

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

**VLIV HR MANAGEMENTU NA VÝVOJ
NEZAMĚSTNANOSTI V ČR**

Bc. Eva Poláková

© 2018 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Eva Poláková

Provoz a ekonomika

Název práce

Vliv HR managementu na vývoj nezaměstnanosti v ČR

Název anglicky

The impact of Human Resources management on the development of unemployment in the Czech Republic

Cíle práce

Teoreticky popsat současný trh práce v ČR, charakterizovat aktuální demografickou situaci obyvatelstva spolu s vývojem nezaměstnanosti v návaznosti na Human Resource (HR) management. Výstupem analytické práce by měla být kvantifikace vlivu HR managementu na vývoj počtu pracovníků v podniku a návrh možného zlepšení řízení lidských zdrojů tak, aby mohlo pozitivně ovlivňovat ekonomicky aktivní obyvatelstvo v přístupu k zaměstnání.

Metodika

Studium odborné literatury, internetových materiálů, právních norem.

Analýza a komparace teoretických a praktických přístupů.

Rozhovory s odborníky z oboru.

Aplikace nastudovaných teoretických poznatků na praktickém příkladu.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

demografie, HR management, trh práce, vývoj, nezaměstnanost, zaměstnavatel, mzda

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Management lidských zdrojů. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

JANEČKOVÁ, E. Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-518-4.

JUREČKA, V. Makroekonomie. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů – Základy moderní personalistiky. 2. vydání. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3.

Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Zdeňka Gebeltová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 11. 10. 2017

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 1. 11. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 15. 03. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci na téma „Vliv HR managementu na vývoj nezaměstnanosti v ČR“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce, pouze s použitím citované literatury, metod a zdrojů uvedených v seznamu literatury na konci práce.

V Praze, dne 19. 3. 2018

.....

Poděkování

Mé poděkování patří především Ing. Zdeňce Gebeltové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, připomínky a za obrovskou ochotu a trpělivost, kterou mi v průběhu zpracování diplomové práce věnovala. Dále děkuji všem respondentům, za jejich účast v dotazníkovém šetření a své rodině za podporu při psaní práce a celém studiu.

Vliv HR managementu na vývoj nezaměstnanosti v ČR

Souhrn

Cílem práce je teoreticky popsat současný trh práce ČR a jeho stav v době nízkého procenta nezaměstnanosti (v roce 2017 dosahuje hodnota nezaměstnanosti v ČR 3,8%) a množství volných pracovních míst. Stav na trhu práce se blíží k tzv. úplné zaměstnanosti, kdy se poměr volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání blíží stavu 1:1. Dále pak charakterizovat aktuální demografickou situaci obyvatelstva, které se neustále dožívá vyššího věku a rodí se méně dětí. Nejpočetnější skupinou obyvatel bude do roku 2050 obyvatelstvo ve věku 75 let. Analýza jejich spokojenost v zaměstnání ukazuje, že spokojeno je v zaměstnání 59% z 200 dotazovaných a naopak 89% těch, kteří spokojení nejsou, uvažují o odchodu a změně zaměstnání. Spokojenost a povědomí o stavu na trhu práce, které má 77% respondentů je zkoumáno v návaznosti na fungování HR managementu společností. Nejčastějšími důvody nespokojenosti jsou pak nulový platový a pracovní růst a stresové a nepříjemné pracovní prostředí v souvislosti s chováním zaměstnavatelů.

Analytická část kvantifikuje vliv HR managementu na vývoj počtu pracovníků v podniku pomocí dotazníkového šetření a analýzy dat krajských poboček Úřadu práce ČR, vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2009–2017 a vybraných krajích (Středočeském a Karlovarském) v krajních letech, který je v obou krajích velmi podobný. Dále také doporučení a návrhy pro personalisty na zlepšení řízení lidských zdrojů tak, aby mohlo pozitivně ovlivňovat ekonomicky aktivní obyvatelstvo v přístupu k zaměstnání a celkový vývoj (ne)zaměstnanosti na trhu práce ČR.

Klíčová slova

demografie, HR management, mzda, nezaměstnanost, trh práce, vývoj, zaměstnavatel

The impact of Human Resources management on the development of unemployment in the Czech Republic

Summary

The aim of the thesis is to describe the current labor market of the Czech Republic and its status at a time of low unemployment (in 2017 the unemployment rate in the Czech Republic reaches 3.8%) and the number of vacancies. The labor market situation is approaching full employment where the ratio of job vacancies and job seekers is close to 1: 1. It also characterizes the current demographic situation of the population, which is constantly experiencing a higher age and fewer children are born. The population of the population will be the largest population by the age of 75. Analysis of their job satisfaction shows that 59% of the 200 respondents are satisfied and 89% of those who are not satisfied are considering leaving and changing employment. Satisfaction and awareness of the situation on the labor market, which is 77% of the respondents, is examined in connection with the functioning of HR management by companies. The most frequent reasons for dissatisfaction are zero salary and career growth and a stressful and uncomfortable working environment in relation to employer behavior.

The analytical part quantifies the influence of HR management on the number of employees in the company using questionnaire survey and data analysis of regional offices of the Czech Labor Office, unemployment development in the Czech Republic in 2009-2017 and selected regions in Central Bohemian and Carlsbad regions in both regions very similar. Furthermore, recommendations and suggestions for personnel officers to improve Human resource management so that they can positively influence the economically active population in access to employment and the overall development of (not) employment on the Czech labor market.

Keywords

demography, Human Resource Management, wages, unemployment, labor market, development, employer

OBSAH:

1	ÚVOD.....	12
2	CÍL A METODIKA PRÁCE.....	14
3	PŘEHLED ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY.....	16
3.1	MANAGEMENT LIDSKÝCH ZDROJŮ	16
3.1.1	Modely řízení lidských zdrojů	18
3.1.2	Další cíle managementu lidských zdrojů	20
3.1.3	Pochybení zaměstnavatelů	23
3.1.4	Novinky v HR managementu – reakce na vývoj nezaměstnanosti.....	23
3.1.5	Výzkum spokojenosti zaměstnanců ve vybraném podniku dle bakalářské práce na téma: Faktory ovlivňující výkon a pracovní zaujetí zaměstnanců	25
3.2	DEMOGRAFIE ČR VE VZTAHU K ZAMĚSTNANOSTI.....	26
3.3	DESKRIPCE TRHU PRÁCE	28
3.3.1	Nabídka na trhu práce	29
3.3.2	Poptávka na trhu práce.....	30
3.3.3	Rovnováha na trhu práce	30
3.3.4	Nedokonalosti na trhu práce	31
3.4	NEZAMĚSTNANOST	32
3.4.1	Pojmy z oblasti nezaměstnanosti	32
3.4.2	Vyjádření nezaměstnanosti	33
3.5	ZAMĚSTNANOST – POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	35
3.5.1	Nástroje a součásti aktivní politiky zaměstnanosti	36
4	ANALYTICKÁ ČÁST.....	39
4.1	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI ČR A STAV NA TRHU PRÁCE VE VYBRANÝCH KRAJÍCH DLE ÚŘADU PRÁCE.....	39
4.1.1	Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2009 - 2017	39
4.1.2	Stav na trhu práce ve vybraných krajích ČR (v letech 2009 a 2017)	43
4.2	VLASTNÍ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	52
4.2.1	Výsledky vlastního šetření.....	52
4.2.2	Shrnutí dotazníkového šetření	67
4.3	POROVNÁNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE A VÝŠE MZDY V ČESKÉ REPUBLICE A NĚMECKU	68
5	DISKUZE.....	70

DOPORUČENÍ A ZÁVĚR	72
SEZNAM LITERATURY	76
PŘÍLOHY	79

SEZNAM GRAFŮ:

Graf 1 - Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1950-2016	26
Graf 2 - Vývoj nezaměstnanosti ČR (v %) v letech 2009 - 2017	40
Graf 3 - Vývoj nezaměstnanosti ČR v letech 2009 – 2017 v porovnání s průměrem EU a Německem	41
Graf 4 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji k prosinci 2009 .	45
Graf 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji k prosinci 2009	46
Graf 6 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji k prosinci 2017 .	46
Graf 7 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji k prosinci 2017	47
Graf 8 - Průměrná doba nezaměstnanosti v Karlovarském kraji k prosinci 2009	48
Graf 9 - Průměrná doba nezaměstnanosti ve Středočeském kraji k prosinci 2009.....	48
Graf 10 - Průměrná doba nezaměstnanosti v Karlovarském kraji k prosinci 2017	49
Graf 11 - Průměrná doba nezaměstnanosti ve Středočeském kraji k prosinci 2017.....	50
Graf 12 - Věková struktura respondentů v %	53
Graf 13 - Bydliště respondentů dle okresů	53
Graf 14 - Zaměstnání respondentů rozdělené do skupin dle oborů	54
Graf 15 - Odpovědi respondentů v % na otázku: " Jak dlouho jste v současném zaměstnání / brigádě?"	55
Graf 16 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Kolik zaměstnání / brigád jste již měl (a)?(od ukončení základního školního vzdělání?)"	56
Graf 17 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Byl (a) jste někdy registrován (a) na úřadu práce?"	56
Graf 18 - Odpovědi respondentů na otázku " Pokud ano, z jakého důvodu?".....	57
Graf 19 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Jste ve svém současném zaměstnání / brigádě spokojený(á)?"	58
Graf 20 - Odpovědi respondentů na otázku " Pokud ne, jaký je důvod Vaší nespokojenosti?"	59
Graf 21 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Přemýšlíte kvůli tomu o odchodu ze zaměstnání / brigády?".....	59
Graf 22 - Odpovědi respondentů na otázku " Jak byste postupoval (a), aby se Vaše pozice zlepšila?"	60
Graf 23 - Odpovědi respondentů na otázku " Jaké benefity máte od svého zaměstnavatele?"	61
Graf 24 - Odpovědi respondentů na otázku " Co je pro Vás v zaměstnání / brigádě důležitější? (můžete vybrat více možností)"	62
Graf 25 - Odpovědi respondentů na otázku " Sledujete aktuální stav nezaměstnanosti v ČR"	63
Graf 26 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Pokud ano, víte, kolik procent v roce 2017 zhruba činí nezaměstnanost ČR (obecná míra nezaměstnanosti)?"	63

Graf 27 - Odpovědi respondentů na otázku " Myslíte, že je v dnešní době (při dané výši nezaměstnanosti) jednodušší najít zaměstnání, než např. v roce 2009, kdy ve světě propukla ekonomická krize?"	64
Graf 28 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Sledoval (a) jste za poslední rok nabídku volných pracovních míst?"	64
Graf 29 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Zaujaly Vás nabídky zaměstnavatelů?"	65
Graf 30 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Pokud ano, čím Vás především zaujaly?"	65
Graf 31 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Myslíte, že nízká nezaměstnanost je nějak výhodná pro zaměstnance?"	66
Graf 32 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Pokud ano, čím?"	66

SEZNAM TABULEK:

Tabulka 1 - Příspěvek na Společensky účelná pracovní místa	37
Tabulka 2 - Podíl nezaměstnaných osob ČR v letech 2009-2017	40
Tabulka 3 - Meziroční vývoj HDP ČR v % v letech 2009 – 2017	42
Tabulka 4 – Srovnání výše průměrné mzdy ČR a Německa	69

SEZNAM PŘÍLOH:

Příloha 1- Tabulka příspěvků na jednotlivé nástroje APZ platná pro rok 2017	79
Příloha 2 - Ukázka vlastního dotazníku rozdaného mezi respondenty	82
Příloha 3 - Výsledky dotazníkového šetření	85

SEZNAM OBRÁZKŮ:

Obrázek 1 - Model shody v řízení lidských zdrojů.....	19
Obrázek 2 - Harvardský systém v řízení lidských zdrojů.....	20
Obrázek 3 - Věkové složení obyvatelstva ČR v roce 2014 a 2050.....	27
Obrázek 4 - Hodnoty nezaměstnanosti všech států EU v % v březnu 2017.....	41

SEZNAM ZKRATEK:

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

HR – lidské zdroje -> HR management = Management (Řízení) lidských zdrojů

ILO – Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

SÚPM – Společensky účelná pracovní místa

UoZ – uchazeči o zaměstnání

ÚP – Úřad práce

VMP - volné pracovní místo

VŠPS – Výběrová šetření pracovních sil

ZoZ – Zákon o zaměstnanosti

1 ÚVOD

Problematika vývoje nezaměstnanosti je v ČR aktuálním tématem v oblasti ekonomiky. Procento nezaměstnanosti neustále klesá a v roce 2017 se dostává na své historické minimum, kdy se obecná míra nezaměstnanosti dostala pod hranici 3%. Díky tomuto stavu nezaměstnanosti, rozvoji průmyslu a nízkým mzdám se naše ekonomika stává silnou. Nízké mzdy však dopadají na sociální problematiku společnosti a ovlivňují chování zaměstnanců a ekonomicky aktivního obyvatelstva celkem. Díky nízké nezaměstnanosti a velkému počtu volných pracovních míst, se ekonomika začíná dostávat do stavu tzv. „úplné zaměstnanosti“, kdy každý, kdo o práci stojí a je ochoten ji vykonávat, pracuje. Tento stav na trhu práce nahrává pracovníkům a uchazečům o zaměstnávání, kterým nastává nejvhodnější doba pro řešení jejich nespokojenosti v současném zaměstnání či nacházení úplně nové práce. Lidé si uvědomují, že firmy trápí nedostatek kvalifikovaných i nekvalifikovaných pracovníků a jsou ochotni vytvářet lepší pracovní i platové podmínky pro jejich udržení nebo získání, a nebojí se o tyto podmínky říct.

Vývoj počtu zaměstnanců ve firmách a tím i celkový vývoj nezaměstnanosti ovlivňuje oblast HR managementů ve společnostech, kdy musí změnit své předsudky a postupy v návaznosti na péči o zaměstnance a především o jejich rozvoj a odměňování tak, aby byl schopen pozitivně ovlivnit jejich pracovní morálku a celkový přístup k zaměstnání.

Velkým problémem je také demografická situace v ČR, kdy se obyvatelstvo dostává do tzv. populační propasti. Věk dožití se neustále zvyšuje a počet narozených dětí je naopak stále menší a menší. Chybí tedy velké procento obyvatel ve věku nad 15 let, kteří se mají postupně stávat ekonomicky aktivními a přebírat pozice kvalifikovaných pracovníků ve firmách, ze kterých odchází starší a zkušení lidé do penze. Kvůli malému počtu mladých pracovníků je čas pro předání zkušeností od odcházejících kvalitních pracovníků velmi krátký. Starší lidé se tak neustále častěji zařazují do skupiny ekonomicky aktivních obyvatel mnohem déle (i díky neustále se zvyšujícímu věku pro odchod do důchodu), než tomu bylo v minulosti. Zaměstnavatelé tak musejí přijímat nové pracovníky i z řad lidí, kteří jsou několik málo let před odchodem do důchodu a tím se tak snižuje procento nezaměstnanosti v této věkové skupině.

Práce proto přibližuje, jak HR management firem funguje obecně, stav nezaměstnanosti v ČR, celkový stav na trhu práce spolu s chováním pracovníků a jejich povědomí a chování v těchto situacích a kvantifikuje, jak se tyto oblasti navzájem ovlivňují.

2 CÍL A METODIKA PRÁCE

Hlavním cílem práce je kvantifikovat vliv HR managementu na vývoj počtu pracovníků v podniku a návrh možného zlepšení řízení lidských zdrojů tak, aby mohlo pozitivně ovlivňovat ekonomicky aktivní obyvatelstvo v přístupu k zaměstnání. Hlavní cíl je naplněn pomocí následujících dílčích cílů:

1. Deskripce demografické situace v České republice včetně popisu fungování a stavu trhu práce.
2. Zjištění názorů a povědomí lidí na problematiku nízké nezaměstnanosti v ČR, jejich spokojenosti v současném zaměstnání a chování jejich zaměstnavatelů na základě zpracování dotazníkového šetření.
3. Charakteristika vývoje nezaměstnanosti v ČR v letech 2009–2017 a komparace nezaměstnanosti ve vybraných krajích v krajních letech na základě analýzy v kooperaci s krajskými pobočkami Úřadu práce ČR.

Teoretická část je tvořena deskripcí a syntézou vybraných kapitol, dle odborné literatury uvedené v SEZNAM LITERATURY na konci této práce.

V analytické části práce jsou použity následující metody:

- a) dotazníkové šetření, díky kterému budou získány názory a povědomí lidí na problematiku nízké nezaměstnanosti v ČR, jejich spokojenosti v současném zaměstnání a chování jejich zaměstnavatelů. Osloveno je 200 respondentů¹, kteří jsou vybíráni podle určitých parametrů. Nejdůležitějším ukazatelem pro jejich výběr je věk, proto aby šetření mohlo být napříč všemi věkovými skupinami a jeho výsledky tak jsou efektivnější. Dotazníky jsou proto také předkládány nejen v elektronické formě, ale i ve formě papírové, pro ty, kterým nevyhovuje online vyplňování.
- b) analýza vývoje nezaměstnanosti v ČR v letech 2009, kdy propukla ve světě finanční krize, až 2017, kdy se naše republika nachází v nejnižší nezaměstnanosti za posledních 20 let. Zároveň je stav nezaměstnanosti a především trhu práce komparován ve dvou vybraných krajích, konkrétně ve Středočeském

¹ Při dovršení 200 odpovědí, bylo dotazníkové šetření ukončeno a pro účely výzkumu je použit přesný počet odpovědí – tedy 200.

a Karlovarském kraji, v krajních letech výzkumu, tedy 2009 a 2017 pomocí kooperace s krajskými pobočkami Úřadu práce ČR. Analyzován je především počet evidovaných uchazečů o zaměstnání v daných krajích, věková struktura těchto uchazečů, délka jejich evidence na ÚP, druhy profesí, které v současné době firmy nejvíce poptávají a zájem uchazečů o kvalifikační kurzy a jejich typy.

Výsledky analytické práce jsou poté vyhodnoceny a komparovány s předchozím výzkumem bakalářské práce, psané na téma Faktory ovlivňující výkon a pracovní zaujetí zaměstnanců. v kapitole 5 DISKUZE spolu s návrhy řešení pro zlepšení stavu trhu práce a počtu zaměstnanců v podnicích v závislosti na HR managementu (návrhy řešení viz. kapitola DOPORUČENÍ A ZÁVĚR).

Datovou základnou pro analytickou část této diplomové práce jsou samotné dotazníky, které jsou koncipovány do třech částí. První část zjišťuje osobní profil respondentů tak, aby byla zachována anonymita. Druhá část zjišťuje, spokojenost respondentů v současném zaměstnání, kroky k vyřešení případné nespokojenosti v návaznosti na chování jejich zaměstnavatelů a zkušenosti oslovených s evidencí na Úřadu práce. Třetí část zahrnuje otázky vztahující se povědomí obyvatelstva o stavu nezaměstnanosti v České republice. Šetření je prováděno metodou dotazování v délce 1 měsíce a obsahuje 22 otázek. Analyzované odpovědi na jednotlivé otázky jsou v praktické části graficky zaznamenány a popsány. Daty, díky kterým bylo dotazníkové šetření vyhodnocováno, jsou odpovědi všech respondentů. Podoba dotazníku je uvedena v přílohách (Příloha 2), stejně jako celkové výsledky šetření s uvedením absolutních i relativních četností odpovědí na jednotlivé otázky (Příloha 3). Pro další části výzkumu byla použita data především z let 2009–2017 z Integrovaného portálu MPSV a jejich statistik o počtu volných míst, uchazečů o zaměstnání a jejich struktury a především vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR, tedy dle územního dělení. Dále data o procentní výši nezaměstnanosti z Českého statistického úřadu a Eurostatu a OECD, ze kterého jsou použita data pro komparaci reálných mezd ČR a Německa pomocí parity kupních sil.

3 PŘEHLED ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY

Teoretická část práce charakterizuje management lidských zdrojů, jeho cíle, hlavní činnosti a jeho vztah k zaměstnancům. Dále současný stav demografie v ČR v návaznosti na počet zaměstnanců ve firmách, trh práce a jeho součásti včetně nedokonalostí.

3.1 MANAGEMENT LIDSKÝCH ZDROJŮ

Lidský kapitál, jako lidský faktor je pro trh práce nejdůležitější. Lidé jsou schopni a ochotni se učit a měnit se dle situace. Tím se z nich stávají nejlepší pracovníci s kvalitními schopnostmi. Společnost jako taková potřebuje správný počet pracovníků s danými schopnostmi. Pokud tento počet není správný (přiměřený), nastávají některé z těchto problémů:

- přetížení pracovníků požadavky zaměstnavatele a následná neschopnost plnit pracovní úkoly,
- zvýšení počtu pracovních úrazů, nemocí či chybovosti pracovníka nebo jeho nekorektního chování a to díky zvyšování stresu v jeho pracovním prostředí.

Také se však může stát, že bude stav pracovníků ve společnosti nadměrný. To se projevuje těmito způsoby:

- snižuje se produktivita práce pracovníků,
- nedostatkem práce a následným propuštěním pracovníka, což má vliv na jeho sociální život (ztráta mzdy)
- zbytečně vysokými mzdovými náklady firem
- ti nejlepší pracovníci odcházejí, protože vědí, že najdou jiné uplatnění, za lepší podmínky.²

Pomocí lidského faktoru (zdroje) si společnost plní své cíle. Aby těchto cílů dosáhla co nejlépe, používá nástroj (oblast), která se věnuje řízení a potenciálu lidí – HR managementu.^{3,4}

² **KOUBEK, Josef. 2011.** *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualizované a doplněné vydání. Praha : Management (Grada), 2011. 978-80-247-3823-9

³ **ARMSTRONG, Michael. 2007.** *Řízení lidských zdrojů: nejnovější postupy*. 10. vydání. Praha : Grada, 2007. 978-80-247-1407-3

⁴ **ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. 2015.** *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha : Grada, 2015. 978-80-247-5258-7

„Řízení lidských zdrojů je strategický, logicky promyšlený přístup k řízení lidského faktoru ve společnosti.“

Zdroj: ARMSTRONG, Michael (2007)

Management lidských zdrojů, neboli HR management (Human resources management) je součástí strategického řízení ve firmě, které se snaží dosáhnout určité konkurenční výhody na základě rozvoje loajálních a kompetentních pracovníků a jejich udržení ve firmě. HR management se tedy snaží obsadit volné pracovní místo tím nejlepším možným pracovníkem v nejkratším čase a zároveň co nejefektivněji využívat jeho pracovní fond v podniku. Není to však jen o vedení pracovníka, ale také o vytváření příznivých podmínek pro práci. Tím je zajištěno splnění cílů organizace jako celku a zároveň i osobní cíle zaměstnance. Někdy se řízení lidských zdrojů vysvětluje jako soubor určitých zásad a metod v jednání s lidmi. Každá organizace by na HR management neměla zapomínat, jelikož pracovníci jsou nejdůležitější faktor pro její vývoj.

HR management by měl být zároveň filozofií, která poukazuje na to, jak by se v organizaci mělo zacházet s pracovníky. V této fázi se management rozděluje na tzv. tvrdou a měkkou podobu.⁵

Hlavní cíle HR:

1. pomocí personálních procesů využívání lidského potenciálu a investování do něj, pro dosažení cílů podniku
2. na druhou stranu vytvářet pracovníkům kvalitní pracovní prostředí, které povede ke spokojenosti s vykonávanou prací, motivovat je a rozvíjet je samotné.

Personální oblast je součástí řízení organizace a je to činnost orientovaná sociálně na člověka (lidské faktory) v dané organizaci. Je to také součástí práce všech vedoucích pracovníků.⁶

Hlavní činnosti personální práce:

- vytváření a analýza pracovních míst

⁵ **DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. 2012.** *Řízení lidských zdrojů.* Praha : C. H. Beck, 2012. 978-80-7400-347-9.str 115-127.

⁶ **KOCIÁNOVÁ, Renata. 2010.** *Personální činnost a metody personální práce.* Praha : Grada, 2010. 978-80-247-2497-3.

- personální plánování
- získávání, výběr a následné přijímání pracovníků
- hodnocení pracovníků
- rozmisťování pracovníků a ukončování pracovních poměrů
- odměňování
- vzdělání a rozvoj pracovníků
- pracovní vztahy
- péče o pracovníky
- personální informační systém⁷

Z těchto vše činností je však nejdůležitější hodnocení, odměňování a rozvoj pracovníků. Především díky těmto činnostem vytváří zaměstnavatel pracovní podmínky pro zaměstnance.^{8,9}

3.1.1 Modely řízení lidských zdrojů

Tvrdá podoba

Pro tuto podobu je nejdůležitější racionální způsob managementu ve prospěch organizace. Není zde brán velký zřetel na potřeby lidských zdrojů a preferuje se kvantita před kvalitou. Tvrdá podoba říká, že je důležité najít, získat, rozvíjet a rozmístit nové kompetentní pracovníky, tak aby bylo dosahováno cílů organizace.

Měkká podoba

Ta oproti tvrdé podobě klade důraz na motivování, komunikaci a osobní rozvoj zaměstnanců. Jedná s nimi jako s vysoce ceněnými faktory organizace. Uvědomuje si, že čím více se do zaměstnanců a jejich osobního rozvoje investuje, tím se firmě sama vytvoří velká konkurenční výhoda v podobě oddaných, kvalitních a spolehlivých pracovníků.

