

Pracovní dráhy v době ekonomického oživení v České republice

Zpráva z výzkumu „SKILLS“

Michal Janíčko, Martina Koutná

Přehled hlavních zjištění

- Tato zpráva představuje výsledky výzkumu pracovních drah v České republice v době oživení na trhu práce. Analýza vychází ze šetření PIAAC z přelomu roku 2011 a 2012 a návazného šetření SKILLS z roku 2015.
- Výraznější růst mezd (absolutní i procentuální) zažili zejména pracovníci s vyšším vzděláním a vyššími čtenářskými a numerickými (souhrnně informačními) kompetencemi. Význam vzdělání a schopnosti práce s informacemi pro pozitivní posun v kariérách pracovníků v ČR se tedy ve sledovaném období zvětšil.
- Naopak lidem s nematuritním vzděláním a nižšími kompetencemi rostly výdělky méně výrazně, zejména těm z nich, kdo dříve měli spíše vyšší mzdy. U nezanedbatelné části vyučených také poklesla spokojenost s prací.
- Pracovníci, kteří měnili zaměstnání, hodnotí svoji novou situaci obvykle pozitivně či neutrálně. U lidí s vysokou kvalifikací i informačními kompetencemi však častěji došlo k přechodu k časově náročnější práci než k časově příznivější práci.
- Účast v dalším vzdělávání, motivace i příležitosti k němu jsou výrazně negativně ovlivňovány nízkou kvalifikací i kompetencemi jednotlivců. Jedná se o značně rizikový faktor budoucího postavení těchto skupin na trhu práce s ohledem na rostoucí význam vzdělání a informačních dovedností.
- Polovina lidí starších 55 let se cítí být na trhu práce znevýhodněna kvůli svému věku. Ačkoli je tento pocit slabší při vyšší úrovni kvalifikace i kompetencí, u účastníků dalšího vzdělávání je naopak silnější, což naznačuje neúspěchy starších lidí zlepšit tímto způsobem svoji situaci.
- Ženy těžily z ekonomického oživení méně než muži z hlediska růstu mezd při plném úvazku, a větší potíže deklarují u hledání prvního zaměstnání po absolvování škol. Muži se na druhé straně častěji cítí být znevýhodněni ve vyšším věku.
- Většina mladých matek, které nepracují, zůstává v domácnosti z vlastní vůle. Matky však velmi často vnímají jako překážku ke snadnějšímu návratu na trh práce nedostatek flexibilních úvazků.

Obsah

Přehled hlavních zjištění	2
1 Pozadí a cíle výzkumu.....	4
2 Metodologie	5
3 Výsledky šetření	6
3.1 Formální vzdělávání, absolventi	6
3.2 Další vzdělávání	11
3.3 Zaměstnání.....	22
3.4 Nové podnikání	28
3.5 Spokojenost s prací.....	30
3.6 Změny mezd	35
3.7 Nezaměstnanost, neaktivita.....	37
3.8 Matky s malými dětmi do 6 let.....	40
3.9 Starší 55 let: pocit znevýhodnění a odchod do důchodu.....	46
Závěr	50

1 Pozadí a cíle výzkumu

Sociální a ekonomické transformace probíhající v posledních desetiletích v podobě globalizace, stárnutí populace a rozvoje technologií urychlují tempo změn na současných trzích práce a především v požadavcích na dovednosti. Stále výrazněji roste poptávka po klíčových dovednostech pro zpracování informací a dalších kognitivních a interpersonálních dovednostech na vysoké úrovni. Od pracovníků je vyžadováno nejen ovládání profesně specifických činností, ale také schopnost zpracovávat informace a další obecné dovednosti, včetně mezilidské komunikace, sebeřízení a schopnosti učit se. Dovednosti jsou tak rozhodujícím přínosem pro jednotlivce, ale i firmy a společnost. Z tohoto důvodu přistoupila OECD ve výzkumu PIAAC k mezinárodnímu testování některých dovedností u dospělých lidí za účelem vyhodnocení významu těchto dovedností pro pracovní dráhy jedinců i pro ekonomiky a celé společnosti.

Mezinárodní výzkum kompetencí dospělých – PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) organizovaný OECD s cílem zjistit, jak jsou občané v jednotlivých zemích připraveni na život v moderní společnosti, zkoumal nejen míru osvojení dovedností potřebných pro úspěch v běžném životě i na pracovním trhu, ale sledoval i jejich využívání v běžném životě a v práci. Česká republika se do něj zapojila v letech 2011 a 2012. Kromě kognitivních testů byly administrovány také dotazníky, které byly věnovány základním demografickým charakteristikám respondentů a jejich rodinnému zázemí, počátečnímu a dalšímu vzdělávání, zaměstnaneckému statusu a zkušenostem na trhu práce, společenské angažovanosti a zdravotnímu stavu a využívání nejrozličnějších dovedností v situaci běžného života a zaměstnání.

Panelové výzkumné šetření SKILLS je návazný výzkum, který v létě 2015 aktualizoval údaje o vzdělání a pracovní dráze účastníků PIAAC. Šetření sleduje, jakou roli hrají dovednosti a jiné faktory v adaptabilitě jedinců na měnící se podmínky trhu práce, ve změnách jejich pracovního statusu, profesní mobility a účasti na dalším vzdělávání. Vzhledem k identickému znění klíčových otázek a jejich zopakování u stejných respondentů lze detailně sledovat posuny a změny související s uplatněním na dnešním trhu práce. Z vývoje ekonomiky vyplynulo, že profesní a vzdělávací dráhy respondentů zjišťované návazným šetřením spadají do období zlepšující se situace na trhu práce. Realizace výzkumu byla podpořena grantem Grantové agentury ČR „Vztahy mezi dovednostmi, vzděláváním a výsledky na trhu práce: longitudinální studie“ (grant č. P402/12/G130).

Návazné šetření věnovalo zvláštní pozornost podskupinám absolventů, matek s malými dětmi do 6 let, starším lidem a podnikatelům. Do dotazníku tak byly zakomponovány samostatné bloky otázek orientovaných na problematiku těchto specifických skupin na trhu práce. U čerstvých absolventů byly sledovány charakteristiky jejich studia ve vztahu k uplatnění na trhu práce, absolventi hodnotili přínos studia pro praxi a v neposlední řadě odpovídali na otázky ohledně přechodu ze studia na trh práce. Problematika sladění profesního života a péče o rodinu a domácnost byla hlavním impulzem pro zařazení bloku otázek pro matky malých dětí. Sledována byla změna jejich profesní dráhy v souvislosti s mateřstvím a rodičovskou dovolenou a případné bariéry v zapojení se do pracovního života a dalšího vzdělávání. Vzhledem k aktuálnímu a stále významnějšímu problému stárnutí populace se výzkum SKILLS věnuje i okolnostem odchodu do důchodu a postojům souvisejícím s pracovní diskriminací na základě věku. U podnikatelů jsou zejména sledovány okolnosti zahájení podnikatelské činnosti.

2 Metodologie

Data v šetření PIAAC byla v ČR sbírána v letech 2011 a 2012. V průběhu let 2012–2014 probíhala telefonická aktualizace údajů respondentů z výzkumu PIAAC, kteří souhlasili s oslovením v budoucnu nebo se zapojením do výzkumu v roce 2015 a zároveň uvedli telefonní kontakt. Takto vytvořený panel, který byl spravován společností SC&C, se stal základem k samotnému pozdějšímu výzkumu. Do výzkumu nebyla zahrnuta část respondentů ve věku 60-69 let, kteří nebyli ekonomicky aktivní už během výzkumu PIAAC v letech 2011-2012.

Sběr dat návazného šetření probíhal od 8. července do 15. září 2015. Všem respondentům zahrnutým do výzkumu SKILLS (a to i ekonomicky neaktivním) bylo umožněno se dle jejich časových možností v této době do výzkumu zapojit. Během sběru dat byli průběžně oslovováni prostřednictvím e-mailu. Respondentům bylo umožněno zvolit si metodu sběru. Na výběr byly možnosti **online dotazování** a **telefonické dotazování**, které si z celkového počtu **2425 respondentů** zvolilo pouze 6 % (136 respondentů). Online dotazování jakožto flexibilnější možnost účasti dle vlastních časových dispozic umožnilo zahrnout do výzkumu i ty, kteří byli dočasně mimo Českou republiku.

Při plnění cílů sběru dat byly zohledněny jednotlivé cílové skupiny a sledováno proporční zastoupení podle klíčových charakteristik respondentů. Do finálního souboru byly zahrnuty pouze úplné dotazníky, u nichž byl zároveň prokázán totožný respondent jako u výzkumu PIAAC. Ve výsledných datech výzkumu SKILLS jsou mírně více zastoupeny ženy (55 %), které jsou zpravidla více ochotné se zapojit, a to i opakovaně. Během výzkumu PIAAC byla nadvybrána věková kategorie 15-29 let, což se projevilo ve vyšším zastoupení mladých lidí i ve finálních datech SKILLS. Ve vzorku je také větší podíl vysokoškolsky vzdělaných než v populaci, a to především právě z důvodu nadvýběru respondentů nejmladší věkové kategorie v PIAAC. Rozložení respondentů podle regionu bydliště je jen mírně odlišné od reálné situace v České republice. Odlišnosti vzorku od populace ČR jsou při analýze výsledků korigovány použitím váhy podle pohlaví, věku, regionů na úrovni NUTS2 a dosaženého vzdělání, která všechny tyto charakteristiky uvádí do souladu se strukturou obyvatelstva v ČR v daném věkovém rozmezí.

Při analýzách pracujeme s úrovněmi dovedností respondentů, které byly testováním zjišťovány v předešlém výzkumu PIAAC na přelomu let 2011-2012. V něm byly zjišťovány dovednosti v základních třech oblastech: **čtenářské gramotnosti, numerické gramotnosti a řešení problémů v prostředí informačních technologií.**

Čtenářská gramotnost je definována jako „*schopnost porozumět psaným textům, hodnotit je, používat je a zabývat se jimi s cílem účastnit se života společnosti, dosahovat svých cílů a rozvíjet své vědomosti a potenciál*“ (Straková a Veselý 2013, s. 26). Na základě dosaženého skóre v testování rozlišujeme několik úrovní způsobilosti ve čtenářské gramotnosti (pro bližší informace o úlohách odpovídajících jednotlivým úrovním odkazujeme čtenáře na publikaci shrnující výsledky mezinárodního výzkumu dospělých PIAAC¹). Obdobně je definována **numerická gramotnost** jako „*schopnost získávat, používat, interpretovat a sdělovat matematické informace a představy s cílem zapojit se do rozmanitých matematických situací života dospělých a zvládat jejich nároky*“ (Straková, Veselý eds. 2013, s. 26). Numerickou gramotnost kategorizujeme stejným způsobem jako čtenářskou.

¹ STRAKOVÁ, J.–VESELÝ, A.(eds.), 2013: Předpoklady úspěchu v práci a v životě. *Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. Praha: Dům zahraniční spolupráce. Dostupné na: http://www.piaac.cz/attach/PIAAC_publicace_web.pdf
V našem textu pracujeme s těmito úrovněmi: 0-1 (do 225 bodů), 2 (226-275 bodů), 3 (276-325 bodů) a 4-5 (nad 325 bodů).

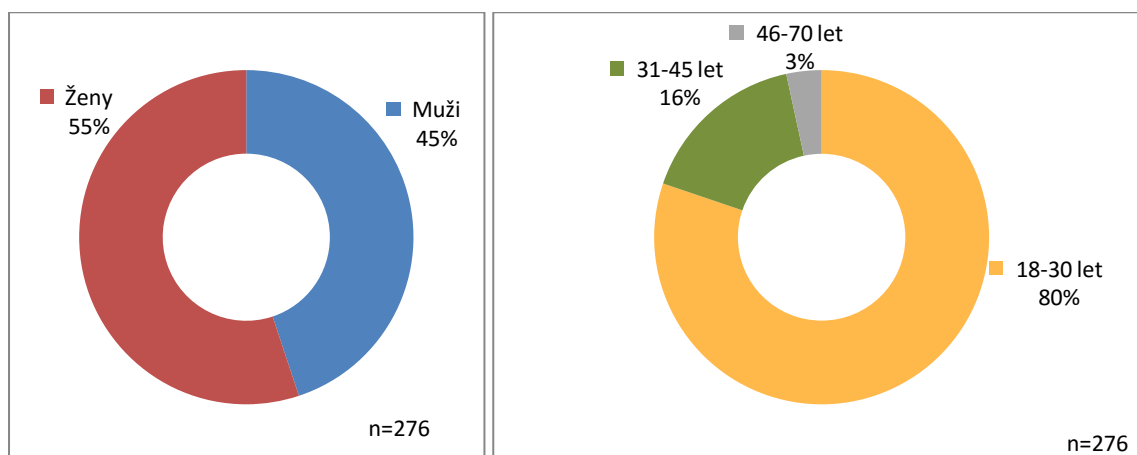
Řešení problémů v technologicky bohatých prostředích je definováno jako „schopnost používat digitální technologie, komunikační prostředky a sítě k získávání a hodnocení informací, ke komunikaci s ostatními a k provádění praktických úloh. Hodnocení se zaměřuje na dovednost řešit osobní, pracovní i občanské problémy stanovením vhodných cílů a plánů a získáváním a používáním informací za pomoci počítačů a počítačových sítí“ (Straková 2013, s. 26). Test řešení problémů vyžadoval od účastníků alespoň základní zkušenosti s počítačem, prošlo jím pouze 75 % respondentů. Vzhledem k tomuto nenáhodnému rozložení chybějících dat tento druh gramotnosti do naší analýzy nezahrnujeme. K analýze výsledků šetření podle čtenářské a numerické gramotnosti respondentů používáme k tomuto účelu vyvinutý software IEA IDBAnalyzer, ostatní výpočty byly provedeny v SPSS.

3 Výsledky šetření

3.1 Formální vzdělávání, absolventi

Od výzkumu PIAAC nově zahájilo formální studium, tedy takové, po jehož úspěšném dokončení lze získat stupeň vzdělání, 11 % respondentů, a to více žen než mužů (Graf 1). Nové studium podstatně častěji deklarují lidé v nejmladší věkové kategorii, avšak nezanedbatelnou část tvoří také lidé, kteří v době výzkumu byli již starší 30 let.

Graf 1: Struktura respondentů, kteří zahájili nové formální vzdělávání



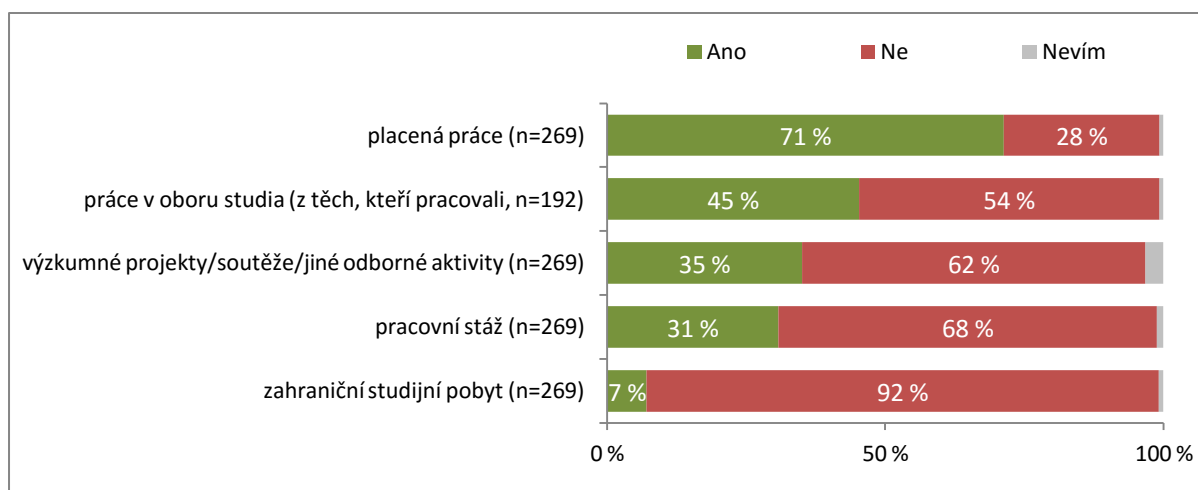
Zdroj: SKILLS. Ot. 1.2.1. „Zahájil(a) jste v období od Vaší minulé účasti ve výzkumu nově studium na nějaké škole? Zajímá nás řádné studium, tedy takové, po jehož úspěšném dokončení můžete získat vzdělání na základní, středoškolské, vysokoškolské či postgraduální úrovni“.

Nevážený počet respondentů je 411.

Jako hlavní důvody volby tohoto studia označila většina (65 %) uplatnění na trhu práce. Zároveň čtyři pětiny nových studentů hodnotí toto studium jako užitečné z hlediska jeho přínosu pro uplatnění na trhu práce. Pouze 11 % respondentů, kteří nově zahájili formální studium, jej hodnotí jako zcela či spíše neužitečné pro uplatnění na trhu práce. Těmto lidem u studia nejčastěji scházejí odborné praktické dovednosti.

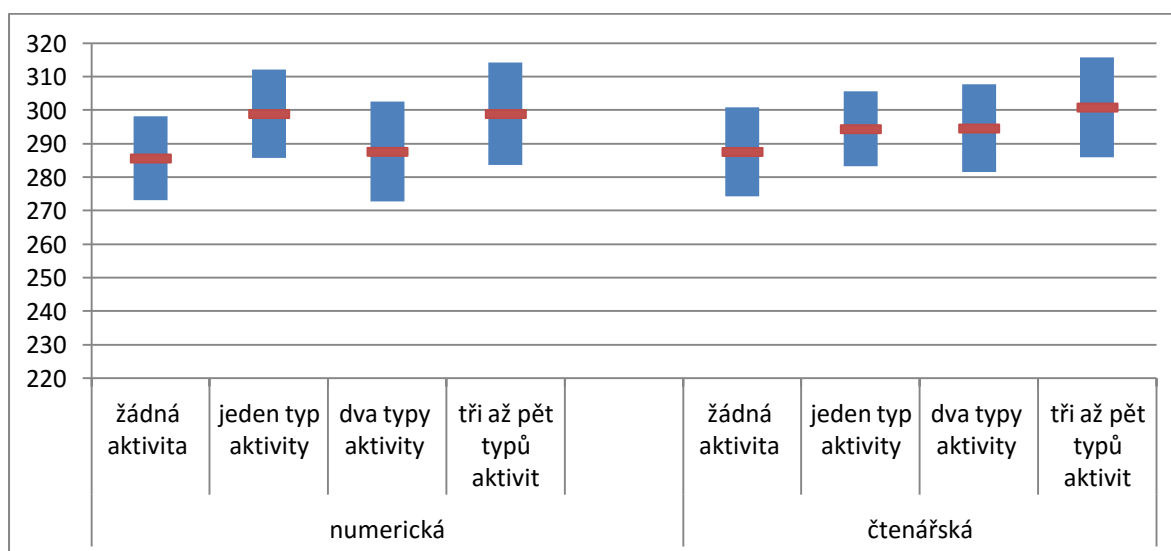
Respondenti, kteří mezi oběma výzkumy *dokončili* nějaké studium, byli dotazováni na některé aktivity během něj. Nečastější aktivitou tehdejších studentů (Graf 2) vztahující se k uplatnění na trhu práce bylo vykonávání placené práce v průběhu studia (71 %), přičemž necelá polovina z pracujících studentů vykonávalo práci v oboru svého studia. Druhou nejčastější aktivitou, které se v průběhu studia dotazovaní absolventi věnovali, bylo zapojení do výzkumných projektů, soutěží či jiných odborných aktivit (35 % dotazovaných absolventů). Míra aktivity při studiu, tj. do kolika ze zjišťovaných typů aktivit se respondenti zapojili, významně nesouvisí s úrovní kompetencí (Graf 3).

Graf 2: Aktivita absolventů během studia



Zdroj: SKILLS. Ot. 6.1.1 – 6.1.5. „Byl(a) jste během Všeho studia na zahraničním studijním pobytu?, Zapojl(a) jste se během Vašeho studia do výzkumných projektů/soutěží/jiných odborných aktivit?; Vykonával(a) jste v průběhu studia placenou práci?; Jednalo se o práci v oboru Vašeho studia?; Absolvoval(a) jste během studia pracovní stáž?“ Nevážený počet respondentů odpovídajících na tuto otázku je 437.

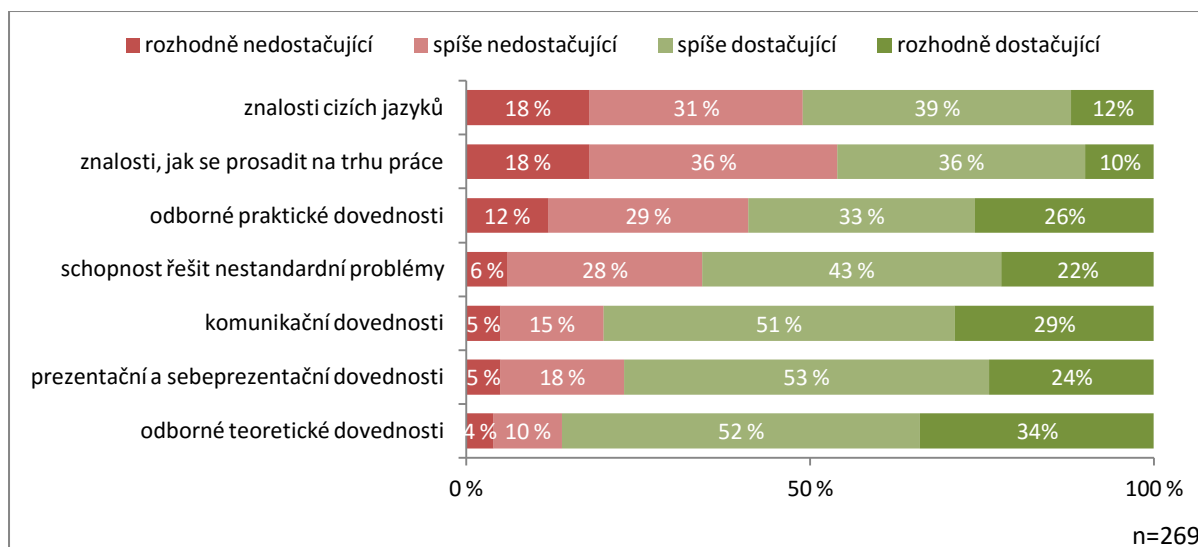
Graf 3: Gramotnost a míra aktivity při studiu



Zdroj: SKILLS. Graf znázorňuje průměr a 95% interval spolehlivosti.

Respondentům, kteří v době od dotazování ve výzkumu PIAAC dokončili studium, byla položena sada otázek na subjektivní hodnocení jejich připravenosti pro praxi v několika klíčových dovednostech (Graf 4). Nejhorše hodnotili respondenti přínos studia pro praxi ve znalosti, jak se prosadit na trhu práce, 54 % hodnotí studium v tomto směru jako rozhodně či spíše nedostačující. Poměrně kriticky hodnotili respondenti svojí připravenost studiem také ve znalosti cizích jazyků (49 %) a v odborných praktických dovednostech (41 %). Naopak nejlépe hodnotili respondenti přínos studia pro praxi v odborných teoretických dovednostech (86 % hodnotí jako rozhodně či spíše dostačující).

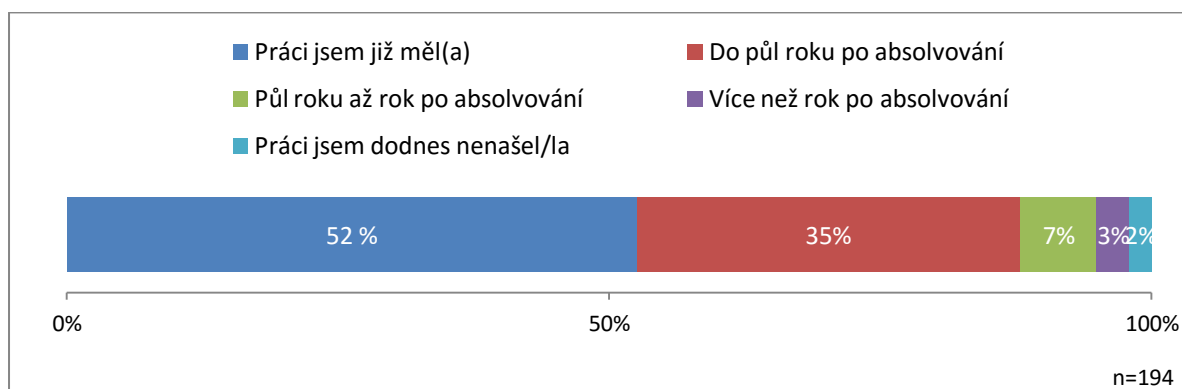
Graf 4: Připravenost na praxi studiem v různých dovednostech



Zdroj: SKILLS. Ot. 6.2.1a-g: „Řekl(a) byste, že Vás studium připravilo pro praxi dostatečně nebo jste se po absolvování studia cítil(a) spíše nedostatečně připraven(a)? Hodnoťte prosím přínos studia pro praxi v následujících dovednostech...“
Nevážený počet respondentů odpovídajících na tuto otázku je 437.

Šetření se zaměřovalo také na problematiku samotného přechodu ze studia na trh práce. Z respondentů, kteří se v době PIAAC účastnili formálního vzdělávání, od té doby došlo ke změně jejich nejvyšší dosažené úrovně vzdělání a v současnosti již nestudují, jich více než polovina práci měla již při formálním ukončení jejich studia (Graf 5). Více než třetina absolventů pak práci našla do půl roku po absolvování.

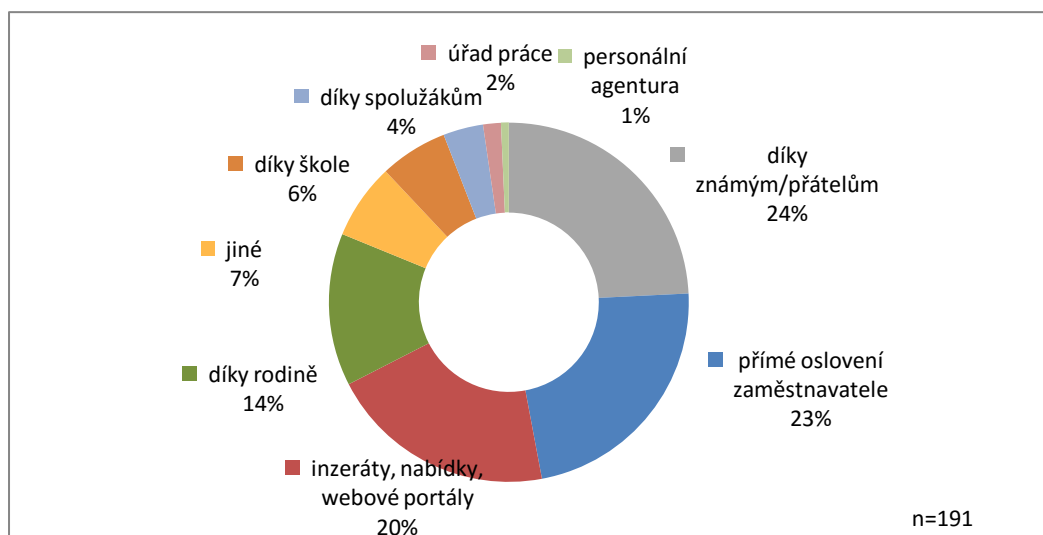
Graf 5: Rychlost přechodu ze studia na trh práce



Zdroj: SKILLS. Ot. 6.3.1 „Jak dlouho jste hledal(a) práci po absolvování státní závěrečné zkoušky/maturity/vyučení aj.?“
Nevážený počet respondentů odpovídajících na tuto otázku je 292.

