



NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Identifikační kód projektu: **LS02G**

Řešitel: PhDr. Helena Úlovcová

Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění

**Projekt programu LS „Výzkum pro státní správu“
Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy**

Zpracovali:

Ing. Vladimír Burda

Ing. Jeny Festová

PhDr. Helena Úlovcová

Ing. Jiří Vojtěch

Březen 2003

OBSAH

ÚVOD	5
1. CÍLE A METODY VÝZKUMU	6
1.1 CÍLE VÝZKUMU	6
1.2 METODY	6
<i>Objekt výzkumu</i>	<i>6</i>
<i>Provedení výzkumu.....</i>	<i>7</i>
1.3 CELKOVÁ CHARAKTERISTIKA VÝBĚROVÉHO SOUBORU.....	7
2. VÝZNAM VZDĚLÁNÍ PRO JEDINCE A POSTOJE K NĚMU	10
2.1 VÝVOJ VZDĚLANOSTNÍ ÚROVNĚ PODLE STATISTIK ČSÚ	10
2.2 VÝVOJ VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB BUDOUCÍ GENERACE	11
2.3 VÝZNAM VZDĚLÁNÍ PRO JEDINCE A JEHO POSTOJE K NĚMU	12
3. VZDĚLÁVACÍ CESTA A JEJÍ VOLBA, PŘÍSTUP MLADÝCH LIDÍ KE VZDĚLÁNÍ.....	18
3.1 SOUSTAVA VZDĚLÁVACÍCH CEST, DÉLKA VZDĚLÁVACÍ DRÁHY	18
3.2 VOLBA VZDĚLÁVACÍ CESTY	20
3.2.1 <i>Vliv vzdělání rodičů na volbu vzdělávací cesty.....</i>	<i>20</i>
3.2.2 <i>Odchod ze vzdělávání po základní škole</i>	<i>20</i>
3.2.3 <i>Přechod do učebních programů po základní škole</i>	<i>21</i>
3.2.4 <i>Přechod do maturitních programů po základní škole</i>	<i>22</i>
3.2.5 <i>Přijímací řízení.....</i>	<i>24</i>
3.2.6 <i>Předčasné odchody ze vzdělávání, přerušení studia</i>	<i>25</i>
3.3 HODNOCENÍ ABSOLVOVANÉHO VZDĚLÁVÁNÍ	27
3.3.1 <i>Spokojenost s volbou vzdělávací cesty</i>	<i>27</i>
3.3.2 <i>Hodnocení absolvovaného vzdělávání</i>	<i>28</i>
4. PŘECHOD ZE VZDĚLÁVÁNÍ DO SVĚTA PRÁCE	30
4.1 PŘEDSTAVY A PRIORITY ABSOLVENTŮ ŠKOL PŘED PŘÍCHODEM DO SVĚTA PRÁCE	30
4.2 STRATEGIE A ÚSPĚŠNOST HLEDÁNÍ PRVNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ	32
4.2.1 <i>Strategie hledání prvního zaměstnání</i>	<i>32</i>
4.2.2 <i>Obtížnost hledání prvního zaměstnání</i>	<i>34</i>
4.2.3 <i>Odmítnutí nabídky zaměstnání v situaci vysoké nezaměstnanosti</i>	<i>35</i>
4.3 VZTAH MEZI PRVNÍM ZAMĚSTNÁNÍM A ZÍSKANÝM VZDĚLÁNÍM	37
4.4 HODNOCENÍ PŘECHODU ZE VZDĚLÁVÁNÍ DO SVĚTA PRÁCE.....	38
5. UPLATNĚNÍ VE SVĚTĚ PRÁCE A HODNOCENÍ ZÍSKANÉHO VZDĚLÁNÍ	40
5.1 VZTAH SOUČASNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ A ABSOLVOVANÉHO VZDĚLÁNÍ	40
5.2 SOUČASNÉ ZAMĚSTNÁNÍ A VYUŽITELNOST ZNALOSTÍ A DOVEDNOSTÍ ZÍSKANÝCH BĚHEM POČÁTEČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	44
5.3 SPOKOJENOST SE ZAMĚSTNÁNÍM A STABILITA V NĚM	48
5.3.1 <i>Spokojenost v současném zaměstnání</i>	<i>48</i>
5.3.2 <i>Stabilita v současném zaměstnání</i>	<i>50</i>
5.4 OCHOTA KE ZMĚNÁM PRO ZÍSKÁNÍ JINÉHO ZAMĚSTNÁNÍ	52
5.5 HODNOCENÍ ÚROVNĚ ZÍSKANÉHO POČÁTEČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	54
6. MLADÍ LIDÉ A DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ	57
6.1 ÚČAST NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ.....	57
6.2 VZTAH MEZI ÚČASTÍ NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ A DALŠÍMI CHARAKTERISTIKAMI JEDINCE	59
6.2.1 <i>Další vzdělávání a pohlaví a věk jedince</i>	<i>59</i>
6.2.2 <i>Další vzdělávání a úroveň vzdělání jedince</i>	<i>59</i>
6.2.3 <i>Další vzdělávání a demografické charakteristiky.....</i>	<i>61</i>
6.2.4 <i>Další vzdělávání a pracovní charakteristiky</i>	<i>62</i>

6.2.5	Charakteristiky dalšího vzdělávání	64
6.2.6	Soukromé zdroje pro další vzdělávání.....	65
6.2.7	Investice do vzdělávání a základní charakteristiky jedince.....	66
6.3	DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ A ZAMĚSTNÁNÍ (ZAMĚSTNAVATEL)	67
6.3.1	Přístup zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání svých zaměstnanců.....	67
6.3.2	Další vzdělávání hrazené částečně či úplně zaměstnavatelem	67
6.3.3	Důsledky dalšího vzdělávání v zaměstnání.....	69
7.	MOTIVACE PRO ÚČAST NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ.....	72
7.1	VÝZNAM DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRO VÝKON PRÁCE.....	72
7.1.1	Postoje mladé populace k dalšímu vzdělávání	72
7.1.2	Postoje zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání.....	73
7.2	NEÚČAST NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ	74
7.2.1	Populace neúčastníci se aktivit dalšího vzdělávání.....	74
7.2.2	Důvody neúčasti na dalším vzdělávání podle úrovně vzdělání jedince.....	75
8.	NEFORMÁLNÍ UČENÍ	76
9.	SHRNUTÍ.....	77
10.	PŘÍLOHA - DOTAZNÍK PRO ŠETŘENÍ.....	89

Úvod

Rovnost přístupu mladých lidí ke vzdělání, naplnění jejich vzdělanostních aspirací, adekvátnost strukturace vzdělávací soustavy a skladby programů vzdělávání, stabilita zvolené vzdělávací dráhy a prostupnost vzdělávacích tras se ve svých důsledcích odrazí na kvalifikačním profilu a potenciálu pracovních sil a stanou se určujícími faktory rozvoje lidských zdrojů.

Absolventi škol jsou tradičně považováni za rizikovou skupinu na trhu práce. Vnímání obtíží, s jakými se na začátku své profesní dráhy setkávají, vlastní hodnocení připravenosti z hlediska osvojení potřebných znalostí a dovedností, poskytuje významnou zpětnou vazbu i vzdělávací sféře.

Tematiky přístupu mladých lidí ke vzdělání a přechodu absolventů ze školy do praxe se dotkly zásadní strategické dokumenty MŠMT (především Bílá kniha a Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy v ČR). Řadu témat nastolilo také Memorandum o celoživotnímu učení. Jedním z cílů je také “zaručit všeobecný a neustálý přístup k učení pro získávání a obnovování dovedností potřebných pro trvalou účast ve společnosti znalostí”.

Pro vytvoření komplexního pohledu na celou problematiku jsou vedle primárních statistických informací důležité také informace kvalitativního typu, které je možné získat empirickým šetřením názorů a postojů mladých lidí ke vzdělávání a pracovnímu uplatnění.

Smyslem výzkumu Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění bylo přinést informace k problematice vztahu mezi absolvovanou vzdělávací cestou a další profesní kariérou, k hodnocení přínosu vzdělávací dráhy a přípravy ve škole (kompetence, znalosti a dovednosti) pro vstup a uplatnění vzdělání na trh práce, k situaci mladých lidí na trhu práce a problémům jejich pracovního uplatnění, k jejich adaptabilitě na měnící se podmínky trhu práce a k jejich flexibilitě a ochotě přistoupit ke změně své původní kvalifikace cestou dalšího vzdělávání.

Poznání chování absolventů na trhu práce, co nejpřesnější identifikace a diagnostika problémů spojených s přechodem ze vzdělávání do praxe usnadní následně cestu k jejich řešení. Výzkum může být přínosem jak z hlediska přípravy preventivních opatření směřujících ke zmírnění důsledků nezaměstnanosti mladých lidí, tak i z hlediska koncepce takové vzdělávací politiky, jejímž cílem by bylo přispět k větší rovnosti v přístupu ke vzdělávání, k omezení sociální exkluze a tím i zlepšení sociální koheze společnosti.

1. Cíle a metody výzkumu

1.1 Cíle výzkumu

Cíle projektu a výzkumu respektují poznatkové a informační potřeby veřejné správy na úrovni centra i nově vzniklých krajů, projekt sociologického šetření je v první řadě zaměřen na podporu její informační a analytické základny.

Cílem výzkumu bylo:

A/ Popsat a analyzovat možnosti a omezení přístupu mladých lidí v ČR ke vzdělávání

V této části jde zejména o zlomové body vzdělávací dráhy, možnosti rovného přístupu ke vzdělávání a k přípravě, vlivy sociálního původu a rodinného zázemí, vlivy strukturace, diferenciací a prostupnosti vzdělávací soustavy a realizovaných vzdělávacích drah.

B/ Získat hodnocení připravenosti absolventů pro trh práce z hlediska znalostí, dovedností a kompetencí získaných v rámci počátečního vzdělávání

Zejména bude zkoumána míra využití znalostí, dovedností a kompetencí získaných v průběhu profesní přípravy, identifikace nedostatků v profesní přípravě z pohledu současného pracovního uplatnění, hodnocení školní docházky.

C/ Identifikovat a analyzovat problémy související s přechodem absolventů škol do zaměstnání a s jejich následnou uplatnitelností

V této problematice bude pozornost zaměřena na počáteční vzdělávání jako přípravu na zaměstnání, na vztah vzdělávací a pracovní dráhy a vliv školy na projekci a průběh pracovní dráhy, na stabilitu profesní volby a na preferenci strategií aplikovaných v souvislosti s hledáním pracovního uplatnění a obtíže s tím spojené.

D/ Analyzovat informace týkající se vztahu mezi vzděláním, kvalifikací a zaměstnáním a spokojeností lidí s nimi

Základem zkoumání bude vztah mezi dosaženým stupněm a oborem vzdělání a profesním zařazením v zaměstnání, spokojenost mladých lidí s profesí, jejich profesní stabilita a faktory, které ji ovlivňují.

E/ Zjistit a zhodnotit postoje mladých lidí k dalšímu vzdělávání a celoživotnímu učení

Bude analyzována účast na dalším vzdělávání, ochota k profesní mobilitě, adaptabilita a flexibilita mladých lidí i dospělých, možnosti dalšího vzdělávání, motivační faktory, formy dalšího vzdělávání, přístup k neformálnímu učení.

1.2 Metody

Objekt výzkumu

Objektem výzkumu byla populace ve věku 20-29 let. Do takto vybraného souboru byly zahrnuty především osoby ekonomicky aktivní a asi 200 dalších respondentů, kteří ještě neukončili počáteční vzdělávání (většinou studentů vysokých a vyšších odborných škol). V souboru jsou zastoupeny pracovníci se základním vzděláním, vyučení, absolventi středních škol s maturitou, absolventi VOŠ a absolventi vysokých škol. Velikost takto vybraného souboru je 2500 respondentů.

Provedení výzkumu

Výzkum byl proveden NÚOV jako součást šetření společného s NHÚ AV ČR, protože varianta realizace samostatného šetření by znamenala výrazný nárůst finanční náročnosti výzkumu. Dalším zdrojem financování výzkumu byl OSF, který realizaci výzkumu podpořil v rámci projektu Region. Společný postup NÚOV a NHÚ AV ČR byl nespornou výhodou vzhledem ke značné míře společných informačních potřeb, protože umožnil lépe využít finančních zdrojů, které byly k dispozici a na druhé straně umožňoval přizpůsobení metodiky výzkumu našim výzkumným záměrům .

Výzkum byl realizován formou výběrového empirického šetření. Výzkumné nástroje NÚOV a NHÚ AV ČR byly sladěny tak, aby plně refletovaly a saturovaly informační potřeby zadavatele a byly relevantní k cílům výzkumu.

Sběr dat probíhal prostřednictvím tazatelské sítě společnosti MEDIAN, která má s obdobnými šetřeními dlouholeté zkušenosti.

S ohledem na mimořádnou událost - povodně v srpnu 2002 - došlo k posunu v harmonogramu řešení projektu ve fázi terénního sběru dat. Z tohoto důvodu byl MŠMT povolen posun termínu ukončení řešení projektu do konce prvního čtvrtletí 2003. Vzhledem k dalším komplikacím ve sběru dat, došlo po dohodě s NHÚ AV ČR k vydělení sběru dat pro NÚOV tak, aby byly naplněny hlavní parametry výběrového souboru proponované naším projektem výzkumu - Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění (2500 respondentů, v proporčním zastoupení jednotlivých úrovní vzdělání a krajů).

Získaná data byla společností MEDIAN převedena do elektronické podoby a po dílčích kontrolách předána ke zpracování. Po dalších kontrolách, čištění dat a odstranění kolísí byla provedena agregace vybraných proměnných, stanovení velikosti intervalů, kategorizace odpovědí typu "jiné" a dalších proměnných, agregace proměnných v účasti na vzdělávání a doplnění některých dalších kategorií.

Po provedení kvantitativní analýzy byly vytvořeny podkladové počítačové výstupy pro hodnocení a zpracování výsledků výzkumu.

1.3 Celková charakteristika výběrového souboru

Výběrový soubor, se kterým pracuje tato zpráva, obsahuje výpovědi od celkem 2.497 respondentů. Při tvorbě výběrového souboru zajišťovala společnost MEDIAN **reprezentativitu výběrového souboru ze dvou základních hledisek – z hlediska úrovně vzdělání a z hlediska kraje bydliště respondenta.**

Následně byly touto společností vytvořeny i váhy, které zajišťovaly, aby základní charakteristiky vzorku (tedy především pohlaví, úroveň vzdělání a kraj bydliště) byly shodné s charakteristikami odpovídající populace ČR. Výpočty, které byly prováděny pro účely této zprávy, probíhaly vždy na vážených datech. Z tohoto důvodu dále uvádíme základní charakteristiky vzorku jak na vážených tak i nevážených datech.

Ze srovnání sloupců tabulky, které vypovídají o podílu dané skupiny ve vzorku a v populaci, je zřejmé, že **vzorek ve svých základních charakteristikách velmi dobře odpovídá složení cílové populace šetření.** Problematickým se tak jeví pouze členění vzorku podle kraje bydliště, neboť počty respondentů v některých krajích jsou pro detailní analýzy na této úrovni již příliš nízké. Tento problém však je dán vysokým počtem krajů v České republice a omezeným rozsahem výběrového souboru.

Členění vzorku podle...	Nevážená data		Vážená data	
	frekvence	podíl	frekvence	podíl
pohlaví respondenta				
muž	1.284	51,4%	1.274	51,0%
žena	1.213	48,6%	1.224	49,0%
celkem	2.497	100,0%	2.497	100,0%
věku respondenta				
20	233	9,3%	231	9,2%
21	210	8,4%	212	8,5%
22	246	9,9%	249	10,0%
23	232	9,3%	237	9,5%
24	305	12,2%	307	12,3%
25	251	10,1%	249	10,0%
26	242	9,7%	244	9,8%
27	234	9,4%	233	9,3%
28	256	10,3%	256	10,3%
29	288	11,5%	279	11,2%
celkem	2.497	100,0%	2.497	100,0%
nejvyššího dokončeného vzdělání				
základní	169	6,8%	195	7,8%
vyučen/střední bez maturity	977	39,1%	994	39,8%
střední s maturitou	1.154	46,2%	1.122	44,9%
vysokoškolské	197	7,9%	186	7,5%
celkem	2.497	100,0%	2.497	100,0%
kraje bydliště respondenta				
Praha	183	7,3%	275	11,0%
Středočeský	279	11,2%	270	10,8%
Jihočeský	154	6,2%	153	6,1%
Plzeňský	129	5,2%	130	5,2%
Karlovarský	71	2,8%	75	3,0%
Ústecký	238	9,5%	210	8,4%
Liberecký	82	3,3%	106	4,3%
Královéhradecký	124	5,0%	133	5,3%
Pardubický	141	5,6%	125	5,0%
Vysočina	162	6,5%	128	5,1%
Jihomoravský	269	10,8%	275	11,0%
Olomoucký	158	6,3%	160	6,4%
Zlínský	175	7,0%	148	5,9%
Moravskoslezský	332	13,3%	309	12,4%
celkem	2.497	100,0%	2.497	100,0%
velikosti místa bydliště				
do 999 obyvatel	354	14,2%	429	17,2%
1.000 - 4.999 obyvatel	496	19,9%	495	19,8%
5.000 - 19.999 obyvatel	514	20,6%	446	17,9%
20.000 - 99.999 obyvatel	661	26,5%	605	24,2%
100.000 obyvatel a více	472	18,9%	522	20,9%
celkem	2.497	100,0%	2.497	100,0%

Členění vzorku podle...	Nevážená data		Vážená data	
	frekvence	podíl	frekvence	podíl
čistého měsíčního příjmu respondenta poslední měsíc před dotazováním				
do 4.000 Kč	196	7,8%	195	7,8%
4.001 – 6.000 Kč	216	8,7%	213	8,5%
6.001 – 8.000 Kč	400	16,0%	399	16,0%
8.001 – 10.000 Kč	462	18,5%	456	18,3%
10.001 – 12.500 Kč	350	14,0%	354	14,2%
12.501 – 15.000 Kč	232	9,3%	238	9,5%
15.001 – 20.000 Kč	128	5,1%	130	5,2%
20.001 – 30.000 Kč	54	2,2%	54	2,2%
30.001 a více Kč	15	0,6%	16	0,6%
Odmítl(a) odpověď	444	17,8%	442	17,7%
celkem	2.497	100,0%	2.497	100,0%

Poznámka: Poněkud problematickým se ukázalo být zjišťování dosaženého vzdělání respondenta, neboť v některých případech zaznamenané odpovědi respondentů na tuto otázku nebyly zcela identické s výpovědí podávanou v rámci detailního dotazování na vzdělávací kariéru respondenta. V tabulce uvedené charakteristiky se vztahují k odpovědi na přímou otázku.

2. Význam vzdělání pro jedince a postoje k němu

2.1 Vývoj vzdělanostní úrovně podle statistik ČSÚ

Období po roce 1989 je spojeno nejen s transformací české ekonomiky a jejím pozvolným posunem z období industriálního do fáze postindustriální. Tyto změny vedou také k pozvolným proměnám vzdělanostní struktury obyvatel České republiky, které jsou vyvolány jak vnitřní touhou po dosažení vzdělání, tak také okolnostmi spojenými s již zmíněnými transformačními proměnami ekonomiky a celé společnosti.

Jak je patrné z tabulky 2. 1, která mapuje strukturu obyvatel starších 25-ti let podle nejvyššího dosaženého vzdělání, k největším změnám došlo ve sledovaném období u podílu obyvatel se vzděláním nejnižším (resp. základním, vč. neukončeného). Pohled do historie ukazuje, že v roce 1950 mělo více než 80 % obyvatel starších 25 let pouze základní vzdělání a podíl obyvatel s vyšší úrovní vzdělání byl nízký. Současnost je výrazně odlišná, ale stále neuspokojivá ve srovnání s vyspělými zeměmi. V roce 1991 mělo pouze základní vzdělání více než 30 % obyvatel starších 25 let, v roce 2001 to bylo již méně než 20 % obyvatel.

Výrazně narostl podíl obyvatel se vzděláním středním (střední odborné a úplné střední) a terciárním. Hodnoty za rok 1991 jsou prakticky dědictvím 40letého deformovaného vývoje, kdy v důsledku centrálně plánované ekonomiky a nadměrné preference průmyslu (zejména těžkého) a zemědělství byl zcela nepřírozeně kladen zřetel na vysoký podíl pracovníků pouze vyučených a direktivně byl udržován nízký podíl obyvatel s úplným středním (maturitním) a zejména vysokoškolským vzděláním. Rovněž profesní struktura obyvatelstva byla udržována v souladu s tehdejší ekonomickou strukturou státu.

Tabulka 2.1: Nejvyšší dosažené vzdělání obyvatel starších 25 let v letech 1950 – 2001

Obyvatelé nad 25 let	1950	1991	2001
bez vzdělání	0%	0%	1%
základní vč. neukonč.	84%	31%	19%
střední odborné	9%	36%	41%
úplné střední	5%	23%	26%
vysokoškolské	1%	9%	11%*
nezjištěno	1%	1%	1%

* součástí je rovněž vyšší odborné vzdělání

Od roku 1989 dochází k postupnému narovnávání předchozího nepřírozeného vývoje s cílem přiblížení se vyspělým zemím s tržní ekonomikou. Lze předpokládat, že podíl zejména terciárního vzdělání bude růst i do budoucna a naopak podíl obyvatel s nejnižším vzděláním bude klesat. V důsledku stále vyšších nároků ekonomiky na pracovní síly s „nejvyššími znalostmi“ se tedy bude i nadále měnit poměr jednotlivých vzdělanostních skupin dále ve prospěch „terciáru“.

Další sledování mapuje podrobněji situaci v roce posledního censu, zejména s ohledem na věkovou strukturu obyvatel. Pro odstranění odchylek a lepší vypovídací schopnost bylo počítáno opět s věkovou skupinou obyvatel 25 let a starší¹. Také z tabulky 2. 2 je zřejmý trend, totiž snižující se podíl obyvatel se základním a neukončeným vzděláním u mladších věkových skupin (např. věková skupina 25 – 29 let: 6,5 %, nejstarší věková skupina: více než 44 %). Opačná „závislost“ platí u sekundárního vzdělání a částečně také v případě vzdělání terciárního (zde však rostoucí podíl spolu s klesajícím věkem není tak jednoznačný – a to jak z důvodů výše zmíněných, tak také proto, že mezi nejmladší sledovanou věkovou skupinou (tzn. 25 – 29 let) je stále ještě část studující, kteří proto nemohli být započítáni mezi vysokoškolsky vzdělané, ale jsou „obsaženi“ ve skupině úplné střední vzdělání). Přesto je

¹ Vzdělanostní struktura mladší populace nevyjadřuje správně poměry, protože není zahrnut podíl absolventů terciárního vzdělání.

zřejmé, že podíl vysokoškoláků se nevyvíjel příznivě, což byl důsledek skutečnosti, že nárůst populace ve věku vstupu do vysokoškolského vzdělání v odpovídající době (začátek 90 let) byl vyšší než nárůst podílu žáků vstupujících do tohoto vzdělávání, který byl omezován díky nízkými kapacitami vysokých škol.

Tabulka 2: Nejvyšší dosažené vzdělání obyvatel starších 25 let v r. 2001 podle věkových skupin

	bez vzdělání	základní a neukonč.	SO (vč.vyučen	úplné střední (s MZ)	vysokoškolské*	nezjištěno
25 – 29 let	0%	7%	44%	35%	12%	2%
30 – 34 let	0%	7%	42%	35%	14%	2%
35 – 39 let	0%	8%	41%	34%	15%	2%
40 – 44 let	1%	11%	45%	28%	14%	1%
45 – 49 let	1%	17%	44%	26%	12%	1%
50 – 54 let	0%	16%	45%	27%	11%	1%
55 – 59 let	0%	21%	40%	26%	12%	1%
60 – 64 let	1%	28%	39%	22%	10%	1%
65 – 69 let	1%	35%	37%	17%	10%	1%
70 a více let	1%	44%	35%	12%	7%	1%
Celkem	0,5%	19%	41%	26%	11%	1%

* součástí je rovněž vyšší odborné vzdělání

2.2 Vývoj vzdělávacích potřeb budoucí generace

Zájem o dosažení vyšší vzdělanostní úrovně je jednou ze základních charakteristik naší společnosti, která je ovšem typická především u mladé generace. Zatímco rozvoj celoživotního vzdělávání dosud nelze považovat za dostatečný a srovnatelný s rozvinutými zeměmi, **vlivem vysokého zájmu mladé generace dochází v počátečním vzdělávání** ke strukturálním změnám školské soustavy, zejména v souvislosti se změnami proporcí počtů žáků vstupujících do vzdělávacích oblastí umožňujících dosáhnout maturitní a vyšší úrovně. Tento zájem byl tak silný, že **si vynutil změny**, ke kterým by jinak v našem školství nedošlo nebo by byly mnohem pomalejší. Rodiče jsou ochotni vzdělání svých dětí i financovat, což se projevilo v oblasti středoškolského vzdělání výrazným rozvojem soukromých škol poskytujících maturitní vzdělání, i když bylo nutno v nich platit školné. V oblasti vysokých škol je to vedle výrazného, zejména mediálního, tlaku na odstranění velkých disproporcí mezi počty zájemců o vysokoškolské studium a počtem přijímaných dále i rozvoj vyšších odborných škol. Ty nahrazovaly v polovině 90. let velmi pomalu se rozvíjející bakalářské vzdělávání a umožnily dalším tisícům mladých lidí dosáhnout vyšší než maturitní vzdělání. Ačkoli vyšší odborné školy vybírají školné, byl jejich rozvoj impozantní. V poslední době dochází k rozvoji soukromých vysokých škol, které rovněž s požadavky na školné umožňují další rozvoj kapacit terciárního vzdělávání a uspokojení zájmu mladých lidí o dosažení co nejvyšší vzdělanostní úrovně.

Směrování k dosažení **vyšší vzdělanostní úrovně dětí proti rodičům** lze prokázat i v našem vzorku, a to na základě porovnání vzdělání rodičů respondentů, vzdělání respondentů a vyjádření respondentů o tom, jaké by si přáli vzdělání pro své děti. Z uvedené dvojice tabulek je zřejmé, že jak v reálné rovině (vztah vzdělání rodičů respondenta a respondenta), tak v rovině fiktivní (vztah respondenta a předpokládaného vzdělání jeho dětí) je vzdělání dětí v obou generacích směrováno k vyšší úrovni, než mají rodiče, a to u rodičů s kteroukoliv úrovní vzdělání. Zejména se projevuje výrazný zájem o terciární vzdělání. Ve vyjádření o předpokládaném vzdělání svých dětí (spodní část dvojice tabulek) pouze necelá třetina respondentů se základním vzděláním a vyučených a necelých 10 % respondentů s maturitou

by se spokojila se středním vzděláním svých dětí, všichni ostatní mají představu o tom, že jejich děti by měli dosáhnout terciárního vzdělání.

Lze předpokládat, že tato vysoká očekávání budou poněkud korigována intelektovým možnostmi i pracovitostí další generace, přesto však musí jak školská tak politická reprezentace tato očekávání brát v úvahu. Vyjdeme-li z průměrných údajů daných poslední řádkou ve spodní části tabulky, jsou očekávání rodičovské veřejnosti pro další desetiletí následující: pouze 7 % populace by mělo mít nejvyšší dosažené vzdělání v učebních oborech bez maturity, 30 % ve všeobecném (gymnaziálním) vzdělávání připravujícím prioritně na vysokoškolské studium, 63 % v odborném maturitním vzdělávání. Bez terciárního vzdělání, nebo přesněji řečeno, bez možnosti vstoupit do něj, by mělo podle přání rodičů být pouze necelých 20 % populace, 40 % rodičů očekává u svých dětí možnost bakalářského či vyššího odborného vzdělání, 40 % možnost magisterského vzdělávání.

Rodiče v České republice v podstatě očekávají od vzdělávacího systému podobné možnosti jako je poskytují vzdělávací systémy v mnohých rozvinutých zemích. Jsou to očekávání, která jsou pozitivní, která však dokonce přesahují vize dané Národním programem rozvoje vzdělávání (Bílou knihou). Má-li být tato republika skutečnou demokracií, musí respektovat pozitivní potřeby svých občanů. S danými očekáváním - i když se zřejmě nenaplní v takové rozsahu, který vyplývá z tohoto výzkumu, ale spíše bude odpovídat prognózám uvedeným v Bílé knize - se bude muset vyrovnat i zaměstnavatelská sféra, protože tento posun v oblasti vzdělávání vlastně predikuje posun v profesní volbě, ve změnách zájmu o profesní dráhu.

Tabulka 2.3: Vztah vzdělání respondenta a jeho rodiče a předpokládané vzdělání dítěte respondenta

Vzdělání: jeho rodiče	respondenta							
	zákl.	vyučen	G	SOS	VOS	BAK	MAG	Celk
základní	40%	39%	1%	20%	1%	0%	1%	100%
vyučen	12%	47%	3%	34%	1%	1%	2%	100%
maturitní	9%	17%	11%	54%	1%	1%	7%	100%
vysokoškolské	10%	12%	12%	30%	7%	4%	26%	100%
Celkem	13%	35%	6%	38%	1%	1%	6%	100%

Vzdělání: respondenta	předpokládané vzdělání dítěte									
	zákl.	vyučen	4letéG	víceG	OdbMZ	Celk	bez*	VOS	BAK	MAG
základní	1%	25%	7%	10%	58%	100%	28%	33%	11%	29%
vyučen	0%	11%	11%	10%	68%	100%	29%	35%	14%	22%
maturitní	0%	2%	13%	19%	66%	100%	8%	23%	19%	50%
vysokoškolské	1%	0%	17%	38%	44%	100%	1%	5%	14%	80%
Celkem	0%	7%	12%	17%	64%	100%	17%	26%	16%	41%

* - bez dalšího vzdělání v terciární úrovni

2.3 Význam vzdělání pro jedince a jeho postoje k němu

Jak bylo výše uvedeno, respondenti chtějí dosáhnout co nejvyšší úrovně vzdělání a rovněž sami očekávají, že jejich děti získají vyšší vzdělání než oni. Bylo by tedy možné předpokládat, že budou subjektivně vnímat vysoké vzdělání jako faktor úspěchu, který může významně ovlivnit úspěšnost člověka, jeho možnost se prosadit. Respondentům tedy byla položena otázka s úkolem zhodnotit důležitost v tabulce uvedených 13 faktorů úspěchu. Tyto faktory byly hodnoceny podle pětistupňové škály (1 = podstatné, 2 = velmi důležité, 3 = důležité, 4 = nepříliš důležité, 5 = zcela nedůležité), dále bylo možné odpovědět "nevím, nedokáži vybrat". Hodnocení výsledků vychází z propočtů vyjadřujících průměrnou

"známku" na pětistupňové hodnotící škále. Průměr hodnocení jednotlivých faktorů jak pro celek, tak v členění podle úrovně vzdělání je uveden v tabulce. Nejnižší hodnoty znamenají subjektivně vnímanou největší významnost faktoru.

Již letmý pohled na hodnocení ukazuje, že **vzdělání mezi faktory podmiňující úspěšnost** na prvních místech není. První místo jednoznačně, bez ohledu na úroveň vzdělání respondenti přisoudili faktoru "být ctižadostivý, mít ambice", na druhém místě se nachází faktor "být schopen usilovně pracovat". Pouze u vysokoškolsky vzdělaných se zde rovnocenně objevuje "mít sám vysoké vzdělání". U ostatních vzdělanostních úrovní nalezneme vzdělání až na pátém místě, protože před ním jsou ještě faktory "mít nadání a talent" a "znát správné lidi". Nicméně z hodnotící stupnice je zřejmé, že dosažení vysoké úrovně vzdělání je pokládáno za velmi důležitý faktor podmiňující úspěch.

Tabulka 2.4: Hodnocení faktorů důležitých pro úspěšnost v životě

Okolnosti důležité pro to, aby byl člověk v životě úspěšný, aby se prosadil.	Nejvyšší dosažené vzdělání (vč. studujících)				
	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
Být ctižadostivý, mít ambice	2,1	2,1	1,9	1,7	2,0
Být schopen usilovně pracovat	2,1	2,1	2,0	1,9	2,0
Mít nadání či talent	2,2	2,2	2,1	2,1	2,2
Znát správné lidi	2,2	2,2	2,2	2,3	2,2
Mít sám vysoké vzdělání	2,5	2,7	2,4	1,9	2,5
Pocházet z bohaté rodiny	2,7	2,9	3,0	3,1	3,0
Mít rodiče s vysokým vzděláním	3,0	3,2	3,2	3,1	3,2
Oblast, region, odkud člověk pochází, kde vyrostl	3,3	3,3	3,3	3,4	3,3
Mít politické konexe	3,2	3,4	3,3	3,5	3,3
Zda je mužem nebo ženou	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4
Jaké je člověk rasy nebo národnosti	3,6	3,6	3,7	3,7	3,7
Jaké má člověk politické názory a přesvědčení	3,6	3,9	3,9	3,9	3,9
<u>Jakého je člověk náboženského vyznání</u>	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3

Má-li být vyšší úroveň vzdělání faktorem přinášejícím úspěch, měli by **respondenti s vyšší úrovní vzdělání** vyjadřovat **vyšší úroveň spokojenosti** se svým životem, se svým zaměstnáním, s ekonomickou situací a případně i svým rodinným životem. Také by měli příznivěji hodnotit životní úroveň své rodiny. Hodnocení výsledků opět vychází z propočtů vyjadřujících průměrnou "známku" na čtyřstupňové (pětistupňové) hodnotící škále. Získané výsledky ukazují jednoznačnou závislost mezi dosaženou úrovní vzdělání a hodnocením jednotlivých faktorů.

Tabulka 2.5: Hodnocení spokojenosti respondentů s jednotlivými oblastmi života

Spokojenost respondenta	Nejvyšší dosažené vzdělání (vč. studujících)				
	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
	čtyřstupňová hodnotící škála				
celkově se životem	2,1	1,9	1,8	1,7	1,9
se svou prací	2,1	2,0	1,9	1,7	1,9
s ekon.situací rodiny	2,5	2,4	2,3	2,1	2,3
s rodinným životem	2,0	1,8	1,8	1,7	1,8
s životní úrovní rodiny*	2,6	2,5	2,4	2,2	2,4

*přepočteno na 4stupňovou škálu

Nejvyšší míru spokojenosti vyjadřují respondenti se svým rodinným životem, kterou vzhledem ke svému věku (20 - 29 let) chápou i jako spokojenost v životem v rodině svých rodičů, neboť vlastní často nemají zatím vytvořenou. V době zjišťování údajů bylo 53 % respondentů svobodných, 18 % jich žilo s druhem nebo s družkou, 27 % jich bylo ženatých či vdaných a 3 % rozvedených. Při pohledu podle kategorií vzdělání je nejvíce svobodných a rozvedených se základním vzděláním (60 %), nejméně v kategorii lidí s terciárním vzděláním (47 %).

Téměř stejnou spokojenost jako s rodinným životem vyjadřují respondenti celkově se životem a se svou prací. Zejména důležité je posoudit spokojenost s prací - i zde je nejvyšší spokojenost u respondentů s terciárním vzděláním, nejnižší pak u lidí se základním vzděláním.

Respondenti bez rozdílu v dosaženém vzdělání hodnotí mnohem kritičtěji ekonomickou situaci rodiny a životní úroveň rodiny, podobně jako u všech ostatních faktorů je nejnižší spokojenost u lidí s nejnižší úrovní vzdělání, **nejvyšší spokojenost pak u lidí s terciárním vzděláním.**

Význam vzdělání pro jedince mohou potvrzovat i objektivní ukazatele. Vyšší úroveň vzdělání má jednoznačný vliv na postavení člověka v zaměstnání. Toto postavení můžeme posoudit na základě vazby mezi vzděláním a umístěním respondentů v jednotlivých třídách Klasifikace zaměstnání (KZAM) - tabulka 2.6. Zároveň tak hodnotíme i splnění očekávání, protože obvykle absolventi s vyšší úrovní vzdělání mají zájem vykonávat odpovídající zaměstnání, tj. ta zaměstnání, která se nacházejí ve vyšších třídách KZAM. Tabulka ukazuje podíly začlenění absolventů nejfrekventovanějších kategorií vzdělání do tříd 1 až 4, což jsou třídy zahrnující zaměstnání s převážně intelektuálním charakterem a do tříd 5 až 9, což představuje zejména zaměstnání s převažujícími manuálními a manipulačními činnostmi. Z tabulky je zřejmé, že v praxi dochází k začlenění do zaměstnání skutečně v závislosti na dosaženém vzdělání. Určitá výjimka v bakalářské úrovni může být způsobena nedostatečnou velikostí vzorku v této teprve postupně se rozvíjející kategorii, ale i vyšším podílem respondentů, kteří získali uplatnění v zaměstnáních třídy 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodě.

Tabulka 2.6: Vazba mezi dosaženým vzděláním a umístěním v klasifikaci zaměstnání

	KZAM - třída	
	1až4	5až9
základní škola	8%	92%
vyučen	12%	88%
SOU s MZ+nást.	24%	76%
SOŠ s MZ	34%	66%
gymnázium	40%	60%
VOŠ	67%	33%
bakalářské	72%	28%
magisterské	78%	22%

Situace mladých lidí z hlediska postavení v zaměstnání byla i předmětem přímého dotazu na soulad vzdělání a pracovního postavení. Asi 75 % oslovených se domnívá, že jejich současné pracovní postavení odpovídá dosaženému stupni vzdělání, dalších 5 % uvádí, že jejich postavení je vyšší, než odpovídá dosaženému vzdělání. Posledních 20 % pak konstatuje, že mají vyšší úroveň vzdělání, než odpovídá vykonávané práci. Je jenom logické, že 35 % z nich vyjadřuje nespokojenost se svým zaměstnáním, zatímco u první skupiny je to pouhých 14 %. Z porovnání je i zřejmé, že respondenti jsou spíše nespokojeni s prací, která neodpovídá jejich úrovni vzdělání (35 % hodnotí jako „spíše nespokojen“ a „nespokojen“), než když pracují v oboru, pro který se nepřipravovali (27 %), i když rozdíl v hodnocení není velký. Podrobnější údaje souladu dosažené úrovně vzdělání a pracovního postavení jsou uvedeny v tabulce.

Tabulka 2.7: Soulad dosažené úrovně vzdělání a pracovního postavení

Soulad vzdělání a pracovního postavení									
vzdělání:	všichni			muži			ženy		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
základní	73%	15%	12%	72%	15%	13%	76%	14%	11%
vyučen	82%	11%	7%	84%	8%	8%	80%	14%	6%
střední s MZ	74%	23%	3%	71%	26%	3%	76%	21%	2%
terciární	79%	19%	2%	84%	14%	1%	75%	24%	2%
všichni	77%	18%	5%	77%	17%	6%	77%	19%	4%

1 - ano, 2 - vyšší vzdělání než odpovídá pozici, 3 - nižší vzdělání než odpovídá pozici

Nejvyšší soulad vzdělání a pracovního postavení uvádějí vyučení, nejnižší pak absolventi středních škol s maturitou, u nichž je i nejvyšší podíl případů, kdy mají vyšší úroveň vzdělání než odpovídá práci, kterou vykonávají. Zde jsou zajímavé rozdíly mezi muži a ženami. Obecně ženy častěji než muži vykonávají práce, které vyžadují nižší úroveň vzdělání. To však neplatí - a to s dosti výrazným rozdílem - právě u absolventů středních škol s maturitou. Zde se jedná ve více případech o uplatnění respondentů - chlapců s úplným středním vzděláním v dělnických povoláních - toto zařazení je zcela samozřejmě označeno jak subjektivně, tak v obecném pohledu, za neodpovídající. Při současném vývoji nároků v moderních technologiích však přestává být toto hodnocení oprávněné, protože nároky na vzdělanostní úroveň v dělnických povoláních rostou a pro mnohá z nich je odpovídající kvalifikací odborné vzdělání s maturitou. To bylo již před dvěma desítkami let důvodem vzniku studijních oborů SOU.

