávky trhu práce. Data budou shromažďována z Českého statistického úřadu, Eurostatu nebo od Ministerstva práce a sociálních věcí. Pracovní síla bude představovat nabídku na trhu práce a bude analyzována dle určitých kritérií, například dle dosaženého vzdělání nebo úvazku. Poptávka trhu práce bude charakterizována počtem volných pracovních míst z dat Úřadu práce. Další částí budou řešit nejžádanější povolání. Tyto data budou čerpána například od společnosti Manpower. V další kapitole budou uvedeny určité ukazatele, které lépe přiblíží situaci na trhu práce, například míra nezaměstnanosti nebo HDP. Poslední kapitoly budou přínosem samotné práce. V kapitolách budou uvedena určitá doporučení a nastínění možného budoucího vývoje trhu práce.
5. Klíčová slova:
Trh práce, vzdělání, zaměstnanost, nabídka trhu práce, poptávka trhu práce, profese

Rozsah práce: min 65 stran

Seznam odborné literatury:

1. BECKER, Gary S., 1962. Investment in HumanCapital: A TheoreticalAnalysis. JournalofPo-
liticalEconomy [online]. 70(5), 9–49 [vid. 2019-03-12]. ISSN 0022-3808. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/1829103>
2. BORJAS, George J., 2016. Laboreconomics. Seventhedition. McGraw-Hillinternationaledition. New
York: McGraw-HillEducation. TheMcGraw-Hillseries in economics. ISBN 978-1-259-25236-5.
3. BROŽOVÁ, Dagmar. 2018. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. Vydání první. V Praze: C.H. Beck.
Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.
4. KREBS, Vojtěch a A KOL., 2015. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha:
WoltersKluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.
5. MINCER, Jacob, 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. Journal of
Political Economy [online]. 66(4), 281–302 [vid. 2019-04-18]. ISSN 0022-3808. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/1827422>
6. SCHULTZ, Theodore W., 1961. Investment in HumanCapital. TheAmericanEconomicReview [online].
51(1), 1–17 [vid. 2019-03-12]. ISSN 0002-8282. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/1818907>

Datum zadání diplomové práce: duben 2019

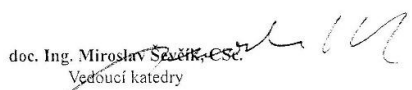
Termín odevzdání diplomové práce: prosinec 2019



Bc. Anna Holomková
Řešitelka



Ing. Lucia Bartůšková, Ph.D.
Vedoucí práce



doc. Ing. Miroslav Svoboda, CSc.
Vedoucí katedry



prof. Ing. Zdeněk Chytil, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

V posledních letech dochází k nedostatku uchazečů na trhu práce, a zároveň k růstu volných pracovních míst. Diplomová práce si klade za cíl nalézt disproporce na trhu práce v období let 2014 až 2018 v České republice. Teoretická část obsahuje kapitoly týkající se teorie lidského kapitálu, českého vzdělávacího systému a v neposlední řadě trhu práce, a to teoretického pohledu, tak i aplikace na Českou republiku. V praktické části je analyzována nabídka a poptávka trhu práce, které představují uchazeči a volná pracovní místa. Součástí jsou dále ukazatele týkající se trhu práce. Diplomová práce našla disproporce na straně nabídky trhu práce u základního a nižšího středního vzdělání. Co se týče profesí, je nedostatek pracovníků v obsluze strojů a zařízení, montérů, řemeslníků, opravářů, pomocných pracovníků a specialistů. Na základě analýzy je stanoven budoucí vývoj v krátkém a dlouhém horizontu a seznam doporučení pro zlepšení situace. V budoucnu lze očekávat stále rostoucí nedostatek odpovídajících uchazečů o pracovní místa až do doby hospodářské krize. U profesí jako montéři a pomocní pracovníci je ale situace spíše dočasná. Díky příchodu technologií bude část těchto pozic automatizována. Příkladem doporučení pro zlepšení situace je například zvýšení spolupráce škol a firem nebo zlepšení výuky IT vzhledem k budoucímu vývoji trhu práce a celé ekonomiky.

Klíčová slova: trh práce, nabídka trhu práce, lidský kapitál, vzdělání, vzdělávací systém, volná pracovní místa, uchazeči na trhu práce

JEL: I21, J21, J23, J24

Abstract

In recent years, there has been a shortage of job seekers on the labour market as well as growth of job vacancies. The aim of this diploma thesis is to find disproportions on the labour market in the period from 2014 to 2018 in the Czech republic. The theoretical part contains chapters concerning the theory of human capital and the Czech education system. Last, but not least, theoretical part is the labour market from the theoretical point of view and the application to the Czech republic. The practical part analyzes demand and supply of labour market depicted as job seekers and job vacancies. It also includes labour market indicators. The diploma thesis found disproportions on the labour market supply side of primary and lower secondary education. In terms of professionals, there is a shortage of workers in plant and machine operator, assembler, craft and related trade workers, elementary occupation and specialists. Based on the analysis, there are future development identified in short and long term, and recommendations for improving the situation. In the future, growing lack of adequate job seekers can be expected until next economic crisis. However, for assemblers and elementary occupations is the situation rather temporary. Because of upcoming technologies, their work might be automated. Example of recommendation is, for instance, an increase of collaboration between schools and businesses or an improvement of IT education due to future development of the labour market and economy as such.

Key words: Labour market, Labour market supply, human capital, education, education system, job vacancies, job seekers

JEL: I21, J21, J23, J24

Obsah

Úvod.....	11
TEORETICKÁ ČÁST	14
1. Lidský kapitál.....	14
1.1. Teorie lidského kapitálu	14
1.2. Alternativní teorie.....	16
1.3. Investice do lidského kapitálu	18
2. Vzdělávací systém v ČR.....	20
2.1. Vzdělávací politika	20
2.2. Předškolní vzdělání.....	21
2.3. Základní vzdělání	21
2.4. Středoškolské vzdělání	22
2.5. Vyšší odborné vzdělání	23
2.6. Vysokoškolské vzdělání	24
3. Nabídka a poptávka trhu práce	25
3.1. Teoretický pohled.....	25
3.2. Ukazatele trhu práce	26
3.2.1. Pracovní síla, ekonomická aktivita a zaměstnanost	26
3.2.2. Produktivita práce	27
3.2.3. Nezaměstnanost	28
3.2.4. Průměrná mzda, medián a minimální mzda.....	30
3.3. Historický vývoj v České republice do roku 2013.....	31
3.3.1. Ukazatele trhu práce ČR	33
PRAKTICKÁ ČÁST	36
4. Pracovní síla.....	36
4.1. Celková pracovní síla	36
4.2. Zaměstnaní	39
4.3. Uchazeči na trhu práce	42
5. Volná pracovní místa	50
5.1. Statistika z Úřadu práce.....	50
5.2. Nejžádanější povolání z pohledu zaměstnavatelů.....	57
6. Ukazatele	60

6.1. Míra ekonomické aktivity a zaměstnanosti.....	61
6.2. Míra nezaměstnanosti	62
6.3. HDP a produktivita práce	65
6.4. Průměrná mzda a medián.....	67
6.5. Výdaje na školství	72
7. Srovnání nabídky a poptávky.....	73
7.1. Celkové porovnání.....	73
7.2. Vzdělání.....	75
7.3. Profese	78
8. Nastínění budoucího vývoje.....	83
8.1. Krátkodobý horizont.....	83
8.2. Dlouhodobý horizont	84
9. Doporučení.....	86
2.1. Řešení nedostatku řemeslníků a pomocných pracovníků	87
9.1. Kariérní poradenství pro žáky a studenty	87
9.2. Spolupráce škol a firem	88
9.3. Digitalizace ve školách	89
9.4. Výuka soft skills	90
9.5. Vzdělávání učitelů	90
9.6. Celoživotní vzdělávání	92
9.7. Přístup vlády ČR a Úřadu práce	93
9.8. Infrastruktura	94
Závěr.....	95
Seznam použitých zkratk	101
Seznam tabulek a grafů	102
Zdroje.....	104
Přílohy	116

Úvod

V posledních několika letech disponuje Česká republika jednou z nejnižších nezaměstnaností v rámci Evropské unie. Je to jeden z důvodů navyšování mezd, a tím spotřeby a investic. Vysoká míra zaměstnanosti má ale zároveň negativní efekt na velký počet neobsazených pracovních míst. Zaměstnavatelé mají potíže s nalézáním odpovídajících, adekvátních zaměstnanců. Z toho důvodu musí někteří zaměstnavatelé snižovat své požadavky na uchazeče, jelikož by jinak nemohli nikoho najmout. Mezi nejžádanější pozice patří řemeslníci, jako elektrikáři, mechanici nebo instalatéři. Další velkou skupinou žádaných pozic jsou lidé pracující v IT sektoru, kde je v době vývoje technologií velká poptávka po vývojářích a programátorech.

V posledních letech se také řeší otázka nedostatku praxe u absolventů středních a vysokých škol. Studenti se ve školách učí převážně teorii, ale nikoliv praktické dovednosti, které by využili v budoucím zaměstnání. Mnoho zaměstnavatelů díky tomuto shledává absolventy jako nedostatečně kvalifikované a připravené na vykonávání konkrétní pozice. To se ale netýká jen tvrdých dovedností, jako například ovládání počítačových systémů nebo znalost konkrétního oboru, ale také měkkých dovedností, které jsou v pracovním prostředí též potřebné. Některé firmy proto absolventy neradi zaměstnávají, a raději přijímají člověka s praxí. Jiné společnosti najímají studenty a absolventy s tím, že je během svých programů vyškolí.

S IT sektorem souvisí budoucí vývoj celého trhu práce. V krátkém horizontu nebude pravděpodobně docházet ještě k tak velkým změnám. Ale v delším období můžeme očekávat vznik a zánik pracovních pozic. Určité pozice mohou být nahrazeny technologiemi. Naopak bude potřeba více pracovní síly zaměřené na technologický vývoj. S tím souvisí dnešní vzdělávání dětí, kteří stále nemají výuku ICT v odpovídající kvalitě.

Stát by proto měl situaci řešit pomocí změn ve školství. Disproporce na trhu práce budou pravděpodobně pokračovat i v budoucích letech, nehledě na přicházející technologické změny. Stát by proto měl včas reagovat a snažit se reformovat školský vzdělávací systém a motivovat mladé lidi pro výběr povolání v určitých oborech. Absolventi středních a vysokých škol nejsou dostatečně připravováni na vykonávání

budoucí profese. Zároveň mnoho nynějších pracovníků není dostatečně adaptivní na nynější, ale i budoucí vývoj na trhu práce.

Hlavním cílem práce je odhalení nedostatků na straně nabídky trhu práce. Zmapováním vývoje uchazečů na trhu práce dle profesí a dosaženého vzdělání budou nalezeny disproporce na trhu práce. Dílčím cílem je identifikace nejvíce žádaných profesí z pohledu zaměstnavatelů. Dalším cílem práce je určení vzdělanostních skupin s nejvyšší, a naopak nejnižší nezaměstnaností. Výsledkem práce bude budoucí vývoj na trhu práce s ohledem na profese a vzdělanostní strukturu populace. Přínos diplomové práce dále spočívá v konkrétních doporučeních pro zlepšení situace na trhu práce a vzdělávání.

Teoretická část začíná kapitolou týkající se teorie lidského kapitálu. Jelikož je diplomová práce zaměřena na analýzu trhu práce z pohledu vzdělání, je definice lidského kapitálu pro práci klíčová. První kapitola se zabývá ekonomickými teoriemi, které se týkají právě lidského kapitálu. Obsahem této kapitoly je popis teorií od ekonomů a definice pojmů, jako lidský kapitál a investice do lidského kapitálu. Použitou metodou je práce s odbornými články. Diplomová práce se orientuje na Českou republiku, proto druhou kapitolou teoretické části je přiblížení vzdělávání v České republice. Kapitola seznamuje se vzdělávací politikou a vzdělávacím systémem. Poslední kapitola teoretické části popisuje nejprve teoretický pohled na trh práce. Kapitola následně pokračuje v definování základních ekonomických pojmů jako pracovní síla, zaměstnanost a nezaměstnanost. V poslední části je nastíněn vývoj trhu práce v České republice, tedy od roku 1993. Teoretický vývoj trhu práce je uveden do roku 2013, jelikož od roku 2014 je trh práce rozebírán v praktické části.

Praktická část se soustřeďuje na analýzu trhu práce v České republice. Diplomová práce se věnuje období let 2014 až 2018. Metodou práce je kvantitativní analýza nabídky a poptávky trhu práce. Pracovní síla, respektive uchazeči na trhu práce, představují nabídku na trhu práce a bude analyzována dle určitých kritérií. Poptávka trhu práce se odvíjí od volných pracovních pozic. Data jsou shromažďována z Českého statistického úřadu, Eurostatu nebo od Ministerstva práce a sociálních věcí.

První kapitola obsahuje analýzu pracovní síly podle dosaženého vzdělání a vykonávaného povolání. První dvě podkapitoly představují pohled na celkovou pracovní sílu a skupinu zaměstnaných. Poslední podkapitola detailněji analyzuje uchazeče na trhu práce v letech 2014 až 2018. Druhá kapitola naopak analyzuje poptávku trhu práce, tedy

počet volných pracovních míst. První podkapitola se zabývá počty míst dle evidence Úřadu práce. Následuje pak podkapitola, ve které jsou uvedené nejžádanější profese z pohledu zaměstnavatelů. Data pro tuto podkapitolu byla čerpána od společnosti Manpower a Národního ústavu pro vzdělávání a jeho stránek infoabsolvent.cz. Třetí kapitola představuje ukazatele trhu práce a vzdělání, kam například spadá míra zaměstnanosti, medián mezd nebo HDP. Další kapitola poté srovnává nabídku a poptávku trhu práce a vychází tak z předešlých kapitol. Poslední dvě kapitoly obsahují vlastní myšlenky a názory ohledně budoucího vývoje a doporučení ohledně vzdělání a trhu práce.

Teoretická část

1. Lidský kapitál

Kapitál se obecně dělí na fyzický a lidský kapitál. Fyzický kapitál je hmotný kapitál určený pro výrobu statků. Oproti tomu lidský kapitál nemá hmotnou podobu a disponuje jím každý jedinec. Podle OECD je lidský kapitál důležitým faktorem ekonomického růstu, navyšuje soukromý a společenský blahobyt skrze schopnosti, vědomosti, dovednosti a kompetence jednotlivců (Keeley 2007, s. 29). Tato kapitola se zabývá právě lidským kapitálem z pohledu ekonomie, jeho teoriemi a zhodnocením.

1.1. Teorie lidského kapitálu

První zmínky týkající se lidského kapitálu jsou spojovány se jménem Sir William Petty z roku 1687. Petty vyjádřil ekonomickou ztrátu z úmrtí během londýnského moru. Vypočítal tak ztrátu z jednoho člověka, jeho produktivity práce a vynaložené náklady na případné přestěhování mimo Londýn. Došel tak k závěru, že by bylo výhodnější investování státu do přestěhování zdravých obyvatel mimo Londýn vzhledem k hospodářské ztrátě (Weisbrod 1966, s. 5).

Lidský kapitál řešil také Adam Smith ve svém díle Pojednání o podstatě a původu bohatství národů z roku 1776, kdy považoval lidský kapitál za součást fixního kapitálu. Jedná se o vědomosti a dovednosti, které lidé vlastní díky vynakládání nákladů během výchovy, učení se a studia. Vzhledem k tomu, že je vázán s danou osobou, tak se jedná o kapitál dočasný, který úmrtím osoby zaniká. Výnosy z lidského kapitálu plynou nejen konkrétním osobám, ale i celé společnosti, které je člověk součástí (2016, s. 242–243). Již tedy v 18. století Adam Smith zmiňoval podíl vědomostí a znalostí člověka na celkovém kapitálu společnosti.

Další ekonomové, kteří se zabývali problematikou lidského kapitálu, byli Stuart Mill a Alfred Marshall. Stuart Mill považoval schopnosti a vzdělání lidí za hospodářský nástroj, který zlepšuje a navyšuje bohatství. Jedná se o veškerou práci, která přispívá k růstu bohatství. Alfred Marshall definoval lidský kapitál v rámci osobního bohatství. Pomocí znalostí a schopností si lidé navyšují svoji produktivitu. Produktivita lidí je pak součástí celkového kapitálu, která se měří pomocí příjmů (Sweetland 1996, s. 343–344).

Celkový kapitál společnosti se tedy dělí na dvě složky, a to fyzické zásoby a osobní bohatství lidí, které lze měřit skrze jejich příjmy.

Celkové povědomí o lidském kapitálu rozšířil Gary S. Becker, který definoval lidský kapitál jako vědomosti, dovednosti, schopnosti a zdraví člověka. Jeho zhodnocení je výsledkem investic do lidského kapitálu. Za investice Becker považuje výdaje do vzdělání a zdraví. Jedná se o kapitál, který nelze od člověka oddělit. Úroveň vzdělání, schopností a zdraví je spojena s konkrétním člověkem. Nelze ho tedy přemístit stejně jako kapitál fyzický. Lidský kapitál je důležitý pro rozvoj společnosti a navyšování bohatství. Jednotlivci, kteří dosahují středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání dosahují vyšších příjmů než lidé s nižším vzděláním (1992, s. 85–86).

Z odlišného pohledu řešil lidský kapitál Schultz, který se zaměřoval na ekonomický růst. Rozdíl mezi hospodářským růstem a reproduktivním fyzickým kapitálem a půdou představuje právě lidský kapitál. Kvalita vzdělání a zvyšování pracovních zkušeností podporuje hospodářský růst a produktivitu práce. To, co lidé považují za spotřebu, tedy zdravotní výdaje nebo například výdaje za vzdělávací kurzy, jsou ve skutečnosti investice do lidského kapitálu. Vše co nějakým způsobem navyšuje pracovní příležitosti je výsledkem investic do lidského kapitálu (1961, s. 1–2).

Becker a Schultz tedy oba řešili lidský kapitál, ale z odlišných úhlů. Gary Becker nahlížel na lidský kapitál jako na faktor ovlivňující výši příjmů. Čím více člověk investuje do svého vzdělání a zdraví, tím dosahuje vyšších příjmů. Oproti tomu Schultz se díval na lidský kapitál také z pohledu společnosti, kdy se při vyšší úrovni lidského kapitálu dosahuje vyššího hospodářského růstu. Becker měřil lidský kapitál v rámci mezd, kdežto Schultz jako rozdíl hospodářského růstu a fyzického kapitálu.

McFadden rozvíjí pojetí lidského kapitálu od Schultze, který rozšiřuje dále o socializaci, motivaci člověka, jeho schopnost pracovat jak individuálně, tak také v týmech. Řeší také rozdílnost lidského kapitálu vzhledem ke konkrétním povolání (2008, s. 379–380). Obecně lidé v zemědělství potřebují jiné schopnosti než například techničtí pracovníci. Není tedy pouze důležité, jakou úroveň lidského kapitálu člověk disponuje, ale také v čem, při jakých činnostech, ho využívá.

S touto myšlenkou pracují také Gibbons a Waldman. Pro lidský kapitál odvíjející se od vykonávané práce vytvořili pojem lidský kapitál specifický pro daný úkol (task –

specific human capital). Lidský kapitál nesouvisí pouze s vykonávaným povoláním, společností, ve které člověk pracuje, ale záleží také na jednotlivých zadávaných úkolech. Jedinec nabývá lidského kapitálu učením se vypracováním jednotlivých úkolů a řešením problémů (2004, s. 203).

Z českých ekonomů se teorií lidského kapitálu zabývá Jiří Kameníček (2012, s. 17–18). Za lidský kapitál považuje vzdělání, tréninky, zdraví, ale také uznání od ostatních lidí. Díky investicím v podobě návštěvy přednášek o mravním chování nebo lékařské prohlídky člověk získává nejen vyšší výdělky, ale také lepší společenské postavení a uznání od ostatních. Užitek z vyššího lidského kapitálu ale plyne nejen jednotlivci, ale celé společnosti, jak již uváděl Adam Smith.

1.2. Alternativní teorie

Při najímání nových zaměstnanců mají zaměstnavatelé nevýhodu v podobě asymetrických informací o schopnostech uchazečů. Při pohovoru nemohou dostatečně odhalit, zda jedinec disponuje vědomostmi potřebnými pro danou pozici. Michael Spence proto přišel s teorií signalizace. Zaměstnavatel využívá signálů, které vypovídají o schopnostech uchazečů. Tyto signály je schopen jednatlivec ovlivnit, měnit. Příkladem může být například certifikát o jazykové úrovni nebo vystudování vysoké školy, kdy lze vynaložit určité prostředky a čas na získání titulu, certifikátu, signalizující vyšší vzdělání. Výše mzdy se právě proto odvíjí od dosaženého vzdělání. (1973, s. 357–358). Vysokoškolské vzdělání většinou dosahují lidé s vyššími schopnostmi. Zaměstnavatelé jsou tak skrze certifikáty informováni o dovednostech jedinců potřebných k výkonu práce. Alois Soukup ale uvádí, že existují také ukazatele, tzv. indexy, které nelze ovlivnit nebo změnit, ale zaměstnavatel je může též pozorovat. Mezi tyto ukazatele patří například věk, rasa nebo pohlaví (2007, s. 477). Je tedy rozdíl mezi teorií lidského kapitálu a teorií signalizace. Zatímco teorie lidského kapitálu nahlíží na příjmy jako na ocenění produktivity jedinců, teorie signalizace považuje příjmy za výnos z doloženého vzdělání.

S teorií signalizace souvisí teorie filtru. Hlavním signálem je dle této teorie dosažené vzdělání. Běžně firmy dostávají mnoho životopisů od potenciálních zaměstnanců. Na počátku tedy prochází uchazeči tzv. filtrem, kdy dochází k výběru adeptů s nejvyšším doloženým vzděláním (Brown 2001, s. 22). Maturitní vysvědčení nebo například bakalářský diplom představují prvotní signál na trhu práce. Dle Palána

(2002, s. 113) narozdíl od teorie signalizace, se zabývá teorie filtru pouze dosaženým vzděláním. Teorie signalizace bere v úvahu více signálů, jako jazykové certifikáty nebo předešlé zaměstnání. Naopak teorie filtru řeší pouze vyloučení neadekvátních uchazečů pouze podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Alois Soukup (2007, s. 476) ale uvádí, že teorie filtru neřeší produktivitu práce jednotlivých uchazečů, zaměřuje se pouze na úroveň lidského kapitálu.

Dle Richarda Layarda a George Psacharopoule vysvětluje vliv vzdělání na získání pracovního místa teorie screeningu. Tato teorie též řeší problém rizika zaměstnavatelů při najímání pracovníků. Firmy nemají dostatek informací, proto doložené vzdělání berou jako základ mzdy u jednotlivých uchazečů. Předpokladem zaměstnavatelů je přímá souvislost mezi dosaženým vzděláním a úrovní schopností. Jedinci s vyšší úrovní schopností disponují většími předpoklady pro dokončení vzdělání, jelikož jsou pro ně související vynaložené náklady, čas učení, nižší než pro ostatní (1974, s. 985–986). Pro firmy je tak výhodnější najímat zaměstnance s nižšími vynakládanými náklady. Pro tyto pracovníky je jednodušší dodatečné učení a porozumění nových problémů.

Teorie kredencialismu se zabývá motivací jedinců získat vyšší vzdělání. Mladí lidé se rozhodují pro vyšší vzdělání díky očekávání zaměstnavatelů. Pokud má uchazeč certifikát o vyšším dosaženém vzdělání, má větší šanci na úspěch při výběrovém řízení (Palán 2002, s. 113). Nejedná se tedy o snahu dosáhnout vyšších výdělků, ale o snahu získat lepší zaměstnání. To ale způsobuje vyšší poptávku po vzdělání, následně roste úroveň vzdělání obyvatel. Hirsch (1977, s. 50–51) pro tento efekt použil pojem inflace vzdělání. Vyšší dosažené vzdělání již nemá takovou hodnotu, jako před desítkami let. Díky tomu se výnosy ze vzdělání snižují, takže zde nemusí plynout čistý zisk z investování do lidského kapitálu, ba naopak ztráta.

Další alternativní teorie, která se zabývá lidským kapitálem, je teorie přirozených lidských vlastností. Teorie přirozených lidských vlastností považuje za důležité vrozené schopnosti, talenty, nadání a další lidské vlastnosti, jako odpovědnost nebo odhodlání. Jedná se o vlastnosti, se kterými se lidé již narodili a které nejsou součástí investování do vzdělání. Zaměstnavatelé je ale oceňují v podobě vyšších mezd (Brožová 2018, s. 155). Lidé s určitým talentem a nadáním mohou využít vzdělání pro jejich prohloubení.

1.3. Investice do lidského kapitálu

Podle Beckera (1962, s. 9) lze považovat za investice do lidského kapitálu veškeré výdaje na zdraví, vitamíny a vzdělání, a to jak ve škole, tak následně výdaje na celoživotní vzdělání. Schultz uvádí, že investice do vzdělání zvyšují příjmy a produktivitu pracovníků. Jelikož se jedná o investice, člověk se rozhoduje o nákladech a výnosech, které z nich plynou. Výpočet nákladů na investice na lidský kapitál je ale problematický. Je mnoho nákladů, které nespádají pouze do investic do lidského kapitálu, ale také do spotřeby (1962, s. 9). Kupříkladu potíže mohou být s náklady na lékařskou péči související s porodem nebo nachlazením, které s lidským kapitálem přímo nesouvisí. Naopak ale zlepšit lidský kapitál mohou náklady na očkování nebo podporu imunity.

Proto Schultz vytvořil 5 kategorií, které spadají do nákladů na investice. Mezi tyto kategorie patří vzdělání zajišťované formálními institucemi (základní škola, střední škola), vzdělání zajišťované firmami a kurzy související s prací, studijní programy pro dospělé, migrace za lepšími pracovními příležitostmi. Do poslední kategorie spadá problémové zdraví. Náklady na zdraví započítává pouze ty, které souvisejí s prodloužením života, silou a vitalitou (Schultz 1961, s. 1,8-9). Zdraví hraje důležitou roli nejen z pohledu vyšší produktivity a nižší absence v zaměstnání. Správná životospráva podporuje učení a soustředění. Podle OECD (Keeley 2007, s. 97), vzdělanější lidé tendují ke zdravému životnímu stylu a jsou zdravější. Zdraví lidé jsou pak více produktivnější a dosahují tak vyšších příjmů.

Člověk se rozhoduje pro studium, a tedy zvýšení lidského kapitálu, na základě zvýšení mzdy díky vyššímu vzdělání a nákladů příležitosti. Studenti vynakládají vyšší výdaje související se studiem. Příkladem může být nakupování učebnic nebo poplatky za studium (Borjas 2016, s. 235, 239). Cahuc dále uvádí, že člověk ale zároveň zvažuje náklady příležitosti v podobě ušlé mzdy. Student tak přichází o mzdu, kterou by získal během let strávených na škole, kdyby pracoval na pozici určené pro lidi s nižším vzděláním (2014, s. 233). Náklady studia jsou tedy nejen v podobě vyšších nákladů díky učebnicím, školnému a dalším poplatkům. Se studiem také souvisí náklady příležitosti v podobě ušlé mzdy, o kterou studenti přicházejí vzhledem k časové náročnosti studia.

Absolvent vysoké školy dostává v průměru vyšší mzdu než člověk s nižším vzděláním. S růstem počtu let strávených vzděláváním roste také výše mzdy (Borjas 2016, s. 235, 246). Znamená to tedy, že částečně dojde ke kompenzaci ušlé mzdy

v podobě navýšení mzdy po dokončení studia. Podle Beckera lidé s vyšším vzděláním lépe nacházejí práci a je u nich tak evidována nízká nezaměstnanost v porovnání s nízkou vzdělanostní skupinou (1962, s. 10). Investicemi do vzdělání lidé dostávají lepší pracovní pozice, a tím i lepší společenské postavení (Brožová 2018, s. 135).

Za další výnos investic do vzdělání, lidského kapitálu, lze považovat celoživotní vzdělávání. Lidé, kteří věnují více času učení se během studia a navštěvují lepší školy, obvykle pokračují ve vzdělávání po dostudování, během výkonu práce. Tito lidé jsou navyklí více investovat do prohlubování svých znalostí a schopností po většinu svého života. Stejně tak lidé, kteří začnou absolvovat pracovní kurzy a tréninky, pokračují v tomto vzdělávání i v budoucnu. Celoživotním vzděláváním dochází k prohlubování lidského kapitálu, což se odráží v růstu mezd během let. Částečně je ale růst mezd způsoben věkem (Mincer 1958, s. 30, 41).

Stan B. Walters uvádí, že z investic do lidského kapitálu plynou výnosy i pro celou společnost. Vzdělanější lidé dosahují vyšších mezd, což znamená větší příjem na daních pro stát. V souvislosti se vzděláním roste i produktivita, což způsobuje zvyšování domácího produktu a ekonomického růstu státu. Vzdělanější lidé také dokáží lépe učit méně vzdělané v jejich práci, a tak navyšovat i produktivitu ostatních (2003, s. 133). Vzdělanější lidé disponují lepší politickou gramotností, čím se zvyšuje blahobyt celé společnosti, jelikož se podílí na rozhodování. Dále přispívají do společnosti svými inovacemi a vynálezy, čímž roste produktivita a blahobyt celé populace. To vše lze označit za pozitivní externalitu vzdělání, které plynou od vzdělaných jednotlivců do celé společnosti (Brožová 2018, s. 155). Zároveň má ale společnost určité výdaje spojené se vzděláváním, a to například financování vysokých škol nebo podpory studentům (Walters 2003, s. 133).

Rozhodování o investování se netýká pouze jednotlivců, ale také firem. Společnosti poskytují kurzy a školení pro své zaměstnance. Podle Beckera (1962, s. 12–13, 17–18) firmy vynakládají náklady do svých pracovníků s vidinou zvýšení jejich produktivity, která v budoucnu přinese vyšší výnosy pro firmu. Existují dva typy investic, týkajících se znalostí obecných a specifických. Obecné znalosti zaměstnanci mohou využít nejen v dané firmě, ale i v ostatních. Zaměstnanci proto pobírají nižší mzdy, než jsou tržní, kdy rozdíl tvoří právě obecné zaškolení. Po ukončení tréninku dochází

k navýšení mzdy. Specifické znalosti, oproti obecným, jsou spojené s konkrétní firmou. Zaměstnavatel nese náklady zaškolení a nedochází tak k dočasnému snížení mzdy.

2. Vzdělávací systém v ČR

Vzdělávání je jedním z hlavních způsobů, jak rozšiřovat lidský kapitál. Podle Krebse je vzdělávání procesem, při kterém jedinec nabývá a rozšiřuje svoje znalosti, dovednosti a poznatky. Naproti tomu vzdělání je dosahováno prostřednictvím výchovy, tedy zvládání norem chování, a již zmíněným vzděláváním (2015, s. 448). Dosažené vzdělání se odvíjí od úrovně absolvované školy.

Vzdělávací soustava je zajišťována státem jako jednou z oblastí veřejné politiky. V České republice se vzdělávací systém skládá ze tří základních úrovní, a to primární, sekundární a terciální vzdělání. Primárnímu vzdělání ještě předchází tzv. předškolní vzdělání. Primární vzdělání je zajištěno základní školou, sekundární středními školami a terciální poskytují vysoké školy.

2.1. Vzdělávací politika

Jedná se o politiku, která koriguje vzdělávací systém v zemi. Pomocí české legislativy a legislativy Evropské unie jsou stanoveny určité principy, na kterých je vzdělávací systém postaven. Příkladem je rovné vzdělávání, kdy je základní vzdělání umožněno všem. Krebs uvádí, že v rámci vzdělávací politiky je spravedlivý přístup ke vzdělání jeden z klíčových cílů. Každý člověk má mít otevřený přístup ke vzdělání. Ovšem v dnešní době by se měl klást též důraz na kvalitu vzdělání (2015, s. 469–470). Stát se snaží zajistit vzdělávání pro všechny občany, kdy je důležitější kvantita před kvalitou. Dochází k rozdílným úrovním kvality vzdělání v rámci celé České republiky.

Hlavní řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. MŠMT zajišťuje vzdělávací systém na národní úrovni a dále určuje podmínky, které musí splňovat instituce v regionech. Zřizování středních škol se provádí na úrovni krajů. Co se týče mateřských a základních škol, ty jsou poskytovány jednotlivými obcemi. Obce musí tak musí zajistit, že každý žák má své místo v základní škole (Krebs a kol. 2015, s. 477–478).

V České republice je možné bezplatné studium nejen primární a sekundární vzdělání, ale také vysokoškolské. Důležitými zákony jsou například školský zákon a

zákon o vysokých školách. Dle Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (2019) jsou kromě zákonů důležité i různé strategie, jako například Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020 nebo Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. Cílem Strategie vzdělávací politiky ČR je zajištění snižování nerovnosti ve vzdělání, kvalitní studium učitelů a kvalitní řízení vzdělávacího systému ČR. Strategie digitálního vzdělávání se zaměřuje na výuku týkající se práce s novými technologiemi. Žáci a studenti se učí používat ICT technologie a přizpůsobovat se novým inovacím pro lepší uplatnění na trhu práce.

2.2. Předškolní vzdělání

Předškolní vzdělávání zabezpečují mateřské školy. Mateřské školy napomáhají k rozvoji osobnosti, naučení se komunikace s jinými lidmi a základnímu chování. Napomáhají k vyrovnání nerovnoměrností dětí před nástupem na základní školu (ČESKO 2019b).

Předškolní vzdělání absolvují děti ve věku 3 až 6 let, ještě před nástupem na základní školu. Podle školského zákona je předškolní vzdělávání povinné pro děti, které dosáhnou věku 5 let, a to nejdéle den před prvním školním dnem (Eurydice 2017). Nástup dítěte může být ale i během školního roku, nikoliv pouze na jeho počátku (ČESKO 2019b).

2.3. Základní vzdělání

Každý občan České republiky je povinen absolvovat základní vzdělání. Dále musí splnit povinnou školní docházku občané Evropské unie, kteří zůstávají v České republice déle než 90 dní. Dítě nastupuje na základní školu ve školním roce, poté co dosáhne 6 let. Po absolvování základní školy děti dosahují kolem 15 let věku. Dokladem pro ukončenou povinnou školní docházku je vysvědčení v 9. třídě, popřípadě v 2. ročníku šestiletého nebo 4. ročníku osmiletého gymnázia (ČESKO 2019b).

Základní vzdělání se dále dělí na 1. a 2. stupeň. Na 1. stupni se děti učí číst, psát, základy matematiky, přírodovědy a historie. Na tomto stupni probíhá výuka převážně od jednoho vyučujícího. Po uplynutí 5 let následuje 2. stupeň, který je na dobu 4 let. Na 2. stupni probíhá výuka od více učitelů, kteří mají aprobaci v jednotlivých oborech. 2. stupeň lze absolvovat na nižších gymnáziích. Po úspěšném přijímacím řízení mohou děti

vystudovat osmileté nebo šestileté gymnázium, kdy se jedná o nástup od 6. nebo 8. třídy základní školy.

2.4. Středoškolské vzdělání

Středoškolské vzdělání je určené pro studenty ve věku kolem 15 až 19 let. Pro přijetí na střední školu je potřeba absolvovat základní vzdělání a úspěšně projít přijímacím řízením. Průběh přijímacích zkoušek si škola stanovuje sama. Vzdělání poskytují střední odborné školy, střední odborná učiliště, gymnázia a konzervatoře.

Cílem studia je osobní rozvoj studentů a prohloubení vědomostí ze základní školy. Na gymnáziích studenti probírají do hloubky, a to buď všeobecné znalosti nebo dle zaměření. Na odborných školách se s všeobecným vzděláním též zaměřují na odborné vzdělání. Studenty tak připravuje pro budoucí povolání či navazující studium (Eurydice 2017).

Tabulka 1 Podíl středoškolských studentů v denní formě studia k populaci 15 – 19 let v %

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
<i>střední vzdělávání</i>	0,40	0,43	0,47	0,52	0,56
<i>střední vzdělávání s výučním listem</i>	19,72	19,78	19,33	18,75	18,12
<i>střední vzdělávání s maturit. zkouškou – všeobecné</i>	26,67	27,47	27,87	28,04	27,95
<i>střední vzdělávání s maturitní zkouškou – odborné</i>	38,58	38,63	38,35	38,42	38,32
<i>Nástavbové</i>	2,70	2,45	2,24	2,12	1,97
<i>zkrácené studium střední s výučním listem</i>	0,19	0,25	0,24	0,21	0,24
<i>zkrácené studium střední s maturitní zkouškou</i>	0,06	0,07	0,06	0,04	0,04

Zdroj: MŠMT a ČSÚ, vlastní zpracování

Tabulka 1 ukazuje nově přijaté studenty na střední školu dle druhu vzdělání. Během posledních 5 let celkově podíl studentů klesá. Jednou z příčin je i demografický vývoj v České republice, jelikož postupně dochází ke stárnutí populace. Nejvíce studentů je zastoupených na oborech zakončených maturitní zkouškou, přičemž více studentů je na odborných středních školách. Je tedy větší zájem o složení maturitní zkoušky, a případné pokračování na navazující studium. Naopak nejmenší podíl studentů je na oborech středního vzdělání bez výučního listu a maturity.

Středoškolské obory zakončené maturitní zkouškou jsou obvykle na 4 roky. Jsou primárně zajišťovány středními odbornými školami a gymnázii, a to jak čtyřletými, tak

osmiletými a šestiletými. Některá odborná učiliště nabízejí též obory ukončené maturitní zkouškou. Žáci středního odborného vzdělání, které je zakončené závěrečnou zkouškou, studují 1 až 2 roky. Pro získání výučního listu se potřeba absolvovat 2 až 3 roky dle oboru (ČESKO 2019b).

Zakončení studia se liší podle výběru školy a oboru. Může být ukončeno buď maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou. Maturitní zkouška se týká gymnázií, středních odborných škol a některých učilišť. Sestává se ze dvou částí, a to státní a profilové. Státní část je společná pro všechny studenty v České republice. Studenti skládají zkoušku z českého jazyka a dalšího předmětu dle volby, a to cizího jazyka nebo matematiky. V profilové části si lze vybrat mezi předměty, které jsou na dané škole vyučovány. Obsah a formu zkoušek si školy určují sami. Úspěšné složení se dokládá maturitním vysvědčením. Závěrečná zkouška se skládá ze dvou částí, a to teoretické a praktické zkoušky z oboru. Absolvování zkoušky lze prokázat vysvědčením o složení závěrečné zkoušky. Středoškolské vzdělání s výučním listem je ukončeno po úspěšném složení závěrečné zkoušky z odborného výcviku a obdržení výučního listu (ČESKO 2019b).

2.5. Vyšší odborné vzdělání

Pro přijetí na vyšší odbornou školu je potřeba doložit maturitní vysvědčení a složit přijímací zkoušku, kde se prokáže schopnost a dostatek vědomostí pro dané studium. Studenti si více prohlubují vzdělání, které získali na středních školách, a to jak teoretické, tak praktické znalosti. Doba trvání studia je obvykle 3 roky, u zdravotnických oborů 3,5 let (ČESKO 2019b).

