

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Analýza trhu práce v Mohelnici a flexibilita pracovních
sil**

Pavla Kouřilová

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Pavla Kouřilová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Analýza trhu práce v Mohelnici a flexibilita pracovních sil

Název anglicky

Employment market analysis Mohelnice and manpower flexibility

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnotit postavení cizinců a občanů ČR na trhu práce v Mohelnici a flexibilitu těchto pracovních sil a současně definovat překážky, které ovlivňují zájem uchazečů o zaměstnání v této lokalitě. V teoretické části budou vymezeny pojmy trh práce, flexibilita, ekonomická integrace cizinců. V praktické části bude analyzován trh práce v Mohelnici a určení atraktivnosti trhu práce v této lokalitě pro uchazeče z ČR a zahraničí. Analyzovat mobilní flexibilitu na daném trhu práce pomocí dotazníkového šetření.

Metodika

V teoretické části bude čerpáno z uvedených odborných publikací a podkladů získaných od stěžejních zaměstnavatelů dané lokality. Pro vymezení pojmů spjatých s problematikou trhu práce bude využita metoda deskripce. V praktické části bude využita jednak metoda analýzy časových řad a dále metoda výzkumu pomocí dotazníkového šetření. Praktická část bude vycházet ze sekundárních dat Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Flexibilita, trh práce, zaměstnanost, cizinci, Mohelnice, Česká republika.

Doporučené zdroje informací

- ATKINSON, J. a Zdena ŠÍMOVÁ. Flexibility, uncertainty and manpower management: sociologická analýza. Reprint 199. Brighton: University of Sussex, Institute for Employment Studies, 1985, 218 s. Z pohledu psychologie. ISBN 978-090-4744-842.
- KÁBA, Bohumil, SVATOŠOVÁ, Libuše. Statistické nástroje ekonomického výzkumu. Plzeň: Aleš Čeněk s.r.o., 2012. 176 s. ISBN 978-80-7380-359-9.
- KOFRONOVÁ, Olga a Zdena ŠÍMOVÁ. Kvalita a flexibilita lidských zdrojů v regionech ČR. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NOZV-NVF, 2007, 41 s. Working paper (Národní vzdělávací fond. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání). ISBN 978-80-254-4066-7.
- KUCHAŘ, Pavel a Zdena ŠÍMOVÁ. Trh práce: sociologická analýza. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. Working paper (Národní vzdělávací fond. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání). ISBN 978-802-4613-833.
- POŘÍZKOVÁ, Hana a Zdena ŠÍMOVÁ. Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, 76 s. Working paper (Národní vzdělávací fond. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání). ISBN 978-808-7007-839.
- WALKER, Ian a Zdena ŠÍMOVÁ. Výzkumné metody a statistika: sociologická analýza. Vyd. 1. Praha: Grada, 2013, 218 s. Z pohledu psychologie. ISBN 978-80-247-3920-5.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 ZS – PEF (únor 2017)

Vedoucí práce

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 01. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza trhu práce v Mohelnici a flexibilita pracovních sil" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. E. Urbánkové, PhD., za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování diplomové práce věnovala. Zároveň bych chtěla poděkovat vedení města Mohelnice, a společností HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o., Siemens Elektromotory, s. r. o., za spolupráci při získávání dat pro výzkumnou část. V neposlední řadě děkuji svojí dceři Terezce Šafářové za podporu a pochopení, které mi při studiu poskytla.

Analýza trhu práce v Mohelnici a flexibilita pracovních sil

Souhrn

Diplomová práce „Analýza trhu práce v Mohelnici a flexibilita pracovních sil“, se zabývá vývojem trhu práce v Mohelnici v období 2006-2016 a určení aspektů, které ovlivňují zájem uchazečů o zaměstnání v této lokalitě. První část práce vymezuje základní pojmy jako flexibilita, trh práce, dotazníkové šetření a Chí-kvadrát test. Druhá část je zaměřena na popis situace na daném trhu práce, analýzu časových řad a vlastní výzkum pomocí dotazníkového šetření. V poslední části práce, je provedeno vyhodnocení výsledků, získaných dotazníkovým šetřením, a Chí-kvadrát testem.

Klíčová slova: Flexibilita, trh práce, zaměstnanost, cizinci, Mohelnice, Česká republika.

Employment market analysis Mohelnice and manpower flexibility

Summary

Thesis „Employment market analysis Mohelnice and manpower flexibility” considers progress on a labour market in Mohelnice from 2006 till 2016 and determines aspects which influence interest of job applicants in defined location. Basic terms like flexibility, labour market, questioner survey and Chi-square test are specified in the first part of diploma thesis. Second part is focused on description of situation on defined labour market, analysis of time lines as well as actual research done by questioner survey. Evaluation of results obtained by questioner survey and Chi -square test is in the last part.

Keywords: Flexibility, labour market, employment, foreigner, Mohelnice, Czech Republic.

Obsah

1. Úvod.....	9
2. Cíl práce a metodika.....	10
2. 1 Cíl práce.....	10
2. 2 Metodika.....	10
2.2.1 Analýza časových řad.....	11
2.2.2 Dotazníkové šetření.....	12
2.2.2 Chí kvadrát test.....	13
3. Teoretická východiska.....	15
3. 1 Trh práce.....	15
3.1.1 Charakteristika trhu práce.....	16
3.2 Flexibilita.....	26
3.2.1 Funkční flexibilita.....	26
3.2.2 Numerická flexibilita.....	26
3.2.3 Finanční flexibilita.....	26
3.2.4 Matice flexibility.....	27
4. Vlastní práce.....	29
4.1 Mohelnice.....	29
4.2 Trh práce v Mohelnici.....	31
4.2.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v Mohelnici.....	32
4.3 Nejvýznamnější podnikatelské subjekty na trhu práce v Mohelnici.....	34
4.3.1 HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o.....	36
4.3.2 Siemens Elektromotory s. r. o.,.....	37

4.4 Vlastní výzkum	38
4.4.1 Dotazníkové šetření.....	39
4.4.2 Chí-kvadrát test.....	39
5. Výsledky a diskuze	57
Seznam použitých zdrojů.....	60
Příloha 1 Dotazník	68
Příloha 2 Kontingenční tabulky	73
Příloha 3 Kompletní výsledky dotazníkového šetření	79

Seznam obrázků

Obrázek 1 Křivka tržní nabídky.....	17
Obrázek 2 Křivka poptávky po práci.....	18
Obrázek 3 rovnováha na trhu práce.....	19
Obrázek 4 Přehled měst a obcí ve správním obvodu Mohelnice.....	25
Obrázek 5 Vývoj počtu zaměstnanců společnosti Siemens v letech 2006 – 2016.....	38
Obrázek 6 Kontingenční tabulka.....	46
Obrázek 7 Upravená kontingenční tabulka.....	47

Seznam grafů

Graf 1 Počet podnikatelských subjektů podle počtu zaměstnanců v roce 2015.....	33
Graf 2 Podíl ekonomických subjektů podle vybraných ekonomických oblastí činnosti v roce 2015.....	33
Graf 3 Nezaměstnanost v Mohelnici v letech 2005-2016.....	34
Graf 4 Vývoj počtu zaměstnanců společnosti Siemens v období 2006-2016.....	38
Graf 5 Stupeň vzdělání.....	42
Graf 6 Vzdálenost na cestě do zaměstnání a zpět(km).....	43
Graf 7 Čas strávený na cestě do zaměstnání a zpět.....	43
Graf 8 Výše hrubé měsíční mzdy(Kč).....	44
Graf 9 Faktory ovlivňující spokojenost zaměstnance.....	44
Graf 10 Rozhodující faktory pro změnu zaměstnání.....	45
Graf 11 Skutečné a očekávané četnosti Chí 1.....	49
Graf 12 Skutečné a očekávané četnosti Chí 2.....	51
Graf 13 Skutečné a očekávané četnosti Chí 3.....	52
Graf 14 Skutečné a očekávané četnosti Chí 4.....	54
Graf 15 Skutečné a očekávané četnosti Chí 5.....	55
Graf 16 Skutečné a očekávané četnosti Chí 6.....	57

Seznam tabulek

Tabulka 1 Souhrnné informace ORP Mohelnice.....	30
Tabulka 2 Přehled obyvatel ve správním obvodu Mohelnice v roce 2017.....	32
Tabulka 3 Počty zaměstnanců společnosti HELLA v období 2006-2016.....	36
Tabulka 4 Počty zaměstnanců společnosti Siemens v období 2006-2016.....	37
Tabulka 5 Kontingenční tabulka Chí 1.....	48
Tabulka 6 Skutečné a očekávané četnosti Chí 1.....	49
Tabulka 7 Kontingenční tabulka Chí 2.....	50
Tabulka 8 Skutečné a očekávané četnosti Chí 2.....	50
Tabulka 9 Kontingenční tabulka Chí 3.....	51
Tabulka 10 Skutečné a očekávané četnosti Chí 3.....	52
Tabulka 11 Kontingenční tabulka Chí 4.....	53
Tabulka 12 Skutečné a očekávané četnosti Chí 4.....	53
Tabulka 13 Kontingenční tabulka Chí 5.....	54
Tabulka 14 Skutečné a očekávané četnosti Chí 5.....	55
Tabulka 15 Kontingenční tabulka Chí 6.....	56
Tabulka 16 Skutečné a očekávané četnosti Chí 6.....	57

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník.....	74
Příloha 2 Kontingenční tabulky.....	65
Příloha 3 Kompletní výsledky dotazníkového šetření.....	80

Úvod

Následkem růstu ekonomiky v České republice, můžeme trh práce v České republice označit do jisté míry za vyčerpaný, míra nezaměstnanosti dlouhodobě klesá pod hranici 5%, což má za následek vysokou poptávku po pracovních silách, ať už po vysoce kvalifikovaných odbornících, hlavně s technickým či IT zaměřením, ale i po nekvalifikovaných pracovních silách, jako jsou například obsluhy strojů a zařízení.

Trh práce v Mohelnici není výjimkou. Vzhledem k tomu, že se v této lokalitě nachází dva významné podnikatelské subjekty Olomouckého kraje, a to společnosti HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o. a Siemens Elektromotory s. r. o., je zde problematika poptávky po pracovních silách a koncept řešení flexibility pracovních sil aktuálním tématem.

Úvodní část této diplomové práce, se zabývá vymezením hlavních pojmů, jako jsou flexibilita, mobilita, trh práce, cizinci a agentury práce.

Následně je charakterizován trh práce v Mohelnici a jeho nejvýznamnější podnikatelské subjekty.

Je zde provedena analýza časových řad a vyhodnocení sekundárních dat, získaných od stěžejních zaměstnavatelů, Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

V poslední části práce byl proveden vlastní výzkum, pomocí dotazníkového šetření, kdy bylo osloveno 270 respondentů, zaměstnaných zkoumané lokalitě. U všech těchto respondentů bylo provedeno dotazníkové šetření, které bylo zaměřeno převážně, na mobilní flexibilitu.

Z vyhodnocených výsledků dotazníkového šetření byla provedena analýza jednotlivých otázek, u stěžejních otázek byl proveden test nezávislosti v kontingenčních tabulkách tzv. Chí-kvadrát test. Pomocí tohoto testu byly stanoveny hypotézy o závislosti, či nezávislosti jednotlivých otázek.

1. Cíl práce a metodika

2. 1 Cíl práce

Cílem práce je charakterizovat trh práce v Mohelnici a prostorovou flexibilitu pracovních sil. Současně definovat aspekty, které ovlivňují zájem uchazečů o zaměstnání v této lokalitě. V teoretické části budou vymezeny pojmy trh práce, pracovní agentura, flexibilita, mobilita a cizinci. V praktické části bude analyzován trh práce v Mohelnici a určení atraktivnosti trhu práce v této lokalitě. Dále bude analyzována prostorová flexibilita na daném trhu práce pomocí dotazníkového šetření a statistické metody chí kvadrát test.

2. 2 Metodika

V teoretické části bude čerpáno z uvedených odborných publikací a podkladů získaných od stěžejních zaměstnavatelů dané lokality. Pro vymezení pojmů spjatých s problematikou trhu práce, bude využita metoda deskripce. V praktické části bude využita jednak metoda analýzy časových řad a dále metoda výzkumu pomocí dotazníkového šetření. Praktická část bude vycházet ze sekundárních dat Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu.

2. 2. 1 Analýza časových řad

Je analýzou ekonomických jevů a zkoumání jejich dynamiky. Empirická pozorování v ekonomické oblasti jsou často uspořádána do časové řady. Ekonomickou časovou řadou se rozumí řada hodnot jistého věcně a prostorově vymezeného ukazatele, která je uspořádána v čase směrem od minulosti do přítomnosti. Takto definovanou časovou řadu budeme zapisovat jako y_t , $t = 1, \dots, T$. Časová řada intervalového ukazatele (intervalová časová řada). Velikost hodnoty tohoto ukazatele závisí na délce časového intervalu sledování. Intervalovými ukazateli jsou například extenzitní ukazatele, jejich příkladem může být objem výroby, spotřeba surovin atd. Časová řada okamžikového ukazatele (okamžiková časová řada). Okamžikovým ukazatelem je ukazatel vztahující se k jistému okamžiku. Hodnota takového ukazatele nezávisí na délce časového intervalu sledování. Příkladem okamžikového ukazatele může být počet pracovníků jisté firmy k určitému datu. Časová řada a odvozené charakteristiky se získá z intervalových nebo okamžikových časových řad, například časová řada produktivity práce, ta se odvozuje jako podíl časové řady produkce a

časové řady počtu pracovníků. Ekonomické časové řady dělíme také na dlouhodobé a krátkodobé. Hodnoty dlouhodobých časových řad jsou sledovány v ročních, či delších časových úsecích. Hodnoty krátkodobých časových řad jsou sledovány v úsecích kratších, než je jeden rok. Jedním ze základních prostředků prezentace časových řad je graf. Nejčastěji se graficky znázorňují původní hodnoty časové řady, nebo kumulativní časové řady, které vznikají postupným načítáním (kumulováním) jednotlivých hodnot. Často se ale časové řady zobrazují tak, aby více vynikly jejich charakteristické vlastnosti a rysy. K tomu slouží speciální typy grafů. [27]

2. 2. 2 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření je nejuniverzálnější technikou při sběru dat kvantitativní metodologii. Je založeno na principu pokládání otázek a vyhodnocování získaných odpovědí. Dotazník je méně časově náročný než rozhovor a zároveň umožňuje v krátkém časovém období získat větší počet odpovědí. Při tvorbě dotazníku je důležité určit hlavní cíl průzkumu, přesně a logicky definovat otázky, které respondentům pokládáme. Pomocí dotazníkového šetření získáváme fakta tvrdá (pohlaví, věk) i měkká (názory, zkušenosti, zájmy). Pokud je dotazník anonymní, je větší pravděpodobnost upřímnosti dotazovaných. Při tvorbě dotazníku používáme různé typy otázek. Mezi základní typy otázek řadíme uzavřené, otevřené a polootevřené otázky. Můžeme však aplikovat i různé další typy otázek, jako například filtrační, výčtové, dvojité a mnohé další otázky. [13;29]

Uzavřené otázky

Nabízejí dotazovanému volbu mezi dvěma i více odpověďmi. (např. ANO, NE, NEVÍM). Výhodou tohoto typu otázek je jednotnost odpovědí a dobrá měřitelnost výsledků. Tyto otázky často používáme pro tvrdá fakta, jako je například věk nebo v případech, kdy jsou odpovědi vyčerpávající, zřetelné a není jich mnoho. Tento typ otázek je často pro respondenty srozumitelnější, protože si vybírá pouze jednu alternativu z daných možností. [13;29]

Otevřené otázky

Používáme u komplexnějších otázek, kdy není možné odpovědi shrnout do jednoduchých kategorií. Slouží ke zjištění pohledu respondenta. Tyto otázky kladou méně omezení na odpovědi a mohou ukázat důležité souvislosti. Všeobecně se doporučuje volit otevřené otázky v případech, kdy nemůže být odpověď vyjádřena měřitelným počtem alternativ. [13;29]

Polootevřené otázky

Polootevřené otázky jsou kompromisem mezi uzavřenými a otevřenými otázkami. Formát těchto otázek je podobný jako u uzavřené otázky, jen jako poslední možnost volíme: „jiné....“, což dává respondentovi možnost vypsát vhodnou odpověď. Tento typ otázek šetří čas při vyhodnocování a zároveň nenutí respondenta vybírat si pouze z limitované nabídky odpovědí. [13;29]

Tvorba dotazníku

Tvorba dotazníků patří mezi nejpoužívanější nástroje sběru dat. Důležité je správné zvolení technických parametrů. Tyto parametry určují celkový vzhled a ovlivňují praktické využití dotazníku. Mezi nejběžnější formáty velikosti dotazníku patří formát A4, nebo A5. Při tvorbě dotazníku je nutné dbát na kvalitní grafické zpracování. Doporučuje se používání velkých písmen nebo tučného textu. Otázky mohou být proloženy obrázky, které upoutají pozornost respondenta.

Počet otázek závisí na rozsahu zkoumané problematiky. Obecně platí pravidlo, že délka vyplňování dotazníku by neměla přesáhnout jednu hodinu.

Střídání formátů a druhů otázek udržuje pozornost dotazované osoby a přispívá ke kvalitnějšímu vyplnění dotazníku.

Při přípravě obsahové stránky dotazníku dbáme na počet a výčet zkoumaných oblastí, určení významu a váhy jednotlivých oblastí. Důležitá je vytvoření logických přechodů mezi jednotlivými oblastmi a přesná formulace otázek. U jednotlivých otázek je vhodné umístit vysvětlující poznámky. V závěrečné části dotazníku je vhodné poskytnout respondentovi prostor k vlastnímu vyjádření formou otevřené otázky a vyjádřit poděkování za vyplnění dotazníku. [13;29]

2. 2. 3 Chí - kvadrát test

Máme-li k dispozici náhodný výběr rozsahu n rozdělený dle dvou statistických znaků (**znak1**, **znak2**), které nám tvoří tabulku, přičemž každý z obou znaků je rozdělen do r (**řádky**), resp. s (**sloupce**) skupin. Cílem tohoto testu je rozhodnout, zdali jsou oba znaky na sobě závislé či nezávislé. Jestli "typ" **znaku1** má vliv na **znak2**. Hodnoty $n_{i.}$ a $n_{.j}$ vyjadřují marginální četnosti, což jsou součty četností v řádcích a sloupcích.

Nulová hypotéza

Jako nulovou hypotézu **H0** stanovíme, že znaky **1** a **2** jsou nezávislé.

$$H_0 : n_{ij} = \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \text{ pro všechna } i \in \{1, 2, 3\}, j \in \{1, 2\}$$

Oproti tomu **HA** říká, že zde existuje závislost.

$$H_A : n_{ij} \neq \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \text{ pro nějaká } i, j$$

Testové kritérium:

V této chvíli, když máme sestaveny obě tabulky četností, jsme schopni vypočítat testové kritérium G mající rozdělení **chi kvadrát s df = (r-1)(s-1)** stupni volnosti podle vzorce:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Kritická hodnota:

Kritickou hodnotu můžeme získat pomocí funkce **CHINV** v MS Excel.

$$\chi^2_{1-\alpha; (r-1)(s-1)}$$

Rozhodnutí:

Jestliže **testové kritérium < kritická hodnota**, pak hypotézu **H₀** o nezávislosti znaků nezamítáme a můžeme tedy onu nezávislost předpokládat.