Výrazně jiná je situace respondentů s terciárním vzděláním, kde to jsou naopak ženy, které výrazně častěji než muži (ženy - 24 %, muži 14 %), vykonávají práce vyžadující nižší vzdělanostní úroveň.

Analýza z hlediska vztahu s mírou nezaměstnanosti v regionech, velikostí sídla i s věkem respondentů nevykazuje žádnou výraznější závislost se souladem dosaženého vzdělání a pracovního postavení. Např. Moravskoslezský kraj vykazuje nejvyšší využívání dosaženého vzdělání v ČR, Ústecký kraj se naopak pohybuje v nízkých hodnotách. Zajímavé jsou dva případy vykázány 100 % hodnot. U vyučených v Libereckém kraji, což odráží i z jiných zjišťování zřejmou vysokou uplatnitelnost vyučených zde, danou vlivem zahraničního kapitálu orientovaného na lacinou pracovní sílu a u vysokoškoláků v Karlovarském kraji - což opět ukazuje jejich vysokou uplatnitelnost danou jejich nízkým počtem v souvislosti s nedostatkem vzdělávacích příležitostí tohoto typu v kraji.

Jedním ze základních témat, které souvisí jak se zájmem mladých lidí o vzdělávání, tak i s tím, co očekávají od získání určité úrovně vzdělání, je **motivace ke studiu**. Co vede podle názoru lidí, kteří nedávno ukončili studium, mladé lidí ke snaze získat co nejvyšší vzdělání? Respondenti hodnotili jednotlivé motivační faktory podle čtyřstupňové škály (1 - rozhodně ano, 2 - spíše ano, 3 - spíše ne, 4 - rozhodně ne), v tabulce 2. 8 jsou uvedeny průměry hodnocení v členění podle dosažené úrovně vzdělání. Uvedené hodnocení tedy znamená, že čím nižší číslo, tím je k danému faktoru přisuzována vyšší hodnota motivace.

Na první pohled je zřejmé, že **nejvýraznějším faktorem motivace ke studiu je**, nezávisle na dosažené úrovni vzdělání, **finanční prospěch**. I když je hodnocení téměř ve všech úrovních vzdělání stejné, podrobnější analýza ukazuje, že největší podíl hodnocení "rozhodně ano" je u pracovníků s úrovní bakalářskou (78 %) a u vyučených (71 %). Zatímco v prvním případě lze uvažovat o problémech s malým zastoupením absolventů či studujících v bakalářské úrovni, u vyučených je velikost vzorku více než dostatečná. Přesvědčivý je i celek všech, a to i v porovnání s dalším faktorem "**získat zajímavé místo**", který je **na druhém místě** s nepatrným odstupem. Přesvědčivost prvního místa faktoru "finanční prospěch" je dána podílem jednotlivých stupňů škály. U faktoru "finanční prospěch" je hodnocení "rozhodně ano" zastoupeno u 67 % respondentů, zatímco u faktoru "získat zajímavé místo", který je druhý v pořadí, najdeme zastoupení tohoto hodnocení pouze u 55 % respondentů. Rovněž je zřejmé, že motivaci "získat zajímavé místo" ve větší míře uvádějí respondenti s vyšší vzdělanostní úrovní. Posledním faktorem s průměrným hodnocením nižším než 2 ve všech úrovních vzdělání je "potřeba získat diplom, maturitní vysvědčení apod." Opět je zde, stejně jako u celé této trojice, charakteristický malý rozdíl v hodnocení ve všech vzdělanostních úrovních. Přesnou charakteristiku tohoto vyjádření asi nelze stanovit, zřejmě však respondenti považují tento faktor za významný proto, že jim umožňuje uplatnění na trhu

práce, že dokládá jejich kvalifikaci jak pro výkon práce, tak i pro odměňování (zejména ve státní správě v souvislosti s tabulkovými mzdovými tarify).

Tabulka 2.8: Hodnocení faktorů motivace ke studiu

Co nejvíce motivuje mladé lidi ke studiu	Nejvyšší dosažené vzdělání (vč. studujících)				
	základní	vyučen	maturita	terciární	Celkem
potřeba uspokojit touhu po znalostech	2,4	2,4	2,2	2,1	2,3
získat zajímavé místo	1,6	1,6	1,5	1,4	1,5
rozvíjet svůj talent a schopnosti	2,2	2,1	1,9	1,8	2,0
potřeba získat diplom, maturitní vysvědčení	1,8	1,8	1,7	1,8	1,8
profesionální růst	2,1	2,0	1,9	1,7	1,9
rodinná tradice	2,5	2,6	2,6	2,4	2,6
finanční prospěch	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4
zájem o konkrétní obor	2,1	2,0	1,9	1,7	1,9

Nejméně významným motivačním faktorem je **rodinná tradice**, která je ze strany mladých lidí zřejmě považována za nepodstatnou. V pozadí je i "potřeba uspokojit touhu po znalostech", i když je významně více kladně hodnocena pracovníky s terciárním vzděláním. Je zřejmé, že pracovníci s terciárním vzděláním pokládají za důležité i další faktory - "profesionální růst" a "rozvíjet svůj talent a své schopnosti", které v ostatních vzdělanostních skupinách hodnotí mnohem hůře.

Motivaci k získání vyšší úrovně vzdělání výrazně posiluje, jak bylo již výše uvedeno, finanční prospěch. Z dotazu na čistý příjem jsme se pokusili stanovit průměrnou výši **čistého měsíčního příjmu** v jednotlivých úrovních vzdělání. Tabulka 2. 9 ukazuje výrazný rozdíl

Tabulka 2.9 Čistý měsíční příjem dle dosažené úrovně vzdělání

Vzdělání	Čistý příjem	Muži	Ženy
základní škola	8 213 Kč	8 736 Kč	7 133 Kč
vyučen	9 997 Kč	10 937 Kč	8 378 Kč
maturitní	11 048 Kč	12 229 Kč	10 102 Kč
terciární	14 874 Kč	17 655 Kč	11 940 Kč

v čistém příjmu mezi absolventy jednotlivých úrovní vzdělání. Je nutno upozornit i na skutečnost, že ve věkové kategorii 20 až 29 let jsou zahrnuti respondenti s různou délkou zaměstnání - zatímco respondenti se základním vzděláním mohou již mít odpracováno až 14 let, absolventi vysokých škol jsou na trhu práce maximálně 6 let. To ještě rozdíly v průměrném měsíčním příjmu zvětšuje.

Tabulka ukazuje i rozdíly mezi čistým příjmem žen a mužů, kde jsou velké rozdíly přesahující až příslušnost do různých vzdělanostních úrovní.

S motivací souvisí i problematika **subjektivního vnímání rovnosti v přístupu ke vzdělání**. Otázka rovnosti v přístupu ke vzdělávání byla před rokem 1990 odmítána a bylo prováděno nejen direktivní stanovení kvantitativního rozdělení počtu žáků (jak do jednotlivých vzdělanostních úrovní, tak i do oborů vzdělání), ale byla uplatňována i "třídní hlediska", která vymezovala podíly žáků podle sociálního původu. Od začátku devadesátých let došlo k odbourání tohoto přístupu a velmi se rozšířila vzdělávací nabídka v maturitním a z části, i když výrazně pomaleji, v terciárním vzdělávání. To umožňuje stále většímu podílu žáků snadnější přístup do vzdělávacích programů a úrovní, o které mají zájem. Přesto zejména vysoké školství nemá dostatečné kapacity k uspokojení zájmu a zejména do některých vzdělávacích programů je přístup obtížný.

Formou hodnocení výroků uvedených v tabulce 2. 10 byl **zjišťován názor mladých lidí na dostupnost studia či na rovný přístup ke studiu**. Hodnocení bylo opět u každého tvrzení čtyřstupňovou škálou (1 - rozhodně souhlasím, 2 - spíše souhlasím, 3 - spíše nesouhlasím, 4 - rozhodně nesouhlasím), stanovený průměr má vzhledem k položeným otázkám rozdílný význam, tj. nižší hodnota není vždy kladným konstatováním.

Tabulka 2.10 Posouzení výroků, které se týkají dostupnosti vysokoškolského vzdělání

Souhlasíte s výrokem:	Nejvyšší dosažené vzdělání (vč. studujících)				
	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
Nadané a schopné dítě u nás může bez problémů vystudovat	2,3	2,2	2,1	1,9	2,1
Větší šance vystudovat mají děti z bohatších rodin	1,7	1,7	1,8	1,9	1,7
Větší šance vystudovat mají děti, jejichž rodiče sami mají vysokou školu	2,1	2,1	2,2	2,2	2,2
Větší šance vystudovat mají děti, jejichž rodiče mají příslušné známosti a kontakty	1,7	1,7	1,8	1,9	1,8

Je zřejmé, že čím nižší je vzdělání respondentů, tím větší je jejich přesvědčení, že dostupnost vzdělání závisí více na rodinném zázemí, na bohatství a známostech. Tento názor se nejsilněji objevuje u tvrzení o větší šanci dětí z bohatých rodin, dále pak z rodin se známostmi a kontakty. Subjektivnost posuzování je zřejmá, respondenti přikládají nejmenší váhu na šanci vystudovat skutečnosti, že rodiče mají absolvovanou vysokou školu, přitom jde o jeden z nejvýznamnějších faktorů pro získání vyšší úrovně vzdělání. Lze se domnívat, že v subjektivním posuzování je v podtextu skryt význam: „větší šanci vystudovat (z málo schopných žáků) mají děti“ a v tomto ohledu je pak uvedené hodnocení spíše oprávněné.

3. Vzdělávací cesta a její volba, přístup mladých lidí ke vzdělání

3.1 Soustava vzdělávacích cest, délka vzdělávací dráhy

Soustava vzdělávacích cest u nás vytváří nepříliš rozmanitou, dokonce lze říci, že relativně malou, nabídku možností. Počátkem vstupu do vzdělávání je pro většinu populace (v našem souboru 83,6 %) návštěva mateřské školy. Prakticky celá populace vstupuje do základní školy, aby v ní absolvovala povinnou školní docházku. Určitým novým, ovšem velmi diskutovaným prvkem, je možnost vstoupit v průběhu základního vzdělávání do víceletého gymnázia, kde lze absolvovat zbývající část povinné školní docházky.

Po ukončení povinné školní docházky (což je obvykle spojeno s ukončením základní školy, nebo nižšího stupně víceletého gymnázia) je možná volba dalšího pokračování vzdělávání třemi způsoby. Tuto volbu je možno považovat ve značné míře za zlomovou, protože předurčuje budoucí pracovní uplatnění velké části populace, a to jak z hlediska charakteru práce (manuální, intelektuální), tak z hlediska vykonávané profese (povolání).

Převážně pro pracovní uplatnění v manuálních a manipulačních činnostech si žáci volí vzdělávání v učebních nebo studijních oborech středních odborných učilišť. Do přípravy v učebních oborech vstoupilo 40,8 % respondentů, asi 6 %² z nich toto studium neukončilo. Přípravu ve studijních oborech SOU, která je určena pro náročná dělnická povolání a nižší řídicí funkce, začalo 11,3 %³ respondentů, z toho jich 4,4 % uvádí, že studium nedokončilo. Délka přípravy je většinou 3 roky, poměrně málo frekventované jsou dvouleté učební obory.

Přípravu pro činnosti středních odborníků a zároveň i pro studium na vysokých školách poskytují studijní obory středních odborných škol, v naprosté většině jsou ukončeny maturitou. Do této přípravy vstoupilo 31,4 % respondentů, z toho jich 2,9 % studium neukončilo. Jen velmi malá část populace se vzdělává v nematuritních oborech SOŠ (1,7 %, z toho jich 4,5 % nedokončilo). Maturitní studium má obvyklou délku 4 roky, v 90. letech byla poměrně malá část oborů koncipována s pětiletým studiem.

Všeobecnou přípravu směřovanou především k přípravě ke studiu na vysoké škole poskytuje gymnaziální vzdělávání. Tu započalo 13,1 % respondentů, z nich ji nedokončilo 1,9 %. Délka gymnaziálního vzdělávání je 4 roky, asi polovička žáků prochází víceletým gymnaziálním vzděláváním (6letým a 8letým, po určitou dobu i 5letým a 7letým), o dobu přesahující délku čtyřletého studia je však zkrácena příprava v základní škole.

Po ukončení tohoto počátečního vzdělávání je všem poskytována možnost pokračovat ve vzdělávací cestě. K dokončení úplného středního vzdělání, které je podmínkou pro možnost vstupu do terciárního vzdělávání, slouží nástavbové studium pro absolventy tříletých⁴ učebních oborů. Účast v tomto vzdělávání uvádí pouze 5,0 % respondentům (viz druhá poznámka), z nich 9,2 % studium nedokončilo. Délka nástavbového studia je 2 roky.

Za určitou formu středního odborného vzdělávání je možno považovat v současné době již neexistující pomaturitní studium (kvalifikační pro absolventy gymnázií či

² Jde o 6 % z uvedených 40,8 %, nejsou to tedy procentní body - totéž i dále.

³ Tento údaj je ale v rozporu se statistickým sledováním struktury žáků na základě zjišťování ÚIV. Z porovnání s podílem uváděných dále u nástaveb pro absolventy tříletých učebních oborů je zřejmé, že respondenti zaměňují tyto dvě formy přípravy, které vedou ke stejné výstupní kvalifikaci. Proto je vhodnější uvádět údaje o těchto dvou formách přípravy sumárně.

⁴ Absolventi dvouletých učebních oborů (kterých je velmi málo) mají možnost si doplnit vzdělání na úroveň tříletého učebního oboru.

specializační pro absolventy SOŠ). Účast v této formě vzdělávání uvádí 3,4 % respondentů, z toho 9,4 % nedokončilo. Obvyklá délka PMS byla dva roky.

Určitou specifickou formou terciárního vzdělávání je vyšší odborné vzdělávání, nově zavedené v první polovině 90. let. Studia se zúčastnilo 2,5 % našeho vzorku, z nich ho 9,8 % nedokončilo. Délka vyššího odborného vzdělávání se pohybuje od 2 let do 3,5 roku.

Vysokoškolské vzdělání lze již jistou dobu absolvovat v nižším (bakalářském) studiu, do něj vstoupilo 3,2 % našeho vzorku, z toho jich 27,4 % studium neukončilo. V magisterského (inženýrském studium) se vzdělávalo 9,4 % respondentů, z toho 20,1 % studium nedokončilo. Délka bakalářského studia je obvykle 3 roky, magisterského (pokud nenavazuje) je obvykle 5 let.

V souvislosti s přehledem vzdělávacích cest je vhodné uvést i údaje o formě studia a zřizovateli. Vzdělávání v učebních oborech, nematuritních SOŠ a v gymnaziálním vzdělávání probíhá až na výjimky denním studiem, v maturitních oborech SOŠ a SOU je podíl respondentů uvádějících účast v ostatních formách studia (studia při zaměstnání) 1 až 2 %. Výrazně vyšší je podíl ostatních forem v nástavbovém studiu (22 %), v pomaturitním studiu (15,8 %), ve studiu vyšším (11,1 %) a v bakalářském studiu (10,5 %). V našem vzorku je poměrně nízký podíl ostatních forem v magisterském studiu (4,3 %). Zejména u tohoto druhu studia, ale i u ostatních je nutno vzít v úvahu, že je vzorek složen z populace ve věku 20 až 29 let a do ostatních forem studia často vstupují pracovníci starší.

Výrazným novým prvkem ve školském systému jsou soukromé školy, v počátečním vzdělávání se v našem vzorku v nestátních školách připravovalo asi 4 až 5 % respondentů, v nástavbovém studiu to bylo již 15 %, v pomaturitním 28 % a ve studiu vyšším dokonce 28 %. V bakalářském studiu uvádí soukromou školu 6 % respondentů, v magisterském pak 2,3 %. Nízké zastoupení soukromých škol v oblasti vysokoškolského studia je dáno legislativními problémy s umožněním jejich vzniku.

Jedním z významných zjištění, které nám výzkum umožňuje, je určení skutečné délky vzdělávací dráhy. V tabulce jsou uvedeny průměrné délky přípravy v jednotlivých kategoriích studia, směrodatné odchylky a rovněž četnosti délek, pro jednotlivé kategorie vzdělání. Je potřebné si uvědomit, že uváděná délka studia zahrnuje i ty případy, kdy žák např. po 4 letech studia nedokončí studium SOŠ. Jeho nejvyšší dosažené vzdělání je pak základní škola, ovšem délka studia je 12, případně 13 let. Důsledkem tohoto neúspěšného studia je nárůst délky vzdělávacích drah neúspěšných jednotlivců i průměrné délky vzdělávací dráhy příslušné k dané kategorii vzdělání.

Tabulka 3.1 Průměrná délka vzdělávací dráhy, četnosti výskytu podle dosaženého vzdělání

Nejvyšší dosaž. vzdělání	Prům. délka	Směr. odch.	Četnosti podle délky vzdělávací dráhy														Celk.
			8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
základní škola	9,7	1,365	23	62	26	18	9	7	1								146
vyučen	11,5	0,701			28	403	296	32	6			1					766
SO bez MZ	11,4	0,557			1	14	10										25
nástavbové	13,4	0,616					2	42	21	3							68
SOU s MZ	12,5	1,124				25	97	68	12	6	2	2		1			213
SOŠ s MZ	12,6	0,776				9	270	226	29	7	4		1				546
gymnázium	12,8	0,962				3	51	42	13	5	2						116
PMS	14,2	1,257					2	10	27	3	7	1		1			51
VOŠ	15,7	1,359							3	15	3	2	4	1			28
bakalářské	16,5	0,995							1	2	10	11	2	1			27
magisterské	17,4	0,957								1	15	62	40	8	4	1	131
Spolu	12,4	1,917	23	62	55	472	737	427	113	42	43	79	47	12	4	1	2117

3.2 Volba vzdělávací cesty

3.2.1 Vliv vzdělání rodičů na volbu vzdělávací cesty

Charakteristickým rysem etapy po roce 1990 je **zájem žáků a jejich rodičů o dosažení co nejvyšší úrovně vzdělání**. Tento zájem koresponduje s potřebami společnosti, na druhé straně je však nutno brát do úvahy reálné možnosti žáků dosáhnout vyšší vzdělanostní úrovně s ohledem nejen na jejich schopnosti, intelektuální rozvoj, ale i zájem a vytrvalost ve studiu. Podstatné však je, aby přístup k vyšším úrovním vzdělání žáků nebyl závislý např. na sociálním postavení či finančních možnostech rodičů. Zajistit rovný přístup ke vzdělání je jedním ze základních zájmů současné společnosti.

Z analýzy sledovaného vzorku vyplývá, že děti získávají vyšší úroveň vzdělání než jejich rodiče. To je zřetelné již při rozhodování o jejich vzdělávací dráze po základní škole. Následující tabulka 3.2 ukazuje, kam míří žáci po základní škole v členění podle vzdělání rodičů. Je zřejmá výrazná preference přechodu do maturitního studia u vysokoškolsky vzdělaných rodičů (90 %) i u rodičů s maturitním vzděláním (přes 70 %), ale i děti rodičů se základním vzděláním směřují k vyššímu vzdělání. Přechod žáků ze základní školy je ve velké míře ovlivněn rodiči, i když ne přímo (jak ukazují údaje o důvodech volby, uvedené dále), ale spíše jejich celkovým přístupem k výchově dětí i životním postojem. Rovněž se ukazuje, že matky jsou více zainteresovány na vytváření kladných postojů ke vzdělávání, viz např. skutečnost, že matky které mají pouze základní vzdělání ve větším podílu než otcové, směřují své děti k získání vyššího vzdělání.

Tabulka 3.2: Směrování žáka po základní škole podle vzdělání rodičů

Vzdělání OTEC	žák po základní škole			Vzdělání MATKA	žák po základní škole		
	TRH	bezMZ	sMZ		TRH	bezMZ	sMZ
základní škola	27%	56%	17%	základní škola	15%	60%	25%
vyučen	3%	61%	35%	vyučen	4%	61%	35%
maturitní	1%	25%	75%	maturitní	1%	26%	72%
vysokoškolské	0%	11%	89%	vysokoškolské	0%	12%	88%

3.2.2 Odchod ze vzdělávání po základní škole

I za této situace převládajícího zájmu o vzdělání a značného převisu vzdělávací nabídky pro žáky, kteří ukončili povinnou školní docházku, zejména v oblasti nematuritního studia (zde je i značná nabídka málo náročných vzdělávacích programů pro žáky s neukončenou základní školou) určitá část populace (v našem vzorku **4 %**), **nevstupuje do středního vzdělávání**. Důvody tohoto kroku, který velmi snižuje možnost jejich uplatnění na trhu práce, jsou v následující tabulce. Respondenti měli možnost uvést více důvodů, následně pak jeden hlavní důvod.

Tabulka 3.3: Důvody odchodu ze vzdělávání po základní škole

Proč žák po ZŠ nešel na žádnou školu	důvod	%	hlavní důvod	%
na základní škole jsem nebyl(a) dobrý žák	66	65%	35	35%
venašel(a) jsem obor, který by mě zajímal	16	16%	10	10%
nepřijali mě na obor, o němž jsem měl zájem	14	14%	7	7%
chtěl(a) jsem už jít pracovat	49	49%	20	20%
sociální důvody (nedostatek financí)	30	30%	18	18%
jiný důvod	9	9%	6	6%
neuvedeno		0%	5	5%
Celkem	184		101	100%

Z uvedených odpovědí lze dobře posoudit, co brání žákům v přístupu ke vzdělávání. I když sami nejčastěji uvádějí, že "nebyl na základní škole dobrý žák", lze v tom spatřovat jen méně podstatný důvod, protože je dostatečná nabídka málo náročných vzdělávacích programů v učilištích a odborných učilištích vhodných pro tyto žáky. Může však zde hrát roli i malá informovanost o těchto vzdělávacích příležitostech. Nezáměr žáků či nechť se dále vzdělávat zde nejsou explicitně uvedeny, lze je však hledat v odpovědi "chtěl jsem už jít pracovat" (protože prakticky všichni, kdo po základní škole odchází přímo na trh práce, se stávají nezaměstnanými) nebo v odpovědi "nenašel jsem obor, který by mě zajímal". Sociální důvody jsou dalším výrazným prvkem (ovšem jedná se pouze o 1,2 % všech respondentů), proč někteří žáci nemají zájem pokračovat ve studiu, a jsou zvýrazněny i v hlavních důvodech - lze však za tím vidět i snahu o získání finančních příjmů v podobě podpory v nezaměstnanosti. Jako jiné důvody jsou obvykle uváděny zdravotní problémy a těhotenství s následnou mateřskou dovolenou.

Zřejmou souvislost s odchodem žáků ze základní školy přímo na trh práce má jejich sociální zázemí - tj. především rodiče a jejich zájem či postoj ke vzdělávání. Z analýz údajů našeho vzorku je zřejmé, že v naprostá většina žáků, kteří opouštějí vzdělávání po základní škole, má rodiče se základním vzděláním nebo vyučené (96 % otců a 91 % matek). Zbývající 4 % otců a 9 % matek těchto žáků má maturitní vzdělání. Úzká souvislost je zřejmá i se zaměstnáním rodičů (v době, kdy respondentovi bylo 15 let). Zcela převažující část otců (95 %) vykonávala zaměstnání tříd 7 (kvalifikovaní dělníci), 8 (obsluha strojů) a 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) - přitom u těchto rodičů byl výraznější výskyt zaměstnání - zedník, horník, řidič a pomocný pracovník ve stavebnictví, v zemědělství a v dopravě. Zaměstnání matek byla rozprostřena i do vyšších tříd (16 %) - 3 (střední odborní pracovníci) a 4 (nižší administrativní pracovníci), zbývající matky byly zaměstnány v zaměstnáních odpovídajících třídám 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci), 5 (provozní pracovníci ve službách a obchodě), 7 (kvalifikovaní dělníci) a 6 (kvalifikovaní dělníci v zemědělství). Výraznější byl výskyt zaměstnání prodavačka a uklízečka.

Z výběrového šetření pracovních sil (ČSÚ) je zřejmé, že v posledních pěti letech se počet žáků ukončujících svoji vzdělávací dráhu po základní škole zvyšuje. Z důvodů, proč žák nepokračoval ve vzdělávání (tabulka výše), je zřejmé, že 50 % důvodů je ovlivnitelných poradenskou a výchovnou prací základní školy (první tři hlavní důvody) a je tedy potřebné této problematice věnovat zvýšenou pozornost.

3.2.3 Přejít do učebních programů po základní škole

V našem vzorku 40 % respondentů přešlo **po základní škole do učebního oboru**, další nepatrná část do **nematuritních studijních vzdělávacích programů** středních odborných škol. Důvody⁵, které je k tomuto rozhodnutí vedly uvádí následující tabulka 3.4.

Hodnoty uváděné v tabulce poskytují poznání důvodů volby vzdělávání v učebních vzdělávacích programech i možností a omezení v přístupu k maturitním oborům. Přitom je zde nutno zdůraznit, že toto omezení přístupu není definitivní a že pro zájemce o maturitní studium, příp. o další pokračování ve vzdělávání není tato cesta uzavřena (viz výše).

U respondentů vstupujících do učebních oborů převládá zájem o obor, který se chtějí vyučit (hlavní důvod ve 23 %) a případně jeho volba na základě předpokladu dobrého uplatnění nebo dobrého výdělku (11 % a 6 %). K zájmu o obor patří i třetina odpovědí v kategorii "jiný důvod", které lze charakterizovat jako "baví mne to, chci takovou práci

⁵ Důvodů mohlo být v první části dotazu uvedeno několik (první dva sloupce v tabulce), ve druhé byl pak specifikován hlavní důvod (třetí a čtvrtý sloupec tabulky).

dělat". Další výrazná část důvodů souvisí s poznáním, že žák nemá předpoklady k maturitní úrovni přípravy (20 %), nebo i s tím, že byl neúspěšný v přijímacím řízení do maturitního oboru (10 %). Z odpovědí kategorie "jiný důvod" vyplývá, že se v nematuritních oborech připravovalo asi 0,5 % žáků, kteří neuspěli v maturitním studiu a přešli do učebních programů. Obě poslední hodnoty také vyvracejí názory, že každý kdo má zájem o maturitní studium, je do něj přijat a získá maturitu.

Tabulka 3.4: Důvody volby nematuritního studia po základní škole

Proč žák po ZŠ volil nematuritní studium	důvod	%	hlavní důvod	%
kvůli oboru, který chtěl(a) studovat	433	37%	264	23%
vzhledem ke slabým výsledkům na ZŠ	436	37%	234	20%
hlásil se na maturitní obor, nebyl přijat	143	12%	116	10%
bylo to přání rodičů	190	16%	66	6%
měl(a) vzor ve své rodině	146	12%	51	4%
bylo to doporučení učitelů na ZŠ	157	13%	25	2%
bylo to doporučení odborné poradny	65	6%	21	2%
školu / obor studovali kamarádi	172	15%	42	4%
škola / obor byl(a) blízko bydliště	189	16%	37	3%
v tom oboru lze vydělat hodně peněz	183	16%	66	6%
s oborem se dobře najde pracovní uplatnění	380	32%	128	11%
jiný důvod	53	5%	42	4%
neuvedeno		0%	78	7%
Celkem	2 547		1 170	100%

Sociální zázemí žáků vstupujících po základní škole do učebních oborů odpovídá tendenci ke zvyšování vzdělanostní úrovně dětí ve srovnání s rodiči - v převážné míře jde o rodiče se základním vzděláním a případně s vyučením. Asi 60 % rodičů s tímto vzděláním má své děti v této úrovni, je to ovšem 75 % těch, kteří se tam vzdělávají (v porovnání se vzděláním otce). Pouze 25 % rodičů s maturitním vzděláním a 11 % rodičů s vysokoškolským vzděláním má své děti v nematuritním vzdělávání. Vývoj směřující ke zvyšování úrovně vzdělání dětí byl ovšem umožněn i upuštěním od direktivního rozdělování žáků do jednotlivých úrovní vzdělání i oborů vzdělání a souvisí s klesajícím podílem žáků v této úrovni přípravy⁶. Vzhledem k tomu, že tato změna byla postupná, je ve vzorku (20 až 29 let) ještě část populace, která si řešila postup po základní škole za situace zmíněného direktivního rozdělování.

Zaměstnání rodičů, jejichž děti přecházejí po základní škole do nematuritního (tedy v naprosté většině učňovského) vzdělávání, je také v převážné míře zařazeno v nižších třídách KZAM - u otců je pouze 16 % nedělnického charakteru (třídy 0 až 4), u matek je to téměř 30 %, zároveň je ale u nich výrazně vyšší podíl zaměstnání třídy 9 (nekvalifikovaní a pomocní pracovníci).

3.2.4 Přejít do maturitních programů po základní škole

O něco málo větší podíl žáků vstupuje **do maturitních vzdělávacích programů** **Důvody, které je k tomu vedly** a jejich frekvence i podíly jsou uvedeny v následující tabulce 3.5.

Nejfrekventovanějším důvodem uváděným respondenty je vlastně velmi obecný důvod "chtěl mít maturitu". Obecnost důvodu vede k tomu, že je nutno se dohadovat, co vede žáky k zájmu o tuto metu. Zřejmě je v tom odraz skutečnosti, že maturitní vzdělání jednak zajišťuje lepší umístění ve sféře práce, jednak umožňuje vstup na vysokou školu. Na tento

⁶ Změna podílu vstupujících do učebních oborů z 56 % v roce 1989 na 38 % v současnosti.

důvod se sice ptáme samostatně, ovšem je logické, že v 15 letech jen malá část žáků vstupuje do maturitního studia s jasným záměrem, že chce studovat na vysoké škole. "Zájem o obor" je stejně častým důvodem jako "přání rodičů", ve vyjádření hlavního důvodu volby maturitního studia se však "přání rodičů" propadá. To ukazuje, že volba maturitního studia je velmi často ve shodě s přáním rodičů, ale jen pro poměrně malý podíl žáků (8 %) je tento důvod prvotní. Lze tedy konstatovat, že hlavní důvod volby u velkého podílu žáků souvisí se zvoleným oborem (31 % = „kvůli oboru, který chtěl studovat“ + „s oborem se dobře najde pracovní uplatnění“ + „v oboru lze vydělat hodně peněz“), přitom výrazně méně často ve srovnání s nematuritním studiem hraje roli očekávání velkého výdělku. Tato motivace však může být skryta v obecné volbě "mít maturitu". I když v kategorii "jiný důvod" je poměrně málo odpovědí, je potěšující, že zde převládají odpovědi (64 % odpovědí uvedených jako hlavní důvod), které lze shrnout pod označení "bavilo mne to".

Tabulka 3.5: Důvody volby maturitního studia po základní škole

Proč žák po ZŠ volil maturitní studium	důvod	%	hlavní důvod	%
kvůli oboru, který chtěl(a) studovat	486	40%	243	20%
chtěl(a) mít maturitu	827	67%	399	32%
bylo to přání rodičů	473	38%	99	8%
měl(a) jsem vzor v rodině	186	15%	46	4%
bylo to doporučení učitelů na ZŠ	219	18%	18	1%
bylo to doporučení odborné poradny	44	4%	5	0%
školu / obor studovali moji kamarádi	140	11%	11	1%
škola / obor byl(a) blízko bydliště	167	14%	23	2%
v tom oboru lze vydělat hodně peněz	122	10%	20	2%
s oborem se dobře najde pracovní uplatnění	376	31%	106	9%
chtěl(a) jsem pokračovat ve studiu na VŠ	301	24%	171	14%
jiný důvod	32	3%	31	3%
neuveдено		0%	57	5%
Celkem	3 373		1 229	100%

Vztah k uplatnění na trhu práce lze zkoumat po vypuštění irelevantních otázek a odpovědí na ně. Jsou to především obecná odpověď "chtěl jsem mít maturitu", „dále zájem o vysokou školu“, u nematuritních oborů pak „prospěch“ a „nepřijetí“. Z přepočítaných hodnot je zřejmé, že pak "vztah k oboru" je výraznější u respondentů studujících maturitní obory (37 %, proti 32 % u nematuritních oborů), ovšem podíl respondentů, kteří volí obor s ohledem na předpokládané dobré pracovní uplatnění, je stejný. V nematuritních oborech je při volbě kladen větší důraz na předpoklad dobrého výdělku (8 % proti 3 %), do maturitního studia žáci častěji přecházejí na základě přání rodičů (15 % proti 8 %).

Ve složení žáků pokračujících po ukončení základní školy v maturitním studiu jednoznačně jsou v převaze ti, jejichž rodiče mají maturitní nebo vysokoškolské vzdělání - je jich 60 % posuzujeme-li podle vzdělání otce a téměř 85 % podle vzdělání matky. V opačném pohledu lze konstatovat, že 70 % rodičů s maturitním vzděláním a 82 % s vysokoškolským vzděláním má své děti po základní škole v maturitním vzdělávání. Do maturitního vzdělávání posílá své děti z vyučených rodičů třetina, se základním vzděláním otců pak 16 % a matek 24 % rodin.

Tomuto rozdělení odpovídá i struktura zaměstnání rodičů dětí, kteří po základní škole vstupují do maturitního vzdělání - 50 % otců a 65 % matek má zaměstnání v třídách 0 až 4, tj. v zaměstnáních převážně intelektuálního charakteru vyžadujících obvykle maturitní nebo vysokoškolské vzdělání. Z rodičů zaměstnaných v dělnických profesích jde převážně u otců o kvalifikované dělníky a řemeslníky (tř. 7 - 32 %), u matek o provozní pracovníky ve službách a obchodě (tř. 5 - 16 %) a kvalifikované dělníky a řemeslníky (tř. 7 - 11 %).

Jak při volbě maturitního, tak nematuritního studia je velmi znepokojivý malý vliv poradenství. I když žáci měli možnost volit libovolný počet důvodů (první sloupec počtu odpovědí), "doporučení učitelů" patří do skupiny nejméně frekventovaných odpovědí a "doporučení odborné poradny" je jednoznačně nejnižší.

3.2.5 Přijímací řízení

Podstatnou roli v průběhu vzdělávací cesty žáka má **přijímací řízení**, které může výrazně a zlomovým způsobem ovlivnit jeho volbu a tím i jeho profesní dráhu. Takto je ovlivněna volba 14 % respondentů, kteří uvádějí, že se hlásili na nějakou školu a **nebyli přijati**. Z tabulky je zřejmé, že minimum problémů mají přijímání na SOU, zejména do maturitních oborů a nástaveb (zahrnuto společně), výrazně vyšší je podíl nepřijatých na SOŠ, největší podíl nepřijatých je zejména na vysoké školy, kde jsou výrazné i počty žáků, kteří se hlásí vícekrát. Je ovšem nutno vzít v úvahu, že uvedené hodnoty neznamenají, že by tito žáci nebyli přijati ke studiu na příslušné úrovni vzdělání, ale jde o počet neúspěšných pokusů o přijetí (obvykle na obor, o který měl žák větší zájem). Přijetí však může často být negativně poznamenáno tím, že žák musel opustit svoji původní volbu oboru a tedy i profesi, pro kterou se rozhodl.

Tabulka 3.6: Neúspěchy v přijímacím řízení

Podíl žáků, kteří nebyli přijati na			
	1.pokus	2.pokus	3.pokus
SOU	3,0%	0,2%	
GYMN	9,1%		
SOU s MZ	1,7%		
SOS	19,0%	0,9%	
VS	41,4%	14,3%	3,2%

Z analýzy vzorku vyplývá, že asi 25 % nepřijatých v 1. pokusu **je ve druhém pokusu přijato na stejný obor**, přesněji ke studiu oboru ze stejné skupiny oborů. Větší frekvence nepřijatých se objevuje u vyučených ve skupinách oborů potravinářských a oborů osobních služeb, u maturitních oborů je to ve skupinách oborů ekonomických, strojírenských, elektrotechnických, zdravotních, zemědělských a gastronomických. U technických oborů je však vysoký podíl (přes 60 %) těch, kteří jsou přijati na druhý pokus do stejné skupiny oborů. Značný podíl nepřijatých tvoří žáci, kteří se hlásili ke studiu na gymnázium, všichni pak volí ve 2. pokusu většinou ekonomický nebo službový obor SOŠ, příp. SOU (necelá třetina).

Z **nepřijatých na vysoké školy** tvoří většinu zájemci o studium v oborech ekonomických, pedagogických a právních, dále je možno zmínit ještě zdravotnické a umělecké skupiny oborů. Z technických oborů se vyskytuje s poněkud větším zastoupením nepřijatých pouze skupina oborů elektrotechnických.

Trojnásobné nepřijetí na VŠ je uváděno pouze ve 2 případech, v obou jde o absolventa gymnázia se zájmem jednak o studium ekonomické a následně právní, jednak o psychologii kombinovanou ve druhém pokusu s učitelstvím. Trojnásobně opakovaná neúspěšná volba stejné skupiny oborů se vyskytuje pouze jednou, šlo v 1. a 2. pokusu o středoškolské studium, ve 3. pokusu o vysokoškolské studium ve skupině uměleckých oborů.

V dalším jsme se pokusili analyzovat situaci nepřijatých v přijímacích zkouškách na první pokus z hlediska úspěšnosti ve studiu. Mnohým (asi 30 %) se podaří **při další přijímací zkoušce být přijati ke studiu ve stejné skupině oborů, jakou si vybrali původně**. Získané výsledky - viz tabulka 3.7 - ukazují, že tento faktor je velice důležitý⁷. Z respondentů, kteří byli minimálně jednou nějakou školou odmítnuti, jich téměř dvojnásobný podíl (35 %), než u přijatých bez odmítnutí („Běžně nedokon.“), nedokončí úspěšně studiem. A jistě není

⁷ Podíly těch, kteří nedokončili studium, mohou být u bakalářského studia ovlivněny malým počtem respondentů ve vzorku, ukazuje to např. i zcela odlišný výsledek obdobného hodnocení u žáků dvakrát odmítnutých.

náhodou, že to jsou ve všech případech studující, kteří začali studovat obor z jiné skupiny, než kterou si vybrali v první volbě.

Tabulka 3.7 Vztah neúspěšnosti při přijímacím řízení a úspěšnosti ve studiu

Studium	Neuspěli při PřijŘíz	pak přijati do skupiny		dokončilo studium		nedokonč.studium		Běžně nedokon.
		stejně	jiné	stejná sk.	jiná sk.	stejná sk.	jiná sk.	
vyšší	20	35%	65%	27%	47%	0%	27%	15%
bakalářské	14	21%	79%	14%	71%	0%	14%	27%
magister.	25	28%	72%	17%	25%	0%	58%	20%
Celkem	59	29%	71%	21%	44%	0%	35%	21%

běžně nedokon.- podíl studujících v terciárním vzdělávání, kteří nedokončili studium

Pokud studující neuspěli při přijímání na školu minimálně dvakrát, je jejich úspěšnost ve studiu ještě nižší, ve vyšším studiu jich neukončí téměř 40 %, v bakalářském a magisterském studiu pak 50 %.

