

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Flexibilita pracovních sil a trhu práce v regionální komparaci v ČR**

**Maria Alexandrova**

© 2021 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Maria Alexandrova

Ekonomika a management  
Provoz a ekonomika

Název práce

**Flexibilita pracovních sil a trhu práce v regionální komparaci v ČR**

Název anglicky

**Flexibility of workforces and the labour market flexibility in a regional comparison of the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit prostorovou flexibilitu pracovních sil a jejich přesun na trhu práce v rámci regionů České republiky. Dílčím cílem bude zhodnocení ekonomické výkonnosti významných odvětví v regionech ČR a stávající situace na trhu práce z pohledu strukturální nezaměstnanosti, struktury nezaměstnaných, zaměstnaných a počtu volných pracovních míst. Pomocí dotazníkového šetření bude zjišťován postoj občanů ČR k prostorové flexibilitě.

### Metodika

V teoretické části se bude práce opírat především o studium odborné literatury a deskriptivní metodu. Praktická část je zpracována jako komparace regionů, která je založena na studiu sekundárních dat z daných regionů. Jedná se především o empirickou analýzu časových řad ukazatelů souvisejících s trhem práce a ekonomickou výkonností. Sekundární data budou čerpána z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Dále bude proveden vlastní výzkum pomocí kvantitativní metody dotazníkového šetření.

## Doporučený rozsah práce

30-40 stran

## Klíčová slova

Flexibilita, pracovní síla, zaměstnání, trh práce, regiony, odvětví, Česká republika

---

## Doporučené zdroje informací

- BRČÁK, J. – BRÝDLOVÁ, H. *Aktuální otázky odměňování práce*. PRAHA: EKONOMICKÝ ÚSTAV ČSAV, 1974.
- BRČÁK, J. *Česká republika ve světle ekonomických teorií*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-369-8.
- BRDEK, M. – JÍROVÁ, H. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Praha: Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-71-.
- DUDOVÁ, R. *Nové šance a rizika : flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.
- HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání : princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- 

## Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Pavel Srbek, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 23. 12. 2019

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

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 1. 2020

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 07. 03. 2021

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Flexibilita pracovních sil a trhu práce v regionální komparaci v ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 3. 2021

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavlovi Srbkovi, Ph.D. za odborné vedení mé práce, za pomoc a cenné poznámky při zpracování této práce. Dále bych chtěla vyjádřit poděkování své rodině a přátelům, kteří mi byli podporou po celou dobu mého studia.

# Flexibilita pracovních sil a trhu práce v regionální komparaci v ČR

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá flexibilitou pracovních sil a trhu práce v regionální komparaci v ČR. V teoretické části této práce jsou vysvětlovány takové základní pojmy jako trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, strukturální nezaměstnanost a charakteristika flexibility trhu práce v České republice, které se vztahují k problematice. Praktická část obsahuje zhodnocení prostorové flexibility pracovních sil a jejich přesun na trh práce, stávající situaci na trhu práce a dotazníkové šetření týkající se postoje občanů ČR k prostorové flexibilitě. Výsledky ukázaly, že u určité skupiny dotazovaných lze vypočítat jistou ochotu se za prací stěhovat či dalece dojíždět, větší část preferuje pohodlí a k prostorové flexibilitě se příliš nepřiklání. Vzhledem ke koronavirové krizi lze předpokládat, že nezanedbatelné množství lidí, tvořících pracovní sílu, bude muset nyní svá stanoviska přehodnotit.

**Klíčová slova:** Flexibilita, pracovní síla, zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce, regiony, ekonomická výkonnost, odvětví, Česká republika

# **Flexibility of workforces and the labour market flexibility in a regional comparison of the Czech Republic**

## **Abstract**

The thesis deals with the flexibility of workforces and the labour market flexibility in a regional comparison of the Czech Republic. The theoretical part of this work explains basic concepts that relate to the issue, such as the labor market, unemployment, unemployment rate, structural unemployment and the characteristics of labor market flexibility in the Czech Republic. The practical part contains an evaluation of the spatial flexibility of the labor force and their transfer to the labor market, the current situation on the labor market and a questionnaire survey concerning the attitude of Czech citizens to spatial flexibility. The results showed that a certain group of respondents can be observed to be willing to move or commute for work, the most of them prefer comfort and are not very inclined to spatial flexibility. Due to the coronavirus crisis, it can be assumed that a significant number of people making up the workforce will now have to reconsider their employment views.

**Keywords:** Flexibility, workforce, employment, unemployment, labour market, regions, economic performance, industry, Czech Republic

## Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>CÍLE PRÁCE A METODIKA</b> .....	<b>11</b>
2.1	Cíle práce.....	11
2.2	Metodika.....	11
<b>3</b>	<b>TERMINOLOGIE A CHARAKTERISTIKA FLEXIBILITY TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>12</b>
3.1	Vysvětlení základních pojmů.....	12
3.1.1	Trh práce.....	12
3.1.2	Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti a pracovní síla.....	14
3.1.3	Strukturální nezaměstnanost.....	17
3.1.4	Zaměstnanost.....	18
3.1.5	Odvětví národního hospodářství a ekonomická výkonnost.....	18
3.1.6	Regiony České republiky.....	21
3.2	Flexibilita na trhu práce.....	23
3.2.1	Flexibilita pracovních sil a prostorová flexibilita pracovních sil.....	23
3.2.2	Prostorová flexibilita pracovních sil.....	25
<b>4</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>27</b>
4.1	Trh práce v ČR a jeho prostorová flexibilita.....	27
4.2	Trh práce České republiky v roce 2020.....	29
4.3	Komparace regionů dle ukazatelů trhu práce.....	29
4.4	Ekonomická výkonnost nejvýznamnějších odvětví ČR v roce 2020.....	35
4.5	Vlastní dotazníkové šetření.....	37
4.5.1	Postoj občanů ČR k prostorové flexibilitě.....	37
4.5.2	Aktuální pozice dotazovaných na trhu práce.....	38
4.5.3	Výzkum vlastních zkušeností.....	41
4.5.4	Informovanost.....	43
4.5.5	Postoj k prostorové flexibilitě.....	44
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>49</b>
<b>6</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>51</b>
6.1	Seznam literatury.....	51
6.2	Seznam internetových zdrojů.....	51



<b>7</b>	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>53</b>
<b>8</b>	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>54</b>

# 1 Úvod

Za téma bakalářské práce byla zvolena problematika flexibility pracovních sil a trhu práce v regionální komparaci v České republice. Vývoj trhu práce ČR jako takového se považuje bezesporu za jedno z ekonomických okruhů, které by vydalo na samostatný soubor několika publikací. Má poměrně turbulentní historii, neboť během relativně krátkého časového úseku poznal celou řadu extrémních situací. Ještě za první československé republiky jsme zažili nevídané období prosperity, kdy se země mohla pyšnit jedním z nejvyspělejších hospodářství na světě a nízkou mírou nezaměstnanosti. Poté Česko postihla na dlouhá desetiletí až do pádu Železné opony éra, ve které do práce chodil až na výjimky prakticky každý. Nejprve formou nucených prací za Protektorátu Čechy a Morava, kdy rovněž vzrostla mobilita zaměstnanců mezi jednotlivými regiony, ovšem ve většině případů se jednalo taktéž o činnost z donucení. Po roce 1949 Češi prožili 40 dlouhých let v režimu centrálně řízené ekonomiky, kdy jedním z hlavních cílů vedení státu bylo zajistit plnou zaměstnanost. I toho se mnohdy často dosahovalo cestováním za zaměstnáním s vidinou jistého pracovního místa, ke kterému patřilo i poskytnutí státního bytu. V té době lidé v podstatě neznali pojem nezaměstnanost či obavy o ztrátu pozice a nemuseli se tedy jakkoliv přizpůsobovat. Po Sametové revoluci přišla rozporuplná 90. léta, doba ekonomické transformace, hledání vlastní identity a cesty k demokracii. Vzrostla nezaměstnanost, a to přimělo nejen české politiky k diskuzím o tom, jakým způsobem zvýšit pružnost, tedy flexibilitu na trhu práce.

Pro výběr tohoto tématu byla klíčová především jeho aktuálnost. Rok 2020 hospodářství České republiky i většiny zemí na světě postihla koronavirová pandemie, která má nedozírné následky. Zatímco ještě před nedávnem jsme zažili léta nejnižší míry nezaměstnanosti v Evropské unii, dobu, kdy se oddělení lidských zdrojů v řadě firem musela doslova předhánět v lákavých nabídkách a společnosti dokonce snižovaly své dosavadní nároky na uchazeče, nyní vyvstává otázka, jak naložit s nově vzniklou situací. Kvůli COVIDu přišlo o své zaměstnání nezanedbatelné množství lidí a řada drobných podnikatelů musela své obchody úplně uzavřít. Již z textu v předchozím odstavci vyplývá, že jako jedna z možností, jak ozdravit trh práce, se jeví právě zvýšení flexibility pracovních sil v České republice.

## **2 Cíle práce a metodika**

### **2.1 Cíle práce**

Hlavních cílů bakalářské práce se určilo hned několik:

1. Zhodnotit prostorovou flexibilitu pracovních sil a jejich přesun na trhu práce v rámci regionů České republiky.
2. Zhodnotit ekonomickou výkonnost nejvýznamnějších odvětví v regionech ČR a stávající situaci na trhu práce z pohledu strukturální nezaměstnanosti, struktury nezaměstnaných, zaměstnaných a počtu volných pracovních míst.
3. Zjistit postoj občanů ČR k prostorové flexibilitě za pomoci dotazníkového šetření.

### **2.2 Metodika**

Práce se dělí na 2 hlavní oddíly – teoretickou a praktickou část. První, teoretická, se věnuje výkladu základních pojmů (flexibilita, pracovní síla, zaměstnanost, trh práce, regiony, odvětví), nezbytných pro pochopení problematiky flexibility pracovních sil na trhu práce obecně i pro účely této konkrétní práce. Budou zde vysvětleny související ekonomické termíny, a to deskriptivní metodou na základě prostudování odborné literatury. Částečně se tato část zde zaměřuje i na charakteristiku pružnosti trhu práce a především tzv. prostorovou flexibilitu pracovních sil.

Část druhá, tedy praktická, je vypracována za pomoci sekundárních dat z daných regionů prostřednictvím empirické analýzy časových řad ukazatelů, souvisejících s trhem práce. Jako zdroj se používá 14 statistických ročenek všech krajů v České republice, které obsahují veškeré nezbytné údaje pro analyzované období tří let před příchodem koronavirové pandemie, tedy pro roky 2017, 2018 a 2019. Z těch budou vybrány konkrétní kategorie: pracovní síla, zaměstnaní, nezaměstnaní, obecná míra nezaměstnanosti celkem, obecná míra nezaměstnanosti u mužů, obecná míra nezaměstnanosti u žen, počet volných pracovních míst v evidenci úřadu práce a odvětví s nejvyšší zaměstnaností v kraji. Na základě těchto dat bude zhodnocena situace na trhu práce v jednotlivých regionech formou komparace a analýzy dat ze stránek ČSÚ. Dále bude provedeno porovnání nejvýznamnějších odvětví průmyslu v České republice, a to opět prostřednictvím hodnot, převzatých z oficiálních statistik. Všechny informace pro výzkum se čerpají z databází Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Prostorová flexibilita bude vyhodnocena deskriptivní metodou a podložena údaji z ČSÚ. Na závěr bude provedeno vlastní dotazníkové šetření. Celkem 50 respondentů,

vybraných ze všech krajů i věkových kategorií, zde odpoví na 15 otázek, zjišťujících jejich současnou situaci na trhu práce, zkušenosti, a především postoj k prostorové flexibilitě. Výsledky za každý dotaz budou vyjádřeny pomoci kontingenčních tabulek a slovně okomentovány.

V závěru bakalářské práce dostane prostor shrnutí poznatků, zodpovězení předem stanovených výzkumných otázek a rovněž zhodnocení přínosu práce jako celku.

## 3 Terminologie a charakteristika flexibility trhu práce v České republice

### 3.1 Vysvětlení základních pojmů

#### 3.1.1 Trh práce

**Trh práce** je součástí ekonomiky země natolik komplexní, že věnovat se mu na tak omezeném prostoru se jeví jako poměrně složitý úkol. Existuje řada definicí v nespočetném množství učebnic, které měnily svůj obsah v průběhu dějin ekonomické teorie. Za jedno z nejužitečnějších a nejjednodušších se považuje vysvětlení ekonoma a profesora Vysoké školy ekonomické Roberta Holmana. Ten trh práce charakterizuje následně:

*„Trh práce je tvořen tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje **konkurence na straně poptávky i na straně nabídky**. To znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí. Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce.“<sup>1</sup>*

Tak, jako vlastníci jiných výrobních faktorů dostávají za poskytnuté služby různé druhy odměn, v tomto případě vzniká zaměstnancům za odvedenou práci nárok na **mzdu**.

