

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

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

Michaela Holcová

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Michaela Holcová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Flexibilita pracovních sil a trhu práce v regionální komparaci v ČR

Název anglicky

Flexibility of the labour force and the labor market in a regional comparison of the Czech Republic

Cíle práce

Cílem diplomové 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 situace na trhu práce. 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

60 – 80 stran

Klíčová slova

Flexibilita, trh práce, region, Česká republika, dotazníkové šetření

Doporučené zdroje informací

ČERVINKA, Tomáš. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. 4., aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění [ANAG]. ISBN 978-80-7263-529-0.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 2. vyd. Praha: Management Press, 1997, 350 s. ISBN 80-85943-51-4.

PALÁT, Milan. Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 92 s. Monografie. ISBN 978-80-7418-161-0.

SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ. Nejistoty na trhu práce. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

VYHLÍDAL, Jiří a Petr MAREŠ. Mění se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006. ISBN 80-87007-07-7.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 ZS – PEF (únor 2019)

Vedoucí práce

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 31. 1. 2018

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 6. 2. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 09. 01. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Flexibilita pracovních sil a trhu práce v regionální komparaci v ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28. 3. 2019

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Erice Urbánkové, PhD. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Flexibilita pracovních sil a trhu práce v regionální komparaci v ČR

Abstrakt

Předmětem diplomové práce „Flexibilita pracovních sil a trhu práce v regionální komparaci v České republice“ je zhodnocení situace na trhu práce v České republice v rámci flexibility pracovních sil. Druhým cílem je vypracování dotazníku a vyhodnocení jeho výsledků v rámci dvou krajů ve vzájemném srovnání.

Z metodologického hlediska je v diplomové práci využito především techniky studia dokumentů odborné povahy a sekundární analýzy dat. Dále je využito primárního sběru dat pomocí dotazníkového šetření mezi obyvateli kraje Jihočeského a kraje Vysočina. V mnohém práce čerpá například ze zdrojů Českého statistického úřadu. K datům je přistupováno jak kvalitativně, například - ekonomické charakteristiky, i kvantitativně - například data získaná z dotazníků.

Klíčová slova: Česká republika, dotazníkové šetření, flexibilita, kraj, nezaměstnanost, prostorová mobilita, trh práce.

Flexibility of the labour force and the labour market in a regional comparison of the Czech Republic

Abstract

The subject of the diploma thesis "Flexibility of labour force and labour market in regional comparison in Czech Republic" is an assessment of the labour market situation in the Czech Republic within the framework of labour force flexibility. The second objective is to develop a questionnaire and to evaluate its results in two regions in a mutual comparison.

From the methodological point of view, the diploma thesis is used mainly for the study of documents and secondary data analysis. In addition, primary data collection is used from a questionnaire survey which was carried out by the inhabitants of the South Bohemian Region and the Vysočina Region. This thesis has been based predominantly on statistics derived from the Czech Statistical Office. The data is accessible both qualitatively, for example - economic characteristics, and quantitatively - for example data obtained from questionnaires.

Keywords: Czech Republic, flexibility, labour market, questionnaire survey, region, spatial mobility, unemployment.

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Cíl práce a metodika.....	6
	2.1. Cíl Práce.....	6
	2.2. Metodika	6
3	Teoretická východiska	8
	3.1. Trh práce	8
	3.1.1. Definice a přístupy k trhu práce	8
	3.1.2. Poptávka a nabídka na trhu práce.....	11
	3.1.3. Zaměstnanost a nezaměstnanost.....	13
	3.1.4. Rizikové skupiny na trhu práce.....	19
	3.2. Flexibilita trhu práce	21
	3.2.1. Význam flexibility	21
	3.2.2. Typy flexibility.....	22
	3.2.3. Flexibilizace českého pracovního trhu.....	27
	3.2.4. Mobilita na trhu práce neboli flexibilita pracovních sil	27
	3.2.5. Flexibilita v zahraničí.....	29
	3.2.6. Flexicurity	31
4	Praktická východiska	35
	4.1. Trh práce v ČR a v krajích	35
	4.1.1. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR	35
	4.1.2. Volná pracovní místa v ČR	42
	4.1.3. Flexibilita v České republice.....	43
	4.1.4. Mobilita v České republice	44
	4.1.4. Zhodnocení ekonomické výkonnosti významných odvětví v ČR.....	46
	4.1.5. Významná odvětví v ČR	47
	4.2. Trh práce v Jihočeském kraji	48
	4.2.1. Charakteristika kraje	48
	4.2.2. Zaměstnanost a nezaměstnanost v Jihočeském kraji.....	48
	4.2.3. Volná místa v Jihočeském kraji	50
	4.2.4. Významná odvětví v Jihočeském kraji.....	51
	4.3. Trh práce v kraji Vysočina	52

4.3.1.	Charakteristika kraje	52
4.3.2.	Zaměstnanost a nezaměstnanost v kraji Vysočina	53
4.3.3.	Volná místa v kraji Vysočina	54
4.3.4.	Významná odvětví v kraji Vysočina	55
5	Vlastní výzkum - dotazníkové šetření.....	57
5.1.	Analýza získaných dat.....	58
5.2.	Výsledky a diskuze	68
6	Závěr	70
7	Seznam použitých zdrojů	72
8	Seznam použitých obrázků	82
9	Seznam použitých grafů.....	83
10	Příloha – dotazník	84

1 Úvod

Flexibilita pracovních sil je v posledních letech velmi diskutovaným pojmem. Rychlý vývoj technologií, výkyvy hospodářského cyklu a tlak globalizace kladou vysoké nároky na všechny ekonomické subjekty, které se musí snažit s nimi vyrovnávat. Pouze dostatečně flexibilní pracovní trh umožňuje adekvátně reagovat na pohyby hospodářského cyklu a s tím spojenou, ač v České republice nízkou, ale stále kolísající míru nezaměstnanosti.

Různé společnosti kladou stále větší důraz na velmi specifický výběr nových zaměstnanců. Jazyky, praxe, dovednosti v různých počítačových programech jsou dnes téma číslo jedna. Ale i uchazeči mají velké požadavky. Například v Praze, kde je nezaměstnanost velmi nízká, už aspiranti hledají i různé další benefity, které práce může nabídnout. Zde se jedná například o flexibilní pracovní dobu.

Nedílnou součástí je i prostorová flexibilita, která ale v České republice nemá velkého zastání. Právě mým dotazníkovým šetřením se pokusím zjistit, jak jsou obyvatelé Jihočeského kraje a kraje Vysočina ochotni se stěhovat nebo dojíždět za prací.

Využívání flexibilních forem pracovní doby představuje pro zaměstnavatele možnost, jak prostřednictvím úpravy pracovní doby svých zaměstnanců reagovat na aktuální situaci. Především se jedná o kvalitní nástroj řešení nezaměstnanosti různých ohrožených skupin na trhu práce. Téma je stále aktuálnější, i když nezaměstnanost je momentálně v nízkých číslech. Flexibilita se soustřeďuje především na sladění rodinného a pracovního života. Tak nastává, dle nabídky pracovních forem u různých firem, konkurenční boj.

2 Cíl práce a metodika

2.1. Cíl Práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnotit flexibilitu pracovních sil a trhu práce v České republice.

Dílčím cílem je zhodnocení ekonomické výkonnosti významných odvětví v regionech ČR a situace na trhu práce v ČR.

Konkrétně se práce zaměřuje na zhodnocení trhu práce v ČR, popsání zaměstnanosti a nezaměstnanosti, a především se zabývá typy flexibilních úvazků, které právě nejvíce potřebují rizikové skupiny na trhu práce. Diplomová práce se samozřejmě zabývá i dalšími typy flexibility, flexicuritou a mobilitou.

Pomocí dotazníkového šetření je zjišťován postoj občanů ČR k nezaměstnanosti a k prostorové flexibilitě. Výzkum bude probíhat v rámci 2 krajů ČR, a to konkrétně kraje Jihočeského a kraje Vysočina.

2.2. Metodika

Z metodologického pohledu se teoretická část práce opírá především o studium odborné literatury. V práci je využito vědeckého popisu a explanace pojmů v souvislostech tématu. Tato část definuje a vysvětluje dané téma, identifikuje problémy a říká, proč je potřeba se jimi zabývat.

Praktická část je zpracována jako komparace regionů, která je založena na sběru sekundárních dat z daných regionů. Jedná se především o empirickou analýzu statistických okamžikových časových řad ukazatelů za poslední roky v České republice. Konkrétně se jedná o dekompozici časových řad ukazatelů souvisejících s trhem práce a s prostorovou mobilitou pracovních sil. Pomocí statistické analýzy jsou popsána data v ČR a v jejích regionech. Další sekundární data budou čerpána z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Dále je proveden vlastní výzkum pomocí kvantitativní metody dotazníkového šetření. Prostřednictvím uzavřených otázek zodpovězených čtyřmi sty respondenty v Jihočeském kraji a kraji Vysočina zjišťuje postoj občanů k nezaměstnanosti a především k mobilitě.

3 Teoretická východiska

3.1. Trh práce

3.1.1. Definice a přístupy k trhu práce

„Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce (tzn., kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání), přičemž nabídka práce je ovlivněna mzdami, platy a pracovními podmínkami.“¹

Trh práce je také výjimečný svým lidským potenciálem. Práci vykonávají lidé, kteří mají svá práva a svoji vůli. Díky těmto vlastnostem je tento trh většinou spojován s různými střety, především politickými.²

Také ho lze charakterizovat hned z několika pohledů. Při zkoumání této problematiky byly také vytvořeny čtyři základní přístupy k trhu práce. Jedná se o přístup liberální, marxistický, keynesiánský a monetaristický. Tyto přístupy se vyvíjely postupně v rámci dějin a nových poznání.

První přístup – liberální vychází jak jinak než z klasické ekonomické teorie, která vznikla již v druhé polovině 18. století a zabývala se především makroekonomickými otázkami, jako jsou například rozdělování národního důchodu nebo ekonomický růst. Především ve Francii a Anglii zaujímala významné postavení. Nejvýraznějším autorem této teorie se stal Adam Smith, jehož učení o rozdělování peněz a o roli mzdy bylo velice významné. Na klasickou školu navázala neoklasická škola, která se více věnovala mikroekonomii.³

¹ ŘEHOŘ, Petr. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2010. ISBN 978-80-7204-735-2, str. 13.

² JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-707-9635-9, str. 7.

³ KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. ISBN 80-724-8321-8, str. 15.

Nejvýznamnějšími představiteli tohoto období jsou Carl Menger, Léonel Walras a William Jevons. Tato jména jsou úzce spjata s takzvanou marginalistickou revolucí, která nastala roku 1871. V této době vznikala tedy díla a teorie o mezní užitečnosti.⁴

Přímo liberální přístup označuje pracovní trh jako takový, kde je hlavní mzda. Trh je samoregulovatelný a funguje nezávisle. Pracovní síla se zde bere jako druh zboží. Nezaměstnanost je brána jako důležitá, krátkodobá a potřebná pro fungování trhu. Liberálové jsou přesvědčeni, že kdo pracovat chce, práci si najde.⁵

Každý na trhu má rovnováhu mezi množstvím a cenou. Tato rovnováha se vytváří víceméně sama tržním mechanismem. Umělé zasahování do ekonomiky je špatné a nezaměstnanost je zde do určité míry potřebná.⁶

Druhý přístup – marxistický - i zde je brána práce jako určitý druh zboží. Tato teorie se opírá především o kritiku kapitalismu, díky čemuž není možnost vyhnout se občasné velké nezaměstnanosti a opakujícím se krizím. Z tohoto přístupu vzniklo centrálně plánované hospodářství, které zpočátku vypadalo jako velmi dobrý nápad. Postupně ale začalo zaostávat ve všech zemích za ostatními státy s tržní ekonomikou.⁷

Tržní ekonomika je zde brána jako nestabilní a nesoudržný systém. Nezaměstnaní jsou pouze rezervou celého systému. Celou nezaměstnanost lze odstranit pouze zrušením osobního vlastnictví výrobních prostředků.⁸

Třetí přístup – keynesiánský se začal vytvářet v období světové krize, tzn. především v letech 1929 - 1933. Veškerá dosavadní zjištění a pravidla jakoby přestávala stačit a platit. Bylo zapotřebí přijít s novým přístupem. J. M. Keynes byl tím, kdo přinesl

⁴ Neoklasická ekonomie – hlavní rysy, nejvýznamnější osobnosti, jejich dílo, významné pojmy - Ax "é" Kimof. Ax "é" Kimof [online] [cit. 23. 09. 2017]. Dostupné z: <http://axekimof.livejournal.com/3869.html>

⁵ Nezaměstnanost ve vývoji ekonomického myšlení. závěrem... Přístup liberální θ Pracovní trh = trh jako každý jiný, cenou je zde mzda θ Nezaměstnanost je. - ppt stáhnout. SlidePlayer - Nahrávejte a Sdílejte své PowerPoint prezentace [online]. Copyright © 2017 SlidePlayer.cz Inc. [cit. 23. 09. 2017]. Dostupné z: <http://slideplayer.cz/slide/5854596/>

⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4, str. 27.

⁷ Marxistický přístup - Ekonomie otázky. Ekonomie otázky - Vše co student potřebuje vědět [online]. Copyright © 2017. Všechna práva vyhrazena. [cit. 23. 09. 2017]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/05/marxistick-pstup.html>

⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4, str. 31.

nový vítr a nové nápady. Přestal mluvit o trhu jako o samoregulovatelném, a potvrdil jako důležitou roli na trhu práce, roli státu. Cena práce dle něj ovlivňuje nejen nezaměstnanost, ale také dynamiku ekonomického růstu. Keynes je tedy autorem teorie zaměstnanosti a také teorie efektivních mezd.⁹

Také je autorem rozdělení typů nezaměstnanosti na základní, dočasnou, sezonní, strukturální a cyklickou. Je důležité uznat nezaměstnanost také jako nedobrovolnou, která vzniká především nedostatkem poptávky a samozřejmě technologickým pokrokem. Rovnováha trhu jde dosahovat i s nezaměstnaností. Mzda je podle něj nejenom pro firmy jako výrobní náklad, ale také pro obyvatelstvo kupní síla. Firmy přece musí své výrobky také prodat. Vláda musí zasahovat do ekonomiky a to prostřednictvím fiskálních nástrojů, či prostřednictvím investic.¹⁰

Poslední přístup – monetaristický (neoklasický) začal vznikat po 2. světové válce. Nejvýznamnějším představitelem se stal M. Friedman, který vytvořil pojem přirozená míra nezaměstnanosti. Jak již název napovídá, velkou roli zde hrají peníze a monetární politika. Autor věřil, že trh disponuje velkou samoregulací a že je tedy schopen stále ekonomiku vyrovnávat. Vliv státu je zde chápán negativně a je snaha o postupné odstartování těchto nástrojů. Velký prostor je kladen na boj s inflací.¹¹

Následná velká nezaměstnanost v 70. a 80. letech 20. století donutila teoretiky se vrátit k původním neoklasickým teoriím. Velká nezaměstnanost je odrazem právě státních zásahů do ekonomie.¹²

⁹ KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. ISBN 80-724-8321-8, str. 19-20.

¹⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4. str. 29-31.

¹¹ JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8, str. 276 – 279.

¹² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4. str. 33.

„Práce je cílevědomá lidská činnost, jejíž výsledky jsou závislé na objektivních podmínkách přírodního a sociálního prostředí, ve kterých probíhá a na vlastnostech (rysech) osobnosti, která je vykonává. Zejména jde o fyzické a psychické tj. psychosomatické předpoklady a odbornou připravenost.“¹³

3.1.2. Poptávka a nabídka na trhu práce

Poptávka na trhu práce je určena množstvím práce, které firmy najímají při různých úrovních mzdové sazby. Výrobní faktor, kterým je zde práce, nepůsobí samostatně, ale musí se skombinovat s dalšími vstupy. Je samozřejmé, že firma musí zaměstnávat tolik lidí, kolik se jí vyplatí, tzn. mít co nejnižší náklady a velké zisky. Značný vliv na poptávku má tedy produktivita práce. Firma v tomto případě potřebuje nejprve zjistit celkový fyzický produkt, tzn. maximální množství výstupů, které lze při dané technologii a s určitou kombinací vstupů vyrobit.¹⁴

Hlavními determinanty poptávky po práci jsou množství a kvalita pracovní síly, očekávané budoucí tržby, ceny ostatních vstupů, produktivita práce, cena výrobních faktorů, poptávka po zboží a službách vyráběných pomocí práce a především cena práce neboli mzda.¹⁵

Nabídka na trhu práce – *„Nabídkou práce se miní počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti.“¹⁶*

Spotřebitel vždy volí mezi užitek statků a služeb, které by si mohl dovolit koupit za vydělané peníze, a mezi volným časem. Vše je tedy závislé na výši mzdy nebo na obětování volného času.¹⁷

¹³ *Slovník cizích slov* [online]. 2005-2018 [cit. 2018-09-13]. Dostupné z: https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=pr%C3%A1ce&typ_hledani=prefix

¹⁴ *Poptávka na dokonale konkurenčním trhu práce* [online]. [cit. 2017-10-14]. Dostupné z: https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek2/texty/14_poptavka_na_dokonale_konkurencnim_trhu_prace.pdf

¹⁵ *Poptávka na dokonale konkurenčním trhu práce* [online]. [cit. 2017-10-14]. Dostupné z: https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek2/texty/14_poptavka_na_dokonale_konkurencnim_trhu_prace.pdf

¹⁶ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-707-9635-9, str. 8.

¹⁷ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-707-9635-9, str. 8.

Hlavními determinanty nabídky práce jsou tedy jmění, mimopracovní příjmy, reálné mzdy, demografický vývoj, míra ekonomické aktivity obyvatelstva a společenská tradice.¹⁸

Můžeme zde rozlišovat dva efekty, které mají vliv na nabídku a poptávku práce:

Důchodový efekt – s rostoucí mzdou nabízejí lidé méně práce, protože s větším platem se zvyšuje poptávka po statcích, včetně volného času.

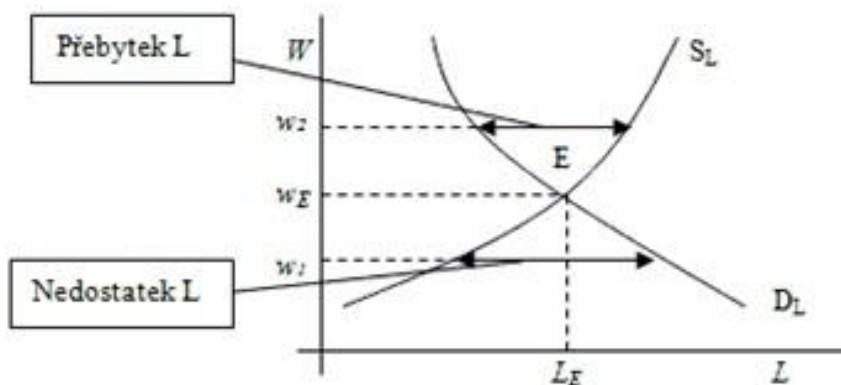
Substituční efekt – se zvýšením mzdy roste i nabízené množství práce.

Který z efektů převládá, závisí na výši mzdy.¹⁹

Rovnováha na trhu práce - v porovnání s ostatními trhy je dosahování rovnováhy na trhu práce poněkud složitější, neboť na růst poptávky po práci reaguje nabídka práce ve většině případů pomalu. Tato příčina je dána dobou profesní přípravy, která je nezbytná pro získání potřebné kvalifikace.

Na trhu práce platí, že průsečík poptávkové a nabídkové křivky určuje rovnovážnou mzdu. Trh práce se nachází v rovnováze při rovnovážné zaměstnanosti a rovnovážné mzdové sazbě.²⁰

Obrázek 1 - Rovnováha na trhu práce



Zdroj: http://cgi.math.muni.cz/kriz/prevod_mikro/mikro6.html

¹⁸ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-707-9635-9, str. 9.

¹⁹ *Substituční a důchodový efekt* [online]. 2018 [cit. 2018-09-13]. Dostupné z: <http://ekonomika-otazky.studentske.cz/2008/07/13-substitun-dchodov-efekt.html>

²⁰ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

L – pracovní síla

W – práce

DL – Poptávka po pracovní síle

SL – Nabídka práce

E – rovnovážný bod

3.1.3. Zaměstnanost a nezaměstnanost

Zaměstnanost a nezaměstnanost jsou dva základní pilíře při hodnocení trhu práce. Výrazněji řešena bývá především výše míry nezaměstnanosti. Přehoupne-li se přes „magickou“ hranici 10 %, potom často dochází k realizaci státních zásahů na trhu práce s cílem tuto hodnotu snížit. Naproti tomu ovšem stojí zaměstnanost obyvatel. Její role není příliš zdůrazňována, avšak zaměstnanost je v řadě ohledů mnohem významnějším ukazatelem pozitivního trendu na trhu práce než sledování nezaměstnanosti. Ukazuje totiž, kolik osob se skutečně aktivně podílí na vytváření ekonomických statků.²¹

Definice zaměstnanosti

„Pod pojmem zaměstnanost se rozumí skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení se do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb. Její úroveň vyjadřuje zpravidla poměr mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a jeho celkovým počtem.“²²

Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dá definovat více způsoby. Jako příklad si uvedeme dvě formulace české statistiky.

První definice vychází z evidence uchazečů o zaměstnání u úřadů práce, vymezuje tzv. registrovanou nezaměstnanost.

²¹ [online]. [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69763

²² NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1705-0, str. 110.

Druhé pojetí nezaměstnanosti, užívané ve Výběrovém šetření pracovních sil, je založeno na mezinárodní definici ILO. Podle této definice jsou za nezaměstnané považovány všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly níže uvedené tři podmínky:

- nebyly zaměstnané,
- hledaly aktivně práci, tím se rozumí přímo hledání práce v podnicích, podnikání kroků ke startu podnikání, hledání práce v inzerci a na internetu,
- byly připraveny k nástupu do práce, tzn., že během týdne byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří stanovených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Jedinou výjimkou je skupina osob, které práci nehledají, neboť ji již našly, ale nástup je stanoven nejpozději do 14 dnů. Tyto osoby jsou podle definice Eurostatu zařazeny rovněž mezi nezaměstnané.²³

Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou, nebo kdy struktura nabídky neodpovídá přesně struktuře poptávky.²⁴

„Nezaměstnanost je situace v národním hospodářství, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva nepracuje.“²⁵

Období ekonomiky, kdy si lidé v produktivním věku přející pracovat nemohou najít práci. Obecně můžeme občany rozdělit do tří základních skupin:

Zaměstnaní – lidé, co vykonávají jakoukoli práci, za kterou jsou placeni a také ti, co zrovna čerpají dovolenou, nebo nepracují z důvodu svátku či nemoci.

²³ *Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-02-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/3111107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0&fbclid=IwAR3MnZqj76FPjDMOgo4XOzhUGerjnbkX1odj3QTdSD6EZSekUTReAa4R2jw>

²⁴ KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-724-8321-8, str. 68.

²⁵ *Definice nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2017-09-29]. Dostupné z: <https://www.oalib.cz/openschool/mod/book/view.php?id=1789&chapterid=1382>

Nezaměstnaní – lidé, kteří nejsou zaměstnaní, protože hledají aktivně práci a nenalézají ji, ti, co čekají na výzvu k návratu do práce nebo ti, kteří se budou hlásit do práce příští měsíc.

Oba tyto typy se řadí pod pojem ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Ostatní – ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Patří sem lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené, osoby v domácnosti, studenti, osoby pečující o děti v domácnosti, osoby dlouhodobě či trvale neschopné práce a lidé, co práci nehledají.²⁶

Příčiny nezaměstnanosti

Příčin nezaměstnanosti známe mnoho. Počínaje již zmíněným problémem mezi poptávkou a nabídkou po práci, dále sem řadíme různé strukturální i demografické změny. Patří sem i celá mzdová politika, inflace, hospodářský cyklus a vývoj ekonomiky, státní zásahy či chování odborů a mobilita pracovní síly.²⁷

Příčiny nezaměstnanosti popsány jiným zdrojem jsou: vysoká porodnost a tím pádem vysoký přírůstek obyvatelstva, vysoká zadluženost a úpadky drobných podnikatelů, preferování volného času před prací, robotizace, automatizace a technický rozvoj, prodlužování pracovního dne a zvyšování přesčasů, nízká míra investic a nízká míra akumulace kapitálu nebo dosažený stupeň materiálového bohatství země.²⁸

Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost poté vyvolává jak pozitivní tak negativní důsledky. Z pozitivních si můžeme říci o lepší motivaci pracovníků, dále upevnění pracovní kázně a morálky, zvyšování kvalifikace a především jde o přesun kvalifikovaných pracovníků do rozvíjejících se a prosperujících podniků. Negativní důsledky mohou nastat například ekonomické povahy, tzn., pokud není využito všech pracovních sil, klesá HDP, nebo

²⁶ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-707-9635-9, str. 18.