Podrobnější hodnocení situace nepřijatých je provedeno vzhledem k velikosti vzorku pouze pro terciární vzdělávání a vztahuje se k dennímu studiu. Informace o nepřijetí jsou totiž uváděny, kromě vzácných výjimek, pouze v případě denního studia.

3.2.6 Předčasné odchody ze vzdělávání, přerušení studia

Zatímco k problematice přijímání žáků na školy jsou k dispozici i mnohé jiné konkrétní údaje o počtech přihlášených a přijatých z jiných zdrojů (např. statistické výkazy ÚIV), **problematika předčasných odchodů ze vzdělávání** statisticky sledována není.

Údaje uvedené v tabulce 3.8 ukazují poměry ve sledovaném vzorku, tyto údaje však s jistou mírou nepřesnosti popisují i situaci v celé populaci. Celkově není ve studiu po základní škole podíl žáků předčasně ukončujících studium příliš velký (od 2 do 6 %), menší je ve studiu gymnaziálním a ve studijních oborech SOŠ. V učebních oborech je však situace znepokojující, zejména z toho důvodu, že všichni žáci, kteří neukončili studium, zůstali se základním vzděláním. I když se jich 10 % pokusilo o studium v jiném učebním oboru nebo častěji na SOŠ, nepodařilo se jim studium úspěšně ukončit. To znamená, že přicházejí na trh práce jako nekvalifikovaní pracovníci se základním vzděláním. U ostatních druhů studia zůstane se základním vzděláním asi 50 až 60 % těch, kteří studium nedokončí, ostatní se vyučí, gymnazisté pak obvykle přecházejí do studijních oborů SOU nebo SOŠ.

Tabulka 3.8: Podíly dokončování studia podle kategorií vzdělání

Dokončování studia:	dokončil		nedokončil		studuje	neodpov.
učební	909	94%	60	6%	0	56
střední odborné	33	94%	2	6%	0	8
SOU s MZ	248	95%	12	5%	6	22
SOŠ s MZ	725	97%	24	3%	6	43
gymnaziální	288	98%	6	2%	4	31
nástavbové	96	89%	12	11%	10	8
pomaturitní	63	89%	8	11%	6	8
vyšší	35	85%	6	15%	11	10
VŠ - bakalářské	38	73%	14	27%	23	6
VŠ magisterské	143	80%	36	20%	42	25

Ve formách vzdělávání, které navazují na střední a úplné střední vzdělání, jsou případy předčasného ukončení studia mnohem častější, nejvyšší podíl žáků, kteří nedokončí úspěšně vzdělávání je ve vysokoškolském vzdělávání. Poněkud překvapivě vyšší hodnoty v bakalářském studiu mohou být důsledkem "dvoustupňovosti", kdy na mnohých vysokých školách bylo zejména v počátcích zavádění této formy běžné, že všichni studenti prošli

bakalářským stupněm a pak vstupovali do magisterského pokračování. Vzhledem k tomu, že hlavní podíl vysokoškoláků, kteří nezvládají studijní nároky, opouští školu v prvních dvou letech studia, je logicky větší podíl neúspěšných vykazován u této vlastně méně náročné části vysokoškolského studia.

Největším problémem sledování vzdělávací dráhy žáků a jejich přechodu na trh práce je zjištění **údajů o žácích, kteří odcházejí ze vzdělávání po základní škole**. Je to dáno tím, že poměrně velká část těchto žáků nemá ukončené základní vzdělání, ale dokončili povinnou školní docházku v nižším ročníku základní školy, nebo v 9. ročníku, ale neúspěšně. Přitom ve všech uvedených případech tito žáci mají možnost pokračovat ve vzdělávání na středních školách. Respondenti neradi přiznávají neúspěšnost studia v základní škole a zejména pokud pokračují ve vzdělávání, považují ji za úspěšně ukončenou. I za těchto podmínek bylo možno stanovit počet žáků, kteří po ukončení základního vzdělávání odcházejí ze vzdělání - tj. těch, kteří neuvedli účast v žádné jiné škole než základní - **tento podíl činí asi 4 %**.

V současné době se prodlužuje nejen doba vzdělávání, ale oddaluje se i okamžik, ve kterém mladí lidé ukončují svou vzdělávací dráhu a přecházejí na trh práce. Jedním z podstatných důvodů je **přerušování studia**. Také k této problematice byl respondentům položen dotaz. Výsledky zjištění jsou v následující tabulce.

Podíl žáků, kteří přerušují studium na dobu delší než jeden rok, je ve středoškolském studiu poměrně nízký, podstatně častější je mezi střední školou a terciárním studiem (10,4 % žáků) a během terciárního studia (6,9 %).

Tabulka 3.9: Přerušování vzdělávací dráhy

Přerušování vzděl. dráhy na rok a déle	žáci	přerušili	podíl
mezi základní a střední školou	2457	17	0,7%
během studia na střední škole	2372	42	1,8%
mezi střední a vysokou nebo vyšší	376	39	10,4%
během studia na VŠ nebo VOŠ	376	25	6,6%

Hlavními **důvody uváděných přerušování** jsou nezáměr o další studium (24 %), potřeba vydělat peníze (13 %) a nemoc (12 %). Z jiných důvodů uváděných rovněž ve 12 % případů je nejčastějším důvodem špatný prospěch (nesložení zkoušek). Dalšími důvody jsou neúspěch u přijímacích zkoušek, odborná stáž či pobyt v zahraničí z důvodů studia, jiné osobní či rodinné problémy, těhotenství a vojenská služba. V poměrně málo případech je důvodem přerušování nabídka dobrého zaměstnání a překvapivě nejnižší frekventovaným důvodem je cestování (0,7 %).

Přerušování studia, zejména v jeho průběhu, **má negativní důsledky** na jeho úspěšnost, či jinak řečeno existuje poměrně výrazný vztah mezi přerušováním a neúspěšností ve studiu. Menší dopad má přerušování v průběhu středoškolského studia, kde pouze 20 % těch, kteří přerušují studium, ho nedokončí, při přerušování terciárního studia na dobu delší než jeden rok téměř 60 % těch, kteří přerušují studium, ho nedokončí.

K prodloužení vzdělávací cesty dochází i získáním **dvojití kvalifikace** - tj. opakovaným studiem ve stejné, někdy i jiné, vzdělávací úrovni - nebo **při neúspěchu ve studiu** střední školy, kdy ji žák opustí a začne znovu na jiné. Uváděná četnost není příliš velká - z celkového vzorku je pouze 25 případů (1 %), kdy žáci znovu studovali jinou střední školu - z toho v 7 případech první školu neukončili. Lze se však oprávněně domnívat, že respondenti neradi uvádějí neúspěch ve studiu a že tedy jsou další případy, kdy žák v průběhu prvního ročníku ukončí studium a začne na jiné škole znovu.

Získání dvojití kvalifikace na středoškolské úrovni lze tedy vysledovat v 18 případech, z toho je v 5 případech dvojití vyučení, ve 4 případech dvojití SOU s maturitou a v 5 případech

dvojí SOŠ, dále jde o případy kombinací: 1x vyučení po gymnáziu, 1x gymnáziem po SOŠ, 1x SOŠ po gymnáziu, 1x SOŠ po SOU s MZ.

K **prodloužení vzdělávací cesty v oblasti terciárního studia** dochází především duplicitou vzdělávání ve VOŠ a vysokoškolském studiu. Těchto případů je celkem 8 (4 % respondentů z těch, kteří dokončili nebo studují v terciární sféře), ve třech případech po dokončení VOŠ začal respondent studium bakalářské, ve čtyřech případech nedokončili (zřejmě nikoli pro nespěch) žáci studium na VOŠ a začali studovat magisterské studium na VŠ. Ojedinelý je poslední případ, kdy po neúspěchu v magisterském studiu začal respondent studovat na VOŠ.

3.3 Hodnocení absolvovaného vzdělávání

3.3.1 Spokojenost s volbou vzdělávací cesty

Spokojenost s volbou vzdělávací cesty lze posuzovat na základě vyjádření respondentů o jejich chování v případě možnosti opakovat volbu své vzdělávací dráhy. V našem vzorku byl tento dotaz jednoznačně směřován na volbu vzdělávací dráhy po základní škole.

Získané výsledky ukazují, že **více než polovina respondentů by volila po základní škole stejné pokračování**, tj. stejnou úroveň vzdělání i stejný obor vzdělání. Dalších téměř 20 % respondentů vyjadřuje spokojenost se zvolenou úrovní vzdělání, ale volili by jiný obor vzdělání. Největší nespokojenost s volbou úrovně vyjadřují ti, kdo mají dokončené pouze základní vzdělání a učební vzdělání - z obou skupin asi 35 % žáků by při opakování volby volilo vyšší úroveň vzdělání. Je to zřejmý důsledek poznání obtížného postavení těchto pracovníků na trhu práce. Toto zjištění je významné, zejména o skupině mladých lidí, kteří mají pouze základní vzdělání - více než třetina z nich si uvědomuje nedostatečnost svého vzdělání a bylo by je možné oslovit a získat k tomu, aby dosáhli v rámci celoživotního vzdělávání alespoň vyučení.

Nejvyšší spokojenost s volbou po základní škole vykazují respondenti, kteří mají **terciární úroveň vzdělání** - ti jsou se svojí volbou po základní škole výrazně spokojeni, 80 % z nich by volilo stejnou úroveň i obor a 16 % stejnou úroveň, ale jiný obor (Tabulka 3.10).

Tabulka 3.10 Spokojenost s volbou úrovně vzdělání a oboru vzdělání po základní škole

Opakovaná volba	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	celkem
stejnou úroveň, stejný obor	34%	46%	57%	80%	52%
stejnou úroveň, jiný obor	22%	16%	22%	16%	19%
nižší úroveň	5%	0%	0%	0%	1%
vyšší úroveň	36%	35%	21%	4%	26%
neuveďeno	3%	2%	0%	1%	1%
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%

Vzhledem k tomu, že téměř 20 % absolventů není spokojeno s oborem, který absolvovali, pokusili jsme se analyzovat důvody této nespokojenosti. Respondenti si vybírali z nabídnutých odpovědí, důvodů mohli volit několik. Získané hodnoty jsou uvedeny v následující tabulce 3.11.

V celkovém pohledu je **hlavním důvodem pro volbu jiného oboru** názor respondentů, že **obor, který vystudovali, neumožňuje dobrý výdělek**. Tento názor nejčastěji zaznívá v učebních oborech (34 %) a tato hodnota je vůbec nejvyšší ze všech možností odpovědí. Lze tedy konstatovat, že vyučení jsou nespokojeni hlavně s dosahovanými výdělky. Pokud si ověříme, v jakém oboru se tyto nespokojení absolventi připravovali, zjistíme, že jde především

o obory skupin Textil a oděvnictví, Zemědělství a Obchod. Nespokojenost s absolvovaným oborem vzdělání z důvodů nízkých výdělků je hlavním důvodem i u absolventů s terciárním vzděláním a se základním vzděláním. Výrazně nižší hodnotu (24 %) nacházíme u maturantů, kde se hlavním důvodem nespokojenosti s oborem stávají obtíže s hledáním zaměstnání (32 %).

Tabulka 3.11 Důvody volby jiného oboru vzdělání

Proč by volil jiný obor vzdělání	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	celkem
obor vlastně ani nechtěl(a) studovat	12%	12%	7%	16%	10%
obor přestal zajímat	18%	18%	15%	7%	16%
obor neumožňuje dobrý výdělek	31%	34%	24%	31%	29%
v oboru se obtížně hledá zaměstnání	16%	21%	32%	27%	25%
úroveň přípravy v oboru byla nízká	10%	13%	11%	13%	12%
obor byl příliš náročný	9%	1%	2%	0%	3%
nepřipravuje dobře na vysokou školu	4%	2%	9%	7%	6%
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%

Zajímavé jsou jistě i nejfrekventovanější hodnocení vystudovaných oborů i z ostatních hledisek. V následující tabulce jsou uvedeny kódy skupin oborů, které v návaznosti na jednotlivé důvody volby jiného oboru či úrovně vzdělání - čili negativního vztahu k oboru vystudovanému po základní škole - vykazují nejvyšší procentové zastoupení tohoto hodnocení. Skupiny jsou uváděny v pořadí od nejvyššího zastoupení. Je potřebné si uvědomit, že i absolventi nástaveb a terciárního vzdělání hodnotí obor studovaný po základní škole. Jsou uvedeny pouze skupiny oborů s vyššími počty absolventů (tj. ve vzorku více než 30 absolventů v celkovém počtu).

Tabulka 3.12: Skupiny oborů vzdělání a důvody, které vedou k nespokojenosti s jejich volbou

Důvod, proč volit jiný obor nebo úroveň	Skupiny oborů v kategorii vzdělání			
	učební	maturitní	terciár	Celkem
obor vlastně ani nechtěl(a) studovat	36, 31, 69	64, 36	36, 40	36, 64, 69
obor přestal zajímat	40, 36	37, 23, 65	63	36, 37, 40
obor neumožňuje dobrý výdělek	31, 40, 66	40, 31, 23	75, 53	40, 31, 66
v oboru se obtížně hledá zaměstnání	40, 31, 23	40, 64, 75	40	64, 40, 31
úroveň přípravy v oboru byla nízká	36, 66, 23	37, 65, 33	75, 63	36, 66
obor byl příliš náročný	69			
nepřipravuje dobře na vysokou školu		36, 26, 37	63	26, 63

Kódy skupina oborů uvedených v tabulce

40 Zemědělství	64 Podnikání v oborech	26 Elektrotechnika
36 Stavebnictví	66 Obchod	65 Gastronomie, hotelnictví
31 Textil a oděvnictví	23 Strojírenství	33 Zpracování dřeva
37 Doprava	69 Osobní služby	53 Zdravotnictví
63 Ekonomika	75 Pedagogika, učitelství	

Z četnosti výskytu negativních hodnocení jednoznačně vyplývá, že nejčastěji by volili jiný obor vzdělání absolventi oborů skupin Zemědělství, Stavebnictví a Textil a oděvnictví. Naproti tomu se v této tabulce vůbec nevyskytují skupiny 29 Potravinářství a 79 Gymnázium, minimální je výskyt skupin 26 Elektrotechnika a 53 Zdravotnictví.

3.3.2 Hodnocení absolvovaného vzdělávání

V rámci hodnocení vzdělávací cesty byli respondenti dotázáni nejen na hodnocení zvoleného oboru, ale i na **hodnocení výuky na škole**, kde získali nejvyšší úroveň vzdělání (jde tedy o dokončené studium). Hodnocení ve čtyřstupňové škále je při rozdílném počtu absolventů v jednotlivých sledovaných kategoriích vzdělání obtížné srovnávat při vyjádření

počtu respondentů hodnotících v jednotlivých stupnicích škály, proto byl proveden přepočet na průměrnou hodnotu škály (stupnice škály je: 1 - rozhodně ano, 2 - spíše ano, 3 - spíše ne, 4 - rozhodně ne). Získané hodnoty jsou uvedeny v tabulce 3.13.

Tabulka 3.13: Hodnocení školy, ve které respondenti získali nejvyšší kvalifikaci

Škola:	Nejvyšší dosažené vzdělání respondenta				
	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	celkem
Poskytla široké základní poznatky	2,3	2,2	1,9	1,5	2,0
Dala dobré možnosti specializace	2,6	2,2	2,0	1,6	2,1
Preferovala kvantitu poznatků před hlubším a kvalitním poznáním	2,5	2,4	2,3	2,2	2,4
Obsahovala často zastaralé poznatky, nepoužitelné v praxi	2,5	2,6	2,7	2,8	2,6
Byla příliš teoretická, pro praxi málo využitelná	2,5	2,6	2,5	2,5	2,5
Byla příliš praktická, neposkytla dostatečný obecný přehled	3,0	2,7	2,9	2,9	2,8

Položené otázky jsou svou formulací nesourodé, je potřebné si uvědomit, že u prvních dvou otázek je kladná odpověď ve smyslu rozhodně ano, spíše ano (1, 2 - nízká hodnota znamená kladné hodnocení), zatímco u zbývajících otázek je kladným hodnocením odpověď typu spíše ne, určitě ne (3, 4 - tedy vysoká hodnota).

V tomto pohledu je zřejmé, že především absolventi terciárního a maturitního vzdělávání uvádějí, že jim škola poskytovala široké základní poznatky a dala dobrou možnost specializace, horší hodnocení v těchto kategoriích obdržely školy poskytující vyučení, nejhorší pak základní školy. Kladné hodnocení dostalo terciární vzdělávání ještě v tom, že neposkytuje zastaralé poznatky nepoužitelné v praxi, s klesajícím stupněm vzdělání je hodnocení škol v tomto stále horší.

V relaci s ostatními kategoriemi vzdělání je terciární vzdělávání hodnoceno negativně v tom, že preferuje kvantitu poznatků před hlubším a kvalitním poznáním. Zde vlastně čím nižší vzdělanostní úroveň, tím lepší hodnocení ("spíše ne"). Velmi vyrovnané a spíše příznivé je ve všech vzdělanostních úrovních hodnocení, že výuka není příliš teoretická, pro praxi nepoužitelná. Naproti tomu se vyučení spíše přiklání k tomu, že výuka byla více praktická - to je však celkem logické, dané druhem přípravy v učebních oborech.

4. Přejchod ze vzdělávání do světa práce

4.1 Představy a priority absolventů škol před příchodem do světa práce

Zatímco prvním zlomovým bodem životní cesty mladého člověka je volba vzdělávací dráhy a naplnění této volby, dalším důležitým životním momentem je vstup do světa práce po ukončení prvotního vzdělávání. V rámci tohoto výzkumu není pozornost soustředěna na očekávání žáka v průběhu studia a na jejich naplnění⁸, ale zaměřuje se na hodnocení představ a priorit absolventů v okamžiku konfrontace s jejich reálnou situací při vstupu na trh práce. Zejména považujeme za účelné hlouběji zkoumat problematiku naplnění představ o budoucím zaměstnání a návaznosti získaného vzdělání a vykonávaného zaměstnání (vč. příčin, které vedou k začlenění absolventů do jiné profese, než pro kterou se připravovali v období vzdělávání).

Ve věkové skupině 20 až 29 let jsou již respondenti připraveni hodnotit své představy o zaměstnání, které si vytvářeli během studia. Tyto představy mohly být někdy i nereálné, přesto je reakce na jejich nesplnění vyjadřována i u nejnižších úrovní vzdělání, kde by bylo spíše reálné očekávat spokojenost se získáním zaměstnání. Dokumentují to hodnocení, která vyjadřovali respondenti k několika ukazatelům úspěšnosti uplatnění v zaměstnání. Respondenti uvedené ukazatele hodnotili výběrem ze čtyřstupňové škály (1 - rozhodně ano, 2 - spíše ano, 3 - spíše ne, 4 - rozhodně ne). Na základě frekvence jednotlivých hodnocení byl proveden přepočít na průměrné hodnocení jednotlivých ukazatelů a v členění podle dosažené úrovně vzdělání jsou tyto průměrné hodnoty prezentovány v tabulce 4.1.

Tabulka 4.1: Hodnocení splnění představ o zaměstnání

Splnění představ o zaměstnání	Nejvyšší dosažené vzdělání (vč. studujících)				
	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
Dosažení funkčního postavení	2,5	2,4	2,4	2,1	2,4
Možnost seberealizace	2,4	2,3	2,2	1,9	2,2
Výše platu	2,6	2,6	2,4	2,4	2,5
Možnost funkčního postupu	2,6	2,7	2,5	2,3	2,5
Využití kvalifikace a vzdělání	2,4	2,3	2,2	1,9	2,2
Možnost zvyšování kvalifikace	2,6	2,7	2,4	2,1	2,5
Postavení ve společnosti	2,5	2,4	2,2	2,0	2,3

V celkovém pohledu se nejvíce splnily představy o možnosti seberealizace a využití kvalifikace a vzdělání. I když menší spokojenost je s několika ukazateli, nejhorší hodnocení překvapivě nepřísluší výši platu, ale možnosti funkčního postupu (i když rozdíl není ani zřejmý). Zdá se, že pro mladé pracovníky je charakteristická představa o rychlém funkčním postupu, která se poměrně často realizovala v prvních letech po roce 1990, v současné době však naopak dochází k určitému ustrnutí. Funkční postupy jsou omezeny právě skutečností, že mnoho vyšších funkčních míst bylo obsazeno mladými lidmi v první polovině 90 let a nyní je funkční postup touto skutečností vlastně omezen.

Velký je i podíl mladých pracovníků, kteří jsou nespokojeni s možností zvyšování kvalifikace a výši platu. Zatímco u ukazatele možnosti kvalifikace lze do budoucna očekávat zlepšení v souvislosti se stále rostoucím významem celoživotního učení, otázka výše platu je i pro budoucno problematická vzhledem k vývoji ekonomických ukazatelů nejen u nás, ale i ve světě.

⁸ Tato tematika je předmětem dlouhodobého tříetapového výzkumu "Přejchod absolventů středních škol do praxe a jejich uplatnění", který sleduje budoucí profesní očekávání žáků posledních ročníků vybraných oborů a po určité době je porovná s hodnocením jejich skutečného profesního uplatnění.

Výrazně vysoký je i podíl mladých pracovníků spokojených se svým postavením ve společnosti. Je zde však nejčastěji ze všech ukazatelů použit stupeň hodnocení "spíše ano" (51 %) a to způsobuje, že spokojenost s tímto ukazatelem není nejlepší.

V pohledu jednotlivých úrovní vzdělání vyjadřují nejvyšší spokojenost se splněním svých představ o budoucím zaměstnání absolventi terciárního vzdělávání. Více než 80 % jich je spokojeno ("rozhodně ano" a "spíše ano") s využitím své kvalifikace, a téměř 80 % s možností seberealizace. Lze konstatovat, že s výjimkou jednoho ukazatele je spokojenost vysokoškoláků výrazně vyšší než u absolventů s nižší úrovní vzdělání. Tím jediným ukazatelem, ve kterém je nespokojenost více méně shodná ve všech vzdělanostních úrovních (poněkud vyšší je u vyučených) je výše platu.

Nejvyšší podíl nespokojených, přesahující 50 %, je u mladých lidí se základním vzdělání a vyučených, při hodnocení možnosti zvyšování kvalifikace a možnosti funkčního postupu.

Jaké je hodnocení uvedených ukazatelů úspěšnosti uplatnění v zaměstnání z pozice respondentů jednotlivých úrovní vzdělání?

Využití získané kvalifikace a vzdělání je nejpozitivněji vnímáno respondenty s terciární úrovní vzdělání. S menšími výhradami hodnotí naplnění svých představ kladně ve srovnatelné míře vyučení, maturanti a respondenti s terciární úrovní vzdělání. Zcela pochopitelně jsou v daném směru nejméně spokojeni respondenti se základním vzděláním.

Také z hlediska **seberealizace** jsou nejvíce spokojeni respondenti s terciární úrovní vzdělání (spokojeno je téměř 80 % z nich). Spíše nespokojeni jsou ponejvíce vyučení (28,2 %) a respondenti se základním vzděláním (27,5 %) – ti jsou také v daném směru nejčastěji rozhodně nespokojeni (11,3 %). Pro srovnání – pouze necelých 5 % respondentů s terciárním vzděláním soudí, že se jejich původní představy o seberealizaci rozhodně nesplnily. Obecně se dá říci, že spokojenost respondentů se seberealizací vzrůstá přímo úměrně s úrovní jejich vzdělání.

Postavení ve společnosti – i tento aspekt profesního uplatnění souvisí s úrovní dosaženého vzdělání. Očekávání se naplnila především respondentům s terciárním vzděláním (75 % je spokojeno). Respondenti, kteří nezískali žádnou kvalifikaci a mají pouze základní vzdělání, vnímají rozpor mezi původními představami a realitou nejsilněji – téměř každý druhý konstatuje, že se jeho plány nenaplnily. Na střední úrovní vzdělání jsou ve srovnání s maturanty výrazně méně spokojeni vyučení respondenti – každý třetí z nich konstatuje, že se jeho původní představy o postavení ve společnosti rozcházejí se současnou realitou.

Funkční postavení v zaměstnání je dalším pohledem, z kterého respondenti porovnávali svou současnou práci s původními představami o profesním uplatnění. I zde platí, že konfrontace reality s původními představami vyznívá příznivěji pro respondenty s vyšším vzděláním. Podle svého subjektivního hodnocení dosáhli očekávaného funkčního postavení ve svém zaměstnání v nejvyšší míře respondenti s terciární úrovní vzdělání (rozhodně se s tímto hodnocením ztotožnil každý čtvrtý z nich a spíše ke kladnému hodnocení se přikláněl dokonce každý druhý).

Největší deziluzi prošli respondenti v souvislosti s **finančním ohodnocením vykonávané profese**. Míra zklamání je sice ovlivněna úrovní dosaženého vzdělání, ovšem nikoliv tak výrazně jako je tomu u dalších hodnotících hledisek. Postoje respondentů s maturitou a s terciárním vzděláním se k sobě velmi blíží (respondenti terciární úrovně jsou jenom o něco více častěji spíše spokojeni se svou původní představou o platu než maturanti).

S možností dalšího zvyšování kvalifikace jsou nejméně spokojeni vyučení a respondenti se základním vzděláním, což se z hlediska potřeby rozvoje lidských zdrojů nejeví nijak příznivě.

Možnosti **funkčního postupu** jsou samozřejmě mnohem příznivější perspektivou pro respondenty s terciárním vzděláním. Nejméně v tomto směru získávají vyučení.

Celkově se tedy dá říci, že srovnání původních představ o uplatnění ve vybraném oboru, ve vybrané profesi, s konkrétně nabytými zkušenostmi je velmi pozitivní pro respondenty s terciární úrovní vzdělání, s menším odstupem pro maturanty. Nejméně jsou ze zcela pochopitelných důvodů spokojeni ti, kteří nezískali žádnou kvalifikaci - respondenti s pouze základním vzděláním. Co je však na celé věci znepokojující, je fakt, že se nenaplnují očekávání a ambice vyučených respondentů, to znamená u té vzdělanosti kategorie respondentů, kde by měla růst motivace k dalšímu – celoživotnímu učení.

Většina žáků má již v průběhu studia představu o tom, zda po jeho ukončení bude hledat práci odpovídající oboru vzdělání či zda bude volit práci jinou. Podle údajů absolventů, kteří po ukončení studia hledali práci, mělo celkově téměř 80 % z nich zájem o práci odpovídající oboru vzdělání nebo s ním alespoň volně související, pouze 21 % absolventů mělo zájem o jakoukoli práci. Vazba hledané práce a oboru je nejvyšší u vysokoškolsky vzdělaných, kde i jakoukoli práci (tedy i mimo obor) hledá pouze 7 % absolventů, u vyučených i maturantů je to 22 %. Jak se jejich zájem naplnil však bude analyzována v následující kapitole.

Tabulka 4.2: Zájem o práci v oboru

Zájem o práci v oboru vzdělání:	Nejvyšší dosažené vzdělání			
	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
pouze o práci ve svém oboru	53%	42%	63%	48%
o práci související volně	25%	36%	31%	31%
o jakoukoliv práci	22%	22%	7%	21%
	100%	100%	100%	100%

4.2 Strategie a úspěšnost hledání prvního zaměstnání

4.2.1 Strategie hledání prvního zaměstnání

Při hledání pracovního uplatnění postupovali respondenti různým způsobem, volili různé cesty a jejich kombinace. Nejčastěji se spoléhali na **pomoc rodičů**, přátel a známých (v 50 % případů). O něco častěji se k tomuto řešení uchýlovali respondenti, kteří dosáhli pouze základního vzdělání.

O tom, že přístup respondentů nespočíval pouze v pasivních očekáváních, svědčí na druhé straně fakt, že více než 44 % z nich také samostatně **oslovilo firmy**. Ve srovnání s dalšími kategoriemi respondentů podle úrovně vzdělání volili tuto strategii častěji vyučení.

Zhruba 20 % respondentů využilo při hledání zaměstnání **kontaktů získaných na škole**. V takovém případě se může jednat i o jeden z druhotných efektů odborné praxe realizované v období školní přípravy přímo ve firmách. Je to velmi cenné, protože budoucí absolventi si touto cestou mohou budovat vlastní sociální síť nezávislou na rodičích. Ve srovnání s jinými úrovněmi vzdělání této šance využili častěji respondenti s terciárním vzděláním.

Pozitivně je třeba hodnotit fakt, že pouze pro 19 % oslovených byla součástí strategie uplatněné při přechodu ze školy do zaměstnání **návštěva úřadu práce**. Vypovídá to ve prospěch vlastní aktivity absolventů škol, i když této formě zprostředkování dávali respondenti přednost před samostatným vyhledáváním pracovních příležitostí v **inzertních rubrikách novin a před sledováním** inzerce na Internetu.

Ve srovnání s jinými úrovněmi vzdělání se na úřad práce nejčastěji obraceli respondenti se základním vzděláním, což je vzhledem k omezeným možnostem uplatnění osob bez kvalifikace na trhu práce pochopitelné.

Zanedbatelné 3 % respondentů využila při hledání pracovního uplatnění možností, které skýtají **inzerční rubriky periodik či inzerce na Internetu**. Objektivním důvodem může být dostupnost Internetu, subjektivní příčinou může být také úroveň osvojení jedné z významných klíčových kompetencí, kterou je práce s informacemi. Na vyhledávání pracovních příležitostí prostřednictvím novinové inzerce se častěji orientovali respondenti se vzděláním ukončeným maturitou, na Internetu se častěji pohybovali absolventi terciárního vzdělání. Ti si také častěji než jiní respondenti podali vlastní inzerát.

Tabulka 4.3: Způsoby hledání prvního zaměstnání

Jak hledal první zaměstnání	Nejvyšší dosažené vzdělání (vč. studujících)				
	základní	vyučen	maturita	terciární	Celkem
kontaktoval přímo firmy	39%	46%	47%	45%	44%
prostřednictvím úřadu práce	24%	17%	21%	20%	19%
pomocí rodičů, přátel, známých	57%	49%	53%	45%	50%
pomocí svých učitelů	7%	6%	5%	8%	6%
využil kontakty získané ve škole	15%	19%	21%	33%	20%
využil inzerce ve škole	5%	3%	4%	8%	4%
reagoval na inzerát v tisku	19%	13%	20%	14%	16%
reagoval na inzerát na Internetu	2%	1%	4%	9%	3%
podal si sám inzerát	4%	2%	3%	4%	2%
navštívil burzu práce	6%	2%	3%	4%	3%
začal podnikat	1%	2%	2%	3%	2%
začal pracovat v rodinné firmě	1%	1%	2%	15%	3%
prostřednictvím agentury	1%	0%		0%	0%
reagoval na inzerce v místě	1%	0%		0%	0%
práce byla nabídnuta	1%	0%	0%	5%	1%
jinak	1%	1%	0%	5%	1%

Celkově se dá říci, že respondenti reflektovali spíše na inzerovanou nabídku volných míst než že by svou poptávku po práci sami inzerovali – **vlastní inzerát** si podalo pouze nepatrná část z nich (2 % oslovených).

Preference inzerce v tisku a na Internetu uvedenými skupinami respondentů podle úrovně vzdělání koresponduje s charakterem a strukturou nabídky volných míst, která je těmito médii zprostředkovávána. Zatímco v novinové inzerce se můžeme setkat především s nabídkou míst pro vysoce kvalifikované dělníky, řemeslníky a pracovníky na pozice, které vyžadují maturitní vzdělání, na Internetu se setkáme především s nabídkou míst určenou vysokoškolsky vzdělaným zájemcům.

Návštěva burzy práce náležela k okrajovým aktivitám, které respondenti při hledání místa realizovali. Častěji než jiní respondenti se pro tento postup rozhodli respondenti se základním vzděláním.

Shrnutí či přehled rozdílů ve využívání různých aktivit při hledání prvního zaměstnání umožňuje - z hlediska volby vhodných strategií - **určitým způsobem kategorizovat respondenty podle různé úrovně dosaženého vzdělání:**

Respondenti se základním vzděláním

Častěji než jiní respondenti byli odkázáni na pomoc svého okolí – ať už neformální ze strany rodičů a známých (57 %), či formální ze strany úřadu práce (24 %). Na druhé straně to byli právě oni, kteří se častěji pokoušejí najít uplatnění na burze práce (6 %).

Respondenti s vyučným listem

Patřili k respondentům, kteří byli při hledání prvního zaměstnání spolu s maturanty neaktivnější v samostatném kontaktování odpovídajících firem (46 %).

Respondenti s maturitou

Aktivněji pracovali s informacemi, které jim nabízely inzertní rubriky deníků a speciálních inzertních periodik (každý pátý z nich reagoval na inzerát v tisku).

Respondenti na terciární úrovni vzdělání

Častěji zužitkovali kontakty získané na škole (každý třetí z nich), opírali se o pomoc ze strany svých učitelů (8 %). Využívali častěji také nabídku prezentovanou na Internetu (9 %).

4.2.2 Obtížnost hledání prvního zaměstnání

Subjektivní hodnocení situace respondenty vyznívá velmi příznivě: 42 % z nich se při hledání prvního zaměstnání nesetkalo s problémy. Přičteme-li k tomuto podílu ještě procento respondentů, kteří měli místo zajištěno již během studia (28 %), můžeme říci, že téměř tři čtvrtiny respondentů zvládly přechod ze školy do praxe velmi plynule. Pokud se respondenti setkali s problémy, byly spíše krátkodobého rázu (do tří měsíců se uplatnilo 17 % respondentů).

Nabídku zaměstnání získali již v době studia častěji respondenti se vzděláním na terciární úrovni a respondenti, kteří školu opouštěli s výučním listem. Ti se také ponejvíce nesetkávali s problémy při hledání pracovního místa, ve srovnání s dalšími kategoriemi respondentů se zároveň nejméně potýkali s nezaměstnaností v délce do tří měsíců. **S dlouhodobou nezaměstnaností – delší šesti měsíců – měli častěji zkušenost respondenti se základním vzděláním. Skutečnost, že nezaměstnanost postihuje ve větší míře méně vzdělané vrstvy je známým faktem.**

V posledních šesti letech prošlo obdobím bez výdělečné činnosti 43 % respondentů (bez studujících). Do tří měsíců vyřešilo problém pracovního uplatnění 13 % z nich, do půl roku dalších 16 %. Necelá třetina respondentů byla tedy mimo výdělečnou činnost pouze krátkodobě (období bez zaměstnání nebylo delší šesti měsíců).

Necelá pětina respondentů nebyla zaměstnána 7 až 12 měsíců, desetina dotázaných 13 až 18 měsíců.

Srovnání respondentů podle úrovně vzdělání z hlediska délky jejich postavení mimo trh práce potvrzuje obecný trend. Délka období bez výdělečné činnosti stoupá nepřímou úměrou s úrovní vzdělání. Jinými slovy: **čím vyšší vzdělání, tím příznivější výchozí pozice pro dobré uplatnění na trhu práce.**

Závislost délky období mimo výdělečnou činnost na situaci na lokálním trhu práce je prokazatelná, otázku svého pracovního uplatnění vyřeší v časovém horizontu šesti měsíců snadněji respondenti z regionů s nízkou mírou nezaměstnanosti. U delších časových období mimo výdělečnou činnost je rovněž patrný vliv situace na místním trhu práce, poměr mezi nabídkou volných míst a poptávkou po práci. Horší výchozí situaci mají právě respondenti z regionů s vysokou mírou nezaměstnanosti. Trvá-li období bez výdělečné činnosti déle než jeden a půl roku, není konkrétní situace na místním trhu práce faktorem, který by měl na vzniklou situaci dominantní vliv. Dlouhé období bez výdělečné činnosti je v takovém případě problémem i pro respondenty z regionů s nízkou mírou nezaměstnanosti. Svou roli zde mohou sehrávat i další faktory v podobě handicapů zdravotní či sociální povahy.

Vzhledem k volbě věkové skupiny 20 až 29 let byla mateřská dovolená častým důvodem, proč je respondent mimo výdělečnou činnost (uvedlo ji 22 % respondentů). Mateřská dovolená se týkala častěji respondentů s maturitou (26 % z nich) a vyučených (25 % z nich). Více než desetina respondentů (12 %) nastoupila vojenskou službu.

Respondenti deklarovali jednoznačně svou snahu získat co nejdříve nové zaměstnání. Na řešení problému nezaměstnanosti se 43 % dotázaných zaměřovalo po celé toto období.

V období mimo výdělečnou činnost (tabulka 4.4) se zhruba polovina respondentů věnovala hledání nového pracovního uplatnění. Dalších 11 % respondentů bylo před nástupem do zaměstnání. Hledání, případně očekávaný nástup do zaměstnání uváděli častěji respondenti se základním vzděláním (62 % a 17 % respondentů). „Rychlá reakce“ (získat co nejdříve jakékoliv zaměstnání) je preferována více osobami se základním vzděláním.

Téměř třetina respondentů (31 %) v období mimo výdělečnou činnost práci nehledala. Tato varianta se častěji objevovala u respondentů s maturitou (35 % z nich) a u respondentů s terciární úrovní vzdělání (33 % z nich). Jejich přístup však častěji než u dalších úrovní vzdělání souvisel s tím, že v daném období tito respondenti studovali či rekvalifikovali se. Další vzdělávání – ať už formou řádného studia či rekvalifikace uváděl každý čtvrtý maturant a dokonce každý třetí respondent s terciární úrovní vzdělání. „Kreativní strategie“ je tedy nejcharakterističtější pro respondenty s vysokoškolským vzděláním.

Pozitivním jevem je pak skutečnost, že další vzdělávání bylo činností, které se v době mimo výdělečnou činnost věnoval každý pátý respondent se základním vzděláním (21 % z nich). V daném směru byli nejméně aktivní vyučení respondenti (pouze 9 % z nich se v období mimo výdělečnou činnost věnovalo dalšímu vzdělávání), kteří se spolu s respondenty se základním vzděláním věnovali především hledání práce. Na rozdíl od nekvalifikovaných respondentů neměli v tomto směru vyučení žádné dlouhodobější strategie, které by vedly k posílení jejich šancí na dobré pracovní uplatnění. Zvyšování kvalifikace je přitom pro zlepšení postavení na trhu práce rozhodující a rekvalifikace jsou jedním z nejvýznamnějších a nejčastěji využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Poměrně vysoký je i podíl respondentů, kteří práci hledali pouze občas a nepravidelně (15 %). Tento postoj zaujímali častěji respondenti se základním vzděláním. Zároveň však také - častěji než u dalších kategorií respondentů – bylo součástí jejich období bez výdělečné činnosti čekání před nástupem do zaměstnání (u 11 % z nich).

Tabulka 4.4: Podíly činností respondentů v době bez výdělečné pracovní činnosti

Během doby bez výdělečné činnosti:	Nejvyšší dosažené vzdělání (vč. studujících)				
	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
byla na mateřské/rodičovské dovolené	17%	25%	26%	10%	22%
studoval, rekvalifikoval se	21%	9%	24%	31%	18%
byl dlouhodobě nemocen	7%	4%	3%	3%	3%
pečoval o rodinu, o nemocného člena	5%	4%	3%	3%	3%
vykonával vojenskou službu	12%	13%	12%	9%	12%
byl jsem v důchodu	1%	0%	1%		1%
hledal práci	62%	56%	49%	41%	50%
čekal na nástup do zaměstnání	17%	13%	9%	13%	11%
dělal(a) brigády	1%	1%	0%	1%	1%
odpočíval(a)	1%	3%	1%	4%	2%
cestoval	1%	2%	2%		2%
čekal(a) jsem na...	1%	0%	1%	9%	1%
něco jiného	6%	8%	7%	11%	7%

4.2.3 Odmítnutí nabídky zaměstnání v situaci vysoké nezaměstnanosti

Období, po které je míra nezaměstnanosti značně vysoká, je provázáno i trvale existující nabídkou volných míst. I když jejich podíl je poměrně nízký ve srovnání s počtem

nezaměstnaných, nedochází k jejich rychlému zaplnění. Problémy nenaplnění volných míst avizují i zaměstnavatelé, kteří i za situace vysoké nezaměstnanosti pracovníků, kteří mají i praktické zkušenosti a jsou v potřebném oboru vzděláni, nemohou příslušná volná místa obsadit. To tedy znamená, že je nezanedbatelný počet pracovníků, kteří si vybírají z nabídek na zaměstnání velice opatrně a zůstávají raději uchazeči o zaměstnání, než aby akceptovali zaměstnání, které jim z nějaké důvodu nevyhovuje.