V praxi je možné setkat se s kombinací obou těchto podob. V dnešní se však dostává do popředí měkká podoba řízení lidských zdrojů. Zaměstnanci si více uvědomují svá práva a chtějí se neustále rozvíjet. K tomu přispívá i stav velmi nízké nezaměstnanosti, jelikož si

⁷ **KOCIÁNOVÁ, Renata. 2010.** *Personální činnost a metody personální práce.* Praha : Grada, 2010. 978-80-247-2497-3

⁸ **HROŇÍK, František. 2006.** *Hodnocení pracovníků.* Praha : Grada, 2006. 978-80-247-1458-5

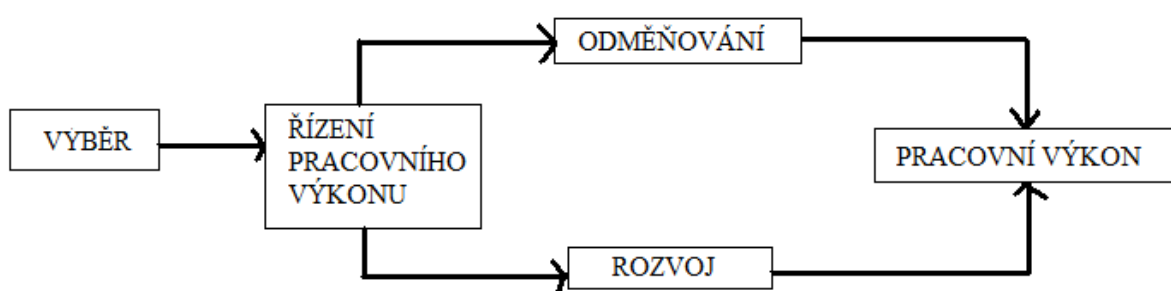
⁹ **ARMSTRONG, Michael a STEPHENS, Tina. 2008.** *Management a leadership.* Praha : Grada, 2008. 978-80-247-2177-4

mohou pracovní místo vybrat. Také právní úprava klade čím dál větší důraz na ochranu práv zaměstnanců.¹⁰

Model shody

V modelu shody by měl systém lidských zdrojů být řízen stejným způsobem jako struktura organizace a její strategie. HR management je však neustále podřízen hlavní strategii. Pět základních fází, které by tento cyklus řízení měly zajistit (jsou využívány ve všech organizacích), jsou uvedeny v následujícím obrázku č. 1.¹¹

Obrázek 1 - Model shody v řízení lidských zdrojů



Zdroj: vlastní zpracování dle: URBANCOVÁ, Hana. (2015); ARMSTRONG, Michael. (2007)

Dle Michiganské školy jsou toto typické a jednoduché procesy, které tvoří řízení lidských zdrojů tak, aby byl splněný pracovní výkon zaměstnance a tím splněn cíl organizace.

Harvardský systém

Tento systém vyžaduje širší úhel pohledu na lidské zdroje. Jako první zdůrazňuje důležitost HR managementu na úrovni liniových manažerů (operativního řízení organizace).

2 charakteristické rysy Harvardské školy:

1. větší odpovědnost liniových manažerů

Tím, že manažeři na operativní úrovni organizace dostanou funkci kontroly pracovníků, akceptují svou pozici a odpovědnost za zabezpečení fungování lidských zdrojů. Uvědomění si své pozice a důležitosti pak vede k lepším výsledkům se svými podřízenými.

¹⁰ ARMSTRONG, Michael. 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější postupy*. 10. vydání. Praha : Grada, 2007. 978-80-247-1407-3

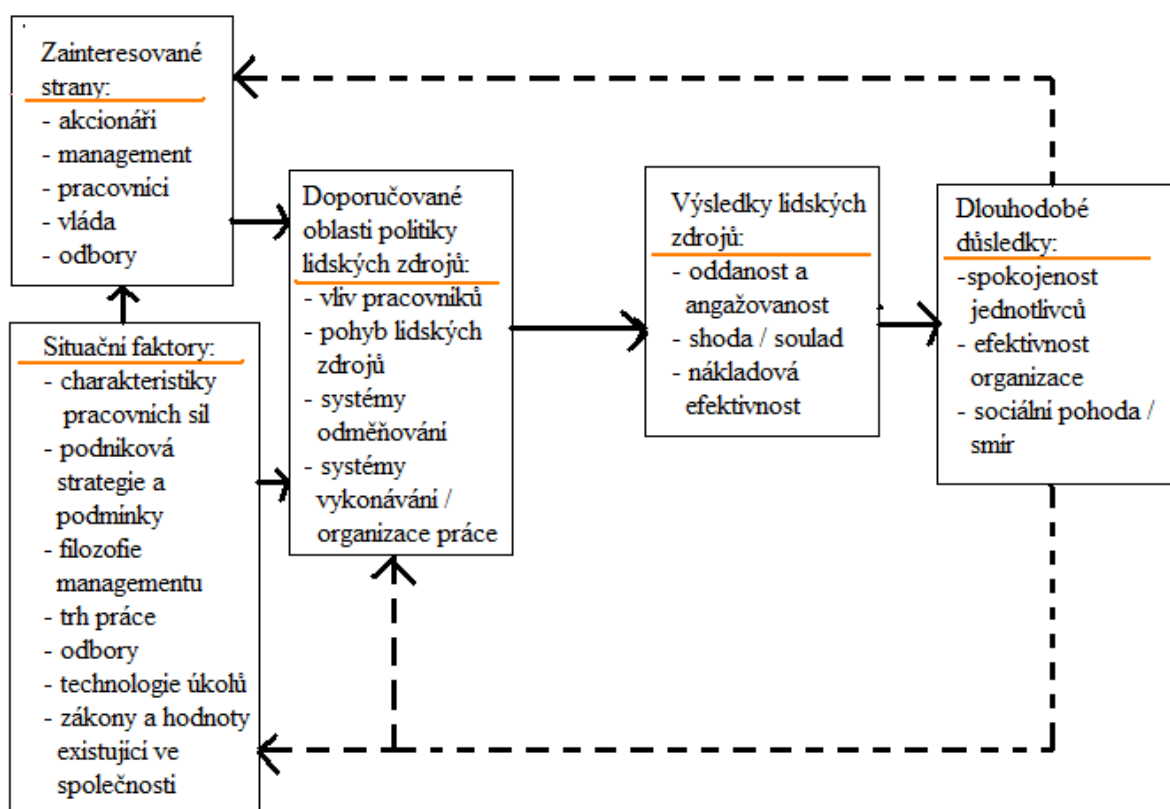
¹¹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : C. H. Beck, 2012. 978-80-7400-347-9. str 6-8.

2. tvorba personálního útvaru

V organizaci je vytvořen personální útvar, který formuluje celou politiku a zásady pro zaměstnávání a vedení lidských zdrojů. Je to základna pro další útvary pracující s lidmi.

V Harvardském systému se prolíná již více zainteresovaných stran, přičemž jejich úkolem je vytvořit jednotný celek na základě jejich spolupráce a dosažení jejich očekávání. Také je upozorňováno na velký vliv vnějších faktorů, které řízení pracovníků velmi ovlivňuje, především konkurence a její plnění strategických cílů. Konkrétní fungování Harvardské školy je zobrazeno na dalším obrázku č 2.¹²

Obrázek 2 - Harvardský systém v řízení lidských zdrojů



Zdroj: vlastní zpracování dle: URBANCOVÁ, Hana. (2015); ARMSTRONG, Michael. (2007)

3.1.2 Další cíle managementu lidských zdrojů

- Strategický přístup k dlouhodobé perspektivě a přístupu ke všem personálním činnostem

¹² DVORÁKOVÁ, Zuzana a kol. 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : C. H. Beck, 2012. 978-80-7400-347-9.str 6-8.

- Orientace na vnější faktory jako je demografický vývoj, trh práce, sociální rozvoj obyvatel či životní prostředí nebo legislativa
- Personální práce by se měla stát každodenní součástí a náplní práce všech vedoucích pracovníků (manažerů) ve všech úrovních organizační struktury
- Úzké propojení strategie vedení pracovníků s plány organizace
- Lidské zdroje se stávají klíčovou oblastí podnikové strategie
- Personální práce je jednou z nejdůležitějších oblastí řízení
- Vedoucí personálního oddělení (úseku) by měl patřit do nejužšího vedení organizace
- Kladení důrazu na osobní rozvoj lidských zdrojů
- Orientování se na kvalitu podmínek práce pro zaměstnance a jejich spokojenost
- Vytváření dobrých pracovních vztahů
- Vytváření konkurenceschopnosti a dobrého jména a pověsti organizace (díky spokojeným zaměstnancům)¹³

Cíle HR managementu lze definovat ze dvou hledisek – ekonomického a sociálního. V rámci ekonomického hlediska řízení preferuje využití lidské práce, zhodnocení lidského potenciálu v souvislosti ekonomickým růstem organizace a s ohledem na vložené prostředky. Naopak sociální aspekt klade důraz na naplnění osobních cílů pracovníka, na motivaci k seberealizaci a seberozvoji, zvyšování kvalifikace a spokojenosti. Stejně tak na vytvoření bezpečných a lepších pracovních podmínek na pracovišti a k vytvoření harmonického pracovního kolektivu.^{14,15}

¹³ **ARMSTRONG, Michael. 2007.** *Řízení lidských zdrojů: nejnovější postupy.* 10. vydání. Praha : Grada, 2007. 978-80-247-1407-3.

¹⁴ **ARMSTRONG, Michael. 2011.** *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi: cesta k efektivitě a výkonnosti.* 4. vydání. Praha : Fragment, 2011. 978-80-253-1198-1.

¹⁵ **KOUBEK, Josef. 2015.** *Řízení lidských zdrojů - základy moderní personalistiky.* Praha : Management Press, s.r.o., 2015. 978-80-7261-288-8. Str.252-253.

Ke splnění všech těchto hlavních cílů a úkolů používá management lidských zdrojů tyto aktivity:¹⁶

1. Vzdělávání a rozvoj pracovníků

(vzdělávání a rozvoj v oblasti klíčových znalostí a dovedností pracovníka a tím zvýšit jeho flexibilitu, přístup a efektivitu práce – školení, doplňkové studium, kurzy, rekvalifikace, rozvojové hry, atd...)

2. Organizační rozvoj

(tvorba dobrých vztahů v organizace, upevňování spolupráce, zajištění dobré a správné komunikace mezi nimi a pomoc jedinci i skupinám při vlastní iniciativě, řízení dalších pracovníků či vypořádávání se se změnami – kolektivní porady, manažerský rozvoj, trénink manažerských dovedností, celopodnikové akce, atd..)

3. Vytváření pracovních úkolů, pracovních míst a organizačních struktur

(definice pracovních úkolů, jejich rozdělení mezi pracovníky, určení vedoucích pracovníků, kteří dohlédnou na jejich plnění, zařazení pracovních míst do organizačního celku firemní struktury, atd..)

4. Formování personálu organizace

(celková personální politika – získávání, výběr, rozmístění, a propouštění zaměstnanců, sledování jejich chování, včetně přání, schopností, představ o budoucí kariéře a vývoji a zajišťování jejich rozvoje či kvalifikace)

5. Zabezpečení personálního výzkumu a funkčnosti personálního informačního systému

(správa veškerých dat o pracovnících – zjišťování, uchovávání, zpracování a analýzy dat týkající se pracovníků, pracovních míst, mezd, personálních a sociálních činností organizace, atd..)

6. Plánování lidských zdrojů

(tvorba plánování personální strategie a zajištění pracovního kolektivu)

7. Odměňování a zaměstnanecké výhody

(zabezpečení spravedlivého odměňování všech zaměstnanců a poskytování pracovních benefitů dle skutečně odvedené práce)

¹⁶ **KOUBEK, Josef. 2011.** *Personální práce v malých a středních firmách.* 4. aktualizované a doplněné vydání. Praha : Management (Grada), 2011. 978-80-247-3823-9.

8. Pracovní vztahy, především pak vztahy s odbory

(vytváření zdravých vztahů zaměstnanců a celé organizace s odbory)

9. Pomoc pracovníkům

(vstřícnost, pomoc a poradenství pracovníkům v případě těžkých osobních problémů)

3.1.3 Pochybení zaměstnavatelů

Pokud dojde k pochybení ze strany zaměstnavatele, z pracovního prostředí se může pro zaměstnance stát stresové místo, ve kterém nechce pracovat. Pokud však z jakéhokoliv důvodu zaměstnání opustit nechce nebo nemůže, snižuje to jeho efektivitu a pečlivost práce. Pochybení má největší dopad na psychickou a sociální stránku zaměstnance. Psychickou pohodu na pracovišti může způsobovat kamerový systém, podřazenost žen v určování pracovních pozic či vydávání výtek nebo upozornění za chování zaměstnance. Naopak po ekonomické stránce se zaměstnavatelé dopouští rozporu se zákoníkem práce v oblastech odměňování, jako např. příliš vysokých srážek z mezd, krácení dovolené, diskriminace v odměňování či při přiznání nejnižší mzdy v rámci odměňování za práci.

Všem těmto pochybením se organizace snaží předejít zřízením právě personálního útvaru a uplatňování strategií v rámci řízení lidských zdrojů. Velká část frikční nezaměstnanosti je z toho důvodu, že je pracovník nespokojený s jednáním a podmínkami od svého zaměstnavatele.^{17,18}

3.1.4 Novinky v HR managementu – reakce na vývoj nezaměstnanosti

HR management společnosti (nebo také personalistika) se v posledních letech hodně vyvíjel. Investují do něho především velké firmy, které zaměstnávají spoustu zaměstnanců a snaží se jejich práci zefektivňovat. Má na starosti nábor, odměňování, motivaci i rozvoj všech pracovníků stejně jako vytváření pracovních podmínek spolu s vedením firmy. Musí tedy reagovat na aktuální stav na trhu práce a trendy, které chování zaměstnanců ovlivňuje. Aktuální novinky a reakce personalistů na vývoj nezaměstnanosti, chování

¹⁷ **KOCIÁNOVÁ, Renata. 2012.** *Personální řízení: východiska a vývoj.* 2. přepracované a rozšířené vydání. Praha : Grada, 2012. 978-80-247-3269-5

¹⁸ **NĚMEC, Otakar. 2002.** *Lidské zdroje na trhu práce.* Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze: Oeconomica, 2002. 80-245-0350-6.

zaměstnanců a možnosti jak si je udržet byly zjišťovány z deníku HR forum, který zveřejnil v reakci na nízkou nezaměstnanost následující tři články.¹⁹

1. Reakce HR – lepší pracovní podmínky a plat

Článek HR forum - „*Spokojenost Čechů v zaměstnání roste, přesto práci změnila téměř pětina lidí. Nejméně spokojené zaměstnance má automobilový průmysl a potravinářská výroba*“.

Časopis HR forum (2017), online 2018

Spokojenost zaměstnanců roste díky tomu, že zaměstnavatelé pro udržení svých pracovníků, popř. pro získání nových, nabízejí lepší pracovní podmínky a zvyšují platy. I přesto však mnoho lidí práci mění a jdou „za lepším“. Hana Půllová, ředitelka české pobočky společnosti Randstad zabývající se hledáním zaměstnanců pro společnosti a zveřejňovat jejich nabídky, okomentovala chování firem v souvislosti se stavem nezaměstnanosti takto:

„Rostoucí spokojenost zaměstnanců se zaměstnavateli souvisí s extrémně nízkou mírou nezaměstnanosti a nedostatkem kvalitních pracovníků, která vede zaměstnavatele ke zvyšování platů, rozšiřování zaměstnaneckých benefitů, podpoře jejich rozvoje, novinkám v péči o stávající zaměstnance, důrazu na dobré pracovní prostředí atd.“

Půllová (2017)

2. Reakce HR – hledání zaměstnanců i mimo regiony

Článek HR forum - „*Automobilky a jejich dodavatele brzdí nedostatek ubytovacích kapacit*“.

Časopis HR forum (2017), online 2018

Nedostatek kvalifikované i nekvalifikované pracovní síly je velký problém převážně v automobilovém průmyslu a to především kvůli nedostatku pracovníků v okolí. Tato situace nutí firmy hledat zaměstnance i mimo regiony a oblasti, v nichž působí. Tyto zaměstnance však tyto firmy převážet, popř. ubytovávat, pokud jsou pracovníci na takový způsob dojíždění nebo dokonce stěhování ochotni přistoupit. Ve spoustě případů pro ně však docházejí ubytovací kapacity, což je velký problém. Řešením by pro společnosti

¹⁹ HR forum Aktuálně. *HR forum*. [Online] [Citace: 2. 2 2018.] dostupné z: <http://www.hrforum.cz/aktualne/>.

mohla být výstavba sítě ubytoven hotelových typů. Adrian Suchánek ze společnosti Wincott People se k tomuto problému vyjádřil takto:

„Z našich zkušeností víme, že právě výhodné a kvalitní ubytování – a to i pro partnerské páry – je zejména pro manuální pracovníky žádaným nepeněžním benefitem, který může rozhodnout při volbě zaměstnavatele“.

Suchánek (2017)

3. Reakce HR – rozvoj HR managementu pomocí nových projektů, školení a trendů

Článek HR forum - „Chytře proti fluktuaci zaměstnanců“.

Časopis HR forum (2017), online 2018

Nábor zaměstnanců a především zaměstnanecká péče se dostává do další fáze a to především kvůli nedostatku kvalitních pracovníků. Je tedy nutné, aby velmi dobře ve firmě fungoval HR management, ve kterém pracují školení lidé, kteří firmu znají zevnitř. Ideální je pak absolvovat vhodný program či školení od odborníků v personální oblasti a oblasti Řízení lidských zdrojů a aplikovat jejich know-how rovnou do praxe. Vyjádření i k tomuto postupu uvedla Kerry Sain na pozici Global Chief Revenue Officer:

„Jsem mile překvapena tím, že se firmy zajímají o globální trendy a mají silnou potřebu učit se“.

Sain (2017)

3.1.5 Výzkum spokojenosti zaměstnanců ve vybraném podniku dle bakalářské práce na téma: Faktory ovlivňující výkon a pracovní zaujetí zaměstnanců

Autor v analytické části práce pomocí dotazníkového šetření zjišťuje spokojenost zaměstnanců vybrané organizace se svým zaměstnavatelem a podmínkami, které jim připravuje. Těsně nad polovinu zaměstnanců je se zaměstnáním spokojena, stejně jako s platovým ohodnocením, které označují za adekvátní. Ti, kteří však spokojeni nejsou, o změně zaměstnání uvažují pouze ve své hlavě. Skutečně si jí změnit hodlá jen několik málo pracovníků. To je dáno především vysokou nezaměstnaností, která se v roce 2013 držela kolem 8%. Lidé si tak svou práci chtějí udržet, resp. si udržet příjmy. Největším problémem ve vybrané organizaci je přetěžování zaměstnanců, kteří jsou v rámci pracovního týdne častěji ve stresu, a očekávání jejich zaměstnavatelů bylo spíše nadhodnoceno. Jako problém také zaměstnanci vidí v možnosti osobního i pracovního rozvoje. Jejich pracovní úkoly většinou jen málo jejich rozvoj ovlivňují. Datovou

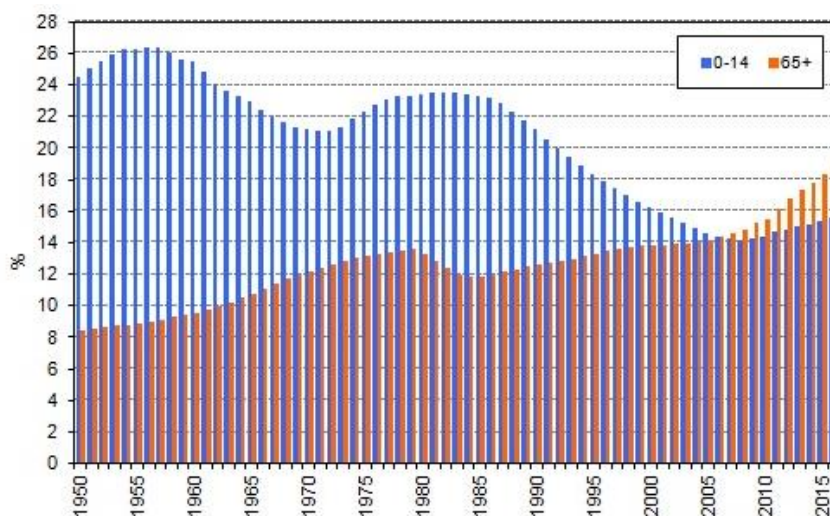
základnou pro výsledky šetření je 70 vyplněných dotazníků od zaměstnanců vybraného podniku. Cílem dotazníků je zjistit vnímání a spokojenost těchto pracovníků s chováním vedení a jejich pracovní náplní a podmínkami.²⁰

Komparace výše uvedených výsledků s výsledky dotazníkového šetření autora této práce je provedena v kapitole 5 DISKUZE.

3.2 DEMOGRAFIE ČR VE VZTAHU K ZAMĚSTNANOSTI

Demografické změny ve stavu obyvatelstva daného státu jsou důležité i pro oblast zaměstnanosti. V ČR se od roku 1950 struktura obyvatelstva velmi změnila, konkrétně struktura věková. Každým rokem ubývá počet narozených dětí na jednu ženu a naopak přibývá obyvatel ve věku nad 65 let. To je způsobeno neustále se vyvíjejícím se zdravotnictvím a populárním zdravým životním stylem. Stále tak ubývá ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Tzv. „silné ročníky“ jsou nyní v důchodovém věku a děti ve věku 15 let a více je jen málo a tudíž nemohou vystřídat předchozí generaci v takovém množství, jak by se očekávalo. Tuto skutečnost ukazuje i graf č. 1.^{21,22}

Graf 1 - Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1950-2016



Zdroj: ČSÚ (2017), online 2018

²⁰ **VYŠÍN, Stanislav. 2013.** *Faktory ovlivňující výkon a pracovní zaujetí zaměstnanců. Bakalářská práce.* ČZU v Praze :2013

²¹ Zpráva o stavu populace a rozvoje ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí.* [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1214>.

²² Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1950-2016. Český statistický úřad. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Vývojovým trendem dnešní doby je tedy úbytek ekonomicky aktivního obyvatelstva v produktivním věku. Dle mezinárodních přehledů (především OSN) jsou obyvatelé zpravidla rozdělovány do 3 skupin:

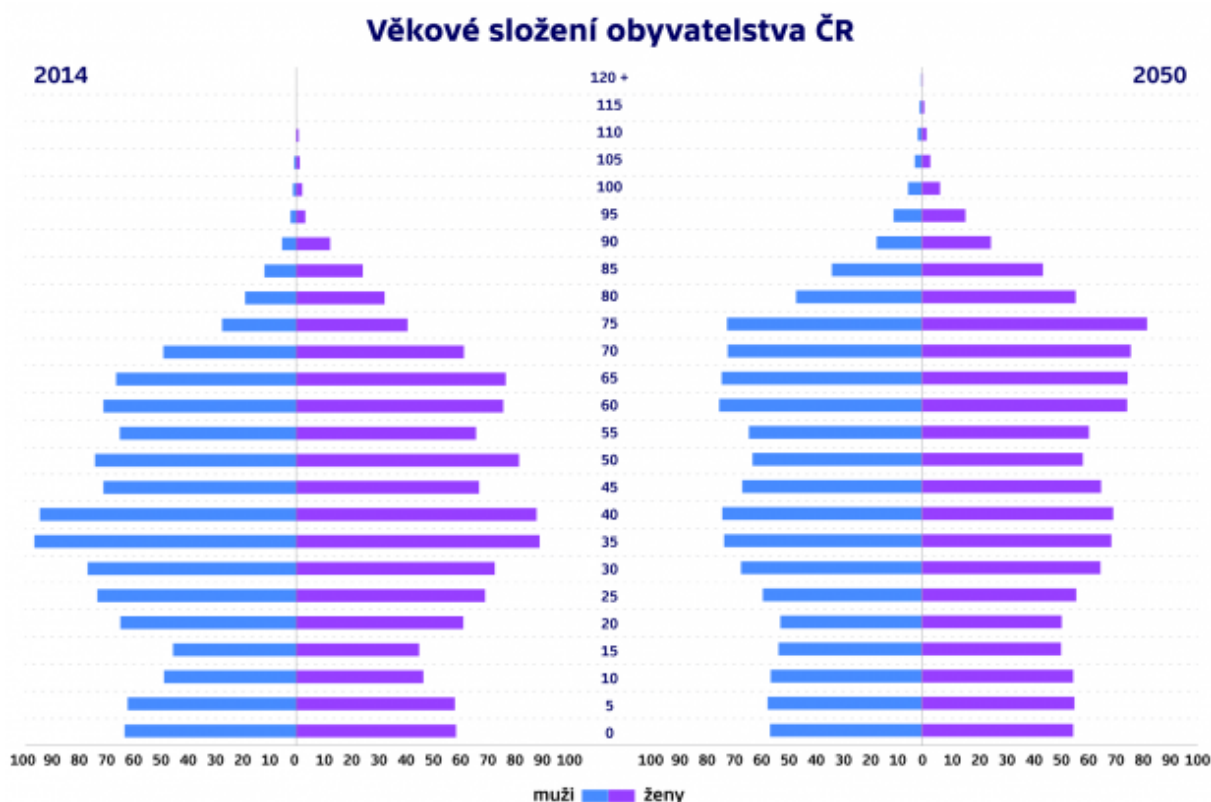
do 14 let = předproduktivní věk

15 -64 let = produktivní věk

65 let a více = poproduktivní věk

Obrázek č. 3 znázorňuje velikost těchto skupin od roku 2014 s prognózou do roku 2050. Neustále se zvětšuje poslední skupina obyvatel v postproduktivním věku. Naopak v obou dalších se počty osob výrazně zmenšují.^{23,24}

Obrázek 3 - Věkové složení obyvatelstva ČR v roce 2014 a 2050



zdroj: MPSV (2014), online 2018

Důležité pro problematiku nezaměstnanosti a především pro její vývoj je aktivně zaměstnávat starší obyvatele. Tím že populace v ČR stárne, jsou starší lidé považováni za

²³ KUNA, Zbyněk. 2010. *Demografický a potravinový problém světa*. Praha : Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 978-80-7357-588-5. Str 50.