Zákoník práce České republiky upravuje tzv. minimální mzdu, jejíž existenci zdůvodňuje nutností zabránit tomu, aby v některých odvětvích klesla mzda pod úroveň, akceptovatelnou v daných ekonomických a politických podmínkách státu. Často totiž dochází k tzv. mzdové diskriminaci, kdy stejně kvalifikovaní zaměstnanci dostávají rozdílnou výši

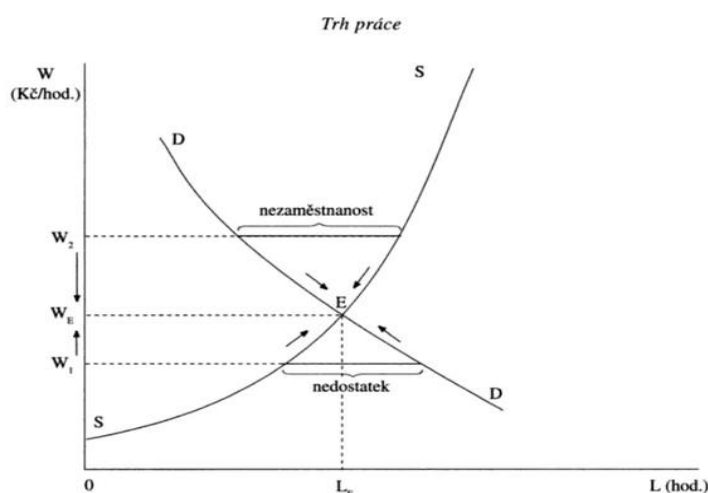
---

<sup>1</sup> Holman, R.: *Ekonomie*, 4. aktualizované vydání, Praha: Nakladatelství C H Beck 2005, strana 280

odměny, fenomén, vyskytující se často právě v souvislosti s regionální diferenciací na trhu práce.<sup>2</sup>

Při analýzách a komparacích se lze zpravidla setkat s pojmem tzv. **reálné mzdy** ( $w$ ), vyjadřující nominální mzdu (skutečně vyplácenou) oproštěnou od účinků inflace. Prakticky se tedy jedná o hodnotu kupní síly mzdy (množství zboží i služeb, které lze za mzdu nominální pořídit).

Následující graf zobrazuje trh práce při rovnovážné reálné mzdě:



Obrázek 1: Trh práce při rovnovážné reálné mzdě  $W_F$

Zdroj: Holman, R.: *Ekonomie*, 4. aktualizované vydání strana 281

Z grafu jasně vyplývá, od čeho konkrétně se odvíjí hodnota reálné mzdy  $w_E$ . Ta se nachází v místě průsečíku křivek nabídky a poptávky práce. To slouží rovněž jako vysvětlení faktu, že reálné mzdy nejsou ve všech zemích stejné. Tato veličina se ovšem nepohybuje staticky kolem stále stejných čísel, avšak charakterizuje ji její proměnnost. Obecně platí, že na trhu práce může dojít ke změně rovnováhy dvěma možnými způsoby:

- Změna rovnováhy trhu práce ze strany poptávky, kdy její růst způsobí zvýšení zaměstnanosti a tím i reálné mzdy. Pokles poptávky po práci má potom efekt přesně opačný.

<sup>2</sup> Jurečka, V. a kol.: *Mikroekonomie*, Praha: Grada Publishing a.s. 2010, strany 255-266

- Změna rovnováhy trhu práce ze strany nabídky, kdy její pokles má za následek snížení zaměstnanosti, avšak reálná mzda roste; a naopak.<sup>3</sup>

Pro účely ekonomické analýzy trhu práce se zpravidla pracuje s předpokladem, že tento funguje v systému tzv. dokonalé konkurence. Tu charakterizují následující prvky:

- Existence dokonalé informovanosti na trhu práce.
- Neomezená mobilita zaměstnanců, mohou se tedy pohybovat s volností a bez větších nákladů z jedné pracovní pozice na jinou.
- Stejnorodost práce, lidé tedy disponují stejnou kvalifikací pro výkon zaměstnání.
- Přítomnost neomezeného počtu kupujících a prodávajících bez žádné možnosti trh práce kontrolovat či ovlivňovat.

V reálném světě pochopitelně trh práce funguje mnohem složitěji, ovšem výše zmíněné předpoklady poskytují lepší základ pro pochopení obecných zákonitostí.<sup>4</sup>

### 3.1.2 Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti a pracovní síla

Dosažení minimální míry nezaměstnanosti, kterou již jeden z největších ekonomů v dějinách J. M. Keynes i jeho nástupci považovali za největší zlo v národním hospodářství, se považuje za jeden z bodů tzv. magického čtyřúhelníku. Dle OECD (Organizace pro mezinárodní spolupráci a rozvoj) činí její optimální míra 5 %.<sup>5</sup>

Ekonomická teorie **nezaměstnanost** definuje jakožto „stav v národním hospodářství, kde část pracovního potenciálu společnosti nenalézá uplatnění nebo dobrovolně o toto uplatnění neusiluje. Za nezaměstnaného se dle statistiky považuje osoba, která hledá práci, chce být činná jako zaměstnanec, není práce neschopna pro nemoc a není činná jako domácí dělník, pomáhající rodinný příslušník a samostatný podnikatel.“<sup>6</sup>

Proč je ovšem nezaměstnanost vnímána tak negativně a mnohdy nese až charakter jakéhosi společenského stigma? Kromě vlivu na národní produkt země má totiž i dalekosáhlé důsledky politické i sociální. Silně působí na nespokojenost a tím i duševní zdraví

<sup>3</sup> Holman, R.: *Ekonomie*, 4. aktualizované vydání, Praha: Nakladatelství C H Beck 2005, strana 281

<sup>4</sup> Jurečka, V. a kol.: *Mikroekonomie*, Praha: Grada Publishing a.s. 2010, strana 241

<sup>5</sup> Žák, M.: *Hospodářská politika*, Praha: Edice učebních textů VSEM 2006, strana 21

<sup>6</sup> Žák, M.: *Hospodářská politika*, Praha: Edice učebních textů VSEM 2006, strana 18

velké části populace. Zatímco ještě na počátku minulého století vznikala zpravidla důsledkem přechodných krizí, dnes se stává jevem trvalým, souvisejícím s technologickým pokrokem a nesprávným výběrem vzdělání. Kvůli postupné automatizaci řady výrobních procesů se najednou řada původně prosperujících řemeslníků a živnostníků ocitá bez poptávky po jejich práci. Z hlediska regionální diferenciacce se také rovněž odvíjí od charakteru převažujícího průmyslu v daném kraji. Stejný problém se ovšem objevuje i v sektoru služeb, kde často mohou uspět pouze takoví jedinci, kterým hodnotové a morální otázky nebrání v podílení se na prohlubování konzumního charakteru dnešní doby. V roce 2020 bylo navíc lidstvo svědkem koronavirové pandemie, která zase připravila o zaměstnání ty, kteří do té doby úspěšně podnikali v oborech, postižených vládními nařízeními pro ochranu veřejného zdraví.

Jakožto makroekonomický agregát se nezaměstnanost vyjadřuje konkrétními hodnotami, nejčastěji tzv. **mírou nezaměstnanosti** ( $u$ ), která se uvádí jako procentuální podíl nezaměstnaných ( $U$ ) k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva ( $L$ ), čili k **pracovní síle**, tedy:

$$u = U/L * 100 (\%)$$

Do pracovní síly náleží:

- ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tedy zaměstnaní i nezaměstnaní v zemi, kteří se věkově nachází v rozmezí mezi ukončením povinné školní docházky a dosažením důchodového věku
- pracující důchodci

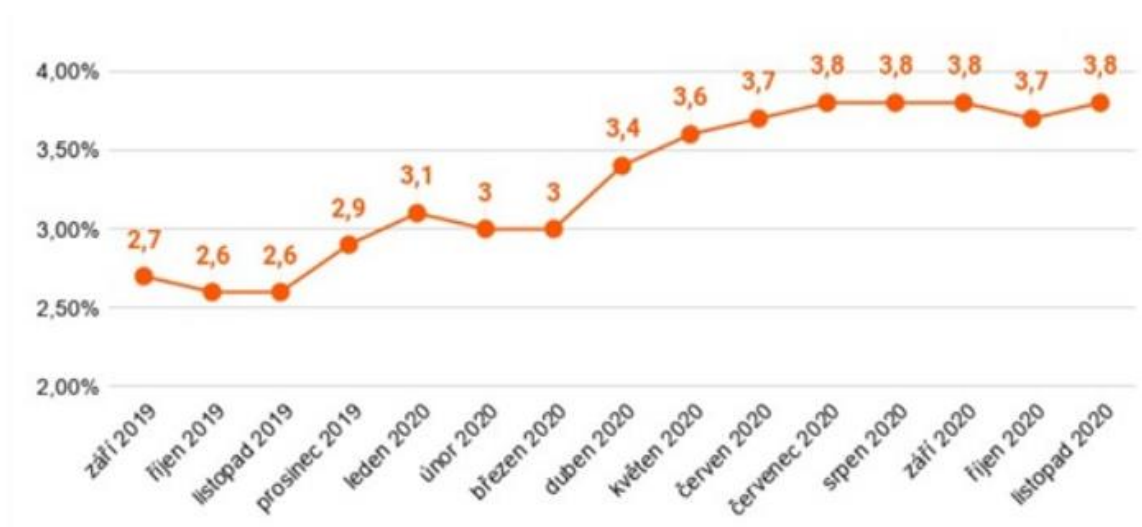
Od výsledné hodnoty se potom odečtou:

- studenti
- osoby ve výkonu trestu odnětí svobody
- osoby mentálně nebo fyzicky neschopné pracovat, invalidní důchodci
- lidé, kteří práci nehledají <sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Žák, M.: *Hospodářská politika*, Praha: Edice učebních textů VSEM 2006, strana 19

Následující grafické znázornění ukazuje, vývoj nezaměstnanosti v posledním roce, poukazuje tedy především na skutečnost, že její rekordně nízká hodnota začala růst v důsledku koronavirové krize:



Obrázek 2: Průměrná míra nezaměstnanosti v České republice

Zdroj: Úřad práce ČR: [www.uradprace.cz](http://www.uradprace.cz)

Za **nezaměstnaného** se považuje taková osoba, která se o zaměstnání uchází a splňuje následující podmínky:

- není vázaná pracovním poměrem ani jiným pracovněprávním vztahem
- nevykonává samostatně výdělečnou činnost
- nepřipravuje se soustavně na budoucí povolání
- nachází se v evidenci příslušného úřadu práce v místě svého trvalého bydliště a tím žádá stát o zprostředkování zaměstnání <sup>8</sup>

Nezaměstnanost tvoří neoddelitelnou součást každé ekonomiky, pokud se ovšem trh práce nachází v rovnováze, hovoří se o tzv. **přirozené míře nezaměstnanosti**. Ta se skládá celkem ze tří složek:

- frikční nezaměstnanost – vzniká v důsledku zcela běžného jevu, kdy lidé z osobních důvodů zaměstnání opouští a hledají si jiné
- dobrovolná nezaměstnanost – vytvářena lidmi, kteří pracovat nechtějí a často spíše zneužívají systém sociální podpory v nezaměstnanosti a dávek

<sup>8</sup> Dvořáková, Z. a kol.: *Management lidských zdrojů*, Praha: Nakladatelství C H Beck 2007, strana 73



- **strukturální nezaměstnanost**<sup>9</sup>

### 3.1.3 Strukturální nezaměstnanost

Nyní je zapotřebí věnovat se detailněji pojmu strukturální nezaměstnanosti, neboť právě hodnocení ekonomické výkonnosti významných odvětví v regionech ČR z jejího pohledu patří mezi základní cíle této bakalářské práce.