Podmínky pro použití testu nezávislosti v kontingenční tabulce

Nejvíce 20% teoretických četností může být menších než 5

Žádná teoretická četnost nesmí být menší než 1

Pro tabulku 2x2:

n>40

pokud $20 < n < 40$, pak je nutná úprava testového kritéria pomocí Yatesovy korekce

pokud $n < 20$, pak použijeme Fisherův test

[47;16]

Kontingenční tabulky

Používáme k řešení praktických úloh s diskrétními statistickými znaky. Často se setkáváme s úkolem vyřešit vztah mezi těmito veličinami nebo testovat shodnost struktury jednoho ze sledovaných znaků za různých podmínek, které vyjadřují kategorie druhého znaku. Jedná se o test nezávislosti dvou diskrétních statistických znaků, ve kterém zjišťujeme, zda výběry pocházejí z multinomických rozdělení se stejnými parametry. Získané vstupní hodnoty zapisujeme do tabulky. (tzv. kontingenční tabulka) [14]

3. Teoretická východiska

3. 1 Trh práce

Trh práce je pomyslný prostor, ve kterém zaměstnavatelé hledají pracovní sílu a lidé nabízejí svou pracovní sílu ve snaze obstarat si prostředky k obživě. Vzájemný poměr obou složek působí na cenu práce a souvisí i a s mírou nezaměstnanosti. [24] Fungování trhu práce je jedním z důležitých předpokladů ekonomického a sociálního rozvoje společnosti. Flexibilní trh práce je rozhodující nejen pro ekonomický růst ale i pro konkurenceschopnost ekonomik. [1] Trh práce je řízen tržními silami nabídky a poptávky. [10]

3. 1. 1 Charakteristika trhu práce

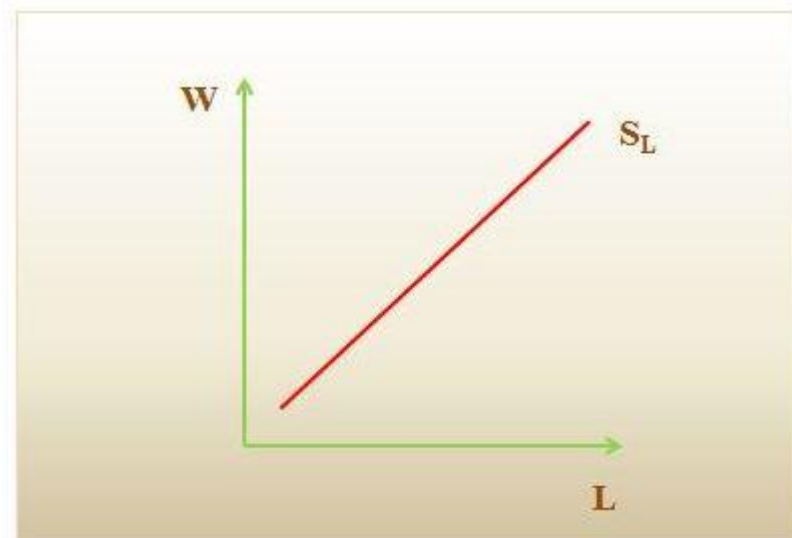
Trh práce funguje v různých konkurenčních podmínkách. Dokonalé konkurenční podmínky na trhu práce vytvářejí situaci, kdy velký počet firem poptává pracovní sílu za mzdovou sazbou, která je trhem daná a žádná s firmou ji nemůže ovlivnit. Firma za každou další jednotku najímané pracovní síly zaplatí vyšší mzdovou sazbou. Křivka nabídky práce má pro každou firmu horizontální tvar. Při nedokonalých konkurenčních podmínkách na trhu práce představují tržní situaci, kdy několik firem poptává pracovní sílu za mzdovou sazbou. Křivka nabídky práce má pro každou firmu rostoucí tvar. [10]

Nabídka

„Nabídku na trhu práce tvoří jednotlivci, kteří jsou ochotni svoji pracovní sílu nabízet. Každý jedinec se o velikosti nabídky vlastní pracovní síly na trhu práce rozhoduje samostatně. Na základě výše mzdové sazby formuje tzv. individuální nabídku práce. Součtem všech individuálních nabídek pracovní síly následně vzniká tržní nabídka na trhu práce.“ [10]

Pracovní síly na trhu práce nabízejí své schopnosti a zkušenosti na trhu práce. Jednotlivci na trhu práce vyjadřují svoji vůli, chuť, motivaci a potřebu podílet se na utváření ekonomických hodnot nebo vyjadřují své přesvědčení o „správnosti“ práce jakožto základní lidské činnosti. [12]

Obrázek 1 Křivka tržní nabídky práce



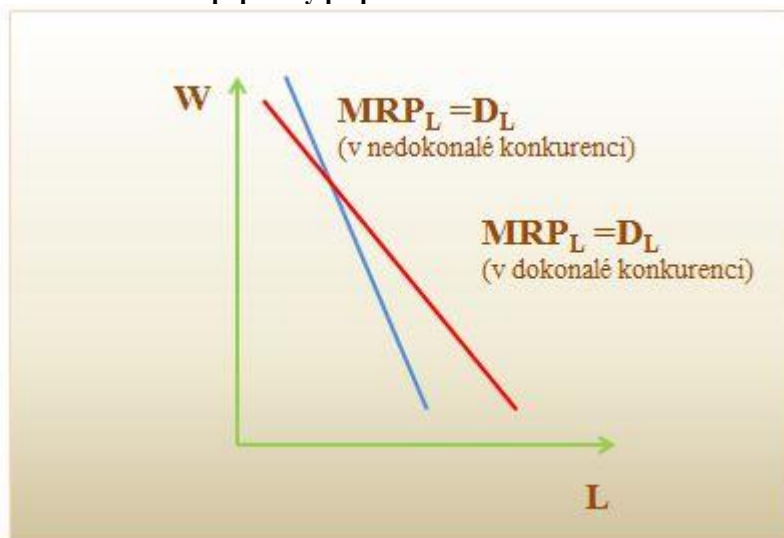
Zdroj: Mikroekonomie, Zuzana Dohňalová, 2014 vlastní zpracování

Křivka tržní nabídky práce znázorňuje množství nabízené práce všech jednotlivců, kteří nabízejí pracovní sílu na trhu práce při různých mzdových sazbách. Vzniká součtem individuálních nabídek práce. Má kladnou směrnici pro všechny úrovně mzdové sazby (nemá zalomený tvar). Důvody rostoucího vývoje tržní nabídky závisí na výši mzdové sazby, při níž dochází ke zpětnému zalomení individuální křivky nabídky. Tato křivka je u všech účastníků rozdílná. [15]

Poptávka

Poptávku firmy určuje množstvím jednotek práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby (w). [10] Subjekty poptávají na trhu pracovní sílu s ohledem na své potřeby, které jsou závislé na odvětvovém zaměření, rozsahu činností, orientaci na konkrétní trh, popřípadě s ohledem na konkurenci na trhu. Při pestrosti skladby ekonomických subjektů je jasné, že i poptávka je vysoce individualizovaná ať už vlivem demografického hlediska, tak i v čase. [12]

Obrázek 2 Křivka poptávky po práci



Zdroj: Mikroekonomie, Zuzana Dohnalová, 2014, vlastní zpracování

Poptávková křivka má klesající charakter. Klesající vývoj je dán klesajícím charakterem veličiny MPP_L . V podmínkách nedokonalé konkurence má také klesající vývoj MR.

„Mezní produkt práce (MPP_L) je přírůstek objemu výstupu vytvořený dodatečnou jednotkou práce.“ [15]

Rovnováha

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání tržní nabídky s tržní poptávkou. Vzniká při rovnovážné mzdové sazbě (w_E). Jde o úroveň mzdové sazby, při které existuje plná zaměstnanost (L_E), to znamená, že firmy najímají právě takový počet jednotek práce, který je na trhu práce jednotlivci nabízen. [15]

Pro firmu je velmi důležité, hodnotově vyjádření mezního produktu práce, tzv. příjem z mezního produktu práce (MRP_L). Získáme jej, tak, že mezní produkt (MPP_L) vynásobíme tržní cenou, za kterou je prodána jedna jednotka vyrobeného výstupu. [15]

Za podmínek dokonalé konkurence na trhu finální produkce pro vyjádření MRP_L , platí vztah:

$$MRP_L = MPP_L \cdot P$$

Kde P je cena statku a MPP_L je mezní fyzický produkt jednotky práce.

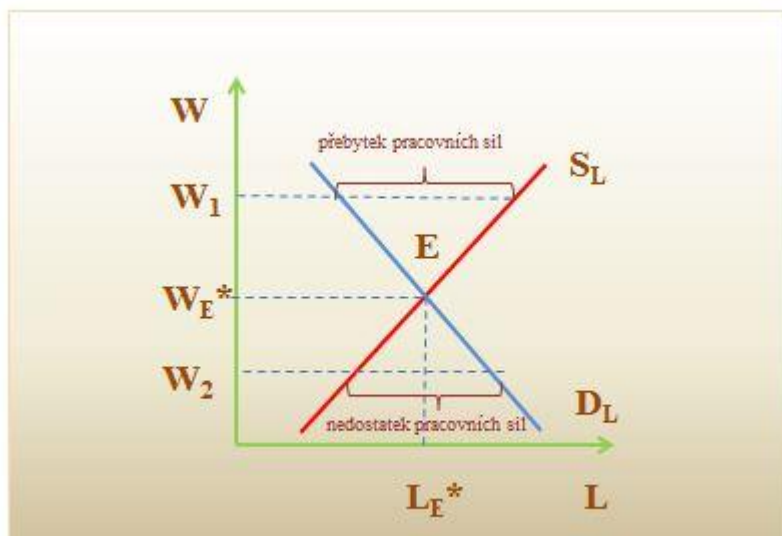
Za podmínek nedokonalé konkurence víme, že cena statku není daná (konstantní) proto MRP_L

Vypočítáme jej podle vztahu:

$$MRP_L = MPP_L \cdot MR$$

MR je mezní příjem z prodeje statku a MPP_L je mezní fyzický produkt jednotky práce.
[15]

Obrázek 3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Mikroekonomie, Zuzana Dohnalová, 2014, vlastní zpracování

„Při vychýlení mzdové sazby z rovnovážné úrovně (w_E) vzniká na trhu práce nedostatek nebo přebytek pracovních sil. Pokles mzdové sazby na úroveň w_2 ($w_1 > w_E$) způsobí na trhu práce přebytek pracovních sil. Při vyšších mzdových sazbách se ochota lidí pracovat na trhu práce zvyšuje.“ [15]

Nedostatek pracovních sil vzniká: $w_2 < w_E$

Přebytek pracovních sil vzniká: $w_1 > w_E$

Ekonomické subjekty

Ekonomické subjekty zjednodušeně poskytují zaměstnání v konkrétní ekonomice. Tvoří poptávkovou stranu trhu práce. Subjekty poptávají na trhu práce pracovní sílu s ohledem na své potřeby, které jsou závislé na odvětvovém zaměření, rozsahu činností, orientaci na konkrétní trh, popřípadě s ohledem na konkurenci na trhu. Institucionálními aktéry na trhu práce rozumíme státní či regionální administrativní orgány, rozhodující o procesech a

aktivitách na trhu práce příp. jinak participujících na trhu práce (např. zaměstnavatelé) Jsou to zejména ministerstva, úřady práce, státní organizace, a další. Jejich role se v posledních letech rozrostla, dnes nezřídka využívají své role regulátorů trhu.

Další významnou složkou jsou mezinárodní organizace, které se snaží o globální působení na trhu práce za účelem nastolení rovných příležitostí, geograficky vyvážené distribuce ekonomických aktivit či rozvoje periferních částí.

Mezi institucionální aktéry na trhu práce řadíme také odbory, což jsou zástupci zaměstnanců. [12]

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Ekonomicky aktivními obyvateli jsou ti, kteří svým zapojením do pracovního procesu získávají prostředky pro zajištění své vlastní existence resp. existence svých rodin. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo řadíme ty, kteří práci mají, ale i ty, kteří ji krátkodobě resp. i po delší časové období nemají. (a to ne z vlastní viny) Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo řadíme zaměstnané osoby, nezaměstnané, pracující studenty a učně, pracující důchodce a ženy na mateřské dovolené. [8]

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky neaktivní obyvatelé pracovní činnost nerealizují, nejsou do pracovního procesu zapojeni. Je tomu tak buď z toho důvodu, že v důsledku svých demografických či zdravotních determinant a problémů pracovat nemohou (děti, staří lidé, dlouhodobě nemocní, invalidé), nebo proto, že by sice pracovat mohli, ale nechtějí. Prostředky pro zajištění vlastní existence mohou získávat jak legálními způsoby, tak nelegálně. [6]

Zaměstnaní

Jsou fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem. Fyzickými osobami jsou státní občané České republiky nebo za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené zákonem č. 435/2004 Sb.

Nezaměstnaní

Nejčastěji je nezaměstnanost definována jako jev, kdy lidé, kteří mají předpoklady pracovat a pracovat chtějí, a nemohou. Statisticky a administrativně jsou mezi nezaměstnané zařazeni i ti, kteří pracovat mohou, ale nechtějí. [6]

Jedním z možných kritérií je dělení nezaměstnanosti na dobrovolnou a nedobrovolnou. Toto dělení uvádí například Brožová (2003).

Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří neakceptují současnou mzdovou hladinu v konkrétním zaměstnání a hledají lépe honorovanou práci. Existuje skupina lidí, kteří nechtějí pracovat vůbec a preferují závislost na sociálních dávkách tzv. chroničtí nezaměstnaní.

Nedobrovolně nezaměstnaní by naopak rádi přijali práci za nabízenou mzdu, avšak neexistují volná pracovní místa, odpovídající jejich potřebám. Často se jedná o lidi s příliš úzce zaměřenou kvalifikací bez možnosti změnit profesi. Nedobrovolná nezaměstnanost může být také odrazem činností odborů, které brání tržnímu vývoji mezd skrze kolektivní smlouvy, tj. neumožňují zaměstnavatelům reagovat na výkyvy v poptávce po jejich zboží. Ti tak nejsou ochotni kvůli nákladům zaměstnat další pracovníky. [12]

Cizinci

Cizinec je podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky je za cizince považovaná osoba, která nemá české státní občanství. [2] Česká republika vykazuje od roku 2009 kladné migrační saldo cizinců. Počet přistěhovalých cizinců je rok od roku větší než počet vystěhovalých. Počet cizinců pobývajících v ČR tedy dlouhodobě roste. [1] Na základě vnitřního trhu EU mají všichni občané EU právo žít, pracovat a studovat v jiných členských zemích Evropské unie, než je země jejich původu. Toto právo patří mezi základní práva plynoucí z členství v EU. [23] Občané EU, Islandu, Lichtenštejska, Norska a Švýcarska nepotřebují k výkonu práce pracovní povolení, pouze zaměstnavatel má dle zákona o zaměstnanosti povinnost informovat úřad práce o zaměstnávání těchto cizinců pomocí informační karty a to nejpozději v den nástupu cizince do zaměstnání. [2]

Občané států, které nejsou členy Evropské unie, bývají často označováni za cizince z třetích zemí. Patří sem všichni, kteří nemají občanství jedné ze zemí Evropské unie, Islandu, Lichtenštejska, Norska a Švýcarska. Do této skupiny dále nezařazujeme cizince,

jejichž rodinný příslušník je občanem Evropské unie. [24] Občané států, které nejsou členy Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska musí žádat Ministerstvo vnitra o pracovní povolení. Pracovní povolení je dokument, který vydává úřad práce ve správním řízení a který opravňuje cizince k legálnímu výkonu práce u českého zaměstnavatele. [2]

„Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky. Nabytí a pozbytí občanství ČR je řešeno zákonem č. 40/1993 Sb., o státním občanství některých bývalých československých státních občanů. 1. 1. 2014 vstoupil v platnost nový zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky.“ [8] (13 str. 20) Česká republika vykazuje od roku 2009 kladné migrační saldo cizinců. Počet přistěhovalých cizinců je rok od roku větší než počet vystěhovalých. Počet cizinců pobývajících v ČR tedy dlouhodobě roste. [1] Z hlediska územního rozložení patří mezi regiony s nejvyšší koncentrací cizinců Hl. m. Praha a Středočeský kraj. Podíl cizinců v těchto regionech dosáhl v roce 2014 37%. Naopak mezi regiony s nejnižší koncentrací cizinců řadíme Kraj Vysočina (1,7%), Zlínský kraj (1,8%) a Olomoucký kraj (2,5%). Pobyt cizinců v ČR se řídí zákonem č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců, a zčásti také zákonem č.325/1999 Sb., o azylu ve znění pozdějších úprav. Vstup, pobyt a vycestování z území ČR je v kompetenci Ministerstva vnitra, ministerstva zahraničních věcí a Policie ČR. Cizinec může na území ČR pobývat přechodně nebo trvale. Dle zákona č.326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky rozdělujeme cizince do těchto tří kategorií: [8]

„A“

Do kategorie „A“ řadíme občany zemí EU, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska a jejich rodinné příslušníky. Občané EU mohou na území ČR pobývat přechodně na základě průkazu totožnosti a nemusejí disponovat žádným dalším povolením k pobytu. Pokud je pobyt delší než 30 dní musí nahlásit tuto skutečnost Policii ČR. [8]

„B“

Do kategorie „B“ řadíme občany zemí mimo EU, ti mohou na území ČR pobývat přechodně bez víza. Stanoví-li tak přímo použitelný právní předpis Evropských společenství – nařízení rady (ES) číslo 539/2001. Tento předpis stanoví seznam třetích zemí, jejichž příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum. Maximální délka

platnosti víza je 6 měsíců a platnost víza nelze prodloužit, ale je zde možnost zažádat si o povolení k dlouhodobému pobytu.

„C“

Do poslední kategorie řadíme ostatní cizince, bez ohledu na státní příslušnost. Jedná se o cizince, kteří hledají ochranu před pronásledováním nebo hrozící újmou. Dočasnou ochranu pro cizince vymezuje zákon č. 221/2003 Sb.

Cizinci na trhu práce v ČR

Podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky je za cizince považovaná osoba, která nemá české státní občanství. [2] Na základě vnitřního trhu EU mají všichni občané EU právo žít, pracovat a studovat v jiných členských zemích Evropské unie, než je země jejich původu. Toto právo patří mezi základní práva plynoucí z členství v EU. [30] Občané EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska nepotřebují k výkonu práce pracovní povolení, pouze zaměstnavatel má dle zákona o zaměstnanosti povinnost informovat úřad práce o zaměstnávání těchto cizinců pomocí informační karty a to nejpozději v den nástupu cizince do zaměstnání. [2] Občané států, které nejsou členy Evropské unie, bývají často označováni za cizince z třetích zemí. Patří sem všichni, kteří nemají občanství jedné ze zemí Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska. Do této skupiny dále nezařazujeme cizince, jejichž rodinný příslušník je občanem Evropské unie. [24] Občané států, které nejsou členy Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska musí žádat Ministerstvo vnitra o pracovní povolení. Pracovní povolení je dokument, který vydává úřad práce ve správním řízení a který opravňuje cizince k legálnímu výkonu práce u českého zaměstnavatele. [2]

Zaměstnanecké karty

S účinností od 24. 6. 2014 byla v souvislosti s transpozicí Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU zavedena zaměstnanecká karta, která má tzv. duální charakter, tzn., že se jedná současně o povolení k zaměstnání i o povolení k pobytu. Zaměstnaneckou kartu vydává Ministerstvo vnitra na konkrétní volné pracovní místo, které je vedené Ministerstvem práce a sociálních věcí v centrální evidenci volných pracovních míst. [2]

Zelená karta

Od 1. 1. 2009 byl na území České republiky zaveden nový typ povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech, tzv. zelené karty. Jedná se o udělení

povolení k dlouhodobému pobytu i povolení k zaměstnání současně. O vydání zelené karty rozhodovalo Ministerstvo vnitra. Zelená karta byla vydávána v kategoriích: „A“ pro vysokoškolsky vzdělané pracovníky a klíčový personál, „B“ pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen a „C“ pro ostatní pracovníky. Rozdíl mezi kategoriemi byl, v době platnosti karty a možnosti jejího prodloužení.

Dne 23. 6. 2014 skončila možnost podání žádosti o zelené karty nebo podání žádosti o prodloužení platnosti karty. Vydané karty zůstávají v platnosti do data, které je na kartě uvedeno. Před uplynutím platnosti zelené karty lze požádat Ministerstvo vnitra o zaměstnaneckou kartu, která nahrazuje zelenou kartu. [2]

Modrá karta

Od 1. 1. 2011 byla na základě transpozice směrnice Rady 2009/50/ES do české legislativy vytvořeny podmínky pro vznik dalšího typu povolování zaměstnání a pobytu cizinců na území ČR za účelem výkonu vysoce kvalifikovaného zaměstnání. Volným pracovním místem obsaditelným v režimu modrá karta se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, a pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace - tj. řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo alespoň 3 roky. O vydání modré karty rozhoduje Ministerstvo vnitra. V období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2014 bylo evidováno celkem 308 vydaných modrých karet z toho k 31. 12. 2014 bylo platných 197. [2]

3. 1. 2 Instituce

Cílem instituce je směřovat chování lidí určitým směrem. Instituce mohou být formální či neformální. Formální instituce jsou typicky vynucovány státem pomocí zákonů. Neformálních instituce jsou sankcionovány mimo stát. Příkladem neformálních institucí mohou být zvyky nebo morálka. Ve společnosti se obvykle objevují instituce formální i neformální, pro získání komplexního obrazu je vždy nutné analyzovat jejich vzájemný vztah. Mezi nejvýznamnější instituce na trhu práce řadíme například MPSV, ÚP, odbory a agentury práce. [34]

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Je ústředně správní orgán, který je řízen ministrem. Do kompetencí MPSV patří oblast sociální politiky, sociálního pojištění, oblast zaměstnanosti, pracovně právní legislativy,

BOZP, dále také genderová problematika, evropská integrace a oblast čerpání financí z fondů Evropské unie. [33]

Úřad práce

Je správním úřadem, který zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v České republice. ÚP sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a poskytuje potřebné informace o pracovních příležitostech a podmínkách zaměstnávání v zahraničí, nejen všem občanům České republiky, ale i občanům zemí Evropské unie. Uchazečům o zaměstnání poskytuje poradenskou činnost v oblasti volby povolání, rekvalifikace a zprostředkování vhodného pracovního místa. Vyplácí podporu v nezaměstnanosti. Zaměstnavatelům poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí. Vyhledává vhodné uchazeče o zaměstnání, poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje se zaměstnavateli v oblasti vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti poskytuje různé další příspěvky, jako například příspěvek na zapracování, příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a mnohé další. [35]

Agentura práce

Agentura práce je firma, která má jako stěžejní činnost outsourcing zaměstnanců. Znamená to, že zaměstnavatelem pracovníků je agentura. Tato agentura přiděluje pracovníky do různých firem podle zadaných požadavků. Zaměstnanec agentury práce může v různých časových obdobích pracovat v různých firmách. Firmě využívající této služby odpadá starost s administrativními činnostmi, účtováním mezd a jednáním se státními úřady, personálními procesy, jako je nábor zaměstnanců, jejich následné propouštění, vyplácení odstupného a povinná archivace dokumentace. Výhodou pro zaměstnance agentury jsou zejména stálá mzda a jistota práce. Nevýhodou může být to, že zaměstnanec nemůže ovlivnit to, kde bude pracovat. Agenturní zaměstnávání je nejčastěji využíváno u méně kvalifikované pracovní síly, jako jsou dělnické pozice ve velkých výrobních firmách, v sítích supermarketů nebo v oblasti stavebnictví. Hlavní asociací sdružující agentury práce je APPS. Tato asociace si klade za úkol zlepšit morální status agentur na trhu práce. [38]

Odbory

Jsou právnické osoby, sdružení zaměstnanců, založené s cílem prosazovat zájmy pracovníků, které zastupují. Odbory mají pravomoc součástí Tripartity, kde se nejčastěji vyjadřují hospodářské politice, pracovním vztahům, mzdám, kolektivním jednáním

a mnoha dalším tématům. Největší českou odborovou organizací sdružující 29 odborových svazů je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). Tato organizace se aktivně účastní tripartitních jednání a je také členem Evropské odborové konfederace, Mezinárodní konfederace a Odborového poradního výboru při OECD. [36]

3. 2 Flexibilita

Řadu let byla flexibilita považována na trhu práce za pozitivní jev. Pomáhá lidem skloubit pracovní a soukromý život. Na straně druhé se ale můžeme setkat s negativní formou flexibility, při níž se zaměstnanec musí zcela přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele. [9] (Goudswaard, de Nanteuil, 2000) definuje flexibilitu „*Flexibilitu v souvislosti s prací lze chápat jako takový stav, kdy může organizace bez omezení měnit kvantitu nebo kvalitu spotřebovávané práce v reakci na změny poptávky*“ [21; 50]

K nejčastějšímu rozdělení flexibility v organizaci patří vymezení provedené Atkinsonem (1984), ten rozlišuje 3 druhy flexibility.