Mezi nejčastější způsoby, jak absolventi našli svou první práci po ukončení formálního studia, patří přímé oslovení zaměstnavatele, inzeráty, nabídky a webové portály a pomocí přátel/známých. Dohromady tyto tři nejčastější způsoby tvoří bezmála tři čtvrtiny odpovědí (Graf 6).

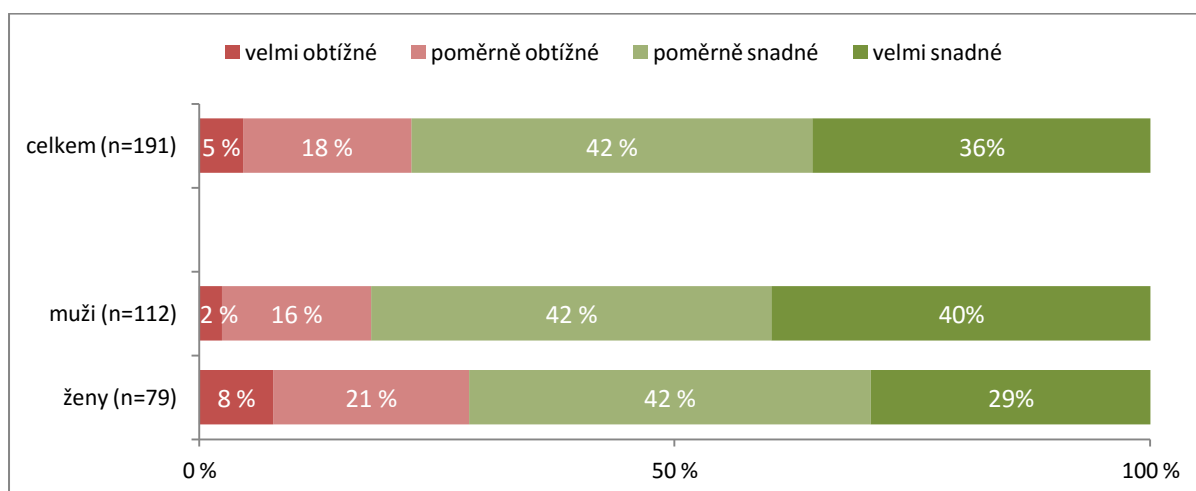
Graf 6. Způsob nalezení první práce po skončení studia



Zdroj: SKILLS. Ot. 6.3.3 „Jakým způsobem jste nalezl(a) první práci, kde jste pracoval(a) po skončení školy?“
Nevážený počet respondentů odpovídajících na tuto otázku je 286.

Pro zhruba třetinu absolventů bylo snadné získat práci po ukončení studia; třetina absolventů odpověděla, že to pro ně bylo velmi snadné, pro dalších 42 % poměrně snadné (Graf 7). Necelá čtvrtina absolventů odpověděla, že pro ně získání první práce byla poměrně či velmi obtížné. Obtížněji získávali práci po studiu ženy než muži. Nejčastějším důvodem obtížného získávání práce po studiu pak byl dle respondentů fakt, že zaměstnavatelé neměli zájem o absolventy (38 %) a nedostatek pracovních příležitostí v respondentově oboru (26 %).

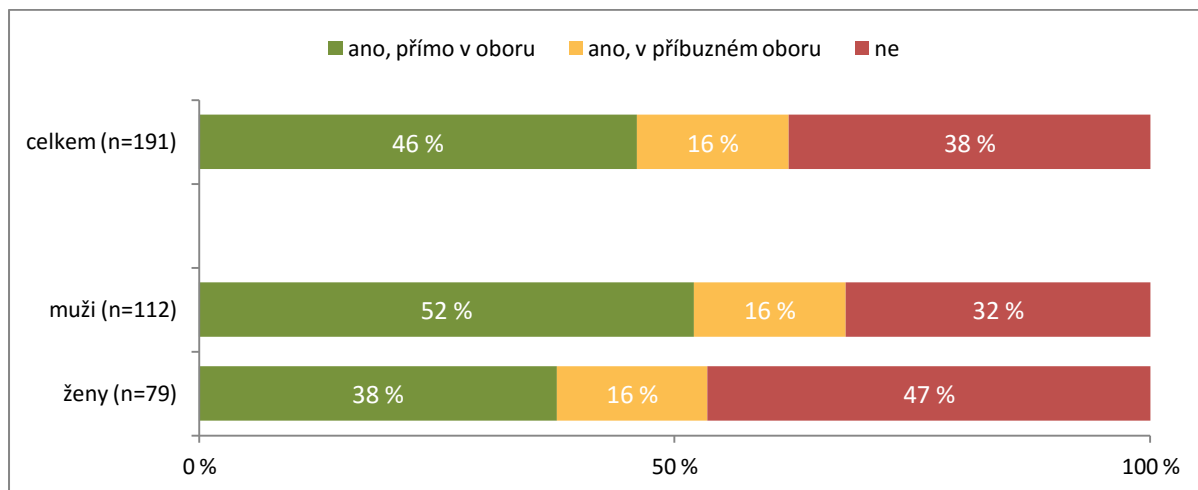
Graf 7: Získání práce po ukončení studia



Zdroj: SKILLS. Ot. 6.3.4: „Bylo pro vás obtížné získat práci po ukončení studia?“
Nevážený počet respondentů odpovídajících na tuto otázku je 286.

Téměř dvě třetiny absolventů (Graf 8) získali první práci po absolvování alespoň přibližně v oboru svého studia (z toho většina přímo v oboru a menšina v oboru příbuzném), přičemž muži častěji než ženy. To, zda absolventi našli práci v oboru studia, významně souvisí s tím, zda tato práce odpovídala jejich úrovni kvalifikace. Respondenti, kteří našli první práci v oboru svého studia, častěji odpovídali, že tato práce byla i v souladu s úrovní jejich kvalifikace v porovnání s těmi, jejichž kvalifikace byla vyšší či nižší, než vyžadovala tato jejich práce.

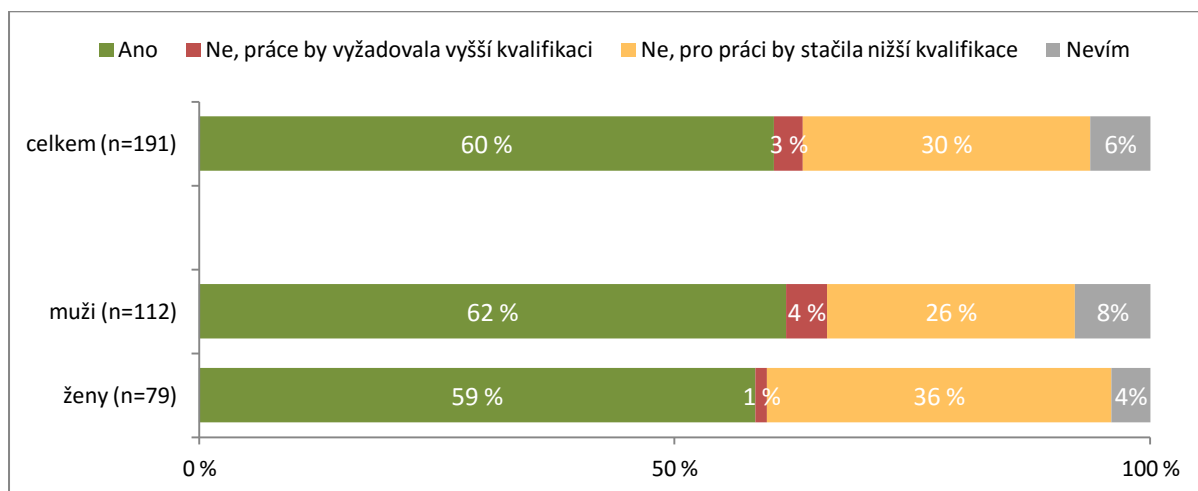
Graf 8: Soulad oboru studia a první práce po absolvování



Zdroj: SKILLS. Ot. 6.3.6: „Je/byla Vaše první práce po studiu v oboru, pro který jste se během Vašeho studia připravoval(a)?“
Nevážený počet respondentů odpovídajících na tuto otázku je 286.

Většině absolventů se podařilo najít takovou práci, jež odpovídá úrovni jejich kvalifikace (Graf 9). Necelá třetina absolventů se cítí být pro výkon této práce překvalifikována, přičemž o něco více ženy než muži. Jen velmi malá část absolventů si potom myslí, že jejich práce by vyžadovala vyšší kvalifikaci.

Graf 9: Soulad první práce a kvalifikace

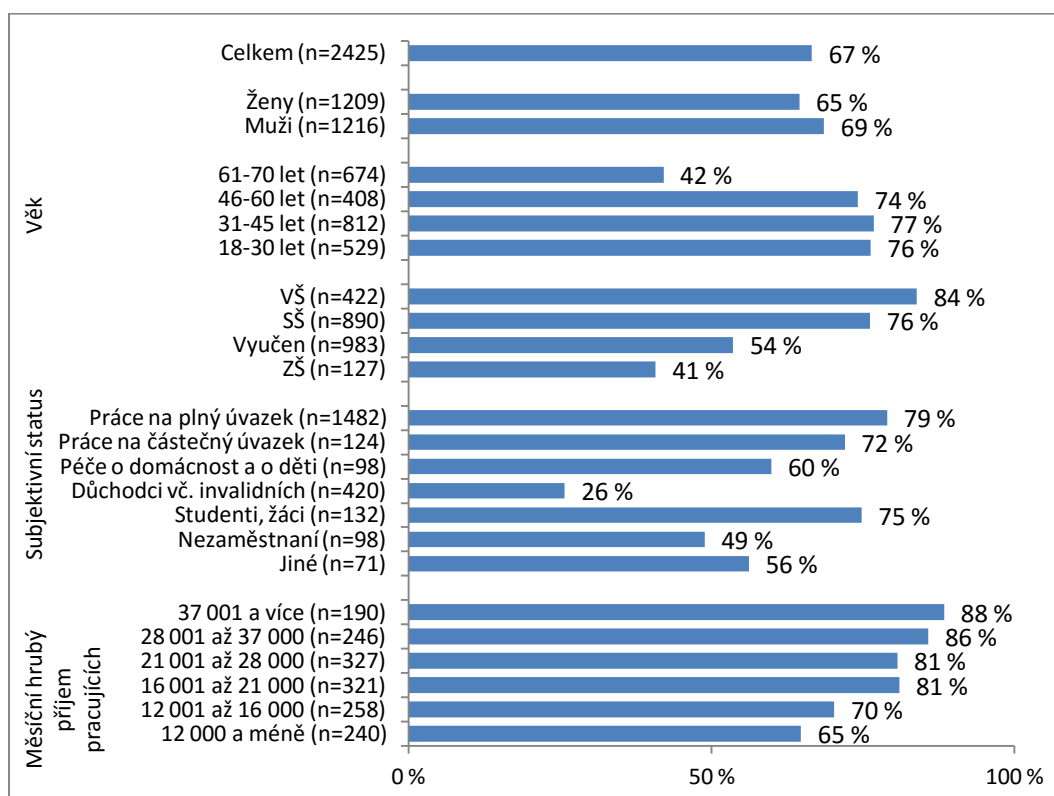


Zdroj: SKILLS. Ot. 6.3.7: „Odpovídá/odpovídala Vaše první práce po studiu úrovni Vaší kvalifikace?“
Nevážený počet respondentů odpovídajících na tuto otázku je 286.

3.2 Další vzdělávání

Neformálním vzděláváním se pro účely šetření rozumějí kurzy, soukromé hodiny, semináře, workshopy nebo pracovní školení. Takových vzdělávacích aktivit se ve třech letech před dotazováním účastnilo 67 % respondentů (Graf 10), a to o něco více muži než ženy. Účast v neformálním vzdělávání častěji deklarují zaměstnaní a studující a lidé s vyšším formálním vzděláním. Z hlediska věku se rozdíl ukazuje pouze u nejstarších respondentů nad 60 let, kteří se do vzdělávacích aktivit zapojují podstatně méně než všechny ostatní věkové skupiny. Mezi pracujícími lidmi s různými příjmy se potom svojí nízkou účastí od ostatních liší především respondenti v nejnižších příjmových kategoriích. Je potřeba mít na paměti, že daná otázka v dotazníku nezohledňuje počet vzdělávacích aktivit, které respondent ve sledovaném období absolvoval.

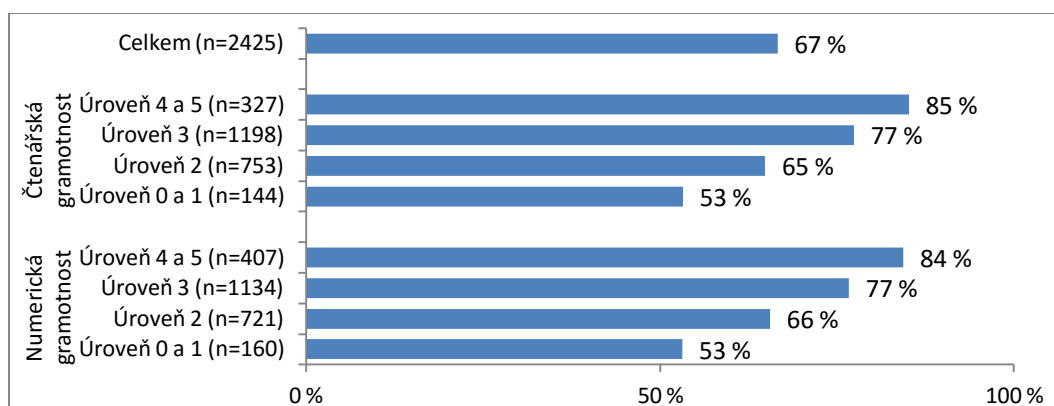
Graf 10: Účast v neformálním vzdělávání v posledních třech letech



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.1–1.3.4 „Účastnil/a jste se v uplynulých 3 letech nějakých kurzů či soukromých hodin? / dalších seminářů či workshopů? / pracovního školení či školení vedeného nadřízenými či kolegy? / dalších kurzů, o kterých jste nám doposud neřekl(a)?“

Účast v neformálním vzděláváním se liší podle úrovně dovedností, zjištěných ve výzkumu PIAAC. S vyšší úrovní numerické i čtenářské gramotnosti pozorujeme více lidí, kteří deklarují zkušenost se vzdělávacími aktivitami (Graf 11). Význam obou druhů dovedností se však v tomto ohledu ukazuje jako o něco menší než výše zmíněná úroveň formálního vzdělání.

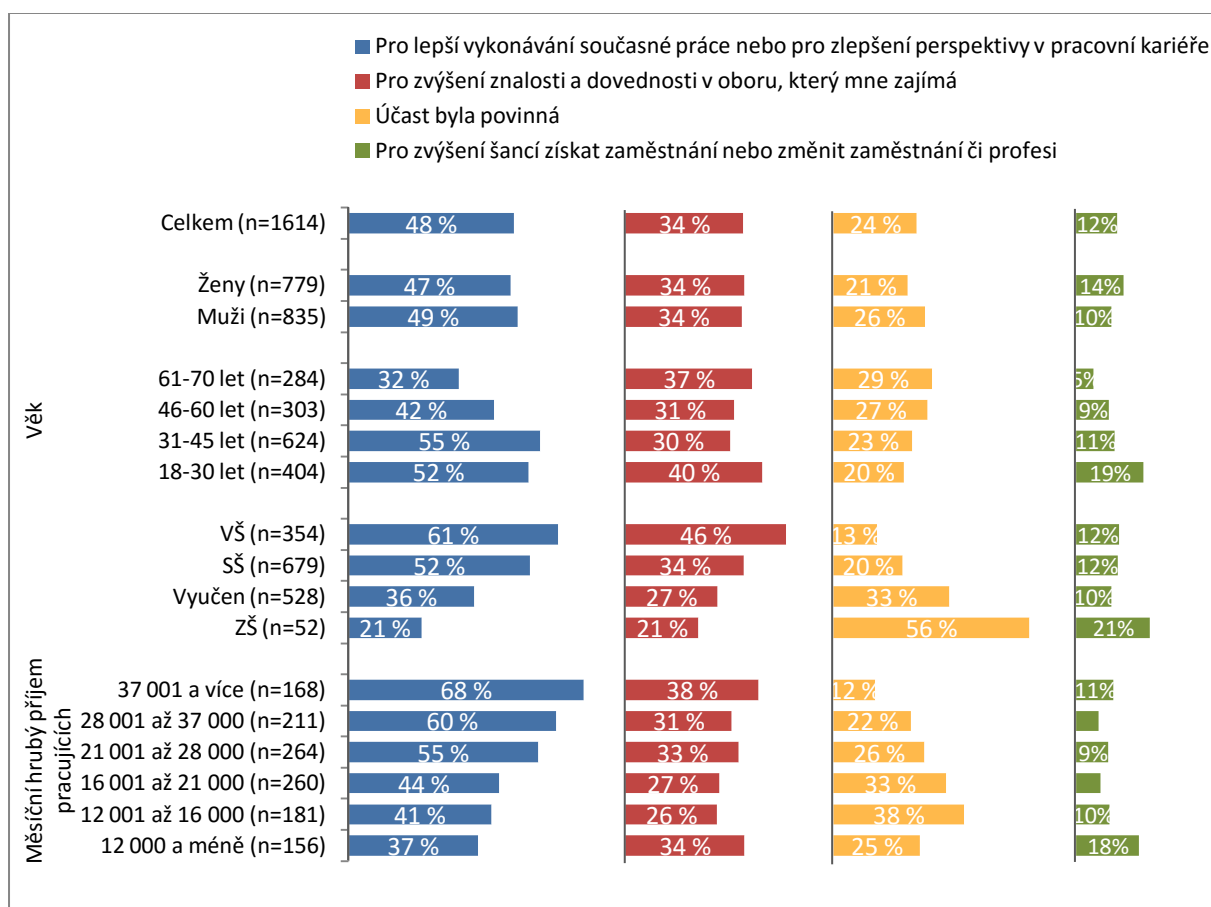
Graf 11: Účast na neformálním vzdělání v posledních třech letech podle úrovně gramotnosti



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.1–1.3.4 „Účastnil/a jste se v uplynulých 3 letech nějakých kurzů či soukromých hodin? / dalších seminářů či workshopů? / pracovního školení či školení vedeného nadřízenými či kolegy? / dalších kurzů, o kterých jste nám doposud neřekl(a)?“

Jako důvod, proč se v uplynulém období do neformálního vzdělávání zapojili (Graf 12), respondenti nejčastěji (48 %) uváděli zlepšení dovedností pro jejich současnou práci nebo pracovní kariéru, což lze chápat jako pracovní motivaci s předpokladem zachování kontinuity v kariéře. Její rozšířenost je přímo úměrná k dosaženému formálnímu vzdělání a také k výši příjmu u pracujících lidí. Zájem o určitý obor představuje druhý nejčastější důvod a i ten silně souvisí s úrovní vzdělání, ale již méně a nikoli lineárně s příjmem. Nezanedbatelná část respondentů (24 %) se v posledních letech vzdělávala z povinnosti. Tento důvod hraje na rozdíl od pracovní a zájmové motivace důležitou roli u lidí s nižším vzděláním, u pracujících s nižším (avšak nikoli nejnižším) příjmem a mírně častěji také u žen než u mužů. Celkem 12 % respondentů se vzdělávalo kvůli získání zaměstnání nebo změně v dosavadní pracovní dráze. Tento motiv častěji deklarovali mladí lidé, pracující s nejnižším příjmem a ženy.

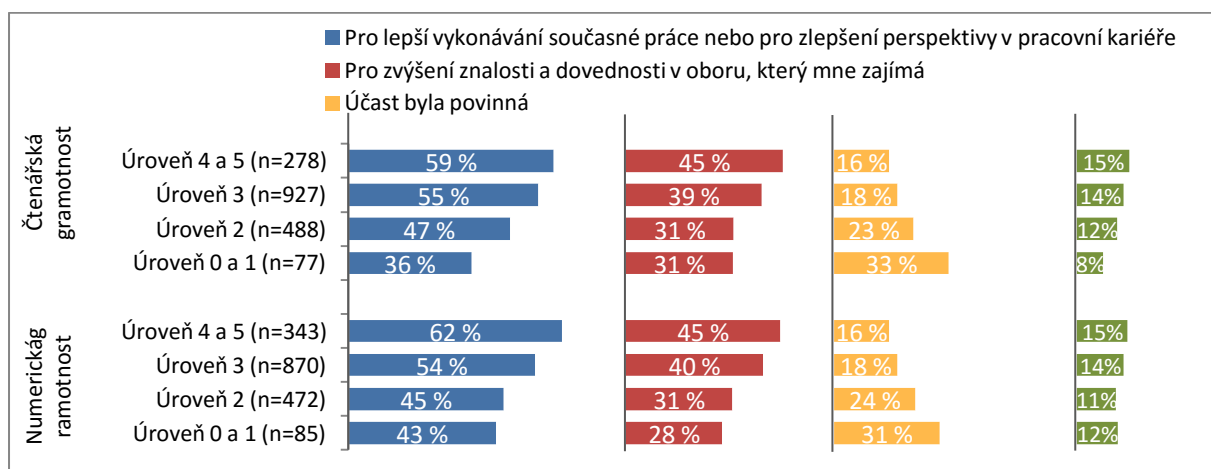
Graf 12: Důvody k neformálnímu vzdělávání



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.5 „Mohli/a byste prosím konkrétněji uvést, co Vás vedlo (jaké důvody) k účasti v této vzdělávací aktivitě?“ Ke každému důvodu se respondent vyjadřoval, zda pro něj platil, nebo ne. Zbývající tři nabídnuté důvody potvrdilo vždy méně než 10 % respondentů.

Důvody k neformálnímu vzdělávání se podle čtenářské a numerické dovednosti liší v podobných ohledech jako podle dosaženého vzdělání, avšak méně výrazně (Graf 13). Čtenářská a numerická gramotnost zde hraje téměř stejně důležitou roli.

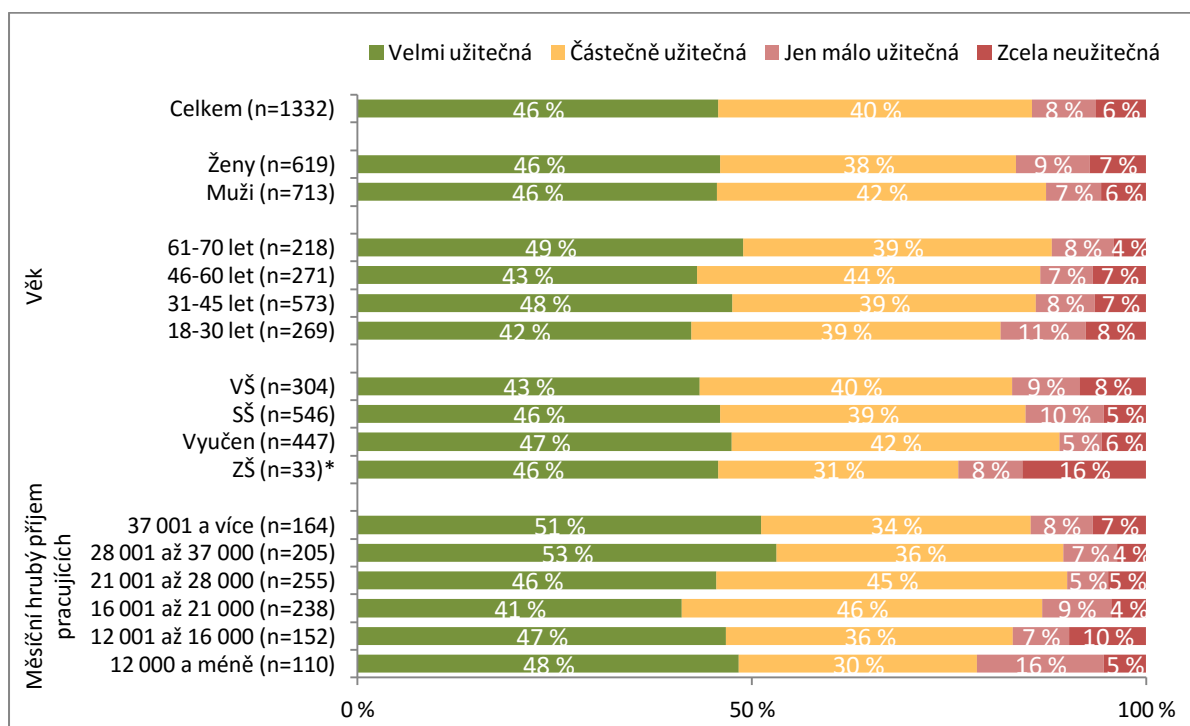
Graf 13: Důvody k neformálnímu vzdělávání podle úrovně gramotnosti



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.5 „Mohli/a byste prosím konkrétněji uvést, co Vás vedlo (jaké důvody) k účasti v této vzdělávací aktivitě?“ Ke každému důvodu se respondent vyjadřoval, zda pro něj platil, nebo ne. Zbývající tři nabídnuté důvody potvrdilo vždy méně než 10 % respondentů.

Respondentům, kteří v době účasti v neformálním vzdělávání měli zaměstnání, byla položena otázka na užitečnost absolvované aktivity pro jejich práci. Bezmála polovina respondentů se přiklonila k jednoznačně pozitivnímu hodnocení („velmi užitečné“), 40 % zvolilo možnost „částečně užitečné“ a jen 14 % respondentů hodnotí absolvované neformální vzdělávání jako spíše či velmi neužitečné (Graf 14). Hodnocení užitečnosti vzdělávacích aktivit je mírně pozitivnější u vyučených oproti vysokoškolsky vzdělaným a u nejstarších respondentů nad 60 let. Z hlediska příjmových skupin je patrná větší polarizace hodnocení u lidí s nízkým příjmem a relativně více pozitivní zkušenosti u respondentů s vyššími příjmy, ačkoli ani zde nejsou rozdíly mezi jednotlivými skupinami příliš velké. Přestože tedy lidé méně vzdělaní a starší se neformálního vzdělávání účastní méně, pokud už tak učiní, vnímají jeho užitek jako stejně silný či silnější než lidé vzdělanější a mladší. Výjimkou mohou být lidé s nejnižší kvalifikací, avšak nízký počet lidí z této skupiny se zkušenostmi s neformálním vzděláváním neumožňuje jejich názory na něj spolehlivě vyhodnotit.

Graf 14: Hodnocení užitečnosti neformálního vzdělávání pro aktuálně vykonávanou práci (jen zaměstnaní)

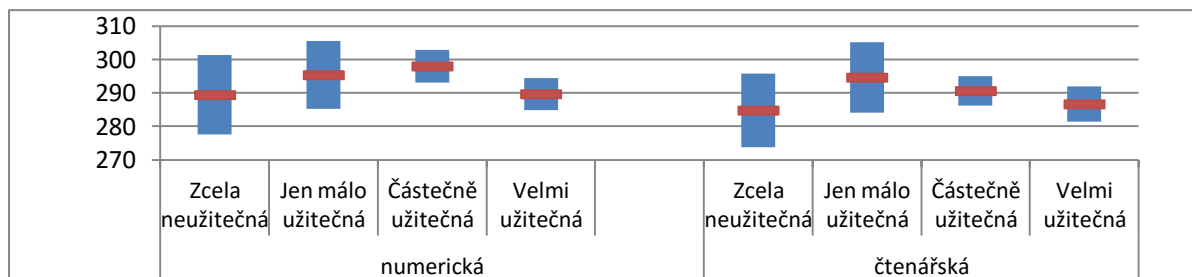


Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.8 „Jak užitečná byla tato vzdělávací aktivita pro Vaše zaměstnání či živnost, které jste v té době měl/a, popř. které stále máte?“ Odpovídali jen respondenti, kteří v době vzdělávání byli zaměstnaní. *Nízká validita výsledku kvůli nedostatečnému počtu respondentů v podskupině.

