

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

Analýza trhu práce v Kraji Vysočina

Bc. Aleš Orgoň

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Aleš Orgoň

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Analýza trhu práce v kraji Vysočina

Název anglicky

Anylysis of labour market in region Vysočina

Cíle práce

Cílem diplomové práce je provést analýzu trhu práce v kraji Vysočina z hlediska zaměstnanosti a nezaměstnanosti, popsat politiku zaměstnanosti v kraji, navrhnout a zhodnotit řešení, která povedou k pozitivním změnám na trhu práce v kraji.

Metodika

Pro zjištění stavu a vývoje ukazatelů charakterizujících trh práce v kraji budou použity metody explorační analýzy. Následně v dalších analýzách budou pro vybrané ukazatele užity některé z metod induktivní statistiky či analýzy časových řad.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost

Doporučené zdroje informací

Management lidských zdrojů, Zuzana Dvořáková a kol. Nakladatelství C H Beck, 2007 – Počet stran: 485
Motivace a odměňování pracovníků. Jan Urban. Grada Publishing a.s., 24. 1. 2017 – Počet stran: 160
Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů, Martin Šikýř. Grada Publishing a.s., 29. 8. 2014 – Počet stran: 200
Personalistika pro manažery a personalisty. Šikýř Martin. Grada Publishing a.s., 15. 11. 2016 – Počet stran: 208.
Personální činnosti a metody personální práce. Renata Kociánová. Grada Publishing a.s., 26. 2. 2010 – Počet stran: 224
Personální práce v malých a středních firmách. Josef Koubek. Grada Publishing a.s., 19. 9. 2011 – Počet stran: 28
Personální řízení: Východiska a vývoj, 2., přepracované a rozšířené vydání. Renata Kociánová. Grada Publishing a.s., 23. 1. 2012 – Počet stran: 152
Řízení lidských zdrojů. Jiří Bláha, Andrea Čopíková, Petra Horváthová. Management Press, Albatros Media a.s., 21. 2. 2017 – Počet stran: 240
Řízení lidských zdrojů, Zuzana Dvořáková a kol. Nakladatelství C H Beck, 2012 – Počet stran: 559
Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi – M. Armstrong. Nakladatelství Fragment, 2011 – Počet stran: 400

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 18. 12. 2018

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 2. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 21. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci "Analýza trhu práce v Kraji Vysočina" vypracoval 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 autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3.2019

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí práce **prof. Ing. Libuši Svatošové, CSc.** za průběžné konzultace a rady při tvorbě této diplomové práce. Dále pak společnosti Grafton Recruitment s.r.o., bez níž by nebylo možné získat tyto údaje, které jsou dále zpracovány v praktické části mé diplomové práce.

Analýza trhu práce v Kraji Vysočina

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá **pracovním trhem v Kraji Vysočina**. Cílem bylo **analyzovat pracovní trh** v Kraji Vysočina, kde za pomoci dostupných ukazatelů, jako je nezaměstnanost a počet pracovních míst aj., byl popsán aktuální stav pracovního trhu, který se potýká s historicky nejnižší nezaměstnaností. Na základě dat a prognóz makroekonomů pak byl **nastíněn další vývoj**, který předpokládá, že i díky růstu HDP dojde v letošním roce k historicky nejnižší míře nezaměstnanosti.

Součástí praktické části diplomové práce bylo i provést **dotazování u konkrétních zaměstnavatelů**. Skrze personální agenturu Grafton Recruitment s.r.o. byla oslovena většina zaměstnavatelů kraje, se kterými byl tento dotazník, který je i přílohou této práce, vyplněn. Dotazník se zaměřoval na pracovníky na nejnižších výrobních pozicích, jež jsou díky zaměření kraje pro zdejší trh práce klíčové. Cílem bylo zhodnotit, jaké **mzdové podmínky** jsou aktuálně v kraji nabízeny, jaký je mezi nimi rozdíl a nakolik se mzdová politika různí z pohledu velikosti firem, jejich oboru či směnným modelům. Speciální pozornost byla také věnována úrovni nabízených benefitů a jejich hodnotě. Nejvýraznějším nedostatkem tohoto kraje, stejně tak jako jiných krajů České republiky, je dle průzkumu **nedostatek lokální pracovní síly** především pak montážní pracovníci/dělníci/operátoři na lince. **Přidaná hodnota této práce** tedy spočívá nejen v analýze stavu pracovního trhu a pojmenování hlavních trendů, nýbrž i v **návruhu možných řešení**, která vyplynula právě ze získaných poznatků při analýze dat a rozhovoru s konkrétními zaměstnavateli.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, výběrová řízení, dělníci, Vysočina, práce, zaměstnavatelé, uchazeči o práci, benefity

Analysis of labor market in Vysočina region

Abstract

Topic of this diploma thesis is labor market in Vysočina region. The goal was to analyze labor market in Vysočina region by describing accessible indicators such as unemployment rate, number of vacancies, etc. Based on data and prognosis of macroeconomist was introduced next development, which expects that thanks another raise of GDP will the unemployment rate reach it's minimum.

Part of the practical part of this diploma thesis was to prepare questioning of particular employers. Through the personal agency Grafton Recruitment s.r.o. were questioned many of the employers in Vysočina region. The questionnaire was presented and this questionnaire is enclosed to this diploma thesis. The questionnaire was concentrating mainly on manual workers in production companies, who are the key factor for this region. The goal was to evaluate the salary conditions, which is currently being offered and what is the difference between each offers. Also how the offer changes in connection with size of company, their branch and also shifting model. Special attention was dedicated to level of offered benefits and their value. The main disadvantage of this region is, the same as in other parts in Czech republic, based on result of questioning, the lack of local workforce, mainly for manual production vacancies. The added value of this thesis is therefore not only in analysis of current status of labor market, but also naming the main trends and offering few possible solutions, which were discussed with employers above the results from data collecting.

Keywords: labor market, unemployment rate, unemployment, recruitment process, manual workers, Vysočina, work, job, employers, employees

Obsah

| | |
|--|-----------|
| 1. Úvod..... | 13 |
| 1.1 Cíl práce | 13 |
| 1.2 Metodika..... | 14 |
| 1.2.1 Sběr dat | 14 |
| 1.2.2 Vyhodnocení dat | 15 |
| 2 Teoretická východiska | 16 |
| 2.1 Trh práce..... | 16 |
| 2.1.1 Nabídka práce | 16 |
| 2.1.2 Poptávka po práci..... | 18 |
| 2.1.3 Rovnováha na trhu práce..... | 19 |
| 2.2 Lidský kapitál | 20 |
| 2.3 Nezaměstnanost..... | 21 |
| 2.3.1 Měření nezaměstnaností..... | 22 |
| 2.3.2 Druhy nezaměstnanosti | 22 |
| 2.4 Politika zaměstnanosti v ČR..... | 25 |
| 2.5 Agenturní zaměstnávání a jiné flexibilní formy zaměstnávání | 26 |
| 2.6 Zaměstnávání cizinců | 31 |
| 3 Vlastní práce | 35 |
| 3.1 Kraj Vysočina..... | 35 |
| 3.1.1 Hlavní zaměstnavatelé | 35 |
| 3.1.2 Školství v Kraji Vysočina | 39 |
| 3.1.3 Nezaměstnanost a další zajímavé statistiky | 41 |
| 4 Mzdy dělníků na Vysočině..... | 47 |
| 4.1 Fakta | 50 |
| 4.1.1 Základní pojmy použité dále:..... | 51 |
| 4.2 Nástupní mzda dělníka | 51 |
| 4.2.1 Mzdy z pohledu směnnosti | 52 |
| 4.3 Mzda dělníka po zapracování..... | 54 |
| 4.3.1 Mzdy dělníků po zapracování z pohledu směnnosti | 55 |
| 4.4 Mzdy z pohledu velikosti firem a z pohledu oboru..... | 58 |
| 4.5 Bonusy vážící se k pozici dělníka | 60 |
| 4.6 Příplatky neupravené pracovněprávními předpisy | 61 |
| 4.7 Pracovní podmínky..... | 63 |
| 4.8 Benefity a rozdíl v jejich počtu a hodnotě v závislosti na velikosti firmy | 64 |
| 5 Možná řešení této situace..... | 65 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5.1 | Udržení si stávající pracovní síly pomocí benefitů | 66 |
| 5.2 | Flexibilita úvazků a časové hledisko..... | 70 |
| 5.3 | Dovoz zahraničních pracovníků..... | 71 |
| 5.4 | Robotizace – tzv. průmysl 4.0..... | 72 |
| 6 | Závěr..... | 73 |
| 7 | Seznam použitých zdrojů | 76 |
| 8 | Přílohy | 83 |