3. 2. 1 Funkční flexibilita

kdy pracovníci mohou být v rámci organizace snadno a rychle přesouváni z jedné činnosti, na druhou, a mohou vykonávat i jiné úkoly.

3. 2. 2 Numerickou flexibilita

při tomto druhu flexibility, dochází k rychlému a snadnému snižování nebo zvyšování počtu pracovníků organizace.

3. 2. 3 Finanční flexibilita

nabízí prostřednictvím odměňování, možnost pružně reagovat na nabídku a poptávku na vnějším trhu práce a usnadňuje tak funkční nebo numerickou flexibilitu.

Atkinsonem (1984), také rozděluje pracovní sílu v podniku na klíčové pracovníky, u nichž je kladen důraz na funkční flexibilitu, a periferní pracovníky, u kterých je využívána numerická flexibilita. Tímto modelem se zabývala i studie Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Goudswaard, de Nanteuil, 2000). Tito autoři vypracovali komplexnější vymezení různých forem flexibility. [21; 50]

3. 2. 4 Matice flexibility

Obrázek 5

Forma flexibility	Kvantitativní	Kvalitativní
Externí	Zaměstnanecký status: smlouva na dobu neurčitou smlouva na dobu určitou dočasně přidělený zaměstnanec od agentury sezónní práce práce on-call	System výroby: subdodávky outsourcing pracovníci na živnostenský list
	POČETNÍ FLEXIBILITA A/NEBO SMLUVNÍ FLEXIBILITA	PRODUKČNÍ A/NEBO GEOGRAFICKÁ FLEXIBILITA
Interní	Pracovní doba: snížení počtu odpracovaných hodin práce přesčas/práce na částečný úvazek noční práce nebo práce na směny práce o víkend zkrácený (stlačený) pracovní týden kolísavá pracovní doba nepravidelná pracovní doba	Organizace práce: pracovní rotace týmová/autonomní práce rozšiřování a obohacování pracovních úkolů projektové skupiny zodpovědnost pracovníků nad rozpočtem či inovacemi, technologiemi
	ČASOVÁ FLEXIBILITA	FUNKČNÍ FLEXIBILITA

Zdroj: Goudswaard, de Nanteuil, 2000

Při zohlednění, jestli se jedná o flexibilitu interní či externí a kvantitativní či kvalitativní formu flexibility, pak tento model rozdělujeme:

Početní flexibilita

týká se postupů vytvořených k přizpůsobení zaměstnaneckého statusu v rámci organizace.

Výrobní flexibilitu

vztahuje se k opatřením pro decentralizaci výroby a využití subdodávek. Po výrobní flexibilitu se velmi často využívá služeb pracovních agentu. [14; 50]

Časová flexibilita

Tento druh flexibility využívá změn v pracovní době, atypické pracovní doby či nepravidelné pracovní doby.

Kromě klasické formy celodenního zaměstnání (pracovní poměr na plný úvazek, pracovní poměr na dobu neurčitou), se do popředí dostávají atypické formy zaměstnání, jako například zkrácený pracovní úvazek, dočasný pracovní poměr, práce na dobu určitou nebo agenturní zaměstnávání.

O flexibilitě pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel, po projednání s příslušným odborovým orgánem, pokud je ve firmě zastoupen. V pracovní smlouvě může být dohodnut rozsah nebo rozvrh pracovní doby. Může jít například o nerovnoměrně rozloženou pracovní dobu nebo zkrácenou pracovní dobu. Vždy však musí být přesně definovány pracovní úkoly zaměstnance.

Nerovnoměrné rozdělení pracovní doby, se používá v případě, že povaha práce nebo podmínky provozu nedovolují rovnoměrné rozložení pracovní doby. Nerovnoměrné rozložení pracovní doby může být dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo přímo se zaměstnancem. Povinností zaměstnavatele je stanovit písemný rozvrh nerovnoměrné pracovní doby a seznámit s tím zaměstnance. Nejpozději však dva týdny před začátkem období, na které je nerovnoměrně pracovní doba rozvržena.

Pružná pracovní doba umožňuje zaměstnancům přizpůsobit lépe pracovní dobu svým možnostem a zároveň zaměstnavatelům dovoluje snižovat administrativní náklady, omezovat pracovní přestávky a při některých činnostech snižovat přesčasovou práci. Pružnou pracovní dobu nelze chápat jako pracovní režim, který se může zavést všeobecně. Může se realizovat tam, kde to dovoluje charakter práce a to jak ve výrobních, tak i nevýrobních organizacích. Konkrétní podmínky pro její uplatňování stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu, a je povinen s těmito podmínkami předem seznámit zaměstnance. Pružná pracovní doba se skládá z tzv. základní pracovní doby a volitelné pracovní doby. Základní pracovní dobou rozumíme povinnou dobu přítomnosti všech zaměstnanců na pracovišti, jejíž délka je minimálně pět hodin v každém pracovním dnu. Volitelnou pracovní dobu předcházející základní pracovní dobu předcházející základní pracovní době stanoví vedoucí zaměstnanec tak, aby činil při stanovené 40 hodinové týdenní pracovní době nejméně hodinu. Začátek a konec pružné pracovní doby si může každý zaměstnanec volit sám. Může tedy přijít do práce a odejít z ní kdykoliv. Bude-li stanoven začátek základní pracovní doby např. na devátou hodinu, pokud vedení nerozhodne jinak.

Další z flexibilních forem pracovní doby je práce z domova. V České republice je práce z domova zatím stále málo rozšířeným trendem. Mezi profese, které nejčastěji využívající možnosti práce z domova můžeme zařadit právníky, překladatele, účetní, pojišťovací agenty a švadleny. Výhodou práce z domu je lepší skloubení práce a soukromého života, flexibilita pracovní doba, kdy si zaměstnanec může pracovní dobu uzpůsobit svým potřebám nebo nižší finanční náklady na dojíždění do zaměstnání. Mezi zásadní nevýhody

práce z domova řadíme omezení sociálních kontaktů. Zaměstnanci často negativně vnímají izolaci od kolektivu na pracovišti. Jednou z dalších nevýhod bývá dlouhá pracovní doba, kdy si nejsou schopni zaměstnanci určit hranice mezi soukromým a pracovním životem. V tomto ohledu je složitější u žen, které musí vzdorovat tlakům zbytku rodiny, která od nich často očekává vykonávání domácích prací a péči o ostatní členy rodiny. Pro firmy mohou vzniknout při práci z domova také různá rizika. Kromě ztráty kontroly nad zaměstnanci, to mohou být vysoké náklady na zavedení tohoto způsobu zaměstnávání nebo vyšší úroveň plánování a koordinace. [14; 50]

Organizační flexibilita

využívá postupů vytvořených k tomu, aby si zaměstnanci osvojili více dovedností a byli schopni vykonávat více činností. Jednou z hlavních forem organizační flexibility je projektové řízení a práce v týmu. Týmová spolupráce je spolupráce lidí různých vlastností, schopností a znalostí na nějakém projektu. Bývá využívána převážně pro složitější úkoly, které vyžadují kreativitu a různé pohledy na problém. Při tomto typu řízení organizace jsou vytvořeny týmy, které mohou spolupracovat i na několika projektech zároveň. [57; 61]

Funkční flexibilita je schopnost zvládat úkoly různého druhu a hladce přecházet z jedné činnosti na druhou. Hlavním předpokladem funkční flexibility je víceoborovost. [47]

Prostorová flexibilita

Prostorovou nebo také geografickou flexibilitu na trhu práce můžeme definovat, jako schopnost přizpůsobit se požadavkům trhu a pružně reagovat na změny působiště výkonu zaměstnání a změny pracovní doby. Mobilní flexibilitu ovlivňuje hlavně dosažení vyšší příjmové úrovně, možnost karierního růstu a seberealizace. [50; 54]

4. Vlastní práce

4.1 Mohelnice

Mohelnice je starobylé město založené ve 13 století zajímavé celou řadou zachovalých památek, nacházející se uprostřed krásné přírody Mohelnické brázdy v pomyslném trojúhelníku mezi hrady Bouzov, Mírov a Úsov. Leží na důležité silniční křižovatce, jejíž západní částí prochází komunikace z Olomouce do Moravské Třebové a dále do Čech, na ní navazuje silnice vedoucí přes Zábřeh na Moravě do Šumperka a dále do Jeseníků. Městem také vede železniční trať mezi Prahou a Olomoucí. [30; 31]

Podle klasifikace regionu soudržnosti NUTS2, patří Mohelnice do regionu Střední Morava a je městem s rozšířenou působností. Základní informace týkající se města naleznete v tabulce č. 1.

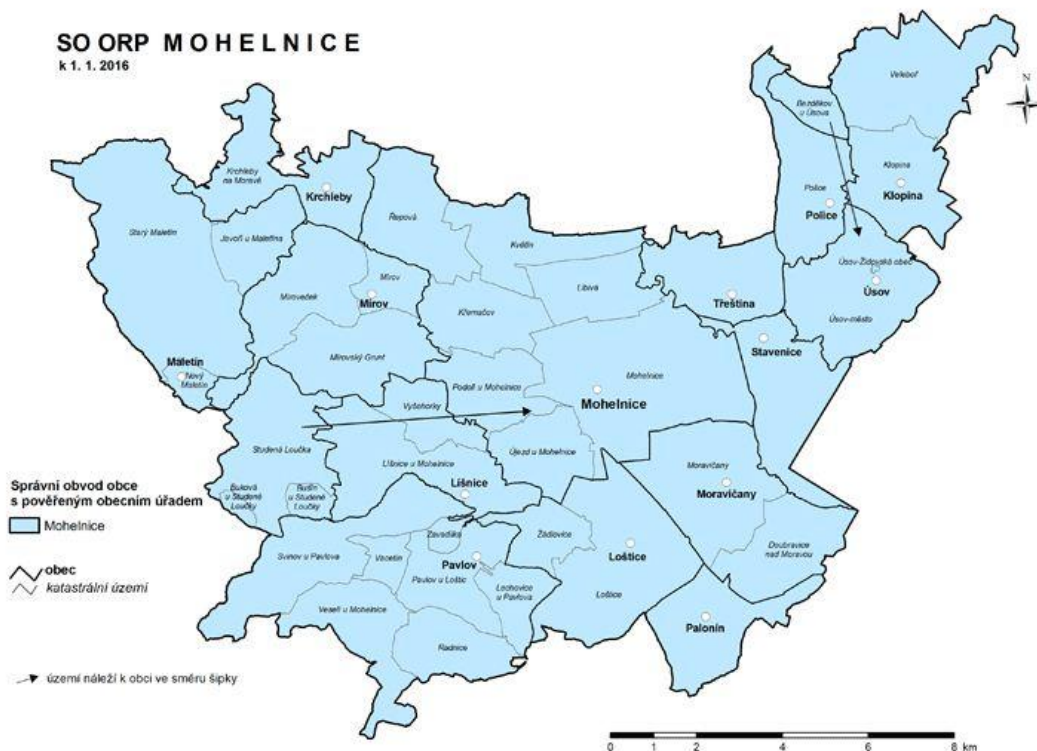
Tabulka č. 1 Souhrnné informace ORP Mohelnice

Souhrnné informace	
Status	Město
Typ sídla:	Obec s rozšířenou působností
ZUJ (kód obce):	540471
NUTS5:	CZ0715540471
Obec s pověřeným úřadem:	Mohelnice
Obec s rozšířenou působností:	Mohelnice
LAU1 (NUTS 4):	CZ0715 - Šumperk
NUTS3:	CZ071 - Olomoucký kraj
NUTS2:	CZ07 - Střední Morava
Obec s pověřeným obecním úřadem:	Mohelnice
Obec s rozšířenou působností:	Mohelnice
Katastrální plocha (ha):	4621
Počet bydlících obyvatel k 1. 1. 2017:	9197
Nadmořská výška (m n. m.):	275
Zeměpisné souřadnice (WGS-84):	16° 55' 10" E , 49° 46' 37" N
První písemná zpráva:	1131
Počet katastrů:	10
Počet územně technických jednotek:	10
Počet částí obce:	8
PSČ:	789 85

Zdroj: ČSÚ 2017, a) vlastní zpracování

Obrázek 4 Přehled měst a obcí ve správním obvodu Mohelnice

Přehled měst a obcí ve správním obvodu Mohelnice - obce s rozšířenou působností.



Zdroj: Městský úřad Mohelnice 2017, b)vlastní zpracování

Mohelnice je již řadu let vyhledávanou lokalitou k bydlení, proto nízká nabídka bytů určených ke koupi i pronájmu neodpovídá vysoké poptávce na trhu s realitami. Ke dni 31. 12. 2016 eviduje Mohelnice se svými čtrnácti integrovanými obcemi 18238 obyvatel. Mezi největší obce patřící do tohoto správního obvodu řadíme Loštice, Moravičany a Mohelnici. Přesné počty obyvatel všech obcí ke dni 1. 1. 2017 naleznete v tabulce č. 2. Součástí tohoto územně samosprávného celku je 14 obcí, z toho sedm místních částí: Křemačov, Květín, Libivá, Podolí, Řepová, Studená Loučka a Újezd. [30; 31]

Tabulka č. 2 Přehled obyvatel ve správním obvodu Mohelnice v roce 2017

Počet obyvatel (občanů ČR) v obcích	Kraj	Obec 3. typu	název obce	Občané ČR					
				Muži	Muži 15+	Ženy	ženy 15+	Celkem	15+ celkem
	Olomoucký	Mohelnice	Klopina	279	251	316	276	595	527
	Olomoucký	Mohelnice	Krchleby	96	86	85	76	181	162
	Olomoucký	Mohelnice	Lišnice	187	155	163	141	350	296
	Olomoucký	Mohelnice	Loštice	1 466	1 247	1 533	1 349	2 999	2 596
	Olomoucký	Mohelnice	Maletin	205	176	182	152	387	328
	Olomoucký	Mohelnice	Mírov	182	163	182	166	364	329
	Olomoucký	Mohelnice	Mohelnice	4 541	3 905	4 656	4 071	9 197	7 976
	Olomoucký	Mohelnice	Moravičany	649	553	655	558	1 304	1 111
	Olomoucký	Mohelnice	Palonín	175	149	159	136	334	285
	Olomoucký	Mohelnice	Pavlov	307	262	304	261	611	523
	Olomoucký	Mohelnice	Police	113	96	104	90	217	186
	Olomoucký	Mohelnice	Stavenice	70	58	68	58	138	116
	Olomoucký	Mohelnice	Třeština	201	168	182	153	383	321
	Olomoucký	Mohelnice	Úsov	586	511	592	518	1 178	1 029
								18 238	

Zdroj: Ministerstvo vnitra České republiky, statistiky 2017, c) vlastní zpracování

4.2 Trh práce v Mohelnici

Tato kapitola je zaměřena na charakteristiku největších podnikatelských subjektů na trhu práce v Mohelnici. Podle dat Českého statistického úřadu z roku 2015 je evidováno na trhu práce v Mohelnici 3269 podnikatelských subjektů. Z toho nejvýznamnější zaměstnavatelé jsou společnosti HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o. a Siemens Elektromotory s. r. o., Tyto společnosti se řadí mezi nejvýznamnější podnikatelské subjekty v Olomouckém kraji. Vzhledem k tomu, že trh práce je zde vyčerpaný a je nutné získávat nové uchazeče o zaměstnání jiných lokalit, je zde problematika poptávky po pracovních silách a řešení flexibility pracovních sil aktuálním tématem. Významným jevem na trhu práce v Mohelnici jsou agentury práce, které pořádají náborové akce nových uchazečů a zajišťují formou outsourcingu dostatečné počty zaměstnanců v místních firmách.

Graf 1 Počet podnikatelských subjektů podle počtu zaměstnanců v roce 2015



Zdroj: ČSÚ, Vybrané ukazatele za správní obvod Mohelnice v letech 2001 – 2015, d) vlastní zpracování

V grafu 1 jsou graficky znázorněny přesné počty podnikatelských subjektů na trhu práce v Mohelnici v závislosti na velikosti podniku.

Graf 2 Podíl ekonomických subjektů podle vybraných ekonomických oblastí činnosti v roce 2015



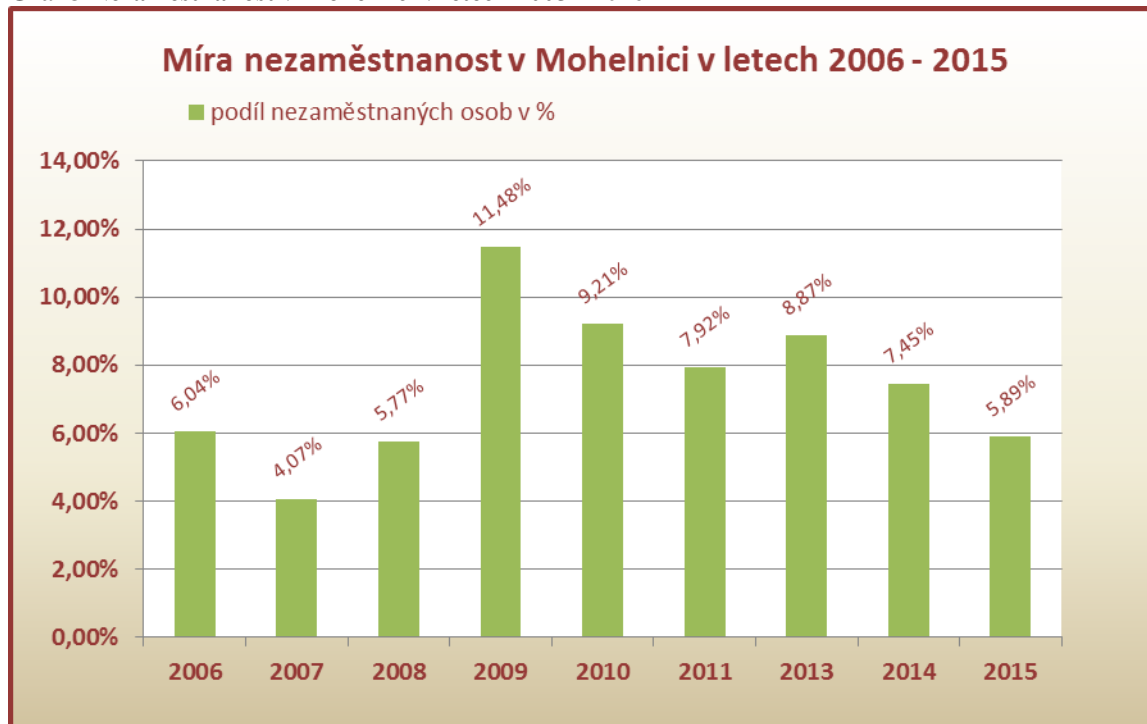
Zdroj: ČSÚ, Vybrané ukazatele za správní obvod Mohelnice v letech 2001 – 2015, e) vlastní zpracování

4.2.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v Mohelnici

Na základě statistik MPSV se míra nezaměstnanosti v Mohelnici ke dni 31. 12. 2016 pohybovala okolo 5%. Podle informací z kontaktního pracoviště ÚP v Mohelnici jsou čísla vyšší hlavně v zimním období vlivem sezónních prací. Největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří lidé se zdravotním postižením, znevýhodněním nebo částečným

invalidním důchodem. Dále jsou to osoby propuštěné z výkonu trestu, lidé se závislostmi nebo dlouhodobě nezaměstnaní. S těmito uchazeči o zaměstnání pracuje ÚP individuálně i ve skupinových setkáních. [37]

Graf 3 Nezaměstnanost v Mohelnici v letech 2005 - 2016



Zdroj: ČSÚ, časové řady za jednotlivé správní obvody ORP 2015, f) vlastní zpracování

Poznámka: Data pro míru nezaměstnanosti v roce 2012 nejsou zpracována.

Vývoj nezaměstnanosti v letech 2006 – 2015 je zpracován v grafu č. 1. Za historické maximum v posledních deseti letech lze označit rok 2009. V tomto roce nastala v České republice finanční krize, která později vyústila v krizi ekonomickou. Mezi nejpostiženější odvětví se řadil automobilový průmysl. V tomto odvětví se výrazně snížila poptávka. Automobilky byly nuceny, omezit výrobu a v souvislosti s tím snížit počty zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že jeden z nejvýznamnějších subjektů na trhu práce v Mohelnici je společnost HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o., měla tato situace významný vliv i na trh práce ve zkoumané lokalitě. Podíl nezaměstnanosti se v roce 2009 zvýšil na 11,48%, zvýšil se i počet uchazečů na jedno pracovní místo 40,7. Z grafu je patrné, že od roku 2009 má nezaměstnanost spíše klesající charakter. [38]

4.3 Nejvýznamnější podnikatelské subjekty na trhu práce v Mohelnici

Vzhledem k tomu, že trh práce v Mohelnici disponuje řadou významných podnikatelských subjektů, jako jsou společnosti Hella, Siemens, Montix, Fenix solutions, Bill, Geis a další, vyznačuje se tento správní obvod nízkou nezaměstnaností.

