

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Marketing a management**

Regionální trhy práce a mobilita pracovníků v České republice

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Ondřej MEJZLÍK**

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Milan PALÁT, Ph.D

Znojmo, 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Regionální trhy práce a mobilita pracovníků v České republice vypracoval samostatně pod odborným vedením vedoucího doc. Ing. Milana Paláta, Ph.D bakalářské práce a že veškeré použité zdroje jsem uvedl v Seznamu použité literatury.

Ve Znojmě dne 20. 08. 2021

.....

Ondřej Mejlík

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval svému vedoucímu doc. Ing. Milanu Palátovi, Ph.D za cenné rady a připomínky při zpracování bakalářské práce.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Ondřej MEJZLÍK
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Marketing a management
Název	Regionální trhy práce a mobilita pracovníků v České republice
Název (v angličtině)	Regional labor markets and labor mobility in the Czech Republic

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:

Cílem práce je zhodnocení regionálních trhů práce v České republice z pohledu mobility pracovníků včetně širších ekonomických dopadů a dalších socioekonomických souvislostí.

Postup práce:

1. Zpracování teoretických aspektů trhu práce a mobility pracovníků.
2. Zpracování literární rešerše dané problematiky na základě studia odborných zdrojů.
3. Provedení komparace jednotlivých regionálních trhů práce v České republice se zaměřením na mobilitu pracovníků.
4. Limitující faktory a návrhy pro podporu mobility pracovníků v České republice.
5. Interpretace výsledků a formulování závěrů.

Metody: explanace, analýza, komparace, syntéza

Rozsah práce: 40 – 55 s.

Seznam odborné literatury:

1. ABBOTT, Lewis. *Theories of the Labour Market and Employment: A Review*. 2nd ed. Manchester: Industrial Systems Research, 2010. 124 p. ISBN 9780906321485.
2. GIGUÈRE, Sylvain and Francesca FROY. *Local Economic and Employment Development: Flexible Policy for More and Better Jobs*. 1st ed. Paříž: OECD Publishing, 2009. 189 p. ISBN 9789264059528.
3. HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
4. ROGOWSKI, Ralf, Noel WHITESIDE and Robert SALAIS. *Transforming European Employment Policy: Labour Market Transitions and the Promotion of Capability* [online]. 1st ed. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2012. 304 p. ISBN 9781781001172.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2019

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2020




Ondřej MEJZLÍK
student


doc. Ing. Milan PALÁT, Ph.D.
vedoucí bakalářské práce


Ing. Jitka VESELÁ, Ph.D.
garant studijního oboru


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá regionálními trhy práce a mobilitou pracovníků v České republice. Zaměřuje se zejména na jednotlivá odvětví trhu práce národního hospodářství v jednotlivých regionech České republiky a mobilitu ekonomicky aktivního obyvatelstva ve smyslu cestování a stěhování se za zaměstnáním skrze jednotlivé regiony. V teoretické části jsou definovány základní informace, které jsou podstatné pro danou problematiku bakalářské práce. V praktické části je vyobrazen trh práce v jednotlivých regionech České republiky, jejich regionální rozvoj, mobilita ekonomicky aktivního obyvatelstva, jeho zaměstnanost a vzdělání. Data využitá v této bakalářské práci jsou zpracována za období let 2014-2019.

Klíčová slova: trh práce, regionální rozvoj, mobilita, zaměstnanost, vzdělání

ABSTRACT

This Bachelor thesis deals with regional labour markets and labour mobility in the Czech Republic. It focuses especially on individual branches of the labour market in the national economy within the individual regions of the Czech Republic. It also considers the mobility of an economically active population in the sense of travelling and relocating for work in individual regions. The theoretical part contains basic information essential for the subject matter of the Bachelor thesis. The practical part illustrates the labour markets within individual regions of the Czech Republic and their regional development. Similarly, it also shows the mobility of an economically active population and their employment and education. The data used in the Bachelor thesis was taken from the period 2014-2019.

Key words: labor market, regional development, mobility, employment, education

OBSAH

1	ÚVOD	9
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	10
3	TEORETICKÁ ČÁST	11
3.1	TRH PRÁCE A JEHO SOUVISLOSTI	11
3.1.1	Národní hospodářství.....	13
3.1.2	Nabídka práce	13
3.1.3	Poptávka po práci	14
3.1.4	Regionální aspekty trhu práce	15
3.1.5	Zaměstnanost a nezaměstnanost.....	16
3.1.6	Vzdělání a trh práce	18
3.2	MOBILITA PRACOVNÍKŮ	19
3.2.1	Mobilita uvnitř podniku.....	20
3.2.2	Mobilita vně podniku	22
3.2.3	Flexibilita.....	24
3.2.4	Vnitřní migrace.....	25
4	LITERÁRNÍ REŠERŠE	25
4.1.1	Trh práce v oblasti alternativního zaměstnávání	25
4.1.2	Porovnání krajů	26
4.1.3	Mobilita	27
5	SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	28
6	PRAKTICKÁ ČÁST	30
6.1	TRŽNÍ EKONOMICKÝ SYSTÉM JEDNOTLIVÝCH REGIONŮ	30
6.1.1	Pracovní obory tržního ekonomického systému.....	32
6.2	POROVNÁNÍ JEDNOTLIVÝCH REGIONÁLNÍCH TRHŮ PRÁCE.....	33
6.2.1	Regionální socializace ekonomicky aktivních	33
6.2.2	Procesy v mobilitě pracovníků	35
6.2.3	Růst střední třídy	37
6.2.4	Rozvoj vzdělávání	38
6.2.5	Zaměstnanost a nezaměstnanost.....	40
6.3	ALTERNATIVNÍ UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE	41
6.3.1	Zaměstnávání cizinců	41
6.3.2	Zaměstnávání vězňů	43
6.3.3	Zaměstnávání OZP a OZZ.....	44
6.4	VÝSLEDKY KOMPARATIVNÍ ANALÝZY REGIONÁLNÍCH TRHŮ PRÁCE	45

6.5	LIMITUJÍCÍ FAKTORY A NÁVRHY PRO PODPORU MOBILITY PRACOVNÍKŮ	45
7	ZÁVĚR.....	46
8	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	47
9	SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ.....	50

1 ÚVOD

Regionální trhy práce a mobilita pracovníků v České republice provází celý život běžného občana. Počínaje sametovou revolucí, která vedla k vytvoření nového systému, a tím ke změně nahlížení na pracovní trh. Přeměnou řízeného hospodářství a následnou privatizací, která měla z počátku neblahý vliv na pracovní trh tehdejší České a Slovenské Federativní Republiky. Přecházejíc přes velkou recesi mezi léty 2008-2014, kdy se snížila průmyslová produkce, což mělo za následek rapidní propouštění zaměstnanců. Konče přítomností, za níž je Česká republika jedna ze zemí s nejrychlejším ekonomickým růstem a prakticky nulovou nezaměstnaností.

Regionální trhy práce se zásadním způsobem začaly měnit po roce 1989. Byl vypracován zcela nový trh práce, stávající právní normy byly nahrazeny odpovídajícími novému zřízení a došlo ke změně politického vzhlížení na soukromoprávní sektor. Tímto způsobem se začala odstraňovat kompletní ekonomická neefektivnost České republiky a její pochroumaný trh práce. Z počátku však tento proces privatizace vypadal destabilizačně, neboť nové ustálení ekonomického systému nejdříve způsobilo úpadek hodnoty množství zboží a služeb, a tím silný úpadek ekonomiky, což v důsledku znamenalo masivní propouštění, nulovou poptávku po pracovnících a krach velkých korporací. Nově vzniklý pojem nezaměstnanost však nesužoval obyvatelstvo České republiky natolik a většině regionům nezpůsobil vážnější problémy. Ekonomická situace se tedy postupně zlepšovala, až do příchodu světové ekonomické krize v roce 2008. Trhu práce se opět přestalo dařit, poptávka po zboží a službách neustále klesala a trh práce byl nucen propouštět nebo prudce snižovat mzdy. Česká republika však vyšla z krize bez vážnějších následků a dnes při dynamickém růstu hrubého domácího produktu je na ekonomické výši.

Mobilita pracovníků byla z pohledu socialistického zřízení zcela novým pojmem. Nadbytečná zaměstnanost ve státních podnicích zajišťovala pracovníkům pozice v jejich místě bydliště a pracovní náplň byla výsledkem řízeného hospodářství. Do popředí se mobilita pracovníků dostává, až v době normalizace. Otevření hraničního prostoru dovolilo mnohým českým pracovníkům zaměstnání v cizině. Z důvodu velkého propouštění však docházelo hlavně k vnitřní migraci pracovníků za volnou pracovní pozicí. Mobilita pracovníků je v České republice i nadále nedokonalá a neustále se usiluje o zvyšování zájmu mobility českých pracovníků.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Tato bakalářská práce se zabývá tématem „*Regionální trhy práce a mobilita pracovníků v České republice*“. Cílem práce je zhodnocení regionálních trhů práce v České republice z pohledu mobility pracovníků včetně širších ekonomických dopadů a dalších socioekonomických souvislostí.

Teoretická část se věnuje zejména zpracováním teoretických aspektů trhu práce a mobility pracovníků v České republice. Vymezením základních pojmů, které přirozené s tímto tématem souvisejí a zpracováním literárních rešerší dané problematiky na základě studia odborných zdrojů.

Praktická část se potom zabývá provedením komparace jednotlivých regionálních trhů práce v České republice se zaměřením na mobilitu pracovníků a limitujícími faktory a návrhy pro podporu mobility pracovníků v České republice.

Z daných částí bakalářské práce je tak možné interpretovat výsledky a formulovat závěry.

3 TEORETICKÁ ČÁST

Zaměstnavatel nabízí práci, a zároveň musí nabízet i svůj výrobní faktor. Pokud je vysoká poptávka po výrobním faktoru, logicky se zvyšuje poptávka po zaměstnancích. Naopak jestliže se výrobní faktor nepoptává, zvyšuje se nezaměstnanost. Pracovník naopak nabízí svoje zkušenosti a dovednosti, které získal vzděláním nebo předchozí pracovní zkušeností. Tento vztah ovlivňuje nejenom trh práce ve světě, ale i ekonomické dopady na Českou republiku, jako celek. (Jurečka a kol., 2010, s. 240)

Mobilita pracovníků a přizpůsobení se požadavkům českého trhu práce a zaměstnavatelům jsou aspekty, které velmi ovlivňují rozvoj české ekonomiky. Při vysoké poptávce po zaměstnancích, nejsou velké společnosti schopny obsáhnout stavy zaměstnanců z řad obyvatel blízkého okolí společnosti. Konkurence na trhu práce stoupá a lidé migrují z malých obcí do velkých měst, kde se snadněji uplatňují na trhu práce. (Anýžová a Večerník, 2019, s. 144)

Zaměstnavatelé nemohou již běžně vybírat zaměstnance na, už tak, přehlceném trhu práce. V případě zaměstnavatele je nutností neustále zvyšovat náklady na mzdu nebo poskytovat různé zaměstnanecké benefity pro stálé, ale i nově příchozí zaměstnance. Pokud je systém zaměstnaneckých benefitů dobře nastaven a mzda je lukrativní z ekonomického pohledu, mohou obyvatelé z různých regionů bez problému cestovat do svého zaměstnání desítky i stovky kilometrů daleko denně. (Jurečka a kol., 2010, s. 245)

Požadavky na nově přijímané pracovníky jsou stále na vyšších úrovních. Velmi důležitým a nedílným aspektem pro zaměstnavatele je vzdělání zaměstnanců. Vyšší míra uplatnění absolventů středních či vysokých škol je samozřejmostí. Pracovníci se tak ve společnosti dostávají do lepšího společenského postavení vůči méně vzdělaným pracovníkům. Často dosahují vyšších pozic ve společnosti, a tím nastává i nárok na vyšší mzdu. Problematikou v odvětví vzdělání je úbytek pracovníků s nižším středním odborným vzděláním tradičních řemesel. Neustále zvyšující se poptávka po tradičních řemeslech je často neuspokojená, neboť z řad studentů nejsou tradiční řemesla lukrativní. (Anýžová a Večerník, 2019, s. 137)

3.1 Trh práce a jeho souvislosti

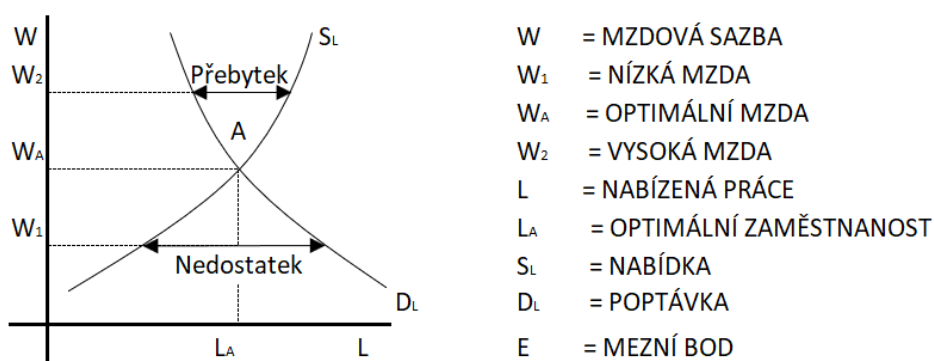
Trh práce je pojem označující tržní poptávku po práci a tržní nabídku práce. Na trhu práce je konkurence na obou těchto stranách. Práci totiž spoustu lidí nabízí i poptává. Tržní nabídka práce je tak souhrn individuálních nabídek práce, kdežto tržní poptávka po práci směřuje pouze

k dané ekonomice. (Holman, 2008, s. 142)

Postupem času se trh práce dostává na svůj vrchol a drží si svoji pozici stejně, jako je tomu u trhu zboží. Jistá nerovnováha na trhu práce, ať už jde o důvod nezaměstnanosti, kdy pracovnímu trhu scházejí pracovní pozice nebo naopak nedostatek pracovních pozic je částečně způsobována pohybem reálné mzdy. (Holman, 2008, s. 142)

Na obrázku 1 je zobrazena křivka trhu práce, která ukazuje, zda je na trhu práce přebytek nebo nedostatek nabídky práce.