²⁷ KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-724-8321-8, str. 68, 69.

²⁸ KÖNIGOVÁ, Martina a Marie HORALÍKOVÁ. *Personální řízení*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2013. ISBN 978-80-213-2328-5, str. 10,11.

psychické a sociální povahy, kdy lidé mají strach a nejistotu, což může přerůst i v kriminalitu či psychické problémy, zhoršování kvality života a životní úrovně celkově. Dále mohou nastat i následky politického směru, kdy vzniká mezi lidmi různé napětí, a určité skupiny mohou začít inklinovat k extrémním politickým stranám.²⁹

„Ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). MPSV bylo zřízeno s účinností od 1. července 1990.“

Vymezení trhu práce a různých pojmů spravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Některé další pojmy jsou vymezeny podle pravidel Mezinárodní organizace práce (ILO).

Měření míry nezaměstnanosti

V ČR se používají dva ukazatele pro výpočet míry nezaměstnanosti.

Míra registrované nezaměstnanosti

Tuto míru vykazovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Výsledky vycházely ze statistik úřadů práce a brala nezaměstnané jako ty osoby, které se zaregistrovaly na ÚP. Míra tedy zahrnovala zaregistrované lidi žádající o práci a poté pracovní síly, které jsou k dispozici, tzn. osoby 15 let a starší. Míra registrované nezaměstnanosti se rovná počtu uchazečů o práci / disponibilní pracovní silou * 100 pro výsledek v procentech.

Míra registrované nezaměstnanosti byla tedy nahrazena pojmem podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let, který vypočítáme jako počet evidovaných lidí bez práce ve věku 15 - 64 let / celkovým počtem obyvatel ve věku 15 - 64 let to celé * 100.

²⁹ KÖNIGOVÁ, Martina a Marie HORALÍKOVÁ. *Personální řízení*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2013. ISBN 978-80-213-2328-5, str. 10,11.

Míra obecné nezaměstnanosti

Tuto míru vykazuje Český statistický úřad. Každé čtvrtletí provádí ČSÚ speciální šetření nazvané Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Právě na jeho základě se dále může vypočítat obecná míra nezaměstnanosti jako nezaměstnaní podle ILO / součet nezaměstnaných a zaměstnaných dle VŠPS, to celé * 100.

Nezaměstnaní jsou podle ILO osoby, které v daném období neměly zaměstnání, dále osoby, které aktivně hledají práci a jsou schopny nastoupit do dvou týdnů, nebo které neodpracovaly jedinou hodinu za mzdu či odměnu.³⁰

Druhy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost – jinak také běžná, krátkodobá nezaměstnanost. Vyskytuje se stále, v každém období ekonomiky. Jde pouze o přesun mezi pracovními místy, jak už z potřeby zaměstnance, nebo z potřeby ekonomického vývoje. Také sem lze zahrnout občany, co hledají práci poprvé, například ihned po ukončení školy. Vše také závisí na podpoře ze strany státu. Člověku se vyplatí být doma a brát dostačující podporu v nezaměstnanosti, nemá potřebu si práci až tak rychle a aktivně hledat. Může ovšem nastat situace, kdy se doba nezaměstnanosti prodlouží jen díky špatné informovanosti jak už ze strany zaměstnavatele, tak ze strany budoucího zaměstnance.³¹

Strukturální nezaměstnanost – Je spojena především s určitými odvětvími. Pokud klesá atraktivita odvětví nebo dochází li zdroje. Někdy je lidská činnost nahrazena činností stroje. Poté jde o strukturální nezaměstnanost. Vývoj technologií a vývoj kvalifikací nabízí stále nové podmínky pro občany a ne všichni se jim stíhají a chtějí přizpůsobovat. Tato nezaměstnanost může trvat i několik let. Nejznámějším příkladem jsou samozřejmě uhelné doly a horníci, tím pádem jsou dané přímo regiony, kde je tento problém největší. V ČR

³⁰ *Trh práce ČR: Nezaměstnanost – základní pojmy* [online]. 2013 [cit. 2017-10-01]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>

³¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4, str. 17-19.

mluvíme o Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Nejlepším řešením jsou rekvalifikace a dodělávání si vzdělání.³²

Cyklická nezaměstnanost – Nastává v ekonomické krizi, kdy je celková poptávka po práci nízká. Netýká se pouze jednoho odvětví, ale minimálně dvou. Poté nastává nedostatek volných pracovních míst, a tedy je jasné, že tento typ nezaměstnanosti rozhodně není dobrovolný.³³

Sezonní nezaměstnanost – Jde pouze o určitou sezonu, kdy dotyčný nemá práci. Především v zemědělství, stavebnictví.

Skrytá nezaměstnanost – Osoby, které ztratily práci a nemají již zájem si hledat jinou. Nejsou zahrnuty do statistiky nezaměstnanosti. Typický případ jsou rozvojové země, ve kterých má zemědělství hlavní roli a přelidnění v těchto oblastech znamená opět nedostatek pracovních příležitostí.³⁴

Dočasná – jde pouze o krátké období, kdy člověk sice ztratí zaměstnání, ale v brzké době si nalézá nové uplatnění.

Latentní – například kratší pracovní doby, nedochází k plnému využití sil.

Nepředvídatelná – přichází, pokud nastanou velké ekonomické či politické změny, a nelze se okamžitě rychle přizpůsobit.

Stagnativní – lidé, kteří dlouhodobě nenalézají uplatnění a postupně ztrácí naději.

Dobrovolná nezaměstnanost – Lidé nemají z různých důvodů zájem o pracovní místa.

Nedobrovolná nezaměstnanost – Nastává, když je celková poptávka po práci menší než celková nabídka pracovních sil.³⁵

³² *Strukturální nezaměstnanost, cyklická nezaměstnanost*: [online]. [cit. 2018-09-13]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/strukturln-nezamstnanost-cyklick.html>

³³ *Tamtéž*.

³⁴ *Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2018-09-14]. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69764

³⁵ KÖNIGOVÁ, Martina a Marie HORALÍKOVÁ. *Personální řízení*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2013. ISBN 978-80-213-2328-5, str. 9,10.

3.1.4. Rizikové skupiny na trhu práce

Ženy, těhotné ženy a matky

Ochrana ohrožených skupin na trhu práce v ČR je nejrozvinutější v ochraně rodičů malých dětí. Matky mají nárok na peněžní pomoc i na rodičovskou dovolenou, těhotné nemohou pracovat přesčas a nesmí vykonávat kdejakou práci. Rodiče také mají nárok na nemocenskou dovolenou s dítětem. Je pouze otázkou, nakolik jsou tato opatření efektivní, zda tříletá mateřská dovolená matky není jen ztráta dovedností a kvalifikace ženy. Takto se stávají mladé ženy neatraktivní pro firmy, protože ode všech slyší: vy budete mít brzy děti.³⁶

Nekvalifikovaní uchazeči

Tento termín zahrnuje osoby, které jsou hlášeny na úřadu práce, mají nízkou kvalifikaci a nedostatečné zkušenosti. Velmi často dotyční nejsou schopni samostatného rozhodování a jednání, očekávají vnější pomoc. Dávají přednost sociálním dávkám namísto uplatnění na trhu práce. Je celkově známa tato nízká motivace a ochota těchto lidí, proto i na místa, kde by stačilo základní vzdělání, požadují zaměstnavatelé alespoň vyučené lidi. Toto všechno dává impuls k pracím na černo.³⁷

Občané se zdravotním postižením

„Zákon o zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením považuje:

- *fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidní,*
- *fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány jako částečně invalidní,*

³⁶ DUDOVÁ, Radka, ed. *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, str. 27.

³⁷ SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, str. 131.

- *fyzické osoby, které byly rozhodnutím orgánů sociálního zabezpečení uznány za osoby zdravotně znevýhodněné.*³⁸

Kdo zaměstná osoby plně invalidní, má nárok na mnohé výhody. Ať už slevy na daních nebo různé příspěvky a dotace. Může se jednat i o příspěvky na zapracování či na dopravu.³⁹

Absolventi

NEET (not in employment, education or training) označuje osoby ve věku 15 -29 let, které nejsou zaměstnány a nechodí ani do školy. Nejenom v ČR, ale v celé Evropské unii je považována tato skupina za nejproblematičtější. NEET má 5 podskupin. Jedná se o konvenčně nezaměstnané NEET. Tato skupina obsahuje nejvíce osob, které jsou krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaní, druhá skupina se nazývá nedostupní pro práci, kde mladí lidé mají rodičovské povinnosti, jsou nemocní nebo handicapovaní. Třetí skupinou je skupina hledající svoji příležitost. Takoví si trvají na svém statusu a vzdělání a odmítají práci z jiného oboru. Čtvrtá skupinka jsou tzv. nezúčastnění. Nehledají práci ani další vzdělávání, jsou to lidé bez motivace či na okraji společnosti. Úplně poslední jsou dobrovolní NEET, ti se věnují cestování nebo umění.

Absolventi škol patří do nejrizikovější skupiny vůbec. Stále se říká, že mladiství nemají praxi a pracovní návyky. Což může být jednoduše nahrazeno teoretickými znalostmi uchazeče o zaměstnání, a také například schopnostmi mluvit cizími jazyky. Nejhorší kategorií jsou samozřejmě lidé pouze se základním vzděláním.⁴⁰

Mladiství

Jedná se o zaměstnávání lidí mladších 18 let. V pracovně právních vztazích vzniká způsobilost k právním úkonům dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Den nástupu

³⁸ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. ISBN 978-80-7263-529-0, str. 12.

³⁹ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. ISBN 978-80-7263-529-0, str. 12.

⁴⁰ DOUBRAVOVÁ, Dagmar, HAVRDOVÁ, Egle, ed. *Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže: dobrá praxe z ČR a Velké Británie*. Praha: Schola Empirica, 2014. ISBN 978-80-905748-0-9, str. 7-41.

do práce nesmí být dříve, než se dokončí základní povinná docházka. Další náležitosti upravuje zákoník práce. Například dohodu o odpovědnosti může uzavřít mladistvý až po osmnáctinách a smlouvu nemůžou za něj podepsat ani jeho zákonní zástupci. Pokud osoba ještě nedodělala základní vzdělání, může vykonávat pouze takové práce, které mu nebrání v přípravě na jeho budoucí povolání, např. společensky prospěšné práce.

Lidé důchodového věku

Dosažením důchodového věku se z hlediska pracovního poměru pro zaměstnance ani pro zaměstnavatele nic nemění. Dosažení důchodového věku totiž není zákonným důvodem výpovědi, ani neznamená automatické skončení pracovního poměru.⁴¹

Zaměstnavatel automaticky dává přednost mladšímu uchazeči o místo. Nejenže bude určitě více flexibilní, ale také více rozumí novým technologiím. Starší lidé už jsou také zvyklí na určité standardy (celý život zaměstnán u jednoho zaměstnavatele a celý život dělá jednu práci). Také jsou náchylnější k zdravotním problémům. Také může nastat situace dlouhodobé nezaměstnanosti a pak již absolutní nezaměstnanosti.⁴²

3.2. Flexibilita trhu práce

3.2.1. Význam flexibility

V českém jazyce může mít tento pojem mnoho podob. Dá se chápat jako pružnost, proměnlivost nebo pohyblivost. Dá se říci, že se jedná o jednu z hlavních záležitostí politiky zaměstnanosti, která dává velký prostor pro přizpůsobování se podmínkám. Flexibilita je realizována jednáním právních subjektů, z nichž dotyčným vzniknou určitá práva a povinnosti. V praxi se s tímto setkáváme velmi zřídka, protože zaměstnavatel chce vyjednávat spíše pracovní podmínky ve svůj prospěch. Nejvíce je vidět tento vztah u rizikových skupin na trhu práce.⁴³

⁴¹ ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-529-0, str. 130.

⁴² SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8, str. 132.

⁴³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 29.

Nabídka lepších pracovních míst je stále horké téma. Nejvíce se porovnává v tomto ohledu Evropská unie a USA. V USA kladou větší důraz právě na flexibilitu, nižší sociální ochranu a větší pohyb na trhu práce. Na evropském trhu je to přesně naopak. Velká sociální ochrana a velký vliv vládní podpory znesnadňují pružnost na trhu práce. Přitom ve výsledku v 90. letech právě evropský trh byl přeci jenom výkonnější a produktivita práce rostla více než v USA. Právě kvůli těmto problémům vznikla v roce 1997 Evropská strategie zaměstnanosti.⁴⁴

Evropská strategie zaměstnanosti měla za hlavní cíl vytvářet nová pracovní místa a zvyšovat jejich kvalitu. V roce 2017 je stále zahrnuta ve strategii Evropa 2020. Spolupráce se provádí v rámci evropského semestru, což v překladu znamená užší spolupráce mezi orgány EU a přímo členskými státy. Implementace zahrnuje čtyři etapy, které jsou: hlavní směry politik zaměstnanosti, společná zpráva o zaměstnanosti, národní programy reforem a následné vyhodnocení a doporučení pro konkrétní země.⁴⁵

Pojem flexibilita má mnoho významů. Toto slovo můžeme chápat jako podřízení moderní době, kdy člověk má volnost a svobodnou volbu co se týče práce, ale začínají se ztrácet tradice a jistoty. Na druhou stranu mnoho lidí může tento pojem brát velmi optimisticky, jako moderní součást nás všech a dynamiku této doby. Toto označení můžeme tedy různě dělit a slyšet v různých slovních spojeních.⁴⁶

3.2.2. Typy flexibility

Adaptivní flexibilizace

Hlavní bod je osvobození od nadměrné sociální ochrany. Dále můžeme toto spojení nalézt ve smyslu řízení podniku. Mezi hlavní bariéry adaptivního řízení organizace patří defenzivní myšlení, hierarchická struktura a strach z velení. Defenzivní myšlení je velice typické. Bráníme se nebezpečným situacím, všem možným rizikům, bezpečnost je na prvním místě. Hierarchická struktura samozřejmě znesnadňuje veškeré rozhodování. Přeci

⁴⁴ *Lidské zdroje v České republice: zpracováno s podporou programu Evropské unie Phare*. Praha: Národní vzdělávací fond, 1999-. ISBN 80-867-2806-4, str. 107.

⁴⁵ *Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. [cit. 2017-09-24]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

⁴⁶ *Lidské zdroje v České republice: zpracováno s podporou programu Evropské unie Phare*. Praha: Národní vzdělávací fond, 1999-. ISBN 80-867-2806-4, str. 107.

jen, než se něco rozhodne, musí se oběhat desítky razítek a to je leckdy zbytečné. A zbylá třetí bariéra snad ani není potřeba tolik komentovat. Strach důvěřovat sám sobě a vlastnímu rozhodnutí a pocitu. Firma přeci nebude tolerantní a nebude zkoušet nějaké experimenty.⁴⁷

Celkově všem organizacím jde o prosperování a to, být lepší než ten druhý. Přeci pokud je firma schopna rychle se přizpůsobit a reagovat na změny na trhu práce je vše jednodušší.⁴⁸

Inovativní flexibilita

Aktivní adaptace člověka díky sociálnímu systému. Ten je velmi nápomocný člověku, který se chce rozvíjet a měnit své zvyky a dovednosti.

Interní a externí flexibilita

Flexibilita pouze v rámci firem se nazývá interní, pokud řešíme celkový trh práce a prostor zaměstnanosti, jedná se již o externí flexibilitu.

Numerická flexibilita

Zde jde o počty pracovníků, které může firma přizpůsobit dle potřeby. Pracovní smlouvy či místo práce a samozřejmě odpracované hodiny (částečný úvazek, plný úvazek). Navazuje na funkční flexibilitu, která se řídí klasifikací a odbornou kvalifikací pracovníků ve firmě. Jasně vize, promyšlené dlouho dopředu a jasné přiřazení práce schopnému člověku, dle potřeb organizace.⁴⁹

Flexibilita pracovní smlouvy

V České republice naprosto převládají standardní pracovní smlouvy. Nejlépe na dobu neurčitou a na plný úvazek. Kratší úvazky u nás nejsou moc oblíbené a totéž smlouvy na dobu určitou. Bereme je jako nestálé a bez jistot. Přitom se dají zkrácené úvazky využít

⁴⁷ Být či nebýt adaptivní organizace?. Nejčtenější strojírenský časopis - MM spektrum [online]. Copyright © 2017 www.mmspektrum.com [cit. 24. 09. 2017]. Dostupné z: <http://www.mmspektrum.com/clanek/byt-ci-nebyt-adaptivni-organizace.html>

⁴⁸ Být či nebýt adaptivní organizace?. Nejčtenější strojírenský časopis - MM spektrum [online]. Copyright © 2017 www.mmspektrum.com [cit. 24. 09. 2017]. Dostupné z: <http://www.mmspektrum.com/clanek/byt-ci-nebyt-adaptivni-organizace.html>

⁴⁹ *Lidské zdroje v České republice: zpracováno s podporou programu Evropské unie Phare*. Praha: Národní vzdělávací fond, 1999-. ISBN 80-867-2806-4, str. 108.

například při dodělávání si vzdělání, či při péči o rodinu nebo při zdravotních důvodech. Další formou zaměstnávání je přes agenturu. Toho využívají hlavně studenti a cizinci a opět na dobu určitou.⁵⁰

Flexibilita pracovní doby

Existuje mnoho typů flexibilní formy práce, ráda bych zde uvedla některé základní. Pravidla rozvržení pracovní doby řídí především zákoník práce. Zde je určeno, že týdenní pracovní doba by měla být 40 hodin, maximální délka směny je 12 hodin, maximální doba práce v noci je 8 hodin. Každý z nás však známe v okolí mnoho zaměstnání, kde tyto pravidla úplně neplatí. Například zdravotníci. Ráda bych tedy přiblížila různé formy rozvržení pracovní doby.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – pracovní doba rozvržena na celý týden a odpočinek je stanoven na jiné dny než na sobotu a neděli.

Pružná pracovní doba – zaměstnanec si sám zvolí začátek a konec pracovní doby. Většinou je dán časový úsek, kdy musí být na pracovišti, ale zbytek si může odpracovat, kdy uzná za vhodné.

Stlačený pracovní týden – sjednaná pracovní doba se stlačí do méně dnů, mohou pracovat 4x10 hodin a pak mít volno.

Práce na částečný úvazek – na tuto formu mají nárok především rodiče a zaměstnavatel by jim měl vyhovět, pokud nemá nějaké závažné důvody. Jedná se tedy o pracovní doby kratší než 40 hodin týdně.

Konto pracovní doby – pracovní doba se různě mění i například podle sezonních potřeb a výkyvů.

Sdílení pracovního místa – více zaměstnanců na jedno pracovní místo.

Práce konané mimopracovní poměr

Zákoník práce rozlišuje dva druhy práce konané mimopracovní poměr: dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce.⁵¹

⁵⁰ *Lidské zdroje v České republice: zpracováno s podporou programu Evropské unie Phare.* Praha: Národní vzdělávací fond, 1999-. ISBN 80-867-2806-4, str. 121-122.

Flexibilita místa práce

I tato flexibilita může mít různé formy. Nejen, že je naprosto normální do práce dojíždět, také některé práce nabízejí jen zřídka kontakt se zaměstnavatelem. V dnešní době moderních technologií není výjimkou videokonference či různé konzultace pomocí internetu. Ze základních forem si můžeme říci o práci doma, o střídání pracovišť, nebo o teleworkingu. Mezi příklady typických profesí formou teleworkingu patří: výzkumné a vývojové práce, překlady, poradenská činnost, práce obchodních zástupců, auditorů a novinářů, dále například programátorské práce.⁵²

Zaměstnávání na částečný úvazek neboli časová flexibilita práce je stále nejčastější způsob jak řešit nezaměstnanost. Nejhorší situace nastává u matek s předškolními dětmi. V ČR je stále největší problém sladit péči o děti a pracovní úvazek. Na straně jedné není nabízeno dostatek mimo - rodičovské péče o děti, na straně druhé je velmi málo částečných úvazků, které by ženy využily a sladily s péčí o děti.

V ČR využívají částečných zaměstnání hlavně ženy, a to starší 60. let. Mnohem častěji při nižším vzdělání. Samozřejmě jsou pozice typu prodavač nebo různé nekvalifikované práce. U manažerských či vedoucích pozic bychom hledali tyto ženy marně.

I přestože zákoník práce již od roku 2006 upravuje tyto formy zaměstnávání, stále je vnímá většina lidí jako nedostupnou alternativu a většina je stále zaměstnaná na pevnou a plnou pracovní dobu.⁵³

Podle jiného zdroje lze na flexibilitu nahlížet takto:

„Podle Guye Standinga lze ochranu trhu práce definovat jako poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření pracovní síle na trhu práce.

⁵¹ Flexibilní formy práce | RC Routa. Homepage | RC Routa [online]. Copyright © 2013 RC Routa [cit. 24. 09. 2017]. Dostupné z: <https://www.rc-routa.cz/projekt/rodina-prace-i-pro-celakovice/flexibilni-formy-prace/>

⁵² Flexibilní zaměstnání - iPodnikatel.cz. Pomůžeme vám vydělat peníze | iPodnikatel.cz [online]. Copyright © 2011 [cit. 24. 09. 2017]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Personalni-management/flexibilni-formy-zamestnani-nejen-prace-z-domu.html>

⁵³ FORMÁNKOVÁ, Lenka, Radka DUDOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011 [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

Rozlišit lze šest forem ochrany spojených s pracovním trhem:

- *reprezentační ochrana*
- *ochrana příjmu*
- *ochrana pracovních míst*
- *ochrana zaměstnanosti*
- *ochrana reprodukce znalostí a dovedností*
- *ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků.*⁵⁴

Reprezentační ochranu známe především jako odborové svazy zaměstnanců. Ochranu příjmů známe pod pojmy příspěvek v nezaměstnanosti, příjmy poskytované lidem na rodičovské dovolené, či v důchodu a také osobám zdravotně postiženým. Ochrana pracovních míst pokrývá problematiku kolem najímání a propouštění pracovních sil. Ochrana zaměstnanosti se odráží především v systému aktivní politiky zaměstnanosti, ale také v důrazu na celoživotní vzdělávání. Ochrana reprodukce znalostí a dovedností se zabývá tvorbou podmínek pro uspokojivý rodinný život a kvalitní primární i sekundární vzdělání. Ochrana zdraví a bezpečnosti při práci mluví sama za sebe.⁵⁵

Flexibilitu trhu práce lze opět podle Guye Standinga definovat jako rozsah a rychlost adaptace na tržní změny, která zahrnuje šest různých typů:

Vnější numerická flexibilita se zabývá propouštěním a najímáním zaměstnanců, jinak řečeno pružností a propustností podmínek zaměstnání, důležitým prvkem je zde index ochrany zaměstnání (IOZ), ten měří úroveň ochrany pracovních míst, poté se dá odvodit míra flexibility. IOZ se skládá ze čtyř indexů, tj. index ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění, index ochrany dočasných pracovních poměrů, index ochrany pracovních poměrů na dobu neurčitou a index ochrany dalších flexibilních forem zaměstnání, vnitřní numerická flexibilita znamená adaptaci na tržní změny, tím se rozumí rychlost, kterou je schopen zaměstnanec i zaměstnavatel realizovat pracovní poměr dle jeho představ, funkční flexibilita – sem se dají zařadit například všechny vzdělávací opatření. Jde o vyjádření adaptability podniků na změny. Nástroji jsou aktivní politika

⁵⁴ NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-87007-89-1, str. 11.