²⁴ KALIBOVÁ, Květa. 2002. *Úvod do demografie*. 2. vydání. Praha : Karolinum, 2002. 80-246-0222-

neustále ekonomicky aktivní obyvatelstvo a musí se s nimi počítat v pracovním procesu. Zaměstnavatelé tak musejí odstoupit od svých předsudků a vytvářet pracovní podmínky pro více generací mezi zaměstnanci. Musejí si uvědomit, že s odchodem starších kvalitních zaměstnanců jim odcházení z firmy zkušenosti. Rekordní počet volných pracovních míst, díky nízkému procentu nezaměstnanosti, k jejich zaměstnávání jen přispívá. Firmy hledají neustále nové pracovníky a nebojí se brát i ženy po mateřské dovolené (a to i v případě přivýdělnku během rodičovské/mateřské dovolené) nebo starší osoby těsně před odchodem do důchodu.^{25,26}

Naopak mladší lidé v produktivním věku se při nízké nezaměstnanost nebojí více měnit zaměstnání a dělat radikálnější rozhodnutí. V roce 2011 (zaměstnanost se blížila až k 10 %) byli zaměstnanci ve velkém propouštění pro nadbytečnost a každý se o práci bál. V roce 2017 volná místa naopak „zbývají“ a lidé si tak mohou vybírat, dle nabídek zaměstnavatelů.^{27,28}

3.3 DESKRIPCE TRHU PRÁCE

Trh práce je místo, kde se setkává nabídka s poptávkou po práci. Na rozdíl však od trhu statků a služeb, zajišťují domácnosti stranu nabídky a firmy stranu poptávky. Práce je jedním z výrobních faktorů a důležitým prvek pro vývoj hospodaření dané ekonomiky. Ovlivňuje především zaměstnanost, která zasahuje do nejen ekonomických, ale také sociálních a politických souvislostí.²⁹

Práce

Primární výrobní faktor, bez kterého by každý kapitál nebo přírodní zdroje byly nevyužité a neměly by žádný smysl. Prací jsou zde označováni lidské zdroje. Bez nich by trh práce ani žádná ekonomika daného státu neexistovala. Lidé svou práci na trhu nabízejí pro

²⁵ Statistiky - obyvatelstvo. *Český statistický úřad*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/46173161/32018117_0101.pdf/a5646c99-f461-4421-a3f3-92c3910fa940?version=1.0

²⁶ Sociální oblast – ekonomická aktivita obyvatel. *Český statistický úřad*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-1134-07-2006-3_2_1_ekonomicka_aktivita_obyvatel

²⁷ Statistiky - obyvatelstvo. *Český statistický úřad*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/46173161/32018117_0101.pdf/a5646c99-f461-4421-a3f3-92c3910fa940?version=1.0

²⁸ Sociální oblast – ekonomická aktivita obyvatel. *Český statistický úřad*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-1134-07-2006-3_2_1_ekonomicka_aktivita_obyvatel

²⁹ **JUREČKA, Václav a kolektiv. 2013. Mikroekonomie - 2. aktualizované vydání. Praha : Grada Publishing a.s., 2013. 978-80-247-4385-1.str 246-247**

získání mzdy, sociálního postavení a vlastního rozvoje. Zároveň je práce také státní intervencí a to zejména tím, že je s ní zacházeno dle pracovního práva.³⁰

Mzda

V širším pojetí mzda znamená formu pracovního příjmu. Každému pracujícímu člověku náleží jeho odměna (příjem) za oddělanou práci. Zaměstnavatel pak může vyplácet mzdu nejen v penězích, ale i v naturáliích. Mzdová sazba je tedy cenou práce.

Logika trhu práce vyplývá ze vzájemného působení poptávky, nabídky a ceny práce.³¹

3.3.1 Nabídka na trhu práce

Nabídku na trhu práce zajišťují domácnosti a ostatní subjekty v rámci národního hospodářství, jako jsou firmy nebo stát. Jejich ochota vykonávat práci při dané mzdě určitý počet hodin. Mzda je pro člověka hlavním užitekem a proto budou lidé nabízet svou práci do té doby, dokud bude jejich mzda vyšší, než příjem, který by získali jinou činností. Užitek z práce mohou být kromě mzdy i jiné faktory jako pracovní prostředí, společenské postavení nebo další pracovní benefity poskytované zaměstnavatelem. V tomto případě se jedná o tzv. *individuální nabídku práce*.

Součtem všech individuálních nabídek práce se vytváří tržní nabídka.

Velmi důležitým faktorem v jakékoli práci je čas, který je pro každého člověka vzácný. Zároveň je největším omezením lidské i ekonomické aktivity. Každý člověk rozděluje svůj čas na volný čas a práci a dle toho, jak si svého času váží, vytváří určitou nabídku práce. Pokud je více času věnováno práci, vytvářejí se tzv. *náklady obětované příležitosti* v podobě volného času, kterého se člověk ve prospěch práce vzdá.³²

Nabídka práce je v určité části zpět zakřivená. To je způsobeno důchodovým efektem. Člověk nejprve při vyšší mzdě preferuje práci před volným časem (substituční efekt), ale ve chvíli, kdy se jeho mzda zvýší nad pro něho očekávanou úroveň, snaží se pracovník odpracovat méně hodin (důchodový efekt). V této chvíli si začíná uvědomovat, že dosáhl svého maximálního finančního ohodnocení a další strávené hodiny prací mu nepřinesou nic navíc, pouze „zbytečně“ ztratí část svého volného času.

³⁰ JUREČKA, Václav a kolektiv. 2013. *Mikroekonomie - 2. aktualizované vydání*. Praha : Grada Publishing a.s., 2013. 978-80-247-4385-1.str 246-247

³¹ JUREČKA, Václav a kolektiv. 2013. *Mikroekonomie - 2. aktualizované vydání*. Praha : Grada Publishing a.s., 2013. 978-80-247-4385-1.str 246-247

³² JUREČKA, Václav a kolektiv. 2013. *Mikroekonomie - 2. aktualizované vydání*. Praha : Grada Publishing a.s., 2013. 978-80-247-4385-1.str 247-252

1. substituční efekt

Substituční efekt vede ke „zdražování“ volného času. Pracovník „kupuje“ svůj volný čas tím, že mzda představuje jeho cenu. Jestliže tedy mzda začne růst, volný čas se stává dražším než ostatní komodity, které si člověk může koupit a tím se zájem o volný čas utlumuje a naopak se zvyšuje zájem o ostatní statky a zboží, které se dají získat za určitý příjem.

2. důchodový efekt

V případě důchodového efektu naopak vyšší mzdy podněcují pracovníka ke snížení nabídky práce a naopak o zvýšení počtu hodin volného času. Vyšší mzda činí člověka bohatším a zvyšuje jeho poptávku po různém zboží, včetně volného času, který se pro něj stává normálním. Čím větší důchod, tím větší poptávka člověka po „normálním“ zboží.³³

3.3.2 Poptávka na trhu práce

Poptávku na trhu práce vyjadřují firmy, přesněji všichni zaměstnavatelé. Takovou poptávku označujeme jako tzv. *odvozenou poptávku*. Odvozuje se od poptávky na trhu statků a služeb, jelikož veškeré statky jsou produkovány právě prací, kterou zase produkuje trh práce. Poptávka po práci může být také vyjádřena jako ochota firem zaměstnat určitý počet zaměstnanců za danou mzdu. Důležitým faktorem, který ovlivňuje poptávku, je produktivita práce pracovníků. Ta je dána efektivní organizací práce, technologiemi, kvalifikací pracovníků i zaměstnavatelů, atd..)

Na trhu práce nejprve vzniká poptávka jednotlivé firmy. Souhrnem všech jednotlivých poptávek vznikne stejně jako u nabídky tržní poptávka.

Příjem z mezního produktu práce vyjadřuje, jak se změní (zvýší) příjem firmy se zapojením dalšího pracovníka (další jednotky práce) do pracovního procesu.³⁴

3.3.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce bude popisována na dokonale konkurenčním trhu, pro který platí následující charakteristiky:

³³ JUREČKA, Václav a kolektiv. 2013. *Mikroekonomie - 2. aktualizované vydání*. Praha : Grada Publishing a.s., 2013. 978-80-247-4385-1.str 247-252

³⁴ JUREČKA, Václav a kolektiv. 2013. *Mikroekonomie - 2. aktualizované vydání*. Praha : Grada Publishing a.s., 2013. 978-80-247-4385-1.str 252-256

- Vystupuje zde velký počet účastníků (poptávajících a nabízejících), přičemž žádný z nich nedisponuje tržní silou, kterou by ovlivňovali výši mzdy. Na trhu práce nejsou velké firmy, které by ho mohli kontrolovat, jako je tomu na trhu statků a služeb.
- Práce je homogenní, tedy stejnorodá. To však neznamená, že by všichni lidé dělali stejnou práci, ale že každý člověk (na trhu práce označován jako pracovník) je stejně kvalifikovaný pro vykonávání určité práce. Každý se zaměří na jiný druh práce, ale schopnosti pro vykonání „nějaké“ práce má každý.
- Pracovníci jsou mobilní. Mohou se bez větších problémů a závazků přemísťovat mezi více pracovními místy.
- Na trhu existuje dokonalá informovanost.

Tržní rovnováha na trhu práce se vytváří při rovnovážné mzdě. Ta je dána průsečíkem křivek nabídky a poptávky po práci.

Křivka tržní poptávky = horizontální součet individuálních tržních křivek všech firem na trhu

Křivka tržní nabídky = součet individuálních tržních křivek pracovníků

V této situaci již není křivka tržní nabídky zpětně zakřivená, jelikož při součtu všech křivek, se zakřivení vyrovnává. Každá individuální křivka má totiž zpětné zakřivení v jiném bodě a celkový součet toto zakřivení vytěsňuje.

3.3.4 Nedokonalosti na trhu práce

Rovnováha na trhu práce byla popisována na dokonalé konkurenčním trhu, který se však od reálného trhu práce liší. V případě nedokonalého konkurenčního trhu platí několik „nedokonalostí“, jako např.: intervence vlády, působení monopsonů a odborových organizací a především rozdíly v pracích a mzdách.

Monopson = monopol na straně poptávajícího (v případě trhu práce je to tedy monopol na straně firem). Na trhu existuje jediná velká a dominantní firma, která zaměstnává většinu pracujících na daném území v dané profesi.

Odborové organizace = monopolní síla na straně nabízejících (tedy na straně pracovníků). Odbory jsou sdružení pracovníků, kteří společně „bojují“ za vyšší mzdové sazby, lepší podmínky práce a pracovní benefity pro jeho členy.³⁵

3.4 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je stavem na trhu práce, kdy si ekonomicky aktivní obyvatelstvo není schopno nebo nechce najít práci. Je to jeden z nejdůležitějších ukazatelů ekonomiky daného státu. Negativní dopad na vývoj ekonomiky má především dlouhodobá nezaměstnanost, kdy je člověk bez placeného zaměstnání déle než 1 rok.³⁶

Obyvatele vzhledem k měření nezaměstnanosti dané země rozdělujeme na ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo. Tyto termíny jsou však často špatně vnímány. Člověk, který je schopný a ochotný pracovat a zaměstnání si aktivně hledá, se považuje za člověka ekonomicky aktivního. Neznamena tedy, že když zrovna práci nemá, počítá se mezi ekonomický neaktivního.³⁷

3.4.1 Pojmy z oblasti nezaměstnanosti

Zaměstnaný = osoba, která má placené zaměstnání nebo podniká. Mezi zaměstnané osoby se také počítají ti, kteří jsou dočasně v práci nepřítomni, ale neustále udržují formální vztahy ke své práci. Jsou to tedy lidé s dočasnou pracovní neschopností nebo osoby na rodičovské a mateřské dovolené.

Nezaměstnaný = nezaměstnaný člověk je ten, který je po určitou dobu veden na úřadu práce a má nárok na podporu v nezaměstnanosti, je starší 15 let a je schopen do zaměstnání nastoupit do 14 dnů. Práci si aktivně hledá a je schopen ji vykonávat. Nezaměstnaný člověk tedy neznamená to samé, co člověk ekonomicky neaktivní.

Ekonomicky aktivní člověk = zaměstnaní + nezaměstnaní obyvatelé (pracovní síla dané země)

³⁵ JUREČKA, Václav a kolektiv. 2013. *Mikroekonomie - 2. aktualizované vydání*. Praha : Grada Publishing a.s., 2013. 978-80-247-4385-1.str 258-259

³⁶ MAREŠ, Petr. 1994. *Studijní texty - Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994. 80-901424-9-4. Str. 16-17

³⁷ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. 2002. *NEZAMĚSTNANOST psychologický, ekonomický a sociální problém*. Havlíčkův Brod : Grada Publishing a.s., 2002. 80-247-9006-8. Str.64-66

Ekonomicky neaktivní člověk = jsou to ti lidé, kteří nespádají do předchozí kategorie, tedy studenti, penzisté, rentiéři, invalidé nebo ženy v domácnosti nebo lidí dobrovolně nezaměstnaní. Jsou to ti lidé, kteří si placené zaměstnání z jakéhokoliv důvodu nehledají, nejsou schopni nebo ochotni pracovat.^{38,39}

3.4.2 Vyjádření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost určujeme tzv. mírou nezaměstnanosti, což je podíl nezaměstnaných na celkovém ekonomicky aktivním obyvatelstvu (zaměstnaní + nezaměstnaní) vyjádřený většinou v procentech.

Míra nezaměstnanosti se může určovat dvěma způsoby: obecnou mírou nezaměstnanosti a podílem nezaměstnaných osob (dříve registrovanou mírou nezaměstnanosti).

Obecný vzorec pro výpočet nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{E+U} \text{ zkráceně } u = \frac{U}{L}$$

Kde: u = míra nezaměstnanosti (%); U = počet nezaměstnaných osob; E = počet zaměstnaných lidí; L = ekonomicky aktivní obyvatelstvo ($U+E$)⁴⁰

Obecná míra nezaměstnanosti

Je zjišťována Českým statistickým úřadem, přičemž jsou pro výpočet používána VŠPS, tedy Výběrová šetření pracovních sil, prováděná na náhodném vzorku domácnosti dle obecně platných a doporučených dat a definic (Eurostatu nebo Mezinárodní organizace práce (ILO)).

Jedná se tedy o celkový počet nezaměstnaných na celkově aktivním obyvatelstvu.⁴¹

Podíl nezaměstnaných osob

Nový ukazatel zveřejňovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí od 1. Ledna 2013 (nahrazuje ukazatel „míra registrované nezaměstnanosti“) a je vypočítáván na základě dat

³⁸ MAREŠ, Petr. 1994. *Studijní texty - Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994. 80-901424-9-4. Str. 16-17

³⁹ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. 2002. *NEZAMĚŠTNANOST psychologický, ekonomický a sociální problém*. Havlíčkův Brod : Grada Publishing a.s., 2002. 80-247-9006-8. Str.64-66

⁴⁰ Finance - nezaměstnanost. *Měšec.cz*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: <https://www.mesec.cz/dane/ekonomika/pruvodce/nezamestnanost/>. 1213-4414

⁴¹ Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. *Český statistický úřad*. [Online] [Citace: 25. 1 2018.] dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

z úřadů práce. Vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let (tedy uchazeče evidované na ÚP, kteří jsou schopni do práce nastoupit) ze všech obyvatel stejného věku. Naproti tomu míra registrované nezaměstnanosti poměruje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.⁴²

Důvody vedoucí ke změně ukazatele jsou převážně z důvodů přesnosti. Míra registrované nezaměstnanosti srovnávala uchazeče o zaměstnání s pracovní silou udávanou z více zdrojů, konkrétně z evidence ÚP (osoby evidované) a zároveň i zaměstnané osoby z dat Výběrových šetření ČSÚ (ty jsou používány statistickým úřadem k výpočtům obecné míry nezaměstnanosti). Ve výběrových šetřeních také nastávala větší chybovost při sběru údajů o nezaměstnanosti na úrovni okresů – tedy menšími územními celky.⁴³

4 základní druhy nezaměstnanosti

- Frikční
- Sezónní
- Strukturální
- Cyklická

Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti se také někdy označuje jako normální nezaměstnanost. Je to z toho důvodu, že vzniká v době, kdy se člověk dobrovolně svého zaměstnání vzdá proto, aby si mohl najít nové. Většinou se tak děje z důvodu nespokojenosti zaměstnance se svým zaměstnavatelem. Ať už kvůli výši mzdy nebo pracovním podmínkám nebo rekvalifikaci pro jinou práci. Dalším a častým důvodem je změna práce kvůli změně bydliště. Charakteristické pro tento druh nezaměstnanosti je doba, po kterou je člověk nezaměstnaným. Délka je většinou krátká (do tří měsíců) a je považována za standardní ekonomický proces.⁴⁴

⁴² Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. Český statistický úřad. [Online] [Citace: 25. 1 2018.] dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

⁴³ Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. Český statistický úřad. [Online] [Citace: 25. 1 2018.] dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

⁴⁴ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a NĚMEC, Otakar. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod : PROFESSIONAL PUBLISHING - Kamil Mařík, 2003. 80-86419-48-7

Sezónní nezaměstnanost

Počítá se mezi krátkodobou nezaměstnanost a vyskytuje se v odvětvích, kde je práce závislá na počasí nebo na ročním období. Např. stavebnictví, zemědělství, lesnictví nebo rybolov.⁴⁵

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká ve chvíli, kdy je nabídka práce vyšší, než je poptávka v rámci určité struktury obyvatel (dle věku, kvalifikace, pohlaví, profesní struktury, místa zaměstnání, atd...). Jednoduše řečeno nabídka práce nemá uplatnění, jelikož firmy poptávají zrovna jiné druhy zaměstnání nebo preferují jiné uchazeče. Takový nesoulad vzniká většinou tehdy, kdy poptávka roste po určitém druhu práce, zatímco po jiném druhu klesá. Strukturální nezaměstnanost také ovlivňuje neobsaditelnost pracovních míst. Pokud člověk nenajde práci ve svém oboru a je dostatečně mobilní a přizpůsobivý, začne vyhledávat i jinak strukturovaná pracovní místa. Dokud i ta nejsou plně obsazena.^{46,47}

Cyklická nezaměstnanost

Tzv. „nezaměstnanost z nedostatečné poptávky“. Pokud na trhu statků a služeb klesne poptávka po určitém zboží či službě a tento jev je dlouhodobý, přenesse se to na trh práce, kde klesne i poptávka po práci. Firmy nebudou vyrábět tolik produkce a stávající zaměstnanci pro ně budou nepotřební a přebyteční. V tu chvíli nastává tzv. cyklická nezaměstnanost, která je součástí makroekonomie, tedy ekonomiky celého státu.

Procento nezaměstnanosti, především jeho výše, nemá jen ekonomický dopad, ale také sociální. Lidé mají větší příjem a jsou ochotni více investovat a kupovat. Zároveň se snižuje chudoba v daném státu.⁴⁸

3.5 ZAMĚSTNANOST – POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

K oblasti nezaměstnanosti, je v hodné přiblížit i aktivní politiku zaměstnanosti (dále APZ), která má za úkol zlepšovat a zkvalitňovat úroveň zaměstnanosti v ČR. V roce 2017 má Česká republika nejnižší nezaměstnanost z celé Evropské Unie a tudíž je nutné, aby stát

⁴⁵ MAREŠ, Petr. 1994. *Studijní texty - Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994. 80-901424-9-4

⁴⁶ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. 2002. *NEZAMĚSTNANOST psychologický, ekonomický a sociální problém*. Havlíčkův Brod : Grada Publishing a.s., 2002. 80-247-9006-8

⁴⁷ MAITAH, Mansoor. 2017. *MACROECONOMICS Issues and Exercises*. Praha : Česká zemědělská univerzita v Praze - Provozně ekonomická fakulta, 2017. 978-80-213-2748-1. Str. 140

⁴⁸ SIROVÁTKA, Tomáš a MAREŠ, Petr. 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita v Brně - Fakulta sociálních studií, 2003. 80-210-3048-8. Str.108-110

pro uchazeče o zaměstnání udělal maximum. Firmy poptávají daleko více kvalifikovaných lidí a nejen, že nízká nezaměstnanost je vhodná pro ty, kteří chtějí dlouhodobě změnit zaměstnání, ale i pro ty, kteří se chtějí uplatnit např. v jiném oboru. Právě těm stát, prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí spolu s Úřady práce, poskytuje možnosti, jak nové zaměstnání sehnat.^{49,50}

Veškeré nástroje APZ podléhají právní úpravě: § 104 - § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ)

3.5.1 Nástroje a součásti aktivní politiky zaměstnanosti

- Rekvalifikace (§ 108 – 110, ZoZ)

Je prohloubení, obnovení nebo udržení dosavadních kvalifikací člověka. Rozsah kvalifikace vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče, schopností a zkušeností a zdravotního stavu. Uchazeč tímto kurzem získá nové teoretické i praktické dovednosti potřebné pro další profesní vzdělání a poté následující zaměstnání.

- Investiční pobídky (§ 111)

Těmito pobídkami stát hmotně podporuje zaměstnavatele, aby mohl vytvářet nová pracovní místa nebo provádět rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců na vlastní půdě. Nový pracovních (nebo uchazeč o pracovní místo) tak nemusí podstupovat rekvalifikaci na Úřadu práce, ale rovnou u svého současného nebo budoucího zaměstnavatele.

- Veřejně prospěšné práce (§ 112)

Zaměstnavatel vytvoří na základě dohody s Úřadem práce pracovní příležitost pro nezaměstnané v podobě udržování veřejných prostranství, úklidu, údržbě veřejných budov nebo komunikací a dalších činnostech ve prospěch státu, obcí, měst nebo firmy. Úřad práce na toto pracovní místo může poskytnout zaměstnavateli i příspěvek až do výše vynaložených prostředků na mzdu takové zaměstnance.

- Společensky účelná pracovní místa (§113 ZoZ)

SÚPM se označuje pracovní místo, které zaměstnavatel ve spolupráci s Úřadem práce vytvoří účelně přímo pro konkrétního účastníka, kterému nelze jakýmkoliv jiným

⁴⁹ Úřad práce ČR - Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

⁵⁰ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a NĚMEC, Otakar. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod : PROFESSIONAL PUBLISHING - Kamil Mařík, 2003. 80-86419-48-7. Str29-30

způsobem zajistit jiné pracovní uplatnění. Na toto místo může zaměstnavatel opět dostat od ÚP příspěvek, nejdéle na dobu 12 ti měsíců. Jeho výši vyjadřuje následující tabulka č. 1:

Tabulka 1 - Příspěvek na Společensky účelná pracovní místa

Podíl nezaměstnanosti v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek Okres x Česká republika	Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM do 10 pracovních míst na základě jedné dohody	Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM při více než 10 pracovních místech na základě jedné dohody
Podíl nezaměstnanosti v okrese < v ČR	čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku	šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního
Podíl nezaměstnanosti v okrese = nebo > v ČR	šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku	osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního

Zdroj: MPSV (2017), online 2018

- Překlenovací příspěvek (§114 ZoZ)

Příspěvek, který na základě dohody může dostat samostatně výdělečná osoba, která díky tomu přestala být uchazečem o zaměstnání. Příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů, které však musely vzniknout v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

- Příspěvek na zpracování (§116)

Ten dostává zaměstnavatel, pokud zaměstná tzv. uchazeče o zaměstnání se zvýšenou péčí. Uchazeč se zvýšenou péčí Úřadu práce je člověk např. s horším zdravotním stavem, nízkým nebo naopak vysokým věkem, člověk s péčí o dítě a člověk, který je sledován z jiných závažných důvodů a sledování potřebuje. Příspěvek se poskytuje maximálně 3 měsíce.

- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117)

Příspěvek od ÚP pro ty zaměstnavatele, kteří přecházejí ve své firmě na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemohou zabezpečit všem svým zaměstnancům práci v klasickém rozsahu týdenní pracovní doby. Lze ho poskytovat na částečnou úhradu mezd, která zaměstnanci dle zákona náleží.

- Poradenství (§ 105 ZoZ)

Poradenství zabezpečují krajské pobočky ÚP pro zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů uchazeče o zaměstnání, pomáhají s volbou budoucího a vhodného zaměstnání, jeho zprostředkováním a přípravou.

- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků podle § 78

Zaměstnavatel zřídí pro člověka se zdravotním postižením tzv. chráněné pracovní místo, které musí být jedním člověkem obsazeno nejméně po 3 roky.

- Cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120)

Cílený program, který může být na obecní, krajské, celostátní, ale i mezinárodní úrovni a je vytvořen pro zvýšení uplatnění uchazečů o práci na pracovním trhu. Může obsahovat i podporu pro obnovu nebo technické zhodnocení majetku firmy, který slouží jako zaměstnání pro např. osoby se zdravotním postižením. Pro uplatnění těchto cílů a programů nemusí pracovat pouze ÚP.^{51,52}

Všechny příspěvky jsou detailněji ukázány v Příloha 1

APZ zajišťují především Úřady práce, které plní 3 hlavní úkoly:

- Poskytují informace
- Zprostředkovávají nezaměstnaným zaměstnání
- Poskytují sociální dávky

Zkvalitnění těchto služeb se stát snaží dosáhnout tím, že jsou úřady co nejvíce provázané se zaměstnavateli, organizacemi a institucemi, kteří jsou v každodenním styku s pracovníky.

Investice do lidských zdrojů totiž není věc jen jednoho z nich. Stát ji řeší právě APZ a zaměstnavatelé pomocí HR managementu (Řízení lidských zdrojů).⁵³

⁵¹ Úřad práce ČR - Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

⁵² **JÍROVÁ, Hana. 1999.** *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 80-7079-635-9.

⁵³ **KOTÝNKOVÁ, Magdalena a NĚMEC, Otakar. 2003.** *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod : PROFESSIONAL PUBLISHING - Kamil Mařík, 2003. 80-86419-48-7. Str. 29

4 ANALYTICKÁ ČÁST

Analytická část analyzuje vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 2009 po současnost a také provedeno detailní porovnání stavu trhu práce ve Středočeském a Karlovarském kraji v letech 2009 a 2017 v kooperaci s krajskými pobočkami Úřadu práce ČR. Dále vyhodnocuje odpovědi respondentů na jednotlivé otázky v dotazníkovém šetření, díky kterému bylo zjišťováno, zda se respondenti zajímají o stav nezaměstnanosti v České republice a zda tento stav vnímají příznivě pro jejich postavení v pracovních právních vztazích. Byla zjišťována spokojenost / nespokojenost s chování jejich zaměstnavatelů v provázanosti na nízké procento nezaměstnanosti. Dále byl analyzován Poslední částí vlastního práce je porovnání pracovních benefitů a podmínek v České republice a Německu.

4.1 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI ČR A STAV NA TRHU PRÁCE VE VYBRANÝCH KRAJÍCH DLE ÚŘADU PRÁCE

V této kapitole práce je analyzován vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 2009 do konce roku 2017, tedy od počátků světové finanční krize až do historického minima nezaměstnanosti v našem státě v roce 2017. Dále je zde komparován stav trhu práce ve Středočeském a tedy největším kraji ČR a zároveň v kraji Karlovarském, který se naopak řadí mezi kraje nejmenší, na základě spolupráce s krajskými pobočkami ÚP. Mezi těmito kraji porovnává především počet volných pracovních míst, počet uchazečů o zaměstnání, strukturu uchazečů a informace o zájmu uchazečů o rekvalifikační kursy.

4.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2009 - 2017

Rok 2009 jako počátek vývoje analyzovaného v této práci byl stanoven z důvodu začátku celosvětové finanční krize, konkrétně v USA. Do České republiky tento rok krize „nedošla“, je to však začátek velkých změn ve vývoji nezaměstnanosti. % nezaměstnanosti neustále stoupala až do roku 2014 (na 7,5 % dle metodiky Podílu nezaměstnaných osob). Výjimkou byl jen rok 2011, kdy hodnota klesla o 0,6% a hranice vývoje se dostala pod 7%, díky novým (méně výhodným) podmínkám podpory v nezaměstnanosti, která se od roku 2010 výrazně snížila. Nejkritičtější pro ČR byl rok 2013, kdy v prosinci podíl nezaměstnaných osob dosáhl hodnoty 8,2% Naopak na přelomu let 2016/2017 hodnota podílu rapidně klesala a na konci roku 2017 byla 3,8 % (dle metodiky MPSV). Dle

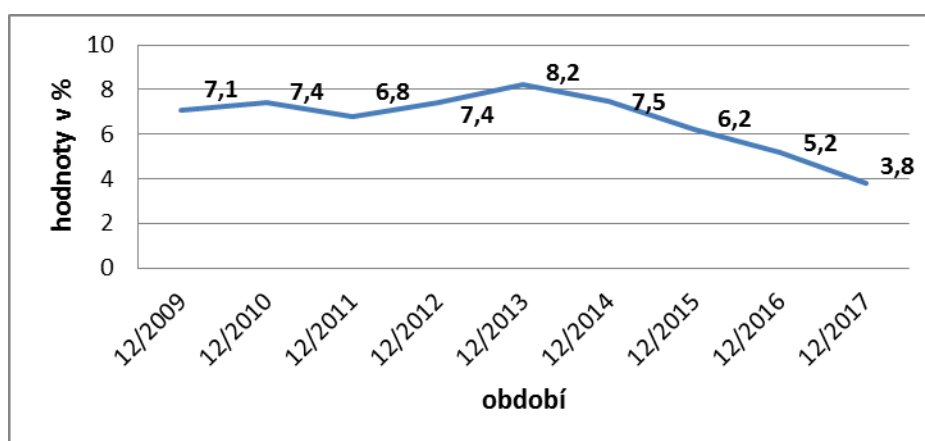
metodiky ČSÚ (obecné míry nezaměstnanosti)⁵⁴ se nezaměstnanost v roce 2017 pohybovala v listopadu na 2,5% a rok 2017 je pro ČR rokem s nejnižší nezaměstnaností za posledních dvacet let a stává se tak i zemí s nejnižší nezaměstnaností v rámci celé EU. Evropský průměr se v polovině roku 2017 pohyboval na 7,7% a průměrná hodnota za sledované období (2009 – 2017) byla dle Eurostatu 9,42 %. Přehled všech hodnot podílu nezaměstnaných osob zobrazuje tabulka č. 2 a graf č. 2. Vývojová tendence obecné míry nezaměstnanosti porovnaný s průměrem Evropské unie a vývojem nezaměstnanosti v Německu, jako hospodářským „tahounem“, pak představuje graf č. 3.

Tabulka 2 - Podíl nezaměstnaných osob ČR v letech 2009-2017

období	podíl nezaměstnaných osob ČR v %
12/2009	7,1
12/2010	7,4
12/2011	6,8
12/2012	7,4
12/2013	8,2
12/2014	7,5
12/2015	6,2
12/2016	5,2
12/2017	3,8

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV(online 2018) a ÚP (online 2018)

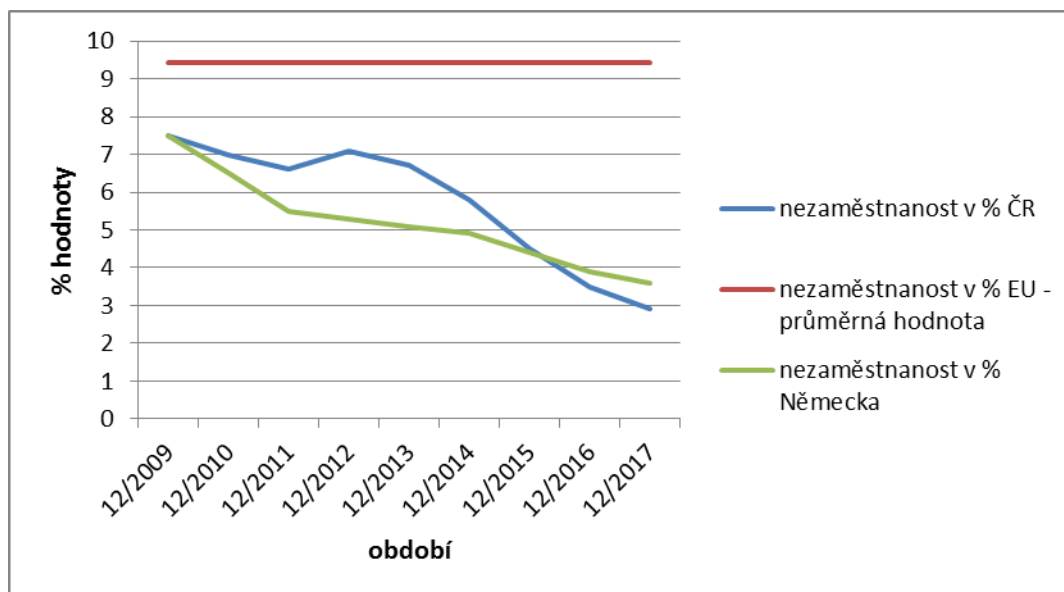
Graf 2 - Vývoj nezaměstnanosti ČR (v %) v letech 2009 - 2017



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV(online 2018) a ÚP (online 2018)

⁵⁴ Rozdíl mezi metodikami určující procento nezaměstnanosti, tedy „obecnou mírou nezaměstnanosti“ a „podílem nezaměstnaných osob“ práce vysvětluje již ve své teoretické části – viz kapitola č. 3.4.2.

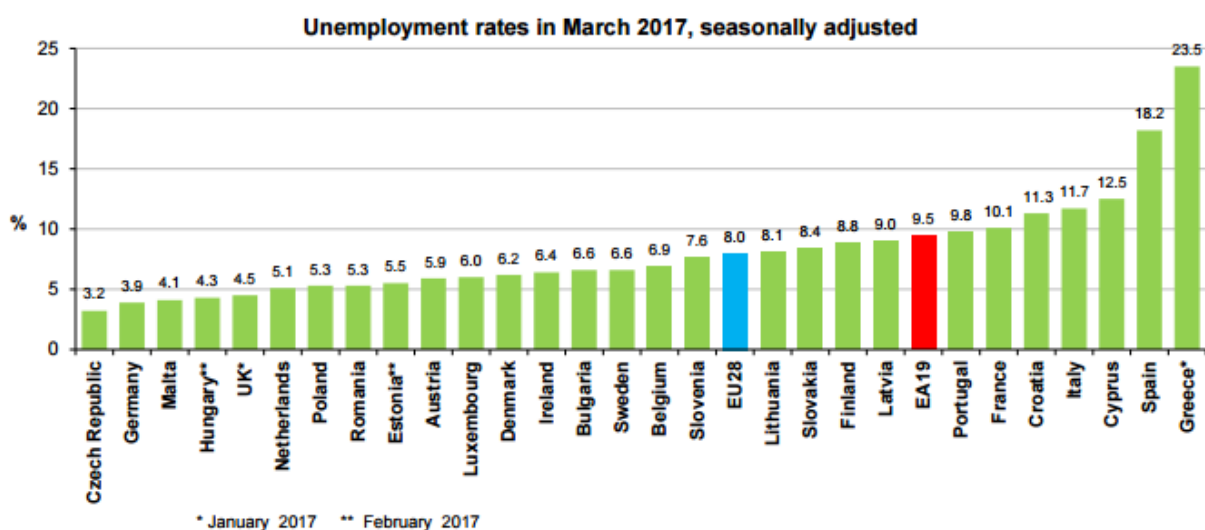
Graf 3 - Vývoj nezaměstnanosti ČR v letech 2009 – 2017 v porovnání s průměrem EU a Německem



Zdroj: vlastní zpracování dle Eurostatu (online 2018)

Z grafu č. 27 je patrné, že se Česká republika během celého sledovaného období držela pod průměrem Evropské unie a její hodnota nezaměstnanosti byla nejmenší ze všech států EU. Od přelomu let 2015/2016 vykazuje lepší hodnoty než sousední Německo, které patří v problematice nezaměstnanosti mezi „hospodářské tahouny“ Evropské unie. Ke konci roku 2017 je dle MPSV v České republice 216 629 volných pracovních míst. Stav nezaměstnanosti ve všech státech EU zobrazuje obrázek grafu č. 4.

Obrázek 4 - Hodnoty nezaměstnanosti všech států EU v % v březnu 2017



Zdroj: Eurostat,(2017), online 2018

Procenta nezaměstnanosti České republiky klesají z několika důvodů. Hlavním faktorem je především neustálý ekonomický růst státu (dle meziročního vývoje HDP České republiky uvedeného v tabulce č. 3), který je (paradoxně k lepším výsledkům než má Německo) způsobený i napojením na silnou německou ekonomiku a zesílení zahraniční poptávky.

Tabulka 3 - Meziroční vývoj HDP ČR v % v letech 2009 – 2017

Rok	Meziroční vývoj HDP v %
2009	- 4,5
2010	2,2
2011	1,7
2012	0,0
2013	- 0,9
2014	2,0
2015	4,3
2016	2,3
2017	4,5

Zdroj: Kurzy.cz (2018), online 2018

Dalším důvodem byl i růst českého průmyslu, jehož meziroční nárůst byl téměř o 5%. (ČSU, 2018 online). Důležitým faktorem jsou také nízké mzdy s porovnáním např. s již zmíněným Německem. Nízké mzdy možná zajišťují pozitivní vliv na nízkou nezaměstnanost státu ze stránky nižších mzdových nákladů pro firmy a tím jejich větší zisk, produktivitu a vyšší HDP celého státu, jsou však dlouhodobým problémem pro zaměstnance a jejich sociální život, jelikož mzdy a důchody (penze) zůstávají téměř stejné. To si začalo uvědomovat i Ministerstvo práce a sociálních věcí a každý rok se tak u nás alespoň o něco málo zvedají minimální mzdy. V roce 2018 minimální mzda činí 12.200,- Kč a oproti roku 2017 tak byl její nárůst o 1.200,- Kč. Nasvědčuje tomu i fakt, že ke konci roku 2009 bylo volných pracovních míst 30 927 a uchazečů o zaměstnání 539 136, což znamená, že na jedno volné pracovní místo připadlo 17 uchazečů. Naopak k 31. 12. 2017 vzrostl počet pracovních míst na 216 629 a počet uchazečů se naopak snížil na 280 620, což je v podílovém vyjádření znamená 1,3 uchazeče na jedno pracovní místo. Stav na trhu práce ČR se tak dostává do poměru volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání 1:1. Celkový vývoj nezaměstnanosti má obrovský vliv na podmínky trhu práce a především také pro zaměstnavatele. Ti musí ve větším měřítku měnit své nabídky mezd, benefitů, pracovních podmínek a celkově změnit svůj HR management, aby tak ve svém podniku

udrželi kvalitní zaměstnance, popř. dokázali sehnat nové, pokud jsou schopni tyto mzdové náklady zaplatit v závislosti na jejich produktivitě.

Pro internetový deník Mladé fronty dnes tuto situaci okomentovali pánové Ing. Štěpán Křeček, MBA z Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické a Jiří Pour pracující jako vedoucí ekonom UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia:

„Nezaměstnanost klesá a brzy začne atakovat hranici 3 %. To fakticky znamená, že pracovat bude moci každý, kdo o to projeví zájem a ekonomika dosáhne stavu plné zaměstnanosti. Takovýto vývoj je příznivý pro celou ekonomiku, a zvláště pak pro zaměstnance, kteří si budou moci říci o navýšení mezd. Oproti tomu zaměstnavatelé budou mít problémy se sháněním kvalitních zaměstnanců a vzrostou jim mzdové náklady.“

Křeček, VŠE (2017)

„Je zřejmé, že v této době získá práci prakticky každý, kdo o ni má zájem. Nedostatek pracovníků je již citelnou překážkou růstu ekonomiky, a firmy se přetahují o zaměstnance zvyšováním mezd a poskytováním dalších benefitů. Zároveň se firmám čím dál více vyplácí investovat do robotizace, resp. zvyšování produktivity svých zaměstnanců obecně. Rostoucí mzdy silně podporují domácí spotřebu a začínají tlačit na růst cen.“

Pour, UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia (2017)

Zaměstnavatelé se proto začínají o své zaměstnance starat lépe, než tomu bylo v minulosti a mají velký problém s jejich nedostatkem, především kvůli populační propasti. Často se tak stává, že se společnosti nějaký uchazeč přihlásí do výběrového řízení a než se zaměstnavatel stačí rozhodnout, zda je uchazeč i vhodným kandidátem, zaujme ho jiná nabídka a firma tak opět přichází o možnost nového pracovníka. Pokud si tedy společnosti tento stav neuvědomí a neocení své kvalitní pracovníky vyšším platem a lepšími podmínkami, může jim hrozit ztráta těchto zaměstnanců. Celkové chování zaměstnavatelů a koordinace a zázemí jejich HR managementu velmi ovlivňuje vývoj zaměstnanosti a stav na trhu práce.

4.1.2 Stav na trhu práce ve vybraných krajích ČR (v letech 2009 a 2017)

Vývoj nezaměstnanosti za celou ČR je již v předchozí kapitole. Tato však analyzuje stav na trhu práce v největším kraji ČR, tedy ve Středočeském a v jednom z nejmenších krajů, konkrétně Karlovarském.

V obou těchto krajích je stav trhu práce dle Úřadu práce přiblížen v již zmíněných krajních letech 2009 a 2017 a jsou v nich analyzovány následující údaje pomocí otázek položených krajským pobočkám:

- **Kolik uchazečů o zaměstnání (UoZ) je zaregistrovaných na ÚP v daném kraji.**

Kraj / období měření	12/2009	12/2017
Karlovarský kraj	19 016	6 759
Středočeský kraj	48 328	27 545

Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV – statistiky (online 2018)

Z tabulky je patrné, že v roce 2017 je v Karlovarském kraji téměř 3x menší počet registrovaných uchazečů o zaměstnání, než v roce 2009. Ve Středočeském kraji je situace stejná, kdy počet uchazečů klesl o téměř 21 000. Trendy na trhu práce prošly výraznou změnou a uchazeči, kteří se o zaměstnání ucházejí, skutečně pracovat chtějí a souhlasí s nabízenými podmínkami firem, najdou zaměstnání velmi rychle. Na tento fakt ukazují i grafy č. 29 – 32, které znázorňují dobu, kterou uchazeči v evidenci Úřadu práce stráví. V obou krajích je největší počet těch, kteří jsou evidováni kratší dobu než 3 měsíce.

- **Ze kterého kraje ČR je nejvíce osob na úřadu práce.**

V tomto případě ani jeden z analyzovaných krajů neeviduje největší počet uchazečů o zaměstnání. Nepatří tedy mezi ty kraje s vyšší mírou nezaměstnanosti. Za oba roky, tedy roky 2009 i 2017, je více evidovaných UoZ z kraje Moravskoslezského, kdy:

k prosinci roku 2009 bylo 78554 uchazečů o zaměstnání
k prosinci roku 2017 to bylo 45865 uchazečů.

Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV – statistiky (online 2018)

- **Jaká je věková struktura uchazečů v evidenci úřadu práce.**

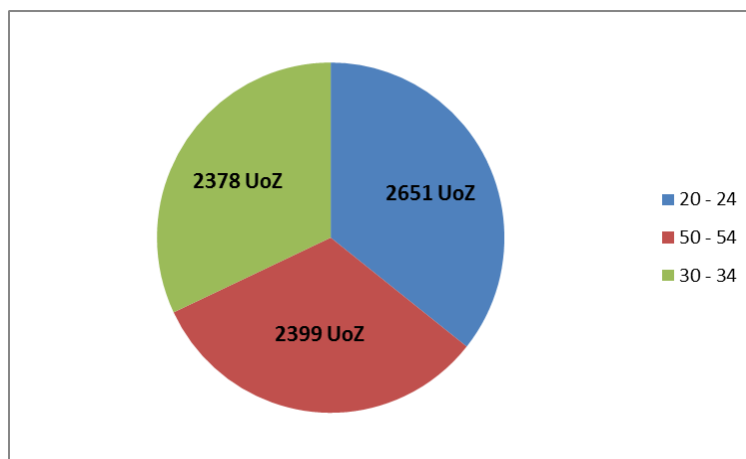
Kraj / období měření	12/2009	12/2017
Karlovarský kraj	20 – 24 let (2651 UoZ)	55 – 59 let (1118 UoZ)
Středočeský kraj	20 – 24 let (6853 UoZ)	55 – 59 let (4181 UoZ)

Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV – statistiky (online 2018)

V roce 2009 byly nejvíce zastoupeny v obou krajích skupiny ve věku 20 – 24 let. To bylo způsobeno především špatnými podmínkami pro hledání zaměstnání u absolventů škol. Pracovních míst bylo méně a lidé se snažili svou práci udržet – především v dalších letech s přicházející finanční krizí, kdy ve firmách probíhalo masivní propouštění pro nadbytečnost. Absolventi škol, ať už středních či vysokých pak měli velké problémy sehnat vůbec nějaké zaměstnání, natož kvalitní. V roce 2017 je tomu však opačně.

Nejpočetnější skupinou v Karlovarském i Středočeském kraji je věk mezi 55 a 59 lety. Jedná se o situace, kdy starší člověk přijde o zaměstnání těsně před důchodovým věkem, a firmy nejsou ochotny uchazeče v tomto věku zaměstnat. Hledají totiž dlouhodobé řešení a pracovník v tomto věku je pro ně rizikový ať už kvůli zdravotnímu stavu nebo pro jeho blížící se odchod do důchodu. Neuvědomují si, že v poslední době se věk pro odchod do důchodu neustále zvyšuje a takovýto uchazeč o zaměstnání tak může pozici vykonávat i dalších 10 let, což není v zaměstnání málo. Přesto jsou zaměstnavatelé ostražití. I přesto, že je tato skupina nejvíce zastoupena, její počet uchazečů se pomalu snižuje. Firmy trpí celoplošně na nedostatek pracovních sil a začínají starší pracovníky navzdory jejich zdraví a produktivnímu věku zaměstnávat. V některých případech alespoň na dohody nebo částečné úvazky, když už ne na standardní pracovní poměr. Zároveň je zde velký problém v rámci populační propasti, kdy je nedostatek ekonomicky aktivního obyvatelstva ve věku 18 – 55 let a starší obyvatelstvo nad 55 let, se tak v současnosti stává také ekonomicky aktivním a tudíž nejvíce početnou skupinou evidovanou na ÚP. Dokud se bude snižovat počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, bude i nižší nezaměstnanost. První tři nejvíce zastoupené skupiny dle věku v obou krajích za oba roky zobrazují grafy č. 4 – 7.

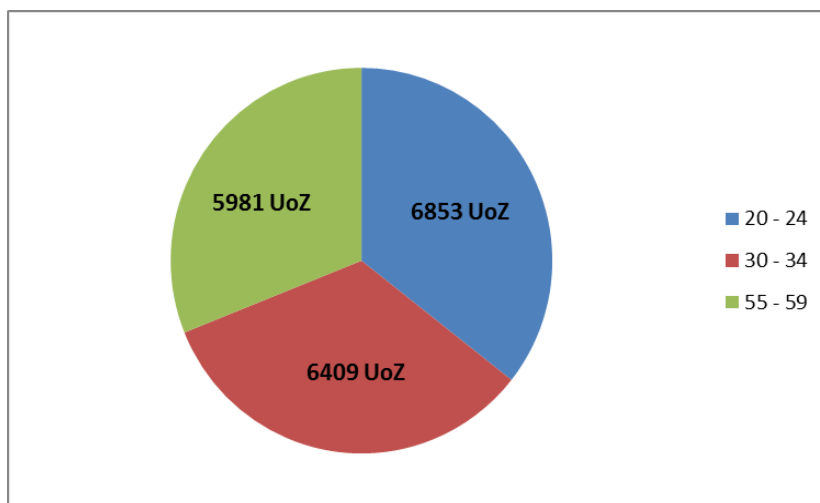
Graf 4 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji k prosinci 2009



Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV – statistiky

Po věkové skupině 20 – 24 v Karlovarském kraji za rok 2009 je druhou nejpočetnější skupinou věk 50 – 54 a třetí věk 30 – 34.

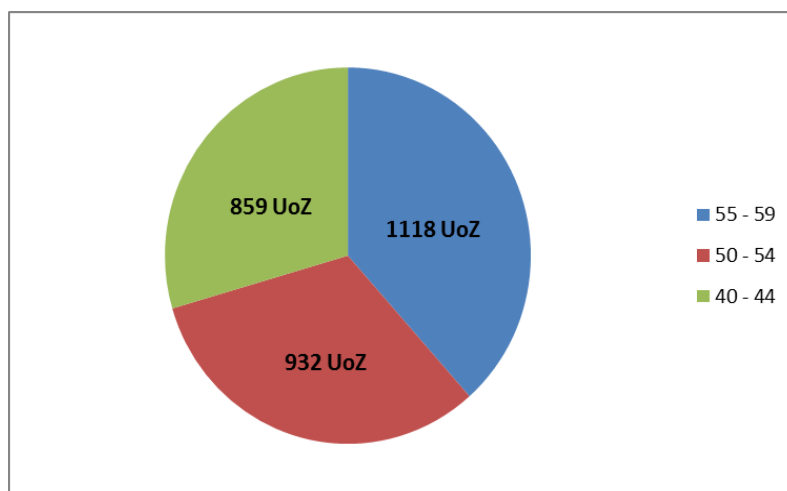
Graf 5 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji k prosinci 2009



Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV - statistiky

Ve Středočeském kraji v roce 2009 patřily mezi další nejvíce zastoupené kategorie ty ve věku 30-34 a 55-59, tedy téměř stejně jako v kraji Karlovarském.