Obrázek 1: Křivka trhu práce



Zdroj: JURECKA, Václav, Kolektiv, 2010. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 359 s. ISBN 978-80-247-3259-6.

Pokud se nějakým způsobem razantně změní mzda pracovníka, vznikne na trhu práce buď nedostatek anebo přebytek nabídky práce.

Dle (Dvořáková a kol., 2007, s. 68) je podstatou a hlavním smyslem trhu práce rozdělení pracovních sil mezi jednotlivé zaměstnavatele, kteří působí na trhu. (Dvořáková a kol., 2007, s. 68) dále říká, že pouze silný a fungující pracovní trh, který je propojen s trhem zboží je schopen zvyšovat svoji sociální, ekonomickou i průmyslovou oblast.

Hlavními aspekty nabídkové strany trhu práce musí být reálná mzda, majetkové poměry domácností, mimopracovní příjmy, demografický vývoj, míra ekonomické aktivity obyvatelstva, pracovní zvyky, kultura a tradice. Na straně poptávkového trhu práce musí být cena práce, poptávka po produktech a službách, produktivita práce, cena ostatních vstupů, očekávané budoucí tržby a volná pracovní místa. (Dvořáková a kol., 2007, s. 67)

Práce je klíčovým výrobním činitelem trhu práce. Pokud by práce neexistovala, i ty nejsofistikovanější statky a přírodní zdroje by zůstaly pouze zbytečnými faktory. Schopnost

pracovat je základní vlastností člověka, která musí být neustále prohlubována formou zaměstnanecké pracovní pozice. Vlastníci práce za poskytování služeb jedním z faktorů, dostávají za její poskytnutí důchod, který je ve formě mzdy. (Jurečka a kol., 2010, s. 240) „Práci pojmáme jako způsob, jímž biologický druh člověka, vnucuje svou vůli části okolní přírody.“ (Mankiw, 2009)

Mzda je forma důchodu, kterou získáváme, jako pracovní příjem. Musí být přímo úměrná vykonané práci a její forma může být jak peněžní, tak naturální. Zákoník práce definuje mzdu takto: „Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“ (Zákoník práce, 2006)

3.1.1 Národní hospodářství

Hlavním aspektem na trhu práce je rozdílnost podílu sektorů národního hospodářství. Dle jednotlivých hospodářských odvětví se rozděluje národní hospodářství na sektor primární, sekundární a terciální.

Do sektoru primárního se řadí odvětví zemědělství a těžebního průmyslu. Jedná se o sektor, který nebývá pro celkové národní hospodářství natolik podstatný, avšak pro trh práce a zaměstnanost může být zásadní. „Na primárním trhu práce totiž převládají relativně jistá pracovní místa, obvykle se smlouvou na dobu neurčitou a současně vyššími mzdami, lepšími pracovními podmínkami a širšími možnostmi pro vlastní rozvoj i pro samostatné vykonávání úkolů.“ (Anýžová a Večerník, 2019, s. 121)

Sektor sekundární je určen zpracovatelskému průmyslu a stavebnictví. Tento sektor je pro národní hospodářství velmi důležitý, neboť jeho podstatou je export, např. automobilový průmysl. „Sekundární trh práce se však vyjadřuje nejistotou zaměstnání do budoucna a nízkými mzdami. Zaměstnanci jsou vystaveni většímu riziku propuštění v případě úbytku zakázek.“ (Anýžová a Večerník, 2019, s. 121)

Posledním sektorem je terciální sektor, kam patří veškeré služby. Má nejvyšší podíl národního hospodářství všude ve světě

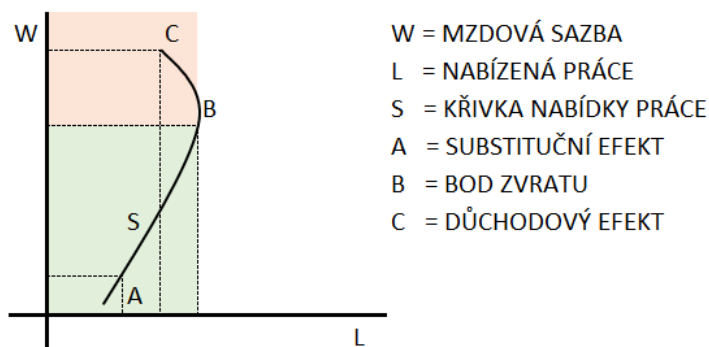
3.1.2 Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí nabízení svých zručností, zkušeností, dovedností a vzdělání

jednotlivým firmám na trhu práce. Nutné je nejprve prohlédnout jednotlivé nabídky na straně trhu. Po jejím prohlédnutí zvolit individuální nabídku práce, reagovat na ni, a tím vybrat tu správnou volbu. (Jurečka a kol., 2010, s. 241)

Na obrázku 2 je zobrazena křivka nabídky práce, která ukazuje, jak substituční a důchodový efekt působí na pracovníka.

Obrázek 2: Křivka nabídky práce



Zdroj: JUREČKA, Václav, Kolektiv, 2010. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 359 s. ISBN 978-80-247-3259-6.

Substituční efekt způsobuje, že pokud pracovník získává vyšší reálnou mzdu, nahrazuje svůj volný čas prací, a tím nabízí více práce. (Holman, 2010, s. 165)

Důchodový efekt způsobuje, že pokud pracovník získává vyšší reálnou mzdu, nabízí méně práce, neboť při vyšším důchodu chce více využívat volného času. (Holman, 2010, s. 166)

3.1.3 Poptávka po práci

Poptávkou na trhu práce se rozumí aktivní vyhledávání kvalifikovaných a schopných pracovníků s vysokým pracovním nasazením a úsilím. Poptávka jednotlivých firem po nových pracovnících je závislá na produktivitě firmy a příjem nového pracovníka by měl zvýšit celkový produkt firmy. (Jurečka a kol., 2010, s. 247)

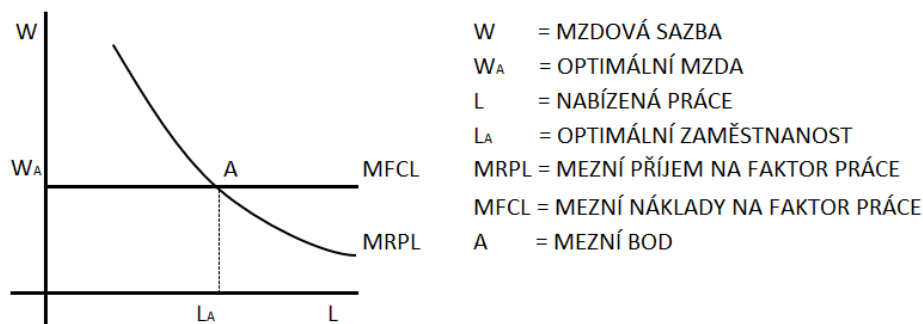
Vyhledávání pracovníků se může odehrávat pomocí:

- zveřejnění inzerátů na jednotlivých portálech a sociálních sítích
- šíření pracovních příležitostí prostřednictvím osob (na doporučení)
- zveřejnění volných pracovních míst na firemních webových stránkách

Doba, kdy při náborech zaměstnanců stačilo na webu publikovat pracovní inzerát a doufat, že si ho kandidáti najdou, je dávno pryč. K úspěšnému nábore kvalifikovaných pracovních sil je potřeba změnit způsob jejich oslovování. (Ján Bruno Tropp, 2019)

Na obrázku 3 je zobrazena křivka poptávky po práci, která ukazuje, jak produktivita práce ovlivňuje poptávku po práci. Poptávka po práci je stanovena kvantem práce. Podnik si poptává pouze takové množství práce, při kterém se výnos z mezního produktu vyrovná mzdě.

Obrázek 3: Křivka poptávky po práci



Zdroj: JUREČKA, Václav, Kolektiv, 2010. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 359 s. ISBN 978-80-247-3259-6.

3.1.4 Regionální aspekty trhu práce

Poměry na trhu práce v jednotlivých krajích České republiky jsou nesourodé. Ve srovnání jsou patrné jisté teritoriální disparity, které jasně určují atraktivnost trhu práce v jednotlivých krajích. Tyto disparity se nejvíce projevují v jejich ekonomické výkonnosti. Do této kategorie spadají aspekty hrubého domácího produktu, čistého disponibilního důchodu domácnosti, tvorby hrubého fixního kapitálu a míry nezaměstnanosti. (Viturka a kol., 2010, s. 29)

Česká republika patří za zemi s velmi vysokým nárůstem úrovně kvality v oblasti rozvoje. Tradičně se jedná o jednu s nejvýkonnějších zemí v dosahování svých cílů. Ministerstvo pro místní rozvoj se snaží přednášet koncepty, strategie a poskytovat pomoc jednotlivým regionům, aby tím stále zvyšoval vývoj České republiky a už tak mimořádně vysoký hrubý domácí produkt. (Dvořáková a kol., 2007, s. 67)

Hlavní ideou České republiky je pevná soudržnost regionů a schopnost odolávat konkurenci. Rozvoj jednotlivých regionů v oblasti sociální, ekonomické i průmyslu je podporován dle předkládaných ambicí tak, aby byl trh práce ideálně vyvážen. Snaha o řešení rozvojových problémů s nezaměstnaností v regionech s převažujícím venkovským charakterem a ucelení rozvoje předdimenzovaných velkých městských celků. Podpora produkce firem v menších

městech a méně atraktivních regionech k boji s nezaměstnaností a tím přispění rozvoje těchto regionů. (Dvořáková a kol., 2007, s. 70)

Důležitým aspektem pro rozvoj jsou získávané dotace prostřednictvím státu nebo Evropských fondů. Tento pojem je jasně definován v zákoně č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. *„Dotací se rozumí peněžní prostředky státního rozpočtu, státních finančních aktiv nebo Národního fondu poskytnuté právnickým nebo fyzickým osobám na stanovený účel.“*

Vyhláška 504/2002 Sb. definuje pojmy dotace ze státního rozpočtu a dotace z Evropských fondů. Dotací ze státního rozpočtu se rozumí: *„bezúplatná plnění přímo nebo zprostředkovaně poskytnutá podle zvláštních právních předpisů ze státního rozpočtu, státních finančních aktiv, Národního fondu, ze státních fondů, z rozpočtů územních samosprávných celků na stanovený účel.“* (Vyhláška k zákonu o účetnictví, 2002) a dotací z Evropských fondů se rozumí *„bezúplatná plnění poskytnutá účetním jednotkám na stanovený účel ze zahraničí z prostředků Evropského společenství nebo z veřejných rozpočtů cizích států a prostředky a granty poskytnuté podle zvláštního právního předpisu.“* (Vyhláška k zákonu o účetnictví, 2002)

Dotace jsou poskytovány primárně znevýhodněným regionům, pokud o ni požádají, aby tak nedocházelo ke konsensu. Regiony mohou poskytnutou dotací financovat rozvoj v oblasti podnikání, infrastruktury nebo vzdělání. V tomto směru existují dotační programy, např. program rozvoje venkova, program rozvoje obce, program vývoje, výzkumu a vzdělání atd. (Strnadová, 2019)

3.1.5 Zaměstnanost a nezaměstnanost

Nezaměstnaností se rozumí nevyrovnanost mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce na vrub převahující nabídky. Nezaměstnanost se dále měří mírou nezaměstnanosti, která je podílem všech nezaměstnaných potenciálních pracovníků oproti všem lidem způsobilých k práci. Míru nezaměstnanosti je možné vypočítat pomocí vzorce, avšak tato metoda bývá velmi nepřesná. (Dvořáková a kol., 2007, s. 72)

Na obrázku 4 jsou zobrazeny vzorce, které jsou podstatné pro výpočet míry nezaměstnanosti.

Obrázek 4: Výpočet míry nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{E+U}$$

u = MÍRA NEZAMĚSTNANOST

U = POČET LIDÍ BEZ PRÁCE

E = POČET ZAMĚSTNANÝCH LIDÍ

L = CELKOVÝ POČET PRACOVNÍCH SIL

$$u = \frac{U}{L}$$

Zdroj: HOLMAN, Robert, 2010. *Makroekonomie*, 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 424 s. ISBN 978-80-717-9861-3.

Dle (Dvořáková a kol., 2007) se za nezaměstnanou osobu považuje každý, kdo se o zaměstnání uchází, je veden na úřadu práce, není v žádném jiném pracovněprávním vztahu, neprovádí žádnou výdělečnou činnost a nemá statut studenta.

Základní znaky a charakteristiku zaměstnanosti popisuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. „*Práve* na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“ (Zákon o zaměstnanosti, 2004) Každá osoba má tedy plné právo si sama svobodně zvolit pracovní pozici a vykonávat ji kdekoli v České republice, nebo v zahraničí.

Na úseku zaměstnanosti se činí Úřad práce České republiky. Tento úřad zaručuje propojení potencionálních pracovníků s trhem práce a poskytuje oběma stranám poradenskou podporu. Pro zaměstnavatele je důležité pátrat po zájemcích o práci dle požadovaných kritérií. Zjištění vzdělání, zájmů budoucího pracovníka o danou profesi, přizpůsobení se místě provedení práce, ale i zda druh pracovního úvazku a směnnost je vyhovující. Naopak pro zaměstnance jsou důležitým kritériem především platové podmínky, vhodnost dané profese nebo pracovní a zaměstnanecké benefity. Neopomenutelný je také pracovněprávní vztah, který bude se zaměstnavatelem navázán. Pracovněprávní vztah je vymezen v pracovní smlouvě nebo také v dohodě o provedení práce, dohodě o pracovní činnosti. (Úřad práce, c2019)

Zaměstnanost se odvíjí na základě dokonalého propojení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, popřípadě, k tomuto propojení dochází za pomoci Úřadu práce České republiky.