⁵⁵ Tamtéž.

zaměstnanosti a mobilita zaměstnanců, flexibilita nákladů práce – se zabývá rozdíly těchto nákladů mezi státy, protože každý stát má jiný daňový systém a jiné průměrné mzdy, jiné investice a různou kvalitu pracovníků a nakonec mzdová flexibilita, která souvisí s předešlými náklady práce a je spojena s rozdíly mzdy uvnitř samotného trhu práce v daném státu.⁵⁶

3.2.3. Flexibilizace českého pracovního trhu

V České republice nastal významný zlom, jak jinak, než v porevolučním období, tedy po roce 1989. Tato etapa se vyznačovala velkou mzdovou flexibilitou, kdy velmi rostly ceny, ale poklesly mzdy.

Flexibilní formy práce v České republice nejsou příliš rozvinuté. Nejčastěji se zde setkáme se zkráceným úvazkem.

Další důvody pro flexibilizaci českého trhu jsou určitě nové moderní technologie. Stejně tak, jako zanikají stará řemesla, tak opět vznikají nová pracovní místa v rámci nových odvětví výroby a vědy. V důsledku různých inovací ale také dochází k zániku pracovních příležitostí, například v terciálním sektoru služeb.⁵⁷

3.2.4. Mobilita na trhu práce neboli flexibilita pracovních sil

Definice migrace, mobility

Tyto pojmy nesmíme zaměňovat. Migrace znamená změnu trvalého bydliště. (Samotné slovo migrace pochází z latinského slova Migratio, což v překladu znamená přesouvání.) Tento jev může nastat jak mezinárodně, tak vnitrostátně.⁵⁸

Můžeme se zde setkat s pojmy:

Dobrovolná migrace (na základě vlastního rozhodnutí), tu dělíme na inovační, která znamená všeobecné zlepšení životních podmínek, druhý druh je řetězová migrace – za

⁵⁶ NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-87007-89-1, str. 12.

⁵⁷ Vlastní zpracování.

⁵⁸ Latinský slovník on- line. [online]. [cit. 2018. 10. 24]. Dostupné z: <http://latinsky-slovník.latinsky.cz/latinskocesky/>

účelem sloučení rodiny, a poslední typ je pracovní migrace za lepším zaměstnáním, mzdou nebo neemigrační migrace za studiem, či výzkumem.⁵⁹

Druhý velký typ je nucená migrace, což značí vyhnání nebo donucení k odchodu z určitého místa. Ta může nastat jako důsledek přírodních katastrof, evakuace, diskriminace, vyhoštění, náboženské, etnické nepokoje či války.

Další rozdělení je dle délky pobytu. Krátkodobá migrace znamená migraci v délce do jednoho roku a dlouhodobá migrace na delší dobu než jeden rok. Mezinárodní migraci lze dělit na legální, kdy osoby splňují veškeré zákony dané země a nelegální migrace, lidé porušují pravidla a zákony dané země.⁶⁰

Mobilita zahrnuje všechny druhy pohybu osob, s různým účelem, směrem či vzdáleností, různě časově ohraničené. Mobilita je pouze dočasná.

Mobilita pracovních sil se rozděluje na dvě základní skupiny:

Geografická mobilita neboli prostorová mobilita, je spojená s emociální vazbou k prostorovým celkům či objektům. Dále můžeme uvést i některé podtypy jako jsou dojíždění za nakupováním či za studiem, dojíždění do zaměstnání, krátkodobé i dlouhodobé rekreační či pracovní cesty. Tuto mobilitu ovlivňuje značné množství faktorů: faktor strukturální – patří sem různé charakteristiky obyvatelstva – například demografické, ekonomické, sociální. Faktor geografického rozmístění obyvatel na území a úroveň urbanizace, faktor dosaženého ekonomického a sociálního rozvoje dané oblasti - životní úroveň, sítě služeb, dopravní obslužnost,... Mezi jednotlivými typy existují velké spojitosti, některé typy jsou velmi důležité při tvorbě regionů.⁶¹

Mezioborová mobilita – jinak řečeno, pracovní mobilita, se zabývá pohybem pracovníků mezi různými pracovními obory, v určitých časových celcích, silně souvisí s intenzitou a kvalitou vzdělání, dále například i s rekvalifikačními programy. Tento druh

⁵⁹ *Migrace* [online]. 2018 [cit. 2019-01-15]. Dostupné z: <https://www.varianty.cz/slovnicek-pojmu/25-migrace>

⁶⁰ PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-161-0, str. 12-14.

⁶¹ *Sociologická encyklopedie* [online]. In: 2018 [cit. 2018-09-13]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Mobilita_prostorov%C3%A1

mobility se však setkává s velkými problémy. Největší problém je zejména přechod z nekvalifikované práce na kvalifikovanou. Další obtíže způsobuje stále vyšší tlak na odbornost při vykonávání určité práce- Neméně malý problém je i vykonávání fyzické práce ve vyšším věku osob.⁶²

Obecně platí, že mobilita pracovních sil je nižší u zaměstnání, kde se vyžaduje nízká kvalifikace, než u profesí s požadavky na vyšší kvalifikaci. U mladých lidí a absolventů je mobilita na vysoké úrovni, střední starší generace všeobecně dosahují nižší úrovně.⁶³

V ČR existují velké rozdíly mezi jednotlivými regiony. Každá oblast má svůj potenciál a je tedy jasné, že to bude mít vliv na míru nezaměstnanosti v dané lokalitě. Především jde o určitá místa v ČR, kde je například soustředěn těžký průmysl, či různá menší městečka s jedním dominujícím výrobcem.

Nezaměstnanost se koncentruje především v regionech s vysokým podílem restrukturalizovaných odvětví. Zvláště regiony, kde bylo dříve soustředěné například hornictví, ocelářství či textilní průmysl. Tyto regiony především potřebují podporu a pomoc. Je dobré posílit stránku vzdělávání a posílit region natolik, aby byl lákavý pro investory, kteří zde budou vytvářet nová pracovní místa.

Je zřejmé, že v malých obcích je nabídka práce nízká a je samozřejmostí za práci dojíždět do větších měst, kde je nabídka práce koncentrovaná. Také většinou narazíme na problém dopravy a vzdělání u obyvatel z vesnického prostředí, přeci jen stále převládá na vesnici zdroj obživy v zemědělství.⁶⁴

3.2.5. Flexibilita v zahraničí

Pro sondu do zahraničí byly vybrány státy, kde jsou rozdílné jak ekonomiky, tak sociální politiky státu.

⁶² *Mobilita pracovní síly: mýtus a skutečnost* [online]. 5. 10. 2010 [cit. 2018-09-14]. Dostupné z: <https://legacy.blisty.cz/art/50611.html>

⁶³ *Mladým Čechům dojíždění za prací nedělá* [online]. 27. 2. 2008 [cit. 2018-09-14]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-23053780-mladym-cechum-dojizdeni-za-praci-nedela-problem>

⁶⁴ ŘEHOŘ, Petr. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2010. ISBN 978-80-7204-735-2, str. 22,23.

Nizozemsko

Celková situace v posledních letech ukazovala nezaměstnanost od 3 – 6 % a vyšší míru nezaměstnanosti vykazovali mladiství. Byl zde problém s nedostatkem především kvalifikované pracovní síly.

Z hlediska flexibilních forem zaměstnání je Nizozemsko zemí s nejvyšším počtem osob pracujících na částečný úvazek. Většina je ženského pohlaví.

Slovinsko

Obecná situace v této zemi vykazuje nejvyšší míru zaměstnanosti osob v produktivním věku v EU, také díky flexibilním formám práce.

Nejčastěji se zde setkáme s pracovními poměry na dobu určitou, především se jedná o studentské práce nebo brigády.

Německo

I zde si flexibilní formy práce stojí velice dobře. I přes období hospodářské krize (2009) zde byla nízká nezaměstnanost a to opět díky částečným úvazkům. Především jsou zde zajímavé pojmy Mini job (výplata nepřesáhne 400 Euro) a Midi job (výplata nepřesáhne 800 Euro).

Španělsko

Zde máme úplně odlišný a opačný příklad. Tato země vykazuje dlouhodobě vysokou míru nezaměstnanosti, která přesahuje i 20%. Převládají zde opět pracovní poměry na dobu určitou. I vysokoškolsky vzdělaní pracují na doby určité.

Slovensko

U našich východních sousedů se nezaměstnanost pohybuje ve vyšších číslech než u nás v ČR, a to kolem 6%. Z flexibilních forem se zde nejvíce využívá práce přesčas. Ostatních forem se moc nevyužívá.⁶⁵

⁶⁵ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-131-5, str. 30-62.

3.2.6. Flexicurity

První zmínky o této teorii spadají do Dánska, přibližně do 90. let 20. století, kdy tyto teorie byly spojovány se státem - s pro - aktivní politikou trhu práce. Jinak lze říci, že se jedná o regulaci trhu práce, kombinaci ochrany a flexibility. Celý koncept vznikl hlavně z důvodu rychle se měnícího světa a nemožnosti zůstat u jednoho zaměstnavatele celý život, jako to bylo dříve.⁶⁶

Tento koncept vznikl díky reakci na globalizaci, moderní systém života a velkou pružnost trhu práce. Jedná se o spojení dvou slov flexibility + security = flexicurity. Občas se používá výraz flexijistota. Primární cíl je adaptabilita zaměstnanců, dosažení vyšší úrovně zaměstnanosti a dále se flexicurity zabývá zmírněním dopadů hospodářských krizí.⁶⁷

Spoluprací mezi sociálními partnery, akademiky EU a především národními vládami se stanovil soubor obecných zásad flexicurity, který vysvětluje, jak mohou členské země flexicuritu zavést do svých národních politik pomocí 4 následujících nástrojů:⁶⁸

Flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání – cílem má být pomoc osobám vyloučeným z pracovního trhu, kterým na rozdíl od osob začleněných hrozí nezaměstnanost nebo nejistota krátkodobých nestabilních úvazků, a to především efektivní organizací práce.

Komplexní strategie celoživotního učení – k zajištění průběžné adaptability a zvyšování potenciálu zaměstnanců se zaměřením na ty nejvíce ohrožené.

Účinné aktivní politiky na trhu práce – které budou výraznou pomocí s vyrovnáním změn na trhu práce, zredukují obtížnosti spojené s nezaměstnaností a zjednoduší přechod do nového zaměstnání.

⁶⁶ Flexicurity CZ | Aktuální informace z EU – zdroje. Flexicurity CZ | Flexibilní pracovní trh a jistoty zaměstnanců [online]. [cit. 14. 10. 2017]. Dostupné z: <http://flexicurity.cz/aktualni-informace-z-eu-2/>

⁶⁷ Mgr. Pavlína Červenková. *Flexikurita a její projevy v pracovním právu*. 2015. Rigorózní práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce JUDr. Jana Komendová, Ph. D., str. 12.

⁶⁸ Flexicurity CZ | Aktuální informace z EU – zdroje. Flexicurity CZ | Flexibilní pracovní trh a jistoty zaměstnanců [online]. [cit. 24. 09. 2017]. Dostupné z: <http://flexicurity.cz/aktualni-informace-z-eu-2/>

Moderní systémy sociálního zabezpečení – které zajistí adekvátní příjem, podpoří zaměstnanost a umožní mobilitu na trhu práce. Má se jednat především o novelizace sociálního zabezpečení, které umožní kombinovat soukromý život a práci.⁶⁹

Komise dále definuje společné zásady flexicurity na úrovni EU a těmi jsou:

- podpora rovnosti pohlaví, uplatněná na základě rovného přístupu k zaměstnání,
- snížení rozdílů mezi osobami začleněnými a osobami vyloučenými z trhu práce či znevýhodněnými,
- vytvoření vhodného prostředí pro sociální dialog mezi sociálními partnery a veřejnými institucemi,
- podpora, jak pro vnitřní (vnitropodnikovou) flexicuritu, tak pro vnější (mezi jednotlivými zaměstnavateli), přičemž sociální zabezpečení musí podporovat mobilitu v přechodu z jednoho zaměstnání do druhého,
- přizpůsobení flexicurity na specifické podmínky každého jednotlivého členského státu,
- zajištění rovnováhy mezi veřejnými institucemi, osob, hledajících zaměstnání a především mezi zaměstnavateli a zaměstnanci,
- provedení této strategie v souladu s veřejným rozpočtem, protože vyžaduje nemalé peněžní prostředky.⁷⁰

Dále budou uvedeny 4 způsoby, jak dosáhnout flexicurity v jednotlivých státech:

- zvýšení příležitostí pro osoby, jež pobírají sociální dávky a snaha o potlačení nelegální práce a transformaci neregulované práce v legální součást národního hospodářství,⁷¹

⁶⁹ EVROPSKÁ KOMISE. *SDĚLENÍ – K obecným zásadám flexicurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. KOM (2007) 359. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>

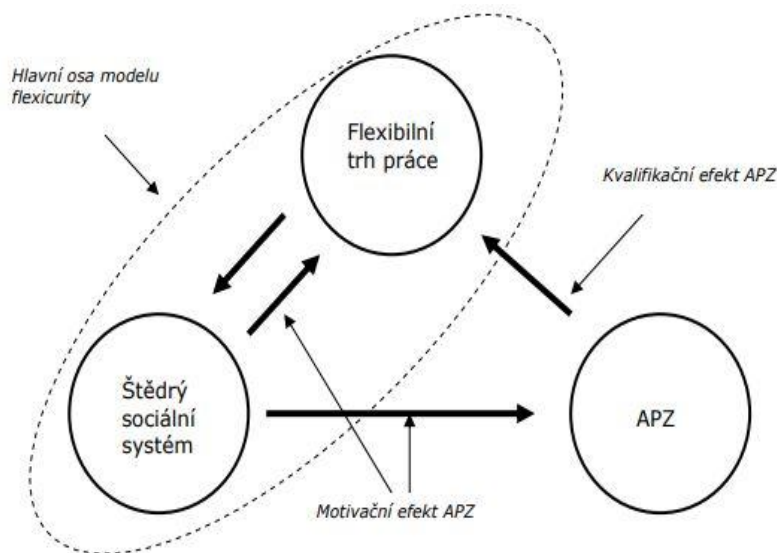
⁷⁰ EUROPEAN EXPERT GROUP ON FLEXICURITY. *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping-Stones*, 2007. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en>

⁷¹ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. 204. *Usnesení výboru pro evropské záležitosti z 30. schůze konané dne 18. ledna 2008*. 5. volební období. Str. 4. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=24890>

- rozvoj flexicity na podnikové úrovni a zvýšení bezpečnosti při přechodu k jinému zaměstnavateli – zvýšení mobility obyvatel,
- náprava segmentace trhu – začlenění vyloučených na trh práce, vyrovnávat jistoty zaměstnanců ve smyslu pracovních smluv na dobu neurčitou,⁷²
- snižování rozdílů v kvalifikaci a odstranění nerovných příležitostí mezi pracujícími díky ucelenému systému vzdělávání ke zvýšení kvalifikace zaměstnanců.⁷³

Dánsko je uváděno jako nejlepší příklad fungování flexicity. Za recept k úspěchu se považuje kombinace tří základních ingrediencí: ochrana pracovních míst, která umožňuje flexibilní trh práce; kvalitní programy aktivní politiky zaměstnanosti jako základ pro flexibilitu pracovníků a štedrý systém sociálního zabezpečení, ale s krátkým obdobím nároku na dávky v nezaměstnanosti. Viz obrázek.⁷⁴

Obrázek 2 - Zlatý dánský trojúhelník flexicity



Zdroj: Dánský model flexicity, Nekolová, 2008

Jeden vrchol trojúhelníku tvoří flexibilní trh práce, kde hlavní roli hraje vnější numerická flexibilita. Na dánském pracovním trhu se častěji vytváří a ruší pracovní pozice

⁷² ŠVEC, Marek. *FLEXICURITA PRE 21. STOROČIE – šance a riziká*. Kríza pracovného práva. VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Bratislava, 2012. s. 31.

⁷³ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. 204. *Usnesení výboru pro evropské záležitosti z 30. schůze konané dne 18. ledna 2008*. 5. volební období. Str. 4. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=24890>

⁷⁴ Bc. Anna Baklíková. *Flexicity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistoty na trhu práce*. Brno, 2010. Magisterská práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc., str. 28-29.

a pracovníci zde také setrvávají poměrně krátkou dobu v jednom zaměstnání. Vysvětlení vysoké mobility pracovníků spočívá v liberálním režimu pracovní ochrany, který odstraňuje bariéry propouštění zaměstnanců. Průzkumy spokojenosti pracovníků přitom ukazují, že vysoká pracovní mobilita nevede u pracovníků k pocitům nejistoty a obav, lidé naopak vidí výhody liberálního pracovně právního prostředí, kde vzniká mnoho pracovních příležitostí. Druhá část systému tvoří aktivní politika zaměstnanosti, jež zastává hlavní roli. Efektivní programy APZ nutí nezaměstnané ke vzdělávání a zvyšování své zaměstnatelnosti. Návrat na pracovní trh je podporován také individuálním poradenstvím. Kombinace štedrých dávek v nezaměstnanosti podmíněných participací v programech APZ je velmi účinná strategie. Pokud se člověk ocitne v těžké životní situaci, tento systém pomůže, nabídne rekvalifikace a dobré přístupy a informace o volných místech v daném regionu. Podstatnou částí trojúhelníku je štedrý systém sociálního zabezpečení typický pro skandinávský typ sociálního státu. Dávky v nezaměstnanosti zajišťují příjmovou jistotu a pokrývají vysoké procento předchozího příjmu, ale jejich skutečné poskytnutí je podmíněno aktivním hledáním práce. Nárok na podporu trvá maximálně do 12 měsíců, pro mladé do 25 let pak pouze 6 měsíců.⁷⁵

Podle jiného zdroje jsou klíčové především vnitrostátní politiky, které by měly usnadnit přechod lidem do nového zaměstnání. Také by stále měly podporovat celoživotní vzdělávání, rekvalifikace a vytvářet nová pracovní místa. Je zapotřebí používat moderní systémy sociálního zabezpečení a flexibilní pracovní smlouvy. Flexibilita by měla usnadňovat přechody mezi pracovními místy, podporovat spolupráci mezi sociálními partnery a veřejnými orgány, dále určitě prosazovat rovný přístup k zaměstnávání žen i mužů. Na finančních nákladech by se měli podílet nejenom veřejné rozpočty, ale i jednotlivci a podniky. Práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců by měla být vyvážena.⁷⁶

⁷⁵ Bc. Anna Baklíková. *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistoty na trhu práce*. Brno, 2010. Magisterská práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc., str. 29-30.

⁷⁶ EUR-Lex - c10159 - EN - EUR-Lex. EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language [online]. [cit. 29. 09. 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=uriserv%3Ac10159>

4 Praktická východiska

4.1. Trh práce v ČR a v krajích

4.1.1. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR

Vývoj nezaměstnanosti se dá klasifikovat až od roku 1990, kdy vůbec slovo nezaměstnanost začalo v českém slovníku existovat. Do té doby, zde, jako v jiných socialistických státech, nezaměstnanost neexistovala. Následující vývoj se dá vyjádřit v několika vlnách:

První vlna byla zaznamenána v letech 1989 a 1990. Tato léta znamenala naprostý zlom v naší historii, především díky velké transformaci české ekonomiky. V počátcích si vedla míra nezaměstnanosti dobře, byla celkem stabilní, a poměrně nízká.

Druhá vlna přinesla velké problémy. Nezaměstnaných přibýlo v obrovském počtu. Důvodem byla především privatizace mnoha podniků, které se postupně zbavovaly nadbytečných pracovníků. Takto vznikla skupina dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných. Mezi roky 1993 a 1995 se pohybovala míra nezaměstnanosti pouze okolo 3 %, ale rok 1996 byl poslední před opětovným stoupáním.⁷⁷

Třetí vlna byla charakteristická především vydáním Národního plánu zaměstnanosti, který fungoval od roku 1999, a nezaměstnanost se opravdu snižovala. V roce 2002 už ale opět atakovala vyšší čísla a v roce 2003 překročila nezaměstnanost magickou hranici 10 %. Největším důvodem byla nízká tvorba nových pracovních míst.

Čtvrtá vlna, která začínala v roce 2004, přinesla pozitivní změnu především díky vstupu ČR do EU. S pomocí Národního akčního plánu, a také s pomocí programů jako například *První příležitost* nebo *Nový start* začalo České republice nové období. Navíc, jako členové EU jsme náhle mohli využívat i portál EURES, i pro práci v zahraničí. Míra nezaměstnanosti klesla i pod 5%.

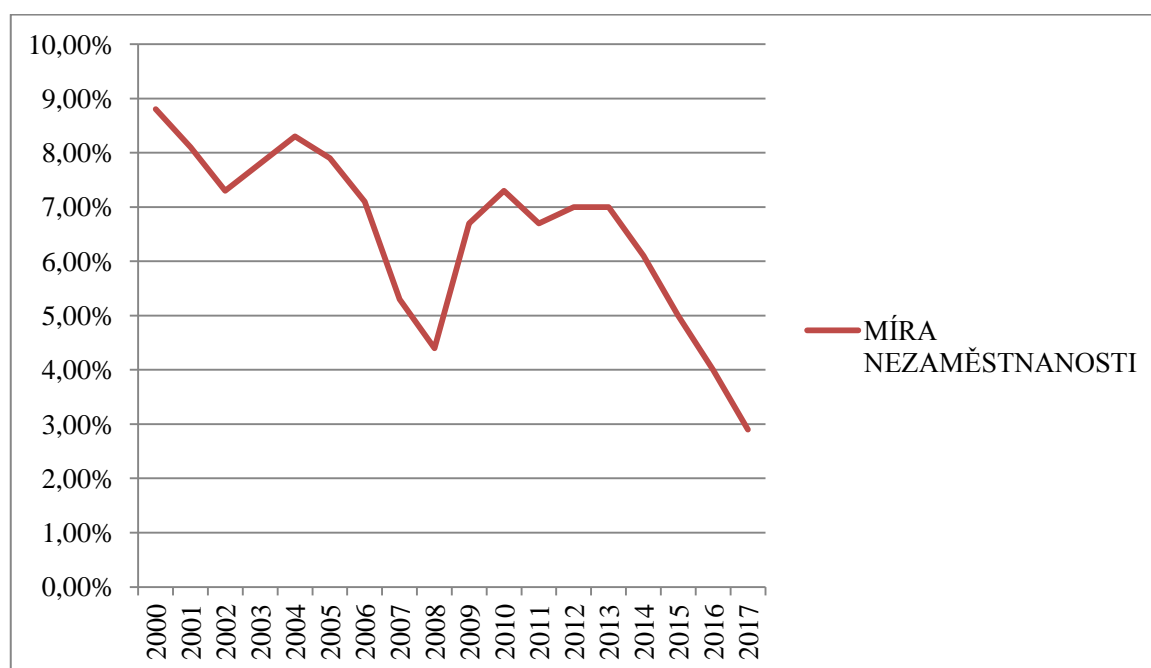
V páté vlně už se pomalu začíná bohužel prosazovat celosvětová ekonomická krize. Mezi roky 2007 – 2009 se procento míry nezaměstnaných znovu zvyšovalo. V roce 2013 byla schválena Koncepce politiky zaměstnanosti pro roky 2013 – 2020 a s pomocí priorit a

⁷⁷ POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3, str. 18.

akčních plánů začala míra nezaměstnanosti opět klesat. Momentálně patří ČR mezi státy s nejnižší nezaměstnaností v EU a nezaměstnanost stále klesá.⁷⁸

Z regionálního pohledu se míra nezaměstnanosti v meziročním srovnání snížila prakticky ve všech krajích. Stagnovala pouze v kraji Královéhradeckém. Nejvíce klesla ve Zlínském kraji, kraji Vysočina a v Libereckém kraji. Nejvyšší míra nezaměstnanosti přetrvává v Moravskoslezském, v Ústeckém a v Karlovarském kraji. Nejnižší míra je dlouhodobě v hlavním městě Praze a v Jihočeském kraji.⁷⁹

Graf 1 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice celkem v letech 2000 – 2017, v %