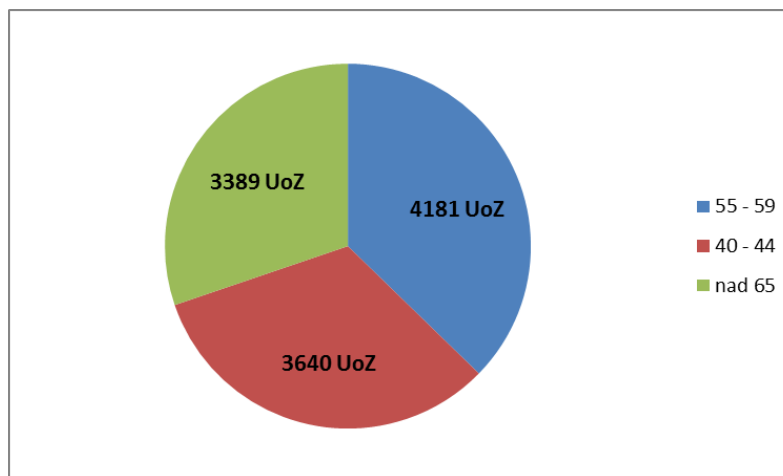
Graf 6 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji k prosinci 2017



Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV – statistiky

V roce 2017 v Karlovarském kraji se přidala skupina ve věku 40-44 let. První věkovou skupinou byla 55-59 let, druhá 50-54 let a třetí již zmíněná 40-44 let.

Graf 7 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji k prosinci 2017



Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV - statistiky

Ve Středočeském kraji je naopak další skupinou věk nad 65 let, která je třetí nejpočetnější kategorií. Druhou skupinou je věk 40-44, podobně jako v kraji Karlovarském, a nejpočetnější skupina je opět ta ve věku 55-59 let.

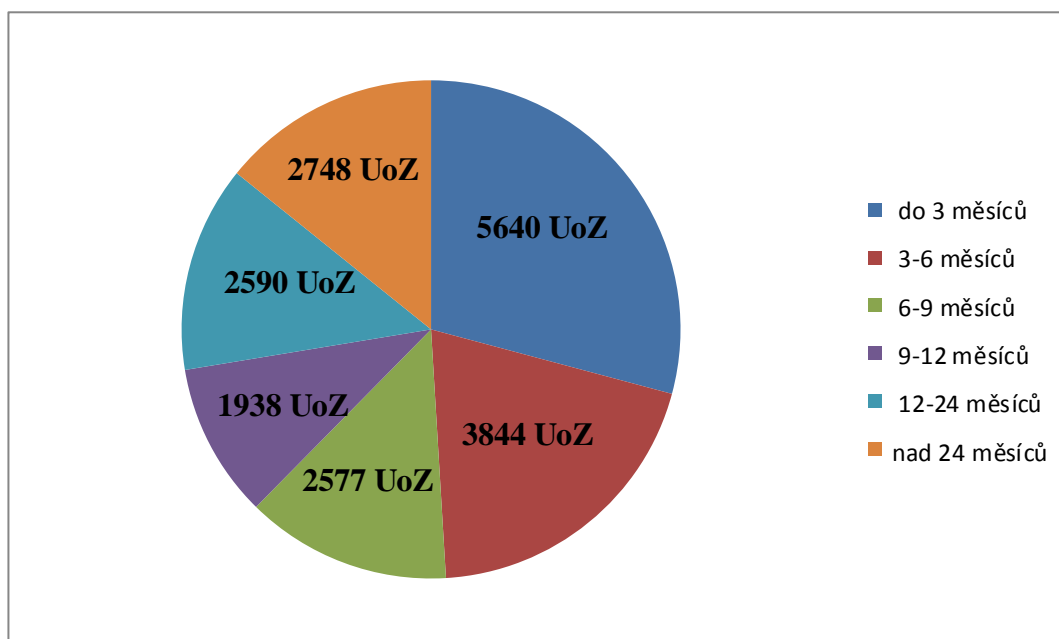
- Jaká je průměrná doba, než si uchazeč najde zaměstnání.

Kraj / období měření	12/2009	12/2017
Karlovarský kraj	do 3 měsíců (5640 UoZ)	do 3 měsíců (2715 UoZ)
Středočeský kraj	do 3 měsíců (17441 UoZ)	do 3 měsíců (10499 UoZ)

Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV – statistiky (online 2018)

V obou krajích v obou letech se nejpočetnější kategorií stala délka doby evidence na ÚP do 3 měsíců. Důvodem této krátké evidence u uchazečů je převážně přechod mezi ukončením školy a následným nástupem od zaměstnání na plný úvazek u absolventů škol, či překlenutí doby mezi ukončením starého zaměstnání a nástupem do nového u pracovníků, kteří dostali ze zaměstnání výpověď nebo ji podali oni sami. U průměrné doby evidence uchazečů (nebo také doby nezaměstnanosti) je k dispozici detailní rozdělení kategorií podobně jako u věkových skupin. Toto rozdělení znázorňují grafy č. 8 – 11.

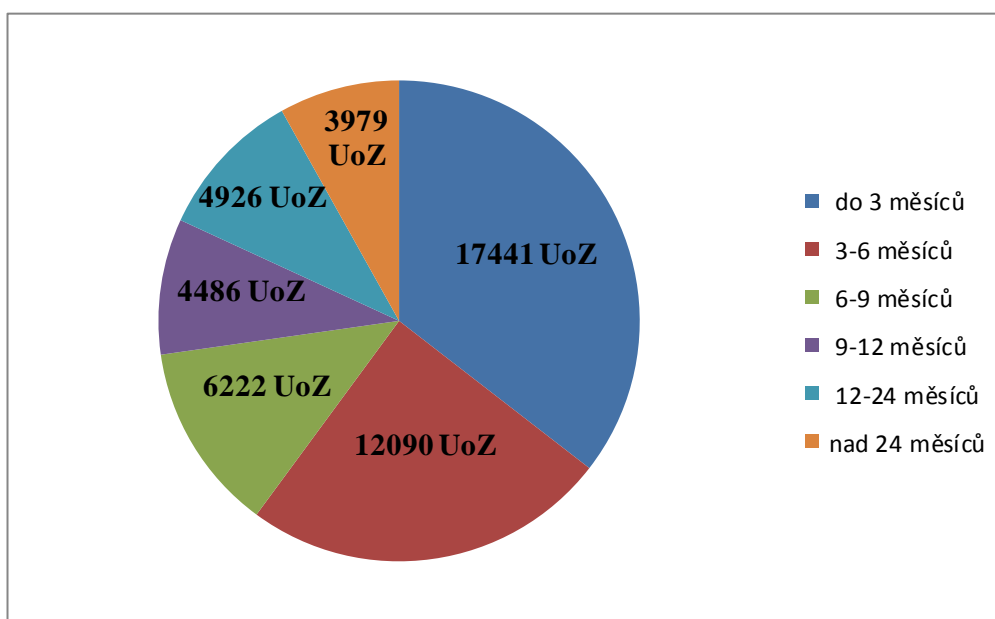
Graf 8 - Průměrná doba nezaměstnanosti v Karlovarském kraji k prosinci 2009



Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV – statistiky

Druhou nejčastěji evidovanou délkou evidence je v Karlovarském kraji v roce 2009 3-6 měsíců a následně nad 24 měsíců, tedy dlouhodobá nezaměstnanost. V tomto případě se jedná o ty uchazeče, kteří jsou sice na ÚP evidováni, o nové zaměstnání však většinou nestojí.

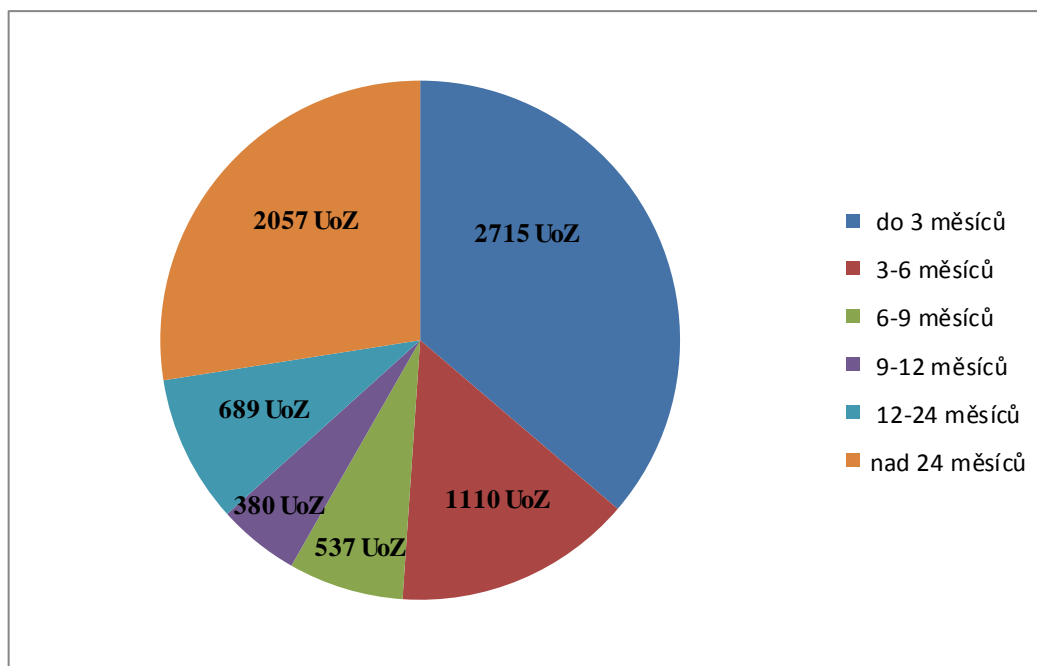
Graf 9 - Průměrná doba nezaměstnanosti ve Středočeském kraji k prosinci 2009



Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV – statistiky

V kraji Středočeském je první a druhé pořadí stejné jako v Karlovarském kraji, s tím rozdílem, že zde kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti obsahuje nejmenší počet uchazečů. Zde je místo ní na třetím místě kategorie délky 6-9 měsíců.

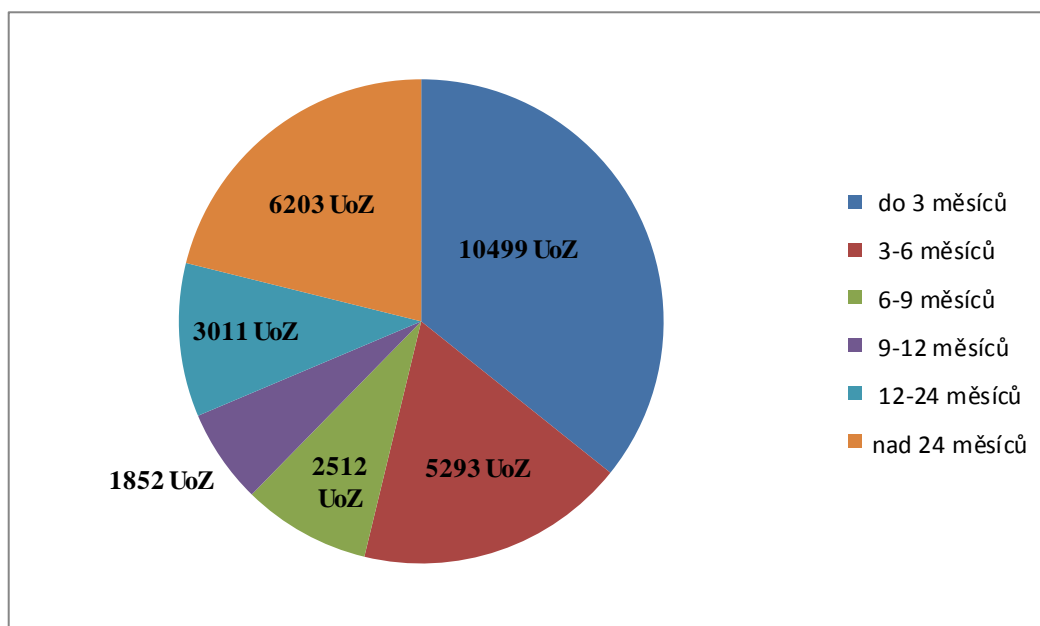
Graf 10 - Průměrná doba nezaměstnanosti v Karlovarském kraji k prosinci 2017



Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV – statistiky

V roce 2017 se rozložení kategorií délky evidence na ÚP v Karlovarském kraji nezměnilo. Razantně se však změnilo jejich pořadí, konkrétně počet uchazečů v jednotlivých skupinách. Dlouhodobá nezaměstnanost představující kategorii nad 24 měsíců délky evidence pokročila na druhé místo a čítá 2057 uchazečů, tedy víc jak o 900 uchazečů s průměrnou délkou evidence 3-6 měsíců.

Graf 11 - Průměrná doba nezaměstnanosti ve Středočeském kraji k prosinci 2017



Zdroj: vlastní zpracování, data: Integrovaný portál MPSV - statistiky

Ve Středočeském kraji je pořadí a rozložení kategorií v roce 2017 stejné jako v kraji Karlovarském. Je to velká změna oproti stavu v tomto kraji v roce 2009, kdy kategorie evidence nad 24 měsíců byla nejméně početná. V roce 2017 však obsadila druhé místo. Tato skutečnost by se mohla zdát vzhledem k počtu volných pracovních míst a počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání zvláštní. Proč, když firmy mají nedostatek pracovníků, je velké množství lidí evidovaných na ÚP déle než 24 měsíců? Důvody dlouhodobé nezaměstnanosti u této kategorie uchazečů jsou vzdělání nebo kvalifikace pro nabízené pozice firem. Firmy mají v současnosti problém obsadit v dané kategorii více pracovních míst a ti, kteří jsou pro tuto pozici kvalifikováni, jsou již většinou zaměstnaní. Ostatní pracovníci jsou tedy zaměstnaní tzv. „přirozeně“ a vykonávají pozici, která nespadá do jejich odpornosti nebo kvalifikace. Člověk je tak méně produktivní, práce ho nebaví a ztrácí pracovní návyky a motivaci pracovat. Je tedy raději delší dobou evidován mezi uchazeči o zaměstnání a vyčkává na pracovní pozici, která souhlasí jeho kvalifikace a vzdělání. Dalším problémem je velmi nízká ochota mobility, tedy dojíždění za prací. Lidé využívají množství inzerátů a čekají, zda naleznou zaměstnání blíže ke svému domovu.

Další otázky jsou pro ÚP položeny za celou ČR. Odpovědi jsou uvedeny s daty k 31. 10. 2017.

- **Jakou pracovní pozici mají firmy největší zájem v daném kraji.**

V tomto případě se dá odpovědět celoplošně za celou ČR, kdy mezi nejžádanější a nejhledanější profese ze strany zaměstnavatele patří pracovníci strojírenských oborů: soustružníci, obráběči, svářeči, elektrikáři, řidiči nákladních a speciálních automobilů a pracovníci logistiky, překladišť a velkých skladových center.

Další vyhledávanou profesí jsou pracovníci zdravotnictví.

Největší problém pro zaměstnavatele je tedy sehnat kvalitní pracovníky především v oboru řemesel a odporných pracovníků. Z toho důvodu někteří zaměstnavatelé v současné době přistoupili k tomu, že na tyto žádané profese nabírají absolventy bez praxe, které si sami zaučují na dané pozice. Na některých volných pracovních místech tedy přestává jít o vzdělání a jeho druh, protože zaměstnavatel potřebuje primárně pracovní sílu.

Úřad práce také pro evidované uchazeče o zaměstnání nabízí možnosti rekvalifikačních kurzů. Zároveň mají také i nastavenou spolupráci se středními školami v oblasti technického vzdělávání ve formě doporučujících stanovisek ke schvalování vhodných oborů.

- **Jaký počet uchazečů projde rekvalifikacemi za dobu evidence na ÚP.**

Celkový počet účastníků rekvalifikací a poradenství od počátku roku 2017 do 31.10.2017 byl 1648 osob ve Středočeském kraji (údaj za celou ČR v tomto případě není z důvodu integrace informačních systémů MPSV od roku 2012 k dispozici).

- **O jaký typ rekvalifikačních kurzů je největší zájem.**

Největší zájem je o rekvalifikační kurzy v oborech:

Řidiči hromadné dopravy osob, řidiči vysokozdvíhových vozíků, řidiči nákladních aut, atd..

Pracovníci v sociálních službách

Oblast počítačové gramotnosti – obsluha PC

Svářeči, kosmetičky a kadeřnice.

Z této kapitoly je zřejmé, že vývoj trhu práce a nezaměstnanosti je téměř stejný v celé České republice, bez ohledu na výsledky jednotlivých území.

4.2 VLASTNÍ DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Cílem vlastního dotazníkového šetření bylo zjistit především spokojenost respondentů se svým současným zaměstnáním a chováním zaměstnavatele, především v utváření pracovních podmínek a poskytování pracovních ohodnocení a benefitů. Dále byla zjišťována provázanost mezi spokojeností respondentů a jejich vnímání situace zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti v ČR. Dotazník měl zjistit, zda je respondent ochoten změnit své zaměstnání, pokud je v něm nespokojený v době, kdy je nejnižší nezaměstnanost a zda tento vývoj považuje za příznivý pro postavení zaměstnanců či nikoliv.

4.2.1 Výsledky vlastního šetření

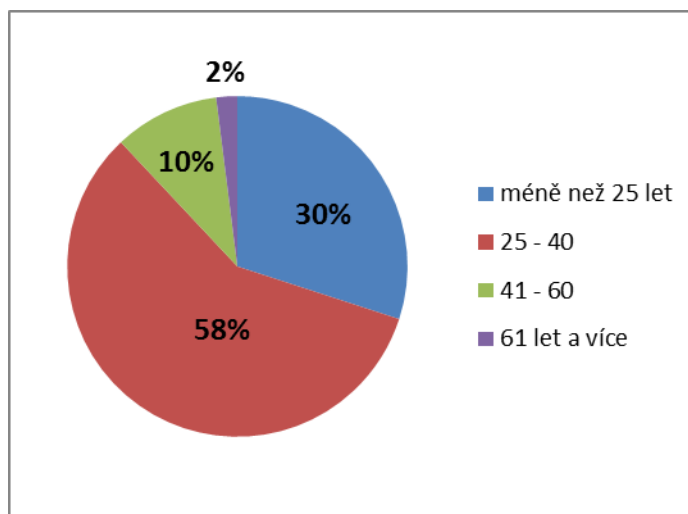
➤ Obecný profil respondentů

Obecný profil respondentů je zjišťován v I. části dotazníku, kde bylo vyplňováno pohlaví, věk, okres bydliště a obor zaměstnání.

Z 200 dotazovaných respondentů bylo 98 mužů (51 %) a 102 žen (49%).

Dalším zjišťovaným údajem byla věková struktura respondentů, kteří do dotazníku měli vyplnit svůj věk. To zajišťovalo rozložení respondentů do všech věkových skupin a vyloučilo se tak zkreslení výzkumu. Odpovědi respondentů (jejich věk) byly pak rozděleny do čtyř skupin. První skupina zahrnovala věk menší než 25 let, ve které bylo 60 dotazovaných. Druhou skupinou byl věk 25 – 40 let, která čítala 116 osob, třetí 41 – 60 let obsahovala 20 respondentů a poslední skupina 60 let a více obsahovala 4 účastníky. Každá věková skupina měla tedy své zástupce, což je pro metodu dotazování velmi důležité. Procentuální rozložení každé věkové skupiny je uvedeno v grafu č. 12.

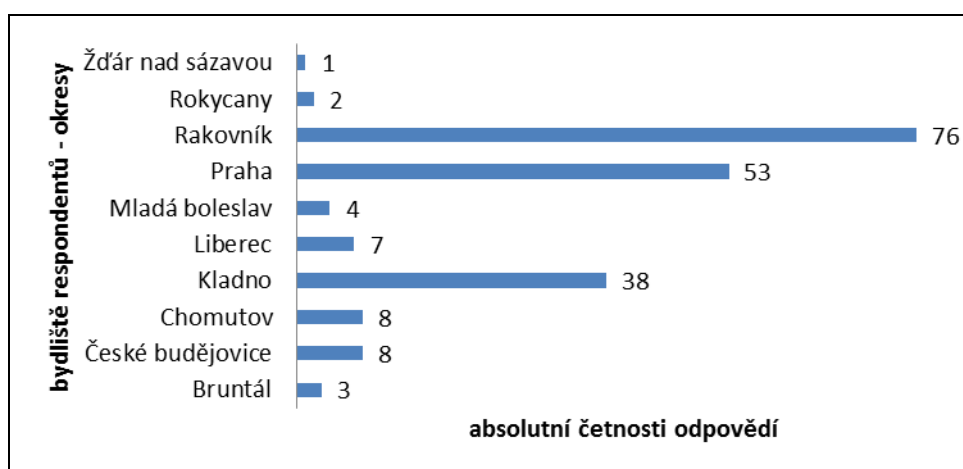
Graf 12 - Věková struktura respondentů v %



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Šetření bylo prováděno v rámci celé republiky a bydliště respondentů byla zaznamenávána dle okresů (popř. krajů) pro účely širšího vzorku respondentů. Nejvíce účastníků šetření bylo však z okresů Kladna – 38 respondentů, Rakovníka – 76 respondentů a Prahy - 53. Dohromady tyto tři okresy zahrnují 167 účastníků dotazníkového šetření, což je přes 80 % dotazovaných. To je samozřejmě způsobeno tím, že jsou tyto tři okresy nejbližší bydlišti autorky práce a pocházejí z nich respondenti, se kterými autorka přijde nejvíce do styku. Díky i on-line vyplňování dotazníku jsou v odpovědích zastoupené i více vzdálené okresy. Přesnější rozdělení odpovědí respondentů zahrnuje graf č. 13.

Graf 13 - Bydliště respondentů dle okresů



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Poslední údaj započítávaný do obecného profilu účastníků šetření je jejich zaměstnání dle oborů. Nejčastějšími obory, ve kterých respondenti pracují, jsou administrativní práce s 34 účastníky, IT, které zaměstnává 31 respondentů, automobilový průmysl a doprava zahrnující 29 respondentů a překvapivě početnou skupinou je také oblast marketingu, ve které se pohybuje 24 respondentů. I přesto, že velká většina respondentů byli i studenti, každý mohl uvést i zaměstnání a odpovídat na další otázky týkající se pracovněprávních vztahů, jelikož všichni u studia pracují a dotazník byl koncipován nejen na hlavní pracovní poměr, ale také na brigády (tedy práce „na dohody“). Další rozložení pracovních oborů v absolutních četnostech zobrazuje graf č. 14.

Graf 14 - Zaměstnání respondentů rozdělené do skupin dle oborů



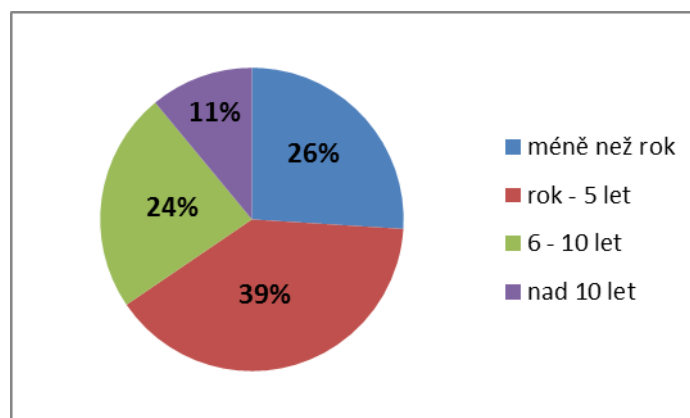
Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

➤ Odpovědi respondentů na jednotlivé otázky II. části dotazníků

První otázka další části dotazníků měla zjistit, jak dlouho jsou respondenti v současném zaměstnání ať už na plný úvazek nebo brigádu. Díky této informaci se poté mohl lépe utvářet celkový obraz o respondentech ve vztahu se zaměstnavatelem. 79 respondentů je v současném zaměstnání v rozmezí jednoho roku až pěti let, což je nejpočetnější skupinou v šetření. Druhou nejvíce zastoupenou kategorií jsou respondenti, kteří odpověděli méně jak jeden rok – přesný počet 52. To je způsobeno převážně počtem účastníků pracujících na Dohodu o provedení práce nebo Dohodu o pracovní činnosti. V těchto případech je střídání zaměstnání častější, než u těch pracovníků, kteří pracují na plný úvazek. Těsně za touto skupinou je 47 respondentů pracujících v současném zaměstnání 6 – 10 let. Poslední skupina, která představuje trvání zaměstnání více jak 10 let, zahrnuje 22 dotazovaných.

Z těchto čísel je patrné, že rozložení respondentů dle setrvání v pracovním poměru je vyvážené a nedochází ke zkreslení výsledků počtem odpovídajících studentů (tedy práce na dohody). Procentuální rozložení odpovědí představuje graf č. 15.