Česká republika se pyšní titulem státu s nejnižší nezaměstnaností v Evropské unii. Míra

nezaměstnanosti klesá plynule od roku 2008. Tento ukazatel značí neklidnou situaci, který nyní vládne na trhu práce. Zaměstnavatelé se snaží zvyšovat mzdy v souvislosti se zvyšujícím se ekonomickým růstem. Problémem v oblasti nezaměstnanosti je fakt, že zisky jednotlivých podniků se neustále snižuje právě z důvodu rostoucích mezd a snižující se nezaměstnanosti. Zisk podniků je na nejnižší úrovni od roku 2005. (Mazouch a Fisher, 2011)

Snižující se nezaměstnanost zaznamenal především Úřad práce České republiky. Eviduje neustále nižší počet uchazečů a na druhé straně vnímá zvyšující se počet pracovních nabídek. Dle Úřadu práce však na stále se zvyšující poptávku po potencionálních zaměstnancích reagují zájemci o import nových pracovníků ze zahraničí. Tato reakce však neustále naráží na administrativní překážky. (Úřad práce, c2019)

Tradiční české přísloví z minulé doby, které říká: „*Lidé předstírají, že pracují a stát předstírá, že je za to platí.*“ již dávno neplatí a nezaměstnanost je nedílnou součástí státního systému dnešní doby. „*Ačkoli nezaměstnanost soužila kapitalismus již od průmyslové revoluce, bylo možné pochopit její příčiny a související náklady teprve po vzniku soudobé makroekonomické teorie*“ (Samuelson, 1991)

V 90. letech prošla politika zaměstnanosti dramatickou transformací. Úpravy na trhu práce se přenesly na jednotlivce ve společnosti prostřednictvím aktivační politiky. Zaměřeno bylo především na podporu zaměstnanosti a užití nové formy správy. To vše bylo způsobeno především nově zavedenou politikou, čímž vznikly ústřední aspekty nové strategie zaměstnanosti. Hlavním cílem bylo zvýšit účinnost veřejných služeb a rychlost návratu nezaměstnaných do práce. (Rogowski, Whiteside a Salais, 2012)

V dnešní době svobody již není možné někoho nutit do zaměstnání. Není možné ani uměle vytvářet pracovní pozice, které nejsou potřebné, pouze proto, aby míra nezaměstnanosti byla na nulové úrovni. I tak je nezaměstnanost České republiky pouhým zlomkem ekonomicky aktivního obyvatelstva. (Tvrdý, 2007)

3.1.6 Vzdělání a trh práce

Ačkoliv není pojem „vzdělání“ jasně formulován, obecně vzato se jedná o možnosti, zběhlosti a vědomosti dané osoby. Jeho pointa je ve kvalifikovanosti jednotlivých pracovníků na trhu práce. Dle (Mazouch a Fisher, 2011, s. 52) platí pravidlo, že „*Vzdělanější osoby se lépe adaptují na podmínky na trhu práce a flexibilně reagují na změny, které na pracovním trhu vznikají,*

zejména v souvislosti s hospodářským cyklem.“ Toto pravidlo však na českém trhu práce ve většině případů neplní svoji funkci, neboť zvyšování lidského kapitálu není na snaze společnosti. (Mazouch a Fisher, 2011)

Vzdělání pracovníků se dělí do kategorizace získání vzdělání před vstupem na trh práce, tj. před získáním nového pracovního poměru, a v pracovním poměru následné zvyšování kvalifikace v pracovním poměru. Zvýšením kvalifikace se rozumí dle zákoníku práce *„Změna hodnoty kvalifikace, její získání nebo rozšíření, studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.“* (Zákoník práce, 2006)

V publikaci „průvodce současným odborným vzděláním“ je uvedeno, že každý absolvent, jenž se chystá k nástupu na trh práce a chce uplatnit svoje schopnosti, by měl být schopen přizpůsobit se novým pracovním předpokladům, a dále prohlubovat svůj rozmach a vzdělání. (Národní ústav odborného vzdělání, 2008)

Základním konceptem vzdělanosti je bezprostřední propojení vzdělání nových uchazečů o zaměstnání a požadavků trhu práce. Na straně zaměstnavatele je důležité přiměřeným způsobem respektovat požadavky nových uchazečů o jejich pracovní pozici, a na straně zaměstnance stejným přiměřeným způsobem přijmout požadavky budoucího zaměstnavatele, dále se snažit přizpůsobit novým pracovním podmínkám a povinnostem ze zaměstnání vyplývajících. Tento složitý systém plný ústupků a kompromisů je základním předpokladem pro fungování trhu práce, zvyšování se hrubého domácího produktu a rozvoje jednotlivých regionů České republiky. (Tvrdý, 2007)

3.2 Mobilita pracovníků

Mobilitu pracovníku profiluje svolnost zaměstnance za svojí práci dojíždět, či přestěhování se do vzdálenějšího města, ve kterém pracovník toto zaměstnání vykonává. Přestože trh práce je přehlacen poptávkou po pracovní síle, mobilita pracovníků je v úplném zrodu. (Anýžová a Večerník, 2019, s. 145)

Dle (Koubek, 2007, s. 237) lze mobilitu chápat, jako obecné splynutí pracovníků ve firmě s jejich pozicemi a úkoly, s cílem nalézt ten nejlépe vyhovující vztah mezi pracovníkem, jím vykonávanou prací a pracovním zařazením. Tímto splynutím lze dosáhnout zvýšení pracovního výkonu.

Pro pracovníka je cílem mobility umožnění ovládnutí svých zkušeností, vědomostí a schopností a zesílit tak svůj životní rozmar při uplatnění se v pracovních nabídkách kdekoliv na trhu práce. Pro podnik je cílem mobility získávání nových pracovníků, jejich následné modelování v podniku a v poslední řadě ukončení dosavadní spolupráce a pracovněprávního vztahu. (Dvořáková a kol., 2012)

Mobilita na trhu práce je velmi důležitou součástí veřejného i soukromého sektoru. Ve veřejném sektoru je mobilita především výhradou mladších a méně vzdělanějších pracovníků. Tito ještě, oproti starším pracovníkům, nemají pevné vazby se svým rodným okolím a jejich tužba po větším výdělku a vyšších pracovních pozicích je zřetelnější. Může se jednat i o první krok k osamostatnění se a získání nových životních zkušeností. U osob starších, s více životními zkušenostmi nebo vyšším vzděláním, nastává uzemnění mobility, neboli ochota onoho cestování u těchto osob klesá. Tento jev je způsoben především zažitým domácím prostředím starších osob, kdy postupem času ztrácí člověk schopnost přizpůsobení se změnám, cestování do zaměstnání několik hodin i vyhledávání lukrativnějších pozic. Tento jev ovšem neplatí v soukromém sektoru, kde vzdělání pracovníků nehraje podstatnou úlohu. (Anýžová a Večerník, 2019, s. 150)

Svolnost pracovníků s přizpůsobením se zvyšující se pracovní poptávce, a tím potřebné mobilitě, je prozatím hlavně pouhou tužbou českých podnikatelů, neboť rysy mobility pracovníků nemají z důvodu předchozího politického režimu v srdcích českých občanů žádné kořeny. Mnoho podniků se snaží podpořit mobilitu pracovníků zvyšováním mezd nebo nabízením různých benefitů. Mobilita je důležitá pro strukturu postupu a přetváření pracovníků uvnitř i vně podniku a její zkoumání z hlediska podniku je nezbytnou součástí pracovní moci společnosti, která tímto jednáním utváří silné a konkurenceschopné pracovní rozpoložení. (Dvořáková a kol., 2012)

3.2.1 Mobilita uvnitř podniku

Interní mobilita zaměstnanců popisuje nakládání s pracovníkem v pracovněprávním vztahu. Jedná se o základní a nezbytné úkoly řízení lidských zdrojů. Pracovník je již zaměstnancem daného podniku a jeho mobilita se odvíjí dle jeho uplatnění v daném podniku. Tato mobilita bývá často nazývána mobilitou vnitropodnikovou, v jejíž režii se řeší postup a pohyb pracovníků. Těmito pohyby může být jeden ze tří základních typů: (Dvořáková a kol., 2012, s. 164)

převedení na jinou pracovní pozici
povýšení
přeřazení na jinou funkci

„Nejpřesněji lze rozmístování pracovníků definovat, jako kvalitativní, kvantitativní, časové a prostorové spojování pracovníků s pracovními úkoly, pracovními místy.“ (Koubek, 2006, s. 367)

Převedení na jinou práci znamená pracovní místo v podniku, kde je pracovník zaměstnán. Pracovní místo by mělo splňovat profil předchozího pracovního zařazení bez zásadních mzdových nebo významových odchylek. Při tomto pohybu se nemůže stát, že by pracovník musel splňovat jiné požadavky, jelikož nové místo se pro něj v podstatných rysech nikterak neliší. K těmto pohybům dochází zpravidla z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti. Může se jednat např. o těhotnou pracovníci nebo o pracovníka, který dle lékařského posudku nemůže vykonávat práci v noci. (Dvořáková a kol., 2012, s. 165)

Povýšení znamená opuštění svého dosavadního místa ve společnosti a přechod na pozici s komplikovanější, podstatnější pracovní náplní, mnohdy spojenou s lepším finančním ohodnocením a zapojením se do vyšší sféry podniku. K tomuto pohybu dochází zpravidla při využívání schopností vybraného pracovníka, tím zvýšit jeho pohnutky v dané společnosti a motivovat ho k vyšší produktivitě. (Dědina a Cajthamr, 2010, s. 229)

Přeřazení na jinou funkci znamená pravý opak k obratu povýšení pracovníka. Dalo by se říct, že správným pojmem pro přeřazení pracovníka na jinou funkci je degradace. Zaměstnavatel může mít k tomuto jednání oprávnění i povinnost. O oprávnění se jedná ve chvíli, kdy stávající zaměstnanec podá výpověď, je proti němu vedeno trestní stíhání nebo nesplňuje-li předpoklady pro plnění stávající pozice. Povinnost zaměstnavatele je pouze tehdy, když by jednáním pracovníka mělo dojít k ohrožení zdraví pracovníka samého nebo ostatních pracovníků. Přeřazený pak vykonává jinou funkci, kterou mu zaměstnavatel přiřadí a je povinen tuto změnu respektovat a práci vykonávat. Práce se tedy v podstatných rysech může měnit, stejně tak se může změnit i její mzdové ohodnocení. (Dědina a Cajthamr, 2010, s. 229)

Přerozdělování jednotlivých pracovních míst by mělo být založeno především na základě produktivity zaměstnance nebo jeho mzdových nákladech. Ve všech kapitalistických společnostech se tedy uskutečňuje pohyb pracovníků pouze na základě těchto dvou zásad.

Důležité proměnné jednotlivých pracovních míst je (Abbott, 2010, s. 48)

postavení zaměstnance v organizační struktuře
obsah úkolu
definice pracovní odpovědnosti

3.2.2 Mobilita vně podniku

Základním dělením mobility vně podniku je na stránku aktivní a stránku pasivní. Aktivní stránka vnější mobility pojednává o personálních záležitostech přijímání, zaměření a výběru nových pracovníků. Podrobně řeší postup, který podnik využívá při vyhledávání a následném přijímání nových pracovníků. Probírá základní aspekty, které má budoucí pracovník, a které nasměrují zaměstnavatele k rozhodnutí, zda pracovníka přijme nebo nikoliv. Zjištění dosaženého vzdělání, praxe v daném oboru, ochoty mobility, nebo zda má předpoklady pro výkon budoucí pozice v podniku. (Koubek, 2007)

Přijímání pracovníků je procesem, kterým firma uchopuje lidské zdroje trhu práce. Základním předpokladem přijímání potencionálních pracovníků je personální svěřením pracovníků těm odvětvím podniku, ve kterých by měl pracovník později vykonávat práci. Současní pracovníci, kteří v odvětví pracují tak mohou účinně napomoci personálnímu oddělení k výběru toho správného nového kolegy. Přijímání má dvě fáze, a to získávání a výběr. (Vašítková, 2008, s. 159)

Získávání a výběr pracovníků je zásadní personální činnost, při které se zkoumá vhodnost potencionálních pracovníků, kteří chtějí vstoupit do pracovněprávního vztahu firmy. Základním úkolem získávání pracovníků je oslovení skupiny vhodných kandidátů, kteří mají o pracovní pozici zájem a splňují její žádané podmínky. Pro rozdílné pozice je důležité vybírat rozdílné způsoby rozhodování o přijetí daného pracovníka. Základním faktorem získávání pracovníků je výměna informací. Mělo by se tak usilovat o způsobilost potencionálních pracovníků k vykonávané pozici a jejich následný rozvojový potencionál, který pomůže jejich pracovní kvalifikaci do budoucna. Důležitá je následná orientace již přijatých pracovníků na poli pracovního zařazení. (Kocianová, 2010, s. 79)

Orientaci pracovníků definuje (Koubek, 2007, s. 192), jako „*důkladně promyšlený a pro každý druh pracovních míst, každé pracoviště i organizaci specifický program adaptačních a vzdělávacích aktivit, které mají usnadnit a urychlit proces seznamování nových pracovníků*

s jejich novými pracovními úkoly, pracovními podmínkami a pracovním a sociálním prostředím, ale také s potřebnými znalostmi a dovednostmi tak, aby jejich pracovní výkon, pokud možno co nejdříve dosáhl požadované úrovně.“ Smyslem je tedy co nejrychlejší a nejefektivnější přijetí pracovníka do kolektivu ve firmě.