4.3.1 HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o.

Společnost HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o. působí na trhu práce v České republice již od roku 1992, kdy byl založen výrobní závod v Mohelnici. V současné době je tato společnost nejen výrobním závodem, ale také technickým centrem s řadou specialistů a odborníků zabývajících se vývojem světelné techniky pro automobilový průmysl. Společně s výrobou, technickým centrem a podpůrnými odděleními pracuje ve společnosti 3 439 (stav k 31. 12. 2016) kmenových a agenturních zaměstnanců. Tato společnost se řadí mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v Olomouckém kraji. Kromě vysoce kvalifikovaných pracovníků využívá společnost Hella velmi často služeb agentur práce, jako jsou společnosti Petr Kuba s.r.o, Montix a.s. nebo Adecco. Na základě informací získaných přímo od společnosti Hella byl nejvyšší počet agenturních zaměstnanců v roce 2015, kdy se počet agenturních zaměstnanců zvýšil na 1254 osob. Dle monitoringu, který ve městě proběhl v polovině loňského roku lze konstatovat, že společnost využívá pro agenturní zaměstnávání nejen občanů České republiky ale i cizinců nejčastěji Polské národnosti. Zajímavou skutečností je, fakt že společnost organizuje pro své kmenové i agenturní zaměstnance svozy na jednotlivé směny autobusovou dopravou. Přesné počty zaměstnanců společnosti Hella v časových řadách naleznete v tabulce č. 2. [37; 40]

Tabulka 3 Počty zaměstnanců společnosti Hella v období 2006 - 2016

Období stav k 31.12.	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Celkový počet zaměstnanců společnosti Hella	847	1246	1252	1369	1496	1713	1564	1994	2493	3270	3439	
Počet zaměstnanců z celkového počtu	Počet kmenových zaměstnanců	822	1006	1195	1227	1305	1402	1524	1675	1732	2016	2559
	Počet agenturních zaměstnanců	25	230	57	142	191	311	40	319	761	1254	880
	Počet zaměstnanců žijících mimo Mohelnici	523	706	830	881	1011	1065	1166	1339	1584	2696	2787
	Počet cizinců	10	11	12	51	61	72	73	79	24	207	213

Zdroj: HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o, 2017, vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že velký podíl ve společnosti mají zaměstnanci, kteří do Mohelnice dojíždějí za prací. Počty zaměstnanců, kteří za prací do Mohelnice dojíždějí, se rok od roku zvyšuje. V roce 2016 dojíždělo do společnosti Hella 81% zaměstnanců. Velmi zajímavou skutečností je počet agenturních zaměstnanců v roce 2015, kdy 38% zaměstnanců tvořili zaměstnanci agentury práce. Oproti předchozímu roku se zvýšil počet těchto zaměstnanců o 7%. Což svědčí o nedostatku pracovních sil na tomto trhu práce.

Společnost Hella jako zaměstnavatel, poskytuje svým zaměstnancům řadu benefitů, jako jsou příspěvek na penzijní připojištění, pět týdnů dovolené, příspěvek při narození dítěte, příspěvek na stravování, benefity formou cafeteria nebo příspěvek 500 Kč/rok na Teambuildingové konto. Pro zaměstnance, kteří mají děti, nabízí jako benefit neplacené volno v době prázdnin až na dva týdny.

Mezi další výhody, které tato společnost nabízí, kvalifikovaným uchazečům o zaměstnání patří pružná pracovní doba, kdy má zaměstnanec pevně stanovenou pracovní dobu od 8 – 14 hodin, v tomto čase by měl být zaměstnanec přítomen na pracovišti, zbylý fond pracovní doby může přizpůsobit svému osobnímu životu. V individuálních případech, pokud to charakter práce dovoluje, mohou zaměstnanci využívat práci z domova. (tzv. homeoffice) [35; 37]

4.3.2 Siemens Elektromotory, s. r. o.

Skupina Siemens Česká republika je součástí globálního elektrotechnického koncernu Siemens AG, který je synonymem pro špičkové technologie, inovace, kvalitu a spolehlivost. Siemens Česká republika je již více než 125 let nedílnou součástí českého průmyslu. Se svými 10 000 zaměstnanci se řadí mezi největší zaměstnavatele v Česku.

Společnost dodává své technologie, výrobky a služby zákazníkům ze soukromého i státního sektoru. Mohelnická pobočka společnosti Siemens vznikla v roce 1924, kdy začala vyrábět nízkonapěťové asynchronní motory. V současné době zaměstnává 3957 zaměstnanců. Prostřednictvím chráněné dílny společnost Siemens Elektromotory, s. r. o. umožňuje plnohodnotné pracovní uplatnění i zaměstnancům se zdravotním postižením.

Zaměstnanci této firmy disponují řadou plošně zavedených benefitů jako jsou například benefity prostřednictvím Cafeteria, kdy si zaměstnanci volí benefity v oblasti zdraví, sportu nebo vzdělání. Mezi další benefity patří příspěvek na stravování v závodní jídelně, pět týdnů dovolené, příspěvek na penzijní připojištění, odměny při pracovních a životních jubilech, nebo náhrada mzdy za první tři dny nemoci při první pracovní neschopnosti v roce. [45; 46]

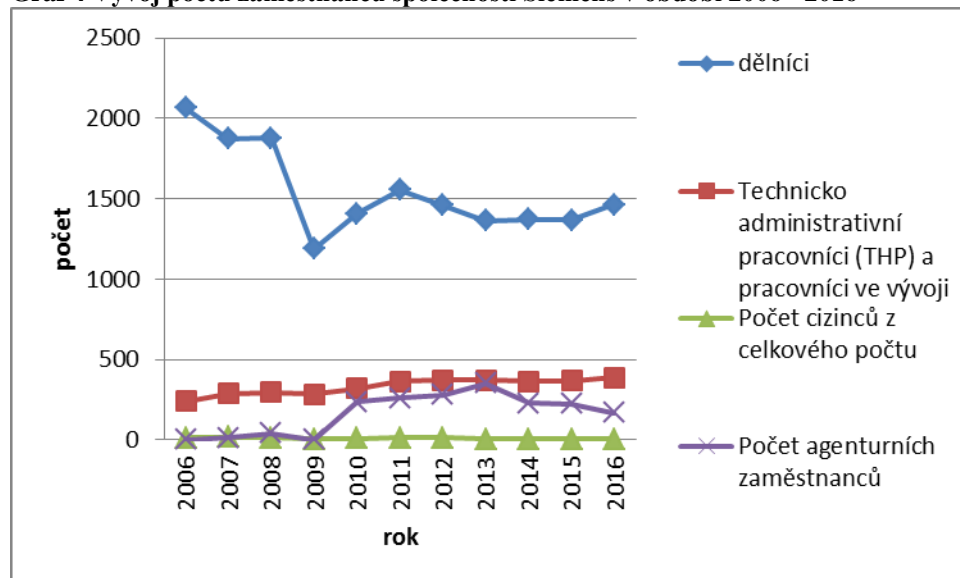
Tabulka 4 Počty zaměstnanců společnosti Siemens v období 2006 – 2016

	Období stav k 31.12.	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Počet zaměstnanců z celkového počtu	Celkový počet zaměstnanců společnosti Siemens	2301	2158	2175	1468	1728	1919	1830	1733	1737	1735	1849
	dělníci	2063	1872	1879	1186	1407	1556	1460	1362	1372	1369	1462
	Technicko administrativní pracovníci (THP) a pracovníci ve vývoji	238	286	296	282	321	363	370	371	365	366	387
Počet zaměstnanců z celkového počtu	Počet cizinců z celkového počtu	13	15	13	5	7	11	11	5	4	4	6
	Počet agenturních zaměstnanců	0	14	41	0	237	259	280	351	226	222	169

Zdroj: (Siemens Elektromotory s. r. o., 2017) vlastní zpracování

Z tabulky č. 4, je patrné, že počet zaměstnanců na dělnických pozicích, se od roku 2006 snížil o 4%. V roce 2006 byl počet těchto zaměstnanců 47% z celkového počtu v roce 2016 již pouze 43%. Naopak počty kvalifikovaný pracovníků na odborných pozicích se postupem let mírně zvyšují.

Graf 4 Vývoj počtu zaměstnanců společnosti Siemens v období 2006 - 2016



Zdroj: Siemens Elektromotory s. r. o., 2017

Z grafu 4 můžeme opět sledovat, jaký vliv měla finanční a ekonomická krize v roce 2009 na tento podnik. Z grafu lze vyčíst, že od roku 2009 začala společnost více využívat služeb agentur práce.

Jak už bylo zmíněno v předchozích kapitolách, na trhu práce v Mohelnici je významným fenoménem využívání agentur práce, které působí již řadu let na daném trhu práce. Tyto společnosti zaměstnávají většinou pracovníky na dělnických pozicích. Mezi nejvyužívanější agentury práce v Mohelnici patří společnost Petr Kuba s. r. o., Montix a.s. nebo společnost Adecco a Trenkwalder, a. s.

Petr Kuba s. r. o.

Agentura Petr Kuba s. r. o. působí na trhu práce v Mohelnici od roku 2005. Tato společnost se zaměřuje převážně na zaměstnávání v pracovních poměrech dělník/dělnice. Jejím nejvýznamnějším obchodním partnerem je společnost HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o.. [43]

MONTIX, a.s.

Tato společnost je obchodní společností založenou v roce 2012. Svým předmětem podnikání směřuje do oblasti automobilového průmyslu. Jedná se o rychle rozvíjející se společnost, která vyrábí a pokovuje dílce z plastů, provádí montáže světlometů, svítlen a zároveň vystupuje jako personální agentura při zajišťování lidských zdrojů.

Sídlo této společnosti se nachází v Horce nad Moravou. V Mohelnici byl v roce 2015 vybudován závod pro lisování a pokovení plastových dílců. Nachází se zde i sídlo personální agentury, ta slouží ke kontaktu a výběrovým pohovorům při zajišťování nových pracovníků pro společnost Hella Autotechnik NOVA s.r.o. Montix a.s. se jako agentura práce zaměřuje převážně na zaměstnávání pracovníků na dělnických pozicích. Tato společnost má povolení na zprostředkování zaměstnání nejen pro občany ČR ale i občanů států EU/EHP a jejich rodinným příslušníkům, pro všechny druhy prací v automobilovém průmyslu. [42]

Adecco

Společnost Adecco je mezinárodní personální agentura, která působí na trhu v České republice již od roku 1992. V současné době má 16 poboček na celém území České republiky a během roku zaměstnává více jak 3500 agenturních zaměstnanců. V současné době působí i na trhu práce v Mohelnici.[44]

Trenkwalder, a. s

Trenkwalder je mezinárodní společnost, která působí na trhu práce již třicet let. Soustředí se na kompletní poskytování personálních služeb v různých odvětvích. Na trhu práce v Mohelnici spolupracuje s firmou Siemens Elektromotory s. r. o.

4.4 Vlastní výzkum

4. 4. 1 Dotazníkové šetření

Při tvorbě dotazníku bylo nejdůležitějším úkolem, určit hlavní cíl průzkumu, a přesně a logicky definovat otázky, které byly zařazeny do dotazníku. V konečném důsledku bylo do dotazníku zařazeno 21 otázek, z toho 20 uzavřených a jedna otevřená. Kompletní znění dotazníkového šetření naleznete v příloze 1.

V první části dotazníku byly kladeny jednoduché otázky, zaměřené na věk, pohlaví, stupeň vzdělání.

- Jste....
- Kolik je Vám let?
- Jaké je Vaše vzdělání?
- Jaké země jste občanem?
- Pracujete v Mohelnici?

V druhé části dotazníku byly kladeny hlavní otázky, které byly zaměřené na mobilní flexibilitu, a ochotu respondentů dojíždět za prací do Mohelnice.

- Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání. (km)
- Kolik času denně strávíte na cestě do zaměstnání a zpět?
- Jakým způsobem se nejčastěji dopravujete za prací?
- Zvažoval byste změnu zaměstnání z důvodu dojíždění za prací?
- V jakém z daných sektorů pracujete?
- Uveďte odvětví, ve kterém pracujete?
- Jaká je Vaše profese?
- Jaká je Vaše hrubá měsíční mzda?
- Vyberte tři hlediska, která považujete za rozhodující pro Vás, jako spokojeného zaměstnance?
- Změnil jste v posledním roce zaměstnavatele?
- Jak dlouho jste v současném zaměstnání?
- Pokud budete mít nabídku lepšího zaměstnání, jak daleko jste ochoten dojíždět?
- Uvažujete v současnosti nad změnou zaměstnání?
- Co by pro Vás bylo rozhodujícím faktorem pro změnu zaměstnání? (vyberte dva faktory)

V poslední části dotazníku byly použity doplňující, spíše všeobecné otázky.

- Byl jste někdy nezaměstnaný?
- Jakým způsobem jste získal současné zaměstnání?

U některých otázek, ale i jejich odpovědí, bylo nutné, umístit vysvětlující poznámky. Jako například:

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání. (km)

- 0-4 km (Mohelnice)
- 5-20 km (např. okolí Mohelnice, Moravičany, Loštice, Libivá, Úsov, Zvole atd...)
- 21-35-km (např. Zábřeh a okolí, Leština, Postřelmov, Rájec atd....)
- 36-70 km (např. Šumperk a okolí, Olomouc a okolí)
- 71-99 km
- 100 a více km

Po úspěšném dokončení dotazníku, se respondentům v aplikaci zobrazilo poděkování za vyplnění dotazníku.

Za podpory Města Mohelnice a společností HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o., Siemens Elektromotory, s. r. o. bylo v dotazníkovém šetření osloveno 270 respondentů. Z toho 170 respondentů bylo kontaktováno v elektronické podobě, pomocí internetové aplikace CLICK4SURVEY. Všichni tyto respondenti byly osloveni přímo zaměstnavatelem pomocí e-mailové komunikace a přiloženého odkazu. Zbylé dotazníky byly rozdány v papírové formě a později vloženy do internetové aplikace, tak aby analýza z této aplikace byla kompletní. Obě oslovené společnosti, rozdaly dotazníky 100 zaměstnancům. Město Mohelnice rozeslalo odkaz na tento on-line dotazník svým 70 zaměstnancům e-mailovou poštou.

Výsledky dotazníkového šetření

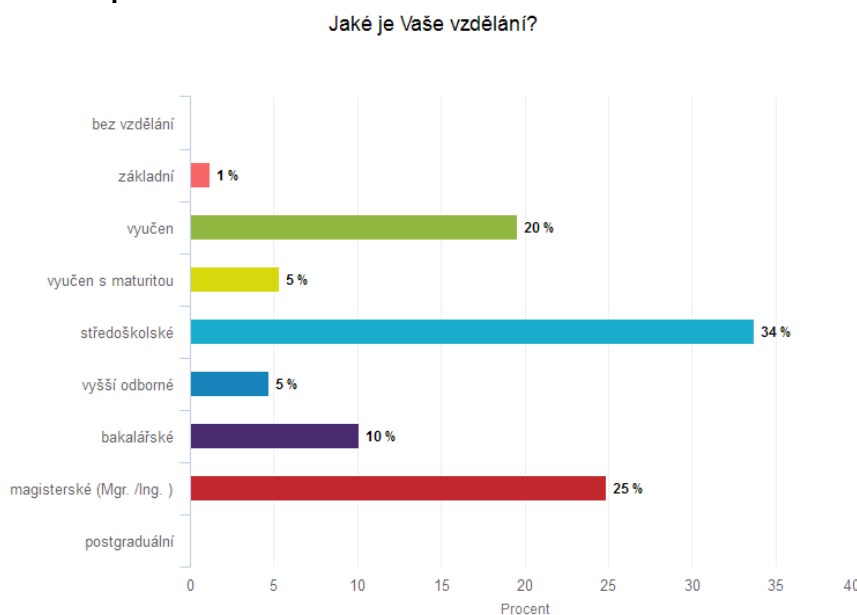
Po ukončení dotazníkového šetření, byla celková návratnost dotazníků 63%, což odpovídá 169 dotazníkům, návratnost dotazníků rozdaných v papírové formě, činila 71% (71 dotazníků). Celý průzkum probíhal začátkem března roku 2017 po dobu 14 dní, kdy jej mohli respondenti vyplnit

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že 98% respondentů bylo občany České republiky, 1% občanů Slovenské republiky a 1% občanů Polské republiky. Z celkového počtu respondentů vyplnilo dotazník 56% mužů a 44% žen, a věková struktura

dotazovaných byla rovnoměrně rozložená (18-29 let (21%), 30-39 let (30%), 40-49 let (27%), 50-59 let (20%), 60 a více let (2%). Největší podíl respondentů pracuje na technických pozicích (40%), druhou nejpočetnější skupinou oslovených respondentů, byly lidé, na dělnických pozicích (31%). (21%) respondentů tvořila skupina pracující ve veřejné správě.

Výsledky vybraných otázek z dotazníkového šetření naleznete v grafech 5 až 10. Kompletní analýzu výsledků naleznete v příloze č. 3.

Graf 5 Stupeň vzdělání

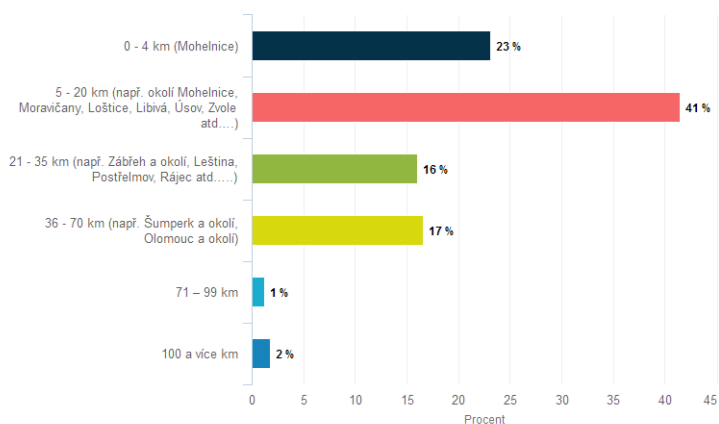


Zdroj: CLICK4SURVEY 2017, vlastní zpracování

Pro určení atraktivnosti trhu práce v dané lokalitě bylo důležité zjistit vzdělanostní strukturu respondentů. Proto jednou se základních otázek, které byly při tvorbě dotazníku použity, byl dosažený stupeň vzdělání. Z výsledků je patrné, že největší zastoupení na trhu práce v Mohelnici mají lidé se středoškolským vzděláním 34%, avšak zajímavou skutečností je i počet 25% vysokoškolsky vzdělaných osob, což je důsledkem poptávky technických center v Mohelnici po vysoce kvalifikovaných pracovnících.

Graf 6 Vzdálenost na cestě do zaměstnání a zpět (km)

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)

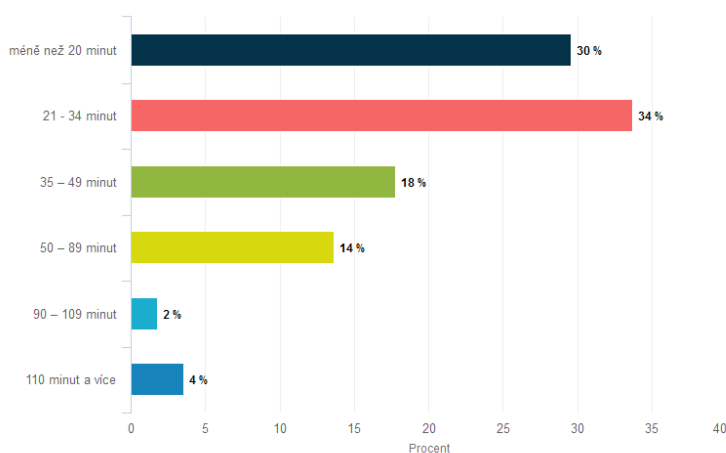


Zdroj: CLICK4SURVEY 2017, vlastní zpracování

Při tvorbě tohoto dotazníkového šetření byla hlavní otázkou vzdálenost, kterou respondenti urazí každý den při cestě do zaměstnání a zpět (km). Z výsledků vyplývá, že nejčastěji dojíždějí lidé za prací do Mohelnice z okolních obcí (41%), jako jsou například Moravičany, Loštice, Libivá, Úsov, které jsou od Mohelnice vzdáleny cca 10 km. Vzhledem k tomu, že má Mohelnice dobře vyvinutou infrastrukturu, jsou lidé ochotni denně dojíždět do Mohelnice za prací i přes 30 km. Na základě této otázky lze říci, že 96% oslovených respondentů dojíždí za prací do Mohelnice. (viz. Graf 6) O atraktivitě tohoto trhu práce svědčí i fakt, že 42% oslovených je ve svém zaměstnání více jak 10 let.

Graf 7 Čas strávený na cestě do zaměstnání a zpět (minuty)

Kolik času denně strávíte na cestě do zaměstnání a zpět?

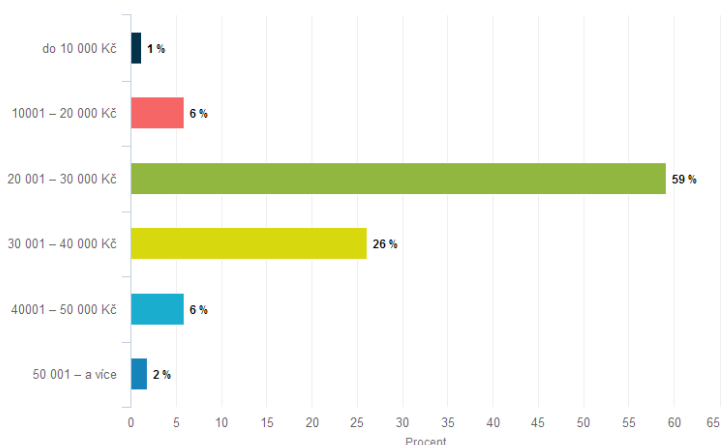


Zdroj: CLICK4SURVEY 2017, vlastní zpracování

Při vyhodnocení otázky, kolik času lidé stráví na cestě do zaměstnání a zpět, bylo zjištěno, že 64% respondentů, stráví na cestě do zaměstnání maximálně 34 minut, což potvrzuje, že Mohelnice je lokalitou s dobrou dopravní dostupností.