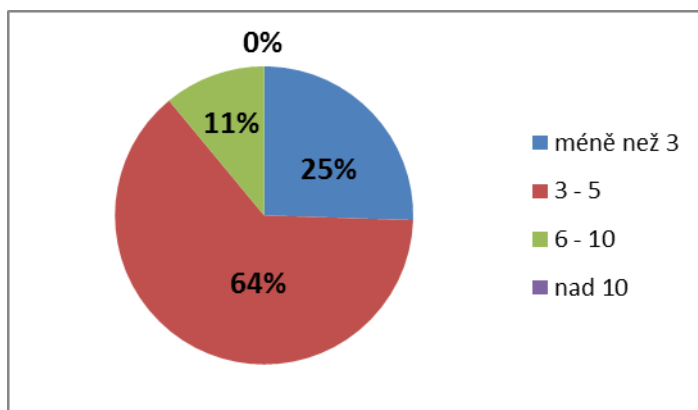
Graf 15 - Odpovědi respondentů v % na otázku: " Jak dlouho jste v současném zaměstnání / brigádě?"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Celé šetření má za úkol zjistit, jak jsou lidé spokojeni se svými zaměstnavateli a prací a zda jsou ochotni v případě nespokojenosti cokoli změnit v rámci nejlepší možné situace na trhu práce, která nastala díky nejnižší nezaměstnanosti v ČR. Důležitým faktorem pro takové výsledky je informace o počtu všech zaměstnání respondentů a délce jejich setrvání v dané práci, kterou zjišťovala předchozí otázka. Na počet všech zaměstnání se ptá druhá otázka druhé části dotazníků. Analyzuje celkový počet všech zaměstnání a brigád u jednoho respondenta. Odpovědi vzhledem k vysokému počtu odpovídajících a pro lepší orientaci ve výsledcích byly seskupeny opět do 4 skupin. Jednoznačně nejpočetnější skupinou jsou 3 – 5 zaměstnání, do které se zařazuje 127 respondentů, tedy 64%. Uchazeči tohoto šetření tedy nepatří mezi ty, kteří svou práci velmi často střídají nebo jsou nuceni neustále si hledat novou. 51 respondentů „vystřídalo“ méně jak 3 zaměstnání, 22 prošlo 6 až 10 zaměstnání od ukončení základní školní docházky a pouze dvě osoby mělo doposud více jak 10 pracovních poměrů. Graf č. 16 ukazuje četnosti těchto skupin v procentech.

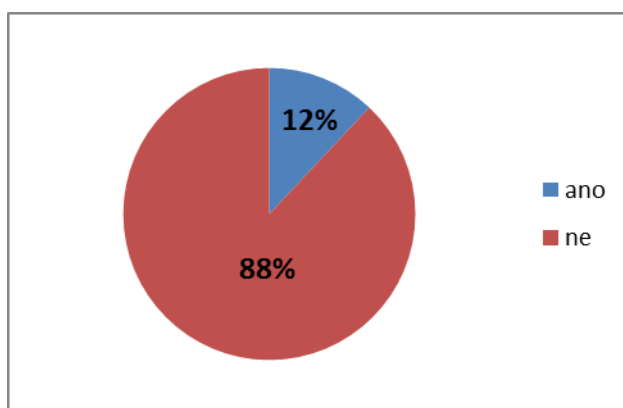
Graf 16 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Kolik zaměstnání / brigád jste již měl (a)?(od ukončení základního školního vzdělání?)"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Vývoj nezaměstnanosti a s tím spojená nabídka volných pozic se neobejde bez kooperace s Úřadem práce ČR. Ten pomáhá uchazečům o práci najít požadované zaměstnání a vede statistiky volných pracovních míst. Ne všichni nezaměstnaní jsou však na ÚP evidováni. Ti, kteří dají z vlastní vůle výpověď ze zaměstnání (ať už z důvodu nespokojenosti, či jakéhokoliv jiného) si většinou novou práci najdou ihned a na Úřad práce se tak vůbec nemusejí evidovat. Následující graf č. 17 zobrazuje kolik procent z dotazovaných osob bylo někdy na ÚP evidováno. V tomto případě je to pouze 12%.

Graf 17 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Byl (a) jste někdy registrován (a) na úřadu práce?"

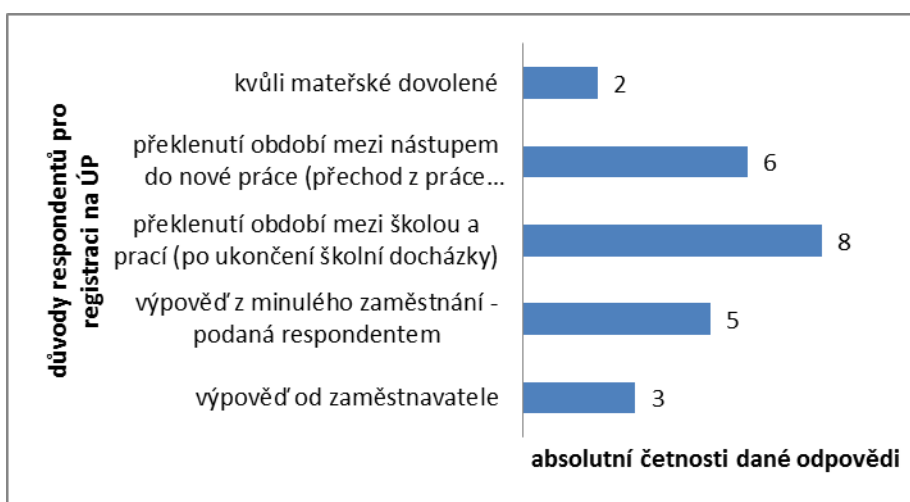


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Již v předchozím komentáři sedmého grafu bylo uvedeno, že někteří lidé se na ÚP nemusí vůbec evidovat, jelikož si novou práci najdou ihned. Pokud se tomu ale nelze vyhnout, tak mezi nejčastější důvody patří: výpověď od zaměstnavatele, výpověď podaná respondentem, překlenutí času mezi školou a první prací nebo překlenutí času mezi starou

a novou prací. U žen je jeden z důvodů také mateřská dovolená. Pouhé překlenutí času jsou nejpočetnější kategorie, konkrétně 8 respondentů při překlenutí času ze školy a 6 respondentů mezi pracemi. Hned za nimi je však výpověď podaná zaměstnancem a až poté výpověď od zaměstnavatele. Je tedy patrné, že jsou zaměstnanci čím dál častěji schopni a ochotni změnit práci, pokud jsou z nějakého důvodu nespokojeni. Všechny odpovědi a jejich absolutní četnosti jsou zaznamenány v grafu č. 18.

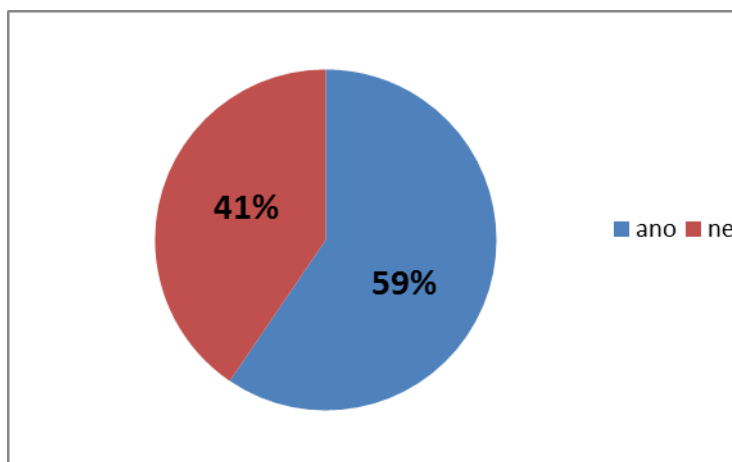
Graf 18 - Odpovědi respondentů na otázku " Pokud ano, z jakého důvodu?"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Mnoho lidí je ve své práci nespokojeni. Jen někteří jsou však ochotni svou nespokojenost řešit a hledat si novou práci. Dříve (v době s vysokou nezaměstnaností) byli lidé rádi za každou práci a dělali vše proto, aby si ji udrželi. Dnešní doba však nabízí jiné možnosti a především více pracovních nabídek s lepšími podmínkami. I samotný trh dává nespokojeným zaměstnancům možnosti na změnu a naopak zaměstnavatele varuje před velikou fluktuací pracovníků. V tomto dotazníkovém šetření je 119 respondentů spokojeno ve svém zaměstnání a 81 je jich naopak nespokojeno. 81 lidí, konkrétně tedy 41% je však velké číslo, které je jen těsně pod polovinu. Je překvapující, že je tolik dotazujících ve svém zaměstnání nespokojeno, když v předchozí otázce např. odpověděli, že jsou v zaměstnání více jak 6 let. Je tedy možné, že zůstávají jen kvůli penězům nebo postavení. Další otázky dotazníku zkoumají, zda jsou tito lidé ochotni svou nespokojenost začít řešit právě teď, kdy je pro ně stav trhu práce neoptimálnější a zároveň jakými způsoby to udělat. Přesné rozdělení dotazovaných dle jejich spokojenosti se současným zaměstnáním v procentech zobrazuje graf č. 19.

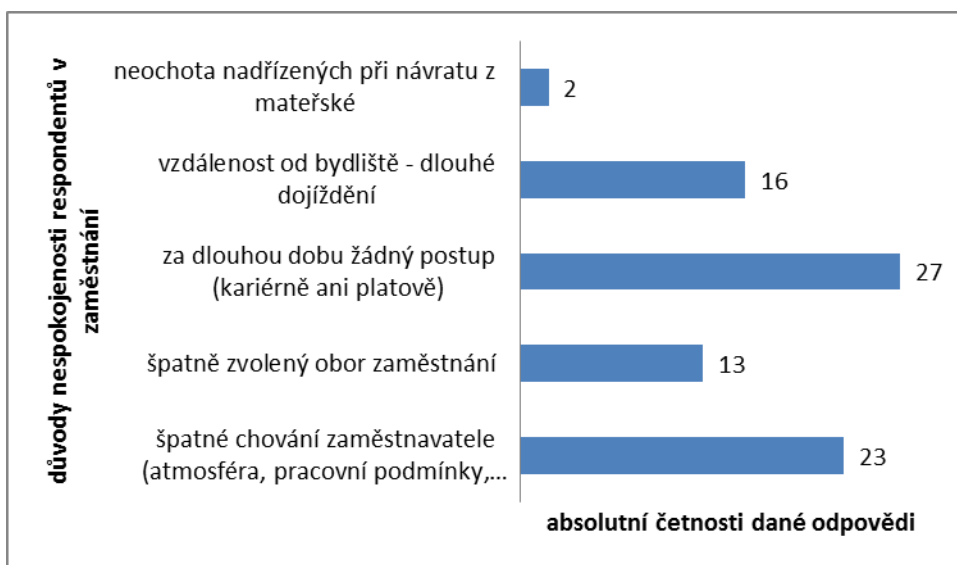
Graf 19 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Jste ve svém současném zaměstnání / brigádě spokojený(á)?"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Další otázka pak dále analyzuje nespokojené respondenty, především důvod jejich nespokojenosti. Nejčastějšími důvody jsou, konkrétně pro 27 respondentů: za dlouhou dobu žádný pracovní postup a to až už kariérní nebo platový, špatné chování zaměstnavatele (neochota, malé pracovní benefity, špatný kolektiv) nebo nevyhovující pracovní podmínky. Takové chování se nelíbí 23 dotazovaným. Častým problémem je také dlouhé dojíždění zaměstnanců do práce a to pro 16 dotazovaných. V dnešní době si lidé hledající práci vybírají své místo převážně dle blízkosti nebo času, který by strávili dojížděním. Je to tedy jeden z nejdůležitějších faktorů při jejich výběru. Otázka číslo 14 pak analyzuje, jaké jsou další důležité faktory. Dalšími důvody nespokojenosti jsou špatný výběr oboru a neochota zaměstnavatelů při návratu žen z mateřské dovolené. Četnosti všech odpovědí jsou uvedeny v grafu č. 20.

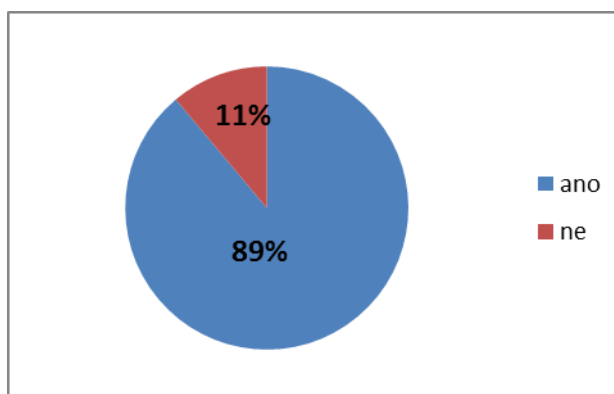
Graf 20 - Odpovědi respondentů na otázku " Pokud ne, jaký je důvod Vaší nespokojenosti?"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Zda jsou lidé ochotni kvůli těmto důvodům nyní opustit své zaměstnání a najít si nové zachycuje následující otázka číslo 11. Z grafu je patrné, že 89%, tedy 72 respondentů je toto ochotno udělat. Pouze 11 % dotazovaných si svou práci chtějí udržet i přesto, že jsou nespokojeni. V tomto případě se jedná především o respondenty ve vyšším věku, kteří jsou konzervativní a bojí se ze špatné práce odejít. Je to buď strach ze změny, nebo obavy, že už by vzhledem ke svému věku jiné zaměstnání nesehnali. V současné době mají však firmy a společnosti akutní nedostatek zaměstnanců a jsou ochotní více zaměstnávat i na částečné úvazky nebo starší, ale zkušené pracovníky. Grafické rozložení odpovědí ukazuje graf č. 21.

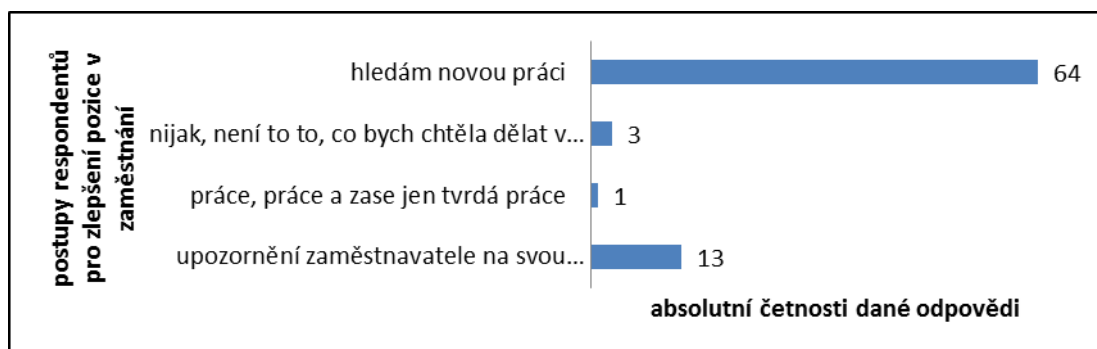
Graf 21 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Přemýšlíte kvůli tomu o odchodu ze zaměstnání / brigády?"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Na otázku „jak by respondenti postupovali, aby jejich nespokojenost ustoupila“, nejvíce lidí odpovědělo, že hledá novou práci. 64 z 81 nespokojených dotazovaných tak hledá nové zaměstnání. 13 z 81 respondentů chtějí dát současnému zaměstnavateli ještě šanci, upozornit ho na svou nespokojenost a navrhnout svá přání a řešení této situace. Tři lidé mají aktuální zaměstnání jako přechodné, než najdou práci ve svém oboru, ve kterém by v budoucnu chtěli pracovat a jen jeden člověk chce svou pozici v zaměstnání vylepšit tak, že začne ještě více a tvrději pracovat. Zda mu poté zaměstnavatel vyjde vstříc a změní jeho pracovní podmínky nebo hodnocení je velmi nejasné. Většina podniků má, jak už bylo napsáno, velký nedostatek zaměstnanců a snaží se tak udržet stávající zaměstnance. Pokud jim tedy doposud pracovní podmínky nebyly zlepšeny, je velmi nepravděpodobné, že se tak stane později. Respektive, pokud takový zaměstnanec nezůstane jako „jeden z posledních“ a zaměstnavatel nebude mít na výběr. V takovém případě by se tato strategie vyplatila. Absolutní četnosti všech odpovědí jsou zaznamenány v grafu č. 22.

Graf 22 - Odpovědi respondentů na otázku " Jak byste postupoval (a), aby se Vaše pozice zlepšila?"

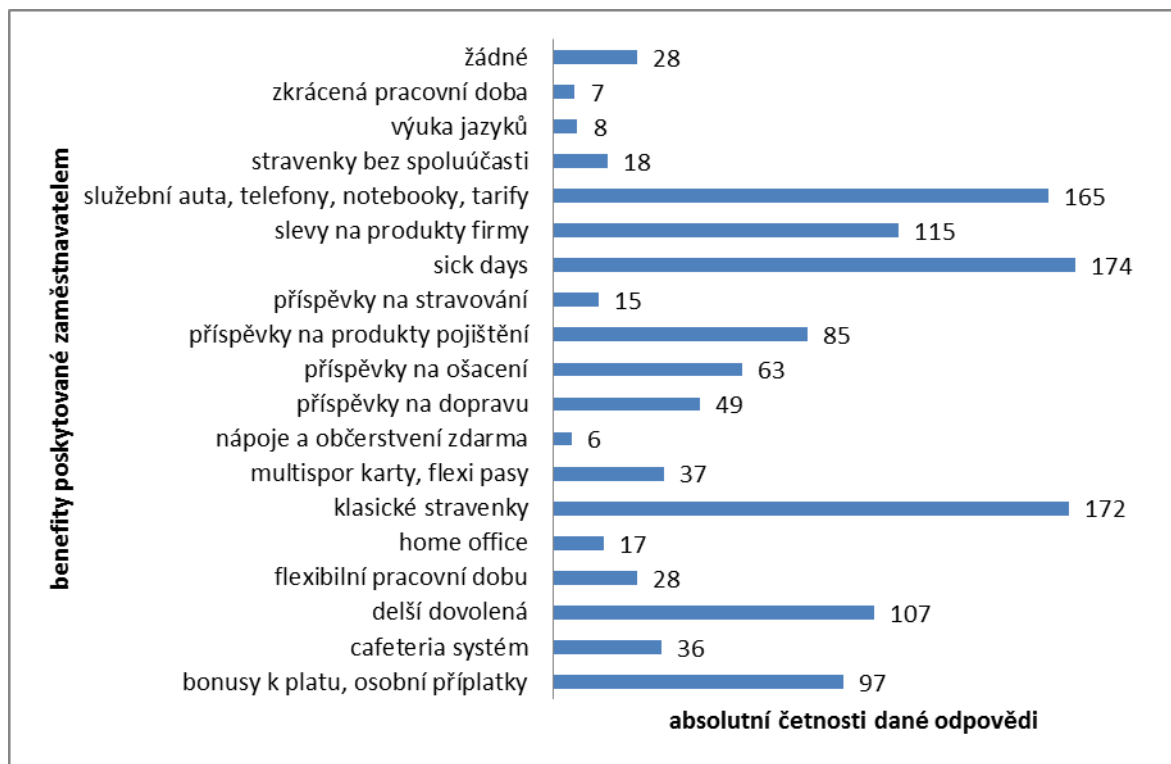


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Důležitým nástrojem, díky kterému si zaměstnavatel snadněji udrží zaměstnance, jsou různé benefity k platu, které nabízí. Každá společnost nabízí jiné zaměstnanecké benefity a lišit se mohou i při velikosti a délce úvazku. V dotaznících je zaznamenána u 28 respondentů i odpověď, že žádné benefity nepobírají. Je to způsobené tím, že někteří dotazovaní jsou studenti a pracují na dohodu, při které zaměstnavatel není povinen dávat jakékoliv zaměstnanecké benefity, pokud si to s brigádníkem neustanoví ve smlouvě, resp. dohodě. Nejčastějšími benefity k platu jsou v České republice stravenky z části dotované zaměstnavatelem (100% dotované stravenky nejsou u firem tolik rozšířené – z 200 respondentů je dostává pouze 18 z nich), sick days - tedy volné dny, při kterých nemusí zaměstnanec dokládat potvrzení od lékaře a dále služební zařízení jako telefony,

auta nebo notebooky. Součet četností odpovědí v této otázce je větší než 200 z toho důvodu, že každý respondent vypsál všechny své benefity a řadí se tedy do více kategorií najednou. Přesné četnosti jednotlivých benefitů zobrazuje graf č. 23.

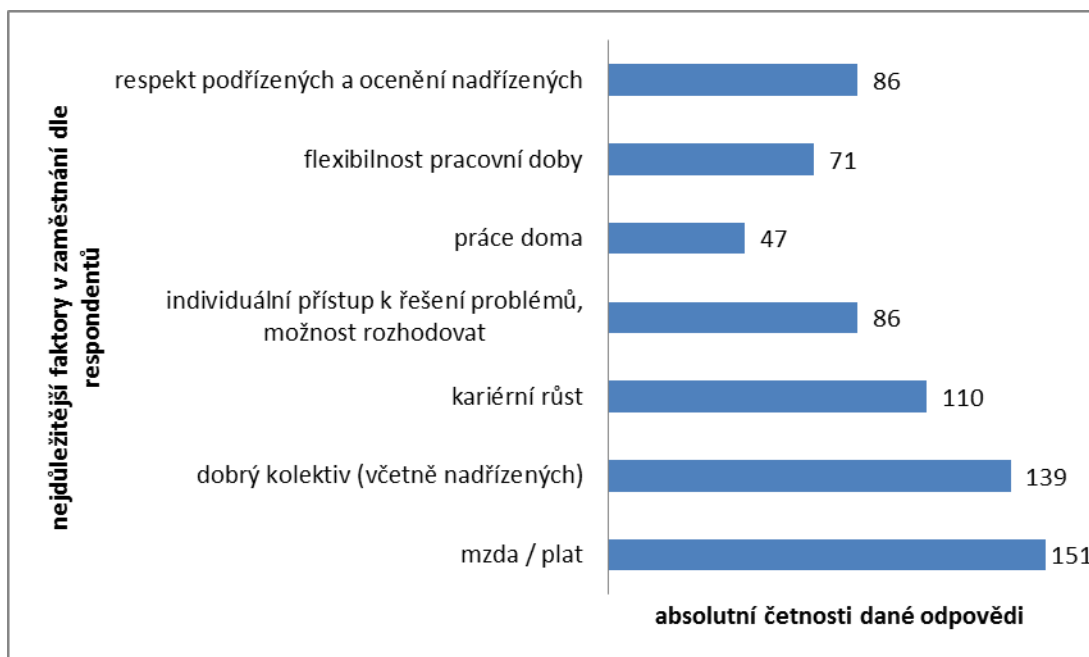
Graf 23 - Odpovědi respondentů na otázku " Jaké benefity máte od svého zaměstnavatele?"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Jako další byly od respondentů zjišťovány nejdůležitější faktory pro spokojenost v zaměstnání. Dotazovaní měli na výběr sedm možností, kdy každý z nich mohl zaškrtnout i více možností. V předchozích otázkách byl zmíněný faktor dojíždění jako jeden z nejdůležitějších faktorů. Ty další z nich analyzuje právě následující otázka. Pro 151 lidí je nejdůležitější mzda/ plat, což je nejpočetnější faktor a je to také logické vzhledem k výdajům, který každý člověk má. Některým pracovníkům stačí menší plat a naopak je pro ně nejdůležitější dobrý kolektiv, samozřejmě včetně nadřízených – přesně pro 139 respondentů. Dalším faktorem, který má přes sto odpovědí je kariérní růst, který je nejdůležitější pro 110 dotazovaných. Pro mladší uchazeče dotazníkového šetření je také důležitý individuální přístup k řešení problémů, uznání a respekt. Tyto faktory jsou nejvíce požadovány při vykonávání vedoucích pozic. Přesný počet odpovědí zobrazuje graf č. 24.

Graf 24 - Odpovědi respondentů na otázku " Co je pro Vás v zaměstnání / brigádě důležitější? (můžete vybrat více možností)"

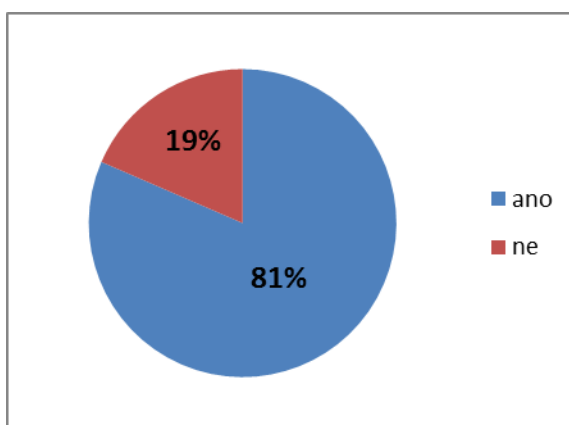


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

➤ Odpovědi respondentů na jednotlivé otázky III. části dotazníků

Proto, aby člověk mohl změnit zaměstnání a vyhnout se tak nespokojenosti je dobré sledovat stav nezaměstnanosti na trhu práce daného státu. Česká republika má historicky nejnižší procento nezaměstnanosti a v tu chvíli je nejvhodnější doba pro to, změnit práci. Firmy mají nedostatek zaměstnanců a mají velké problémy udržet si své stávající a především kvalitní zaměstnance. Pro ty, kteří jsou v zaměstnání nespokojeni, ale nechtějí odcházet, ti mohou svému zaměstnavateli sdělit svá přání a vyvíjet tak na něj větší tlak k jejich splnění. Ti co naopak odejít chtějí, mají velkou šanci a výběr. Analyzováním odpovědí na další otázku je patrné, že 81%, tedy 163 respondentů se zajímá a sleduje stav nezaměstnanosti v České republice. Pouze 19% uchazečů stav nesleduje viz. graf č. 25.