Pasivní stránka řeší druhy ukončení pracovněprávního vztahu pracovníka. Existují čtyři základní druhy ukončení pracovněprávního vztahu. Jedná se o: (Dědina a Cajthamr, 2010, s. 229)

propuštění
penzionování
rezignování
úmrtí

Propuštění je výsledkem, ke kterému zaměstnavatel přikročí, jestliže se snaží reorganizovat strukturu podniku. Zaměstnavatel může přikročit k propuštění pouze z důvodů, které jsou výslovně uvedeny v § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Většina podniků tak například propustí z pracovněprávního vztahu z důvodu nadbytečnosti. Zde se dá postupovat dvěma způsoby. Prvním je propouštění dle výkonnosti a druhým je propouštění dle délky pracovního poměru. Důvodem k propuštění je také hrubé porušení pracovní kázně. V tomto hledisku dochází většinou k okamžitému ukončení pracovního poměru, které je uvedeno v § 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. (Zákoník práce, 2006)

Penzionování způsob ukončení pracovněprávního vztahu, který lze vyřešit dvěma způsoby. Prvním způsobem je ponechání stávajícího zaměstnance v podniku, i když dovršil důchodový věk, neboť jeho pracovní nasazení je na vysoké úrovni a svoji práci činí řádně. Druhým způsobem je skončení pracovněprávního vztahu s dosažením onoho důchodového věku. Tento způsob penzionování se podporuje z důvodu obměny pracovníků, jelikož starší pracovník, který dosáhl důchodového věku, by měl využít své peníze a uvolnit pracovní pozici dalšímu uchazeči. Výhodou tohoto ukončení vztahu je skutečnost, že zaměstnavatel zná tento stav dopředu a může se na něj dostatečně připravit, a že zaměstnanec ukončuje svoje působení na trhu práce a užívá dosaženého starobního důchodu. (Kocianová, 2010, s. 191)

Rezignování znamená odejití zaměstnance na základě podání vlastní žádosti. Tento způsob můžeme definovat, jako výpověď z pracovněprávního vztahu. K výpovědi zaměstnanec

přikročí, jestliže např. není spokojen s dosavadním pracovním zaměřením v podniku nebo našel pro něj vhodnější pracovní zaměření mimo podnik. Výpověď pracovníka zaměstnavatel ovlivní pouze v přiměřené míře, jedná se totiž o jeho vlastní vůli. Forma výpovědi může být s výpovědní lhůtou nebo bez ní v případě dohody. (Dědina a Cajthamr, 2010, s. 229)

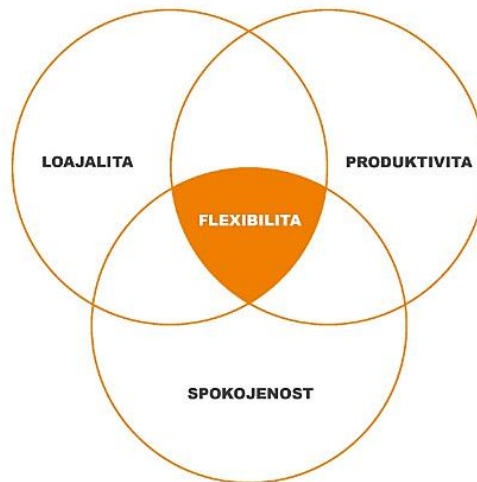
Úmrtí pracovníka je nepříjemným a posledním pasivem. Tento stav nemůže podnik nikterak ovlivnit a nemůže se na něj ani dopředu připravit. Při tomto ukončení pracovního poměru musí podnik přijmout důvody tohoto stavu. Pokud úmrtí nastane v důsledku pracovního úrazu nebo spojením nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen přijmout plnění, která mu ukládá zákon. Jestliže úmrtí nastane z jiného důvodu, je povinen pouze uplatnit práva zemřelého pracovníka. Těmito právy může být zbylá dovolená nebo nepřevzatá mzda za práci. (Zákon zákoník práce, 2006)

3.2.3 Flexibilita

Flexibilita je z pracovního hlediska měřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o přizpůsobení se pracovní náplni nebo pracovnímu výkonu, jenž zaměstnavatel nařídí. Nezbytnými společníky flexibility jsou inteligence a kapacita. Inteligence se vyžaduje od zaměstnance, ve smyslu pochopení místních i globálních ekonomických podmínek, schopnosti produktivně pomáhat obchodním manažerům vyhnout se budoucím problémům, mezerám v dovednostech a deficitům produktivity a loajality vůči samotnému zaměstnavateli. Kapacita je naopak vyžadována od zaměstnavatele, neboť integrované a společné plánování vyžaduje odborné znalosti shromážděné na místě, které mohou podpořit stanovení společných cílů a lepší řízení konfliktů a kompromisů k větší spokojenosti zaměstnanců. Pro společnost by tedy mělo být budování flexibility zaměstnanců ústředním prvkem vytváření strategie, pro zajištění úspěchu decentralizace. (Giguère a Froy, 2009)

Na obrázku 5 je zobrazen vznik pozitivně nabitě firemní kultury, při propojení loajality, produktivity a spokojenosti jednotlivých zaměstnanců. Z vyobrazeného tak lze pozorovat, že při spojení oněch proměnných, vzrůstá flexibilita zaměstnanců ve společnosti.

Obrázek 5: Pozitivně nabitá firemní kultura



Zdroj: GIGUÈRE, Sylvain and Francesca FROY. *Local Economic and Employment Development: Flexible Policy for More and Better Jobs*. 1st ed. Paříž: OECD Publishing, 2009. 189 p. ISBN 978-92-640-5952-8.

3.2.4 Vnitřní migrace

Vnitřní neboli regionální migrace podporuje využití výrobního faktoru práce, čímž rozvíjí ekonomický růst. Je definovaná třemi faktory, kterými jsou (Paleta a Jandová, 2010, s. 5)

ekonomické faktory (mzdová diference, počet volných pracovních míst, rozdíly v nezaměstnanosti)

institucionální faktory (flexibilita zákonodárství, bytová politika, sociální systém)

sociální faktory (sňatky, rozvody, přesun členů rodiny, dostupnost bydlení, životní prostředí)

Jediným faktorem, který vnitřní migraci snižuje, je neochota k migraci přistoupit. Stěhování je dominantou mladších obyvatel a věk tedy nepříznivě působí na vnitřní migraci. Totéž platí o neochotě vyhledávat nové pracovní nabídky. (Paleta a Jandová, 2010, s. 6)

4 LITERÁRNÍ REŠERŠE

4.1.1 Trh práce v oblasti alternativního zaměstnávání

V roce 2015 provedli (Kubát a Kotlíková, 2015) průzkum veřejného mínění cizinců třetích zemí o jejich integraci a životu ve společnosti. Cílem výzkumu byl průzkum veřejného mínění

cizinců z třetích zemí v České republice. Jednalo se o Ukrajince, Vietnamce a Rusy, kteří dostali otázky integrace a náhledu na společnost a život v České republice. Výsledkem výzkumu bylo zmapování postojů a vztahu cizinců k integraci do České republiky, tak odhalení hodnot a zásad chování. Dále bylo realizováno a vyhodnoceno dotazníkové šetření, které se konalo v jednotlivých krajských městech České republiky. Dále bylo navrženo vhodné opatření zaměřené na podporu a posílení integračního procesu cizinců na českém trhu práce.

Výsledky projektu, který studoval zaměstnání osob ve výkonu trestu odnětí svobody a po něm, zveřejnili (Mertl a Bareš, 2018) v roce 2018. Výzkum měl za cíl vyhodnotit situace, do níž dostane vězeň po propuštění, a detailně vypracovat rozbor toho, jak tento jev ovlivňuje historii propuštěné osoby na pracovním trhu. Výzkum se zaměřil na okolnosti, které ovlivní pracovní život vězně, a na vztahy mezi pracovní zkušeností vězně a jeho trestní minulostí. Výsledkem byla identifikace a popis důležitých faktorů, které ukazují šance vězňů na trhu práce. Byla zachycena vnitřní dynamika okolností určujících možnosti zaměstnání propuštěných osob.

(Kořanová a spol., 2015) předložila v roce 2015 výsledky v podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílem výzkumu bylo zmapovat problematiku kategorie osob se zdravotním postižením a nalézt způsob, jak zvýšit ochranu těchto osob na trhu práce v systémech zaměstnanosti. Základem tohoto výzkumu bylo jasné definování pojmů zdravotního postižení a osoby se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti. Dále bylo vymezeno, jakým způsobem se v České republice pro přednesení zaměstnanosti stanoví zdravotní postižení jednotlivých osob, kdo a podle čeho by je měl posuzovat, a kdo orgán rozhodne o přiznání onoho statusu osoby se zdravotním postižením. Na konci byl zveřejněn přehled základních opatření a nástrojů, které se využívají k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

4.1.2 Porovnání krajů

(Binek a kol., 2011) ve svém auditu uvádějí, že porovnání aspektů v jednotlivých krajích se provádí tzv. „Bennetovou metodou“. Tato metoda zjišťuje rozsah rozdílností jednotlivých krajů, neboť výpočtem jednotlivých poměrných rozdílů krajních hodnot všech zvolených aspektů zjistíme, jaká je ekonomická výkonnost daného kraje. Z těchto hodnot se dále zjišťuje v porovnání s průměrem, který kraj je nejvíce uplatnitelný na trhu práce, a který se nachází na spodní hranici. Ekonomická výslednost není jedinou diferencí v oblasti porovnání jednotlivých krajů České republiky. Hlediska v oblasti zpracování dat ze zaměstnanosti, nezaměstnanosti a vzdělání jsou nedílnou součástí porovnání disparit. Na základě zjištěných ukazatelů v těchto

oblastech se data dle získaných bodů dále vyhodnocují, jako srovnání krajů v České republice. Dlouhodobou situaci na českém trhu práce v této oblasti zajišťuje tzv. „Mezikrajské srovnání“ (Binek a kol., 2012)

V tabulce 1 jsou uvedeny ukazatele pro mezikrajské srovnání pro tzv. „Bennetovu metodu“.

Tabulka 1: Ukazatele pro mezikrajské srovnání

Oblast	Ukazatel	Směr působení	Počet bodů	Váhy podle oddílu	Váhy celkem	
Zaměstnanosť	Z 1	Průměrná hrubá měsíční mzda (Kč)	+	33	23,9	7,5
	Z 2	Míra ekonomické aktivity (%)	+	34	23,2	7,3
	Z 3	Míra zaměstnanosti (%)	+	21	37,6	11,8
	Z 4	Průměrný týdenní délka pracovní doby (hod)	-	52	15,2	4,8
Nezaměstnanosť	N 1	Obecná míra nezaměstnanosti - celkem (%)	-	15	47,4	16,5
	N 2	Podíl uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním a bez vzdělání (%)	-	38	18,7	6,5
	N 3	Podíl uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním (%)	-	35	20,3	7,1
	N 4	Průměrné procento pracovní neschopnosti (%)	-	52	13,7	4,8
Vzdělávání	V 1	Střední délka vzdělávání (roky)	+	17	43,3	14,6
	V 2	Vlastní výdaje krajské samosprávy a obecních samospráv na vzdělání (tis. Kč na žáka)	+	29	25,4	8,6
	V 3	Podíl domácností vybavených osobním počítačem s připojením na internet (%)	+	49	15,0	5,1
	V 4	Podíl uchazečů o zaměstnání zařazených do rekvalifikací z celkového počtu uchazečů o zaměstnání (%)	+	45	16,3	5,5

Zdroj: Český statistický úřad, 2020. [online]. 25. 11. 2020 [cit. 2020-25-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

4.1.3 Mobilita

Výraz „mobilita“ se objevuje v materiálech týkajících se odborného vzdělávání a profesní přípravy. Používá se v různém kontextu a v důsledku toho má několik zčásti odlišných významů. Zpočátku se výrazu mobilita používalo téměř výlučně v souvislosti se zaměstnatelností absolventů odborného vzdělávání a profesní přípravy. Hledaly se způsoby, jak pracovníky vybavit takovými vlastnostmi, které by jim umožňovaly trvale se uplatňovat na dynamicky se rozvíjejícím trhu práce, a to i za podmínky, že změní zaměstnání či dokonce povolání. Předpokládá se, že takto pojímanou mobilitu se podaří zabezpečit tehdy, když odborné vzdělávání a profesní příprava budou poskytovat nejen speciální vědomosti a dovednosti potřebné k výkonu určitého povolání, ale i širě uplatnitelné, nad oborové, transverzální kompetence. V Německu se v tomto směru prosazuje koncept dodatkových kvalifikací – Zusatzqualifikationen, ve Francii se rozvíjí specializační doplňkové vzdělávání

vedoucí k získání MC – mention complémentaire. (Konopásková, 2002)

V roce 2006 byla zpracována studie Richarda Poláčka „Studie o překážkách mobility v EU a jejich možných řešeních“. Závěrečná zpráva studie podrobně popisuje nejčastější problémy a překážky mobility. Podle této studie, která se stala výchozím podkladem dalších materiálů a studií a práce odborných skupin, jsou hlavní překážky obsaženy v následující čtyřech oblastech (Poláček, 2006):

- víza a pracovní povolení pro pracovníky z tzv. třetích zemí a zemí, které nejsou v schengenském prostoru
- sociální pojištění a rozdílná pravidla v jednotlivých zemích a při rozdílných typech zaměstnanosti
- daně z příjmu a smlouvy o vyloučení dvojího zdanění a národní pravidla pro DPH
- užití autorských práv.

Výzkum mobility vlámského znalostního centra JINT ukazuje, že mladí lidé potřebují na prvním místě praktické informace a interkulturní vzdělávání. Není to překvapivé, vycházíme-li z přístupu Beulaha Rohrlicha založeném na „soustředných kruzích“. Z výzkumů víme, že praktické informace spojené s dopravou, potravinami, zdravím, ubytováním, spánkem, bezpečností a hygienickým zázemím (vnitřní kruh), je třeba poskytnout jako první. Po splnění těchto potřeb by měl být naplněn další kruh potřeb. (Athanasou, 2008)

Vnoučková a Čejka uvádějí, že mezi nežádoucí efekty mobility patří např. nevyužití získané odbornosti a pracovní zkušenosti odcházejícího pracovníka, vytváření nežádoucích postojů pracovníků organizace, narušení vztahu k práci, pracovní morálky, vyšší nároky na ostatní pracovníky v době zástupu, možnou ztrátu zákazníků, zvýšené náklady na získání náhradního pracovníka. Nežádoucím důsledkem mobility je také přenos nebo ztráta znalostí, které daný zaměstnanec uplatňoval na pracovní pozici. Oproti tomu žádoucím vlivem jsou noví pracovníci přinášející nové podněty a nápady, nedochází ke stagnaci, získání vhodnějšího pracovníka (s většími znalostmi, zkušenostmi), optimalizuje a zlevňuje proces personálního plánování, řízení rozvoje a nástupnictví (Vnoučková a Čejka, 2013)

5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Teoretická část je rozdělena do dvou podkapitol. První je věnována obecně trhu práce. Jsou v ní definované pojmy, jako je vzdělání, zaměstnanost a nezaměstnanost, které jsou nezbytné

k pochopení celé bakalářské práce. Zahrnuto je i grafické vyobrazení nabídky a poptávky na trhu práce. Důležitou součástí této podkapitoly je specifikace národního hospodářství, sloužící k přiblížení situace v regionech.