Dle školského zákona (2019b) po absolvování posledního ročníku lze vyšší odbornou školu úspěšně ukončit absolutoriem. To se skládá ze zkoušky z odborných předmětů, z cizího jazyka a obhájení absolventské práce. Po úspěšném složení absolvent obdrží vysvědčení o absolutoriu a diplom, který opravňuje k užívání titulu diplomovaný specialista, zkratka DiS.

Tabulka 2 Podíl studentů na VOŠ ve školních letech k populaci 20 – 24 let v %

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
<i>Studenti</i>	4,32	4,20	3,97	3,78	3,70

Zdroj: MŠMT a ČSÚ, vlastní zpracování

Tabulka 2 ukazuje počet studentů na vyšší odborné školy během posledních 5 školních let. Počet studentů má během období klesající tendence vzhledem k celkové věkové skupině 20 až 24 let. Znamená to stále menší zájem o vyšší odborné vzdělání.

2.6. Vysokoškolské vzdělání

Vysokoškolské vzdělání je vrcholnou úrovní vzdělávacího systému. Jedná se o studium poskytující specializaci v oborech, které připravují studenty na jejich budoucí povolání. Dle zákona o vysokých školách (2019a) získání vysokoškolského vzdělání spočívá v absolvování studijního programu, ke kterému má daná vysoká škola akreditaci. Studijní program obsahuje studijní plán jednotlivých povinných předmětů a skupinu volitelných předmětů. Dále je ve studijním programu uveden profil absolventa, jeho uplatnění, studované oblasti a získaný titul.

K nástupu na vysokou školu je potřeba doložit maturitní vysvědčení a úspěšně projít přijímacím řízením. To si každá vysoká škola a její fakulta stanovuje sama. Po ukončení všech předmětů a složení všech částí státní závěrečné zkoušky, absolventi obdrží diplom, který slouží jako doklad o ukončení programu a jako oprávnění užívání získaného titulu.

Následující tabulka ukazuje vývoj počtu nově přijatých studentů na vysokou školu v letech 2014 až 2018 k celkové věkové kategorii 20 až 24 let. Celkově během daného období podíl nových studentů postupně rostl vzhledem k věkové skupině 20 až 24 let. Dále z tabulky vyplývá, že nejvíce nových studentů je na bakalářských oborech. Největší zájem o bakalářské programy souvisí s tím, že se jedná o první úroveň ve vysokoškolském vzdělání. Studentů pokračujících dále na magisterské studium je v porovnání s bakaláři menší zastoupení. Pětileté magisterské programy tvoří nejmenší podíl. Důvodem je celkově menší počet otevřených magisterských programů, u kterých není potřeba nejprve absolvovat bakalářské studium.

Tabulka 3 Podíl poprvé zapsaných studentů podle typu studijního programu k populaci 20 – 24 let v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>bakalářské</i>	8,98	8,86	9,03	9,48	10,09
<i>magisterské</i>	1,00	1,02	1,09	1,16	1,26
<i>navazující magisterské</i>	5,58	5,57	5,84	5,65	5,62

Zdroj: MŠMT a ČSÚ, vlastní zpracování

Vysokoškolské vzdělání se dělí na tři stupně. První je bakalářské studium, do kterého nastupují absolventi středních škol po složení maturitní zkoušky. Bakalářské programy trvají zpravidla 3 roky, maximálně 4 roky, a po ukončení mohou absolventi používat titul bakalář, zkratka Bc. nebo BcA. Po splnění všech potřebných předmětů studenti skládají státní závěrečnou zkoušku z oboru a obhájí bakalářskou práci. Absolventi mohou následně pokračovat na magisterský stupeň, který obvykle trvá 2 roky. Některé programy jsou ale pouze magisterské, a to obvykle na dobu 5 let. Po absolvování všech potřebných předmětů studenti skládají závěrečnou státní zkoušku z oboru, která má více částí, včetně obhajoby diplomové práce. Dle zákona o vysokých školách (2019a) při úspěšném ukončení absolventi získávají právo užívat titul například Mgr., Ing. nebo MUDr., dle zvoleného programu. Poslední úroveň je doktorandské studium, které je určené pro absolventy magisterských programů se zájmem o vědeckou činnost. Během studia provádí výzkumy v rámci zvoleného oboru. Doba studia je 3 až 4 roky. Nejedná se o standardní výuku v podobě absolvování předmětů dle programu, ale o studium dle individuálního plánu pod vedením školitele. Na závěr studia se skládá státní doktorandská zkouška a obhájí se disertační práce. Absolventi následně obdrží diplom, který jim umožňuje užívat titulu doktor, zkratka Ph.D.

3. Nabídka a poptávka trhu práce

Trh práce je specifickým trhem, na kterém se střetávají firmy hledající nové zaměstnance a lidé, kteří nabízejí svoji práci, lidský kapitál. Dle Christophera A. Pissarida není jednoduché „obchodovat“ na trhu práce, jelikož dochází k nedokonalým a asymetrickým informacím a k dalším tržním nedokonalostem (2000, s. 3). Uchazeči o práci nemají dostatek informací o aktuálně nabízených pozicích a firmách, co tyto pozice nabízejí. Stejně tak firmy nemohou během výběrovém řízení rozpoznat optimálního pracovníka s veškerými jeho schopnostmi a znalostmi. Dalším problémem je nedokonalá informovanost o volných pracovních pozicích a uchazečích, kdy dochází k časovým prodlevám mezi počátkem hledání a nalezení optimálního pracovníka či pozice. V dnešní době se ale situace zlepšuje díky využívání možnosti inzerování na internetu.

3.1. Teoretický pohled

V ekonomii se rozlišuje individuální a agregátní nabídka. Borjas (2016, s. 21) uvádí, že individuální nabídka práce je dána rozhodováním člověka o tom, zdali chce

pracovat a jak velké množství práce chce nabízet. Jedná se o hledání optimální kombinace volného času a velikostí odpracovaného času. Celková nabídka práce je součtem individuálních nabídek, tedy vyjadřuje nabídku práce celé populace. Kumulace substitučních a důchodových efektů způsobí, že tržní nabídka je rostoucí.

Podle Walterse (2003, s. 7–9) individuální poptávka vyjadřuje porovnávání užitku z volného času a užitku ze získaných příjmů z odpracovaných hodin. Práce sama o sobě užitek není. Množství nabízené práce díky vyšší mzdě ovlivňují dva efekty. První efekt je substituční, kdy jedinec nabízí při vyšší mzdě více práce. Jinými slovy substituuje volný čas prací. Pokud převládne důchodový efekt, znamená to, že jedinec nabídne při vyšší mzdě méně práce. Vyšší mzda už sama o sobě přináší vyšší bohatství. Díky oběma efektům je individuální nabídka práce nejprve rostoucí, působení substitučního efektu, a poté klesající, kdy převládá důchodový efekt.

Individuální poptávka trhu práce je vyjádřena mezním příjmem z práce. Podle Cahuce et. al (2014, s. 77–78) zaměstnavatel najímá další zaměstnance do té doby, dokud jejich příjem z jejich práce je vyšší než náklady na jejich práci. Další faktory, které ovlivňují velikost poptávky po práci firem, jsou například náklady na další výrobní faktory, produktivita práce a cena, za kterou je možné prodat výsledný produkt. Produktivita práce závisí na využívaných technologiích při výrobě. Individuální poptávky ovlivňuje mimo jiné motivace pracovat a velikost lidského kapitálu.

3.2. Ukazatele trhu práce

Běžně se v ekonomice zjišťují indikátory, které napomáhají k lepšímu pochopení aktuálního stavu trhu práce v daném území. Jednotlivé ukazatele se pak následně používají i pro porovnání ekonomik jednotlivých států, produktivity lidí a výše jejich příjmů. Z toho důvodu jsou stanovené obecné metodiky mezinárodními organizacemi, jako Mezinárodní organizace práce.

3.2.1. Pracovní síla, ekonomická aktivita a zaměstnanost

Pracovní síla se může lišit v rámci jednotlivých států. Záleží na vymezení skupin, které do pracovní síly nespádají. Vliv na toto vymezení má například nastavení školského systému a věk odchodu do důchodu v daném státě. Dle Cahuce je obecně pracovní síla definována jako lidé v produktivním věku, kteří jsou zaměstnaní, osoby samostatně výdělečně činné a nezaměstnaní, kteří si práci aktivně hledají. Podíl této pracovní síly na

celkové populaci ve věku 15 až 64 vyjadřuje míra ekonomické aktivity (Cahuc et al. 2014, s. 5). Jinými slovy, míra ekonomické aktivity ukazuje, jak velká část populace v produktivním věku je pracující a hledající si práci. Dle definice sem tedy nespádají lidé, kteří jsou v produktivním věku, ale z nějakého důvodu nepracují a nehledají si práci. Tuto podmínku splňují například lidé v invalidním důchodu nebo ženy na mateřské.

Co se zaměstnanosti týče, ILO ji definuje jako všechny osoby v produktivním věku, které se podíleli na produkci statků nebo poskytování služeb v krátkém období. Podmínkou pro zařazení mezi zaměstnané je výkon práce alespoň v délce jedné hodiny v referenčním období (2019g, s. 6–7). Zaměstnanost se vyjadřuje skrze míru zaměstnanosti.

Dle Českého statistického úřadu (2019v) se míra ekonomické aktivity vypočítá jako podíl pracovní síly ku počtu všech osob starších 15 let. Míra zaměstnanosti se počítá jako podíl zaměstnaných ku počtu obyvatel starších 15 let. Míra zaměstnanosti pro věkovou skupinu 15 – 64 se vypočítá obdobným způsobem, pouze se skupina obyvatel nad 15 let omezí horní věkovou hranicí 64 let. To samé platí i také pro míru ekonomické aktivity.

3.2.2. Produktivita práce

Produktivita práce úzce souvisí s hospodářským růstem. Podle ILO (2019c) vyjadřuje množství produkce, výstupu vytvořeného jedním pracovníkem během referenčního období. Množství výstupu představuje hrubý domácí produkt. Produktivita práce je klíčovým ukazatelem ekonomického výkonu, jelikož růst ekonomiky je způsoben buď zvýšením zaměstnanosti nebo právě zvýšením produktivity práce. Růst produktivity práce nastává při zavádění nových technologií, anebo růstem lidského kapitálu, tedy investicemi do vzdělání a zdraví.

Produktivita práce se počítá dvěma způsoby. První metodou je poměr odpracovaných hodin a hrubého domácího produktu. Tato produktivita práce vypovídá o množství vytvořeného produktu, které připadá na jednu hodinu práce v ekonomice. Druhou metodou je výpočet podílu počtu zaměstnaných ku hrubému domácímu produktu. Touto metodou se vyjadřuje průměrná produktivita práce jednoho pracovníka v dané ekonomice (OECD 2019a, s. 48, 50).

3.2.3. Nezaměstnanost

ILO definuje nezaměstnanost jako všechny osoby v produktivním věku, kteří nemají zaměstnání, ale v uplynulém období 4 týdnů se snažili práci najít a jsou schopni přijmout nabídku práce (2019g, s. 6–7). Od definice, podmínek stanovených ILO, se odvíjí též definice užívaná ČSÚ při Výběrovém šetření pracovních sil. Podobnou definici má OECD (2019b), kdy nezaměstnanost jsou všichni nezaměstnaní lidé ve věku 15 a více let, kteří byli během referenčního týdne bez práce a v posledních 4 týdnech aktivně práci hledali.

V ekonomii se užívá pojem přirozená míra nezaměstnanosti. Jedná se o nezaměstnanost ve stabilním stavu, kterou lze vyjádřit pomocí míry nalézání a ztráty práce. Míra nalézání práce představuje nezaměstnané, kteří našli práci. Naopak míra ztráty práce určuje zaměstnané, kteří o práci přišli. Pokud se trh práce nachází ve stálém stavu znamená to, že míra nalézání práce a míra ztráty práce se rovnají (Borjas 2016, s. 508–509). Čím mají lidé a firmy lepší a dokonalejší informace, tím je tedy míra nalézání vyšší. Naopak, pokud na trhu práce není dostatek informací, je míra nalézání nižší. Brožová (2018, s. 250, 252) uvádí, že součástí přirozené míry nezaměstnanosti je nezaměstnanost dobrovolná, frikční a strukturální.

Nezaměstnanost lze dělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolná nezaměstnanost se týká osob, kteří nehledají práci, nechtějí nastoupit za danou mzdu na trhu práce. Lidé tak dávají přednost svému volnému času před časem stráveným v práci. Množství osob v dobrovolné nezaměstnanosti roste, pokud narůstají sociální dávky. Oproti tomu lidé v nedobrovolné nezaměstnanosti se snaží nalézt práci a chtějí nastoupit za aktuální mzdu (Brožová 2018, s. 252). Nedobrovolná nezaměstnanost je tedy způsobena nedostatečným počtem volných pracovních míst, problémem nedokonalých informací uchazečů o práci a zaměstnavatelů a bariérami neumožňujícími pokles mezd.

Nezaměstnanost lze dále dělit na frikční, strukturální, sezónní a cyklickou. Frikční nezaměstnanost se týká osob, kteří odcházejí z práce kvůli stěhování z dané oblasti nebo jsou v dané práci nespokojení. Firmy například snižují stavy nebo hledají nové zaměstnance. Je ale určitá prodleva mezi odchodem z práce a nalezením práce nové (Cahuc et al. 2014, s. 554). Strukturální nezaměstnanost se týká pouze určitého odvětví, sektoru. Jde o nezaměstnanost vzniklou zánikem nebo restrukturalizací. Lidé tak nemohou nalézt práci odpovídající jejich schopnostem, kvalifikacím a zkušenostem.

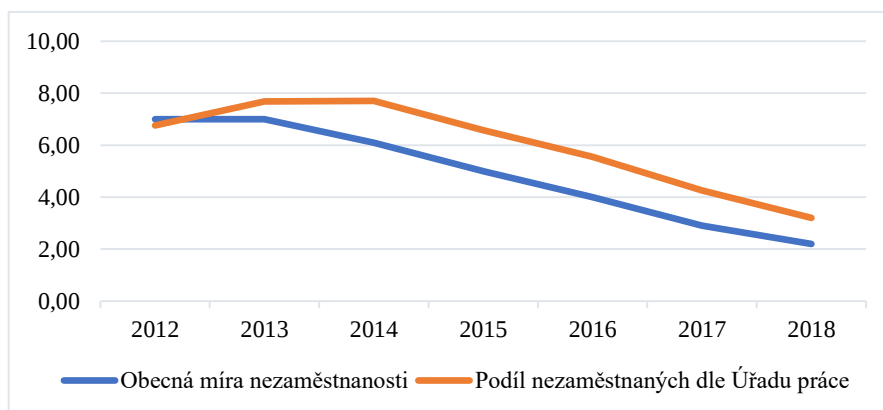
Cyklická nezaměstnanost je spojena s vývojem hospodářských cyklů, respektive s recesí ekonomiky. V době recese dochází k celkovému poklesu domácího produktu, jelikož klesá domácí spotřeba a výroba. Firmám klesají zisky a jsou tak nuceni propouštět, jelikož nedochází k výraznému poklesu mezd. Oproti tomu sezónní nezaměstnanost se vztahuje k sezónním pracím, které nelze vykonávat během celého roku (Borjas 2016, s. 506–507). Začátkem sezóny je tak většina pracovníků opět zaměstnaná.

Nezaměstnanost se vyjadřuje pomocí míry nezaměstnanosti. Dle ILO se jedná o vyjádření nedostatečné nabídky na trhu práce. Jde o ukazatel efektivnosti ekonomiky, kdy není na trhu vytvořeno dostatečné množství pracovních míst. Pro výpočet míry nezaměstnanosti je potřeba nejprve zjistit zaměstnanost a nezaměstnanost na daném trhu práce. Následně se míra nezaměstnanosti vypočítá jako podíl nezaměstnaných ku pracovní síle, respektive součtu zaměstnaných a nezaměstnaných (ILO 2019d). Oproti míře nezaměstnanosti, míra zaměstnanosti se počítá jako poměr zaměstnaných ku počtu obyvatel starších 15 let, viz výše.

V České republice se výpočet míry nezaměstnanosti provádí dvěma způsoby. První metodu provádí Český statistický úřad (2019v) na základě Výběrového šetření pracovních sil, kdy se nezaměstnanost vyjadřuje jako obecná míra nezaměstnanosti. Výpočet dle ČSÚ odpovídá metodice nezaměstnanosti podle ILO. Obecná míra nezaměstnanosti se vyjadřuje jako podíl nezaměstnaných ve věku 15 - 64 let ku pracovní síle ve věku 15 – 64 let. Tento výpočet lze proto využít pro mezinárodní srovnání, hlavně s Evropskou unií.

Druhá metoda je od Ministerstva práce a sociálních věcí, které provádí výpočet pomocí registrovaných nezaměstnaných na Úřadu práce. Výpočet míry nezaměstnanosti se počítá jako podíl počtu dosažených neumístěných uchazečů o zaměstnání a celkové obyvatelstvo ve věku 15 – 64 let. Dosažení neumístění uchazeči o zaměstnání je skupina nezaměstnaných evidovaných na Úřadu práce, které lze umístit na novou pozici prakticky okamžitě (ČSÚ 2019v). Zpravidla je ukazatel míry nezaměstnanosti dle MPSV vyšší než od ČSÚ, jelikož se podíl vyjadřuje k celkové populaci dané věkové kategorie.

Graf 1 Míra nezaměstnanosti ČR dle ČSÚ a MPSV v %



Zdroj: ČSÚ a MPSV, vlastní zpracování

Graf 1 znázorňuje porovnání obecné míry nezaměstnanosti dle metodiky Českého statistického úřadu a podíl nezaměstnaných osob dle Úřadu práce, MPSV. Míra nezaměstnanosti od Úřadu práce je vyšší než od ČSÚ, jak je zmíněno výše. Obě míry nezaměstnanosti souvisí s hospodářským vývojem, což způsobuje jejich podobný trend. Během období došlo k postupnému poklesu míry nezaměstnanosti díky ekonomickému růstu a dostatku volných pracovních míst.

3.2.4. Průměrná mzda, medián a minimální mzda

Příjmy pracovníků se měří pomocí jejich mezd. Pro statistiku se využívá několik ukazatelů. Podle ILO (2019b) je častým ukazatelem průměrná mzda, což jsou průměrné příjmy na osobu v rámci sledované skupiny. Využívá se průměrná mzda za hodinu, týden, měsíc či rok. Využívá se při stanovování minimální mzdy, zjišťování změn v pracovních podmínkách nebo při makroekonomických analýzách.

Rozlišuje se tzv. hrubá a čistá průměrná mzda. Dle ČSÚ (2019o) obsahuje hrubá průměrná mzda všechny příjmy, které nejsou sníženy o sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a zálohové splátky daně z příjmů a jiné srážky. Dále se rozlišuje dělení na nominální a reálnou mzdu. Nominální mzda vyjadřuje změnu oproti předešlému období. Kdežto reálná mzda se porovnává s indexem spotřebitelských cen daného období, je tedy očištěna o inflaci.

Dalším významným ukazatelem je medián mezd. Medián mezd udává hranici platů, pod kterou se nachází právě polovina pracujících (ČSÚ 2019o). Tento ukazatel lépe vypovídá o příjmech pracovníků, jelikož ukazuje mzdu, na kterou nedosahuje polovina zaměstnaných. Oproti mediánu je průměrná mzda zkreslena vysokými příjmy, které dostává jen malá část společnosti.

V mnoha státech světa je stanovována tzv. minimální mzda. Ta je dle ILO definována jako minimální výše mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen platit za dané období a nelze ji snížit pomocí individuálních a kolektivních dohod (2019a). Důvodem pro vytvoření minimální mzdy je redukce chudoby, zvýšení bohatství pracujících a lepší redistribuce příjmů ve společnosti (Kaufman 2010, s. 430). Minimální mzda tedy znamená minimální příjem, který zajišťuje potřebné výdaje pracujícího člověka. Stát se pomocí tohoto nástroje snaží zabezpečit určitou životní úroveň a motivovat nezaměstnané osoby k nalezení práce.

3.3. Historický vývoj v České republice do roku 2013

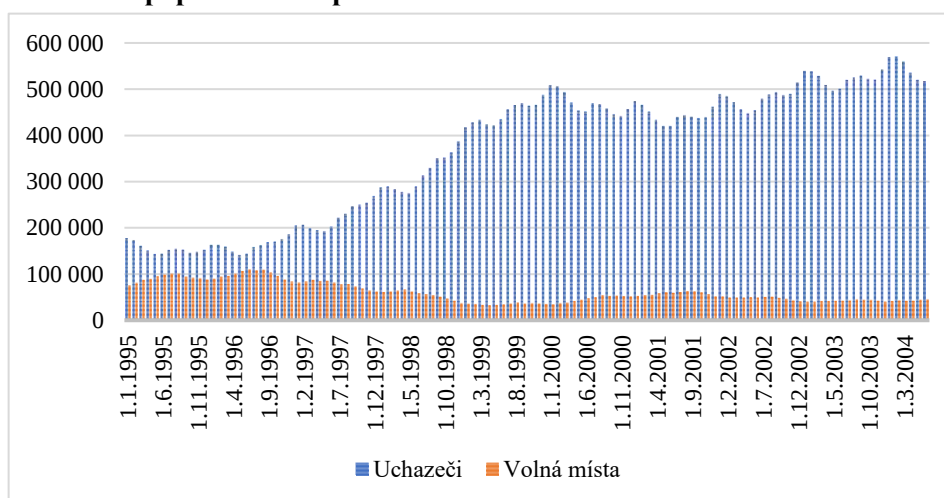
Během centrálně plánované ekonomiky byla tzv. plná zaměstnanost, jelikož pracovat bylo povinné. Před rokem 1989 trh práce prakticky neexistoval. Podle Večerníka měla vliv na umístění pracovníků na pracovní místa nejen jejich kvalifikace, ale také politické předpoklady (1992, s. 186). Po roce 1989 se začala ekonomika transformovat z plánované na tržní ekonomiku.

V 90. letech se lidem otevřeli nové možnosti. Některé ženy zůstávaly v domácnosti a mohly tak více pečovat o děti, starší lidé nastupovali do důchodu a někteří pracovníci využili možnosti samostatné výdělečné činnosti. Došlo tak k nárůstu mobility práce díky možnosti změny zaměstnání, a to nejen v rámci České republiky, ale i do zahraničí (Večerník (ed) 2007, s. 15–16). Začala se celkově měnit situace na trhu práce, profese právníků, lékařů nebo manažerů začaly být více finančně oceňované. Lidé s vyšším vzděláním požadovali vyšší mzdy, ale i možnosti dalších benefitů a kariérních postupů. Naopak klesala poptávka po některých manuálních profesích, a to především v těžebním průmyslu (True 2003, s. 80).

Po začátku transformace ekonomiky v roce 1990 došlo k navýšení nezaměstnanosti, přičemž se ve velmi krátkém okamžiku snížila k hodnotě 3 %. V porovnání s ostatními postkomunistickými státy byla nezaměstnanost velmi nízká. Mezi hlavní důvody patřil vyšší podíl průmyslu, a naopak nižší zastoupení zemědělství. Dále pak vzdělanostní struktura obyvatel byla na vysoké úrovni vzhledem k ostatním státům přecházejícím na tržní ekonomiku. V roce 1991 došlo také k vysokému poklesu reálných mezd o 26 % způsobený liberalizací cen 1.1.1991. V dalších letech došlo k postupnému růstu reálných mezd (Slaný 2003, s. 354–355).

V roce 1998 nastal vysoký příliv zahraničních investic, na který Česká národní banka reagovala restriktivní měnovou politikou. V souvislosti s následnou restriktivní fiskální politikou došlo ke zpomalení ekonomiky, a následně hospodářské recesi. Nezaměstnanost během let 1998 až 2000 rapidně rostla a byla navíc doprovázena strukturálními problémy na straně nabídky trhu práce (Sojka 2009, s. 203–204). Mezi roky 1998 a 2000 stoupl počet nezaměstnaných o zhruba 200 tisíc. V roce 2000 dosáhl počet uchazečů o práci půl milionu. Poptávka po pracovnících naopak pomalým tempem klesala. Na stav nabídky uchazečů těsně před krizí se trh práce dostal až v roce 2008.

Graf 2 Nabídka a poptávka trhu práce ČR v letech 1995 až 30.6. 2004



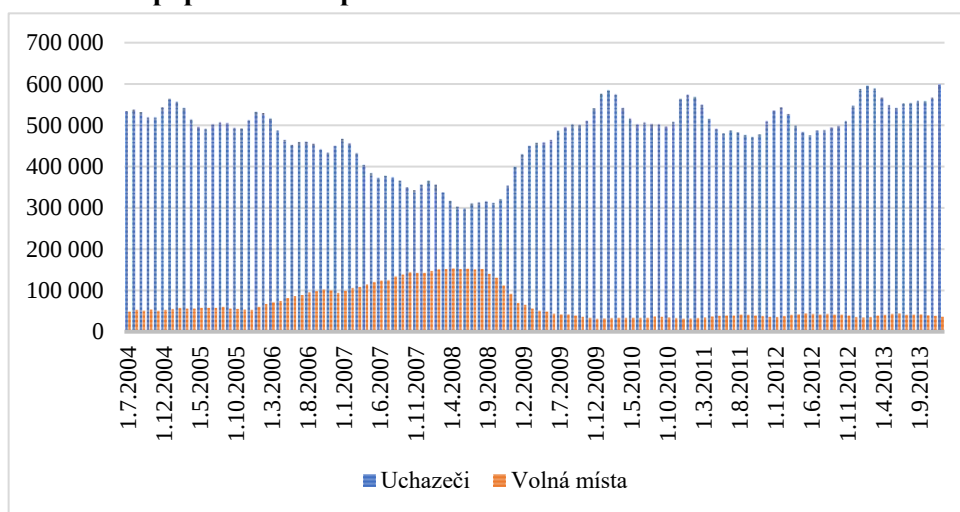
Zdroj: MPSV 2019b, vlastní zpracování

Od nového tisíciletí se postupně začala ekonomika zlepšovat. Mezi lety 2005 až 2008 došlo k poklesu počtu nezaměstnaných o více jak 200 tisíc osob. Situace na trhu práce byla ovlivněna především expanzivním hospodářským růstem, díky kterému se vytvářela nová pracovní místa. Došlo tak k velkému nárůstu volných pracovních míst, kdy v polovině roku 2008 dosahoval jejich počet přes 50 tisíc, což bylo nejvíce míst od 90. let. Dle Makroekonomické predikce z ledna 2008 byl velký zájem o zaměstnance především v průmyslu a v oblasti nemovitostí (Finanční politika MF ČR 2008, s. 13).

V roce 2008 nastal v ekonomice zlom, který se projevil mimo jiné v poklesu volných míst a růstu nezaměstnanosti. Během let 2008 až 2009 došlo k rapidnímu poklesu volných pracovních míst, kdy hodnota dosahovala přes 30 tisíc. Na této hladině se jejich počet ustálil až do roku 2013. Dle OECD byla česká ekonomika ovlivněna světovou finanční krizí, díky které došlo ke zpomalení hospodářského růstu. Od roku 2008 se projeví problémy v poklesu spotřeby domácností, v obchodě, dopravě nebo zahraničních investic (2010, s. 9). Jak je vidět na grafu 3, v souvislosti s recesí ekonomiky

postupně rostla nezaměstnanost. V únoru 2010 dosáhl počet nezaměstnaných hodnoty až 583 tisíc.

Graf 3 Nabídka a poptávka trhu práce ČR od 1.7.2004 do 2013



Zdroj: MPSV 2019c, vlastní zpracování

V následujících letech byl vývoj počtu uchazečů o práci ovlivněn především sezónními výkyvy. Od roku 2009 počet nezaměstnaných osciloval mezi 500 až 600 tisíci osob. Naopak volná pracovní místa zůstala až do roku 2013 konstantní, a to na nejnižší hladině přes 30 tisíc. Jedná se o období v české ekonomice s nejnižším počtem volných pracovních míst. Míra nezaměstnanosti se začala od roku 2013 postupně snižovat. Dle ČSÚ měl velký vliv na růst zaměstnanosti navýšení odchodu do důchodu, ke kterému došlo v malé důchodové reformě. Zvýšila se tak zaměstnanost věkové skupiny 55 až 64 let (2014).

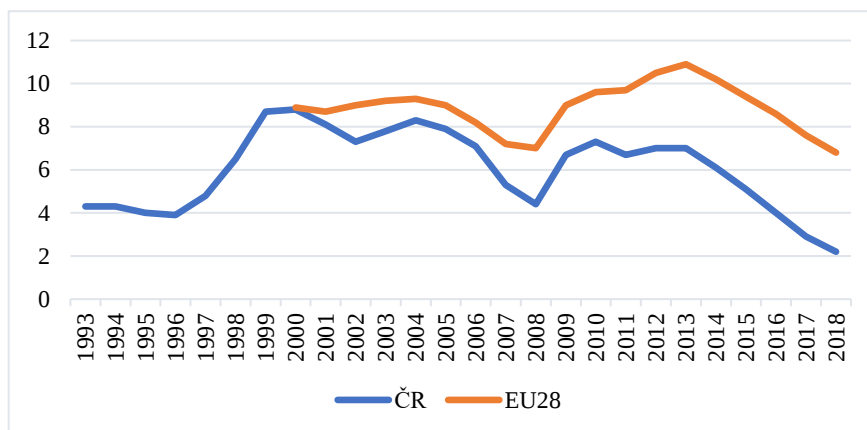
Od roku 2013 mají zaměstnavatelé problém s nalézáním pracovníků. Nízká nabídka na trhu práce znemožňuje výběr adekvátních zaměstnanců, kteří by odpovídali poptávce zaměstnavatelů. Od roku 2013 je nedostatek pracovníků například v technických oborech. Nevýhodou české ekonomiky je horší kvalita vzdělání, kdy kupříkladu v roce 2012 se pouze čtvrtina obyvatel domluvila anglickým jazykem (Dufek et al. 2016, s. 16).

3.3.1. Ukazatele trhu práce ČR

Od vzniku České republiky 1.1. 1993 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v roce 2000, a to 8,8 %, jak ukazuje graf 4. Jednalo se o vyvrcholení ekonomické krize z roku 1998, kdy během let 1998 až 2000 došlo k nárůstu o 2,3 %. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti do roku 2013 byla před krizí 1998, kdy v roce 1996 dosahovala 3,9 %.

Vzhledem k průměrné míře nezaměstnanosti států Evropské unie je nezaměstnanost v České republice nízká. Od vstupu do Evropské unie v roce 2004 nezaměstnanost koreluje s průměrnou nezaměstnaností celé EU. Z grafu 4 je patrné, že finanční krize z let 2008 a 2009 zasáhla českou ekonomiku méně než ostatní státy EU. Během dalších let se česká míra nezaměstnanosti více odchýlila od průměru EU. V posledních letech je rozdíl obou nezaměstnaností zhruba 4 %.

Graf 4 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a EU28 v letech v %

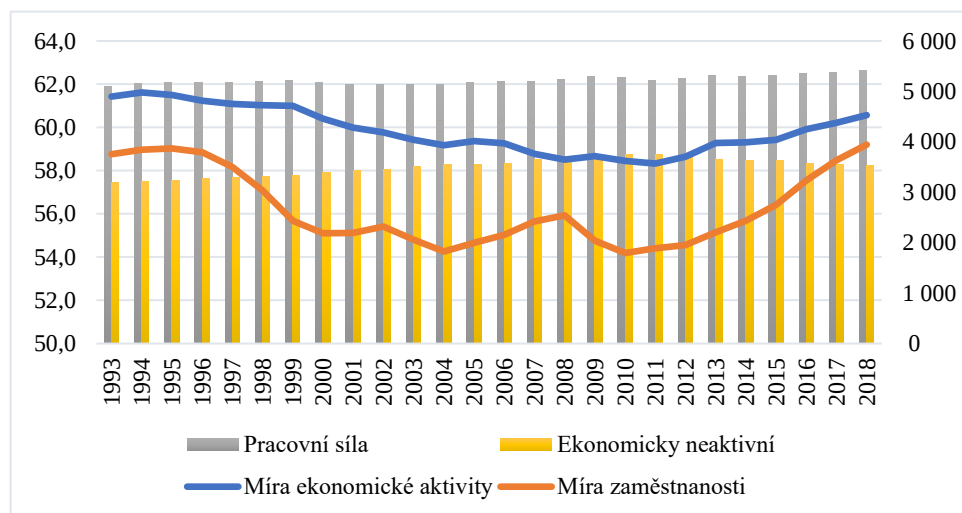


Zdroj: EUROSTAT 2019c, vlastní zpracování

V posledních letech dochází k velkému poklesu v nezaměstnanosti v souvislosti s přehřátou ekonomikou. Od roku 2013 je nepřetržitý pokles míry nezaměstnanosti. Během let 2013 až 2018 klesla o 4,1 %. V dnešní době je míra nezaměstnanosti na nejnižší hodnotě 2,2 %.

Graf 5 představuje pracovní sílu, ekonomicky neaktivní, míru ekonomické aktivity a zaměstnanosti v letech 1993 až 2018. Přestože v posledních letech dochází ke stárnutí populace, pracovní síla konstantně roste. V letech 1993 až 2005 nedocházelo k velkému navýšení pracovní síly. Její velikost byla po celou dobu kolem 5 mil., v dalších letech došlo k vyššímu nárůstu. V roce 2018 dosahovala pracovní síla 5 267 tisíc. Počet ekonomicky neaktivních obyvatel v produktivním věku měl do roku 2012 podobný trend jako pracovní síla, kdy docházelo k růstu obou skupin. V dalších letech se počet ekonomicky neaktivních začal snižovat. Nejvíce ekonomicky neaktivních bylo v roce 2010, a to 3 746 tisíc. V roce 2018 bylo ekonomicky neaktivních 3 526 tisíc osob v produktivním věku.

Graf 5 Ukazatele trhu práce ČR pro věkovou kategorii 15 a více let v letech v % a absolutní hodnotě



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Míra ekonomické aktivity v České republice v roce 2018 dosahovala 60,56 %. Znamená to tedy, že zhruba 60 % obyvatel ve věku 15 a více let spadá do skupiny zaměstnaných a nezaměstnaných, kteří si hledají práci. Do roku 2011 míra ekonomické aktivity klesala, v dalších letech postupně rostla až do roku 2018. Během sledovaného období míra ekonomické aktivity oscilovala mezi 58 až 62 %. U míry zaměstnanosti došlo během let k větším výkyvům. Do roku 1996 míra zaměstnanosti nepatrně rostla, avšak mezi lety 1996 až 2000 došlo k velkému propadu díky ekonomické krizi. V letech 2004 až 2008 se začala ekonomická situace zlepšovat, což se projevilo i v růstu míry zaměstnanosti. V době finanční krize v letech 2009 a 2010 začala míra zaměstnanosti opět klesat. V dalších letech došlo k rapidnímu nárůstu díky expanzi ekonomiky. V roce 2018 činila míra zaměstnanosti 59,2 %.

Tabulka 4 Ukazatele měsíčních mezd v ČR v Kč

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Průměrná mzda</i>	26 033	26 211	26 802	27 811	29 056	31 109	33 684
<i>Medián</i>	21 997	22 266	22 844	23 726	24 982	26 843	29 184
<i>Minimální mzda</i>	8 000	8 500	8 500	9 200	9 900	11 000	12 200

Zdroj: ČSÚ a MPSV, vlastní zpracování

Horní tabulka představuje vývoj průměrné mzdy, mediánu a minimální mzdy v ČR v letech 2012 až 2018. Během celého referenčního období byla průměrná mzda vyšší než medián. Oba ukazatele nepřetržitě rostly. Příjmy poloviny pracujících v ČR byly vyšší než 29 184 Kč. Průměrná mzda stoupla od roku 2012 do roku 2018 o 7 651 Kč. Minimální mzda rostla v každém roce kromě roku 2014, kdy zůstala na hodnot 8 500 Kč. Během referenčního období došlo k navýšení minimální mzdy celkem o 4 200 Kč.

Praktická část

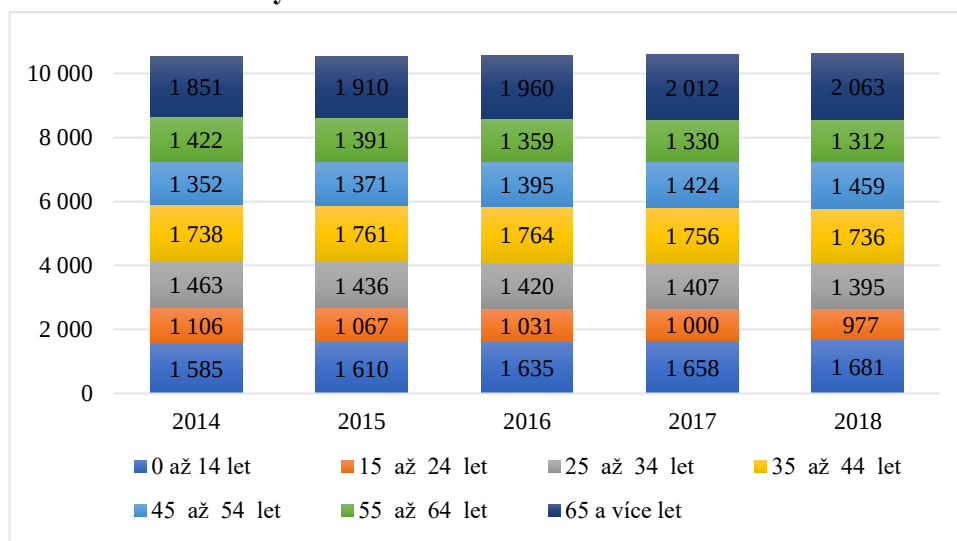
4. Pracovní síla

Pracovní síla představuje nabídku na trhu práce. Jedná se o obyvatelstvo, které je zaměstnané nebo hledá nové zaměstnání. Uchazeči na trhu práce představují aktuální nabídku pracovní síly pro zaměstnavatele. V této kapitole je nejprve analyzována celková pracovní síla a zaměstnání pro lepší porozumění stavu v ekonomice. Následně jsou pak analyzováni uchazeči na trhu práce registrovaní na Úřadu práce, kteří aktivně hledali práci během sledovaného období.

4.1. Celková pracovní síla

Pracovní síla je obyvatelstvo v produktivním věku. V České republice postupně klesá velikost pracovní síly. Graf 6 ukazuje věkovou strukturu celé populace v České republice pro nastínění vývoje věkových skupin v produktivním věku.