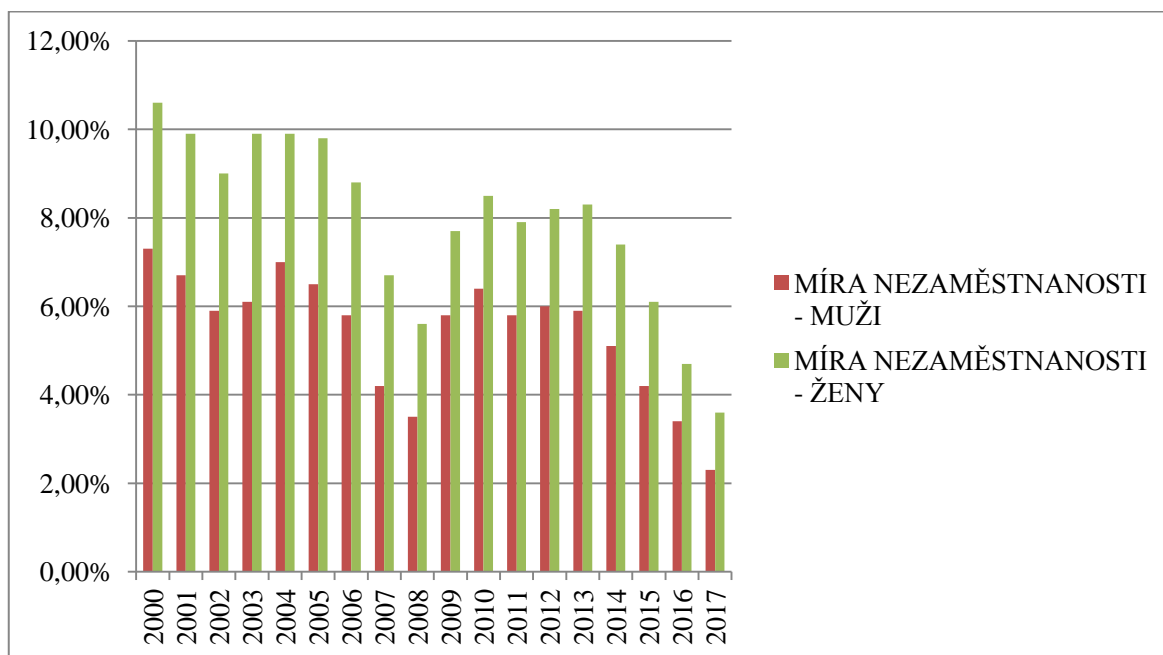


Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

⁷⁸ *Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/search.php>

⁷⁹ *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2018* [online]. 3. 8. 2018 [cit. 2019-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2018>

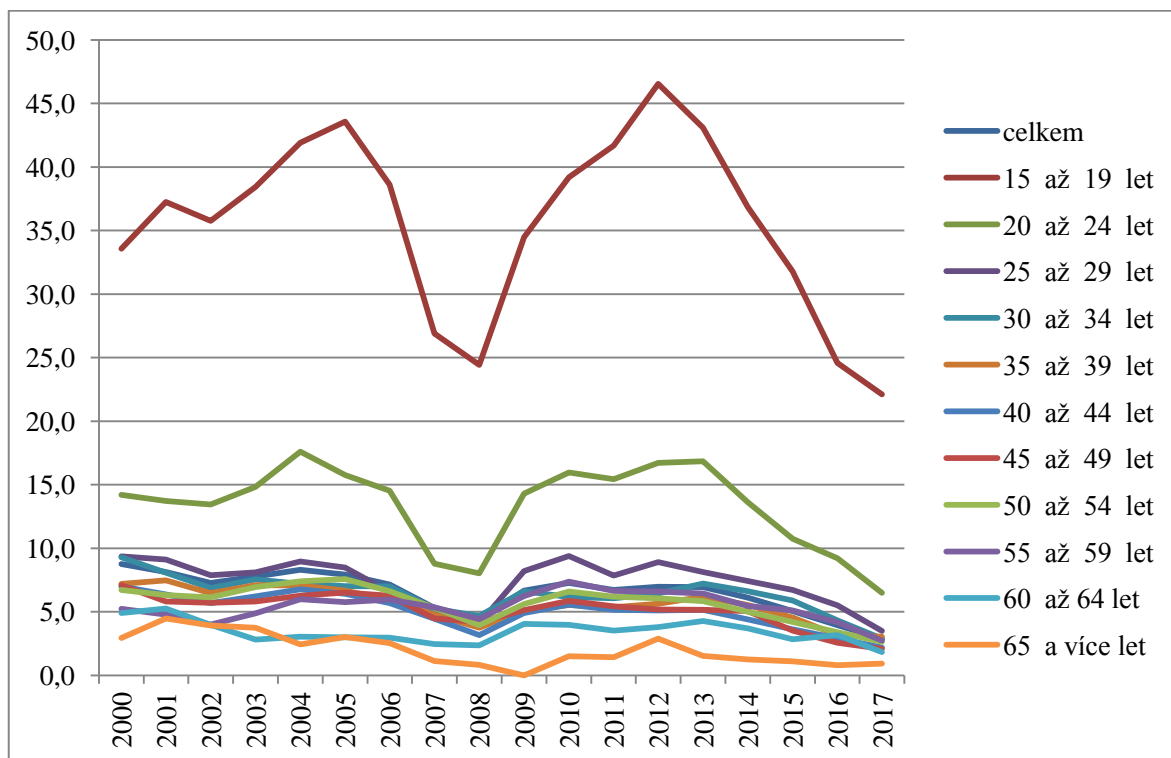
Graf 2 - Míra nezaměstnanosti u mužů a žen v rámci ČR v letech 2000 – 2017, v %



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

V návaznosti na teoretickou část, kde se práce zmiňuje o rizikových skupinách na trhu práce, zde můžeme vidět vyšší míru nezaměstnanosti u žen. Veškeré uvedené roky je míra nezaměstnanosti žen vyšší, než u mužů, a to i o celá procenta.

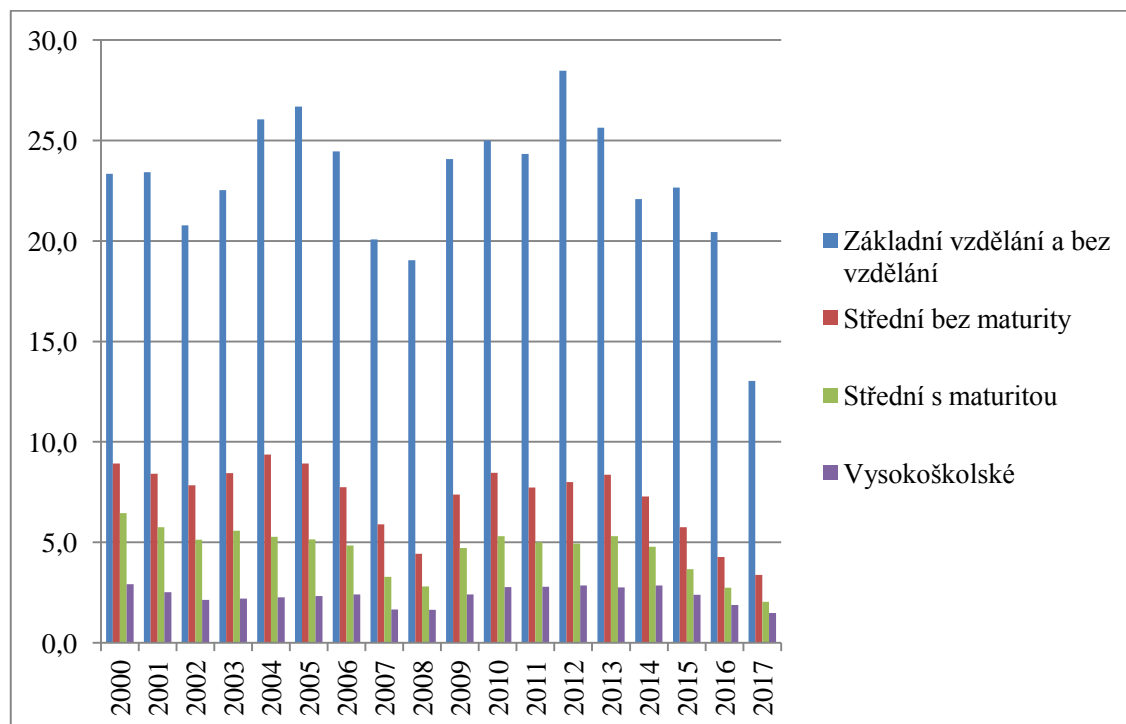
Graf 3 - Nezaměstnanost v rámci celé ČR v přehledu věkových skupin v letech 2000 – 2017, v %



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

Zde je uvedena nezaměstnanost v rámci let 2000 – 2017 podle věkových skupin. Nejvyšší nezaměstnanost je patrná u skupiny 15 – 19 let. Čerství absolventi, ať už výučních oborů, nebo jen základních škol těžko nalézají uplatnění na trhu práce. Druhá nejpočetnější skupina, je tvořena lidmi 50 – 54 let. Další skupina, která je lehce vyšší, navazuje na předchozí a jedná se o věkovou skupinu 55 - 59 let. Ostatní věkové skupiny se pohybují okolo 5 % a méně, díky stále klesající celkové nezaměstnanosti.

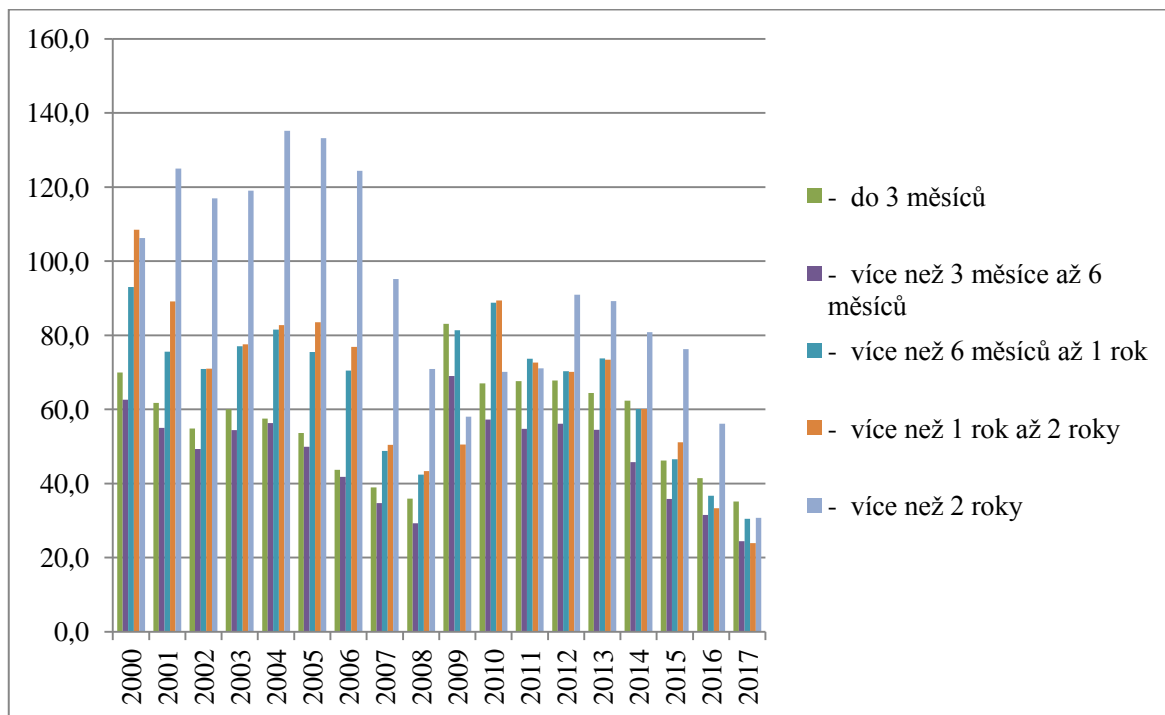
Graf 4 – Popis míry nezaměstnanosti v celé ČR v rámci nejvyššího dokončeného vzdělání v letech 2000 – 2017, v %



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

Čtvrtý graf ukazující míru nezaměstnanosti dle nejvyššího dokončeného vzdělání vlastně navazuje na předchozí. Opět nejvíce problematictí jsou mladí lidé a čerstvě vyučení, kterým chybí praxe. Dá se říci, čím vyšší vzdělání, tím větší šance najít zaměstnání. Ano, dle grafu, ale graf už neřeší, která místa jsou obsazována. Vysokoškolsky vzdělaní sice práci nalézají, ale jedná se o místa pro středoškolsky vzdělané lidi.

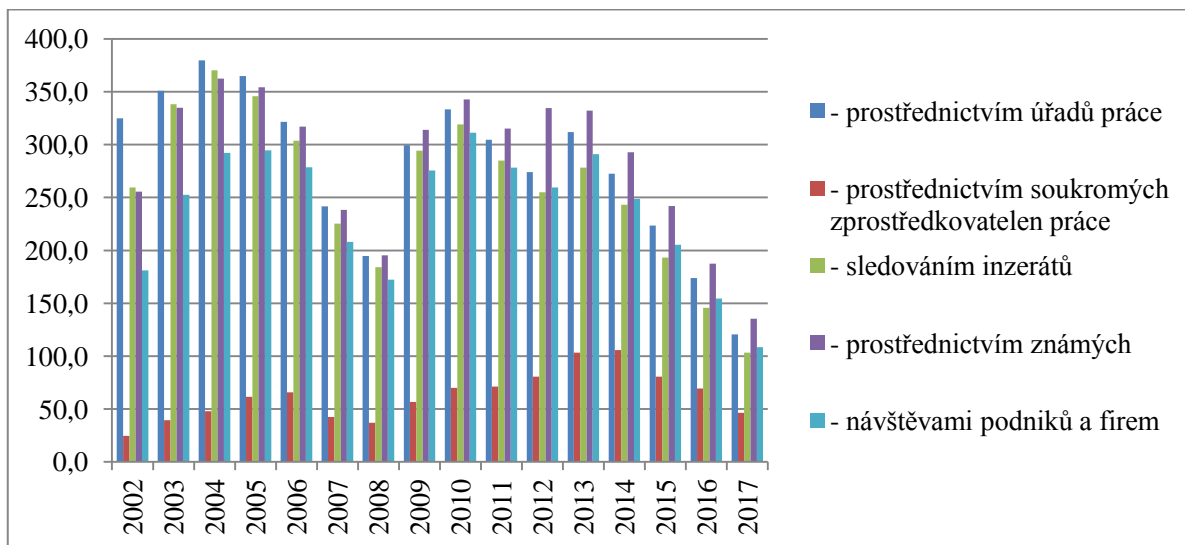
Graf 5 – Doba hledání zaměstnání v celé ČR v rámci let 2000 – 2017, v tis. ob.



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

Nejméně problematická je doba hledání práce do 3 měsíců, která se v grafu vyskytuje středně často. Více se objevuje doba hledání zaměstnání 1 až 2 roky nebo bohužel i doba nad 2 roky, která je velmi problematická. V delších časových úsecích bez práce člověk ztrácí pracovní návyky, a pro většinu zaměstnavatelů už není tak atraktivní. Je dobré, že se v roce 2017 všechny doby hledání práce celkem snížily.

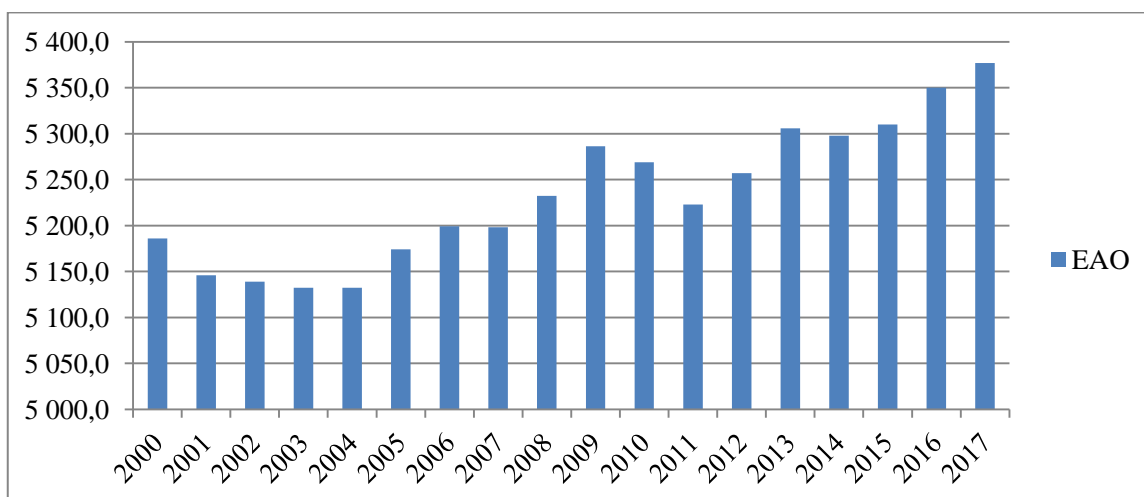
Graf 6 – Způsoby hledání zaměstnání v celé ČR v rámci let 2000 – 2017, v tis. ob.



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

Nejvíce lidé hledají novou práci prostřednictvím úřadu práce. Soukromé zprostředkovatele využívá jen velmi málo lidí. Nejoblíbenější formou hledání nového zaměstnání zůstávají inzeráty, hledání práce přes známé a příbuzné a samotné navštěvování podniků a firem.

Graf 7 – Ekonomicky aktivní obyvatelé v celé ČR v rámci let 2000 – 2017, v tis. ob.



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

Sedmý graf znázorňuje proměnlivost počtu ekonomicky aktivních obyvatel v ČR. Trend má, až na nějaké výjimky, stoupající charakter, což je pro českou ekonomiku samozřejmě dobře. Míra EAO se pohybuje v grafu od 5 100 000 až do 5 400 000 obyvatel.

4.1.2. Volná pracovní místa v ČR

Česká ekonomika si vede velmi dobře v posledních měsících, a to se odráží i na volných pracovních místech. Práce je dost, lidí hledají lepší práci, než mají doposud. Ne každý má ale to štěstí, že hned najde svoji vysněnou práci. Kde je vůbec dobré hledat práci?

Stejně jako se mění pracovní trh, mění se i trh pracovních nabídek. Určitě nejnavštěvovanější portály pro hledání práce jsou Jobdnes.cz, Jobs.cz, nebo stránky Úřadu práce ČR. Dále se objevují ale i menší inzerenti. Na ně není radno zapomínat, protože právě na nich objevíte nabídky, které se ani nemusí do velkého portálu dostat. Někteří inzerují přímo na svých stránkách, například oficiální stránky měst a obcí, také některé organizace a spolky.

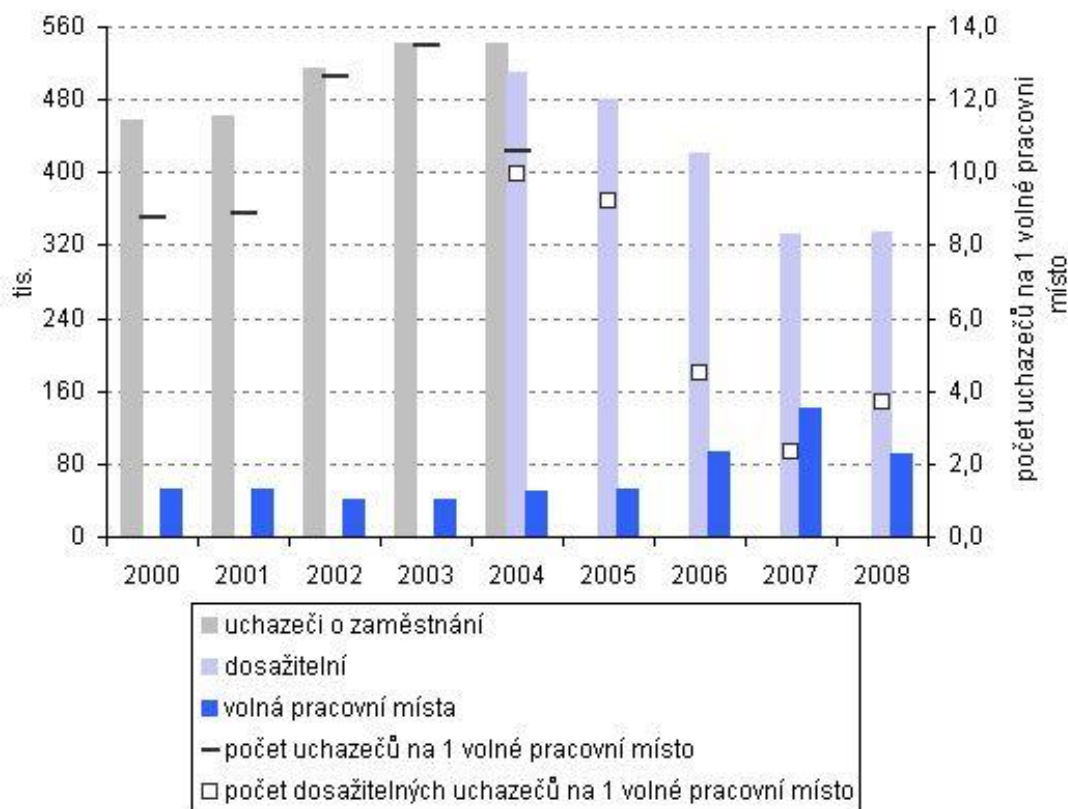
Dále lze uvést burzy práce České komory nebo Lesů ČR. Trochu z jiné strany se dají uvést například komory veterinárních lékařů, které nabízejí také různorodá pracovní místa.⁸⁰

Jako příklad lze uvést rok 2008, kdy nabízených pracovních volných míst bylo evidováno 91 000, ale pracovních sil bylo 352 000. Zvýšená poptávka po práci je především v oborech řemeslných nebo u nekvalifikovaných pracovníků. Tento nesoulad lze popsat pojmem „počet uchazečů na jedno pracovní místo“ viz graf níže.⁸¹

⁸⁰ *Trh pracovních nabídek se mění. Kde hledat práci snů za dobré peníze* [online]. 23. 2. 2018 [cit. 2019-02-23]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-zamestnani-zabava-prilezitost-nabidka.A180215_383123_podnikani_sov

⁸¹ *Volná místa* [online]. 2016 [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/101362-09-2000__2008-5_2_trh_prace_a_pohyb_za_praci

Graf 8 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v ČR, v tis. ob.



Zdroj: Data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-uchazecu-o-zamestnani-v-evidenci-uradu-prace-na-1-pracovni-misto-v-evidenci-uradu-prace-cr-a-kraje>

4.1.3. Flexibilita v České republice

Průměrný počet zaměstnaných, se ve 2. čtvrtletí 2018 oproti 1. čtvrtletí 2018 zvýšil o 10,2 tis. osob.

Meziročně vzrostl počet osob zaměstnaných na plný úvazek o 91,8 tis., tj. o 1,8 % na 5 289,1 tis. Zvýšil se jak počet mužů (o 38,9 tis.), tak žen (o 52,9 tis.). Při poklesu počtu pracujících ve věku do 40 let (o 32,4 tis.) se zvýšil počet pracujících ve věku 40–54 let (o 67,5 tis.). Podstatně rostl i počet pracujících ve věku 60 let a více (o 41,4 tis.).⁸²

Výrazná většina osob pracuje ve svém zaměstnání na hlavní úvazek. Zároveň se ale výrazně zvýšil i počet pracujících osob na zkrácené úvazky. Především u věkových skupin 65 let a starší a poté ve skupině 25 – 29 let.

⁸² Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2018 [online]. 3. 8. 2018 [cit. 2019-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2018>

I přes růst těchto čísel v posledních letech je Česká republika v porovnání s EU podprůměrná. Podíl částečných úvazků v celkové zaměstnanosti EU činí 20,3 %, v ČR se jedná pouze o 7,3 %. Na Slovenku činí tento podíl 6,2 %, což je také málo a v Polsku podobně jako v ČR. Oproti západním sousedům, kdy v Německu tvoří flexibilní úvazky 28, 2 % nebo u jižního souseda, který má podíl dokonce 28, 7 %. Nejvíce se flexibilní formy úvazků využívají v Nizozemí – tam se jedná o, pro nás neuvěřitelnou, polovinu pracujících.⁸³

4.1.4. Mobilita v České republice

V období let 2005 až 2017 změnilo bydliště ročně 214 - 256 tisíc obyvatel.