Graf 8 Výše hrubé měsíční mzdy (Kč)

Jaká je Vaše hrubá měsíční mzda?

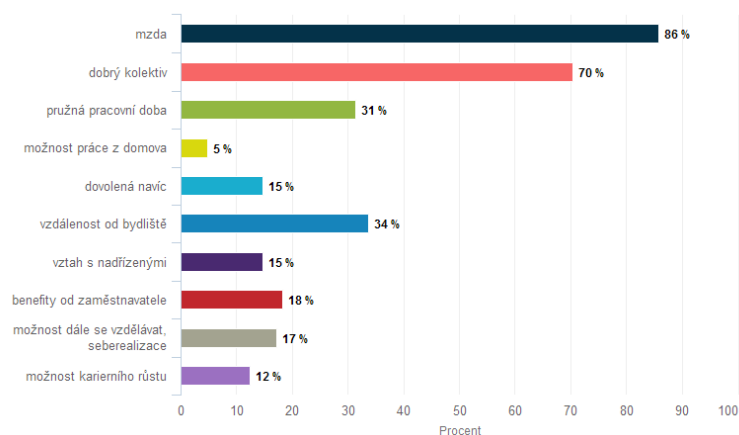


Zdroj: CLICK4SURVEY 2017, vlastní zpracování

Na otázku jaká je Vaše hrubá měsíční mzda? Vybralo nejvíce respondentů rozmezí od 20 000 do 30 000 Kč, což odpovídá celostátnímu průměru, který byl ke konci roku 2016 27 589 Kč.

Graf 9 Faktory ovlivňující spokojenost zaměstnance

Vyberte tři hlediska, která považujete za rozhodující pro Vás, jako spokojeného zaměstnance:

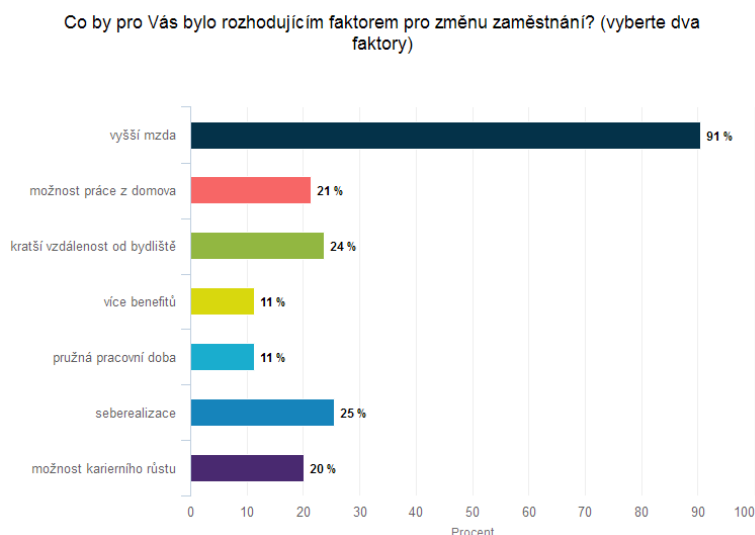


Zdroj: CLICK4SURVEY 2017, vlastní zpracování

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že hlavním faktorem, ovlivňujícím spokojenost zaměstnance je mzda (86%). Toto lze označit, jako předpokládaný výsledek. Zajímavou skutečností se prokázaly dobré vztahy na pracovišti. V zaměstnání tráví lidé asi třetinu

stého života, proto druhým nejvíce preferovaným faktorem spokojenosti byl dobrý kolektiv. (70%), dále v pořadí vzdálenost od bydliště (34%) a pružná pracovní doba (31%).

Graf 10 Rozhodující faktory pro změnu zaměstnání



Zdroj: CLICK4SURVEY 2017, vlastní zpracování

Nejčastěji by lidé uvažovali změnu zaměstnání v případě, že by dostali, lepe finančně ohodnocenou pracovní nabídku (91%) a možnost seberealizace (25%).

4. 4. 2 Chí-kvadrát test

Z provedeného dotazníkového šetření, bylo vybráno sedm otázek, které byly vyhodnoceny pomocí internetové aplikace od Ing. Milana Kábrta. [48]

Tato aplikace se zabývá vyhodnocením Chí – kvadrát testu z kontingenčních tabulek.

Pro vyhodnocení dat touto cestou, bylo potřeba, nejprve zpracovat jednotlivé otázky do kontingenčních tabulek a zjistit skutečné četnosti. Tyto skutečné četnosti, byly vloženy do aplikace, a vyhodnoceny na hladině významnosti $\alpha 0,1$ ($\alpha 0,05 = 5\%$).

Hlavní zkoumanou skutečností byla vzdálenost, kterou lidé dojíždějí za prací v souvislosti s ostatními otázkami.

Otázky použité pro vyhodnocení Chí-kvadrát testem:

- Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání. (km)
- Jste...
- Jaké je Vaše vzdělání?
- Jaká je Vaše hrubá měsíční mzda?

- Jak dlouho jste v současném zaměstnání?
- Kolik je Vám let?
- Jakým způsobem se nejčastěji dopravujete za práci?

Vyhodnocení χ^2 - kvadrát testem

Z provedeného dotazníkového šetření, bylo vybráno sedm otázek, které byly vyhodnoceny pomocí internetové aplikace od Ing. Milana Kábrta. [48]

Tato aplikace se zabývá vyhodnocením χ^2 – kvadrát testu z kontingenčních tabulek.

Pro vyhodnocení dat touto cestou, bylo potřeba nejprve zpracovat jednotlivé otázky do kontingenčních tabulek a zjistit skutečné četnosti. Tyto skutečné četnosti byly vloženy do aplikace a vyhodnoceny na hladině významnosti $\alpha 0,1$ ($\alpha 0,05 = 5\%$).

Hlavní zkoumanou skutečností byla vzdálenost, kterou lidé dojíždějí za prací v souvislosti s ostatními otázkami.

U jednotlivých příkladů jsou graficky znázorněny skutečné a očekávané četnosti. Všechny kontingenční tabulky a přesné výsledky četností naleznete ke všem v příloze č. 2. U každého z příkladů je stanovena hypotéza nezávislosti H_0 nebo závislosti H_1 .

Obrázek 5 Kontingenční tabulka

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)							
Kolik je Vám let?							
	0 - 4 km	100 a více km	21 - 35 km	36 - 70 km	5 - 20 km	71 - 99 km	Celkový součet
18-29	5	2	7	9	11	1	35
30-39	8		14	12	17		51
40-49	11	1	4	6	23	1	46
50-59	14		2	1	17		34
60 a více	1				2		3
Celkový součet	39	3	27	28	70	2	169

Zdroj: Vlastní zpracování 2017

Vzhledem k široké škále odpovědí bylo nutné pro použití χ^2 -kvadrát testu sloučit odpovědi do skupin tak, aby byl co nejvíce zachován charakter odpovědí.

Hlavní otázku, která byla kladena při testování hypotézy H_0 o nezávislosti zněla, „Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět.“ Odpovědi byly sloučeny do tří kategorií.

První kategorie vznikla sloučením žlutě označených odpovědí (0 – 4 km, 5 – 20 km).

Tato kategorie zahrnuje občany z Mohelnice a blízkého okolí cca do 10 km od Mohelnice. Do této lokality patří například obce, jako jsou Moravičany, Loštice, Libivá, Zvole, Úsov, Klopina, Křemačov a další.

Druhá kategorie zůstala zachována v původní podobě a zahrnuje obce vzdálené cca 15 km, jako například Zábřeh, Postřelmov.

Třetí kategorie vznikla sloučením modře označených odpovědí v obrázku 5 (36 – 70 km, 71 – 99 km, 100 a více km). Tato kategorie charakterizuje oblasti vzdálené 36 a více km a zahrnuje respondenty, kteří dojíždějí za prací do Mohelnice z největší vzdálenosti.

Obrázek 6 Upravená kontingenční tabulka

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Kolik je Vám let?				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
18-29	16	7	12	35
30-39	25	14	12	51
40-49	34	4	8	46
50 a více let	34	2	1	37
Celkový součet	109	27	33	169

Zdroj: Vlastní zpracování 2017

V některých případech toto sloučení nebylo dostatečné pro splnění podmínek Chí-kvadrát testu, tudíž bylo nutné sloučit i související otázku. Tyto skutečné četnosti, již bylo možné vyhodnotit pomocí Chí – kvadrát testu. Byly stanoveny následující nulové hypotézy:

Byla stanovena první nulová hypotéza H_0 , že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí na pohlaví.

Byla stanovena druhá nulová hypotéza H_0 , že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí, na dosaženém stupni vzdělání.

Byla stanovena třetí nulová hypotéza H_0 , že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí na výši hrubé měsíční mzdy.

Byla stanovena čtvrtá nulová hypotéza H_0 , že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí, na výši hrubé měsíční mzdy.

Byla stanovena pátá nulová hypotéza, že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí na tom, kolik je respondentům let.

Byla stanovena šestá nulová hypotéza, že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí na tom, jakým způsobem se dopravují za prací.

Chí kvadrát test výpočet 1

Byla testována první nulová hypotéza, která zní:

Testujeme hypotézu H_0 , že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí na pohlaví.

Tabulka 5 Kontingenční tabulka Chí 1

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km) Jste....				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
muž	56	16	23	95
žena	53	11	10	74
Celkový součet	109	27	33	169

Zdroj: Vlastní zpracování 2017

Pro aplikaci Chí - kvadrát testu ve výpočtu 1, bylo nutné sloučit pouze odpovědi v otázce „Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)“.

Tabulka 6 Skutečné a očekávané četnosti Chí 1

Počet skupin znaku 1:	3
Počet skupin znaku 2:	2
Hladina významnosti α :	5 %

Skutečné četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{.j}$
znak2 - 1. sk.	56	16	23	95
znak2 - 2. sk.	53	11	10	74
$n_{i.}$	109	27	33	169

Očekávané četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{.j}$
znak2 - 1. sk.	61.27	15.18	18.55	95
znak2 - 2. sk.	47.73	11.82	14.45	74
$n_{i.}$	109	27	33	169

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

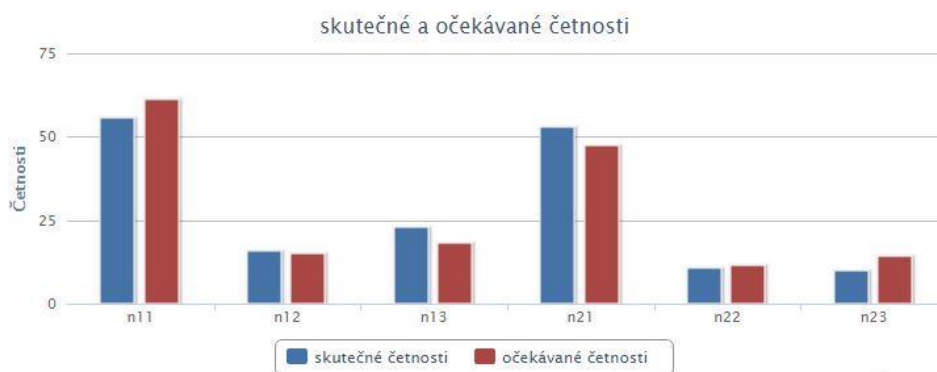
Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:
 $G = 3.574$

Kritická hodnota:

Kritická hodnota:
 $\chi_{(1-\alpha); df} = 5.991$

Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

Graf 11 Skutečné a očekávané četnosti Chí 1



Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

(Poznámka: V grafu 11 jsou zobrazeny skutečné a očekávané četnosti, které získáme vynásobením všech znaků 1 a 2)

Na základě Chí-kvadrát testu s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$ nebyla nulová hypotéza H_0 zamítnuta. Lze tedy s 95% pravděpodobností říci, že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí na pohlaví.

Chí kvadrát test výpočet 2

Testujeme hypotézu H_0 , že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí, na dosaženém stupni vzdělání.

Tabulka 7 Kontingenční tabulka Chí 2

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Jaké je Vaše vzdělání?				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
bakalářské, magisterské, postgraduální	32	11	17	60
středoškolské, vyšší odborné	48	9	8	65
základní, vyučen, vyučen s maturitou,	29	7	8	44
Celkový součet	109	27	33	169

Zdroj: Vlastní zpracování 2017

Pro aplikaci Chí - kvadrát testu ve výpočtu 2, bylo nutné sloučit nejen odpovědi k otázce „Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)“, ale i v otázce „ Jaké je Vaše vzdělání? “. Tato otázka byla sloučena pouze, do tří kategorií. Nejnižší (základní, vyučen, vyučen s maturitou), střední (středoškolské, vyšší odborné), Nejvyšší (bakalářské, magisterské, postgraduální).

Tabulka 8 Skutečné a očekávané četnosti Chí 2

Počet skupin znaku 1:	3
Počet skupin znaku 2:	3
Hladina významnosti α :	5 %

Skutečné četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{.j}$
znak2 - 1. sk.	32	11	17	60
znak2 - 2. sk.	48	9	8	65
znak2 - 3. sk.	29	7	8	44
$n_{i.}$	109	27	33	169

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Očekávané četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{.j}$
znak2 - 1. sk.	38.7	9.59	11.72	60
znak2 - 2. sk.	41.92	10.38	12.69	65
znak2 - 3. sk.	28.38	7.03	8.59	44
$n_{i.}$	109	27	33	169

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium: $G = 6.599$

Kritická hodnota:

Kritická hodnota: $\chi_{(1-\alpha); df} = 9.488$

Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

Graf 12 Skutečné a očekávané četnosti χ^2



Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

(Poznámka: V grafu 12 jsou zobrazeny skutečné a očekávané četnosti, které získáme vynásobením všech znaků 1 a 2)

Na základě χ^2 -kvadrát testu s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$ nebyla nulová hypotéza H_0 zamítnuta. Lze tedy s 95% pravděpodobností říci, že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí na dosaženém stupni vzdělání.

Chí kvadrát test výpočet 3

Testujeme hypotézu H_0 , že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí, na výši hrubé měsíční mzdy.

Tabulka 9 Kontingenční tabulka χ^2 3

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Jaká je Vaše hrubá měsíční mzda?				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
do 20 000 Kč	7	2	3	12
20 001 – 30 000 Kč	71	15	14	100
30 001 – 40 000 Kč	25	8	11	44
40 001 a více	6	2	5	13
Celkový součet	109	27	33	169

Zdroj: Vlastní zpracování 2017

Pro aplikaci χ^2 - kvadrát testu ve výpočtu 3, bylo nutné sloučit nejen odpovědi k otázce „Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)“, ale i v otázce „Jaká je Vaše hrubá měsíční mzda?“ Původně byly kategorie

rozděleny 0 – 10 000 Kč, 10 001 – 20 000 Kč, 20 001 – 30 000 Kč, 30 001 – 40 000 Kč, 40 001 – 50 000 Kč, 50 001 a více. Pro splnění podmínek Chí kvadrát testu byly nejvyšší a nejnižší kategorie sloučeny.

Tabulka 10 Skutečné a očekávané četnosti Chí 3

Počet skupin znaku 1:	3
Počet skupin znaku 2:	4
Hladina významnosti α :	5 %

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{.j}$
znak2 - 1. sk.	7	2	3	12
znak2 - 2. sk.	71	15	14	100
znak2 - 3. sk.	25	8	11	44
znak2 - 4. sk.	6	2	5	13
$n_{i.}$	109	27	33	169

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{.j}$
znak2 - 1. sk.	7.74	1.92	2.34	12
znak2 - 2. sk.	64.5	15.98	19.53	100
znak2 - 3. sk.	28.38	7.03	8.59	44
znak2 - 4. sk.	8.38	2.08	2.54	13
$n_{i.}$	109	27	33	169

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:
G = 6.815

Kritická hodnota:

Kritická hodnota:
 $\chi_{(1-\alpha); df} = 12.592$

Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

Graf 13 Skutečné a očekávané četnosti Chí 3



Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

(Poznámka: V grafu 13 jsou zobrazeny skutečné a očekávané četnosti, které získáme vynásobením všech znaků 1 a 2)

Na základě Chí-kvadrát testu s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$ nebyla nulová hypotéza H_0 zamítnuta. Lze tedy s 95% pravděpodobností říci, že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí výši hrubé měsíční mzdy.

Chí kvadrát test výpočet 4

Testujeme hypotézu H_0 , že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí, na tom, kolik let jsou respondenti v současném zaměstnání.

Tabulka 11 Kontingenční tabulka χ^2 4

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Jak dlouho jste v současném zaměstnání?				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
1-4 roky	15	7	14	36
5-10 let	25	7	8	40
méně jak 1 rok	9	5	8	22
více	60	8	3	71
Celkový součet	109	27	33	169

Zdroj: Vlastní zpracování 2017

Pro aplikaci χ^2 - kvadrát testu ve výpočtu 4, bylo nutné sloučit pouze odpovědi v otázce „Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)“.

Tabulka 12 Skutečné a očekávané četnosti χ^2 4

Počet skupin znaku 1:	3
Počet skupin znaku 2:	4
Hladina významnosti α :	5 %

Skutečné četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{.j}$
znak2 - 1. sk.	15	7	14	36
znak2 - 2. sk.	25	7	8	40
znak2 - 3. sk.	9	5	8	22
znak2 - 4. sk.	60	8	3	71
$n_{i.}$	109	27	33	169

Očekávané četnosti

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{.j}$
znak2 - 1. sk.	23.22	5.75	7.03	36
znak2 - 2. sk.	25.8	6.39	7.81	40
znak2 - 3. sk.	14.19	3.51	4.3	22
znak2 - 4. sk.	45.79	11.34	13.86	71
$n_{i.}$	109	27	33	169

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium: $G = 29.797$

Kritická hodnota:

Kritická hodnota: $\chi^2_{(1-\alpha); df} = 12.592$

Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

Graf 14 Skutečné a očekávané četnosti χ^2



Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

(Poznámka: V grafu 14 jsou zobrazeny skutečné a očekávané četnosti, které získáme vynásobením všech znaků 1 a 2)

Na základě χ^2 -kvadrát testu s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$ nulovou hypotézu (H_0) zamítáme a přijímáme hypotézu H_1 . Lze tedy říci, že s 95% pravděpodobností **vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, závisí na tom, kolik let jsou respondenti v současném zaměstnání.**

Chi kvadrát test výpočet 5

Testujeme hypotézu H_0 , že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí na tom, kolik je respondentům let.

Tabulka 13 Kontingenční tabulka χ^2 5

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Kolik je Vám let?				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
18-29	16	7	12	35
30-39	25	14	12	51
40-49	34	4	8	46
50 a více let	34	2	1	37
Celkový součet	109	27	33	169

Zdroj: Vlastní zpracování 2017

Pro aplikaci χ^2 - kvadrát testu ve výpočtu 5, bylo nutné sloučit nejen odpovědi k otázce „Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět.“

(km)“, ale i v otázce „Kolik je Vám let?“ Původně byly kategorie rozděleny 18 -29 let, 30 - 39 let, 40-49 let, 50 -59 let, 60 a více let. Pro splnění podmínek Chí kvadrát testu bylo nutné sloučit kategorii 50 -59 let, 60 a více let.

Tabulka 14 Skutečné a očekávané četnosti Chí 5

Počet skupin znaku 1:	3
Počet skupin znaku 2:	4
Hladina významnosti α :	5 %

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{i\cdot}$
znak2 - 1. sk.	15	7	14	36
znak2 - 2. sk.	25	7	8	40
znak2 - 3. sk.	9	5	8	22
znak2 - 4. sk.	60	8	3	71
$n_{\cdot j}$	109	27	33	169

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{i\cdot}$
znak2 - 1. sk.	23.22	5.75	7.03	36
znak2 - 2. sk.	25.8	6.39	7.81	40
znak2 - 3. sk.	14.19	3.51	4.3	22
znak2 - 4. sk.	45.79	11.34	13.86	71
$n_{\cdot j}$	109	27	33	169

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

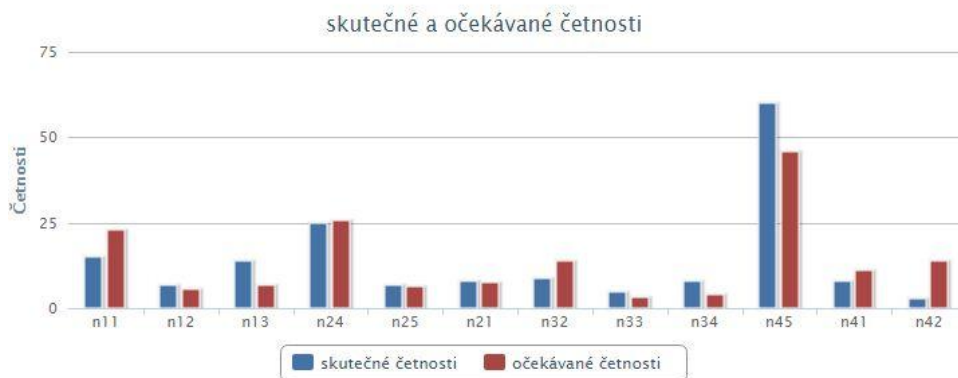
Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:
 $G = 29.797$

Kritická hodnota:

Kritická hodnota:
 $\chi^2_{(1-\alpha); df} = 12.592$

Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

Graf 15 Skutečné a očekávané četnosti Chí 5



Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

(Poznámka: V grafu 15 jsou zobrazeny skutečné a očekávané četnosti, které získáme vynásobením všech znaků 1 a 2)

Na základě Chí-kvadrát testu s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$ nulovou hypotézu (H_0) zamítáme a přijímáme hypotézu H_1 . Lze tedy říci, že s 95% pravděpodobností **vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, závisí na tom, kolik je respondentům let.**

Chí kvadrát test výpočet 6

Testujeme hypotézu H_0 , že vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, nezávisí na tom, jakým způsobem se dopravují za prací.