Ke vzniku strukturální nezaměstnanosti dochází v důsledku změn struktury dané ekonomiky. Zatímco některá odvětví expandují, jiná upadají a vzniká zde výrazný převis nabídky práce nad poptávkou po ní. Lze ji také chápat jako situaci, kdy existuje nesoulad mezi dostupnými pracovními místy a úrovní dovedností a kvalifikace nezaměstnaných. Na rozdíl od jiných typů nezaměstnanosti ji přímo způsobují jiné faktory než samotný hospodářský cyklus, a rovněž je mnohem složitější takový stav napravit. Často v ekonomice setrvává i dlouhou dobu po recesi a zvyšuje tak přirozenou míru nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že některé sektory vzkvétají v určitých regionech více než v jiných, právě strukturální nezaměstnanost se stává nejčastější příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti.

Uvádějí se dva základní důvody vzniku strukturální nezaměstnanosti:

- Technologický pokrok v průmyslu, který obvykle poznamenává výrobní sektor. Automatizace procesů zde nahrazuje nekvalifikované zaměstnance. Pokud ti chtějí i nadále pracovat ve stejném odvětví, musí často absolvovat pro ně náročná školení v oblasti IT.
- Dohody o volném obchodu a mobilitě pracovních sil, které často způsobí odliv tovarů do oblastí s nižšími náklady, přičemž původní zaměstnanci se tak ocitají bez práce.

Obecně platí, že strukturální nezaměstnanost postihuje mnohem častěji skupinu obyvatelstva vyšších věkových kategorií. Příčin je mnoho, především se jedná o fakt, že dříve narození zpravidla nedisponují takovými znalostmi moderní technologie, jako mladší část populace. Někdy také podléhají tzv. věkové diskriminaci, kdy firmy upřednostní méně zkušené (a tím pádem i levnější) kandidáty. Starší lidé mají zpravidla již určitý životní

---

<sup>9</sup> Holman, R.: *Ekonomie*, 4. aktualizované vydání, Praha: Nakladatelství C H Beck 2005, strany 159-160

standard a odmítají slevit ze svých finančních nároků. Rovněž většinou neuvažují o možnostech absolvovat rekvalifikační kurzy či dokonce návratu do škol.<sup>10</sup>

### 3.1.4 Zaměstnanost

Zaměstnaností se rozumí stav, kdy se daný jedinec nachází v pracovním poměru nebo v jiném pracovně právním vztahu. Prakticky se tedy jedná o situaci opačnou nezaměstnanosti.

Toho se mnohdy dosahuje prostřednictvím tzv. politiky zaměstnanosti, která se definuje jako soubor činností, směřujících k „*dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.*“

Vývoj vztahů na trhu práce zpravidla ovlivňuje stát použitím celé řady opatření. Jedná se např. o regionální programy, vytváření investičních pobídek, zvyšování státních výdajů, podporu malého a středního podnikání, podporu zaměstnávání mladých lidí a rekvalifikací a v neposlední řadě i o určování podmínek a výši podpory v nezaměstnanosti.<sup>11</sup>

### 3.1.5 Odvětví národního hospodářství a ekonomická výkonnost

Termín národní hospodářství označuje soubor všech ekonomických činností vykonávaných všemi ekonomickými subjekty na území daného státu. Ekonomické subjekty zahrnují státní správu, soukromé podniky i domácnosti.

Existuje více možností dělení národního hospodářství. Ekonomická praxe používá tato základní kritéria:

- Dle sektorů (sektorová struktura národního hospodářství), která rozlišuje primární (těžební průmysl, zemědělství, lesnictví, pastevectví), sekundární (stavebnictví, výrobní či energetický průmysl), terciární (služby, IT technologie) a kvartérní (věda, výzkum, vzdělávání) sektory národního hospodářství.
- Dle vztahu k státnímu rozpočtu, rozeznávající rozpočtové, příspěvkové a hospodářské (samostatně hospodařící) organizace.
- Dle odvětví, čemuž bude vzhledem k zaměření práce nyní věnováno více prostoru.

---

<sup>10</sup> *Structural unemployment, it's causes and examples [online] [cit. 22. 01. 2021]. Dostupné z: <https://www.thebalance.com/structural-unemployment-3306202>*

<sup>11</sup> *Dvořáková, Z. a kol.: Management lidských zdrojů, Praha: Nakladatelství C H Beck 2007, strana 77*

Každé odvětví v ekonomice v sobě zahrnuje společnosti se stejnými nebo velmi podobnými činnostmi. Česká republika jakožto člen EU vychází z klasifikace NACE (z fr. Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes), která je odvozena z Mezinárodní klasifikace ekonomických činností (ISIC), používané organizací OSN.

Velice často dochází k záměně dvou pojmů – odvětví a sektoru, na rozdíl od sektoru se ovšem odvětví se vztahuje k mnohem specifičtější skupině podniků a podnikání.

Kromě principu NACE lze ovšem odvětví rozdělit také podle vztahu k hospodářskému cyklu, a to na:

- Odvětví cyklická, jejichž vývoj zpravidla kopíruje hospodářský cyklus (např. automobilový průmysl).
- Odvětví anticyklická, v nichž se dosahuje nejlepších výsledků paradoxně v období krize (např. zábavní průmysl).
- Odvětví neutrální, jejichž stav na ekonomickém vývoji přímo nezávisí, neboť vytváří produkty, potřebné za každé situace (např. potravinářský či farmaceutický průmysl).

Jiné kritérium zase rozeznává odvětví z hlediska náročnosti využití výrobních faktorů:

- Pracovně náročná odvětví
- Kapitálově náročná odvětví
- Investičně náročná odvětví <sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Dvořáček, J.: *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí*, Praha: Nakladatelství C H Beck 2012, strany 35-37

Pro účely výzkumu v praktické části bude ovšem uváděna česká úprava klasifikace Evropské unie NACE.

A.	Zemědělství, lesnictví a rybnářství
B.	Těžba a dobývání
C.	Zpracovatelský průmysl
D.	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
E.	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
F.	Stavebnictví
G.	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
H.	Doprava a skladování
I.	Ubytování, stravování a pohostinství
J.	Informační a komunikační činnosti
K.	Peněžnictví a pojišťovnictví
L.	Činnosti v oblasti nemovitostí
M.	Profesní, vědecké technické činnosti
N.	Administrativní a podpůrné činnosti
O.	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P.	Vzdělávání
Q.	Zdravotní a sociální péče
R.	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S.	Ostatní činnosti
T.	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkcijících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
U.	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Obrázek 3: Klasifikace ekonomických činností podle CZ-NACE

Zdroj: Dvořáček, J.: Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí, strana 36

S porovnáváním dílčích odvětví též souvisí jejich ekonomická výkonnost. Metodologie strukturální odvětvové analýzy stanovuje jako základní veličinu, podle které zkoumá **ekonomickou výkonnost** odvětví, hrubou přidanou hodnotu. Tu definuje statistika národních účtů jakožto rozdíl mezi produkcí a mezispotřebou za jednotlivá odvětví národního hospodářství. Na základě HPH lze stanovit ekonomickou úroveň dané země, neboť vyjadřuje

jak hodnotu finálních produktů vyrobených na daném území v určitém časovém období, tak i součet důchodů vytvořených za užití všech výrobních faktorů.

Dlouhodobě mají na hrubé přidané hodnotě i na zaměstnanosti v České republice největší podíl odvětví, poskytující služby; nejmenší naopak zemědělství, lesnictví a rybářství.<sup>13</sup>

### 3.1.6 Regiony České republiky

Již samotný název bakalářské práce napovídá, že důležitou úlohu při další analýze, a především pro komparaci flexibility na trhu práce sehraje územně správní členění České republiky, především dělení jejího území na jednotlivé regiony. Těmito regiony se zpravidla rozumí tzv. kraje, jež budou taktéž použity pro účely praktické části.

Česká republika se na základě ústavního zákona č. 347/1997 Sb. od 1. ledna 2001 oficiálně dělí na 14 krajů (což znamená téměř dvojnásobný počet oproti dřívějším 8, skládajících se ze 7 územních krajů a samostatné územní jednotky hlavního města Prahy), sestavených z původních okresů, ty ovšem jakožto územní jednotky zrušeny nebyly. Novelizace Ústavy České republiky rovněž přinesla právě konkrétní pojmenování kraj, a to i přes stálou platnost původního termínu územní kraj z roku 1960. Vytvoření tohoto nového uspořádání se stalo součástí tzv. I. etapy reformy veřejné správy. Tzv. II. etapa poté zahrnovala zrušení okresních úřadů, které nahradily správní obvody obcí s rozšířenou působností s účinností od 1. ledna 2003.<sup>14</sup> Každý kraj má svůj vlastní krajský úřad, který vykonává přenesenou působnost krajské správy. V čele krajských úřadů stojí ředitelé a hlavou každého z nich jsou tzv. hejtmáni, s výjimkou Prahy, kde tuto funkci vykonává primátor. Za zajímavou skutečnost lze považovat fakt, že tyto územní celky nerespektují historické hranice rozdělení země na Čechy, Moravu a Slezsko. Jako příklad může posloužit kraj Vysočina, zahrnující část Čech i Moravy; nebo také Olomoucký kraj, nacházející se na Moravě i ve Slezsku.

Následuje seznam všech současných krajů České republiky:

- Hlavní město Praha (1 243 201 obyvatel)
- Středočeský kraj (sídlo – Praha, 1 302 336 obyvatel)
- Jihočeský kraj (sídlo – České Budějovice, 636 707 obyvatel)
- Plzeňský kraj (sídlo – Plzeň, 573 469 obyvatel)

---

<sup>13</sup> Kolektiv autorů: *Makroekonomická analýza – teorie a praxe*, Praha: Grada Publishing a.s. 2016, strana 166

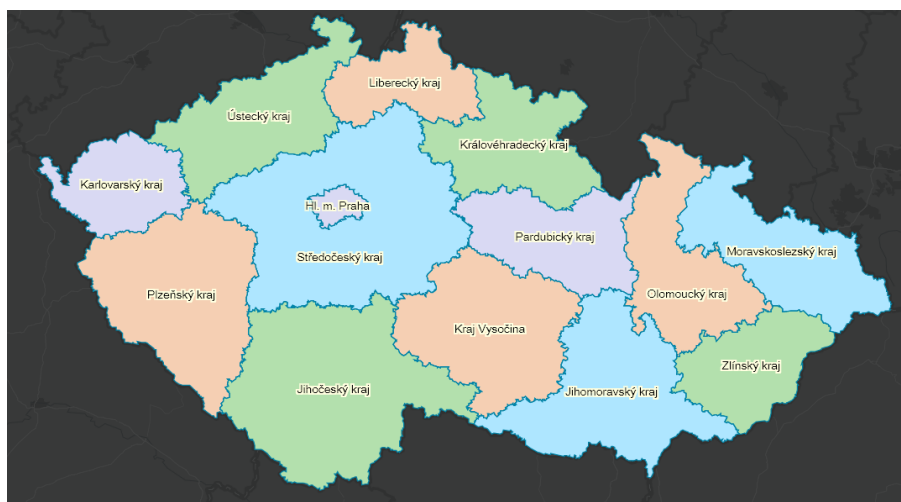
<sup>14</sup> *Územně správní členění České republiky [online] [cit. 21. 01. 2021]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/informace-o-uzemne-spravnim-cleneni-ceske-republiky>*

- Karlovarský kraj (sídlo – Karlovy Vary, 300 309 obyvatel)
- Ústecký kraj (sídlo – Ústí nad Labem, 825 120 obyvatel)
- Liberecký kraj (sídlo – Liberec, 438 609 obyvatel)
- Královéhradecký kraj (sídlo – Hradec Králové, 551 909 obyvatel)
- Pardubický kraj (sídlo – Pardubice, 515 985 obyvatel)
- Vysočina (sídlo – Jihlava, 510 209 obyvatel)
- Jihomoravský kraj (sídlo – Brno, 1 170 078 obyvatel)
- Olomoucký kraj (sídlo – Olomouc, 636 356 obyvatel)
- Zlínský kraj (sídlo – Zlín, 586 299 obyvatel)
- Moravskoslezský kraj (sídlo – Ostrava, 1 221 832 obyvatel)

Kromě výše uvedeného členění se dále Česká republika dělí na tzv. okresy. V roce 1990 došlo k přeměně původních místních a městských národních výborů na obecní a městské úřady se samostatnou působností, na což posléze nemělo vliv ani rozdělení Československa v roce 1993.<sup>15</sup>

Územní celky se navzájem velmi výrazně odlišují svou rozlohou, kromě toho ovšem existují citelné rozdíly mezi ekonomickou vyspělostí, životní úrovní obyvatelstva, a především charakterem trhu práce v jednotlivých krajích. Právě flexibilitou pracovních sil a trhu práce v regionální komparaci se bude zabývat praktická část bakalářské práce.