Graf 6 Věková struktura obyvatel ČR v letech v tisících



Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování

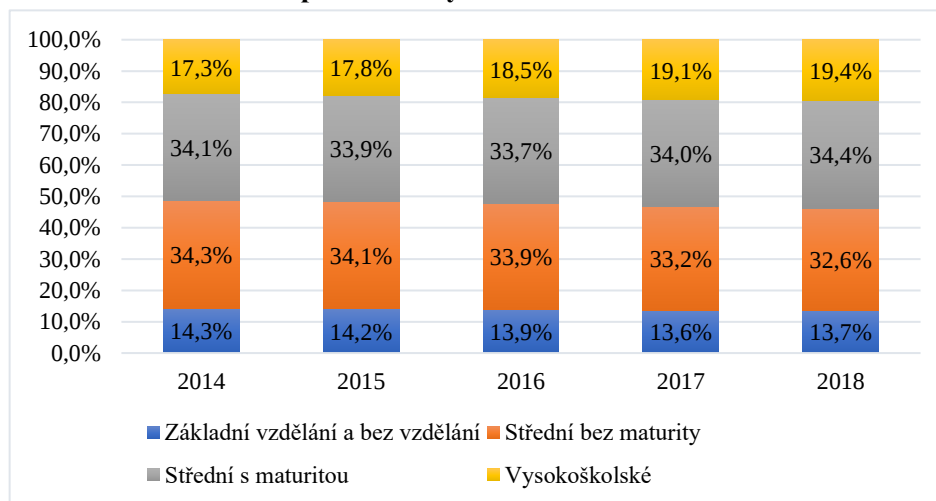
Pokles je způsoben tendencí stárnoucí populace, kdy nastupující mladá generace je menší než lidé před odchodem do důchodu. Generace ve věku 15 až 24 a 25 až 34 let za posledních 5 let nepřetržitě klesala. K většímu poklesu došlo u nejstarší generace ve věku 55 až 64. Naopak skupina ve věku 45 až 54 let rostla po celou dobu sledovaného období. Celkově tak roste podíl osob ve starším věku, tedy 45 až 64 let. Stále ale zůstává nejpočetnější skupinou generace ve věku 35 až 44 let. Celkový trend stárnoucí populace

je patrný i v růstu věkové skupiny 65 a více let, která konstantně roste. Situace se ale zlepšuje díky pomalu rostoucí skupině dětí do 14 let.

Graf 7 ukazuje vzdělanostní rozdělení pracovní síly ve věku 15 a více let. Na maturitní vzdělání dosahuje zhruba polovina pracujících. Podíl osob s maturitou je rok od roku nepatrně vyšší. K největšímu nárůstu došlo u vysokoškolsky vzdělané populace, kdy jejich podíl vzrostl z 17,3 % na 19,4 % během sledovaného období. Je tak patrný stále větší zájem o vysokoškolské vzdělání. S tím souvisí pokles pracovní síly s nižším dosaženým vzděláním. Kupříkladu došlo ke snížení podílu osob se středním vzděláním bez maturity z 34,3 % na 32,6 %. Snižuje se tak počet osob vykonávajících povolání, pro které je potřeba nižší kvalifikace. Je též stále méně lidí pouze se základním vzděláním.

Celkově tedy roste vzdělanost pracovní síly. Je větší zájem o úplné středoškolské vzdělání a o další studium. Růst vzdělanosti pracovní síly je způsoben příchodem absolventů na trh práce s vyšším dosaženým vzděláním. Mladí lidé se snaží získat vyššího vzdělání díky vidině lepšího mzdového ohodnocení, jak uvádí teorie lidského kapitálu, ale i také v souvislosti se snazším studiem. V dnešní době je větší přístup k informacím díky internetu, kdy je více zdrojů a možností sdílení mezi studenty.

Graf 7 Vzdělanostní struktura pracovní síly ve věku 15 a více v letech v %

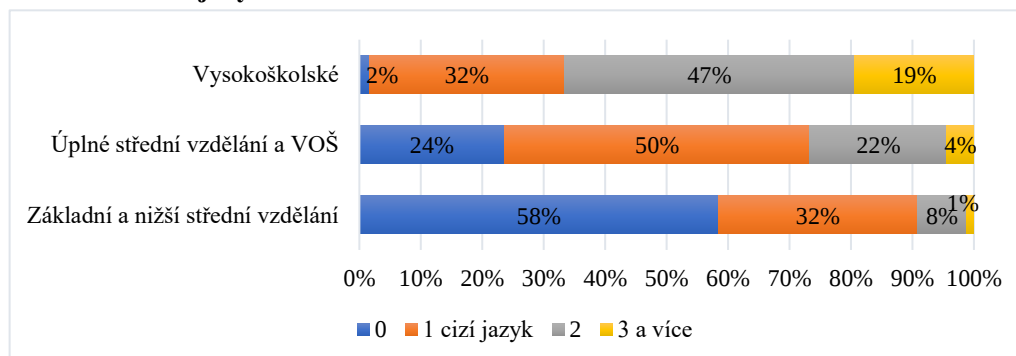


Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování a výpočty

Na trhu práce se nehledí pouze na dosažené vzdělání, ale i další vědomosti. Příkladem jsou cizí jazyky, o které je stále větší zájem z pohledu zaměstnavatelů. Na dolním grafu je počet cizích jazyků na osobu dle vzdělání v roce 2016. Jedná se o subjektivní hodnocení, kdy byla data získána pomocí dotazníkového šetření Labor Force Survey od Evropské unie. V České republice se lidé učí cizím jazykům již od základní

školy, přičemž se s výukou pokračuje i na středních školách. I z toho důvodu je určitá korelace mezi počtem ovládaných cizích jazyků a dosaženým vzděláním.

Graf 8 Počet cizích jazyků na osobu dle dosaženého vzdělání v roce 2016 v %



Zdroj: EUROSTAT 2019, vlastní zpracování a výpočty

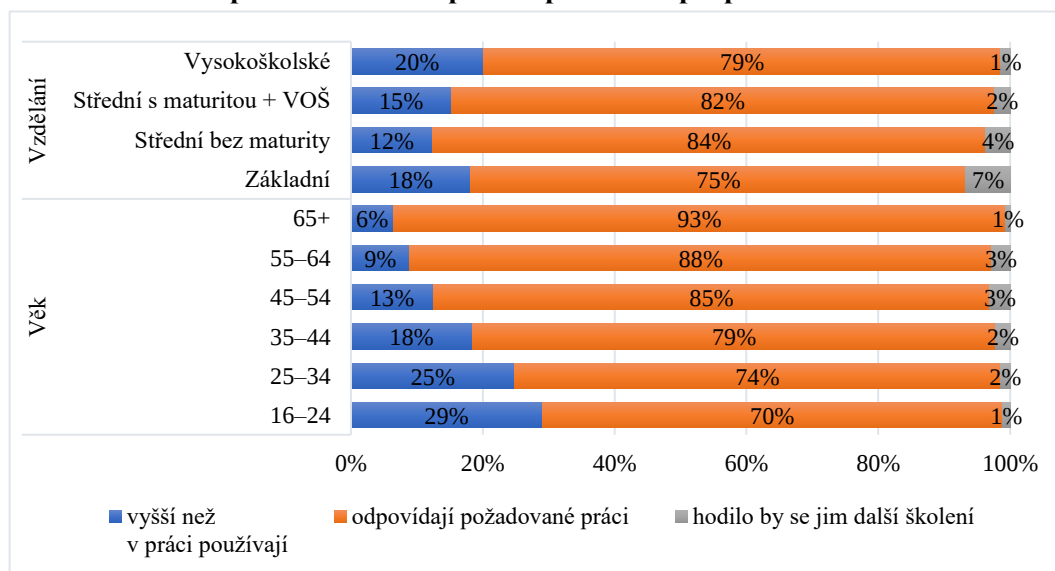
Nejméně cizích jazyků ovládají lidé se základním a nižším středním vzděláním. Více jak polovina této skupiny nemluví žádným cizím jazykem. U osob s úplným středoškolským vzděláním tato skupina zabírá více jak 20 %. Naopak u vysokoškolsky vzdělaných osob neumí ani jeden cizí jazyk méně jak 2 %. Více jak polovina osob s úplným středoškolským vzděláním ovládá jeden cizí jazyk. 66 % osob s vysokoškolským vzděláním dokáže komunikovat více jak jedním cizím jazykem, kdy dokonce pětina ovládá 3 a více cizích jazyků.

V porovnání se státy EU se Česká republika nachází nad průměrem, co se týče znalosti dvou jazyků. Kupříkladu podíl vysokoškoláků se znalostí dvou cizích jazyků byl v roce 2016 47 %, kdežto průměr EU pouze 30 %. Stejně tak podíl osob se středním vzděláním je vyšší, než je průměr EU. U základního vzdělání ale Česká republika zaostává. Ve znalosti jednoho cizího jazyka je Česká republika nad průměrem EU kromě vysokoškolského vzdělání. Například středoškoláci v ČR, kteří ovládají jeden cizí jazyk, bylo v roce 2016 50 %. V rámci celé EU pouze 37 % středoškoláků se domluví jedním jazykem. Důvodem nižšího podílu vysokoškoláků se znalostí jednoho cizího jazyka je právě větší znalost více cizích jazyků, než je průměr EU (EUROSTAT 2019f).

Český statistický úřad provedl šetření týkající se jednotlivců a jejich hodnocení práce s počítačem. Nejvíce respondentů odpovědělo, že jejich znalosti odpovídají požadované práci. Z pohledu dosaženého vzdělání jsou na tom nejlépe vysokoškoláci, kde 99 % považuje své dovednosti za minimálně dostačující. 20 % z vysokoškolsky vzdělaných navíc považuje své znalosti lepší, než v práci potřebují. Důvodem je časté využívání počítačů a dalších digitálních technologií během práce. Vysokoškolsky

vzdělání přicházejí často do styku s technologiemi při výkonu práce. Podobně jsou to i lidé se středoškolským vzděláním. Naopak nejhůře jsou na tom lidé pouze se základním vzděláním. Obecně tedy s vyšším vzděláním roste i schopnost práce s počítačem.

Graf 9 Pracovní síla podle dovednosti práce s počítačem při práci v roce 2018 v %



Zdroj: ČSÚ 2018, vlastní zpracování a výpočty

Stejně tak je to u věkové struktury, kde starší lidé mají méně dovedností, co se týče počítače než mladé generace. 29 % generace ve věku 16 až 24 je toho názoru, že disponuje většími znalostmi, než v práci potřebuje. Je to dáno nárůstem technologií v tomto tisíciletí. Starší generace velkou část svého života strávili bez používání počítače, a především internetu. Nemají proto takové zkušenosti jako mladí lidé, kteří s technologiemi vyrůstali.

4.2. Zaměstnaní

V České republice většina zaměstnaných osob je občany České republiky. Je zde ale i určité zastoupení cizinců. Podíl občanů ČR na celkovém počtu zaměstnaných postupem let klesal. Podíl občanů států EU a mimo EU byl během let vyrovnaný. V letech 2014, 2015 a 2018 převládali pracovníci, kteří mají občanství mimo státy EU. V ostatních letech byl větší podíl občanů EU. Obecně jsou ze států mimo EU národnosti Rusů a Ukrajinců, kteří do Česka přijíždějí. Mezi cizince z EU zas naopak spadá velká část Slováků, a to z historických důvodů.

Tabulka 5 Zaměstnaní podle národnosti v letech v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Občané ČR</i>	97,09	96,89	96,87	96,14	96,19
<i>Cizinci mimo EU</i>	1,05	1,16	0,97	1,11	1,29
<i>Cizinci z EU</i>	0,93	0,98	1,08	1,38	1,26

Zdroj: EUROSTAT 2019c, vlastní zpracování a výpočty

Následující tabulka ukazuje vykonávané profese zaměstnanou pracovní silou. Poměr jednotlivých zaměstnání se během referenčního období měnil jen nepatrně. Došlo k nárůstu všech profesí kromě zákonodárců a řídicích pracovníků, řemeslníků a opravářů a zaměstnanců v ozbrojených silách. Pokles řemeslníků a opravářů souvisí s poklesem pracovníků s nižším středním vzděláním, viz výše. Je stále menší zájem o vyučení v manuálních profesích. Mladá generace se snaží dosáhnout vyššího vzdělání s vidinou lepšího postavení a vyšších příjmů.

Velký nárůst je vidět u specialistů, pracovníků ve službách a prodeji a u obsluhy strojů zařízení a montérů. Roste tak zájem o pracovníky v technických oborech. Dle Malečka a Araújo roste podíl pracovníků v automobilovém, elektronickém, počítačovém a optickém průmyslu (2015, s. 7). Ve všech těchto odvětvích je důležitá technická znalost a práce se stroji.

Tabulka 6 Zaměstnaní podle tříd klasifikace zaměstnání v letech

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Zákonodárci a řídicí pracovníci</i>	256 552	274 297	269 136	250 210	244 996
<i>Specialisté</i>	745 995	763 626	786 558	802 546	851 464
<i>Techničtí a odborní pracovníci</i>	880 262	856 687	884 281	930 096	914 984
<i>Úředníci</i>	465 538	464 476	476 316	509 326	498 915
<i>Pracovníci ve službách a prodeji</i>	752 709	774 640	782 984	785 539	822 747
<i>Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství</i>	59 938	61 989	69 846	68 782	66 326
<i>Řemeslníci a opraváři</i>	873 206	866 247	868 406	864 977	864 840
<i>Obsluha strojů a zařízení, montéři</i>	652 157	684 233	701 557	715 746	726 978
<i>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</i>	270 129	280 536	284 316	276 729	287 094
<i>Zaměstnanci v ozbrojených silách</i>	17 740	14 371	14 415	16 599	15 228
<i>Nezjištěno</i>	-	801	763	1 055	-
Celkem	4 974 225	5 041 903	5 138 578	5 221 605	5 293 572

Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování

V České republice obecně převládá práce na pracovní smlouvu u zaměstnavatele. Podnikatelské činnosti se věnuje méně jak pětina pracujících, jak ukazuje tabulka 7. Největší podíl OSVČ je u univerzitního vzdělání, kde samostatně podniká 18 %

vysokoškoláků. Naopak nejmenší podíl je u osob se základním a nižším středním vzděláním, kde podniká 12 % pracujících.

Tabulka 7 Zaměstnaní podle pracovního statusu v roce 2017

	Základní a nižší střední vzdělání	Úplné střední vzdělání a VOŠ	Vysokoškolské
<i>Zaměstnanci</i>	88 %	84 %	82 %
<i>OSVČ</i>	12 %	16 %	18 %

Zdroj: EUROSTAT 2019, vlastní zpracování a výpočty

V České republice je většina pracovních smluv na dobu neurčitou. Zaměstnavatelé tak nemusí neustále řešit otázku prodlužování smluv a poskytují svým zaměstnancům větší jistotu v zaměstnání. V případě smluv na dobu určitou mají zaměstnanci více snahu hledat jiné zaměstnání před termínem ukončení pracovního poměru, a případně odmítnout prodloužení smlouvy. U smluv na dobu neurčitou je větší šance, že zaměstnanci zůstanou delší dobu.

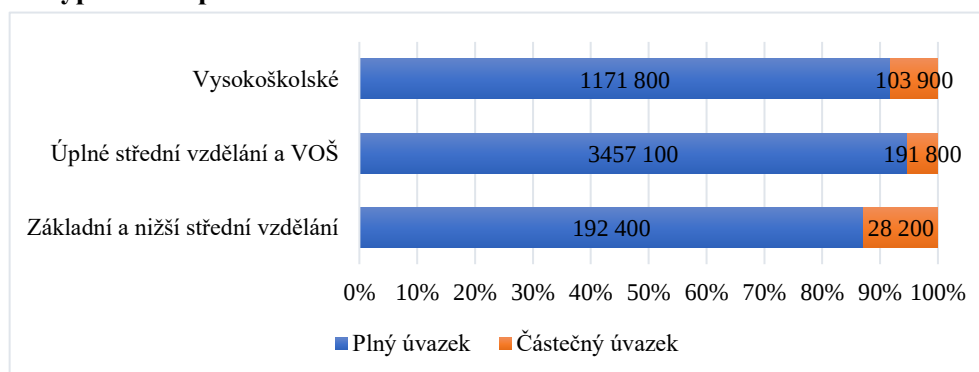
Tabulka 8 Typ pracovní smlouvy v letech

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Na dobu určitou</i>	355 900	393 000	392 600	400 300	346 100
<i>Na dobu neurčitou</i>	3 645 100	3 687 300	3 773 000	3 831 100	3 941 200

Zdroj: EUROSTAT 2019, vlastní zpracování

Malý podíl tvoří smlouvy na dobu určitou, které se často poskytují při nástupu do nového zaměstnání nebo při brigádách a částečných úvazcích. V ČR se brigády a částečné úvazky týkají především pracujícím studentům a matek. Do roku 2017 nepřetržitě jejich počet rostl. V roce 2018 ale došlo ke snížení smluv na dobu určitou. Počet smluv na dobu neurčitou oproti tomu po celou dobu konstantně rostl. Důvodem je nízký počet uchazečů na trhu práce. Firmy jsou ochotné díky nedostatku vhodných pracovníků poskytnout smlouvu na dobu neurčitou hned při nástupu do nového zaměstnání.

Graf 10 Typ úvazku podle dosaženého vzdělání v roce 2018 v %



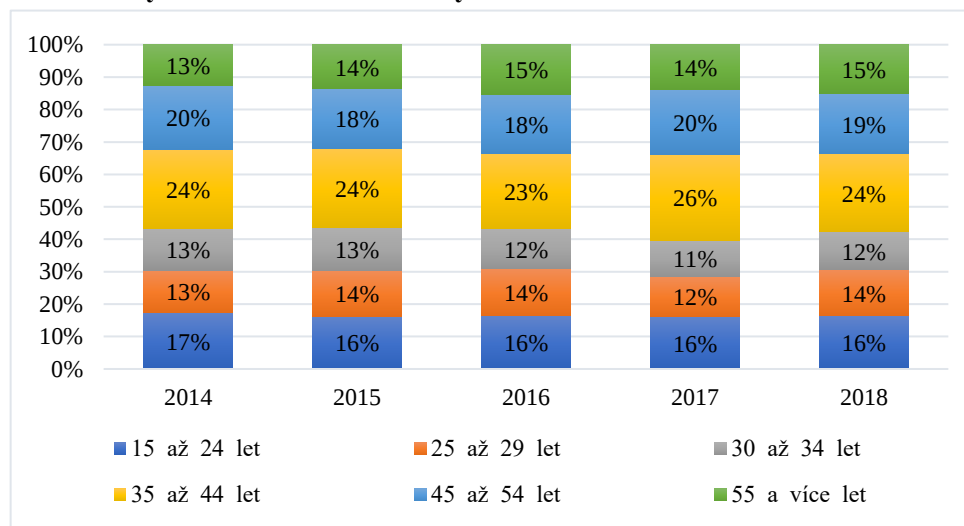
Zdroj: EUROSTAT 2019, vlastní zpracování

V roce 2018 pracovala většina zaměstnaných na plný úvazek. Vzhledem ke vzdělání pracovali na plný úvazek nejvíce osoby s úplným středoškolským vzděláním, a to 95 %. Částečného úvazku tak využívá pouze 5 %, kdy část této skupiny tvoří vysokoškolští studenti. Největší zastoupení částečných úvazků je patrný u základního a nižšího středního vzdělání, kdy tak pracovalo 13 % zaměstnaných. Dle OECD (Araújo a Maleček 2015, s. 17) měla v roce 2013 Česká republika jeden s nejnižších podílů částečných úvazků v porovnání s ostatními státy světa, kdy na částečný úvazek pracovalo zhruba 5 % zaměstnaných.

4.3. Uchazeči na trhu práce

Uchazeči na trhu práce představují nabídku volné pracovní síly. Tato podkapitola detailněji analyzuje uchazeče v letech 2014 až 2018. Většina grafů a tabulek je vyjádřena v procentech kvůli vyloučení vlivu vývoje nezaměstnanosti. Data jsou čerpána z Úřadu práce a výsledků Výběrového šetření pracovních sil od Českého statistického úřadu. Získaná data v absolutním vyjádření se od sebe liší vzhledem k odlišné metodice MPSV a ČSÚ, viz kapitola Trh práce.

Graf 11 Průměrný roční věk nezaměstnaných v letech v %



Zdroj: VŠPS ČSÚ 2015; 2016; 2017; 2018; 2019, vlastní zpracování a výpočty

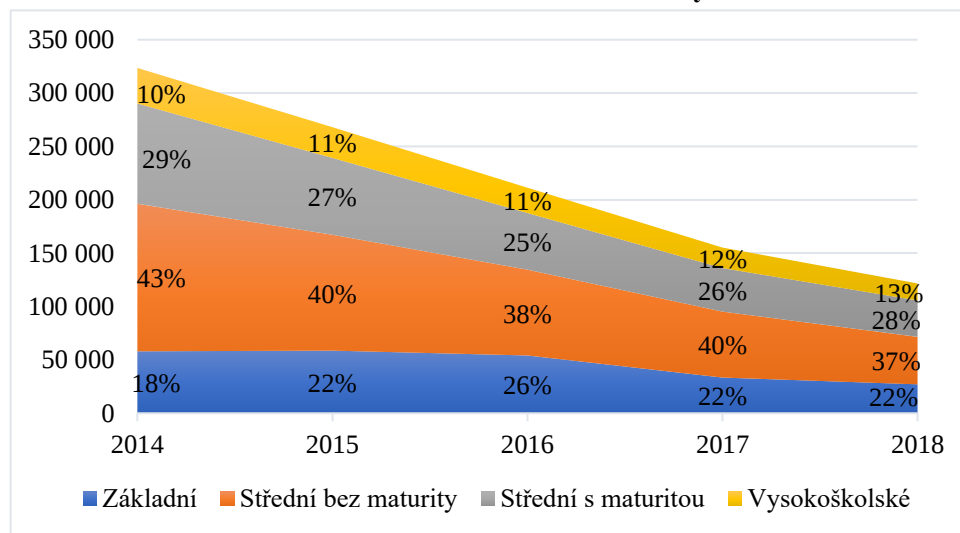
Vývoj věkové struktury uchazečů na trhu práce ukazuje graf 11. Věková struktura uchazečů se nijak zásadně neliší od struktury celkové pracovní síly. Největší skupinou nezaměstnaných bylo ve věku 35 až 55 let, a to během celého sledovaného období. Ke konci roku 2018 je tedy vidět, že problémové skupiny absolventů a osoby před důchodem,

nemají největší zastoupení. Během sledovaného období nedocházelo k velkým výkyvům, co se týče věkového rozložení nezaměstnaných.

Následující graf představuje vzdělanostní strukturu uchazečů na trhu práce dle VŠPS. Na grafu je patrný postupný pokles absolutního počtu uchazečů na trhu práce, což souvisí s expanzivním vývojem ekonomiky. V roce 2014 hledalo práci celkem 323 590, ale v roce 2018 jich bylo pouze 121 562. Co se týče procentuálního vyjádření, ve vzdělanostní struktuře došlo jen k nepatrným změnám během sledovaného období. Poměr vzdělání nezaměstnaných odpovídá vzdělanostní struktuře celé pracovní síly, kdy největší skupinu tvoří lidé se středním vzděláním s maturitou a bez maturity.

Existují velké rozdíly v počtu nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání. Nejvíce nezaměstnané jsou osoby s dosaženým středním vzděláním bez maturity. Podíl nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity osciluje kolem 40 % ze skupiny nezaměstnaných. Během posledních 5 let jejich podíl ale klesal. V roce 2014 dosahoval jejich podíl 43 %, naopak v roce 2018 pouze 37 %. Znamená to tedy rostoucí zájem o pracovníky se středním vzděláním bez maturity, kteří ukončili školu výučním listem nebo závěrečnou zkouškou.

Graf 12 Průměrná roční vzdělanostní struktura nezaměstnaných v letech



Zdroj: VŠPS ČSÚ 2015; 2016; 2017; 2018; 2019, vlastní zpracování

Druhou největší skupinou jsou osoby se středním vzděláním ukončeném maturitní zkouškou. Do roku 2016 podíl této skupiny klesal. V roce 2016 se situace změnila a v následujících letech došlo k růstu podílu na celkové skupině nezaměstnaných. V roce 2014, kdy doznívala finanční krize, byla skupina nezaměstnaných se středním vzděláním s maturitou a bez maturity větší než v dalších letech. Znamená to, že osoby se středním

vzděláním s maturitou i bez maturity jsou více ovlivněni ekonomickou situací než například vysokoškolsky vzdělání.

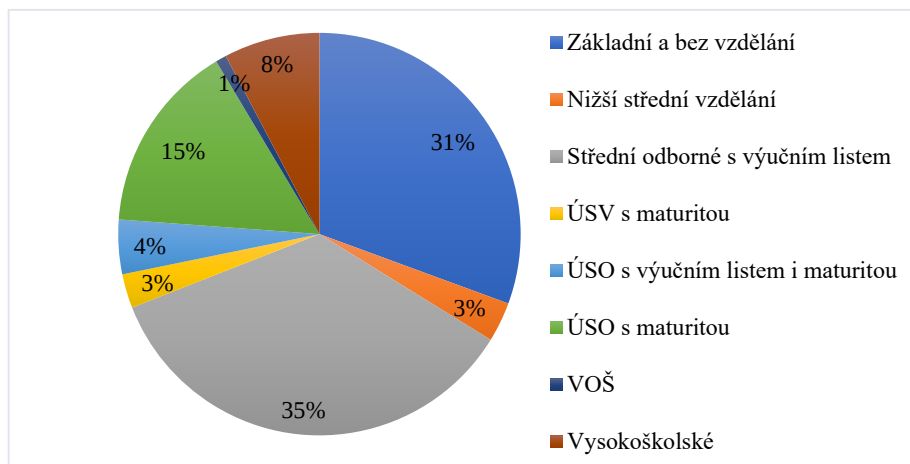
Pracující, kteří ukončili pouze základní vzdělání, tvoří druhou nejmenší skupinu. Vývoj podílu nezaměstnaných se základním vzděláním během let osciloval mezi 18 % až 26 %. Do roku 2016 jejich podíl nepřetržitě rostl i přesto, že počet volných pracovních míst rostl, viz kapitola Volná pracovní místa. V následujícím roce zabíral jejich podíl 22 %. V roce 2018 se ale podíl nezaměstnaných se základním vzděláním a bez vzdělání opět mírně zvýšil. V rámci celé pracovní síly ale podíl těchto osob postupně klesá, jak je uvedeno v kapitole Pracovní síla. Z toho vyplývá, že podíl nezaměstnaných se základním vzděláním a středním s maturitou roste na úkor klesajícího počtu osob se středním vzděláním bez maturity. Zaměstnavatelé více poptávají osoby, které ukončili nižší střední vzdělání před maturitou a základním vzděláním.

Nejméně početnou skupinou jsou vysokoškolsky vzdělání, kteří tvoří přes 10 % podílu na celkové skupině nezaměstnaných. Jejich podíl ale během sledovaného období konstantně stoupal. Jedním z důvodů je stále rostoucí počet vysokoškolských absolventů. V celkové pracovní síle, roste podíl osob s vysokoškolským vzděláním, čímž roste i jejich nezaměstnanost.

Jsou určité rozdíly ve vzdělanostní struktuře mezi pohlavími, jak ukazuje příloha 1. Muži méně dosahují na maturitní vzdělání, kdy kolem poloviny mužů disponuje středním vzděláním bez maturity. Naopak u nezaměstnaných žen je poměr s maturitou a bez maturity prakticky vyrovnaný. Jejich zastoupení převládá ve středoškolském vzdělání ukončeném maturitní zkouškou. U obou pohlaví je patrný nárůst vysokoškolsky vzdělaných, kteří se ucházejí o novou práci.

Detailnější pohled na vzdělanostní strukturu uchazečů o práci ukazují data od Úřadu práce. Následující graf představuje situaci k 31.12.2018. Největší podíl tvoří osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem, kteří zaujímali 35 % podílu na všech uchazečích evidovaných na Úřadu práce. Druhou největší skupinou s podílem 31 % jsou lidé, kteří získali pouze na základní vzdělání nebo jsou bez vzdělání. Pro osoby pouze se základním vzděláním je obtížné v dnešní době nalézt práci, ve které by se mohli uplatnit. Třetí největší skupinou jsou osoby, které mají úplné střední odborné vzdělání zakončené maturitní zkouškou. Jejich podíl na nezaměstnaných byl ke konci roku 2018 15 %.

Graf 13 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2018



Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování a výpočty

V předešlém grafu 12 byla nejpočetnější skupinou osoby se středním vzděláním bez maturity. Jak ukazuje graf 13, jejich převážnou část tvoří lidé se středním odborným vzděláním s výučním listem, která je zároveň nejpočetnější skupinou vůbec. Ovšem nižší střední vzdělání, které také spadá do středního bez maturity, je reprezentované velmi malým podílem, a to 3 %. Lidé, kteří mají ukončené střední vzdělání pouze závěrečnou zkouškou, snáze nalézají zaměstnání než lidé s výučním listem.

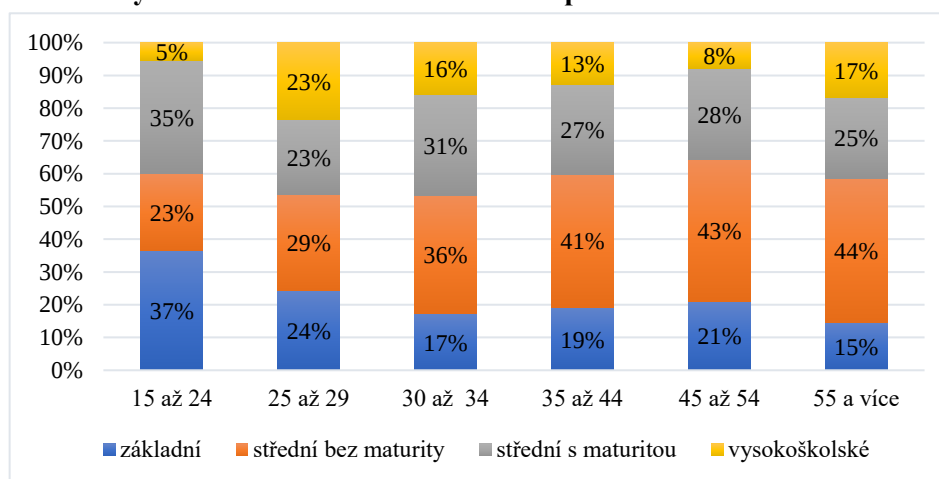
Mezi nezaměstnané s nejmenším podílem na uchazečích patří lidé s vyšším odborných vzděláním, nižším středním, úplným středním s maturitou a úplným středním odborným s výučním listem i maturitní zkouškou. Je tedy rozdíl, zda mají pracovníci k výučnímu listu též maturitní vysvědčení, jelikož je jejich podíl velmi odlišný. V ekonomice je obecně nedostatek právě této pracovní síly, která je vyučená, a zároveň získala maturitní vysvědčení. Obecně je s hledáním pracujících s výučním listem a maturitou problém. Stále nastupuje na obory zakončené výučním listem méně studentů, ať už s maturitní zkouškou nebo bez ní, jak ukazuje tabulka 1 v kapitole Vzdělávací systém ČR. Podíl uchazečů s vyšší odbornou školou souvisí s celkově nižším počtem osob s tímto vzděláním, jak napovídá počet nově přijatých studentů v tabulce 2 z téže kapitoly.

Jsou také určité rozdíly ve vzdělání z pohledu věkové struktury. Základního vzdělání nejvíce dosahují lidé ve věku 15 až 24 let. Důvodem je, že tato generace je stále ve vzdělávacím systému, tedy mnoho lidí ještě nedosáhlo ukončení studia. Věková skupina 35 až 44 a 45 až 54 ale již většinou nestuduje. Přesto mají tyto generace skoro pětinu pouze se základním vzděláním. Střední vzdělání bez maturity je typické pro starší

generace 35 a více, kde je tato úroveň vzdělání nejvíce reprezentována u celkové pracovní síly. U mladších generací postupně klesá podíl středního vzdělání bez maturitní zkoušky, a naopak roste zájem o vyšší vzdělání.

Velké zastoupení středního vzdělání ukončeného maturitou je patrné u nejmladší generace, která ale obsahuje také studenty vyšších odborných a vysokých škol. Nejvíce nezaměstnaných vysokoškoláků je ve věku 25 až 29 let. Absolventi vysokých škol se často potýkají s problémem nalezení zaměstnání, jelikož teprve začínají vstupovat do pracovního poměru. Do této skupiny ale také spadají magisterští studenti, kteří nepracují během studia. Z těchto důvodů je ve věkové kategorii 25 až 29 let větší podíl vysokoškolsky vzdělaných. Druhý největší podíl vysokoškoláků je v generaci před nástupem do důchodu.

Graf 14 Průměrný věk a vzdělání uchazečů na trhu práce v roce 2018 v %



Zdroj: VŠPS ČSÚ 2019, vlastní zpracování a výpočty

Tabulka 5 představuje procentuální vyjádření uchazečů na trhu práce podle jejich profese, vždy ke dni 31.12. Z tabulky je patrné, že největší problém s nalezením nového zaměstnání mají pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Pomocná a nekvalifikovaná síla zabírá necelou třetinu všech uchazečů. Jedná se o pracovníky se základním vzděláním, kteří nemají další odborné vzdělání, a tudíž nemohou provádět specializovanou práci. Během sledovaného období jejich podíl na celkových uchazečích konstantně rostl.

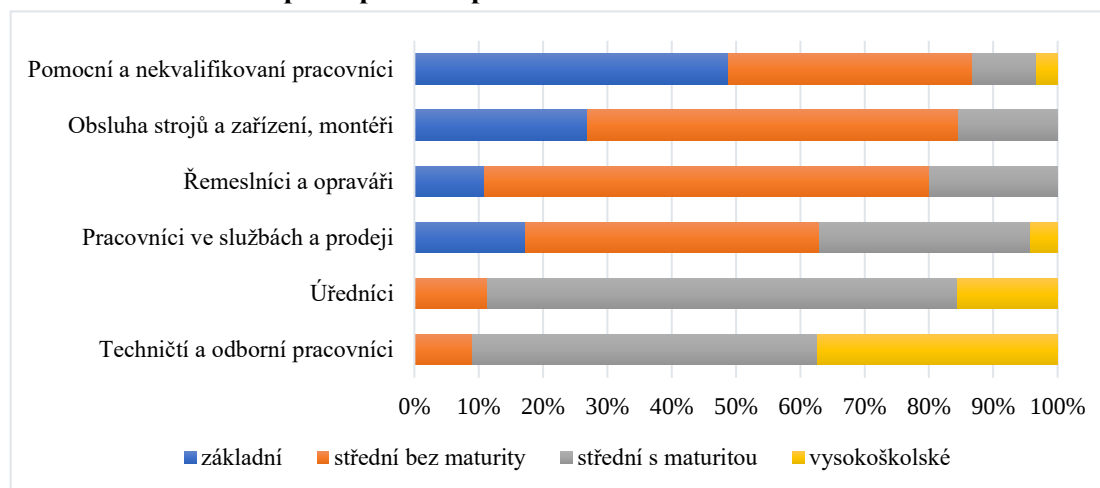
Dále velmi početnými profesemi jsou úředníci, pracovníci ve službách a prodeji a řemeslníci a opraváři. Podíl nezaměstnaných úředníků byl během sledovaného období neměnný, stejně jako podíl pracovníků ve službách a prodeji. Oproti tomu podíl řemeslníků a opravářů konstantně klesal. Je tedy stále snazší nalézt nové zaměstnání v řemeslných oborech.

Tabulka 9 Uchazeči na trhu práce dle profese podle tříd zaměstnání k 31.12. v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Zaměstnanci v ozbrojených silách</i>	0,02	0,04	0,04	0,04	0,04
<i>Zákonodárci a řídící pracovníci</i>	1,00	1,10	1,18	1,27	1,43
<i>Specialisté</i>	4,57	4,79	4,70	4,73	5,03
<i>Techničtí a odborní pracovníci</i>	6,79	6,86	6,69	6,62	6,72
<i>Úředníci</i>	11,51	11,78	11,42	11,23	11,62
<i>Pracovníci ve službách a prodeji</i>	20,45	20,48	20,29	19,86	20,09
<i>Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství</i>	1,31	1,31	1,31	1,30	1,29
<i>Řemeslníci a opraváři</i>	14,83	13,85	12,96	12,03	10,86
<i>Obsluha strojů a zařízení, montéři</i>	9,36	9,43	9,45	9,67	9,74
<i>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</i>	26,62	27,86	29,49	30,62	30,78
<i>Nezařazení</i>	3,54	2,50	2,48	2,63	2,40

Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování a výpočty

Následující graf ukazuje pohled na vybrané profese dle jejich dosaženého vzdělání v roce 2018. Jedná se o poslední profese, které uchazeči o zaměstnání vykonávali před registrací na Úřadu práce. Základní vzdělání převládá u pracovníků, jejichž poslední zaměstnání patřilo do kategorie pomocných a nekvalifikovaných profesí, kde tvořili zhruba 50 %. Určitá část osob se základním vzděláním je také u obsluhy strojů a zařízení a u pracovníků ve službách a prodeji. V těchto profesích tvoří podíl mezi 20 až 30 %.

Graf 15 Nezaměstnaní podle poslední profese a dosaženého vzdělání v roce 2018 v %

Zdroj: VŠPS ČSÚ 2019, vlastní zpracování a výpočty

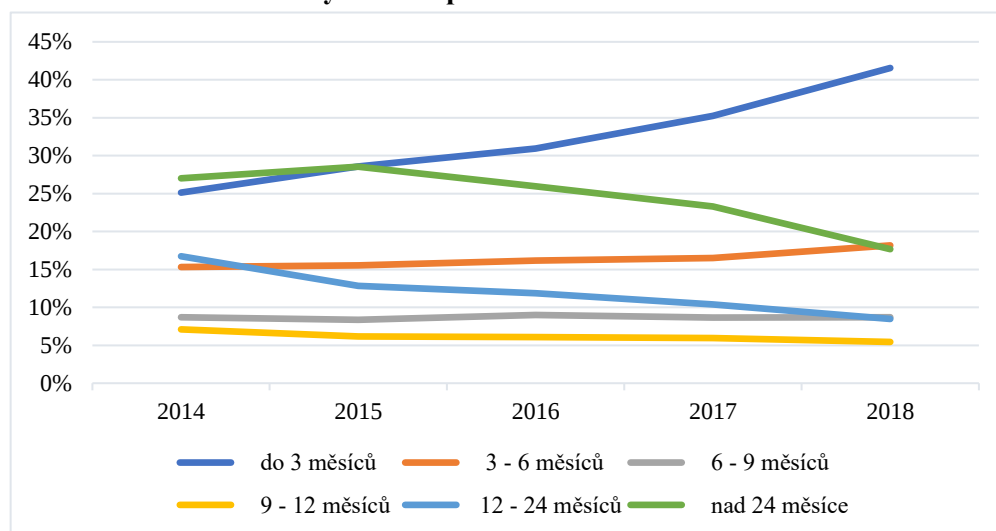
Středního vzdělání bez maturity, kde se jedná především o obory ukončené výučním listem, většinou dosahují uchazeči o pracovní pozice jako obsluha strojů, montéři, řemeslníci, opraváři a pracovníci ve službách a prodeji. U řemeslníků a opravářů tvoří uchazeči se středním vzděláním bez maturity až 70 %. Jde tedy o pracovní pozice, u kterých je požadováno alespoň nějaké odbornější vzdělání. Malý podíl středního vzdělání

bez maturity je u profesí jako úředníci a techničtí a odborní pracovníci. Zde se ale jedná pouze o 10 % z daných pozic.