Tabulka 15 Kontingenční tabulka Chí 6

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Jakým způsobem se nejčastěji dopravujete za prací?				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
dopravu zajišťuje zaměstnavatel, na kole, na motocyklu, pěšky,	38	1	3	42
osobním automobilem (sám)	37	11	15	63
osobním automobilem (více osob)	21	10	13	44
veřejnou dopravou	13	5	2	20
Celkový součet	109	27	33	169

Zdroj: Vlastní zpracování 2017

Pro aplikaci Chí - kvadrát testu ve výpočtu 6, bylo nutné sloučit nejen odpovědi k otázce „Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)“, ale i v otázce „Jakým způsobem se nejčastěji dopravujete za prací?“ Odpovědi jsme přerozdělili do čtyř odpovědí.

První skupina vznikla sloučením odpovědí, které měli malý počet skutečných četností (dopravu zajišťuje zaměstnavatel, na kole, na motocyklu, pěšky). Ostatní otázky zůstaly nezměněny.

Tabulka 16 Skutečné a očekávané četnosti Chí 6

Počet skupin znaku 1:	3
Počet skupin znaku 2:	4
Hladina významnosti α :	5 %

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{.j}$
znak2 - 1. sk.	38	1	3	42
znak2 - 2. sk.	37	11	15	63
znak2 - 3. sk.	21	10	13	44
znak2 - 4. sk.	13	5	2	20
$n_{i.}$	109	27	33	169

	znak1 - 1. sk.	znak1 - 2. sk.	znak1 - 3. sk.	$n_{.j}$
znak2 - 1. sk.	27.09	6.71	8.2	42
znak2 - 2. sk.	40.63	10.07	12.3	63
znak2 - 3. sk.	28.38	7.03	8.59	44
znak2 - 4. sk.	12.9	3.2	3.91	20
$n_{i.}$	109	27	33	169

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

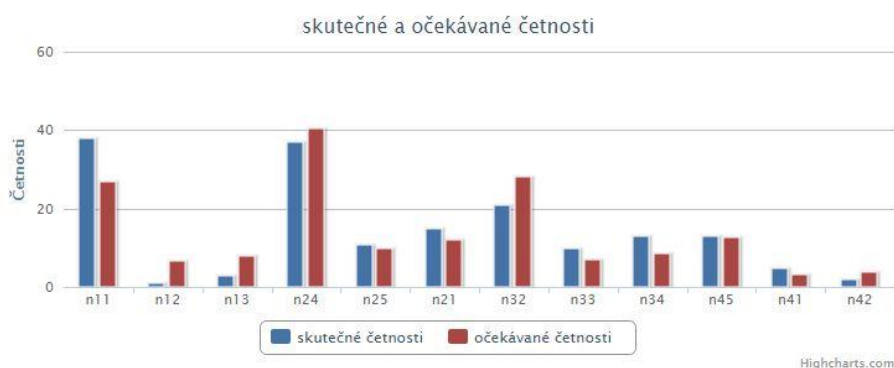
Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:
 $G = 20.937$

Kritická hodnota:

Kritická hodnota:
 $\chi_{(1-\alpha)}^2; df = 12.592$

Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

Graf 16 Skutečné a očekávané četnosti Chí 6



Zdroj: Aplikovaná statistika, Milan Kábrt 2017, vlastní zpracování

(Poznámka: V grafu 16 jsou zobrazeny skutečné a očekávané četnosti, které získáme vynásobením všech znaků 1 a 2)

Na základě Chí-kvadrát testu s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$ nulovou hypotézu (H_0) zamítáme a přijímáme hypotézu H_1 . Lze tedy říci, že s 95% pravděpodobností **vzdálenost, kterou denně urazí respondenti při cestě do zaměstnání a zpět, závisí na tom, jakým způsobem se dopravují za prací.**

5. Výsledky a diskuze

Město Mohelnice eviduje ke dni 1. 1. 2017 9197 obyvatel. Na základě dat, získaných od Českého statistického úřadu je ke dni 31. 12. 2015 evidováno na trhu práce v Mohelnici 3269 podnikatelských subjektů. Z toho sem řadíme dvě velké společnosti. Podle odvětví bylo zjištěno, že na trhu práce v Mohelnici má značný podíl odvětví obchodu a služeb (25,8%), proto lze předpokládat, že vysoká nabídka pracovních míst bude na pozicích prodavač. Druhý největší podíl má průmysl (14,1%). Zde se uplatní, jak lidé s nižší kvalifikací, tak lidé s vysokou kvalifikací. Lidé se základním vzděláním, či výučním listem mohou na tomto trhu práce pracovat, jako operátoři výroby (dělníci). Středoškolsky vzdělaní lidé mohou pracovat, jako administrativní a technická podpora. Vysokoškolsky vzdělaní lidé se zde uplatní v oborech jako optika, elektronika, konstruování nebo IT. Přesto, že poptávka po takto kvalifikovaných lidech je v celé České republice vysoká, řadí se místní společnosti, mezi nejvýznamnější firmy celého Olomouckého kraje. Snaží se různými propracovanými náborovými strategiemi získat tyto odborníky.

V současné době se míra nezaměstnanosti v Mohelnici pohybuje na hranici 5%. V posledních deseti letech, dosáhla míra nezaměstnanosti v této lokalitě maximální odchylky v roce 2009 (11,48%), V tomto období, otřásla Mohelnici celosvětová ekonomická a finanční krize. Důsledkem této situace se na trhu práce v Mohelnici zvýšil počet uchazečů na jedno pracovní místo 40,7. Krátkodobě se zvýšila nezaměstnanost i v roce 2013 a to o necelé 1%. Od roku 2013 má nezaměstnanost v této lokalitě klesající charakter, což je již zmiňovaných velkých podnikatelských subjektů, které na trhu práce v Mohelnici působí. (Siemens Elektromotory s. r. o., HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o.).

Velkým fenoménem na trhu práce v Mohelnici je agenturní zaměstnávání. Agentury práce, zaměstnávají většinou pracovníky na dělnických pozicích. S těmito pracovníky uzavírají pouze krátkodobé pracovní smlouvy. To je výhodné pro společnosti, které služeb pracovních agentur využívají, odpadá jim tak starost s administrativou, náborem zaměstnanců nebo jejich propouštěním. Agentury práce Petr Kuba s. r. o., Montix a.s., a společnost Adecco poskytují outsourcing společnosti Hella, kde v současné době pracuje 880 agenturních zaměstnanců. Společnosti Siemens nabízí své služby společnost Trenkwalder. Tato agentura má v Mohelnici 169 zaměstnanců. Pracovní agentury na tomto trhu práce často zaměstnávají i cizince. Nejčastěji občany Polské republiky. V roce 2015 se zvýšil počet cizinců zaměstnaných u společnosti Hella na 213 osob.

Po sečtení počtů zaměstnanců obou společností k datu 31. 12. 2016 získáme číslo 5288 zaměstnanců. Což je na město s cca 9000 obyvateli velmi vysoké číslo. Na základě získaných dat, od společnosti HELLA AUTOTECHNIK NOVA s. r. o. bylo zjištěno, že 81% zaměstnanců této společnosti dojíždí za prací do Mohelnice. K tématu dojížděky za prací se vztahovalo i dotazníkové šetření a Chí-kvadrát test.

Na základě získaných odpovědí, můžeme konstatovat, že největší část respondentů pracujících v Mohelnici je z okolních obcí (41%). Druhou nejpočetnější skupinou jsou místní obyvatelé (23%). Díky vysoké nabídce kvalifikovaných pozic, je pravděpodobné, že zájem pracovat ve firmách v Mohelnici je pro zaměstnance natolik atraktivní, že jsou ochotni dojíždět denně za prací i 30km (17%). Vzhledem k tomu, že je Mohelnice důležitým dopravním uzlem a leží na začátku dálnice R35 do Olomouce stráví velká část respondentů (celkem 64%) na cestě do zaměstnání maximálně 35 minut. Nejčastějším dopravním prostředkem, kterým se respondenti dopravují do zaměstnání je osobní automobil (37%). Velmi často respondenti preferují skupinovou dopravu osobním automobilem (26%). Díky skupinové dopravě, mohou lidé snižovat své měsíční náklady na dopravu. Toto tvrzení potvrdila hypotéza Chí 6, která říká, že s 95 % pravděpodobností dojížděka za prací závisí na tom, jakým způsobem se respondenti dopravují za prací. Věk respondentů je dalším faktorem, který ovlivňuje dojížděku za prací. Všeobecně lze říci, že mladší lidé jsou flexibilnější, nebojí se změny zaměstnání. Starší lidé hodnotí dojíždění za prací, jako ztrátu času a komfortu. Všeobecně se hůře přizpůsobují změnám. Tuto závislost potvrdil i výpočet Chí 4 a Chí 5, který vyhodnotil, že dojížděka za prací, závisí na věku a délce pracovního poměru. Velká část oslovených respondentů, přesně (42%) je v současném pracovním poměru více jak 10 let. U ostatních stanovených hypotéz byla potvrzena nezávislost. Můžeme tedy konstatovat, že výše hrubé měsíční mzdy, stupeň vzdělání a pohlaví. Což potvrzují i výsledky dotazníkového šetření, které dokazují, že vzdělanostní struktura v Mohelnici je široká. Nejčastější motivací pro změnu zaměstnání je lepe finančně ohodnocené pracovní místo (91%). Přes tuto skutečnost neuvažovala většina respondentů o změně zaměstnání (83%).

6. Závěr

V sledovaném období 2006 – 2016 měla křivka nezaměstnanosti spíše klesající charakter. Výjimkou byl rok 2009, kdy nastala v České republice finanční krize, která později vyústila v krizi ekonomickou. Tento jev se projevil i na trhu práce v Mohelnici, kdy společnosti museli omezit výrobu a v souvislosti s tím snížit počty zaměstnanců. V současné době je míra nezaměstnanosti nízká a počty zaměstnanců ve společnostech se spíše zvyšují.

Díky dobré dopravní dostupnosti a díky tomu, že je město Mohelnice důležitou silniční křižovatkou mezi Mohelnicí, Šumperkem a Moravskou hodnotíme trh práce v Mohelnici jako atraktivní. Tento trh je významný hlavně svým průmyslem. Můžeme jej vyhodnotit jako zajímavou lokalitu, pro uchazeče o zaměstnání z různých věkových a vzdělanostních skupin. Na tomto trhu práce najdou uplatnění jak lidé s nižší kvalifikací (dělníci), tak vysoce kvalifikovaní odborníci v oblastech jako jsou IT, optika, elektronika či konstrukce. Do Mohelnice dojíždějí za prací lidé z blízkého okolí ale i regionů vzdálených přes 100 km.

Díky tomu, že platy se zde pohybují na úrovni celostátního průměru, můžeme říci, že většina oslovených respondentů je v současném zaměstnání spokojena a neuvažuje o změně zaměstnání. Můžeme konstatovat, že dojíždění pro ně není překážkou. Hlavním faktorem, který by respondenty motivoval ke změně zaměstnání, by byla lépe finančně ohodnocená nabídka. Vzhledem k tomu, že na trhu práce v Mohelnici figuruje řada stabilních a významných podnikatelských subjektů není s podivem, že většina oslovených respondentů je v současném pracovním poměru více jak 10 let. Přes skutečnost, že většina oslovených je v současném pracovním poměru více jak deset let, své místo na tomto trhu práce mají i agentury práce, které zaměstnávají nejen uchazeče o zaměstnání z České republiky ale i cizince nejčastěji Polské národnosti.

Hypotéza Chí-kvadrát testu nám potvrdila, že mobilní flexibilitu může ovlivňovat způsob dopravy, který respondenti využívají. Velmi často preferují skupinovou dopravu osobním automobilem, což snižuje jejich měsíční náklady na dopravu a i časově je tento způsob dopravy výhodnější.

Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje:

[1]

MATOUŠKOVÁ, Zdeňka, Zdeňka ŠÍMOVÁ a Hana ŽÁČKOVÁ. *Vybrané aspekty flexibility trhu práce*. 3. Praha: Working paper, 2009. ISBN 978-80-86728-98-8.

[2]

POŘÍZKOVÁ, Hana a Zdena ŠÍMOVÁ. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, 76 s. Working paper (Národní vzdělávací fond. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání). ISBN 978-808-7007-839.

[3]

VAŠÁK, Pavel. *Fluktuace pracovních sil*. 1. vyd. Praha, 1976.

[4]

BURIÁNEK, Jiří. *Sociologie: pro střední školy a vyšší odborné školy*. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1996. 127 s. ISBN 80-7168-304-3.

[5]

TOMŠÍK, Miloslav. *Sociologie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Vys. šk. ekon., 1991. 237 s. ISBN 80-7079-146-2.

[6]

NOVÝ, Ivan a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006. 287 s. Manažer. Management. ISBN 80-247-1705-0.

[7]

DYTRT, Zdeněk a kol. *Etika v podnikatelském prostředí*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 196 s. ISBN 80-247-1589-9.

[8]

Cizinci v České republice = Foreigners in the Czech Republic. Praha: Scientia, [2001]- .
Souborné informace = Comprehensive information. Lidé a společnost. Cizinci = People and society. Foreigners.

[9]

DUDOVÁ, Radka, ed. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.

[10]

DOHNALOVÁ, Zuzana. *Mikroekonomie*. První vydání. Žilina: Georg, 2014. 185 stran. ISBN 978-80-8154-033-2.

[11]

EVANGELU, Jaroslava Ester a JURÍČKA, Ondřej. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013. 79 s. Učebnice. ISBN 978-80-7418-164-1.

[12]

JOUZA, Ladislav, ŽENÍŠKOVÁ, Marta a SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. 203 s. ISBN 80-7357-126-9.

[13]

MAJEROVÁ, Věra a Emerich MAJER. *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství*. Vyd. 2. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2007-. ISBN 978-80-213-1698-0.

[14]

HRON, Karel a KUNDEROVÁ, Pavla. *Základy počtu pravděpodobnosti a metod matematické statistiky*. 2. dopl. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. 363 stran. Skripta. ISBN 978-80-244-4774-2.

[15]

DOHNALOVÁ, Zuzana. *Mikroekonomie I: studijní pomůcka pro distanční studium*. 3., upr. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2011. 201 s. ISBN 978-80-7318-986-0.

[16]

KÁBA, Bohumil a SVATOŠOVÁ, Libuše. *Statistické nástroje ekonomického výzkumu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 176 s. ISBN 978-80-7380-359-9.

[17]

WALKER, Ian. *Výzkumné metody a statistika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2013. 218 s. Z pohledu psychologie. ISBN 978-80-247-3920-5.

[18]

KOFROŇOVÁ, Olga a ŠÍMOVÁ, Zdena. *Kvalita a flexibilita lidských zdrojů v regionech ČR*. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NOZV-NVF, 2007. 41 s. Working paper NOZV-NVF, č. 1/2007. ISBN 978-80-254-4066-7.

[19]

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

[20]

POŘÍZKOVÁ, Hana. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice: postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 76, 7 s. ISBN 978-80-87007-83-9.

[21]

Flexibility and working conditions. 2000. EU: Office for Official Publications of European Communities, 2000. ISBN ISBN 92-828-9767-2.

[22]

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. 281 s. Management. ISBN 978-80-247-3823-9.

Internetové zdroje:

[23]

EUROSKOP: Práva zaměstnanců v EU. *Euroskop: Práva zaměstnanců v EU* [online]. Praha: Euroskop, 2017 [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>

[24]

SDRUŽENÍ PRO INTEGRACI A MIGRACI: Cizinci ze zemí mimo EU. *Sdružení pro integraci a migraci: Cizinci ze zemí mimo EU* [online]. Praha: Sdružení pro integraci a migrac, 2017 [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <http://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/cizinci-ze-zemi-mimo-eu>

[25]

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY: kontakty. *MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY: kontakty* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2017

[cit. 2017-03-29]. Dostupné z:

<http://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21573542&doctype=ART&#OI>

[26]

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY: Strategie migrační politiky ČR. *Ministerstvo vnitra České republiky: Strategie migrační politiky ČR* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2017 [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/strategie-migracni-politiky-cr.aspx>

[27]

ANALÝZA EKONOMICKÝCH ČASOVÝCH ŘAD S PŘÍKLAD. *Analýza ekonomických časových řad s příklady* [online]. VŠE v Praze: Praha, 2002 [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <http://nb.vse.cz/~arltova/vyuka/crsbir02.pdf>

[28]

GLOBÁLNÍ A REGIONÁLNÍ ASPEKTY TRHU PRÁCE. *Globální a regionální aspekty trhu práce* [online]. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2017 [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/index.pl?opora=7020>

[29]

DOTAZNÍK JAKO PRŮZKUMNÁ METODA. *Dotazník jako průzkumná metoda* [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/1002/dotaznik-jako-pruzkumna-metoda>

[30]

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY: statistiky. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2017 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/statistiky-pocty-obyvatel-v-obcich.aspx>

[31]

MĚSTO MOHELNICE: O městě. *Město Mohelnice* [online]. Mohelnice: Město Mohelnice, 2004 [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <http://www.mohelnice.cz/informace/d-76297/p1=98159>

[32]

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Časové řady za jednotlivé správní obvody ORP. *Český statistický úřad: Časové řady za jednotlivé správní obvody ORP* [online]. Český statistický úřad: Praha, 2015 [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xm/casove-rady-za-jednotlive-spravni-obvody-orp>

[33]

MPSV.CZ: O MPSV. *MPSV.CZ: O MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

[34]

GLOBÁLNÍ A REGIONÁLNÍ ASPEKTY NA TRHU PRÁCE: Instituce. *Globální a regionální aspekty trhu práce: Instituce* [online]. Mendelova univerzita v Brně: Brno, 2017 [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=65293

[35]

SLUŽBY A ČINNOSTI ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI. *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV, 2009 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

[36]

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ* [online]. Praha: ČMKOS, 2017 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/>

[37]

ZPRÁVA Z MONITORINGU MĚSTA A ORP MOHELNICE. Zpráva z monitoringu města a ORP Mohelnice [online]. Olomouc: Člověk v tísni, 2017 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <http://www.mohelnice.cz/zprava-z-monitoringu-mesta-a-orp-mohelnice/d-226764>

[38]

FINANCE: Výkon ekonomiky a krize automobilového průmyslu. *Finance: Výkon ekonomiky a krize automobilového průmyslu* [online]. Praha: Mladá fronta, 2009 [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/214661-vykon-ekonomiky-a-krize-automobiloveho-prumyslu/>

[39]

HELLA V ČESKÉ REPUBLICCE: benefity. *Hella České republice: benefity* [online]. Mohelnice: Hella, 2017 [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.hella.com/hella-cz/cs/Benefity-Dalsi-vyhody-1650.html>

[40]

HELLA V ČESKÉ REPUBLICĚ Hella: o společnosti. *Hella v České republice: o společnosti* [online]. Mohelnice: Hella, 2016 [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.hella.com/hella-cz/cs/HELLA-v-Mohelnici-903.html>

[41]

HELLA V ČESKÉ REPUBLICĚ: W-L BALANCE. *Hella v České republice: W-L BALANCE* [online]. Mohelnice: Hella, 2017 [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.hella.com/hella-cz/cs/W-L-Balance-1645.html>

[42]

MONTIX. *Montix* [online]. Horka nad Moravou: Montix, 2017 [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://montix.cz/>

[43]

PETR KUBA: Agentura práce. *Petr Kuba: Agentura práce* [online]. Mohelnice: Petr Kuba, 2016 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <http://www.uklizime.cz/index.php?nid=4617&lid=cs&oid=2717556>

[44]

ADECCO: Adecco v ČR. *Adecco: Adecco v ČR* [online]. 2017: Adecco, Praha [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.adecco.cz/adecco-v-cr.html>

[45]

SIEMENS: Podnik podporující zdraví. *Siemens: Podnik podporující zdraví* [online]. Mohelnice: Siemens Elektromotory, 2014 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/Vzdelavaci_akce/CHPPL/KD_141204/Siemens_s.r.o.pdf

[46]

SIEMENS: Siemens v České republice. *Siemens: Siemens v České republice* [online]. Praha: Siemens, 2017 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: https://w5.siemens.com/web/cz/cz/corporate/portal/home/o_nas/Pages/profil_spolecnosti.aspx

[47]

APLIKOVANÁ STATISTIKA: Test chí-kvadrát nezávislosti v kontingenční tabulce. *Aplikovaná statistika: Test chí-kvadrát nezávislosti v kontingenční*

tabulce [online]. Hradec Králové: Milan Kábrt, 2009 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/>

[48]

MOBILITA PRACOVNÍ SÍLY V RÁMCI ZEMÍ EU. *Mobilita pracovní síly v rámci zemí EU* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2010 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/206551/esf_b/bakalarska_prace.pdf

[49]

BRITSKÉ LISTY: Flexibilita není všechno. *Britské listy: Flexibilita není všechno* [online]. Praha: Britské listy, 2005 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <http://blisty.cz/art/26319.html>

[50]

VLIV ZMĚN SVĚTA PRÁCE NA KVALITU ŽIVOTA: Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích. *Vliv změn světa práce na kvalitu života: Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích* [online]. Praha: bp, 2007 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni_formy_prace_v_malych_a_strednich_podnicich-vaclavkova.pdf

[51]

VLIV ZMĚN SVĚTA PRÁCE NA KVALITU ŽIVOTA: Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích. *Vliv změn světa práce na kvalitu života: Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích* [online]. Praha: bp, 2007 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf

[52]

CLICK4SURVEY. *Click4survey* [online]. Praha: Click4survey, 2016 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <https://www.click4survey.cz/>

[53]

KURZYCZ: Mzdy - vývoj mezd, průměrné mzdy 2017. *KURZYCZ: Mzdy - vývoj mezd, průměrné mzdy 2017* [online]. Praha: Kurzy.cz, spol. s r.o., 2017 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>

[54]

MOŽNOSTI ROZVOJE V SOFT SKILLS NA MASARYKOVĚ UNIVERZITĚ: Schopnosti spolupráce s druhými lidmi. *Možnosti rozvoje v soft skills na Masarykově*

univerzitě: *Schopnosti spolupráce s druhými lidmi* [online]. Brno: Monika Malečková, 2009 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <http://www.softskills.wz.cz/html/spoluprace.html>

Zdroje grafů a tabulek:

a)

RIS: Mohelnice. *RIS: Mohelnice* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2016 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/obce/scitani-lidu-domu-a-bytu-2011?zuj=540471>

b)

MĚSTO MOHELNICE: *Obce ve správním obvodu. MĚSTO MOHELNICE: Obce ve správním obvodu* [online]. Mohelnice: Město Mohelnice, 2016 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: <http://www.mohelnice.cz/obce-ve-spravnim-obvodu/d-224239/p1=99334>

c)

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY: *Počty obyvatel v obcích. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY: Počty obyvatel v obcích* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2017 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/statistiky-pocty-obyvatel-v-obcich.aspx>

d, e, f)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Vybrané ukazatele za správní obvod Mohelnice v letech 2001–2015. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Vybrané ukazatele za správní obvod Mohelnice v letech 2001–2015* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11276/17839268/717106.pdf/48992911-1282-4cb2-aea8-602fc90f92e7?version=1.5>

Zákony:

Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb.

Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

Zákon č. 326/1999 Sb.

Příloha 1 Dotazník

1. 1. Jste....

- muž
- žena

2. Kolik je Vám let?

- 18-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 a více

3. Jaké je Vaše vzdělání?

- bez vzdělání
- základní
- vyučen
- vyučen s maturitou
- středoškolské
- vyšší odborné
- bakalářské
- magisterské (Mgr. /Ing.)
- postgraduální

4. Jaké země jste občanem?

5. Pracujete v Mohelnici?

- ano
- ne

6. Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)

- 0-4 km (Mohelnice)
- 5-20 km (např. okolí Mohelnice, Moravičany, Loštice, Libivá, Úsov, Zvole atd...)
- 21-35-km (např. Zábřeh a okolí, Leština, Postřelmov, Rájec atd...)
- 36-70 km (např. Šumperk a okolí, Olomouc a okolí)
- 71-99 km
- 100 a více km

7. Kolik času denně strávíte na cestě do zaměstnání a zpět?

- Méně než 20 minut
- 21-34 minut
- 35-49 minut
- 50-89 minut
- 90-109 minut
- 110 minut a více

8. Jakým způsobem se nejčastěji dopravujete za prací?

- veřejnou dopravou
- osobním automobilem (sám)
- osobním automobilem (více osob)
- na motocyklu
- na kole
- pěšky
- dopravu zajišťuje zaměstnavatel (svoz autobusem, služebním automobilem)
- jiné.....

9. Zvažoval byste změnu zaměstnání z důvodu dojíždění za prací?

- ano
- ne
- nevím

10. V jakém z daných sektorů pracujete?

- veřejný sektor (městský úřad, školství, úřad práce, zdravotnictví atd....)
- soukromý sektor (Hella, Siemens, obchodní řetězec atd...)

11. Uveďte odvětví, ve kterém pracujete?

- Zákonnodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
- Vědečtí a odborní duševní pracovníci
- Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
- Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
- Provozní pracovníci ve službách a obchodě
- Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)
- Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)
- Obsluha strojů a zařízení
- Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- Příslušníci armády

12. Jaká je Vaše profese?

- technický pracovník
- ekonomický pracovník
- učitel
- pracovník ve veřejné správě
- dělník
- prodavač
- jiná pozice

13. Jaká je Vaše hrubá měsíční mzda?

- do 10 000 Kč
- 10 001 – 20 000 Kč
- 20 001-30 000 Kč
- 30 001 – 40 000 Kč
- 40 001 – 50 000 Kč
- 50 001 a více

14. Vyberte tři hlediska, která považujete za rozhodující pro Vás, jako spokojeného zaměstnance?

- | mzda
- | dobrý kolektiv
- | pružná pracovní doba
- | možnost práce z domova
- | dovolená navíc
- | vzdálenost od bydliště
- | vztah s nadřízenými
- | benefity od zaměstnavatele
- | možnost dále se vzdělávat, seberealizace
- | možnost karierního růstu

15. Změnil jste v posledním roce zaměstnavatele?

- ano
- ne

16. Jak dlouho jste v současném zaměstnání?

- méně jak 1 rok
- 1-4 roky
- 5-10 let
- Více

17. Pokud budete mít nabídku lepšího zaměstnání, jak daleko jste ochoten dojíždět?

- 0-4 km
- 5-20 km
- 21-35-km
- 36-70 km
- 71-99 km
- 100 a více km

18. Uvažujete v současnosti nad změnou zaměstnání?

- ano
- ne

19. Co by pro Vás bylo rozhodujícím faktorem pro změnu zaměstnání? (vyberte dva faktory)

- vyšší mzda
- možnost práce z domova
- kratší vzdálenost od bydliště
- více benefitů
- pružná pracovní doba
- seberealizace
- možnost karierního růstu

20. Byl jste někdy nezaměstnaný?

- ano
- ne

21. Jakým způsobem jste získal současné zaměstnání?

- reagoval jsem na inzerát zaměstnavatele
- přes známé
- přes personální agenturu
- přes úřad práce
- Podal jsem si inzerát
- Jiné.....

Příloha 2 Kontingenční tabulky

Kontingenční tabulka Chí 1

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)							
Jste....							
Popisky řádků	0 - 4 km (Mohelnice)	100 a více km	21 - 35 km (např. Zábřeh a okolí, Leština, Postřelmov, Rájec atd.....)	36 - 70 km (např. Šumperk a okolí, Olomouc a okolí)	5 - 20 km (např. okolí Mohelnice, Moravičany, Loštice, Libivá, Úsov, Zvole atd.....)	71 – 99 km	Celkový součet
muž	16	3	16	18	40	2	95
žena	23		11	10	30		74
Celkový součet	39	3	27	28	70	2	169

Upravená kontingenční tabulka Chí 1

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Jste....				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
muž	56	16	23	95
žena	53	11	10	74
Celkový součet	109	27	33	169

Kontingenční tabulka Chí 2

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)							
Jaké je Vaše vzdělání?							
Popisky řádků	0 - 4 km (Mohelnice)	100 a více km	21 - 35 km (např. Zábřeh a okolí, Leština, Postřelmov, Rájec atd.....)	36 - 70 km (např. Šumperk a okolí, Olomouc a okolí)	5 - 20 km (např. okolí Mohelnice, Moravičany, Loštice, Libivá, Úsov, Zvole atd....)	71 – 99 km	Celkový součet
bakalářské	7		1	2	7		17
magisterské (Mgr. /Ing.)	7		10	12	11	2	42
postgraduální		1					1
středoškolské	19		8	7	23		57
vyšší odborné	1		1	1	5		8
vyučen	5	1	5	3	19		33
vyučen s maturitou			1	3	5		9
základní		1	1				2
Celkový součet	39	3	27	28	70	2	169

Upravená kontingenční tabulka Chí 2

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Jaké je Vaše vzdělání?				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
bakalářské, magisterské, postgraduální	32	11	17	60
středoškolské, vyšší odborné	48	9	8	65
základní, vyučen, vyučen s maturitou,	29	7	8	44
Celkový součet	109	27	33	169

Kontingenční tabulka Chí 3

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)							
Jaká je Vaše hrubá měsíční mzda?							
Popisky řádků	0 - 4 km (Mohelnice)	100 a více km	21 - 35 km (např. Zábřeh a okolí, Leština, Postřelmov, Rájec atd....)	36 - 70 km (např. Šumperk a okolí, Olomouc a okolí)	5 - 20 km (např. okolí Mohelnice, Moravičany, Loštice, Libivá, Úsov, Zvole atd....)	71 - 99 km	Celkový součet
10001 – 20 000 Kč	2		1	2	5		10
20 001 – 30 000 Kč	27	2	15	12	44		100
30 001 – 40 000 Kč	7		8	11	18		44
40001 – 50 000 Kč	2		2	1	3	2	10
50 001 – a více	1	1		1			3
do 10 000 Kč			1	1			2
Celkový součet	39	3	27	28	70	2	169

Upravená kontingenční tabulka Chí 3

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Jaká je Vaše hrubá měsíční mzda?				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
do 20 000 Kč	7	2	3	12
20 001 – 30 000 Kč	71	15	14	100
30 001 – 40 000 Kč	25	8	11	44
40 001 a více	6	2	5	13
Celkový součet	109	27	33	169

Kontingenční tabulka Chí 4

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)							
Jak dlouho jste v současném zaměstnání?							
Popisky řádků	0 - 4 km (Mohelnice)	100 a více km	21 - 35 km (např. Zábřeh a okolí, Leština, Postřelmov, Rájec atd.....)	36 - 70 km (např. Šumperk a okolí, Olomouc a okolí)	5 - 20 km (např. okolí Mohelnice, Moravičany, Loštice, Libivá, Úsov, Zvole atd.....)	71 - 99 km	Celkový součet
1-4 roky	5	1	7	13	10		36
5-10 let	9		7	7	16	1	40
méně jak 1 rok	4	2	5	5	5	1	22
více	21		8	3	39		71
Celkový součet	39	3	27	28	70	2	169

Upravená kontingenční tabulka Chí 4

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Jak dlouho jste v současném zaměstnání?				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
1-4 roky	15	7	14	36
5-10 let	25	7	8	40
méně jak 1 rok	9	5	8	22
více	60	8	3	71
Celkový součet	109	27	33	169

Kontingenční tabulka Chí 5

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)							
Kolik je Vám let?							
Popisky řádků	0 - 4 km (Mohelnice)	100 a více km	21 - 35 km (např. Zábřeh a okolí, Leština, Postřelmov, Rájec atd.....)	36 - 70 km (např. Šumperk a okolí, Olomouc a okolí)	5 - 20 km (např. okolí Mohelnice, Moravičany, Loštice, Libivá, Úsov, Zvole atd....)	71 - 99 km	Celkový součet
18-29	5	2	7	9	11	1	35
30-39	8		14	12	17		51
40-49	11	1	4	6	23	1	46
50-59	14		2	1	17		34
60 a více	1				2		3
Celkový součet	39	3	27	28	70	2	169

Upravená kontingenční tabulka Chí 5

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Kolik je Vám let?				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
18-29	16	7	12	35
30-39	25	14	12	51
40-49	34	4	8	46
50 a více let	34	2	1	37
Celkový součet	109	27	33	169

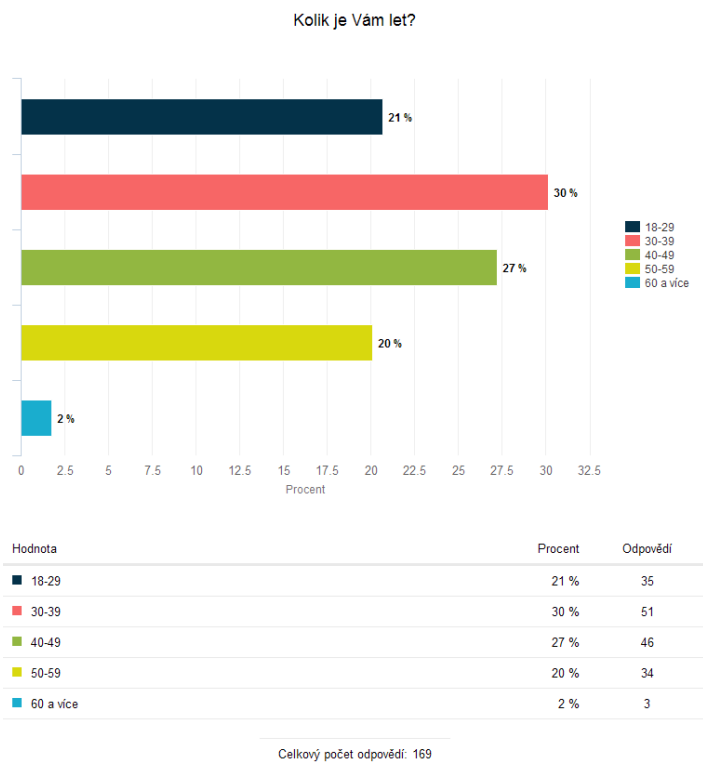
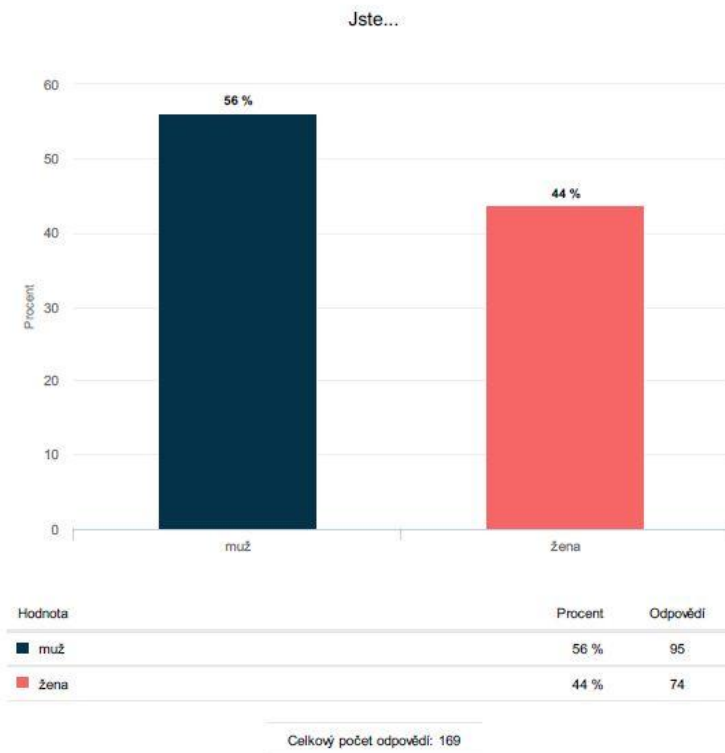
Kontingenční tabulka Chí 6

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)							
Jakým způsobem se nejčastěji dopravujete za prací?							
Popisky řádků	0 - 4 km (Mohelnice)	100 a více km	21 - 35 km (např. Zábřeh a okolí, Lčstina, Postřelmov, Rájec atd.....)	36 - 70 km (např. Šumperk a okolí, Olomouc a okolí)	5 - 20 km (např. okolí Mohelnice, Moravičany, Loštice, Libivá, Úsov, Zvole atd....)	71 – 99 km	Celkový součet
dopravu zajišťuje zaměstnavatel (svoz autobusem, služebním automobilem)		2		1			3
na kole	4		1		7		12
na motocyklu					1		1
osobním automobilem (sám)	5	1	11	13	32	1	63
osobním automobilem (více osob)	4		10	12	17	1	44
pěšky	26						26
veřejnou dopravou			5	2	13		20
Celkový součet	39	3	27	28	70	2	169

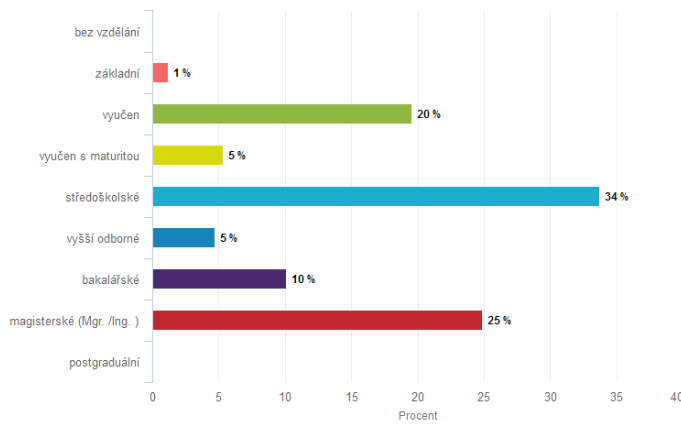
Upravená kontingenční tabulka Chí 6

Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)				
Kolik je Vám let?				
	0 - 20 km	21 - 35 km	36 a více km	Celkový součet
18-29	16	7	12	35
30-39	25	14	12	51
40-49	34	4	8	46
50 a více let	34	2	1	37
Celkový součet	109	27	33	169

Příloha 3 Kompletní výsledky dotazníkového šetření



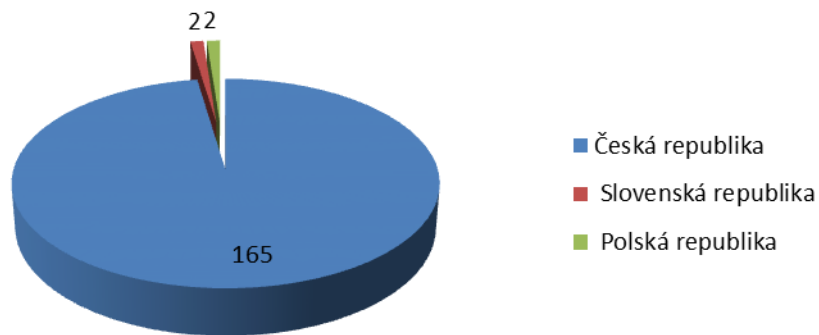
Jaké je Vaše vzdělání?



Hodnota	Procent	Odpovědi
bez vzdělání	0 %	0
základní	1 %	2
vyučen	20 %	33
vyučen s maturitou	5 %	9
středoškolské	34 %	57
vyšší odborné	5 %	8
bakalářské	10 %	17
magisterské (Mgr./Ing.)	25 %	42
postgraduální	1 %	1

Celkový počet odpovědí: 169

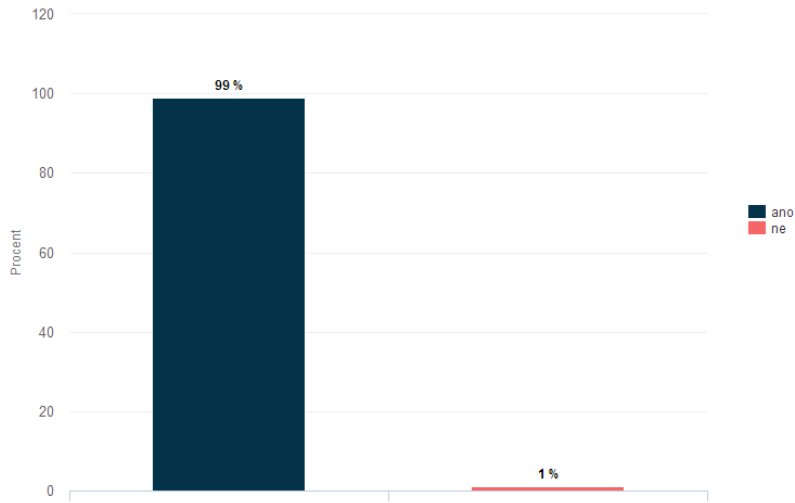
Jaké země jste občanem?



Česká republika 98%
Slovenská republika 1%
Polská republika 1%

165 odpovědí
2 odpovědí
2 odpovědí

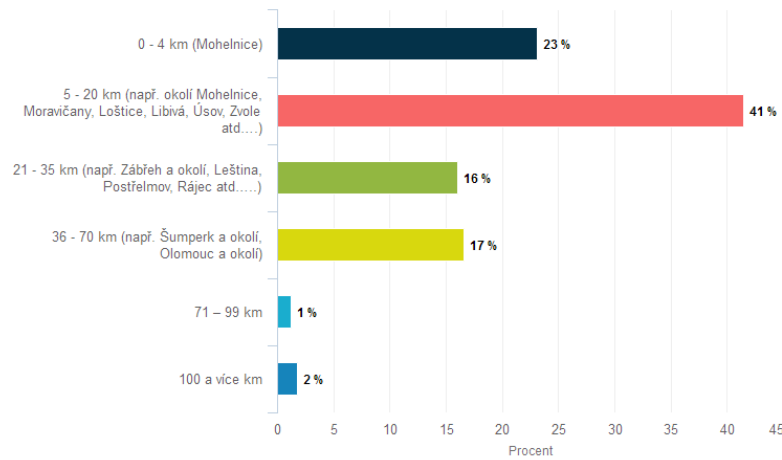
Pracujete v Mohelnici?



Hodnota	Procent	Odpovědi
■ ano	99 %	167
■ ne	1 %	2

Celkový počet odpovědí: 169

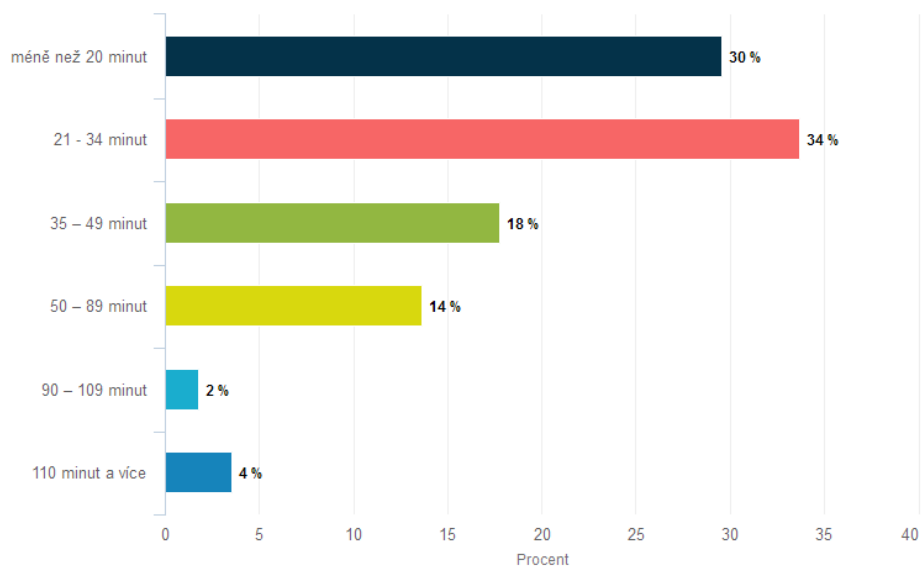
Odhadněte vzdálenost, kterou celkem urazíte každý den při cestě do zaměstnání a zpět. (km)



Hodnota	Procent	Odpovědi
■ 0 - 4 km (Mohelnice)	23 %	39
■ 5 - 20 km (např. okolí Mohelnice, Moravičany, Loštice, Libivá, Úsov, Zvole atd....)	41 %	70
■ 21 - 35 km (např. Zábřeh a okolí, Leština, Postřelmov, Rájec atd....)	16 %	27
■ 36 - 70 km (např. Šumperk a okolí, Olomouc a okolí)	17 %	28
■ 71 - 99 km	1 %	2
■ 100 a více km	2 %	3

Celkový počet odpovědí: 169

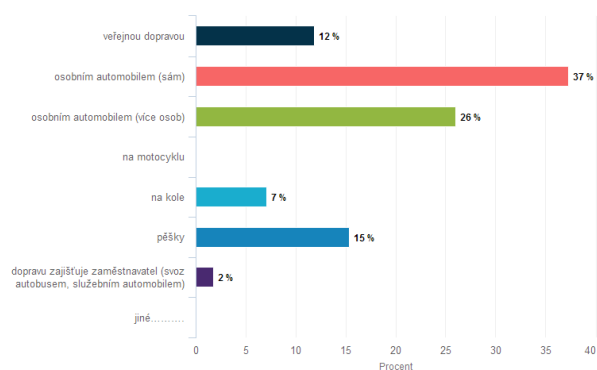
Kolik času denně strávíte na cestě do zaměstnání a zpět?