Mezi hodnocením absolvovaných vzdělávacích aktivit u lidí s různou úrovní čtenářských a numerických dovedností nejsou statisticky významné rozdíly, ačkoli data naznačují, že lidé s nižší gramotností se přiklánějí buď k jednoznačně pozitivnímu, nebo negativnímu hodnocení, zatímco lidé s většími dovednostmi vnímají své nedávné vzdělávací aktivity jako částečně užitečné nebo spíše neužitečné (Graf 15). Pokud by se tyto rozdíly na větším vzorku potvrdily, byly by pravděpodobně jen

malé. Toto zjištění podobně jako ta předchozí nasvědčuje závěru, že na rozdíl od samotné účasti v neformálním vzdělávání je následné hodnocení jeho užitečnosti výrazně více homogenní také napříč různými skupinami lidí.

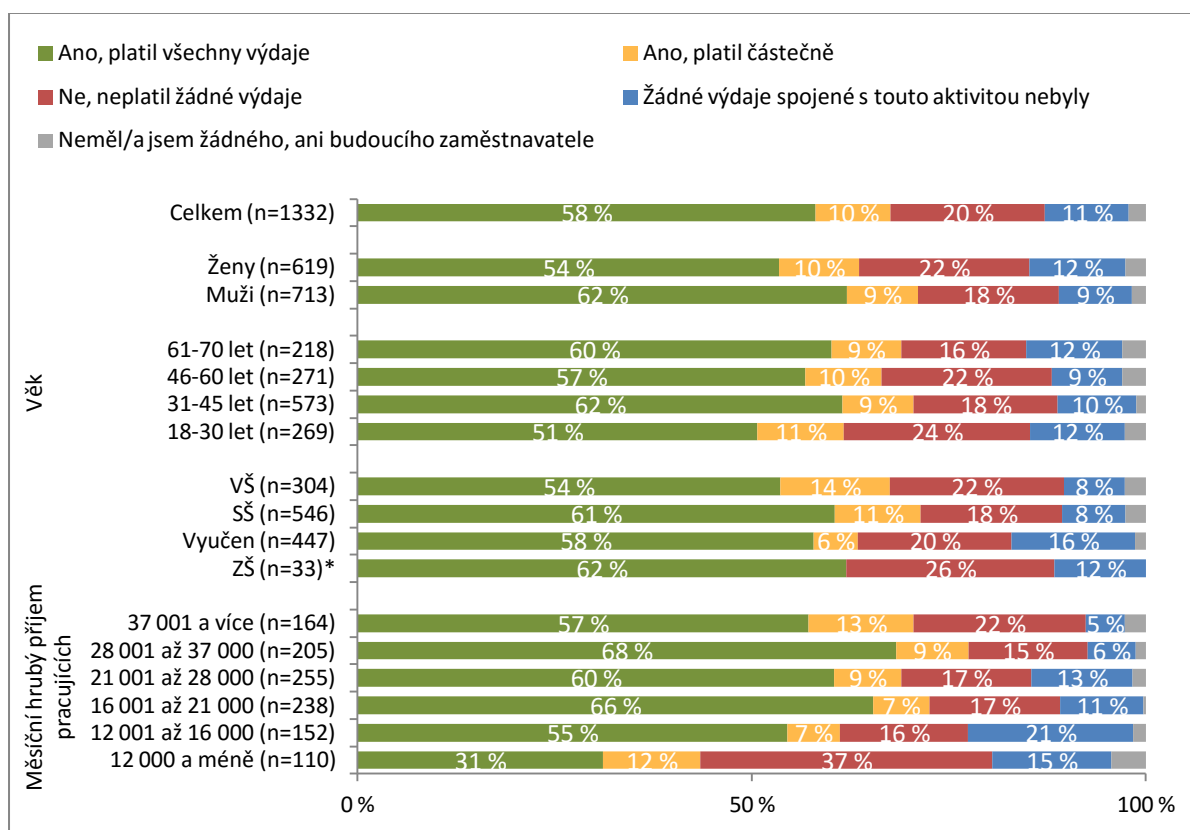
Graf 15: Hodnocení absolvované neformální vzdělávací aktivity a úroveň čtenářské a numerické gramotnosti



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.8 „Jak užitečná byla tato vzdělávací aktivita pro Vaše zaměstnání či živnost, které jste v té době měl/a, popř. které stále máte?“ Odpovídali jen respondenti, kteří v době vzdělávání byli zaměstnaní. Graf znázorňuje průměry a 95% intervaly spolehlivosti.

Lidem, kteří v době neformálního vzdělávání měli práci, většinou hradil zaměstnavatel vzdělávací aktivity úplně (58 %), nebo se na nákladech alespoň podílel (10 %), zatímco jen pětina respondentů si platila vzdělávání sama (Graf 16). Ke vzdělávání hrazenému zaměstnavatelem mají výrazně menší přístup lidé v nejnižší příjmové kategorii a mírně menší ženy.

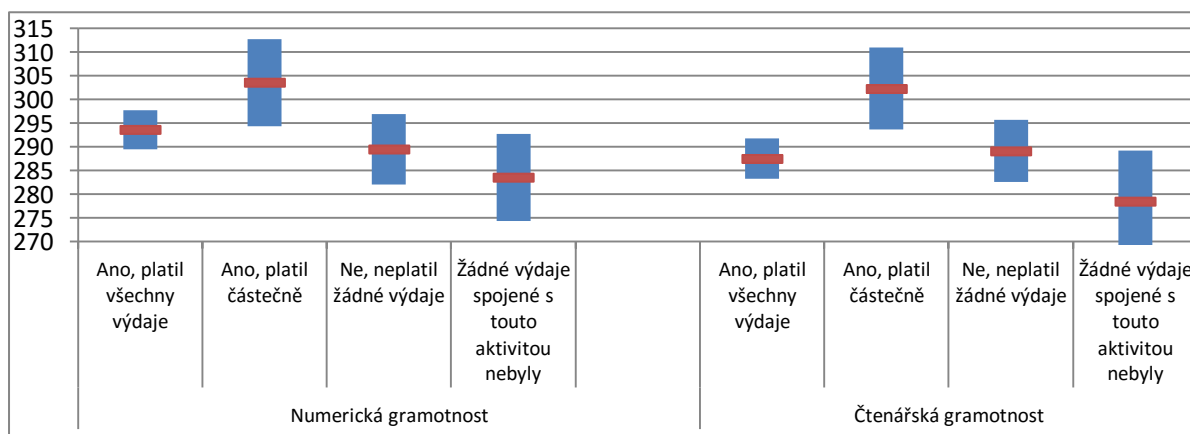
Graf 16: Úhrada neformálního vzdělávání od zaměstnavatele (jen zaměstnaní)



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.10 „Platil výdaje spojené s touto vzdělávací aktivitou Váš zaměstnavatel či možný budoucí zaměstnavatel? Těmito výdaji myslíme školné, zápisné, poplatky za zkoušky, výdaje za knihy či další jiné výdaje spojené se studiem.“ Odpovídali jen respondenti, kteří v době vzdělávání byli zaměstnaní. *Nízká validita výsledku podskupiny kvůli nedostatečnému počtu respondentů.

Lidé, kteří se o úhradu vzdělávání dělili se zaměstnavatelem, mají v průměru vyšší úroveň čtenářských i numerických kompetencí než ti, komu zaměstnavatel platil vzdělávání zcela, ale i než samoplátcí (Graf 17). Toto zjištění naznačuje větší míru iniciativy mezi lidmi s lepšími dovednostmi, spojenou nicméně s ochotou jejich zaměstnavatelů se na úhradě vzdělávání podílet.

Graf 17: Úhrada neformálního vzdělávání a úroveň čtenářské a numerické gramotnosti

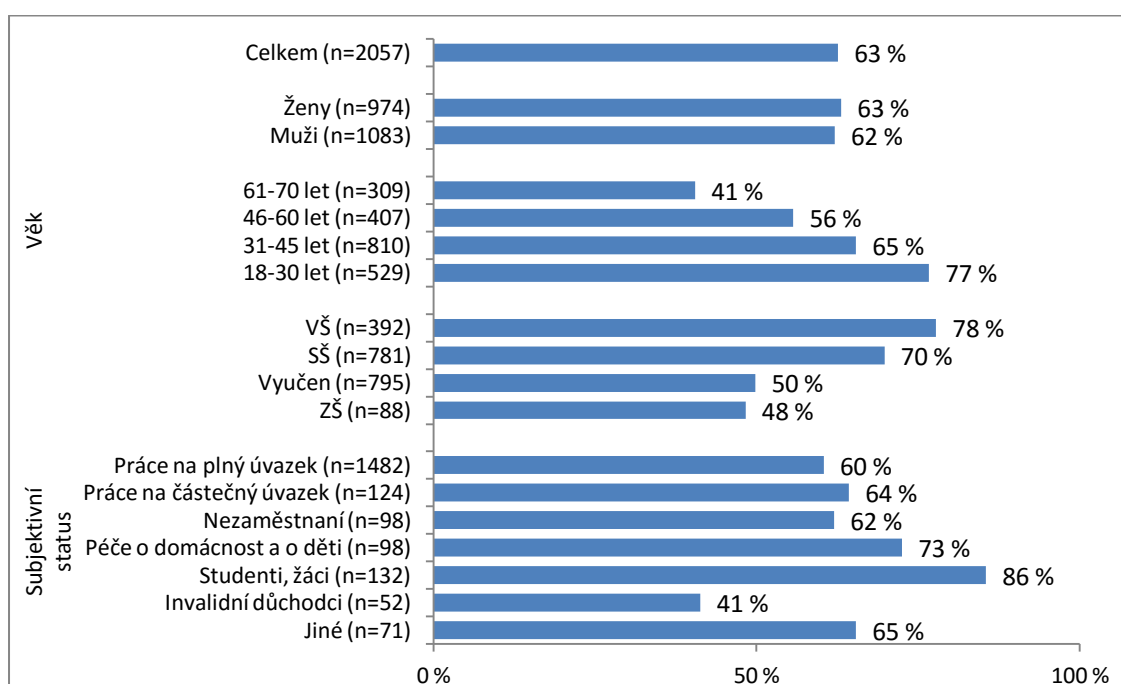


Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.10 „Platil výdaje spojené s touto vzdělávací aktivitou Váš zaměstnavatel či možný budoucí zaměstnavatel? Těmito výdaji myslíme školné, zápisné, poplatky za zkoušky, výdaje za knihy či další jiné výdaje spojené se

studiem.“ Odpovídali jen respondenti, kteří v době vzdělávání byli zaměstnaní. Graf znázorňuje průměry a 95% intervaly spolehlivosti.

Bezmála dvě třetiny respondentů vyjma starobní důchodce pocítuje potřebu doplnění vzdělání pro další rozvoj své kariéry (Graf 18). Tento pocit je stejně rozšířený mezi muži a ženami, avšak klesá s rostoucím věkem. Podstatně častěji deklarovali potřebu rozšířit si kvalifikaci lidé s vyšším vzděláním, osoby v domácnosti a pečující a přirozeně i studenti. U velkého množství lidí s nižším vzděláním se tak potvrzuje nesoulad mezi subjektivním vnímáním vlastní kvalifikační úrovně a podmínkami na trhu práce, a z druhé strany u vysokoškolsky vzdělaných výrazně převládá vnímaná potřeba dalšího vzdělávání.

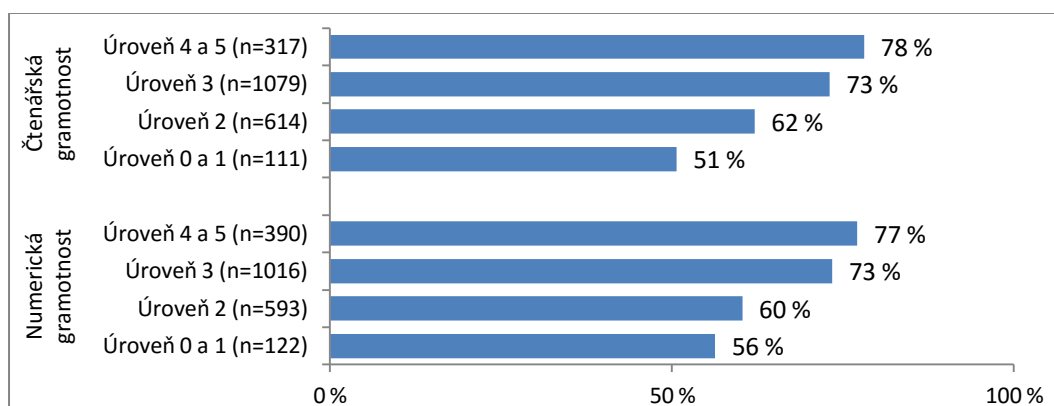
Graf 18 Potřeba doplnění vzdělání pro rozvoj vlastní kariéry (kladná odpověď)



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.10a „Máte pocit, že byste pro rozvoj své kariéry potřeboval v určitých dovednostech doplnit svoje vzdělání?“ Odpovídali všichni respondenti mimo starobních důchodců.

Pociťovaná potřeba po doplnění vzdělání roste s úrovní dovedností, a to o něco výrazněji u čtenářské než u numerické gramotnosti (Graf 19). Rozdíly podle úrovně gramotnosti se blíží těm, které se ukazují v závislosti na úrovni formálního vzdělání.

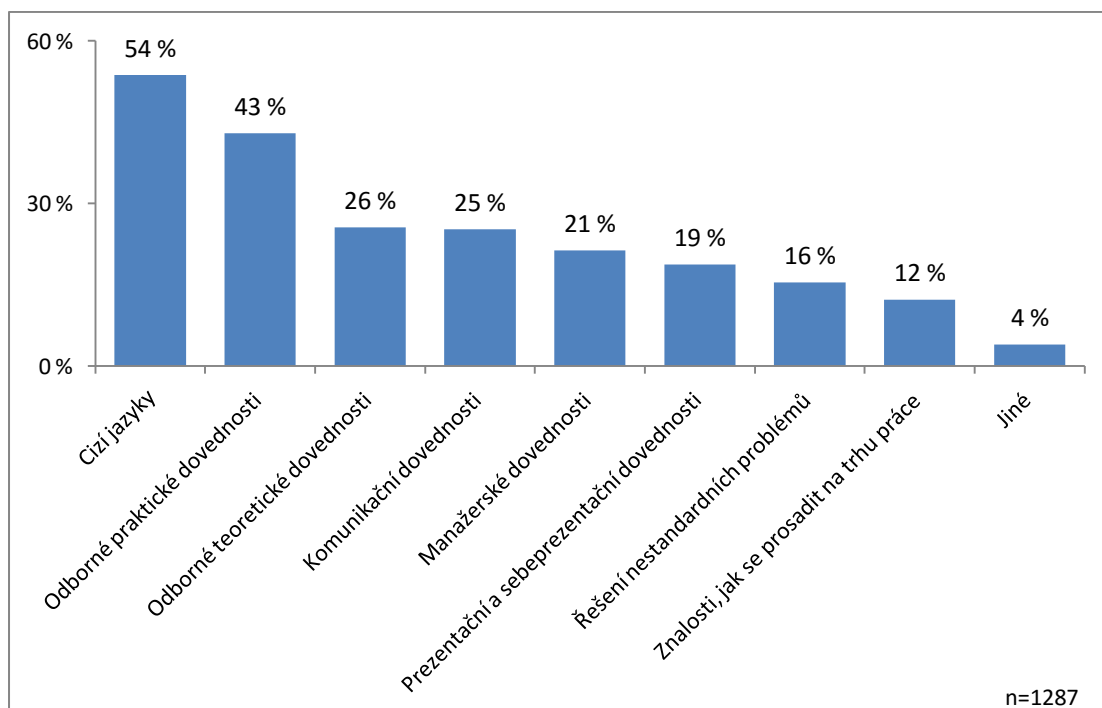
Graf 19: Potřeba doplnění vzdělání pro rozvoj vlastní kariéry podle úrovně dovedností



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.10a „Máte pocit, že byste pro rozvoj své kariéry potřeboval v určitých dovednostech doplnit svoje vzdělání?“ Odpovídali všichni respondenti mimo starobních důchodců.

Respondentům, kteří vyjádřili potřebu po doplnění vzdělání pro další rozvoj své kariéry, bylo nabídnuto několik typů dovedností k posouzení, zda se jedná právě o ně. Nejvíce lidí by přivítalo rozšíření jazykových a praktických dovedností, s odstupem potom následují teoretické, komunikační a další dovednosti (Graf 20).

Graf 20: Dovednosti, které by si respondenti potřebovali doplnit pro rozvoj kariéry

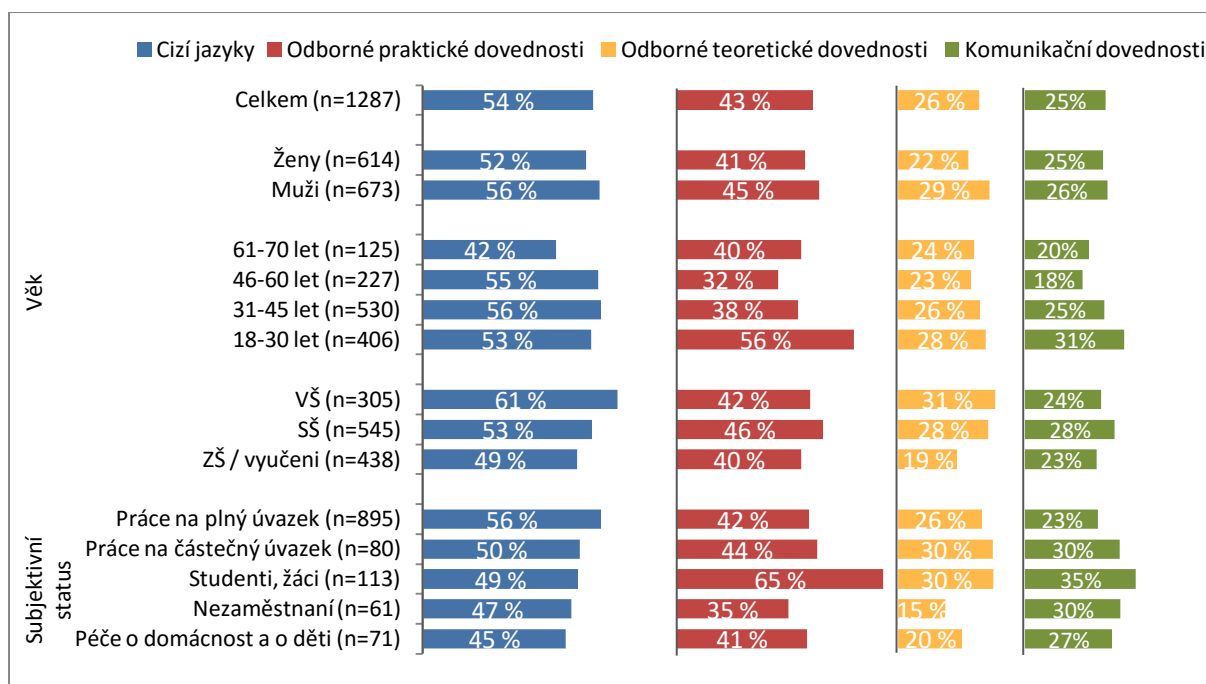


Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.10b „Jaké dovednosti by to měly být?“ Odpovídali respondenti, kteří pociťují potřebu doplnit si vzdělání.

Muži deklarovali potřebu tří ze čtyř nejčastěji uváděných dovedností mírně více než ženy (Graf 21). Mladí lidé a studenti vybočují především pocitem nedostatku praktických a komunikačních

dovedností, s vyšší úrovní formálního vzdělání potom roste potřeba zdokonalení jazykových a teoretických dovedností.

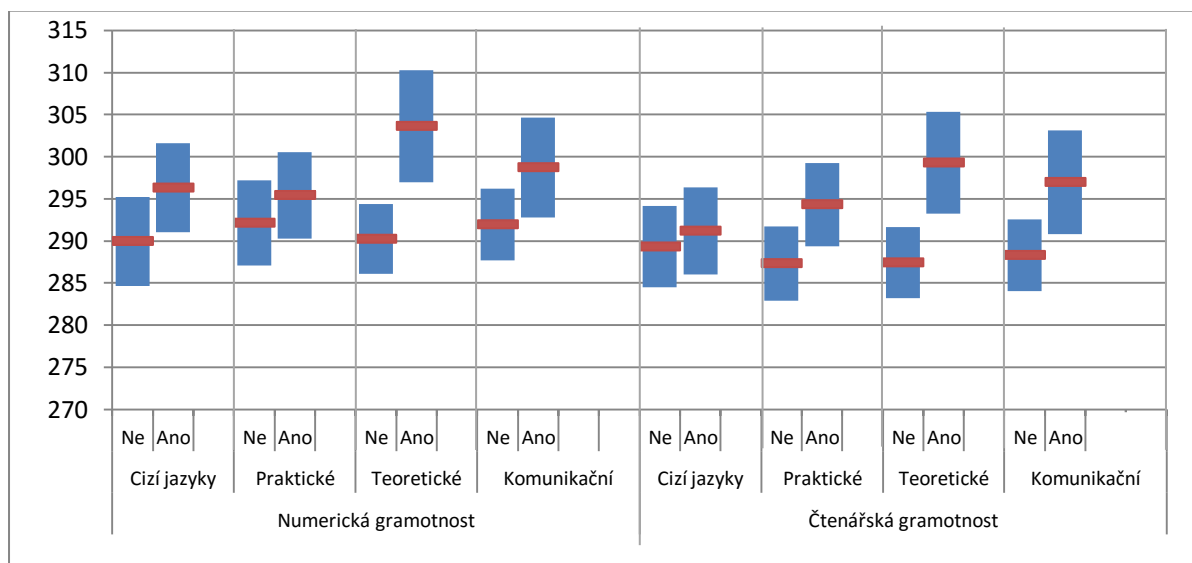
Graf 21: Nejčastější dovednosti, které by si respondenti potřebovali doplnit pro rozvoj kariéry



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.10b „Jaké dovednosti by to měly být?“ Odpovídali respondenti, kteří pociťují potřebu doplnit si vzdělání.

Vyšší úroveň čtenářské a numerické gramotnosti mají zejména lidé s pociťovaným nedostatkem teoretických dovedností (Graf 22). To se týká pravděpodobně také komunikačních dovedností navzdory tomu, že zájem o jejich doplnění nesouvisí s dosaženým formálním vzděláním. Vyšší úroveň čtenářské gramotnosti mají pravděpodobně také lidé s potřebou doplnění praktických dovedností.

Graf 22: Nejčastější dovednosti, které by si respondenti potřebovali doplnit pro rozvoj kariéry, a úroveň gramotnosti

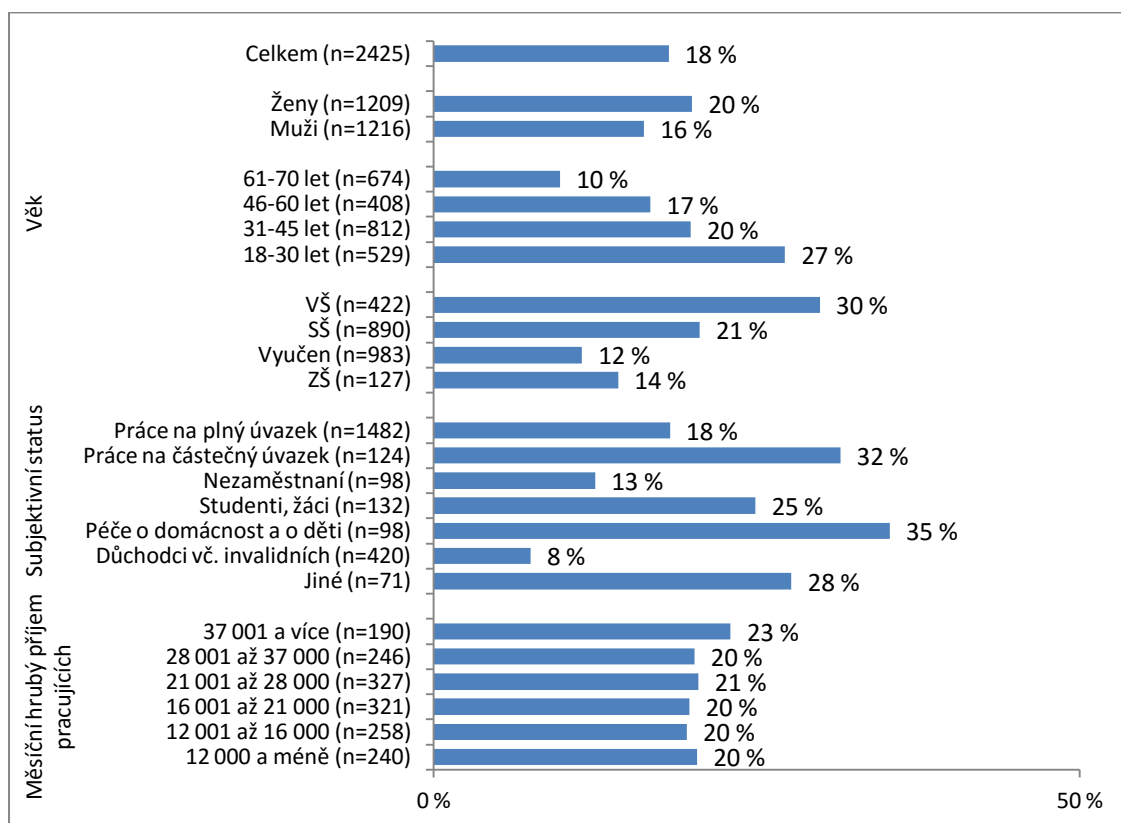


Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.10b „Jaké dovednosti by to měly být?“ Odpovídali respondenti, kteří pociťují potřebu doplnit si vzdělání.

Graf znázorňuje průměry a 95% intervaly spolehlivosti.

Necelá pětina lidí v uplynulém roce zažila situaci, kdy se chtěli, avšak nemohli zúčastnit nějaké vzdělávací aktivity (Graf 23). Častěji se toto stávalo lidem s vyšším vzděláním, mladým, pracujícím na částečný úvazek a lidem v domácnosti a mírně častěji i ženám oproti mužům. Naopak osobní příjem v tomto ohledu rozdíl nedělá.

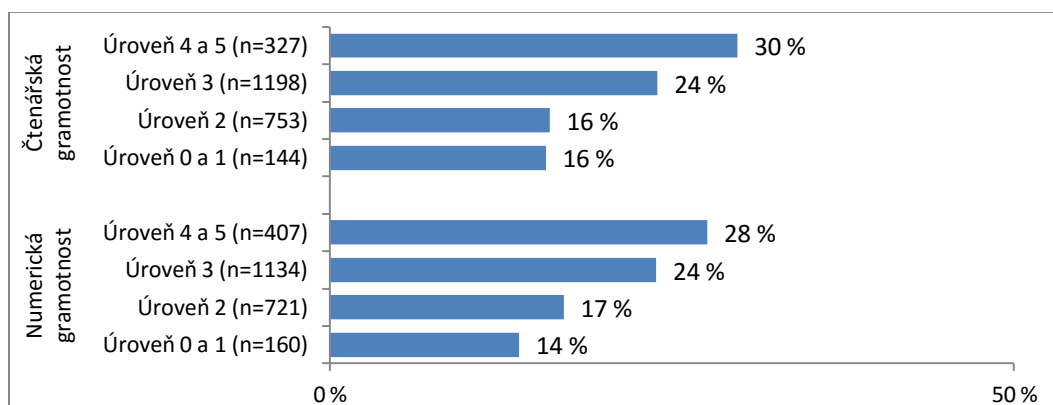
Graf 23: Bariéry v zamýšleném vzdělávání v posledním roce



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.11 „Stalo se Vám v uplynulých 12 měsících, že jste měl/a zájem účastnit se nějaké vzdělávací aktivity, ale neúčastnil/a jste se? Zajímá nás jak řádné studium, tak i jiné další vzdělávací aktivity.“

Úroveň čtenářských a numerických kompetencí souvisí s bariérami ve vzdělávání v podobné míře jako dosažené formální vzdělání (Graf 24). Platí tedy, že lidé s lepšími dovednostmi pociťují bariéry v zamýšlených vzdělávacích aktivitách podstatně častěji.