Následující obrázek znázorňuje rozdělení území České republiky na jednotlivé kraje:



Obrázek 4: Územně správní členění České republiky dle regionů (krajů)

Zdroj: Ministerstvo vnitra: [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz)

<sup>15</sup> Česká republika: administrativní dělení[online] [cit. 08.02.2021]. Dostupné z: <https://www.czregion.cz/ceska-republika>

## 3.2 Flexibilita na trhu práce

### 3.2.1 Flexibilita pracovních sil a prostorová flexibilita pracovních sil

Výraz flexibilita neboli pružnost jako obecný termín představuje přizpůsobivost, schopnost rychlé reakce na změnu podmínek. To lze snadno interpretovat i ve vztahu k trhu práce a pracovních sil.

**Flexibilita** na trhu práce znamená personální řešení výše uvedené situace a je poměrně často skloňovaným pojmem především dnes v souvislosti s koronavirovou pandemií. Většina lidí si zpravidla představí fenomén tzv. home-office (práce z domu) nebo různé formy zkrácených úvazků či přivýdělků pro matky na mateřské dovolené, studenty, pracující důchodce a jiné zaměstnance s určitým typem omezení. Představa ovšem ne úplně přesná, neboť kromě místa výkonu práce či délky pracovního dne se může flexibilita vztahovat např. k formě spolupráce.

O existenci flexibilního trhu práce se tedy hovoří v případě, že ten vykazuje několik základních charakteristik:

- snadný proces nábory a propouštění zaměstnanců
- geografická mobilita práce a pracovních sil
- nenarušování trhu práce vládními intervencemi
- přítomnost kvalifikované pracovní síly, schopné se adaptovat na neustále se měnící požadavky
- existence pružné pracovní doby i pracovních smluv (např. více zaměstnání na dobu určitou či možností práce z domova)
- vyšší počet samostatně výdělečných činností
- konkurenceschopnost daného trhu práce a pracovních sil
- větší pružnost v systému odměňování
- nepotřebnost odborů <sup>16</sup>

Vzhledem ke koronavirové epidemii se mění preference zaměstnanců. Podle výzkumu společnosti ManpowerGroup Česká republika, která provedla průzkum Nová budoucnost práce: Co zaměstnanci chtějí, zůstává pro 91 % zaměstnanců největší prioritou udržet si práci. 94 % zaměstnanců mají největší strach ze ztráty flexibility, kterou během pandemie získali.

---

<sup>16</sup> Flexible labour markets[online] [cit. 09.02.2021]. Dostupné z: <https://www.economicshelp.org/labour-markets/flexible-labour-markets/>

Lidé si přejí větší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Většina zaměstnanců by preferovala chodit do práce 2-3 dny v týdnu.

Ekonomická teorie rozeznává tři druhy oblastí flexibility **pracovních sil**:

- Funkční flexibilita, která spočívá v rychlém a snadném přemísťování zaměstnanců z jedné pracovní činnosti do druhé, vyžaduje tedy kvalifikaci a dovednosti ve více oborech.
- Numerická flexibilita, související s krátkodobými změnami potřeb pracovních sil, jedná se tedy o rychlé a snadné snižování či zvyšování počtu zaměstnanců.
- Finanční flexibilita, využívající flexibilních systémů odměňování v reakci na stav rovnováhy či nerovnováhy na trhu práce.

Pracovní síly v moderní flexibilní společnosti se dělí na tzv. kmenové a periferní (okrajové) zaměstnance. Počet kmenového personálu se zpravidla nemění a klade se tedy důraz především na flexibilitu funkční, tj. schopnost zastat více druhů činnosti. Kolem kmenových pracovníků se poté seskupují periferní pracovní síly, jejichž počet se odvíjí od momentálního růstu trh. Jsou tudíž zpravidla důsledkem flexibility numerické. Flexibilita finanční potom usnadňuje oba předchozí případy.<sup>17</sup>

Dále se potom rozlišuje mezi flexibilitou vnější a vnitřní.

- Vnější flexibilita je naprosto běžnou reakcí na změnu okolních podmínek na trhu, ovlivňuje ji např. růst konkurence v oboru, marketingové trendy či rozmanitost produkce.
- Vnitřní flexibilita se odvíjí od toho, jak je společnost schopna reagovat na změny prostřednictvím interních opatření. To se projeví např. úpravou organizace práce, struktury managementu, systému odměňování nebo třeba využitím nových technologií.

Flexibilita na pracovním trhu se nabízí jako ideální řešení v dnešní čím dál tím více automatizované společnosti, v souvislosti, s níž se také velmi často skloňuje. Kromě ní nabírá na významu také mobilita a ochota již zapracovaného personálu učit se novým metodám a kontinuálně se vzdělávat, kreativita či orientace na zákazníka. Vymoženosti moderní

---

<sup>17</sup>Armstrong, M: Řízení lidských zdrojů, Praha: Grada Publishing a.s. 2007, strana 188



technologie mají bezesporu výrazný pozitivní dopad na růst mezd, životní úrovně i ekonomiky jako takové. Bohužel ale také ohrožuje ztrátou zaměstnání vysoké procento populace, působící v „postižených“ oborech, tedy především v takových, jež využívají manuální práci. To, do jaké míry má robotizace výrobních procesů konečný dopad na míru nezaměstnanosti, závisí právě na výše uvedených faktorech. Z tohoto závěru logicky vyplývá, že do budoucna bude zapotřebí zavést více flexibility především v odvětvích jako zemědělství, stavebnictví či ve zpracovatelském průmyslu. Naopak nejméně automatizace ovlivňuje oblast vzdělávání, sociálních služeb či zdravotnictví. Představa léčby pacientů bez skutečných doktorů a zdravotních sester se totiž skutečně jeví jako utopie.

Kromě zvýšení zaměstnanosti má ovšem flexibilita také sociální důsledek v podobě tzv. diverzity organizací. Vede k vytváření prostředí, ve kterém vedle sebe pracují lidé rozdílného společenského postavení, národnosti, návyků či mentality. To může způsobit určité problémy v koordinaci práce a tím také v její efektivitě, jako řešení se ovšem nabízí investice do kvalitnějšího managementu, motivačních a vzdělávacích programů či dokonce změna organizační struktury společnosti.<sup>18</sup>

### **3.2.2 Prostorová flexibilita pracovních sil**

Na závěr teoretické části již zbývá objasnit, v čem přesně spočívá tzv. prostorová flexibilita pracovních sil, nebo právě ta je předmětem hodnocení v následujícím výzkumu. Pochopitelně i zde jde o určitý typ reakce na změny, která se projeví konkrétním způsobem.

Prostorová flexibilita velice úzce souvisí s mobilitou, protože se prakticky jedná o ochotu zaměstnanců přijmout nabídku pracovní pozice i přes fakt, že se nachází ve větší vzdálenosti, než by považovali za ideální. Pokud dochází na trhu práce k převisu nabídky nad poptávkou, nastává situace, kdy se mnozí ocitnou bez zaměstnání. Aby se jim podařilo opětovně se zařadit do pracovního procesu, mají na výběr ze dvou možností:

- přijmout pozici pod úrovní své kvalifikace
- stát se prostorově flexibilním, tedy přijmout pozici dle odpovídající kvalifikace, ale za předpokladu časově náročného dojíždění do práce

Faktory, ovlivňující prostorovou flexibilitu pracovních sil, zahrnují věk (mladší lidé ochotněji cestují), vzdělání (lidé s vyšším vzděláním si zpravidla lépe vybírají a pro vysněné

---

<sup>18</sup> Kislingerová, E. a kol.: *Inovace nástrojů ekonomiky a managementu organizací*, Praha: Nakladatelství C H Beck 2008, strany 163-164

místo jsou ochotni i něco obětovat), osobní život (pro někoho může náročné dojíždění představovat nepřekonatelný problém, prostorová flexibilita se tak mnohem častěji vyskytuje u svobodných či nezadaných jedinců), obor (např. v případě zdravotních sester či lékařů, kteří na rozdíl od zaměstnanců v chemickém průmyslu mohou najít uplatnění prakticky v každém regionu) a v neposlední řadě i typ nabízeného pracovního místa (většina lidí není ochotna cestovat kvůli práci na částečný úvazek).<sup>20</sup>

## 4 Praktická část

### 4.1 Trh práce v ČR a jeho prostorová flexibilita

Tato práce zkoumala trh práce v období jeho největšího „rozkvětu,“ tedy v řádu několika let před rokem 2020, který těžce poznamenal velké množství odvětví českého hospodářství a v návaznosti na něj pochopitelně i poptávku po pracovních silách.

Situace na trhu práce v Česku se dlouhodobě vyznačuje výraznými regionálními rozdíly. To je patrné zejména při srovnávání severních a východních oblastí země se středními Čechami nebo s hlavním městem Prahou. Nejnižší míry nezaměstnanosti, nejvyšší počet pracovních míst i nejvyšší průměrné mzdy zpravidla vykazuje hlavní město Praha a Středočeský kraj, dále pak Pardubický kraj a Královéhradecký kraj, na opačném konci potom stojí Moravskoslezský a Ústecký kraj. Až donedávna Prahu charakterizovala řada pracovních možností zejména v oblasti služeb, konkrétně v cestovním ruchu a pohostinství. Od regionální diferenciaci se pochopitelně odvíjí i prostorová flexibilita trhu práce, prakticky minimální v prosperujících krajích a vyšší ve zbytku země.

Ve srovnání s ostatními zeměmi střední a východní Evropy disponuje Česká republika nadprůměrně vzdělanou, kvalifikovanou a více jazyky hovořící pracovní silou. Průměrná roční mzda na českém trhu práce v posledních letech rostla kvůli nedostatku zaměstnanců, na druhou stranu je ovšem stále podstatně nižší ve srovnání s ekonomikami západní Evropy.

Dlouhodobě má Česká republika nejnižší míru nezaměstnanosti v Evropské unii. Navzdory této skutečnosti lze stále však najít vhodné kandidáty mezi nezaměstnanými a ekonomicky neaktivními lidmi v zemi. Ve skutečnosti má totiž trh práce ČR k dispozici mnohem více potenciálních pracovníků, než naznačují statistické údaje o zaměstnanosti. Největší skupinu zde tvoří ti, kteří mají v současné době zájem o pro jejich potřeby výhodnější pracovní podmínky. Hlavní výzvou tak zůstává vytvořit pro tuto skupinu obyvatelstva odpovídající prostředí, tedy zajistit větší flexibilitu, více možností práce na částečný úvazek či rekvalifikační nebo přípravné kurzy do zaměstnání.

Mezi největší zaměstnavatele v České republice náleží společnosti: Agrofert, Česká pošta s. p., ŠKODA AUTO a.s., ČEZ a.s. a České dráhy.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>Labour market information [online] [cit. 01. 02. 2021]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2766&countryId=CZ&acro=lmi&la>

Pro základní informaci následuje tabulka, udávající průměrné počty zaměstnaných a nezaměstnaných v České republice ve věkové kategorii 15-64 let:

rok	Průměrný počet zaměstnaných v ekonomicky aktivním věku (v tisících obyvatel)			Průměrný počet nezaměstnaných v ekonomicky aktivním věku (v tisících obyvatel)		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
2015	4933,3	2755	2158,4	267,3	125,1	142,2
2016	5012,9	2804,3	2208,6	210,6	100	110,6
2017	5091,2	2841,6	2249,6	154,6	69,1	85,5
2018	5146,4	2861,6	2284,7	119,7	53,3	66,4
2019	5303,1	2950,7	2352,4	109,1	51,8	57,3

Tabulka 1: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR v období před vypuknutím koronavirové pandemie

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Na základě hodnot výše uvedené tabulky lze opravdu potvrdit skutečnost, že trh práce se v období několika let před příchodem koronavirové pandemie vyvíjel velice pozitivním tempem. Průměrný počet zaměstnaných v ekonomicky aktivním věku jak u mužů, tak i u žen, zaznamenával každý rok přírůstky, což lze vypožorovat také u absolutní hodnoty. Opačný trend lze vidět u počtu nezaměstnaných, kde hodnoty postupně klesaly taktéž u všech vymezených kategorií.