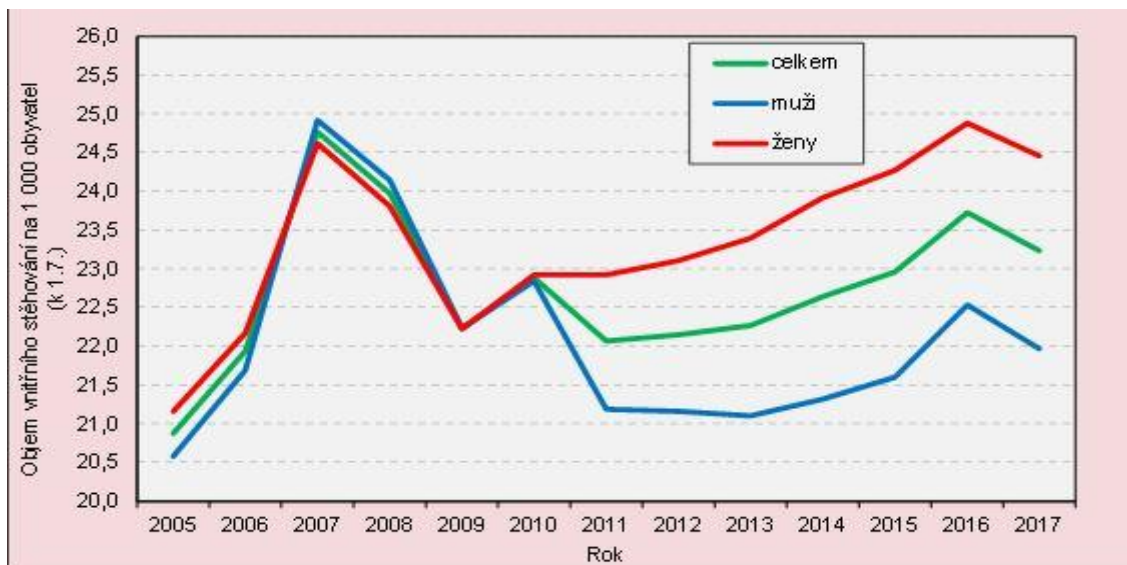
K nejvyšší intenzitě vnitřní migrace dochází v prvních letech života v době stěhování malých dětí s rodiči a následně ve věkové skupině 25 až 30 let v souvislosti se stěhováním za práci nebo s rodinou. Průměrný věk stěhujících se osob byl mírně vyšší u žen než u mužů. Nejčastěji se obyvatelé České republiky stěhovali mezi obcemi v rámci téhož okresu (zhruba 45 % ze všech případů vnitřního stěhování), následovalo mezikrajské stěhování (35 %) a nejméně četné bylo stěhování mezi okresy uvnitř kraje (20 %).

Nejvíce je v ČR vidět dojíždění za prací mezi Prahou a Středočeským krajem. Jedná se o dlouhodobý trend, který se neustále navyšuje. Nedojíždí ale pouze lidé ze Středočeského kraje do hlavního města, situace je děje i naopak.⁸⁴

⁸³ *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2018* [online]. 3. 8. 2018 [cit. 2019-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2018>

⁸⁴ *Pohyb za prací* [online]. 2016 [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/101362-09-2000__2008-5_2_trh_prace_a_pohyb_za_praci

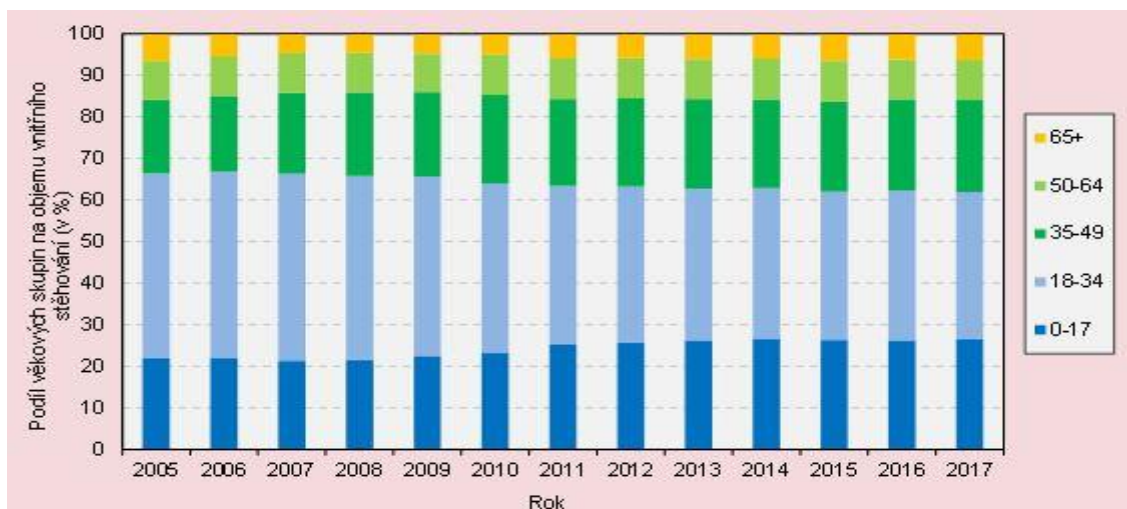
Graf 9 - Hrubá míra vnitřního stěhování podle pohlaví v letech 2005 – 2017 (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

Mezi roky 2005 a 2007 vzrostla hrubá míra vnitřního stěhování z 20,9 % na 24,8 %, následoval pokles na hodnoty mírně nad 22,0 % okolo roku 2011 a opětovný růst na hodnotu 23,7 % v roce 2016 a 23,2 % v roce 2017. V roce 2017 dosahovala hrubá míra vnitřního stěhování pro muže hodnoty 22,0 %, zatímco u žen byla 24,5 %.

Graf 10 - Objem vnitřního stěhování podle věkových skupin v letech 2005 – 2017 (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

Na celkovém objemu vnitřního stěhování se nejvíce podílela věková skupina 18 – 34 let, jejíž zastoupení ale mezi roky 2005 a 2017 klesalo. Naopak rostl podíl věkových skupin 0 – 17 let. Starší věkové skupiny spíše stagnovaly.

4.1.4. Zhodnocení ekonomické výkonnosti významných odvětví v ČR

Světové ekonomické fórum (WEF) každoročně sestavuje žebříček zemí dle výkonnosti národní ekonomiky. Měří se ve 12 ukazatelích, které jsou: instituce, infrastruktura, zdravotnictví, školství, makroekonomická stabilita, efektivita vnitřního trhu, sofistikovanost podnikání, technologická připravenost, finanční trhy, velikost trhu, inovace, trh práce.⁸⁵

V posledním měření skočila Česká republika na 29. místě na světě ze 140 států, které se měření účastní. V porovnání s prvními 15 zeměmi EU zaostává kromě ukazatele makroekonomické stability ve všech dalších ukazatelích. V minulých letech se umístila ČR na 31. místě, jedná se tedy o lehké zlepšení. ČR disponuje především špatnou infrastrukturou, zaostává v informačních technologiích nebo ve stavu institucí. Celkový cíl je umístění České republiky v první dvacítkě.⁸⁶

ČR ztrácí například v oblasti optického připojení k internetu, které je považováno za jednu z nejdůležitějších technologií pro rozvoj ekonomiky. Informační technologie si také vedou špatně. Nízká aktivita v této oblasti nepodporuje výrobu high – tech produktů, tím pádem zaostává celý sektor výzkumu a vývoje. Nízká inovační schopnost je největší důvod zaostávání ČR.⁸⁷

⁸⁵ *Hodnocení výkonnosti české ekonomiky se zlepšuje* [online]. 14. 9. 2016 [cit. 2019-02-23]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/474585-hodnoceni-vykonnosti-ceska/>

⁸⁶ *Oproti západu máme horší infrastrukturu, instituce i kvalifikaci, ukazuje nový žebříček konkurenceschopnosti. Česko je 29. na světě* [online]. 17. 10. 2018 [cit. 2019-02-23]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66294610-cesko-se-v-zebricku-konkurenceschopnosti-dostalo-na-29-misto-zaostava-ale-v-infrastrukture-stavu-instituci-a-v-informacnich-technologiich>

⁸⁷ *Česká práce stále v konkurenci ostatních zemí pokulhává. V žebříčku si však polepšila* [online]. 17. 10. 2018 [cit. 2019-02-23]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/cesko-v-zebricku-konkurenceschopnosti-posiluje-brzdi-nas-inf/r~58a34bd8d1dd11e895620cc47ab5f122/>

ČR obdržela celkové skóre 71,2 ze 100 možných bodů. Na špici celkového žebříčku konkurenceschopnosti nenastaly meziročně změny. Nejvyšší hodnocení obdržely Spojené státy (85,6), Singapur (83,5) a Německo (82,8).⁸⁸

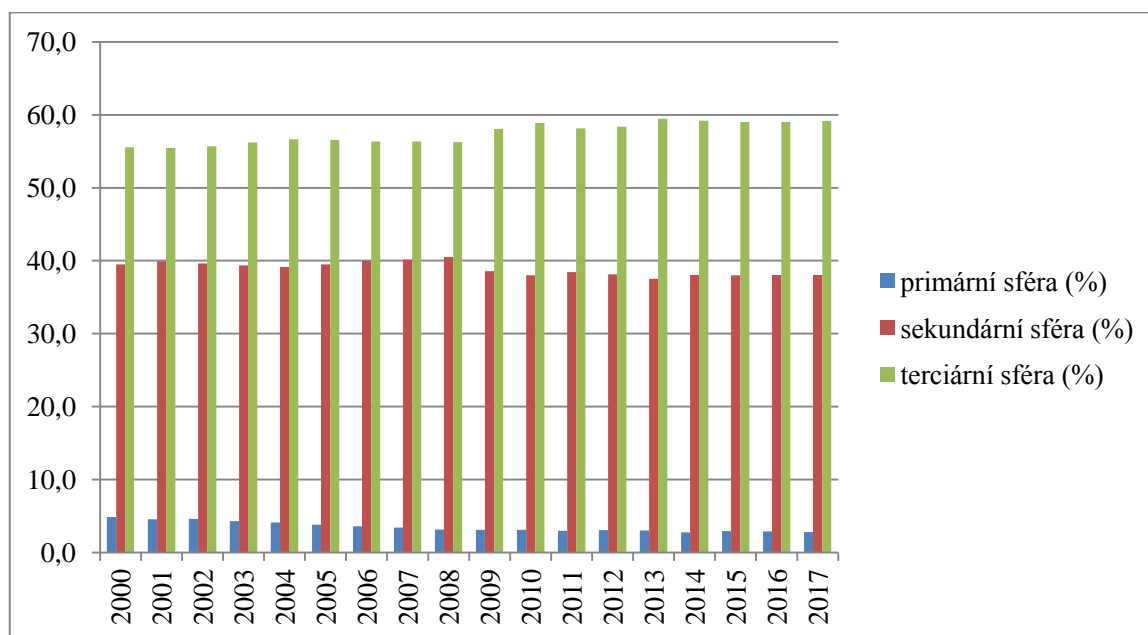
4.1.5. Významná odvětví v ČR

Průmysl je v českých zemích hluboce zakořeněn. Již v historii jsme byli řazeni mezi nejvíce průmyslové části světa. V nynější České republice tvoří průmysl 35 % českého hospodářství (vedle zemědělství – 2, 8 % a vedle služeb 62, 3 %). Průmysl zaměstnává okolo 40 % ekonomicky aktivních obyvatel.

Nejvýznamnější odvětví českého průmyslu tvoří potravinářský, chemický, hutnický a strojírenský průmysl.

V neméně důležitém sledu fungují v ČR složky energetického, stavebního a spotřebního průmyslu.⁸⁹

Graf 11 – Zaměstnanost dle sfér, v %



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

⁸⁸ Tamtéž.

⁸⁹ *Hlavní pilíře českého průmyslu* [online]. 2011 [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Podnikani/Ekonomicka-fakta/Hlavni-pilire-ceskeho-prumyslu>

Zaměstnanost v primárním sektoru, tedy v zemědělství stále klesá. Jak je vidět na grafu, zaměstnanost v tomto sektoru nepřesahuje 5%. Průmyslové odvětví je na tom o poznání lépe. Míra atakuje 40 %. Nejvíce obyvatel je zaměstnáno v terciárním sektoru - ve službách.

4.2. Trh práce v Jihočeském kraji

4.2.1. Charakteristika kraje

Tento kraj je dlouhodobě vnímán jako zemědělský, především s rozvinutým lesnictvím a rybářstvím. Dále je velmi důležitá poloha u hranic se sousedícími státy, tzn. s Německem a s Rakouskem. Tyto hranice umožňují dobrou přeshraniční spolupráci, co se týče výroby i kulturních a přírodních památek. Nejdůležitější jsou ale určitě rybníky a velká vodní díla. Nejznámější a největší rybníky jsou samozřejmě Rožmberk, Bezdrev a Horusický rybník. Opomenout nesmíme ani největší vodní plochu v ČR – přehradní nádrž Lipno. Dále musím zmínit nerostné bohatství, kterým tedy kraj nepřekypuje, ale může určitě nabídnout alespoň písky, štěrkopísky a také rašelinu. Celkově se dá říci, že životní prostředí je zde málo poškozené, a proto tuto lokalitu stále častěji vyhledává více a více lidí. Tím pádem má samozřejmě kraj spíše rekreační charakter než průmyslový. Jihočeský kraj se pyšní statusem nejmenší hustoty zalidnění z celé ČR, tzn. 62,6 obyvatel / km² a počtem obyvatel 630 tisíc. Kraj se podílí na tvorbě HDP 5,5%, a je tímto na 5. místě v republikovém srovnání.⁹⁰

4.2.2. Zaměstnanost a nezaměstnanost v Jihočeském kraji

Obrázek níže popisuje stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2013 – 2017. Můžeme zde pozorovat stále klesající míru nezaměstnanosti a mírně kolísající míru pracovních sil a ekonomicky aktivních obyvatel.

K datu 31. 01. 2019 je podíl nezaměstnaných v Jihočeském kraji pouze 2,76%.⁹¹

⁹⁰ *Statistická ročenka Jihočeského kraje* [online]. 2008 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/950046b94d>

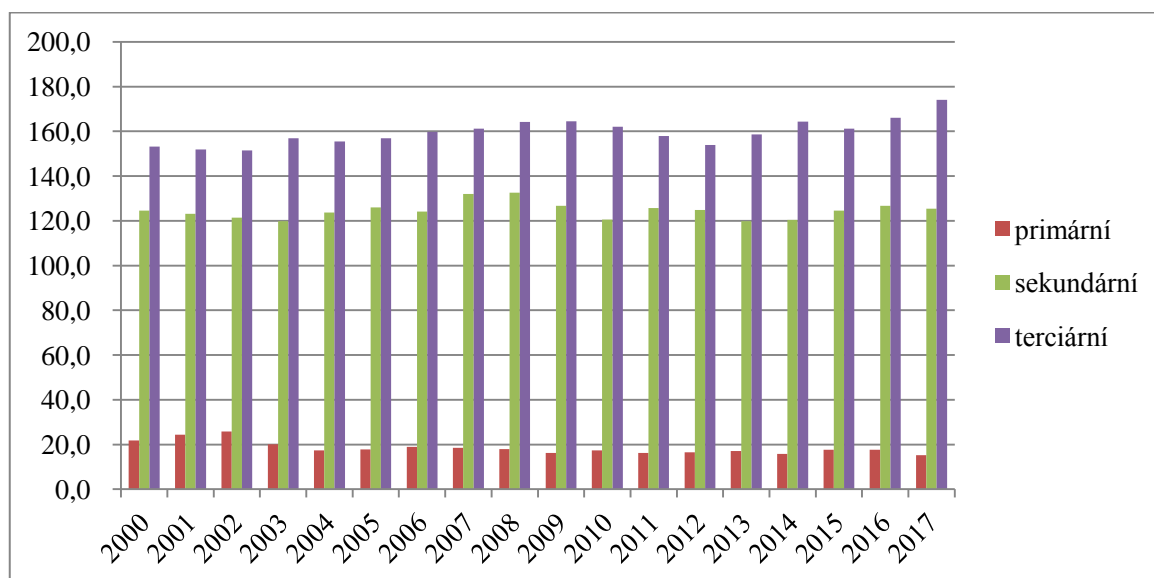
⁹¹ *Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 31. 1. 2019* [online]. In: 8. 02. 2019 [cit. 2019-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>

Obrázek 3 – Přehled pro Jihočeský kraj, v tis. ob.

	2013	2014	2015	2016	2017
Pracovní síla (tis. osob)	311,8	319,3	316,0	319,3	321,9
v tom:					
zaměstnaní	295,6	300,6	303,4	310,5	314,8
nezaměstnaní	16,2	18,7	12,6	8,8	7,1
Ekonomicky neaktivní (tis. osob)	229,3	221,0	223,9	220,2	217,4
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	5,2	5,9	4,0	2,8	2,2

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

Graf 12 - Rozdělení EAO dle sektorů práce v Jihočeském kraji, v tis. ob.



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

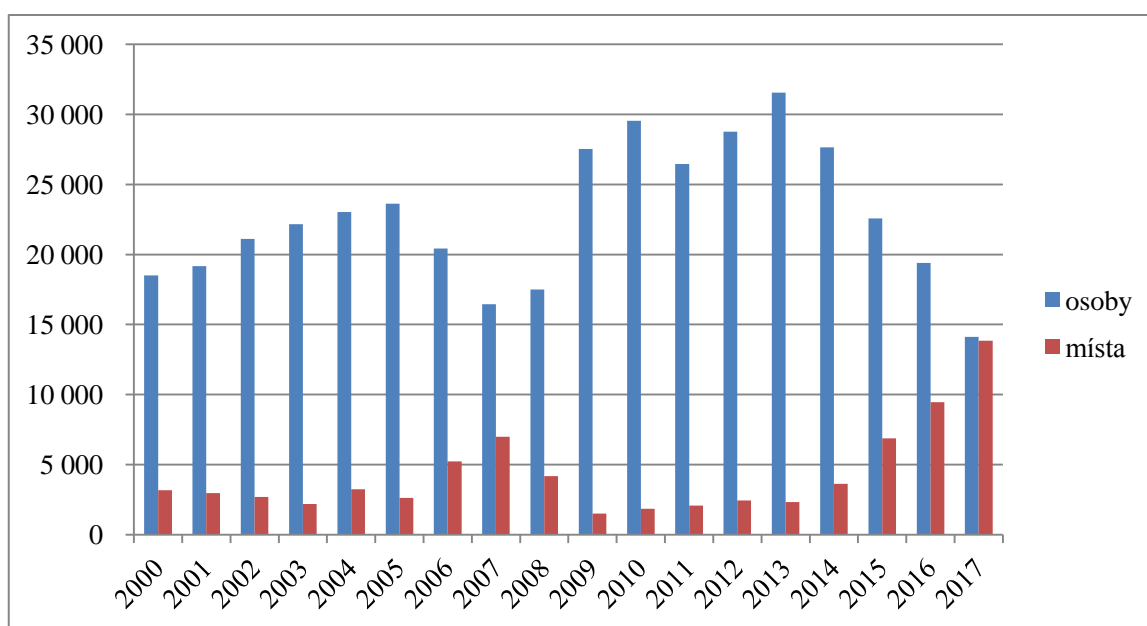
Na grafu číslo 12 můžeme pozorovat rozdělení ekonomicky aktivních obyvatel do sektorů práce. Nejnižší zastoupení má primární sektor. Průmysl má již vyšší zastoupení, ale služby vyhrávají s nejvyšším počtem. Jižní Čechy tedy dopadly stejně jako celý průměr ČR, o kraji Vysočina se toto rozhodně říci nedá.

4.2.3. Volná místa v Jihočeském kraji

Co se týče pracovních míst, je nutné říci, že se vypisují především místa, kde účastník nepotřebuje vysoké vzdělání, jako jsou například různé dělnické práce (řemeslníci a montéři) nebo různé práce na směny. Další v pořadí jsou naopak specialisté na určitý obor, především v technických záležitostech.⁹²

Do politiky zaměstnanosti v tomto kraji bylo investováno například v roce 2014 1 milion korun a z toho pro představu 400 tisíc se vynaložilo na aktivní politiku a 600 tisíc na pasivní. Konkrétně na veřejně prospěšné práce a společensky účelná místa, dále na rekvalifikace, které byly podporovány řadou projektů, (například Moje příležitost v Jihočeském kraji) nebo poradenství, které také bylo podpořeno mnoha projekty.⁹³

Graf 13 - Poměr pracovních míst a lidí, hledajících práci v Jihočeském kraji, v tis. ob.



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

⁹² *Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese* [online]. In: 2018 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=200000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000089&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=2&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2018&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=164000&ok=Vybrat

⁹³ *Zprávy o realizaci APZ za rok 2014* [online]. In: 2015 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz

Od roku 2000 až do roku 2016 velmi výrazně přebývalo osob hledající práci bez možnosti najít si zaměstnání. V roce 2017 se poptávka a nabídka téměř vyrovnala.

4.2.4. Významná odvětví v Jihočeském kraji

Nejvýznamnější odvětví jihočeského průmyslu tvoří potravinářský, chemický a strojírenský průmysl. Níže je uvedeno několik příkladů významných firem a podniků v potravinářském odvětví v Jihočeském kraji.

Cukrářská výroba – Cukrárna u Vaňků, Rej, s.r.o.,

Hotová jídla a polotovary – Jednota, spotřební družstvo,

Jedlé tuky a oleje – Zeelandia, spol. s.r.o.,

Koření – Alimpek spol. s.r.o.,

Lihovary, palírny a moštárny – Fruko – Shulz s.r.o.,

Mlékárny – Madeta a.s.,

Mlýny a výrobky z mouky – Pekárna Václav Kotyza s.r.o.,

Pekařská výroba – Vladimír Cais – pekařství, OPEKO spol. s.r.o., DK OPEN spol. s.r.o.,

Pivovary – Bohemia Regent a.s., Dudák, měšťanský pivovar Strakonice, Budějovický Budvar, n. p.,

Vitamíny a potravinové doplňky – DRUID CZ, s.r.o.,

Výroba nápojů – Fonte a.s.,

Zpracování masa a výroba uzenin – Jihočeská masna s.r.o., Tomáš Vedral-řeznictví a uzenářství, Játka Vodňany a.s.,

Zpracování ovoce a zeleniny- efko cz, s.r.o., České houby a.s., PT servis konzervárna, spol. s.r.o.⁹⁴

Strojírenský průmysl je zde zastoupen především firmami Robert Bosch, firmou Motor Jikov a firmou Brisk Tábor. Dále například podniky Kovosvit Mas nebo KOH – I - NOOR.

⁹⁴ *Potravinářský průmysl Jihočeský kraj* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: http://www.centralniregistr.cz/Kategorie/Jihocesky/Potravinarsky-prumysl/13876_k35/

Chemický průmysl zastupují tyto firmy:

SILON s.r.o. - Výroba vláken a kompaundů, Planá nad Lužnicí,

CRAVT s.r.o. - Výroba hydraulických hadic, Tábor,

PK SERVIS technické součásti s.r.o. - Servisní a distribuční firma technických součástí, Tábor,

Rašelina a.s. - Výroba balených i volně ložených rašelinových substrátů, Soběslav,

SWIETELSKY stavební s.r.o. - Dopravní a inženýrské stavitelství, České Budějovice,

TOMEGAS s.r.o. - Dodávky propanu a propan-butanu pro vytápění, Milevsko,

TERMAX, s.r.o. - Výroba z polystyrenových materiálů, České Budějovice,

STRABAG Asphalt s.r.o. - Výroba živichných směsí Výroba obalových směsí na silnice, Soběslav,

METAROM, a.s. - Výroba a prodej aromat, barviv a extraktů, Tábor

JVCHEM - Velkoobchodní prodej chemických produktů, Vodňany.⁹⁵

4.3. Trh práce v kraji Vysočina

4.3.1. Charakteristika kraje

Je jedinečný svoji centrální polohou, rozdílnou nadmořskou výškou v různých částech kraje a díky tomu rozdrobenou sídelní strukturou. I když se hranice tohoto kraje přímo nedotýkají hranice státní, i tak se kraj Vysočina zapojuje do řady aktivit a projektů na bázi přeshraniční spolupráce, a to se sousedními kraji Jihočeským a Jihomoravským. Kraj je známý svou větší velikostí, geografickým středem ČR a také hranicí mezi Čechy a Moravou. Území Vysočiny je ideální pro pěstování olejnin a brambor, dále se zde nachází mnoho podniků, které se zaměřují na kombinaci rostlinné a živočišné výroby. Poté je kraj důležitý například jako dopravní uzel, jak pro ČR, tak pro Evropu. Co se týče přírody, nedají se opomenout různá chráněná území, která jsou opět důležitá díky turismu a rozvoji

⁹⁵ Kompas [online]. [cit. 2019-03-22]. Dostupné z: https://cz.kompass.com/a/chemicky-prumysl-chemikalie-zakladni-chemicke-materialy/21/d/tabor/cz_cz031_cz0317/

kraje. Z hlediska obyvatel je kraj Vysočina 3. nejméně lidnatý kraj. Podíl na HDP se pohybuje okolo 4%.⁹⁶

4.3.2. Zaměstnanost a nezaměstnanost v kraji Vysočina

Obrázek níže popisuje stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti v kraji Vysočina v letech 2013 – 2017. Zde můžeme také pozorovat stále klesající míru nezaměstnanosti a mírně kolísající míru pracovních sil a ekonomicky aktivních obyvatel.