Navazující druhá část se zabývá mobilitou pracovníků, která je rozčleněna do 2 skupin – vnější a vnitřní. Vnější je na aktivní stránce zaměřena na vstup pracovníka do společnosti a na stránce pasivní na jeho odchod ze společnosti. Vnitřní je zaměřena na pohyb pracovníků ve společnosti.

Teoretická část je zpracována z dostupných zdrojů literárních a internetových.

6 PRAKTICKÁ ČÁST

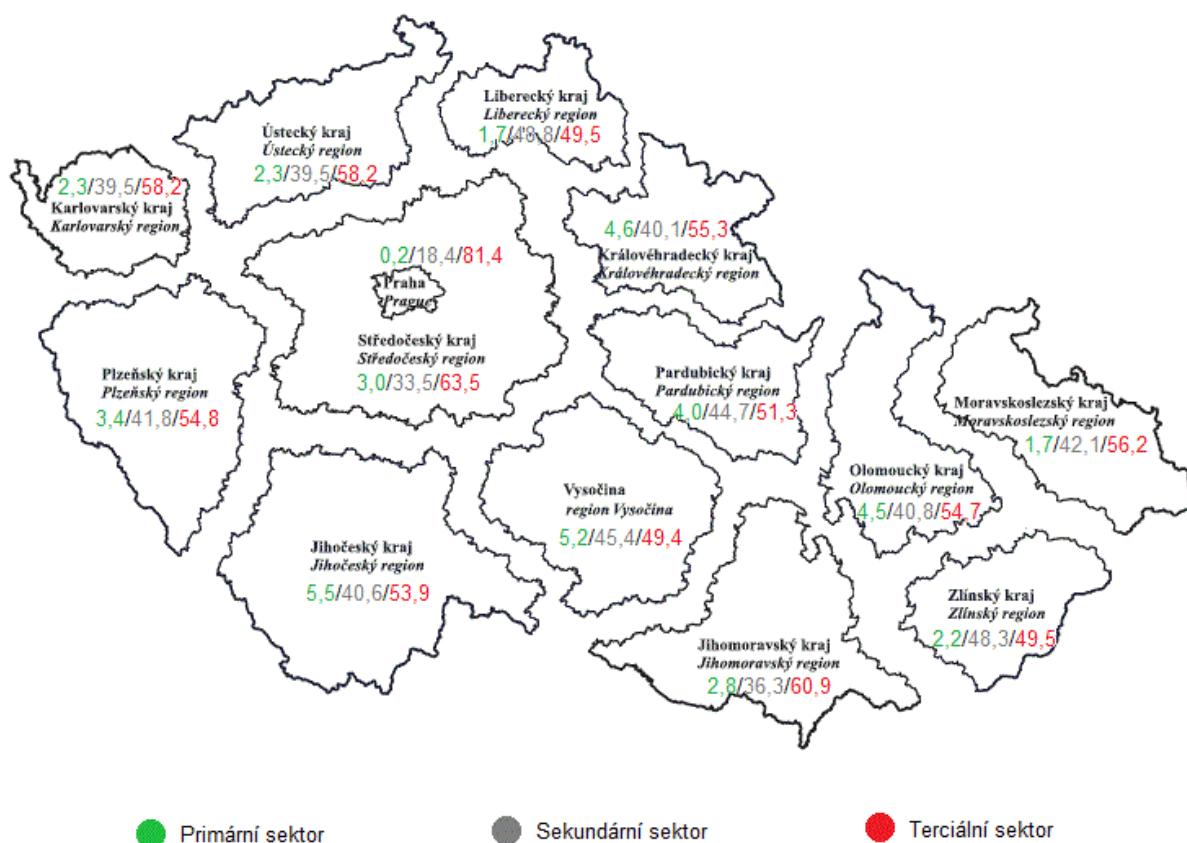
6.1 Tržní ekonomický systém jednotlivých regionů

Český trh práce je v posledních osmi letech velmi napnutý. Nezaměstnanost od roku 2014 neustále klesá a postupem času začíná být nouze o kvalifikované, ale i nekvalifikované zaměstnance ve všech odvětvích pracovního trhu v České republice. Tyto jednotlivá odvětví rozdělují především populační, společenské, zeměpisné a ekonomické předpoklady jednotlivých regionů, které jsou pro každý kraj specifické. Jednotlivé regiony mají především specifický vývoj trhu práce. V Hlavním městě Praha je především cíleno na rozvoj trhu práce v terciálním sektoru (81,4 %), kdežto např. v Libereckém kraji se trh práce soustředí spíše na sekundární sektor (48,8 %). Rozvoj trhu práce v primárním sektoru se snaží udržet Jihočeský kraj (5,5 %), avšak i v tomto regionu je zemědělství na ústupu. Pro celou Českou republiku má trh práce jedno společné, a to neustále se zvyšující profesní požadavky na nové pracovníky (jedná se především o dosažené vzdělání a předchozí praxe) a zvyšování kvalifikací pracovníků stávajících (může probíhat formou kurzů, stáží nebo proškolením).

Česká republika patří mezi hospodářsky velmi vyspělé státy. Tento stav je způsoben dlouhodobým historickým rozvojem. Národní hospodářství v České republice je neustále vedeno mohutnými změnami ve skladbě pracujících osob v jednotlivých odvětvích trhu práce. Postupem času se dění novodobého modelu národního hospodářství v České republice přesouvá do sektoru služeb, a naopak sektor zemědělství je na ústupu stejně tak, jako je tomu všude ve světě. O síle národního hospodářství v České republice rozhoduje především vláda a centrální banka. Naopak rozvoj národního hospodářství ovlivňují pouze právnické a fyzické podnikající osoby, neboť vytváří pracovní pozice v daném hospodářském sektoru. V České republice bylo v roce 2019 evidováno 2 892 452 ekonomických subjektů, což tvoří 23,8 % samostatně výdělečně činných osob, která nabízí pracovní pozice pro zbytek populace. Rozvoj národního hospodářství České republiky již tedy nemůže ovlivňovat stát tak, jak tomu bylo před rokem 1989, kdy byly vytvářeny pětileté plány rozvoje národního hospodářství.

Na obrázku 6 je vyobrazen model národního hospodářství v jednotlivých regionech České republiky. Označuje hospodářství v primárním, sekundárním a terciálním sektoru v roce 2019. Uvedené hodnoty vyobrazují počet pracovníků v jednotlivých sektorech a jsou uvedeny v procentech.

Obrázek 6 – Model národního hospodářství



Zdroj: Český statistický úřad, 2020. [online]. 25. 11. 2020 [cit. 2020-25-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

Pro primární sektor národního hospodářství, kterým je především odvětví zemědělství, lesnictví a rybolov, které stále zaměstnává menší počet osob ze všech sektorů, je průměrný model zaměstnanosti v roce 2019 pouze 2,8 % osob. Regiony, které mají největší podíl zaměstnaných osob v primárním sektoru, jsou pro rok 2019 především Jihočeský kraj, kde díky pokračujícímu rybolovu i přes mohutná sucha, zaměstnává stále 5,5 % osob, dále kraj Vysočina, který při rozloze lesů 207 510 hektarů zaměstnává 5,2 % osob, a nakonec Královéhradecký kraj (4,6 %) společně s Olomouckým krajem (4,5 %).

V sekundárním sektoru, tj. odvětví průmyslu a stavebnictví je vyzdviženo to, že ekonomická krize se v roce 2008 snížila počet pracujících osob v sekundárním sektoru národního hospodářství České republiky o přibližně 120 000 osob. V posledních letech se počet zaměstnaných osob v odvětví průmyslu zvýšil pouze v kraji Libereckém, Zlínském a kraji Vysočina. V těchto regionech je v roce 2019 registrován nejvyšší podíl zaměstnaných v sekundárním sektoru České republiky, a to až 48,8 % osob. Naopak nejnižší podíl pracujících osob v průmyslu a stavebnictví se nachází v Hlavním městě Praha, které čítá pouze 18,4 %

zaměstnaných osob a ve Středočeském kraji je to 33,5 % osob. V roce 2019 tak pracovalo v sekundárním sektoru více než 1 900 000 osob.

V terciárním sektoru národního hospodářství České republiky, tj. odvětví služeb, podobně jako v ostatních zemích Evropy, se procento zaměstnaných osob neustále zvyšuje. Vliv Hlavního města Praha (81,4 % zaměstnaných osob) na průměrnou hodnotu České republiky je u terciálního sektoru enormní. Nad průměr se v České republice dostal už pouze Středočeský kraj s 63,5 % zaměstnaných osob a Jihomoravský kraj s 60,9 % zaměstnaných osob. Prakticky ve všech krajích pracuje v terciálním sektoru národního hospodářství více než polovina zaměstnaných osob, pouze na Vysočině se toto číslo dostává pod polovinu (49,4 % zaměstnaných osob), a také v kraji Libereckém a Zlínském, kde je toto číslo shodné (49,5 % zaměstnaných osob).

Za přeměnu jednotlivých sektorů národního hospodářství jednotlivých regionů České republiky mohou především aktuální globální trendy, které ovlivňují danou ekonomickou situaci mnoha podniků. Tyto trendy působí na regionální trhy práce, a především na mobilitu pracovníků v České republice.

6.1.1 Pracovní obory tržního ekonomického systému

Při vyhodnocování statistiky trhu práce, se jako vedlejší produkt získávají informace o počtu pracujících v jednotlivých sektorech národního hospodářství. Obecně je tak z těchto informací možné říct, že postupem času se na celém území České republiky přesouvá centrum dění od zemědělství ke službám. Jednotlivé regiony pomalu směřují k odtrhnutí se od klasických řemesel a připojují se na stranu nabídky služeb, což na trhu práce způsobuje díry a vyvolává tak poptávku po určitém druhu profesí.

K určení nejvytíženějších pracovních oborů je použita profesní struktura zaměstnanosti v jednotlivých regionech, kde je pomocí mezinárodní klasifikace vyobrazena jejich podoba. V porovnání od nejnáročnějších kvalifikačních profesí po ty, které jsou znalostně nenáročné. Na poli znalostně náročných profesí, kterými jsou technologicky náročné služby, tržní a finanční služby, vyniká především Hlavní město Praha, kde jejich podíl v roce 2019 tvořil 14,7 %. Ačkoliv se toto číslo nezdá vysoké, v Libereckém kraji hodnota znalostně náročných profesí tvoří 1,4 % pracujících.

6.2 Porovnání jednotlivých regionálních trhů práce

Již dnes splňuje ČR rozvojově dlouhodobé cíle Evropské unie z 80 %. Na základě výběrového šetření pracovních sil je možné od roku 1993 shromažďovat data o aktuální situaci na Českém trhu práce, a tím následně porovnávat jednotlivé regiony.

6.2.1 Regionální socializace ekonomicky aktivních

Zkoumání projevů socializace trhu práce v České republice již od roku 2014 přináší neustálé posilování místních neboli lokálních firem v jednotlivých regionech, a tím tak zvyšuje soběstačnost České republiky jako celku. Vzhledem k tomu, že v případě globalizace se nejedná o proces stále vzestupný, dalo by se říci, že v posledních letech se tak jednotlivé regiony v České republice mnohdy uzavírají do sebe. Procesy socializace v České republice posilují zejména jevy ekonomicky aktivního obyvatelstva, které z hlediska mobility zužuje stále se zvyšující hranice stárnutí populace v České republice, a s tím spojené urbanizační procesy. Velmi důležitým je z hlediska regionálních trhů práce také růst střední třídy a rozvoj vzdělávání.

Tvorba pracovních míst je pro trh práce velmi důležitá. Pakliže zaměstnavatelé pátrají po zájemcích o práci na základě pracovního potenciálu pracovníka a požadovaných kritérií, je zjištění jeho věku, vzdělání nebo zájmů o danou profesi základním článkem ekonomického aktiva. Důležité je přizpůsobení se místě provedení práce, a zda druh pracovního úvazku a směnnost je vyhovující. Naopak pro zaměstnance jsou důležitým kritériem především platové podmínky, vhodnost dané profese nebo pracovní a zaměstnanecké benefity. Neopomenutelný je také pracovněprávní vztah, který bude se zaměstnavatelem navázán. Může jít rovnou o pracovní smlouvu, ale také pouze o dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Toto je pouze o výčet možných jednotlivých kritérií, jež mohou být důležitou součástí pro rozhodování, zda zaměstnavatel pracovní příležitost danému pracovníkovi nabídne a ze strany pracovníka, zda tuto příležitost přijme. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se tedy neustále vyvíjí a reaguje na dokonalé propojení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

V tabulce 2 je zobrazen průměrný věk ekonomicky aktivního obyvatelstva. Z tabulky lze pozorovat, že průměrný věk ekonomicky aktivních obyvatel se neustále zvyšuje, čímž stoupá i počet těch, kteří jsou ekonomicky neaktivní na trhu práce v jednotlivých regionech.

Tabulka 2 – Průměrný věk ekonomicky aktivního obyvatelstva

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hlavní město Praha	42,0	42,0	42,0	41,9	41,9	41,9
Středočeský kraj	40,7	40,8	41,0	41,1	41,2	41,3
Jihočeský kraj	41,9	42,1	42,3	42,5	42,7	42,8
Plzeňský kraj	42,1	42,3	42,5	42,6	42,7	42,8
Karlovarský kraj	41,8	42,1	42,4	42,7	42,9	43,1
Ústecký kraj	41,2	41,4	41,6	41,8	42,0	42,2
Liberecký kraj	41,4	41,6	41,8	41,9	42,1	42,3
Královéhradecký kraj	42,3	42,5	42,7	42,9	43,1	42,3
Pardubický kraj	41,7	41,9	42,1	42,3	42,4	42,6
Kraj Vysočina	41,9	42,1	42,3	42,6	42,8	42,9
Jihomoravský kraj	41,9	42,0	42,2	42,3	42,4	42,5
Olomoucký kraj	42,0	42,2	42,4	42,6	42,8	43,0
Zlínský kraj	42,2	42,5	42,7	42,9	43,1	43,3
Moravskoslezský kraj	41,8	42,0	42,2	42,5	42,7	42,9
PRŮMĚR	41,7	41,9	42,0	42,2	42,3	42,5

Zdroj: Český statistický úřad, 2020. [online]. 25. 11. 2020 [cit. 2020-25-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

Průměrný věk obyvatel České republiky neustále stoupá. To platí i v případě ekonomicky aktivních, kde průměrný věk zaměstnaných každoročně převyšuje průměrný věk nezaměstnaných v průměru o 4,7 let. Tento úkaz je způsoben demografickým přerodem, kdy postupem moderní doby klesá porodnost, a zároveň díky pokrokům ve zdravotnictví i úmrtnost ve střední délce života. Následkem stárnutí populace je neustále se zvyšující počet ekonomicky neaktivních občanů v jednotlivých regionech České republiky. V jednotlivých regionech České republiky však nejsou rozdíly v průměrném věku obyvatel natolik patrné. Za populačně nejstarší se označuje Zlínský kraj (43,1 let) naopak nejmladším je Středočeský kraj (41,2 let).