Hodnota	Procent	Odpovědi
■ méně než 20 minut	30 %	50
■ 21 - 34 minut	34 %	57
■ 35 - 49 minut	18 %	30
■ 50 - 89 minut	14 %	23
■ 90 - 109 minut	2 %	3
■ 110 minut a více	4 %	6

Celkový počet odpovědí: 169

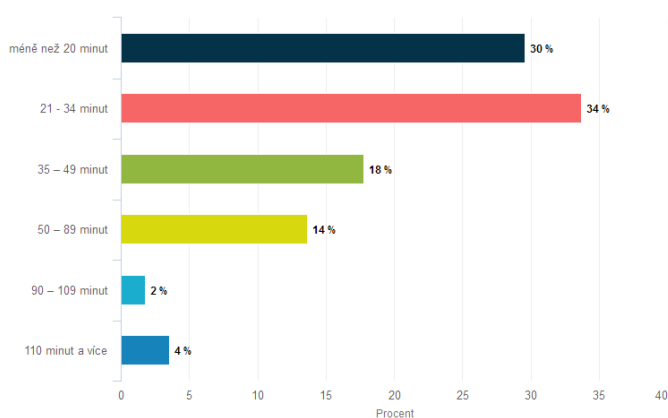
Jakým způsobem se nejčastěji dopravujete za prací?



Hodnota	Procent	Odpovědi
veřejnou dopravu	12 %	20
osobním automobilem (sám)	37 %	63
osobním automobilem (více osob)	26 %	44
na motocyklu	1 %	1
na kole	7 %	12
pěšky	15 %	26
dopravu zajišťuje zaměstnavatel (svoz autobusem, služebním automobilem)	2 %	3
jiné.....	0 %	0

Celkový počet odpovědí: 169

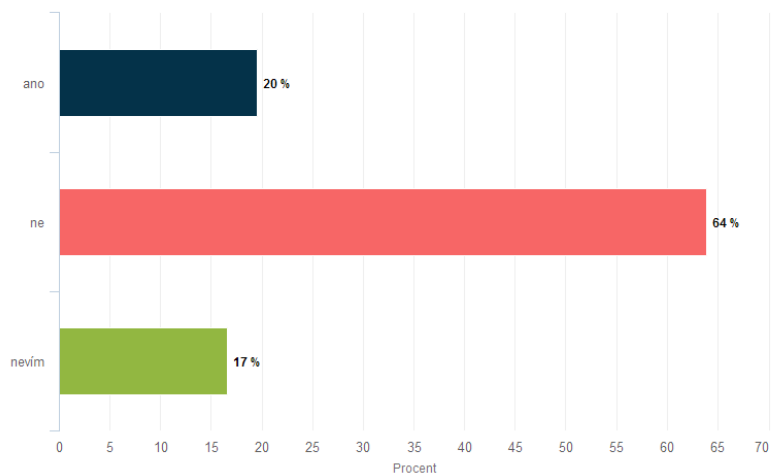
Kolik času denně strávíte na cestě do zaměstnání a zpět?



Hodnota	Procent	Odpovědi
méně než 20 minut	30 %	50
21 - 34 minut	34 %	57
35 - 49 minut	18 %	30
50 - 89 minut	14 %	23
90 - 109 minut	2 %	3
110 minut a více	4 %	6

Celkový počet odpovědí: 169

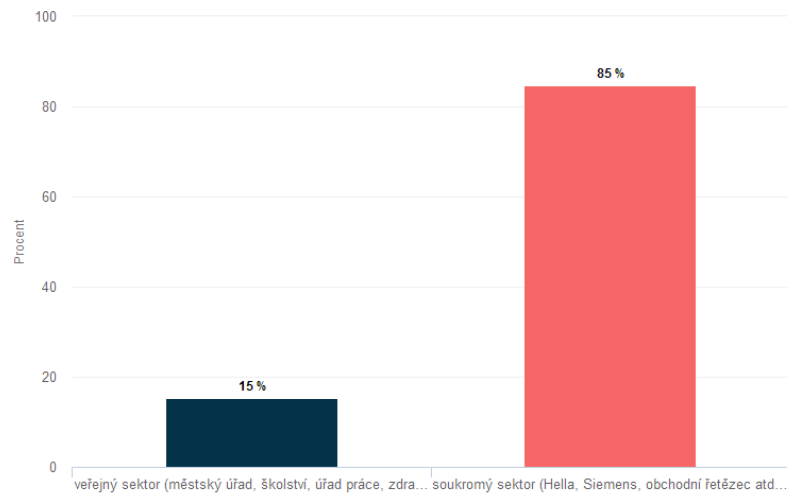
Zvažoval byste změnu zaměstnání z důvodu dojíždění za prací?



Hodnota	Procent	Odpovědi
ano	20 %	33
ne	64 %	108
nevím	17 %	28

Celkový počet odpovědí: 169

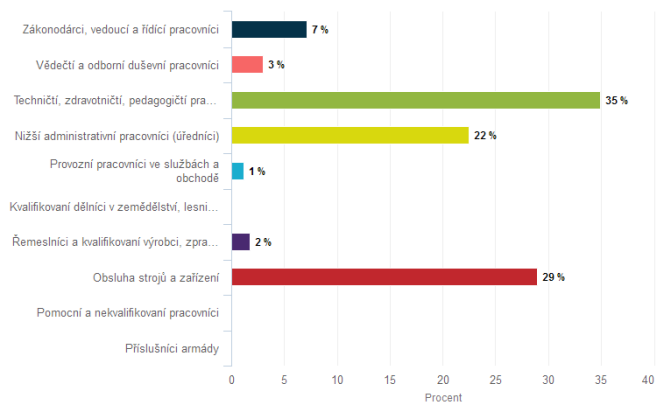
V jakém z daných sektorů pracujete?



Hodnota	Procent	Odpovědi
veřejný sektor (městský úřad, školství, úřad práce, zdravotnictví atd.....)	15 %	26
soukromý sektor (Hella, Siemens, obchodní řetězec atd....)	85 %	143

Celkový počet odpovědí: 169

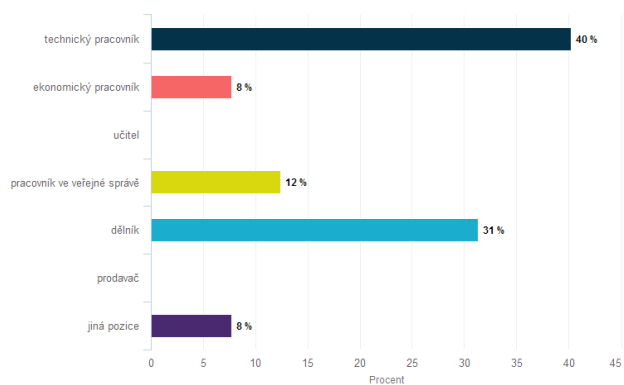
Uvedte odvětví, ve kterém pracujete?



Hodnota	Procent	Odpovědi
■ Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	7 %	12
■ Vědečtí a odborní duševní pracovníci	3 %	5
■ Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	35 %	59
■ Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	22 %	38
■ Provozní pracovníci ve službách a obchodě	1 %	2
■ Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)	0 %	0
■ Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)	2 %	3
■ Obsluha strojů a zařízení	29 %	49
■ Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	1 %	1
■ Příslušníci armády	0 %	0

Celkový počet odpovědí: 169

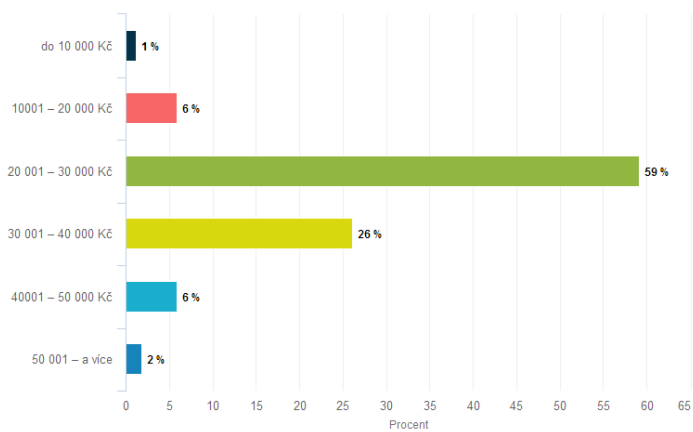
Jaká je Vaše profese?



Hodnota	Procent	Odpovědi
■ technický pracovník	40 %	68
■ ekonomický pracovník	8 %	13
■ učitel	1 %	1
■ pracovník ve veřejné správě	12 %	21
■ dělník	31 %	53
■ prodávač	0 %	0
■ jiná pozice	8 %	13

Celkový počet odpovědí: 169

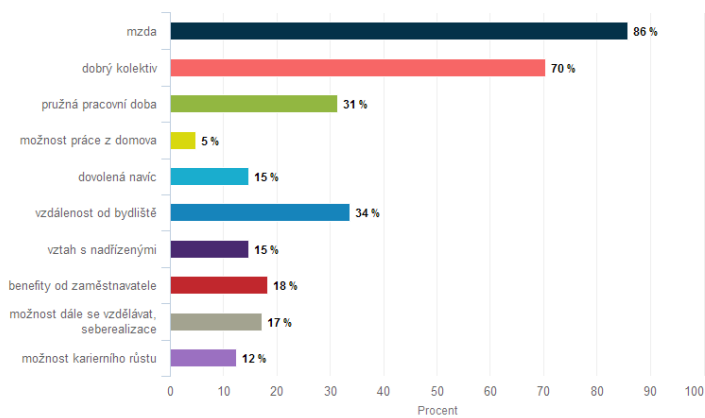
Jaká je Vaše hrubá měsíční mzda?



Hodnota	Procent	Odpovědi
do 10 000 Kč	1 %	2
10001 – 20 000 Kč	6 %	10
20 001 – 30 000 Kč	59 %	100
30 001 – 40 000 Kč	26 %	44
40001 – 50 000 Kč	6 %	10
50 001 – a více	2 %	3

Celkový počet odpovědí: 169

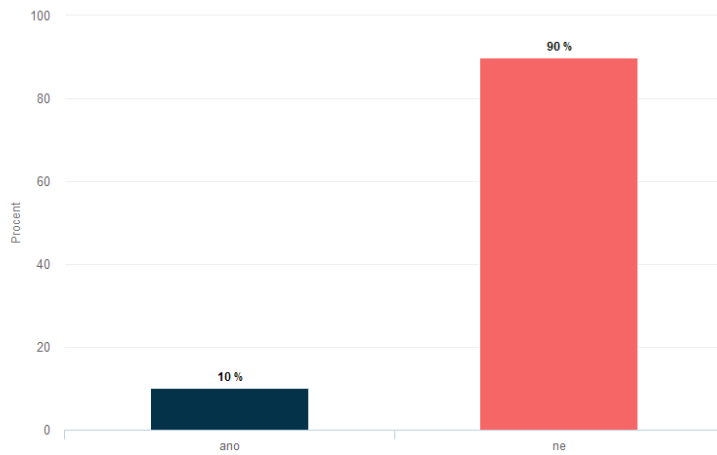
Vyberte tři hlediska, která považujete za rozhodující pro Vás, jako spokojeného zaměstnance:



Hodnota	Procent	Odpovědi
mzda	86 %	145
dobrý kolektiv	70 %	119
pružná pracovní doba	31 %	53
možnost práce z domova	5 %	8
dovolená navíc	15 %	25
vzdálenost od bydliště	34 %	57
vztah s nadřízenými	15 %	25
benefity od zaměstnavatele	18 %	31
možnost dále se vzdělávat, seberealizace	17 %	29
možnost karierního růstu	12 %	21

Celkový počet odpovědí: 169

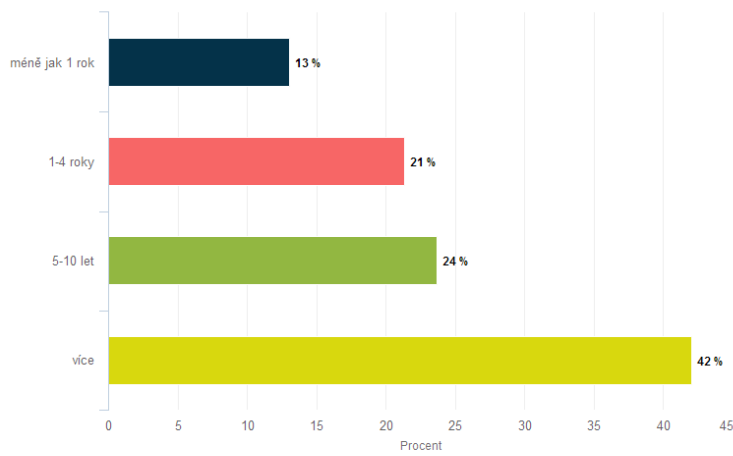
Změnil jste v posledním roce zaměstnavatele?



Hodnota	Procent	Odpovědí
ano	10 %	17
ne	90 %	152

Celkový počet odpovědí: 169

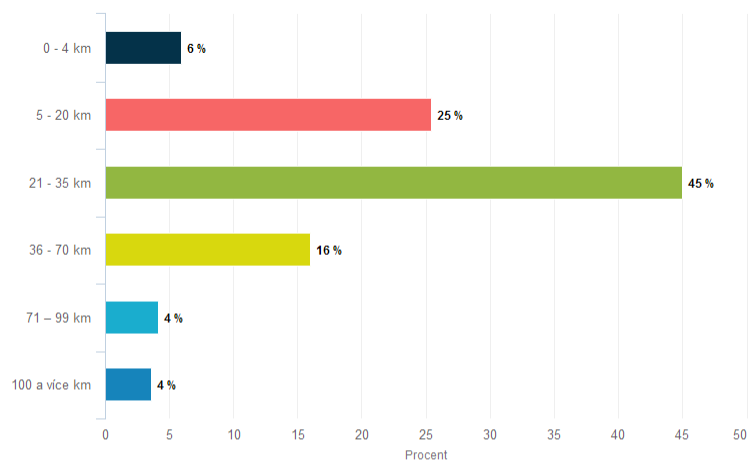
Jak dlouho jste v současném zaměstnání?



Hodnota	Procent	Odpovědí
méně jak 1 rok	13 %	22
1-4 roky	21 %	36
5-10 let	24 %	40
více	42 %	71

Celkový počet odpovědí: 169

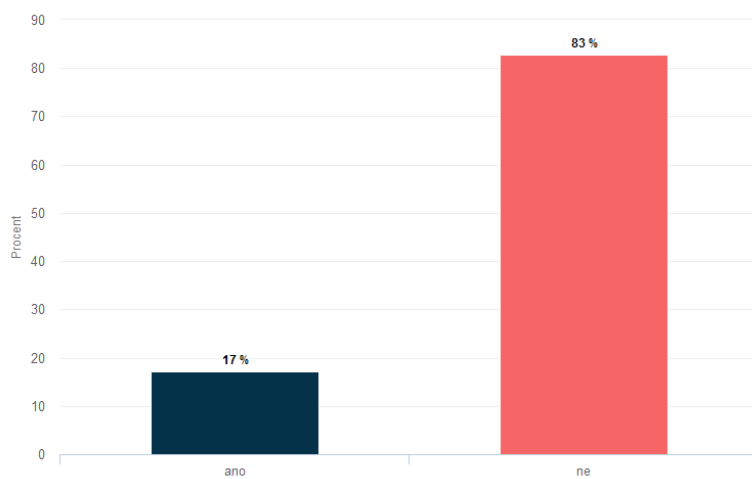
Pokud budete mít nabídku lepšího zaměstnání, jak daleko jste ochoten dojíždět?



Hodnota	Procent	Odpovědi
0 - 4 km	6 %	10
5 - 20 km	25 %	43
21 - 35 km	45 %	76
36 - 70 km	16 %	27
71 - 99 km	4 %	7
100 a více km	4 %	6

Celkový počet odpovědí: 169

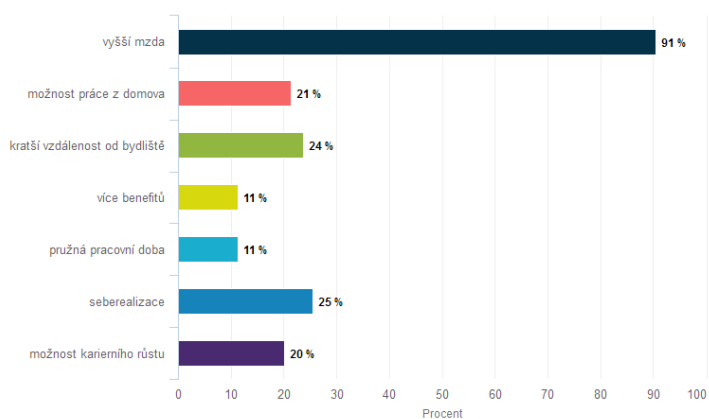
Uvažujete v současnosti nad změnou zaměstnání?



Hodnota	Procent	Odpovědi
ano	17 %	29
ne	83 %	140

Celkový počet odpovědí: 169

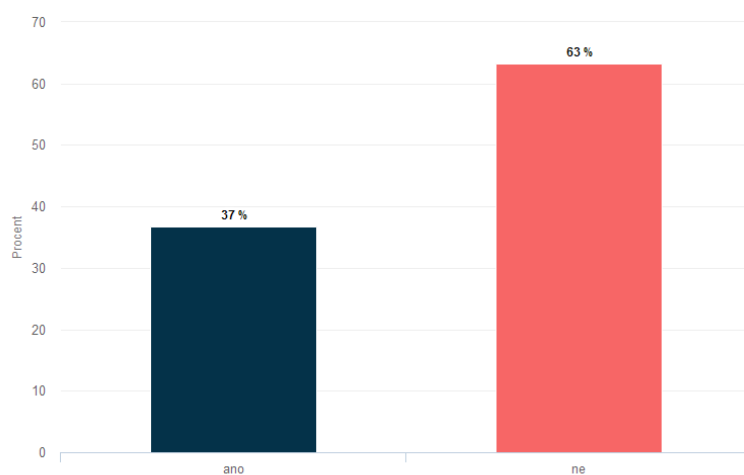
Co by pro Vás bylo rozhodujícím faktorem pro změnu zaměstnání? (vyberte dva faktory)



Hodnota	Procent	Odpovědi
vyšší mzda	91 %	153
možnost práce z domova	21 %	36
kratší vzdálenost od bydliště	24 %	40
více benefitů	11 %	19
pružná pracovní doba	11 %	19
seberealizace	25 %	43
možnost kariérního růstu	20 %	34

Celkový počet odpovědí: 169

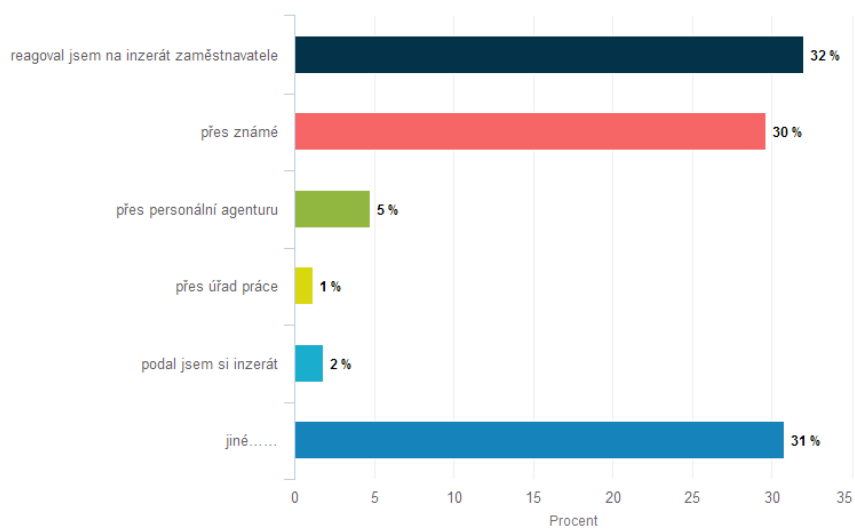
Byl jste někdy nezaměstnaný?



Hodnota	Procent	Odpovědi
ano	37 %	62
ne	63 %	107

Celkový počet odpovědí: 169

Jakým způsobem jste získal současné zaměstnání?



Hodnota	Procent	Odpovědí
reagoval jsem na inzerát zaměstnavatele	32 %	54
přes známé	30 %	50
přes personální agenturu	5 %	8
přes úřad práce	1 %	2
podal jsem si inzerát	2 %	3
jiné.....	31 %	52

Celkový počet odpovědí: 169