U více specializovaných profesí, jako úředníci a techničtí a odborní pracovníci, lidé dosahují středního vzdělání ukončené maturitní zkouškou. 75 % uchazečů o pozice úředníka dosahuje středního vzdělání s maturitou. Tyto profese jsou více náročné na vědomosti, jelikož se nejedná o manuálně vykonávané práce. V těchto profesích nejsou proto vůbec uchazeči pouze se základním vzděláním.

Co se týče vysokoškolského vzdělání, je tato vzdělanostní skupina nejvíce zastoupena u technických a odborných pracovníků, kde je tvoří přes 37 %. 15 % uchazečů o pozice úředníka jsou také vysokoškolsky vzdělaní. Nepatrný podíl vysokoškoláků je také u profesí ve službách a prodeji. Zajímavé je, že malý podíl posledního zaměstnání vysokoškolsky vzdělaných byly profese pomocné a nekvalifikované.

Graf 16 Nezaměstnaní dle doby hledání práce k 31.12. v %



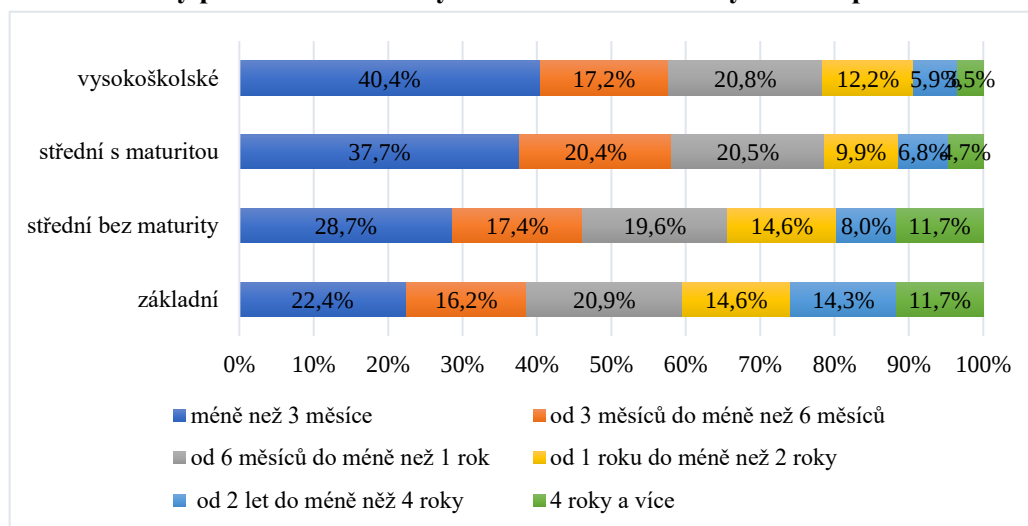
Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování a výpočty

Rozdělení registrovaných uchazečů na Úřadu práce podle délky hledání práce představuje graf 16. Největší podíl tvoří uchazeči, kteří jsou bez práce méně jak 3 měsíce, a naopak též osoby, jejichž doba bez zaměstnání převyšuje 2 roky. Počet nezaměstnaných, kteří jsou registrovaní méně jak 3 měsíce, během období rostl, a to rychlým tempem. V roce 2018 zaujímala tato skupina 42 %. Během sledovaného období tedy došlo k velkému nárůstu krátkodobé nezaměstnanosti do 3 měsíců. Podíl osob s dlouhou nezaměstnaností oproti tomu poklesl z 27 % na 18 %.

Ostatní skupiny zaujímaly jednotlivě méně jak 20 %. Klesající trend je vidět u skupiny evidovaných uchazečů, kteří byli v daném období 12–24 měsíců nezaměstnaní. Jejich podíl klesl z 17 % na 9 %. Mírnější nárůst vykazala skupina nezaměstnaných, kteří byli evidováni 3–6 měsíců během let 2014 až 2018. Celkově nižší podíl je u uchazečů, kteří hledají práci po dobu 6 až 12 měsíců. Každá z těchto skupin zabírá méně jak 10 % na celkových uchazečích, přičemž jejich stav se nijak zásadně nevyvíjel.

Situaci v roce 2018 znázorňuje graf 17, který dělí evidované uchazeče podle jejich dosaženého vzdělání. Vysokoškolsky vzdělaní jsou s nejmenším zastoupením v každé délce doby hledání práce, přičemž jejich počet s délkou evidence na Úřadu práce klesá. Vysokoškolsky vzdělaní nemají potíže nalézt si novou práci během krátké doby. Počet nezaměstnaných se středním vzděláním s maturitou také klesá s délkou hledání práce. Vysoká krátkodobá nezaměstnanost osob se středním vzděláním s maturitou a bez maturity je ovlivněna celkovým počtem osob s tímto dosaženým vzděláním.

Graf 17 Průměrný počet nezaměstnaných v roce 2018 dle doby hledání práce a vzdělání



Zdroj: VŠPS ČSÚ 2019, vlastní zpracování a výpočty

Osoby se středním vzděláním bez maturity mají problém s nalezením nového zaměstnání, v porovnání s ostatními skupinami. Jejich počet s délkou nezaměstnanosti, na rozdíl od ostatních vzdělanostních skupin, neklesá. Kupříkladu v roce 2018 tvořila větší podíl skupina nezaměstnaných v délce více jak 4 let 11,7 % oproti skupině v délce 2 až 4 let, která zabírala 8 %. Společně s nezaměstnanými se základním vzděláním tvoří největší skupinu v délce bez zaměstnání více jak 4 roky a délce mezi 1 a 2 roky.

Uchazečů se základním vzděláním a bez vzdělání jsou nejvíce bez zaměstnání tvoří největší podíl také délce bez práce v rozmezí 6 měsíců až jednoho roku. Postupně

ale s délkou nezaměstnanosti jejich podíl klesá. Tempo poklesu je ale v porovnání s ostatními vzdělanostními skupinami menší. V délce nezaměstnanosti do 3 měsíců jsou početně nejmenší skupinou, ale v délce 2 až 4 let evidence na Úřadu práce tvoří naopak největší skupinu. Dlouhodobá nezaměstnanost se tak nejvíce týká osob se základním vzděláním.

Tabulka 10 Vybrané profese dlouhodobě nezaměstnaných méně jak 8 let v roce 2018

	základní	střední bez maturity	střední s maturitou	vysokoškolské
<i>Pracovníci ve službách a prodeji</i>	1 212	3 170	2 097	-
<i>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</i>	3 683	2 375	-	3 061
<i>Řemeslníci a opraváři</i>	-	2 924	589	-
<i>Obsluha strojů a zařízení, montéři</i>	1 323	2 765	-	-

Zdroj: VŠPS ČSÚ 2019, vlastní zpracování

Nezaměstnaní méně jak 8 let vykonávali před evidencí na Úřadu práce nejčastěji pozice pracovníků ve službách a prodeji, pomocné a nekvalifikované pracovníky, řemeslníky, opraváře a obsluhu strojů a zařízení a montéry. Největší skupinou jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kde bylo 3 683 osob se základním vzděláním, 2 379 se středním bez maturity a dokonce 3 061 vysokoškoláků. U vysokoškolsky vzdělaných se jedná o uchazeče, kteří nebyli schopni nalézt zaměstnání odpovídající jejich vzdělání, a zároveň nenašli delší dobu novou práci. Celkově se jedná o profese na níž je potřeba nižší vzdělání či dokonce žádné.

5. Volná pracovní místa

Poptávku na trhu práce lze vyjádřit pomocí volných pracovních míst. V České republice vede statistiku poptávky Úřad práce. V této kapitole jsou analyzována volná pracovní místa podle požadovaného vzdělání zaměstnavatelem, podle kategorií profesí a délky evidence na Úřadu práce. Následně je v kapitole uveden přehled nejvíce žádaných zaměstnání

5.1. Statistika z Úřadu práce

Následující tabulka ukazuje vývoj volných pracovních míst z pohledu vzdělání. Během sledovaného období došlo k velkému nárůstu celkového počtu neobsazených pozic, a i v jednotlivých vzdělanostních úrovních. V roce 2014 evidoval Úřad práce 58 739 neobsazených míst. V roce 2018 vzrostl počet neobsazených míst na 324 410, což

způsobil rapidní nárůst volných pozic o 265 671 během sledovaného období. Jedním z důvodů je klesající počet uchazečů na trhu práce, jak uvádí kapitola Pracovní síla. Zaměstnavatelé mají tak problém nalézt vhodné pracovníky, kteří splňují jejich požadavky, viz kapitola Nejžádanější povolání.

Tabulka 11 Volná pracovní místa k 31.12. podle požadovaného vzdělání v letech

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Základní a bez vzdělání</i>	21 636	41 704	61 812	123 897	217 468
<i>Nižší střední vzdělání</i>	2 237	6 227	9 484	15 480	20 445
<i>Střední odborné s výučním listem</i>	21 783	34 990	37 725	45 462	49 931
<i>ÚSV s maturitou</i>	1 434	2 768	3 413	5 381	6 840
<i>ÚSO s výučním listem i maturitou</i>	2 356	3 364	3 632	4 449	4 570
<i>ÚSO s maturitou</i>	5 614	7 915	8 537	10 446	11 395
<i>VOŠ</i>	612	817	1 253	1 728	2 029
<i>Vysokoškolské</i>	3 067	4 760	6 640	9 786	11 732
Celkem	58 739	102 545	132 496	216 629	324 410

Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování

Nejméně volných pracovních míst požaduje vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské a střední všeobecné s maturitní zkouškou. Růst počtu volných míst u vysokoškolského a vyššího odborného vzdělání postupně klesal. K největšímu nárůstu došlo v roce 2015, kdy počet volných pozic pro vysokoškoláky vzrostl o 61,9 % a u vyššího odborného vzdělání o 65 %. V roce 2018 byl meziroční růst velmi malý, a to 19,9 % a 17,4 %. Zájem o vyšší vzdělání u zaměstnavatelů tak postupně klesá.

Do roku 2014 tvořily největší podíl volná místa pro střední odborné s výučním listem. Od roku 2015 se situace změnila, jelikož začaly převládat nabídky práce s požadavkem pouze na základní vzdělání. Jejich podíl na celkových volných pracovních místech se razantně zvyšoval. Největší nárůst u základního vzdělání nastal v roce 2014, kde došlo k navýšení o 102,9 %. Naopak nejnižší pokles u základního vzdělání byl v roce 2016, kdy se počet míst zvýšil o 48,2 %. U základního vzdělání byl velký meziroční růst v každém roce v porovnání s ostatními úrovněmi vzdělání. Kupříkladu v roce 2018 bylo meziroční navýšení o 75,5 % u základního vzdělání. Druhý nejvyšší růst byl u nižšího středního vzdělání, které se ale změnilo pouze o 32,1 %. Jedná se tak o vzdělání, které je u zaměstnavatelů vysoce žádané.

K největšímu meziročnímu nárůstu počtu volných míst pro střední odborné vzdělání s výučním listem došlo v roce 2014, a to o 63,5 %. V dalších letech meziroční

změna klesala. Nejnižší růst nastal v roce 2016, kdy růst zpomalil na 7,8 %. K velké změně v počtu volných míst tedy došlo na začátku sledovaného období, v dalších letech byly meziroční změny menší. Znamená to tedy, že výuční obory byly mezi zaměstnavateli velmi žádané především v prvních dvou letech referenčního období. Jedná se o druhou největší skupinu volných pracovních míst. Důvodem je rostoucí vzdělanost společnosti, kdy se lidé více snaží dosáhnout vyššího vzdělání.

Tabulka 12 Meziroční změna počtu volných pracovních míst podle vzdělání v letech v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Základní a bez vzdělání</i>	102,9	92,8	48,2	100,4	75,5
<i>Nižší střední vzdělání</i>	89,1	178,4	52,3	63,2	32,1
<i>Střední odborné s výučním listem</i>	63,5	60,6	7,8	20,5	9,8
<i>ÚSV s maturitou</i>	22,5	93,0	23,3	57,7	27,1
<i>ÚSO s výučním listem i maturitou</i>	33,3	42,8	8,0	22,5	2,7
<i>ÚSO s maturitou</i>	16,9	41,0	7,9	22,4	9,1
<i>VOŠ</i>	65,0	33,5	53,4	37,9	17,4
<i>Vysokoškolské</i>	61,9	55,2	39,5	47,4	19,9

Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování a výpočty

K absolutně nejvyššímu meziročnímu růstu došlo u nižšího středního vzdělání v roce 2015, kdy počet míst vzrostl o 178,4 %. V dalších letech ale růst rapidně zpomalil na 52,3 %. I tak ale se jedná o druhou nejžádanější vzdělanostní úroveň dle Úřadu práce.

Celkově je tak rostoucí zájem o nižší vzdělání, a to základní, nižší střední a střední odborné s výučním listem. Zaměstnavatelé požadují spíše nižší vzdělání, naopak lidé usilují o dosažení vyššího vzdělání. V roce 2018 nabídky se základním vzděláním zaujímalý skoro 70 % všech volných pracovních míst. Celkový nárůst volných pracovních míst tedy tvoří prakticky jen navýšení počtu pozic se základním vzděláním a bez vzdělání.

Tabulka 13 detailněji rozebírá vzdělanostní požadavky zaměstnavatelů podle délky neobsazenosti pracovních míst ve 4. čtvrtletí 2018. Nejvíce volných pracovních míst je, jak již ukazuje předešlá tabulka, v základním vzdělání. Jejich počet je největší v délce neobsazenosti do 3 měsíců a to 104 528 pozic. Pracovních nabídek ubývá při delších časových horizontech, přičemž počet neosazených pozic s délkou neobsazenosti roste. Rozdíl mezi volnými pracovními místy v horizontu 0–3 měsíců a 3–6 měsíců naznačuje, že více jak třetina míst lze naplnit v krátkém čase.

Střední odborné vzdělání s výučním listem je vzdělání, o kterého je v dnešní době nouze. Do 3 měsíců bylo ve 4. čtvrtletí 2018 evidováno 13 794 míst. Zaměstnavatelé mají

dlouhodobý problém nalézt pracovníky s odpovídajícím vzděláním. Velký počet neobsazených míst sice postupně klesal, ovšem mnoho pozic zůstalo dlouhodobě neobsazených. Přes více jak jeden rok bylo stále volných 18 294 míst. Oproti tomu pozice s úplným středním odborným vzděláním s výučním listem i maturitou není těžké obsadit. Volných míst neobsazených méně jak 3 měsíce bylo 1 542. Růstové tendence v dalších časových horizontech jsou shodné se středním vzděláním pouze s výučním listem.

Tabulka 13 Volná místa podle vzdělání a délky neobsazenosti ve 4. čtvrtletí 2018

	0-3 měsíce	3-6 měsíců	6-12 měsíce	12 a více
<i>Základní a bez vzdělání</i>	104 528	27 593	38 338	47 010
<i>Nižší střední vzdělání</i>	7 027	2 648	4 556	6 214
<i>Střední odborné s výučním listem</i>	13 794	6 848	10 997	18 294
<i>ÚSV s maturitou</i>	2 951	836	1 235	1 818
<i>ÚSO s výučním listem i maturitou</i>	1 542	479	835	1 715
<i>ÚSO s maturitou</i>	3 741	1 592	2 148	3 913
<i>VOŠ</i>	608	240	288	893
<i>Vysokoškolské</i>	3 334	1 277	2 260	4 860
Celkem	137 525	41 513	60 657	84 717

Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování

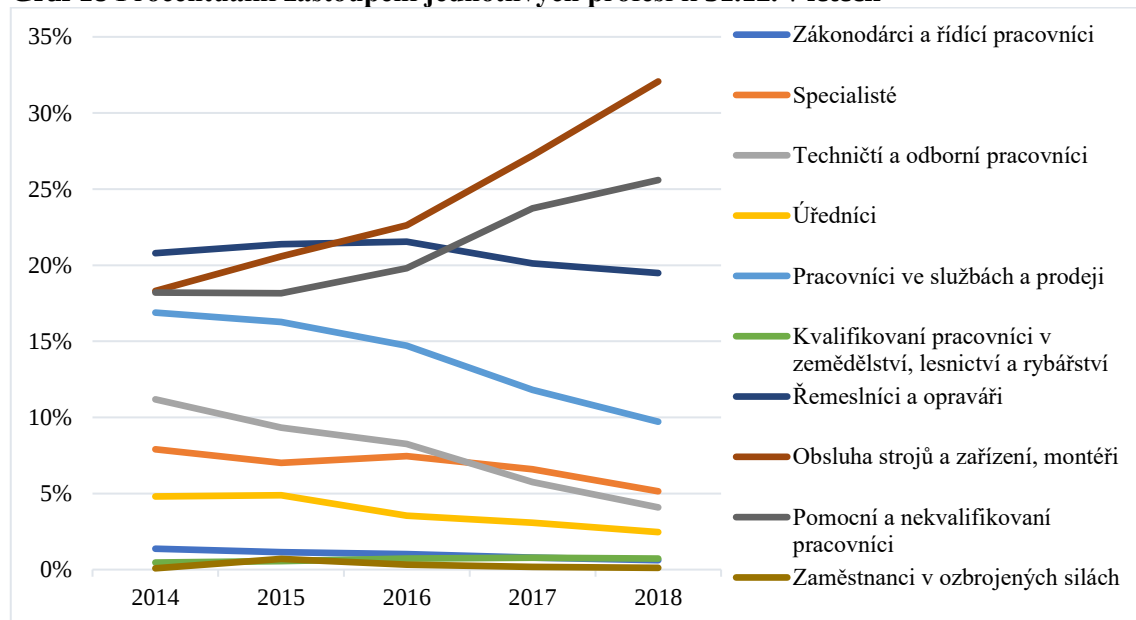
Malé množství volných pozic, kromě ÚSO s výučním listem i maturitou, je při požadovaném vyšším odborném vzdělání, vysokoškolském a úplném středoškolským všeobecným vzděláním. Znamená to tedy, že se jedná o úroveň vzdělání, o které není v dnešní době tak velká poptávka.

Struktura volných pracovních míst podle profesních tříd je daleko různorodější. Nejmenší podíl zaujímají zákonodárci a řídící pracovníci, zaměstnanci v ozbrojených silách a kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. Jedná se o profese, jejichž podíl se během sledovaného období neměnil a zůstával kolem hodnoty 1 %. Úředníci, specialisté, techničtí a odborní pracovníci a pracovníci ve službách a prodeji zaznamenali postupný pokles podílu na celkových pracovních nabídkách. V porovnání s dalšími profesemi byl celkově menší zájem o tyto pozice z pohledu zaměstnavatelů. Z této skupiny profesí jsou největší skupinou pracovníci ve službách a prodeji, naopak nejmenší úředníci.

Řemeslníci a opraváři představovali více jak 20% podílu na celkových neobsazených místech, a to během celého referenčního období. Do roku 2016 jejich podíl mírně rostl, přičemž v následujících letech došlo k mírnému poklesu. Do roku 2015 byli

nejpočetnější skupinou volných pracovních míst na trhu práce. V roce 2016 klesli na druhé místo a od roku 2017 jsou třetí nejpočetnější skupinou. I přes postupný pokles se ale jedná o velký počet volných pozic.

Graf 18 Procentuální zastoupení jednotlivých profesí k 31.12. v letech



Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování a výpočty

Odlišný vývoj postihl neobsazené pozice pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a obsluhy strojů, zařízení a montérů. Jejich podíl na volných místech nepřetržitě rostl během celého referenčního období. Obě skupiny povolání dosahovaly v roce 2014 18 %. Počet obsluhy strojů a zařízení a montérů rostl rychlejším tempem, přičemž v roce 2018 byl jejich podíl až 32 %. Díky celkovému růstu ekonomiky jsou stále více žádané manuální pozice, které ovládají výrobní stroje a zvyšují tak velikost výroby. Zároveň ale neroste zájem o výkon těchto pozic, naopak podíl uchazečů je stále 10 %, jak ukazuje kapitola Pracovní síla. Podíl volných míst pomocné a nekvalifikované síly rostl pomalejším tempem, ale i tak dosáhl v roce 2018 26 %.

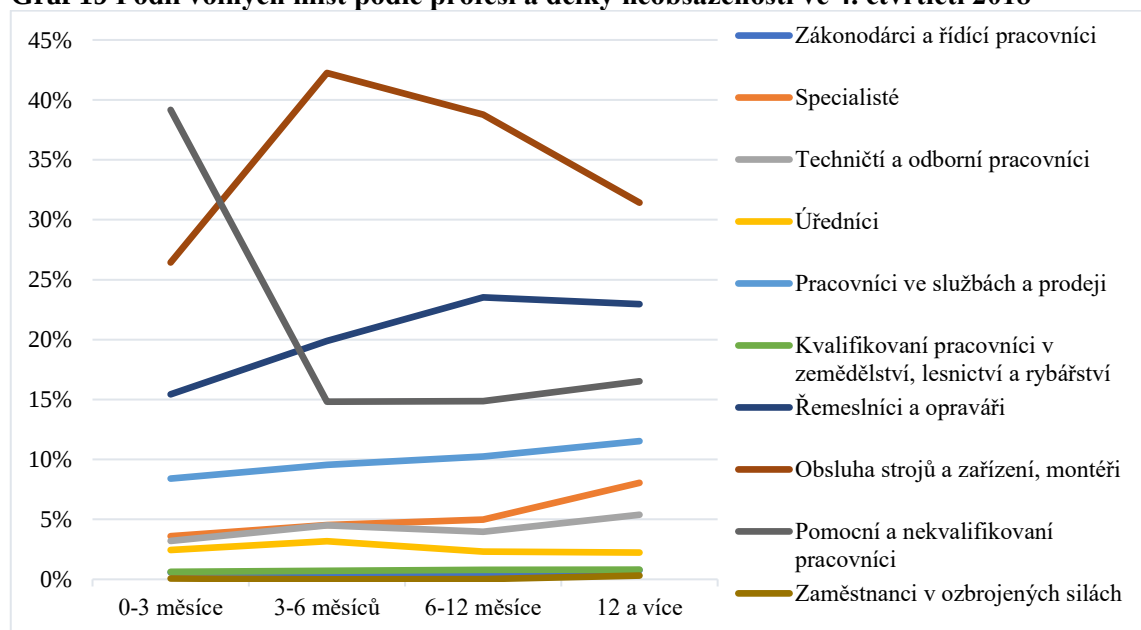
Ve 4. čtvrtletí 2018 měli zaměstnavatelé největší problém s nalézáním pomocných a nekvalifikovaných pracovníků v krátké době 3 měsíců. Ovšem v delších časových horizontech je patrný rapidní pokles volných pracovních míst. Znamená to tedy, že poptávku pro pomocných pracovnících lze uspokojit během několika málo měsíců. Jedním z důvodů je dostatek uchazečů na trhu práce, kteří mají pouze základní vzdělání.

Oproti tomu u obsluhy strojů a zařízení je malý podíl v délce neobsazenosti do 3 měsíců, ale v délce 3 až 6 měsíců došlo k velkému nárůstu. Dlouhodobá neobsazenost

pozic obsluhy strojů a zařízení klesá. Přesto ale je její zastoupení, kromě neobsazenosti do 3 měsíce, nejvyšší. Jedná se tak o pracovní pozice, u kterých nalezení optimálního pracovníka zabírá více času než u nekvalifikovaných pracovníků.

Poslední velmi početnou skupinou neobsazených pozic jsou řemeslníci a opraváři. Ve všech délkách kromě nejkratší do 3 měsíců, zaujímají druhý největší podíl na celkových místech. Podíl pozic pro řemeslníky a opraváře s délkou neobsazenosti nepřetržitě roste. Znamená to tedy, že hledání pracovníků je obtížnější. Přes 24 % volných míst v rozmezí 6 až 12 měsíců jsou právě pozice pro řemeslníky a opraváře.

Graf 19 Podíl volných míst podle profesí a délky neobsazenosti ve 4. čtvrtletí 2018



Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování a výpočty

U profesí jako pracovníci ve službách a prodeji nebo techničtí a odborní pracovníci je vidět malý rozdíl mezi neobsazeností v délce 0–3 a 12 a více měsíců. U úředníků je patrný pokles s délkou neobsazenosti pracovních pozic.

Poslední velmi početnou skupinou neobsazených pozic jsou řemeslníci a opraváři. Ve všech délkách kromě nejkratší do 3 měsíců, zaujímají druhý největší podíl na celkových místech. Podíl pozic pro řemeslníky a opraváře s délkou neobsazenosti nepřetržitě roste. Znamená to tedy, že hledání pracovníků je obtížnější. Přes 24 % volných míst v rozmezí 6 až 12 měsíců jsou právě pozice pro řemeslníky a opraváře.

U profesí jako pracovníci ve službách a prodeji nebo techničtí a odborní pracovníci je vidět malý rozdíl mezi neobsazeností v délce 0–3 a 12 a více měsíců. U úředníků je patrný pokles s délkou neobsazenosti pracovních pozic.

Na počet volných pracovních míst lze nahlížet také z pohledu klasifikace ekonomických činností NACE. Následující tabulka ukazuje podíl volných pozic dle odvětví v letech vždy ke dni 31.12. Jedná se o 60 až 65 % celkových neobsazených pozic z evidence Úřadu práce. Během sledovaného období došlo k odlišnému vývoji u jednotlivých skupin. Kupříkladu k poklesu došlo v zemědělství, lesnictví a rybářství; velkoobchodu a maloobchodu, opravě a údržbě vozidel; ubytování, stravování a pohostinství; informační a komunikační činnosti nebo peněžnictví a pojišťovnictví. Naopak postupný růst nastal v oblastech těžby a dobývání; stavebnictví; profesní, vědecké a technické činnosti a vzdělávání. U ostatních klasifikací ekonomických činností nebyl vývoj během let konstantní.

Nejméně zastoupenými odvětvími jsou kulturní, zábavní a rekreační činnosti, výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, těžba a dobývání a peněžnictví a pojišťovnictví. V těchto oblastech je tedy menší problém s nalézáním nových pracovníků, jelikož v roce 2018 zaujímal každá z těchto činností méně jak 1 %.

Tabulka 14 Podíl volných míst podle ekonomických činností k 31.12. v letech v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Zemědělství, lesnictví, rybářství</i>	2,78	2,27	2,75	2,61	2,21
<i>Těžba a dobývání</i>	0,14	0,18	0,18	0,22	0,22
<i>Zpracovatelský průmysl</i>	19,51	21,52	23,66	23,55	21,45
<i>Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu</i>	0,11	0,08	0,09	0,10	0,07
<i>Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi</i>	0,50	0,53	0,40	0,43	0,39
<i>Stavebnictví</i>	3,50	3,76	4,48	6,22	7,14
<i>Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel</i>	9,14	8,41	7,42	6,49	5,62
<i>Doprava a skladování</i>	3,84	3,99	3,94	4,10	3,75
<i>Ubytování, stravování a pohostinství</i>	3,08	2,72	2,56	2,09	1,90
<i>Informační a komunikační činnosti</i>	1,14	1,30	1,43	1,06	0,96
<i>Peněžnictví a pojišťovnictví</i>	0,85	0,61	0,44	0,26	0,18
<i>Činnosti v oblasti nemovitostí</i>	1,80	1,73	2,21	1,87	2,18
<i>Profesní, vědecké a technické činnosti</i>	2,32	2,44	2,75	2,70	2,88
<i>Administrativní a podpůrné činnosti</i>	7,61	6,34	4,89	4,32	5,12
<i>Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení</i>	1,68	2,28	1,58	1,34	1,08
<i>Vzdělávání</i>	1,78	1,47	1,29	1,16	0,77
<i>Zdravotní a sociální péče</i>	2,30	2,53	3,12	2,71	2,05
<i>Kulturní, zábavní a rekreační činnosti</i>	0,44	0,49	0,52	0,38	0,36
<i>Ostatní činnosti</i>	0,96	1,03	1,12	0,77	0,55
<i>Nezjištěno</i>	36,51	36,28	35,12	37,56	41,10

Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování a výpočty

Největší podíl volných pracovních míst tvoří profese v oblasti zpracovatelského průmyslu. V roce 2018 tvořila tato skupina profesí 21,45 % na celkových volných místech, přičemž podíl během let osciloval kolem 22 %. Jedná se tak o skupinu profesí, kam spadá velká část pomocné a nekvalifikované pracovní síly, montéři a obsluha a oprava strojů a zařízení. Z pohledu vzdělání se z velké části jedná o požadované základní vzdělání.

Druhou největší skupinou byly v roce 2018 profese z oblasti stavebnictví, které tvořily 7,14 %. Během sledovaného období se podíl stavebnictví na volných místech zvyšoval. Další ekonomické činnosti s větším podílem byly velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel; administrativní a podpůrné činnosti a doprava a skladování. Podíl těchto skupin profesí se ale během let snižoval. Znamená to tedy, že poměr jednotlivých skupin činností je stále různorodější. Problémovou skupinou jsou pouze profese ve zpracovatelském průmyslu.

5.2. Nejžádanější povolání z pohledu zaměstnavatelů

Jak ukázala předcházející podkapitola, zaměstnavatelé se setkávají s problémem nalézání vhodných zaměstnanců. V posledních letech stále stoupá počet volných pracovních míst, které mají firmy problém obsadit. Nedostatek vhodných pracovníků se týká obzvlášť určitých typů povolání.

Národní ústav pro vzdělání provedl během let 2013 a 2014 šetření ohledně profesí podle zaměstnavatelů. Následující tabulka představuje seznam potřebných profesí podle jednotlivých sektorů. V primárním sektoru je největší zájem o opraváře zemědělských strojů a zařízení, dále pak o traktoristy, řidiče a ošetřovatele zvířat. Opraváři strojů a zařízení jsou velmi poptávané profese i z pohledu Úřadu práce. Obecně se jedná o profese, na níž je požadující nízké vzdělání a jsou tak náročné na manuální práci. Není překvapením, že v primárním sektoru rapidně převládají profese požadující výuční list. Z toho důvodu není o tyto pozice takový zájem z pohledu uchazečů.

V průmyslu je nouze o strojní mechaniky, zedníky a obkladače a další řemeslné povolání. Obecně se tedy jedná o profese spíše manuální, na které stačí vystudovat střední odborné vzdělání ukončené vyučením listem. Druhou velkou skupinou jsou pozice zaměřené na stroje, jejich opravu, konstrukci a ovládání. U průmyslu a stavebnictví se nejvíce uplatní lidé nejen s výučním listem, ale také s úplným středoškolským vzděláním

s maturitní zkouškou. Je to způsobeno právě velkým zájem o techniky nebo strojní inženýry, kterých je nedostatek i z pohledu Úřadu práce. Důvodem malého počtu uchazečů je, stejně jako u primárního sektoru, manuální náročnost a nízké platové ohodnocení.

Tabulka 15 Nejžádanější profese podle sektorů v letech 2013 a 2014

	Primární	Sekundární	Terciální sektor	kvarterní
1.	opraváři zemědělských strojů a zařízení	strojní mechanici, zámečníci	kuchaři-číšníci,	pracovníci IT a výpočetní techniky
2.	traktoristé a řidiči	zedníci a obkladači	mechanici opraváři motorových vozidel	pedagogové a lektori
3.	ošetřovatelé resp. chovatelé zvířat	obráběči kovů	řidič	ekonomové a účetní
4.	pracovníci živočišné a rostlinné výroby	stojní inženýři, technologové a konstruktéři	prodavači	strojní inženýři
5.	zootechnici a agronomové	instalatéři, topenáři	obchodníci a obchodní manažeři	technici
6.	strojírenské a elektrotechnické profese	technici	stojní mechanici, zámečníci	předškolní a mimoškolní pedagogové
7.		CNC operátoři	obráběči kovů	pracovníci pečovatelských a sociálních služeb
8.		truhláři	ekonomové a účetní	

Zdroj: NÚV 2019, vlastní zpracování

V terciálním sektoru jsou kromě mechaniků a řidičů také kuchaři, číšníci, obchodníci nebo účetní. Řidiči, kuchaři, číšníci a prodavači spadají do skupiny pracovníků ve službách a prodeji, u níž počet volných míst klesá. Dá se tak předpokládat zlepšení situace z pohledu firem. V sektoru služeb je požadavek na vzdělání podobný sektoru průmyslu, přičemž poměr mezi vyučením a maturitou není až tak velký. U obou sektorů je menší zájem o vysokoškolské vzdělání, které se uplatňuje především ve vedoucích pozicích.

Co se týče kvartérního sektoru, zde je naopak zájem o vysokoškolsky vzdělané velký. Druhou nejvíce četnou skupinou jsou pracovníci se středním vzděláním ukončené maturitou. V kvartérním sektoru je největší problém nalézt pracovníky IT, učitele, účetní, inženýry a techniky. Požadavek na vyšší vzdělání se tedy nejvíce očekává v kvartérním sektoru, kam spadají IT pracovníci, lékaři, ekonomové nebo inženýři, tedy povolání obecně náročnější na vědomosti.

Společnost Manpower Group pravidelně provádí výzkum, ve kterém uvádí nejvíce žádané pozice též z pohledu zaměstnavatelů. Šetření probíhá každý rok, přičemž za

některé roky nejsou data dostupná. Následující tabulka ukazuje výsledky šetření z let 2013, 2015, 2016 a 2018. Všechny výzkumy ukázaly, že největší problém mají zaměstnavatelé s hledáním řemeslníků. Podobný závěr ukazují i statistiky z Úřadu práce, kde podíl volných míst pro řemeslníky byl mezi prvními třemi profesními třídami ve sledovaném období. Situace bude pokračovat pravděpodobně i v budoucnu, jelikož mladí lidé mají stále menší zájem o manuální profese a nižší vzdělání, konkrétně ukončené výučním listem.

Další profese, které se vyskytly ve více výsledcích šetření jako velmi žádané, jsou řidiči, dělníci, vedoucí pracovníci, inženýři, obchodní zástupci, technici a IT specialisté nebo účetní a finanční pracovníci. K podobnému závěru došel i Ústav pro vzdělávání, kde mezi žádanými pozicemi byli též řidiči, technici, obchodní zástupci a IT pracovníci. Nedostatek inženýrů, techniků a IT specialistů souvisí s tendencí zavádění nových inovací firem.

Tabulka 16 Nejžádanější profese dle šetření Manpower v letech 2013, 2015, 2016 a 2018

	2013	2015	2016	2018
1.	Řemeslníci	Řemeslníci	Řemeslníci	Řemeslníci
2.	Inženýři	Obchodní zástupci	Lékaři	Řidiči
3.	Management	Účetní a finanční specialisté	Řidiči	Inženýři
4.	Lékaři a další ošetřující personál	Inženýři	Dělníci	Technici
5.	Pracovníci v nákupu	Technici	Management	Obchodní zástupci
6.	Účetní a finanční specialisté	Řidiči	Technici	IT
7.	Marketing a PR	Obchodní manažeři	obchodníci	Účetní a finanční specialisté
8.	Obchodní zástupci	Obsluha strojů a výroby	IT specialisté	Zdravotní personál
9.	Dělníci	Management	Účetní a finanční specialisté	Management
10.	Obchodní manažeři	Dělníci	Administrativní podpora	Pohostinství

Zdroj: Manpower Group 2013, s. 42; 2015, s. 41; 2018; 2019, vlastní zpracování

Podle Manpower je nouze o řidiče způsobena vyšším zájmem o online obchody a dodávku zboží do domácností (2018b, s. 6). Rozvoj internetových obchodů a díky tomu také logistiky tvoří více pozic v zákaznických centrech, dopravě a IT. Do zákaznických center není potřeba vyššího vzdělání, ale například komunikativnost a schopnost řešit problém. U IT se obecně více cení praktických zkušeností a inovace, což souvisí více s osobním rozvojem a zájmem o dění v oboru. Situace je odlišná ve zdravotnických

oborech, kde je nedostatek lékařů a zdravotních sester. Zde nelze najmout zaměstnance bez patřičného vzdělání.

Ačkoli je málo pracovníků na specializované pozice jako programátor nebo strojní inženýr, zaměstnavatelé v menší míře kladou požadavky na vysokoškolské vzdělání. Důležité jsou především odpovídající dovednosti, a to i soft skills. Dle šetření třetina uchazečů postrádá právě potřebné dovednosti k výkonu povolání. Zaměstnavatelé také očekávají určité zkušenosti v daném oboru (Manpower Group 2018b, s. 6–7).

Zaměstnavatelé proto poskytují potřebné školení. Příkladem jsou programy pro absolventy škol, které umožní mladým lidem získat práci bez zkušeností. Firmy si vychovávají pracovníky dle svých potřeb. Dle NÚV (2019a) mají zaměstnavatelé odlišné požadavky na absolventy a pracovníky s praxí. Zatímco u pracovníků s praxí se firmy dívají na délku a množství zkušeností, pracovní nasazení nebo odbornou kvalifikaci, u absolventů hledí především na motivaci, zájem o práci, soft skills a další studium.

Mnoho absolventů ale nehledá práci ve svém oboru. Dle Národního ústavu pro vzdělání 26,4 % absolventů středního vzdělání s maturitou nepracuje ve vystudovaném oboru. U středního vzdělání je podíl dokonce vyšší, a to 39,4 %. Absolventi nemají zájem o práci v daném oboru (Chamoutová et al. 2019, s. 17). Jedním z příčin je nedostatečná informovanost studentů, jelikož nemají dostatečnou představu o budoucí práci. Tento problém se ale netýká pouze absolventů středních škol, ale i vysokoškoláků.

Podle šetření jsou další důvody platové ohodnocení a horší podmínky od zaměstnavatelů, a to především u výučních oborů (Chamoutová et al. 2019, s. 17). Pro mladé lidi již nejsou nízkokvalifikované pozice perspektivní, a proto se snaží dosáhnout vyššího vzdělání. Jak uvádí teorie lidského kapitálu, s vyšším vzděláním jsou spojené vyšší příjmy a lepší postavení ve společnosti, viz kapitola Lidský kapitál.

6. Ukazatele

Ukazatele trhu práce napomáhají k lepšímu porozumění situace na trhu práce. Jsou využívané ukazatele jako míra nezaměstnanosti, produktivita práce nebo medián mezd. Pro lepší pochopení vývoje během let 2014 až 2018 jsou obsahem této kapitoly zmíněné ukazatele. Využívají se data především z Českého statistického úřadu, ale i od International Labor Organization.

6.1. Míra ekonomické aktivity a zaměstnanosti

Míra ekonomické aktivity s úrovní dosaženého vzdělání roste, jak ukazuje příloha 2. Nejvyšší míra ekonomické aktivity je u vysokoškoláků, kde u mužů se jedná o 81,9 % a u žen o 72,5 %. Nejméně ekonomicky aktivních jsou osoby se základním vzděláním a bez vzdělání. 27,97 % mužů v této vzdělanostní skupině je ekonomicky aktivních, žen pouze 16,5 %. Lidé se základním vzděláním obecně více patří do skupiny osob dlouhodobě nezaměstnaných, ať už dobrovolně, či nedobrovolně. V posledních letech ale roste zájem o pracovníky alespoň s tímto vzděláním.

Míra ekonomické aktivity se liší nejen úrovní dosaženého vzdělání, ale také pohlavím. Muži dosahují vyšší ekonomické aktivity v každé úrovni dosaženého vzdělání. Největší rozdíl mezi pohlavím je u středního vzdělání bez maturity, kde míra ekonomické aktivity u mužů činí o 70 %, kdežto u žen jen 53 %. Naopak nejmenší rozdíl je u vysokoškolského vzdělání.