Regiony, kde je vysoké procento ekonomicky aktivních, zužuje vyšší míra nezaměstnanosti. Důvodem je, že poptávka po pracovnících v těchto regionech je na nízké úrovni a případní zaměstnavatelé tak disponují na jednu pracovní pozici, až několika potencionálními uchazeči o její obsazení. Zkoumáním projevů socializace trhu práce v České republice bylo zjištěno, že právě tyto regiony převažují především primárním trhem práce, který je pro ně naprosto zásadní. Na druhé straně jsou však regiony, ve kterých je poptávka po pracovnících vysoká a případní zaměstnavatelé v těchto regionech nejsou schopni obsadit pracovní pozici vhodným uchazečem. Základním problémem na trhu práce v těchto regionech je přesycení trhu práce a

z důvodu stárnutí populace nejsou ekonomicky aktivní schopni poptávku zcela uspokojit. Na této straně převládá terciální trh práce. Právě rozdílnost v procentu ekonomicky aktivních je důvod, proč dochází k nedokonalostem pracovního trhu v regionech.

Problém na trhu práce v jednotlivých regionech České republiky je způsoben právě jeho přesycením, a to přesycením v oblasti rozvoje podnikání, obchodu a služeb v hlavních metropolitních celcích. Poptávka po pracovnících tak vysoce narůstá ve velkých městech, což nutí k urbanizačním procesům potencionálních pracovníků z venkova. Tento jev je však velkou mírou ovlivněn stárnutím populace, neboť ne všechny věkové kategorie populace uplatňují svoji tužbu po modernějších technologiích, vyšších pracovních pozicích a vyšších mzdách. Tímto však vzniká ona destabilizace mezi regiony, jež disponují vyšším počtem velkých měst a regiony s převládajícím venkovským charakterem. Poměry na trhu práce, tak v jednotlivých regionech České republiky nemohou být zcela identické. V porovnání jsou patrné jisté teritoriální disparity, které jasně určují atraktivnost trhu práce právě v určitých krajích. Tyto disparity se nejvíce projevují v jejich ekonomické výkonnosti. Do této kategorie spadají aspekty hrubý domácí produkt, čistý disponibilní důchod domácnosti, tvorba hrubého fixního kapitálu a míra nezaměstnanosti.

Srovnání nových změn v ekonomice jednotlivých regionů v oblasti lidských zdrojů je neodmyslitelnou a úspěšnou strategií rozvoje zkoumaného kraje. Vývoj obyvatelstva zásadně ovlivňuje trh práce a s tím spojené procesy mobility, kdy se stále nově přichodzí generací pracovníků ekonomický rozvoj jednotlivých regionů České republiky dostává do popředí

6.2.2 Procesy v mobilitě pracovníků

Proměna způsobu života obyvatel České republiky na městské prostředí, působí na společnost již přes 27 let. Jednotlivá města se tak nachází v jakési fázi transformace, neboť se vzhledem prudkému nárůstu obyvatelstva neustále rozrůstají. Díky tomuto jevu se zvyšuje mobilita pracovníků, kde tito mění svůj dosavadní styl života z venkovského na městský. Důvodem této migrace je najít způsob, kterým se pracovník bude snažit dosáhnout nabízených sociálních benefitů, vyšší kvalifikační kvality i bližší zdravotní péče. Pro Českou republiku je tak výsledkem vnitřní migrace rozvoj jednotlivých městských celků a trhu práce v jejich regionu. Takto rozvinutý region získává tímto stylem zvyšující se kvalitu společenského života pro jednotlivá okresní města.

Tento proces je chápán pozitivně především z důvodu zkvalitňování života v jednotlivých

krajských městech. V České republice je Hlavní město Praha považováno za tzv. „město krátkých vzdáleností“, neboť vzhledem ke zvýšení počtu obyvatel mezi léty 2014 až 2019 o 5 % byl vytvořen Metropolitní plán, který zastavil růst města mimo již vyznačené hranice. Tento plán tedy způsobuje houštění populace, tím zvyšuje pružnost napojení na technické i dopravní sítě, a tím se zdají být všechny části města blízko centra. Vzhledem ke zvyšujícímu počtu obyvatel se také zvyšuje počet podnikatelů, kteří nabízejí nové pracovní pozice. Proces vnitřní migrace však nepřináší pouze pozitivní důsledky. Negativní pohled na věc přináší dominanci obchodů ve velkých městech, což pro malé podnikatele ve venkovském prostředí připravuje o práci, neboť není pod náporom měst udržitelné. V České republice ukončilo v roce 2017 podnikatelskou činnost 1082 podniků venkovského typu. Velké problémy tak začínají mít obce do 2000 obyvatel, kde nejčastěji dochází k ukončení podnikatelské činnosti. Tento jev způsobuje mezery na trhu práce v malých obcích a nutí jejich obyvatele za prací cestovat do velkých měst.

V tabulce 3 je zobrazen proces mobility z malých obcí do velkých měst či předměstí od roku 2014. Ve srovnání je zeleně zobrazen nárůst obyvatel a červeně úbytek.

Tabulka 3 – Prostorová mobilita obyvatel České republiky

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Srovnání
Hl. m. Praha	1 243 201	1 259 079	1 267 449	1 280 508	1 294 513	1 308 632	65 431
Krajská města	1 587 749	1 698 036	1 786 937	1 876 270	1 920 082	2 016 083	428 334
Okresní města	1 660 824	1 787 505	1 886 880	1 981 224	2 080 283	2 144 217	483 393
Ostatní města	981 642	958 659	938 726	921 729	972 096	984 646	3 004
Obce (5–10 tis. obyv.)	957 255	936 456	889 783	912 026	916 382	945 359	-11 896
Obce (2–5 tis. obyv.)	1 249 829	1 198 268	1 158 334	1 100 416	1 045 385	993 115	-256 714
Obce (do 2 tis. obyv.)	2 831 919	2 700 272	2 625 734	2 506 647	2 381 314	2 257 748	-574 171

Zdroj: Český statistický úřad, 2020. [online]. 25. 11. 2020 [cit. 2020-25-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

Hlavním důvodem urbanizace je fyzické a sociální prostředí města. Výstavba nových bytových jednotek, nákupních a zábavních center či průmyslových areálů, zvyšuje četnost poměšťování a posiluje vytváření nových pracovních pozic. Výhodou urbanizace je fakt, že přichází obyvatelé sebou přináší zlepšení infrastruktury a rozvoj města do budoucnosti.

6.2.3 Růst střední třídy

Průměrná mzda v České republice neustále stoupá. Její hodnota se od roku 2014 meziročně zvyšuje, a to v průměru o 7,1 %, což v reálu znamená, že její hodnota stoupá o 4,2 %. Pro Českou republiku tyto čísla znamenají, že 80 % zaměstnaných osob pobírá mzdu v rozmezí od 15 365 Kč a 58 398 Kč za jeden pracovní měsíc. S růstem průměrné mzdy se tedy v jednotlivých regionech oživila ekonomika, neboť tento jev nutí jednotlivé firmy navyšovat mzdy i u původně hůře placených pracovních pozic. Pro nové pracovníky se tak stává i tato původně hůře placená pozice, pozicí lukrativnější. Pobírání alespoň průměrné mzdy se však v jednotlivých regionech České republiky razantně liší.

I přes značné regionální rozdíly, krajské výsledky nepřináší do mzdové agendy velká překvapení. Nárůst průměrné mzdy se projevuje ve všech regionech České republiky, nejvýrazněji pak v kraji Moravskoslezském, kde průměrná mzda v roce 2019 meziročně stoupla o 7,8 %. I přes tento značný pokrok, je tento kraj svou mzdovou úrovní spíše podprůměrný, neboť průměrná mzda pro rok 2019 činí pouze 30 818 Kč. Oproti předchozím letům byl nárůst průměrné mzdy značný v kraji Královéhradeckém, kde pro rok 2019 byl nárůst průměrné mzdy o 7,6 %. Úroveň mzdy je však podobně nízká, jako v kraji Moravskoslezském a činí tak 32 587 Kč. I když se může zdát, že nejnižší přírůstek průměrné mzdy v české republice byl v Praze (pouze 6,3 %); zůstává tak s razantním odstupem mzdové ohodnocení nejvyšší v republice, a to 42 297 Kč. Nejedná se o zjištění překvapující, neboť v hlavním městě jsou nízké přírůstky průměrné mzdy již obvyklé. Při porovnávání mzdové agendy v jednotlivých regionech České republiky se může zdát překvapujícím to, že regionem s tou nejnižší mzdovou úrovní v České republice je kraj Karlovarský. Zde se v roce 2019 meziročně zvýšila průměrná mzda o nemalých 7,1 %, avšak pro tento region to znamená pouhých 29 691 Kč.

Z tabulky 4 je patrné, že průměrná mzda v jednotlivých regionech mezi léty 2014 až 2019 neustále roste. V roce 2014 průměrná mzda atakovala 26 000 Kč za jeden pracovní měsíc, kdežto v roce 2019 průměrná mzda již atakovala 35 000 Kč za jeden pracovní měsíc.

Tabulka 4 – Průměrná mzda v regionech

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hlavní město Praha	33 347 Kč	33 852 Kč	35 187 Kč	37 288 Kč	40 011 Kč	42 553 Kč
Středočeský kraj	25 546 Kč	26 527 Kč	27 730 Kč	29 917 Kč	32 492 Kč	34 900 Kč
Jihočeský kraj	23 146 Kč	24 006 Kč	24 835 Kč	26 514 Kč	28 808 Kč	30 985 Kč
Plzeňský kraj	24 519 Kč	25 574 Kč	26 498 Kč	28 676 Kč	30 722 Kč	33 154 Kč
Karlovarský kraj	22 060 Kč	22 750 Kč	23 612 Kč	25 583 Kč	28 003 Kč	29 962 Kč
Ústecký kraj	23 072 Kč	23 934 Kč	25 148 Kč	27 085 Kč	29 404 Kč	31 430 Kč
Liberecký kraj	23 730 Kč	24 685 Kč	25 622 Kč	27 393 Kč	29 725 Kč	31 703 Kč
Královéhradecký kraj	23 337 Kč	24 030 Kč	25 140 Kč	27 087 Kč	29 434 Kč	31 925 Kč
Pardubický kraj	22 767 Kč	23 673 Kč	24 707 Kč	26 584 Kč	28 687 Kč	30 659 Kč
Kraj Vysočina	23 236 Kč	23 977 Kč	25 222 Kč	26 944 Kč	29 301 Kč	31 147 Kč
Jihomoravský kraj	24 883 Kč	25 718 Kč	26 629 Kč	28 549 Kč	30 778 Kč	32 896 Kč
Olomoucký kraj	22 856 Kč	23 483 Kč	24 666 Kč	26 372 Kč	28 705 Kč	30 784 Kč
Zlínský kraj	22 683 Kč	23 240 Kč	24 342 Kč	26 063 Kč	28 374 Kč	30 425 Kč
Moravskoslezský kraj	23 502 Kč	24 208 Kč	25 171 Kč	26 735 Kč	28 801 Kč	30 810 Kč
PRŮMĚR	25 686 Kč	26 467 Kč	27 589 Kč	29 504 Kč	31 885 Kč	34 125 Kč

Zdroj: Český statistický úřad, 2020. [online]. 25. 11. 2020 [cit. 2020-25-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

Téměř devítitisícový rozdíl v průměrné mzdě za období pěti let je tak z hlediska hrubého domácího produktu České republiky značný úspěch. Mzda se neustále zvyšuje i díky státním bonusům a dotacím pro podnikatele, což republikový průměr pro další roky oproti roku 2019 zvyšuje o 5,8 %.

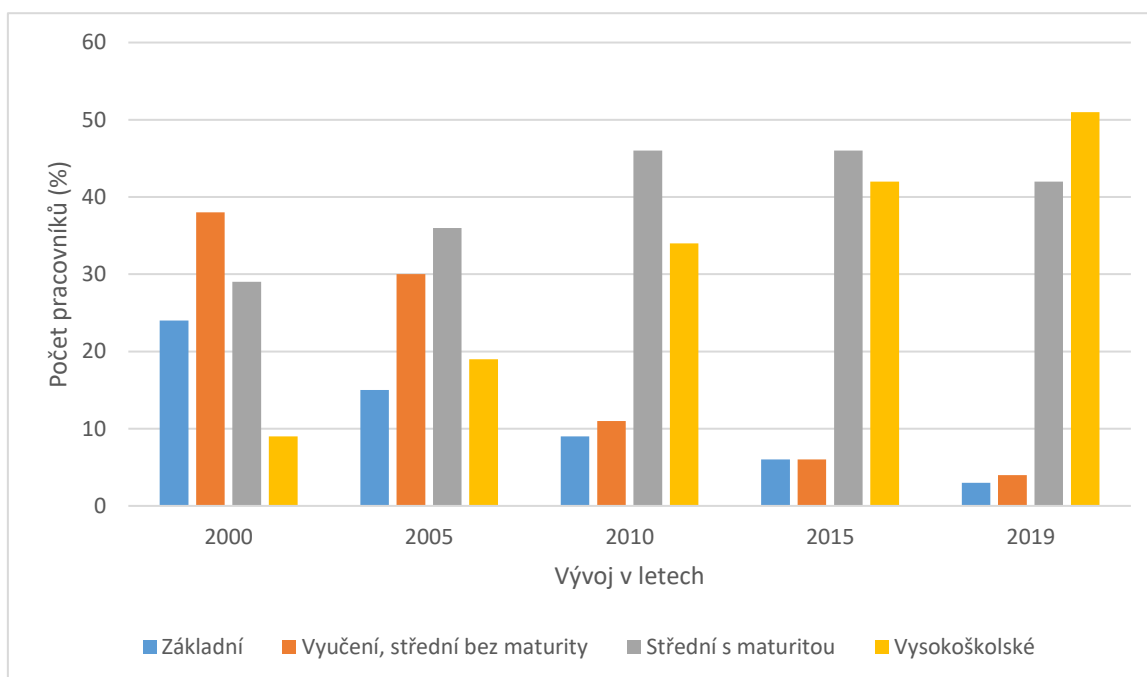
6.2.4 Rozvoj vzdělávání

Postupem času se vzdělání občanů České republiky dostává do vysoké pozice, neboť požadavky trhu práce jsou dnes jasně nasměrované k tomu, aby se prohlubovalo vzdělání pracovníků, jak těch budoucích, tak již přítomných v pracovněprávním vztahu. Minimálním požadavkem podniků v primárním sektoru bývá střední odborné vzdělání, zakončené výučním listem nebo střední odborné vzdělání, zakončené maturitní zkouškou. V sektoru sekundárním často bývá minimálním požadavkem střední odborné vzdělání, zakončené maturitní zkouškou, mnohdy i vyšší odborné. U rozmanitého terciálního sektoru jsou požadavky rozplynuty od základního do vysokého vzdělání, dle typu zaměstnanecké pozice. Všechny sektory potom spojuje gramotnost. Ať už jde o funkční, jazyková, finanční nebo zdravotní, všechny druhy gramotnosti jsou základním vzděláním každé osoby, jež vstupuje na trh práce.