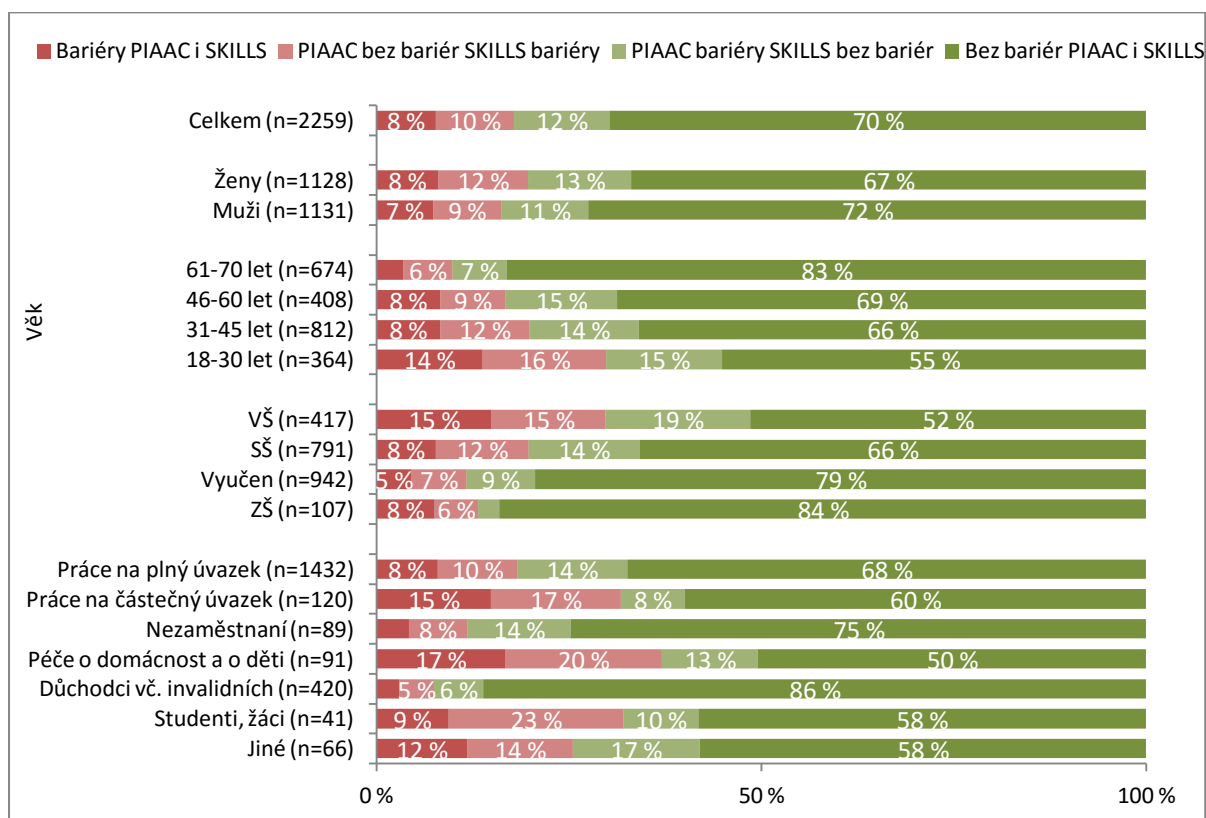
Graf 24: Bariéry v zamýšleném vzdělávání v posledním roce podle úrovně dovedností



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.11 „Stalo se Vám v uplynulých 12 měsících, že jste měl/a zájem účastnit se nějaké vzdělávací aktivity, ale neúčastnil/a jste se? Zajímá nás jak řádné studium, tak i jiné další vzdělávací aktivity.“

Protože výzkum SKILLS použil otázku na bariéry ve vzdělávání ve stejném znění jako PIAAC, můžeme porovnat trvání, vznik nebo zánik bariér u respondentů oproti době před třemi lety. Největší část lidí, 70 %, nepočítala bariéry tehdy ani nyní, 12 % v PIAAC bariéry mělo a nyní ne, 10 % má bariéry nově a 8 % respondentů deklarovalo bariéry jak v PIAAC, tak ve SKILLS (Graf 25). Mezi ženami je oproti mužům více těch, kdo pocítovali bariéry buď před třemi lety, nyní anebo v obou výzkumech. To se ještě ve větší míře týká také mladých lidí oproti starším a vysokoškolsky vzdělaných oproti lidem s nižším vzděláním, přičemž ale v řadách všech tří těchto skupin je i velký podíl těch, u koho bariéry oproti minulosti zanikly. Mezi lidmi v současnosti pracujícími na částečný úvazek a v domácnosti je naopak relativně více lidí s nově vzniklými bariérami a méně se zaniklými.

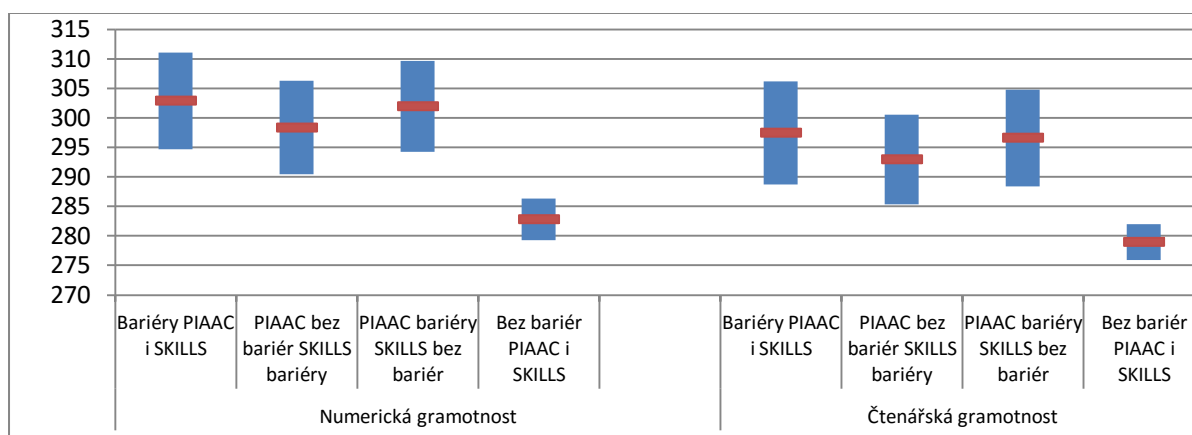
Graf 25: Změny v bariérách ve vzdělávání, SKILLS vs. PIAAC



Zdroj: SKILLS (Ot. 1.3.11) a PIAAC (B_Q26a) „Stalo se Vám v uplynulých 12 měsících, že jste měl/a zájem účastnit se nějaké vzdělávací aktivity, ale neúčastnil/a jste se? Zajímá nás jak řádné studium, tak i jiné další vzdělávací aktivity.“

Z hlediska úrovně kompetencí ve vztahu ke změnám v bariérách ve vzdělávání se ukazuje, že lidé s trvalou absencí bariér mají v průměru nižší čtenářskou i numerickou gramotnost než lidé, kteří nějaké bariéry dříve či v poslední době zažili (Graf 26).

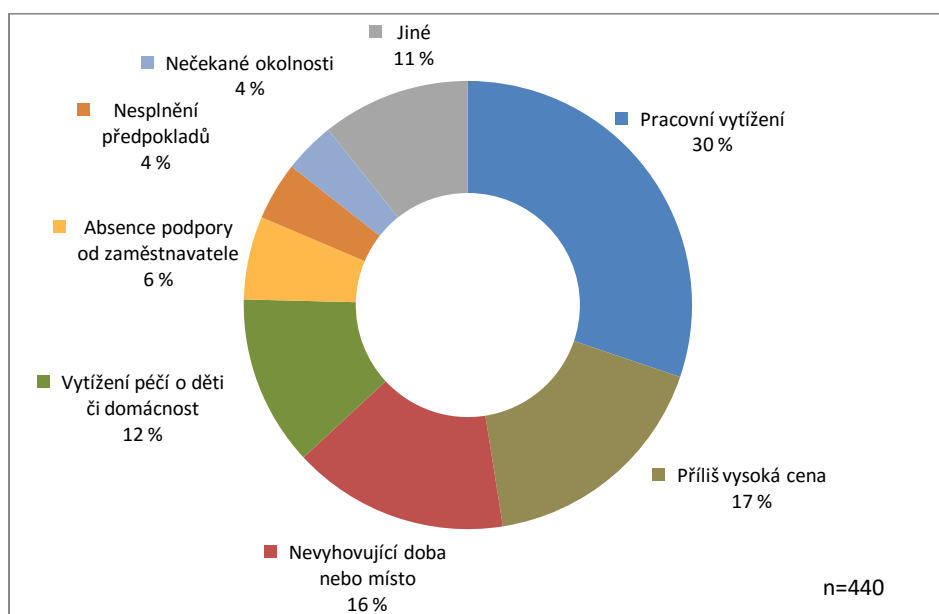
Graf 26: Změny v bariérách ve vzdělávání SKILLS vs. PIAAC a úroveň gramotnosti



Zdroj: SKILLS (Ot. 1.3.11) a PIAAC (B_Q26a) „Stalo se Vám v uplynulých 12 měsících, že jste měl/a zájem účastnit se nějaké vzdělávací aktivity, ale neúčastnil/a jste se? Zajímá nás jak řádné studium, tak i jiné další vzdělávací aktivity.“ Graf znázorňuje průměry a 95% intervaly spolehlivosti.

Nedostatek času v podobě pracovního vytížení (30 %) a vytížení péčí o dítě nebo domácnost (12 %) byl uváděn jako nejčastější důvod neúčasti v zamýšleném vzdělávání (Graf 27). Častým důvodem neúčasti je také cena (17 %) a nevyhovující doba nebo místo (16 %).

Graf 27: Hlavní překážka ve vzdělávání



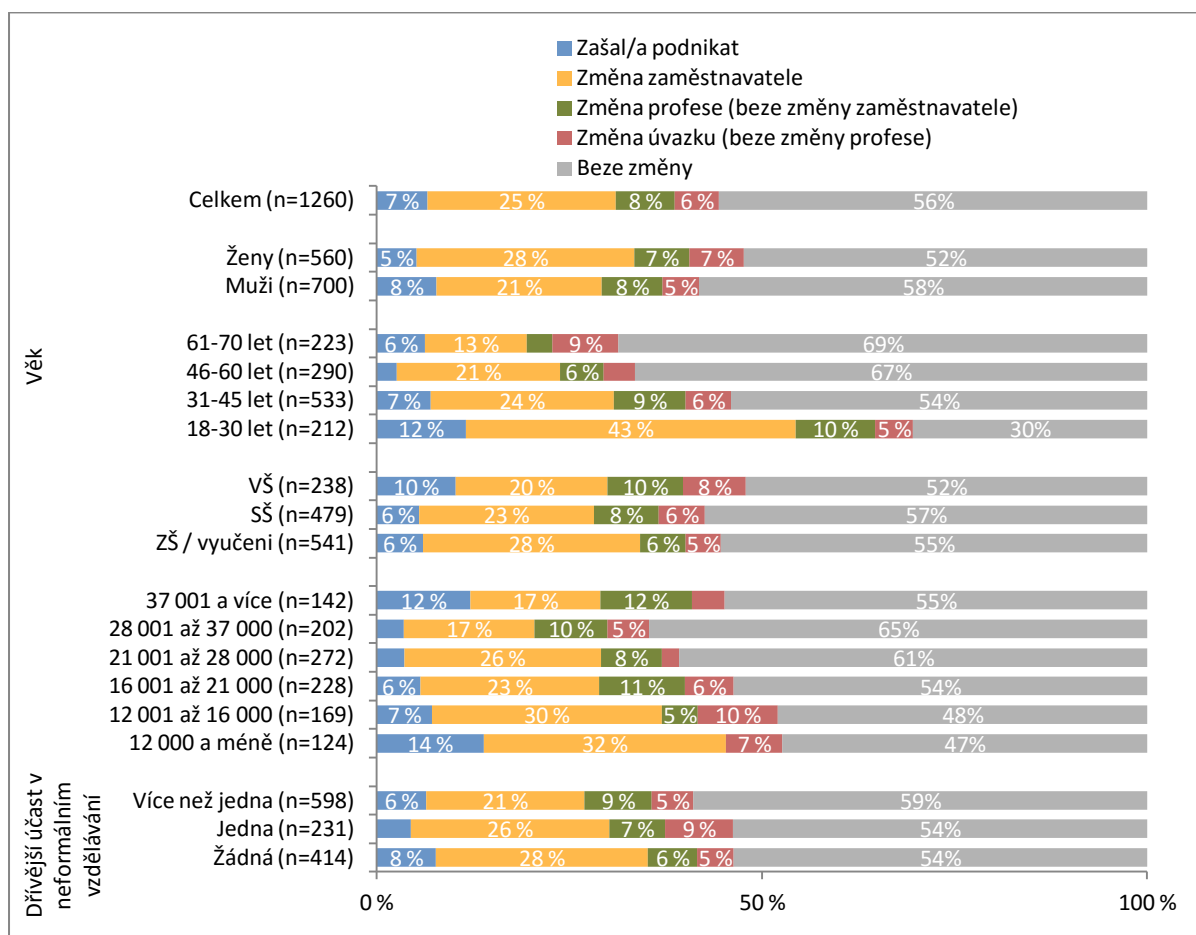
Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.11 „Co bylo hlavní překážkou, která Vám zabránila ve studiu či dalším vzdělávání?“

3.3 Zaměstnání

U respondentů, kteří v době PIAAC byli zaměstnanci a v době SKILLS byli zaměstnaní, bylo zjišťováno, zda v jejich práci došlo od té doby ke změně zaměstnavatele, profese, úvazku nebo zda začali podnikat. 56 % dotazovaných žádnou z těchto změn nezaznamenalo, čtvrtina změnila zaměstnavatele a zbylí respondenti ve zhruba rovnoměrném poměru začali podnikat, změnili profesi nebo úvazek u stejného zaměstnavatele (Graf 28). Podstatně více změn proběhlo u mladších lidí než u starších, poněkud více také u žen, u lidí s nižším příjmem a u lidí, kteří se v době bezprostředně před PIAAC

méně účastnili neformálního vzdělávání. Změna zaměstnavatele se častěji vyskytla u lidí s nižším vzděláním. Podnikat začali kromě mladých lidí častěji také muži, vysokoškolsky vzdělaní a lidé nyní v obou krajních příjmových kategoriích. Celkově lze říci, že absence změn v zaměstnání je spojena zejména s vyšším věkem a (kromě zahájení podnikání) se spíše vyšším příjmem.

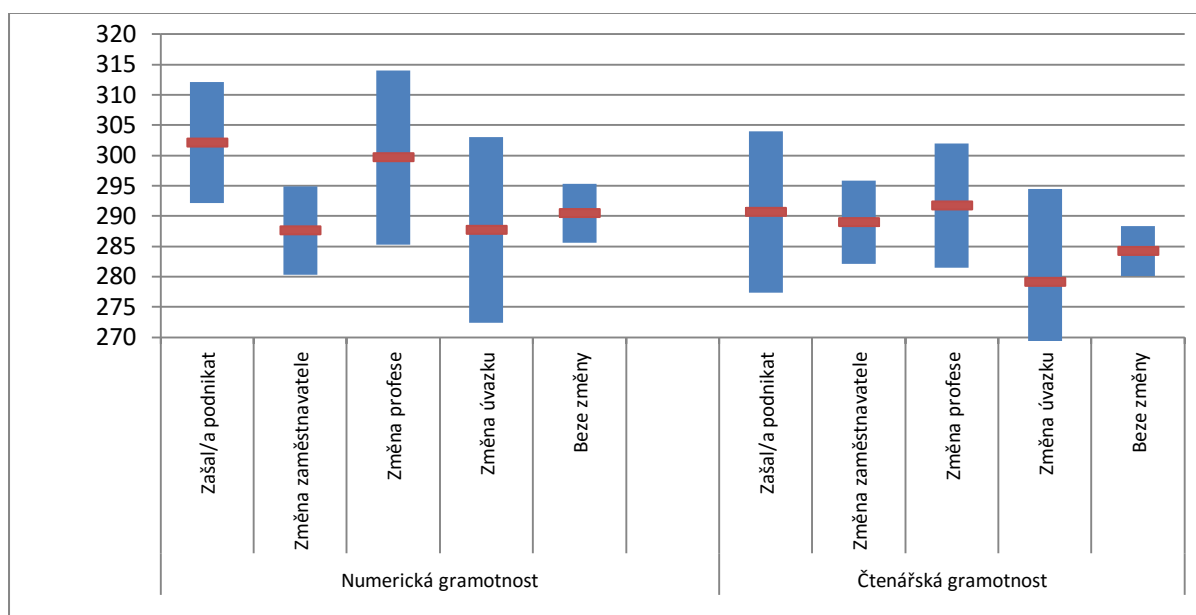
Graf 28: Změny v zaměstnání mezi PIAAC a SKILLS



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.3 „Začal/a jste podnikat? / Změnil(a) jste zaměstnavatele? / Změnil(a) jste profesi? / Změnil(a) jste typ či délku úvazku?“ (Kvůli malému počtu respondentů se ZŠ vzděláním je v grafu tato kategorie spojena s vyučenými.)

Rozdíly v úrovních dovedností mezi lidmi, kteří prošli různými změnami v zaměstnání nebo naopak zůstali bez větších změn, jsou jen málokdy statisticky významné především kvůli nízkým počtům respondentů, u kterých většina typů změn nastala. Numerická gramotnost však, zdá se, důležitým faktorem být může (Graf 29). Data naznačují, že lidé, kteří v uplynulém období začali podnikat nebo změnili profesi, mají v průměru vyšší úroveň numerických dovedností oproti těm, kdo změnili zaměstnavatele, úvazek nebo neprošli žádnou ze sledovaných změn.

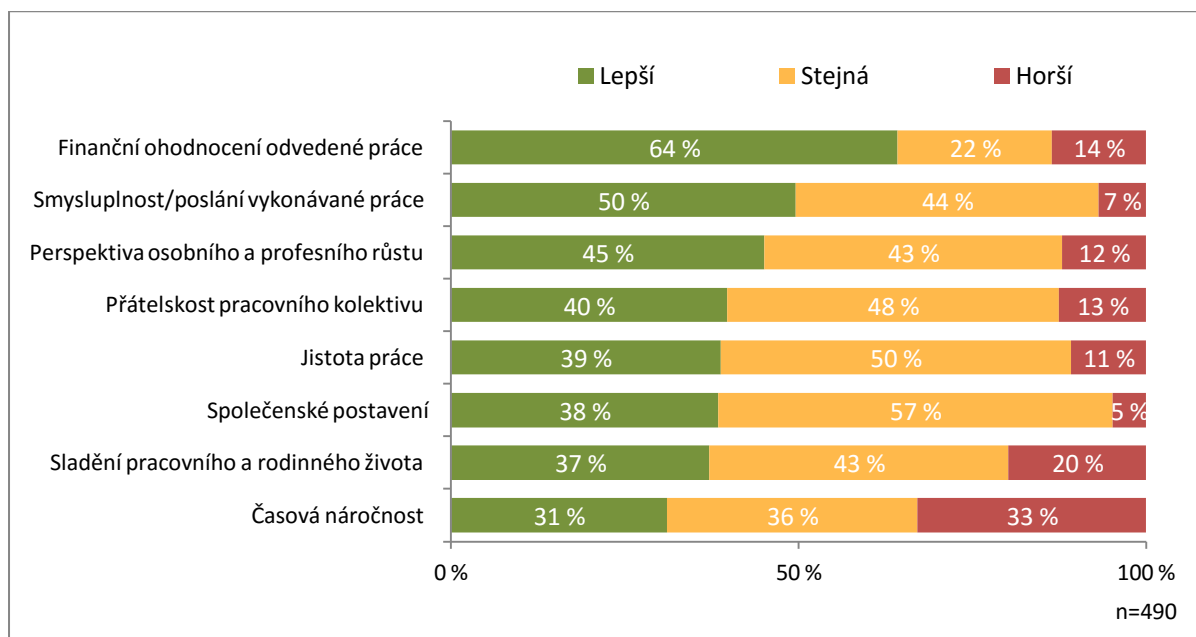
Graf 29: Změny v zaměstnání mezi PIAAC a SKILLS a úroveň gramotnosti



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.3 „Začal/a jste podnikat? / Změnil(a) jste zaměstnavatele? / Změnil(a) jste profesi? / Změnil(a) jste typ či délku úvazku?“ Graf znázorňuje průměry a 95% intervaly spolehlivosti.

Změny v zaměstnání jsou hodnoceny z téměř všech hledisek většinou pozitivně nebo neutrálně (Graf 30). Nejpriznivější hodnocení získaly změny z hlediska finančního ohodnocení (63 % hodnotí změny kladně, 14 % záporně) a smysluplnosti práce (50 % pozitivních a 6 % negativních hodnocení). Pouze u časové náročnosti se záporná hodnocení vyrovnávají kladným.

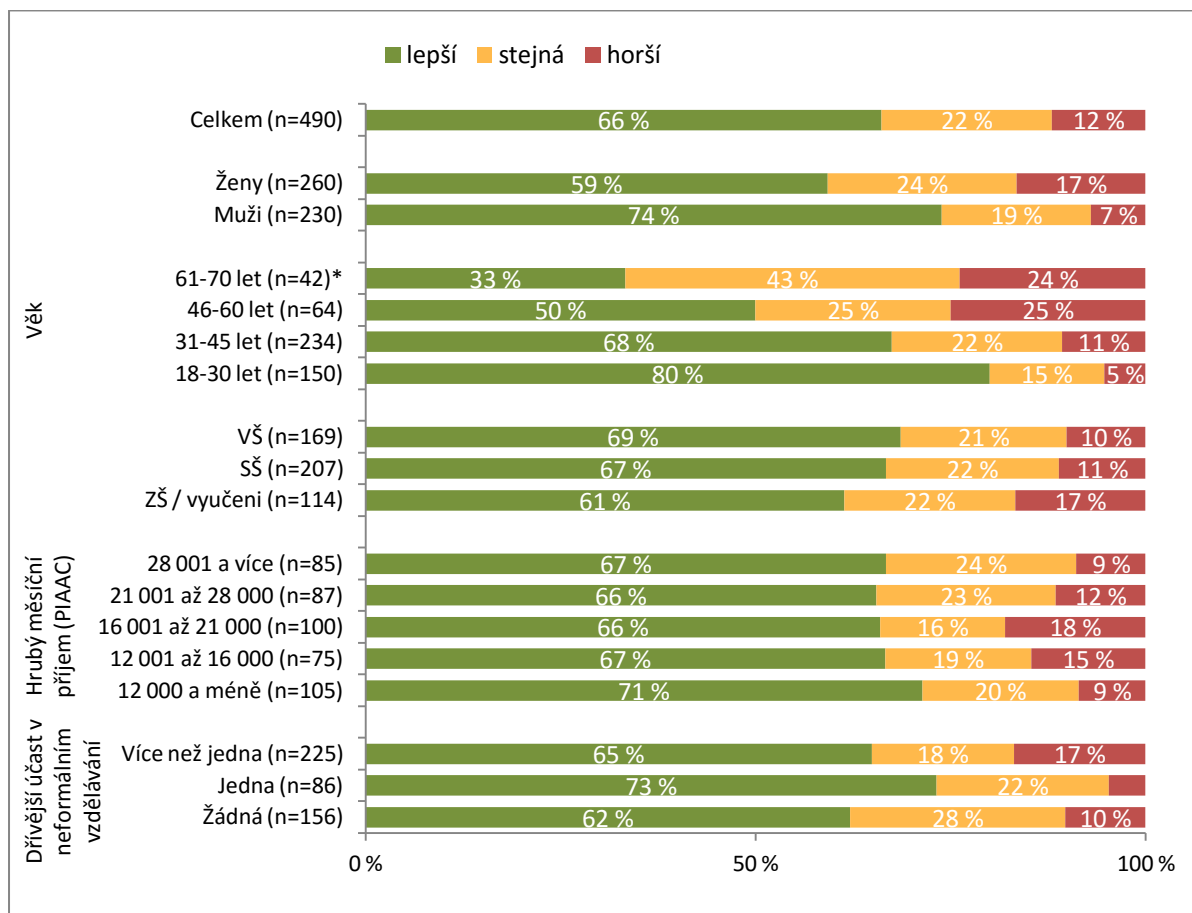
Graf 30: Hodnocení změn v zaměstnání



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.3ab „Jak hodnotíte tuto změnu nebo tyto změny oproti práci, kterou jste vykonával/a v době minulého šetření z následujících hledisek?“

Z hlediska finančního ohodnocení hodnotí změny v zaměstnání pozitivně zejména mladší lidé, muži a mírně častěji také respondenti s vyšším vzděláním (Graf 31). Zlepšení platového ohodnocení se týkalo všech příjmových skupin zhruba stejně, avšak zhoršení deklarovali častěji lidé s původně středním příjmem.

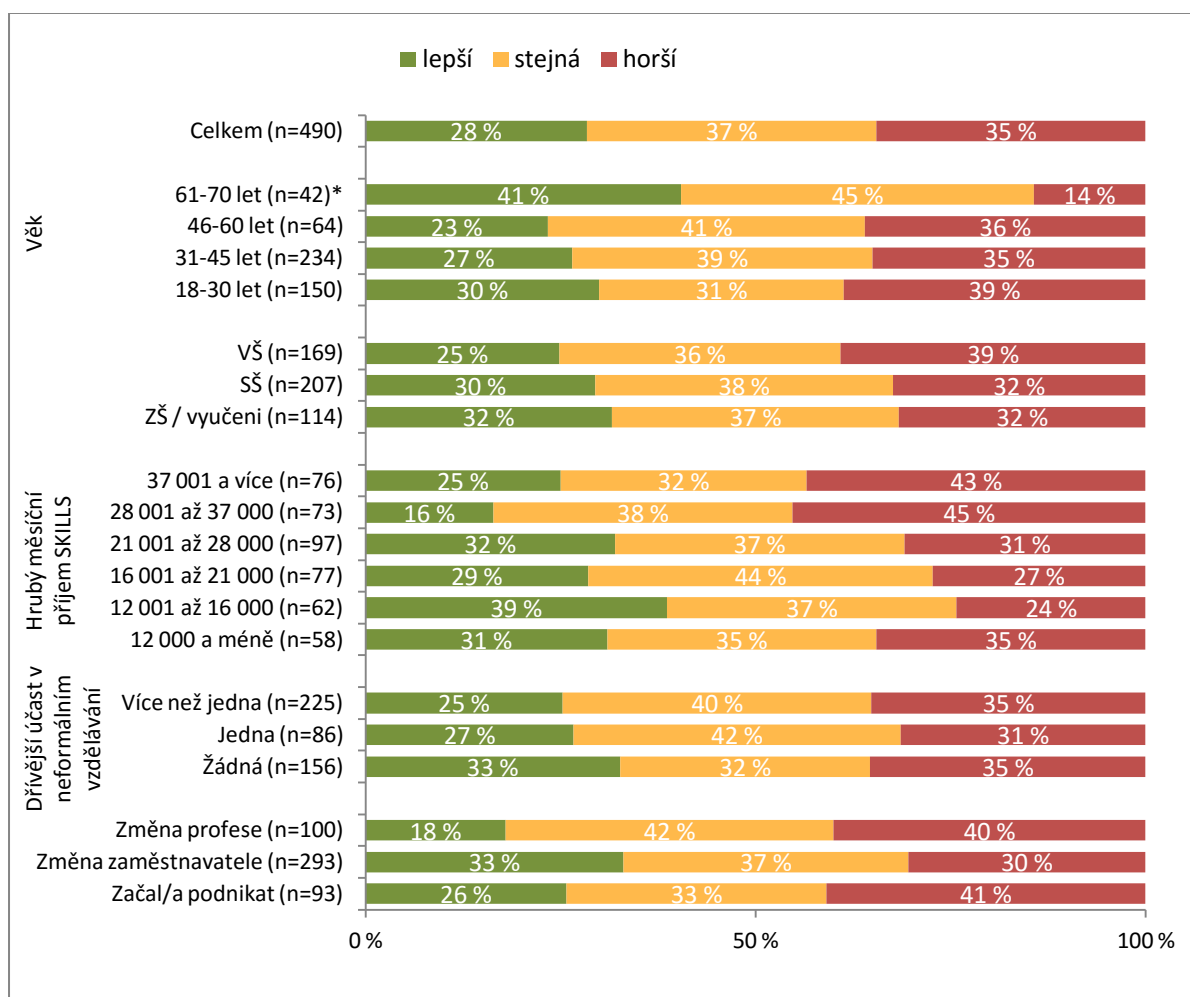
Graf 31: Hodnocení změn v zaměstnání z hlediska platového ohodnocení



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.3ab „Jak hodnotíte tuto změnu nebo tyto změny oproti práci, kterou jste vykonával/a v době minulého šetření z následujících hledisek? – Finanční ohodnocení odvedené práce“ * Kvůli malému počtu respondentů v podskupině má její výsledek nízkou validitu.