Míra zaměstnanosti konstantně rostla ve všech vzdělanostních skupinách. Růst byl zapříčiněn expanzivní ekonomickou situací, kdy růst spotřeby a produkce znamená také růst zaměstnanosti. Stále rostoucí počet volných pracovních míst lidem umožňuje nalézt zaměstnání. Největší nárůst je patrný u osob se středním vzděláním bez maturity, a to o více jak 3,5 % během sledovaného období. Zlepšující se ekonomickou situací je tak nejvíce ovlivněna právě tato skupina osob. Naopak nejnižší růst byl u vysokoškolsky vzdělaných, který je tak nejméně ovlivněn ekonomickým vývojem.

Tabulka 17 Míra zaměstnanosti podle vzdělání v letech v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Základní vzdělání a bez vzdělání</i>	16,2	15,9	17,1	18,6	18,8
<i>Střední bez maturity</i>	57,4	58,3	59,6	59,7	60,9
<i>Střední s maturitou</i>	61,5	62,4	63,1	64,0	64,1
<i>Vysokoškolské</i>	73,6	73,9	74,4	75,1	76,1

Zdroj: ČSÚ 2015; 2016; 2017; 2018; 2019, vlastní zpracování

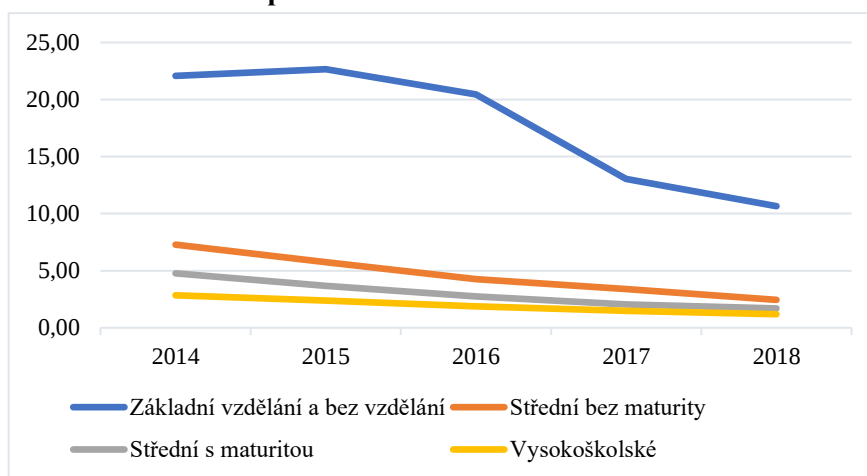
Nejnižší míra zaměstnanosti je u pracovníků se základním vzděláním a bez vzdělání, která v roce 2018 dosahovala 18,8 %. Jedná se o míru zaměstnanosti výrazně nižší oproti ostatním vzdělanostním skupinám. I tak ale došlo během let k růstu jejich zaměstnanosti. Míra zaměstnanosti u pracujících se středním vzděláním bez maturity a s maturitou se pohybovala kolem 60 %. V roce 2018 byla míra zaměstnanosti u osob se středním vzděláním s maturitou 64,1 % a osob se středním vzděláním bez maturity 60,9

%. Pracovníci se středním vzděláním bez maturity jsou tedy zaměstnáváni méně než lidé s maturitou. Nejvyšší nezaměstnanost je u osob s vysokoškolským vzděláním, která v roce 2018 činila 76,1 %.

6.2. Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti během let 2014 až 2018 konstantně klesala díky zlepšující se ekonomické situaci. Na počátku sledovaného období doznívala finanční krize, díky čemuž byla míra nezaměstnanosti vyšší. U osob se středním vzděláním bez maturity dosahovala 7,29 %. Nezaměstnaných se středním vzděláním s maturitou bylo 4,77 %. Nejnižší míry nezaměstnanosti po celou dobu dosahovali osoby s vysokoškolským vzděláním, kdy nejnižší úroveň 1,19 % dosáhli v roce 2018. Nezaměstnanost u osob se středním vzděláním jak s maturitou, tak bez maturity, byla jen nepatrně vyšší. V roce 2018 bylo osob se středním vzděláním s maturitou 1,7 % nezaměstnaných, osob se středním bez maturity 2,5 %. Trend všech tří vzdělanostních skupin byl po celou dobu stejný.

Graf 20 Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v letech v %



Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla po celou dobu u osob pouze se základním vzděláním či dokonce bez vzdělání. V roce 2014 zde bylo 22,1 % osob nezaměstnaných. V roce 2015 došlo k nepatrnému nárůstu na 22,7 %. Od té doby začala míra nezaměstnanosti u osob se základním vzděláním klesat. K razantnímu poklesu došlo mezi lety 2016 a 2017, kdy míra nezaměstnanosti klesla z 20,4 % na 13,0 %. Jedním z důvodů byl stále větší zájem o pomocné a nekvalifikované pracovníky a o obsluhu strojů a zařízení z pohledu firem. Nedostatek těchto pracovníků umožňuje osobám s nízkým vzděláním se uplatnit na trhu práce. V roce 2018 klesla nezaměstnanost až na 10,7 %.

Postupně tak dochází ke snižování rozdílu míry nezaměstnanosti osob se základním vzděláním v porovnání s ostatními úrovněmi vzdělání.

Co se týče pohlaví, míra nezaměstnanosti je obecně u mužů nižší než u žen, jak vyplývá z přílohy 3. Po celou dobu sledovaného období byla vyšší míra nezaměstnanosti u žen, které dosahovaly vysokoškolského vzdělání, středního s maturitou a bez maturity. K rychlejšímu poklesu došlo u žen než u mužů. Jediný růst během sledovaného období byl zaznamenán u žen se základním vzděláním a bez vzdělání. Mírný nárůst byl v roce 2015, a to z 20,9 na 22,3 %. V této vzdělanostní skupině také došlo k největší poklesu, a to u mužů v roce 2017. Míra nezaměstnanosti klesla z 20,25 % na 11,9 %.

Tabulka 18 Odchylka míry nezaměstnanosti žen od mužů podle vzdělání v letech v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Základní vzdělání a bez vzdělání</i>	12,0	2,8	-1,8	-15,7	-5,6
<i>Střední bez maturity</i>	-43,1	-40,1	-35,7	-44,5	-43,5
<i>Střední s maturitou</i>	-39,1	-41,8	-32,4	-38,8	-51,3
<i>Vysokoškolské</i>	-29,9	-26,4	-37,7	-34,5	-34,0

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování a výpočty

Tabulka 18 představuje rozdíl míry nezaměstnanosti žen a mužů. Záporná hodnota znamená, že byla míra nezaměstnanosti u žen nižší než u mužů. Kromě základního vzdělání v letech 2014 a 2015 je míra nezaměstnanosti žen vyšší než mužů. Největší rozdíly jsou v průměru u osob se středním vzděláním bez maturity. Zde je míra nezaměstnanosti žen nižší o zhruba 43 %. K absolutně největšímu rozdílu došlo v roce 2018 u osob se středním vzděláním s maturitou, kde byla míra nezaměstnanosti o 51,3 % u žen oproti mužům. K nejnižším rozdílům docházelo u nezaměstnaných se základním vzděláním a bez vzdělání. Kupříkladu k nejnižšímu rozdílu nastalo v roce 2016, kdy míra nezaměstnanosti žen byla pouze o 1,8 % nižší.

Tabulka 19 Dlouhodobá míra nezaměstnanosti v letech v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Obecná míra nezaměstnanosti</i>	6,1	5,0	4,0	2,9	2,2
<i>Dlouhodobá míra nezaměstnanosti</i>	2,7	2,4	1,7	1,0	0,7
<i>Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkových nezaměstnaných</i>	43,5	47,2	42,0	34,9	30,3

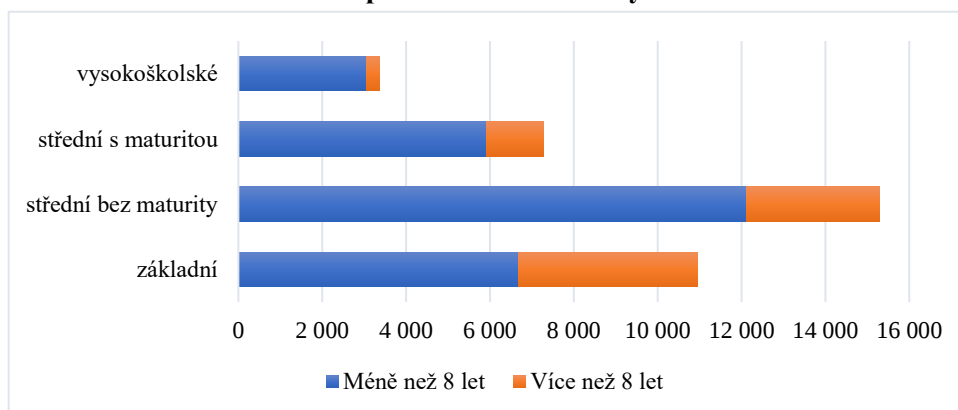
Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování a výpočty

Dlouhodobá míra nezaměstnanosti se týká nezaměstnaných, kteří jsou bez práce déle jak jeden rok. Trend dlouhodobé a obecné míry nezaměstnanosti je velmi podobný. Obě míry nezaměstnanosti konstantně klesaly během celého referenčního období. V roce 2015 došlo k navýšení podílu dlouhodobé míry nezaměstnanosti na obecné míře

nezaměstnanosti z 43,5 % na 47,2 %. Jednalo se o nejvyšší podíl na obecné míře nezaměstnanosti. V dalších letech podíl dlouhodobé nezaměstnanosti postupně klesal. V roce 2018 byla dlouhodobá nezaměstnanost pouze 0,7 % a zaujímala jen 30,3 % obecné míry nezaměstnanosti. Celkový pokles nezaměstnanosti tak ovlivnil i nezaměstnanost dlouhodobou.

Graf 21 ukazuje dlouhodobou nezaměstnanost v roce 2018 podle vzdělání a délky trvání. Nezaměstnaných osob více jak 8 let je více než nezaměstnaných méně jak 8 let. Nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných dosahuje středního vzdělání bez maturity, naopak nejméně osob s vysokoškolským vzděláním. Nejvíce osob nezaměstnaných více jak 8 let mají dokončené základní vzdělání. Obecně tedy lidé s nižším vzděláním nebo bez vzdělání se nesnaží nalézt práci. V dnešní době, kdy je nouze o pracovníky, je mnoho osob bez snahy nastoupit do zaměstnání, a to i přes velkou poptávku po pracovnících pouze se základním vzděláním.

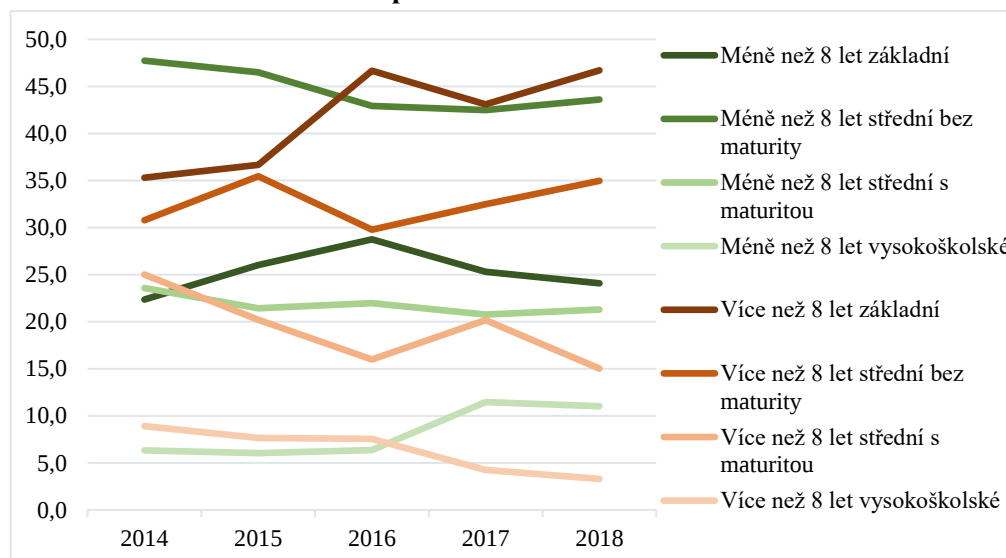
Graf 21 Dlouhodobě nezaměstnaní podle vzdělání a délky nezaměstnanosti v roce 2018



Zdroj: ČSÚ 2015; 2016; 2017; 2018; 2019, vlastní zpracování

Graf 22 ukazuje podíly dlouhodobě nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání. Do nezaměstnaných déle jak 8 let spadají též osoby, které nepracovaly vůbec. Dlouhodobá nezaměstnanost se týká všech vzdělanostních skupin. Nejméně nezaměstnaných jsou s vysokoškolským vzděláním. Podíl vysokoškoláků nezaměstnaných více jak 8 let postupně klesal, naopak počet vysokoškoláků bez práce méně jak 8 let rostl. Od roku 2017 je více vysokoškoláků nezaměstnaných méně jak 8 let. Druhou nejmenší skupinou jsou lidé se středním vzdělání s maturitní zkouškou. U této skupiny od roku 2014 také převládají nezaměstnaní, kteří jsou bez práce méně jak 8 let. U středoškoláků s maturitou, kteří jsou bez práce více jak 8 let, podíl do roku 2016 klesal. V roce 2017 došlo k nárůstu z 15 % na 20 %. V roce 2018 došlo opět k poklesu na 15 %.

Graf 22 Dlouhodobě nezaměstnaní podle vzdělání v letech v %



Zdroj: ČSÚ 2015; 2016; 2017; 2018; 2019, vlastní zpracování a výpočty

Naopak nejvíce osob dlouhodobě nezaměstnaných bylo se základním vzděláním a středním bez maturity. V roce 2014 bylo nejvíce nezaměstnaných méně než 8 let se středním vzděláním bez maturity, a to 48 %. Jejich podíl během let klesal. Oproti tomu podíl nezaměstnaných více jak 8 let se základním vzděláním rostl. V roce 2014 tvořili 35 % z celkových dlouhodobě nezaměstnaných. Do roku 2018 jejich podíl stoupl až na 46,7 %. Od roku 2016 zauímají největší podíl na celkově dlouhodobě nezaměstnaných. Větší výkyvy zaznamenali také nezaměstnaní více než 8 let se středním vzděláním bez maturity, jejichž podíl osciloval mezi 30 % až 35 %. Podíl nezaměstnaných méně než 8 let se základním vzděláním do roku 2016 vzrostl na 29 %, avšak v dalších letech došlo k poklesu až na 24 %.

6.3. HDP a produktivita práce

HDP v běžných cenách od roku 2014 nepřetržitě roste. HDP v přepočtu na jednoho pracujícího člověka také konstantně roste. V roce 2018 připadalo na jednu zaměstnanou osobu 983 504 Kč HDP. Co se týče meziročních změn HDP na pracujícího člověka, zde už vývoj konstantní nebyl. V letech 2014 a 2015 byla meziroční změna nejvyšší, 4,7 % a 5,0 %. V roce 2016 byla odchylka nejnižší, a to 2,1 %. V letech 2017 a 2018 se opět meziroční změna zvýšila na hodnotu 4,2 %. Znamená to tedy, že v roce 2016 došlo k velkému zpomalení nárůstu produktivity práce vzhledem k roku 2015. V letech 2017 a 2018 sice došlo k navýšení, ne na hodnotu před rokem 2016.

Tabulka 20 Produktivita práce na pracující osobu v letech v Kč

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>HDP b.c. v mil</i>	4 313 789	4 595 783	4 767 990	5 047 267	5 328 738
<i>HDP na pracující osobu</i>	844 356	886 889	905 721	944 104	983 504
<i>Produktivita práce R/R v %</i>	4,7	5,0	2,1	4,2	4,2

Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování a výpočty

Na produktivitu práce lze nahlížet také pomocí odpracovaných hodin. HDP na jednu odpracovanou hodinu konstantně rostlo během celého období. V roce 2014 připadalo na jednu pracovní hodinu 475 mil. Kč, v roce 2018 hodnota vzrostla na 550 mil. Kč.

Tabulka 21 Produktivita práce v odpracovaných hodinách v letech v Kč

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>HDP v b.c. v mil</i>	4 313 789	4 595 783	4 767 990	5 047 267	5 328 738
<i>HDP na hodinu práce v mil</i>	475	505	509	529	550
<i>Produktivita práce R/R v %</i>	4,9	6,3	0,8	3,9	4,0

Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování a výpočty

Meziroční změna produktivity práce vyjádřená v odpracovaných hodinách se od produktivity práce na pracující osobu liší. Zatímco v letech 2015 a 2018 došlo k meziročnímu poklesu produktivity práce na pracující osobu, u produktivity práce na odpracovanou hodnotu je tomu naopak. V roce 2015 byl vysoký nárůst produktivity práce o 6,3 %. V roce 2016 došlo ale ke stejnému rapidnímu zpomalení, kdy nárůst produktivity práce byl pouze 0,8 %. Malý růst byl způsoben pouze malým nárůstem odpracovaných hodin.

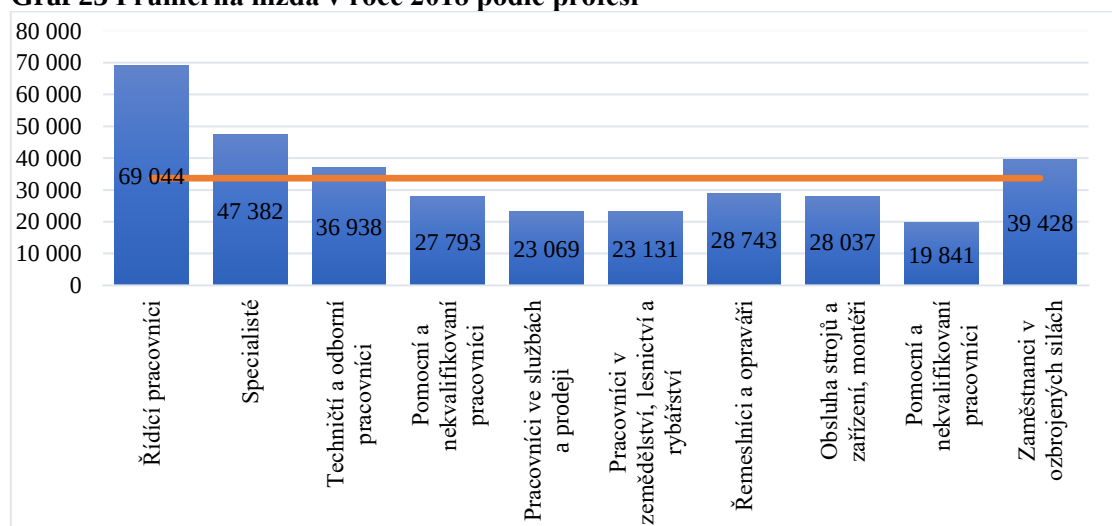
Příloha 4 ukazuje, že počet odpracovaných hodin se liší mezi jednotlivými profesemi i lety. V roce 2014 byl počet odpracovaných hodin za týden obecně vyšší než v roce 2018. Ke snížení hodin došlo u zaměstnanců v ozbrojených silách, pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, specialistů a řídicích pracovníků. V roce 2014 měli řídicí pracovníci, společně se zemědělci, nejvíce odpracovaných hodin týdně, a to 44 hodin. V roce 2018 se ale tento počet snížil na průměrně odpracovaných 43 hodin týdně. Velký počet odpracovaných hodin u řídicích pracovníků je mimo jiné z důvodu řešení aktuálních problémů. V momentě, kdy nastane ve firmě problém, musejí jej řídicí pracovníci bezodkladně řešit. Třetí skupinou s nejvíce odpracovanými hodinami jsou řemeslníci a opraváři, následovaní obsluhou strojů a zařízení. Naopak nejméně odpracovaných hodin je evidováno u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kdy v roce 2018 odpracovali 35 hodin týdně. V obou případech se jedná o pozice, u kterých je nedostatek pracovníků.

6.4. Průměrná mzda a medián

Průměrná mzda v roce 2018 činila 33 684 Kč. Průměrná mzda podle jednotlivých skupin profesí se ale liší. Nad celkovou průměrnou mzdou se nacházely profese řídících pracovníků, specialistů, technických a odborných pracovníků a zaměstnanců v ozbrojených silách. Jedná se tak o vyšší příjmové skupiny povolání. Řídící pracovníci jsou skupinou s nejvyššími mzdami, kdy v roce 2018 jejich průměrná mzda byla 69 044 Kč. V těchto profesích se klade větší nárok na znalosti a dosažené vzdělání. Zároveň jsou pracovníky s největším počtem odpracovaných hodin. U většiny těchto povolání je požadováno alespoň střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou. Vyšší dosažené vzdělání tedy obecně znamená vyšší mzdy, jak uvádí teorie lidského kapitálu.

Ostatních šest skupin se nacházelo pod úrovní průměrné mzdy, jak ukazuje graf 23. Nejvíce vzdálené od průměrné mzdy jsou mzdy pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, což též potvrzuje teorii lidského kapitálu. Pozice, u kterých není nijak požadováno vzdělání, jsou mzdově ohodnocené velmi nízko, konkrétně v roce 2018 dosahovala průměrná mzda 19 841 Kč. Další dvě skupiny nízkopříjmových profesí jsou pracovníci ve službách a prodeji a pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. Lze tedy říct, že pracovníci v primárním sektoru dostávají podprůměrné mzdy. Co se týče příjmů ve službách a prodeji, do této skupiny spadají mimo jiné prodavači nebo kadeřníci. Jedná se o pozice, na které je požadované nižší vzdělání.

Graf 23 Průměrná mzda v roce 2018 podle profesí



Zdroj: ILO 2019, vlastní zpracování

Jak je patrné z tabulky 22, průměrné mzdy neustále rostou, bez ohledu na konkrétní profese. Velký nárůst mezd v posledních letech zaznamenaly profese jako

pomocná a nekvalifikovaná síla, pracovníci ve službách a prodeji, řemeslníci, obsluha strojů a zařízení a techničtí a odborní pracovníci. Tento růst mezd odráží nedostatek těchto pracovníků na trhu práce. Rostoucí počet volných míst u těchto profesí, jak ukazuje kapitola Volná pracovní místa, způsobuje větší růst ve mzdách. Firmy se tak snaží nalézt optimální pracovníky pomocí nabízení vyšších mezd. V poslední době tak i roste každoroční nárůst u těchto profesí.

Jsou pozice, u kterých je růst mezd během let nekonzistentní. Kupříkladu řídící pracovníci v roce 2016 zaznamenali nárůst o pouhých 1,1 %, v roce 2017 o 6,6 %, ale v roce 2018 se růst snížil na 5,3 %. U řídících pracovníků a kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství je meziroční růst průměrných mezd nejnižší, v porovnání s ostatními skupinami profesí.

Tabulka 22 Meziroční růst průměrné mzdy podle profesí v letech v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Řídící pracovníci</i>	2,0	3,3	1,1	6,6	5,3
<i>Specialisté</i>	2,5	3,6	3,8	7,5	7,6
<i>Techničtí a odborní pracovníci</i>	2,3	4,0	4,9	7,0	7,8
<i>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</i>	1,9	2,8	4,7	6,3	7,6
<i>Pracovníci ve službách a prodeji</i>	2,7	4,5	7,3	9,6	11,0
<i>Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství</i>	3,2	3,0	4,9	5,1	5,6
<i>Řemeslníci a opraváři</i>	3,0	4,1	4,6	7,6	7,8
<i>Obsluha strojů a zařízení, montéři</i>	2,5	4,5	4,8	7,7	9,0
<i>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</i>	1,4	4,1	7,4	8,3	7,9
<i>Zaměstnanci v ozbrojených silách</i>	4,4	7,9	11,5	10,3	13,2

Zdroj: ILO 2019, vlastní zpracování a výpočty

Rozdíl ve mzdách není ale pouze skrz profese, ale také pohlaví. Kromě zaměstnanců v ozbrojených silách, jsou ve všech profesích ženy placeny méně než muži. U zaměstnanců ozbrojených sil je údaj zkreslený o dominantní postavení mužů, jak uvádí ČSÚ. Mezi profese s nejnižším rozdílem patří obsluha strojů a zařízení, pracovníci ve službách a prodeji a pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. U pracovníků ve službách a prodeji je rozdíl nejmenší. Ženy zde v roce 2018 pobíraly 87,9 % průměrné mzdy mužů. Naopak s největším mzdovým rozdílem se potýkají ženy v pozicích řídících pracovníků, kde pobíraly v roce 2018 pouze 73,9 % mzdy mužů.

Příloha 5 ukazuje, že se rozdíly ve mzdách mužů a žen během sledovaného období celkově nesnižoval. Růst mzdových rozdílů se týkal především řídících pracovníků, obsluhy strojů a zařízení, řemeslníků a opravářů nebo pracovníků ve službách a prodeji.

Oproti tomu ke snižování rozdílu došlo pouze u pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství a u pomocné a nekvalifikované pracovní síly. Celkově jsou tedy mzdové rozdíly pohlaví v České republice rostoucí.

Medián mezd lépe vyjadřuje mzdové rozložení ve společnosti, kdy mzdy poloviny pracujících se nachází právě pod mediánem. Ve všech profesních skupinách je medián mezd nižší než průměrné mzdy, jak ukazuje příloha 6. Největší rozdíl je u zákonodárců a řídících pracovníků, kde průměrná mzda v roce 2018 byla 69 044 Kč, kdežto medián pouze 51 598 Kč. Naopak nejmenší rozdíl je u pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství. V této profesní skupině je průměrná mzda 23 131 Kč a 50 % pracujících dosahuje minimálně na 22 543 Kč.

Tabulka 23 Meziroční růst mediánu mezd podle profesí v letech v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Zaměstnanci v ozbrojených silách</i>	4,8	9,3	12,2	10,1	13,5
<i>Zákonodárci a řídící pracovníci</i>	1,7	3,9	1,5	7,8	6,1
<i>Specialisté</i>	2,4	3,8	4,9	7,4	9,0
<i>Techničtí a odborní pracovníci</i>	2,5	4,5	4,8	7,5	8,2
<i>Úředníci</i>	1,6	2,7	5,1	6,5	7,1
<i>Pracovníci ve službách a prodeji</i>	2,4	3,9	8,9	10,4	11,2
<i>Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství</i>	3,8	3,1	3,6	6,5	4,4
<i>Řemeslníci a opraváři</i>	3,5	4,3	5,1	7,6	8,1
<i>Obsluha strojů a zařízení, montéři</i>	2,7	4,3	5,6	7,9	8,6
<i>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</i>	2,4	3,5	7,6	8,1	6,6

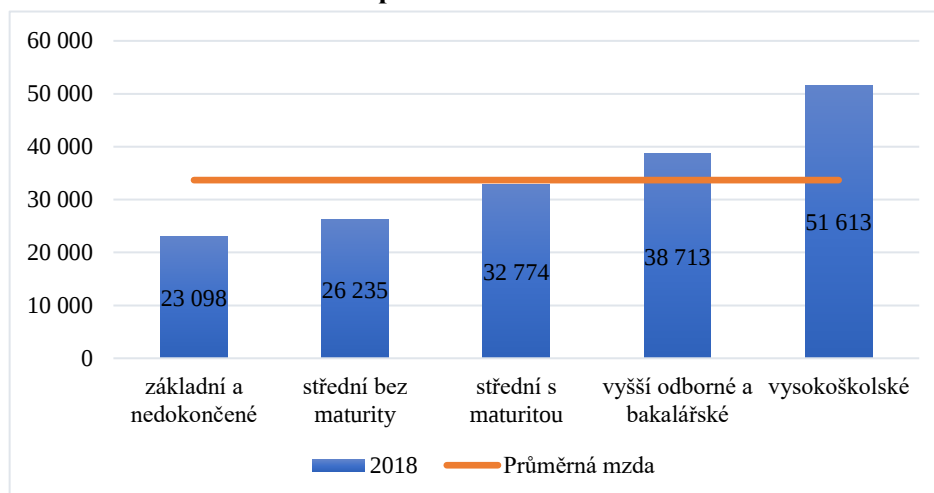
Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování a výpočty

Nejvyšší medián je u řídících pracovníků, specialistů a technických a odborných pracovníků. Pouze ale medián mezd řídících pracovníků a specialistů se nachází nad úrovní celkové průměrné mzdy, která v roce 2018 byla 33 684 Kč. V roce 2018 nejnižší medián 17 941 Kč pobírali pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Medián, stejně jako průměrná mzda, každým rokem roste ve všech profesních skupinách. K největším nárůstům docházelo u zaměstnanců v ozbrojených silách, specialistů, pracovníků ve službách a prodeji a obsluhy strojů a zařízení. Důvodem je stále rostoucí nedostatek těchto pracovníků. Firmy jsou díky malému počtu uchazečů na trhu práce nuceny zvyšovat mzdy rychlejším tempem. Důkazem je i konstantně rostoucí tempo růstu u řemeslníků a opravářů. Zatímco v roce 2014 byl růst mediánu 3,5 %, v roce 2018 už došlo k růstu o 8,1 %. Stále rostoucí tempo růstu mediánu se týká i technických a odborných pracovníků, úředníků, pracovníků ve službách a prodeji a obsluhy strojů a

zařízení. Nejméně roste medián u pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství a u zákonodárců a řídicích pracovníků. Růst mediánu u pomocné a nekvalifikované síly není tak velký, i přesto že je málo těchto pracovníků.

Graf 24 Průměrná mzda v roce 2018 podle vzdělání



Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování

Z pohledu vzdělání je průměrná mzda přímo úměrná výši dosaženého vzdělání. V roce 2018 vykazovaly mzdu vyšší než celkovou průměrnou mzdu pouze osoby s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním. Zaměstnaní se středním vzděláním s maturitou měli průměrnou mzdu 32 774 Kč, těsně pod celkovou průměrnou mzdou. Nejvíce vzdálení od průměrné mzdy byli lidé se základním vzděláním a středním bez maturitní zkoušky.

Tabulka 24 Meziroční růst průměrné mzdy podle vzdělání v letech v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>základní a nedokončené</i>	2,0	4,5	6,9	9,0	8,7
<i>střední bez maturity</i>	2,0	4,2	5,0	7,9	8,7
<i>střední s maturitou</i>	2,2	3,7	4,2	6,5	8,3
<i>vyšší odborné a bakalářské</i>	1,2	4,0	4,7	7,8	8,9
<i>vysokoškolské</i>	1,4	2,2	3,1	5,7	6,8

Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování a výpočty

Meziroční růst průměrné mzdy dle vzdělání rostl po celou dobu sledovaného období. Ve všech letech a úrovních vzdělání došlo k navyšování meziročního růstu průměrných mezd. Jedinou výjimkou byl pokles nárůstu v roce 2018 u osob se základním vzděláním a bez vzdělání. Zároveň u této vzdělanostní skupiny ale docházelo k nejvyšším tempům růstu v porovnání s ostatními skupinami. Naopak nejpomalejším tempem rostly průměrné mzdy u vysokoškolsky vzdělaných. K nejvyššímu nárůstu došlo v roce 2017 u osob se základním vzděláním, jejichž průměrná mzda vzrostla o 9 %. Naopak nejnižší

růst zaznamenali pracovníci s vyšším odborným a bakalářským vzděláním, jejichž průměrná mzda vzrostla v roce 2014 pouze o 1,2 %.

Z přílohy 8 je patrné, že stejně jako podle profesí, i podle vzdělání je průměrná mzda žen nižší než mužů. K nejnižším rozdílům dochází u pracovníků se základním vzděláním. Kupříkladu v roce 2018 činila průměrná mzda žen 83,8 % mzdy mužů. Naopak k nejvyšší mzdovým rozdílům dochází u osob s vysokoškolským vzděláním. Ženy, které mají ukončené vysokoškolské vzdělání, pobírali v roce 2018 o 73,13 % průměrné mzdy mužů. Mzdový rozdíl vysokoškoláků se ale během sledovaného období snižoval, jako i u osob se středním vzděláním s maturitou a bez maturity. Naopak růst mzdového rozdílu nastal u osob s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. V roce 2014 tvořila průměrná mzda žen s tímto vzděláním 75,22 % mzdy mužů, V roce 2018 to bylo jen 73,4 %.

Co se týče porovnání mediánu a průměrné mzdy podle vzdělání, průměrná mzda je vždy vyšší, jak vyplývá z přílohy 7. Nejmenší rozdíl je u osob se základním vzděláním, kde v roce 2018 průměrná mzda činila 23 098 Kč a medián 21 570 Kč. Naopak největší rozdíl byl u vysokoškolsky vzdělaných, kde průměrná mzda v roce 2018 dosáhla 51 613 Kč, ale medián pouze 40 795 Kč. Velký rozdíl je způsoben malým podílem vysokopříjmových pozic, jejichž platy dosahují nad 100 000 Kč.

Tabulka 25 Meziroční růst mediánu mezd podle vzdělání v letech v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>základní a nedokončené</i>	2,3	3,8	8,9	9,3	8,0
<i>střední bez maturity</i>	2,0	3,8	6,3	7,6	9,3
<i>střední s maturitou</i>	2,4	4,0	4,6	6,8	8,5
<i>vyšší odborné a bakalářské</i>	2,2	3,7	5,1	7,6	9,5
<i>vysokoškolské</i>	1,4	2,8	4,3	6,7	7,7

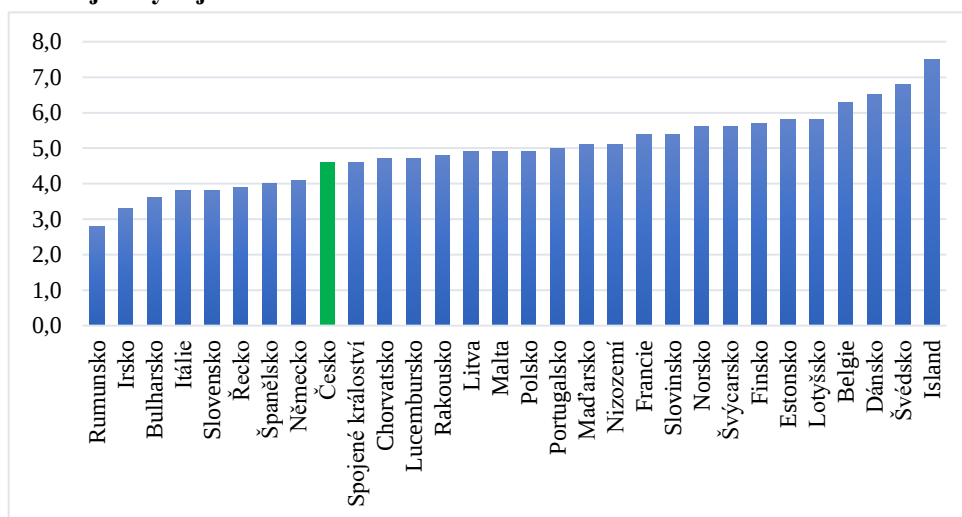
Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování a výpočty

Meziroční růst mediánu mezd konstantně rostl u všech vzdělanostních skupin kromě základního vzdělání. U osob se základním vzděláním došlo v roce 2018 k poklesu tempa růstu z 9,3 % na 8 %. V roce 2018 byl nejvyšší růst mediánu mezd 9,5 % u osob s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním. Naopak nejnižší růst poznamenal osoby s vysokoškolským vzděláním, jejichž medián mezd vzrostl v roce 2018 o 7,7 % K absolutně nejnižšímu růstu došlo také u vysokoškoláků, ale v roce 2014. V tomto roste byl jejich růst mediánu mezd pouze 1,4 %.

6.5. Výdaje na školství

V České republice je školství financováno převážně ze státního rozpočtu. Převládá veřejné školství, a to ve všech úrovních vzdělání. V porovnání s ostatními státy EU Česká republika financuje školství podprůměrně. Nižší výdaje v % HDP vynakládají státy například Rumunsko, Irsko, Bulharsko nebo Řecko.

Graf 25 Veřejné výdaje na vzdělání v % HDP ve státech EU v roce 2017



Zdroj: EUROSTAT 2019, vlastní zpracování

Meziroční změnu veřejných výdajů na vzdělání v % HDP v letech ukazuje tabulka 26. Do roku 2016 výdaje vzdělání klesaly, přičemž k největšímu meziročnímu poklesu došlo v roce 2016 o 8,16 %. V roce 2017 nastalo menší navýšení o 2,22 % v porovnání s předešlým rokem. Přestože došlo k určitému růstu výdajů v % HDP, patřila v daném roce Česká republika mezi státy s nižšími výdaji v rámci EU. Z toho vyplývá, že by Česká republika měla zvýšit výdaje na vzdělání. V porovnání s ostatními státy EU je v investování podprůměrná. Investice do školství vedou ke zlepšení vzdělávání.

Tabulka 26 Meziroční změna veřejných výdajů na vzdělání v % HDP v letech

	2014	2015	2016	2017
<i>Celkové vzdělání</i>	0,00	-3,92	-8,16	2,22
<i>Předškolní a základní</i>	-9,09	0,00	0,00	0,00
<i>Střední</i>	0,00	0,00	-10,53	5,88
<i>Vysokoškolské</i>	0,00	-11,11	-12,50	-14,29

Zdroj: EUROSTAT 2019, vlastní zpracování a výpočty

Nejméně se v letech 2014 až 2017 investovalo do předškolního a základního vzdělání. V této úrovni vzdělání prakticky nedošlo k žádným změnám, co se týče ve výdajích vyjádřených v % HDP. V roce 2014 byl dokonce pokles o 9,09 %. Ve středním vzdělání došlo v roce 2016 k poklesu investic vzhledem k HDP o 10,53 %. V dalším roce

se investice navýšily o 5,88 %. Ve vysokoškolském vzdělání rok od roku výdaje vzhledem k HDP klesaly, a to stále rychlejším tempem. V roce 2018 byl pokles až o 14,29 %. Za celé období tak došlo ke zvýšení investic v % HDP pouze u středního vzdělání v roce 2017. Zájem o vysokoškolské vzdělání stále roste, přesto výdaje od státu razantně klesají. Mělo by dojít k navýšení investic pro zkvalitnění vzdělání ve všech úrovních.

7. Srovnání nabídky a poptávky

První dvě kapitoly se zabývaly pracovní silou, uchazeči na trhu práce a volných pracovních míst individuálně. Kapitola Srovnání nabídky a poptávky porovnává stav uchazečů a volných pracovních míst, a hledá tak disproporce na trhu práce.