Vzdělání pracovníků v České republice je na vysoké vzdělávací úrovni, avšak v této úrovni začínají být markantní propasti, které se postupem času mohou prohlubovat. Hlavním problémem v oboru vzdělání je nedostatek pracovníků se středním odborným vzděláním, zakončeným výučním listem. V současné době je v případě těchto pracovníků vysoká poptávka, která není ani zcela uspokojena. Počty pracovníků scházejí v tradičních oborech, jako jsou zedník, klempíř, elektrikář, obkladač, a mnohá další základní řemesla, která již dnes ztrácejí na atraktivitě, byť z nepochopitelných důvodů. Dle zaměstnavatelů je v dnešní době velmi složité sehnat jakéhokoliv kvalitního řemeslníka, byť by byl velmi dobře finančně ohodnocen.

Graf 1 znázorňuje procentuální počet vzdělaných pracovníků v letech 2000-2019. V porovnání lze vidět, že vysokoškolské vzdělání je v posledním desetiletí na vzestupu, a to markantně oproti základnímu vzdělání.

Graf 1: Vzdělání pracovníků v letech



Zdroj: Český statistický úřad, 2020. [online]. 25. 11. 2020 [cit. 2020-25-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

Za posledních deset let se rapidně změnila vzdělanostní struktura pracovníků ve všech regionech České republiky, nejzásadněji se tento jev projevil v Praze, kde lidí s vysokoškolským diplomem zásadně přibývalo. Jejich podíl vzrostl na 58 %, což je oproti

předchozím letům nárůst přibližně o jednu čtvrtinu. Pro jednotlivé regiony v České republice je však situace podstatně rozdílná. Průměrové hodnoty sice vypovídají o tom, že nadpoloviční většina ekonomicky aktivního obyvatelstva v zaměstnání disponuje vysokoškolským diplomem, avšak z hlediska regionů toto číslo ovlivňují právě ty, ve kterých je dominantou terciální sektor národního hospodářství.

6.2.5 Zaměstnanost a nezaměstnanost

Nezaměstnanost je nejsledovanějším a nejdiskutovanějším tématem moderní doby. Registrovaná míra nezaměstnanosti počítaná z údajů úřadu práce dává regionální obraz o aktuální situaci na trhu práce a poskytuje přehledné údaje o vývoji již od roku 2011. Pro stát je velmi důležité, že v případě nezaměstnanosti jsme stále v tabulce nejlepších z Evropské unie. Nejdůležitější informací z těchto údajů je proto ta, že nezaměstnanost ve všech regionech České republiky stále klesá.

Dle sledování subjektů jednotlivých krajů však míra nezaměstnanosti prudce klesá pouze z hlediska celorepublikového srovnání. Za tento jev odpovídá především hlavní město Praha, neboť tento region je v evropském srovnání trhu práce na prvním místě, co se týká míry nezaměstnanosti. Číslo, které hlavní město Praha v roce 2019 zastávala, je 1,91 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Neustálým problémem v nezaměstnanosti jsou však severní kraje České republiky. V těchto regionech se míra nezaměstnanosti v roce 2019 pohybovala v rozmezí od 3,65 do 4,10 %. Dlouhodobé problémy Moravskoslezského kraje se promítají již na zaostávání v platových podmínkách pracovníků, neboť tento region je až na třináctém místě v mezi republikovém srovnání platových podmínek. Tento region tak končí na prvních místech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, již po několik let.

V tabulce 5 je zaznamenán vývoj nezaměstnanosti v letech 2014-2019, kde je možné sledovat, jak průměrné hodnoty rapidně klesají, oproti hodnotám v jednotlivých regionech České republiky.

Tabulka 5 - Vývoj nezaměstnanosti

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hlavní město Praha	5,03%	4,20%	3,35%	2,34%	1,93%	1,90%
Středočeský kraj	6,36%	5,41%	4,31%	3,17%	2,64%	2,44%
Jihočeský kraj	6,20%	5,07%	4,28%	3,09%	2,38%	2,31%
Plzeňský kraj	5,70%	4,62%	3,56%	2,55%	2,12%	2,33%
Karlovarský kraj	8,21%	7,06%	4,45%	3,47%	2,93%	2,74%
Ústecký kraj	10,67%	8,91%	7,29%	5,39%	4,50%	3,90%
Liberecký kraj	7,72%	6,36%	5,17%	3,76%	3,18%	2,95%
Královéhradecký kraj	6,36%	4,96%	3,76%	2,72%	2,31%	2,38%
Pardubický kraj	6,22%	5,14%	4,04%	2,83%	2,19%	2,20%
Kraj Vysočina	7,35%	6,22%	5,17%	3,80%	3,02%	2,70%
Jihomoravský kraj	8,25%	7,01%	6,11%	4,60%	3,86%	3,48%
Olomoucký kraj	8,82%	7,01%	5,94%	4,35%	3,37%	2,94%
Zlínský kraj	7,63%	5,98%	4,92%	3,43%	2,61%	2,43%
Moravskoslezský kraj	9,80%	8,56%	7,45%	5,77%	4,65%	4,44%
PRŮMĚR	7,46%	6,24%	5,19%	3,77%	3,07%	2,87%

Zdroj: Český statistický úřad, 2020. [online]. 25. 11. 2020 [cit. 2020-25-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

Jak je možné vidět v tabulce, v roce 2019 dosahovala míra nezaměstnanosti v průměru pouhých 2,87%. Problémem však zůstává, že v osmi krajích došlo k úbytku počtu zaměstnanců, naopak v Praze se udržuje trend rychlého růstu počtu zaměstnanců. V hlavním městě tak pracuje každý pátý, kdežto například v Moravskoslezském kraji pracuje každý dvacátý, což už je velký rozdíl pro mezikrajské srovnání.

6.3 Alternativní uplatnění na trhu práce

Na trhu práce existují i různé speciální druhy zaměstnávání osob. S tímto však podniku vznikají různé podmínky, závazky, ale i benefity. Druh práce a možnosti pracovněprávního vztahu musí přesně odpovídat předepsaným zákonným formám a je potřebné upravit i odpovídající mzdu za vykonanou práci. Zaměstnávání těchto osob však napomáhá růstu trhu práce a plynule tak doplňuje nedokonalosti, které spojuje neatraktivnost některých pracovních pozic s nedostatečně finančně ohodnocenými pozicemi.

6.3.1 Zaměstnávání cizinců

Existují dva druhy zaměstnávání cizinců. Prvním je zaměstnávání občanů ze států Evropské

unie a druhým zaměstnávání občanů ze států třetích zemí. Zaměstnávání cizinců má však svoje jasná pravidla ukotvená v zákoně, kde je totiž výslovně uvedeno, že cizincem je pro účely zaměstnávání pouze občan třetích zemí, neboť občané Evropské unie se mohou po celé unii volně pohybovat a mohou pracovat na území kteréhokoliv státu Evropské unie.

Zaměstnávání cizinců skýtá na českém trhu práce velké problémy. Poptávka po levnější pracovní síle ze zahraničí je vysoká, avšak v důsledku byrokratických problémů není možné tuto poptávku zcela pokrýt. Snaha České republiky poskytovat podnikům povolení pro cizince, jak na sezónní práci nebo i na trvalý pracovní úvazek je na slabé úrovni, neboť v našich podmínkách je důležité chránit zájmy českého pracovníka.

Podnikům neustále přicházejí nabídky od různých pracovních agentur, které na základě dohody o provedení práce slibují dodání cizinců z třetích zemí s platným pracovním povolením. Toto jednání je však v České republice nelegální a údajné agentury vždy dodávají pracovníky bez onoho povolení. Zaměstnavatel se pak dopouští přečinu neoprávněného zaměstnávání cizinců a zaměstnaný cizinec se dopouští správního deliktu, neboť pracuje bez pracovního povolení.

V případě kontrol v prostorách podniku cizineckou policií je až 68 % kontrolovaných cizinců ze třetích zemí ve firmě neoprávněně zaměstnaných. To znamená, že každý druhý kontrolovaný cizinec v podniku je zajištěn policií z důvodu zaměstnání bez příslušného pracovního povolení a je s ním zahájeno správní řízení o správním vyhoštění ze zemí Evropské unie.

Hlavním důvodem pro zaměstnávání cizinců je levná pracovní síla. Pokud má podnik zájem o legálně pracujícího cizince, musí tento požadavek vznést na příslušný úřad práce, který po projednání a splnění jistých kritérií vydá pracovní povolení pro cizince, a to na dobu 90 dní. Tento krok z důvodu byrokratických řízení trvá půl roku. Pokud je tento proces úspěšný, po tomto období následně cizinec dostane do cestovního pasu vylepené české pracovní vízum typu D s označením 027 s pracovním povolením na 90 dní. Nepříjemnou záležitostí však je, že po těchto 90 dnech musí cizinec vycestovat zpět do své země.

Jednodušší variantou podniku může být zapsání se do programu kvalifikovaný zaměstnanec (dříve Režim Ukrajina), kde hospodářská komora České republiky zasazuje o dodávání pracovníků ze třetích zemí na pozice pro nízko kvalifikované pracovníky. Podnik, který se do programu plánuje zapsat, však musí splňovat určité podmínky. V tomto případě se jedná o přímé zaměstnání a dodaný cizinec je přímo zaměstnancem dané společnosti.

6.3.2 Zaměstnávání vězňů

Zaměstnávání vězňů je neodmyslitelně spjata s trhem práce, neboť mezi povinnosti odsouzeného vězně patří dle zákona i povinnost pracovat. Odsouzený je povinen vykonávat přidělenou práci v objektu věznice, nebo pokud chce být odsouzený zaměstnán mimo věznici, musí věznice nejprve s tímto písemně souhlasit. Podnik, který má zájem přijmout do pracovněprávního vztahu odsouzeného, musí disponovat povolením k provozování činnosti za účelem zaměstnávání odsouzených osob. Důležité pro podnik je, aby disponoval takovými prostory, jež jsou uzpůsobeny pro práci vězňů.

Hlavním důvodem pro zaměstnávání odsouzených je jejich začlenění se do společnosti. Mnozí z odsouzených totiž mají vůbec první možnost nebo zkušenost s pracovním zařazením. To, že odsouzení získávají pracovní návyky, může napomoci k jejich uplatnění se na trhu práce i po skončení výkonu trestu odnětí svobody. Často bývá zvykem ponechání odsouzeného v pracovním poměru daného podniku i po ukončení výkonu trestu, neboť zaměstnavatel je s jeho nasazením spokojen. Atraktivita tohoto druhu zaměstnávání se stále zvyšuje. Ze strany odsouzených je zaznamenáván meziročně nárůst potencionálních uchazečů o práci mimo prostory věznice a tento nárůst je i na straně zaměstnavatelů.

V tabulce 6 jsou zaznamenány počty zaměstnaných odsouzených, kde lze pozorovat, že procentuální zaměstnanost k celkovému počtu vězňů neustále stoupá.

Tabulka 6 - Aktuální počty zaměstnaných vězňů

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Procentuální zaměstnanost	48,86%	44,93%	50,38%	56,23%	59,89%	58,65%
Počet zaměstnaných odsouzených	5463	6021	7606	8449	8858	8618
Odsouzení zaměstnaní v provozovnách SHS VS ČR	1679	1720	2999	3457	4191	4181
Odsouzení zaměstnaní u podnikatelských subjektů	1328	1646	1954	2265	1906	1605
Celkový počet vězňů	18658	20866	22481	20789	20215	19719

Generální ředitelství VSČR, 2020. [online]. 12. 09. 2020 [cit. 2020-09-12]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/>

Aktuálně činí zaměstnanost vězňů 58.65 %, což představuje hodnotu 14 404 zaměstnaných odsouzených osob ve výkonu trestu.

6.3.3 Zaměstnávání OZP a OZZ

Zaměstnávání osob OZP a OZZ je zaměstnání rizikové skupiny pracovníků, tedy osob zdravotně znevýhodněných a osob zdravotně postižených. Tyto osoby jsou znevýhodněny svým hendikepem, který jim však nebrání ve výkonu všech typů zaměstnání.