Důvody odmítnutí pracovního místa můžeme sloučit do 3 faktorů. První z nich souvisí s charakterem nabízeného pracovního uplatnění (nízký plat – nespokojenost s výší finančního ohodnocení je doménou vyučených, nabízené pracovní uplatnění je pod kvalifikační úrovní dotazovaných – to je doména osob s vysokoškolským vzděláním), druhý faktor je vymezen ochotou přizpůsobit se a třetí schopností přizpůsobit se požadavkům (dotazovaným nevyhovuje dojíždění za prací, nepříhodná pracovní doba, vysoké pracovní nasazení).

Nejfrekventovanějšími důvody pro odmítnutí nabízeného pracovního uplatnění byl v první řadě plat (subjektivně hodnocený jako nízký). V 66 % případů, druhým důvodem byla velká vzdálenost pracoviště od místa bydliště (uvádělo téměř 40 % respondentů, kteří práci odmítli). Zhruba pro pětinu respondentů (18 %) byla problematická i délka pracovní doby (či spíše její rozvržení např. v rámci směnného provozu).

Tabulka 4.5: Důvody odmítnutí nabídky zaměstnání v období bez výdělečné činnosti

Odmítl nabídku z důvodu:	Nejvyšší dosažené vzdělání (vč. studujících)				
	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
nízký plat	70%	72%	63%	68%	66%
nepříhodná prac.doba	22%	17%	20%	11%	18%
velká vzdálenost	44%	34%	39%	74%	39%
nutné velké nasazení	12%	6%	2%	5%	5%
problémů s dopravou	4%	4%	10%	16%	7%
nízkokvalifikovanosti	6%	3%	2%	47%	6%
neatraktivita práce	2%	3%	4%		3%
práce mimo obor	2%	3%	4%	47%	6%
důvodu péče o děti	4%	1%	3%	37%	4%
jiný důvod :	16%	6%	11%	11%	10%

Ze srovnání postojů respondentů podle úrovně dosaženého vzdělání vyplynuly následující závěry:

Pokud byli respondenti vzděláni na terciární úrovni bez zaměstnání, v polovině případů se s tímto problémem vyrovnali do půl roku, tedy v době, kdy ještě nepřistupují závažnější sociální rizika provázející dlouhodobou nezaměstnanost. Pokud tito respondenti nabídku pracovního uplatnění odmítli, příčinou byla - vedle všeobecně udávaných důvodů, jako je výše platu a vzdálenost pracoviště - častěji než u jiných úrovní vzdělání nízkokvalifikovanost nabízené práce nebo práce mimo obor.

Nezaměstnanost od šesti měsíců do jednoho roku se stávala častěji problémem vyučených respondentů.

Nezaměstnanost překračující dobu dvou let se týkala především respondentů se základním vzděláním. Přitom právě tito respondenti častěji nabídku práce odmítli (40 % z nich). Příčinou byl v první řadě – z jejich pohledu – nízký plat (uvádělo 70 % z nich). Na druhé straně však tito respondenti zároveň nepříznivě reflektovali nutnost velkého pracovního nasazení (12 %). Druhým nejčastějším důvodem odmítnutí nabízeného pracovního místa byla pro osoby se základním vzděláním vzdálenost pracoviště od místa bydliště (44 %).

I když mzdová flexibilita není příliš závislá na faktorech ovlivňujících šance na trhu práce (vzdělání a kvalifikace), s výší platu byli nejméně spokojeni vyučení (72 % z nich uváděla nízký plat jako důvod pro odmítnutí pracovního místa).

Ze srovnání respondentů jednotlivých úrovní vzdělání vyplývá, že zatímco u respondentů se základním vzděláním vzniká výrazná disproporce mezi ochotou a schopností přizpůsobit se na jedné straně (absence kvalifikace, neochota k vyššímu pracovnímu nasazení a k dojíždění za prací) a charakterem pracovního místa (požadavky na výši finančního ohodnocení) na straně druhé, u respondentů s terciární úrovní vzdělání, kteří mohou nabídnout vysokou odbornost se mezi závažnějšími důvody odmítnutí práce objevuje nespokojenost s tím, že nabízené místo nesouvisí s vystudovaným oborem a nesplňuje ani jejich očekávání spojená s využitím studiem získané kvalifikace.

U této kategorie respondentů se sice setkáváme s vyšší identifikací se zvoleným oborem, avšak ochota k mobilitě, k dojíždění za prací v oboru, není příliš vysoká ani v jejich případě (problémy spojené s dopravou uváděli v případě odmítnutí pracovního místa respondenti s terciárním vzděláním častěji než další vzdělanostní kategorie).

4.3 Vztah mezi prvním zaměstnáním a získaným vzděláním

Skutečný vztah mezi prvním zaměstnáním a získaným vzděláním není nijak výrazně rozdílný od představ, které absolventi měli na konci studia a ukazuje zatím poměrně bezproblémovou možnost získat práci odpovídající oboru vzdělání nebo s oborem související. Pouze absolventi terciárního vzdělávání neuspěli se svými představami vazby oboru a získaného zaměstnání a větší počet z nich (11 %), než odpovídalo jejich představám (kap 3.1 - 7 %) se musel spokojit se zaměstnáním neodpovídajícím oboru vzdělání. Získané výsledky vypadají více než uspokojivě, je však potřebné vzít v úvahu dvě okolnosti, které uvedené skutečnosti ovlivnily. Ve vzorku jsou zahrnuti absolventi ve věkové kategorii 20 až 29 let, značná část z nich tedy ukončila studium do roku 1998, tedy v období s poměrně nízkou nezaměstnaností a získání zaměstnání nebylo v tak velké míře ovlivňováno obtížemi s jeho nalezením. Druhou skutečností je subjektivnost posouzení příbuznosti oboru vzdělání a zaměstnání, která vede spíše ke kladnému hodnocení shody⁹, protože absolventi nehodnotí celek svého vzdělání v konfrontaci s požadavky a nároky dané pracovní pozice, ale vycházejí z hodnocení okamžitých požadavků na výkon práce ve vztahu ke svým aktuálním dovednostem.

Hlavním a výrazně převládajícím důvodem, proč absolvent nezačal pracovat v zaměstnání, které odpovídá vystudovanému oboru, je skutečnost, že odpovídající zaměstnání nesehnal. V průměru je to téměř v 50 % případů, výrazně častěji je tento důvod uváděn absolventy terciárního vzdělávání (54 %) nejméně často vyučenými (40 %). Další

Tabulka 4.6: Důvody, proč nezačal respondent pracovat v zaměstnání odpovídajícím jeho oboru vzdělání - proporce dle úrovně vzdělání

Proč nezačal pracovat v oboru	Nejvyšší dosažené vzdělání			
	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
nesehnal(a) práci v oboru	40%	52%	54%	48%
byla špatně placená	22%	20%	21%	21%
byla daleko od bydliště	13%	11%	13%	12%
obor ho přestal zajímat	10%	8%	5%	8%
obor nikdy nechtěl(a) dělat	8%	3%	3%	5%
obor vlastně nechtěl studovat	5%	2%		3%
dostal(a) výhodnější nabídku	1%	1%		1%
další studium		1%		0,3%
chtěl(a) podnikat	0,5%			0,2%
chyběla mu praxe	1%			0,3%
začal pracovat v rodinné firmě		1%	3%	1%
jiný důvod	0,5%	1%	3%	1%
	100%	100%	100%	100%

⁹ Zde je nutno připomenout výrazně rozdílné výsledky (podstatně menší shoda) uvedené v práci Vojtěch, J.-Festová, J.: Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání. Praha, NÚOV 2002, který vychází z podstatně většího vzorku VŠPS a míra shody vzdělávání a zaměstnání je posuzována expertně.

důvod - práce byla špatně placená - je rozhodující asi pro 20 % absolventů bez rozdílu vzdělání, kolem 12 % z těch, kteří nepracují v oboru a odpověděli, uvádí jako důvod velkou vzdálenost od bydliště. Je poněkud překvapující, že tento důvod je stejně zastoupen u vyučených i u absolventů terciárního vzdělávání, u kterých se předpokládá vyšší mobilita.

Skutečnost, že právě žáci přicházející do učebních oborů jsou často nuceni se vzdělávat v oboru o který nemají zájem se odráží v dalších důvodech, které jsou výrazně více frekventované právě u absolventů této kategorie vzdělání (obor ho přestal zajímat, obor nikdy nechtěl dělat, obor vlastně nechtěl studovat). Ostatní důvody jsou málo frekventované, výraznější je snad ještě u terciárního vzdělání skutečnost, že absolvent začne pracovat v rodinné firmě, jejíž činnost nesouvisí s jeho oborem vzdělání. To je však zřejmě důsledkem výrazných změn ve struktuře pracovních sil a v ekonomickém vývoji u nás.

Získání zaměstnání odpovídající oboru vzdělání může rovněž výrazně ovlivnit míra nezaměstnanosti v daném regionu. Toto ovlivnění se však významně projevuje pouze v Praze, kde hlavním důvodem skutečnosti, že respondent nepracuje v oboru je špatné finanční ohodnocení příslušného zaměstnání. Skutečnost, že v Praze je výrazně větší nabídka atraktivnějších zaměstnání se zřejmě odráží i ve vyjádřeních „obor mě přestal zajímat“, „obor jsem nechtěl studovat“; rovněž to ale může avizovat, že v Praze žáci, na které se nedostanou lákavější vzdělávací příležitosti, musí volit s ohledem na vzdělávací nabídku obor (obvykle učební - viz údaj v předchozí tabulce) o který nemají zájem a pak příslušné povolání stejně nedělají.

Tabulka 4.7: Důvody, proč nezačal respondent pracovat v zaměstnání odpovídajícím jeho oboru vzdělání - proporce dle regionální míry nezaměstnanosti

Proč nezačal pracovat v oboru	Kraje s nezaměstnaností				
	nejnižší	nízkou	střední	vysokou	celkem
nesehnal práci v oboru	25%	56%	50%	50%	49%
práce byla špatně placená	29%	16%	21%	18%	21%
práce byla daleko od bydliště	21%	9%	9%	13%	12%
obor mě přestal zajímat	12%	7%	8%	7%	8%
obor jsem nikdy nechtěl dělat	6%	6%	3%	7%	5%
obor jsem nechtěl studovat	6%	1%	3%	3%	3%
pracoval jsem v rodinné firmě	0%	0%	1%	1%	1%
jiný důvod	1%	5%	3%	2%	2%
	100%	100%	100%	100%	100%

nejnižší - HMP; nízkou - JČK,PLK,KHK; střední - SČK,KVK,LIK,PAK,VYS,JMK,ZLK; vysokou UKL,OLK,MSK

4.4 Hodnocení přechodu ze vzdělávání do světa práce

Přechod ze vzdělávání do světa práce nevyznívá podle názorů respondentů nijak dramaticky, jak je někdy interpretován na základě údajů o nezaměstnanosti absolventů či jiných pramenů. Získané výsledky na poměrně velkém vzorku absolventů ukazují na poměrnou bezproblémovost tohoto přechodu. Někteří absolventi již v období ukončování studia předpokládají, že budou vykonávat jakoukoli práci a jen necelých 50 % projevuje zájem pouze o práci ve svém odpovídající jejich oboru vzdělání. Tento zájem je vyšší u vysokoškolsky vzdělaných, ti ale také zaměstnání odpovídající oboru vzdělání častěji nacházejí. Ti kteří práci v oboru nemají asi v 50 % případů uvádějí, že ji nesehnali, druhá polovina z nich uvádí méně podstatné důvody - práce je špatně placená nebo je daleko od bydliště. Pouze menší část těch, kdo v oboru nepracují (16 %) a vlastně nepatrná z celku absolventů (3,2 %), uvádí jako důvod špatný vztah k vystudovanému oboru („přestal ho zajímat“, „nechtěl ho studovat“, „nechtěl v něm pracovat“).

Podle svých výpovědí absolventi hledají první zaměstnání poměrně aktivně, pouze necelých 20 % navštíví úřad práce. Tato skutečnost nevypadá příliš důvěryhodně, je však potřebné vzít v úvahu, že velký podíl respondentů sledované věkové kategorii končil svoje vzdělávání v období podstatně nižší nezaměstnanosti a tedy služby úřadu práce nepotřeboval. V současné době mají absolventi problémy s nalezením prvního zaměstnání výrazně větší a podíl těch, kteří se obracejí na úřady práce je evidentně rovněž větší, zejména u absolventů s nižší úrovní vzdělání.

Respondenti nejsou přesvědčeni o důležitosti včasného získání počáteční praxe a v mnohých případech nabídku prvního zaměstnání odmítají - nejčastějším důvodem je nízký plat, dále i velká vzdálenost pracoviště od místa bydliště. To ukazuje nejen na nízkou míru osobní odpovědnosti, ale i na měkkou sociální síť, kde zejména v situaci nízkého nabízeného platu je pro absolventa případně i výhodnější být nezaměstnaným.

Opět se potvrzuje důležitost vysoké úrovně vzdělání pro zaměstnatelnost absolventů. Ukazuje to stanovená závislost - délka období bez výdělečné činnosti s rostoucí úrovní vzdělání jednoznačně klesá.

Respondenti považují přípravu ve škole za průměrnou, kritičtější jsou absolventi s vysokoškolským vzděláním.

5. Uplatnění ve světě práce a hodnocení získaného vzdělání

5.1 Vztah současného zaměstnání a absolvovaného vzdělání

Podíváme-li se na vztah mezi současným zaměstnáním a úrovní dosaženého vzdělání, můžeme říci, že **více jak 75 % mladých lidí** (bez rozdílu pohlaví) ve věku 20 - 29 let **pracuje na pozici, která odpovídá jejich úrovni vzdělání**. Poměrně **velké procento** mladých lidí s vyšší úrovní vzdělání (SOŠ s maturitou - 23 % a terciárním vzdělání - 19 %) však pracuje **na pozicích, kterým vyžadují úroveň vzdělání nižší**. To může být způsobeno řadou faktorů, mezi kterými bychom mohli uvést například situaci na trhu práce či zvyšující se požadavky některých (zejména dělnických) pracovních míst, které byly dříve vykonávány pracovníky spíše s nižší úrovní vzdělání. Na trhu práce jsou na jedné straně vysoké nároky zaměstnavatelů při výběru nového zaměstnance a na druhé straně konkurence pracovních sil při získávání pracovního místa. Mladí lidé a zejména čerství absolventi jsou vůči ostatním zájemcům o pracovní místo znevýhodněni většinou nedostatečnými praktickými znalostmi a zkušenosti. V některých případech proto musí pro získání praxe a praktických zkušeností (vzhledem k tomu, že nemohou nalézt práci odpovídající jejich úrovni vzdělání) zahájit svoji profesní kariéru v zaměstnání, pro které dostačuje nižší úroveň vzdělání. S touto formou nesouladu se setkáváme častěji u mladých lidí s vyšší úrovní vzdělání.

U mladých lidí ve věku 20 - 29 let, kteří získali vzdělání nižší úrovně, je třeba vzít v úvahu, že pro velkou většinu z nich skončilo počáteční vzdělávání již před delší dobou. Během počátečního vzdělávání tyto lidé obvykle získají i více praktických dovedností, než ostatní a získání zaměstnání odpovídající úrovni jejich vzdělání není tedy zase až tak obtížné. Jak můžeme vidět v tabulce 5.1, v některých případech může být jejich nízká úroveň vzdělání ještě vyrovnána například několikaletou praxí, což jim následně může umožnit vykonávat pracovní pozici odpovídající vyšší úrovni vzdělání.

Tabulka 5.1: Vztah mezi současným pracovním postavením a úrovní dosaženého vzdělání podle úrovně dosaženého vzdělání

	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
pracovní pozice odpovídá vzdělání	73%	82%	74%	79%	77%
nižší pozice než by odpovídala vzdělání	15%	11%	23%	19%	18%
vyšší pozice než by odpovídala vzdělání	12%	7%	3%	2%	5%
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%

Z hlediska hrubšího **oborového členění** (tabulka 5.2) můžeme nejvyšší shodu - 85 % - mezi současným pracovním postavením a úrovní dosaženého vzdělání nalézt u mladých lidí, kteří vystudovali některý ze zdravotnických oborů. Pouze malé procento - 14 % respondentů uvádí, že vykonává práci, které odpovídá nižší úroveň vzdělání a téměř ojedinele je zmiňována pozice vyžadující vyšší úroveň vzdělání. Poněkud odlišná situace panuje u mladých lidí se vzděláním v zemědělských oborech vzdělání, kde z uvedených odpovědí vyplynulo, že pouze 68 % respondentů vykonává práci, která odpovídá jejich úrovni vzdělání a téměř 30 % respondentů pracuje na pozici, která vyžaduje nižší než jejich úroveň vzdělání.

Tabulka 5.2: Vztah mezi současným pracovním postavením a úrovní dosaženého vzdělání podle hrubšího oborového členění

	technické obory	zemědělské obory	zdravotnické obory	společensk.obory
pracovní pozice odpovídá vzdělání	77%	68%	85%	79%
nižší pozice než by odpovídala vzdělání	17%	28%	14%	18%
vyšší pozice než by odpovídala vzdělání	6%	4%	1%	3%
Celkem	100%	100%	100%	100%

Náročnější podmínky pro uplatnění absolventů na trhu práce mohou někdy vést k výběru pracovního místa, které se obsahově v určité míře odlišuje od oboru, který absolvent vystudoval. Dokladem toho je i fakt, že téměř 30 % respondentů ve věku 20 - 29 let uvádí, že současnou práci vykonává v jiném oboru, než původně vystudovalo.

Lze říci, že existuje určitá závislost mezi **vzdělanostní úrovní** a shodou vzdělání a vykonávaného zaměstnání (tabulka 5.3). Patrné je to zejména u pracovníků terciární úrovně vzdělání. Práci odpovídající oboru, který absolvovali, vykonávají nejčastěji - 77 % - pracovníci s terciární úrovní vzdělání, kde je rovněž relativně velmi nízké procento pracovníků, jejichž práce se neshoduje s oborem studia. Lze tedy předpokládat, že dosáhne-li mladý člověk terciární úrovně vzdělání, bude mít větší naději (zde není jasné, zda jde o zájem či ne) pracovat v oboru, který vystudoval, než absolvent nižší úrovně vzdělání.

Tabulka 5.3: Vztah mezi současným zaměstnáním a získaným vzděláním podle úrovně vzdělání

	vyučení(a)		maturita		terciární		Celkem	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
práci ve svém oboru	400	57%	467	51%	142	77%	1009	56%
práci v příbuzném oboru	85	12%	186	20%	22	12%	293	16%
práci v jiném oboru, než vystudovaném	216	31%	260	28%	20	11%	496	28%
Celkem	701	100%	913	100%	184	100%	1798	100%

V rámci hrubšího členění skupin oborů je patrné (tabulka 5.4) , že největší shoda mezi prací a absolvovaným oborem studia je zachována v případě zdravotnických oborů. Jedním z důvodů by mohla být úroveň poptávky po pracovní síle na trhu práce, která vede k nízké míře nezaměstnanosti absolventů těchto zdravotnických oborů a umožňuje absolventovi tohoto oboru vzdělání relativně snadněji nalézt pracovní místo. Opačná situace nastává u pracovníků, kteří vystudovali některý ze zemědělských oborů. Více jak polovina jich pracuje v zaměstnáních, která neodpovídají oboru, který vystudovali. Nemaš podíl na tom má i snižující se počet pracovních míst v primárním sektoru a relativně velká produkce absolventů. Nízká poptávka po pracovnících tohoto zaměření pak vede k nutnosti hledání zaměstnání jiného oborového zaměření.

Tabulka 5.4: Vztah mezi současným zaměstnáním a získaným vzděláním podle hrubšího oborového členění

	technické obory		zemědělské obory		zdravotnické obory		společensk.obory	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
práci ve svém oboru	429	54%	30	34%	64	85%	406	56%
práci v příbuzném oboru	119	15%	12	14%	5	7%	140	19%
práci v jiném oboru, než vystudovaném	243	31%	45	52%	6	8%	177	24%
Celkem	791	100%	87	100%	75	100%	723	100%

Při porovnání z hlediska pohlaví je zřejmé, že **jak muži, tak i ženy z více jak 50 % vykonávají práci ve svém oboru.**

Z tabulky 5.3 je patrné, že téměř ve 30 % případů respondenti vykonávají práci, která s vystudovaným oborem nesouvisí. Důvody, které k tomu mohou vést jsou rozebrány dále (tabulka 5.5).

Podstatnou roli v tom, zda vykonává pracovník práci ve shodě s oborem vzdělání, hraje zejména situace na trhu práce. V případě, že není zájem o absolventy či pracovníky určitého oboru vzdělání na trhu práce, vzniká převis nabídky pracovní síly nad poptávkou a absolvent se snaží využít své schopnosti a dovednosti vyhledáním volného pracovního místa jiného oborového zaměření, případně jiné úrovně vzdělání.

Zhruba 34 % respondentů odpovědělo, že **hledalo práci ve svém oboru**, ale nesehnalo ji. Další 27 % respondentů za hlavní důvod práce v jiném oboru označilo **špatně placenou práci v oboru**, který vystudovali. Zajímavé je opačné pořadí těchto dvou důvodů nesouladu vykonávané práce a vystudovaného oboru u vyučených, kde jako nejčastější důvod je uváděna

špatně placená práce v oboru. Problém sehnat práci ve vystudovaném oboru se jeví jako méně závažný.

Tabulka 5.5: Důvod, proč v současné době nepracuje v oboru, který vystudoval(a) podle úrovně vzdělání

	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
hledal, ale nesehnal(a) jsem práci v oboru	26%	39%	36%	34%
práce v oboru je, ale špatně placená	31%	25%	27%	27%
práce v oboru je, ale daleko od bydliště	14%	12%	16%	12%
vystudovaný obor mě přestal zajímat	14%	9%	5%	10%
svůj obor jsem nikdy nechtěl(a) dělat	8%	3%	5%	5%
svůj obor jsem nechtěl(a) studovat	1%	1%	0%	1%
jiný důvod	4%	7%	5%	7%
dostal(a) jsem výhodnější nabídku	0%	1%	0%	0%
z rodinných důvodů	2%	1%	2%	1%
náhradní vojenská služba	0%	0%	5%	0%
tato práce je dost blízká vystudovanému oboru	0%	1%	0%	0%
chyběla mi praxe	0%	0%	0%	0%
chtěl(a) jsem podnikat	0%	0%	0%	0%
Celkem	100%	100%	100%	100%

Mezi **další důvody nesouladu** vykonávaného zaměstnání a předchozí přípravy jsou uváděny přílišná vzdálenost od místa bydliště a ztráta zájmu o obor. Zatímco vzdálenost od místa bydliště je uváděna častěji u mladých lidí s terciárním vzděláním, ztráta zájmu o obor je charakteristická spíše pro vyučené. Potěšujícím zjištěním je skutečnost, že nesoulad mezi vystudovaným oborem a vykonávanou prací bývá pouze ve výjimečných případech způsoben nezájmem mladých lidí absolvovaný obor vůbec studovat (1 %). Naproti tomu se poměrně často objevuje odůvodnění, že pracovník v oboru, který vystudoval nikdy nechtěl pracovat (5 % v celku, u vyučených dokonce 8 % odpovědí).

Porovnáváme-li odpovědi **mužů a žen je situace značně rozdílná (tabulka 5.6)**. Asi 29 % procent mužů odpovědělo, že nemohli nalézt práci ve svém oboru a Zhruba 31 % mužů jako důvod nesouladu vykonávané práce a oboru vzdělání uvádí, že práce v oboru je špatně placená. Poněkud jiná situace je patrná u žen, kde 40 % z nich jako nejčastější důvod nesouladu uvádí, že nemohly sehnat práci ve svém oboru a jenom asi 20 % žen považuje práci v oboru za špatně placenou. Muži v porovnání s ženami častěji uvádějí, že vystudovaný obor je přestal zajímat. Ženy v porovnání s muži častěji uvádějí rodinné důvody a skutečnost, že práce v oboru je daleko od bydliště.

Tabulka 5.6: Důvod, proč v současné době nepracuje v oboru, který vystudoval(a) v členění odpovědí podle pohlaví

	muž	žena
hledal, ale nesehnal(a) jsem práci v oboru	29%	40%
práce v oboru je, ale špatně placená	31%	23%
práce v oboru je, ale daleko od bydliště	11%	13%
vystudovaný obor mě přestal zajímat	14%	6%
svůj obor jsem nikdy nechtěl(a) dělat	5%	6%
svůj obor jsem nechtěl(a) studovat	1%	2%
jiný důvod	8%	5%
dostal(a) jsem výhodnější nabídku	0%	1%
z rodinných důvodů	0%	3%
náhradní vojenská služba	1%	0%
tato práce je dost blízká vystudovanému oboru	0%	1%
chyběla mi praxe	0%	0%
chtěl(a) jsem podnikat	1%	0%
Celkem	100%	100%

Z hlediska rozdělení krajů do čtyř skupin podle výše obecné míry nezaměstnanosti v kraji lze vyzorovat určité **závislosti mezi některými důvody nesouladu** vykonávané práce a vystudovaného oboru a mírou nezaměstnanosti v kraji. Z údajů uvedených v tabulce 5.7 je patrné, že v krajích s nízkou mírou nezaměstnanosti mladí lidé jako hlavní důvod nesouladu uvádějí především špatně placenou práci v oboru. S velkým odstupem je druhým důvodem nesouladu skutečnost, že nemohli najít práci v oboru. Vzhledem k nízké nezaměstnanosti v těchto krajích, která může být způsobena vyšší nabídkou pracovních příležitostí či nižší nabídkou pracovních sil na trhu práce, mladí lidé zřejmě nemají takové problémy sehnat práci ve svém oboru, jako mladí lidé v krajích s vysokou mírou nezaměstnanosti a tudíž tento důvod není mezi nimi tak častou odpovědí.

Tabulka 5.7: Důvod, proč v současné době nepracuje v oboru, který vystudoval(a) podle hrubšího členění krajů z hlediska úrovně míry nezaměstnanosti

	nejnižší MN	nízká MN	střední MN	vysoká MN
hledal, ale nesehnal(a) jsem práci v oboru	17%	33%	37%	37%
práce v oboru je, ale špatně placená	38%	32%	24%	25%
práce v oboru je, ale daleko od bydliště	13%	12%	13%	11%
vystudovaný obor mě přestal zajímat	16%	9%	10%	10%
svůj obor jsem nikdy nechtěl(a) dělat	4%	5%	6%	5%
svůj obor jsem nechtěl(a) studovat	0%	1%	2%	1%
jiný důvod	6%	5%	6%	8%
dostal(a) jsem výhodnější nabídku	0%	1%	0%	0%
z rodinných důvodů	4%	1%	1%	1%
náhradní vojenská služba	0%	0%	1%	0%
tato práce je dost blízka vystudovanému oboru	0%	1%	0%	1%
chyběla mi praxe	0%	0%	0%	0%
chtěl(a) jsem podnikat	1%	1%	0%	0%
Celkem	100%	100%	100%	100%

nejnižší MN - HL,m.P

střední MN - SČK,KVK,LIK,PAK,VYS,JMK,ZLK

nízká MN - JČK,PLK,KHK

vysoká MN - UKL,OLK,MSK

V krajích s vysokou mírou nezaměstnanosti jako hlavní důvod nesouladu mladí lidé uvádějí, že hledali práci v oboru, ale nenašli ji. Vzhledem ke složitějším podmínkám na trhu práce - k nižší nabídce pracovních příležitostí, vyšší konkurenci v řadách pracovních sil na trhu práce - se mladí lidé při hledání pracovního místa zřejmě častěji setkávají s problémem získat pracovní místo v oboru. Proto je tento důvod nesouladu v těchto krajích tak frekventovanou odpovědí. Druhým nejfrekventovanějším důvodem nesouladu potom bývá již zmiňovaná špatně placená práce v oboru.

Z výše uvedené tabulky lze odvodit závěr, že **čím vyšší je míra nezaměstnanosti v kraji**, tím častěji se u respondenta setkáme s odpovědí, že hledal práci ve svém oboru, ale nesehnal ji. V opačném případě, čím nižší je míra nezaměstnanosti v kraji, tím častěji se u respondenta setkáme s odpovědí, že nepracuje v oboru, protože je tam práce špatně placená.

Jak je patrné z následující tabulky 5.8 z hlediska **hrubšího oborového členění** nejčastější odpověď na nesoulad mezi vykonávanou prací a oborem vzdělání je, že respondent hledal, ale nesehnal práci v oboru (přes 30 %). U respondentů, kteří vystudovali některý ze skupiny zemědělských oborů, je vedle tohoto důvodu ještě frekventovanějším důvodem nesouladu špatně placená práci (37 %). Respondenti technických oborů a společenskovedních oborů (mezi které zahrnujeme společenské, ekonomické a obory služeb) častěji uvádějí důvod nesouladu vzdálenost práce v oboru od bydliště (14 % a 17 %). Respondenti, kteří vystudovali zdravotnické obory, častěji než ostatní, zmiňují rodinné důvody (8 %) a skutečnost, že vykonávají sice práci, která neodpovídá vystudovanému oboru, ale je mu blízka (8 %).

Tabulka 5.8: Důvod, proč v současné době nepracuje v oboru, který vystudoval(a) podle hrubšího oborového členění

Rozdělení podle oborů	technické	zemědělské	zdravotnické	společensk.
hledal, ale nesehnal(a) jsem práci v oboru	31%	33%	33%	37%
práce v oboru je, ale špatně placená	27%	37%	25%	28%
práce v oboru je, ale daleko od bydliště	15%	4%	0%	11%
vystudovaný obor mě přestal zajímat	13%	14%	17%	8%
svůj obor jsem nikdy nechtěl(a) dělat	6%	2%	0%	5%
svůj obor jsem nechtěl(a) studovat	1%	0%	0%	1%
jiný důvod	4%	9%	8%	7%
dostal(a) jsem výhodnější nabídku	0%	0%	0%	1%
z rodinných důvodů	1%	0%	8%	2%
náhradní vojenská služba	1%	0%	0%	0%
tato práce je dost blízká vystudovanému oboru	0%	0%	8%	1%
chyběla mi praxe	0%	2%	0%	0%
chtěl(a) jsem podnikat	1%	0%	0%	0%
Celkem	100%	100%	100%	100%

5.2 Současné zaměstnání a využitelnost znalostí a dovedností získaných během počátečního vzdělávání

Každé pracovní místo má určité nároky a požadavky na pracovníka, který je vykonává. To jaké požadavky a nároky jsou kladeny na pracovníka, závisí většinou na charakteristice daného pracovního místa (např. na obsahu práce, oborovém zaměření práce, na podnikové kultuře, pracovním prostředí atd.) specifikované v popisu pracovního místa, na základě které bývá stanovován požadovaný profil pracovníka. V rámci profilu pracovníka bývá požadována nejen určitá úroveň vzdělání či odborná kvalifikace, ale i řada dalších znalostí, schopností a dovedností, které se požadují v odlišném míře.

V průběhu počátečního vzdělávání mladí lidé získávají různorodou škálu znalostí a dovedností, které následně mohou uplatnit během své profesní kariéry. To, jaké znalosti a dovednosti během studia získají, závisí nejen na typu a charakteristice škol, které navštěvovali, ale i na přístupu, který ke studiu zaujali. Do jaké míry následně získané znalosti a dovednosti v profesním životě uplatní, potom závisí na charakteristice pracovního místa, které budou vykonávat a na požadavcích a nárocích, které budou s tímto pracovním místem spojeny.

Existuje řada způsobů jak **charakterizovat práci vykonávanou v zaměstnání**. Jedním z těchto způsobů je rozdělit ji na práci manuální, na práci s lidmi a na práci s informacemi. Odpověď na to, kolika procenty je práce mladých lidí tvořena prací s lidmi, prací s věcmi a prací s informacemi, můžeme nalézt v následujících třech tabulkách, kde jsou ještě navíc uvedeny frekvence odpovědí, které se tohoto tématu týkají.

Tabulka 5.9: Kolik procent v současné práci tvoří manuální práce podle úrovně vzdělání

Manuální práce	základní	vyučen(a)	maturita	terciární
0%	28%	21%	10%	3%
1 až 25%	22%	29%	20%	17%
26 až 50%	23%	21%	28%	28%
51 až 75%	6%	9%	19%	21%
více než 75%	22%	20%	22%	30%
Průměr	35%	36%	46%	55%

Jak je patrné z tabulky 5.9, práce u respondentů se základní vzděláním a u vyučených je z nadpoloviční většiny (v průměru z 55 %) tvořena manuální prací. Více jak 40

% respondentů z obou těchto úrovní vzdělání uvedlo, že více jak ze 75 % je jejich práce

manuální. U respondentů s terciární úrovní vzdělání je manuální práce v průměru zastoupena zhruba 10 %. Můžeme tedy konstatovat, že pracovní místa, která vyžadují nižší úroveň vzdělání, většinou znamenají vyšší podíl manuální práce. U většiny těchto pracovních míst pak tato práce představuje nejpodstatnější podíl.

Obecně můžeme říci, že **práce s lidmi a práce s informacemi představuje opačnou charakteristiku než práce manuální**. Pracovní místa vyžadující vyšší úroveň vzdělání, většinou představují vyšší podíl práce s lidmi a práce s informacemi. Dokladem toho jsou i následující dvě tabulky 5.10 a 5.11.

Tabulky 5.10 a 5.11: Kolik procent v současné práci tvoří práce s lidmi a práce s informacemi podle úrovně vzdělání

Práce s lidmi	základní	vyučen(a)	maturita	terciární
0%	10%	4%	17%	39%
1 až 25%	23%	23%	43%	48%
26 až 50%	16%	20%	19%	8%
51 až 75%	9%	12%	6%	2%
více než 75%	42%	41%	14%	3%
Průměr	55%	57%	30%	11%

Práce s informacemi	základní	vyučen(a)	maturita	terciární
0%	46%	45%	18%	6%
1 až 25%	43%	50%	47%	42%
26 až 50%	6%	4%	22%	33%
51 až 75%	1%	1%	8%	10%
více než 75%	3%	1%	4%	9%
Průměr	10%	7%	24%	34%

Zatímco práce s lidmi tvoří u respondentů se základním vzděláním a u vyučených v průměru zhruba 35 % a práce s informacemi 10 %, respondenti s terciární úrovní vzdělání vykonávají práci, která je v průměru z více jak 55 % tvořena prací s lidmi a z 34 % prací s informacemi. U respondentů s maturitním vzděláním tyto podíly nejsou v průměru tak

vysoké jako u respondentů vyšší úrovně vzdělání, jejich výše však rozhodně není zanedbatelná (práce s lidmi 46 % a práce s informacemi 24 %). **Můžeme tedy vyvodit závěry, že pracovní místa, která vyžadují vyšší úroveň vzdělání, většinou znamenají nižší podíl manuální práce a vyšší podíl práce s lidmi a práce s informacemi.** U pracovních míst, která jsou vykonávána pracovníky s terciární úrovní vzdělání můžeme dokonce konstatovat, že práce s lidmi tvoří mnohdy větší podílové zastoupení než práce s informacemi.

Položme si nyní otázku jak jsou v pracovním procesu **využitelné znalosti a dovednosti získané během počátečního vzdělání** (tabulka 5.12). Podle provedeného dotazníkového šetření můžeme říci, že zhruba tři čtvrtiny respondentů pokládají tyto znalosti a dovednosti za důležité. Respondenti terciárního vzdělání z více než 90 % považují znalosti a dovednosti tohoto typu za důležité a z toho více jak 66 % za velmi důležité. Poněkud více negativních odpovědí na toto téma se vyskytuje mezi respondenty nejnižší kategorie vzdělání - základního vzdělání. Přes 45 % respondentů se základním vzděláním považuje znalosti a dovednosti získané během počátečního vzdělávání za nedůležité, z toho 19 % těchto respondentů za zcela nedůležité. Jejich reakci do určité míry můžeme považovat za přirozenou, vezmeme-li v úvahu rozsah znalostí a dovedností, které lze získat během studia na základních školách. Znalosti a dovednosti této úrovně vzdělání jsou určitým způsobem limitované, a proto se některým absolventům či mladým lidem tohoto vzdělání zdají nepotřebné pro jejich práci.

Tabulka 5.12: Využitelnost znalostí a dovedností získaných během počátečního vzdělávání podle úrovně vzdělání

	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
velmi důležité	22%	29%	39%	66%	36%
spíše důležité	31%	42%	41%	26%	39%
spíše nedůležité	27%	18%	15%	7%	17%
zcela nedůležité	19%	11%	5%	1%	8%
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%

Zajímavá je rovněž frekvence odpovědí na otázku **využitelnosti**

znalostí a dovedností z hlediska hrubšího oborového členění, které je patrné v tabulce 5.13. Nejvýraznější pozitivní postoj v tomto případě zaujímají respondenti, kteří během počátečního vzdělávání vystudovali některý ze zdravotnických oborů. Přes 90 % těchto respondentů považuje využitelnost znalostí a dovedností získaných během studia za důležité, z toho dokonce 68 % je považuje za velmi důležité. Zvýšený negativní postoj k využitelnosti znalostí a dovedností počátečního vzdělávání zaujímají respondenti, kteří vystudovali některý ze zemědělských oborů (31 %).

Tabulka 5.13: Využitelnost znalostí a dovedností získaných během počátečního vzdělávání podle hrubšího oborového členění

	technické obory	zemědělské obory	zdravotnické obory	společensk.obory
velmi důležité	33%	30%	68%	40%
spíše důležité	42%	39%	24%	38%
spíše nedůležité	17%	24%	7%	14%
zcela nedůležité	8%	7%	1%	7%
Celkem	100%	100%	100%	100%

V následující tabulce 5.14 je uvedeno vyjádření názorů respondentů na důležitost některých konkrétních znalostí a dovedností, které mohou mladí lidé získat či rozvíjet v průběhu počátečního vzdělávání a následně je využít v pracovním procesu. V rámci dotazníkového šetření byl respondentům **položen dotaz, jaký význam pro ně mají jednotlivé znalosti a dovednosti v současném zaměstnání**. Nejčastější kladné vyjádření se vztahuje na odborné praktické znalosti a dovednosti, kde 90 % respondentů hodnotilo tyto znalosti a dovednosti jako důležité. Více jak 80 % respondentů považuje za důležité odborné teoretické znalosti, dovednost samostatně se rozhodovat, dovednost řešit problémy, dovednost nést odpovědnost a dovednost pracovat v týmu. Méně kladných odpovědí je spojeno s jazykovými dovednostmi a s prací s výpočetní technikou. Pouze 45 % respondentů považuje jazykové dovednosti za důležité a pouze 51 % respondentů uvedlo, že práce s výpočetní technikou je v jejich současném zaměstnání důležitá.