7.1. Celkové porovnání

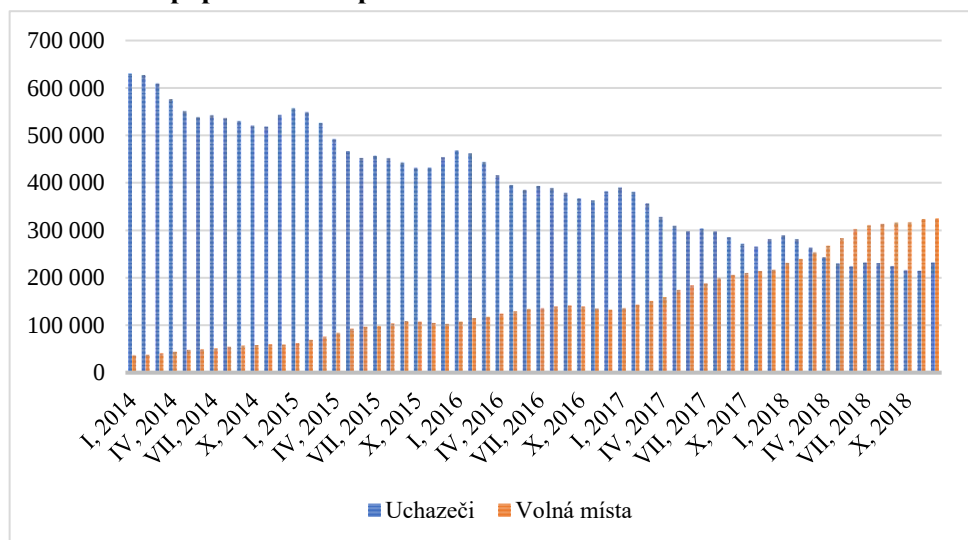
Uchazeče a volná pracovní místa jako nabídku a poptávku na trhu práce znázorňuje graf 26. Jedná se o graf, který navazuje na kapitolu Trh práce ČR v teoretické části. Nabídka trhu práce je od roku 2014 klesající, s určitými sezónními výkyvy. Na počátku sledovaného období bylo necelých 630 tisíc uchazečů. Ke konci roku 2018 jich bylo pouze 230 tisíc. Postupný pokles souvisí s expanzivní ekonomikou, kdy dochází k růstu produkce, růstu spotřeby a růstu zaměstnanosti. Počet uchazečů klesá ve všech vzdělanostních skupinách, jak uvádí kapitola Pracovní síla. V porovnání s ostatními vzdělanostními skupinami klesal podíl osob se středním vzděláním s maturitou a bez maturity. Co se týče profesí, pokles podílu na celkových uchazečích se týká pouze řemeslníků a opravářů. U ostatních profesí byl podíl spíše konstantní.

Z pohledu délky nezaměstnanosti došlo k poklesu dlouhodobé nezaměstnanosti. V roce 2014 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných 43,5 % na celkovém počtu. Do roku 2018 jejich podíl klesl na hodnotu 30,3 %, jak vyplývá z tabulky 19 kapitoly Ukazatele. Z kapitoly Pracovní síla dále vyplývá, že během sledovaného období rostl podíl nezaměstnaných, kteří našli práci již během 3 měsíců. Znamená to tedy, že s růstem ekonomiky došlo ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti, jelikož díky velké poptávce na trhu práce je snadné nalézt práci během krátké doby.

Poptávka trhu práce je naopak po celou dobu rostoucí. Za celé období vzrostl počet volných pozic z 36 394 na 324 410. Razantní nárůst je způsoben hlavně rostoucím počtem volných míst u profesí pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a u obsluhy

strojů a zařízení a opravářů. Největší nárůst tedy souvisí s volnými místy požadující základní a nižší střední vzdělání. Zaměstnavatelé se stále více potýkají s problémem nalezení adekvátních zaměstnanců především na manuální práce. S růstem vzdělanosti populace je ale stále menší zájem právě o tyto pozice. Lidé chtějí docílit vyššího vzdělání s vidinou vyššího platu a lepšího společenského postavení, jak uvádí teorie lidského kapitálu.

Graf 26 Nabídka a poptávka trhu práce v letech 2014 až 2018



Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování

Nedostatek pracovníků souvisí s růstem počtu pracovních smluv na dobu neurčitou, jak vyplývá z kapitoly Pracovní síla. Počet smluv na dobu určitou rostl do roku 2017, ale v roce 2018 došlo k razantnímu poklesu z 400 000 na 346 100. Oproti tomu počet smluv na dobu neurčitou konstantně rostl až do roku 2018. Je to dáno tím, že je právě nedostatek pracovníků, díky čemuž firmy již při nástupu více nabízejí smlouvu na dobu neurčitou. Snaží se tím tak zabránit odchodu schopných zaměstnanců. Pokud má totiž pracovník smlouvu například na jeden rok, je větší šance, že se bude dívat i po jiných pracovních příležitostech.

V dubnu 2018 došlo ke změně trendu, při kterém poptávka převýšila nabídku. Od této doby se přebytek poptávky nad nabídku zvětšuje. Nastal tak na trhu práce v České republice poprvé stav, kdy je celkově nouze o pracovníky na volné pozice. Počet volných pracovních míst je nejvyšší za celou dobu existence České republiky. V kratším časovém horizontu lze předpokládat pokračující nynější trend, kdy bude převyšovat poptávka nad nabídkou. V momentě nastání hospodářské recese lze ale očekávat změny v nynějším trendu.

7.2. Vzdělání

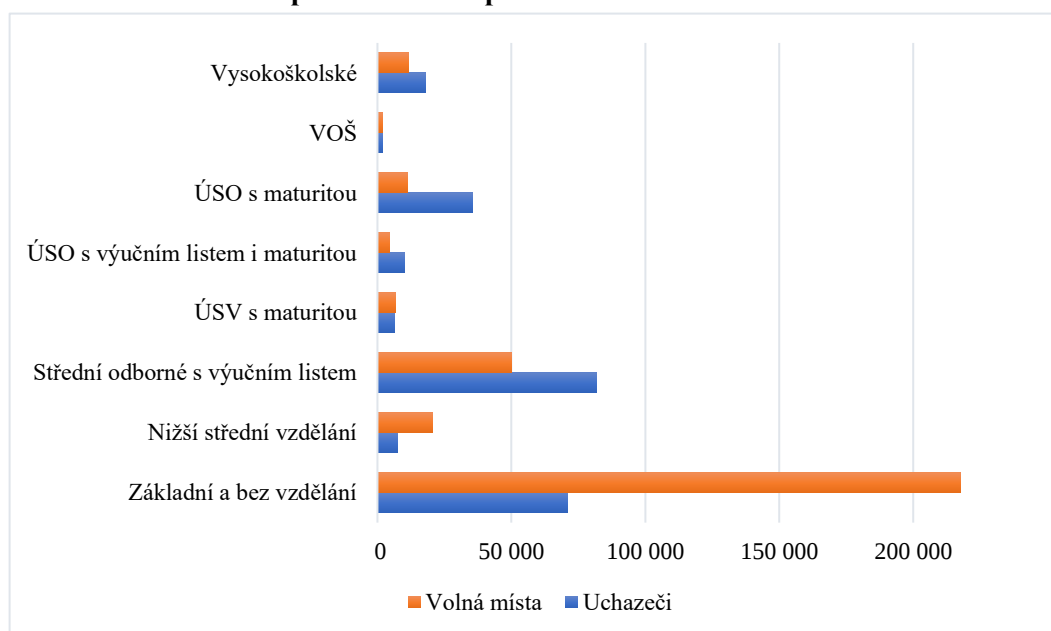
Nejméně uchazečů, a zároveň volných míst je u pozic pro absolventy vyšších odborných škol. Je to z toho důvodu, že celkový počet osob s tímto vzděláním je malý. Přebytek uchazečů nad počtem pracovních pozic se týká vysokoškolsky vzdělaných, uchazečů s úplným středoškolským odborným vzděláním ukončeným maturitní zkouškou společně s výučním listem, ÚSO ukončeného maturitní zkouškou a uchazečů pouze s výučním listem. Celkově se jedná o vyšší dosažené vzdělání. Nejmenší skupinou jak uchazečů, tak volných míst je u skupiny s maturitní zkouškou společně s výučním listem. Ke dni 31.12.2018 bylo s tímto vzděláním 10 118 uchazečů a 4 570 volných míst. Uchazečů, kteří mají střední odborné vzdělání s maturitou bez výučního listu, bylo naopak 35 337 na 11 395 míst.

Nejpočetnější skupinou na počet uchazečů jsou nabídky práce požadující střední odborné vzdělání s výučním listem. Ke dni 31.12.2018 evidoval Úřad práce 13 784 míst, které byly registrované méně jak 3 měsíce. Neobsazených míst déle jak jeden rok bylo dokonce 18 294. Přesto ale je celkově více uchazečů s tímto vzděláním, ke konci roku 2018 bylo celkem 81 624 osob. I přes velký počet volných míst, je tedy podíl uchazečů s výučním listem na celkových uchazečích největší. Ke konci roku 2018 byl podíl těchto uchazečů až 35 %. Co se týče počtu uchazečů na jedno volné místo, ten během let postupně klesal. Jak uvádí tabulka 27, v roce 2014 připadalo na jedno pracovní místo 9,6 uchazeče, kdežto v roce 2018 už to bylo pouze 1,6. Problém je tedy s naplněním určitých pozic, respektive nalezení adekvátních pracovníků. Výuční list je potřeba u povolání jako řemeslník, montér nebo kuchař. Právě tyto profese jsou více u zaměstnavatelů žádané. Lze tedy předpokládat, že počet volných míst v budoucnu ještě poroste.

Největší přebytek byl u profesí požadující úplné střední odborné vzdělání s maturitou. Na jedno volné místo připadali 3,1 uchazečů. Ke konci roku 2018 zaujímali odborní středoškoláci 15 % z celkových uchazečů. Jednalo se tak o třetí největší skupinu. I přesto ale došlo během let k rapidnímu poklesu. V roce 2018 připadalo na jedno místo 3,1 uchazečů, v roce 2014 to ale bylo dokonce 15,4. Nejčastější profese, které před registrací na Úřad práce vykonávali, byly pozice technických a odborných pracovníků, jak vyplývá z grafu 15 kapitoly Pracovní síla. Nižší počet volných pozic je částečně způsoben vyšším požadavkům na vzdělání, kdy se u technických a odborných pracovníků stále více očekává vysokoškolské vzdělání.

U vysokoškoláků není přebytek tak velký. V roce 2014 spadalo na jedno pracovní místo 11,2 uchazečů, ale v roce 2018 se počet snížil na 1,5 uchazečů. Stejně jako u středního odborného vzdělání s výučním listem, i u vysokoškolských pozic je více volných míst s evidencí delší než jeden rok. Konkrétně bylo ke konci roku 2018 evidováno 3 166 volných míst déle jak jeden rok, kdežto pouze 1 604 méně jak tři měsíce. Výhodou vysokoškolských uchazečů je získání nové práce za relativně krátkou dobu, jelikož zhruba 40 % uchazečů je evidována na Úřadu práce kratší dobu 3 měsíců. Zaměstnavatelé mají tak problém s nalézáním optimálních pracovníků, kteří by disponovali potřebnými znalostmi a zkušenostmi. Hlavním problémem mohou být právě zmíněné zkušenosti mladých lidí. Z hlediska věkových kategorií je nejvíce vysokoškoláků ve věku 25 až 29 let, přesněji 23 % z dané věkové kategorie. Velké zastoupení vysokoškoláků je v profesích například řídicí pracovníci, techničtí a odborní pracovníci a specialisté. Jedná se o oblasti, ve kterých je potřeba získání určité praxe pro výkon práce. V budoucnu by tak bylo dobré větší spolupráce škol a firem pro poskytnutí praxe během studia. Lze totiž očekávat vyšší nárůst absolventů vysokých škol vzhledem k růstu vzdělanosti populace. Bohužel, mnoho firem se potýká s nedostatkem tvrdých znalostí u uchazečů o práci.

Graf 27 Uchazeči a volná pracovní místa podle vzdělání k 31.12.2018



Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování

Nedostatek pracovníků je u profesí s nižším středním, základním vzdělání a bez vzdělání. U nižšího středního vzdělání bylo k 31.12.2018 celkem 7 403 uchazečů na 20 445 pracovních pozic. Uchazeči tak tvořili 3 % z celkových uchazečů, což je velmi

málo v porovnání se středním odborným vzděláním s výučním listem nebo ukončeným maturitní zkouškou. Je to i z toho důvodu, že se zaměstnavatelům daří hledat potřebné pracovníky. Ke konci roku 2018 bylo celkem 5 044 míst evidováno méně jak tři měsíce. V delších horizontech bylo míst méně, například v délce 6-12 měsíců 3 632 volných pozic. Do této skupiny spadají částečně pozice řemeslníků, opravářů, obsluha strojů a zařízení a montéři. Jedná se tak o manuální pozice, u nichž je jsou mzdy podprůměrné. Obvykle se také pracuje na směny, což zhoršuje skloubení práce a rodinného života. Dalším problémem mohou být pozice, které se odvíjejí od počtu zakázek dané firmy. V případě krize, menšího přílivu zakázek, se lidé na těchto manuálních pozicích často propouštějí. Jedná se tak o profese nízko příjmové, nejisté a časově náročné.

Největší nouze je o uchazeče se základním vzděláním a bez vzdělání. U těchto pozic zaměstnavatelé nekladou prakticky žádné požadavky na dosažené vzdělání. Největší skupinu těchto pozic tvoří právě pomocné a nekvalifikované profese, o které je nouze. Spadají sem ale částečně i montéři, řemeslníci a obsluha strojů a zařízení. K 31.12.2018 bylo celkem 70 858 uchazečů pouze se základním vzděláním, což je zhruba třetina celkových uchazečů dle dat z Úřadu práce, jak ukazuje graf 13 z kapitoly Pracovní síla. Volných pracovních míst bylo ale daleko více, a to 217 468. Na jednoho uchazeče tak připadalo více jak 3 volné pozice. Přestože se tedy jedná o nepočetnější skupinu uchazečů evidovaných na Úřadu práce, zároveň jde i o největší nedostatek z pohledu počtu volných pozic. Se stále zvyšující se vzdělaností populace a klesajícím zájmem o nízko platové pozice, bude malý počet těchto pracovníků růst. Zaměstnavatelé na tento problém reagují vyšším tempem růstu mezd. V roce 2017 byl meziroční růst průměrné mzdy u osob se základním vzděláním 9 %, což bylo nejvíce v daném roce. V roce následujícím mzdy vzrostly o 8,7 %, což byl druhý největší růst v porovnání s dalšími vzdělanostními skupinami.

Následující tabulka představuje počet uchazečů spadajících na jedno volné pracovní místo podle vzdělání. U všech vzdělanostních skupin je patrný nepřetržitý pokles během sledovaného období. Znamená to tedy konstantní pokles uchazečů, a zároveň růst volných míst. V roce 2014 bylo ve všech skupinách více uchazečů na jednu volnou pozici. Kdežto v roce 2018 se situace mezi vzdělanostními úrovněmi liší. U vysokoškolského, VOŠ, středním odborným vzděláním s maturitou, ÚSO s maturitou i výučním listem a středním odborným s výučním listem se trend nezměnil. Stále přebývá

počet uchazečů nad počtem volných míst. Největší pokles za dané období byl u ÚSO s maturitní zkouškou, kdy došlo k poklesu o 12,3 uchazečů na jedno místo. Naopak nejmenší změně došlo u vyššího odborného vzdělání, a to o 6,3 míst.

Tabulka 27 Uchazeči na 1 volné pracovní místo podle vzdělání v letech

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Základní a bez vzdělání</i>	6,9	3,1	1,8	0,7	0,3
<i>Nižší střední vzdělání</i>	8,3	2,4	1,3	0,6	0,4
<i>Střední odborné s výučním listem</i>	9,6	4,8	3,7	2,2	1,6
<i>ÚSV s maturitou</i>	10,2	4,5	3,1	1,4	0,9
<i>ÚSO s výučním listem i maturitou</i>	10,4	5,9	4,5	2,7	2,2
<i>ÚSO s maturitou</i>	15,4	9,0	6,8	4,0	3,1
<i>VOŠ</i>	7,3	4,9	2,5	1,3	1,0
<i>Vysokoškolské</i>	11,2	6,5	4,0	2,0	1,5

Zdroj: ČSÚ a MPSV, vlastní zpracování a výpočty

Základní vzdělání, nižší střední a úplné středoškolské všeobecné vzdělání s maturitou zaznamenal odlišný trend. U základního a nižšího středního vzdělání se situace změnila již v roce 2017, kdy převládl počet míst nad uchazeči. U ÚSV s maturitou došlo ke změně až v roce 2018. U ÚSV s maturitou je také nejvíce uchazečů na jedno pracovní místo, a to 0,9 uchazeče. V této skupině došlo ale zároveň k největšímu poklesu, a to o 9,3 uchazečů ve sledovaném období. Nejmenší pokles byl u základního vzdělání o 6,6 uchazečů. V roce 2018 připadalo na jedno volné pracovní místo 0,3 uchazečů se základním vzděláním a 0,4 uchazečů s nižším středním vzděláním.

7.3. Profese

Graf 28 představuje uchazeče o zaměstnání a volná pracovní místa dle skupin profesí ke dni 31.12.2018. U určitých pozic stále převládal počet uchazečů nad počtem pracovních míst. Konkrétně se jedná o pracovníky ve službách a prodeji, úředníky, techničtí a odborní pracovníci, zákonodárce a řídící pracovníky.

Uchazečů o pozice technických a odborných pracovníků bylo ke konci roku 2018 15 569. Oproti tomu volných míst pouze 13 258. Z pohledu zaměstnavatelů se přitom jedná o velmi vyhledávané pracovníky. Není tedy podstatný pouze počet uchazečů o zaměstnání, ale roli hrají také jejich schopnosti a dovednosti. Zaměstnavatelé se potýkají nejen s problémem malého počtu uchazečů, ale i nedostatečnými dovednostmi a znalostmi daných lidí. Přestože podíl uchazečů, pracujících jako techničtí a odborní pracovníci, byl během sledovaného období konstantní, počet volných pracovních míst

klesal. Je to další důkaz toho, že u těchto pozic je hlavní problém ve znalostech jednotlivých uchazečů o práci. V posledních dvou letech dochází i k většímu meziročnímu růstu průměrných mezd těchto pracovníků. Lze ale předpokládat pokračující klesání počtu volných pozic vzhledem k dosavadnímu trendu. Jak vyplývá z kapitoly Pracovní síla, u těchto pozic disponuje většina pracovníků vysokoškolským nebo středním vzděláním s maturitou. Jedná se tedy o profese, které jsou u mladých lidí žádanější díky možné vidině lepšího platu a společenského statutu.

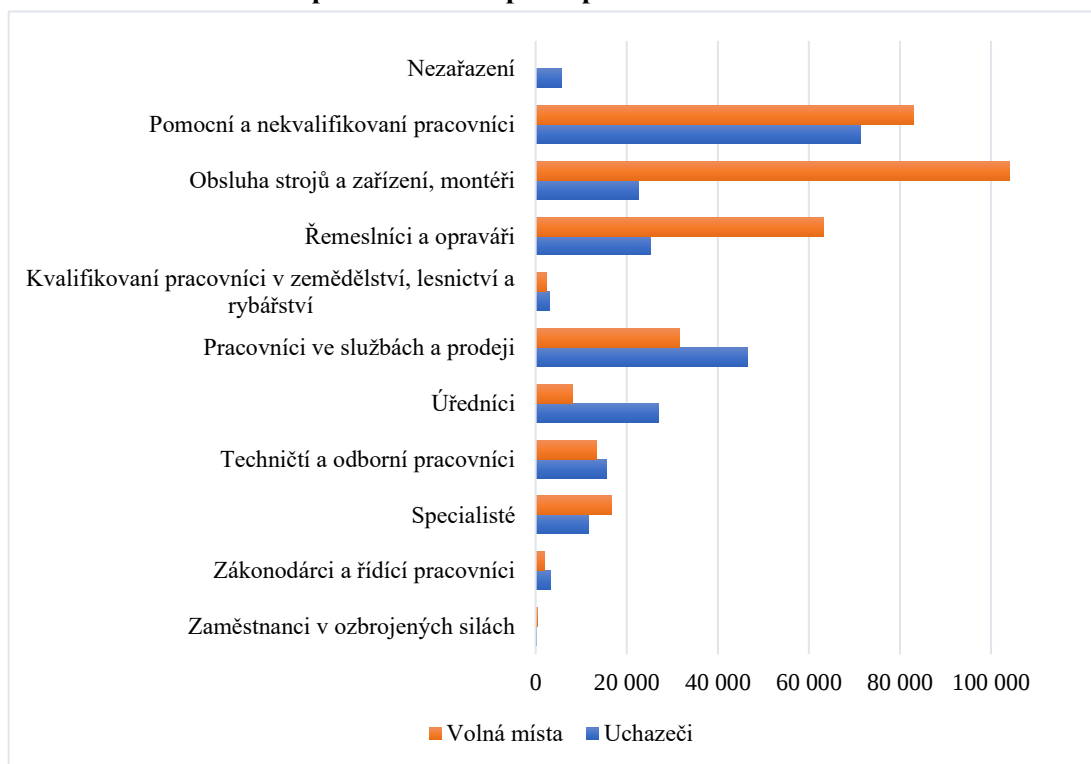
Rozdíl mezi počtem uchazečů a pracovních pozic ale není tak velký jako například u úředníků. Těch bylo registrovaných na Úřadu práce 26 908 na 7 990 volných pozic. Jedná se tak o velký přebytek úředníků. Podíl úředníků na celkových uchazečích se během sledovaného období nezměnil, ovšem počet volných míst registrovaných na Úřadu práce se konstantně snižoval. V dalších letech tak může dojít k ještě většímu prohloubení přebytku úředníků na straně nabídky trhu práce.

Co se týče pracovníků ve službách a prodeji, jejich podíl na celkových uchazečích byl během let 2014 až 2018 konstantní, jak ukazuje tabulka 6 v kapitole Pracovní síla. Počet volných míst ale během daného období klesal, a to rychlým tempem, viz kapitola Volná pracovní místa. Lze tedy očekávat, že se přebytek uchazečů bude zvětšovat. Je ale překvapením, že i přes přebytek uchazečů je růst průměrných mezd velký. V letech 2017 a 2018 vzrostla průměrná mzda pracovníků ve službách a prodeji o 9,6 % a 11,0 %, což byly druhé největší meziroční nárůsty ze všech skupin profesí. Z pohledu zaměstnavatelů jsou určité profese velmi žádané, například řidiči, prodavači, kuchaři nebo číšníci. Především malý počet řidičů je pro firmy problém z důvodu logistiky zboží a dopravy. Není u nich kladen požadavek na vzdělání kromě potřebného řidičského průkazu. Pro uchazeče, kteří dosáhli určitého vzdělání, se jedná o neperspektivní povolání.

Druhá skupina profesí se stýká s opačným problémem, a to nedostatkem uchazečů. Jedná se o pomocné a nekvalifikované pracovníky, obsluhu strojů a zařízení, montéry, řemeslníky, opraváře a specialisty. Obecně se jedná o manuální práce, u kterých se ale předpokládá určitá kvalifikace. Nejvíce volných pracovních pozic je pro obsluhu strojů a zařízení a montéry, kde jejich počet dosahoval 104 036. Uchazečů o tyto pozice je ale pouze 22 550. Jinými slovy, na každého uchazeče spadá více jak 4,5 pracovních míst. Díky rozvoji inovací a technologií je stále více produkce vyprodukována pomocí strojů a jiných zařízení. S tím souvisí markantní nárůst volných pozic během let 2014 až

2018, jak vyplývá z kapitoly Volná pracovní místa. Bohužel, podíl uchazečů na tyto pozice se během sledovaného období prakticky neměnil. Nedostatek těchto pracovníků je patrný na tempu růstu průměrných mezd, který se rok od roku zvyšoval. Zatímco v roce 2014 byl meziroční růst průměrné mzdy 2,4 %, v roce 2018 vzrostla o 9,0 %. Dalším důvodem, proč tyto pozice nejsou pro lidi perspektivní, je směnný provoz. Lidé pracující se stroji mají pevně danou pracovní dobu a začínají buď brzo ráno, nebo pracují do pozdních hodin. Díky tomu je ale těžší skloubit pracovní a soukromý život. V budoucnu by se ale mohl nastat posun v technologiích, kdy by nebyla potřeba nepřetržitá práce se stroji, ale pouze jejich kontrola a oprava. V rámci EU je navíc v České republice levná pracovní síla, což láká zahraniční firmy najmout zde pracovníky pro manuální práce. V budoucnu ale dojde k poklesu těchto pracovních pozic díky automatizaci. Lze tak předpokládat, že nedostatek uchazečů bude klesat.

Graf 28 Uchazeči a volná pracovní místa podle profesí k 31.12.2018



Zdroj: MPSV 2019, vlastní zpracování

U pomocných a nekvalifikovaných pozic je jedním z důvodů růst vzdělanosti pracujících a nízké mzdové ohodnocení. Při vystudování odborné školy alespoň s výučním listem nechtějí lidé pracovat na nekvalifikovaných pozicích, za které dostanou skoro minimální mzdu. Z kapitoly Volná pracovní místa vyplývá, že počet míst pro nekvalifikované pracovníky nepřetržitě roste. Jedná se o druhou nejpočetnější skupinu

pracovních pozic. Ovšem podíl uchazečů na celkovém počtu nezaměstnaných roste také, jak ukazuje podkapitola Uchazeči na trhu práce. Volná místa bohužel rostou rychlejším tempem, než počet odpovídajících uchazečů. U nekvalifikovaných pracovníků převládá základní vzdělání. Jak ukazuje graf v kapitole Uchazeči na trhu práce, tato vzdělanostní skupina má největší podíl dlouhodobé nezaměstnanosti. Lze tedy říci, že i přes růst počtu volných míst je reálný počet uchazečů menší z důvodu dobrovolné nezaměstnanosti. Míra ekonomické aktivity u mužů se základním vzděláním je 28 %, u žen je to dokonce 16,5 %. Řešením nedostatku pracovníků je tak motivace osob se základním vzděláním k práci snížením sociálních příspěvků. Míra zaměstnanosti této skupiny postupně roste, ale pomalým tempem. V roce 2018 dosahovala míra zaměstnanosti u osob se základním vzděláním 18,8 %, rok před tím 18,6 %.

Třetí nejpočetnější skupinou volných míst jsou specialisté. Jedná se o profese specializující se například na informační a telekomunikační technologie, pedagogiku nebo zdravotnictví. Jak vyplývá z šetření společnosti Manpower, mají zaměstnavatelé velký zájem o lékaře a IT specialisty. Přestože činila v roce 2018 průměrná mzda specialistů 47 382, počet uchazečů není velký. U těchto profesí jako jediných není problém s platovým ohodnocením, vyšším vzděláním a prestiží. V posledních letech dochází ke stále rychlejšímu růstu průměrných mezd. V roce 2018 vzrostla průměrná mzda specialistů o 7,6 %, kdežto v roce 2014 pouze o 2,5 %. Od roku 2015 roste medián mezd rychlejším tempem než mzda průměrná. Kupříkladu v roce 2018 došlo k nárůstu mediánu o 9,0 %.

Obecně jsou ale platy lékařů nižší než v zahraničí. Z toho důvodu část z nich odjíždí za prací do zahraničí. U IT specialistů je problém také s kvalitou jednotlivých uchazečů. Studium informačních a telekomunikačních technologií je náročnější než například práva nebo pedagogika. I přes jejich podíl na celkových uchazečích kolem 5 % jsou u firem velmi žádanými pracovníky. Díky rozvoji digitalizace potřebují firmy kvalitní IT specialisty, a to konkrétně vývojáře a programátory. Již dnes je jejich nedostatek patrný ve výši mezd v porovnání s jinými profesními obory.

Poslední nejpočetnější skupinou volných míst jsou profese řemeslníků a opravářů. Uchazeči dosahovali ke dni 31.12.2018 celkem počtu 25 134. Naopak volných pozic bylo 63 206. Rozdíl není tak velký jako u pozic na obsluhu strojů a zařízení, přesto je patrná velká nouze o tyto pracovníky. Během let se situace nepřetržitě zhoršovala. Počet volných

pracovních míst se rok od roku snižuje, podíl uchazečů na celkových uchazečích ale klesá rychlejším tempem. Problém je patrný při přepočtu uchazečů na jedno pracovní místo. Zatímco v roce 2014 připadalo na jedno místo 6,6 uchazečů, v roce 2018 už to bylo pouze 0,4. Nedostatek řemeslníků, například zedníků a stavebních dělníků, je patrný i z pohledu na ekonomické činnosti. V posledních letech stále roste podíl volných míst ve stavebnictví na celkových místech, jak ukazuje tabulka 14 v kapitole Volná pracovní místa. Jedná se tak o druhé odvětví s největším počtem volných míst, jejichž podíl po celé sledované období konstantně rostl. Co se týče pohledu zaměstnavatelů, patří řemeslníci mezi velmi žádané pracovníky.

V budoucnu se bude pravděpodobně situace nadále zhoršovat, jelikož obecně absolventů manuálních oborů ubývá díky nízkému platovému ohodnocení, kdy jsou jejich mzdy podprůměrné. V posledních letech ale dochází k vyššímu meziročnímu růstu průměrných mezd. Jedná se ale především o platy u zaměstnavatelů. Medián mezd roste dokonce rychlejším tempem. Zatímco v roce 2018 vzrostla průměrná mzda o 7,8 %, medián vzrostl o 8,1 %.

Podíl pracujících OSVČ s úplným středoškolským vzděláním je v České republice zhruba 16 %, u pracujících s nižším středním vzděláním dokonce jen 12 %. Profese řemeslníků a opravářů je částečně ovlivněna množstvím zakázek dané firmy. V momentě, kdy podnik získává málo zakázek, tak své zaměstnance propouští. Kdyby řemeslné práce byly více orientované na samostatnou výdělečnou činnost, odpadalo by riziko nečekaného propuštění, a zároveň by zde byla perspektiva osamostatnění pracovní činnosti. V budoucnu by mohli být mladí lidé motivováni pro výkon těchto povolání právě samostatnou výdělečnou činností. Nezávislost na zaměstnavateli a možné plánování vlastního času umožňuje časovou flexibilitu, což je u mladých lidí obecně žádané, a zároveň umožňuje lepší skloubení pracovního a soukromého života.

Následující tabulka ukazuje přehled počtu uchazečů spadajících na jedno volné pracovní místo podle profesí v letech. Počet uchazečů na 1 volné místo po celou dobu klesal ve všech profesích. Nejvíce uchazečů bylo na pozice kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství v roce 2014, kdy na jedno pracovní místo připadalo 26 uchazečů. Dále nejvíce uchazečů spadalo ve stejném roce na pozice úředníků, a to 22 uchazečů. U všech pozic, u kterých v roce 2014 připadalo na jedno místo více uchazečů, jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, pozice ve službách a prodeji, úředníci,

řemeslníci anebo u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství byl razantní pokles uchazečů během následujících let. Kupříkladu počet 26 uchazečů na pozice pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství klesl do roku 2018 na 1,3 uchazeče na jedno volné místo.

Tabulka 28 Uchazeči na 1 volné pracovní místo podle profesí v letech

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Zaměstnanci v ozbrojených silách</i>	2,4	0,3	0,3	0,3	0,3
<i>Zákonodárci a řídící pracovníci</i>	6,7	4,3	3,3	2,1	1,7
<i>Specialisté</i>	5,3	3,0	1,8	0,9	0,7
<i>Techničtí a odborní pracovníci</i>	5,6	3,3	2,3	1,5	1,2
<i>Úředníci</i>	22,1	10,7	9,3	4,7	3,4
<i>Pracovníci ve službách a prodeji</i>	11,2	5,6	4,0	2,2	1,5
<i>Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství</i>	26,0	10,5	5,2	2,2	1,3
<i>Řemeslníci a opraváři</i>	6,6	2,9	1,7	0,8	0,4
<i>Obsluha strojů a zařízení, montéři</i>	4,7	2,0	1,2	0,5	0,2
<i>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</i>	13,5	6,8	4,3	1,7	0,9

Zdroj: ČSÚ a MPSV, vlastní zpracování a výpočty

U pozic jako zaměstnanci v ozbrojených silách, specialisté, řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení nebo pomocní a nekvalifikovaní pracovníci nespadal na jedno místo ani jeden celý uchazeč. Tato nouze je u zaměstnanců v ozbrojených silách již od roku 2015. U ostatních pozic tato situace nastala v letech 2017 a 2018. Nejnižších hodnot bylo dosaženo v roce 2018. 0,2 uchazeče připadalo na pozice obsluha strojů a zařízení a montéři. Je tak patrný klesající trend počtů uchazečů na tyto pozice.

8. Nastínění budoucího vývoje

8.1. Krátkodobý horizont

V roce 2018 nastala na trhu práce situace, kdy převýšila poptávka nabídku. Tento trend bude patrně pokračovat i v budoucnu. Pokračující trend je patrný z počtu dětí nastupujících na střední školy, který rok od roku klesá. Razantní navýšení nabídky na trhu práce nemůže v brzké době nastat.

V krátké době lze očekávat nástup hospodářské krize. Nyní je ekonomika ve stavu přehřátí, kdy už není moc prostoru pro růst. Míra nezaměstnanosti je stále na velmi nízké úrovni. Ovšem již během roku 2019 je vidět její zpomalení. Při nástupu hospodářské krize

dojde ke zvýšení nezaměstnanosti, tedy růstu počtu uchazečů o práci. Zaměstnavatelé budou mít tak větší šanci nalézt potřebné pracovníky na nedostatkové profese.

Pokud v období několika let nedojde ke zpomalení až recesi ekonomiky, lze předpokládat pokračující problém přebytku poptávky. Firmy budou nuceny nabírat pracovníky, kteří nebudou dostatečně splňovat požadavky na dané pozice. Zároveň může dojít k poklesu motivace práce zaměstnanců vzhledem k vysoké zaměstnanosti. Díky tomu, že si budou jisti svým zaměstnáním, nebudou nuceni zvyšovat svoji produktivitu. Tím ale dojde k poklesu produkce, což způsobí pokles příjmů firem, a tedy růst nezaměstnanosti. I tento scénář tak povede k růstu nabídky na pracovním trhu.

Z pohledu zaměstnavatelů není ale důležitý pouze počet uchazečů, ale také jejich kvalita. V krátkém období patrně nedojde k žádoucí změně, jelikož vzdělávání v daných oblastech je časově nákladné. Z tohoto důvodu se zaměstnavatelé postupně snaží vzdělávat své zaměstnance sami. Kupříkladu požadavky u absolventů nejsou primárně postavené na tvrdých znalostech a dovednostech, ale motivaci a ochotě se učit. Firmy si tak vyškolují své zaměstnance sami, což bude pokračovat i v nadcházejících letech.

Z hlediska vzdělávání patrně k velké obměně nedojde, jelikož je obtížné provést reformy ve vzdělávání, a to nejen z důvodu časové náročnosti implementace. Stále se například řeší zavedení povinné maturity z matematiky. Tato otázka je závislá na názorech lidí, kteří situaci aktuálně řeší. Není zde jednoznačný názor na věc, a proto se závěry stále mění. Tento problém se bohužel netýká jen zavedení povinné maturity z matematiky, ale i dalších témat týkající se vzdělávací politiky.

V rámci školství může dojít k většímu tlaku na vzdělávání v soukromém sektoru. Rodiče z vyšší střední třídy, kteří budou nespokojeni se vzdělávacím systémem, budou hledat jiné alternativy pro své děti. Vzroste tak poptávka po soukromém vzdělávání, na které budou mít finanční prostředky jen vyšší příjmové skupiny. Již v dnešní době existují soukromé střední školy, které mají odlišné výukové plány. Pokud tedy bude nespokojenost se vzdělávacím systémem růst, dojde k odlivu skupiny dětí do soukromého sektoru.

8.2. Dlouhodobý horizont

V dlouhodobém vývoji v oblasti trhu práce lze predikovat určité změny ve struktuře pracovních smluv a úvazků. Již dnes dochází k růstu podílu pracovních smluv

na dobu neurčitou kvůli nedostatku pracovníků. V České republice je nízké zastoupení částečných úvazků, kdy jejich podíl není ani 7 % na všech úvazcích. Díky zvyšující se produktivitě práce je možné očekávat snížení podílu plných úvazků ve prospěch částečných úvazků. Došlo by tak k lepšímu skloubení práce a rodiny. S růstem produktivity souvisí i možný pokles délky pracovní doby u plných úvazků. Již dnes například ve Švédsku testují možnost pracovat denně pouze 6 hodin, nikoliv 8. Obecně jsou pak lidé po kratší pracovní době spokojenější, mají více času na rodinu a volnočasové aktivity, díky čemuž jsou zároveň produktivnější v práci. Dojde tak více k vyrovnaní pracovního a soukromého života.

Lze předpokládat změnu profesí, kdy některé pozice zaniknou, jiné naopak vzniknou. Mnoho manuálních profesí nebude patrně v budoucnu vůbec existovat díky digitalizaci, robotizaci a automatizaci. Profese fungující na mechanické, opakujícím se principu, bude možné nahradit stroji, technologiemi. Dle Oddělení strategie a trendů EU z Úřadu vlády jsou nejvíce ohrožené profese digitalizací řidiči motorových vozidel kromě nákladních, pokladníci a prodavači vstupenek a jízdenek, úředníci zpracovávající číselné údaje, obsluha strojů a zařízení, montéři a všeobecní administrativní pracovníci (2015, s. 10). V dlouhodobém horizontu lze tedy očekávat změnu struktury profesí na trhu práce, na což budou muset reagovat lidé v produktivním věku svojí rekvalifikací. Dnešní mladí lidé připravující se na budoucí povolání budou někteří za 15 až 20 let pracovat na pozicích, které ještě dnes ani neexistují. Ve výhodě budou lidé, kteří se budou lépe adaptovat na změny na trhu práce a budou schopni rychlého učení.

Aktuální nedostatek profesí obsluhy strojů a zařízení a montérů nebude v budoucnu takový problém, obzvlášť u mladších generací. Tyto profese budou nahrazeny v delším časovém horizontu automatizací a dojde tak k zániku těchto profesí. Současně ale vzniknou nové profese týkající se vývoje, správy a opravy robotů. Z toho důvodu by se měla dnešní mladá generace více zaměřit na technické obory. Na technických oborech je bohužel studentů málo, a to například díky náročnosti studia daného oboru.

V budoucnu bude pokračovat trend rostoucí vzdělanosti populace. Stále více bude zájem o dosažení vyššího vzdělání. S tím budou souviset rostoucí požadavky na vzdělání u profesí. U profesí, kde nyní stačí středoškolské vzdělání, bude v budoucnu požadováno vysokoškolské.

Díky tomu, že je stále větší zájem o vyšší vzdělání, je nedostatek pracovníků na řemeslných oborech. Tento trend bude patrně přetrvávat i v budoucnu, pokud nedojde k razantnímu růstu mezd těchto profesí. Vzhledem ke stále rostoucí poptávce na trhu práce po řemeslnících lze ale vyšší růst mezd v budoucnu očekávat. Může tak nastat situace, že budou průměrné platy řemeslníků vyšší než u pozic požadující vyšší vzdělání.

V oblasti veřejného vzdělávání budou růst rozdíly mezi výukou a požadavky zaměstnavatelů. Pokud nedojde ke změnám a vývoji školství, budou se muset firmy více zaměřit na vzdělávání nově příchozích absolventů. Budou tak růst investice do mladých zaměstnanců. Je také možnost vzniku nových programů ve společnostech zaměřených na studium čerstvých absolventů, na kterých budou mít možnost získat potřebné dovednosti a znalosti pro výkon profese. Již dnes je příkladem vznik Středního odborné učiliště strojírenského a vysoké školy od firmy Škoda Auto a.s., kde je výuka podle potřeb firmy.