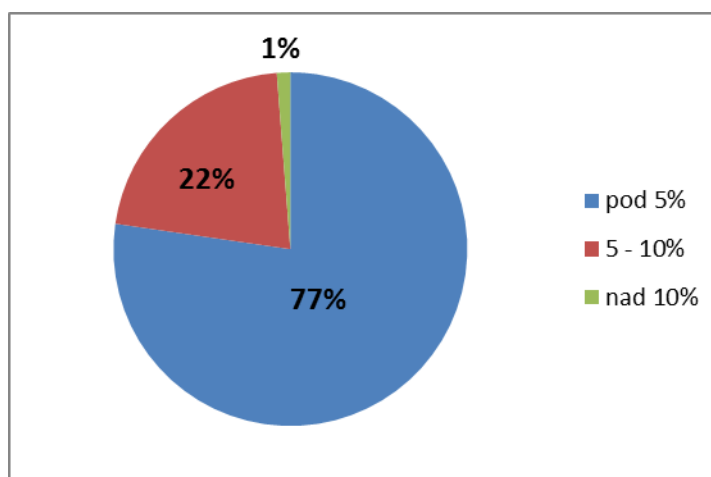
Graf 25 - Odpovědi respondentů na otázku " Sledujete aktuální stav nezaměstnanosti v ČR"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

I přes to, že 163 respondentů odpovědělo, že sleduje stav nezaměstnanosti, přibližné procento zná 126 z nich. Na konci roku 2017 obecná míra nezaměstnanosti (zveřejňována na Českém statistickém úřadě) klesla na 3,8%. 35 respondentů se však stále domnívá, že se obecná míra nezaměstnanosti pohybuje mezi 5 – 10 procenty a 2 osoby se domnívají, že je nezaměstnanost ČR převyšuje 10% (graf č. 26).

Graf 26 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Pokud ano, víte, kolik procent v roce 2017 zhruba činí nezaměstnanost ČR (obecná míra nezaměstnanosti)?"

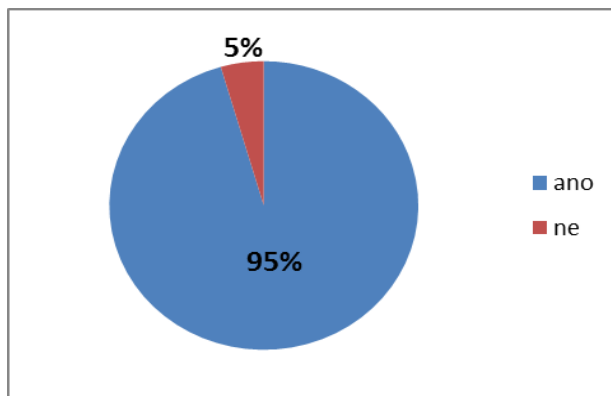


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Další otázka měla zanalyzovat, zda si respondenti uvědomují, že pokud chtějí ve svém zaměstnání a pracovních podmínkách cokoliv měnit, je nejvhodnější doba právě při nízké nezaměstnanosti. 95% respondentů si myslí, že je tento stav trhu práce výhodný a je tak pro uchazeče o jednodušší najít zaměstnání než v roce 2009 a následujících 5 letech, kdy vypukla celosvětová ekonomická krize, při které bylo najít práci velmi těžké a lidé měli

velké problémy si udržet stávající zaměstnání, natož najít nové a lepší. Podniky oproti dnešní době naopak stavy zaměstnanců neustále snižovali a propouštění tak bylo velmi častým jevem. Pouze 9 dotazovaných představující zaokrouhleně 5% si myslí, že to jednodušší není. Procentuální vyjádření obou odpovědí zachycuje graf č. 27.

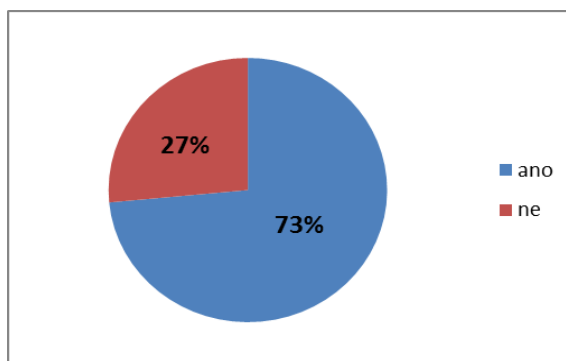
Graf 27 - Odpovědi respondentů na otázku "Myslíte, že je v dnešní době (při dané výši nezaměstnanosti) jednodušší najít zaměstnání, než např. v roce 2009, kdy ve světě propukla ekonomická krize?"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Obecná míra nezaměstnanosti pohybující se cca kolem 4% nemá dopad jen na zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, ale především i pro zaměstnavatele, kteří nabízejí výhodnější pracovní podmínky a více volných pozic. Zda tento fakt vnímají i samotní respondenti analyzují již všechny následující otázky, které jsou zaměřené na nabídky volných pracovních míst podniků a firem. 73% dotahovaných sledovalo za poslední rok tyto nabídky, dle výsledků z předchozích otázek většinou z důvodu nespokojenosti v současném zaměstnání a tím související hledání nového zaměstnání. 27% respondentů nabídky nesleduje vůbec (graf č. 28).

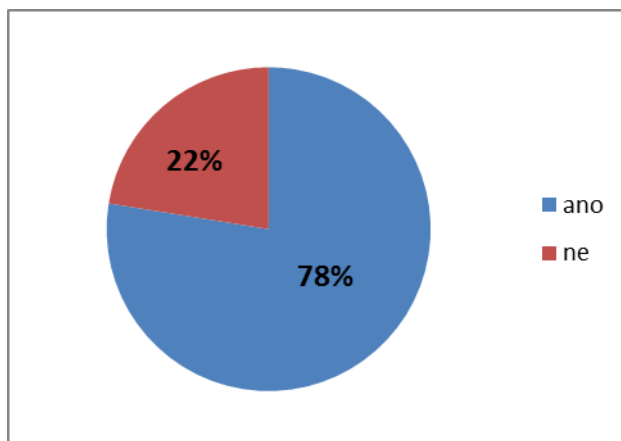
Graf 28 - Odpovědi respondentů v % na otázku "Sledoval (a) jste za poslední rok nabídku volných pracovních míst?"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

147 respondentů se o nabídky zajímalo, ale 114 osob nabídky zároveň i zaujaly. Zbývajících 33 dotazujících se o ně zajímalo, ale bez jejich zaujetí (graf č. 29).

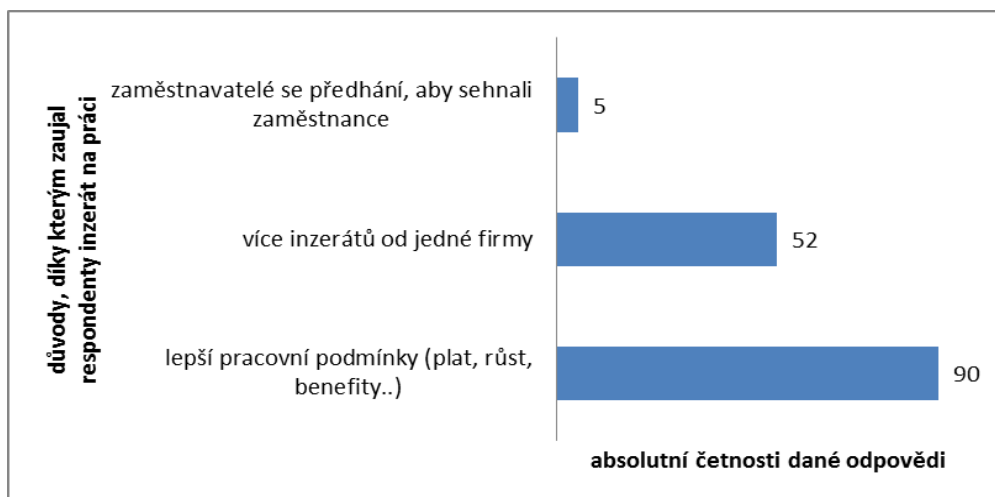
Graf 29 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Zaujaly Vás nabídky zaměstnavatelů?"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Dále byly zjišťovány důvody, díky kterým dotazované nabídky zaměstnavatelů zaujaly. Nejpočetnějšími faktory byly opravdu i u respondentů (přes 61%) lepší nabízené pracovní podmínky a četnost nabízených míst (35%). 5 osob si na nabídkách všimlo a zdá se jim, že se zaměstnavatelé mezi sebou předhánějí, aby nabídli lepší podmínky a získali tak zaměstnance. Absolutní četnosti jednotlivých odpovědí jsou uvedeny v grafu č. 30.

Graf 30 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Pokud ano, čím Vás především zaujaly?"

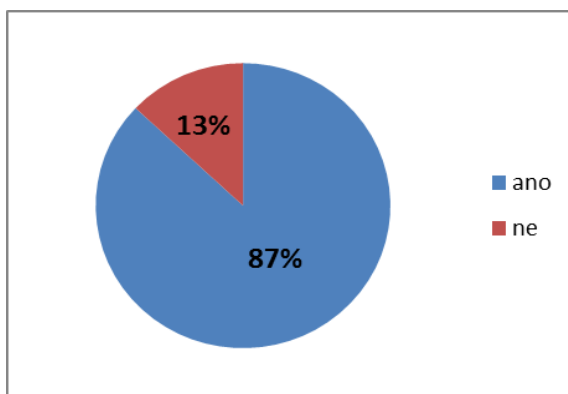


Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Následující otázka je velmi podobná otázce v grafu č. 27, kde se respondenti vyjadřovali k otázce, zda je při nízké nezaměstnanosti jednodušší najít práci a 95% odpovědělo kladně, tedy že je to jednodušší. Otázka č. 21 má za úkol potvrdit jejich tvrzení a poslední 22.

otázka zjistit přesné důvody jejich rozhodnutí. 87% respondentů potvrdilo své tvrzení a souhlasí s výhodností nízké nezaměstnanosti pro zaměstnance. Zbýlých 13% to za výhodu nepovažuje, jak je vidět na grafu č. 31.

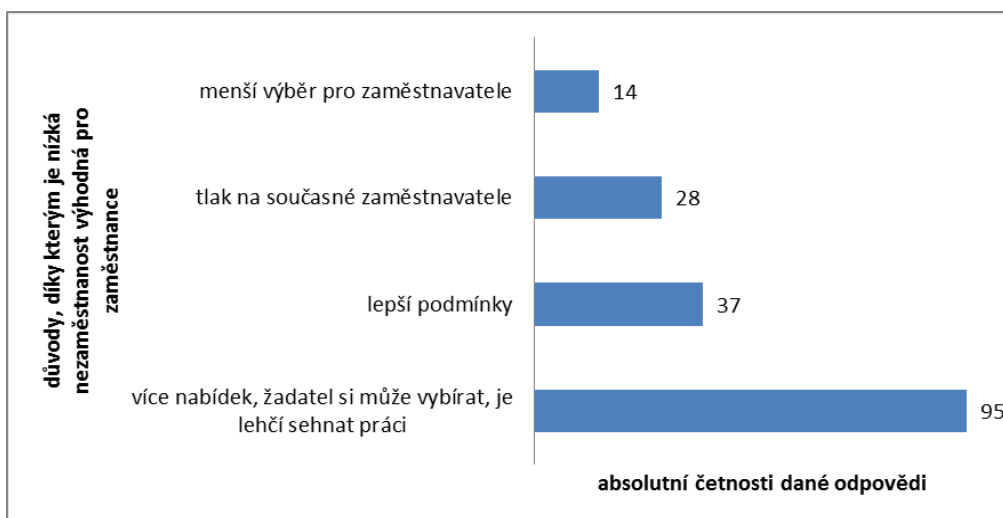
Graf 31 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Myslíte, že nízká nezaměstnanost je nějak výhodná pro zaměstnance?"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z posledního grafu č. 32 se dá v absolutních četnostech vyčíst, že respondenti i v těchto odpovědích potvrzují svůj názor z předchozích otázek. Nejpočetnější faktory, díky kterým je pro zaměstnance výhodná nízká nezaměstnanost jsou lepší pracovní podmínky nabízené zaměstnavateli, tlak, který mohou pracovníci vynakládat na jejich současné zaměstnavatele, pokud u něj chtějí zůstat, ale zároveň chtějí lepší podmínky. Dále menší výběr pro zaměstnavatele kvůli malému počtu nezaměstnaných (díky čemu musí podniky slevovat ze svých nároků nebo tyto nároky naopak řádně ocenit).

Graf 32 - Odpovědi respondentů v % na otázku " Pokud ano, čím?"



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

4.2.2 Shrnutí dotazníkového šetření

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jak jsou respondenti spokojeni s chováním svých zaměstnavatelů a s jejich pracovními podmínkami v návaznosti na situaci na trhu práce, konkrétně s výší nezaměstnanosti ČR. Konkrétně bylo za cíl zjistit, zda člověk, který je se svou prací nespokojen, vnímá historicky nejnižší nezaměstnanost jako výhodu a zda je ochoten z takové práce odejít a najít si novou s lepšími podmínkami. 59,5 % respondentů je ve svém současném zaměstnání spokojeni, což není mnoho, jelikož je to opravdu těsně za polovinou. Zbýlých 40,5 procent jsou nespokojeni především z důvodu nulového kariérního či platového růstu, špatných pracovních podmínek či neochotného chování zaměstnavatele. Především mladší lidé si tento stav uvědomují a jsou ochotni kvůli své nespokojenosti z práce odejít.

Dále byly zjišťovány benefity, které zaměstnavatelé v ČR poskytují pracovníkům k platu (nejedná se tedy o sociální podpory poskytované státem) a ty pak porovnávány v dalším bodu praktické části této práce s Německem, stejně jako vývoj zaměstnanosti. Mezi nejčastější benefity v našem státě patří klasické stravenky s částí dotované zaměstnavatelem, sick days a možnost využívání firemních nástrojů jako jsou telefony, auta, mobilní tarify nebo notebooky. Ti, kteří odpovídali, že nemají žádné benefity, konkrétně 28 respondentů z 200 dotazovaných, byli především studenti pracující na dohody.

Dalším dílčím cílem bylo analyzovat, jak respondenti přistupují k vývoji a stavu nezaměstnanosti v ČR. 63% účastníků má v povědomí přibližnou výši obecné míry nezaměstnanosti v % a více jak 95% respondentů si uvědomuje, že při takto nízké nezaměstnanost je jednodušší nové zaměstnání sehnat. Mezi respondenty bylo však 11% osob, kteří nejsou v zaměstnání spokojeni, ale není to pro ně důvod, proč ze zaměstnání odejít. Naopak si ale uvědomují, že mohou na současného zaměstnavatele v tuto chvíli vyvinout větší tlak a snažit se o nápravu z jeho strany. Všechny závěry v této práci však platí pro kvalitní zaměstnance, kteří odvádí svou práci svědomitě a nemají na pracovišti problémy- tedy ty zaměstnance o které zaměstnavatel opravdu stojí a jejich odchod by měl pro zaměstnavatele negativní vliv.

4.3 POROVNÁNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE A VÝŠE MZDY V ČESKÉ REPUBLICE A NĚMECKU

Německo je desátou nejvyspělejší ekonomikou v EU (dle HDP na obyvatele v roce 2016) a oproti ČR se vyznačuje vyšším platebním ohodnocením zaměstnanců a lepší péčí o ně v podobě zaměstnaneckých benefitů.

V této kapitole se autor práce zaměřuje na benefity a výši mezd v rámci vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, nikoliv tedy na sociální podpory či zabezpečení od státu.

Nižší mzdy v ČR jsou také jedním z důvodů, proč české společnosti trápí nedostatek zaměstnanců. Ti pracovníci, kteří mají možnost, příležitost a většinou vyšší vzdělání často odcházejí za prací do zahraničí (často právě do Německa).

➤ *Zaměstnanecká péče a benefity:*

V České republice patří mezi nejčastější benefity stále stravenky, které jsou z části dotované zaměstnavatelem. Stále rozšiřující novinkou jsou sick days, kdy si zaměstnanec může vzít den volna a nemusí mít neschopenku či propustku od svého lékaře, přičemž se mu tento den nestrhává z počtu dní dovolené a je proplacen jako každý odpracovaný den. Dále také firemní telefony, notebooky či automobily. Zaměstnanecké benefity jsou velmi časté, ale od Německa se někdy velmi liší – záleží však vždy na dané společnosti. Nepeněžní odměňování zaměstnanců není zakotveno v zákoníku práce a každý zaměstnavatel si tak sám může určit, které benefity bude svým zaměstnancům nabízet a jak.

V Německu je naopak nejvíce rozšířen Cafeteria systém.⁵⁵ Ten je obvykle velmi nákladný, a pro malé firmy nebo menší českou ekonomiky nevýhodný. Německé firmy si v něm ale nachází stále větší oblibu. Je to způsob odměňování, kdy zaměstnavatel nabídne škálu benefitů a zaměstnanec si sám určí, které z nich bude chtít využívat. Velmi časté jsou, stejně jako v ČR, poskytována služební auta a telefony, kdy jejich užívání není nijak omezeno. Zaměstnanci automobil tak nemusí používat pouze k dopravě do práce nebo na pracovní cesty a není kontrolován žádným systémem (např. car controlem). Pokud firma neposkytne pracovníkovi služební auto, přispívá nějakou částkou na pohonné hmoty či hromadnou dopravu. Časté je pro kvalitní zaměstnance v Německu také poskytnutí bytu, což v Česku zavedené většinou není. Stravenky zde naopak nejsou tak časté, jako u nás. Němečtí zaměstnavatelé odměňování také často řeší ve formě osobních ohodnocení.

⁵⁵ Dle rozhovoru se zaměstnancem pracujícím v Německu a webovému portálu Aktuálně.cz

➤ *Srovnání výše průměrné mzdy v ČR a Německu v únoru 2018*

Průměrná mzda v Německu je téměř dvakrát vyšší než v České republice, stejně jako mzda minimální. To je i jeden z hlavních důvodů, proč pracovníci často do Německa odcházejí za prací. V ČR jsou mzdy na jedné z nejnižších úrovní v celé Evropské unii. Následující tabulka č. 4 porovnává, dle dat OECD z 27. 2. 2018, průměrnou mzdu České republiky a Německa v amerických dolarech dle parity kupních sil.

Tabulka 4 – Srovnání výše průměrné mzdy ČR a Německa

	Česká republika	Německo
průměrná mzda v USD v únoru 2018 na základě parity kupních sil	25 893,1	61 749,9

Zdroj: vlastní zpracování dle OECD.stat (2018) online 2018

5 DISKUZE

V celé České republice se procento nezaměstnanosti neustále snižuje a je na historickém minimu. To je sice optimistické pro ekonomiku státu, ale pro firmy a společnosti v pozici zaměstnavatele to představuje značný problém v podobě nedostatku kvalitních pracovníků. V ČR jsou mzdy a platy nastaveny velmi nízko oproti jiným státům Evropské unie a díky potřebě společností si pracovníky udržet, či získat nové musejí zaměstnavatelé toto nastavení upravit. Zaměstnanci jsou poté více unavení, jelikož musí více vydělávat, aby zaplatili své výdaje a jejich pracovní morálka a efektivita upadá. Neupadá však jen pracovní morálka, ale také celková loajalita k zaměstnavateli.

Často tento problém řeší odchodem za prací do zahraničí, převážně do Německa. Tam si za stejný čas a stejnou práci vydělají dvakrát více peněz. Po zaplacení výdajů na ubytování a stravu jim zpravidla zbyde více disponibilního důchodu než v Čechách a navíc si zlepšují jazykové dovednosti.

I ti zaměstnanci, kteří nemají možnost či ochotu pracovat v zahraničí si stav na trhu práce uvědomují a jsou ochotní svou případnou nespokojenost řešit. Jejich nespokojenost ve většině případů vyplývá právě z nulového platového růstu a pracovního rozvoje. Na zaměstnavatele tedy vytvářejí tlak a žádají zvýšení platu a lepší pracovní podmínky, v podobě volných dnů či dalších benefitů. Někteří svou nespokojenost řeší razantněji a to změnou zaměstnání nebo odchodem na lepší pracovní pozici.

Vyšín (2013) ve své bakalářské práci⁵⁶ zkoumá spokojenost zaměstnanců ve vybrané organizaci, kde datovou základnou pro něj je 70 vyplněných dotazníků. Stejně jako autorka této práce zkoumal jejich spokojenost s chováním zaměstnavatele. Je však nutné upozornit, že oba výzkumy probíhají za odlišných podmínek. V případě bakalářské práce jsou názory analyzovány na menším počtu vzorků a pouze v jedné organizaci. Oproti dotazníkovému šetření této diplomové práce, která pracuje se vzorkem 200 respondentů napříč celou ČR. Názory respondentů, tak nejsou zaměřeny na konkrétního zaměstnavatele. I přesto jsou však některé výsledky a názory podobné až shodné. Oba autoři tak dospěli k velmi podobným závěrům. V obou případech vyšla spokojenost zaměstnanců se současným zaměstnavatelem těsně pod hranici poloviny, konkrétně 66% u dotazníkového šetření

⁵⁶ **VYŠÍN, Stanislav. 2013.** *Faktory ovlivňující výkon a pracovní zaujetí zaměstnanců. Bakalářská práce.* ČZU v Praze :2013

bakalářské práce a 59,5% u diplomové práce. Nejčastějšími důvody nespokojenosti jsou žádný nebo minimální profesní a platový růst (33,3 % u diplomové práce) a špatné pracovní prostředí – především chování vedoucích pracovníků, v rámci vytváření stresového pracovního prostředí (28,4% u bakalářské práce). Dle Vyšína (2013) je však 47% zaměstnanců dané firmy s platem spokojeni a považují ho za adekvátní, což je těsně k polovině dotazovaných a o 14% více, než u respondentů oslovených v této práci. To je především způsobeno vzorkem dotazovaných. Společnosti, kterou Vyšín (2013) vybral k výzkumu, pravděpodobně patří k větším společnostem, která má mzdy nastaveny na přijatelné hladině a zaměstnanci tak jsou ve většině případů skutečně odměňováni adekvátně. Oproti tomu celoplošný názor zaměstnanců je většinou více pesimistický a větší počet lidí bývá se svým platem nespokojených. Ve které oblasti se ale výzkumy shodují, je nespokojenost s pracovním prostředím. Přesné důvody, čím je pracovní prostředí pro zaměstnance nepříjemné lépe analyzuje Vyšín (2013), který klade otázky více do hloubky. Autorka této práce určila odpověď na otázku nespokojenosti jako „vypisovací“ a tudíž na ni nebyly navázány další otázky, které by odpověď více rozkládaly. Hlubší rozbor bakalářské práce pak přinesl tyto výsledky: 24% z těch pracovníků, kteří spokojeni nejsou, uvažují o změně zaměstnavatele. Pouze 12% jich novou práci doopravdy aktivně hledají (v dotazníkovém šetření této práce uvažuje o změně zaměstnání až 88,9 nespokojených pracovníků).