Zde je ovšem zapotřebí si uvědomit rozdíl mezi počtem osob v ekonomicky aktivním věku a pracovní silou, která byla definována v teoretické části. Do skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva (15-64 let) náleží „*všechny osoby, které uvedly na Sčítacím listu osob, že patří mezi zaměstnané osoby, zaměstnavatele, samostatně činné, pracující důchodce, pracující studenty a učně, ženy na mateřské dovolené, osoby v základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, ve vazbě a výkonu trestu nebo osoby nezaměstnané.*“<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Ekonomická aktivita obyvatelstva [online] [cit. 10. 02. 2021]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/13-6222-03-2001-4\\_\\_ekonomicka\\_aktivita\\_obyvatelstva](https://www.czso.cz/csu/czso/13-6222-03-2001-4__ekonomicka_aktivita_obyvatelstva)

## 4.2 Trh práce České republiky v roce 2020

Jak již bylo uváděno v samotném úvodu bakalářské práce, koronavirová pandemie trh práce poznamenala velice negativním způsobem a situace stále zůstává poměrně komplikovaná.

V říjnu loňského roku Český statistický úřad zveřejnil srpnové údaje o zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivitě rezidentů v České republice ve věku 15–64 let a výsledky ukázaly, že míra nezaměstnanosti se od počátku roku 2020 zvýšila o 0,7 % na 2,7 %. Míra zaměstnanosti mužů v daném měsíci činila 81 % a převyšovala hodnotu kategorie žen o 14 %, přičemž z hlediska ekonomické aktivity lze konstatovat, že se v tomto stavu nacházelo více než tři čtvrtiny populace, tedy 83,4 % mužů a 68,8 % žen.

Dle věkových skupin byla nejvyšší míra zaměstnanosti zaznamenána u osob ve věku od 30 do 49 let (87 %), zatímco u lidí ve věku 50 až 64 let činila 76,7 %, u osob ve věku od 15 do 29 let míra zaměstnanosti byla nižší než 50 %. <sup>21</sup>

Nejpostiženějšími sektory, jež musely své zaměstnance propouštět ve velkém množství, se staly z důvodu důsledků vládních protiepidemických nařízení cestovní ruch, kultura, pohostinství, služby ubytovacích zařízení a řada maloobchodních podnikání. Naopak paradoxně největší nárůst v ziscích a zaměstnanosti vykázaly za loňský rok některé internetové obchody, zásilkové a kurýrní služby, IT společnosti či supermarketky a hypermarkety.

## 4.3 Komparace regionů dle ukazatelů trhu práce

Český statistický úřad i Úřad práce České republiky se poměrně podrobně zabývají analýzami vývoje celé řady makroekonomických ukazatelů souvisejících s trhem práce. Jelikož jich existuje nepřehledné množství a účelem bakalářské práce není podat kompletní přehled časových řad, tato kapitola se zaměří na výběr pouze některých z nich a v omezeném rozpětí let 2017-2019, tedy těsně před koronavirovou krizí. Jako společný prvek zde ovšem figuruje komparace statistických dat mezi jednotlivými regiony ČR. Údaje byly čerpány především ze statistických ročenek jednotlivých krajů, pravidelně vydávaných Českým statistickým úřadem.

Následující tabulky zobrazují vývoj vybraných ukazatelů trhu práce ve všech krajích za výše uvedené časové období

---

<sup>21</sup> *Unemployment in the Czech republic nearly at 3 % [online] [cit. 10.02.2021]. Dostupné z: <https://www.jobspin.cz/2020/10/unemployment-in-the-czech-republic-nearly-at-3/>*

## 1. Hlavní město Praha

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	697,9	685,9	12,0	1,7	1,4	2,1	42 380	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (96,4)
2018	715,9	706,8	9,1	1,3	0,8	1,9	67 323	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (95,7)
2019	723,0	713,6	9,4	1,3	1,2	1,5	74 905	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (86,9)

Tabulka 2 : Charakteristika trhu práce v Praze

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

## 2. Středočeský kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	681,1	666,6	14,5	2,1	1,6	2,7	30 321	zpracovatelský průmysl (169,5)
2018	693,7	680,0	13,7	2,0	1,3	2,7	48 071	zpracovatelský průmysl (166,5)
2019	701,7	692,4	9,3	1,3	1,2	1,5	59 039	zpracovatelský průmysl (164,4)

Tabulka 3: Charakteristika trhu práce ve Středočeském kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

## 3. Jihočeský kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	321,9	314,8	7,1	2,2	1,6	3,0	13 833	zpracovatelský průmysl (88,7)
2018	320,4	315,8	4,5	1,4	1,2	1,7	17 575	zpracovatelský průmysl (94,3)
2019	319,1	313,4	5,7	1,8	1,4	2,2	19 385	zpracovatelský průmysl (90,7)

Tabulka 4: Charakteristika trhu práce v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR.

#### 4. Plzeňský kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	297,3	291,5	5,8	1,9	1,7	2,2	20 396	zpracovatelský průmysl (97,8)
2018	297,5	293,0	4,5	1,5	1,3	1,8	34 866	zpracovatelský průmysl (94,3)
2019	300,6	296,8	3,8	1,3	1,0	1,6	37 876	zpracovatelský průmysl (99,2)

Tabulka 5: Charakteristika trhu práce v Plzeňském kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

#### 5. Karlovarský kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	154,7	149,6	5,1	3,3	2,8	3,9	6 503	zpracovatelský průmysl (45,6)
2018	156,3	151,8	4,5	2,9	3,0	2,7	8 143	zpracovatelský průmysl (39,9)
2019	156,1	149,6	6,5	4,2	4,0	4,5	7 074	zpracovatelský průmysl (37,3)

Tabulka 6: Charakteristika trhu práce v Karlovarském kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

#### 6. Ústecký kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	399,1	385,2	13,9	3,5	2,7	4,4	10 808	zpracovatelský průmysl (105,7)
2018	399,7	385,2	14,5	3,6	3,2	4,1	14 980	zpracovatelský průmysl (101,3)
2019	395,0	385,0	9,9	2,5	1,9	3,3	15 691	zpracovatelský průmysl (106,1)

Tabulka 7: Charakteristika trhu práce v Ústeckém kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

## 7. Liberecký kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	215,4	207,4	8,0	3,7	2,6	5,2	8 674	zpracovatelský průmysl (80,6)
2018	214,3	210,3	4,0	1,9	1,5	2,3	11 030	zpracovatelský průmysl (81,8)
2019	213,7	209,8	4,0	1,8	1,3	2,6	11 850	zpracovatelský průmysl (84,6)

Tabulka 8: Charakteristika trhu práce v Libereckém kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

## 8. Královéhradecký kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	278,2	272,0	6,2	2,2	1,6	2,9	8 816	zpracovatelský průmysl (84,8)
2018	276,7	270,4	6,4	2,3	1,9	2,8	12 848	zpracovatelský průmysl (86,3)
2019	277,3	272,8	4,6	1,6	1,6	1,6	14 686	zpracovatelský průmysl (87,6)

Tabulka 9: Charakteristika trhu práce v Královéhradeckém kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

## 9. Pardubický kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	261,7	254,6	7,2	2,7	2,3	3,3	19 953	zpracovatelský průmysl (92,0)
2018	263,1	258,6	4,5	1,7	1,2	2,3	35 590	zpracovatelský průmysl (91,8)
2019	263,8	259,6	4,2	1,6	1,5	1,7	24 582	zpracovatelský průmysl (87,9)

Tabulka 10: Charakteristiky trhu práce v Pardubickém kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR



## 10. Kraj Vysočina

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	255,0	248,1	6,9	2,7	2,0	3,7	7 475	zpracovatelský průmysl (89,6)
2018	256,3	251,9	4,4	1,7	1,1	2,5	9 998	zpracovatelský průmysl (89,4)
2019	256,4	252,9	3,6	1,4	1,1	1,8	10 615	zpracovatelský průmysl (92,2)

Tabulka 11: Charakteristika trhu práce v kraji Vysočina

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

## 11. Jihomoravský kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	598,0	578,1	19,9	3,3	2,4	4,4	16 826	zpracovatelský průmysl (152,7)
2018	599,1	583,4	15,6	2,6	1,8	3,6	24 014	zpracovatelský průmysl (154,3)
2019	600,7	588,0	12,7	2,1	1,4	3,0	27 149	zpracovatelský průmysl (153,8)

Tabulka 12: Charakteristika trhu práce v Jihomoravském kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

## 12. Olomoucký kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	314,5	304,7	9,8	3,1	3,0	3,3	8 696	zpracovatelský průmysl (97,6)
2018	319,8	311,6	8,2	2,6	2,4	2,8	10 896	zpracovatelský průmysl (98,3)
2019	314,0	306,3	7,7	2,4	2,1	2,8	9 652	zpracovatelský průmysl (97,8)

Tabulka 13: Charakteristika trhu práce v Olomouckém kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

## 13. Zlínský kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	292,1	281,7	10,5	3,6	3,6	3,6	7 975	zpracovatelský průmysl (108,6)
2018	291,4	286,3	5,2	1,8	1,6	2,0	11 849	zpracovatelský průmysl (110,1)
2019	288,9	283,3	5,6	2,0	2,0	1,8	12 140	zpracovatelský průmysl (109,5)

Tabulka 14: Charakteristika trhu práce ve Zlínském kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

## 14. Moravskoslezský kraj

rok	pracovní síla (v tis. osob)	zaměstnaní (v tis. osob)	nezaměstnaní (v tis. osob)	obecná míra nezaměst- nanosti (%)	obecná míra nezaměst- nanosti muži (%)	obecná míra nezaměst- nanosti ženy (%)	prac. místa v evidenci úřadu práce	odvětví s nejvyšší zaměstnaností (v tis. osob)
2017	610,2	581,4	28,8	4,7	3,9	5,7	13 973	zpracovatelský průmysl (178,6)
2018	611,2	588,7	22,5	3,7	3,2	4,3	17 227	zpracovatelský průmysl (183,0)
2019	601,8	579,8	22,6	3,7	3,4	4,0	16 313	zpracovatelský průmysl (179,0)

Tabulka 15 : Charakteristika trhu práce v Moravskoslezském kraji

Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu a z Úřadu práce ČR

Z hodnot v tabulkách lze ve většině případů vypočítat stejnou tendenci, která platila i u trhu práce České republiky jakožto celku. Celkový počet osob, tvořících pracovní sílu, jakož i počet zaměstnaných, se u větší části krajů zvyšoval až na menší výjimky s pravidelností každý rok. Několik regionů zaznamenalo zvyšování hodnot obou veličin do roku 2018, avšak už v roce 2019 začaly vykazovat klesající trend. Mezi tyto patří např. kraj Moravskoslezský, Olomoucký či Ústecký. Region s dlouhodobě největší pracovní silou je hlavní město Praha, za protipól lze považovat Karlovarský kraj. Obecná míra nezaměstnanosti klesala až do roku 2019, v některých případech, jako např. ve Zlínském kraji, opět nastal zlom již o rok dříve. Nejvyšších hodnot dosahovala již tradičně v Moravskoslezském kraji, nejnižších v Praze. Za zajímavý fakt lze považovat skutečnost, že z hlediska odvětví se nejvíce podílí na celkové zaměstnanosti v krajích zpracovatelský průmysl s výjimkou Prahy, kde dominuje velkoobchod a maloobchod a oprava a údržba motorových vozidel.