Seznam grafů

Graf č. 1: Individuální křivka nabídky práce

Graf č. 2: Křivka tržní nabídky práce

Graf č. 3: Poptávka po práci

Graf č. 4: Rovnováha na trhu práce

Graf č. 5: Vztah mezi jednotlivými účastníky

Graf č. 6: Vývoj počtu nezaměstnaných v Kraji Vysočina v letech 2016–2018 v%

Graf č. 7: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích ČR k 31.7.2018 v%

Graf č. 8: Vývoj počtu uchazečů a VPM v Kraji Vysočina v letech 2015–2018

Graf č. 9: Přehled (sezónně očištěné) nezaměstnanosti v červnu 2018 v EU

Graf č. 10: Průměrná hrubá měsíční mzda operátora – po nástupu

Graf č. 11: Průměrná hrubá měsíční mzda operátora – po nástupu

Graf č.12: Mzdy dělníků po zapracování v třísměnném provozu

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v Kraji Vysočina

Tabulka č. 2: Nezaměstnanost v okresech k 31.7.2018

Tabulka č. 3: Nejčastěji obsazované profese

Tabulka č. 4: Mzda dělníka po nástupu

Tabulka č. 5: Mzdy na Vysočině z jednotlivých směnných modelů

Tabulka č. 6: Mzda operátora po zapracování

Tabulka č. 7: Mzdy na Vysočině po zapracování z jednotlivých směnných modelů

Tabulka č. 8: Průměrné mzdy po zapracování dle velikosti firmy

Tabulka č. 9: Průměrné mzdy po zapracování dle velikosti firmy

Tabulka č. 10: Ostatní benefity, které zaměstnavatelé uváděli v souvislosti s dělnickými profesemi

Tabulka č.11: Nejčastější benefity vážící se k pozici dělníka

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Podíl nezaměstnaných v Kraji Vysočina

1. Úvod

Pracovní trh je téma, které je vhodné analyzovat na pravidelné bázi, jelikož má vliv na všechny sféry jak z pohledu rozvoje lidského faktoru, tak i na rozvoje kraje a rozvoj ekonomiky celé země. Pracovní trh je v průběhu času velmi proměnlivý, což bude detailněji popsáno v dalších kapitolách práce. Například vysoká, či nízká nezaměstnanost, jež v historii změnila ráz kraje a rozložení ekonomiky a průmyslu. Cílem této práce je toto vše zmapovat.

Práce je důležité téma především proto, že je zdrojem obživy. Míra zaměstnanosti má velký vliv na fungování nejen jedince, ale i celého kraje, tudíž je logické, že vysoká míra nezaměstnanosti má pak vliv na kvalitu života a bohatství daného regionu. Je tedy i v zájmu státu hledat cesty k vyvážené zaměstnanosti.

Tato práce bude vše zkoumat především z pohledu nízkých výrobních pozic. Pro Kraj Vysočina jsou právě tyto dělníci (někdy nazýváni také jako manipulační pracovníci či operátoři) zásadním článkem, a to především díky tomu, že je v kraji mnoho velkých zaměstnavatelů, výrobních firem, které právě tyto typy pozic poptávají nejčastěji.

1.1 Cíl práce

Cílem této práce je **analyzovat pracovní trh** v Kraji Vysočina, popsat jeho největší přednosti a slabiny a navrhnout vhodná opatření pro řešení aktuální situace. Toto téma je velmi komplexní, proto je nejprve nutné analyzovat dostupné ukazatele (nezaměstnanost a počet volných pracovních míst), dále pak představit Kraj Vysočina formou přehledu největších zaměstnavatelů regionu. Pro získání dat byli dotázáni jednotliví zaměstnavatelé, čímž jsem získal data o mzdách, bonusech, benefitech pro pracovníky ve výrobě. Následně byla data analyzována tak, aby vznikl ucelený pohled na mzdové podmínky výrobních dělníků, především, jak se podmínky liší v závislosti na směnných modelech či velikosti firmy a jejím oboru.

Dílčím cílem tedy bylo **pojmenovat hlavní nedostatky** současného pracovního trhu a **navrhnout možná řešení aktuální situace**. Tyto návrhy řešení pak byly konzultovány

s praxí – tedy jak se zástupci jednotlivých zaměstnavatelů, tak i s agenturou práce a Úřadem práce. A to proto, aby byla zjištěna jejich adekvátnost a použitelnost v praxi.

1.2 Metodika

Mezi základní techniky marketingového výzkumu patří dotazování, experiment a pozorování. Jde o způsob sběru primárních dat umožňující evidovat výskyt jevů i chování lidí, ale také například i zjistit jejich názory, motivy a postoje. (Foret, Stávková, 2003). Všechny metody sběru primárních dat mají své místo v procesu výzkumu. Jejich využití má své výhody a nese s sebou problémy vždy v závislosti na konkrétních podmínkách výzkumu. (Kozel, 2006)

1.2.1 Sběr dat

V této diplomové práci byla využita metoda dotazování. Smyslem dotazování je zadávání otázek respondentům. Jejich odpovědi pak slouží jako podklad pro získání požadovaných primárních dat. Cílové publikum respondentů musí být správně vybráno, aby odpovídalo záměrům výzkumu. Jako metodika pro tuto diplomovou práci byla zvolena **kombinace osobního a telefonického dotazování**.

Dotazování se zúčastnilo 29 společností ze všech okresů Kraje Vysočina, tedy firmy z okresů (řazeno dle četnosti zastoupení): Jihlava, Třebíč, Havlíčkův Brod, Humpolec, Žďár nad Sázavou, Pelhřimov, Velké Meziříčí, Dačicko (okres Jindřichův Hradec). Dotazník byl předložen pouze těm firmám, které mají pozici dělníka, jenž splňuje tyto dvě podmínky: není nutná předchozí praxe ani speciální kvalifikace. Cílem bylo zjistit, jaká je cena práce takového člověka, protože z tohoto pohledu jsou firmy v rámci jednoho trhu vzájemná konkurence bez ohledu na to, kdo co vyrábí. Zastoupení byli jak největší zaměstnavatelé kraje, tak středně velké i menší podniky.

Jedná se o tzv. **kvalitativní výzkum**, kdy výzkumník vybírá na začátku výzkumu téma a určí základní otázky. Vyhledává a analyzuje informace, které pomáhají na tyto otázky odpovědět, a provádí deduktivní a induktivní závěry. Práce probíhá přímo v terénu, sběr dat i jejich analýza probíhá současně, provádí se v delším časovém úseku. Kvalitativní výzkum se snaží se o všestranný, intenzivní a podrobný popis konkrétního případu či

události. Opírá se o záměrný výběr zkoumaného objektu, zkoumá jeho jedinečnost, ale v kontextu ostatních dat.

1.2.2 Vyhodnocení dat

Poté, co byla data sesbírána, byla převedena do počítačové podoby přepsáním dat do MS Excel. Vznikla tak kontingenční tabulka s veškerými zjištěními. Pomocí rozboru těchto dat pak bylo možné data interpretovat z více úhlů pohledu. Při využití filtrů došlo k selekci různých skupin a dat, a bylo tak možné vyhodnotit vztahy mezi jednotlivými proměnnými a mezi danými subjekty. Díky tomu pak bylo možné určovat závislosti hodnoty jednotlivých proměnných například na velikosti firmy, dále pak na oboru dané firmy či na směnnosti dané pozice. Díky různým kombinacím filtrů pak bylo možné ověřit i sílu této závislosti a závěry jednotlivých zjištění jsou uvedeny v praktické části této práce.