Tabulka 5.14: Význam různých znalostí a dovedností v současném zaměstnání podle úrovně vzdělání (frekvence kladných odpovědí)

DULEŽITÉ	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
všeobecné znalosti a rozhled	59%	66%	84%	96%	76%
odborné teoretické znalosti	66%	75%	86%	94%	81%
odborné praktické znalosti a dovednosti	80%	89%	91%	96%	90%
jazykové dovednosti	34%	29%	53%	80%	45%
práce s výpočetní technikou	31%	26%	68%	90%	51%
organizace a řízení, dovednost vést kolektiv	42%	41%	66%	81%	56%
dovednost samostatně se rozhodovat	71%	81%	90%	97%	85%
dovednost řešit problémy	75%	85%	91%	97%	87%
dovednost nést odpovědnost	74%	83%	88%	96%	85%
dovednost pracovat v týmu	81%	82%	86%	90%	84%

V tabulce 5.15, která vychází z frekvence zcela záporných odpovědí ("zcela nedůležité") - je zřejmé, že **podíly zcela negativních odpovědí jsou nejvyšší u jazykových dovedností a u práce s výpočetní technikou (24 % a 25 %)**. Z tabulky je z frekvencí odpovědí patrný názorový zlom mezi mladými lidmi s úrovní vzdělání - základní a vyučen, a s úrovní vzdělání - maturitní a terciární. Mladí lidé s nižší úrovní vzdělání mnohem častěji oproti mladým lidem s vyšší úrovní vzdělání uvádějí, že jazykové dovednosti (35 % respondentů) a práci s výpočetní technikou (40 % respondentů) ve svém zaměstnání považují za zcela nedůležité. Zcela negativní postoj vyjádřilo v obou případech zhruba 14 % respondentů s maturitním vzděláním a pouze 6 % (k jazykovým dovednostem) a 2 % (k práci s výpočetní technikou) respondentů s terciárním vzděláním. Můžeme říci, že jedním z důvodů názorové různorodosti

respondentů členěných podle úrovně vzdělání je vliv skutečné potřeby a míry uplatnění těchto schopností a dovedností mladých lidí v současném zaměstnání.

Tabulka 5.15: Význam různých znalostí a dovedností v současném zaměstnání podle úrovně vzdělání (frekvence zcela záporných odpovědí)

ZCELA NEDULEŽITÉ	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
všeobecné znalosti a rozhled	11%	7%	3%	0%	5%
odborné teoretické znalosti	10%	3%	2%	1%	3%
odborné praktické znalosti a dovednosti	6%	2%	1%	1%	2%
jazykové dovednosti	35%	36%	14%	6%	24%
práce s výpočetní technikou	41%	42%	13%	2%	25%
organizace a řízení, dovednost vést kolektiv	27%	23%	8%	4%	15%
dovednost samostatně se rozhodovat	12%	6%	2%	1%	4%
dovednost řešit problémy	9%	4%	1%	0%	3%
dovednost nést odpovědnost	8%	4%	2%	1%	3%
dovednost pracovat v týmu	8%	6%	2%	2%	4%

S předpokládaným vstupem do EU a s nástupem informační revoluce a nových pracovních postupů a technologií však nelze očekávat, že se obsah práce a charakteristika pracovních míst a kvalifikačních požadavků nebude měnit. Význam jazykových dovedností a práce s výpočetní technikou ve všech profesích neustále narůstá. Školská sféra na tuto situaci reaguje zaváděním počítačů do škol, zvyšováním počtu hodin nebo zaváděním výuky výpočetní techniky a jazyků, zlepšováním vybavení jazykových učeben atd. Do budoucna se tedy očekává ještě další nárůst významu jazykových dovedností a práce s výpočetní technikou, kde tento nárůst se nevyhne ani pracovním místům vykonávaným pracovníky s nižší úrovní vzdělání.

Z hlediska hrubšího oborového členění (tabulka 5.16), jak již bylo řečeno, velmi pozitivní **postoj ke znalostem a dovednostem** využívaným v současném zaměstnání zaujímají respondenti, kteří absolvovali některý ze zdravotnických oborů. Za **důležité znalosti a dovednosti ve svém současném zaměstnání** (které se v porovnání s ostatními respondenty nejvíce shoduje s vystudovaným oborem) považují zejména odborné praktické znalosti a dovednosti¹⁰, odborné teoretické znalosti a dovednosti, dovednost samostatně se rozhodovat a dovednost nést odpovědnost.

Méně pozitivní pohled na význam znalostí a dovedností využívaných v současném zaměstnání vykazují respondenti se zemědělsky oborově zaměřeným vzděláním, kteří v porovnání s ostatními respondenty navíc méně často pokládají odborné teoretické a praktické znalosti a dovednosti v současném zaměstnání za důležité. Velký vliv v tomto případě nesporně hraje nižší shoda současného zaměstnání s vystudovaným oborem.

Tabulka 5.16: Význam různých znalostí a dovedností v současném zaměstnání podle hrubšího oborového členění (frekvence kladných odpovědí)

DULEŽITÉ	technické obory	zemědělské obory	zdravotnické obory	společensk.obory
všeobecné znalosti a rozhled	73%	67%	87%	82%
odborné teoretické znalosti	82%	76%	93%	83%
odborné praktické znalosti a dovednosti	90%	85%	93%	91%
jazykové dovednosti	37%	33%	42%	58%
práce s výpočetní technikou	46%	39%	61%	61%
organizace a řízení, dovednost vést kolektiv	51%	46%	72%	65%
dovednost samostatně se rozhodovat	86%	90%	93%	88%
dovednost řešit problémy	88%	85%	94%	90%
dovednost nést odpovědnost	84%	88%	91%	88%
dovednost pracovat v týmu	84%	81%	90%	86%

¹⁰ Odborné praktické znalosti a dovednosti považuje více jak 80 % respondentů, kteří absolvovali některý ze zdravotnických oborů, za velice důležité v současném zaměstnání, které vykonávají.

Jako zcela nedůležité znalosti a dovednosti jsou, jak vyplývá z frekvence zcela negativních odpovědí (tabulka 5.17), nejčastěji uváděny jazykové dovednosti (16 % respondentů), práce s výpočetní technikou (19 % respondentů) a organizace a řízení, dovednosti vést kolektiv (12 % respondentů). Zvýšené frekvence jsou v těchto případech patrné zejména u respondentů se zemědělským oborem vzdělání (31 %, 38 % a 21 %). Nejnižší frekvence se vyskytují u respondentů se zdravotnickým oborově zaměřeným vzděláním (15 %, 6 % a 5 %).

Tabulka 5.17: Význam různých znalostí a dovedností v současném zaměstnání podle hrubšího oborového členění (frekvence zcela záporných odpovědí)

ZCELA NEDŮLEŽITÉ	technické obory	zemědělské obory	zdravotnické obory	společensk.obory
všeobecné znalosti a rozhled	6%	5%	1%	3%
odborné teoretické znalosti	3%	2%	0%	2%
odborné praktické znalosti a dovednosti	2%	1%	1%	1%
jazykové dovednosti	28%	31%	15%	16%
práce s výpočetní technikou	29%	38%	6%	19%
organizace a řízení, dovednost vést kolektiv	17%	21%	5%	12%
dovednost samostatně se rozhodovat	4%	7%	0%	3%
dovednost řešit problémy	2%	4%	0%	2%
dovednost nést odpovědnost	3%	4%	0%	2%
dovednost pracovat v týmu	4%	1%	0%	3%

5.3 Spokojenost se zaměstnáním a stabilita v něm

5.3.1 Spokojenost v současném zaměstnání

Každý člověk má v životě určité osobní cíle, představy či očekávání. Tyto krátkodobé nebo dlouhodobé cíle, představy či očekávání v různém měřítku mohou souviset i s profesní kariérou člověka a tedy i s prací, kterou vykonává. Můžeme říci, že čím více se vykonávaná práce přibližuje cílům, představám či očekáváním člověka, tím větší spokojenost se současným zaměstnáním můžeme od člověka jako pracovníka očekávat.

Vedle tohoto faktoru je ovšem třeba počítat s tzv. pozitivními a negativními faktory. Zatímco pozitivní faktory (jako např. zvýšení platového ohodnocení, možnost vzdělávání, pružná pracovní dob atd.) na pracovišti zvyšují spokojenost pracovníka, negativní faktory (jako např. snížení platového ohodnocení, špatné vztahy na pracovišti, ztížené pracovní podmínky atd.) působí logicky opačně. Podstatný je potom postoj, jaký pracovník vůči těmto faktorům zaujme a jak se s nimi vyrovná. Z psychologického hlediska je nutno upozornit na skutečnost, že na míru spokojenosti pracovníka s vykonávaným zaměstnáním mají většinou větší a trvalejší vliv faktory negativní než pozitivní.

V následující tabulce 5.18 jsou uvedeny frekvence odpovědí respondentů, které se týkaly jejich **spokojenosti se současným zaměstnáním**.

Tabulka 5.18: Spokojenost se současným zaměstnáním podle úrovně vzdělání

	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
velmi spokojen (a)	13%	21%	24%	38%	23%
spíše spokojen (a)	40%	45%	48%	40%	46%
ani spokojen (a), ani nespokojen (a)	29%	20%	16%	15%	19%
spíše nespokojen (a)	7%	7%	6%	4%	6%
velmi nespokojen (a)	2%	2%	1%	1%	1%
nevím	9%	4%	5%	2%	5%
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%

Při agregaci prvních dvou řádek v tabulce, lze konstatovat u téměř 70 % respondentů spokojenost se současným zaměstnáním. Vezme-li se k tomu v úvahu, že téměř 20 %

respondentů odpovídá, že k současnému zaměstnání "ani spokojen, ani nespokojen" a 5 % neví, zda jsou či nejsou spokojeni, zbývá nám **pouze zhruba 6 % respondentů, kteří nejsou se současným zaměstnáním spokojeni**. Můžeme tedy říci, že mladí lidé tedy většinou vykonávají práci, se kterou jsou více méně spokojeni a pouze malá část z nich vykonává práci, se kterou je nespokojena.

Rozdělíme-li respondenty do skupin podle jejich úrovně dosaženého vzdělání, můžeme říci, že existuje určitý vztah mezi spokojeností se současným vzděláním a úrovní vzdělání pracovníka. Agregujeme-li opět první dva řádky výše uvedené tabulky, můžeme zjistit, že zatímco 53 % respondentů se základním vzděláním a 66 % respondentů s výučním listem odpovědělo, že je se současným zaměstnáním spokojeno, spokojených respondentů s vyšší úrovní vzdělání bylo více jak 70 % (respondenti s maturitním vzděláním - 72 % a respondenti s terciárním vzděláním 78 %). **Čím vyšší je úroveň vzdělání pracovníka, tím častěji můžeme předpokládat spokojenost s vykonávaným zaměstnáním.** Některé z důvodů, které mohou ovlivnit spokojenost s vykonávaným zaměstnáním můžeme nalézt v následující tabulce 5.19.

Tabulka 5.19: Spokojenost s různými charakteristikami současného zaměstnání podle úrovně vzdělání (frekvence kladných odpovědí)

SPOKOJEN	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
vyhlídky na postup	43%	51%	59%	71%	56%
váš plat	53%	57%	61%	68%	59%
vztahy s nadřízeným	81%	84%	85%	88%	84%
jistota pracovního místa	71%	74%	74%	84%	74%
možnosti využití schopností	72%	76%	79%	84%	78%
možnost uplatnit vlastní iniciativu	71%	75%	73%	80%	74%
pracovní doba	75%	72%	76%	84%	75%
sociální výhody	56%	54%	59%	63%	57%
náplň práce	80%	85%	86%	89%	85%
množství práce	75%	77%	79%	79%	78%
rozmanitost práce	64%	73%	77%	87%	75%
možnost zvyšování kvalifikace	42%	44%	56%	73%	52%
přátelské vztahy na pracovišti	89%	88%	89%	91%	89%
využití získané kvalifikace	64%	72%	75%	85%	74%

Jak je patrné z výše uvedených frekvencí, opět je zde možno sledovat přímou závislost spokojenosti se současným zaměstnáním s úrovní dosaženého vzdělání pracovníka. (Největší frekvence kladných odpovědí se nacházejí u respondentů s terciární úrovní vzdělání.) Nejčastěji jsou respondenti spokojeni s přátelskými vztahy na pracovišti (89 % respondentů), s náplní práce (85 % respondentů) a se vztahy s nadřízeným (84 % respondentů). Zhruba 78 % procent respondentů odpovědělo, že je spokojeno s možnostmi využití schopností a množstvím práce, které je spojeno s jejich zaměstnáním.

Jako **nečastějšími důvody nespokojenosti se zaměstnáním** respondenti uvádějí malou možnost zvyšování kvalifikace (48 % respondentů), nespokojenost s vyhlídkami na postup (44 % respondentů), sociální vyhlídky (43 % respondentů) a nespokojenost s výší platu (41 % respondentů). Jak lze vidět v následující tabulce 5.20, všechny tyto čtyři důvody k nespokojenosti jsou rovněž výrazně frekventované ve velmi záporných odpovědích.

Nespokojenost se současným zaměstnáním může postupně směřovat **k úvahám o odchodu od současného zaměstnavatele**. K tomu byla směřována otázka, zda respondent neuvažuje v průběhu následujícího roku o odchodu od svého současného zaměstnavatele. Frekvence odpovědí uvedené v tabulce 5.20 potvrdily, že jsou-li pracovníci v zaměstnání spokojeni, uvažují o odchodu ze současného zaměstnání v průběhu následujícího roku pouze výjimečně. Z respondentů, kteří odpověděli, že nejsou ani spokojeni ani nespokojeni se

současným zaměstnáním, by zhruba 20 % zamýšlelo v průběhu následujícího roku odejít od současného zaměstnání.

Tabulka 5.20: Spokojenost s různými charakteristikami současného zaměstnání podle úrovně vzdělání (frekvence velmi záporných odpovědí)

VELMI NESPOKOJEN	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
vyhlídky na postup	13%	11%	10%	8%	11%
váš plat	11%	10%	9%	8%	9%
vztahy s nadřízeným	3%	5%	3%	3%	4%
jistota pracovního místa	4%	6%	4%	3%	4%
možnosti využití schopností	5%	5%	4%	4%	5%
možnost uplatnit vlastní iniciativu	9%	8%	6%	4%	7%
pracovní doba	4%	7%	4%	1%	5%
sociální výhody	13%	13%	10%	10%	11%
náplň práce	4%	3%	3%	2%	3%
množství práce	8%	5%	3%	2%	4%
rozmanitost práce	10%	7%	4%	3%	6%
možnost zvyšování kvalifikace	14%	16%	10%	8%	13%
přátelské vztahy na pracovišti	2%	3%	3%	1%	3%
využití získané kvalifikace	9%	9%	8%	4%	8%

Většina respondentů, která je spokojena se současným zaměstnáním však odpověděla, že nemá v úmyslu v průběhu následujícího roku měnit zaměstnavatele.

Tabulka 5.21: Spokojenost se současným zaměstnáním ve vztahu k zamýšleným odchodům od současného zaměstnavatele v průběhu následujícího roku

Spokojenost se současným zaměstnáním	Zamýšlený odchod od současného zaměstnavatele v průběhu následujícího roku	
	ano	ne
velmi spokojen(a)	1%	99%
spíše spokojen(a)	8%	92%
ani spokojen(a), ani nespokojen(a)	20%	80%
spíše nespokojen(a)	61%	39%
velmi nespokojen(a)	72%	28%
Celkem	13%	87%

5.3.2 Stabilita v současném zaměstnání

Stabilita pracovníků v zaměstnáních, která vykonávají je velmi diferencovaná. Jak bylo patrné v předchozí kapitole, spokojenost pracovníka se současným zaměstnáním může být ovlivněna řadou faktorů. Stabilita pracovníka v zaměstnání je rovněž ovlivněna řadou faktorů. Jedním z nich je i již zmiňovaná spokojenost respektive nespokojenost pracovníka (viz tabulku 5.20). Stabilitu v současném zaměstnání ovlivňuje mimo jiné i dosavadní průběh profesní dráhy pracovníka. Má se tím například na mysli, jestli pracovník má tendenci často měnit zaměstnání či nikoli, jaké důvody ho k tomu vedou. Zeptali jsme se respondentů zda v minulosti již změnili zaměstnavatele z vlastní iniciativy (tabulka 5.22). Zhruba třetina respondentů ve věku 20 - 29 let odpověděla, že změnila zaměstnavatele z vlastní iniciativy. Téměř 70 % uvedlo, že nikoli. Podíváme-li se na následující tabulku detailněji, můžeme říci, že je zde patrný určitý vztah mezi úrovní vzdělání pracovníka a tendencí změnit zaměstnavatele z vlastní iniciativy. S rostoucí úrovní vzdělání respondentů, se častěji setkáváme s negativní odpovědí na tuto otázku.

Tabulka 5.22: Změny zaměstnavatele z vlastní iniciativy podle úrovně vzdělání

	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
ano, změnil(a)	33%	35%	30%	21%	31%
ne, nezměnil(a)	67%	65%	70%	79%	69%
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%

V případě, že pracovník již během své profesní kariéry změnil zaměstnavatele z vlastní iniciativy, musely ho k tomu vést určité důvody. V následující tabulce jsou uvedeny důvody, které mohou vést mladého člověka k rozhodnutí respondenta odejít ze zaměstnání z vlastní iniciativy. Respondenti v tomto případě měli možnost vybírat ze čtyřstupňové škály (1 = rozhodně ano, 2 = spíše ano, 3 = spíše ne, 4 = rozhodně ne). V tabulce jsou vyjádřeny kladné odpovědi respondentů, které zahrnují odpovědi stupňů 1 = rozhodně ano a 2 = spíše ano¹¹.

Na základě provedeného šetření můžeme konstatovat, že nejčastěji zmiňovaným důvodem odchodu od zaměstnavatele byl plat (uvedlo 80 % respondentů). S výrazným odstupem z hlediska frekvence kladných odpovědí byly jako další důvody odchodu často označovány: touha po změně, po nových zkušenostech (61 % respondentů) a perspektiva vykonávaného zaměstnání (59 % respondentů). Jako nejméně časté důvody odchodu od zaměstnavatele se ukázaly být: kolektiv spolupracovníků, ve kterém se mladý člověk v zaměstnání pohybuje (31 % respondentů) a nevyužití kvalifikace pracovníka (33 % respondentů).

Respondenti odlišných úrovní vzdělání na jednotlivé důvody odchodu z vlastní iniciativy odpovídali odlišným způsobem. Zaměříme-li se ještě jednou na uváděné důvody odchodu, z následující tabulky 5.23 lze vyčíst, že s klesající úrovní vzdělání frekvence kladných odpovědí se zvyšují v případě platu, naopak v případě nevyužití kvalifikace a perspektivy zaměstnání se frekvence kladných odpovědí snižují. Můžeme tedy konstatovat, že mladí lidé s nižším vzděláním v porovnání s mladými lidmi s vyšším vzděláním častěji opouštějí zaměstnání z vlastní iniciativy v důsledku nespokojenosti s úrovní platu a méně často své zaměstnání opouštějí v důsledku pocitu nevyužití své kvalifikace či neperspektivnosti pracovního místa.

Tabulka 5.23: Důvody, které vedly k rozhodnutí změnit zaměstnavatele na základě vlastního rozhodnutí (frekvence kladných odpovědí)

ANO	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
plat	83%	82%	79%	74%	80%
pracovní doba	59%	52%	46%	50%	50%
pracovní prostředí	62%	49%	49%	53%	51%
kolektiv spolupracovníků	47%	22%	33%	38%	31%
obsah vykonávané práce	59%	39%	53%	72%	49%
pracovní zařazení	50%	37%	53%	71%	47%
nevyužití mojí kvalifikace	19%	18%	46%	68%	33%
perspektiva zaměstnání	54%	52%	64%	72%	59%
nadřizený	53%	46%	47%	50%	47%
touha po změně po nových zkušenostech	67%	56%	63%	60%	61%
jiný důvod	0%	1%	1%	0%	1%

Stabilita mladých lidí v zaměstnání je do jisté míry ovlivněna jejich úmyslem odejít ze současného zaměstnání. Jak můžeme vidět v následující tabulce 5.24, odejít v průběhu následujícího roku zamýšlí zhruba 13 % respondentů. Zhruba 87 % respondentů odchod ze současného zaměstnání v průběhu následujícího roku nepředpokládá. Srovnáme-li respondenty z hlediska úrovně jejich vzdělání, můžeme říci, že agregované pozitivní a negativní frekvence odpovědí (týkající se zamýšleného odchodu ze zaměstnání) respondentů jednotlivých úrovní vzdělání jsou zhruba totožné.

¹¹ Tato čtyřstupňová škála je použita ještě v několika následujících charakteristikách této kapitoly. Jestliže tabulka obsahuje v levém horním rohu výraz „ANO“, jedná se o souhrn odpovědí stupňů 1 = rozhodně ano a 2 = spíše ano. Jestliže tabulka obsahuje výraz „ROZHODNĚ NE“, jedná se o odpovědi stupně 4 = rozhodně ne.

Jako nejčastější důvody zamýšleného odchodu od současného zaměstnavatele (tabulka 5.25) byly uváděny plat (77 % respondentů), touha po změně, po nových zkušenostech (74 % respondentů) a perspektiva vykonávaného zaměstnání (66 % respondentů). Oproti výsledkům (viz tabulku 5.23) týkajících se mladých lidí, kteří již změnili zaměstnavatele z vlastní iniciativy, tentokrát nejméně často respondenti uváděli jako důvod zamýšleného odchodu od zaměstnavatele v následujícím roce - kolektiv spolupracovníků (uvedlo 27 % respondentů) a pracovní prostředí (39 % respondentů).

Tabulka 5.24: Zamýšlené odchody od současného zaměstnavatele v průběhu následujícího roku podle úrovně vzdělání

	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
rozhodně ano	4%	4%	4%	4%	4%
spíše ano	11%	8%	9%	11%	9%
spíše ne	41%	43%	39%	32%	40%
rozhodně ne	44%	45%	49%	53%	47%
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%

Tabulka 5.25: Důvody uvažované odchodu od současného zaměstnavatele v průběhu následujícího roku podle úrovně vzdělání (frekvence kladných odpovědí)

ANO	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
plat	85%	78%	72%	85%	77%
pracovní doba	61%	48%	45%	33%	47%
pracovní prostředí	56%	44%	38%	7%	39%
kolektiv spolupracovníků	35%	22%	32%	7%	27%
obsah vykonávané práce	60%	42%	52%	46%	49%
pracovní zařazení	53%	53%	54%	48%	53%
nevyužití kvalifikace	41%	44%	57%	63%	51%
perspektiva zaměstnání	70%	57%	74%	61%	66%
nadřizený	66%	38%	40%	36%	42%
touha po změně, po nových zkušenostech	76%	68%	78%	69%	74%
jiný důvod	7%	7%	4%	8%	6%

Jednou z dalších možností, která může ovlivnit stabilitu pracovníka v současném zaměstnání, je zamýšlený odchod od současného zaměstnavatele v důsledku zájmu začít podnikat (tabulka 5.26). Přes 45 % respondentů odpovědělo, že o této možnosti neuvažuje. Poměrně vysoký podíl (38 %) respondentů, o tom zatím nepřemýšlelo. Pouze 9 % respondentů uvažuje o podnikání, z toho 6 % o podnikání ve svém oboru.

Tabulka 5.26: Zamýšlené odchody do podnikání v současné době podle úrovně vzdělání

	základní	vyučen	maturita	terciární	Celkem
již podnikám - souvisí s oborem	2%	5%	3%	9%	4%
již podnikám - mimo obor	2%	3%	3%	3%	3%
uvažuji o podnikání v mém oboru	4%	8%	5%	6%	6%
uvažuji o podnikání v jiném oboru	3%	2%	3%	4%	3%
neuvažuji, v oboru to není možné	4%	4%	6%	6%	5%
neuvažuji, nechci vůbec podnikat	44%	41%	41%	38%	41%
zatím jsem o tom nepřemýšlel	41%	37%	39%	34%	38%
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%

5.4 Ochota ke změnám pro získání jiného zaměstnání

V případě, že dojde ke ztrátě pracovního místa, musí člověk velmi často kalkulovat s tím, co všechno je schopen a ochoten pro získání nového zaměstnání udělat. Na trhu práce struktura nabídky pracovních sil není identická s poptávkou zaměstnavatelů. Profesionální struktura nabízených volných pracovních míst většinou neodpovídá kvalifikační struktuře

evidovaných uchazečů o zaměstnání (strukturální nezaměstnanost). Navíc mohou mít nabízená volná pracovní místa parametry, které nemusejí odpovídat představám člověka, hledajícího zaměstnání. O některé profese je ze strany zaměstnavatelů zájem, o některé nikoli, ne všichni nezaměstnaní mají to štěstí, že po ztrátě zaměstnání snadno a rychle naleznou nové zaměstnání. Má-li nezaměstnaný zájem zvýšit své šance při získávání pracovního místa, měl by počítat s tím, že možná bude muset prohlubovat a zvyšovat své znalosti a dovednosti ve svém oboru vzdělání, rozšiřovat si znalosti a dovednosti v oboru jiném či zdokonalovat své přenositelné kompetence. Při hledání nového zaměstnání by se nezaměstnaný měl rovněž řádně zamyslet, jaké jsou jeho priority při výběru nového zaměstnání a do jaké míry je ochoten případně přistoupit na některé nepopulární skutečnosti, které s pracovním místem mohou být spojeny jako jsou např. nízký plat, dojížděka do zaměstnání, práce přesčas atd.

V rámci dotazníkového šetření byla snaha zjistit, do jaké míry by byli respondenti při ztrátě současného zaměstnání a při hledání zaměstnání jiného ochotni uvažovat i o jiné práci, pokud by na ně kladla určité nové požadavky či vedla ke změnám pracovních stereotypů (tabulka 5.26). Celkem téměř 80 % respondentů uvedlo, že je ochotno pro získání nového zaměstnání pracovat na zvýšení úrovně svých znalostí a dovedností ve svém oboru. Rovněž vysoké procento - 76 % respondentů ve věku 20 - 29 let odpovědělo, že by bylo ochotno k rekvalifikaci (k rozšiřování znalostí a dovedností v jiném oboru) při hledání nového zaměstnání. Naopak nejméně populární změnou se ukázal nižší plat, kde pouze 10 % respondentů uvedlo, že je ochotno jej v novém zaměstnání přijmout. Nízké procento respondentů - 28 % ukázalo, že ochota mladých lidí stěhovat se za prací není v ČR příliš rozšířená.

Tabulka 5.27: Akceptace požadavků souvisejících se získáním jiného zaměstnání při ztrátě současného zaměstnání podle úrovně vzdělání (frekvence kladných odpovědí)

ANO	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
rekvalifikace	71%	71%	83%	68%	76%
vyšší úroveň znalostí a dovedností	69%	70%	87%	86%	79%
nižší úroveň dovedností	45%	36%	28%	17%	32%
noční práce	47%	39%	30%	17%	34%
práce o sobotách a nedělích	52%	49%	38%	31%	43%
nižší plat	10%	9%	10%	10%	10%
přestěhování se jinam	26%	24%	29%	38%	28%

Rozdělíme-li respondenty do skupin podle jejich úrovně dosaženého vzdělání, můžeme říci, že existuje určitý vztah mezi ochotou k určité změně pro získání jiného zaměstnání a úrovní vzdělání respondenta. Porovnáme-li frekvence respondentů s vyšší úrovní vzdělání a frekvence respondentů s nižší úrovní vzdělání, můžeme vyvodit závěry, že jedná-li se o změnu v podobě rekvalifikace, prohlubování a zvyšování znalostí a dovedností či stěhování za prací, přístupnější k této změně jsou mladí lidé s vyšší úrovní vzdělání. V případě změn jako jsou: nižší dovednost pracovníka, noční práce či práce o sobotách a nedělích, větší ochotu k těmto změnám nacházíme u mladých lidí s nižší úrovní vzdělání. Na změnu v podobě nižšího platu jsou všichni mladí lidé bez ohledu na úroveň vzdělání ochotni přistoupit nejméně.

Podobné závěry je možno odvodit i z následující tabulky 5.28, kde jsou uvedeny frekvence zásadně záporné odpovědi („rozhodně ne“) na tutéž problematiku. Je zřejmé, že 57 % respondentů odpovědělo, že rozhodně nejsou ochotni přistoupit na nižší výši platu, která by mohla být spojena se získáním nového zaměstnání, 42 % respondentů uvedlo, že by se kvůli hledání nového zaměstnání rozhodně nepřestěhovala.

Tabulka 5.28: Akceptace požadavků souvisejících se získáním jiného zaměstnání při ztrátě současného zaměstnání podle úrovně vzdělání (frekvence velmi záporných odpovědí)

ROZHODNĚ NE	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
rekvalifikace	7%	7%	4%	11%	6%
vyšší úroveň znalostí a dovedností	9%	6%	2%	4%	4%
nižší úroveň dovedností	16%	21%	24%	43%	24%
noční práce	24%	29%	36%	48%	33%
práce o sobotách a nedělích	19%	20%	27%	32%	24%
nižší plat	53%	59%	55%	63%	57%
přestěhování se jinam	42%	44%	41%	33%	42%

Podle pohlaví menší ochotu ke změně jako je noční práce a práce o sobotách a nedělích vykazují více ženy než muži. Více jak 40 % žen odpovědělo, že rozhodně není ochotno při hledání nového zaměstnání přistoupit na noční práci, stejně tak téměř 30 % žen uvedlo, že rozhodně není ochotno v novém zaměstnání pracovat o sobotách a nedělích. Nízká flexibilita žen v tomto směru není překvapující, vezmeme-li v úvahu, že ženy ve věku 20 - 29 let jsou často matky s malými dětmi a mají vůči své rodině i domácnosti určité povinnosti.

Tabulka 5.29: Akceptace požadavků souvisejících se získáním jiného zaměstnání při ztrátě současného zaměstnání v členění podle pohlaví

	muž		žena	
	ano	rozhodně ne	ano	rozhodně ne
rekvalifikace	70%	6%	73%	6%
vyšší úroveň znalostí a dovedností	74%	4%	74%	4%
nižší úroveň dovedností	31%	22%	29%	23%
noční práce	41%	22%	22%	40%
práce o sobotách a nedělích	49%	16%	31%	29%
nižší plat	9%	56%	10%	51%
přestěhování se jinam	28%	36%	24%	42%

5.5 Hodnocení úrovně získaného počátečního vzdělávání

Jedním z důležitých faktorů, který ovlivňuje hodnocení úrovně získaného počátečního vzdělávání, je celkový pohled mladých lidí na to, zda profesi, kterou vykonávají, považují za perspektivní a svou kvalifikaci, znalosti a dovednosti za dostatečné. Na základě našeho dotazníkového šetření můžeme konstatovat, že 74 % respondentů považuje svoji profesi za perspektivní, z toho více jak 30 % je zcela přesvědčeno o perspektivnosti své profese. Svou klasifikaci za dostatečnou považuje 80 % respondentů a své znalosti a dovednosti považuje za dostatečné 86 % respondentů. Okolo 35 % respondentů je zcela přesvědčeno o tom, že jejich kvalifikace, znalosti a dovednosti jsou dostatečné. Z frekvencí v následující tabulce 5.30 můžeme odvodit závěr, že čím vyšší je úroveň vzdělání mladého člověka, tím častěji můžeme očekávat, že svoji profesi považuje za perspektivní a svou kvalifikaci, znalosti a dovednosti za dostatečné.

Tabulka 5.30: Hodnocení profese, kvalifikace, znalostí a dovedností podle úrovně vzdělání (frekvence kladných odpovědí)

ANO	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
považujete svou profesi za perspektivní	59%	73%	77%	85%	74%
považujete svou kvalifikaci za dostatečnou	65%	79%	83%	92%	80%
považujete své znalosti a dovednosti za dostatečné	75%	85%	88%	94%	86%

V rámci šetření jsme se zaměřili i na to, jak mladí lidé hodnotí kvalitu počátečního vzdělávání z hlediska práce, kterou v současnosti vykonávají. Tento aspekt počátečního vzdělávání se pro vzdělávací systém stává čím dál tím aktuálnější. Ve vzdělávacím systému

v České republice probíhají v současnosti zásadní změny v jejichž rámci dochází k posunu ve vnímání zaměření a cílů počátečního vzdělávání samotného. Tyto procesy jsou již obecně velmi dobře známé. Zdůrazňuje se například rozvoj dovedností žáků na úkor předávání znalostí, či je zaváděna dvoustupňová tvorba kurikula, která má umožnit školám více přizpůsobit výuku potřebám svého okolí a především zaměstnavatelů. Tyto procesy mají vyústit - mimo jiné - v lepší přípravu žáků pro jejich uplatnění ve světě práce a tedy i pro lepší využití toho, co se ve škole naučili. Tento velmi důležitý aspekt vzdělávání analyzuje následující kapitola.

Považujeme za nutné upozornit, že respondenti se vyjadřovali vždy pouze k poslednímu absolvovanému počátečnímu vzdělávání a výsledky tedy nelze použít pro hodnocení kvality škol na jednotlivých úrovních (např. k základním školám se totiž vyjadřovali pouze ti, jejichž vzdělávací dráha na tomto stupni také skončila, což nutně musí způsobit značný posun v hodnocení tohoto stupně vzdělávání). Tento přístup byl zvolen proto, že nelze očekávat, že by respondent byl schopen zhodnotit přínos jednotlivých absolvovaných vzdělávacích úrovní odděleně a je též otázkou, zda by takový přístup měl - z hlediska hodnocení úrovně přípravy mladých lidí pro uplatnění ve světě práce - smysl.

Z uvedených odpovědí můžeme konstatovat, že kvalitu přípravy v poslední navštěvované škole mladí lidé obecně hodnotí pozitivně. Více než tři čtvrtiny respondentů považuje všeobecné znalosti, rozhled a odborné teoretické znalosti získané v poslední navštěvované škole za dobré. Dále 70 % respondentů za dobře hodnotí kvalitu přípravy z hlediska odborných praktických znalostí a dovedností.

Všeobecné a odborné teoretické znalosti získané během počátečního vzdělávání jsou pozitivně hodnoceny zejména respondenty s vyšší úrovní vzdělání. Odborné praktické znalosti a dovednosti jsou pozitivně hodnoceny spíše respondenty s nižší úrovní vzdělání.

Tabulka 5.31: Obecné hodnocení kvality přípravy v poslední navštěvované škole pro současné zaměstnání podle úrovně vzdělání (frekvence kladných odpovědí)¹²

DOBŘE	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
všeobecných znalostí a rozhledu	58%	71%	83%	92%	76%
odborných teoretických znalostí	52%	74%	79%	89%	75%
odborných praktických znalostí a dovedností	52%	76%	69%	74%	70%

S kvalitou přípravy v poslední navštěvované škole není spokojena zhruba jedna čtvrtina respondentů, kteří ji považují za špatnou. Za velmi špatnou je zhruba u 7 % respondentů považována příprava v oblasti odborných praktických znalostí a dovedností.

Tabulka 5.32: Obecné hodnocení kvality přípravy v poslední navštěvované škole pro současné zaměstnání podle úrovně vzdělání (frekvence velmi záporných odpovědí)

VELMI ŠPATNĚ	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
všeobecných znalostí a rozhledu	11%	6%	2%	3%	4%
odborných teoretických znalostí	16%	5%	4%	3%	6%
odborných praktických znalostí a dovedností	16%	6%	4%	7%	7%

Z hlediska přenositelných kompetencí je hodnocení kvality přípravy v poslední navštěvované škole pozitivně hodnoceno již nižšími frekvencemi kladných odpovědí. Častěji pozitivní postoj zaujímají respondenti s vyšší úrovní vzdělání. Přes 70 % respondentů je spokojeno s kvalitou přípravy v případě dovednosti pracovat v týmu a dovednosti

¹² V tomto případě byla použita čtyřstupňová škála - 1 = velmi dobře, 2 = spíše dobře, 3 = spíše špatně, 4 = velmi špatně. Jestliže tabulka obsahuje v levém horním rohu výraz „DOBŘE“, jedná se o souhrn odpovědí stupňů 1 = velmi dobře a 2 = spíše dobře. Jestliže tabulka obsahuje výraz „VELMI ŠPATNĚ“, jedná se o odpovědi stupně 4 = velmi špatně.

komunikovat s lidmi. Téměř polovina respondentů je spokojena s kvalitou přípravy v přenositelných kompetencích jako jsou jazykové znalosti, práce s výpočetní technikou, organizace řízení.

Tabulka 5.33: Hodnocení kvality přípravy v poslední navštěvované škole pro současné zaměstnání z hlediska přenositelných kompetencí podle úrovně vzdělání (frekvence kladných odpovědí)

DOBŘE	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
jazykových znalostí	31%	32%	61%	77%	48%
práce s výpočetní technikou	27%	22%	57%	84%	43%
organizace a řízení	29%	38%	53%	72%	46%
dovednosti samostatně se rozhodovat	49%	63%	69%	80%	65%
dovednosti řešit problémy	50%	65%	69%	83%	66%
dovednosti nést odpovědnost	45%	62%	65%	80%	63%
dovednosti pracovat v týmu	56%	75%	73%	80%	72%
dovednosti komunikovat s lidmi	63%	73%	78%	84%	75%

Nejčastěji byla negativně („škola připravila velmi špatně“) hodnocena kvalita přípravy v oblasti práce s výpočetní technikou, jazykového vzdělávání a kvality přípravy pro kompetence související s organizací a řízením. Jak je patrné v následující tabulce 5.34, nejvíce nespokojeni jsou v tomto případě především respondenti s nižší úrovní vzdělání, kde je nutno si přiznat, že ne vždy dosahuje výuka v daném směru potřebných a požadovaných kvalit. Na druhé straně je účelné připomenout, že při věkové úrovni respondentů 20 až 29 let končili absolventi zachycení výzkumem základní školu v letech 1988 až 1997, vyučení o tři roky později. To znamená, že u poloviny absolventů nižších úrovní školy ještě výuku jazyků a výpočetní techniky neprováděly vůbec nebo jen výjimečně.

Tabulka 5.34: Hodnocení kvality přípravy v poslední navštěvované škole pro současné zaměstnání z hlediska přenositelných kompetencí podle úrovně vzdělání (frekvence velmi záporných odpovědí)

	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	Celkem
jazykových znalostí	34%	31%	10%	3%	20%
práce s výpočetní technikou	43%	42%	13%	6%	26%
organizace a řízení	34%	21%	9%	6%	16%
dovednosti samostatně se rozhodovat	20%	10%	5%	2%	8%
dovednosti řešit problémy	19%	8%	4%	3%	7%
dovednosti nést odpovědnost	20%	8%	5%	2%	8%
dovednosti pracovat v týmu	18%	6%	4%	4%	6%
dovednosti komunikovat s lidmi	16%	6%	3%	3%	6%

6. Mladí lidé a další vzdělávání

Růst významu dalšího vzdělávání je jedním z nejvýraznějších trendů, které ve vzdělávání v současné době probíhají. Jde o jednu z nejvýznamnějších součástí konceptu celoživotního učení, byť rozvoj celoživotního učení rozhodně nelze redukovat pouze na rozvoj právě dalšího vzdělávání. Jde však o oblast, kterou lze - na rozdíl od mnoha dalších (jako jsou například neformální učení či rozpoznávání, oceňování a certifikace dovedností získaných pracovní zkušeností) - relativně nejsnadněji podporovat a rozvíjet, a kterou lze též snadněji pozorovat, popsat a kvantifikovat. Další vzdělávání navíc není v žádném případě novým prvkem a má ve vzdělávacím systému dlouhou tradici, zejména jako studium při zaměstnání v 60. letech, v současné době však nabývá nového významu jak z hlediska forem, tak z hlediska potřeby jeho rozšíření.