Druhou variantou je reforma školství, která by více přizpůsobila výuku požadavkům zaměstnavatelů a budoucímu vývoji ekonomiky. S tím souvisí i vyšší růst investic do vzdělání ze státního rozpočtu a fondů EU. Změnu školství jsem zařadila do dlouhodobého horizontu ne z toho důvodu, že ještě není potřeba, aby k určité změně došlo, ale v obtížnosti provedení. Je mi jasné, že změna celého školského systému je nereálná, ale v dlouhodobém horizontu by ke znatelnější reformě dojít mělo. Pokud se nebude řešit v brzké budoucnosti částečná reforma školství, bude k tomu stát nucen v delším časovém horizontu, kdy nastanou v ekonomice problémy.

9. Doporučení

Aktuální situaci na trhu práce není možné hned řešit. Státní zásahy nedokáží v krátké době ovlivnit aktuální dění. Lze ale pomocí vzdělávací politiky zavést opatření, která by reagovala na budoucí vývoj trhu práce. Již dnes je kupříkladu patrný nedostatek IT specialistů, který se bude v budoucnu prohlubovat.

Dnešní studenti a žáci nejsou dostatečně připraveni na budoucnost práce. Školství v dnešní době nepřipravuje děti na změnu a budoucnost profesí, které se budou více týkat technologií. České školství by proto mělo projít určitou restrukturalizací, kdy dojde ke změně výukových plánů. Více by mělo být na školách obsaženo ICT, kritické myšlení, digitální dovednosti a jazyky. Žáci a studenti se v dnešní době učí věci, které v budoucnu už nemusejí potřebovat. Již dnes si většinu informací lze vyhledat na internetu. Otázkou

ale pořád je, které ty dostupné informace jsou relevantní a správné. Tomu by dětem mohlo napomoci kritické myšlení, které by si ve škole osvojily. Mělo by dojít k většímu prohloubení výuky informačních technologií a digitálních znalostí, a to především u technických oborů. Se změnou výukového plánu by se mělo začít už na pedagogických fakultách.

2.1. Řešení nedostatku řemeslníků a pomocných pracovníků

V České republice dochází v posledních letech k nárůstu volných míst u řemeslníků a opravářů. Jak ukazuje kapitola Pracovní síla, počet zaměstnaných v této profesní skupině se během let výrazně neměnil. Přesto roste poptávka z pohledu zaměstnavatelů, kdy se řemeslníci umísťují na prvních místech, co se týče nejžádanějších profesí.

Řešení problému nedostatku řemeslníků by mohlo napomoci zavedení mistrovské zkoušky. Dle Hospodářské komory ČR by měla zkvalitnit řemeslnou práci. To, že bude řemeslníkům umožněno získat vyšší vzdělání, by mohlo napomoci růstu mezd a zvýšit prestiž profese (2019). Mistrovská zkouška by tak byla určitým dokladem kvality daného řemeslníka pro klienty, čímž by se postupně zlepšoval jeho společenský status. Stát by navíc mohl mistry podporovat v samostatné výdělečné činnosti, což více zatraktivní profesi pro mladé lidi. Budou mít tak možnost vlastního plánování pracovního času, a tedy větší flexibilitu.

U pomocných a nekvalifikovaných profesí je i přes velký počet uchazečů na trhu práce problém s naplněním volných pracovních míst. Jedná se o profese, na něž ale není potřeba prakticky žádné vzdělání. V této vzdělanostní skupině je velká část dlouhodobě nezaměstnaných. Řešením by bylo snížit dlouhodobou nezaměstnanost pomocí snížení sociálních dávek. Lidé, kteří jsou bez práce více jak 8 let by byli více motivováni k hledání zaměstnání a naplnili by tak nekvalifikované práce.

9.1. Kariérní poradenství pro žáky a studenty

Mnoho žáků a studentů neví, co by chtěli v budoucnu dělat. Někteří absolventi vysokých škol nakonec nepracuje ve vystudovaném oboru, kdy jedním z důvodů je právě špatná volba oboru.

Dle mého názoru by mělo školství poskytovat poradenství pro žáky a studenty při volbě dalšího studia a budoucí profese. Na každé škole je výchovný poradce, který by mohl zajišťovat poradenství a pomoc žákům a každý rok se více věnovat žákům v posledním ročníku. Snížil by se počet vyučovaných hodin těchto pracovníků, díky čemuž by měli větší prostor soustředit se na kariérní poradenství pro své žáky a studenty. Ve větších školách by pak byla možnost mít asistenty výchovných poradců, kteří by se skládali z učitelů daných škol. Využila by se i role třídních vyučujících, kteří znají konkrétní studenty lépe. Snažili by se jednotlivce nasměrovat k dalšímu studiu podle jejich školních výsledků, vloh a povahových vlastností, které u nich vyzorovali a případně zjistili pomocí testů.

Na základních a středních školách by mělo probíhat testování, které by studenty navedlo, jakým směrem mají jít. Žáci 9. tříd se rozhodují o dalším studiu, bez povinného poradenství. Pokud by měl každý žák absolvovat v posledních 2 letech testy, a případně rozhovory s poradcem ohledně dalšího studia, byla by větší šance, že se žák rozhodne správně. U testů žákům vychází oblasti, na které by se měli dle svých schopností zaměřit. Stejně tak studenti středních škol, kteří se rozhodují o volbě vysoké školy. Sama znám mnoho studentů, kteří po roce vysoké školy změnili obor studia nebo dokonce vysokou školu. Při snížení počtu těchto odchodů z vysokých škol bude více volných míst pro studenty, kteří danou školu skutečně studovat chtějí.

Školy by mohly více spolupracovat s organizacemi a agenturami, které se již kariérním poradenstvím zabývají. Tím by se výchovní poradci a ostatní učitelé mohli proškolit v této oblasti a získat potřebné znalosti na zavedení poradenství přímo na školách.

Vše by bylo pod kontrolou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, které by stanovilo jednotný rámec pro poskytování poradenství na školách. Dohlíželo by na dodržování nastaveného rámce a ve spolupráci kariérních agentur by vytvořil jednotný program hodnotící silné stránky žáků a studentů. Cílem MŠMT by bylo snížit počet odcházejících studentů kvůli špatně zvolenému oboru.

9.2. Spolupráce škol a firem

Firmy se obecně potýkají s problémem nalezení optimálních pracovníků. Nejde tedy pouze o nedostatek samotného počtu, ale také o jejich kvalitu. Z toho důvodu by

měly školy a firmy spolu více spolupracovat, aby v budoucnu absolventi disponovali lepšími schopnostmi pro vykonávání zvoleného povolání.

U středních odborných a vysokých škol by měla být spolupráce v podobě přednášek vyučovaných hodin lidí z oboru. Lidé z praxe by mohli více informovat studenty o aktuálním dění v oboru, co se v něm momentálně řeší, co se může změnit. Tím by byli studenti více vtaženi do oboru ještě před nástupem do práce. Lidé z praxe navíc vědí, jaké znalosti u budoucích pracovníků potřebují. Měli by se tak podílet na sestavování výukových plánů. Příkladem můžou být finanční pozice pro vysokoškoláky. V mnoha případech se požaduje vysoká znalost excelu, na vysokých školách se mu ale nevěnuje dostatečná pozornost.

Další forma spolupráce by měla být v podobně podílení se na výukovém plánu studijních programů. Stát stanovil učební plány, které se ale dostatečně rychle neaktualizují, aby odpovídaly požadavkům zaměstnavatelů. Z toho důvodu by měla být určitá spolupráce na tvorbě učebních plánů. Zaměstnavatelé sami vědí, co od pracovníků potřebují a čeho je u uchazečů o práci nedostatek. V dnešní době si firmy snaží o školení svých vlastních zaměstnanců právě kvůli nedostatku znalostí a zkušeností. Pokud by se ale mohly spolupodílet na výukových plánech, snížily by se jim náklady na školení zaměstnanců. Čas strávený školením by se více využil na samotnou práci. Studenti by zároveň získávali potřebné znalosti již během studia, nikoliv při prvním nástupu do zaměstnání.

9.3. Digitalizace ve školách

Stále se klade větší důraz na schopnost ovládání počítače a dalších technologií. V budoucnu dojde i ke změně určitých povolání právě ve spojitosti s digitalizací. Žáci a studenti by proto měli mít možnost lépe ovládat počítač. Na mnoha školách mají studenti pouze jednu hodinu týdně, což je v porovnání s ostatními předměty nedostačující. Myslím si, že by bylo lepší zvýšit počet hodin týdně minimálně na 3, a to ve všech ročnících. Na gymnáziích se kupříkladu věnují 2 až 3 hodiny týdně předmětům jako dějepis nebo biologie. Bylo by tak možné snížit počet těchto předmětů pro získání hodiny navíc pro IT. Znalost počítačů je jedna z věcí, které studenti budou v budoucnu během svého zaměstnání využívat. S tím souvisí i růst investic v podobě nákupu počítačů, aby bylo možné zvýšit počet vyučovacích hodin.

Výukové plány předmětů IT by měly být zrevidovány a přizpůsobeny nynějším a budoucím potřebám trhu práce. Kupříkladu by měla výuka více obsahovat základy programování a úvod do podnikových informačních systémů.

V posledních letech je i možnost využívat interaktivních metod učení. Kupříkladu některé školy vlastní interaktivní tabule, které nejsou čistě projektorem, ale umožňují i dotykovým ovládáním ovládat počítač před celou třídou. Lepší využívání těchto tabulí by mohlo napomoci k většímu využití informací z internetu, vytváření více praktických cvičení, a to vše zábavnou formou pro děti.

Výuka na školách by se měla dále zaměřit na podporu digitální gramotnosti žáků a studentů. Je potřeba, aby v dnešní době byli schopni porozumět technologiím a jejich fungování. Zároveň by mělo dojít k podpoře zájmu studentů o technologie a automatizaci, čímž by se mohl zvýšit počet studentů na technických oborech již na středních odborných školách, kde je studentů nedostatek.

9.4. Výuka soft skills

V dnešní době zaměstnavatelé kladou důraz mimo jiné na soft skills u svých pracovníků. Je potřeba nejen u studentů, ale i nynější pracovní síly podporovat rozvoj tzv. soft skills, měkké dovednosti. Na školách i v rámci celoživotního vzdělávání by mělo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vytvořit soubor kurzů zaměřených na rozvoj měkkých dovedností. Školní výuka a veřejné kurzy by obsahovaly výuku prezentování, komunikace, schopnost vyjednávání, týmová práce, orientace ve velkém množství informací a řešení problémů. Jedná se o dovednosti, které lze využít napříč pracovním trhem a které ocení každý zaměstnavatel.

Na školách by byla možnost začlenit tuto výuku v rámci předmětů jako je český jazyk, společenské vědy a další předměty. Prezentování lze kupříkladu zahrnout do všech předmětů, stejně jako týmovou práci.

9.5. Vzdělávání učitelů

S výukou IT souvisí i lepší školení pro samotné vyučující. Učitelé by měli mít prostor pro vzdělávání, obzvlášť pokud se znalostí počítačů nedosahují potřebné úrovně. Všichni učitelé IT by měli podstoupit online test, který by zjistil jejich úroveň dovedností a podle kterého by pak mohli mít možnost navštěvovat patřičné kurzy. Všichni učitelé,

nejen v oblasti IT, by měli absolvovat kurzy týkající se digitální gramotnosti. V dnešní době jsou velké možnosti pro využívání počítačů, projektorů a interaktivních tabulí během výuky. Bohužel se těchto technologií nevyužívá dostatečně. Po absolvování kurzů by učitelé opakovali testy hodnotící jejich digitální dovednosti. Dle výsledků by se hodnotil přínos a kvalita kurzů pro zvýšení digitální gramotnosti učitelů.

Školení by se dotklo i učitelů na středních odborných školách, a to především těch s technickým zaměřením. Kurzy by se zaměřily na prohloubení znalostí IT, programování nebo automatizační techniky. Tyto oblasti se stále posouvají dopředu. Školením by se pomohlo učitelům získat povědomí o aktuálním dění a možném dalším vývoji daného oboru.

Celoživotní vzdělávání učitelů se ale netýká pouze vyučování IT. I v ostatních oborech je potřeba, aby měli učitelé přehled o aktuálním dění, nových vědních metodách a objevech. Někteří učitelé věnují vzdělávání čas již dnes, ale netýká se to bohužel všech. Z toho důvodu by se mělo zavést určité pravidelné školení dle aprobace, na kterých by skupiny učitelů mohly navzájem probírat nová témata.

Vzdělávání učitelů by mělo být v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, které by tvořilo roční statistiky o rozvoji učitelů, vytvářelo testy pro hodnocení digitálních dovedností a finančně podporovalo jejich vzdělávání.

Se změnou požadavků na trhu práce by mělo dojít celkově k úpravě aprobací na pedagogických fakultách vysokých škol. V dnešní době se věnuje mnoho vyučovacích hodin předmětům, které nepřipravují žáky na budoucí život. Dle mého názoru by se mělo na základních školách vyučovat předměty obsahující témata jako kritické myšlení, finanční a digitální gramotnost. V těchto oblastech ale učitelé vzdělávání dosud nejsou.

Změna studijních programů by se provedla pomocí dlouhodobé strategie MŠMT, která by si kladla za cíl modernizovat vzdělávací osnovy pro učitele, a tím i pro žáky a studenty. Došlo by k úpravě aprobace českého jazyka, jehož osnovy by se rozšířily o kritické myšlení. Vytvořil by se nový studijní obor zaměřený na digitální gramotnost a IT, který by šel více do hloubky dané problematiky.

Dle mého názoru by se měl změnit přístup učitelů k hodnocení studentů. V České republice se učitelé soustředí na slabé stránky žáků. Lepší by byla orientace na silné stránky, prohlubování oblastí, ve kterých studenti vynikají. Sama jsem strávila několik

měsíců studia ve Švédsku, kde tento přístup fungoval. Učitelé více studenty podporovali v tématech, která je více zajímala. Podobný přístup v České republice by rozvíjel u dětí jejich silné stránky, ve kterých by se více zdokonalovaly. Z toho důvodu bych na pedagogických fakultách zavedla studium pozitivní psychologie, která by byla součástí každého studijního programu. Skrze pozitivní psychologii by učitelé více motivovali a podporovali žáky ve studiu oblastí, které je zajímají a ve kterých vynikají.

9.6. Celoživotní vzdělávání

Situace na trhu práce se neustále mění. Z toho důvodu by zde měla být podpora celoživotního vzdělávání. Myslím si, by mělo být v rámci Zákoníku práce zakomponováno určité procento pracovní doby, které by zaměstnanci věnovali formálnímu vzdělávání, a to v rozmezí 5 – 10 %. Lidé by tak měli určitý prostor pro rozvoj ve svém oboru. Existuje mnoho internetových stránek poskytující online vzdělávání v různých oborech, které by mohli pracovníci využívat. Zároveň by mohli zaměstnavatelé poskytovat školení a workshopy podle potřeb jejich zaměstnanců. V dnešní době se již formální vzdělávání během pracovní doby děje, ale ne ve všech podnicích a institucích.

Ve Velké Británii funguje tzv. Apprenticeships, který spojuje studium se zaměstnáním. Mladí lidé od 16 let, kteří již nejsou v denním studiu, se mohou stát Apprentice v oboru který si zvolí. Jedná se tak o propojení studia, které je na menší část týdne a práce ve firmě, kde se naučí dané praxe (Government UK 2019). Jinými slovy jde o trainee program, který se běžně zavádí pro vysokoškoláky. Zde se ale jedná o program určený i pro osoby s nižším vzděláním. Výhodou tohoto programu je finanční nenáročnost, jelikož jsou lidé placeni za odvedenou práci. Zároveň ale mají účastníci programu možnost a prostor pro další vzdělávání a získání potřebné kvalifikace. Tento koncept lze použít i pro rekvalifikaci starších lidí. Poskytování rekvalifikačních programů, které kloubí formální vzdělávání s praxí, umožňuje větší flexibilitu na trhu práce.

V České republice má zhruba 24 % populace základní digitální znalosti (CEDEFOP 2019). Digitální znalosti by se tedy neměli rozvíjet pouze u žáků a studentů, ale i v pracovní síle. Mnoho pracujících nemá dostatečné znalosti práce s počítačem a dalšími technologiemi. Problém se týká především starších generací, kde většina osob

disponuje pouze potřebnými znalostmi k práci. Nemají tak ale znalosti vyšší, než v práci používají. S rozvojem technologií bude ale růst potřeba právě těchto znalostí. Rostoucí poptávka po IT specialistech je toho důkazem. Měly by se proto zavést kvalifikační kurzy týkající se digitálních dovedností, které by mohla absolvovat velká část pracovní síly, která nemá dostatečné znalosti. Kurzy by byly v gesci MŠMT, které by digitální vzdělávání financovalo.

9.7. Přístup vlády ČR a Úřadu práce

V dlouhodobém horizontu patrně dojde ke změně struktury nabídky pracovní síly. Již dnes se hodně mluví o digitalizaci ekonomiky, která ovlivní mnoho profesí, ať už pozitivně či negativně.

Důležitou změnou, která by měla nastat z pohledu státu, je zvýšení investic do vzdělání. Česká republika patří mezi země s nízkými investicemi do vzdělání v rámci EU. Pro rozvoj vzdělání je potřeba zvýšit výdaje na školství v rámci státního rozpočtu. V souvislosti s vynakládáním investic by měla být vytvořena dlouhodobější strategie vzdělávání do roku 2040. Detailní plán by obsahoval digitalizaci, zaměření se na měkké dovednosti, kritické myšlení a IT výuku. Vláda ČR a MŠMT by měla provést detailní studii týkající se vzniku a zániku profesí a jaká bude potřeba nových znalostí a dovedností. Na základě výsledků by poté mělo dojít k vytvoření reformy školství, aby školy více připravovali mladé generace na budoucí povolání, viz předešlé kapitoly.

Expertní skupina momentálně pracuje na vytvoření Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. Hlavní cíle strategie jsou: „*Zaměřit vzdělávání více na získání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život a Snížit vzdělanostní nerovnosti a zvýšit spravedlnost v přístupu ke vzdělání.*“ Toho chce strategie dosáhnout podporou učitelů a ředitelů škol, vyššího financování, změnou obsahu a způsobu vzdělávání a komunikací a kooperací mezi institucemi (Veselý 2019). Nově vytvářená strategie je ale obecnější a prozatím neuvádí detailnější změny. Je dobré, že se strategie snaží o změnu školství pro lepší znalostí v pracovním i soukromém životě. Kladně hodnotím zvýšení financování a podporu učitelů, jelikož považuji tuto změnu za klíčovou. Pro změnu obsahu výuky je potřeba se nejprve zaměřit na výuku učitelů a nalézt finanční prostředky pro jejich vzdělávání. Myslím si ale, že by měla být strategie vytvořena na delší časový horizont a zkonkretizovat změnu v obsahu výuky na školách.

Vláda společně s Ministerstvem práce a sociálních věcí by měla novelizovat Zákoník práce, do kterého by byla obsažena práce z domova, sdílené pracovní místo a možnost flexibilního zaměstnávání. Již dnes je možnost flexibilní pracovní doby a několik dní v týdnu pracovat mimo místo výkonu práce. Ovšem nic z toho není ošetřeno Zákoníkem práce.

Na budoucí vývoj profesí by měl postupně reagovat Úřad práce aktualizací soustavy povolání, do které by zakomponoval nově vznikající pozice. S tím by souvisel rozšíření povědomí o nadcházejících změnách. V souvislosti s tím by se měla uskutečnit kampaň ohledně budoucích profesí pro lepší představu studentů o jejich budoucím povolání.

9.8. Infrastruktura

V České republice je obecně problém s mobilitou pracovní síly. Lidé nejsou ochotni cestovat, ba se stěhovat za prací. Většina lidí zůstává bydlet na jednom místě většinu svého života. Tím se ale snižuje mobilita práce, a tedy oblast, ve které by si novou práci hledali.

Stát by měl poskytovat lidem, kteří si obtížně hledají nové zaměstnání nebo je nedostatek pracovníků v jejich profesi v jiné oblasti, než kde žijí. Příspěvkem na mobilitu by tak došlo k větším přesunům za prací a tím optimální alokaci pracovníků. Zlepšila by se situace v problémových oblastech, jako je Ústecký nebo Moravskoslezský kraj. Příspěvek by se vypočítal dle nákladů na stěhování, jako doprava a získání nového bydlení. Tím by tak odpadly finanční potíže, které jsou se stěhováním spojené.

Další otázkou je zlepšení infrastruktury. Z mnoha míst České republiky není snadné se dostat do okresního nebo krajského města, kde je obecně více pracovních příležitostí. Státními investicemi a kratší dobou výstavby by se dalo postupem času postavit kvalitní dopravní síť, která by lidem umožňovala cestovat za prací i z příměstských oblastí. Dle World Economic forum je Česká republika na 20. místě v Evropě z hlediska dopravní infrastruktury (2019). Jedná se o důkaz nižší konkurenceschopnosti české ekonomiky. Výstavbou silnic a dálnic by se tedy zlepšila nejen mobilita pracovníků, ale celková konkurenceschopnost ekonomiky.

Závěr

V České republice dochází v posledních několika letech k nedostatku pracovní síly. Postupně klesá počet uchazečů na trhu práce, a zároveň roste počet volných pracovních míst. V roce 2018 nastala situace, kdy poptávka po uchazečích převýšila jejich nabídku. Situace na trhu práce souvisí s celkovým stavem české ekonomiky, která v posledních letech došla až do stavu přehřátí. To ovlivnilo i míru nezaměstnanosti, která byla v roce 2018 kolem 2 %. V rámci Evropské unie má Česká republika nejnižší nezaměstnanost.

Vysoká zaměstnanost má svůj negativní efekt v podobě hledání kvalitních pracovníků. Zaměstnavatelé jsou nuceni snižovat své požadavky na nové zaměstnance a najímat méně zkušené a odpovídající pracovníky. V souvislosti s tím musejí zaměstnavatelé více investovat do svých zaměstnanců, aby získali potřebné znalosti a dovednosti. Nábor nových zaměstnanců částečně pozměnil postavení lidských zdrojů ve firmách, kdy stále více jejich pozice obsahují marketing dané firmy pro nalákání nových pracovníků.

Řešení nesouladu na trhu práce se bohužel projevuje až v horizontu několika let. Časové zpoždění nastává díky změnám ve školství, které následně způsobí změnu u nových absolventů. Absolventi škol mění pracovní sílu z pohledu vzdělání a profesního zaměření, a tedy i strukturu nových uchazečů na trhu práce.

Vzhledem k tomu, že projevy řešení aktuální situace nastanou v rámci několika let, je potřeba provádět změny v souvislosti s budoucím vývojem trhu práce a ekonomiky jako takové. Stále více se mluví o nadcházející digitalizaci ekonomiky, která způsobí změnu profesí. Již dnes je velký zájem o pracovníky v oblasti IT a pracovníky schopné inovovat. V budoucnu lze očekávat rostoucí zájem v oblastech technologického vývoje. Zároveň tak dojde k poklesu pracovních pozic, které lze nahradit automatizací.

Vzdělávání je jedním z prostředků navyšování lidského kapitálu, kterým disponuje každý jedinec. Z teoretické části vyplývá, že lidé jsou motivováni dosáhnout vyššího vzdělání kvůli vyšším mzdovým podmínkám a společenskému statutu. U osob s vysokoškolským vzděláním se předpokládá dosažení na vyšší mzdu než například se středním odborným vzděláním ukončeném výučním listem. Růst lidského kapitálu ale není přínosem jen pro jedince, ale také pro celou společnost. Vyšší lidský kapitál přináší

vyšší produktivitu, čímž dochází i k hospodářskému růstu. Rostoucí zájem o vyšší vzdělání dokládá konstantní růst podílu osob ve věku 20 až 24 let, kteří jsou studenty vysoké školy. Zároveň i klesá podíl žáků na oborech ukončených výučním listem nebo u středního odborného vzdělání ve věkové skupině 15 až 19 let.

Na trhu práce jsou určité disproporce jak z pohledu vzdělání, tak profesí. Do nedostatkových vzdělanostních skupin spadá základní a nižší střední vzdělání. Největší problém je u pozic požadujících pouze základní vzdělání, na které v roce 2018 připadal pouze 0,3 uchazeče. Jedná se o většinu pomocných a nekvalifikovaných pozic, dále pak část obsluhy strojů a zařízení, montéři nebo opraváři. Počet volných pracovních míst požadujících pouze základní vzdělání či vzdělání žádné během sledovaného období rapidně rostl. Zatímco v roce 2014 činil počet těchto pozic 21 636, v roce 2018 stoupl na 217 468. V letech 2014 a 2017 dosahovala meziroční změna počtu míst více jak 100 %. Nejvíce volných míst je neobsazených kratší dobu než 3 měsíce. Jinými slovy, po uplynutí 3 měsíců jsou zaměstnavatelé schopni obsadit zhruba třetinu volných pozic. I přes velký nedostatek pracovníků je ale míra nezaměstnanosti osob se základním vzděláním nejvyšší v porovnání s ostatními vzdělanostními skupinami. V roce 2018 činila 10,66 %. Co se týče nižšího středního vzdělání, v roce 2018 připadal na jedno volné místo 0,4 uchazeče. Trend počtu uchazečů i volných míst je totožný. Zatímco v roce 2014 evidoval Úřad práce 2 237 volných míst, v roce 2018 jich bylo již 20 445. K největšímu meziročnímu nárůstu došlo v roce 2015, kdy počet volných pozic vzrostl o 178 %. Profese spadající do nižšího středního vzdělání jsou prakticky stejné jako u základního vzdělání.

Z pohledu profesí je nedostatek především u obsluhy strojů a zařízení, montérů, řemeslníků, opravářů, pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a specialistů. Při přepočtu uchazečů na jedno volné pracovní místo je největší disproporce u pozic obsluhy strojů a zařízení a montérů, kde na jedno volné místo připadal 0,2 uchazeče. Během posledních let došlo k markantnímu nárůstu pozic u těchto profesí. Velký nedostatek je patrný i z pohledu ekonomických činností. Největší počet volných míst se vyskytoval během posledních let ve zpracovatelském průmyslu, kam spadá mimo jiné strojírenský průmysl. Z pohledu zaměstnavatelů se ale o nejžádanější zaměstnance nejedná. Pouze v roce 2015 se v žebříčku nejžádanějších profesí od společnosti Manpower vyskytla obsluha strojů a výroby, ale až na 8. místě. Lze tedy říci, že dle Úřadu práce je velký počet volných pozic, firmy ale mají problém spíše s jinými profesemi. Velkou skupinu obsluhy

strojů a zařízení tvoří řidiči, jelikož jsou mezi zaměstnavateli vyhledávanými pracovníky. V roce 2016 a 2018 se umístili na druhém a třetím místě v žebříčku od společnosti Manpower. Dle Oddělení strategie a trendů EU z Úřadu vlády jsou ale řidiči motorových vozidel a jiných zařízení jednou z nejohroženějších skupin z hlediska technologického vývoje.

Díky rozvoji technologií se stále více produkce vyprodukuje pomocí strojů. V budoucnu by tak nemusela být potřeba nepřetržité práce se stroji, což umožňuje snížení počtu montérů a některé obsluhy strojů a zařízení. V dnešní době je sice velký nedostatek pracovníků v této profesní skupině, jelikož díky velkému podílu zpracovatelského průmyslu v české ekonomice a levné pracovní síle, firmy láká najmout manuální pracovníky, montéry. Dle mého názoru není potřeba aktuální situaci řešit podporou mladých lidí pro práci ve výrobních provozech s nízkým nebo žádným podílem automatizace, založených na vysokém podílu manuální práce. Naopak je potřeba, aby se kladl větší důraz na studium techniky a automatizace. S rozvojem automatizace zanikne mnoho manuálních profesí, které fungují na bázi opakované činnosti. Investicí státu do podpory těchto oborů se přispěje k rychlejšímu technologickému vývoji, což v budoucnu napomůže ke konkurenceschopnosti české ekonomiky.

Velký nárůst počtu volných pozic zaznamenaly v posledních letech profese pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Rapidní růst je patrný z přepočtu míst na jednoho kandidáta. V roce 2014 připadalo 13,5 uchazečů na jedno místo, kdežto v roce 2018 pouze 0,9. Jedná se o pozice, na něž není požadováno prakticky žádné vzdělání a jsou nízko platově ohodnocené. S rostoucí vzdělaností nelze počítat s tím, že bude o takové pozice zájem. I tak ale největší podíl uchazečů evidovaných na Úřadu práce spadajících právě do této profesní kategorie. V počtu dlouhodobě nezaměstnaných je nejpočetnější poslední vykonávanou profesí pomocná a nekvalifikovaná práce. Pokud by došlo ke snížení dlouhodobě nezaměstnaných, mohlo by dojít k nárůstu disponibilních pracovníků pro tuto profesní skupinu. Řešením by bylo snížení sociálních dávek, což by motivovalo k nalezení zaměstnání.

Pozice, které jsou nedostatkové jak z pohledu Úřadu práce, tak zaměstnavatelů, jsou řemeslníci. Ti se umísťují na prvním místě v žebříčku nejžádanějších profesí od společnosti Manpower již několik let. Je pravda, že velká nouze o řemeslníky je pro ekonomiku problém a technologický vývoj jej nevyřeší. U řemeslníků je dle mého názoru

potřeba, aby došlo k růstu prestiže a mezd v této profesi. Co se týče růstu mezd, ekonomika může tento problém vyřešit sama. Při velkém nedostatku je růst mezd velký. Od roku 2014 tempo růstu průměrné mzdy řemeslníků roste. Ovšem stále se průměrná mzda řemeslníků nachází pod celkovou průměrnou mzdou. Konkrétně v roce 2018 řemeslníci pobírali v průměru 28 743 Kč, celková průměrná mzda byla přitom na úrovni 33 684 Kč. Jak vyplývá z teorie lidského kapitálu, lidé se snaží dosáhnout vyššího vzdělání s vidinou vyššího společenského statutu a mzdy. U řemeslníků nejsou proto mladí lidé motivováni získat pouze výuční list pro uplatnění v profesi s nižším finančním oceněním. Řešení proto vidím v zavedení mistrovské zkoušky, která by mohla umožnit zvýšení prestiže a získání vyššího vzdělání pro řemeslné profese. Jednalo by se o získání kvalifikace, která by dokazovala kvalitu řemeslníka, což by mohlo napomoci k růstu mzdy. V souvislosti s mistrovskou zkouškou by stát dále mohl více podporovat samostatnou výdělečnou činnost u této profese. V dnešní době je mnoho mladých lidí, kteří by chtěli větší svobodu co se týče pracovní doby, což OSVČ umožňuje.

Poslední profesní skupinou zasaženou disproporcí jsou specialisté. Sem spadají mimo jiné lékaři a IT specialisté, kteří jsou mezi zaměstnavateli jedni z nejvyhledávanějších pracovníků. Od ostatních problémových profesních skupin se tato liší vyšším mzdovým ohodnocením, vzděláním a společenským statutem. Kupříkladu na výkon povolání lékaře je potřeba vystudovat vysokou školu. V rámci společnosti je lékař prestižní zaměstnání. Co se týče IT specialistů, v rámci absolventů jsou jejich mzdy nadprůměrné. I přesto ale studium IT není až tak vyhledávané z důvodu náročnosti studia. Problém je zde i v kvalitě pracovníků. Stát by proto měl více podporovat IT obory již na středních školách. Jedná se o pozice, které budou stále více žádané kvůli technologickému vývoji a digitalizaci.

Potíže mají zaměstnavatelé ale nejen s určitými profesemi, ale také znalostmi uchazečů obecně. Kupříkladu měkké dovednosti jsou pro pracovníky na určitých pozicích potřebné, přitom jimi ale mnohdy nedisponují. U absolventů škol zaměstnavatelé právě více hledí na motivaci učit se novým věcem, pracovitost a vědomosti v oblasti měkkých dovedností. Bohužel, jejich výuka na školách je slabší. Měl by se klást větší důraz na schopnost prezentování, týmové práce, kritického myšlení či komunikace, které jsou potřeba napříč mnoha povoláními. V souvislosti s digitalizací by mělo dojít ke změnám

ve výuce IT na základních a středních školách, jelikož jsou tyto dovednosti stále více součástí práce.

Cíl diplomové práce, a to nalezení nedostatků na straně nabídky trhu práce, byl splněn. Z pohledu vzdělání jsou disproporce především u základního a nižšího středního vzdělání. U těchto úrovní je více volných pracovních pozic než odpovídajících uchazečů, a to v letech 2017 a 2018. Z hlediska profesních skupin je nedostatek uchazečů především u obsluhy strojů a zařízení, montérů, řemeslníků, opravářů, pomocných pracovníků a specialistů. S tím zároveň souvisí nedostatek pracovníků s nižším vzděláním. K těmto disproporcím došlo také v letech 2017 a 2018.

Z pohledu zaměstnavatelů v posledních několika letech jsou nejvíce žádání řemeslníci, a to v letech 2013, 2015, 2016 a 2018. Dle Úřadu práce se ale jedná o třetí nejpočetnější skupinu, co se týče počtu volných pracovních míst. Mezi další vyhledávané pozice patří inženýři, řidiči, technici či obchodníci.

Druhým dílčím cílem bylo určení vzdělanostních skupin s nejvyšší a nejnižší nezaměstnaností. Závěry nejsou nijak překvapující. Nejnižší nezaměstnanost je evidována u vysokoškolsky vzdělaných. Naopak nejvyšší je u osob se základním vzděláním. V posledních několika letech nezaměstnanost klesala, přičemž u osob se základním vzděláním nejrychlejším tempem. V roce 2015 činila míra nezaměstnanosti u osob se základním vzděláním 20,1 %, v roce 2018 to bylo pouze 10,7 %.

Budoucí práce by se mohly více zaměřit na detailnější pohled jednotlivých krajů. V každém kraji v České republice je odlišná struktura trhu práce, a tedy i odlišné problémy co se týče nesouladu nabídky a poptávky. Tato diplomová práce se zabývala pohledem na celou Českou republiku, kdy se mohly určité disproporce na trhu práce vyrušit. Zároveň by se lépe stanovili změny ve školství. Kupříkladu zřizování středních škol je v kompetenci právě krajů.

Z hlediska mobility práce by bylo zajímavé provést detailní analýzu mezikrajského porovnání trhů práce. Ukázal by se tak nedostatek, a naopak přebytek určitých profesí v jednotlivých krajích. Jak je zmíněno výše, tato diplomová práce se zaměřila na celorepublikový pohled, u kterého mohlo dojít k vyrušení disproporcí na krajských trzích práce. Na základě výsledků by se lépe stanovila politika na podporu mobility pracovní síly, která by mohla napomoci k řešení aktuální situace.

Diplomová práce se zabývala tématem, který je řešitelný v dlouhodobém horizontu, nikoliv v rámci několika málo let či dokonce měsíců. V krátkém období lze řešit určité disproporce na trhu práce pomocí například mistrovské zkoušky či růstem mezd. Ovšem zásadní řešení spočívá v reformě školství, která se ale projevuje až v dlouhodobém časovém horizontu. Změny ve vzdělávacím systému by měly reflektovat předpokládaný vývoj ekonomiky, nikoliv její aktuální stav. Vzdělávací systém by se měl více přiblížit požadavkům zaměstnavatelům v budoucnu, tlaku na inovace a automatizaci. Cílem této práce bylo poukázat na tento aspekt, který do budoucna zásadně ovlivní vývoj české ekonomiky, její dynamiku, a především konkurenceschopnost.

Seznam použitých zkratk

EU	Evropská unie
EUROSTAT	Statistický úřad evropských společenství
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
VOŠ	Vyšší odborná škola
ÚSO	Úplné středoškolské odborné vzdělání
ÚSV	Úplné středoškolské všeobecné vzdělání

Seznam tabulek a grafů

Tabulky

Tabulka 1 Podíl středoškolských studentů v denní formě studia k populaci 15 – 19 let v %	22
Tabulka 2 Podíl studentů na VOŠ ve školních letech k populaci 20 – 24 let v %	23
Tabulka 3 Podíl poprvé zapsaných studentů podle typu studijního programu k populaci 20 – 24 let v %	24
Tabulka 4 Ukazatele měsíčních mezd v ČR v Kč	35
Tabulka 5 Zaměstnaní podle národnosti v letech v %	40
Tabulka 6 Zaměstnaní podle tříd klasifikace zaměstnání v letech	40
Tabulka 7 Zaměstnaní podle pracovního statusu v roce 2017	41
Tabulka 8 Typ pracovní smlouvy v letech	41
Tabulka 9 Uchazeči na trhu práce dle profese podle tříd zaměstnání k 31.12. v %	47
Tabulka 10 Vybrané profese dlouhodobě nezaměstnaných méně jak 8 let v roce 2018	50
Tabulka 11 Volná pracovní místa k 31.12. podle požadovaného vzdělání v letech	51
Tabulka 12 Meziroční změna počtu volných pracovních míst podle vzdělání v letech v %	52
Tabulka 13 Volná místa podle vzdělání a délky neobsazenosti ve 4. čtvrtletí 2018	53
Tabulka 14 Podíl volných míst podle ekonomických činností k 31.12. v letech v %	56
Tabulka 15 Nejžádanější profese podle sektorů v letech 2013 a 2014	58
Tabulka 16 Nejžádanější profese dle šetření Manpower v letech 2013, 2015, 2016 a 2018	59
Tabulka 17 Míra zaměstnanosti podle vzdělání v letech v %	61
Tabulka 18 Odchylka míry nezaměstnanosti žen od mužů podle vzdělání v letech v %	63
Tabulka 19 Dlouhodobá míra nezaměstnanosti v letech v %	63
Tabulka 20 Produktivita práce na pracující osobu v letech v Kč	66
Tabulka 21 Produktivita práce v odpracovaných hodinách v letech v Kč	66
Tabulka 22 Meziroční růst průměrné mzdy podle profesí v letech v %	68
Tabulka 23 Meziroční růst mediánu mezd podle profesí v letech v %	69
Tabulka 24 Meziroční růst průměrné mzdy podle vzdělání v letech v %	70
Tabulka 25 Meziroční růst mediánu mezd podle vzdělání v letech v %	71
Tabulka 26 Meziroční změna veřejných výdajů na vzdělání v % HDP v letech	72
Tabulka 27 Uchazeči na 1 volné pracovní místo podle vzdělání v letech	78
Tabulka 28 Uchazeči na 1 volné pracovní místo podle profesí v letech	83

Grafy

Graf 1 Míra nezaměstnanosti ČR dle ČSÚ a MPSV v %	30
Graf 2 Nabídka a poptávka trhu práce ČR v letech 1995 až 30.6. 2004	32
Graf 3 Nabídka a poptávka trhu práce ČR od 1.7.2004 do 2013	33
Graf 4 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a EU28 v letech v %	34
Graf 5 Ukazatele trhu práce ČR pro věkovou kategorii 15 a více let v letech v % a absolutní hodnotě.....	35
Graf 6 Věková struktura obyvatel ČR v letech v tisících.....	36
Graf 7 Vzdělanostní struktura pracovní síly ve věku 15 a více v letech v %.....	37
Graf 8 Počet cizích jazyků na osobu dle dosaženého vzdělání v roce 2016 v %.....	38
Graf 9 Pracovní síla podle dovednosti práce s počítačem při práci v roce 2018 v %	39
Graf 10 Typ úvazku podle dosaženého vzdělání v roce 2018 v %	41
Graf 11 Průměrný roční věk nezaměstnaných v letech v %	42
Graf 12 Průměrná roční vzdělanostní struktura nezaměstnaných v letech	43
Graf 13 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2018	45
Graf 14 Průměrný věk a vzdělání uchazečů na trhu práce v roce 2018 v %.....	46
Graf 15 Nezaměstnaní podle poslední profese a dosaženého vzdělání v roce 2018 v %.....	47
Graf 16 Nezaměstnaní dle doby hledání práce k 31.12. v %	48
Graf 17 Průměrný počet nezaměstnaných v roce 2018 dle doby hledání práce a vzdělání	49
Graf 18 Procentuální zastoupení jednotlivých profesí k 31.12. v letech.....	54
Graf 19 Podíl volných míst podle profesí a délky neobsazenosti ve 4. čtvrtletí 2018	55
Graf 20 Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v letech v %	62
Graf 21 Dlouhodobě nezaměstnaní podle vzdělání a délky nezaměstnanosti v roce 2018.....	64
Graf 22 Dlouhodobě nezaměstnaní podle vzdělání v letech v %.....	65
Graf 23 Průměrná mzda v roce 2018 podle profesí	67
Graf 24 Průměrná mzda v roce 2018 podle vzdělání	70
Graf 25 Veřejné výdaje na vzdělání v % HDP ve státech EU v roce 2017.....	72
Graf 26 Nabídka a poptávka trhu práce v letech 2014 až 2018	74
Graf 27 Uchazeči a volná pracovní místa podle vzdělání k 31.12.2018.....	76
Graf 28 Uchazeči a volná pracovní místa podle profesí k 31.12.2018	80

Zdroje

Knižní publikace

BORJAS, George J., 2016. *Labor economics*. Seventh edition, McGraw-Hill international edition. New York: McGraw-Hill Education. The McGraw-Hill series in economics. ISBN 978-1-259-25236-5.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

CAHUC, Pierre, Stéphane CARCILLO, André ZYLBERBERG a William MCCUAIG, 2014. *Labor Economics* [online]. Cambridge, UNITED STATES: MIT Press [vid. 2019-07-12]. ISBN 978-0-262-32553-0. Dostupné z: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/vsep/detail.action?docID=3339839>

DUFEK, Petr, Karel DYBA, Helena HORSKÁ, Stanislava JANÁČKOVÁ, Svatopluk KAPOUNEK, Zuzana KUČEROVÁ, Hana LIPOVSKÁ, Aleš MICHL, Marek ROJÍČEK, Petr SKLENÁŘ, Jan SKOPEČEK, Miroslav ŠEVČÍK a Eva ZAMRAZILOVÁ, 2016. *Boom české ekonomiky: anomálie, nebo trvalý trend?* Vydání první. Praha: Institut Václava Klause. Publikace, č. 24/2016. ISBN 978-80-7542-011-4.