K datu 31. 01. 2019 je podíl nezaměstnaných v kraji Vysočina opět vyšší - 3,20 %.⁹⁷

Obrázek 4 - Přehled pro kraj Vysočina, v tis. ob.

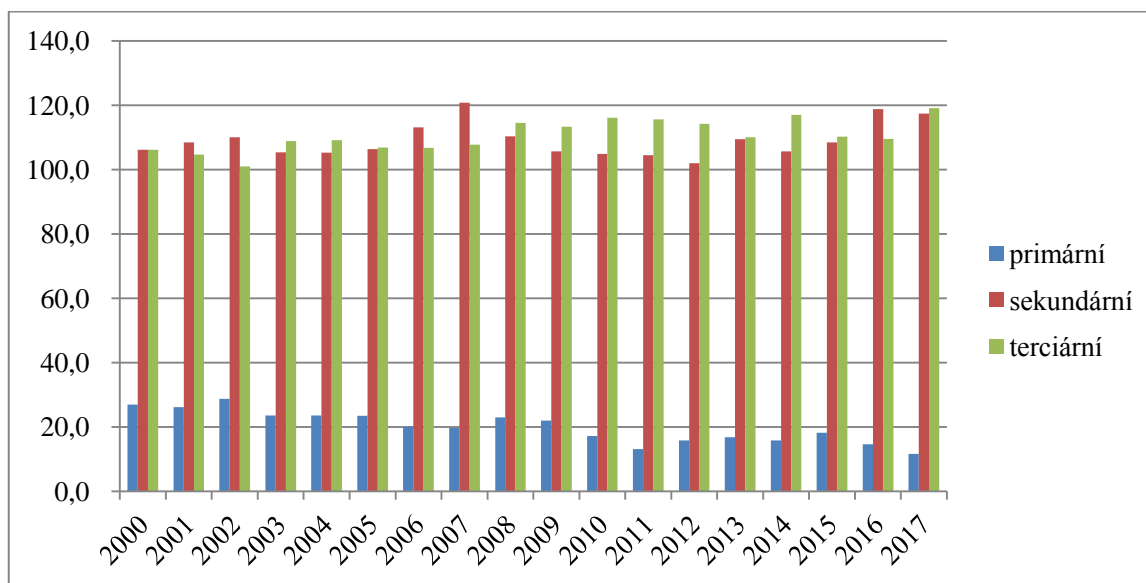
	2013	2014	2015	2016	2017
Pracovní síla (tis. osob)	253,5	252,6	248,6	250,8	255,0
v tom:					
zaměstnaní	236,4	238,5	236,8	242,9	248,1
nezaměstnaní	17,1	14,1	11,7	8,0	6,9
Ekonomicky neaktivní (tis. osob)	181,6	181,5	184,6	181,7	176,4
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	6,7	5,6	4,7	3,2	2,7

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

⁹⁶ *Statistická ročenka Kraje Vysočina - 2017* [online]. In: 2017 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kraje-vysocina-2017>

⁹⁷ *Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 31. 1. 2019* [online]. In: 8. 02. 2019 [cit. 2019-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>

Graf 14 - Rozdělení EAO dle sektorů práce, v tis. ob.



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

Na grafu číslo 14 můžeme pozorovat rozdělení ekonomicky aktivních obyvatel do sektorů práce. Nejnižší zastoupení má primární sektor, zajímavostí je překrývání se průmyslu a služeb. Služby mívají vyšší zastoupení.

4.3.3. Volná místa v kraji Vysočina

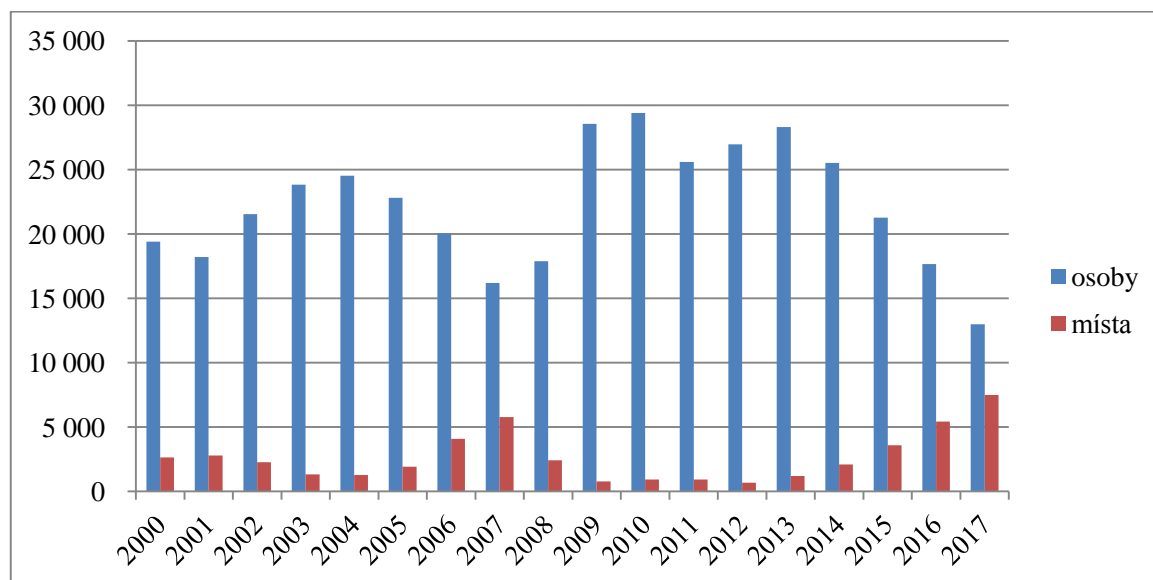
Volná pracovní místa jsou zde hodně podobná jako v kraji Jihočeském. Opět je zde potřeba dělnických a řemeslných profesí. Dále se vyskytuje poptávka především po odbornících a specialistech v technickém směru. Dle čísel ČSÚ není ale v celkovém počtu tak obrovský rozdíl mezi jinými profesemi a těmito (na rozdíl od kraje Jihočeského, kde je propast mnohem větší).⁹⁸

V tomto kraji se také vynakládaly finanční prostředky na společensky účelná místa a veřejně prospěšné práce, ale mnohem více byly zaměřeny na vzdělávání a rekvalifikace.

⁹⁸ *Nabídka a poptávka na trhu práce* [online]. In: 2018 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=200000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000089&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=2&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2018&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=168000&ok=Vybrat

V roce 2014 proběhlo až přes 1000 rekvalifikačních kurzů v různých částech kraje. Z projektů lze jmenovat například: Prevence – změna včas a Jde to i s dětmi.⁹⁹

Graf 15 - Poměr pracovních míst a lidí, hledajících práci v kraji Vysočina, v tis. ob.



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ - <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2017>

Celou ukazovanou dobu výrazně převyšuje poptávka nabídku pracovních míst. Dá se říci, že v posledních letech snad tento trend opouštíme a nabízených pracovních míst stále přibývá.

4.3.4. Významná odvětví v kraji Vysočina

V tomto kraji je také důležitý potravinářský průmysl, dále strojírenský a chemický.

Níže je uvedeno několik příkladů významných firem a podniků v potravinářském odvětví v kraji Vysočina.

Cukrářská výroba – Cukrářská výrobní Chotěboř, s.r.o., LAPEK, a.s.,

Hotová jídla a polotovary – Sociální služby města Havlíčkova Brodu příspěvková organizace, LIMAN spol. s r.o.,

Jedlé tuky a oleje – Martin Dalajka - IKAROS, JAROMĚŘICKÁ MLÉKÁRNA a.s.,

⁹⁹ Zprávy o realizaci APZ za rok 2014 [online]. In: 2015 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz

Koření – SEGAFREDO ZANETTI CR spol. s r.o.,

Lihovary, palírny a moštárny – LIHOVAR Nový Rychnov, spol. s r.o., Lihovar a pálenice Mohelno, spol. s r. o.,

Mlékárny – Mlékárna Polná spol. s r.o., Moravia Lacto a.s.,

Mlýny a výrobky z mouky – ČEMPEK, družstvo, Natural Jihlava JK s.r.o.,

Pekařská výroba – Pekařství VONKA s.r.o., HBM v.o.s.,

Pivovary – První Bernard spol. s r.o., Klášterní pivovar Želiv s.r.o.,

Vitamíny a potravinové doplňky – PRAMEN CZ s.r.o.,

Výroba nápojů – ZON spol. s r.o.,

Zpracování masa a výroba uzenin – Drůbež - Vysočina spol. s r. o., Agroinvest Bobrová, družstvo,

Zpracování ovoce a zeleniny- FRITAGRO Nížkov, s.r.o.

Strojírenský průmysl je zde zastoupen především firmami MARS Svatka, a.s., Horácké kovodružstvo Třebíč, provozovna, DOMEAplast s.r.o., ALTREVA spol. s r.o. a REJOICE s.r.o.

Chemický průmysl je zastoupen například těmito firmami a podniky:

AGROPODNIK, akciová společnost, Jihlava - Zemědělství a krmivářství - výroba a distribuce hnojiv, Dobronín,

BIONA JERSÍN, s.r.o. - Výroba technických bioolejů a plastických maziv, Jersín,

BAREKOL, s.r.o. - Vývoj a výroba kosmetiky, Pelhřimov,

CHESTERTON ČR s.r.o. - Speciální antikoroziční a chemicky odolné povlaky, Telč,

FERRUM s.r.o. - Ocelové podlahové rošty, schodnicové stupně, Moravské Budějovice,

ECOPAINT - Chemické odlakování kovů, Golčův Jeníkov,¹⁰⁰

¹⁰⁰ *Kompass* [online]. [cit. 2019-03-22]. Dostupné z: https://cz.kompass.com/a/chemicky-prumysl-chemikalie-zakladni-chemicke-materialy/21/r/kraj-vysocina/cz_cz061/

5 Vlastní výzkum - dotazníkové šetření

Hlavním cílem vlastního výzkumu bylo zjistit postoj občanů k nezaměstnanosti a především k mobilitě v rámci pracovních nabídek. Byl zkoumán přístup například k dojíždění do práce nebo stěhování se za prací.

Při tvorbě dotazníku bylo nejtěžším úkolem, určit cíle průzkumu, a přesně a logicky definovat otázky, které poté byly zařazeny do dotazníku. V konečném důsledku bylo do dotazníku zformulováno 11 otázek, všechny uzavřené. Kompletní znění dotazníkového šetření naleznete v příloze.

Byly vytvořeny dva dotazníky – jeden pro kraj Vysočina a druhý pro kraj Jihočeský. Aby bylo získáno co nejvíce respondentů, bylo dáno dotazníkové šetření jako příspěvek do různých diskusních skupin jihočeských měst a měst v kraji Vysočina na sociální síti Facebook. Dále vyplnili dotazník lidé v mém okolí, tedy z Jihočeského kraje a spolužáci z kraje Vysočina. Tím se docílilo odpovědí z různých koutů daných krajů a dále i různých věkových kategorií. Dotazník byl ukončen při získání dvou set zodpovězených dotazníků z každého kraje, celkem tedy čtyři sta vyplněných dotazníků.

Šetření probíhalo během podzimu 2018.

První část dotazníku se zabývala jednoduchými otázkami, týkajícími se rozdělení respondentů dle pohlaví, věku a vzdělání.

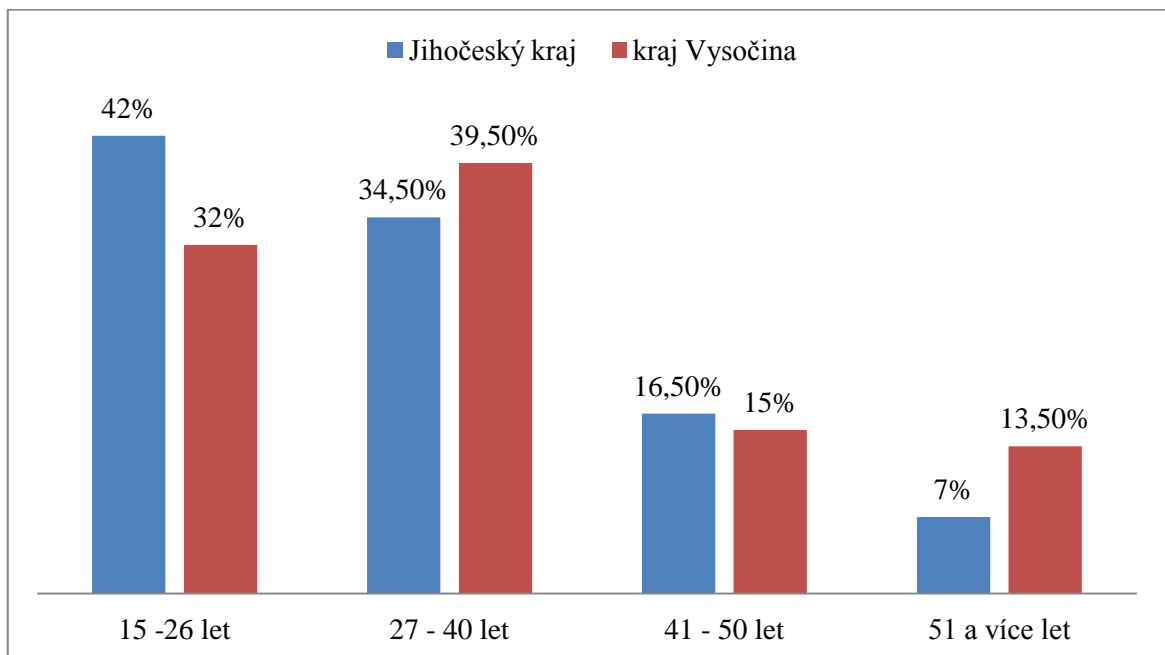
V druhé části už byla vedena pozornost na zaměstnanost či nezaměstnanost respondentů. Byly uplatněny otázky týkající se oboru zaměstnání, nebo naopak problematika kolem nezaměstnanosti a hledání nové pracovní nabídky.

Třetí část je již zaměřena na prostorovou mobilitu obyvatel, kde byly aplikovány otázky týkající se dojíždění za prací a stěhování se za prací.

5.1. Analýza získaných dat

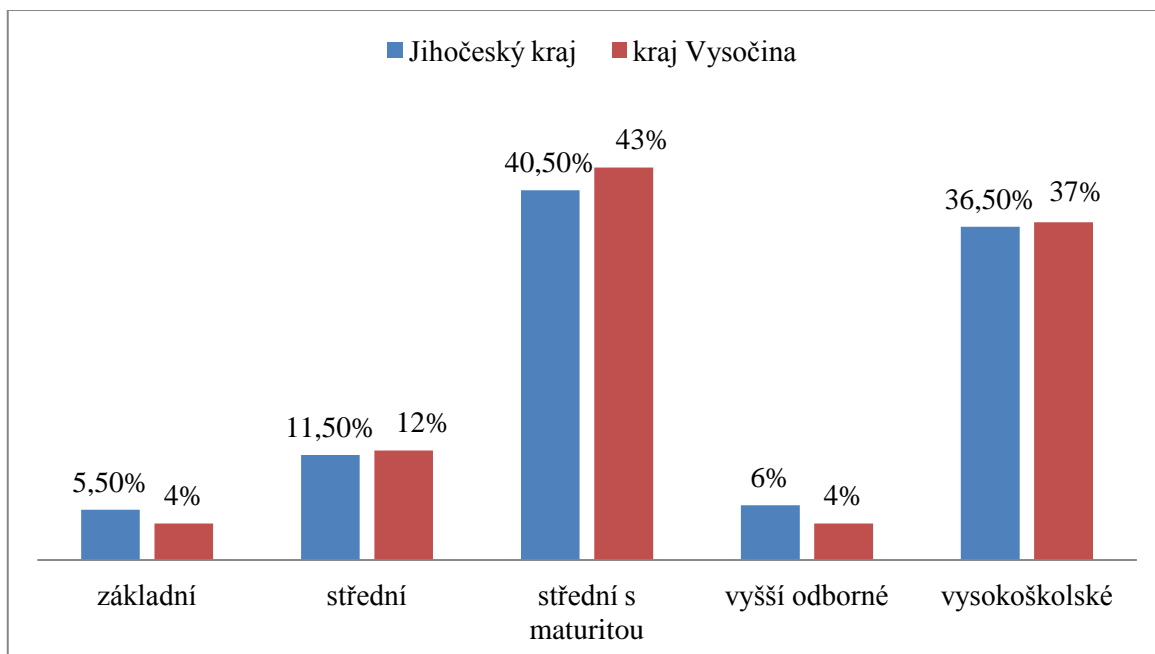
První otázka dotazníku směřovala rovnou na rozdělení respondentů dle pohlaví. Z obou krajů zodpovědělo dotazník 68 % žen a 32 % mužů, což činí tedy 136 respondentek a 64 respondentů.

Graf 16 - Věk dotazovaných



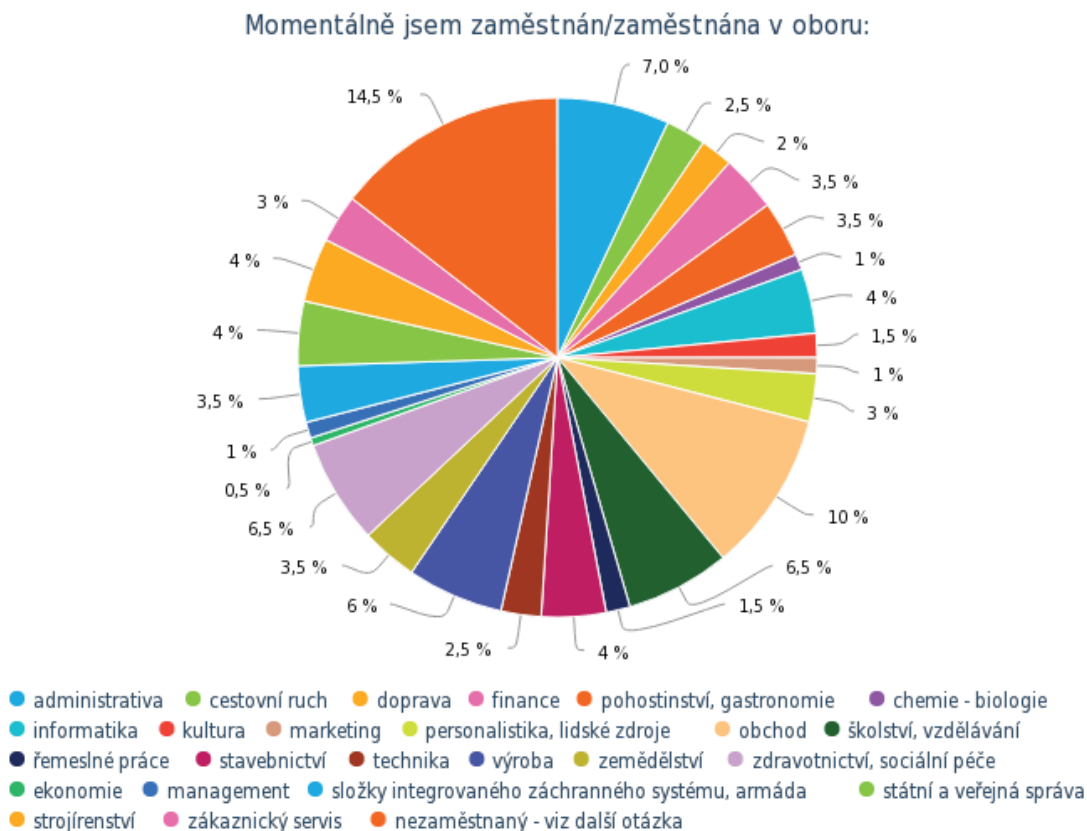
U druhé otázky byl řešen věk dotazovaných. Dle očekávání nejvyšší procenta se vyskytují u věku 15 - 26 let nebo 27 - 40 let. Je to dáno především zájmem o dané téma a pochopením potřeby vyplnění dotazníku mých vrstevníků. Liší se zde tedy Jihočeský kraj se 42 % (84 lidí) u kategorie 15 - 26 let, kdy v kraji Vysočina odpovědělo pouze 32 % respondentů (64 lidí). Naopak je tomu u kategorie 27 - 40 let, kdy vyšší procento odpovědí zaznamenal kraj Vysočina o 5 %, tedy 69 a 79 lidí. Další kategorie 41 – 50 let dopadla hodně podobně, tzn. 16, 5 % (33 lidí) a 15 % (30 lidí). Nejstarších dotazovaných v kategorii 51 let a více bylo v Jihočeském kraji 7 % (14 lidí) a v kraji Vysočina 13,5 % (27 lidí).

Graf 17 - Nejvyšší dosažené vzdělání?



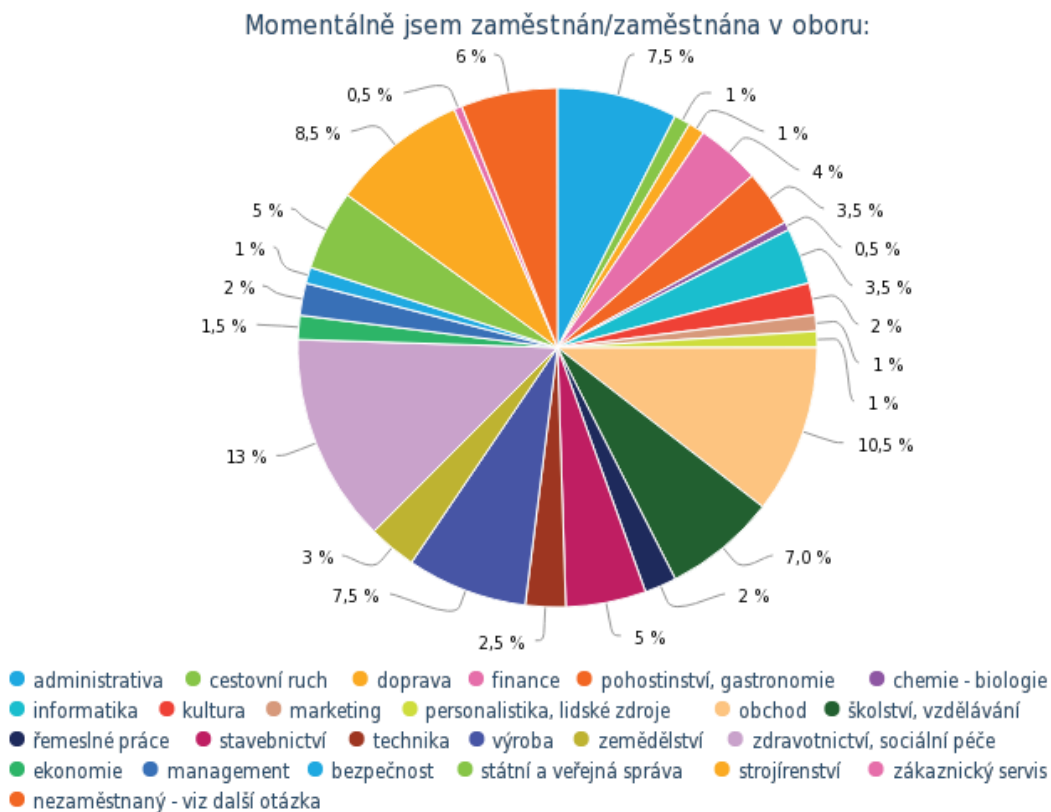
Třetí otázka nebyla velké překvapení. Nejméně dotazovaných prošlo pouze základním vzděláním. Konkrétně 5,5 % (11 lidí) v Jihočeském kraji a 4 % (8 lidí) v kraji Vysočina. Vyšší procenta ukazují občany se středním vzděláním, v obou krajích v podstatě stejně – 11,5 % a 12 %. (23 a 24 lidí). Úplně nejvyšší procento respondentů absolvovalo střední školu a ukončilo ji maturitou. Celkem 40,5 % (81 lidí) v Jihočeském kraji a 43 % (86 lidí) v kraji Vysočina. Vyšší odborné vzdělání není moc populární. To se ukázalo v praxi i u dotazovaných. Pouze 6 % (12 lidí) v kraji Jihočeském a 4 % (8 lidí) v kraji Vysočina navštěvovalo toto vzdělání. Další vysoká čísla můžeme vidět u vysokoškolsky vzdělaných lidí. 36,5 % (73 lidí) v kraji Jihočeském a dokonce 37 % (74 lidí) v kraji Vysočina.