Negativní hodnocení změn v zaměstnání z hlediska časové náročnosti se častěji objevuje u vysokoškolsky vzdělaných a zejména u lidí s vysokým příjmem (Graf 32). Totéž se týká i lidí s vyšší úrovní numerické a čtenářské gramotnosti.

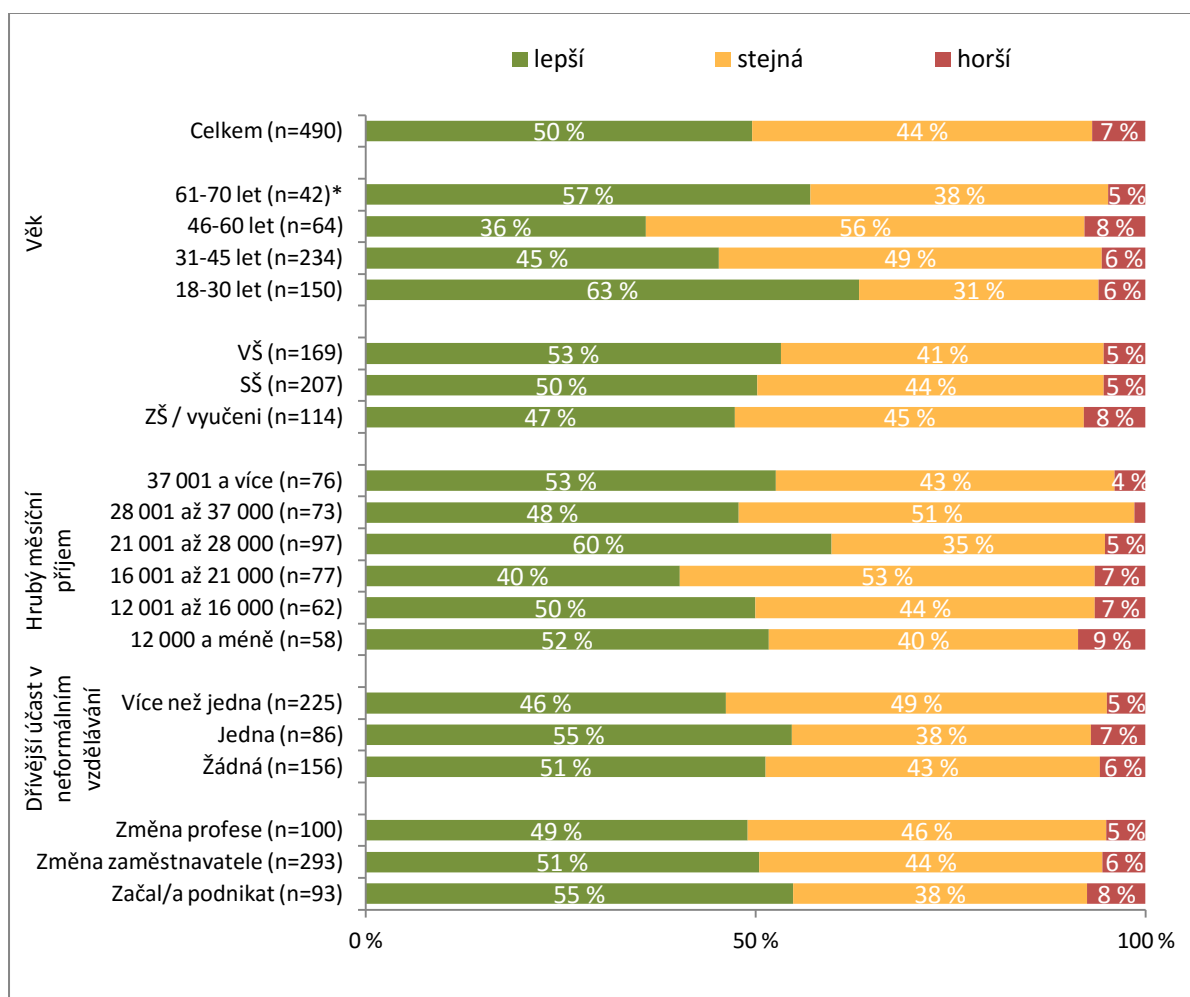
Graf 32: Hodnocení změn v zaměstnání z hlediska časové náročnosti



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.3ab „Jak hodnotíte tuto změnu nebo tyto změny oproti práci, kterou jste vykonával/a v době minulého šetření z následujících hledisek? – Časová náročnost“ * Kvůli malému počtu respondentů v podskupině má její výsledek nízkou validitu.

U hodnocení změny zaměstnavatele z hlediska smysluplnosti nové práce (Graf 33) se mezi sebou významně neliší lidé s různým vzděláním ani dovednostmi a také rozdíly mezi příjmovými kategoriemi jsou nejednoznačné. Co se týče věku, nejméně často mají pocit změny směrem ke smysluplnější práci lidé ve středních věkových kategoriích.

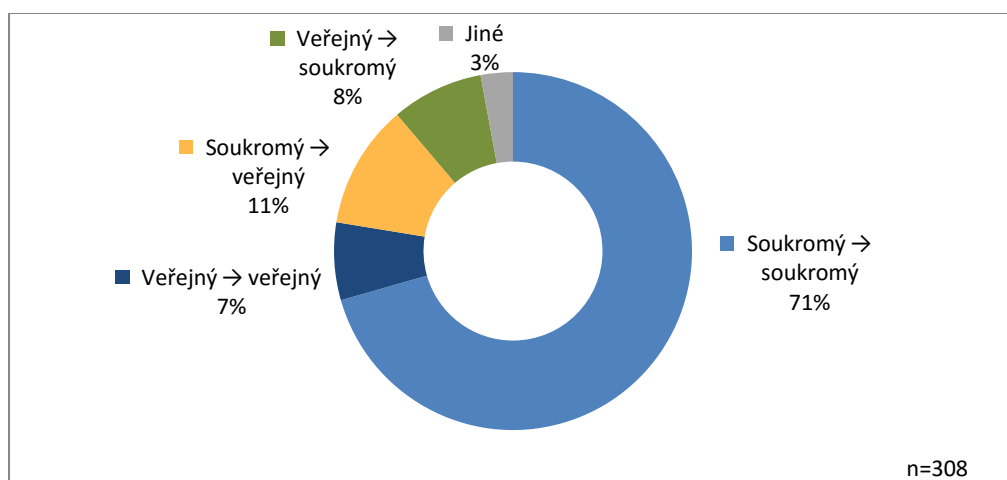
Graf 33: Hodnocení změn v zaměstnání z hlediska smysluplnosti / poslání



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.3ab „Jak hodnotíte tuto změnu nebo tyto změny oproti práci, kterou jste vykonával/a v době minulého šetření z následujících hledisek? – Smysluplnost / poslání vykonávané práce“ * Kvůli malému počtu respondentů v podskupině má její výsledek nízkou validitu.

Mezi respondenty, kteří od výzkumu PIAAC změnili zaměstnavatele, převažují ti, kdo byli a zůstali v soukromém sektoru (Graf 34). Mezisektorové přechody byly přibližně stejně časté oběma směry. Ke změně zaměstnavatele došlo podstatně častěji u zaměstnanců původně v soukromém sektoru (28 %) než ve veřejném (15 %).

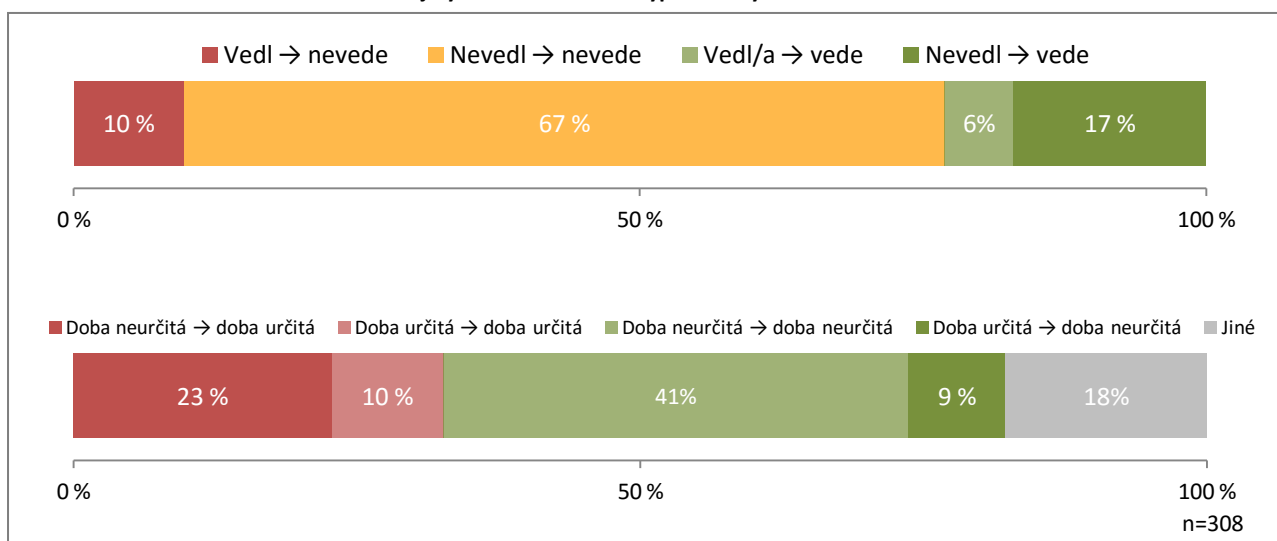
Graf 34: Změna zaměstnavatele – přechod mezi sektory



Zdroj: SKILLS. Graf udává podíly z respondentů, kteří mezi PIAAC a SKILLS změnili zaměstnavatele.

Oproti době před změnou zaměstnavatele respondenti častěji získali podřízené, než o ně přišli. Zaměstnanci původně bez podřízených měnili zaměstnavatele častěji (26 %) než zaměstnanci s podřízenými (17 %). Z druhé strany však s sebou změna zaměstnavatele častěji přináší snížení jistoty práce v podobě termínované smlouvy namísto dřívější netermínované než opačnou změnu (Graf 35).

Graf 35: Změna zaměstnavatele – vedení jiných zaměstnanců a typ smlouvy

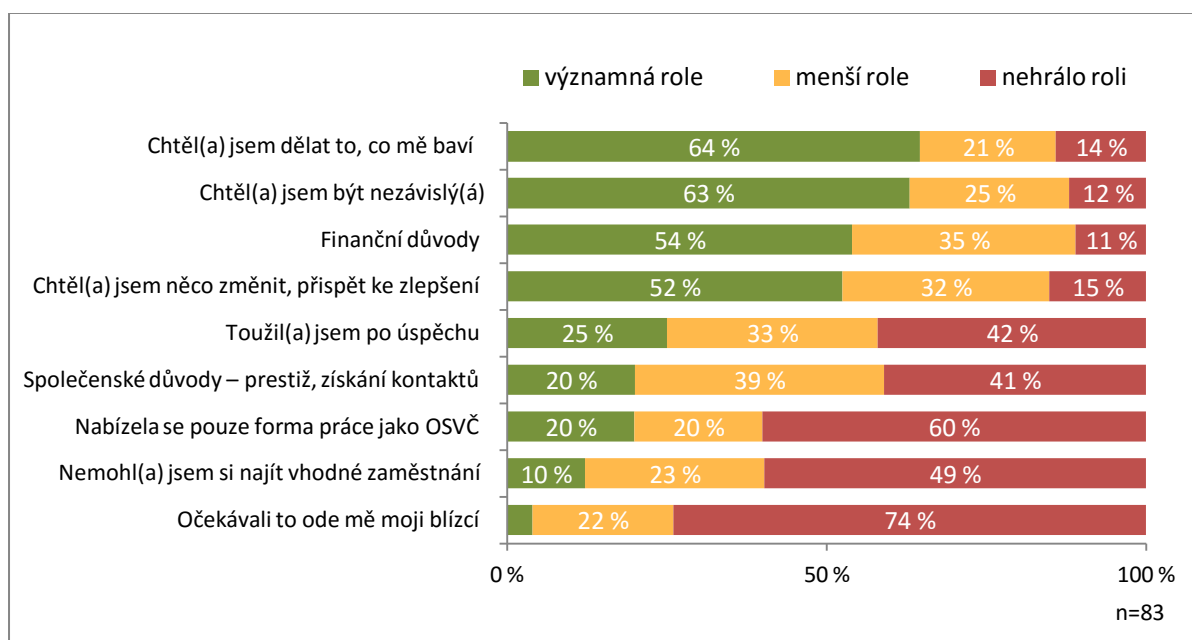


Zdroj: SKILLS. Graf udává podíly z respondentů, kteří mezi PIAAC a SKILLS změnili zaměstnavatele.

3.4 Nové podnikání

Většinu nových podnikatelů k zahájení podnikání motivovala vidina vykonávání zajímavé práce a nezávislosti, finanční důvody a také snaha přispět ke změně nebo ke zlepšení (Graf 36). Nezanedbatelná část respondentů se však podnikateli stala ne zcela dobrovolně buď proto, že určitou práci jinak vykonávat nešlo (20 %), nebo dokonce kvůli úplné absenci jiné možnosti uplatnění (10 %). Finanční důvody jsou častější u mužů a naproti tomu vůli vykonávat zajímavou práci více deklarovaly ženy.

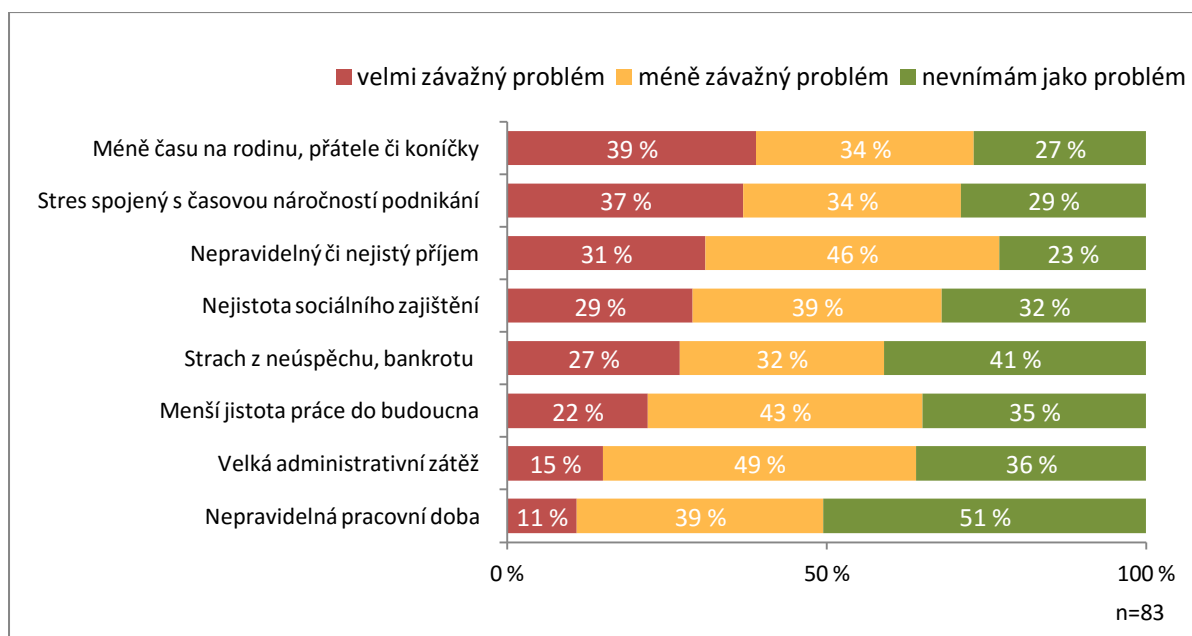
Graf 36: Důvody zahájení podnikání u nových podnikatelů



Zdroj: SKILLS. Ot. 7.1 „Řekněte, prosím, jakou roli hrály následující důvody pro Vaše rozhodnutí zahájit podnikatelskou činnost namísto toho, abyste pracoval/a jako zaměstnanec.“
Nevážený počet respondentů odpovídajících na tuto otázku je 93.

Noví podnikatelé hodnotí jako relativně největší problém podnikání nedostatek času a s tím spojený stres, nicméně i tato rizika vidí jako velmi závažná jen mírně přes třetinu respondentů (Graf 37).

Graf 37: Rizika podnikání podle nových podnikatelů

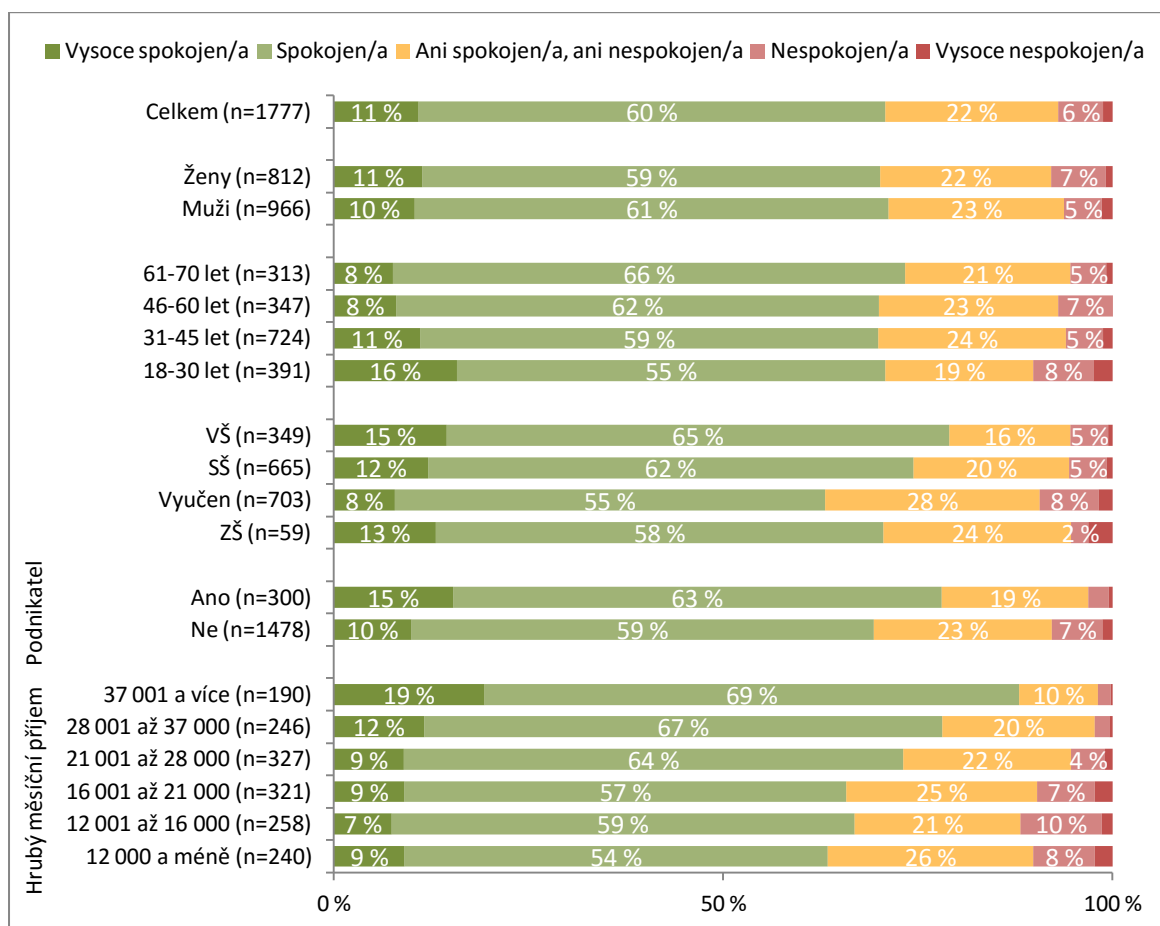


Zdroj: SKILLS. Ot. 7.2 „Podnikatelská činnost s sebou nese i určitá rizika a nevýhody. Ohodnoťte, prosím následující aspekty podle toho, jak jsou pro Vás osobně závažným problémem při podnikání.“
Nevážený počet respondentů odpovídajících na tuto otázku je 93.

3.5 Spokojenost s prací

Zaměstnaní respondenti ve výrazné většině (71 %) deklarují spokojenost se svou prací (Graf 38). Neutrální vyjádření zvolila zhruba pětina lidí a pouze zbylých 7 % vyjádřilo nespokojenost. Spokojenost s prací je přibližně stejná u mužů a u žen, nižší u vyučených, vyšší u podnikatelů než u zaměstnanců a roste s výší výdělku, avšak teprve počínaje jeho prostřední úrovní. Starší lidé se méně často kloní k silné spokojenosti.

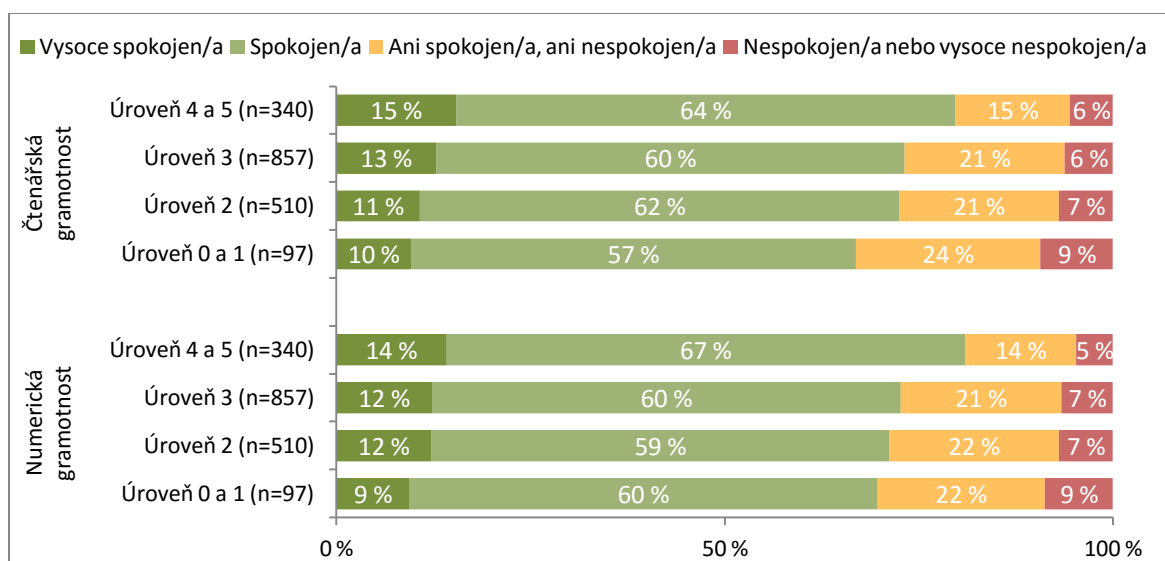
Graf 38: Spokojenost s prací



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.3c1 „Uvážíte-li všechny okolnosti, jak jste spokojen/a se svojí současnou prací? Řekl/a byste, že jste ...“

Spokojenost s prací roste s úrovní čtenářské a numerické gramotnosti, avšak jen mírně (Graf 39). Rozdíl mezi lidmi na krajních úrovních je tak v tomto ohledu menší než rozdíl mezi vyučenými a vysokoškoly.

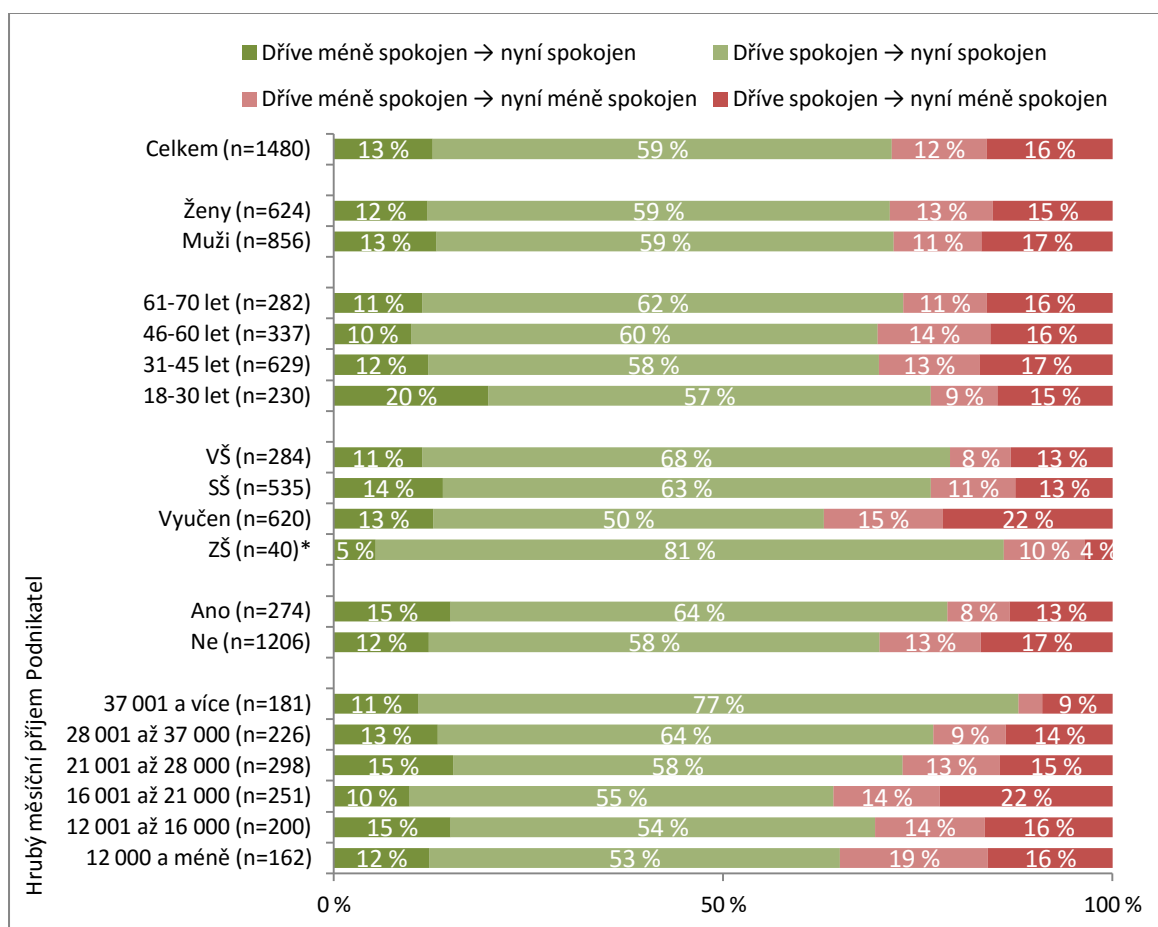
Graf 39: Spokojenost s prací podle úrovně dovedností



Zdroj: SKILLS. Ot. 72.2.3c1 „Uvážíte-li všechny okolnosti, jak jste spokojen/a se svojí současnou prací? Řekl/a byste, že jste ...“

Spokojenost s prací se oproti PIAACu zvýšila častěji u mladých lidí do 30 let (Graf 40). Setrvalá spokojenost je potom nejvíce typická pro lidi s vysokým příjmem, vysokoškolsky vzdělané a mírně častěji i pro nynější podnikatele oproti zaměstnancům. Ke snížení spokojenosti s prací relativně často došlo u vyučených a lidí v nižší střední příjmové kategorii.