<b>Region</b>	<b>Přírůstek (úbytek) stěhováním 2017</b>	<b>Přírůstek (úbytek) stěhováním 2018</b>	<b>Přírůstek (úbytek) stěhováním 2019</b>	<b>Přírůstek (úbytek) stěhováním 2020</b>
<b>Hlavní město Praha</b>	10880	11076	12890	5479
<b>Středočeský kraj</b>	11738	15448	14444	10078
<b>Jihočeský kraj</b>	1286	1885	2170	365
<b>Plzeňský kraj</b>	2363	4050	5556	2084
<b>Karlovarský kraj</b>	-410	-54	346	-260
<b>Ústecký kraj</b>	433	948	1290	-1145
<b>Liberecký kraj</b>	618	1036	1282	-510
<b>Královéhradecký kraj</b>	366	279	1023	25
<b>Pardubický kraj</b>	1267	1981	2232	999
<b>Kraj Vysočina</b>	-188	205	678	20
<b>Jihomoravský kraj</b>	3161	3408	3184	2725
<b>Olomoucký kraj</b>	-393	-433	78	-77
<b>Zlínský kraj</b>	-337	125	151	-697
<b>Moravskoslezský kraj</b>	-2511	-1325	-1054	-3513

Tabulka 16: Přírůstek (úbytek) stěhováním 2017–2020

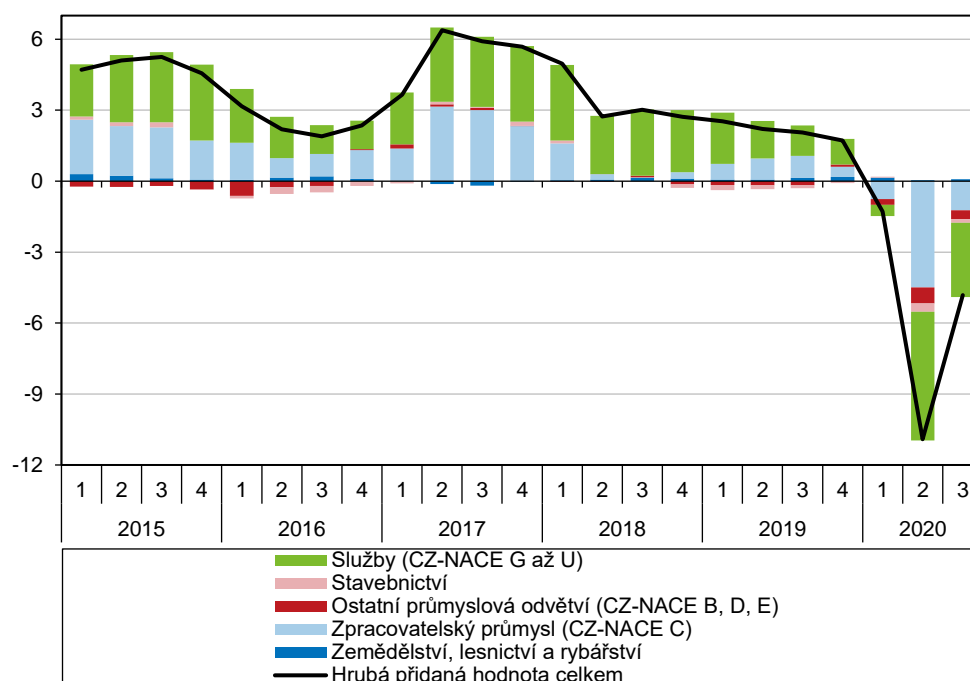
Zdroj: vlastní zpracování, data převzata z Českého statistického úřadu

Zhodnotit prostorovou flexibilitu mezi jednotlivými regiony je úkolem velice komplexním, z dostupných dat lze učinit odhad na základě srovnání počtů volných pracovních míst. Dalo by se předpokládat, že čím vyšší počet volných pracovních míst, tím vyšší prostorová flexibilita, neboť lidé projeví ochotu se raději přestěhovat nežli přijmout nevyhovující pozici. V potaz lze ovšem brát i jiné faktory, jako počty ekonomicky aktivních obyvatel v jednotlivých krajích či jejich vzdělanostní struktura. Obecně za prostorově flexibilní v rámci České republiky platí spíše obyvatelé chudších krajů s vyšší mírou nezaměstnanosti (Moravskoslezský, Olomoucký), kteří se do perspektivnějších regionů často stěhují než lidé z Prahy, jež většinou preferují budovat si kariéru právě v hlavním městě.

#### 4.4 Ekonomická výkonnost nejvýznamnějších odvětví ČR v roce 2020

Tato kapitola bakalářské práce se zaměří na zhodnocení ekonomické výkonnosti nejvýznamnějších odvětví průmyslu České republiky, a to v souvislosti s koronavirovou pandemií, jež poznamenala značnou část národního hospodářství.

Ekonomická krize roku 2020, způsobená Covidem samotným i s ním souvisejícími restrikcemi vlády, se projevila nejen v České republice, ale prakticky i ve všech zemích Evropské unie. Při porovnávání ekonomické výkonnosti jednotlivých odvětví se nejčastěji využívá makroekonomický agregát HPH, tedy Hrubá přidaná hodnota. Ta se v první části loňského roku meziročně snížila o 5,7 %. V rámci Evropské unie, kde pokles HPH činil 6,8 %, se tak Česká republika zařadila na 15. místo, nejhůře dopadlo Španělsko s – 11,2 %. Mezi důvody, proč se ekonomická výkonnost tolik lišila mezi členskými státy EU, lze zařadit různou intenzitu vládních nařízeních, průběh nákazy koronavirem napříč Evropou a také odlišnost odvětvových skladeb národních ekonomik (např. u jihoevropských zemí se velice negativně projevil značný podíl cestovního ruchu).



Obrázek 5: Příspěvky odvětví k reálné změně HPH

Zdroj: Český statistický úřad: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Která odvětví v České republice utrpěla největší ztráty a nejvyšší mírou tak přispěla k propadu HPH? Není překvapením, že vzhledem k vysokému počtu turistů mířících v předcházejících letech především do Prahy a celkovému přínosu cestovního ruchu pro výstup české ekonomiky padla pandemii za oběť nejdříve odvětví, navázaná právě na turismus, tedy cestovní kanceláře, pohostinství, ubytovací služby a různé kulturní akce (– 9,3 %). Dále utrpěl i sektor s nejvyšší zaměstnaností ve většině krajů, tedy zpracovatelský

průmysl (meziroční pokles ve 3. čtvrtletí o 4,9 %), následovaly obchod a doprava; a s problémy se potýkaly rovněž administrativní a vědecké obory (−14,1 %).

Mezi odvětví, kde nedošlo k tak silnému zásahu, lze zařadit stavebnictví (−2,5 %), jehož situace se od předcházejícího roku téměř nezměnila. Zemědělství, lesnictví a rybářství dokonce zaznamenaly růst HPH; a jejich výkon se meziročně navýšil o 3,7 %. Pozitivní výsledky se dostavily také v informačních a komunikačních činnostech (0,4 %) i v odvětvích, kde převládají vládní instituce (1,4 %).<sup>22</sup>

## 4.5 Vlastní dotazníkové šetření

### 4.5.1 Postoj občanů ČR k prostorové flexibilitě

Obsah této poslední a velice důležité kapitoly bakalářské práce zahrnuje mé vlastní dotazníkové šetření s názvem Postoj občanů ČR k prostorové flexibilitě. Cílem bylo za pomoci kvantitativní metody zjistit, jak se vybraná skupina dotazovaných v této problematice vyzná, zda má s prostorovou flexibilitou osobní zkušenost, a především jejich vlastní prostorovou flexibilitu na trhu práce – tedy zda by byli ochotni se přizpůsobit a přijmout nabízené pracovní místo vzdálené jejich bydlišti. Jak již bylo uvedeno v úvodu, flexibilita pracovních sil se nabízí jako ideální možnost pro řešení nevyvážené situace na trhu práce, a proto považuji za velice užitečné zjistit potenciál obyvatel k tomu, být tzv. prostorově flexibilní.

Celkem 50 respondentů obou pohlaví (50 % mužů, 50 % žen) jsem vybírala náhodně, v různých věkových kategoriích, v různých regionech ČR a různého typu dosaženého vzdělání či pracovních zkušeností. Ve všech případech se jednalo o ekonomicky aktivní jedince. Jejich úkolem bylo formou vyplnění dotazníku zodpovědět na 15 jednoduchých otázek a pro usnadnění rozhodování i vlastní analýzy jsem dala na výběr z několika pevně stanovených odpovědí, přičemž jsem dotyčné požádala o výběr jim nejbližší alternativy.

Otázky jsem se snažila pokládat podle logického řazení, od obecných, spíše zjišťujících informovanost a reálné zkušenosti dotyčných, až po konkrétní dotazy směřující ke zhodnocení jejich vlastní prostorové flexibility. Výsledky jsem poté pro lepší přehlednost zpracovala do grafů, jejichž popisky tvoří písmenná označení jednotlivých dotazů.

---

<sup>22</sup> Vývoj ekonomiky České republiky 3. čtvrtletí 2020 [online] [cit. 14. 03. 2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

#### 4.5.2 Aktuální pozice dotazovaných na trhu práce

Cílem prvních otázek bylo spíše zjistit momentální situaci, ve které se respondenti nacházejí. Fakt, zda v současné době pracují či nepracují, může ovlivnit jejich vlastní vnímání vůči prostorové flexibilitě, např. nezaměstnaní obvykle vykazují tendence se za cenu získání práce více přizpůsobovat. Stejně tak jsem u zaměstnaných zjišťovala postoj vůči své pracovní pozici, spokojenost. I zde platí podobný předpoklad, že spokojení jedinci, pro které jejich práce znamená mnoho, nad hledáním jiného zaměstnání, navíc vzdáleného od svého bydliště, spíše neuvažují. Rovněž jsem považovala za důležité zjistit druh pracovního poměru, neboť prostorová flexibilita se vyskytuje mnohem častěji u osob zaměstnaných nežli u samostatně výdělečně činných. Jako poslední otázku v této kategorii jsem zařadila dotaz na druh dopravy, který používají pro cestu do práce. Aniž si to někdy sami neuvědomují, již skutečnost, že jsou ochotni dojíždět, je činí prostorově flexibilními.

##### **Otázka 1: Pracujete v současné době?**

- A) ano, pracuji
- B) nepracuji
- C) momentálně si hledám práci

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	16	5	4	25
<b>Ženy</b>	15	8	2	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	31	13	6	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	62	26	12	100

Tabulka 17: Pracujete v současné době?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

Výsledky odpovědí na první otázku se daly pravděpodobně předem odhadnout již na základě statistických údajů z předchozích kapitol bakalářské práce. 62 % (31) z dotazovaných odpovědělo kladně, 26 % (13) záporně a zbylých 12 % (6) si momentálně hledá zaměstnání, a proto se nevyjádřili úplně přesně k současnému stavu. Otázka první byla položena spíše za informativním účelem, z konkrétních odpovědí se nedá přesně odhadnout míra prostorové flexibility dotazovaných. Zde by se dalo namítnout, že lidé, co již pracují, nemají důvod svou současnou situaci příliš měnit, to je ovšem představa velice mylná. Existuje mnoho osob, co

svou práci vykonává spíše ze setrvačnosti a jisté pohodlí jim brání v tom, cokoliv měnit. To ovšem nemusí znamenat, že by se při náhlé změně podmínek nestali prostorově flexibilními. Naopak ani u všech nezaměstnaných nelze ihned s jistotou konstatovat, že by se kvůli novému zaměstnání přestěhovali. Opět zde hrají roli okolnosti a určitý komfort.

### Otázka 2: Co pro Vás znamená Vaše práce?

- A) práci mám rád/a, ale ne na úkor rodiny nebo volného času
- B) je mou náplní, jsem ochoten/ochotna práci podřídit vše
- C) svou práci nemám rád/a a beru ji jako povinnost
- D) nepracuji

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	10	8	4	3	25
<b>Ženy</b>	17	3	1	4	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	27	11	5	7	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	54	22	10	14	100

Tabulka 18: Co pro Vás znamená Vaše práce?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

U druhé otázky už lze předpokládat o něco větší vypovídací schopnost. 54 % (27) dotazovaných, z nichž větší část tvoří ženy, má svou práci ráda, ale není pro ně vším; 22 % (11) jí naopak vše podřizuje a většinou jsou to muži; 10 % (5) si ke svému zaměstnání pěstuje poměrně negativní vztah, berou ho jako povinnost, s čím se setkáváme častěji u mužů než u žen a zbylých 14 % (7) nepracuje. Proč se v tomto případě podíl nepracujících liší od odpovědí na první otázku? Někteří z respondentů se nevyjádřili k momentálnímu stavu, nýbrž uvažovali hypoteticky podle toho, co pro ně za normální situace práce znamená. Vzhledem k faktu, že většina respondentů nevnímá zaměstnání jako to nejdůležitější ve svém životě, lze zde předpokládat nižší prostorovou flexibilitu.

### Otázka 3: Preferujete být zaměstnán, anebo OSVČ?

- A) zaměstnán/a
- B) OSVČ
- C) nevím, obojí má své výhody

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	15	8	2	25
<b>Ženy</b>	17	6	2	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	32	14	4	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	64	28	8	100

Tabulka 19: Preferujete být zaměstnán/anebo OSVČ

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

Zde lze předpokládat, že 64 % (32) dotazovaných, preferujících práci pro zaměstnavatele upřednostňují ve svém životě jistý řád a nejspíše by ochotu dalece dojíždět, nebo se dokonce přestěhovat příliš neprojevovali. U 28 % (14), nakloněných k samostatně výdělečné činnosti, z nichž většina jsou muži, už lze prostorovou flexibilitu do jisté míry předvídat, stejně jako u zbylých 8 % (4), jež projevují flexibilitu už samotným charakterem své odpovědi.