Růst významu dalšího vzdělávání v České republice se velmi zřetelně odráží i v základních strategických dokumentech, které v současném českém vzdělávacím systému existují. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice MŠMT*¹³ věnuje dalšímu vzdělávání samostatnou kapitolu a rozvoj celoživotního učení pro všechny uvádí mezi hlavními strategickými liniemi vzdělávací politiky u nás. Vedle toho se však této oblasti vzdělávání dotýkají i další body strategie. Na stanovený trend navazuje *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky*,¹⁴ který „rozvoj dalšího vzdělávání jako součásti celoživotního učení“ stanovuje za jeden z osmi základních strategických směrů, jímž se politika MŠMT bude ubírat. Obdobným způsobem se další vzdělávání objevuje i v dlouhodobých záměrech jednotlivých krajů ČR, které hrají v českém vzdělávacím systému velmi výraznou a důležitou roli.

Přestože další vzdělávání zahrnuje vzdělávací aktivity velmi rozmanité povahy, lze zde identifikovat několik základních charakteristik, které nám mohou poskytnout relativně úplný obrázek o jeho současném stavu. Jde především o míru účasti populace na dalším vzdělávání a rozsah dalšího vzdělávání, přístup různých skupin populace k těmto aktivitám (resp. míru, v jaké další vzdělávání využívají), cíle a záměry kursů a jiných aktivit dalšího vzdělávání a reálný dopad dalšího vzdělávání na (především) profesionální život jedince. Za velmi důležité je nutno považovat otázky směřující k motivaci k účasti na dalším vzdělávání a k významu, který dalšímu vzdělávání populace v České republice přikládá. Těmito tématy se budou zabývat následující kapitoly.

Vedle snahy o zodpovězení otázek, na které v současnosti neexistuje jednoznačný názor, budou v této kapitole analyzovány i otázky, na něž existuje poměrně jednoznačný a obecně sdílený názor. Tento názor však často vychází spíše z logických úvah a nebývá věrohodně doložen fakty. Provedené šetření dává možnost tyto teze skutečně ověřit a kvantifikovat, proto bude v následujícím textu věnována výrazná pozornost i jim.

6.1 Účast na dalším vzdělávání

Z minulosti nemáme k dispozici příliš mnoho informačních zdrojů, které by byly schopny nám poskytnout představu o míře zapojení populace České republiky do aktivit dalšího vzdělávání. V nejhrubším pohledu se při sledování účasti mladé části populace České republiky budeme zabývat především rozsahem účasti na dalším vzdělávání a podílem mladé populace, která se ho účastní.¹⁵ Průměrný **čas věnovaný dalšímu vzdělávání v přepočtu na**

¹³ *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice - Bílá kniha*, MŠMT, Praha 2001.

¹⁴ *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky*, MŠMT, Praha 2002

¹⁵ Příčinám neúčasti se budeme věnovat v kapitole analyzující motivaci k dalšímu vzdělávání.

celou sledovanou populaci¹⁶ ve věku 20 až 29 let činí **pouhých 11,6 hodin za rok**. Pokud je propočten proveden pouze ve vztahu k respondentům, **kteří se dalšího vzdělávání skutečně účastnili**, činí tento čas již téměř **54 hodin za rok**. Další základní charakteristiky shrnuje následující tabulka 6.1.

Tabulka 6.1: Účast ekonomicky aktivní mladé populace na dalším vzdělávání

Počet hodin, které mladý člověk průměrně ročně věnuje dalšímu vzdělávání	11,6
Počet hodin, které v průměru ročně věnuje dalšímu vzdělávání mladý člověk, který se dalšího vzdělávání skutečně účastní	53,7
Počet hodin, které v průměru ročně věnuje dalšímu vzdělávání mladý člověk, který se dalšího vzdělávání účastnil během posledních 4 týdnů	77,1
Podíl mladé populace, která se během posledního roku účastnila dalšího vzdělávání	22,4%
Podíl mladé populace, která se během posledního roku dalšího vzdělávání účastnila v rozsahu vyšším než průměrném (tj. 12 a více hodin)	17,4%
Podíl mladé populace, která se během posledního roku dalšího vzdělávání účastnila v rozsahu vyšším než průměrném pro účastnící se populaci (tj. 54 a více hodin)	7,3%
Podíl mladé populace, která se dalšího vzdělávání účastnila během posledních čtyř týdnů	5,5%

Z těchto údajů lze učinit především několik základních závěrů. **Účast na jakékoli aktivitě dalšího vzdělávání je dosti nízká - dalšího vzdělávání se v průběhu posledního roku neúčastnila ani čtvrtina mladé populace.**

Ještě negativněji vynívá velmi nízký podíl mladé populace, který se některou z aktivit dalšího vzdělávání zabýval během posledních čtyř týdnů - jde o pouhých 5,5 %. Tato část populace je velmi malá, ale v průměru v průběhu celého roku věnuje dalšímu vzdělávání 77 hodin. To je o polovinu více času než v případě ostatních, kteří se dalšího vzdělávání účastnili.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že více než 75 % mladé populace se dalšího vzdělávání neúčastní buď vůbec, nebo velice sporadicky, tj. ani ne jednou za rok. Zbylá část populace věnuje dalšímu vzdělávání v průměru necelých 12 hodin za rok, tj. pouze necelou jednu hodinu měsíčně.

Považujeme-li další vzdělávání za jeden ze zdrojů potenciálu a perspektiv pro budoucí rozvoj ekonomiky, z těchto průměrných hodnot je zřejmé, že zatím jde o zdroj velmi malého významu. Na druhou stranu je zde velká rezerva pro ekonomický rozvoj společnosti v budoucnosti - její velikost a využitelnost však významně souvisí s ochotou a motivací k dalšímu vzdělávání, kterým se věnujeme níže.

Tabulka 6.2: Účast populace 20 až 29 let na dalším vzdělávání

Počet hodin kursů za poslední rok	Účastníků	Podíl
neúčastnil(a) se	1591	78,5%
nejvýše 10 hodin	87	4,3%
více než 10 až 20 hodin	81	4,0%
více než 20 až 40 hodin	94	4,6%
více než 40 až 80 hodin	78	3,8%
více než 80 až 140 hodin	58	2,9%
více než 140 hodin	37	1,8%
Celkem	2026	100,0%

¹⁶ V průměru za celou populaci vychází průměrný čas věnovaný dalšímu vzdělávání velmi nízký, což souvisí s nízkou mírou účasti (více než 70 % populace se dalšího vzdělávání nezúčastní a doba dalšího vzdělávání je nulová). V tomto případě průměr neříká, jak velký vliv může další vzdělávání mít na rozvoj účastníků se jedinců. Hodnota průměru i další ukazatele pak ztrácejí vypovídací hodnotu vzhledem k nezanedbatelné části populace, která se dalšího vzdělávání účastní ve významném rozsahu. Adekvátní popis účasti populace na dalším vzdělávání jediným ukazatelem je tedy prakticky nemožný.

Podrobnější představu o rozložení míry účasti na dalším vzdělávání v mladé populaci v České republice poskytuje tabulka 6.2.

Sledování rozdílů v účasti na dalším vzdělávání mezi jednotlivými skupinami populace bude věnován oddíl 6.2.3. Zde uvádíme pouze celkové rozložení tohoto ukazatele v populaci.

Jak naznačují již výše uvedené ukazatele, ani v rámci té části populace, která se dalšího vzdělávání účastní, zřejmě není rozdělení míry účasti příliš homogenní. Dokládá to i fakt, že ti, kteří se některé z aktivit dalšího vzdělávání zúčastnili během posledních čtyř týdnů, věnují ročně dalšímu vzdělávání v průměru významně více času než ti, kteří se ho v tomto období neúčastnili. Tento rozdíl přitom představuje necelých 25 hodin ročně. **Je tedy zřejmé, že pravidelná a časově významná účast na dalším vzdělávání se u mladé populace v České republice omezuje na relativně malou část populace, zatímco u zbytku populace, která se dalšího vzdělávání účastní, může jít o aktivitu buď nárazovou, nebo pouze velmi okrajovou.**

6.2 Vztah mezi účastí na dalším vzdělávání a dalšími charakteristikami jedince

Vedle výše uvedených nejhrubších charakteristik účasti na dalším vzdělávání je nutno věnovat pozornost i dalším jejím charakteristikám. Musíme hledat odpovědi například i na následující závažné otázky. Mají k dalšímu vzdělávání přístup všechny skupiny populace, a pokud ano, využívají jej? Je zajištěn přístup především u skupin, které další vzdělávání potřebují nejvíce?

6.2.1 Další vzdělávání a pohlaví a věk jedince

Informace, které respondenti o své účasti na dalším vzdělávání poskytli ukazují, že **mezi oběma pohlavími nejsou rozdíly, pokud jde o průměrný počet hodin věnovaný dalšímu vzdělávání. Srovnáváme-li samotnou účast na dalším vzdělávání (tedy bez rozlišení rozsahu této účasti), zjišťujeme, že zde určitý rozdíl existuje, a to ve prospěch větší účasti žen.**

Existenci určitého vztahu mezi věkem jedince a jeho účastí na vzdělávání lze obecně předpokládat a považovat za logickou. Zjišťujeme však, že v populaci ve věku 20 až 29 let je **vztah mezi věkem jedince a počtem hodin, které věnuje dalšímu vzdělávání, zanedbatelný.**

6.2.2 Další vzdělávání a úroveň vzdělání jedince

Úroveň vzdělání jedince je vnímána jako jedna z jeho nejdůležitějších charakteristik, neboť velmi významným způsobem ovlivňuje jeho jak profesionální, tak i soukromý život. Úroveň vzdělání spolu s oborem vzdělání do značné míry určuje, jaké profese a pozice může člověk vykonávat, a tedy jakých příjmů a životní úrovně může dosáhnout. Velmi významnému vztahu mezi vzděláním rodičů a jejich dětí a důsledkům tohoto vztahu je věnována pozornost ve druhé a třetí kapitole.

Přestože vyšší složitost práce související s požadavky na vyšší vzdělání pracovníka nutně předpokládá i jeho vyšší účast na dalším vzdělávání, je nutné se ptát, zda se další vzdělávání neomezuje pouze na tyto pracovníky a pozice. Zda se dalšího vzdělávání u nás nedostává pouze těm, kteří již vysokou úroveň vzdělání a kvalifikace mají. Považujeme za nutné zde zdůraznit, že míra participace na dalším vzdělávání zdaleka nezávisí pouze na zájmu a aktivitě zaměstnavatele, ale i na ochotě, motivaci a schopnosti jedince dále se vzdělávat a pracovat na svém profesionálním profilu.

Základní charakteristiky účasti na dalším vzdělávání v rozlišení podle úrovně dosaženého vzdělání shrnuje následující tabulka 6.3.

Tabulka 6.3: Účast ekonomicky aktivní mladé populace na dalším vzdělávání, rozlišení podle úrovně vzdělání

Počet hodin za rok věnovaný dalšímu vzdělávání v průměru na:	Nejvyšší dosažené vzdělání				
	základní	vyučen	maturita	terciární	Celkem
celou populaci	4,9	4,3	15,1	31,1	11,6
populaci, která se vzdělávání účastní	45,9	35,7	54,6	72,8	53,7
Podíl mladé populace v dalším vzdělávání:					
s účastí v posledním roce	12,1%	12,3%	28,4%	43,7%	22,4%
s účastí vyšší než průměrné (nad 12 hod)	7,2%	9,0%	22,5%	36,9%	17,4%
s účastí v posledních 4 týdnech	x	x	6,5%	19,1%	5,50%

Poznámka: „x“ ... počet případů byl v této buňce příliš malý, aby bylo možno spočítat požadovanou hodnotu.

Prezentované hodnoty naznačují, že zde existují mezi jednotlivými skupinami populace rozdíly. Nápadná shoda mezi hodnotami ukazatelů pro osoby s nejvýše základním vzděláním a osoby vyučené ukazuje na značnou míru shody v jejich přístupu a účasti na dalším vzdělávání. V tomto případě se však obě skupiny populace bohužel shodují na velmi slabém využívání dalšího vzdělávání. Při srovnání těchto dvou totožně se chovajících skupin se skupinami osob, které dosáhly vyššího vzdělání, se objevuje zcela zřejmá tendence k růstu účasti na dalším vzdělávání s rostoucí vzdělanostní úrovní. Tento růst se přitom projevuje jak v růstu doby, kterou osoba dané skupiny průměrně dalšímu vzdělávání věnuje, tak růstem podílu účastnících se osob.

Omezíme-li toto srovnání pouze na osoby, které se dalšího vzdělávání skutečně účastní, nalzáme prakticky stejné závěry, pouze s tím rozdílem, že zjištěné rozdíly mezi jednotlivými skupinami mladé populace jsou poněkud méně výrazné. Tak jako v předcházejícím případě nepozorujeme zásadní rozdíly mezi chováním populace s nejvýše základním vzděláním a populace vyučené.

Důvody pro tyto rozdíly lze v obou srovnáních jistě hledat především na straně požadavků samotné práce, kterou mají tendenci jednotlivé skupiny populace vykonávat. Velmi vysokou míru neúčasti nejnižších vzdělanostních kategorií mladé populace na dalším vzdělávání je však nutno považovat za negativní jev. Pozitivním jevem ovšem v tomto případě je, že pokud se již mladí lidé této části populace aktivit dalšího vzdělávání účastní, účastní se jich průměrně v rozsahu, který z hlediska dopadů na jejich profesionální profil nelze považovat za zanedbatelný.

Lze tedy učinit závěr, že **skupiny populace vyšší vzdělanostní úrovně mají tendenci k významně vyšší účasti na aktivitách dalšího vzdělávání, a to jak co do podílu populace, tak i do rozsahu této účasti** (buď ve formě zvýšené frekvence účasti, nebo účasti na delších kursech, případně zapojením do dlouhodobých vzdělávacích aktivit). **Charakter účasti na dalším vzdělávání tak zcela zřejmě má tendenci posilovat rozdíly mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami populace.** Ale i tak je potřebné si uvědomit, že **i v nejvyšší vzdělanostní skupině mladé populace se aktivit dalšího vzdělávání účastní pouze necelá polovina jedinců.** Dalším závěrem tedy je, že **rozdíly pravděpodobně narůstají** nikoli pouze mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami populace, ale **i uvnitř těchto skupin.**

Význam tohoto jevu pro danou vzdělanostní kategorii jako celek však závisí i na velikosti podílu účastníků se populace.¹⁷

Specifickým zjištěním pak je fakt, že **pokud jde o účast na dalším vzdělávání, chovají se skupiny osob s nejvýše základním vzděláním a vyučených prakticky shodně.**

6.2.3 Další vzdělávání a demografické charakteristiky

V České republice se již za tradiční a samozřejmý považuje fakt, že činnosti, které kladou nejvyšší nároky na úroveň vzdělání a kvalifikace pracovníků, se intenzivně koncentrují především do Prahy a do určité (avšak výrazně nižší) míry i do několika málo dalších míst (jako příklad můžeme jmenovat Brno a IT sektor). To samozřejmě má za důsledek vyšší požadavky na další vzdělávání lidí, kteří zde pracují, a - jak jsme zjistili v předchozí kapitole - i vyšší míru účasti na dalším vzdělávání.¹⁸

Lze očekávat, že podobné procesy by mohly vést ke vzniku a zvýraznění rozdílů v účasti na dalším vzdělávání mezi velkými centry, většími a malými sídly.

Možnosti popisu účasti mladé populace na dalším vzdělávání v jednotlivých krajích je v případě našeho šetření problematické, protože počet krajů je příliš velký a velikost vzorku šetření není pro podrobnou analýzu dostačující. Z tohoto důvodu bylo provedeno pouze nejzákladnější srovnání. Na základě tohoto srovnání je zřejmá vyšší účast na dalším vzdělávání v Hlavním městě Praze a v Libereckém kraji, nižší pak v Ústeckém a Jihomoravském kraji. V případě ostatních krajů již na základě našich dat nejsou dostatečně zřejmé odlišnosti, i když to neznámá, že na krajské úrovni další výraznější rozdíly nemohou existovat.

I když tedy hypotéza o existenci vztahu mezi regionem a mírou účasti na dalším vzdělávání nemohla být detailně testována a některé její části se potvrdily, zdá se, že zde jednoduchý vztah neexistuje.

Přehled o jednotlivých charakteristikách účasti na dalším vzdělávání podle velikosti místa bydliště podává následující tabulka. Je zřejmé, že ani tato charakteristika nesouvisí se zásadními rozdíly v mírách účasti na dalším vzdělávání. O žádné z kategorií velikosti sídla nelze tvrdit, že by se ve většině prezentovaných ukazatelů výrazněji odlišovala od zbylých kategorií.

Tabulka 6.4: Účast ekonomicky aktivní mladé populace na dalším vzdělávání, rozlišení podle velikosti sídla

Počet hodin za rok věnovaný dalšímu vzdělávání v průměru na:	Velikost místa bydliště (v tis.obyvatel)				
	pod 1	1 až 5	5 až 20	20 až 100	nad 100
celou populaci	10,1	11,9	11,5	9,5	15,6
populaci, která se vzdělávání účastní	41,6	53,6	57,7	50,5	63,1
Podíl mladé populace v dalším vzdělávání:	pod 1	1 až 5	5 až 20	20 až 100	nad 100
s účastí v posledním roce	24,8%	22,6%	20,6%	19,7%	24,8%
s účastí vyšší než průměrné (nad 12 hod)	19,2%	16,8%	15,9%	15,0%	20,6%
s účastí v posledních 4 týdnech	4,8%	5,0%	5,7%	4,6%	7,20%

¹⁷ Otevřenou otázkou zůstává pozdější vývoj, o kterém nelze na základě tohoto šetření soudit. Nejeví se však jako pravděpodobné, že by se charakteristiky účasti na dalším vzdělávání změnily natolik, aby zásadně změnily i důsledky předchozího vývoje (tj. mezi 20 a 29 lety věku jedince).

¹⁸ Výrazným faktorem, který bude v případě regionálního pohledu působit, je jistě i stav ekonomiky a trhu práce daného regionu. Lze například očekávat, že v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti bude další vzdělávání využíváno spíše méně. Stopy podobných vlivů tedy jistě bude možno pozorovat i v této části textu, detailněji se však těmto vztahům věnujeme na jiných místech.

Můžeme tedy učinit závěr (byť s výše naznačenými omezeními), že na základě tohoto šetření **se nepotvrdila existence zásadních rozdílů v účasti mladé populace na dalším vzdělávání v závislosti na regionu a velikosti sídla, kde jedinec žije**. Tento závěr lze jistě považovat za spíše pozitivní. Výraznější rozdíly lze konstatovat pouze v případě Hlavního města Prahy a Libereckého kraje - a to v pozitivním směru - a v případě Ústeckého a Jihomoravského kraje - v negativním směru.

Popsané charakteristiky samozřejmě neřeší problém dostupnosti dalšího vzdělávání, která nemusí být „uvnitř“ obou členění (tj. podle krajů a podle velikosti místa bydliště) homogenní. **Nevýraznost rozdílů v účasti mezi jednotlivými skupinami populace však naznačuje, že možné lokální a regionální rozdíly v nabídce dalšího vzdělávání nepředstavují z hlediska rozvoje účasti na aktivitách dalšího vzdělávání ten nejzásadnější problém.** V případě lokálních nerovnoměrností to může být způsobeno i tím, že mobilita populace je dostatečná pro to, aby překonala nedostatečnost nabídky v místě bydliště jedince. Neznamena to tedy nezbytně, že nabídka je všude dostatečná, ale že zde v současnosti existují další, významnější faktory, které limitují možnosti účasti mladé populace na aktivitách dalšího vzdělávání.

6.2.4 Další vzdělávání a pracovní charakteristiky

Podobně jako v předchozím kapitole lze očekávat rozdíly v účasti na dalším vzdělávání i podle charakteristiky práce vykonávané jedincem a podle charakteristik jeho zaměstnavatele. Oba zmíněné faktory totiž mohou být pro jedince velmi silným motivačním či demotivačním prvkem. První faktor (charakter vykonávané práce) však jistě bude významným způsobem ovlivňovat podporu, kterou zaměstnavatel dává dalšímu vzdělávání daného pracovníka.

Pokud se další vzdělávání váže k práci, kterou jedinec vykonává, je participace zaměstnavatele (na úrovni motivace, volby vzdělávání a financování kursů) přirozená, logická a žádoucí. V rámci tohoto šetření však je zjišťování postojů zaměstnavatele k dalšímu vzdělávání svých zaměstnanců velmi problematické, protože je nepřímé (bylo by nutno dotazovat se samotných zaměstnavatelů). Omezíme se zde tedy na nejzákladnější charakteristiky a hodnocení otázek souvisejících s přístupem zaměstnavatelů ke vzdělávání zaměstnanců ponecháme stranou.

Jedním ze základních ukazatelů, jimiž můžeme popsat náročnost vykonávané práce, je jistě odměna, kterou za její vykonávání pracovník dostává. Lze předpokládat, že s růstem náročnosti práce roste jak tato odměna, tak i potřeba dalšího vzdělávání pracovníka¹⁹ (resp. že se toto vzdělávání stává „více nezbytným“). Jednotlivé charakteristiky účasti na aktivitách dalšího vzdělávání v členění podle příjmové kategorie jedince podává následující tabulka.

Tabulka 6.5: Účast ekonomicky aktivní mladé populace na dalším vzdělávání, rozlišení podle příjmové kategorie

Počet hodin za rok věnovaný dalšímu vzdělávání v průměru na:	Příjem jedince (v tis. Kč)					
	pod 7	7 až 8	8 až 10	10 až 13	13 až 15	15 až 18
celou populaci	6,6	8,9	8,9	12,4	18,2	25,4
populaci, která se vzdělávání účastní	45,8	45	52,4	47,9	58,6	69,8
Podíl mladé populace v dalším vzdělávání						
s účastí v posledním roce	14,4%	21,7%	17,0%	26,9%	31,1%	37,2%
s účastí vyšší než průměrné (nad 12 hod)	11,1%	14,7%	14,7%	20,1%	26,5%	33,9%
s účastí v posledních 4 týdnech	4,4%	5,6%	4,2%	5,1%	7,7%	7,7%

Poznámka: Do srovnání vstupují pouze jedinci, kteří ve sledovaném období pracovali alespoň 38 hodin týdně.

¹⁹ Zde samozřejmě lze nalézt i argumenty a jevy, které budou stát proti této hypotéze. Například, že další vzdělávání by mělo být samozřejmě jedním z nástrojů nápravy situace, kdy se jedinec ocitne bez zaměstnání.

Přes určité nepravidelnosti v trendu²⁰ můžeme vidět, že **míra účasti na aktivitách dalšího vzdělávání a podobně i intenzita těchto aktivit mají tendenci růst s příjmem jedince**. To odpovídá naší úvodní hypotéze.

V rámci jednoho z hlavních zaměření výzkumu byli respondenti dotazováni na vztah mezi oborem, v němž v současnosti pracují, a oborem absolvovaného vzdělání (resp. na míru shody mezi oběma). Bylo by možno pokládat za logické, kdyby se jedinci, kteří vykonávají práci pouze příbuznou či dokonce zcela jinou, než na jakou byli ve svém počátečním vzdělávání připravováni, účastnili aktivit dalšího vzdělávání více. Vzhledem k tomu, že se v naší cílové populaci ve větší míře nacházejí jedinci, kteří disponují pouze krátkou pracovní zkušeností a tedy si nedostatek formálně získané kvalifikace dosud nemohli vykompenzovat kvalifikací získanou na základě pracovní zkušenosti, jeví se toto očekávání ještě samozřejmější.

Odpovědi respondentů však ukazují, že mezi těmito skupinami mladé populace v účasti na aktivitách dalšího vzdělávání nejsou prakticky žádné rozdíly.²¹ Znamená to tedy zřejmě, že **nesoulad mezi profesním profilem jedince** (tedy prací, pro kterou se připravoval v počátečním vzdělávání) **a profesním profilem zastávané pozice** (tedy prací, kterou jedinec v současnosti vykonává) **není dostatečnou motivací pro zvýšený zájem o další vzdělávání. Další vzdělávání tedy zřejmě v současnosti neplní roli nástroje, jímž mladý člověk upravuje a přizpůsobuje svůj profesní profil potřebám zaměstnání.**

Tento závěr je o to závažnější, že do analýzy vstoupila výpověď o tom, jak sám respondent vnímá soulad či nesoulad mezi oborem své počáteční přípravy a prací, kterou nyní vykonává. Fakt, že míra účasti na dalším vzdělávání nezávisí na nesouladu mezi počátečním vzděláváním a vykonávanou prací, by byl pochopitelný, kdyby respondenti rozpor mezi charakterem svého vzdělání a charakterem vykonávané práce nevnímali (pak by nemohli pociťovat ani motivaci k dalšímu vzdělávání). To však není tento případ.

Je obecně přijímaným předpokladem, že existuje určitý vztah mezi velikostí zaměstnavatele a jeho zainteresovaností na dalším vzdělávání zaměstnanců. Hraje zde roli však mnoho, často protichůdných, faktorů, které celý předpokládaný vztah značně komplikují.²² Existenci jednoznačného a jasně orientovaného vztahu mezi velikostí zaměstnavatele a účastí zaměstnanců na aktivitách dalšího vzdělávání tedy očekávat nemůžeme. Přehled o jednotlivých charakteristikách dalšího vzdělávání v členění podle velikosti zaměstnavatele podává následující tabulka.

²⁰ Jde především o příjmovou kategorii nad 18.000 Kč. Vzhledem k tomu, že všechny uváděné charakteristiky vykazují v případě této kategorie podobné odchylky, jde zřejmě spíše o problém datech šetření než o skutečnou odlišnost nejvyšší příjmové skupiny populace. Důvodem však může být i netypické složení a tedy i chování této kategorie respondentů.

²¹ Vzhledem k překvapivosti tohoto závěru byl proveden jak test pro počet hodin věnovaný dalšímu vzdělávání, tak i pro míru účasti na dalším vzdělávání. V případě obou charakteristik byl výsledek testu stejný - tedy rozdíly mezi jednotlivými skupinami (*i*) práce ve svém oboru; (*ii*) práce v příbuzném oboru; (*iii*) práce v jiném oboru, než vystudovaném) nejsou statisticky významné.

²² Například: malé firmy nemají na podporu dalšího vzdělávání dostatek finančních zdrojů, ale na druhou stranu zaměstnanci v malých firmách častěji vykonávají svým charakterem dosti variabilní práce, takže je třeba jejich profesní profil postupně obohacovat a přizpůsobovat potřebám. Velké společnosti mají na podporu dalšího vzdělávání dostatek prostředků, ale častěji se v nich vyskytují jednostranně zaměřené pozice, které jsou vnímány tak, že v nich pracovník další vzdělávání nepotřebuje. Také otázka firemní kultury zde jistě hraje velmi důležitou roli - v tomto směru je pozitivní přístup častěji hledán u zahraničních společností či společností se zahraničními vlastníky. Dalším faktorem je hospodářské odvětví, v němž zaměstnavatel působí - existují více i méně se rozvíjející odvětví a průměrné velikosti zaměstnavatelských subjektů v jednotlivých odvětvích se jistě významně liší. (Pokud se například zaměstnanci nemocnic musí dále vzdělávat ve vyšší míře než je průměr, budou zvyšovat hodnoty ukazatelů spíše v prostředních kategoriích, zatímco v krajních kategoriích ne.) Podobných faktorů lze najít celou řadu.

Tabulka 6.6: Účast ekonomicky aktivní mladé populace na dalším vzdělávání, rozlišení podle velikosti zaměstnavatele

Počet hodin za rok věnovaný dalšímu vzdělávání v průměru na:	Velikost zaměstnavatele (počet zaměstnanců)						
	1 - 10	11 - 25	26 - 50	51-100	101-500	501-1000	více
celou populaci	7,6	9,2	18,2	12	14,9	9,1	15,5
populaci, která se vzdělávání účastní	47,6	49,4	69,3	56,4	55,6	36,2	47,7
Podíl mladé populace v dalším vzdělávár	1 - 10	11 - 25	26 - 50	51-100	101-500	501-1000	více
s účastí v posledním roce	15,9%	19,1%	26,5%	22,1%	26,4%	26,4%	34,3%
s účastí vyšší než průměrné (nad 12 hod)	11,6%	14,1%	22,9%	19,2%	21,2%	20,6%	25,2%
s účastí v posledních 4 týdnech	4,4%	5,0%	6,5%	6,4%	5,4%	6,2%	7,0%

Jak je z tabulky vidět, skupiny mladé populace vymezené velikostí společnosti, v níž pracují, nemají stejné charakteristiky účasti na dalším vzdělávání. Zároveň se však potvrzuje, že zde neexistuje žádná jednoznačná a jednoduchá zákonitost.

Zaměříme-li se na míru účasti na aktivitách dalšího vzdělávání, **nalézáme tendenci k vyšší účasti u zaměstnanců větších subjektů**. Zaměříme-li se na intenzitu dalšího vzdělávání (měřenou počtem hodin), nacházíme vyšší hodnoty jednak u středně velkých subjektů, ale do určité míry i u subjektů největších. **To naznačuje, že zde nemusí nezbytně platit vztah, kdy s růstem účasti zaměstnanců na dalším vzdělávání roste i jeho intenzita.**

6.2.5 Charakteristiky dalšího vzdělávání

Pro účely podrobnějšího popisu byly kurzy dalšího vzdělávání rozděleny do šesti kategorií a v rámci každé kategorie bylo sledováno několik základních charakteristik. Tyto kategorie (pro přehled kategorií viz následující tabulku) reprezentují různé podmínky, za nichž jedinci vstupují do dalšího vzdělávání. Význam jednotlivých kategorií kursů v sektoru dalšího vzdělávání naznačuje následující tabulka.

Z tabulky 6.7 je zřejmé, že **dalšímu vzdělávání mladé populace v podstatě dominuje jediná kategorie - kurzy hrazené zčásti nebo zcela zaměstnavatelem**.²³ Jde tedy o kurzy, které mají úzký vztah k vykonávanému zaměstnání a probíhají za přímé podpory zaměstnavatele.

Tabulka 6.7: Základní charakteristiky kursů dalšího vzdělávání podle typu kursu

Typ kursu	A	B
placený zcela nebo z části zaměstnavatelem	78,80%	41,1
hrazený státem (např. rekvalifikační kurs)	5,60%	47,5
večerní nebo distanční studium na střední, vyšší nebo vysoké škole	5,30%	83,5
bezplatný, který respondent navštěvuje ze své iniciativy	6,70%	27,8
placený, který respondent navštěvuje ze své iniciativy	19,40%	60,2
jiný	1,80%	32

A - Podíl na celkovém počtu osob účastnících se dalšího vzdělávání

B - Průměrný počet hodin připadající na jednoho účastníka se člověka ročně

Druhou kategorií kursů dalšího vzdělávání, která má v rámci tohoto sektoru významnější pozici, jsou kurzy vybírané a hrazené respondenty. Přestože jistě nemalá část z nich má souvislost se zaměstnáním (a v této oblasti tedy leží i část motivace), jejich účastníci je navštěvují z vlastního rozhodnutí a na základě vlastního výběru. Průměrný rozsah

²³ Toto zjištění zcela odpovídá závěrům šetření OECD IALS a platí pro všechny země, které se tohoto šetření zúčastnily. (*Literacy in the Information Age*, OECD a Statistics Canada, Paříž 2000, str. 45)

těchto aktivit odpovídá zhruba pěti hodinám měsíčně. Je pravděpodobné, že jde o kurzy dlouhodobé a pravidelné a nikoli intenzivní a jednorázové (například jazykové vzdělávání).

Ostatní kategorie kursů představují již pouze velmi malé podíly, které neumožňují podrobnější zkoumání.²⁴ Podrobněji tedy lze analyzovat pouze nejvýznamnější kategorii. To bude předmětem kapitoly 7.

6.2.6 Soukromé zdroje pro další vzdělávání

Znalost soukromých zdrojů plynoucích do dalšího vzdělávání vypovídá jednak o velikosti jednoho ze zdrojů pro celý systém dalšího vzdělávání a jednak o významu, který dalšímu vzdělávání lidé přikládají, a ochotě do svého dalšího vzdělávání investovat.

Výsledky předchozího oddílu textu naznačují, že soukromé individuální zdroje (tedy nikoli zdroje ležící na straně zaměstnavatelů) nepředstavují rozhodující část zdrojů pro systém dalšího vzdělávání, avšak lze usuzovat, že po zaměstnavatelích půjde o druhý nejdůležitější zdroj.

Také pro hodnocení z druhého úhlu pohledu jde o velmi cennou informaci - respondent totiž snadno může při dotazování deklarovat zájem o účast na aktivitách dalšího vzdělávání, avšak nelze zjistit, nakolik je tento zájem vážný. Výsledky založené pouze na podobné výpovědi tedy vždy budou více či méně nadhodnocené, a to v pozitivním smyslu (mohou tedy i naznačovat potenciální poptávku po aktivitách dalšího vzdělávání v rozsahu, který neodpovídá skutečnosti). Informace o uskutečněných investicích do dalšího vzdělávání na druhé straně odkazují pouze na případy, kdy byl zájem doveden až ke skutečné účasti, a to dokonce za cenu určitých nákladů na straně jedince.

Základní charakteristiky popisující investice, které na své další vzdělávání věnuje mladá ekonomicky aktivní populace, jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka 6.8: Zdroje vynaložené na další vzdělávání ekonomicky aktivní mladou populací za poslední rok

Průměrná částka vynaložená:	
jedincem na další vzdělávání	1.300 Kč
těmi, kteří se dalšího vzdělávání skutečně účastnili	4.200 Kč
těmi, kteří se na svém dalším vzdělávání finančně podílejí	6 500 Kč
na jednu hodinu dalšího vzdělávání	65 Kč
podíl účastníků se populace, která na své další vzdělávání vynaložila určitou částku ze svých soukromých zdrojů	54,10%

Poznámka: „Průměrná částka vynaložená na jednu hodinu dalšího vzdělávání“ samozřejmě nevyjadřuje cenu jedné hodiny dalšího vzdělávání. Jde pouze o jednu složku ceny. Avšak vzhledem k tomu, že jedinec může určitým dílem přispívat ve většině sledovaných kategorií kursů, nebylo možno provést odhad ceny vzdělávání. V těchto údajích jsou navíc zahrnuty i jiné náklady než náklady připadající přímo na účast v kursu (například cena učebnic či dalších pomůcek).

Nejdůležitějším poznatkem je, že téměř polovina těch, kteří se účastní aktivit dalšího vzdělávání, do těchto aktivit neinvestuje své soukromé zdroje. Je těžko soudit, jaká část z nich by se dalšího vzdělávání bez této motivace neúčastnila, avšak lze předpokládat, že nepůjde o zanedbatelnou část. Tento poznatek je závažný proto, že naznačuje, jaká část dalšího vzdělávání je přímo závislá na podpoře zaměstnavatelů, případně dalších subjektů. Určitou představu z poněkud jiného úhlu pohledu si o tom lze učinit i na základě průměrných nákladů

²⁴ A to ani v případě kategorie kursů hrazených státem, kam patří také všechny aktivity, které jsou organizovány v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Nízký podíl však naznačuje jejich nepříliš významné postavení.

vynaložených jedincem na hodinu svého dalšího vzdělávání. Částka průměrně investovaná účastníkem dalšího vzdělávání do těchto aktivit představuje zhruba 550 Kč měsíčně, což není částka zanedbatelná.

6.2.7 Investice do vzdělávání a základní charakteristiky jedince

Podobně jako v případě účasti na vzdělávání začneme podrobnější zkoumání vnitřních charakteristik míry individuálních investic do dalšího vzdělávání srovnáním podle pohlaví jedince. Základní srovnání investic do dalšího vzdělávání podle pohlaví jedince podává tabulka 6.9.

Tabulka 6.9 Prostředky vynaložené na další vzdělávání ekonomicky aktivní mladou populací za poslední rok podle pohlaví

Průměrná částka vynaložená:	muži	ženy
jedincem na další vzdělávání	1.200 Kč	1.440 Kč
těmi, kteří se dalšího vzdělávání skutečně účastnili	4.540 Kč	3.900 Kč
podíl účastníků se populace, která na své další vzdělávání vynaložila určitou částku ze svých soukromých zdrojů	45,20%	62,90%

Na první pohled se může zdát, že propočtené finanční částky spolu nekorespondují. Výrazné rozdíly (dokonce v opačném smyslu), které zde můžeme sledovat, jsou však dány pouze odlišným zastoupením těch, kteří se dalšího vzdělávání skutečně účastní, v celku populace. **Ženy, které se skutečně účastní dalšího vzdělávání, investují** ve srovnání s muži v průměru **menší prostředky, je jich však větší podíl v populaci** (jak jsme konstatovali výše) a při přepočtu průměru na celou populaci je hodnota vynaložená jedincem vyšší než u mužů. **Ženy** také ve větší míře než muži do vzdělávacích aktivit **investují své vlastní soukromé prostředky**. Zajímavým výsledkem obou protichůdných trendů je, že průměrná částka vynaložená těmi, kteří do svého dalšího vzdělávání skutečně investují, se pro obě pohlaví statisticky významně neliší.

Druhým důležitým pohledem, kterému zde budeme věnovat pozornost, je pohled srovnávající chování různých vzdělanostních skupin populace. Toto srovnání shrnuje následující tabulka 6.10

Tabulka 6.10: Zdroje vynaložené na další vzdělávání ekonomicky aktivní mladou populací za poslední rok podle úrovně vzdělání

Průměrná částka vynaložená:	Úroveň vzdělání			
	základní	vyučení	maturita	terciární
jedincem na další vzdělávání	330 Kč	330 Kč	1.420 Kč	4.800 Kč
těmi, kteří se dalšího vzdělávání skutečně účastnili	x	1.240 Kč	3.680 Kč	8.700 Kč
podíl účastníků se populace, která vynaložila určitou částku ze svých soukromých zdrojů	x	34,60%	54,20%	73,90%

Poznámka: „x“ hodnotu ukazatele nebylo možno pro nízký počet pozorování spolehlivě spočítat;

Závěry, které si můžeme učinit na základě právě uvedeného, jsou očekávatelné - **s úrovní vzdělání roste jak výše soukromých investic do dalšího vzdělávání, tak i ochota k této investici** (měřená podílem populace, která se financování svého dalšího vzdělávání účastnila). Lze očekávat, že k oběma trendům bude pravděpodobně přispívat i pozitivní vztah mezi úrovní vzdělání a příjmem, který je analyzován na jiném místě tohoto textu (viz kapitolu 2.3), vztah výše příjmu a míry investic do vlastního dalšího vzdělávání budeme analyzovat v následujícím oddíle textu.

Srovnání podílů populace investující vlastní soukromé prostředky do svého dalšího vzdělávání pro jednotlivé vzdělanostní úrovně mladé populace můžeme uvést do vztahu

k dosti vysokému podílu populace, která je k dalšímu vzdělávání motivována pravděpodobně pouze nabídkou zaměstnavatelů a absencí vlastních nákladů. **Lze očekávat, že pokud by neexistovala tato „vnější“ motivace, byl by podíl účastníků dalšího vzdělávání u nejnižších vzdělanostních skupin populace mnohem nižší.**

Posledním vztahem, který zde budeme analyzovat, je vztah mezi výší individuálních investic do vlastního dalšího vzdělávání a příjmem jedince. Bylo by logické očekávat, že s výší příjmu poroste i výše investic do vlastního dalšího vzdělávání. Provedené analýzy však vyznívají spíše v neprospěch této hypotézy. Závěrem tedy je, že **žádný významnější vztah mezi výší individuálních investic do vlastního dalšího vzdělávání a příjmem jedince nenacházíme.**

6.3 Další vzdělávání a zaměstnání (zaměstnavatel)

Jak jsme zjistili již dříve, je role zaměstnavatelů pro další vzdělávání u nás klíčová. V této kapitole se zaměříme na různé aspekty tohoto vztahu, sahající od motivace a podpory zaměstnanců v účasti na dalším vzdělávání po dopady, které má další vzdělávání na práci zaměstnance (využití získaných dovedností a znalostí, ocenění těchto aktivit apod.).