Hlavním cílem při vyhodnocování bylo data poměřit z pohledu směnnosti, jelikož směnnost je jedním z důležitých faktorů, který rozhoduje o atraktivitě nabízené pozice pro zaměstnance, samozřejmě i o výši mzdy ale mimo jiné i o dostupnosti pracovní síly pro danou pozici zařazenou do příslušné směnnosti.

Dalším z pohledů, kterým byla filtrována data, pak byla velikost firmy, jež taktéž hraje roli, a obor daného podniku. Důvodem, proč byly zvoleny tyto dva filtry, bylo ověřit, nakolik menší společnosti mohou konkurovat mzdou podnikům velkým. A stran oborovosti je nutné zmínit, že na Vysočině převládá strojírenství, typicky pak obor automotive. Tedy bylo zajímavé porovnat platy právě v automotive versus ostatní zastoupené obory (strojírenství, potravinářství, sklářství atd.)

Teoretická východiska

1.3 Trh práce

Základním pojmem, který je nutno definovat, je trh práce. Literatura ho definuje často, vyberme tedy alespoň několik hlavních citací. *Halásková (2001)* např. trh práce definuje jako prostředí, ve kterém se obchoduje se specifickým zbožím, jímž je práce. *Kuchař (2007)* pak na trh práce nahlíží i z ekonomického pohledu, který definuje pracovní trh jako tržní prostředí, které je založeno na principu nabídky a poptávky. Přičemž nabídkovou stranu tvoří jednotlivci, které nabízejí vlastní pracovní sílu, a na straně poptávky jsou ekonomické subjekty. Obě tyto skupiny (tedy zaměstnané osoby a ekonomické subjekty) tak tvoří základ trhu práce. *Němec (2002)* pak poukazuje na důležitý fakt, tedy že trh práce má velký dopad na všechny ostatní trhy, a považuje ho za nejdůležitější primární výrobní faktor společně s kapitálem a půdou. Zdůvodňuje to tím, že schopnost pracovat je jedinečným způsobem vázána právě na člověka.

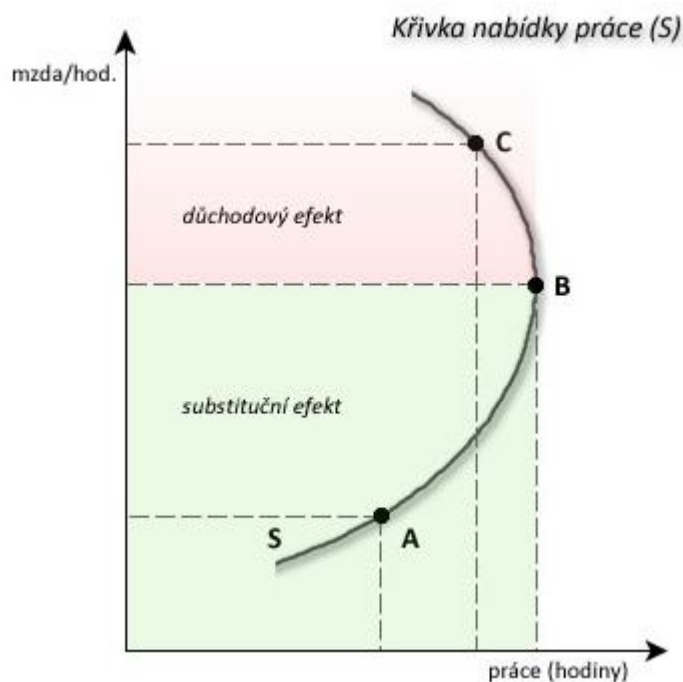
Stránský (2012) vysvětluje, že trh práce plní dvě hlavní funkce, kterými jsou funkce ekonomická, jelikož zde existuje úzka vazba mezi pracovními místy a pracovní silou. Kdy pracovní síla zde vstupuje jako výrobní činitel a za odvedenou práci náleží zaměstnanci odměna. Což je jeden z důsledků trhu práce, ale není jediný. Se zaměstnáním a pozicí na pracovním trhu se pojí i status sociálního jedince. Tedy druhou funkcí je právě funkce sociální, která je tvořena veškerými normami a zvyky, které regulují vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

1.3.1 Nabídka práce

Kuchař (2007) popisuje, že nabídku práce tvoří domácnost, lépe řečeno její členové. Každý člen společnosti a domácnosti se rozhoduje, zda vstoupit, či nevstoupit na trh práce. Pakliže se rozhodne pro vstup, přichází další volby, jako například „za jakých podmínek vstoupit na trh práce“. A rozhoduje se také o tématu, které v poslední době často zaznívá i z médií – tzv. „work/life balance“, tedy zda bude upřednostňována spotřeba (ve smyslu příjmu za odvedenou práci) a tím pádem bude nabízeno i větší množství odvedené práce (ve smyslu odpracovaných hodin), či zda bude preferováno více volného času.

Brožová (2003) pak toto téma ještě více vysvětluje, kdy vysvětluje, že v závislosti na preferenci užitku se mění křivka nabídky práce. Je nutné podtrhnout, že křivka nabídky práce je individuální, jelikož hranice užitku je u každého jedince jiná a má tím pádem vliv jak na polohu křivky, tak i na její sklon či zlomový bod.

Graf č. 1: Individuální křivka nabídky práce



Zdroj: MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie: základní kurs. 11. vydání. Slaný: Melandrium, 2010. 275 str. ISBN 978-80-86175-70-6.

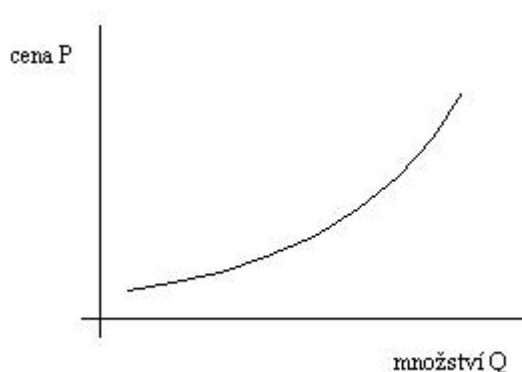
Jako obecné tvrzení Buchtová (2002) stanovuje, že s rostoucí cenou je nabízené množství práce zvyšováno. Nicméně v případě nabídky práce toto tvrzení neplatí, jelikož tvar křivky individuální nabídky práce je specifický. Z obrázku výše je totiž patrné, že křivka nabídky práce se zpětně zakřivuje ve chvíli, kdy mzdová sazba dosáhne určité výše. Proč tomu tak je? Může za to tzv. substituční a důchodový efekt.

Pakliže roste mzda, roste i nabízené množství práce. Jelikož lidé nabízející práci nahrazují svůj volný čas prací, protože jsou motivováni růstem mezd více pracovat. Proto se tento efekt nazývá efektem substitučním (substituce = náhrada). Nicméně tato substituce funguje jen do určité chvíle. Tím bodem je chvíle, kdy mzdová sazba dosáhne úrovně v bodě B (viz

obrázek výše). *Macáková (2010)* tento bod vysvětluje jako moment, kdy mzdová sazba je natolik vysoká, že již zaměstnance nemotivuje a zaměstnanec začne nahrazovat práci volným časem, jelikož při vyšší mzdové sazbě začne docházet k tomu, že i za menší množství práce zaměstnanec dosáhne stejného příjmu, jako tomu bylo dříve. Tento efekt se nazývá efektem důchodovým. *Macáková (2010)* pak komentuje i průnik těchto dvou efektů. Oba totiž působí současně, ale protichůdně, a proto způsobují zpětné zalomení křivky individuální nabídky práce.

Obecně na trhu je vnímána spíše nabídka práce tržní než individuální. I tu je možné vyjádřit křivkou a její logikou je, že křivka tržní nabídka práce se rovná součtu všech individuálních nabídek práce. Od křivky individuální se liší především tím, že není zpětně zakřivená, nýbrž je rostoucí. Což je dáno tím, že se zvyšováním mzdového ohodnocení se současně zvyšuje i nabídka práce na trhu práce (*Samuelson, 2010*).