Graf 18 - Zaměstnanost dle oborů + nezaměstnanost v Jihočeském kraji



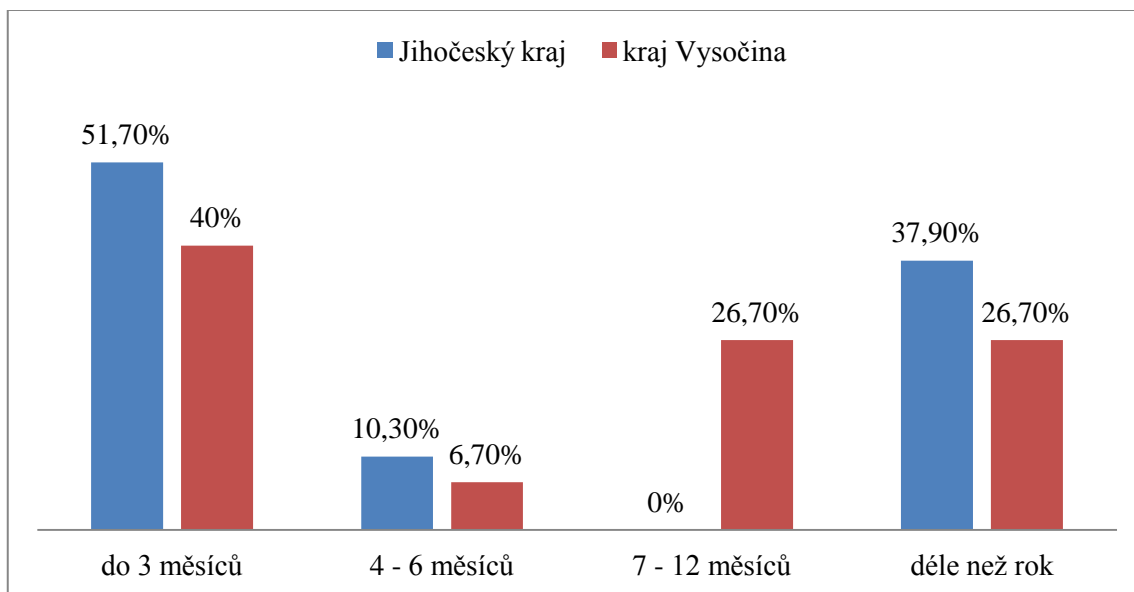
Samozřejmě u této otázky jsou odpovědi dosti rozdrobené, budeme brát v potaz odpovědi převyšující 5 %. Nejvíce mi tedy odpovídali respondenti pracující v odvětví administrativy, obchodu, školství a vzdělávání, výroba, zdravotnictví a sociální péče a poté nezaměstnaní. Z celkového počtu tedy 200 respondentů v Jihočeském kraji je 29 nezaměstnaných.

Graf 19 - Zaměstnanost dle oborů + nezaměstnanost v kraji Vysočina



U kraje Vysočina je výsledek trochu jiný. Hranici 5 % překročila také administrativa, obchod a školství a vzdělávání, výroba, zdravotnictví a sociální péče, přidávají se zde obory státní a veřejná správa a strojírenství a stavebnictví. Z celkového počtu 200 respondentů v kraji Vysočina je pouze 12 nezaměstnaných.

Graf 20 – Jak dlouho jste nezaměstnán/a?

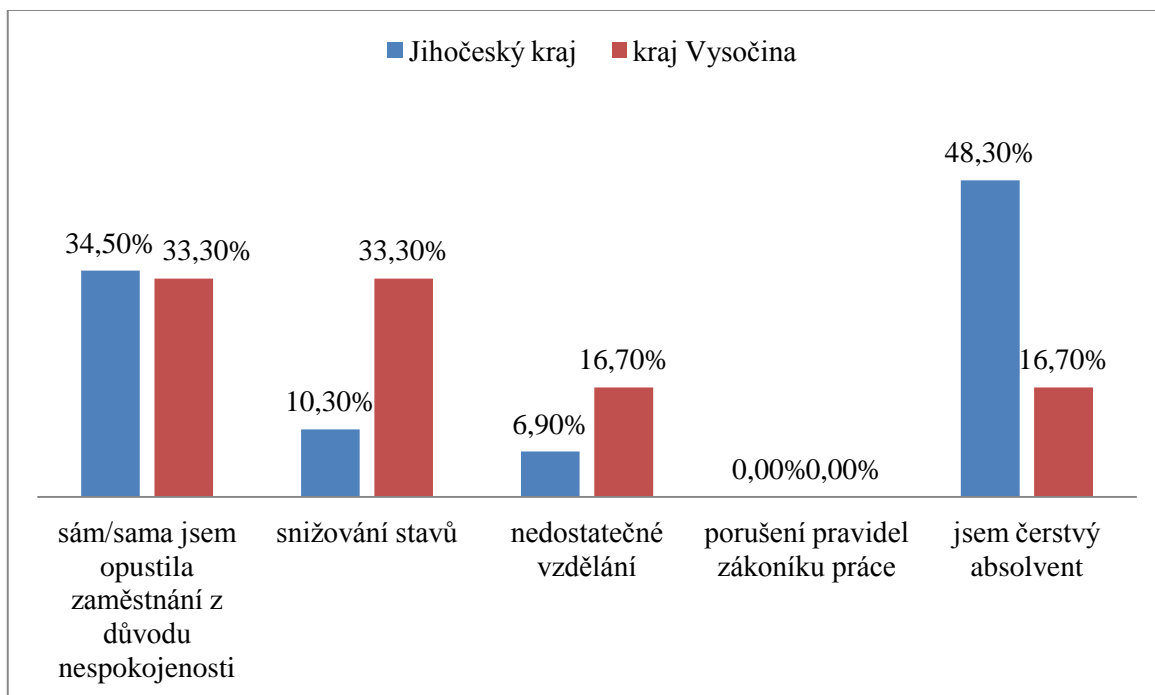


Graf popisuje stav u 29 nezaměstnaných respondentů z Jihočeského kraje a u 12 nezaměstnaných respondentů z kraje Vysočina.

Nízký počet nezaměstnaných je velmi potěšující a dále i fakt, že nejvíce respondentů je nezaměstnáno pouze krátkodobě. Jelikož se jedná o frikční nezaměstnanost, která není problémová, a lidé během ní snadno nalézají jinou práci. Většinou jde o přechod mezi zaměstnáními.

V Jihočeském kraji se nachází v krátkodobé nezaměstnanosti 51,7 %, což je tedy 15 respondentů. V kraji Vysočina 40 %, což představuje 5 respondentů. V délce 4 – 6 měsíců je velmi málo nezaměstnaných, a to pouze 10,3 %, což jsou 3 respondenti v Jihočeském kraji a v kraji Vysočina 6,7 %, což představuje 1 respondenta. Zajímavá je situace u délky nezaměstnanosti v rámci 7 – 10 měsíců, kdy v Jihočeském kraji tuto možnost nevolil nikdo a v kraji Vysočina 26,7 %, což činí 3 respondenty. Horší je situace u nezaměstnaných déle než jeden rok. Zde v Jihočeském kraji atakujeme číslo 11 respondentů (37,9 %) a za kraj Vysočina tedy pouze 3 respondenti (26,7 %).

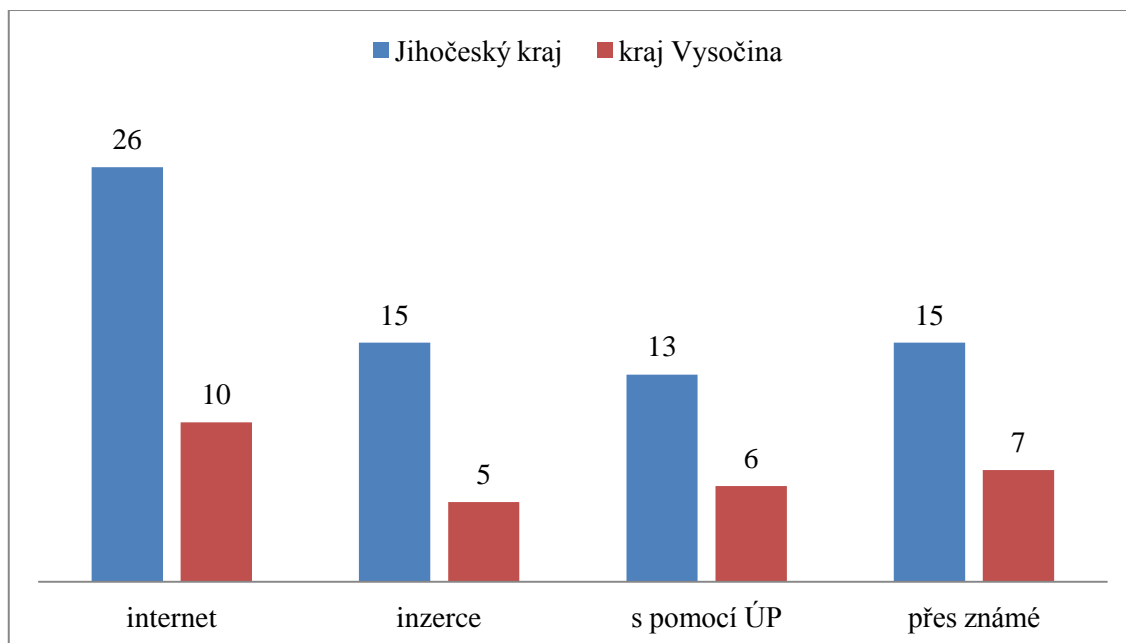
Graf 21 – Jaká je příčina Vaší nezaměstnanosti?



Graf popisuje příčinu stavu „nezaměstnaný“. Týká se 29 respondentů z Jihočeského kraje a 12 respondentů z kraje Vysočina.

Velké procento mnou oslovených opustilo samo své dosavadní zaměstnání z důvodu nespokojenosti. 34, 5 % (10 lidí) v kraji Jihočeském a 33, 3 % (4 lidé) v kraji Vysočina. Díky snižování stavů přišlo o práci 10, 3 % v kraji Jihočeském (3 lidé), v kraji Vysočina 33, 3 % (4 lidé). Protože neměli dostatečné vzdělání, přišli o práci 2 a 2 lidé v obou krajích, procentuelně 6, 9 % a 16, 7 %. Je dobré, že kvůli porušení pravidel zákoníku práce nemusel nikdo z mých respondentů práci opustit ani v jednom z krajů. Poslední skupinka představuje čerstvé absolventy, kteří mají velký problém se uplatnit na trhu práce bez praxe. Představují 48, 3 % v kraji Jihočeském, tzn. 14 občanů a v kraji Vysočina 2 občany (16, 7 %).

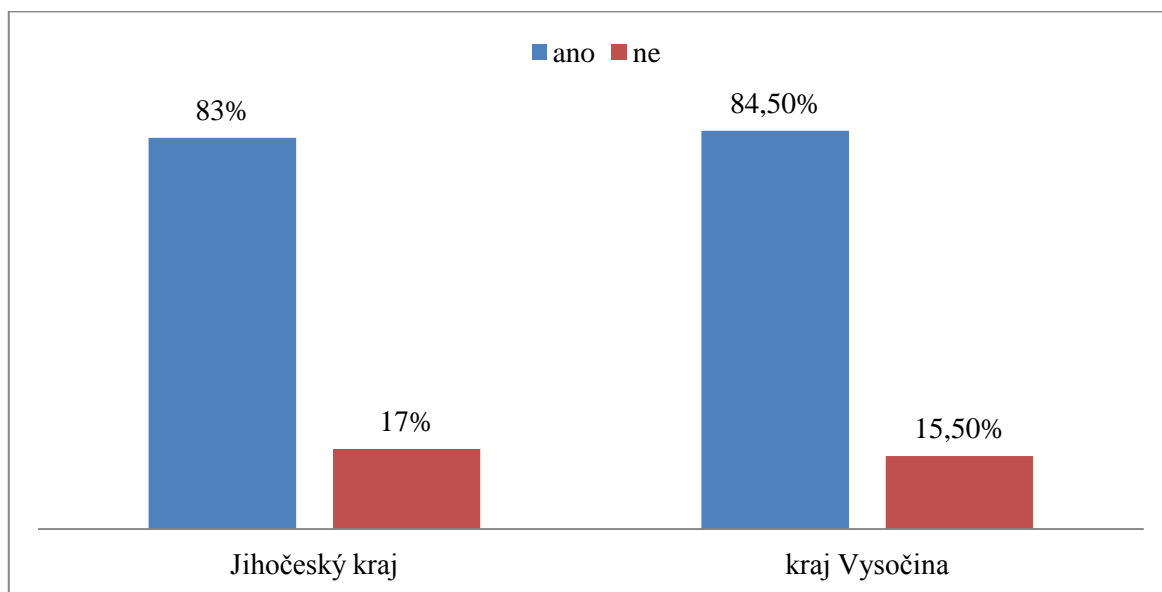
Graf 22 – Jak hledáte novou práci? (můžete vybrat více než jednu odpověď)



Poslední otázka stylizovaná na skupinku nezaměstnaných v obou krajích. 29 a 12 respondentů odpovídalo na otázku, jak hledají novou práci.

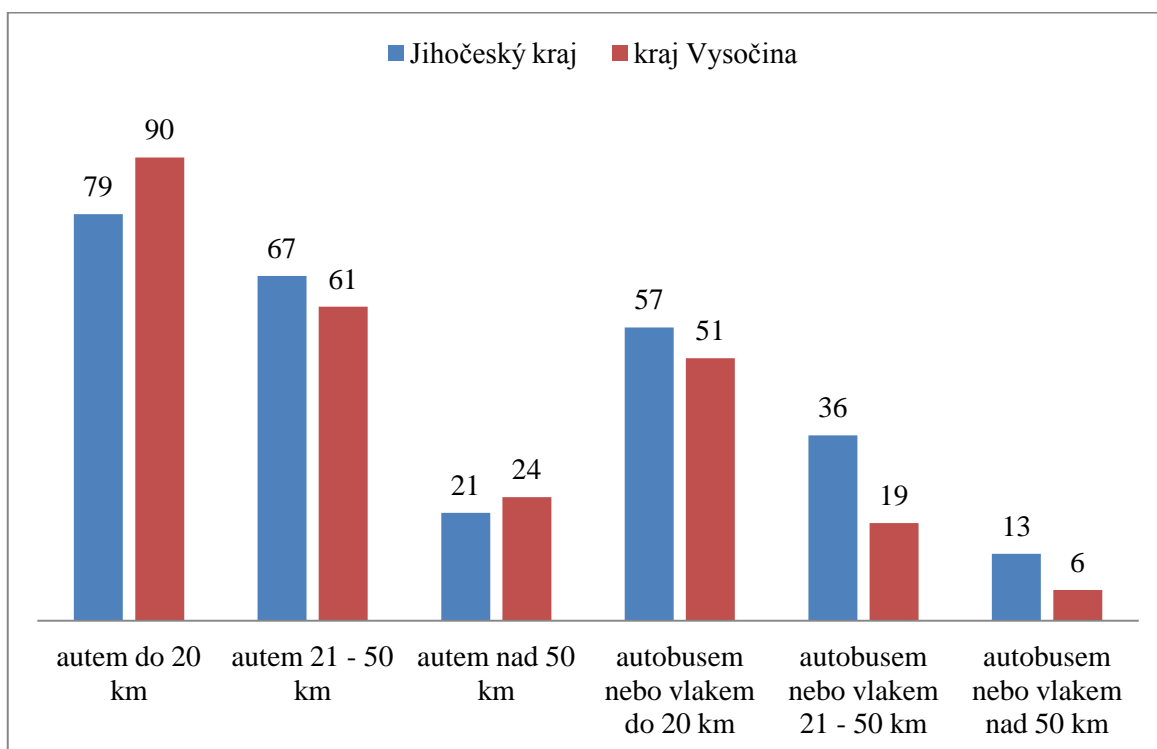
U této otázky jsem nechala v grafu pouze počet nezaměstnaných respondentů. Je patrné, že nejvíce oblíbené je hledání práce na internetu. Na pomyslné druhé příčce se umístilo hledání práce přes známé. Velmi podobné jsou poté výsledky inzerovaných nabídek práce a hledání práce s pomocí úřadu práce.

Graf 23 - Jste ochoten / ochotna dojíždět do práce?



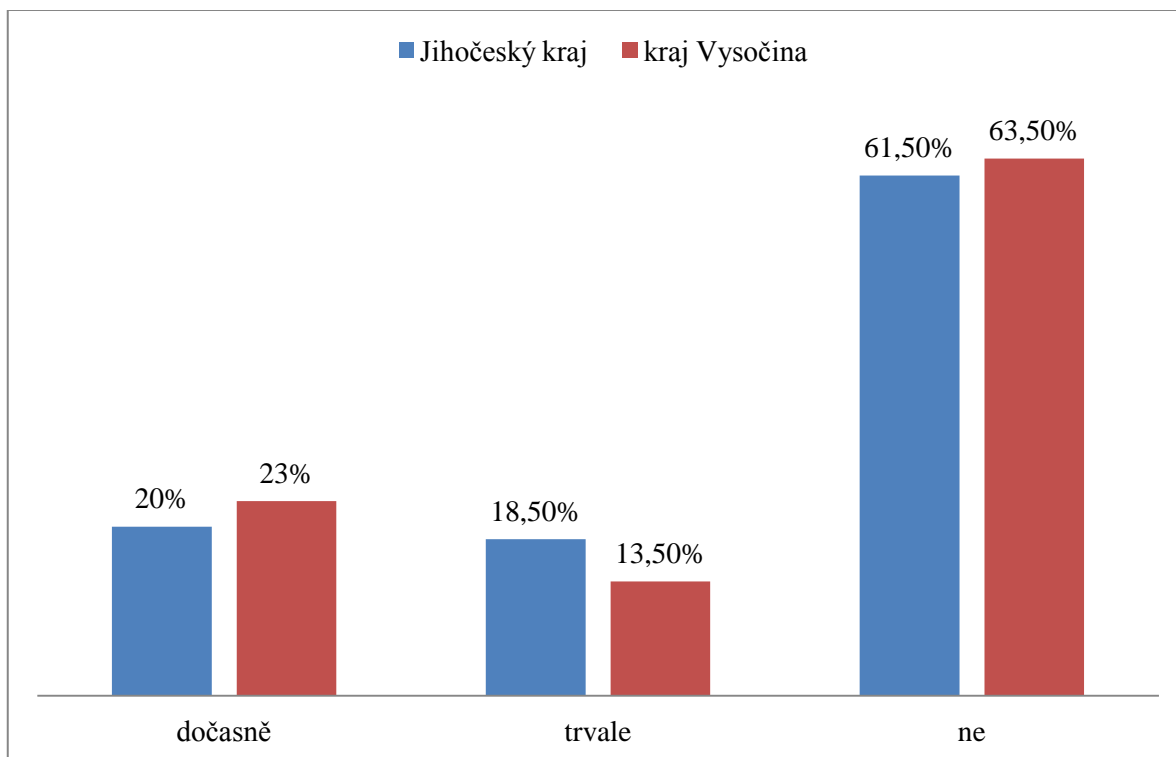
Většina respondentů u této otázky se shodla, že jsou ochotni dojíždět do práce. Překvapením bylo, že se našli jedinci, kteří odpověděli ne. Z 200 respondentů v kraji Jihočeském 166 lidí zvolilo možnost „ano“ a 34 lidí zvolilo možnost „ne“. V kraji Vysočina volbu odpovědi „ano“ zvolilo 169 dotazovaných a 31 dotazovaných zvolilo variantu „ne“.

Graf 24 - Pokud ano, jak daleko jste ochoten / ochotna dojíždět a jakým dopravním prostředkem? (můžete vybrat více než jednu odpověď)



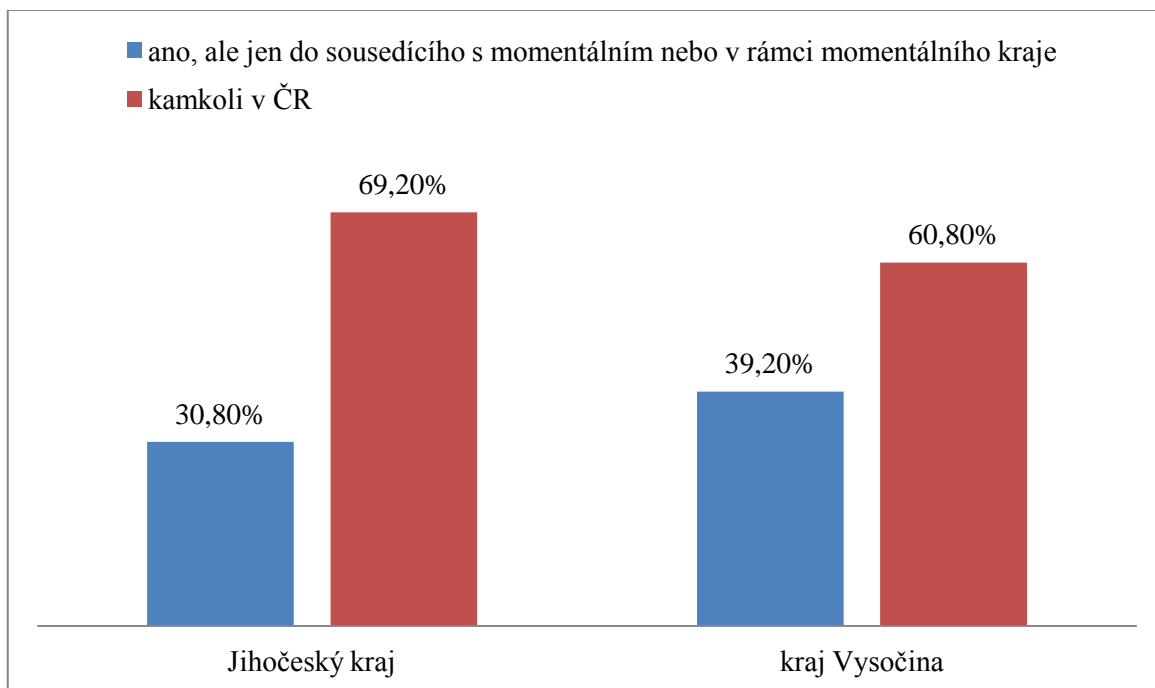
Protože zde mohli respondenti vybrat více než jednu odpověď, není konečné stanovisko úplně jasné. Uvedená čísla ukazují počet osob, které jsou ochotny dojíždět stylem uvedeným pod grafem. Je nečekané, že hodně respondentů se přiklání i k variantě dojíždět nad 50 km do práce. Nejoblíbenějším dopravním prostředkem v obou krajích je osobní automobil.

Graf 25 – Jste ochoten / ochotna se přestěhovat za prací?