6.3.1 Přístup zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání svých zaměstnanců²⁵

Pro sledování přístupu zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání svých zaměstnanců byla vedle dalších nástrojů připravena i otázka, která slovně vyjadřovala možné přístupy zaměstnavatele - od aktivního až po zcela pasivní. Jaká hodnocení poskytla ekonomicky aktivní mladá populace, ukazuje tabulka 6.11.

Tabulka 6.11: Přístup zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání svých zaměstnanců

Přístup zaměstnavatele – zaměstnavatel...	A
vzdělávání zaměstnanců podporuje a zohledňuje je	16,70%
je ochoten na vzdělávání připlatit nebo uvolnit	18,60%
vzdělávání vítá, ale mimo pracovní dobu a nefinancuje	21,70%
se o další vzdělávání zaměstnanců nijak nezajímá	42,90%

Je zřejmé, že více než dvě třetiny ekonomicky aktivní mladá populace působí v pracovním prostředí, kde zaměstnavatel zaujímá k dalšímu vzdělávání svých zaměstnanců spíše či zcela pasivní postoj. Naproti tomu, pouze **o málo více než 15 % populace pracuje v prostředí, kde je podpora zaměstnavatele dalšímu vzdělávání zaměstnanců zcela zřejmá** a kde lze i očekávat, že tyto aktivity jsou relativně běžnou součástí firemní kultury a že jde o předem promyšlenou součást přístupu zaměstnavatele ke svým zaměstnancům.

V tomto směru je zajímavým pozorováním, že existuje jistý, byť ne příliš silný, pozitivní vztah mezi mírou spokojenosti v zaměstnání a mírou podpory dalšího vzdělávání. Nepředkládáme zde toto tvrzení jako důkaz toho, jak angažovanost zaměstnavatele na dalším vzdělávání zaměstnanců ovlivňuje spokojenost zaměstnanců (pro podobné závěry bychom museli mít k dispozici výrazně rozsáhlejší datovou základnu), avšak toto zjištění zcela jistě odkazuje na vliv výše zmíněné firemní kultury, kam další rozvoj zaměstnanců nepochybně patří.

6.3.2 Další vzdělávání hrazené částečně či úplně zaměstnavatelem

Zaměstnavatelé mohou hrát velmi významnou roli při motivaci a zabezpečování dalšího vzdělávání svých zaměstnanců. V předcházející kapitole předložené výsledky ukazují, že tato role je dokonce klíčová pro celý sektor dalšího vzdělávání. Dvě třetiny respondentů

²⁵ Považujeme za nutné upozornit, že procenta, která uvádíme v tomto oddílu textu, nevypovídají o populaci zaměstnavatelské, ale zaměstnanecké. Údaje se tedy vztahují k prostředí, v němž zaměstnanci působí.

z těch, kteří se během posledních 12 měsíců účastnili dalšího vzdělávání, jako hlavní důvod své účasti uvedli požadavek či doporučení zaměstnavatele k účasti na tomto vzdělávání.

V následujícím oddíle textu se zaměříme na některé základní vnitřní charakteristiky této části vzdělávacích kursů - na obsahové zaměření a na organizátora kursu.

Obsahové zaměření kursů je v tomto případě dáno především charakterem práce a zájmem zaměstnavatele. V následující tabulce uvádíme přehled jednotlivých obsahových zaměření kursů podle jejich významu.

Tabulka 6.12: Zaměření kursů hrazených částečně nebo zcela zaměstnavatelem

Význam kursů	Podle podílu na účastnících	Podle objemu vzdělávání (tj. počtu hodin za všechny účastníky)	Podle průměrného počtu hodin na účastníka
největší	výpočetní technika, PC (12,6 %); životní a pracovní prostředí, bezpečnost práce (10,5 %); prodej a marketing (10,2 %); služby sociální, zdravotní a osobní (9,0 %)	jazyky (14,5 %); služby sociální, zdravotní a osobní (12,8 %); výpočetní technika, PC (12,1 %)	jazyky (76,4 hodin); služby sociální, zdravotní a osobní (56,2 hodin)
menší	jazyky; účetnictví, finance a pojišťovnictví; změny v legislativě, předpisech a normách; osobní dovednosti; management; služby dopravní a bezpečnostní; inženýrství a výroba	účetnictví, finance a pojišťovnictví; prodej a marketing; management; životní a pracovní prostředí, bezpečnost práce; změny v legislativě, předpisech a normách	účetnictví, finance a pojišťovnictví; management; kancelářské práce; výpočetní technika, PC; změny v legislativě, předpisech a normách; osobní dovednosti; inženýrství a výroba; prodej a marketing; ubytování, pohostinství a turistické služby
velmi malý	ubytování, pohostinství a turistické služby; kancelářské práce	osobní dovednosti; inženýrství a výroba; služby dopravní a bezpečnostní; kancelářské práce; ubytování, pohostinství a turistické služby	životní a pracovní prostředí, bezpečnost práce; služby dopravní a bezpečnostní

Poznámka: V případě méně frekventovaných zaměření neuvádíme číselné hodnoty ukazatele, neboť pro nižší počet pozorování nelze spočítat spolehlivé hodnoty. Kategorii „jiné zaměření“ ve výčtech neuvádíme.

Uvedený přehled nabízí několik zajímavých závěrů:

- velmi frekventované kursy výpočetní techniky a práce na PC bývají průměrné délky - jejich významné postavení je tak dáno spíše masovostí;
- další velmi frekventované kursy zaměřené na pracovní prostředí a bezpečnost práce jsou v průměru dosti krátké, takže jejich podíl na celkovém objemu dalšího vzdělávání je také velmi nízký - to odpovídá jejich (zřejmě převažujícímu) velmi úzkému zaměření na předání a obnovu zcela konkrétních vědomostí a návyků, dalším (a velmi nepříjemným) faktorem by snad mohl být i sklon k formálnosti v přístupu k tomuto vzdělávání ze strany zaměstnavatelů;
- vzdělávání v sociálních, zdravotních a osobních službách zaujímá jedno z předních míst ve všech sledovaných dimenzích;
- v případě jazykového vzdělávání docházíme k očekávatelnému závěru, kdy se těchto kursů účastní omezený počet osob, avšak vzhledem k tomu, že tyto kursy probíhají

pravidelně a po většinu roku, představují v průměru velmi vysoký počet hodin na účastníka a tedy i nejvýraznější část objemu dalšího vzdělávání zaměstnanců.

Ostatní zaměření již významnější pozice nezaujímají. V případě některých to jistě může být dáno relativně menším podílem osob, které vzdělávání daného zaměření využívají (např. manažerské kursy), v jiných pak malým zájmem.

Otázka **organizátora kursů** dalšího vzdělávání je velmi významná zvláště pro vzdělávací sektor. Jednak lze tímto způsobem zjistit míru zapojení škol do tohoto velmi perspektivního sektoru vzdělávání a jednak lze zjistit i velikost prostoru, který školy potenciálně mohou využít. Samozřejmě, vzhledem k tomu, že další vzdělávání poskytují i soukromé subjekty, budou muset školy se svou nabídkou uspět v konkurenci dalších subjektů.

Přehled o tom, které subjekty organizovaly sledované kursy dalšího vzdělávání, nabízí následující tabulka 6.13.

Tabulka 6.13: Kursy hrazené částečně nebo zcela zaměstnavatelem (za posledních 12 měsíců)

Organizátor kursu	účastníků	hodin	hodin/účastníka
Zaměstnavatel	59,4%	52,3%	35,8
Soukromá vzdělávací agentura	24,3%	26,3%	44,2
Škola (střední, vyšší či vysoká)	9,9%	16,0%	65,2
Jiný	6,4%	5,4%	31,8

Více než čtyři pětiny kursů organizuje buď zaměstnavatel, nebo soukromá vzdělávací agentura.²⁶ I když data vzhledem k počtu respondentů neumožňují přímé srovnání průměrného rozsahu vzdělávání a data neobsahují informace o jednotlivých kursech, lze konstatovat, že školy pravděpodobně vykazují tendenci organizovat delší vzdělávací kursy (v tomto případě spadá mezi kursy i večerní a distanční studium, které samozřejmě svou délkou značně převyšuje běžné vzdělávací kursy).

6.3.3 Důsledky dalšího vzdělávání v zaměstnání

Vedle pobídek a podpory k účasti na dalším vzdělávání ze strany zaměstnavatele je pro motivaci zaměstnanců neméně významné i to, jakým způsobem se získané nové dovednosti a znalosti následně projeví v zaměstnání. Provedené šetření se zaměřilo i na tuto otázku; před zhodnocením získaných výsledků je však nutno upozornit na dva důležité aspekty hodnocení.

Prvním faktorem, který je nutno vzít v úvahu, je skutečnost, že se naše šetření nedotazovalo speciálně na důsledky kursů organizovaných či finančně podporovaných zaměstnavatelem a tedy respondenti nehodnotili pouze aktivity, na nichž zaměstnavatel sám vyjádřil zájem. Druhým faktorem je, že z hlediska efektivity investic do dalšího vzdělávání ze strany zaměstnavatele může toto hodnocení provést pouze zaměstnavatel sám (v některých případech se pak v tomto bodu jistě může rozcházet s hodnocením zaměstnance). Uvedené výsledky tedy mají sloužit spíše k hodnocení dopadů na motivaci zaměstnance a nikoli k hodnocení efektivity investic vynakládaných zaměstnavateli a zaměstnanci.

Základní přehled o tomto tématu poskytuje následující tabulka 6.14

²⁶ Je pravděpodobné, že se obě tyto kategorie budou ve výpovědích respondentů poněkud překrývat, neboť zaměstnavatel může při organizaci kursu využít služeb například vzdělávací agentury. Podstatný je tedy spíše celkový podíl obou kategorií.

Tabulka 6.14 Hodnocení důsledků dalšího vzdělávání na zaměstnání, mladá ekonomicky aktivní populace, která se dalšího vzdělávání zúčastnila během posledních 12 měsíců

Další vzdělávání se v zaměstnání projevilo:	Podíl populace, který změnu hodnotí jako:		
	významnou	malou	žádnou
vyšší odměnou	13,8%	27,1%	59,1%
vyšším postavením v práci	9,5%	21,6%	68,9%
změnou obsahu práce	20,5%	28,6%	50,9%
novou zodpovědností	28,0%	27,8%	44,2%
lepší perspektivou	32,6%	36,0%	31,4%
lepším výkonem	43,5%	32,8%	23,7%

Poznámka: Dotazník nabízel ještě alternativu jiného důsledku, než jsou možnosti uvedené v tabulce. Tuto kategorii však neuvádíme, neboť frekvence odpovědí v obou jejích pozitivních kategoriích jsou velmi nízké a celá sada odpovědí v tomto případě nemá dobrý smysl.

Zřejmě nejdůležitějším závěrem, který v předložené tabulce nacházíme, je **značně vysoké procento negativních odpovědí ve většině sledovaných oblastí, v nichž se další vzdělávání projevit mohlo**. Skutečnost, že absolvované další vzdělávání nemá žádný odraz v zaměstnání, **může do budoucna snížit ochotu a motivaci pracovníků v podobných aktivitách pokračovat**. Na druhé straně bude jistě nezanedbatelná část těch, kteří hodnotí přínos dalšího vzdělávání výrazně pozitivně, představovat významný motivační prvek pro budoucí účast na těchto aktivitách.

Poměrně zajímavé pozorování, které však nelze na základě našich dat dále analyzovat, poskytuje srovnání prvních čtyř oblastí (tj. změna platu, změna zastávané pozice, změna obsahu práce a získání nových zodpovědností) se zbývajícími dvěma oblastmi (získání lepší perspektivy a zlepšení pracovního výkonu). První skupina totiž odkazuje na „formalizované“ a objektivní důsledky - tedy zjevnou a jednoznačnou reakci ze strany zaměstnavatele; druhá skupina se však týká toho, jak zaměstnanec sám vnímá a prožívá svou práci a současnou situaci v zaměstnání, a (na rozdíl od první skupiny) vůbec nezávisí na reakci a postoji zaměstnavatele. Již v úvodu tohoto oddílu jsme zmínili možnou existenci rozdílů mezi vnímáním dopadů dalšího vzdělávání ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnavatele. Skutečnost, že pracovník se nedočká bezprostřední reakce ze strany zaměstnavatele, neznamená, že pro obě strany není další vzdělávání přínosem. Že si to uvědomují pracovníci, je zřejmé z výrazných rozdílů mezi oběma skupinami hodnocení. Lepší perspektiva a lepší výkon rozhodně avizují zlepšení pozice pracovníka, i když nedojde ke zvýšení platu nebo oficiálního pracovního postavení.

Za znepokojivý lze považovat fakt, že téměř čtvrtina účastníků dalšího vzdělávání nemá pocit, že by aktivity dalšího vzdělávání představovaly jakýkoli přínos pro výkon povolání.

Provedené šetření však umožňuje i další, obecnější, pohled na vliv celoživotního učení a tedy i dalšího vzdělávání na vykonávané zaměstnání. Respondenti se vyjadřovali k tomu, jaký význam mají pro jejich současné zaměstnání (i) počáteční vzdělávání, (ii) další vzdělávání a (iii) zkušenosti získané praxí.²⁷ V jednoduchém přehledu poskytuje shrnutí reakcí následující tabulka 6.15.

Tabulka zcela zřetelně naznačuje, že **vliv dalšího vzdělávání je obecně považován za nejnižší**. Tento závěr však relativizuje srovnání těchto údajů s mírou účasti na dalším vzdělávání (kapitola 6.1). Jak jsme konstatovali výše, dalšího vzdělávání se během posledních 12 měsíců zúčastnila pouze necelá čtvrtina populace. Zde však v případě dalšího vzdělávání deklaruje pozitivní reakci více než dvojnásobek této populace. Je tedy zřejmé, že reálný dopad

²⁷ Tento přístup umožňuje komplexnější zhodnocení jednotlivých vlivů (včetně vlivu dalšího vzdělávání), než pokud omezíme zájem pouze na kursy absolvované během posledních 12 měsíců, bez zdůraznění dalších zdrojů dovedností a znalostí pro výkon práce.

aktivit dalšího vzdělávání na populaci je výrazně větší, než jaký by odpovídal pouze zjištěné míře účasti.²⁸

Tabulka 6.15: Zdroje dovedností a znalostí pro současně vykonávané zaměstnání, ekonomicky aktivní mladá populace

Zdroj dovedností a znalostí	Míra důležitosti daného zdroje			
	velmi důležitý	spíše důležitý	spíše nedůlež.	zcela nedůlež.
Počáteční vzdělávání	36,3%	38,8%	16,5%	8,3%
Další vzdělávání	20,3%	35,8%	30,2%	13,7%
Pracovní zkušenosti	40,4%	37,3%	13,6%	8,7%

Zajímavým pozorováním je, že mezi hodnocením všech tří zdrojů existují pozitivní vztahy. Znamená to tedy, že **jedinci mají v průměru tendenci zdůrazňovat či opomíjet vliv všech tří složek vzdělávání společně** (téměř desetina respondentů například označila všechny tři zdroje za nedůležité). Vzhledem k tomu, že stěží najdeme další zdroj dovedností a znalostí, který by se v zaměstnání uplatňoval v zásadní míře (neboli: některý ze zdrojů pro pracovníka musí být důležitý), jde pravděpodobně u části populace o celkové podcenění všech tří zdrojů. Určitá konzistence poskytnutých výpovědí tedy ukazuje, že určitá část pracovníků si neuvědomuje význam uvedených pojmů a jejich vliv na kvalifikace, dovednosti a znalosti. To je důležité si uvědomovat, neboť tyto pracovníky lze jen velmi obtížně motivovat k účasti na dalším vzdělávání.

I v tomto kontextu je důležitý vztah mezi vnímáním jednotlivých zdrojů vědomostí a dovedností a úrovní vzdělání jedince. Čím vyšší je úroveň vzdělání pracovníka, tím větší důležitost přikládá počátečnímu vzdělání a dalšímu vzdělávání, zatímco vztah mezi dosaženou úrovní vzdělání a pracovní zkušeností je prakticky zanedbatelný. Je známo, že vyšší úroveň vzdělání je spojena s pracovními pozicemi s větší složitostí práce a pro tyto práce je zřejmě jak počáteční, tak další vzdělávání výrazně důležitější než pro výkon jednoduché nenáročné práce.

²⁸ Velmi pozitivním je v případě tohoto hodnocení fakt, že uvedené podíly velmi dobře odpovídají podílům v řádce „Další vzdělávání se v zaměstnání projevilo lepším výkonem“ předcházející tabulky 6.13. Získané výpovědi respondentů tedy lze v tomto směru považovat za konzistentní.

7. Motivace pro účast na dalším vzdělávání

Člověk může být pro další vzdělávání motivován mnoha způsoby a z různých zdrojů (vlastním zájmem, zaměstnavatelem, přáteli apod.). V nejhrubším členění lze rozlišit impulsy vedoucí k účasti na konkrétní aktivitě dalšího vzdělávání na jedincovy vnitřní (účast na základě vlastního zájmu nebo vnímané nutnosti doplnit své dovednosti či znalosti) a impulsy přicházející z jeho okolí (tedy například od zaměstnavatele). Tak jako na mnoha dalších místech tohoto textu zjišťujeme, že zde zaměstnavatel hraje dominantní roli - **požadavek či doporučení zaměstnavatele je hlavním impulsem k účasti na kursu dalšího vzdělávání** pro dvě třetiny účastníků se populace. Vnitřní motivace byla rozhodující pro zhruba třicet procent účastníků se populace. Ostatní důvody mají zanedbatelný význam.

Zkoumáme-li vztahy mezi tím, odkud přišel hlavní impuls k účasti na dalším vzdělávání, a vybranými základními charakteristikami jedince, můžeme u jednotlivých skupin populace nalézt určitá specifika v oblasti motivace k dalšímu vzdělávání. Nacházíme zde například určitý, byť nikoli příliš silný, vztah k pohlaví - poněkud vyšší tendenci účastnit se aktivit dalšího vzdělávání **na základě osobní motivace mají**, zdá se, **ženy**. Také v případě vztahu k úrovni získaného vzdělání nacházíme určitý vztah - provedené analýzy naznačují určitou tendenci **k vyšší účasti** na základě osobní motivace **s růstem úrovně vzdělání** jedince.²⁹ Naopak nebyl zjištěn žádný významný vztah mezi zdrojem hlavního impulsu k účasti na dalším vzdělávání a výší příjmu jedince.

7.1 Význam dalšího vzdělávání pro výkon práce

Je zřejmé, že vnímání potřeby (či dokonce nutnosti) dalšího vzdělávání pro vykonávanou práci samotným zaměstnancem může být velmi silnou motivací pro účast na těchto aktivitách. Z tohoto důvodu se nyní podrobněji zaměříme na to, jakou potřebu dalšího doplňování a rozšiřování kvalifikace pro vykonávanou práci mladí lidé pociťují. Základní přehled poskytuje následující tabulka 7.1

Tabulka 7.1: Vnímání důležitosti dalšího vzdělávání pro výkon práce, postoje ekonomicky aktivní mladé populace

Další vzdělání je pro výkon práce:	Všichni	Účastníci dalšího vzdělávání
určitě nezbytné	21,0%	48,0%
spíše nezbytné	35,3%	38,1%
spíše není nezbytné	31,3%	13,9%
určitě není nezbytné	12,4%	

Poznámka: Vzhledem k nízkým četnostem v jednotlivých negativních kategoriích u populace účastníci se dalšího vzdělávání byly obě tyto kategorie sloučeny.

Více než polovina mladé ekonomicky aktivní populace uvádí, že pro práci, kterou vykonávají, považují za nezbytné si doplňovat a rozšiřovat vzdělání. V tomto kontextu nejde o zásadně nepříznivý výsledek, protože jednak v počátcích pracovní kariéry jsou obvykle mladí lidé spokojeni se vzděláním, které získali ve škole, jednak poměrně často vykonávají práce, které jsou pod úrovní jejich vzdělání.

7.1.1 Postoje mladé populace k dalšímu vzdělávání

Postoj k dalšímu vzdělávání budeme analyzovat i vzhledem k dalším charakteristikám jedince. Analýzy vztahu mezi pohlavím jedince a jeho postojem k dalšímu vzdělávání sice

²⁹ Považujeme za nutné zde zdůraznit, že tento závěr vypovídá pouze o relativním vztahu mezi významem obou způsobů motivace u populace účastníků se dalšího vzdělávání. Neznamena to v žádném případě, že by s růstem vzdělanostní úrovně jedince klesala podpora zaměstnavatele pro jeho další vzdělávání.

naznačují pouze nevýrazné rozdíly ve vnímání nezbytnosti doplňovat a rozšiřovat si vzdělání. Významný vztah však existuje v případě **úrovně dosaženého vzdělání**. Zde zcela zřejmě **roste s úrovní vzdělání i pozitivní přístup k potřebě dalšího vzdělávání**. Podrobnější údaje nabízí tabulka 7.2. Je zřejmé, že rozdíly mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami mladé ekonomicky aktivní populace jsou výrazné. V podstatě zde existují dvě skupiny - pracovníci se základním vzděláním a s vyučením tvoří skupinu, kde asi 60 % respondentů není přesvědčeno, že k práci, kterou vykonává, je nutné si doplňovat a rozšiřovat vzdělání, a na druhé straně skupina s maturitním a terciárním vzděláním, kde naopak je veliký podíl těch, kteří o nutnosti doplňovat a rozšiřovat si vzdělání nepochybují (65 % maturantů a 90 % s terciárním vzděláním).

Tabulka 7.2: Vnímání nezbytnosti dalšího vzdělávání pro výkon práce, postoje ekonomicky aktivní mladé populace podle úrovně dosaženého vzdělání

Další vzdělání je pro výkon vykonávané práce:	Nejvyšší dosažené vzdělání			
	základní	vyučen(a)	maturita	terciární
určitě nezbytné	41,5%	8,9%	26,7%	48,6%
spíše nezbytné		31,3%	38,8%	41,6%
spíše není nezbytné	33,0%	44,3%	26,1%	9,7%
určitě není nezbytné	25,4%	15,5%	8,4%	

Poznámka: Vzhledem k nízkým četnostem byly sloučeny pozitivní kategorie u populace s nejvyšší základním vzděláním a negativní kategorie u populace s terciárním vzděláním.

Jedním z dobrých praktických důvodů pro zdůraznění významu dalšího vzdělávání se pro jedince jistě může stát **uvědomění si vlastních nedostatků při výkonu svého zaměstnání**. Součástí tohoto šetření byla i otázka směřující právě k tomuto tématu. Je velmi překvapivé, že mezi vnímáním dostatečnosti (resp. nedostatečnosti) vlastní kvalifikace a postojem k dalšímu vzdělávání existuje pouze velmi slabý vztah a navíc v opačném smyslu, než by bylo možno považovat za logické. V tomto kontextu však již nepřekvapí fakt, že mezi vnímáním dostatečnosti (resp. nedostatečnosti) vlastních dovedností a znalostí a postojem k dalšímu vzdělávání významný vztah nenacházíme. Uvědomění si nedostatečnosti vlastní kvalifikace, dovedností a znalostí tak zřejmě dosud **nepředstavuje zásadní impuls** pro výrazné zlepšení nepříznivého stavu v účasti na dalším vzdělávání.

7.1.2 Postoje zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání

Další vzdělávání jako zdroj pro zvyšování kvalifikací a rozvoj lidských zdrojů má významný vliv na výkonnost firmy, její produktivitu a konkurenceschopnost. Pro efektivitu dalšího vzdělávání je důležitý zájem zaměstnanců o něj i jejich ochota využívat nabídnutých možností, podniky však mají investovat do dalšího vzdělávání svých zaměstnanců, protože jen tak mohou obstát v konkurenčním prostředí. Proto bylo zjišťováno, ovšem na základě výpovědi respondentů - zaměstnanců, jaký mají zaměstnavatelé přístup k dalšímu vzdělávání. Výsledky zjištění jsou v tabulce 7.3.

Tabulka 7.3. Podpora zaměstnavatele dalšímu vzdělávání, údaje ekonomicky aktivní mladé populace podle úrovně dosaženého vzdělání

Další vzdělávání zaměstnavatel	Nejvyšší dosažené vzdělání				vše
	základní	vyučen(a)	maturita	terciární	
podporuje, zohledňuje	10%	9%	21%	32%	17%
je ochoten připlatit, uvolnit	14%	14%	21%	31%	19%
mimo prac.dobu, nefinancuje	19%	19%	24%	22%	22%
nezajímá se o další vzdělávání	57%	58%	34%	16%	43%

Celkový **přístup zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání není příliš povzbudivý** - asi dvě třetiny zaměstnavatelů se o další vzdělávání nezajímá, neumožňuje jeho realizaci v rámci pracovní doby a nefinancuje ho. To je znepokojivé i z hlediska budoucího rozvoje našich

firem a zajištění konkurenceschopnosti našich podniků. Situace ukazuje na nedobry stav, že tak jako mnozí zaměstnavatelé využívají k zajištění konkurenceschopnosti přežívající technologická zařízení a neinvestují do zařízení, chovají se tak i k lidským zdrojům a využívají stávající, aniž by investovali do jejich rozvoje, do jejich dalšího vzdělávání.

Členění údajů podle nejvyššího dosaženého vzdělání zde není příliš na místě, protože postoje zaměstnavatelů nesouvisí přímo s úrovní vzdělání respondentů. Přesto je ale z uvedeného členění zřejmý poněkud **lepší vztah zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání pracovníků s vyšší vzdělanostní úrovní**. Zatímco vzdělávání pracovníků se základním vzděláním nebo vyučených je podporováno jen v omezeném množství případů (necelých 25 %) a u maturantů zůstává podstatně méně než polovina pracovníků bez podpory v dalším vzdělávání, u pracovníků s terciárním vzděláním je situace výrazně odlišná a v dalším vzdělávání je jich podporováno téměř 65 %.

7.2 Neúčast na dalším vzdělávání

Potřeba dalšího vzdělávání a účast na něm je jednou ze základních priorit rozvoje lidských zdrojů. Proto je i důležité zkoumat charakteristiky populace, která se dalšího vzdělávání z nějakého důvodu neúčastní, a analyzovat i překážky pro účast na těchto aktivitách, které vnímá ta část populace, která se dalšího vzdělávání neúčastní. Znat tyto charakteristiky je důležité především v okamžiku, kdy se zabýváme možnými dopady na vznik či vývoj různých vydělených skupin ve společnosti, či kdy navrhuje opatření, která mají pomoci odstranit nespravedlivé rozdíly. Znalost těchto charakteristik je klíčová i při snaze o motivaci této části populace k účasti na aktivitách dalšího vzdělávání.

7.2.1 Populace neúčastníci se aktivit dalšího vzdělávání

Jak jsme již konstatovali výše, dalšího vzdělávání se v České republice neúčastní téměř 80 % mladé ekonomicky aktivní populace. Jde o vysoký podíl, a proto se nyní budeme podrobněji věnovat důvodům, které její členové vnímají jako překážky pro účast na aktivitách dalšího vzdělávání. Přehled o odpovědích respondentů je uveden v následující tabulce 7.4.

Tabulka 7.4: Důvody neúčasti na aktivitách dalšího vzdělávání

Důvod neúčasti	A
Nepovažuji to za potřebné	25,7%
Kursy jsou pro mě nákladné	4,6%
Kursy nemají potřebnou kvalitu	3,5%
Nikdo mi nic takového nenabídl	47,3%
Nemám čas	16,4%
Jiný důvod	2,4%

A - Podíl z těch, kteří se neúčastnili dalšího vzdělávání

Jak je zřejmé z tabulky, respondenti vyjadřují v podstatě pouze tři hlavní důvody, zatímco ostatní důvody jsou již velmi málo frekvencované. V kategorii odpovědí „jiný důvod“ se pak objevovaly odpovědi jako zaneprázdnění (mateřství, vojenská služba), krátká doba v daném zaměstnání, krátká doba po studiu. Z pozitivních odpovědí v této kategorii se vedle upozornění na účast v nedávné minulosti či naopak "mám v úmyslu", objevuje i "nenašel jsem vhodný kurs".

V nejčastěji uváděném důvodu³⁰ neúčasti v aktivitách dalšího vzdělávání ("nikdo mi nic takového nenabídl") - jako hlavní jej uvádí téměř polovina neúčastníků se populace - se velmi názorně odráží **pasivní přístup populace k aktivitám dalšího vzdělávání**. Na druhou stranu lze předpokládat, že zejména v některých oblastech se jedná o malou nabídku dalšího vzdělávání. Také to ukazuje malou aktivitu zaměstnavatelů v poskytování dalšího vzdělávání svým zaměstnancům.

³⁰ Respondenti mohli uvést vždy pouze jediný (a tedy nejvýznamnější) důvod.

Druhý nejčastější důvod pro neúčast na dalším vzdělávání ("nepovažuji to za potřebné") - uvádí jej čtvrtina neúčastníků se populace - zahrnuje osoby, které považují své dovednosti a znalosti za dostatečné a tedy se nepotřebují dále zdokonalovat. Přestože část této populace jistě vykonává práci, pro kterou se skutečně dále vzdělávat nemusí, je velmi pravděpodobné, že její většina si své nedostatky a slabá místa spíše neuvědomuje, případně není ochotna pracovat na jejich zlepšení.

Poslední z hlavních důvodů ("nemám čas") naopak (v kontrastu k předchozí skupině) zahrnuje osoby, které zřejmě potřebu dalšího vzdělávání vnímají či alespoň nevyklučují. Přestože tento postoj vyjadřuje, že tato část populace přikládá dalšímu vzdělávání nižší prioritu, jistě nejde o skupinu, která by se k dalšímu vzdělávání stavěla negativně.

Nízké podíly dalších důvodů odpovídají jejich významu za současné situace. Pokud by se výrazně zvýšila motivace všech tří výše uvedených skupin neúčastníků se populace, je pravděpodobné, že by některé z těchto v současnosti zanedbatelných důvodů získaly na důležitosti. Přesto je potěšující, že jen nepatrný podíl respondentů považuje za zábranu v dalším vzdělávání cenu kurzů.

7.2.2 Důvody neúčasti na dalším vzdělávání podle úrovně vzdělání jedince

Vzhledem k tomu, že hlavní důvody pro neúčast na dalším vzdělávání vyjadřují navzájem velmi se lišící přístupy k těmto aktivitám, je vhodné se věnovat i některým jejich vnitřním strukturám. Lze totiž očekávat, že různé skupiny populace budou k dalšímu vzdělávání zaujímat poněkud odlišný postoj. Dalším důvodem pro hledání těchto vnitřních charakteristik i je fakt, že skupiny s různými přístupy k dalšímu vzdělávání, budou pravděpodobně potřebovat různé přístupy k motivaci, nabídce a vlastnímu způsobu a zaměření dalšího vzdělávání. Úroveň vzdělání jedince jistě lze v tomto případě považovat za jednu z nejdůležitějších charakteristik. Přehled podílů odpovědí respondentů v členění podle úrovně vzdělání je uveden v tabulce 7.5.

Tabulka 7.5: Důvody neúčasti na aktivitách dalšího vzdělávání podle úrovně vzdělání

Důvod neúčasti na dalším vzdělávání v posledních 12 měsících	Nejvyšší dosažené vzdělání			
	základní	vyučen(a)	maturita	terciární
nepovažuji to za potřebné	28,0%	32,1%	21,1%	12,9%
nikdo mi nic takového nenabídl	50,8%	47,6%	47,0%	40,6%
nemám čas	12,7%	13,3%	18,8%	26,7%
ostatní důvody	8,5%	7,1%	13,1%	19,8%

Poznámka: Pro účely podrobnější analýzy byly méně frekventované důvody agregovány do jediné společné kategorie.

Základním závěrem je, že se jednotlivé vzdělanostní kategorie mladé populace liší v důvodech, které uvádí jako překážku v účasti na aktivitách dalšího vzdělávání. Tak jako na mnoha jiných místech dále zjišťujeme, že charakteristiky populace s nejvýše základním vzděláním a populace vyučených jsou prakticky shodné. Podrobnější pohled na tabulku nám odhalí očekávatelný závěr - totiž, že **pasivní až negativní přístup k aktivitám dalšího vzdělání je nejsilnější u nižších vzdělanostních kategorií mladé populace**. Přitom se potvrzuje obecně platné pozorování, že **své dovednosti a znalosti považují za dostatečné častěji právě ti, kteří by je nejvíce potřebovali zlepšit**.

S klesající úrovní vzdělání tedy v průměru u populace roste pocit, že další vzdělávání není potřebné. Na druhou stranu s rostoucím vzděláním roste i podíl skupiny, která jako hlavní důvod pro neúčast na aktivitách dalšího vzdělávání deklaruje nedostatek času. Zajímavým zjištěním je, že podíl skupiny, která má k dalšímu vzdělávání zcela pasivní přístup, se mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami ekonomicky aktivní mladé populace příliš nemění a zůstává dosti vysoký i v nejvyšší vzdělanostní kategorii.

8. Neformální učení

Neformální učení je jednou z nejobtížněji analyzovatelných (v kvantitativním smyslu) součástí učení. Důvodem pro to je jeho nesmírná vnitřní variabilita a pestrost. Vnímáme-li neformální učení v jeho plné šíři, lze říci, že člověk se takto učí téměř při každé příležitosti a často si to ani neuvědomuje. Je tedy prakticky nemožné jednotlivé „aktivity“ neformálního učení uzavřít do přesně vymezených kategorií a následně je kvantifikovat. Z důvodu těchto obtíží dosud o neformálním učení máme k dispozici pouze velmi málo údajů. Tyto informace jsou navíc nutně pouze částečné povahy a nepokrývají celou tematiku dostatečným způsobem.

Jedním z možných přístupů k řešení výše naznačených problémů je vymezení určitých typových činností a sledování rozsahu, v němž se jim jedinec věnuje. Tento přístup byl zvolen i v našem šetření. Předkládané závěry tedy necht' jsou vnímány jako spíše informativního charakteru. Následující tabulka 8.1 podává přehled o rozsahu, v jakém se jednotlivým typovým činnostem věnuje mladá populace.

Tabulka 8.1: Rozsah aktivit neformálního učení u mladé ekonomicky aktivní populace

Druh aktivity (ČaK = časopisů a knih)	Rozsah aktivity týdně			nepravidelně	vůbec
	nad 2 hod.	1-2 hod.	pod 1 hod.		
Četba odborných ČaK z profese	10,7%	12,8%	14,9%	29,6%	32,1%
Konzultace odborných problémů s kolegy	16,8%	21,9%	15,7%	24,8%	20,8%
Sledování kursů v médiích	4,1%	6,5%	13,8%	31,4%	44,3%
Četba ČaK volně související s profesí	7,1%	13,3%	19,4%	31,7%	28,5%
Četba ČaK nesouvisejících s profesí	12,2%	23,6%	21,5%	24,3%	18,5%
Účast na odb.konferencích či seminářích	3,0%	5,1%	9,5%	25,8%	56,5%
Sledování popul.vědeckých pořadů v médiích	6,4%	10,9%	16,9%	30,9%	34,9%
Návštěvy přednášek či prezent.pro veřejnost	1,7%	4,1%	8,0%	27,0%	59,1%

Nejjednodušším závěrem, který si můžeme na základě této tabulky učinit, je **tendence věnovat vyšší pozornost aktivitám souvisejícím se zaměstnáním**, ve srovnání s aktivitami „obecněji“ zaměřenými. Zřejmá je také nízká účast na aktivitách, které jsou svou formou nejbližší dalšímu vzdělávání (kursy v médiích a přednášky a prezentace pro veřejnost). Příklad doby věnované průměrně konzultacím odborných problémů s kolegy³¹ naznačuje vliv určitého podcenění hodnocení své „účasti“ na aktivitách neformálního učení samotnými respondenty. Toto pozorování odkazuje k metodologickým problémům naznačeným v úvodu této kapitoly.

Analýzou dat zjišťujeme, že mezi všemi těmito aktivitami (resp. mírou, v níž se jim jedinci věnují) existují pozitivní vztahy. Podobně nacházíme **pozitivní vztah i mezi rozsahem, v němž se jedinec věnuje každé z uvedených aktivit, a jeho nejvyšší dosaženým vzděláním**. Nejsilnější je tento vztah v případě účasti na odborných seminářích a konferencích a v případě sledování odborného tisku z oboru, v němž jedinec pracuje. Nejslabší je tento vztah v případě sledování populárně naučných a výukových pořadů v médiích a četby tisku z oborů, které nesouvisejí s profesí jedince. Je zajímavé, že ze sledovaného seznamu jde o ty aktivity, které nesouvisejí s prací, kterou jedinec vykonává. Jsou tedy zaměřením nejdále od dalšího vzdělávání ve formách, kterým jsme se věnovali v předcházejících kapitolách. V tomto smyslu tedy zjištěné výsledky velmi dobře odpovídají nalezeným vztahům mezi účastí na dalším vzdělávání a úrovni dosaženého vzdělání.

³¹ Pětina populace například uvádí, že se této aktivitě nevěnuje vůbec, což vzhledem k rozsahu situací, které lze do této kategorie zahrnout, považujeme za nereálné.

9. Shrnutí

(vývoj kvalifikací)

- Nároky na kvalifikaci pracovní síly se budou nadále zvyšovat. Charakteristickým rysem společnosti znalostí bude i rostoucí podíl pracovníků s maturitním a zejména terciárním vzděláním a klesající podíl obyvatel s nejnižším vzděláním.
- Porovnání úrovně vzdělání: rodičů respondentů – úrovně vzdělání respondentů samotných – předpokládané úrovně vzdělání jejich dětí - potvrzuje směřování k dosažení vyšší vzdělanostní úrovně dětí oproti rodičům (vertikální charakter mezigenerační vzdělanostní mobility). Respondenti chtějí dosáhnout co nejvyšší úrovně vzdělání a zároveň také očekávají, že jejich děti získají vyšší vzdělání než oni.
- To, že děti získávají vyšší úroveň vzdělání než jejich rodiče, je zřetelné již při rozhodování o jejich vzdělávací dráze po základní škole. Výrazná preference přechodu do maturitního studia byla zjištěna u vysokoškolsky vzdělaných rodičů (90 %) i u rodičů s maturitním vzděláním (přes 70 %). K vyššímu vzdělání však směřují i děti rodičů se základním vzděláním.
- Mezi faktory podmiňujícími úspěšnost však, podle názorů respondentů, vzdělání na prvních místech nefiguruje. Za významnější respondenti považují "být ctizádnostivý", "mít ambice", "být schopen usilovně pracovat", pouze u vysokoškolsky vzdělaných se rovnocenně objevuje "mít sám vysoké vzdělání". U ostatních vzdělanostních úrovní nalezneme vzdělání až na pátém místě, protože před ním jsou ještě faktory "mít nadání a talent" a "znát správné lidi".