Graf č. 2: Křivka tržní nabídky práce



Zdroj: VÁCLAVÍKOVÁ (2009)

1.3.2 Poptávka po práci

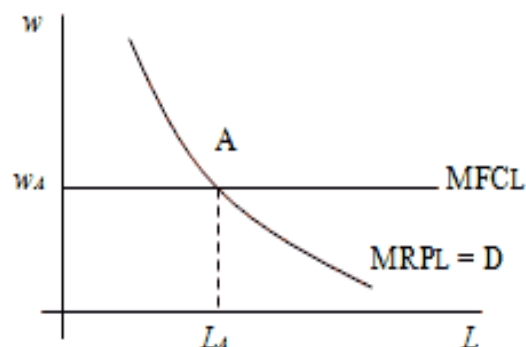
Jírová (1999) popisuje, že poptávku po práci tvoří firmy, přičemž poptávka po práci závisí na poptávce spotřebitelů po statcích a službách. Z logiky věci pak vyplývá, že čím větší bude poptávka po statcích a službách, tím větší bude poptávka po práci.

Brožová (2010) pak poukazuje na to, že: „Množství práce, které se rozhodne firma najmout, bude záviset jednak na tom, jak velký dodatečný kapitál tato práce přinese, tedy na velikosti mezního produktu, a jednak na ceně samotné práce na mzdové sazbě“.

Graf č. 3: Poptávka po práci

$$\text{MRPL} = \text{MFCL} = w$$

$$\text{MRPL} = \text{MPPL} * P$$



Zdroj: VÁCLAVÍKOVÁ (2009)

Mikroekonomie opět popisuje tento vztah i grafem a vzorcem, který vysvětluje, že v dokonalé konkurenci firmy poptávají takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu práce rovná mezním nákladům na práci. Na obrázku výše je tak znázorněno na ose x množství práce (L) a na ose y mzdová sazba (w). Nejoptimálnější poptávka po práci je tedy v bodě A, kdy se příjem z mezního produktu práce rovná mezním nákladům na práci (MFCL), tedy s určitou výší nominální mzdové sazby (w_A).

1.3.3 Rovnováha na trhu práce

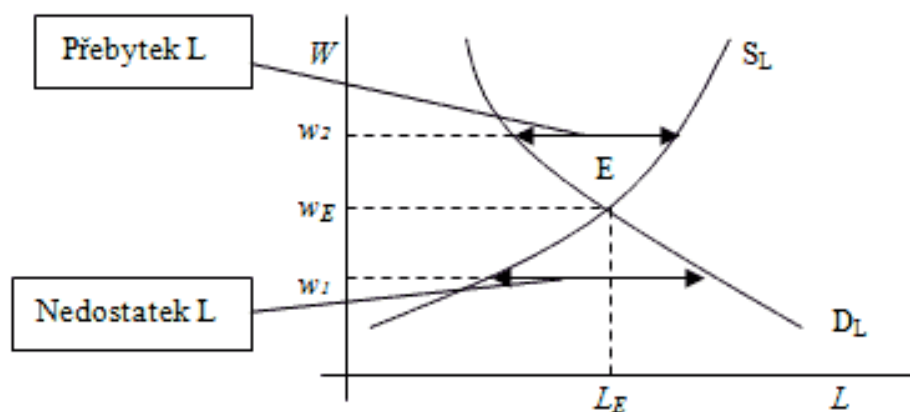
Macáková (2010) pak definuje rovnováhu na pracovním trhu jako průsečík křivek nabídky práce (SI) a poptávky po práci (DL). V bodě E tak dochází k vyrovnání křivek při mzdové sazbě w_e a při nabízeném množství práce L_e , což ukazuje následující obrázek. Na tomto obrázku je pak možné si pěkně ukázat i dvě nerovnováhy, které mohou nastat.

NEDOSTATEK NABÍDKY PRÁCE, kdy je mzdová sazba nižší než rovnovážná mzdová sazba a na trhu práce dojde k nedostatku nabídky práce. Lidé tím pádem nebudou chtít za tuto nízkou mzdu pracovat a začnou práci poptávat až při zvýšení této sazby. Trh tedy bude tlačěn z důvodu nízké nabídky práce do zvyšování mzdové sazby až na rovnovážnou úroveň.

PŘEBYTEK NA TRHU PRÁCE pak může vzniknout tak, že mzdová sazba je vyšší než rovnovážná úroveň. Na trhu začne docházet k přebytku nabídky práce a lidé budou ochotnější za takovou mzdu pracovat více. Z důvodu zvýšené nabídky práce tak bude

docházet k tlaku (či lépe řešeno příležitosti zaměstnavatelů) ke snižování mzdové sazby opět na rovnovážnou úroveň (Jírová, 1999). Nakolik je tato teorie funkční i v praxi by měla zodpovědět praktická část této práce.

Graf č. 4: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Macáková L.: *Mikroekonomie* (2010)

1.4 Lidský kapitál

Důležitou součástí pracovního trhu, v podstatě nejdůležitějším prvkem je tzv. lidský kapitál. Proto je nutné tento pojem definovat. *OECD (2001)* ho definuje jako „*znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které usnadňují vytváření osobního, sociálního a ekonomického blaha.*“.

V teorii lidských zdrojů se tento termín objevoval poprvé až na začátku 60. let 20. století. *Koubek (2007)* pak dále v souvislosti s lidským kapitálem zmiňuje i pojmy: intelektuální kapitál, společenský kapitál a organizační kapitál. Jako jedinci používáme své znalosti a dovednosti, tedy lidský kapitál, tím vytváříme intelektuální kapitál, znalosti se prohlubují a rozšiřují vzájemným působením a ovlivňováním lidí (společenský kapitál) a plodí tak institucionalizované znalosti vlastněné organizace (organizační kapitál).

Kaczor (2013) pak lidský kapitál definuje takto: „*Lidským kapitálem rozumíme individuální soubor znalostí, dovedností a osobnostních charakteristik, kterými daný jedinec (nejenom na trhu práce) disponuje.*“

Definice lidského kapitálu se v literatuře objevuje velmi často, proto by výčet definic mohl být opravdu dlouhý, pro pestrost uvedme alespoň ještě dvě další. *Becker (1993)* ve své knize píše: „*Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.*“ *Jůva (1995)* se pak na tento pojem dívá jako na produktivní schopnost člověka. Jinými slovy to, co se investuje do produkce. Uvádí dále pojem „širší lidský kapitál“, což chápe jako potenciál rozvíjející vlastní schopnosti. Tím pádem je tento pojem úzce spjat se vzděláváním, které pak v dnešní době chápeme jako výsledek výchovně vzdělávacího procesu. Tedy stav, kdy jedinec dosáhne určitých dovedností a poznatků. Vzdělávání je tak cesta, kterou se utváří osobnost jako celek a dochází k rozšiřování dovedností, upevňování postojů a získávání znalostí a to vše skrze školní vyučování. (*Jůva, 1995*).

1.5 Nezaměstnanost

Dalším zásadním pojmem, který se pojí s obsahem této diplomové práce, je tzv. nezaměstnanost. V dnešní době se spíše hovoří o zaměstnanosti, ale o tom až později v praktické části této práce. Definujme tedy pojem nezaměstnanost. *Winkler (1999)* uvádí, že nezaměstnanost je jedním z ukazatelů ekonomické situace v zemi. Patří mezi hlavní ekonomická témata a vysoká nezaměstnanost je všeobecně vnímána jako negativní jev. Do určité hranice je ale považována ve vyspělých zemích za přirozený jev. Ekonomové mluví o přirozené míře nezaměstnanosti, což je stav, kdy je nabídka pracovních míst přibližně v rovnováze s poptávkou po těchto místech. *Dandová (2010)* pak nezaměstnanost definuje jako nerovnovážený stav na trhu práce, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po ní v důsledku příliš vysoké úrovně mezd. Další definice se příliš neliší. Například *Václavíková (2009)* stanovuje defacto stejnou definici, že nezaměstnanost je stav, kdy nabídka práce převyšuje poptávku. *Brožová (2003)* pak poukazuje na souvislost nezaměstnanosti s poklesem životní úrovně a ekonomickou nejistotou do budoucna, což může vést až ke ztrátě vztahů a kontaktů. Pro některé lidi totiž není práce jen zdrojem příjmu, ale činností, která je součástí jejich životního cyklu.