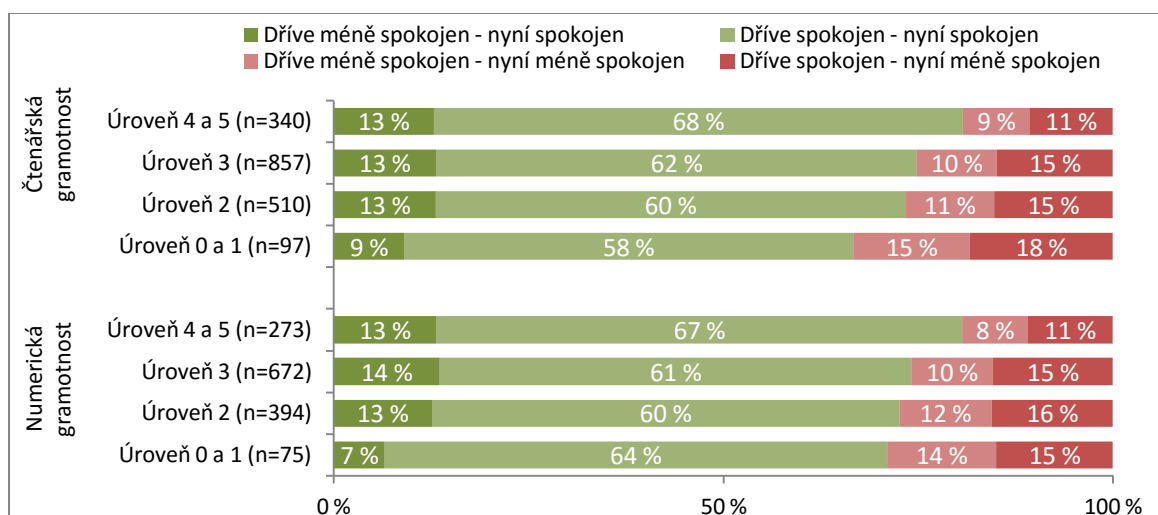
Graf 40: Vývoj spokojenosti s prací SKILLS vs. PIAAC



Zdroj: SKILLS ot. 72.2.3c1 a PIAAC D_Q14 „Uvážíte-li všechny okolnosti, jak jste spokojen/a se svojí současnou prací? Řekl/a byste, že jste ...“ „Spokojen“ zahrnuje odpovědi „Vysoce spokojen“ a „Spokojen“; „Méně spokojen“ zahrnuje „Ani spokojen, ani nespokojen,“ „Nespokojen“ a „Vysoce nespokojen“. * Kvůli malému počtu respondentů v podskupině má její výsledek nízkou validitu.

Mezi lidmi s nejvyšší úrovní kompetencí se mírně častěji vyskytují ti, kdo jsou v práci setrvale spokojeni (Graf 41). Souvislost dovedností s vývojem spokojenosti v zaměstnání se však jeví jako slabá.

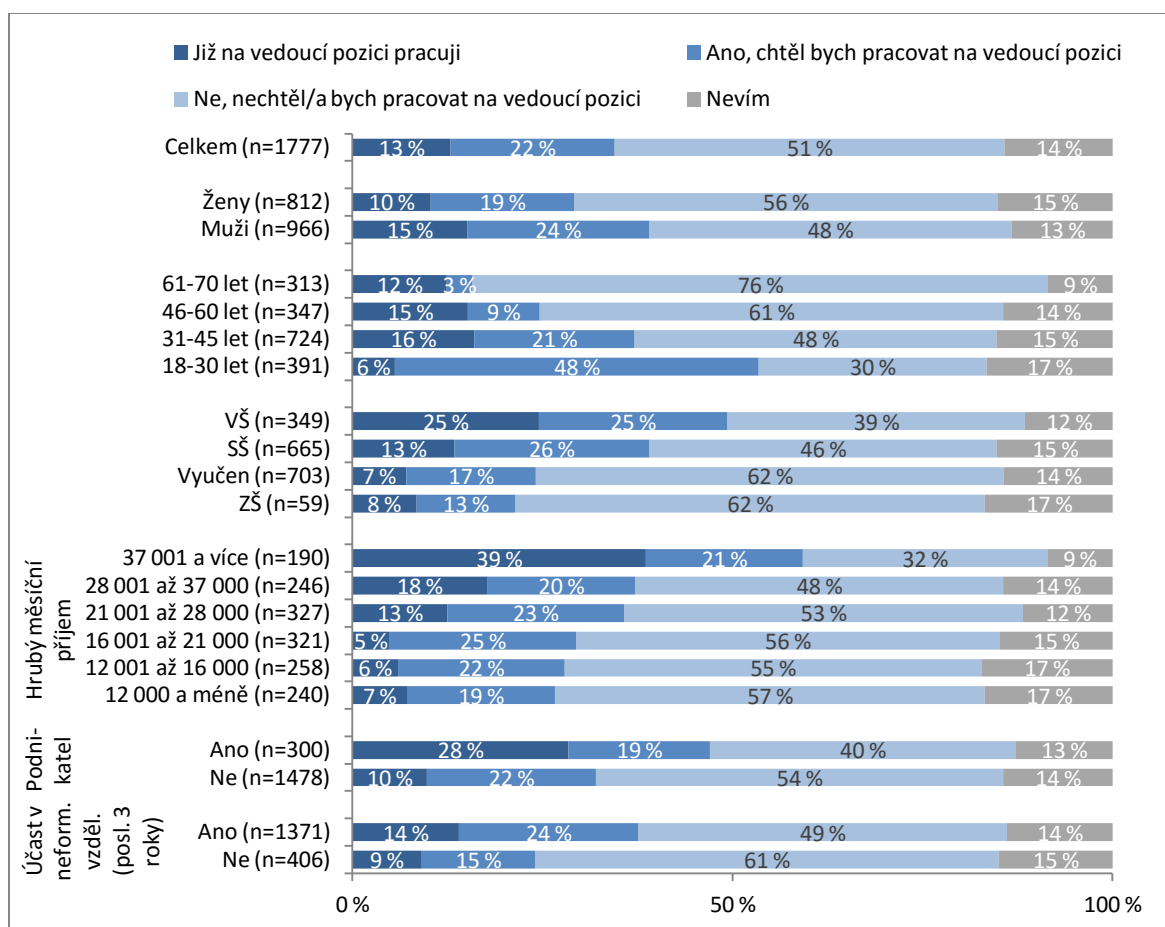
Graf 41: Vývoj spokojenosti s prací a úroveň dovedností



Zdroj: SKILLS ot. 2.2.3c1 a PIAAC D_Q14 „Uvážíte-li všechny okolnosti, jak jste spokojen/a se svojí současnou prací? Řekl/a byste, že jste ...“ Kategorie „Spokojen“ zahrnuje odpovědi „Vysoce spokojen“ a „Spokojen“; kategorie „Méně spokojen“ zahrnuje „Ani spokojen, ani nespokojen“, „Nespokojen“ a „Vysoce nespokojen“. * Kvůli malému počtu respondentů v podskupině má její výsledek nízkou validitu.

Zaměstnaní respondenti byli dotázáni, zda by někdy rádi pracovali na vedoucí pozici. Polovina z nich takovou ambici nemá, 22 % naopak má, 13 % již na vedoucí pozici pracuje a zbylých 14 % se nedokázalo vyjádřit (Graf 42). Ambice na vedení klesají s věkem a jsou, stejně jako reálné vykonávání vedoucí pozice, častější u lidí s vyšším formálním vzděláním i u účastníků neformálního vzdělávání.

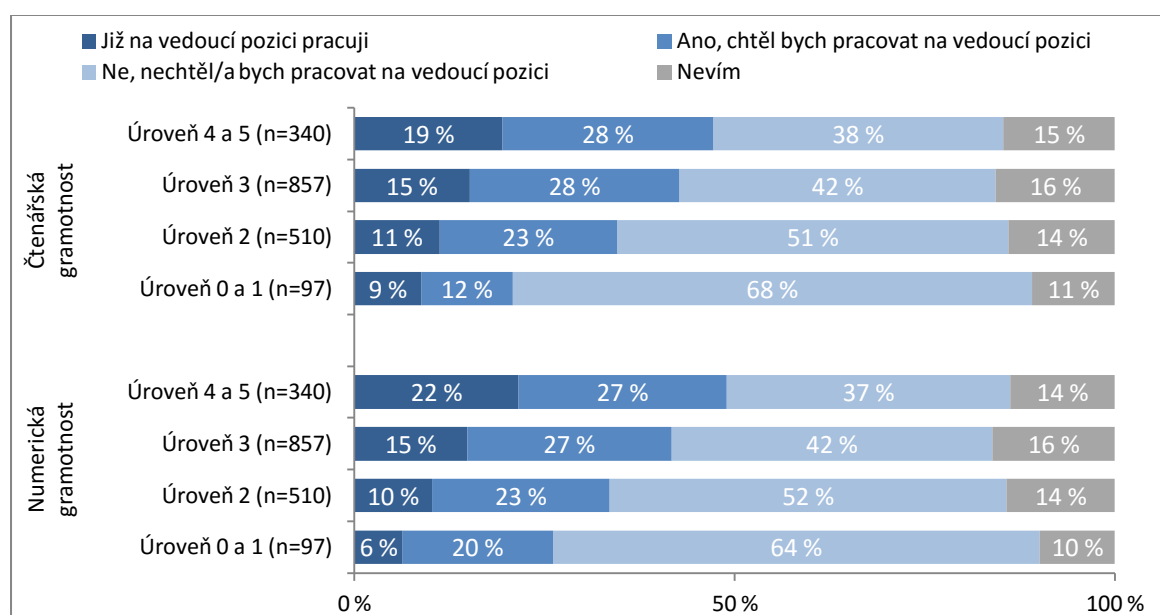
Graf 42: Ambice na vedoucí místo



Zdroj: SKILLS ot. 2.2.3c2 „Když přemýšlíte o svém pracovním životě, chtěl/a byste jednoho dne pracovat na vedoucí pozici (jako ředitel/ka), vedoucí, vrcholový(á) manažer(ka), nebo je to něco, o co neusilujete?“

Rozdíly v ambicích jsou mezi lidmi s různou úrovní čtenářských a numerických dovedností podobné jako mezi lidmi s různým formálním vzděláním, i když o něco méně výrazné (Graf 43).

Graf 43: Ambice na vedoucí místo podle úrovně dovedností



Zdroj: SKILLS ot. 2.2.3c2 „Když přemýšlíte o svém pracovním životě, chtěl/a byste jednoho dne pracovat na vedoucí pozici (jako ředitel/ka), vedoucí, vrcholový(á) manažer(ka), nebo je to něco, o co neusilujete?“

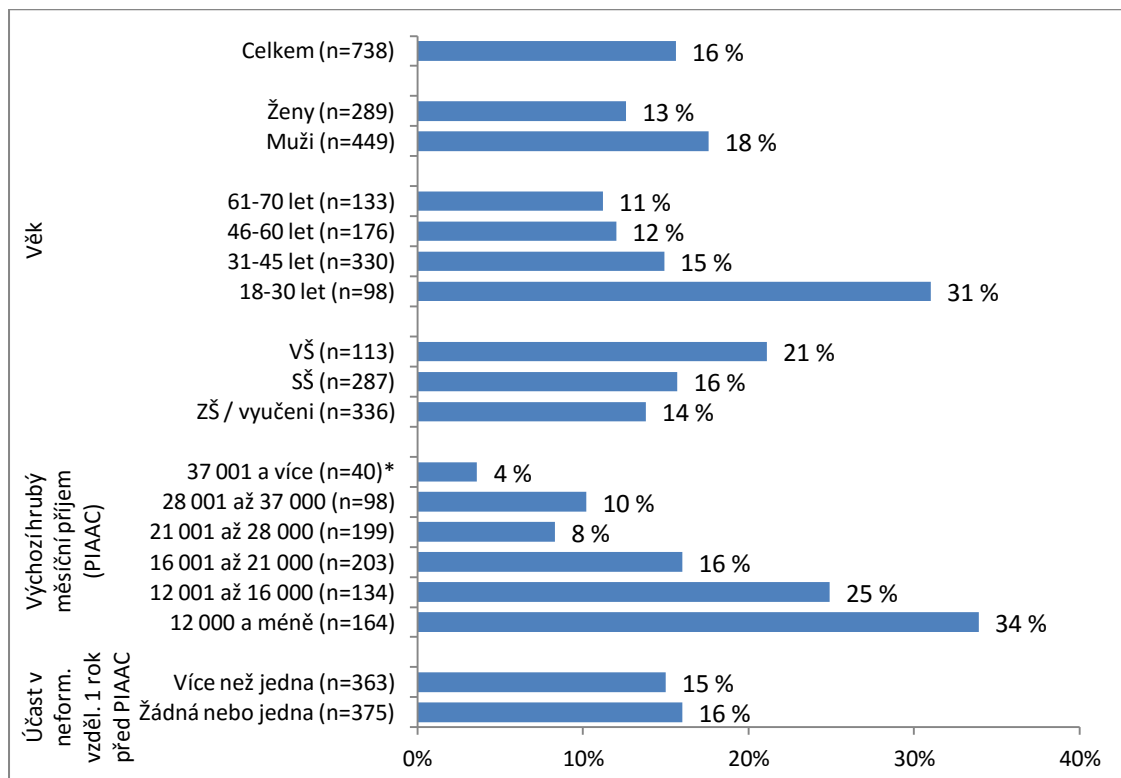
3.6 Změny mezd

Průměrná změna nominální mzdy respondentů z PIAACu, kteří v tehdejší době i v době následného šetření pracovali jako zaměstnanci na plný úvazek, činila +16 % (Graf 44). Za tímto výsledkem se však skrývá značná variabilita vývoje u jednotlivců, neboť bezmála čtvrtina osob ze vzorku zažila *snížení* nominální mzdy. Čtvrtina lidí na opačném pólu mzdové dynamiky si naopak polepšila o více než 5 tisíc Kč měsíčně.

Nejvýrazněji se zvyšovaly mzdy nejmladším respondentům a těm s původně nižším příjmem. Obojí přitom má svou zřetelnou logiku z hlediska průběhu pracovních drah, neboť v mladém věku a na nejnižších úrovních příjmu je prostor pro zvyšování největší. Z hlediska původní úrovně mzdy stojí však za povšimnutí, že u vyšší střední kategorie (21-28 tisíc hrubého) byl nárůst ve sledovaném období v průměru poměrně malý (téměř třetina lidí z této skupiny dokonce zaznamenala snížení mzdy) a spatřujeme zde určité zúžené hrdlo, kterým se jen obtížně dalo pronikat do kategorií vyšších. Za mírně vyššími nebo (statisticky vzato) stejnými procentními nárůsty v kategorii 28-35 tisíc se přitom skrývají významně větší *absolutní* zvýšení mezd, lidé v této skupině se tedy v průměru platově zaměstnancům s nižšími mzdami vzdálili. Při bližším pohledu se ukazuje, že pracovníkům s učňovským vzděláním v těchto dvou příjmových skupinách nominální mzdy v průměru nerostly vůbec či jen velmi málo (21-28 tisíc stagnace, 38-35 tisíc +6 %), zatímco lidé s touto úrovní kvalifikace v nižších kategoriích významný růst mezd zažili. Zdá se tak, že vyučení s relativně vysokými mzdami v období 2012–2015 přestávají mít možnost k udržování tempa v růstu příjmů, které by bylo srovnatelné se vzdělanějšími pracovníky. Pro respondenty napříč příjmovými kategoriemi pak platí, že relativní (a tedy ještě výrazněji absolutní) nárůsty mezd byly větší u mužů a u zaměstnanců s vyšším vzděláním. Rozdíl v relativním růstu mezd podle vzdělání přitom zůstává nezměněn i při omezení vzorku na lidi

starší 30 let. Období 2012–2015 tak přineslo prohloubení existujících mzdových rozdílů podle pohlaví a vzdělání, alespoň co se týče zaměstnanců již etablovaných v plných úvazcích. Dřívější častější účast v dalším vzdělávání roli ve změně mzdy nehrála.

Graf 44: Průměrná změna mzdy zaměstnanců na plný úvazek (2015 oproti 2011/2012)



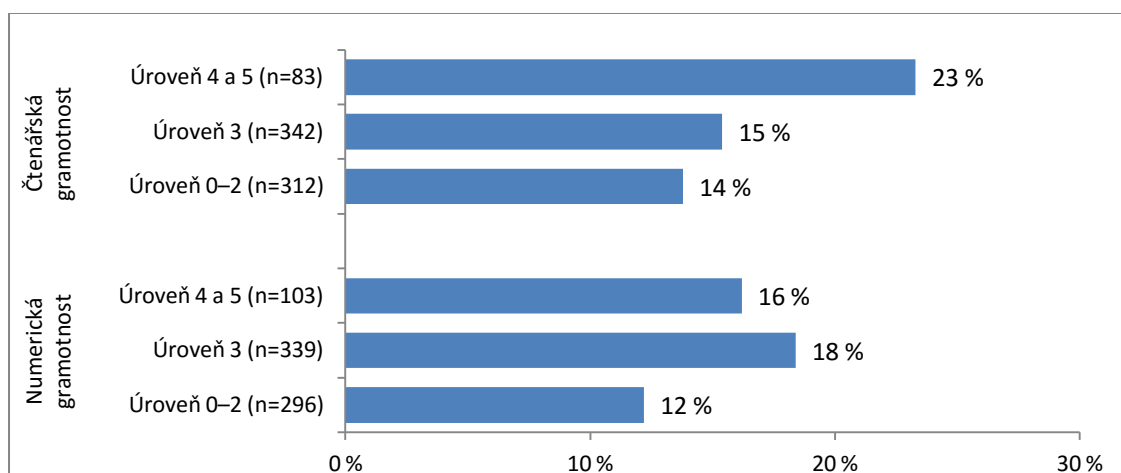
Zdroj: SKILLS. Graf zahrnuje osoby, které pracovaly jako zaměstnanci na plný úvazek v době PIAACu i SKILLS.

Extrémní hodnoty výdělků i jejich změn byly vyřazeny. Respondentům, kteří se namísto uvedení přesného výdělku zařadili do jedné ze šesti kategorií (7 % respondentů PIAAC a 12 % respondentů SKILLS) byla přiřazena hodnota odpovídající mediánu ostatních respondentů spadajících do dané kategorie.

*Nízká validita výsledku kvůli nedostatečnému počtu respondentů v podskupině.

Výraznější relativní změny mzdy zaznamenali lidé s vyššími dovednostmi (Graf 45). Tento vztah je silnější u čtenářské gramotnosti a týká se zejména její nejvyšší úrovně. U skupin s výchozí hrubou mzdou mezi 21 a 37 tisíci Kč rostly příjmy lidem s nejnižší gramotností ještě méně než nízkopříjmovým vyučeným, což odpovídá výše zmíněným souvislostem s formálním vzděláním.

Graf 45: Průměrná změna mzdy zaměstnanců na plný úvazek



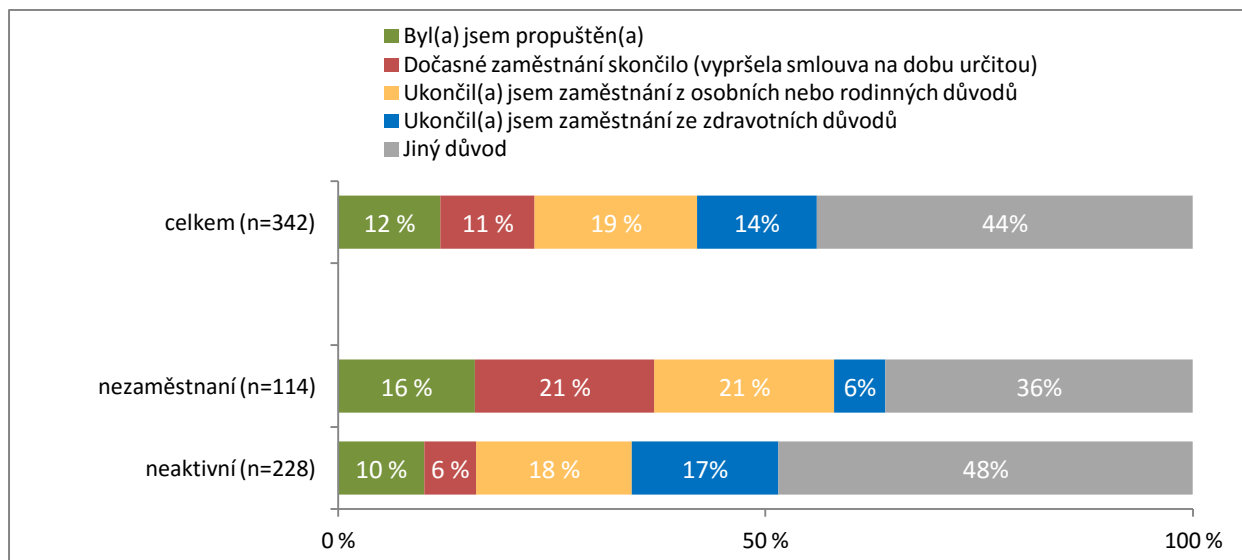
Zdroj: SKILLS. Graf zahrnuje osoby, které pracovaly jako zaměstnanci na plný úvazek v době PIAACu i SKILLS.

Extrémní hodnoty výdělků i jejich změn byly vyřazeny. Respondentům, kteří se namísto uvedení přesného výdělku zařadili do jedné ze šesti kategorií (7 % respondentů PIAAC a 12 % respondentů SKILLS) byla přiřazena hodnota odpovídající mediánu ostatních respondentů spadajících do dané kategorie.

3.7 Nezaměstnanost, neaktivita

U respondentů, kteří v době šetření SKILLS uvedli, že jsou nezaměstnaní či neaktivní a někdy v době od PIAAC měli placenou práci, byly zjišťovány důvody ukončení této poslední práce. V souhrnu všech nezaměstnaných a neaktivních respondentů byly nejčastější osobní nebo rodinné důvody (Graf 46). Nejvíce respondentů volilo možnost „jiný důvod“, konkrétněji obvykle odchod do důchodu, odchod na mateřskou či rodičovskou dovolenou a studijní důvody. Zatímco u neaktivních respondentů převažovaly osobní a rodinné důvody ukončení poslední práce (ať už v obecné nabízené možnosti odpovědi či ve specifikaci odpovědi „jiné“), tedy důvody na straně samotných respondentů, nejčastější důvody ukončení poslední práce u nezaměstnaných respondentů byly především skončení dočasného zaměstnání a také propuštění, tedy důvody na straně zaměstnavatele.

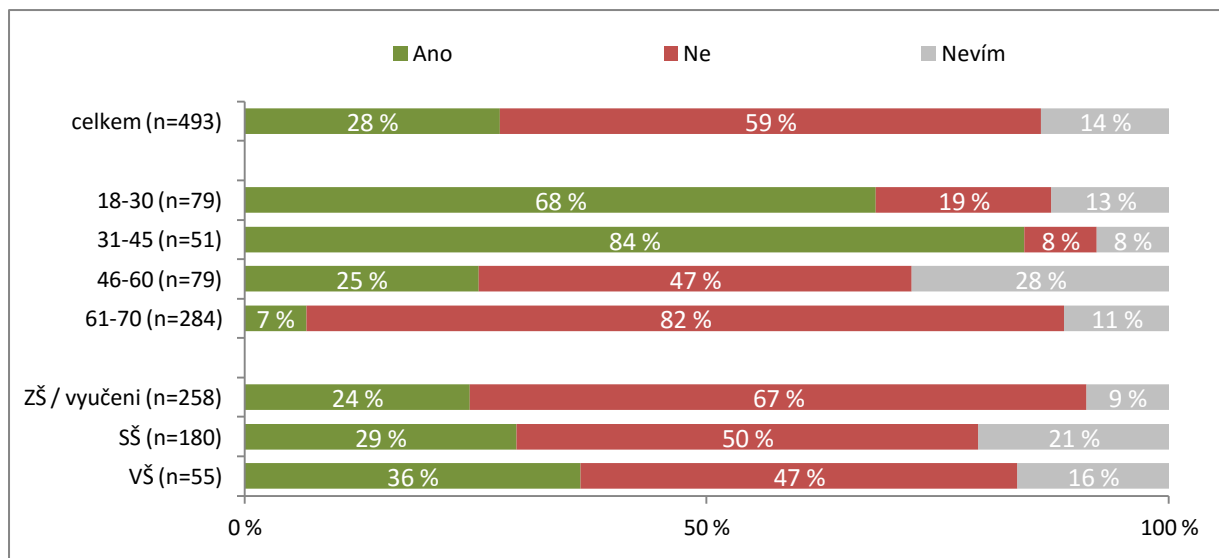
Graf 46: Důvody ukončení poslední práce nyní nezaměstnaných a neaktivních



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.4b: „Z jakého důvodu jste tuto práci ukončil(a)?“ a „Z jakého důvodu skončilo Vaše poslední zaměstnání?“

Ti ekonomicky neaktivní respondenti, kteří dříve v době PIAAC ještě pracovali, odpovídali na otázku, zda chtějí znovu začít pracovat. Nadpoloviční většina respondentů nechce znovu začít pracovat, přičemž nechuť návratu do ekonomické aktivity roste s věkem (Graf 47). U nejmladších neaktivních do 30 let však může být motivace k zapojení do pracovního života nižší než později, což může souviset se špatnou první zkušeností se vstupem na trh práce či ještě s neupevněnými pracovními návyky, ale také s náročností studia a problémem s jeho skloubením s pracovním úvazkem. O hledání zaměstnání pak častěji uvažují neaktivní s vyššími stupni vzdělání.

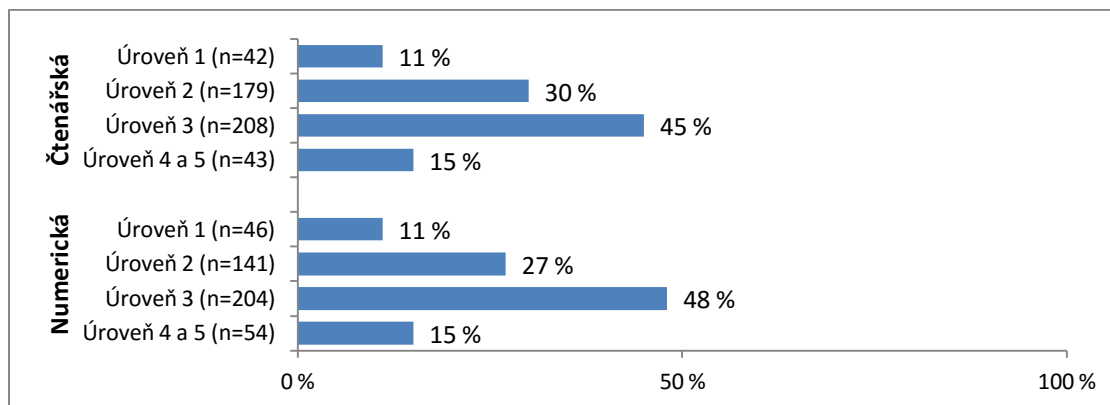
Graf 47: Vůle začít znovu pracovat ekonomicky neaktivních



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.5w: „Chcete znovu začít pracovat?“

Projevená vůle k návratu zpět do zaměstnání se liší podle kompetencí naměřených ve výzkumu PIAAC. S vyšší naměřenou úrovní čtenářské i numerické gramotnosti roste i počet neaktivních respondentů, kteří se chtějí vrátit zpět do práce (Graf 48). Avšak u respondentů s nejvyšší úrovní obou kompetencí vůle vrátit se zpět do zaměstnání opět klesá.