(soulad vzdělání a současného pracovního postavení)

- Asi 75 % respondentů konstatuje, že jejich současné pracovní postavení odpovídá dosaženému stupni vzdělání, 20 % soudí, že mají vyšší úroveň vzdělání, než odpovídá vykonávané práci (35 % z nich je pak logicky se svým současným zaměstnáním nespokojena) a pouze 5 % dotázaných uvádí, že jejich postavení je vyšší, než odpovídá dosaženému vzdělání.
- Nespokojenost respondentů s vykonávanou prací je vyšší v případě, že uplatnění neodpovídá úrovni dosaženého vzdělání (35 % dotázaných je „spíše nespokojeno“ a „nespokojeno“), než že se neshoduje s absolvovaným oborem vzdělání (27 % nespokojených respondentů).
- Nejvyšší soulad vzdělání a pracovního postavení uvádějí vyučení, nejnižší pak absolventi středních škol s maturitou (úroveň jejich vzdělání je častěji vyšší a neodpovídá práci, kterou vykonávají). Respondenti s úplným středním vzděláním, kteří se uplatňují v dělnických povoláních subjektivně hodnotí toto zařazení často jako neodpovídající. Při současném vývoji moderních technologií nároky na vzdělanostní úroveň v dělnických povoláních rostou a mnohým z těchto profesí dnes svou kvalifikací lépe odpovídá odborné vzdělání s maturitou. (tento trend již v minulosti vedl ke vzniku studijních oborů SOU).

(motivace ke vzdělávání)

- Nejvýraznějším faktorem motivace ke studiu je - nezávisle na dosažené úrovni vzdělání - finanční prospěch, dále pak snaha "získat zajímavé místo" (zejména u respondentů s vyšší vzdělanostní úrovní, kteří kladou silnější důraz na možnost seberealizace). Nikoliv bezvýznamnou roli pak hraje "potřeba získat diplom, maturitní vysvědčení apod." a to téměř bez rozdílu u všech vzdělanostních úrovní. Nejméně významným motivačním faktorem je rodinná tradice, která je ze strany mladých lidí

zřejmě považována za nepodstatnou. Respondenti s terciárním vzděláním pokládají za důležité i další faktory, jako jsou - "potřeba uspokojit touhu po znalostech", "profesionální růst" a "rozvíjet svůj talent a své schopnosti", které jsou v ostatních vzdělanostních skupinách hodnoceny mnohem hůře.

(dostupnost vzdělání)

- Čím nižší je vzdělání respondentů, tím větší je jejich přesvědčení, že dostupnost vzdělání závisí více na rodinném zázemí, na bohatství a známostech. Respondenti přikládají nejmenší váhu na šanci vystudovat skutečnosti, že rodiče mají absolvovanou vysokou školu, přitom jde o jeden z nejvýznamnějších faktorů pro získání vyšší úrovně vzdělání.

(ze základní školy na trh práce)

- Zřejmou souvislost s odchodem žáků ze základní školy přímo na trh práce má jejich sociální zázemí - tj. především rodiče a jejich zájem či postoj ke vzdělávání. Sociální důvody jsou výrazným prvkem, proč někteří žáci nemají zájem pokračovat ve studiu, zároveň se však za tímto krokem může skrývat i snaha o získání finančních příjmů v podobě podpory v nezaměstnanosti.
- Naprostá většina žáků, kteří opouštějí vzdělávání již po základní škole, má rodiče se základním vzděláním nebo vyučené (96 % otců a 91 % matek). Zbývající 4 % otců a 9 % matek těchto žáků má maturitní vzdělání. Úzká souvislost je zřejmá i se zaměstnáním rodičů (v době, kdy respondentovi bylo 15 let). Zcela převažující část otců (95 %) vykonávala zaměstnání tříd 7 (kvalifikovaní dělníci), 8 (obsluha strojů) a 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) - přitom u těchto rodičů byl výraznější výskyt zaměstnání - zedník, horník, řidič a pomocný pracovník ve stavebnictví, v zemědělství a v dopravě. Zaměstnání matek byla rozprostřena i do vyšších tříd (16 %) - 3 (střední odborní pracovníci) a 4 (nižší administrativní pracovníci), zbývající matky byly zaměstnány v zaměstnáních odpovídajících třídám 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci), 5 (provozní pracovníci ve službách a obchodě), 7 (kvalifikovaní dělníci) a 6 (kvalifikovaní dělníci v zemědělství). Výraznější byl výskyt zaměstnání prodavačka a uklízečka.
- Z výběrového šetření pracovních sil (ČSÚ) je zřejmé, že v posledních pěti letech se počet žáků ukončujících svoji vzdělávací dráhu po základní škole zvyšuje. Z důvodů, proč žák nepokračoval ve vzdělávání, je zřejmé, že **polovina důvodů je ovlivnitelných poradenskou a výchovnou prací základní školy (první tři hlavní důvody) a je tedy potřebné této problematice věnovat zvýšenou pozornost.**

(ze základní školy do učebních oborů)

- U respondentů vstupujících do učebních oborů převládá zájem o obor, kterému se chtějí vyučit (hlavní důvod ve 23 %), profesní volba je ovlivněna i představou dobrého uplatnění nebo dobrého výdělku (11 % a 6 %). Rozhodnutí je však poměrně často ovlivněno i poznáním, že žák nemá předpoklady pro maturitní studium (20 %), případně že byl neúspěšný v přijímacím řízení do maturitního oboru (10 %).
- Sociální zázemí žáků vstupujících po základní škole do učebních oborů odpovídá tendenci ke zvyšování vzdělanostní úrovně dětí ve srovnání s rodiči - v převážné míře jde o rodiče se základním vzděláním a případně s vyučením.

(ze základní školy do maturitních oborů)

- 70 % rodičů s maturitním vzděláním a 82 % s vysokoškolským vzděláním má své děti po základní škole v maturitním vzdělávání. Do maturitního vzdělávání posílá své děti

z vyučených rodičů třetina, se základním vzděláním otců 16 % a matek 24 % rodin. Asi 50 % otců a 65 % matek má zaměstnání v třídách 0 až 4, tj. v zaměstnáních převážně intelektuálního charakteru vyžadujících obvykle maturitní nebo vysokoškolské vzdělání. Z rodičů zaměstnaných v dělnických profesích jde převážně u otců o kvalifikované dělníky a řemeslníky (tř. 7 - 32 %), u matek o provozní pracovníky ve službách a obchodě (tř. 5 - 16 %) a kvalifikované dělníky a řemeslníky (tř. 7 - 11 %).

(k volbě vzdělávací cesty)

- **Vztah k oboru** je dominantnějším důvodem profesní volby pro respondenty studující **maturitní obory** (37 % - oproti 32 % u nematuritních oborů). Podíl respondentů, kteří volí obor s ohledem na předpokládané **dobré pracovní uplatnění je u obou úrovní vzdělání** stejný. V **nematuritních oborech** je při volbě kladen větší důraz na **předpoklad dobrého výdělku** (8 % proti 3 %), do maturitního studia žáci častěji přecházejí na základě přání rodičů (15 % proti 8 %).
- **Znepokojivý je malý vliv poradenství na průběh profesní volby. „Doporučení učitelů“ patří do skupiny nejméně frekventovaných odpovědí, stejně jako „doporučení odborné poradny“.**

(přijímací řízení)

- Přijímací řízení může výrazně a zlomovým způsobem ovlivnit profesní volbu i dráhu. Celkem 14 % respondentů uvedlo, že na školu, na kterou se hlásilo, nebylo přijato.
- Podíl nepřijatých žáků je nejmenší při přijímání na SOU a týká se zejména zájemců o maturitní obory SOU a nástavby), výrazně vyšší je podíl nepřijatých na SOŠ, největší podíl nepřijatých je na vysoké školy (výrazné jsou zároveň počty žáků, kteří se hlásí opakovaně).
- Větší frekvence nepřijatých se objevuje u **vyučených** ve skupinách oborů **potravinářských a oborů osobních služeb**, u **maturitních oborů** je to ve skupinách oborů **ekonomických, strojírenských, elektrotechnických, zdravotních, zemědělských a gastronomických**. Asi 25 % nepřijatých při prvním pokusu je napodruhé přijato na stejný obor, resp. ke studiu oboru ze stejné skupiny oborů. U technických oborů je však podíl těch, kteří jsou přijati na druhý pokus do stejné skupiny oborů vysoký (přes 60 %).
- Značný podíl nepřijatých tvoří žáci, kteří se hlásili ke studiu na gymnázium, všichni pak volili ve druhém kole většinou ekonomický nebo službový obor SOŠ, příp. SOU.
- V případě vysokých škol byli mezi méně úspěšnými respondenty zájemci o studium oborů ekonomických, pedagogických a právních. Co se týče technických oborů, zde byli ve větší míře neúspěšní pouze zájemci o studium oborů elektrotechnických.
- Z respondentů, kteří byli minimálně jednou nějakou školou odmítnuti, jich - ve srovnání s přijatými hned napoprvé - téměř dvojnásobný podíl (35 %) studium nedokončí. Ve všech případech se jedná o studující, kteří začali studovat obor z jiné skupiny, než kterou si vybrali v první volbě. **Zájem o obor tedy výrazně ovlivňuje i úspěšný průběh studia.**

(předčasné ukončení studia)

- Podíl žáků, kteří předčasně ukončují středoškolské studium, není příliš vysoký (od 2 % do 6 %), přitom je nižší **ve studiu gymnaziálním a ve studijních oborech SOŠ**. Pouze se základním vzděláním zůstává asi 50 až 60 % těch, kteří studium nedokončí,

ostatní se vyučí, gymnazisté pak obvykle přecházejí do studijních oborů SOU nebo SOŠ.

- **V případě učebních oborů je situace zvláště znepokojivá** - neboť žáci, kteří **neukončili studium, zůstávají pouze se základním vzděláním** (i když se jich 10 % pokusilo o studium v jiném učebním oboru nebo častěji na SOŠ, nepodařilo se jim ho úspěšně ukončit) a přicházejí na trh práce jako nekvalifikovaní pracovníci.

(spokojenost s volbou vzdělávací cesty)

- **Více než polovina respondentů by volila po základní škole stejné pokračování, tj. stejnou úroveň vzdělání i stejný obor vzdělání.**
- Dalších téměř 20 % respondentů vyjadřuje **spokojenost se zvolenou úrovní vzdělání, ale volili by jiný obor vzdělání.**
- Hlavním důvodem pro volbu jiného oboru než toho, který vystudovali, je pro respondenty (zejména pro vyučené, ale i s terciárním či základním vzděláním) nízké finanční ohodnocení vykonávané práce. Pro maturanty jsou hlavním důvodem nespokojenosti s oborem obtíže spojené s hledáním zaměstnání.
- **Nespokojené vyučené absolventy najdeme především v oborech skupin Textil a oděvnictví, Zemědělství a Obchod.** Nejčastěji by **volili jiný obor vzdělání absolventi maturitních oborů skupin Zemědělství, Stavebnictví a Textil a oděvnictví.**
- Největší nespokojenost s volbou úrovně vyjadřují ti, kdo mají dokončené pouze základní vzdělání a vyučení - z obou skupin by asi 35 % žáků při opakování volby volilo vyšší úroveň vzdělání.

(hodnocení vzdělávání)

- Absolventi terciárního a maturitního vzdělávání uvádějí, že jim škola poskytovala široké základní poznatky a dala dobrou možnost specializace, horší hodnocení v tomto směru obdržely školy poskytující vyučení.
- Ve srovnání s ostatními kategoriemi vzdělání je terciární vzdělávání hodnoceno negativně v tom smyslu, že preferuje kvantitu poznatků před hlubším a kvalitním poznáním.

(splnění představ)

- Nejvíce se respondentům splnily představy o možnosti seberealizace a využití kvalifikace a vzdělání. Velký je i podíl mladých pracovníků, kteří jsou nespokojeni s možností funkčního postupu, zvyšování kvalifikace a s výší platu.
- Srovnání původních představ o uplatnění ve vybraném oboru, ve vybrané profesi, s konkrétně nabytými zkušenostmi vyznívá velmi **pozitivně pro respondenty s terciární úrovní vzdělání, s menším odstupem pro maturanty. Nejméně jsou spokojeni** respondenti se základním vzděláním. V nejvyšší míře jsou s naplněním svých představ o budoucím zaměstnání spokojeni absolventi terciárního vzdělávání (více než 80 % z nich), především s využitím své kvalifikace, s možností seberealizace. Znepokojující je fakt, že se nenaplnují očekávání a ambice vyučených respondentů.

(hledání prvního zaměstnání)

- Téměř 80 % respondentů mělo při hledání zaměstnání zájem o práci odpovídající oboru vzdělání nebo s tímto oborem alespoň volně související. Pouze 21 % absolventů mělo zájem o jakoukoli práci. Vazba hledané práce a oboru je nejvyšší u

vysokoškolsky vzdělaných, kde i jakoukoli práci (tedy i **mimo obor**) hledá pouze **7 % absolventů**, u **vyučených i maturantů** je to **22 %**.

- Více než 44 % respondentů při hledání práce samostatně **oslovilo firmy**, na úřad práce se nejčastěji obraceli respondenti se základním vzděláním.
- **42 % respondentů se při hledání prvního zaměstnání nesetkalo s problémy**. S dlouhodobou nezaměstnaností – delší šesti měsíců – měli častěji zkušenost respondenti se základním vzděláním. Skutečnost, že nezaměstnanost postihuje ve větší míře méně vzdělané vrstvy je známým faktem. **Čím vyšší vzdělání, tím příznivější výchozí pozice pro dobré uplatnění na trhu práce.**

(doba bez výdělečné činnosti)

- Trvá-li období bez výdělečné činnosti déle než jeden a půl roku, není konkrétní situace na místním trhu práce faktorem, který by měl na vzniklou situaci dominantní vliv. Dlouhé období bez výdělečné činnosti je v takovém případě problémem i pro respondenty z regionů s nízkou mírou nezaměstnanosti. Svou roli zde mohou sehrávat i další faktory v podobě handicapů zdravotní či sociální povahy.
- „Rychlá reakce“ (získat co nejdříve jakékoliv zaměstnání) je preferována více osobami se základním vzděláním.
- Další vzdělávání – ať už formou řádného studia či rekvalifikace - uváděl každý čtvrtý maturant a dokonce každý třetí respondent s terciární úrovní vzdělání. „Kreativní strategie“ je tedy nejcharakterističtější pro respondenty s vysokoškolským vzděláním.
- Pozitivním jevem je skutečnost, že další vzdělávání bylo činností, které se v době mimo výdělečnou činnost věnoval každý pátý respondent se základním vzděláním (21 % z nich). V daném směru byli nejméně aktivní vyučení respondenti (pouze 9 % z nich se v období mimo výdělečnou činnost věnovalo dalšímu vzdělávání), kteří se spolu s respondenty se základním vzděláním věnovali především hledání práce.
- Vyučení neměli žádné dlouhodobější strategie, které by vedly k posílení jejich šancí na dobré pracovní uplatnění. Zvyšování kvalifikace je přitom pro zlepšení postavení na trhu práce rozhodující a rekvalifikace jsou jedním z nejvýznamnějších a nejčastěji využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

(odmítnutí nabízeného uplatnění)

- Důvody odmítnutí pracovního místa lze sloučit do 3 faktorů: **charakter nabízeného pracovního uplatnění** (nízký plat – nespokojenost s výší finančního ohodnocení je doménou vyučených, nabízené pracovní uplatnění je pod kvalifikační úrovní dotazovaných – to je doména osob s vysokoškolským vzděláním), **ochota přizpůsobit se, schopnost přizpůsobit se požadavkům** (dotazovaným nevyhovuje dojíždění za prací, nepříhodná pracovní doba, vysoké pracovní nasazení).
- Nejfrekventovanějšími důvody pro odmítnutí nabízeného pracovního uplatnění byl v první řadě plat (subjektivně hodnocený jako nízký), dále velká vzdálenost pracoviště od místa bydliště a délka pracovní doby (či spíše její rozvržení např. v rámci směnného provozu). S výší platu byli nejméně spokojeni vyučení (72 % z nich uváděla nízký plat jako důvod pro odmítnutí pracovního místa).
- Pokud respondenti s terciární úrovní vzdělávání nabídku pracovního uplatnění odmítli, příčinou byla - vedle všeobecně udávaných důvodů, jako je **výše platu a vzdálenost pracoviště** - častěji než u jiných úrovní vzdělání **nízkokvalifikovanost nabízené práce nebo práce mimo obor**.

- Ze srovnání respondentů jednotlivých úrovní vzdělání vyplývá, že zatímco **u respondentů se základním vzděláním** vzniká výrazná **disproporce** mezi **ochotou a schopností přizpůsobit se na jedné straně** (absence kvalifikace, neochota k vyššímu pracovnímu nasazení a k dojíždění za prací) a **charakterem pracovního místa** (požadavky na vyšší finančního ohodnocení) na straně druhé, **u respondentů s terciární úrovní vzdělání**, kteří mohou nabídnout vysokou odbornost se mezi závažnějšími důvody odmítnutí práce objevuje **nespokojenost** s tím, že nabízené místo **nesouvisí s vystudovaným oborem** a nesplňuje ani jejich očekávání spojená s využitím studiem získané kvalifikace.

(dlouhodobá nezaměstnanost)

- Nezaměstnanost od šesti měsíců do jednoho roku se stávala častěji problémem vyučených respondentů.
- Nezaměstnanost překračující dobu dvou let se týkala především respondentů se základním vzděláním – na druhé straně právě tito respondenti častěji nabídku práce odmítli (40 % z nich). Příčinou byl v první řadě – z jejich pohledu – nízký plat (uvádělo 70 % z nich). Na druhé straně však tito respondenti zároveň nepříznivě reflektovali nutnost velkého pracovního nasazení (12 %). Druhým nejčastějším důvodem odmítnutí nabízeného pracovního místa byla pro osoby se základním vzděláním vzdálenost pracoviště od místa bydliště (44 %).

(první zaměstnání a jeho vztah k oboru vzdělání)

- Hlavním a výrazně převládajícím důvodem, proč absolvent nezačal pracovat v zaměstnání, které odpovídá vystudovanému oboru, je skutečnost, že **odpovídající zaměstnání nesehnal**. V průměru je to téměř v 50 % případů, **výrazně častěji je tento důvod uváděn absolventy terciárního vzdělávání (54 %) nejméně často vyučenými (40 %)**. práce byla **špatně placená** - je rozhodující asi pro 20 % absolventů **bez rozdílu vzdělání**, kolem 12 % z těch, kteří nepracují v oboru a odpověděli, uvádí jako důvod **velkou vzdálenost od bydliště**. Je poněkud překvapující, že tento důvod je stejně zastoupen u vyučených i u absolventů terciárního vzdělávání, u kterých se předpokládá vyšší mobilita.
- Skutečnost, že právě žáci přicházející do učebních oborů jsou často nuceni se vzdělávat v oboru o který nemají zájem, se odráží v dalších důvodech, které jsou výrazně více frekventované právě u absolventů této kategorie vzdělání (obor ho přestal zajímat, obor nikdy nechtěl dělat, obor vlastně nechtěl studovat).
- Získání zaměstnání odpovídající oboru vzdělání může rovněž **výrazně ovlivnit míra nezaměstnanosti v daném regionu**.
- Téměř 50 % respondentů projevuje zájem o práci ve svém oboru vzdělání (zájem je vyšší u vysokoškolsky vzdělaných respondentů), 30 % o práci volně související s oborem vzdělání. **Nakonec však téměř 30 % respondentů ve věku 20 - 29 let uvádí, že současnou práci vykonává v jiném oboru, než původně vystudovalo.**
- Uplatnění mimo obor vzdělání respondenti zdůvodňují tím, že odpovídající práci nesehnali (asi v 50 % případů), práce je špatně placená nebo je daleko od bydliště. Pouze menší část těch, kdo v oboru nepracují (16 %) a vlastně nepatrná z celku absolventů (3,2 %), uvádí jako důvod špatný vztah k vystudovanému oboru („přestal ho zajímat“, „nechtěl ho studovat“, „nechtěl v něm pracovat“).

(hledání prvního zaměstnání)

- Podle svých výpovědí absolventi hledají první zaměstnání poměrně aktivně, pouze necelých 20 % navštíví úřad práce. Velký podíl respondentů sledované věkové

kategorii však končil své vzdělávání v období podstatně nižší nezaměstnanosti a tedy služby úřadu práce nepotřeboval. V současné době mají absolventi problémy s nalezením prvního zaměstnání výrazně větší a podíl těch, kteří se obracejí na úřady práce je evidentně rovněž vyšší, zejména u absolventů s nižší úrovní vzdělání.

- Na druhé straně respondenti často podcení příležitost **získat počítační praxi a v mnohých případech nabídku prvního zaměstnání odmítají** - nejčastějším důvodem je **nízký plat, dále i velká vzdálenost pracoviště od místa bydliště**.
- Potvrzuje se důležitost vysoké úrovně vzdělání pro zaměstnatelnost absolventů. Ukazuje to stanovená závislost - délka období bez výdělečné činnosti s rostoucí úrovní vzdělání jednoznačně klesá.

(současné zaměstnání a jeho vztah k oboru vzdělání)

- **Více než 75 % mladých lidí** (bez rozdílu pohlaví) ve věku 20 - 29 let **pracuje na pozici, která odpovídá jejich úrovni vzdělání**. Poměrně **velké procento** mladých lidí s vyšší úrovní vzdělání (SOŠ s maturitou - 23 % a terciárním vzdělání - 19 %) však pracuje **na pozicích, kterým vyžadují úroveň vzdělání nižší**. Důvodem je například situace na regionálním trhu práce a velmi významným faktorem je i skutečnost, že se **požadavky na kvalifikaci u některých (zejména dělnických) profesí stále zvyšují a již dávno neplatí, že na těchto pozicích mohou pracovat osoby s nižší úrovní vzdělání**.
- Práci **odpovídající oboru, který absolvovali, vykonávají nejčastěji - 77 % - pracovníci s terciární úrovní vzdělání**, kde je rovněž relativně velmi nízké procento pracovníků, jejichž práce se neshoduje s oborem studia.
- Z hlediska hrubšího **oborového členění** nacházíme nejvyšší shodu současného pracovního postavení, úrovně dosaženého vzdělání a absolvovaného oboru studia u **zdravotnických oborů**. Naproti tomu v **zemědělských oborech** vzdělání pouze 68 % respondentů vykonává práci, která odpovídá jejich úrovni vzdělání a téměř 30 % těchto respondentů pracuje na pozici, které by odpovídala nižší úroveň vzdělání. Více jak polovina respondentů – absolventů zemědělských oborů pracuje v zaměstnáních, která neodpovídají oboru, který vystudovali.
- Zhruba 34 % respondentů odpovědělo, že **hledalo práci ve svém oboru**, ale nesehnalo ji. Dalších 27 % respondentů za hlavní důvod práce v jiném oboru označilo **špatně placenou práci v oboru**, který vystudovali. U vyučených je jako nejčastější důvod uváděna špatně placená práce v oboru. Problém sehnat práci ve vystudovaném oboru se jeví jako méně závažný.
- Mezi další důvody nesouladu vykonávaného zaměstnání a předchozí přípravy jsou uváděny přílišná vzdálenost od místa bydliště a ztráta zájmu o obor. Zatímco vzdálenost od místa bydliště je uváděna častěji u mladých lidí s terciárním vzděláním, ztráta zájmu o obor je charakteristická spíše pro vyučené
- **Čím vyšší je míra nezaměstnanosti v kraji**, tím častěji se u respondenta setkáme s odpovědí, že hledal práci ve svém oboru, ale nesehnal ji. **Čím nižší je míra nezaměstnanosti v kraji**, tím častěji se u respondenta setkáme s odpovědí, že nepracuje v oboru, protože je tam práce špatně placená.

(využitelnost získaných znalostí a dovedností)

- **Pracovní místa, která vyžadují vyšší úroveň vzdělání, většinou znamenají nižší podíl manuální práce a vyšší podíl práce s lidmi a práce s informacemi**. U pracovních míst, která jsou vykonávána pracovníky s terciární úrovní vzdělání

můžeme dokonce konstatovat, že práce s lidmi tvoří mnohdy větší podílové zastoupení než práce s informacemi.

- Zhruba tři čtvrtiny respondentů pokládají znalosti a dovednosti získané v rámci počátečního vzdělávání za důležité. **Nejpozitivněji hodnotí počáteční přípravu respondenti terciárního vzdělání.**
- **Využitelnost znalostí a dovedností nejvíce oceňují** respondenti, kteří během počátečního vzdělávání vystudovali některý ze zdravotnických oborů. Zvýšený negativní postoj k využitelnosti znalostí a dovedností počátečního vzdělávání zaujímají respondenti, kteří vystudovali některý ze zemědělských oborů.
- Více jak 80 % respondentů považuje za důležité odborné teoretické znalosti, dovednost samostatně se rozhodovat, dovednost řešit problémy, dovednost nést odpovědnost a dovednost pracovat v týmu. **Pouze 45 % respondentů považuje za důležité jazykové dovednosti a pouze 51 % respondentů uvedlo, že práce s výpočetní technikou je v jejich současném zaměstnání důležitá.** Za nedůležité je považují spíše mladí lidé s nižší úrovní vzdělání. Důvodem je vliv skutečné potřeby a míry uplatnění těchto schopností a dovedností v současném zaměstnání.

(spokojenost se současným zaměstnáním)

- Můžeme tedy říci, že **mladí lidé tedy většinou vykonávají práci, se kterou jsou více méně spokojeni (téměř 70 %)** a pouze malá část z nich vykonává práci, se kterou je nespokojena (zhruba 6 % respondentů). **Čím vyšší je úroveň vzdělání respondenta, tím častěji můžeme předpokládat jeho spokojenost s vykonávaným zaměstnáním.**
- **Nečastějšími důvody nespokojenosti se zaměstnáním je** malá možnost zvyšování kvalifikace (48 % respondentů), **nespokojenost s vyhlídkami na postup** (44 % respondentů), **sociální vyhlídky** (43 % respondentů) a **nespokojenost s vyšší platou** (41 % respondentů).

(stabilita pracovníka v zaměstnání)

- Stabilita pracovníka v zaměstnání je rovněž ovlivněna řadou faktorů - spokojeností respektive nespokojeností pracovníka a dosavadním průběhem profesní dráhy pracovníka.
- Zhruba třetina respondentů ve věku 20 - 29 let v minulosti změnila zaměstnavatele z vlastní iniciativy. Nejčastějším důvodem odchodu od zaměstnavatele byl plat, touha po změně, po nových zkušenostech a perspektiva vykonávaného zaměstnání. U případných zamýšlených odchodů ze zaměstnání narůstá váha faktorů „touha po změně, po nových zkušenostech“ a „perspektiva vykonávaného zaměstnání“. Nejméně častým důvodem odchodu od zaměstnavatele je kolektiv spolupracovníků a nevyužití kvalifikace pracovníka.
- Mladí lidé s nižším vzděláním v porovnání s mladými lidmi s vyšším vzděláním častěji opouštějí zaměstnání z vlastní iniciativy v důsledku nespokojenosti s úrovní platu a méně často své zaměstnání opouštějí v důsledku pocitu nevyužití své kvalifikace či neperspektivnosti pracovního místa.
- Možnosti podnikání zvažuje pouze 9 % respondentů, z toho 6 % podnikání v oblasti odpovídající oboru vzdělání respondenta.

(adaptabilita pro získání nového zaměstnání)

- Celkem téměř 80 % respondentů uvedlo, že je ochotno pro získání nového zaměstnání pracovat na zvýšení úrovně svých znalostí a dovedností ve svém oboru. Dále 76 % respondentů ve věku 20 - 29 let by bylo ochotno se rekvalifikovat. Nejméně přijatelný

byl nižší plat (akceptovalo by jej pouze 10 % respondentů). Zhruba každý čtvrtý respondent by byl ochoten kvůli pracovnímu uplatnění změnit bydliště.

- Pro rekvalifikaci, prohlubování a zvyšování znalostí a dovedností či stěhování za prací by se spíše rozhodli mladí lidé s vyšší úrovní vzdělání. Přijmout nízkokvalifikovanou práci, noční práci či práci o sobotách a nedělích jsou spíše ochotni mladí lidé s nižší úrovní vzdělání.

(hodnocení získaného počátečního vzdělání)

- 74 % respondentů považuje svoji profesi za perspektivní. Svou kvalifikaci za dostatečnou považuje 80 % respondentů a své znalosti a dovednosti považuje za dostatečné 86 % respondentů.
- Více než tři čtvrtiny respondentů považuje všeobecné znalosti, rozhled a odborné teoretické znalosti získané v poslední navštěvované škole za dobré a 70 % respondentů jako dobrou hodnotí kvalitu přípravy z hlediska odborných praktických znalostí a dovedností. S kvalitou přípravy v poslední navštěvované škole není spokojena zhruba jedna čtvrtina respondentů, kteří ji považují za špatnou.
- Přes 70 % respondentů je spokojeno s kvalitou přípravy v případě dovednosti pracovat v týmu a dovednosti komunikovat s lidmi. Nejčastěji byla negativně hodnocena kvalita přípravy v oblasti práce s výpočetní technikou, jazykového vzdělávání a kvality přípravy pro kompetence související s organizací a řízením.

(účast na dalším vzdělávání)

- Účast na jakékoli aktivitě dalšího vzdělávání je dosti nízká - dalšího vzdělávání se v průběhu posledního roku účastnila necelá čtvrtina respondentů (v průměru tito respondenti věnovali vzdělávacím aktivitám 54 hodin za rok).
- Pravidelná a časově významná účast na dalším vzdělávání se u mladé populace v České republice omezuje na relativně malou část populace, zatímco u zbytku populace, která se dalšího vzdělávání účastní může jít o aktivitu buď nárazovou nebo pouze velmi okrajovou.
- Respondenti s vyšší úrovní vzdělání mají tendenci k významně vyšší a z hlediska časového i dlouhodobější účasti na aktivitách dalšího vzdělávání.
- Nepotvrdila se existence zásadních rozdílů v účasti mladé populace na dalším vzdělávání v závislosti na regionu a velikosti sídla, kde jedinec žije. Pouze je patrná vyšší účast na dalším vzdělávání v Praze a v Libereckém kraji, nižší pak v Ústeckém a Jihomoravském kraji.
- Míra účasti na aktivitách dalšího vzdělávání a podobně i intenzita těchto aktivit mají tendenci růst s příjmem jedince.
- Nesoulad mezi profesním profilem jedince (tedy prací, pro kterou se připravoval v počátečním vzdělávání) a profesním profilem zastávané pozice (tedy prací, kterou jedinec v současnosti vykonává) není dostatečnou motivací pro zvýšený zájem o další vzdělávání.
- Projevuje se tendence k vyšší účasti na dalším vzdělávání u zaměstnanců větších subjektů. Z hlediska intenzity dalšího vzdělávání (měřené počtem hodin), nacházíme vyšší hodnoty už u středně velkých subjektů. S růstem účasti zaměstnanců na dalším vzdělávání tedy nemusí nutně narůstat i jeho intenzita.

(aktivity v dalším vzdělávání)

- Dalšímu vzdělávání mladé populace v podstatě dominuje jediná kategorie - kursy hrazené zčásti nebo zcela zaměstnavatelem. Jde tedy o kursy, které mají úzký vztah k vykonávanému zaměstnání a probíhají za přímé podpory zaměstnavatele.
- Průměrný rozsah kursů vybíraných a hrazených respondenty odpovídá zhruba pěti hodinám měsíčně. Je pravděpodobné, že jde o kursy dlouhodobé a pravidelné (například jazykové vzdělávání) a nikoli intenzivní a jednorázové.

(financování dalšího vzdělávání)

- Téměř polovina těch, kteří se účastní aktivit dalšího vzdělávání, do těchto aktivit neinvestuje své soukromé zdroje. Další vzdělávání je tedy do značné míry přímo závislé na podpoře zaměstnavatelů, případně dalších subjektů.
- Částka průměrně investovaná účastníkem dalšího vzdělávání do těchto aktivit představuje zhruba 550 Kč měsíčně. Výše soukromých investic do dalšího vzdělávání, stejně jako i ochota k této investici (měřená podílem populace, která se na financování svého dalšího vzdělávání podílí) roste s úrovní vzdělání.
- Bez „vnější“ motivace (nabídka ze strany zaměstnavatele, bezplatnost vzdělávání) by byl podíl účastníků dalšího vzdělávání u nejnižších vzdělanostních skupin populace pravděpodobně mnohem nižší. Role zaměstnavatelů je pro další vzdělávání klíčová.
- Nepotvrdil se žádný významnější vztah mezi výší individuálních investic do vlastního dalšího vzdělávání a příjmem jedince.

(nejrozšířenější tematika dalšího vzdělávání)

- Velmi frekventované kursy výpočetní techniky, práce na PC bývají průměrné délky, jejich význam je spojený s rozšířeností tohoto zaměření dalšího vzdělávání. Časté jsou také kursy zaměřené na pracovní prostředí a bezpečnost práce. V průměru jsou dosti krátké, takže jejich podíl na celkovém objemu dalšího vzdělávání je velmi nízký. Vzdělávání v sociálních, zdravotních a osobních službách zaujímá jedno z předních míst ve všech sledovaných dimenzích. Jazykových kursů se účastní omezený počet osob, avšak vzhledem k tomu, že tyto kursy probíhají pravidelně a po většinu roku, představují v průměru velmi vysoký počet hodin na účastníka a tedy i nejnápadnější část objemu dalšího vzdělávání zaměstnanců.

(vztah zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání)

- Více než dvě třetiny ekonomicky aktivní mladé populace působí v pracovním prostředí, kde zaměstnavatel zaujímá k dalšímu vzdělávání svých zaměstnanců spíše či zcela pasivní postoj. Pouze 15 % populace pracuje v prostředí, kde je podpora zaměstnavatele dalšímu vzdělávání zaměstnanců zcela zřejmá.
- Dvě třetiny respondentů z těch, kteří se během posledních 12 měsíců účastnili dalšího vzdělávání, jako hlavní důvod pro svou účast uvedli požadavek či doporučení zaměstnavatele k účasti na tomto vzdělávání.
- Více než čtyři pětiny kursů organizuje buď zaměstnavatel nebo soukromá vzdělávací agentura.
- Za znepokojivý lze považovat fakt, že téměř čtvrtina účastníků dalšího vzdělávání nemá pocit, že by aktivity dalšího vzdělávání představovaly jakýkoli přínos pro výkon povolání.
- Postoje zaměstnavatelů přímo nesouvisí s úrovní vzdělání respondentů. Přesto je však patrný lepší vztah zaměstnavatelů k dalšímu vzdělávání pracovníků s vyšší vzdělanostní úrovní.

(motivace k dalšímu vzdělávání)

- Čím vyšší je úroveň vzdělání pracovníka, tím větší důležitost přikládá počátečnímu vzdělání a dalšímu vzdělávání. Vyšší úroveň vzdělání je spojena s pracovními pozicemi s větší složitostí práce a pro tyto práce je zřejmě jak počáteční, tak další vzdělávání výrazně důležitější než pro výkon jednoduché nenáročné práce.
- Požadavek či doporučení zaměstnavatele je hlavním impulsem k účasti na kursu dalšího vzdělávání pro dvě třetiny účastníci se populace. Vnitřní motivace byla rozhodující pro zhruba třicet procent účastníci se populace. Ostatní důvody mají zanedbatelný význam.
- Více než polovina mladé ekonomicky aktivní populace uvádí, že pro práci, kterou vykonávají považují za nezbytné si doplňovat a rozšiřovat vzdělání. V tomto kontextu nejde o zásadně nepříznivý výsledek, protože jednak v počátcích pracovní kariéry jsou obvykle mladí lidé spokojeni se vzděláním, které získali ve škole, jednak poměrně často vykonávají práce, které jsou pod úrovní jejich vzdělání.
- **S úrovní vzdělání roste i pozitivní přístup k potřebě dalšího vzdělávání.** Pracovníci se základním vzděláním a s vyučením tvoří skupinu, kde asi 60 % respondentů není přesvědčeno, že k práci, kterou vykonává, je nutné si doplňovat a rozšiřovat vzdělání. Ve skupině s maturitním a terciárním vzděláním je naopak veliký podíl těch, kteří o nutnosti doplňovat a rozšiřovat si vzdělání nepochybně (65 % maturantů a 90 % s terciárním vzděláním).
- Uvědomění si nedostatečnosti vlastní kvalifikace, dovedností a znalostí u pracovníků s nižší úrovní vzdělání nepředstavuje zásadní impuls pro výrazné zlepšení tohoto nepříznivého stavu účastí na dalším vzdělávání.
- Skutečnost, že absolvované další vzdělávání nemá žádný odraz v zaměstnání, může do budoucna snížit ochotu a motivaci pracovníků v podobných aktivitách pokračovat. Na druhé straně bude jistě nezanedbatelná část těch, kteří hodnotí přínos dalšího vzdělávání výrazně pozitivně, představovat významný motivační prvek pro budoucí účast na těchto aktivitách.

(důvody neúčasti na dalším vzdělávání)

- Polovina respondentů svou neúčast na dalším vzdělávání zdůvodňuje absencí nabídky vzdělávacích příležitostí ("nikdo mi nic takového nenabídl"). Tento postoj neúčastníci se populace velmi názorně odráží pasivní přístup populace k aktivitám dalšího vzdělávání. Na druhou stranu lze předpokládat, že zejména v některých oblastech se jedná o malou nabídku dalšího vzdělávání. Také to ukazuje malou aktivitu zaměstnavatelů v poskytování dalšího vzdělávání svým zaměstnancům.
- Druhý nejčastější důvod pro neúčast na dalším vzdělávání ("nepovažuji to za potřebné") - uvádí jej čtvrtina neúčastníci se populace - zahrnuje osoby, které považují své dovednosti a znalosti za dostatečné a tedy se nepotřebují dále zdokonalovat. Poslední z hlavních důvodů ("nemám čas") naopak (v kontrastu k předchozí skupině) zahrnuje osoby, které zřejmě potřebu dalšího vzdělávání vnímají či alespoň nevyklučují.
- Pasivní až negativní přístup k aktivitám dalšího vzdělávání je nejsilnější u nižších vzdělanostních kategorií mladé populace. Přitom se potvrzuje obecně platné pozorování, že své dovednosti a znalosti považují za dostatečné častěji právě ti, kteří by je nejvíce potřebovali zlepšit.

- S klesající úrovní vzdělání tedy v průměru u populace roste pocit, že další vzdělávání není potřebné. Na druhou stranu s rostoucím vzděláním roste i podíl skupin, která jako hlavní důvod pro neúčast na aktivitách dalšího vzdělávání deklaruje nedostatek času.
- Zajímavým zjištěním je, že podíl skupiny, která má k dalšímu vzdělávání zcela pasivní přístup, se mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami ekonomicky aktivní mladé populace příliš nemění a zůstává dosti vysoký i v nejvyšší vzdělanostní kategorii.
- Zřejmá je také nízká účast na aktivitách, které jsou svou formou nejbližší dalšímu vzdělávání (kursy v médiích a přednášky a prezentace pro veřejnost).

(neformální učení)

- Z šetření vyplývá pozitivní vztah mezi rozsahem aktivit neformálního učení a úrovní dosaženého vzdělání. Nejsilnější je tento vztah patrný v případě účasti na odborných seminářích a konferencích a v případě sledování odborného tisku z oboru, v němž jedinec pracuje. Nejslabší je tento vztah v případě sledování populárně naučných a výukových pořadů v médiích a četby tisku z oborů, které nesouvisejí s profesí jedince.

10. Příloha - Dotazník pro šetření

(v samostatném souboru)