1.5.1 Měření nezaměstnaností

K tomu, aby bylo možné hovořit o úrovni nezaměstnanosti, lze vypočítat tzv. míru nezaměstnanosti. *Kaczor (2013)* ji definuje jako ukazatel, který zobrazuje situaci na trhu práce. Vyjadřuje se v procentech a porovnává počet nezaměstnaných osob s počtem všech tzv. ekonomicky aktivních obyvatel. *Halásková (2001)* popisuje, že ekonomicky aktivním obyvatelem je osoba, která překročila stanovenou věkovou hranici a splňuje podmínky k zařazení mezi zaměstnané, či nezaměstnané. Věková hranice ve všech státech Evropské unie je stanovena na 26 let. *Halásková (2001)* taktéž definuje i ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, což je skupina čítající jak starobní důchodce, tak například i studenty, dlouhodobě nemocné a invalidní osoby. Jsou to tedy ti, kteří nesplňují podmínky zaměstnanosti.

1.5.2 Druhy nezaměstnanosti

Pojem nezaměstnanost obsahuje při detailním pohledu tolik rozdílných situací, a především důvodů vzniku, že ji ekonomové dělí na další druhy. Mezi nejznámější dělení pak patří níže uvedené, které uvádí např. *Dandová (2010)*.

FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST

Frikční nezaměstnanost vzniká jako důsledek neustálého přesunu lidí např. za prací, nebo třeba i z jejich vlastního rozhodnutí v rámci životního cyklu. Jedná se tedy o nezaměstnanost, která může mít přechodný charakter a je založena na dobrovolnosti jedince. Právě kvůli frikční zaměstnanosti nemůže plná zaměstnanost (jak byla vymezena dříve) představovat nulovou nezaměstnanost. Frikčně nezaměstnaní se často považují za tzv. dobrovolně nezaměstnané. Obvykle totiž přecházejí z jedné práce do druhé, nebo shánějí lepší zaměstnání. Tato nezaměstnanost pak bývá zpravidla pouze krátkodobá.

Mareš (2002) pak uvádí následující: „Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být způsobeny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat“.

STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST

Strukturální nezaměstnanost má úzkou souvislost se segmentací na trhu práce. Postihuje jen určitá odvětví nebo například kraje, kde dochází k poklesu ekonomické aktivity. V takovém případě pak hovoříme o strukturální nezaměstnanosti, která je charakteristická tím, že vzniká v důsledku zásadního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu a *„nastává pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po stávající práci, přičemž nabídka se dosud nepřizpůsobila“* (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 655)

Jak uvádí Mareš (2002), strukturální nezaměstnanost je výsledkem *„nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce“* a to zejména, co se týče kvalifikační struktury nabídky a poptávky. Z toho tedy vyplývá, že ti, kteří jsou nejčastěji postiženi strukturální nezaměstnaností, se zpravidla vyznačují: *„určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají určité bydliště“* (Mareš, 2002). Týká se tedy i vysoce kvalifikovaných pracovníků s dlouhou praxí v oboru. Stát se tedy může, že na trhu práce poptávka po pracovní síle s jinou kvalifikací, která však naopak není v dostatečném rozsahu nabízena. Tím vzniká na trhu práce situace, kterou lze označit za tzv. paradox strukturální nezaměstnanosti.

CYKlická NEZAMĚSTNANOST

Právě cyklická nezaměstnanost je ta, kterou ekonomové řeší nejvíce a považují ji za nejzávažnější typ nezaměstnanosti. Souvisí totiž s ekonomickým cyklem. Vzpomeneme-li na rok 2009 a na následující období hospodářské recese, je toto období dobrým příkladem tohoto druhu nezaměstnanosti.

Mareš (2002) pak tuto cyklickou nezaměstnanost dělí na dvě fáze, kdy v první fázi jsou pracovníci propouštěni, poté ale přichází fáze tzv. konjunktury, kdy jsou opět přijímáni do zaměstnání. Pokud k tomuto jevu dochází pravidelně (což se může stát typicky v souvislosti se střídáním ročních období, pak nepovažujeme tuto nezaměstnanost za cyklickou, nýbrž za sezónní).

Cyklická nezaměstnanost, která je dle *Mareše (2002)* také označována jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky, vzniká v důsledku nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží (v recesi). Jednoduše řečeno, tato nezaměstnanost „vzniká tehdy, když poklesne celková poptávka po pracovní síle“ (*Samuelson, Nordhaus, 2007*), v důsledku poklesu agregátní poptávky v ekonomice. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že v období, kdy ekonomika klesá, tato cyklická nezaměstnanost narůstá, a naopak při růstu ekonomiky tato nezaměstnanost naopak klesá (*Buchtová, 2002*).

DALŠÍ DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI

Definovat nezaměstnanost lze ještě mnoha různými způsoby. Jak uvádí *Krejčí (2013)*, definujeme například nezaměstnanost SEZÓNŇÍ. Tato nezaměstnanost se projevuje v určitých částech roku a postihuje často konkrétní odvětví. Typické to je např. pro stavebnictví a zemědělství. Důvodem, proč vzniká, je nepravidelnost produkce a výkyvy ve spotřebě.

Dále pak je možné mluvit o nezaměstnanosti TECHNOLOGICKÉ. Za technologickou nezaměstnanost se považuje jev, kdy technika (např. ve smyslu nových robotizovaných pracovišť) nahrazuje lidskou sílu, což způsobuje jejich propouštění ze zaměstnání.

Za zmínku stojí i SKRYTÁ NEZAMĚSTNANOST, kterou způsobují nezaměstnaní jedinci, kteří nejsou evidováni v evidenci Úřadu práce. Obdobu této nezaměstnanosti je pak nezaměstnanost NEPRAVÁ, kdy sice jsou daní jedinci evidováni, nýbrž mají příjem, který pramení z vykonávání nelegální práce či pobírají sociální dávky.

Další možnosti členění nezaměstnanosti jsou například na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolná nezaměstnanost je pak často ovlivněna výší mzdy, ale třeba i životním stylem. Dále nezaměstnanost členíme na dlouhodobou a krátkodobou, přičemž za krátkodobou se považuje lhůta do 1 roku (*Krejčí, 2013*).

1.6 Politika zaměstnanosti v ČR

Žižková (2015) definuje politiku zaměstnanosti jako soubor opatření, díky kterým jsou zlepšovány podmínky pro rovnováhu na trhu práce a efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti sice nezasahuje výrazným způsobem do dění na trhu práce, nýbrž se zaměřuje spíše na zlepšení podmínek v oblasti trhu práce.

Dělíme ji tedy na aktivní a pasivní. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI si klade za cíl vytváření lepších podmínek na trhu práce. Díky ní tak mohou vznikat nová pracovní místa a dochází k rozvoji infrastruktury. Mezi aktivní prvky politiky zaměstnanosti patří i informovanost o volných pracovních místech. Tyto prvky pak dohromady fungují jako prevence vzniku nezaměstnanosti. Druhá půlka aktivit je takzvaná PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI, která má za cíl zmírňovat důsledky ztráty pracovního místa. A to například formou finanční podpory v nezaměstnanosti. Žižková (2015) uvádí, že by se mělo jednat o pomoc krátkodobou, a především o pomoc, která zajistí pouze základní životní minimum. Nemělo by totiž docházet k situacím, že bude pro někoho výhodnější nepracovat a pobírat finanční podporu v nezaměstnanosti. Dříve se státy zaměřovaly spíše na podporu pasivní politiky zaměstnanosti, v dnešní době je více vidět snahu o podporu aktivní politiky.

Hlavní problémy trhu práce a vymezení priorit politiky zaměstnanosti v České republice pak stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky ve své *Koncepci politiky zaměstnanosti pro období 2013-2020*. Hlavními strategickými prioritami v této koncepci jsou podpora přístupu k zaměstnání, podpora rovnosti žena a mužů na trhu práce, přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce a rozvoj služeb zaměstnanosti. Tato koncepce pro období 2013-2020 zdůrazňuje práce výše uvedený význam aktivní politiky zaměstnanosti. Ta právě spadá do kompetencí Ministerstva práce a sociálních věcí. Koncepce tak reaguje na doporučení, které vyplývá z dokumentů Evropské rady pro současné programové období (*MPSV 2013*).