HIRSCH, Fred, 1977. *Social limits to growth*. London ; Henley: Routledge & Kegan Paul. A Twentieth Century Fund study. ISBN 978-0-7100-8711-9.

CHAMOUTOVÁ, Daniela, David KLEŇHA, Jan KOUCKÝ a Jana TRHLÍKOVÁ, 2019. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2018* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků [vid. 2019-08-11]. ISBN 978-80-7481-233-0. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/file/3652/>

KAMENÍČEK, Jiří, 2012. *Lidský kapitál: bohatství, které dřímá v nás*. V Praze: Karolinum. ISBN 978-80-246-2139-5.

KEELEY, B., 2007. *Human Capital: How what you know shapes your life* [online]. OECD Insights. Paris: OECD Publishing [vid. 2019-07-09]. ISBN 978-92-64-02909-5. Dostupné z: https://www-oecd-ilibrary-org.zdroje.vse.cz/education/human-capital_9789264029095-en

KREBS, Vojtěch a A KOL., 2015. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-0950-0.

PISSARIDES, Christopher A., 2000. *Equilibrium Unemployment Theory* [online]. Cambridge, UNITED STATES: MIT Press [vid. 2019-07-12]. ISBN 978-0-262-28164-5. Dostupné z: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/vsep/detail.action?docID=3338854>

SLANÝ, Antonín, 2003. *Makroekonomická analýza a hospodářská politika*. Praha: Beck. ISBN 978-80-7179-738-8.

SMITH, Adam, Vladimír IRGL, Alena JINDROVÁ, Josef PYTELKA, Sergej TRYML, Jiří SCHWARZ, Evžen KOČENDA a Josef ŠÍMA, 2016. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Praha: Liberální institut. ISBN 978-80-86389-60-8.

SOJKA, Milan, 2009. *Česká ekonomika v evropských integračních procesech: vybrané problémy*. Vyd. 1. Brno: Doplněk. ISBN 978-80-7239-234-6.

TRUE, Jacqui, 2003. *Gender, Globalization, and Postsocialism: The Czech Republic After Communism* [online]. New York, UNITED STATES: Columbia University Press [vid. 2019-09-04]. ISBN 978-0-231-50177-4. Dostupné z: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/vsep/detail.action?docID=909141>

VEČERNÍK (ED), Jiří, 2007. *The Czech Labour Market: Changing Structures and Work Orientations* [online]. Sociologické studie / Sociological Studies 07:4. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [vid. 2019-09-05]. ISBN 978-80-7330-132-3. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/en/publication/czech-labour-market-changing-structures-and-work-orientations>

WALTERS, Stan B., 2003. *Labour Economics* [online]. London, UNITED KINGDOM: Routledge [vid. 2019-07-15]. ISBN 978-0-203-42285-4. Dostupné z: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/vsep/detail.action?docID=172737>

Odborné články

ARAÚJO, Sónia a Petr MALEČEK, 2015. The Czech Labour Market: Documenting Structural Change and Remaining Challenges. OECD Economics Department Working Papers [online]. (No. 1213), OECD Publishing, Paris, 53 pages [vid. 2019-08-06]. ISSN 18151973. Dostupné z: [doi:https://doi.org/10.1787/5js1qvs5c1vb-en](https://doi.org/10.1787/5js1qvs5c1vb-en)

BECKER, Gary S., 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. Journal of Political Economy [online]. 70(5), 9–49 [vid. 2019-03-12]. ISSN 0022-3808. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/1829103>

BECKER, Gary S., 1992. Human Capital and the Economy. Proceedings of the American Philosophical Society [online]. 136(1), 85–92 [vid. 2019-03-12]. ISSN 0003-049X. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/986801>

BROWN, David K., 2001. The Social Sources of Educational Credentialism: Status Cultures, Labor Markets, and Organizations. Sociology of Education [online]. 74, 19–34 [vid. 2019-07-10]. ISSN 0038-0407. Dostupné z: [doi:10.2307/2673251](https://doi.org/10.2307/2673251)

GIBBONS, Robert a Michael WALDMAN, 2004. Task-Specific Human Capital. The American Economic Review [online]. 94(2), 203–207 [vid. 2019-06-24]. ISSN 0002-8282. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/3592883>

KAUFMAN, Bruce, 2010. THE THEORETICAL FOUNDATION OF INDUSTRIAL RELATIONS AND ITS IMPLICATIONS FOR LABOR ECONOMICS AND HUMAN

RESOURCE MANAGEMENT. Industrial and Labor Relations Review [online]. 64(1), 74–108 [vid. 2019-07-12]. ISSN 0019-7939. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/20789056>

LAYARD, Richard a George PSACHAROPOULOS, 1974. The Screening Hypothesis and the Returns to Education. Journal of Political Economy [online]. 82(5), 985–998 [vid. 2019-06-26]. ISSN 0022-3808. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/1829179>

MCFADDEN, Daniel, 2008. Human Capital Accumulation and Depreciation. Review of Agricultural Economics [online]. 30(3), 379–385 [vid. 2019-04-23]. ISSN 1058-7195. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/30225880>

MINCER, Jacob, 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. Journal of Political Economy [online]. 66(4), 281–302 [vid. 2019-04-23]. ISSN 0022-3808. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/1827422>

SCHULTZ, Theodore W., 1961. Investment in Human Capital. The American Economic Review [online]. 51(1), 1–17 [vid. 2019-03-12]. ISSN 0002-8282. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/1818907>

SOUKUP, A, 2007. Human capital, screening theory and education in agriculture. Agricultural Economics (AGRICECON) [online]. 53, 475–478 [vid. 2019-07-10]. Dostupné z: [doi:10.17221/928-AGRICECON](https://doi.org/10.17221/928-AGRICECON)

SPENCE, Michael, 1973. Job Market Signaling. The Quarterly Journal of Economics [online]. 87(3), 355–374 [vid. 2019-06-26]. ISSN 0033-5533. Dostupné z: [doi:10.2307/1882010](https://doi.org/10.2307/1882010)

SWEETLAND, Scott R., 1996. Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry. Review of Educational Research [online]. 66(3), 341–359 [vid. 2019-07-10]. ISSN 0034-6543. Dostupné z: [doi:10.2307/1170527](https://doi.org/10.2307/1170527)

VEČERNÍK, Jiří, 1992. Labor Force Attitudes in the Transition to the Market: The Czechoslovak Case. Journal of Public Policy [online]. 12(2), 177–194 [vid. 2019-09-28]. ISSN 0143-814X. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/4007507>

WEISBROD, Burton A., 1966. Investing in Human Capital. The Journal of Human Resources [online]. 1(1), 5–21 [vid. 2019-07-10]. ISSN 0022-166X. Dostupné z: [doi:10.2307/145011](https://doi.org/10.2307/145011)

Legislativa

ČESKO, 2019a. *111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách* [online]. 2019. [vid. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>

ČESKO, 2019b. *561/2004 Sb. Školský zákon* [online]. 2019. [vid. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

Internetové zdroje

CEDEFOP, 2019. Czechia. *Skills Panorama* [online] [vid. 2019-10-28]. Dostupné z: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/czechia>

ČSÚ, 2014. Trh práce 1993-2013. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-09-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/trh_prace_1993_2013_20140804

ČSÚ, 2015. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2014. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-10-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-rocni-prumery-2014>

ČSÚ, 2016. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - rok 2015. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-10-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-rocni-prumery-rok-2015>

ČSÚ, 2018a. Používání informačních technologií v práci. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-08-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/7-vyhledavani-vybranych-informaci-na-internetu-msv1ytxbtt>

ČSÚ, 2018b. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2017. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-10-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-rocni-prumery-2017>

ČSÚ, 2019a. HDP výrobní metodou (běžné ceny). *Databáze národních účtů* [online] [vid. 2019-10-20]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.presmsocas>

ČSÚ, 2019b. Hlavní makroekonomické ukazatele. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-10-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/hmu_cr

ČSÚ, 2019c. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví 2013. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-10-13]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD09&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2013&&str=v265

ČSÚ, 2019d. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví 2015. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-10-13]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD09&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2015&&str=v265

ČSÚ, 2019e. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví 2016. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-10-13]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD09&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&str=v265&c=v3~8__RP2016

ČSÚ, 2019f. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví 2017. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-10-13]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD09&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2017&&str=v265

ČSÚ, 2019g. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví 2018. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-10-13]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD09&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2018&&str=v265

ČSÚ, 2019h. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví 2013. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-10-13]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD10&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2013&&str=v106

ČSÚ, 2019i. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví 2014. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-10-05]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD10&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2014&&str=v106

ČSÚ, 2019j. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví 2015. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-10-05]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD10&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2015&&str=v106

ČSÚ, 2019k. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví 2016. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-10-05]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD10&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2016&&str=v106

ČSÚ, 2019l. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví 2017. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-10-05]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD10&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2017&&str=v106

ČSÚ, 2019m. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví 2018. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-10-05]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD10&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2018

ČSÚ, 2019n. Průměrná hrubá měsíční mzda a medián mezd - mezikrajské srovnání. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-07-18]. Dostupné

z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD07&z=T&f=TABULKA&katalog=30852&c=v3~8__RP2018

ČSÚ, 2019o. Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-07-15]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

ČSÚ, 2019p. Trh práce v ČR - časové řady - 1993-2018 - Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin a vzdělání. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-10-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/406r-k-mira-ekonomicke-aktivity-dle-vekovych-skupin-a-vzdelani-ouhsouoxfg>

ČSÚ, 2019q. Trh práce v ČR - časové řady - 1993-2018 - Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-10-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/403r-k-mira-nezamestnanosti-dle-vekovych-skupin-a-vzdelani-w81ejwtaze>

ČSÚ, 2019r. Věk a vzdělání populace. *101R (K) Věk a vzdělání populace* [online] [vid. 2019-08-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/101r-k-vek-a-vzdelani-populace--jef5p1v9li>

ČSÚ, 2019s. Věková struktura obyvatel - pětileté věkové skupiny. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-09-21]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=DEMD003&z=T&f=TABULKA&katalog=30845&c=v3~2__RP2018MP12DP31&&str=v1525#w=

ČSÚ, 2019t. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-09-04]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19#fx=0&w=

ČSÚ, 2019u. Zaměstnaní podle tříd klasifikace zaměstnání. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-08-03]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=646&katalog=30853&pvo=ZAM04-B&pvo=ZAM04-B&str=v440&u=v436__VUZEMI__97__19&c=v602~8__RP2017

ČSÚ, 2019v. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. *ČSÚ* [online] [vid. 2019-07-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

ČSÚ, 2019w. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2018. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-10-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2018>

ČSÚ, 2019x. Zaměstnanost celkem (odpracované hodiny). *Databáze národních účtů* [online] [vid. 2019-10-20]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.presmsocas>

ČSÚ, 2019y. Zaměstnanost celkem (osoby). *Databáze národních účtů* [online] [vid. 2019-10-26]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.presmsocas>

ČSÚ, MPSV, 2017. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - rok 2016. *Český statistický úřad* [online] [vid. 2019-10-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-rok-2016>

EUROSTAT, 2019a. Employed persons by professional status, sex, educational attainment level and occupation. *eurostat* [online] [vid. 2019-07-30]. Dostupné z: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_17csoc&lang=en

EUROSTAT, 2019b. Employees by type of employment contract, age and European socio-economic group. *eurostat* [online] [vid. 2019-07-30]. Dostupné z: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_esegt&lang=en

EUROSTAT, 2019c. Employment by sex, age and citizenship. *eurostat* [online] [vid. 2019-10-27]. Dostupné z: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan&lang=en

EUROSTAT, 2019d. Full-time and part-time employment by sex, age and educational attainment level. *eurostat* [online] [vid. 2019-07-30]. Dostupné z: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgaed&lang=en

EUROSTAT, 2019e. General government expenditure. *eurostat* [online] [vid. 2019-11-09]. Dostupné z: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-471197_QID_-361F748D_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;UNIT,L,Z,0;SECTOR,L,Z,1;COFOG99,L,Z,2;NA_ITEM,L,Z,3;INDICATORS,C,Z,4;&zSelection=DS-471197INDICATORS,OBS_FLAG;DS-471197UNIT,PC_TOT;DS-471197SECTOR,S13;DS-471197COFOG99,GF08;DS-471197NA_ITEM,TE;&rankName1=UNIT_1_2_-1_2&rankName2=SECTOR_1_2_-1_2&rankName3=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName4=NA-ITEM_1_2_-1_2&rankName5=COFOG99_1_2_-1_2&rankName6=TIME_1_0_0_0&rankName7=GEO_1_2_0_1&sortC=ASC_-1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=FIXED&time_most_recent=false&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23%20&lang=en

EUROSTAT, 2019f. Number of foreign languages known (self-reported) by educational attainment level. *eurostat* [online] [vid. 2019-07-25]. Dostupné z: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_aes_l23&lang=en

EUROSTAT, 2019g. Unemployment by sex and age - annual average. *eurostat* [online] [vid. 2019-09-03]. Dostupné z: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en

EURYDICE, 2017. Česká republika Overview. *Eurydice - European Commission* [online] [vid. 2019-07-15]. Dostupné z: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/czech-republic_cs

FINANČNÍ POLITIKA MF ČR, 2008. Makroekonomická predikce 2008. *Ministerstvo financí České republiky* [online] [vid. 2019-09-03]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2008/makroekonomicka-predikce-2008-7545>

GOVERNMENT UK, 2019. Become an apprentice. *GOV.UK* [online] [vid. 2019-11-03]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/apprenticeships-guide>

HKČR, 2019. Mistrovská zkouška. *Hospodářská komora ČR* [online] [vid. 2019-11-10]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/vzdelavani/mistrovska-zkouska/>

ILO, 2019a. How to define a minimum wage? *International Labor Organization* [online] [vid. 2019-07-19]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--en/index.htm>

ILO, 2019b. Indicator description: Earnings and labour cost. *ILOSTAT* [online] [vid. 2019-07-15]. Dostupné z: <https://ilostat.org/resources/methods/description-earnings-and-labour-cost/>

ILO, 2019c. Indicator description: Labour productivity. *ILOSTAT* [online] [vid. 2019-07-13]. Dostupné z: <https://ilostat.org/resources/methods/description-labour-productivity/>

ILO, 2019d. Indicator description: Unemployment rate. *ILOSTAT* [online] [vid. 2019-07-12]. Dostupné z: <https://ilostat.org/resources/methods/description-unemployment-rate/>

ILO, 2019e. Mean nominal monthly earnings of employees by sex and occupation. *International Labor Organization* [online] [vid. 2019-10-13]. Dostupné z: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page32.jspx?locale=EN&subject=EAR&indicator=EAR_XEES_SEX_OCU_NB&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1716140214357405&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3Findicator%3DEAR_XEES_SEX_OCU_NB%26_afWindowId%3Dnull%26subject%3DEAR%26locale%3DEN%26_afLoop%3D1716140214357405%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D1ccxfeiv18_308

ILO, 2019f. Mean weekly hours actually worked per employed person by sex and occupation. *International Labor Organization* [online] [vid. 2019-10-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page32.jspx?locale=EN&subject=HOW&indicator=HOW_TEMP_SEX_OCU_NB&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1026319368972739&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3Findicator%3DHOW_TEMP_SEX_OCU_NB%26_afWindowId%3Dnull%26subject%3DHOW%26locale%3DEN%26_afLoop%3D1026319368972739%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D13vjn17mew_25

ILO, 2019g. *Quick guide on interpreting the unemployment rate* [online]. Geneva: International Labour Organization [vid. 2019-07-13]. ISBN 978-92-2-133323-4. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/statistics-and->

MANPOWER GROUP, 2013. *2013 TALENT SHORTAGE SURVEY RESEARCH RESULTS* [online]. 2013. B.m.: Manpower Group. [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: https://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/2d7acf6d-2814-489a-bd7f-ec5c98d67481/2013_Talent_Shortage_Survey_Results_US_high%2Bres.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2d7acf6d-2814-489a-bd7f-ec5c98d67481

MANPOWER GROUP, 2015. *2015 TALENT SHORTAGE SURVEY* [online]. 2015. B.m.: ManpowerGroup. [vid. 2019-08-09]. Dostupné z: https://www.manpowergroupsolutions.co.uk/wp-content/uploads/2018/10/2015_talentshortagesurvey-results.pdf

MANPOWER GROUP, 2018a. *2018 TALENT SHORTAGE SURVEY. ManpowerGroup* [online] [vid. 2019-08-09]. Dostupné z: <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage-2018>

MANPOWER GROUP, 2018b. *Nedostatek lidí s potřebným profilem 2018* [online]. 2018. B.m.: Manpower Group. [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/wp-content/uploads/2018/09/Nedostatek-lid%C3%AD-s-pot%C5%99ebn%C3%BDm-profilem-2018-pr%C5%AFzkum.pdf>

MANPOWER GROUP, 2019. *Tisková zpráva – Nedostatek lidí s potřebnou kvalifikací 2016. ManpowerGroup* [online] [vid. 2019-08-09]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/pruzkumy/tiskova-zprava-nedostatek-lidi-s-potrebnou-kvalifikaci-2016/>

MPSV, 2018. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy. Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online] [vid. 2019-07-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>

MPSV, 2019a. *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob. Integrovaný portál MPSV* [online] [vid. 2019-07-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

MPSV, 2019b. *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst 2014. Integrovaný portál MPSV* [online] [vid. 2019-08-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=strukt-2014-12.zip&_lang=cs_CZ

MPSV, 2019c. *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst 2015. Integrovaný portál MPSV* [online] [vid. 2019-08-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=strukt-2015-12.zip&_lang=cs_CZ

MPSV, 2019d. *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst 2016. Integrovaný portál MPSV* [online] [vid. 2019-08-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=strukt-2016-12.zip&_lang=cs_CZ

MPSV, 2019e. Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst 2017. *Integrovaný portál MPSV* [online] [vid. 2019-08-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=strukt-2017-12.zip&_lang=cs_CZ

MPSV, 2019f. Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst 2018. *Integrovaný portál MPSV* [online] [vid. 2019-08-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=strukt-2018-12.zip&_lang=cs_CZ

MPSV, 2019g. Nabídka a poptávka na trhu práce, Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese. *Integrovaný portál MPSV* [online] [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?stat=2000000000089&obdobi=4&rok=2018&uzemi=1000&send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.pohled=1&_piref37_1298287_37_241130_241130.xslselect=prof&_piref37_1298287_37_241130_241130.xslorder=1&_piref37_1298287_37_241130_241130.xslmapatag=&_piref37_1298287_37_241130_241130.xslmapasloupec=&_piref37_1298287_37_241130_241130.usr1=1

MPSV, 2019h. Nabídka a poptávka na trhu práce, Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání. *Integrovaný portál MPSV* [online] [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh?stat=2000000000089&obdobi=4&rok=2018&uzemi=1000&send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statsek=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

MPSV, 2019i. Tabulka vývoje nezaměstnanosti od r.1995. *Úřad práce* [online] [vid. 2019-09-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_do_062004/vyvojnezamestod1995

MPSV, 2019j. Vývoj od července 2004. *Integrovaný portál MPSV* [online] [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.next_page=%2Findex.do&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsek=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=G&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=1000&ok=Vybrat

MPSV, 2019k. Vývoj od července 2004. *Úřad práce* [online] [vid. 2019-09-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.next_page=%2Findex.do&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsek=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=G&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=1000&ok=Vybrat

0000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=G&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=1000&ok=Vybrat

MŠMT, 2019a. Statistická ročenka školství - výkonové ukazatele. *MŠMT Statistická ročenka školství - výkonové ukazatele* [online] [vid. 2019-07-19]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>

MŠMT, 2019b. Statistická ročenka školství - výkonové ukazatele. *MŠMT Statistická ročenka školství - výkonové ukazatele* [online] [vid. 2019-07-19]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>

MŠMT, 2019c. Výkonové ukazatele VŠ v ČR F3-poprvé zapsaní, nově zapsaní. *MŠMT odbor analyticko-statistický* [online] [vid. 2019-07-19]. Dostupné z: https://dsia.msmt.cz/vystupy/vu_vs_f3.html

MŠMT ČR, 2019. Strategické a koncepční dokumenty. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online] [vid. 2019-07-15]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategicke-a-koncepcni-dokumenty-cerven-2009>

NÚV, 2019a. Absolvent, nebo zaměstnanec s praxí? *infoabsolvent* [online] [vid. 2019-08-11]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-08/Absolvent-nebo-zamestnanec-s-praxi-/26>

NÚV, 2019b. Profese a obory, které zaměstnavatelé potřebují. *Infoabsolvent* [online] [vid. 2019-08-08]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-10/Profese-a-obory-ktere-zamestnavatele-potrebuji/26>

OECD, 2010. Economic Surveys: Czech Republic 2010. In: [online]. Paris: OECD Publishing, s. 157 [vid. 2019-09-04]. ISBN 978-92-64-08297-7. Dostupné z: [doi:https://doi-org.zdroje.vse.cz/10.1787/eco_surveys-cze-2010-en](https://doi-org.zdroje.vse.cz/10.1787/eco_surveys-cze-2010-en)

OECD, 2019a. *OECD Compendium of Productivity Indicators 2019* [online]. Paris: OECD Publishing [vid. 2019-07-13]. ISBN 978-92-64-60398-1. Dostupné z: <https://doi-org.zdroje.vse.cz/10.1787/b2774f97-en>

OECD, 2019b. Unemployment. In: [online]. Paris: OECD Publishing [vid. 2019-07-13]. Dostupné z: [doi:https://doi.org/10.1787/cbe71f42-en](https://doi.org/10.1787/cbe71f42-en)

ÚŘAD VLÁDY ČR - ODDĚLENÍ STRATEGIE A TRENDŮ EU, 2015. *OSTEU Discussion Paper: Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU* [online]. [vid. 2019-11-03]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analzy-EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>

VESELÝ, Arnošt, 2019. Příprava hlavních směrů Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. *MŠMT* [online] [vid. 2019-11-10]. Dostupné z: https://drive.google.com/file/d/1W19Dn3RPDU30XH3a6F6z6oYCKvOgwzq/view?usp=sharing&usp=embed_facebook

VŠPS ČSÚ, 2015. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2014. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2014* [online] [vid. 2019-07-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-rocni-prumery-2014>

VŠPS ČSÚ, 2016. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - rok 2015. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - rok 2015* [online] [vid. 2019-07-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-rocni-prumery-rok-2015>

VŠPS ČSÚ, 2017. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - rok 2016. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - rok 2016* [online] [vid. 2019-07-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-rocni-prumery-rok-2016>

VŠPS ČSÚ, 2018. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2017. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2017* [online] [vid. 2019-07-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-rocni-prumery-2017>

VŠPS ČSÚ, 2019a. Nezaměstnanost podle úrovně vzdělání a věku 2018. *ČSÚ Veřejná databáze* [online] [vid. 2019-08-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606479/2501321938.xlsx/0430fbcf-818c-4d70-91dc-c54767b5d13c?version=1.1>

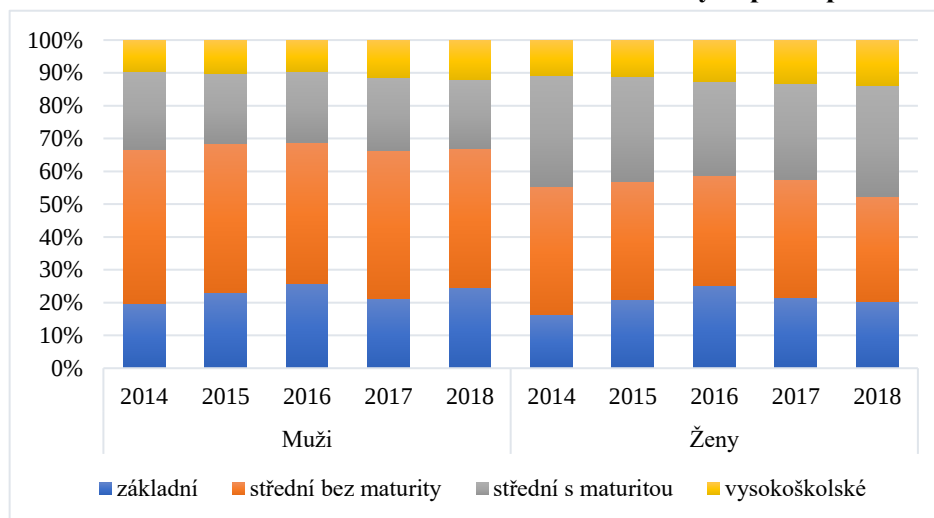
VŠPS ČSÚ, 2019b. Poslední odvětví a zaměstnání nezaměstnaných podle úrovně vzdělání 2018. *ČSÚ* [online] [vid. 2019-08-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606479/2501321939.xlsx/ce9b52df-53af-4056-829e-dce38982c8ce?version=1.1>

VŠPS ČSÚ, 2019c. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2018. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2018* [online] [vid. 2019-07-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-rocni-prumery-2018>

WORLD ECONOMIC FORUM, 2019. Competitiveness Rankings - Transport infrastructure. *The Global Competitiveness Report 2018* [online]. [vid. 2019-10-28]. Dostupné z: <https://wef.ch/2OX9YUm>

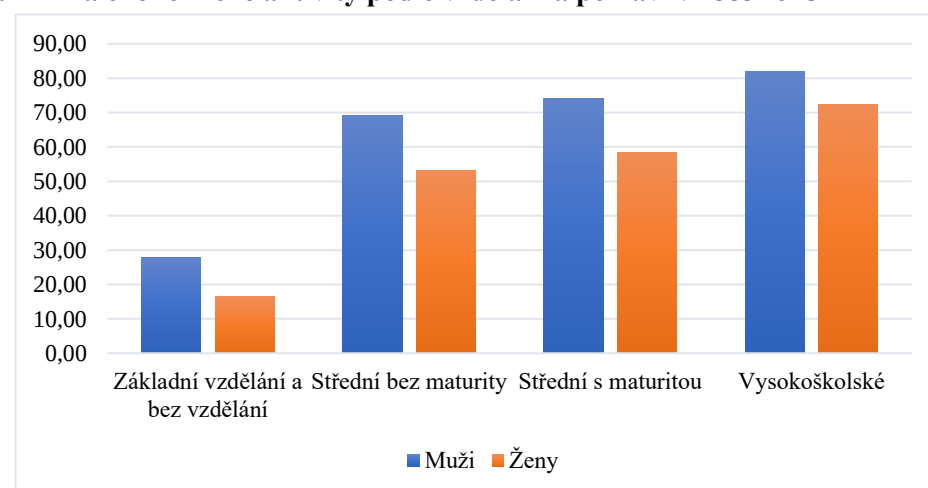
Přílohy

Příloha 1 Průměrná roční vzdělanostní struktura nezaměstnaných podle pohlaví v %



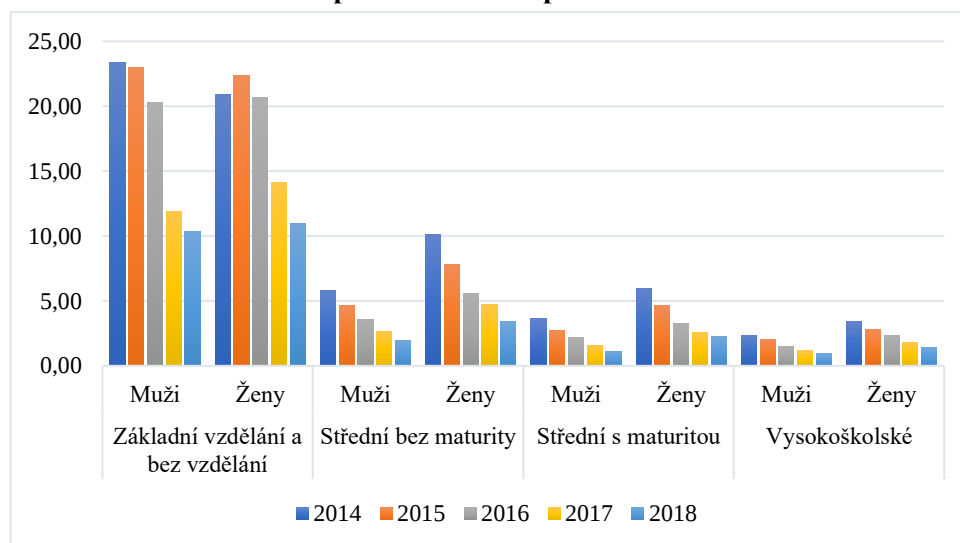
Zdroj: VŠPS ČSÚ 2015; 2016; 2017; 2018; 2019, vlastní zpracování a výpočty

Příloha 2 Míra ekonomické aktivity podle vzdělání a pohlaví v roce 2018



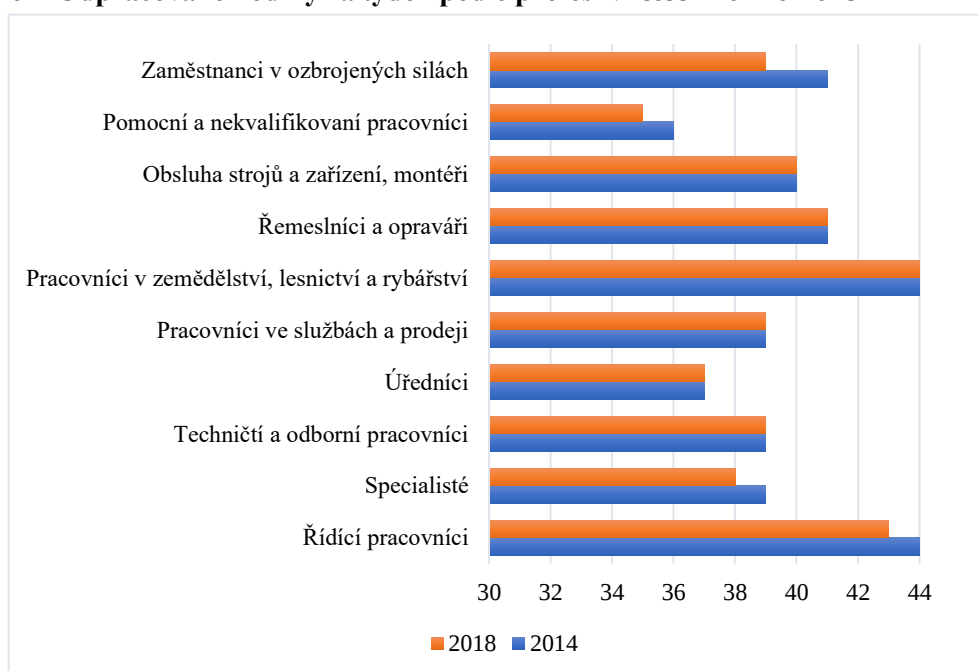
Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování

Příloha 3 Míra nezaměstnanosti podle vzdělání a pohlaví v letech v %



Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování

Příloha 4 Odpracované hodiny za týden podle profesí v letech 2014 a 2018



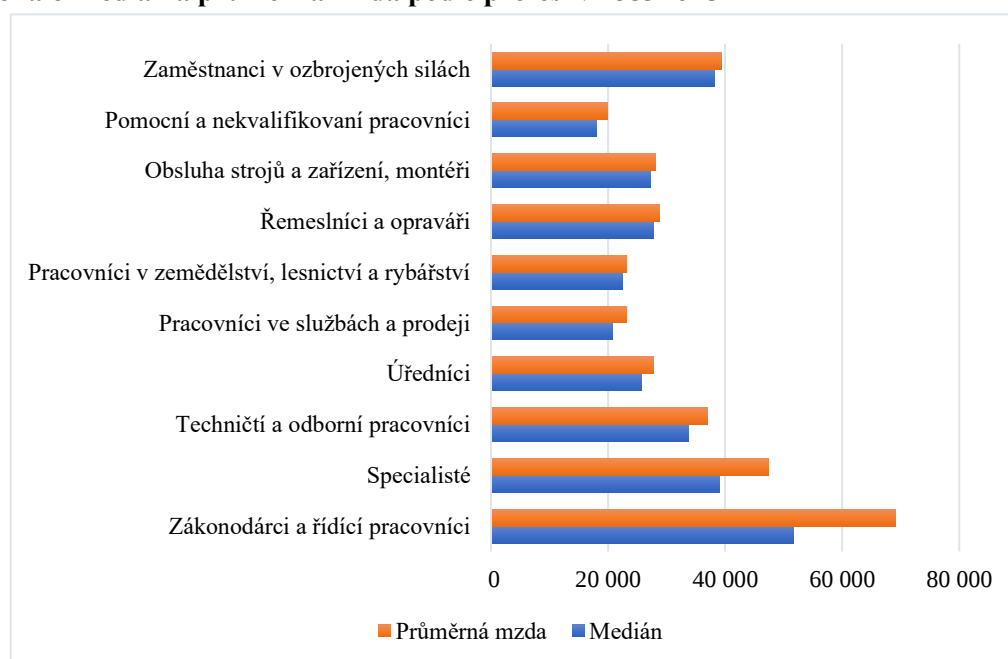
Zdroj: ILO 2019, vlastní zpracování

Příloha 5 Průměrná mzda žen vzhledem ke mzdě mužů podle profesí v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Řídící pracovníci</i>	72,5	73,0	73,2	73,2	73,9
<i>Specialisté</i>	72,3	72,1	73,0	72,9	74,2
<i>Techničtí a odborní pracovníci</i>	80,1	80,2	80,2	80,8	81,6
<i>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</i>	81,2	81,3	81,1	81,2	81,0
<i>Pracovníci ve službách a prodeji</i>	84,7	83,9	86,3	86,4	87,9
<i>Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství</i>	89,2	88,6	84,5	87,0	87,5
<i>Řemeslníci a opraváři</i>	76,1	75,9	76,8	77,7	79,9
<i>Obsluha strojů a zařízení, montéři</i>	82,9	83,5	84,3	85,8	85,7
<i>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</i>	79,5	80,2	79,6	81,1	80,4
<i>Zaměstnanci v ozbrojených silách</i>	102,3	103,5	104,9	104,8	105,7

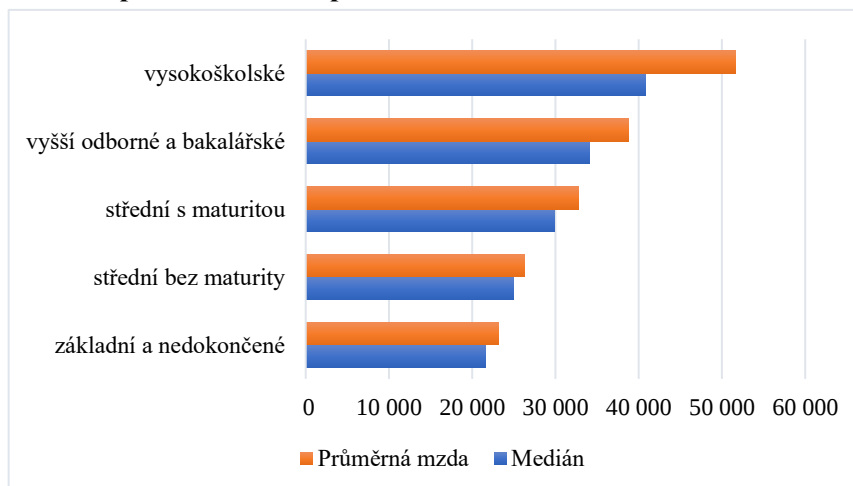
Zdroj: ILO 2019, vlastní zpracování a výpočty

Příloha 6 Medián a průměrná mzda podle profesí v roce 2018



Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování

Příloha 7 Medián a průměrná mzda podle vzdělání v roce 2018



Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování

Příloha 8 Průměrná mzda žen vzhledem ke mzdě mužů podle vzdělání v %

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>základní a nedokončené</i>	82,4	82,9	83,2	83,3	83,8
<i>střední bez maturity</i>	73,9	73,9	75,1	76,2	77,1
<i>střední s maturitou</i>	79,7	79,1	79,4	79,4	79,8
<i>vyšší odborné a bakalářské</i>	75,2	73,5	73,5	72,8	73,4
<i>vysokoškolské</i>	70,4	70,7	71,6	72,2	73,1

Zdroj: ČSÚ 2019, vlastní zpracování a výpočty