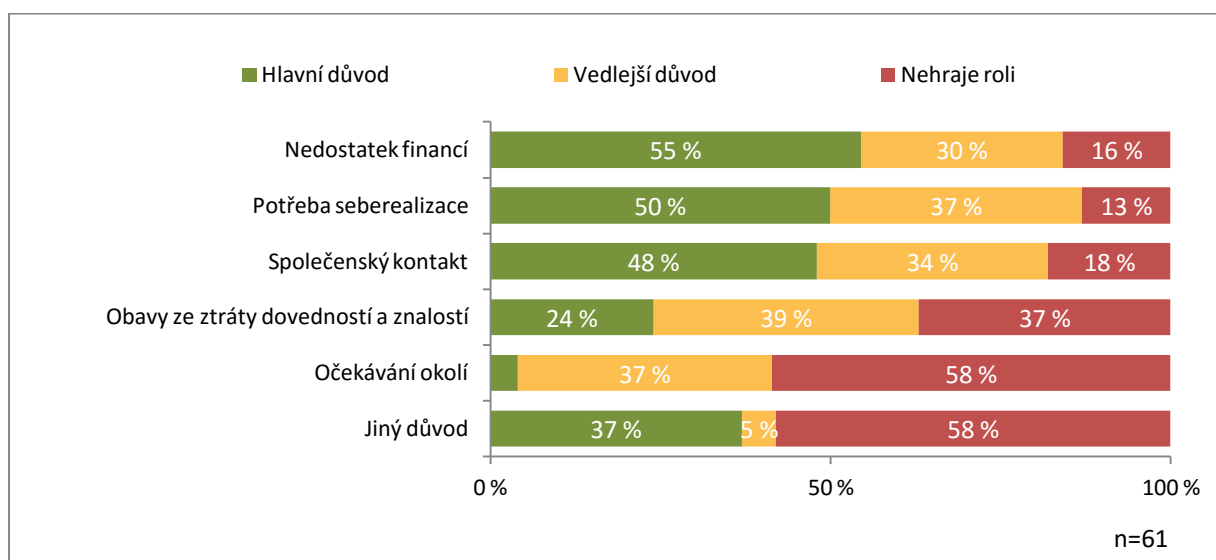
Graf 48: Vůle znovu začít pracovat ekonomicky neaktivních podle úrovně kompetencí



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.5w: „Chcete znovu začít pracovat?“ PIAAC.

Nejsilnějším motivem nynější uvažování o návratu do zaměstnání neaktivních respondentů (Graf 49), kteří ještě v době výzkumu PIAAC byli zaměstnaní, se ukázal být nedostatek financí (51 % ho označilo za hlavní důvod) a dále potřeba seberealizace (49 %). Naopak jako nejslabší ze všech motivů označili respondenti očekávání okolí (u 63 % z nich tento důvod nehraje roli).

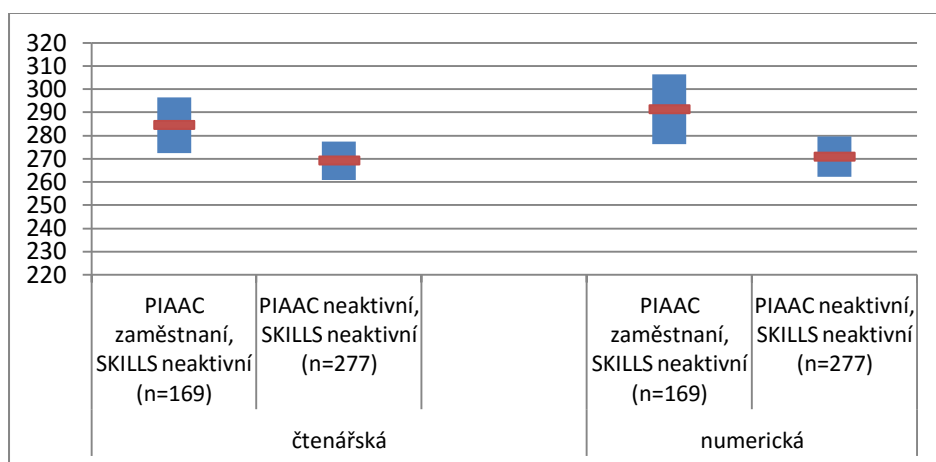
Graf 49: Důvody pro návrat do zaměstnání



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.5z: „Jaké důvody vás vedou k rozhodnutí vrátit se do zaměstnání? Ohodnoťte prosím následující důvody podle důležitosti na škále od 1 do 3, kde 1=hlavní důvod, 2=vedlejší důvod a 3=nehraje roli.“

Ekonomicky neaktivní respondenti, kteří v době výzkumu PIAAC (asi před 3 lety) ještě pracovali, mají v průměru vyšší čtenářské i numerické kompetence než ekonomicky neaktivní respondenti, kteří byli neaktivní i v době výzkumu PIAAC (Graf 50).

Graf 50: Kompetence neaktivních podle změny statusu v posledních třech letech

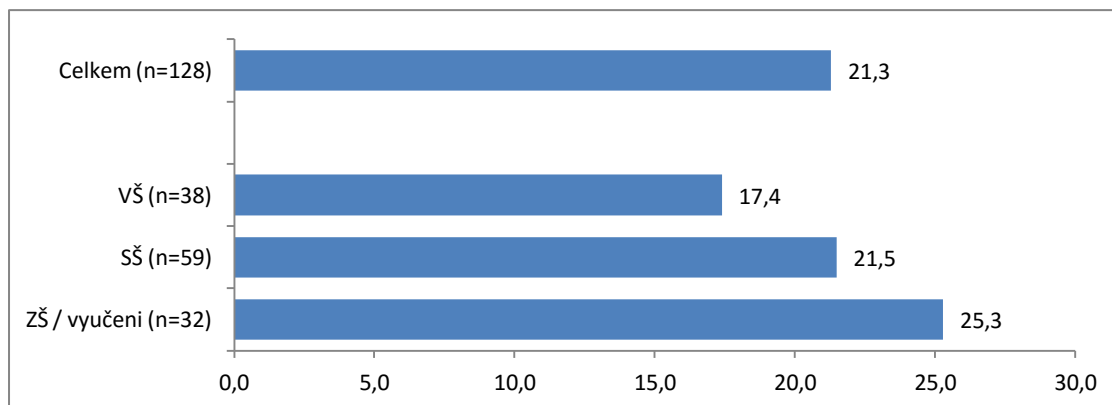


Zdroj: SKILLS, PIAAC. Graf znázorňuje průměr a 95% interval spolehlivosti.

3.8 Matky s malými dětmi do 6 let

Ve výzkumu SKILLS byl věnován speciální blok otázek matkám s malými dětmi do 6 let. Respondentky s malými dětmi byly dotazovány, zda někdy od narození jejich nejmladšího dítěte pracovaly. Takových žen je více než polovina a z nich dvě třetiny vykonávají práci od jejího zahájení nepřetržitě. Průměrný věk nejmladšího dítěte při návratu matky k zaměstnání činil 21 měsíců (Graf 51), přičemž matky s vyšším vzděláním se do práce vracely dříve.

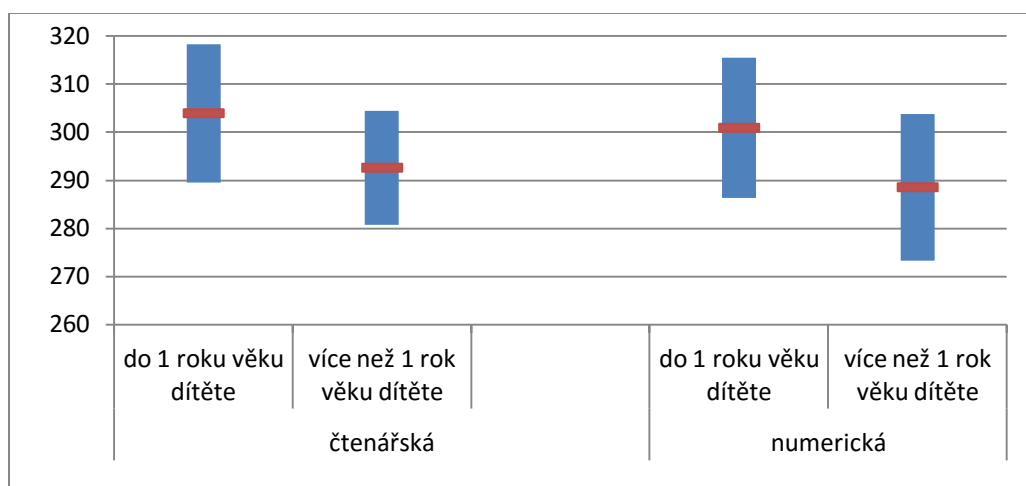
Graf 51: Věk nejmladšího dítěte v okamžiku zahájení vykonávání placené práce (v měsících)



Zdroj: SKILLS. Ot. 4.4: „Kolik měsíců/let bylo vašemu nejmladšímu dítěti v okamžiku, kdy jste po jeho narození začala vykonávat placenou práci?“ Nevážený počet respondentek odpovídajících na tuto otázku je 174.

V podobném duchu data naznačují, že ženy, které začaly pracovat po narození nejmladšího dítěte do jednoho roku jejich věku, mají vyšší čtenářské i numerické kompetence než ženy, které začaly pracovat později. Rozdíly ovšem nejsou statisticky významné (Graf 52).

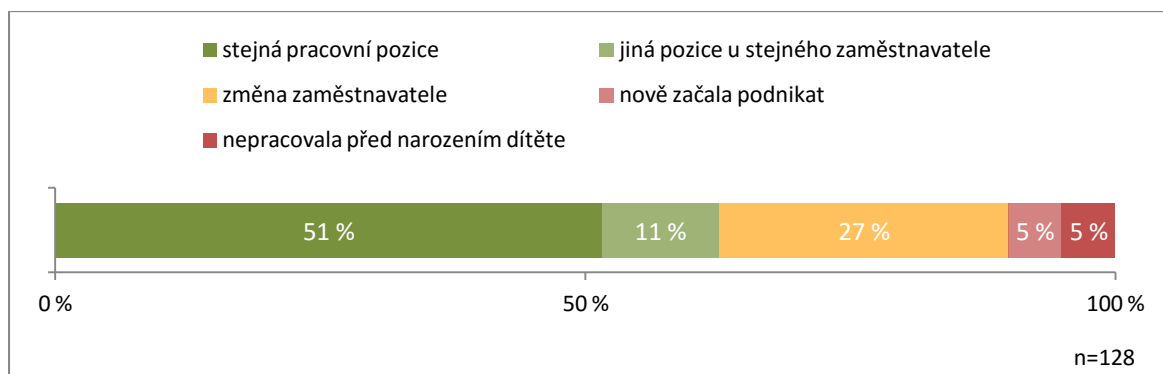
Graf 52: Věk nejmladšího dítěte v okamžiku zahájení vykonávání placené práce a úroveň gramotnosti



Zdroj: SKILLS. Graf znázorňuje průměr a 95% interval spolehlivosti.

Do první placené práce po narození nejmladšího dítěte nastoupila polovina žen na plný úvazek, zbylá polovina na úvazek zkrácený. Zároveň polovina matek nastoupila na stejnou pracovní pozici, jakou vykonávaly před narozením jejich nejmladšího dítěte, čtvrtina změnila zaměstnavatele a desetina jich pracuje u stejného zaměstnavatele na jiné pozici (Graf 53). Na stejnou pracovní pozici se častěji vracely matky, které strávily s dítětem doma kratší dobu (průměr 19 měsíců), zatímco změna zaměstnavatele je spojena s delší dobou absence (průměrně 29 měsíců).

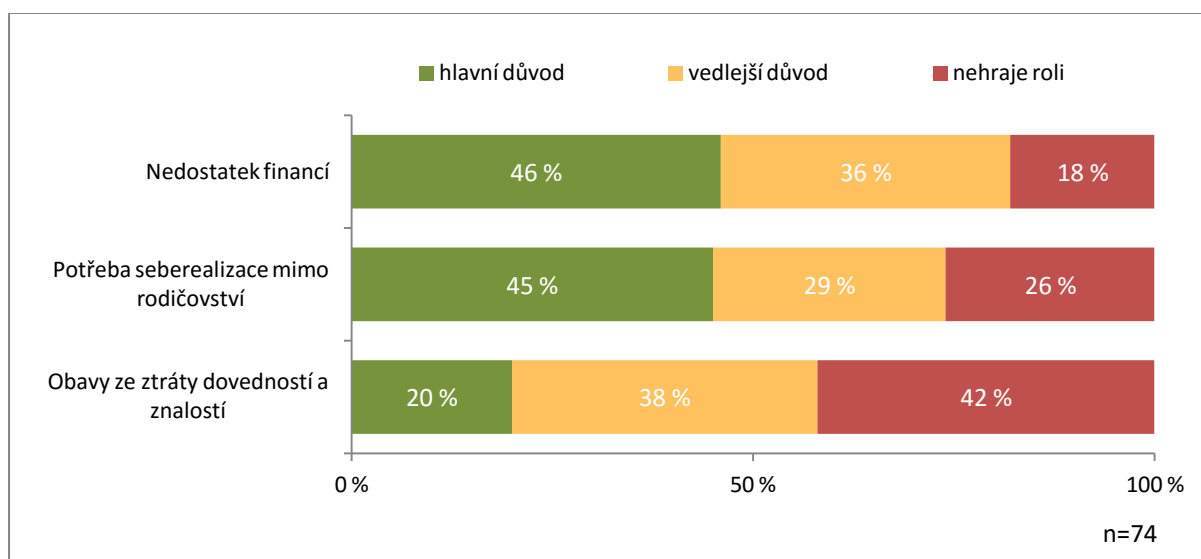
Graf 53: Návrat do práce matek s malými dětmi



Zdroj: SKILLS. Ot. 4.7. „Nastoupila jste do první placené práce po narození Vašeho nejmladšího dítěte na stejnou pracovní pozici, jakou jste vykonávala před narozením tohoto dítěte?“ Nevážený počet respondentek odpovídajících na tuto otázku je 174.

Jako nejdůležitější důvody, proč ženy pracovaly již během pobírání rodičovského příspěvku, byly uváděny finance, avšak v podobném rozsahu také potřeba seberealizace mimo rodičovství (Graf 54).

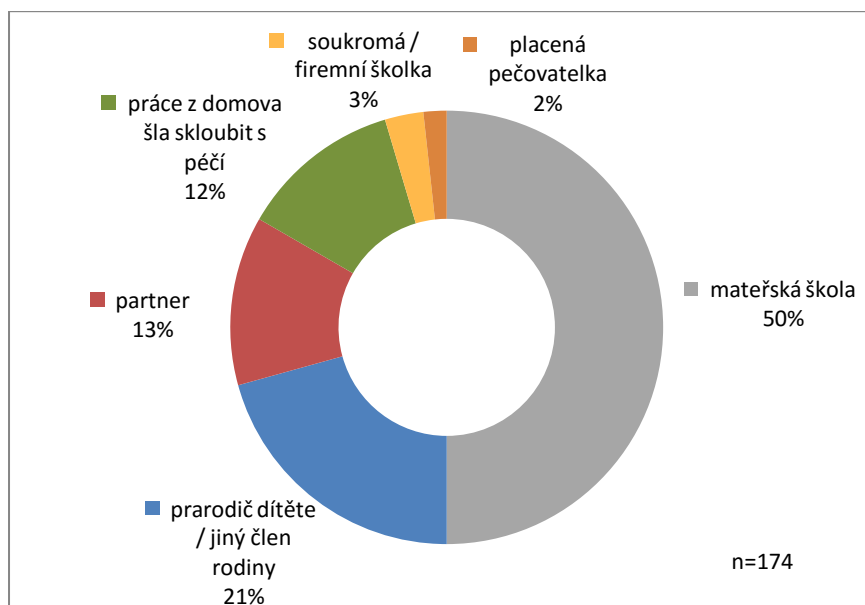
Graf 54: Důvody práce matek malých dětí na rodičovské dovolené



Zdroj: SKILLS. Ot. 4.9.: „Uvedla jste, že jste pracovala/přivydělávala si již během pobírání rodičovského příspěvku. Jaké důvody vás vedly k rozhodnutí pracovat v průběhu rodičovské dovolené? Ohodnoťte je na 3stupňové škále podle jejich důležitosti...“ Nevážený počet respondentek odpovídajících na tuto otázku je 113.

Graf 55 ukazuje, že nejčastější formou péče o děti v době, kdy jsou matky v práci, je institucionalizovaná v podobě mateřské školy (50 %) a následuje péče rodinná zajištěná prarodiči či partnery (dohromady 34 %). 12 % matek o děti pečuje samo, jejich práce jim to umožňuje. 3 % matek o děti pečují v soukromé firemní školce a 2 % placenou pečovatelkou.

Graf 55: Péče o dítě v době pracovní aktivity

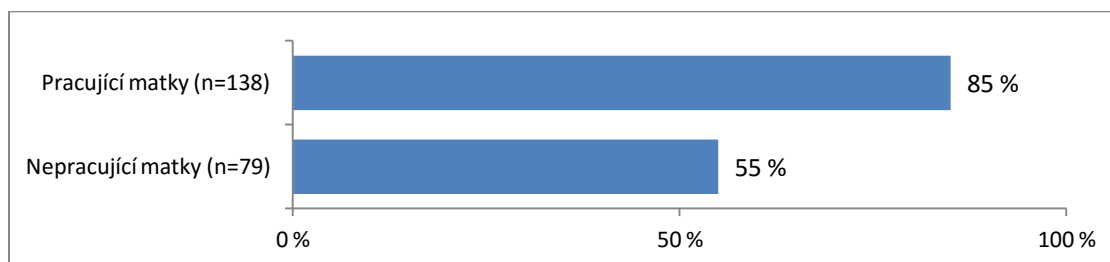


Zdroj: SKILLS. Ot. 4.12 a 4.13: „Kdo o dítě obvykle pečuje v době, kdy jste v práci?“ Na otázku odpovídají zaměstnané matky dětí do 6 let. „Kdo o dítě nejčastěji pečoval v době, kdy jste pracovala?“ Na otázku odpovídají nezaměstnané/neaktivní matky dětí do 6 let, které od narození nejmladšího dítěte někdy pracovaly. Nevážená data.

Pracující vs. nepracující matky

Ženy, které od narození jejich nejmladšího dítěte (do 6 let) někdy pracovaly, se výrazně častěji v posledních letech účastnily dalšího vzdělávání (85 %) než ženy, které jsou od narození nejmladšího dítěte ekonomicky neaktivní (Graf 56). To potvrzuje zjištění, že další vzdělávání je silně navázáno na pracovní aktivitu.

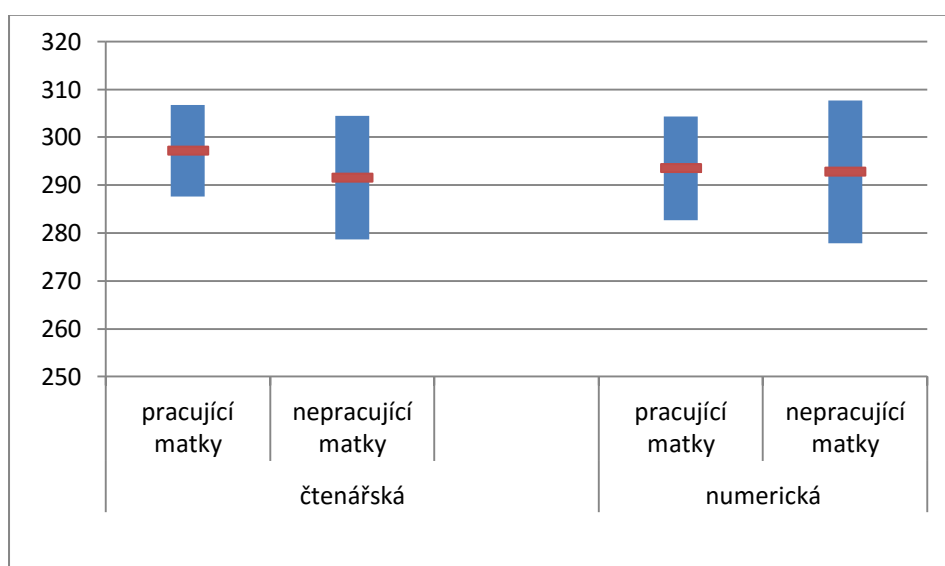
Graf 56: Účast matek s malými dětmi v dalším vzdělávání během posledních tří let



Zdroj: SKILLS. Ot. 1.3.1 – 1.3.4: „Účastnila jste se v uplynulých 3 letech...: ...nějakých kurzů či soukromých hodin? / ...seminářů či workshopů? / ...pracovního školení vedeného nadřízenými či kolegy? / ...nějakých dalších kurzů, o kterých jste nám doposud neřekla?“

Rozdíly v úrovních čtenářských a numerických dovedností mezi ženami, které od narození svého nejmladšího dítěte někdy pracovaly a těmi, co nikoliv, nejsou statisticky významné (Graf 57). Mezi těmito dvěma skupinami matek nejsou žádné významné rozdíly ani z hlediska úrovně dosaženého vzdělání či z hlediska obtíží vyjít s celkovými měsíčními příjmy jejich domácností. Zdá se tedy, že jediné, na základě čeho se tyto dvě skupiny matek liší, je věk dítěte. Nepracující matky se v průměru starají o menší děti a jejich neaktivita je daná především tím, že se tyto ženy jednoduše chtějí starat o své dítě samy a pracovat ještě nechtějí (Graf 58).

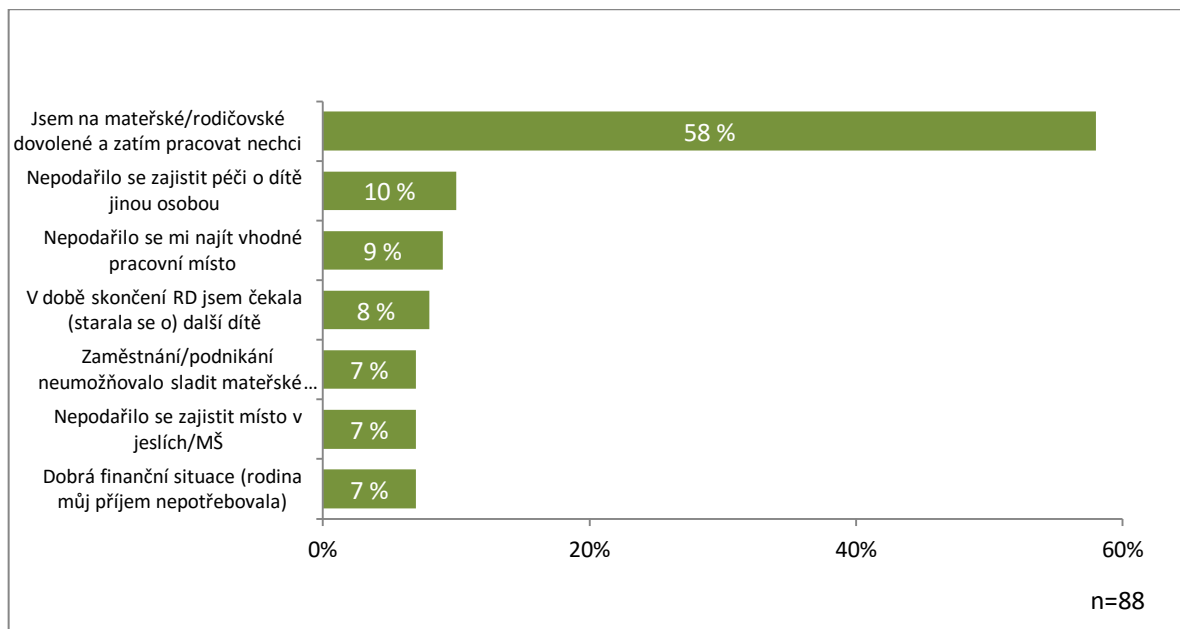
Graf 57: Kompetence matek s malými dětmi podle ekonomického statusu



Zdroj: SKILLS a PIAAC. Graf znázorňuje průměr a 95% interval spolehlivosti

Jako rozhodující důvod, proč ženy po narození jejich nejmladšího dítěte nikdy nepracovaly, respondentky nejčastěji uváděly, že jednoduše ještě nechtějí, jsou na mateřské, příp. rodičovské dovolené (58 %). Ostatní důvody jsou ve srovnání s tímto pouze podružné (Graf 58).

Graf 58: Důvody neaktivity matek, které od narození nejmladšího dítěte nikdy nepracovaly

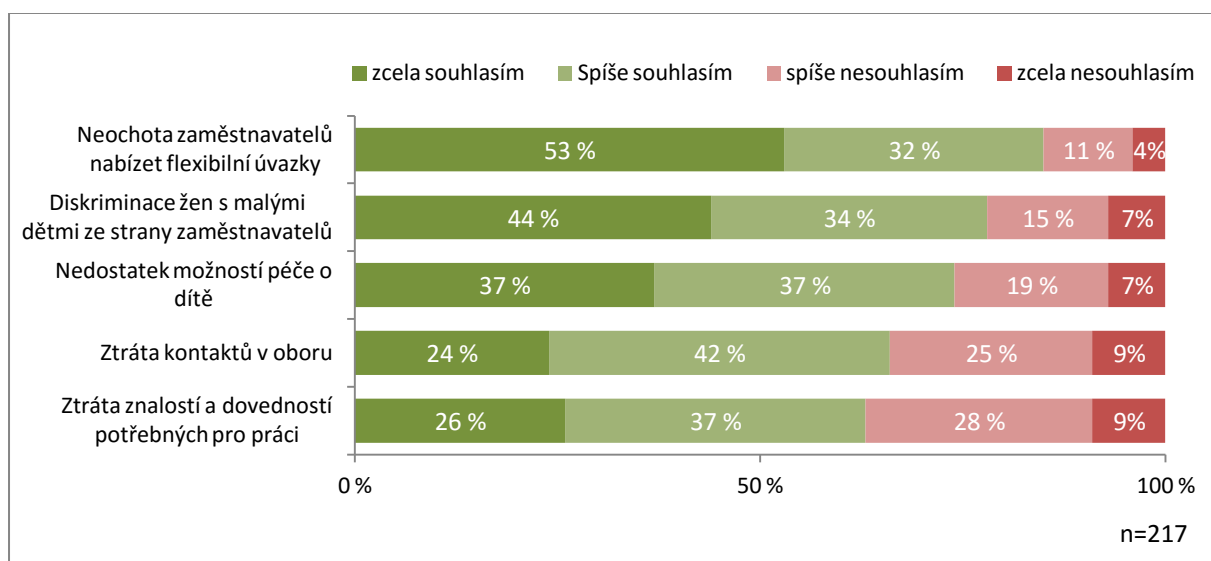


Zdroj: SKILLS. Ot. 4_14: „Jaké byly důvody toho, že jste od narození nejmladšího dítěte nezačala pracovat? U jednotlivých důvodů prosím uveďte, zda byl pro Vaši situaci rozhodující, nebo ne.“ Nevážený počet respondentek odpovídajících na tuto otázku je 113.