Úzkou souvislost s Koncepcí politiky zaměstnanosti pro období 2013-2020 Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky má i *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. Jedná se o dokument taktéž vypracovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí. Tato

strategie však rozpracovává dané priority do hlavních cílů a dílčích cílů. Hlavní cíle jsou pak se strategií Evropa 2020, kdy je cílem zvýšit celkovou míru zaměstnanosti věkové skupiny 20-64 let na 74%. Dále také zvýšení míra zaměstnanosti pracovníků v pokročilém věku (55-64 let) a žen ve věkové skupině 20-64 let (*MPSV, 2013*).

Politiku zaměstnanosti je možné také dělit na tři úrovně, jak uvádí *Václavíková (2009)*:

- **MAKROEKONOMICKÁ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI**, která působí spíše plošně, a především pak na straně poptávky po práci. Zabývá se například odstraněním příčin zvýšené nezaměstnanosti. Má úzkou souvislost s celkovým systémem zaměření hospodářské politiky, protože řešení nezaměstnanosti není jediným cílem, nýbrž jde o celý systém vztahových návazností, které se vztahují především k ekonomickému růstu či inflaci. Tyto cíle se sice překrývají, ale tím, že mají úzkou souvislost, nachází společná opatření a strategie.
- **REGIONÁLNÍ**, která se zaměřuje na konkrétní politiku trhu práce a pomocí různých programů řeší nerovnováhy na trhu práce z pohledu regionů. Programy k tomu určené jsou pak používány především na řešení konkrétních situací.
- **MIKROEKONOMICKÁ** – je ta politika, kterou si firmy samy stanovují a opatření, jež implementují při přijímání a propouštění pracovníků. A to vše včetně vývoje mezd.

1.7 Agenturní zaměstnávání a jiné flexibilní formy zaměstnávání

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

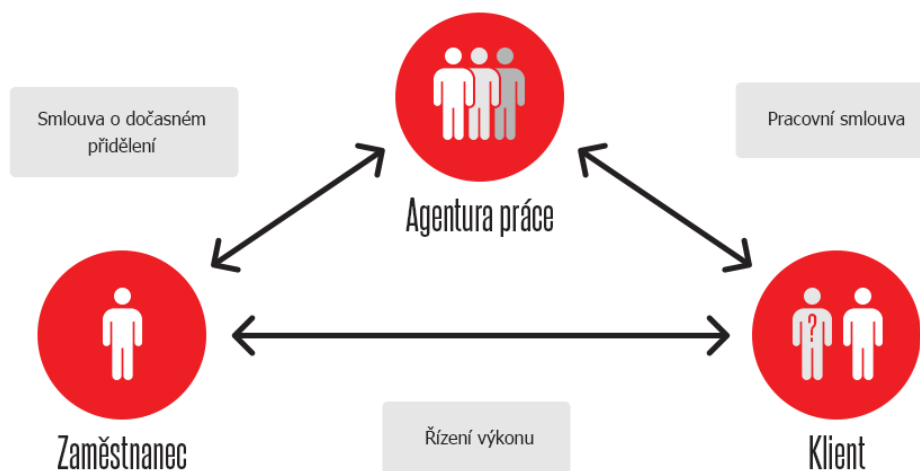
Dnešní doba je na pracovním trhu velmi turbulentní, jelikož vzhledem k rostoucí ekonomice rostou zakázky i jednotlivým firmám, což firmy nutí stavět nové výrobní haly, do nichž kromě investice finanční ve formě strojů a výstavby potřebují i lidský kapitál. Díky tomu jsou personalisté v dnešní době pod velkým tlakem, jelikož je při situaci na pracovním trhu nábor velmi obtížný. Zaměstnavatelé se snaží být kreativní, aby šli vstříc kandidátům na pracovním trhu, proto se kromě pravidelné revize mezd a benefitů snaží

nabízet i různé flexibilní formy. Jak definuje *Pichrt a Morávek (2015)*, flexibilní formy zaměstnávání obsahují široké spektrum typů a forem zaměstnávání. Nejčastěji mezi tyto formy řadíme dočasný pracovní poměr (tedy pracovní poměr na dobu určitou), dále pak práci za zkrácený úvazek, agenturní zaměstnávání, ale i samostatnou výdělečnou činnost.

Nejprve se tedy zaměříme na charakteristiku agenturního zaměstnávání a jeho právní úpravu v české legislativě. Agenturní zaměstnávání slouží k flexibilnímu vykrytí pracovní síly na období, kdy má firma hodně zakázek a nestíhá je odbavit prostřednictvím svých kmenových zaměstnanců. *Jouza a kol. (2005)* tedy definuje: „*Účelem dočasného zaměstnávání je zajistit flexibilitu pracovní síly a zajištění pracovních potřeb na dobu určitou.*“ *Jouza a kolektiv (2005)* pak dále vysvětluje, že agentura práce by měla kromě dodání zaměstnanců fungovat i jako poradenský subjekt, a to jak místo, kde byste měli nalézt informace o pracovních příležitostech, tak i místo, kde byste měli získat informace o možné rekvalifikaci ve spolupráci s úřadem práce, a i informace o možnostech zaměstnávání v zahraničí.

Pichrt (2013) pak agenturní zaměstnávání definuje po technické stránce. Služba, kterou agentury práce poskytují a o které hovoří i zákon, se jmenuje dočasné přidělení. Jedná se o vztah tří stran, tedy zaměstnance, agentury práce a tzv. uživatele, tedy firmy, do které je zaměstnanec tzv. přidělen, aby zde vykonával svou práci. Tento vztah má tedy prvky jak pracovně právní (agentura vs. zaměstnanec), tak obchodně právní (agentura vs. uživatel). Jedná se tedy o aktivitu, kdy zaměstnanec nevykonává práci u zaměstnavatele (jak to bývá standardně zvykem), nýbrž zaměstnavatelem je agentura a práce je vykonávána u uživatele v jeho provozu. (*Tošovský, 2011*).

Graf č. 5: Vztah mezi jednotlivými účastníky



Zdroj: www.jobinn.cz

Jak uvádí Šubrt (2008), služby agenturního zaměstnávání využívají především ti zaměstnavatelé, kteří potřebují v krátké době obsadit více pracovních míst. Po konzultaci s personální agenturou Grafton Recruitment s.r.o. pak ještě dodejme, že na agenturu se firmy často obracejí i z dalších dvou důvodů, a to v momentu, kdy potřebují zaměstnance na krátký časový úsek, tedy na sezonu. A v poslední době hlavním motivem bývá i fakt, že firmy nejsou schopny obsadit volná pracovní místa vlastní aktivitou a přenechávají tuto práci externí firmě, tedy specialistům. Česká legislativa upravuje agenturní zaměstnávání zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a zákoníkem práce č.262/2006 Sb.

AGENTURA PRÁCE

Agenturou práce se však nemůže stát kdokoliv. Jak uvádí Tošovský (2011), Agenturou práce se může stát fyzická nebo právnická osoba, která disponuje povolením ke zprostředkování zaměstnání, jež vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Šubrt (2008) pak definuje kritéria, které musí agentura splňovat pro získání povolení. Jsou jimi: praxe v oboru pro zprostředkování zaměstnání, dosažení věku 18 let, trestní bezúhonnost a bydliště na území České republiky. Povolení ke zprostředkování zaměstnání je vydáváno na dobu 3 let a poté agentura podává novou žádost o povolení ke zprostředkování.

Novela zákona o zaměstnanosti s platností od 1.8.2017 pak definuje novou podmínku, kterou je tzv. kauce. Jiří Vaňásek, náměstek ministryně pro řízení sekce zaměstnanosti

(2017) pak sděluje, „Jde nám zejména o to, aby zprostředkování zaměstnání prováděly seriózní agentury práce, které mají potřebné zázemí a splňují určité standardy. Proto budou muset agentury, a to i ty, které už povolení k agenturnímu zaměstnávání mají, složit kauci ve výši 500 tisíc korun. Agenturní zaměstnanci také už nesmí mít nižší platy a horší pracovní podmínky v porovnání s běžnými zaměstnanci“.