**Otázka 4: Jakým způsobem cestujete do zaměstnání?**

- A) pracuji doma
- B) chodím pěšky
- C) MHD nebo vlakem
- D) autem
- E) nepracuji

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	15	4	3	2	1	25
<b>Ženy</b>	10	6	2	5	2	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	25	10	5	7	3	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	50	20	10	14	6	100

Tabulka 20: Jakým způsobem cestujete do zaměstnání?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

Zde dostali dotazovaní na výběr z pěti možných odpovědí. 50 % (25) momentálně pracuje doma, tedy vykonává tzv. home-office. 20 % (10) chodí pěšky, 10 % (5) dojíždí městskou hromadnou dopravou nebo vlakem, 14 % (7) automobilem a 6 % (3) odpovědělo, že nepracuje. Opět lze vidět, že někteří uvažovali hypoteticky. Výsledek u této otázky je



značně zkreslený kvůli současné situaci, ve které řada lidí musí pracovat z domova. Za normálních okolností lze většinu obyvatel považovat do nižší či vyšší míry za prostorově flexibilní vzhledem k faktu, že většina z nich zpravidla do zaměstnání dojíždí, i zde se však nabízí prostor k polemice u těch, kteří se do práce dopravují autem. Z výsledků samozřejmě nelze určit, jak daleko jsou ochotni sami jezdit a kolik času jim taková jízda zabere.

#### 4.5.3 Výzkum vlastních zkušeností

Druhá skupina otázek měla za úkol zjistit reálné zkušenosti dotazovaných z vlastní minulosti. Na jejím základě lze odvodit, jakým způsobem by se ve vztahu k prostorové flexibilitě zachovali. Výsledky jsou ovšem poněkud zavádějící, neboť nelze vždy předpokládat stejné chování za jiných osobních okolností. Přesto, že se analýza týká regionů v rámci České republiky, zařadila jsem zde i dotaz ohledně zahraničí. Odpověď může do jisté míry ukázat limity některých osob při snaze o získání vysněného zaměstnání.

#### Otázka 5: Pracoval/a jste někdy v zahraničí?

- A) ne a ani mě to neláká
- B) ne, ale asi bych se tomu nebránil/a
- C) ano a byla to skvělá zkušenost
- D) ano a už bych se asi kvůli práci do zahraničí nestěhoval/a

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	16	8	3	5	25
<b>Ženy</b>	11	3	2	2	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	27	11	5	7	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	54	22	10	14	100

Tabulka 21: Pracoval/a jste někdy v zahraničí?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

Celých 54 % (27) z respondentů odpovědělo negativně, v zahraničí tedy nikdy nepracovali a pravděpodobně toho ani nelitují. 22 % (11) by naopak práci v cizí zemi uvítalo, ale nemají s ní zatím osobní zkušenosti. 10 % (5) vyjádřilo nadšení, lze u nich předpokládat vysokou prostorovou flexibilitu. Posledních 14 % (7) reagovalo poněkud rázným stanoviskem, že si práci v zahraničí sice již v minulosti prošli, ale znovu už by se nestěhovali. Dle odpovědí charakterizuje převážnou většinu obyvatelstva České republiky jistá

skeptičnost, zde ovšem mohou mít vlivy i jiné faktory, než neochota cestovat (např. neznalost cizího jazyka apod.)

**Otázka 6: Pracoval/a jste někdy v jiném regionu země, než v místě Vašeho bydliště?**

- A) ne, práci si vždy hledám tam, kde bydlím
- B) ano, okolnosti mě donutily
- C) ano, v současné době dojíždím

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	12	9	4	25
<b>Ženy</b>	19	4	2	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	31	13	6	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	62	26	12	100

Tabulka 22: Pracoval/a jste někdy v jiném regionu země, než v místě Vašeho bydliště?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

Otázka č. 6 měla pro účely výzkumu jednu z nejlepších vypovídajících schopností. 62 % (31) odpovědělo, že si práci hledá vždy pouze tam, kde bydlí a většinou jsou to ženy. Z toho vyplývá výrazná neochota k prostorové flexibilitě. Avšak je možné, že v případě finančně velmi atraktivní pracovní nabídky by se zachovaly jiným způsobem. 26 % (13) z respondentů, z nichž 9 jsou muži, již práci v jiném regionu zažilo, ale spíše kvůli vnějším okolnostem než vlastnímu entuziasmu. 12 % (6) dotazovaných v současné době dojíždí, jsou tedy prostorově flexibilní. Z výsledků však vyplývá spíše neochota k prostorové mobilitě, a to i za cenu delší doby nalezení vhodné práce.

**Otázka 7: Stalo se Vám někdy, že jste dal/a přednost méně lákavému místu před jiným, protože se nacházelo blíže Vašemu domovu?**

- A) ano
- B) ne
- C) nikdy jsem takové dilema nemusel/a řešit

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	11	6	8	25
<b>Ženy</b>	6	10	9	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	17	16	17	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	34	32	34	100

Tabulka 23: Stalo se Vám někdy, že jste dal/a přednost méně lákavému místu před jiným, protože se nacházelo blíže Vašemu domovu?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

Tato tabulka zase naopak ukazuje, že výrazná část dotazovaných se v minulosti k prostorové flexibilitě stavila naopak pozitivně. 34 % (17) z dotazovaných odpovědělo kladně a většina z nich byli muži, 32 % (16) záporně a zbylých 34 % (17) podobnou zkušenost nemá. Výsledek je zapotřebí ovšem brát s nadsázkou, neboť nelze určit, o jak velkou vzdálenost se při pozitivních odpovědích jednalo. Mohlo jít např. o situaci, kdy se dotyčný rozhodoval mezi vzdálenostmi 3 a 5 kilometrů od svého bydliště, v tomto případě tedy hovořit o prostorové flexibilitě není na místě.

#### 4.5.4 Informovanost

Tuto skupinu tvoří pouze jediná otázka. Mým cílem bylo zjistit, zda má vůbec zlomek české populace představu o významu označení prostorová flexibilita.

**Otázka 8: Na základě předchozích otázek rozumíte pojmu prostorová flexibilita jako?**

- A) vůbec netuším, co to je
- B) ochotě pracovat v různých odděleních firmy
- C) ochotě přestěhovat se či dojíždět do zaměstnání
- D) úplně jiným způsobem

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	5	7	10	3	25
<b>Ženy</b>	6	2	10	7	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	11	9	20	10	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	22	18	40	20	100

Tabulka 24: Na základě předchozích otázek rozumíte pojmu prostorová flexibilita jako?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

Celkem 22 % (11) z respondentů nemělo o prostorové flexibilitě tušení; 18 % (9) zvolilo možnost, jež j se nenacházela daleko od pravdy; 40 % (20) znalo správnou odpověď a

zbylých 20 % (10) vsadilo na jiné možné vysvětlení. Zde musím konstatovat, že jsem byla pozitivně překvapena poměrně vysokým procentem lidí, schopných pojem pochopit i vysvětlit. Termín prostorová flexibilita je poněkud odborným výrazem a nedá se automaticky předpokládat, že každý zná jeho přesný význam. Přesto je pravdou, že se v tomto případě jednalo spíše o respondenty s vyšším vzděláním a s více pracovními zkušenostmi.

#### 4.5.5 Postoj k prostorové flexibilitě

Nyní se dostávám ke klíčové části dotazníkového šetření, a to ke konkrétním otázkám, zkoumajícím prostorovou flexibilitu obyvatelstva. Na základě výsledků na následující otázce lze již snadno odhadnout, do jaké míry jsou dotazovaní skutečně ochotni dojíždět či dokonce se za zaměstnáním přestěhovat.

#### **Otázka 9: Co je pro Vás prioritou při přijetí pracovní pozice?**

- A) peníze
- B) náplň práce
- C) možnost zkrácené pracovní doby
- D) blízkost
- E) benefity
- F) pohodový kolektiv
- G) prestiž firmy

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	9	6	4	3	1	1	1	25
<b>Ženy</b>	5	6	10	1	2	1	-	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	14	12	14	4	3	2	1	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	28	24	28	8	6	4	2	100

Tabulka 25: Co je pro Vás prioritou při přijetí pracovní pozice?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

Hodnocení odpovědí na tuto otázku bylo poměrně jednoduché, neboť všechny varianty tvoří do jisté míry součást flexibility na trhu práce. Za nejdůležitější faktor pro přijetí pracovní nabídky považuje 28 % (14) respondentů finanční ohodnocení a větší část z nich jsou muži, dalších 28 % (14) možnost zkrácené pracovní doby, 10 respondentů kteří vybrali tuto možnost

jsou ženy, 24 % (12) náplň práce, jen 8 % (4) blízkost zaměstnání, 6 % (3) firmou poskytované benefity, rovněž 4 % (2) lidskou stránku, tedy příjemný kolektiv kolegů, a jen 2 % (1) si vybírá hlavně podle prestiže společnosti. Překvapivým výsledkem je malé procento těch, kterým nejvíce záleží na blízkosti, z toho lze do určité míry odvodit spíše pozitivní postoj k prostorové flexibilitě.

Odpovědi na poslední čtyři otázky víceméně potvrzují i předešlé závěry, o určité části dotazovaných lze mluvit jako o prostorově flexibilní, avšak spíše převažují jisté pochybnosti a konzervatismus.

**Otázka 10: Jaké vlastnosti by musela mít práce, kvůli které byste se přestěhoval/a do jiného města?**

- A) nepřestěhoval/a bych se
- B) musela by být hodně finančně zajímavá
- C) nezbývala by mi jiná možnost
- D) rád/a experimentuji a nemám závazky, přestěhoval/a bych se za každou práci

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	8	7	9	1	25
<b>Ženy</b>	8	7	6	4	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	16	14	15	5	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	32	28	30	10	100

Tabulka 26: Jaké vlastnosti by musela mít práci, kvůli které byste se přestěhoval/a do jiného města?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

**Otázka 11: Jaké je pro Vás maximum času, který by měla zabrat cesta do práce?**

- A) 15 minut
- B) 30 minut
- C) 1 hodina
- D) 2 hodiny

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	6	8	7	4	25
<b>Ženy</b>	10	6	8	1	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	16	14	15	5	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	32	28	30	10	100

Tabulka 27: Jaké je pro Vás maximum času, který by měla zabrat cesta do práce?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

**Otázka 12: Myslíte si, že může prostorová flexibilita zlepšit situaci na trhu práce?**

- A) určitě
- B) ne, všichni jsou nyní na home-office a osobní přítomnost již nebude vyžadována
- C) nevím, podle mě, kdo chce, ten si práci najde kdekoliv

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	14	4	7	25
<b>Ženy</b>	10	12	3	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	24	16	10	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	48	32	20	100

Tabulka 28 : Myslíte si, že může prostorová flexibilita zlepšit situaci na trhu práce?

Zdroj: Vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

**Otázka 13: Myslíte si, že by firma měla přispívat na dojíždění do zaměstnání?**

- A) ano, rozhodně
- B) určitě by to byl příjemný benefit, ale není to její povinností
- C) ne, přijetí pracovní nabídky je osobní volba uchazeče

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	16	5	4	25
<b>Ženy</b>	14	9	2	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	30	14	6	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	60	28	12	100

Tabulka 29: Myslíte si, že by firma měla přispívat na dojíždění do zaměstnání?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědí dotazovaných

**Otázka 14: Vadilo by Vám, kdyby Váš partner/ka trávil/a týden kvůli práci mimo domov?**

- A) ne, je to jeho/její věc
- B) nevím, nemám partnera/partnerku
- C) vadilo, ale pokud by to bylo nezbytné, přizpůsobil/a bych se situaci
- D) vadilo a něco takového bych nemohl/a tolerovat

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	2	6	7	10	25
<b>Ženy</b>	2	4	15	4	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	4	10	22	14	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	8	20	44	28	100

Tabulka 30: Vadilo by Vám, kdyby Váš partner/ka trávil/a týden kvůli práci mimo domov?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědi dotazovaných

**Otázka 15: Jak myslíte, že se vyrovnávají děti se stěhováním na jiná místa kvůli zaměstnání rodičů?**

- A) nevím, nemám děti a moc si to nedokážu představit
- B) asi záleží na povaze dítěte
- C) pro dítě je to určitě pozitivní věc, protože pozná nové lidi a naučí se přizpůsobovat
- D) nemyslím si, že je to pro dítě dobré, mělo by vyrůstat ve známém prostředí

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Součet</b>
<b>Muži</b>	6	2	14	3	25
<b>Ženy</b>	5	7	6	8	25
<b>Celkem (absolutní četnost)</b>	11	9	20	11	50
<b>Celkem (relativní četnost)</b>	22	18	40	22	100

Tabulka 31: Jak myslíte, že se vyrovnávají děti se stěhováním na jiná místa kvůli zaměstnání rodičů?