Matkám, které od narození nejmladšího dítěte nikdy nepracovaly nebo pracovaly až po skončení pobírání rodičovského příspěvku, byla položena otázka, zda se někdy dostaly do situace, že by chtěly v průběhu rodičovské dovolené pracovat, ale nemohly. Jen třetina matek na tento problém narazila, a mezi nejčastějšími důvody byla uváděna nedostupnost služeb péče o dítě.

Všechny matky malých dětí byly dotazovány na jejich osobní postoje k problémům, se kterými se ženy po mateřství při návratu na trh práce potýkají. Nejčastěji tyto ženy vyjadřovaly souhlas s tím, že zaměstnavatelé nejsou ochotní nabízet flexibilní úvazky a že jsou ženy s malými dětmi vystaveny diskriminaci ze strany zaměstnavatelů (Graf 59). Ve srovnání s ostatními problémy byla ztráta kontaktů a dovedností potřebných pro práci nejméně často označována za jev komplikující ženám s malými dětmi návrat do zaměstnání, ačkoliv i zde více než polovina respondentek souhlasí či spíše souhlasí s tím, že to jsou problémy.

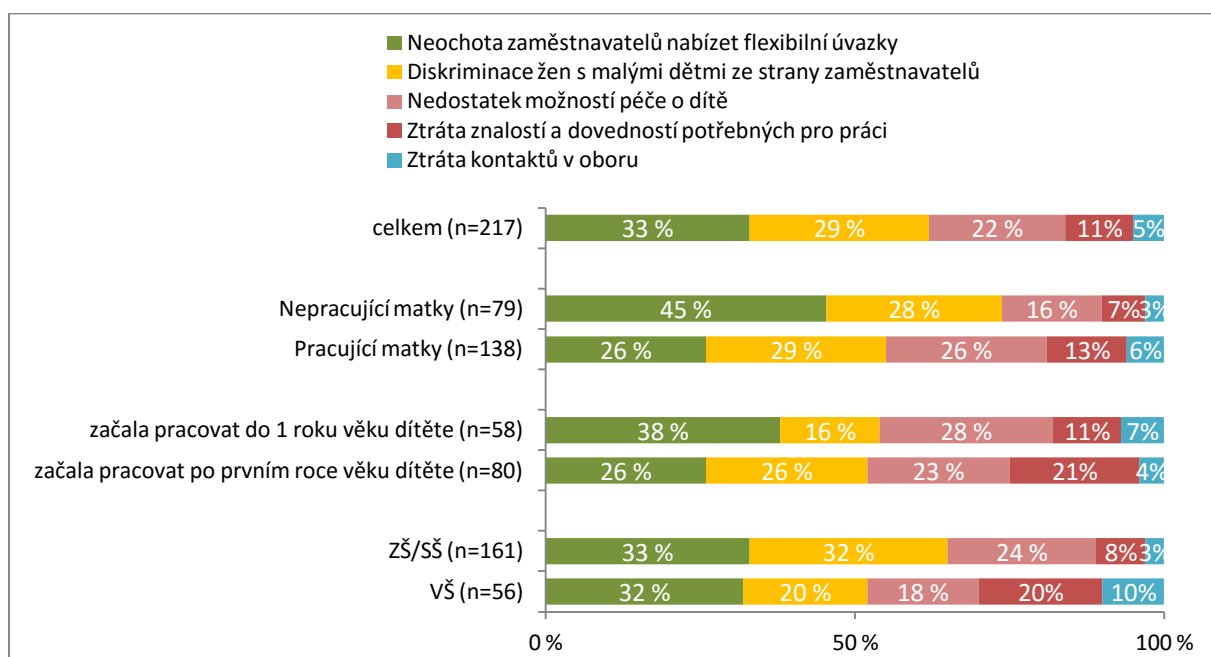
Graf 59: Vnímání problémů spojených s přerušením kariéry při mateřství a s následným návratem na trh práce



Zdroj: SKILLS. Ot. 4.17: „Přerušení kariéry v důsledku narození dítěte s sebou může přinášet určité problémy, se kterými se ženy při návratu na pracovní trh potýkají. Do jaké míry souhlasíte s tím, že následující jevy komplikují ženám s malými dětmi návrat do zaměstnání?“

Celkově ženy s malými dětmi považují za nejpalčivější problém žen při návratu do zaměstnání právě neochotu zaměstnavatelů nabízet flexibilní pracovní podmínky, a to zejména nepracující matky, a z pracujících matek častěji ty, které začaly pracovat brzy po narození dítěte. Matky se středoškolským nebo nižším vzděláním pak považují za nejpalčivější problém diskriminaci ze strany zaměstnavatelů výrazně častěji než ženy s vysokoškolským vzděláním (Graf 60).

Graf 60: Nejpalčivější problém žen při návratu na trh práce po rodičovské dovolené

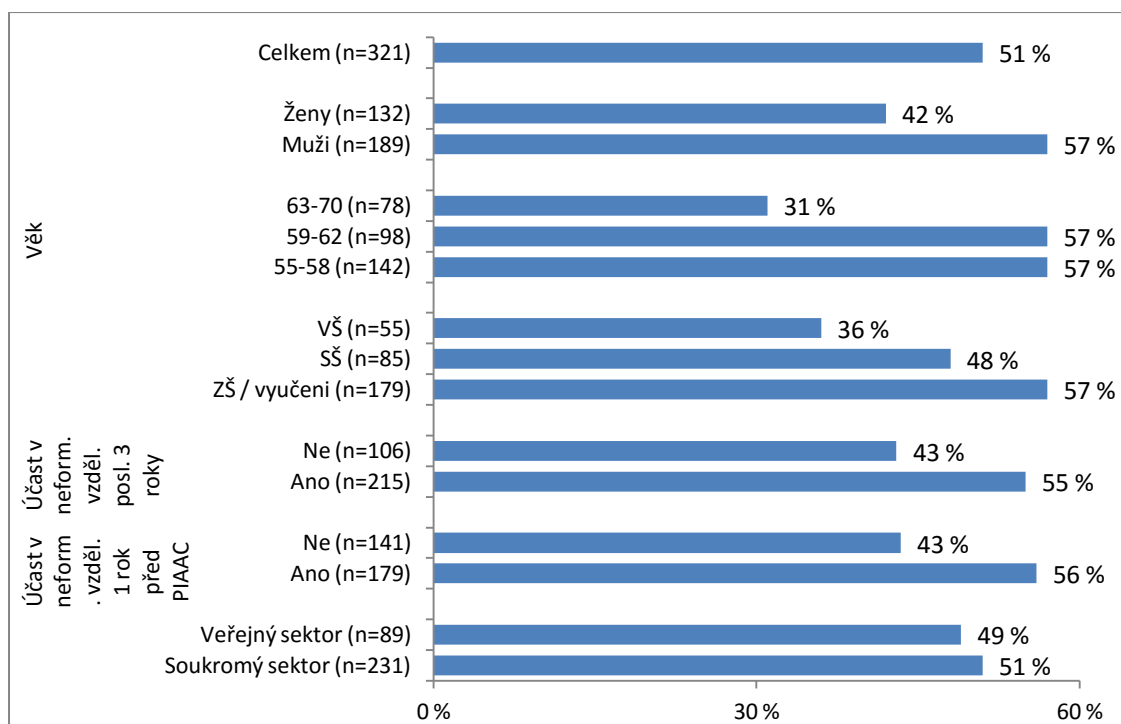


Zdroj: SKILLS. Ot. 4.18: „Který z výše vyjmenovaných problémů považujete za nejpalčivější?“

3.9 Starší 55 let: pocit znevýhodnění a odchod do důchodu

Pocit znevýhodnění na trhu práce z důvodu věku má polovina zaměstnaných respondentů ve věku 55 let a více (Graf 61). Ve starším věku nad 63 let je tento názor méně zastoupený, což lze přičíst menším obavám z případné ztráty práce vzhledem k nároku na důchod. Větší pocit diskriminace panuje mezi méně vzdělanými lidmi a z druhé strany mezi lidmi s nedávnou účastí v neformálním vzdělávání. Toto zjištění naznačuje, že další vzdělávání není schopné zmírňovat věkovou diskriminaci na trhu práce. Dokonce lze uvažovat i o určité deziluzi starších lidí z toho, že jim vzdělávání v očích zaměstnavatelů příliš nepomáhá.

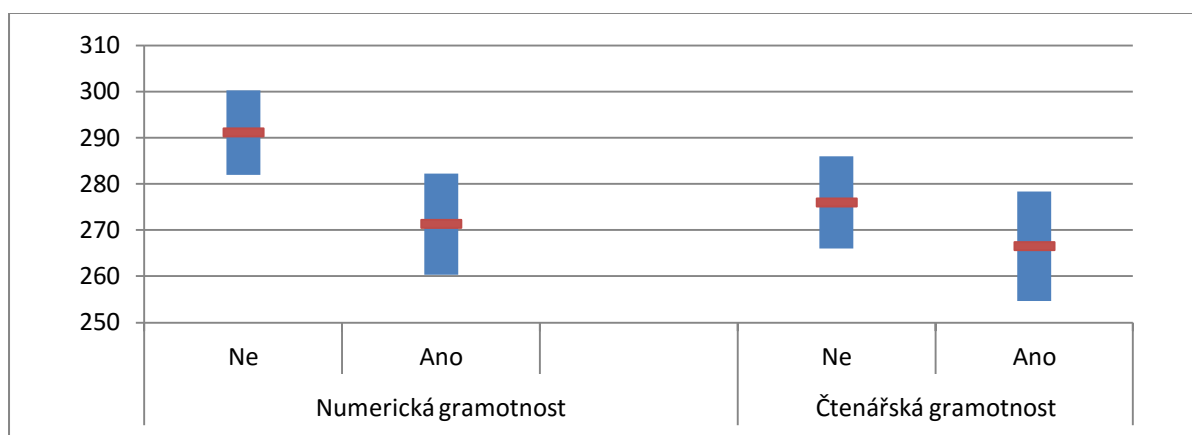
Graf 61: Subjektivně vnímané znevýhodnění kvůli věku



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.3d „Pociťujete určité znevýhodnění na trhu práce z důvodu vašeho věku?“ Odpovídali zaměstnaní lidé od 55 let.

Lidé, kteří pociťují diskriminaci kvůli věku, mají v průměru nižší úroveň numerických dovedností (Graf 62). Obdobný vztah pro čtenářské dovednosti je slabší a při daném počtu respondentů jen hypotetický.

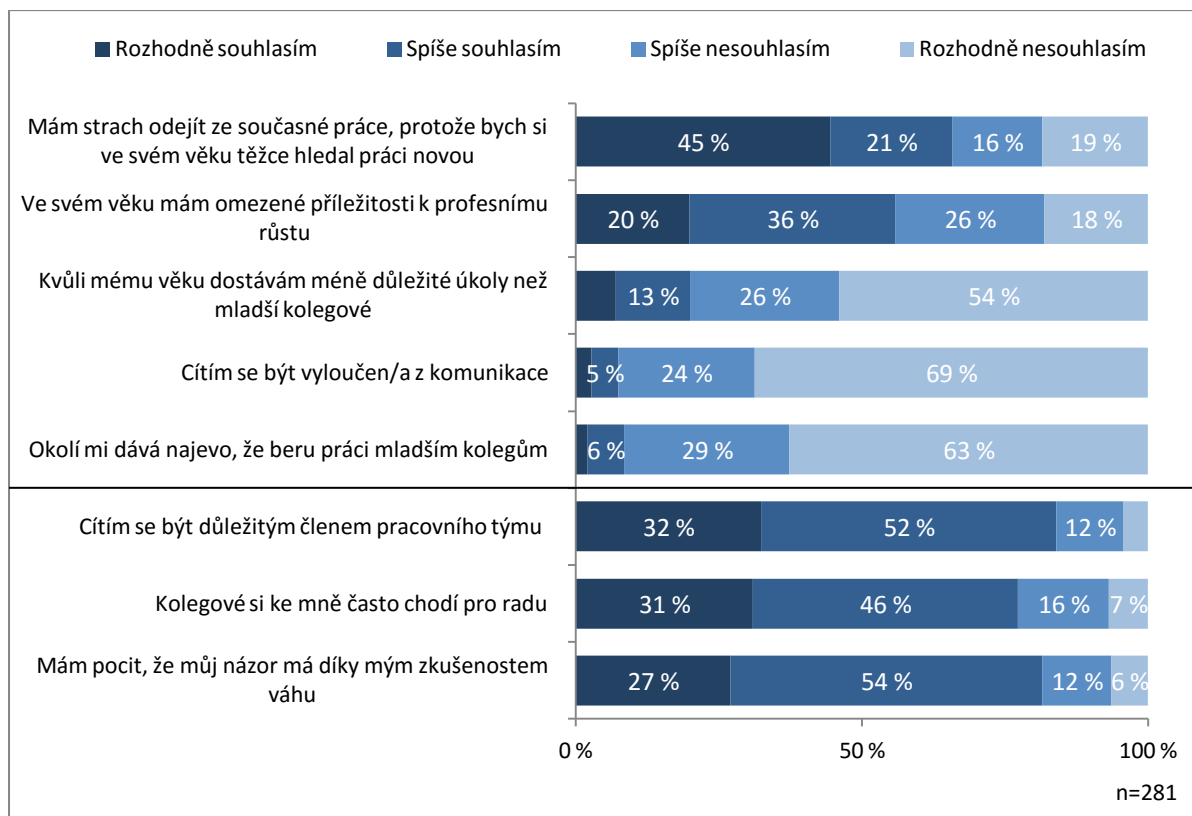
Graf 62: Subjektivně vnímané znevýhodnění kvůli věku a úroveň gramotnosti



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.3d „Pocítujete určité znevýhodnění na trhu práce z důvodu vašeho věku?“ Odpovídali zaměstnaní lidé od 55 let. Graf znázorňuje průměry a 95% intervaly spolehlivosti.

Mezi konkrétními možnými způsoby diskriminace, které bývají přisuzovány vyššímu věku, cítí respondenti největší obavy ze ztráty práce kvůli nízkým šancím na nalezení nové, a vnímají i své omezené možnosti k dalšímu profesnímu růstu (Graf 63). Ostatní možné způsoby znevýhodnění jsou pocítovány výrazně menšinově. Starší pracovníci ve výrazné většině souhlasně reagovali na výroky, odrážející pocit vlastní důležitosti v zaměstnání.

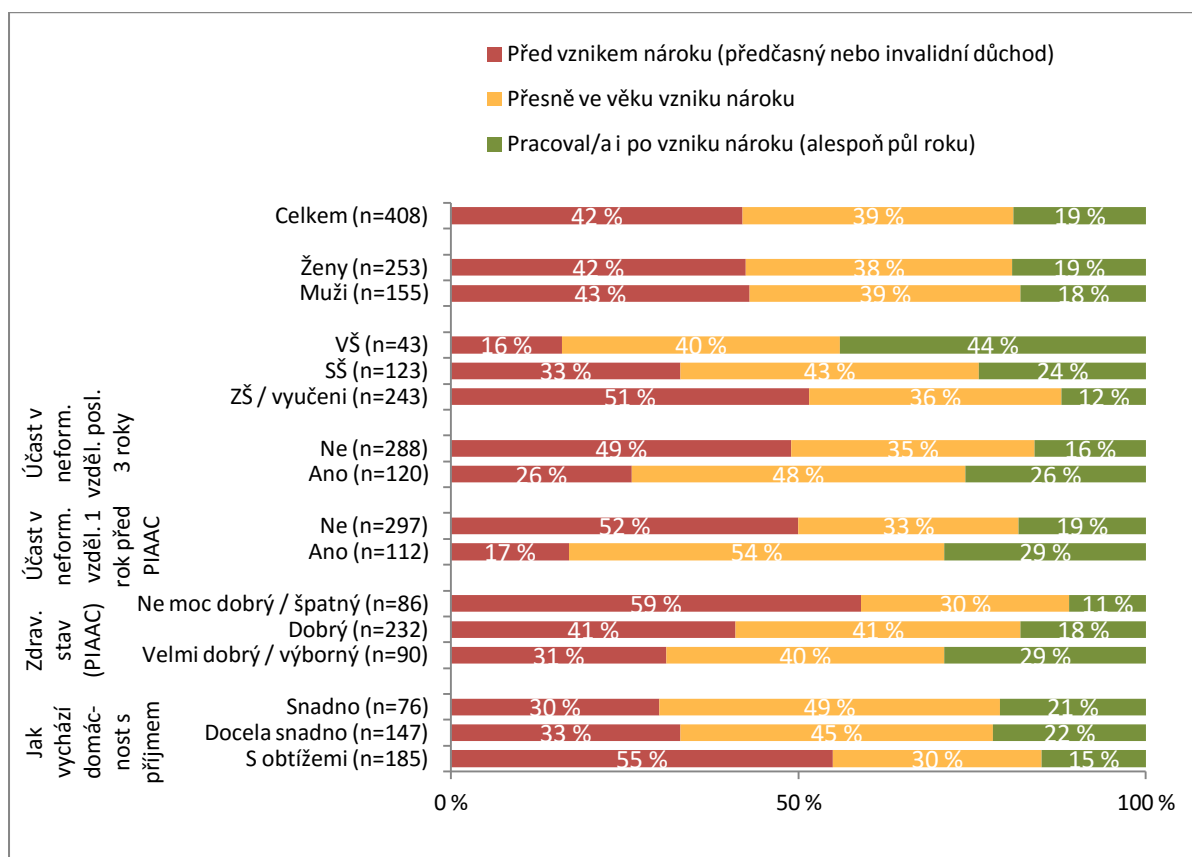
Graf 63: Pocítované způsoby diskriminace v zaměstnání



Zdroj: SKILLS. Ot. 2.2.3d1 „Můžete nám nyní sdělit, do jaké míry Vy osobně souhlasíte s následujícími výroky?“ Odpovídali zaměstnaní lidé od 55 let.

Výzkum SKILLS zjišťoval u starších lidí také okolnosti odchodu do důchodu. Z těch, kdo důchod pobírají, více než 40 % odešlo do důchodu předčasně, případně přijímalo invalidní důchod před nárokem na starobní, a jen pětina naopak pracovala i po vzniku nároku (Graf 64). Předčasné odchody do důchodu jsou výrazně častější u lidí s nižším vzděláním, u neúčastníků dalšího vzdělávání a u lidí s horším zdravotním stavem. Významně s nimi souvisejí také potíže domácností důchodců vyjít s příjmem, což je logický důsledek trvalého snížení důchodu v případě jeho předčasného pobírání.

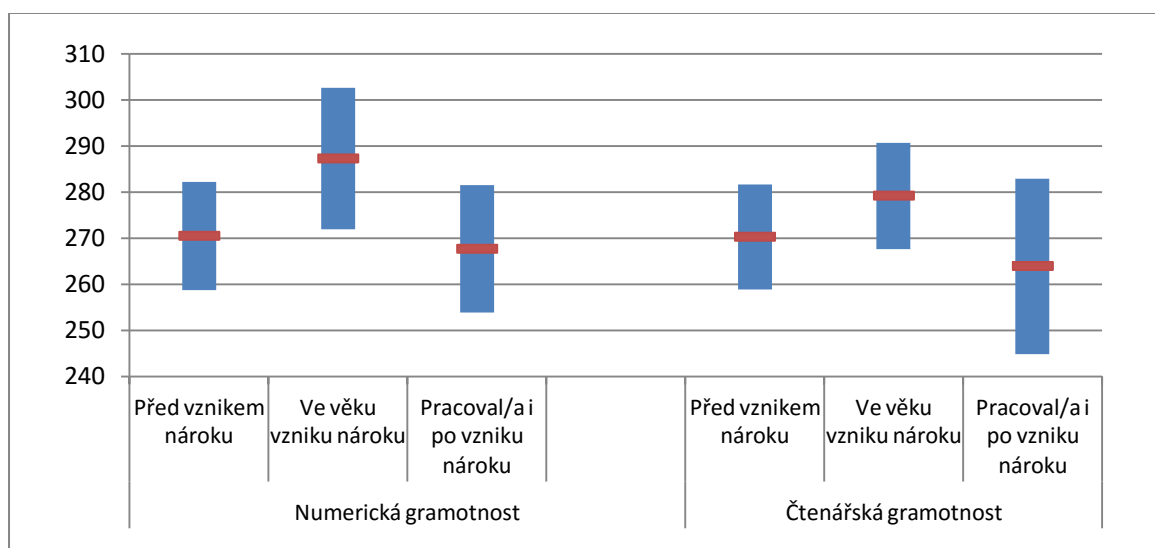
Graf 64: Doba odchodu do starobního důchodu



Zdroj: SKILLS. Ot. 5.3: „Kdy jste začal/a pobírat starobní důchod?“ Odpovídali lidé nad 55 let s nárokem na řádný starobní důchod.

Data naznačují, že lidé, kteří odešli do důchodu ve chvíli vzniku nároku na něj, mají v průměru vyšší úroveň čtenářských a především numerických dovedností oproti těm, kdo odešli předčasně i naopak později. Rozdíly však nejsou statisticky významné (Graf 65).

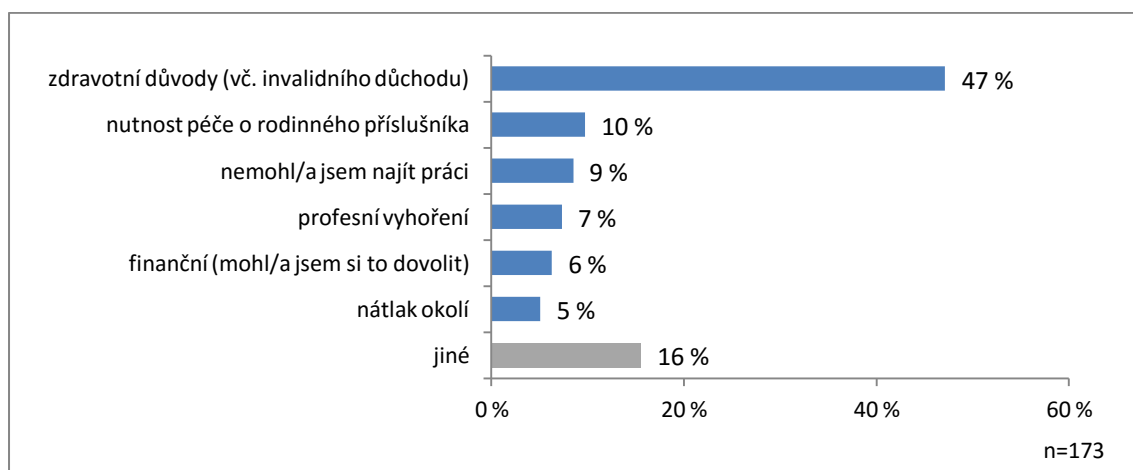
Graf 65: Doba odchodu do starobního důchodu a úroveň dovedností



Zdroj: SKILLS. Ot. 5.3: „Kdy jste začal/a pobírat starobní důchod?“ Odpovídali lidé nad 55 let s nárokem na řádný starobní důchod. Graf znázorňuje průměry a 95% intervaly spolehlivosti.

Jako hlavní důvod předčasného odchodu do důchodu respondenti nejčastěji uvedli zdraví (47 %), jiné důvody (16 %) a mezi nimi především propuštění z práce, péči o příbuzné (10 %) a neúspěšné hledání práce (9 %, Graf 66). Také zde se tedy potvrdila silná souvislost zdravotního stavu, resp. jeho vnímání, s předčasnými odchody do důchodu.

Graf 66: Důvody odchodu do předčasného důchodu



Zdroj: SKILLS. Ot. 5.4 „Z jakého důvodu jste šel/šla do důchodu předčasně?“

Nejčastějšími důvody pozdního odchodu do důchodu jsou potom chuť pracovat (39 %) a žádost zaměstnavatele (27 %), zatímco jen 13 % respondentů pokračovalo v práci z finančních důvodů.

Závěr

Šetření SKILLS sledovalo pracovní a životní dráhy dospělých českých respondentů výzkumu PIAAC, v němž byly také přímo testovány jejich čtenářské a numerické dovednosti. Mezi oběma výzkumy, tedy v letech 2012–2015, zažila česká ekonomika zřetelné oživení, které se projevilo poklesem nezaměstnanosti a růstem výdělků. Výsledky šetření, které jsme v této zprávě představili, poskytují cenné informace o tom, které skupiny lidí z ekonomického růstu zejména těžily, a které jej naopak pocítily méně.

Vývoj ve sledovaném období příznivě ovlivnil pracovní dráhy zejména těch respondentů, kteří mají vyšší formální vzdělání a také čtenářské a numerické dovednosti. Právě takovým pracovníkům nejvýrazněji rostly mzdy, což nasvědčuje tomu, že trh práce v ČR stále více oceňuje vzdělání a s ním spojené schopnosti práce s informacemi. Na druhé straně podstatně menší prospěch ze zlepšené ekonomické situace měli lidé s výučním listem, jimž rostly mzdy v průměru pomaleji a nezanedbatelnému množství z nich dokonce klesly. To se týká zejména vyučených s původně spíše vyššími mzdami. Mezi vyučenými, lidmi s nižšími informačními kompetencemi a pracovníky s nyní nižším středním příjmem mezi oběma šetřeními také došlo poměrně často ke snížení spokojenosti s prací.

Pracovníci, kteří prošli nějakou výraznější změnou ve svém zaměstnání (nový zaměstnavatel, profese, změna úvazku či vstup do podnikání), většinou svoji novou situaci hodnotili kladně či alespoň neutrálně. I během takových změn se dařilo zejména lidem s vyšším vzděláním a informačními kompetencemi. Jediným aspektem, u něž nepřevažují kladná hodnocení nového zaměstnání, je časová náročnost práce, která se vysokoškolákům dokonce častěji zhoršila, než zlepšila, což naznačuje možnost, že ve sledovaném období došlo k určité intenzifikaci vysoce kvalifikované práce. Naše výsledky pak také naznačují, že rozhodnutí o celkové změně profese a o zahájení podnikání je spojeno s vyššími numerickými dovednostmi. Nově podnikající lidi k jejich rozhodnutí vedla především vidina větší seberealizace, i když v nemalém počtu případů také chybějící možnosti k uplatnění v klasickém zaměstnaneckém poměru.

Neformálního vzdělávání se v době mezi oběma šetřeními účastnili výrazně častěji lidé s vyšší formální kvalifikací: nějaký kurz nebo podobnou aktivitu během tří let absolvovaly jen dvě pětiny lidí se základním vzděláním a dvakrát tolik vysokoškoláků. Důvodem je přitom kombinace nízké motivace a omezených příležitostí k pracovnímu vzdělávání lidí s nižší kvalifikací a informační gramotností. Za pozornost zejména stojí, že tito lidé v daleko menší míře vyjadřují potřebu si doplnit znalosti či dovednosti, přestože objektivně je tomu právě naopak. Vzhledem k výše demonstrovanému rostoucímu významu vzdělání a informačních kompetencí proto lze předpokládat, že se postavení lidí s relativně slabšími kompetencemi v porovnání s lépe vybavenými lidmi bude spíše zhoršovat. Nepříliš optimistická zjištění přináší také blok otázek, týkající se práce ve starším věku a okolností odchodu do důchodu. Z nich vyplývá, že zhruba dvě pětiny lidí volily předčasný důchod, ať již starobní či invalidní, a to nejčastěji ze zdravotních důvodů. Polovina osob starších 55 let se cítí být znevýhodněna na trhu práce, a přestože tento pocit je méně častý u lidí s vyšší kvalifikací a kompetencemi, účast v dalším vzdělávání jej naopak zřejmě posiluje, což může vypovídat o neúspěšných pokusech starších lidí si tímto způsobem zvýšit šance na uplatnění v předdůchodovém věku.