Kauce má tedy eliminovat účelové zakládání agentur práce, jejichž prostřednictvím dochází k obcházení zákonů v oblasti zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Dle zákoníku práce (§309, odstavec 5 zákoníku práce) *Agentura práce a uživatel (firma) jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší než u kmenového zaměstnance*. Tento jev pak zákon definuje jako tzv. srovnatelné podmínky. Proto musí dohoda agentury s uživatelem obsahovat informace o pracovních a mzdových podmínkách kmenového zaměstnance, který vykonává tutéž práci jako dočasně přidělený pracovník.

JINÉ FLEXIBILNÍ PODOBY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Jedná se především o takzvané dohody mimo pracovní poměr. Mezi ně patří dvě nejčastěji využívané formy, kterými jsou dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ) a dohoda o provedení práce (dále jen DPP). Jak uvádí *Vaněčková (2016)*: „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají za cíl usnadňovat zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případě, kdy by nebylo účelné přijímat na jejich plnění zaměstnance v pracovním poměru.“ *Vaněčková (2016)* pak dále uvádí, že dohody jsou charakteristické svou doplňkovou funkcí, tedy bývají často využívány k vedlejší výdělečné činnosti. Mohou tak existovat i v souběhu s hlavním pracovním poměrem, jak uvádí *Kocourek (2016)*. Práce na dohody má však svá specifika, která nyní krátce specifikujeme.

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE (DPP)

Je definována *zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníku práce - Část III. - Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Její hlavní parametry jsou:

- DPP musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. Může být sjednána na dobu určitou i neurčitou. Odměna se sjednává v hodinové výši a vyplácí dle výkazu odpracovaných hodin.

- Rozsah práce, na který se DPP uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v jednom kalendářním roce. Do tohoto rozsahu se započítává i doba práce, kterou zaměstnanec pracoval pro stejného zaměstnavatele ve stejném kalendářním roce na základě jiné DPP. Nelze tedy uzavírat s jedním zaměstnancem nové a nové DPP a tím navyšovat počet hodin na více než 300 hodin za rok. V případě uzavření DPP na dobu neurčitou se posuzuje limit 300 hodin za každý kalendářní rok samostatně. Po každých 6 odpracovaných hodinách musí být zaměstnanci umožněna přestávka v délce alespoň 30 minut.
- Z DPP se neodvádí sociální a zdravotní pojištění, jestliže je měsíční příjem nižší než 10 000 Kč. Pokud je měsíční příjem vyšší než 10 000 Kč, bude příjem podléhat odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Pokud má zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele více DPP současně, příjmy se sčítají. *(Nešćáková, 2012)*
- DPP je tedy vhodná především pro zaměstnance, za které je zdravotní (popř. sociální) pojištění hrazeno jiným způsobem – studenti, osoby na mateřské/rodičovské dovolené, osoby v evidenci ÚP, osoby v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné. Standardní výpovědní lhůta je 15 dnů, která počíná běžet dnem doručení výpovědi druhé straně.

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

- DPČ musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. Může být sjednána na dobu určitou i neurčitou. Odměna se sjednává v hodinové výši a vyplácí dle výkazu odpracovaných hodin.
- Pracovat na základě DPČ je možné po celý kalendářní rok, ovšem maximálně v rozsahu poloviny stanovené pracovní doby. Měsíční docházka závisí na počtu pracovních dnů v daném kalendářním měsíci. Např. pokud má měsíc 20 pracovních dnů, je možné vykázat max. 80 odpracovaných hodin. Pokud má měsíc 21 pracovních dnů, je možné vykázat max. 84 odpracovaných hodin. Po každých 6 odpracovaných hodinách musí být zaměstnanci umožněna přestávka v délce alespoň 30 minut.

- Z DPČ se neodvádí sociální a zdravotní pojištění, jestliže je měsíční příjem nižší než 2 500 Kč. Pokud je měsíční příjem vyšší než 2 500 Kč, bude příjem v tomto měsíci podléhat odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Pokud má zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele více DPČ současně, příjmy se sčítají. DPČ s příjmy nižšími než 2 500 Kč je (stejně jako DPP s příjmy nižšími než 10 000 Kč) vhodná pouze pro zaměstnance, za které je zdravotní (popř. sociální) pojištění odváděno jiným způsobem (*Tahotná 2016*).
- Standardní výpovědní lhůta je 15 dnů a počíná běžet dnem doručení výpovědi druhé straně.
- DPČ je také jedním z častých druhů úvazku, který je využíván personální agenturou. Naopak DPP je u agentury práce limitována zákonem. Agentura práce DPP uzavřít může, ale smí je používat jen pro potřebu vlastních kmenových zaměstnanců, nikoliv agenturních. *Zákon o zaměstnanosti* totiž stanovuje, že agentura práce může zaměstnávat na HPP nebo dohodu o pracovní činnosti, aby nedošlo ke znevýhodňování kmenového zaměstnance předtím přiděleným agenturou práce (*Šubrt, 2008*).

1.8 Zaměstnávání cizinců

Zaměstnávání cizinců se zdá být jediným východiskem ze současné situace nedostatku pracovní síly na pracovním trhu. Proto je nutné definovat i tento pojem. Tuto problematiku definuje především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění.

K této problematice neexistuje aktuální tištěná literatura, která by obsahovala všechny platné novinky a pravidla, která řídí tuto oblast. Proto byl pro následující výklad použit komentář právníků, věnujících se této oblasti. Jedná se o výklad *Anny Rubínové (E-Consulting Czech, 9/2016)* a dále výklad *JUDr. Jiřího Matznera, Ph.D., LL.M. z Advokátní kanceláře Matzner*, kteří stanovují dva hlavní rozdílné druhy při zaměstnávání cizinců, jež jsou popsány níže.

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ EVROPSKÉ ÚNIE

Tato oblast je definována zákonem o zaměstnanosti, který obyvatele Evropského hospodářského společenství a Švýcarska nepovažuje za cizince. Všichni tito občané tedy mají v pracovněprávních vztazích stejné postavení jako občan ČR. Tedy není žádné omezení ohledně pobytu a tím pádem mohou v ČR libovolně pobývat bez nutnosti povolení. Je však možné požádat o povolení k přechodnému pobytu, což je realizovatelné od třech měsíců pobytu dále. Potvrzení o přechodném pobytu po občanech z EU mohou žádat například banky (pro získání hypotéky) nebo různé úřady.

OBČANÉ TŘETÍCH ZEMÍ

Tímto termínem jsou označováni cizinci, kteří nejsou občany Evropské unie, a tedy pro svůj pobyt a práci v ČR potřebují povolení, jež je opravňuje na ČR pracovat a pobývat. Bez těchto dokumentů by zaměstnavatel neměl žádného cizince přijmout do pracovního poměru. Těmito dokumenty, které stanovuje zákon, jsou:

- **ZAMĚSTNANECKÁ KARTA** – má takzvaný duální charakter, tedy nahrazuje jak povolení k pobytu, tak povolení k výkonu práce. Postup k získání takovéto karty je ten, že nejprve musí budoucí zaměstnavatel získat oprávnění k tomu, aby na danou pozici mohl zaměstnat cizince. Cesta k tomu je taková, že na úřad práce nahlásí volné pracovní místo včetně požadavků na pracovní pozici a základních podmínek s touto pozicí spojených (mzda, pracovní doba, místo výkonu práce, atd.). Po nahlášení začíná běžet 30 denní lhůta, a teprve pakliže nedojde k obsazení tohoto místa z lokálních zdrojů, přesune se tento požadavek do centrální evidence volných pracovních míst, který je veden na Internetovém integrovaném portálu MPSV. Na tomto portálu pak tyto pozice může obsadit držitel pracovní karty. O pracovní kartu cizinec zažádá na zastupitelském úřadě ČR ve státě, ze kterého pochází, a o případném prodloužení pak rozhoduje příslušné krajské pracoviště Ministerstva vnitra v České republice. K žádosti o pracovní kartu cizinec předkládá pracovní smlouvu se svým budoucím zaměstnavatelem a doklady o nejvyšší odborné způsobilosti. Velkou výhodou je, že cizinec může změnit zaměstnání i po dobu trvání platnosti této karty v rámci pracovních míst v Internetovém

integrovaném portálu MPSV (viz výše). Ministerstvu se pak ohlašuje pouze změna zaměstnavatele, o novou kartu cizinec žádat nemusí.