Zdroj: vlastní zpracování na základě odpovědi dotazovaných

Při hodnocení výsledků lze konstatovat, že pokud se hovoří o prostorové flexibilitě, mají Češi ještě stále rezervy v porovnání s jinými státy Evropy. Příčinou může být skutečnost, že Česká republika před rokem 2020 prožívala na trhu práce nebývalou konjunkturu a lidé se tak v tomto směru stali i více pohodlnými. Otázkou zůstává, jak se bude situace vyvíjet nyní. Ekonomika utrpěla nepředstavitelné škody a lze jen odhadovat vývoj do budoucna. Na druhou stranu se může jednat o obrovskou výzvu pro český trh

práce, neboť jak již bylo řečeno v úvodu práce, flexibilita se přímo nabízí jako jedno z řešení dočasné krize na trhu práce.



## 5 Závěr

Bakalářská práce se zabývala flexibilitou pracovních sil a obecnou charakteristikou trhu práce České republiky jako takového s důrazem na regionální rozdíly. Zvláštní pozornost byla věnována roku 2020, neboť ten poznamenala koronavirová pandemie, jež dokázala zvrátit pozitivní tendence téměř ve všech odvětvích.

Část první podala teoretický základ, vysvětlení souvisejících pojmů, a zvláštní kapitola zde byla věnována právě flexibilitě a prostorové flexibilitě na trhu práce. Pro dosažení předem daných cílů měla ovšem zásadní význam především druhá, tedy praktická část.

První z cílů této bakalářské práce zněl „Zhodnotit prostorovou flexibilitu pracovních sil a jejich přesun na trhu práce v rámci regionů České republiky.“ Toho se dosáhlo s přispěním obecných znalostí i osobních zkušeností na základě porovnávání dat udávajících hodnoty zaměstnanosti, nezaměstnanosti a celkového počtu volných pracovních míst. Nutno podotknout, že jde však skutečně jen o zhodnocení a metodika zjišťování prostorové flexibility pracovních sil má ve skutečnosti mnohem širší záběr.

Pro dosažení druhého cíle bylo zapotřebí „Zhodnotit ekonomickou výkonnost nejvýznamnějších odvětví v regionech ČR a stávající situaci na trhu práce z pohledu strukturální nezaměstnanosti, struktury nezaměstnaných, zaměstnaných a počtu volných pracovních míst.“ Jednalo se zřejmě o nejnáročnější část práce, neboť vyžadovala potřebné statistické údaje nejen najít, ale rovněž sestavit do přehledů pro každý kraj zvlášť a z tabulek vyvodit závěry. Přesto, že logicky lze narazit na rozdíly na trhu práce, Českou republiku ostatně v některých zahraničních médiích regionálními odlišnostmi i charakterizují, pokud se hovoří o míře zaměstnanosti či nezaměstnanosti, tendence lze vypozařovat velmi podobné ve všech krajích. Česká republika skutečně před příchodem koronaviru na trhu práce slavila nebývalé úspěchy a mohla se dokonce pyšnit nejnižší mírou nezaměstnanosti v Evropské unii.

Poslední cíl spočíval ve zjištění postoje občanů ČR k prostorové flexibilitě za pomoci dotazníkového šetření. Úkol na první pohled jednoduchý, avšak ve výsledku si v obtížnosti s předchozími komparacemi nezařadil. Dotazníkové šetření se provedlo formou výběru 50 respondentů obou pohlaví, z různých regionů i různého věku; jimž se položilo celkem 15 otázek souvisejících s prostorou flexibilitou. Výsledky ukázaly, že u určité skupiny dotazovaných lze vypozařovat jistou ochotu se za prací stěhovat či dalece dojíždět, větší část preferuje pohodlí a k prostorové flexibilitě se příliš nepřiklání. Vzhledem ke koronavirové krizi lze předpokládat, že nezanedbatelné množství lidí, tvořících pracovní sílu, bude muset

nyní svá stanoviska přehodnotit. Budoucnost teprve ukáže všechny důsledky pandemie v širším měřítku a lze jen velice těžce předvídat, jakým směrem se trh práce v České republice i celá ekonomika bude dále ubírat.

## 6 Seznam použitých zdrojů

### 6.1 Seznam literatury

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. 736 s. ISBN 978-80-7179-891-0.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). 336 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*, Praha: Edice učebních textů VSEM 2006. 41 s. ISBN 978-80-86730-04-2

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

DVOŘÁČEK, Jiří a Peter SLUNČÍK. *Podnik a jeho okolí: jak přežít v konkurenčním prostředí*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. 173 s. ISBN 978-80-7400-224-3.

ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016. Expert (Grada). 544 s. ISBN 978-80-247-5858-9.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

KISLINGEROVÁ, Eva. *Inovace nástrojů ekonomiky a managementu organizací*. V Praze: C.H. Beck, 2008. C.H. Beck pro praxi. 293 s. ISBN 978-80-7179-882-8.

### 6.2 Seznam internetových zdrojů

Oficiální stránky ministerstva vnitra ČR [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz>

Oficiální stránky Úřadu práce ČR [online]. Dostupné z: <http://www.uradprace.cz>

Structural Unemployment: Definition, Causes, Examples. *The Balance – Make Money Personal* [online]. Dostupné z: <https://www.thebalance.com/structural-unemployment-3306202>

Unemployment in the Czech Republic Nearly at 3 % – Jobspin. *Jobspin – Multilingual Jobs in Prague and Brno* [online]. Copyright © 2019 Jobspin International s.r.o.

Dostupné z: <https://www.jobspin.cz/2020/10/unemployment-in-the-czech-republic-nearly-at-3/>

Územně správní členění České republiky, Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání). *Národní pedagogický institut České republiky (dříve Národní ústav pro vzdělávání)* [online]. Copyright ©

Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/informace-o-uzemne-spravnim-cleneni-ceske-republiky>

Česká republika | CZREGION | Celostátní informační portál. *CZREGION | Celostátní informační portál* [online]. Copyright © Dynamic Drive DHTML code library. Dostupné z: <https://www.czregion.cz/ceska-republika>

Business Leaders Forum. *Homepage – Business Leaders Forum* [online]. Dostupné z: <https://www.csr-online.cz/flexibilita-v-byznysu-ohlednuti-za-workshopem/>

Flexible Labour Markets – Economics Help. *Economics Help* [online]. Copyright ©. Dostupné z: <https://www.economicshelp.org/labour-markets/flexible-labour-markets/>

(PDF) Spatial Flexibility in Job Mobility: Macrolevel Opportunities and Microlevel Restrictions. *ResearchGate | Find and share research* [online]. Copyright © 2008.

Dostupné

z: [https://www.researchgate.net/publication/23539061\\_Spatial\\_Flexibility\\_in\\_Job\\_Mobility\\_Macrolevel\\_Opportunities\\_and\\_Microlevel\\_Restrictions](https://www.researchgate.net/publication/23539061_Spatial_Flexibility_in_Job_Mobility_Macrolevel_Opportunities_and_Microlevel_Restrictions)

Mezi ekonomicky aktivní osoby jsou zahrnuty všichni | ČSÚ. *Český statistický úřad | ČSÚ* [online]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/13-6222-03-2001-4\\_ekonomicka\\_aktivita\\_obyvatelstva](https://www.czso.cz/csu/czso/13-6222-03-2001-4_ekonomicka_aktivita_obyvatelstva)

Vývoj ekonomiky České republiky - 3. čtvrtletí 2020 | ČSÚ. *Český statistický úřad | ČSÚ* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-3-ctvrtleti-2020>

Stav a pohyb obyvatelstva v ČR – rok 2017 | ČSÚ. *Český statistický úřad | ČSÚ* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/stav-a-pohyb-obyvatelstva-v-cr-rok-2017>

Stav a pohyb obyvatelstva v ČR – rok 2018 | ČSÚ. *Český statistický úřad | ČSÚ* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/stav-a-pohyb-obyvatelstva-v-cr-rok-2018>

*Český statistický úřad | ČSÚ* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/stav-a-pohyb-obyvatelstva-v-cr-rok-2019>

Stav a pohyb obyvatelstva v ČR - 1. - 3. čtvrtletí 2020 | ČSÚ. *Český statistický úřad | ČSÚ* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/stav-a-pohyb-obyvatelstva-v-cr-1-3-ctvrtleti-2020>

*ManpowerGroup s.r.o.* [online]. Copyright ©

Dostupné z: [https://www.manpowergroup.cz/wp-content/uploads/2020/09/Nova\\_budoucnost\\_prace\\_press.pdf](https://www.manpowergroup.cz/wp-content/uploads/2020/09/Nova_budoucnost_prace_press.pdf)

## 7 Seznam obrázků

Obrázek 1: Trh práce při rovnovážné reálné mzdě $W_F$ .....	13
Obrázek 2: Průměrná míra nezaměstnanosti v České republice .....	16
Obrázek 3: Klasifikace ekonomických činností podle CZ-NACE .....	20
Obrázek 4: Územně správní členění České republiky dle regionů (krajů) .....	22
Obrázek 5: Příspěvky odvětví k reálné změně HPH.....	36

## 8 Seznam tabulek

Tabulka 1: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR v období před vypuknutím koronavirové pandemie .....	28
Tabulka 2 : Charakteristika trhu práce v Praze .....	30
Tabulka 3: Charakteristika trhu práce ve Středočeském kraji .....	30
Tabulka 4: Charakteristika trhu práce v Jihočeském kraji.....	30
Tabulka 5: Charakteristika trhu práce v Plzeňském kraji .....	31
Tabulka 6: Charakteristika trhu práce v Karlovarském kraji.....	31
Tabulka 7: Charakteristika trhu práce v Ústeckém kraji .....	31
Tabulka 8: Charakteristika trhu práce v Libereckém kraji .....	32
Tabulka 9: Charakteristika trhu práce v Královéhradeckém kraji .....	32
Tabulka 10: Charakteristiky trhu práce v Pardubickém kraji .....	32
Tabulka 11: Charakteristika trhu práce v kraji Vysočina .....	33
Tabulka 12: Charakteristika trhu práce v Jihomoravském kraji .....	33
Tabulka 13: Charakteristika trhu práce v Olomouckém kraji.....	33
Tabulka 14: Charakteristika trhu práce ve Zlínském kraji.....	33
Tabulka 15 : Charakteristika trhu práce v Moravskoslezském kraji.....	34
Tabulka 16: Přírůstek (úbytek) stěhováním 2017–2020 .....	35
Tabulka 17: Pracujete v současné době? .....	38
Tabulka 18: Co pro Vás znamená Vaše práce? .....	39
Tabulka 19: Preferujete být zaměstnán/anebo OSVČ .....	40
Tabulka 20: Jakým způsobem cestujete do zaměstnání? .....	40
Tabulka 21: Pracoval/a jste někdy v zahraničí? .....	41
Tabulka 22: Pracoval/a jste někdy v jiném regionu země, než v místě Vašeho bydliště?.....	42
Tabulka 23: Stalo se Vám někdy, že jste dal/a přednost méně lákavému místu před jiným, protože se nacházelo blíže Vašemu domovu? .....	43
Tabulka 24: Na základě předchozích otázek rozumíte pojmu prostorová flexibilita jako?...	43
Tabulka 25: Co je pro Vás prioritou při přijetí pracovní pozice? .....	44
Tabulka 26: Jaké vlastnosti by musela mít práci, kvůli které byste se přestěhoval/a do jiného města? .....	45
Tabulka 27: Jaké je pro Vás maximum času, který by měla zabrat cesta do práce? .....	46
Tabulka 28 : Myslíte si, že může prostorová flexibilita zlepšit situaci na trhu práce? .....	46
Tabulka 29: Myslíte si, že by firma měla přispívat na dojíždění do zaměstnání? .....	46

Tabulka 30: Vadilo by Vám, kdyby Váš partner/ka trávil/a týden kvůli práci mimo domov? .....	47
Tabulka 31: Jak myslíte, že se vyrovnávají děti se stěhováním na jiná místa kvůli zaměstnání rodičů?.....	47