DOPORUČENÍ A ZÁVĚR

Trh práce je neustále se měnící prostředí, které ovlivňuje velké množství faktorů. Důležitá je pro tento stav také demografie. V dnešní době se státy celkově ocitají v tzv. populační propasti, kdy se lidí častěji dožívají vysokých věků, ale rodí se čím dál tím méně dětí. Počet aktivních pracovníků v produktivním věku tak neustále klesá a je velký problém zaměstnávat pracovníky nové. V roce 1955 byl poměr narozených dětí a lidí starších 65 let v % 26:8. V roce 2015 je to však již 14:19. Prognózy do roku 2050 zároveň předpovídají, že nejpočetnější věkovou skupinou budou lidé ve věku 75 let. Z firem tak odcházejí do důchodu klíčový a zkušení zaměstnanci, které jde jen těžko nahradit a se kterými odcházejí i zkušenosti. I přesto, že se věk pro odchod do důchodu nestále zvyšuje, čas na zaučení nových, mladších pracovníků je velmi krátký a zkušenosti se ve většině případů nestihnou předat. Problém nedostatku nových pracovníků nasvědčuje i fakt, že ke konci roku 2009 bylo volných pracovních míst 30 927 a uchazečů o zaměstnání 539 136, což znamená, že na jedno volné pracovní místo připadlo 17 uchazečů. Naopak k 31. 12. 2017 vzrostl počet pracovních míst na 216 629 a počet uchazečů se naopak snížil na 280 620, což v podílovém vyjádření znamená 1,3 uchazeče na jedno pracovní místo. Stav na trhu práce ČR se tak dostává do poměru volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání 1:1. V roce 2009 bylo nejpočetnější skupinou bez práce obyvatelstvo ve věku 20 – 24 let (jak v Karlovarském, tak i Středočeském kraji), tedy především absolventi, kteří měli problém najít práci hned po ukončení školy, zatímco v roce 2017 je to věková skupina v obou krajích 55 – 59 let, tedy lidí, kteří přišli o zaměstnání těsně před odchodem do důchodu. Pro takové lidi je pak velmi těžké sehnat novou práci, jelikož zaměstnavatelé mají neustálé předsudky ohledně zaměstnávání starších lidí. V poslední době se však firmy snaží prostřednictvím školení personalistů těchto předsudků zbavovat a učit se sjednotit pracovní podmínky pro spolupráci více generací zaměstnanců. Vývoj zaměstnanosti v ČR, respektive struktura uchazečů o práci, není téměř vůbec odlišný ve Středočeském a Karlovarském kraji, které autorka porovnávala především kvůli jejich rozdílné rozloze (Středočeský kraj, jako největší kraj ČR a Karlovarský, jako jeden z nejmenších krajů). Dalším faktorem, který ovlivňuje počet zaměstnanců v dané firmě je její HR management a rozhodnutí vedení společnosti o platových podmínkách pro jejich zaměstnance. Vliv

jejich péče o pracovníky a vytváření pracovních podmínek na počet zaměstnanců v organizaci je velký. Díky nízké nezaměstnanosti se stav v ČR dostává téměř do tzv. plné zaměstnanosti, což znamená, že každý kdo o práci stojí, může pracovat. Procento nezaměstnanosti na konci roku dosahovalo hodnoty 3,8 procenta. V období let 2009 – 2017 byla největší hodnota nezaměstnanosti v roce 2013, kdy dosáhla 8,2 %, především z důvodu nejsilnějšího projevu hospodářské krize v ČR. Jediným rokem, kdy vývoj nezaměstnanosti klesl, konkrétně o 0,6%, byl rok 2011. Pokles zapříčinilo nastavení nových, pro nezaměstnané méně výhodných, podmínek pro podporu v nezaměstnanosti v roce 2010. Nízký stav nezaměstnanosti si uvědomuje 63% respondentů a 95,5 % zastává názor, že je při tomto stavu jednodušší najít práci, než tomu bylo např. v roce 2009 nebo 2013, a tlačí na své zaměstnavatele, aby jim zlepšili nejen pracovní, ale i platové podmínky. 59,5 % z 200 dotazovaných je v současném zaměstnání nespokojeno a 88,9% z těchto nespokojených pracovníků přemýšlí o odchodu a hledání nového zaměstnání s lepšími podmínkami. Konkrétně 61,2 % dotazovaných zaujaly nabídky jiných zaměstnavatelů a to především kvůli lepšímu platovému ohodnocení, více pracovních benefitů a možnosti pracovního růstu. Nejčastějšími důvody jejich nespokojenosti je totiž právě minimální nebo nulový platový a pracovní růst (33,3%) a špatné chování zaměstnavatele ve smyslu vytváření negativního a stresového pracovního prostředí (28,4%). Zaměstnavatelé často pracovníky přetěžují a jejich úkoly jsou vůči realitě splnění nadhodnoceny, čímž dochází ke stresu pracovníka. Tohoto stavu jsou lidé ochotni využít a změnit kvůli své nespokojenosti zaměstnání.

Nízké mzdy a platy jsou v ČR běžné oproti Německu, kde jsou dle OECD průměrné mzdy v USD přepočtené dle parity kupních sil 2x větší. V ČR je takováto průměrná mzda 25 893 USD a v Německu je to 61750 USD. Česká ekonomika je sice na vzestupu a daří se jí díky posílení průmyslu, ale také díky právě nízkým mzdám. To má však negativní dopad na spokojenost zaměstnanců, jejich sociální život a především efektivitu práce. S tím také souvisí problémy nedostatku kvalifikovaných pracovníků a neochota mobility uchazečů o zaměstnání (19,8 % jsou nespokojeni právě kvůli dlouhému dojíždění). Zaměstnanci nejsou poté zaměstnávání tzv. „přirozeně“ ve svém oboru a jsou nuceni vykonávat jinou práci, než by chtěli nebo dlouho do zaměstnání dojíždět.

Pro firmy je velmi důležité reagovat na současný stav nezaměstnanosti, strukturu uchazečů o zaměstnání a také konkurenci a její nabídky pro pracovníky. Jednou z možností jak

vedení firmy může zlepšit pracovní podmínky pro zaměstnance je zkvalitnit svůj HR management, který je schopný vyvíjet se dle aktuálních trendů a stavu na trhu práce a vytvářet tak pro zaměstnance lepší pracovní prostředí a koordinovat projekty, které jsou pro udržení a nábor nových pracovníků nezbytné. Je důležité zaměřit se především na ty faktory, které zaměstnanci v obou výzkumech považují za největší problémy:

1. Platové ohodnocení a možnost kariérního růstu

Zvýšit platební ohodnocení, pokud je firma schopna vytvořit dostačující zisk. Zvýšení nemusí být nutně jen přidání peněz, ale může se řešit také poskytováním více nebo lepších pracovních benefitů, jako např.: plně dotované stravenky, měsíční prémie za splnění požadovaných úkolů nebo jako odměnu, že celý měsíc nebyl nemocný, příspěvky na stravování, ošacení nebo dopravu, pokud zaměstnanec delší dobu dojíždí. Tyto benefity jsou v dnešní době sice již rozšířené, poskytují je ale především větší korporátní firmy. Menší společnosti mají s benefity mnohem větší problém. Jde o to, aby zaměstnanci brali své ohodnocení jako adekvátní. Pokud tedy plní společnosti pracovní úkoly správně a kvalitně, měli by za to být řádně odměněni – tedy dle svého skutečného výkonu. Zaměstnanec by také měl být motivován možností rozvíjet se.

2. Komunikace

Vytvářet příjemné pracovní prostředí, nestresovat a nepřetěžovat pracovníky. Dát jim na úkol optimální čas, ve kterém je úkol možné zvládnout tak, aby byl včas, ale kvalitně. Pracovníci by také měli být více informováni o svých úkolech a práci – proč se řeší, proč je důležité ho zvládnout v daném termínu a co hrozí, pokud se nestihne. Zaměstnanec si pak sám uvědomí okolnosti a bude pracovat efektivněji. Zároveň nebude cítit stres, který by na něj zaměstnavatel vytvářel neustálým „napomínáním“. Při dostatečné komunikaci a spolupráci se poté pracovník cítí důležitý a ne pouze jako zaměstnanec „xy“.

3. Možnost pracovního rozvoje

Zařazení hrazených (nebo alespoň z větší části) jazykových kurzů, školení v dané oblasti, rekvalifikačních kurzů, možnost získání zkoušek a certifikátů, atd....

Výsledky odpovědí respondentů autorka této práce očekávala. V situaci, kdy na trhu práce připadá na jedno volné pracovní místo 1,3 uchazeče a jejich poměr se tak blíží k 1:1, jsou nespokojení pracovníci ochotni změnit zaměstnání a najít si nové, s lepšími podmínkami, než tomu bylo v roce 2013, kdy procento nezaměstnanosti dosahovalo 8,2% a byl

nedostatek volných pracovních míst. Zaměstnavatelé se naopak často uchýlovali k masivnímu propouštění.

Výsledky jsou důležité pro HR management firem, který by si měl uvědomovat závažnost nedostatku kvalifikovaných pracovníků a zejména nespokojenosti zaměstnanců stávajících. Ti totiž mohou zaměstnání opustit s vidinou, že nebudou mít problém sehnat jiné. Tato diplomová práce má upozorňovat zaměstnavatele na problémy, které ovlivňují počet jejich zaměstnanců a možnosti a doporučení, jak si udržet kvalitní pracovníky či sehnat nové. Noví pracovníci jsou v dnešní době kvůli populační propasti velmi vzácní, nicméně firma může využít těch, kteří chtějí zaměstnání vyměnit.

Veškeré chování firem, prostřednictvím jejich HR managementu (Řízení lidských zdrojů) ovlivňuje počet a kvalitu zaměstnanců ve firmě a jejich postoj k výkonu práce. Dle analýz a šetření v analytické části práce je vliv těchto dvou oblastí opačný, než je samotný název práce. Je tedy patrné, že vývoj nezaměstnanosti ovlivňuje chování zaměstnavatelů a HR managementu více, než by tomu bylo naopak.

SEZNAM LITERATURY

Knižní publikace:

- ARMSTRONG, Michael a STEPHENS, Tina. 2008.** *Management a leadership*. Praha : Grada, 2008. 978-80-247-2177-4.
- ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. 2015.** *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13.vydání. Praha : Grada, 2015. 978-80-247-5258-7.
- ARMSTRONG, Michael. 2007.** *Řízení lidských zdrojů: nejnovější postupy*. 10. vydání. Praha : Grada, 2007. 978-80-247-1407-3.
- ARMSTRONG, Michael. 2011.** *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi: cesta k efektivitě a výkonnosti*. 4. vydání. Praha : Fragment, 2011. 978-80-253-1198-1.
- BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. 2002.** *NEZAMĚSTNANOST psychologický, ekonomický a sociální problém*. Havlíčkův Brod : Grada Publishing a.s., 2002. 80-247-9006-8.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. 2012.** *Řízení lidských zdrojů*. Praha : C. H. Beck, 2012. 978-80-7400-347-9.
- HRONÍK, František. 2006.** *Hodnocení pracovníků*. Praha : Grada, 2006. 978-80-247-1458-5.
- JANEČKOVÁ, Eva. 2014.** *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha : Wolters Kluwer Česká republika, 2014. 978-80-7478-518-4.
- JÍROVÁ, Hana. 1999.** *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 80-7079-635-9.
- JUREČKA, Václav a kolektiv. 2013.** *Mikroekonomie - 2. aktualizované vydání*. Praha : Grada Publishing a.s., 2013. 978-80-247-4385-1.
- KALIBOVÁ, Květa. 2002.** *Úvod do demografie*. 2. vydání. Praha : Karolinum, 2002. 80-246-0222-9.
- KOCIÁNOVÁ, Renata. 2010.** *Personální činnost a metody personální práce*. Praha : Grada, 2010. 978-80-247-2497-3.
- KOCIÁNOVÁ, Renata. 2012.** *Personální řízení: východiska a vývoj*. 2. přepracované a rozšířené vydání. Praha : Grada, 2012. 978-80-247-3269-5.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a NĚMEC, Otakar. 2003.** *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod : PROFESSIONAL PUBLISHING - Kamil Mařík, 2003. 80-86419-48-7.

KOUBEK, Josef. 2011. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualizované a doplněné vydání. Praha : Management (Grada), 2011. 978-80-247-3823-9.

KOUBEK, Josef. 2015. *Řízení lidských zdrojů - základy moderní personalistiky*. Praha : Management Press, s.r.o., 2015. 978-80-7261-288-8.

KUNA, Zbyněk. 2010. *Demografický a potravinový problém světa*. Praha : Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 978-80-7357-588-5.

MAREŠ, Petr. 1994. *Studijní texty - Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994. 80-901424-9-4.

NĚMEC, Otakar. 2002. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze: Oeconomica, 2002. 80-245-0350-6.

SIROVÁTKA, Tomáš a MAREŠ, Petr. 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita v Brně - Fakulta sociálních studií, 2003. 80-210-3048-8

URBANCOVÁ, Hana. 2015. *Management lidských zdrojů*. Praha : Vysoká škola ekonomie a managementu, 2015. 978-80-87839-43-0.

VYŠÍN, Stanislav. 2013. *Faktory ovlivňující výkon a pracovní zaujetí zaměstnanců. Bakalářská práce*. ČZU v Praze : 2013

Ostatní zdroje:

Average Salary in European Union 2017. *Reinis Fischer*. [Online] [Citace: 2. 2 2018.] dostupné z: <https://www.reinisfischer.com/average-salary-european-union-2017>

EUR průměrné kurzy 2017, historie kurzů měn. *kurzy.cz*. [Online] [Citace: 2. 2 2018.] dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/historie/EUR-euro/2017/>.

Finance - nezaměstnanost. *Měsíc.cz*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: <https://www.mesec.cz/dane/ekonomika/pruvodce/nezamestnanost/>. 1213-4414.

HR forum Aktuálně. *HR forum*. [Online] [Citace: 2. 2 2018.] dostupné z: <http://www.hrforum.cz/aktualne/>.

Nezaměstnanost v ČR. *Kurzy.cz*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1950-2016. *Český statistický úřad*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace.

Statistiky - Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. *Český statistický úřad*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] [Citace: 25. 1 2018.] dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.statsk=0&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_.

Taxing Wages – Comparative tables. *OECD..Stat*. [Online] [Citace: 15. 2. 2017.] dostupné z: <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=55145>

Unemployment – databases - tables. *Eurostat*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>

Úřad práce ČR - Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>.

Veřejná databáze. *Český statistický úřad*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413__VUZEMI__97__19

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. *Český statistický úřad*. [Online] [Citace: 25. 1 2018.] dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

Zpráva o stavu populace a rozvoje ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [Online] [Citace: 7. 7 2017.] dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1214>.

PŘÍLOHY

Příloha 1- Tabulka příspěvků na jednotlivé nástroje APZ platná pro rok 2017

Nástroj APZ	Výše příspěvku		Příspěvek pro období
		Kč	
Rekvalifikace (RK) - uchazečů o zaměstnání - zájemců o zaměstnání (§ 108-109a)	lze poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s RK		
Rekvalifikace - zaměstnanců (§ 110)	plná nebo částečná úhrada nákladů RK a nákladů s ní spojených		
Investiční pobídky (§ 111)	stanovuje vláda nařízením		
Veřejně prospěšné práce (§ 112 odst. 2)	až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy a platy vč. pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance	dle KRITÉRIÍ 3E	max. 12 měsíců
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) - zřízení	Výše příspěvku se odvíjí od průměrné mzdy v NH za 1. – 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku: r. 2016 = průměrná mzda 27 000 Kč		

<p>Podíl nezaměstnanosti v okrese < v ČR (v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek) (§ 113 odst. 3)</p> <p>Podíl nezaměstnanosti v okrese = nebo > ČR (v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek) (§ 113 odst. 4)</p>	<p>max. čtyřnásobek průměrné mzdy v NH ...*/</p> <p>při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody max. šestinásobek průměrné mzdy v NH ...*/</p> <p>max. šestinásobek průměrné mzdy v NH ...*/</p> <p>při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody max. osminásobek průměrné mzdy v NH ...*/</p>	<p>max. 108 000,-</p> <p>max. 162 000,-</p> <p>max. 162 000,-</p> <p>max. 216 000,-</p>	<p>účelový příspěvek na 12 – 24 měsíců</p> <p>účelový příspěvek na 12 – 24 měsíců</p>
<p>Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) - vyhrazená (§ 113 odst. 5)</p>	<p>až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, vč. pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.</p>	<p>dle KRITÉRIÍ 3E</p>	<p>max. 12 měsíců na uchazeče o zaměstnání dle § 33 ZoZ</p>
<p>Překlenovací příspěvek (§ 114 odst. 2)</p>	<p>nejvýše 0,25násobků průměrné mzdy v NH...*/</p>	<p>max. 6 750,-</p>	<p>max. 5 měsíců</p>
<p>Příspěvek na zapracování (§ 116 odst. 2)</p>	<p>max. polovina minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává</p>	<p>max. 5 500,-/měsíc</p>	<p>max. 3 měsíce</p>
<p>Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117 odst. 2)</p>	<p>ve výši stanoveného % náhrady mzdy vyplacené zaměstnancům v souladu s pracovněprávními předpisy, max. však polovinu minimální mzdy na 1 zaměstnance/měsíc</p>	<p>max. 5 500,-/měsíc</p>	<p>max. 6 měsíců</p>

Nástroj APZ	Výše příspěvku		Příspěvek pro období
		Kč	
Chráněné pracovní místo zřízení: - zaměstnavatelem (§ 75 odst. 5) - OZP, která se rozhodne vykonávat SVČ Pro osobu se zdravotním postižením Pro osobu s těžším zdravotním postižením Pro osobu se zdravotním postižením Pro osobu s těžším zdravotním postižením	max. osminásobek průměrné mzdy v NH ...*/	216 000,-	nejméně 3 roky
	max. dvanáctinásobek průměrné mzdy v NH ...*/	324 000,-	
	při zřízení 10 a více pracovních míst na základě jedné dohody max. desetinásobek průměrné mzdy v NH ...*/	270 000,-	
	max. čtrnáctinásobek průměrné mzdy v NH ...*/	378 000,-	
Chráněné pracovní místo provoz: (§ 76 odst. 2) - zaměstnavatel - OZP, která se rozhodne vykonávat SVČ pro osobu se zdravotním postižením	roční výše příspěvku	48 000,-	12 měsíců
*/Výše příspěvku se odvíjí od průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, tj. r. 2016 = průměrná mzda 27 000 Kč			

Vysvětlivky:

RK = rekvalifikace, NH = národní hospodářství, ZoZ = zákon o zaměstnanosti

KRITÉRIA 3E = Zásady APZ o účelném, hospodárném a efektivním vynakládání státních prostředků

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

Dotazníkové šetření: Vliv HR managementu na vývoj zaměstnanosti v ČR

Dobrý den,

jmenuji se Eva Poláková a jsem studentka 2. ročníku navazujícího magisterského studia na České zemědělské univerzitě v Praze. Ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který se skládá z několika otázek vztahující se na téma vlivu HR managementu (Řízení lidských zdrojů) na vývoj zaměstnanosti / nezaměstnanosti v ČR a je součástí mé diplomové práce psané na toto téma. Významem dotazníku je analýza přístupu obyvatelstva k zaměstnání, chování zaměstnavatelů a také obecné povědomí o problematice nezaměstnanosti.

Dotazník je jednoduchý, zcela anonymní a zabere pár minut. Předem děkuji za Váš čas.

I. ČÁST

Pohlaví: muž žena

Věk:.....

Bydliště (uved'te okres):.....

Zaměstnání (uved'te obor):.....

II. ČÁST

1. Jak dlouho jste v současném zaměstnání / brigádě?

.....

2. Kolik zaměstnání / brigád jste již měl (a)? (od ukončení základního školního vzdělání)

.....

3. Byl (a) jste někdy registrován (a) na úřadu práce?

ano

ne

4. Pokud ano, z jakého důvodu?

(vypište).....

5. Jste ve svém současném zaměstnání / brigádě spokojený (á)?

ano (v takovém případě přeskočte na otázku č. 9)

ne

6. Pokud ne, jaký je důvod Vaší nespokojenosti?

(vypište).....

7. Přemýšlíte kvůli tomu o odchodu ze zaměstnání / brigády?

ano

ne

8. Jak byste postupoval (a), aby se Vaše pozice zlepšila?

(vypište).....

9. Jaké benefity máte od svého zaměstnavatele?

(vypište).....

10. Co je pro Vás v zaměstnání / brigádě důležitější? (můžete vybrat více možností)

mzda / plat

dobrý kolektiv (včetně nadřízených)

kariérní růst

individuální přístup k řešení problémů, možnost rozhodovat

práce doma

flexibilita pracovní doby

respekt podřízených a ocenění nadřízených

III. ČÁST

11. Sledujete aktuální stav nezaměstnanosti v ČR?

ano

ne

12. Pokud ano, víte, kolik procent v roce 2017 zhruba činí nezaměstnanost ČR?

pod 5%

5% - 10%

nad 10%

13. Myslíte, že je v dnešní době (při dané výši nezaměstnanosti) jednodušší najít zaměstnání, než např. v roce 2009, kdy ve světě propukla ekonomická krize?

ano

ne

14. Sledoval (a) jste za poslední rok nabídku volných pracovních míst?

ano

ne (v tomto případě přejděte na otázku č. 17)

15. Zaujaly Vás nabídky zaměstnavatelů?

ano

ne

16. Pokud ano, čím Vás především zaujaly?

(vypište).....

17. Myslíte, že nízká nezaměstnanost je nějak výhodná pro zaměstnance?

ano

ne

18. Pokud ano, čím?

(vypište).....

Zdroj: vlastní zpracování

Příloha 3 - Výsledky dotazníkového šetření

Výsledky dotazníkového řešení		
počet respondentů: 200		
počet otázek: 22		
I. část	absolutní četnost	relativní četnost (%)
Pohlaví		
muž	98	49
žena	102	51
Věk		
méně než 25 let	60	30
25 let - 40 let	116	58
41 let - 60 let	20	10
61 let a více	4	2
Bydliště		
okres Bruntál	3	1,5
okres České Budějovice	8	4
okres Chomutov	8	4
okres Kladno	38	19
okres Liberec	7	3,5
okres Mladá Boleslav	4	2
okres/ kraj Praha	53	26,5
okres Rakovník	76	38
okres Rokycany	2	1
okres Žďár nad Sázavou	1	0,5
Zaměstnání		
ekonomika/účetnictví	23	11,5
bankovníctví/pojišťovnictví	20	10
řemesla (svářeč)	1	0,5
administrativa	34	17
marketing	24	12
automobilový průmysl a doprava	29	14,5
HR management	15	7,5
hotelnictví	2	1
IT	31	15,5
státní správa	5	2,5
zdravotnictví	14	7

sociální služby – pracovník	2	1
II. část		
1. Jak dlouho jste v současném zaměstnání / brigádě?		
méně než rok	52	26
rok – 5 let	79	39,5
6 – 10 let	47	23,5
více než 10 let	22	11
2. Kolik zaměstnání / brigád jste již měl(a)? (od ukončení základního školního vzdělání?)		
méně než 3	51	25,5
3 – 5	127	63,5
6 – 10	22	11
více než 10 let	0	0
3. Byl(a) jste někdy registrován(a) na úřadu práce?		
ano	24	12
ne	176	88
4. Pokud ano, z jakého důvodu?		
výpověď od zaměstnavatele	3	12,5
výpověď podaná respondentem	5	20,8
překlenutí období mezi školou a prací (po ukončení školní docházky)	8	33,3
překlenutí období mezi nástupem do nové práce (přechod z práce do jiné práce)	6	25
kvůli mateřské dovolené	2	8,3
5. Jste ve svém současném zaměstnání / brigádě spokojený(á)?		
ano	119	59,5
ne	81	40,5
6. Pokud ne, jaký je důvod Vaší nespokojenosti?		
špatné chování zaměstnavatele (atmosféra, pracovní podmínky, ochota, atd..)	23	28,4
špatně zvolený obor zaměstnání	13	16
žádný profesní ani platový růst za dlouhou dobu	27	33,3
vzdálenost od bydliště -dlouhé dojíždění do práce	16	19,8
neochota nadřízených při návratu z mateřské	2	2,5
7. Přemýšlíte kvůli tomu o odchodu ze zaměstnání / brigády?		
ano	72	88,9
ne	9	11,1
8. Jak byste postupoval(a), aby se Vaše pozice zlepšila?		
upozornění zaměstnavatele na nespokojenost,	13	16,1

možnost odchodu a navrhnout svá přání		
práce, práce a zase jen tvrdá práce	1	1,2
nijak, není to to, co bych chtěla dělat v budoucnu	3	3,7
hledat novou práci	64	79
9. Jaké benefity máte od svého zaměstnavatele?		
bonusy k platu, osobní příplatky	97	48,5
cafeteria systém	36	18
delší dovolená	107	53,5
flexibilní pracovní doba	28	14
home office	17	8,5
klasické stravenky	172	86
multisport karty, flexi pasy	37	18,5
nápoje a občerstvení zdarma (na pracovišti)	6	3
příspěvky na dopravu	49	24,5
příspěvky na ošacení	63	31,5
příspěvky na produkty pojištění	85	42,5
příspěvky na stravování	15	7,5
sick days	174	87
slevy na produkty firmy	115	57,5
služební auta, telefony, notebooky, tarify	165	82,5
stravenky bez spoluúčasti	18	9
výuka jazyků	8	4
zkrácená pracovní doba	7	3,5
žádné	28	14
10. Co je pro Vás v zaměstnání / brigádě důležitější? (můžete vybrat více možností)		
mzda / plat	151	75,5
dobrá kolektiv (včetně nadřízených)	139	69,5
kariérní růst	110	55
individuální přístup k řešení problémů, možnost rozhodovat	86	43
práce doma	47	23,5
flexibilita pracovní doby	71	35,5
respekt podřízených a ocenění nadřízených	86	43
III. část		
11. Sledujete aktuální stav nezaměstnanosti v ČR?		
ano	163	81,5
ne	37	18,5
12. Pokud ano, víte, kolik procent v roce 2017 zhruba činí nezaměstnanost ČR (obecná míra nezaměstnanosti)?		

pod 5%	126	63
5 – 10%	35	17,5
více než 10%	2	1
13. Myslíte, že je v dnešní době (při dané výši nezaměstnanosti) jednodušší najít zaměstnání, než např. v roce 2009, kdy ve světě propukla ekonomická krize?		
ano	191	95,5
ne	9	4,5
14. Sledoval(a) jste za poslední rok nabídku volných pracovních míst?		
ano	147	73,5
ne	53	26,5
15. Zaujaly Vás nabídky zaměstnavatelů?		
ano	114	77,6
ne	33	22,5
16. Pokud ano, čím Vás především zaujaly?		
lepší pracovní podmínky (plat, růst, benefity,...)	90	61,2
více inzerátů od jedné firmy	52	35,4
zaměstnavatelé se předhánají, aby sehnali zaměstnance	5	3,4
17. Myslíte, že nízká nezaměstnanost je nějak výhodná pro zaměstnance?		
ano	174	87
ne	26	13
18. Pokud ano, čím?		
více nabídek – žadatel si může vybírat, je lehčí sehnat práci	95	54,6
lepší nabízené podmínky od zaměstnavatelů	37	21,3
tlak na současné zaměstnavatele	28	16,1
menší výběr pro zaměstnavatele	14	8,1

Zdroj: vlastní zpracování dotazníkového šetření