Na tomto grafu můžeme vidět, jak občané obou krajů nejsou ochotni se stěhovat za prací. Z 200 respondentů uvedlo 123 a 127 respondentů odpověď „ne“. Na dočasné přestěhování kvůli práci by přistoupilo 40 občanů z Jihočeského kraje a 46 občanů z kraje Vysočina. Trvale by se bylo ochotno přestěhovat pouze 37 respondentů z Jihočeského kraje a 27 respondentů z kraje Vysočina. Tento graf přesně dokazuje povahu českého národa a potvrzuje hypotézu, že nejsme stěhovavý národ.

Graf 26 – Pokud ano, jste ochoten / ochotna přestěhovat se i do jiného kraje?



A otázka poslední se zabývá doplněním otázky předcházející. Ti, kteří odpověděli „ano“ na otázku přestěhování se za práci, jak dočasně nebo trvale, měli dále za úkol zodpovědět otázku, zda jsou ochotni, se přestěhovat pouze ve svém okolí nebo i za hranice svého kraje.

Většina lidí, by byla ochotna se přestěhovat za pracovní nabídkou, i do úplně jiného kraje, než kde momentálně žijí. Ze 77 občanů z Jihočeského kraje a ze 73 z kraje Vysočina by se takto rozhodlo 53 a 44 respondentů. V kraji, kde momentálně žijí, nebo do vedlejšího kraje by se stěhovalo 24 a 29 lidí.

5.2. Výsledky a diskuze

Proč jsou flexibilní formy práce pro ČR takovou překážkou? Níže bude uvedeno několik bariér, které znemožňují další rozvoj:

- nízká adaptabilita zaměstnanců na změny na trhu práce – především u dlouhodobě nezaměstnaných a nevhodně kvalifikovaných občanů,
- nemotivující nastavení minimální mzdy a životního minima – neefektivní dávkový systém sociálního zabezpečení,
- jen malý podíl rodin si může dovolit žít pouze z jednoho a půl platu, aby druhý měl třeba volno, je potřeba dvou celých platů,
- nedostatečné vzdělání a kvalifikace.¹⁰¹

V realizaci pomáhá České republice Evropská unie programy a projekty. Níže je uvedeno několik konkrétních pro kraje Jihočeský a Vysočina.

Jihočeský kraj

Ministerstvo práce a sociálních věcí v Jihočeském kraji, pro zlepšení situace zaměstnanosti, spustilo projekt *Zaměstnanost pro Jihočeský kraj*. Projekt je realizován již od roku 2015 a bude trvat až do roku 2020. Je financován z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR. Projekt je zaměřen především na dlouhodobě nezaměstnané a opakovaně nezaměstnané vedené na úřadu práce. Je nutné zkoumat důvody těchto problémů a nastartovat změny. Například prostřednictvím rekvalifikačních programů a flexibilních pracovních úvazků.¹⁰²

Dalšími konkrétními příklady v Jihočeském kraji jsou projekty: *Záruky pro mladé v Jihočeském kraji*, který má pomoci získat praxi mladistvým a poskytnout poradenství v této problematice. Dalším projektem je: *Se sousedy II (zaměstnanost venkova*

¹⁰¹ Flexibilita pracovní síly (a nové formy organizace práce) ve vztahu k řešení problémů na trhu práce. Brno, 2006. Diplomová práce. Masarykova Univerzita.

¹⁰² Úřad práce ČR: *Zkrácený název projektu: Zaměstnanost v JČK* [online]. 13. 3. 2019 [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond__esf_/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty__rip/prace_a_zivot_v_jihoceskem_kraji

v Jihočeském kraji). Projekt má pomoci znevýhodněným obyvatelům na venkovských oblastech, kde není nejlepší dopravní obslužnost.¹⁰³

Kraj Vysočina

V kraji Vysočina je situace velmi podobná. Také se využívá příspěvků z fondů EU, například na projekty: *Záruky pro mladé*, ten má pomoci získat praxi lidem do 29 let. Absence praxe je zde považováno za největší problém. Tento projekt je realizován již od roku 2016 a potrvá až do roku 2020. Dalším zajímavým projektem je: *Práce bez bariér na Vysočině*. Jak již název napovídá, jde o pomoc na začlenění znevýhodněných osob do pracovního života. Tento projekt se také nastartoval v roce 2016 a bude trvat až do roku 2022. Další velmi zajímavý projekt nese název *Práce s rodinou na Vysočině*. Jde o pomoc rodinám s dětmi do 15 let, které se musí naučit skloubit pracovní a rodinný život. Neméně důležitý projekt je: *45+ na Vysočině*, který se týká, jak název říká, osob starších 45 - ti let hledajících uplatnění na trhu práce.¹⁰⁴

Závěrem bych ještě chtěla podotknout, jak zajímavá tato problematika je, a jak se týká opravdu každého z nás. Sama na sobě vidím, a i v mém nejbližším okolí, pravdivou situaci o mobilitě a flexibilitě. Mnoho osob raději vykonává práci, která nevyžaduje vyšší vzdělání či oborové zaměření, jež uchazeč má, než aby za takovou práci musel opustit své bydliště.

V celkovém porovnání mnou vybraných regionů – kraje Vysočina a Jihočeského kraje nedopadl ani jeden kraj nikterak špatně. Dá se říci, že tyto kraje jsou si v mnohém velmi podobné. Pokud ale chci vybrat jeden kraj, který dopadl lépe, v celkovém pohledu se jedná o kraj Jihočeský. Jsem za tento výsledek ráda, neboť v tomto kraji jsem doma.

¹⁰³ Úřad práce ČR: *Regionální projekty v realizaci* [online]. [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf_/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty_rip

¹⁰⁴ Úřad práce ČR: *Regionální projekty v realizaci* [online]. [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/projekty_evropskeho_socialniho_fondu/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty

6 Závěr

Cílem práce bylo zhodnotit flexibilitu pracovních sil a trhu práce v České republice. Na základě studia odborné literatury byla definována hlavní problematika v teoretické části práce. Tato část řeší otázky okolo trhu práce, poptávky a nabídky práce. Dále se zabývá zaměstnaností a nezaměstnaností a rizikovými skupinami na trhu práce. Nemalá část práce je tvořena teorií o flexibilitě, jak jejími významy, typy, tak flexibilitou pracovního trhu a již zmíněných pracovních sil. Dále vysvětluje pojem flexicurity. V rámci této problematiky nabízí i drobný pohled do zahraničí.

V praktické části práce je v první řadě řešena zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR v konkrétních číslech. Prostřednictvím grafů je vyjádřena problematika v rámci pohlaví, věku a vzdělání. Je řešeno, jak dlouho lidé hledají práci a jakým způsobem. Je nahlíženo i na volná pracovní místa v ČR a na flexibilitu a mobilitu pracovních sil. Nebylo opomenuto ani zhodnocení ekonomicky významných odvětví. Dále je rozvedena problematika především v kraji Jihočeském a v kraji Vysočina. Nejprve je kraj charakterizován, poté nahlíží práce do nezaměstnanosti v daném kraji, popisuje volná pracovní místa a významné zaměstnavatele v kraji.

Velký díl praktické části řeší výsledky dotazníkového šetření. Při vytvoření 2 dotazníků, (na každý kraj jeden) bylo obdrženo zpět 200 a 200 odpovědí, což se dá považovat za dobrý výsledek a reprezentativní ukázkou myšlení respondentů, kteří mi odpověděli. Více mi odpovídaly ženy a také mladší obyvatelé. Největší zastoupení měli lidé, kteří mají vystudované střední školy s maturitou nebo vysoké školy. Nezaměstnaných i v tomto vzorku bylo málo, a to jen potvrdilo hypotézu o stále klesající nezaměstnanosti v ČR. Z druhého pohledu je ale smutné, že mnoho lidí, kteří práci nemají, ji hledají i přes jeden rok. Druhé největší procento tvoří respondenti, kteří jsou nezaměstnaní jen do 3 měsíců, což je naprosto v pořádku. Nejhůře hledají práci, jak jinak, než čerství absolventi. Na druhém místě se umístilo samostatné opuštění práce z důvodu nespokojenosti. Nejvíce poté hledají novou práci všichni na internetu. Většina je ochotna dojíždět i nemalé vzdálenosti za kvalitním zaměstnáním, ať už autem nebo veřejnou dopravou. Menší skupinka respondentů by se chtěla stěhovat za prací. Zde se opět potvrdilo, že Češi nejsou národem stěhovavým. Raději dojíždět, i nad 50 km od domova, než se stěhovat.

I v České republice pomalu, ale jistě začleňujeme na trh práce flexibilní formy zaměstnávání. Dříve méně známé, či spíše neznámé formy, nabízejí náhle dobrou alternativu standardním formám práce. Stále ale velmi zaostáváme za ostatními státy EU.

Modernizace pracovních trhů je odpovědí na hospodářské a sociální proměny, které lze v současnosti pozorovat. Jednotlivé kroky směřující k vyšší flexibilitě pomalu zajišťují vyšší zaměstnanost. Také samozřejmě pomáhají ohroženým skupinám v začlenění do pracovní činnosti. Flexibilita dodává trhu práce dynamiku a rozmanitost.

7 Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje:

1. Bc. Anna Baklíková. *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistoty na trhu práce*. Brno, 2010. Magisterská práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.
2. ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003-. ISBN 978-80-7263-529-0.
3. DOUBRAVOVÁ, Dagmar, HAVRDOVÁ, Egle, ed. *Jak překonat problém nezaměstnanosti mládeže: dobrá praxe z ČR a Velké Británie*. Praha: Schola Empirica, 2014. ISBN 978-80-905748-0-9.
4. DUDOVÁ, Radka, ed. *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.
5. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.
6. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-707-9635-9.
7. JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

8. KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. ISBN 80-724-8321-8.
9. KÖNIGOVÁ, Martina a Marie HORALÍKOVÁ. *Personální řízení*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2013. ISBN 978-80-213-2328-5.
10. KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-131-5.
11. *Lidské zdroje v České republice: zpracováno s podporou programu Evropské unie Phare*. Praha: Národní vzdělávací fond, 1999-. ISBN 80-867-2806-4.
12. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.
13. Mgr. Pavlína Červenková. *Flexikurita a její projevy v pracovním právu*. 2015. Rigorózní práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce JUDr. Jana Komendová, Ph. D.
14. NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-87007-89-1.
15. NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.
16. PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-161-0.

17. POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.
18. ŘEHOŘ, Petr. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2010. ISBN 978-80-7204-735-2.
19. SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
20. ŠVEC, Marek. *FLEXICURITA PRE 21. STOROČIE – šance a riziká*. Kríza pracovného práva. VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Bratislava, 2012.
21. VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

Internetové zdroje:

1. *Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese* [online]. In: 2018 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statsk=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000089&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=2&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2018&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=164000&ok=Vybrat
2. Být či nebýt adaptivní organizace?. Nejčtenější strojírenský časopis - MM spektrum [online]. Copyright © 2017 www.mmspektrum.com [cit. 24. 09. 2017]. Dostupné z: <http://www.mmspektrum.com/clanek/byt-ci-nebyt-adaptivni-organizace.html>
3. *Česká práce stále v konkurenci ostatních zemí pokulhává. V žebříčku si však polepšila* [online]. 17. 10. 2018 [cit. 2019-02-23]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/cesko-v-zebricku-konkurenceschopnosti-posiluje-brzdi-nas-inf/r~58a34bd8d1dd11e895620cc47ab5f122/>
4. *Definice nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2017-09-29]. Dostupné z: <https://www.oalib.cz/openschool/mod/book/view.php?id=1789&chapterid=1382>
5. EUR-Lex - c10159 - EN - EUR-Lex. EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language [online]. [cit. 29. 09. 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=uriserv%3Ac10159>
6. EUROPEAN EXPERT GROUP ON FLEXICURITY. *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping-Stones*, 2007. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en>

7. EVROPSKÁ KOMISE. *SDĚLENÍ – K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty*. KOM (2007) 359. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=CS>
8. *Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. [cit. 2017-09-24]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>
9. Flexibilní formy práce | RC Routa. Homepage | RC Routa [online]. Copyright © 2013 RC Routa [cit. 24. 09. 2017]. Dostupné z: <https://www.rc-routa.cz/projekt/rodina-prace-i-pro-celakovice/flexibilni-formy-prace/>
10. Flexibilní zaměstnání - iPodnikatel.cz. Pomůžeme vám vydělat peníze | iPodnikatel.cz [online]. Copyright © 2011 [cit. 24. 09. 2017]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Personalni-management/flexibilni-formy-zamestnani-nejen-prace-z-domu.html>
11. Flexicurity CZ | Aktuální informace z EU – zdroje. Flexicurity CZ | Flexibilní pracovní trh a jistoty zaměstnanců [online]. [cit. 14. 10. 2017]. Dostupné z: <http://flexicurity.cz/aktualni-informace-z-eu-2/>
12. FORMÁNKOVÁ, Lenka, Radka DUDOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011 [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf
13. *Hlavní pilíře českého průmyslu* [online]. 2011 [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Podnikani/Ekonomicka-fakta/Hlavni-pilire-ceskeho-prumyslu>
14. *Hodnocení výkonnosti české ekonomiky se zlepšuje* [online]. 14. 9. 2016 [cit. 2019-02-23]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/474585-hodnoceni-vykonnosti-ceska/>

15. Kompass [online]. [cit. 2019-03-22]. Dostupné z: https://cz.kompass.com/a/chemicky-prumysl-chemikalie-zakladni-chemicke-materialy/21/d/tabor/cz_cz031_cz0317/
16. Latinský slovník on- line. [online]. [cit. 2018. 10. 24]. Dostupné z: <http://latinsky-slovník.latinsky.cz/latinskocesky/>
17. Marxistický přístup - Ekonomie otázky. Ekonomie otázky - Vše co student potřebuje vědět [online]. Copyright © 2017. Všechna práva vyhrazena. [cit. 23. 09. 2017]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/05/marxistick-pstup.html>
18. *Migrace* [online]. 2018 [cit. 2019-01-15]. Dostupné z: <https://www.varianty.cz/slovnicek-pojmu/25-migrace>
19. *Mladým Čechům dojíždění za prací nedělá* [online]. 27. 2. 2008 [cit. 2018-09-14]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-23053780-mladym-cechum-dojizdeni-za-praci-nedela-problem>
20. *Mobilita pracovní síly: mýtus a skutečnost* [online]. 5. 10. 2010 [cit. 2018-09-14]. Dostupné z: <https://legacy.blisty.cz/art/50611.html>
21. *Nabídka a poptávka na trhu práce* [online]. In: 2018 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000089&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=2&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2018&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=168000&ok=Vybrat

22. Neoklasická ekonomie – hlavní rysy, nejvýznamnější osobnosti, jejich dílo, významné pojmy - Ax "é" Kimof. Ax "é" Kimof [online] [cit. 23. 09. 2017]. Dostupné z: <http://axekimof.livejournal.com/3869.html>
23. Nezaměstnanost ve vývoji ekonomického myšlení. závěrem... Přístup liberální θ Pracovní trh = trh jako každý jiný, cenou je zde mzda θ Nezaměstnanost je. - ppt stáhnout. SlidePlayer - Nahrávejte a Sdílejte své PowerPoint prezentace [online]. Copyright © 2017 SlidePlayer.cz Inc. [cit. 23. 09. 2017]. Dostupné z: <http://slideplayer.cz/slide/5854596/>
24. *Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2018-09-14]. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69764
25. *Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-02-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0&fbclid=IwAR3MnZqj76FPjDMOgo4XOzhUGerjnbkX1odj3QTdSD6EZSekUTReAa4R2jw>
26. *Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/search.php>
27. *Oproti západu máme horší infrastrukturu, instituce i kvalifikaci, ukazuje nový žebříček konkurenceschopnosti. Česko je 29. na světě* [online]. 17. 10. 2018 [cit. 2019-02-23]. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-66294610-cesko-se-v-zebricku-konkurenceschopnosti-dostalo-na-29-misto-zaostava-ale-v-infrastrukture-stavu-instituci-a-v-informacnich-technologiech>
28. *Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 31. 1. 2019* [online]. In: 8. 02. 2019 [cit. 2019-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>

29. *Pohyb za prací* [online]. 2016 [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/101362-09-2000___2008-5_2_trh_prace_a_pohyb_za_praci
30. *Poptávka na dokonale konkurenčním trhu práce* [online]. [cit. 2017-10-14]. Dostupné z: https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek2/texty/14_poptavka_na_dokonale_konkurencnim_trhu_prace.pdf
31. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR. 204. *Usnesení výboru pro evropské záležitosti z 30. schůze konané dne 18. ledna 2008*. 5. volební období. Str. 4. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=24890>
32. *Potravinářský průmysl Jihočeský kraj* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: http://www.centralniregistr.cz/Kategorie/Jihocesky/Potravinarsky-prumysl/13876_k35/
33. *Slovník cizích slov* [online]. 2005-2018 [cit. 2018-09-13]. Dostupné z: https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=pr%C3%A1ce&typ_hledani=prefix
34. *Sociologická encyklopedie* [online]. In: 2018 [cit. 2018-09-13]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Mobilita_prostorov%C3%A1
35. *Statistická ročenka Jihočeského kraje* [online]. 2008 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/950046b94d>
36. *Statistická ročenka Kraje Vysočina - 2017* [online]. In: 2017 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-kraje-vysocina-2017>

37. *Strukturální nezaměstnanost, cyklická nezaměstnanost*: [online]. [cit. 2018-09-13]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/strukturln-nezamstnanost-cyklick.html>
38. *Substituční a důchodový efekt* [online]. 2018 [cit. 2018-09-13]. Dostupné z: <http://ekonomika-otazky.studentske.cz/2008/07/13-substitun-dchodov-efekt.html>
39. *Trh práce ČR: Nezaměstnanost – základní pojmy* [online]. 2013 [cit. 2017-10-01]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>
40. *Trh pracovních nabídek se mění. Kde hledat práci snů za dobré peníze* [online]. 23. 2. 2018 [cit. 2019-02-23]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-zamestnani-zabava-prilezitost-nabidka.A180215_383123_podnikani_sov
41. *Úřad práce ČR: Regionální projekty v realizaci* [online]. [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/projekty_evropskeho_socialniho_fondu/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty
42. *Úřad práce ČR: Zkrácený název projektu: Zaměstnanost v JČK* [online]. 13. 3. 2019 [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty_rip/prace_a_zivot_v_jihoceskem_kraji
43. *Volná místa* [online]. 2016 [cit. 2019-03-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/101362-09-2000___2008-5_2_trh_prace_a_pohyb_za_praci
44. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2018* [online]. 3. 8. 2018 [cit. 2019-03-07]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/ci/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2018>

45. *Zprávy o realizaci APZ za rok 2014* [online]. In: 2015 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz

8 Seznam použitých obrázků

Obrázek 1 - Rovnováha na trhu práce	12
Obrázek 2 - Zlatý dánský trojúhelník flexicurity.....	33
Obrázek 3 – Přehled pro Jihočeský kraj, v tis. ob.....	49
Obrázek 4 - Přehled pro kraj Vysočina, v tis. ob.....	53

9 Seznam použitých grafů

Graf 1 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice celkem v letech 2000 – 2017, v %	36
Graf 2 - Míra nezaměstnanosti u mužů a žen v rámci ČR v letech 2000 – 2017, v %	37
Graf 3 - Nezaměstnanost v rámci celé ČR v přehledu věkových skupin v letech 2000 – 2017, v %	38
Graf 4 – Popis míry nezaměstnanosti v celé ČR v rámci nejvyššího dokončeného vzdělání v letech 2000 – 2017, v %	39
Graf 5 – Doba hledání zaměstnání v celé ČR v rámci let 2000 – 2017, v tis. ob.	40
Graf 6 – Způsoby hledání zaměstnání v celé ČR v rámci let 2000 – 2017, v tis. ob.	41
Graf 7 – Ekonomicky aktivní obyvatelé v celé ČR v rámci let 2000 – 2017, v tis. ob.	41
Graf 8 -Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v ČR, v tis. ob....	43
Graf 9 - Hrubá míra vnitřního stěhování podle pohlaví v letech 2005 – 2017 (v %)	45
Graf 10 - Objem vnitřního stěhování podle věkových skupin v letech 2005 – 2017 (v %)	45
Graf 11 – Zaměstnanost dle sfér, v %	47
Graf 12 - Rozdělení EAO dle sektorů práce v Jihočeském kraji, v tis. ob.	49
Graf 13 - Poměr pracovních míst a lidí, hledajících práci v Jihočeském kraji, v tis. ob.	50
Graf 14 - Rozdělení EAO dle sektorů práce, v tis. ob.	54
Graf 15 - Poměr pracovních míst a lidí, hledajících práci v kraji Vysočina, v tis. ob.	55
Graf 16 - Věk dotazovaných	58
Graf 17 - Nejvyšší dosažené vzdělání?	59
Graf 18 - Zaměstnanost dle oborů + nezaměstnanost v Jihočeském kraji	60
Graf 19 - Zaměstnanost dle oborů + nezaměstnanost v kraji Vysočina	61
Graf 20 – Jak dlouho jste nezaměstnán/a?	62
Graf 21 – Jaká je příčina Vaší nezaměstnanosti?	63
Graf 22 – Jak hledáte novou práci? (můžete vybrat více než jednu odpověď)	64
Graf 23 - Jste ochoten / ochotna dojíždět do práce?	64
Graf 24 - Pokud ano, jak daleko jste ochoten / ochotna dojíždět a jakým dopravním prostředkem? (můžete vybrat více než jednu odpověď)	65
Graf 25 – Jste ochoten / ochotna se přestěhovat za prací?	66
Graf 26 – Pokud ano, jste ochoten / ochotna přestěhovat se i do jiného kraje?	67

10 Příloha – dotazník

Dobrý den,

Věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.

Jsem studentkou inženýrského studia oboru Veřejná správa a regionální rozvoj na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze.

Následující dotazník je zaměřen na analýzu nezaměstnanosti v kraji Vysočina / Jihočeském.

Tímto bych ráda poprosila o vyplňování pouze těch, kteří v daném kraji bydlí.

Výsledky a vyhodnocení tohoto dotazníku budou použity pouze pro zpracování mé diplomové práce.

Předem děkuji.

Holcová Michaela

1. Žena / muž?
2. Věk?
 - 15 – 26 let
 - 27- 40 let
 - 41- 50 let
 - 51 a víc let
3. Nejvyšší dosažené vzdělání?
 - Základní
 - Střední
 - Střední s maturitou
 - Vyšší odborné
 - Vysokoškolské
4. Momentálně jsem zaměstnán / zaměstnána v oboru?
 - Administrativa
 - Cestovní ruch
 - Doprava
 - Finance
 - Pohostinství - gastronomie
 - Chemie – biologie
 - Informatika

- Kultura
- Marketing
- Personalistika – lidské zdroje
- Obchod
- Školství – vzdělávání
- Řemeslné práce
- Stavebnictví
- Technika
- Výroba
- Zemědělství
- Zdravotnictví – sociální péče
- Ekonomie
- Management
- Bezpečnost
- Státní a veřejná správa
- Strojírenství
- Zákaznický servis
- nezaměstnaný

5. Jak dlouho jste nezaměstnan / a?

- Do 3 měsíců
- 4 – 6 měsíců
- 7- 12 měsíců
- Déle než rok

6. Jaká je příčina Vaší nezaměstnanosti?

- Sám / sama jsem opustila práci z důvodu nespokojenosti
- Snižování stavů
- Nedostatečné vzdělání
- Porušení pravidel zákoníku práce
- Jsem čerstvý absolvent

7. Jak hledáte novou práci? Můžete vybrat více než jednu odpověď.

- Sám / sama na internetu
- Inzerce
- S pomocí ÚP
- Přes známé

8. Jste ochoten / ochotna dojíždět do práce?

- Ano
- Ne

9. Pokud ano, jak daleko jste ochoten/ ochotna dojíždět a jakým dopravním prostředkem?
Můžete vybrat více než jednu odpověď.

- Autem do 20 km
- Autem 21 – 50 km
- Autem nad 50 km
- Autobusem nebo vlakem do 20 km
- Autobusem nebo vlakem 21 – 50 km
- Autobusem nebo vlakem nad 50 km

10. Jste ochoten / ochotna se přestěhovat kvůli práci?

- Ano – dočasně
- Ano – trvale
- Ne

11. Pokud ano, jste ochoten / ochotna se přestěhovat i do jiného kraje?

- Ano, ale jen do sousedícího s momentálním nebo v rámci momentálního
- Kamkoli v ČR