Osoba zdravotně znevýhodněná neboli OZZ je osoba, která je schopná stále vykonávat zaměstnání, ale je zásadně ovlivněna na životě svým hendikepem. Původem tohoto stavu mohou být stavy, při nichž prvotně zdravý pracovník postupem času přichází o duševní, tělesné nebo smyslové možnosti. Tento stav se dále prohlubuje a následně způsobí nemožnost pracovního zařazení. Osoba, která je zdravotně znevýhodněná disponuje průkazem o tomto stavu. (NFOZP, c2019)

Osoba zdravotně postižená neboli OZP je osoba, která má přiznaný status invalidní v jednom ze tří stupňů invalidity. Tento status osobě přiznává orgán sociálního zabezpečení na základě lékařské zprávy. Jedná se o znevýhodněnou osobu na základě svého postižení, tento stav se nezhoršuje, neprohlubuje a osoba není schopná trvale vykonávat určité zaměstnání. Tato osoba disponuje osvědčením o svém postižení. (NFOZP, c2019)

Každý zaměstnavatel je povinen mít na každých 25 zdravých zaměstnanců, jednoho zaměstnance se zdravotním znevýhodněním nebo postižením. Pokud však odmítá tuto osobu zaměstnat, musí zaplatit určitý obnos do státního rozpočtu za každého nezaměstnaného zdravotně znevýhodněného nebo postiženého. Další možností je využití náhradního plnění poskytované od organizací disponující chráněnými dílnami.

Všechny regiony trhu práce spojuje společný element. Tímto elementem jsou rizikové skupiny pracovníků, jako osoby zdravotně znevýhodněné a osoby zdravotně postižené. Tyto osoby jsou znevýhodněny svým hendikepem, který jim však nebrání ve výkonu všech typů zaměstnání. Problémem však je, že z řad zaměstnavatelů není snaha vytvářet zdravotně znevýhodněným osobám volná a vhodná pracovní místa.

Pro zaměstnavatele však přijetí pracovníka OZZ nebo OZP přináší značné výhody a benefity. Zaměstnavatel, který tyto osoby zaměstnává, dostává od úřadu práce dotace. Jedná se o

získávání příspěvku na podporu zaměstnávání OZP (pro zaměstnavatele s více než 50 % osob se zdravotním postižením), který je vypočítáván dle stupně invalidity zaměstnance. Dalším benefitem pro zaměstnavatele je sleva na dani, která činí 18 000 Kč za každého zaměstnance OZP a 60 000 Kč za každého zaměstnance, jenž má těžké zdravotní postižení.

6.4 Výsledky komparativní analýzy regionálních trhů práce

Za pomoci komparace jednotlivých regionálních trhů práce v České republice, kdy bylo vždy zaměřeno na mobilitu pracovníků, je patrné, že trh práce v jednotlivých regionech České republiky je velmi rozdílný. Po získání a vyhodnocení všech dostupných dat v této oblasti, která byla získána především z šetření Českého statistického úřadu, je možné se domnívat, že právě tato rozdílnost trhu práce je nikoliv důvodem, ale spíše základním článkem mobility pracovníků v České republice. Na základě informací získaných z rozmanitosti národního hospodářství v České republice bylo zjištěno, že různé regiony preferují různé sektory národního hospodářství. Dle prostorové mobility obyvatel České republiky lze pozorovat, že velká část ekonomicky aktivního obyvatelstva se stěhuje především do krajských měst větších regionů, kde se zaměřují především na terciální sektor národního hospodářství. Mezi léty 2014-2019 se na základě mobility pracovníků zvýšil počet osob v krajských městech v průměru o 5 %. Tyto zjištěná data v bakalářské práci potvrzují danou hypotézu, že snaha ekonomicky aktivního obyvatelstva dosáhnout lukrativního zaměstnání v terciálním sektoru služeb je právě tím důvodem ke stále se zvyšující mobilitě pracovníků v České republice. Pro trh práce v České republice to však znamená stagnující či klesající vývoj primárního a sekundárního trhu práce, což může znamenat i pokles ukazatelů hrubého domácího produktu České republiky.

6.5 Limitující faktory a návrhy pro podporu mobility pracovníků

Při prezentaci limitujících faktorů je důležité nejenom přijít na důsledky oněch zjištění, ale především navrhnout zlepšení v oblasti mobility pracovníků, aby mohlo dojít ke zlepšení regionálních trhů práce a snížily se jejich propastné rozdíly.

Příčina zabraňující vyšší mobilitě pracovníků je především průměrný věk pracovníků v České republice, který neustále stoupá. Při průměrném věku ekonomicky aktivního obyvatelstva 42,5 let je největším budoucím problémem ochota pracovníků cestovat za zaměstnání z důvodu vyššího věku, a tím zvedené životní pohody. Základem zlepšení vyváženosti trhu práce v jednotlivých regionech a podpořit tímto způsobem mobilitu pracovníků by mohl být právě

system zaměstnaneckých benefitů, které by mohly „přinutit“ potenciální pracovníky za zaměstnáním cestovat i několik desítek kilometrů. Dle sledování nových trendů v oblasti motivace pracovníků, v současné době je nabídka široké škály zaměstnaneckých benefitů, kromě mzdy a finančních odměn. Benefity se sice mohou na jednu stranu zdát, jako ztrátová položka pro společnost, avšak při zkoumání všech proměnných je zřetelné, že jsou výhodné jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Mezi zaměstnanecké benefity pro podporu mobility pracovníků mohou být zejména používání služebního vozidla i k soukromým účelům, příspěvek na dopravu a ubytování, použití zařízení péče o děti, zkrácená pracovní doba bez snížení mzdy a jiné, kterými potenciálnímu zaměstnanci usnadním nebo vynahradím ztrátu času při vzdálené dopravě do zaměstnání. Největší výhodou pro zaměstnavatele je, že v případě těchto benefitů se jedná o daňově uznatelné náklady.

7 ZÁVĚR

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zhodnocení regionálních trhů práce v České republice z pohledu mobility pracovníků včetně širších ekonomických dopadů a dalších socioekonomických souvislostí. Práce se věnuje aktuálním statistickým informacím, kdy data využitá v této bakalářské práci jsou zpracována za období let 2014-2019.

V teoretické části byly zpracovány především teoretické aspekty trhu práce a mobility pracovníků v České republice. Základem bylo rozlišit tyto pojmy, které jsou vymezeny zadáním bakalářské práce. Zejména bylo z odborné literatury rozpracováno téma nezaměstnanosti a s tím spojené téma vzdělání pracovníků. Poslední fází teoretické části bylo zpracování literární rešerše dané problematiky na základě studia již vydaných tematických odborných zdrojů. Ve vypracované praktické části byly zhodnoceny výsledky komparativní analýzy regionálních trhů práce v České republice, při kterých zaměření směřovalo především na mobilitu pracovníků a příčiny zabraňující zvýšení mobility pracovníků, kde jsou prezentovány návrhy pro podporu mobility pracovníků v České republice.

Závěrem je důležité zmínit, že trh práce v souvislosti s mobilitou pracovníků je jedno z nejdiskutovanějších témat dnešní doby, neboť každá ekonomicky aktivní osoba v České republice se pohybuje na trhu práce přes 40 let svého života. Toto téma se tak týká každého z nás.

8 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

2008. *Průvodce současným odborným vzděláváním*. In: Národní ústav odborného vzdělávání [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 16. 06. 2008 [cit. 2019-29-11]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/pak/pruvodce-soucasnym-odbornym-vzdelavanim>.

2019. *Vyhláška č. 500/2002 Sb. kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví*. Úplné znění zákonů: Účetnictví podnikatelů, audit, podle stavu k 29. 11. 2019. Ostrava: Sagit, 176 s. ISBN 978-80-7208-835-5.

2019. *Vyhláška č. 504/2002 Sb. kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví*. Úplné znění zákonů: Účetnictví nevýdělečných organizací, podle stavu k 29. 11. 2019. Ostrava: Sagit, 112 s. ISBN 978-80-7488-449-8.

2019. *Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti*, podle stavu k 15. 07. 2019. Ostrava: Sagit, 288 s. ISBN 978-80-7488-359-0.

2019. *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*, podle stavu k 04. 03. 2019. Ostrava: Sagit, 144 s. ISBN 978-80-7488-340-8.

2019. *Zákon č. 218/2000 Sb., Zákon o rozpočtových pravidlech*, podle stavu k 06. 08.2019. Ostrava: Sagit, 384 s. ISBN 978-80-7488-456-6.

ABBOTT, Lewis. *Theories of the Labour Market and Employment: A Review*. 2nd ed. Manchester: Industrial Systems Research, 2010. 124 p. ISBN 978-09-063-2148-5.

ANÝŽOVÁ, Petra, Jiří VEČERNÍK, 2019. *Vzdělání, dovednosti a mobilita*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 278 s. ISBN 978-80-246-4294-9.

ATHANASOU, James A., 2008. *International Handbook of Career Guidance*, 1. vyd. New York: Springer-Verlag, 744 s. ISBN 978-1-4020-6229-2

BINEK, Jan, Kolektiv, 2011. *Rozvojový interaktivní audit*, 1. vyd. Brno: GaREP, 152 s. ISBN 978-80-904308-9-1.

Český statistický úřad, 2020. [online]. 25. 11. 2020 [cit. 2020-25-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

DĚDINA, Jiří, Václav CEJTHAMR, 2010. *Management a organizační chování*, 2. vyd. Praha: Grada, 352 s. ISBN 80-2477-000-8.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, Kolektiv, 2007. *Management lidských zdrojů*, 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 512 s. ISBN 978-80-717-9893-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, Kolektiv, 2012. *Řízení lidských zdrojů*, 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 592 s. ISBN 978-80-740-0347-9.

Generální ředitelství VSČR, 2020. [online]. 12. 09. 2020 [cit. 2020-09-12]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/>

GIGUÈRE, Sylvain and Francesca FROY. *Local Economic and Employment Development: Flexible Policy for More and Better Jobs*. 1st ed. Paříž: OECD Publishing, 2009. 189 p. ISBN

978-92-640-5952-8.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

HOLMAN, Robert, 2008. *Základy ekonomie*, 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 372 s. ISBN 978-80-717-9890-3.

HOLMAN, Robert, 2010. *Makroekonomie*, 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 424 s. ISBN 978-80-717-9861-3.

JUREČKA, Václav, Kolektiv, 2010. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 359 s. ISBN 978-80-247-3259-6.

KOCIÁNOVÁ, Renata, 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*, 1. vyd. Praha: Grada, 224 s. ISBN 80-2476-933-6.

KONOPÁSKOVÁ, Anna, 2002. *Zpravodaj odborné vzdělávání v zahraničí*, 4. vyd. Praha: NÚV, 20 s. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2002/zp0204a.pdf>

KOŘANOVÁ, Marie, Kolektiv, 2015. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 86 s. ISBN 978-80-7416-236-7.

KOUBEK, Josef, 2006. *Řízení lidských zdrojů*, 3. vyd. Praha: Management Press, 366 s. ISBN 80-7261-033-3.

KOUBEK, Josef, 2007. *Řízení lidských zdrojů*, 4. vyd. Praha: Management Press, 399 s. ISBN 80-7261-168-3.

KUBÁT, Jan, Jaromíra KOTLÍKOVÁ, Kolektiv, 2015. *Průzkum veřejného mínění cizinců z třetích zemí o otázkách integrace a jejich názorech na majoritní společnost a život v ní*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 121 s. ISBN 978-80-7416-225-1.

MANKIW, N. Gregory, 2009. *Zásady ekonomie*, 1. vyd. Praha: Grada, 768 s. ISBN 978-80-7169-891-3.

MAZOUCH, Petr, Jakub FISHER, 2011. *Lidský kapitál*, 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 140 s. ISBN 978-80-740-0380-6.

MERTL, Jiří, Pavel BAREŠ, 2018. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 42 s. ISBN 978-80-7416-323-4.

PALETA, Tomáš, Monika JANDOVÁ, 2010. *Gravitační model vnitřní migrace v ČR*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 13 s. ISSN 1801-4496.

POLÁČEK, Richard, 2006. *Studie o překážkách mobility uměleckých produkcí v EU a jejich možných řešeních*, 1. vyd. Brusel: PEARLE, 70 s. ISBN 978-951-96824-5-7

ROGOWSKI, Ralf, Noel WHITESIDE and Robert SALAIS. *Transforming European Employment Policy: Labour Market Transitions and the Promotion of Capability* [online]. 1st ed. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2012. 304 p. ISBN 978-17-810-0117-2.

- SAMUELSON, Paul, 1991. *Ekonomie*, 1. vyd. Praha: Svoboda, 1014 s. ISBN 80-205-0192-4.
- STRNADOVÁ, Zuzana, 2019. *Co by měl vědět příjemce dotace*, 1. vyd. Praha: Grada, 192 s. ISBN 978-80-247-3076-9.
- TROPP, Ján Bruno, 2019. *Odborně o řízení lidských zdrojů*. In: Profi HR [online]. Praha: Profi HR, 20. 11. 2019 [cit. 2019-29-11]. Dostupné z: <https://www.profihr.cz/>
- TVRDÝ, Lubor, 2007. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*, 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská, 221 s. ISBN 978-80-248-1665-4.
- Úřad práce, 2019. [online]. 23. 10. 2019 [cit. 2019-29-11]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/>
- VAŠTÍKOVÁ, Miroslava, 2008. *Marketing služeb*, 1. vyd. Praha: Grada, 232 s. ISBN 80-2472-721-8.
- VITURKA, Milan, Kolektiv, 2010. *Kvalita podnikatelského prostředí*, 1. vyd. Praha: Grada, 232 s. ISBN 978-80-247-3638-9.
- VNOUČKOVÁ, Lucie, Robin ČEJKA, 2013. *Důsledky mobility zaměstnanců*. [online]. Brno: VÚT Fakulta podnikatelská, [cit. 2019-11-15]. ISSN 1802-8527. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/11012/24447>

9 SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Tabulka 1: Ukazatele pro mezikrajské srovnání	27
Tabulka 2: Průměrný věk ekonomicky aktivního obyvatelstva	34
Tabulka 3: Prostorová mobilita obyvatel České republiky	36
Tabulka 4: Průměrná mzda v regionech	38
Tabulka 5: Vývoj nezaměstnanosti.....	41
Tabulka 6: Aktuální počty zaměstnaných vězňů.....	43
Obrázek 1: Křivka trhu práce	12
Obrázek 2: Křivka nabídky práce	14
Obrázek 3: Křivka poptávky po práci.....	15
Obrázek 4: Výpočet míry nezaměstnanosti	17
Obrázek 5: Pozitivně nabitá firemní kultura	25
Obrázek 6: Model národního hospodářství	31
Graf 1: Vzdělání pracovníků v letech.....	39