Jak uvádí *JUDr. Jiří Matzner*: „Z výše uvedených smluv musí rovněž vyplývat, že bez ohledu na rozsah práce nebude měsíční odměna cizince nižší než měsíční minimální mzda, přičemž týdenní pracovní doba musí činit nejméně 15 hodin. Co se týče odborné způsobilosti, v případě potřeby musí být cizinec schopen prokázat, že má pro výkon daného zaměstnání požadované vzdělání, požadovanou odbornou kvalifikaci (je-li vyžadována – např. řidičský průkaz u řidičů z povolání), eventuálně splňuje podmínky pro výkon regulovaného povolání (jde-li o takové povolání – např. u lékařů či stomatologů). O zaměstnaneckou kartu lze požádat buď v zahraničí na místně příslušném zastupitelském úřadě ČR, nebo též na území ČR na příslušném pracovišti Ministerstva vnitra ČR.“

- **MODRÁ KARTA:** Modrá karta se týká těch cizinců, kteří jsou vysoce kvalifikovaní a hledají odpovídající zaměstnání, jež nacházejí právě v České republice. Tato karta je tedy vydávána pouze na pracovní místa s nutnou vyšší kvalifikací, za což se považuje vysokoškolské vzdělání, či VOŠ, pokud studium trvalo alespoň 3 roky. O tuto kartu žádá opět cizinec v místě příslušném úřadě ČR a doklady k jejímu vystavení jsou totožné jako u zaměstnanecké karty. Jediné, co je zde navíc, je doklad o dosaženém nejvyšším vzdělání, který prokazuje avizovanou kvalifikaci cizince. Stejně tak z pracovní smlouvy musí být patrné, že se jedná o pracovní místo s potřebnou vysokou kvalifikací. Smlouva musí být sjednána nejméně na 1 rok a s pracovní dobou odpovídající týdenní pracovní době (40hod.) a alespoň 1,5 násobek průměrné hrubé roční mzdy. Jak uvádí *JUDr. Jiří Matzner*: „O modrou kartu lze tedy žádat jen na takovou pracovní pozici, která je nadprůměrně honorována a je vykonávána jen na základě pracovní smlouvy na plný pracovní úvazek. Oproti zaměstnanecké kartě tak v tomto případě dohoda o pracovní činnosti nepřichází v úvahu.“

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel musí nejpozději v den nástupu informovat místní Úřad práce o nástupu cizince. Stejně tak, pokud by pracovní poměr skončil, do deseti kalendářních dní, musí zaměstnavatel tuto skutečnost nahlásit opět na úřad práce.

Zaměstnavatel také vede v místě pracoviště doklady, jež prokazují existenci pracovněprávního vztahu, a především pak oprávněnost pobytu cizince na území ČR. Tyto dokumenty pak musí předložit kontrolnímu orgánu na vyžádání, a to nejen po dobu, po níž je cizinec zaměstnán, ale ještě 3 roky po skončení pracovního poměru.

Úřadem, který je oprávněn tyto dokumenty kontrolovat, pak je úřad práce, který může v případě porušení udělit zaměstnavateli ve správním řízení pokutu až do výše 500 000Kč.

2 Vlastní práce

2.1 Kraj Vysočina

Kraj Vysočina se nachází ve středu České republiky, sousedí s kraji Jihočeský, Středočeský, Pardubický a Jihomoravský. Pro Kraj Vysočina je charakteristická členitost území, vyšší nadmořská výška a řídké osídlení. Člení se na 5 okresů a 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 26 obvodů pověřených obecních úřadů. Základní samosprávnou jednotkou jsou obce, kterých je v kraji 704 (stav od 1. ledna 2005). Obec na Vysočině má v průměru 731 obyvatel, což je nejméně ze všech krajů České republiky. Nejčastěji jsou v kraji zastoupeny obce s méně než 500 obyvateli. Pouhých 24 obcí kraje má statut města, což je v rámci České republiky vzhledem k velikosti krajů mírně podprůměrné. (*Businessinfo.cz*)

2.1.1 Hlavní zaměstnavatelé v kraji

Pro Kraj Vysočina je tradiční zemědělství. Byť jsou zdejší přírodní podmínky podprůměrné především díky nadmořské výšce a sklonitosti pozemků, což snižuje produkční schopnost půdy), pro některé zemědělské komodity a činnosti je území Vysočiny optimální (produkce brambor, olejnin, pastevní chov skotu).

Z průmyslové výroby mají v kraji význam zvláště odvětví strojírenské a kovodělné, dřevozpracující, potravinářské a energetika. Průmyslovými centry jsou zejména bývalá okresní města, vedle nich ale i další města s dobrou dopravní dostupností. (*Businessinfo.cz*)

V Kraji Vysočina je nejčastěji zastoupeno strojírenství, které má zde dlouhou historii. Dominuje zde automobilové strojírenství a v tomto oboru je zaměstnáno nejvíce pracovníků. Dalšími významnými odvětvími jsou kovozařující, elektrotechnický a potravinářský průmysl. V kraji je kolem 40 průmyslových zón, nejvíce jich vzniklo v okolí dálnice D1. Především zahraniční firmy zde vybudovaly nové průmyslové závody. (*gynome.cz*).

Největším zaměstnavatelem v Kraji Vysočina je strojírenská firma **Bosch Diesel s.r.o.** v Jihlavě, jež byla založena v roce 1993. Ze společnosti se 160 zaměstnanci v roce 1994 se postupně stal celosvětově největší výrobní závod pro moderní a inovativní dieselové

vstřikovací systémy Common Rail v rámci Bosch Group. Nyní se počet zaměstnanců blíží k 5000. Od roku 1993 investovala skupina Bosch do závodu v Jihlavě více než 880 milionů eur. Společnost Bosch Diesel zaměstnává v současné chvíli téměř 5000 zaměstnanců, a patří tak k největšímu zaměstnavateli a investorovi v Kraji Vysočina. Tato společnost vyrábí v Jihlavě ve třech výrobních závodech komponenty pro dieselový vstřikovací systém Common Rail. K hlavním výrobkům patří dieselová vysokotlaká vstřikovací čerpadla, vysokotlaké zásobníky (raily) a tlakové regulační ventily. Výrobky společnosti musí splňovat ta nejpřísnější kritéria kvality a jsou dodávány více než 30 předním celosvětovým automobilovým výrobcům. Zákazníky tohoto závodu jsou například: Audi, Gm Daewoo, Kia, Toyota, Dmax, Honda, Hyundai, Peugeot, BMW, Volkswagen, Renault, Ford, Iveco, Mazda, Nissan a další (www.bosch.cz).

Druhým největším zaměstnavatelem je firma **Žďas** ve Žďáře nad Sázavou. Tato firma zahájila svoji výrobu před více než 65 lety. Firma má téměř 2 250 zaměstnanců a roční obrát za rok 2016 činil 90 887 tis. euro. Dceřinou společností ŽĎAS, a.s. je TS Plzeň a.s., společnost má také majoritní podíl ve firmě ŽĎAS SGS GmbH se sídlem v Německu. Firma ŽĎAS, a.s. ve Žďáře nad Sázavou se zaměřuje na tvářecí stroje, zařízení pro volné kování, zařízení na zpracování šrotu, hydraulické lisy, zařízení na zpracování válcovaných výrobků, zařízení pro rovnání materiálu, inspekční a rovnací linky pro úpravu tyčí a kusové dodávky pro válcovny. Společnost se specializuje také na výrobu odlitků od 200 do 50 000 kg, výkovků od 20 do 9 000 kg, ingotů od 500 do 20 000 kg a modelů nebo lisovacích nástrojů především z oblasti automobilového průmyslu (www.zdas.cz).

Významným producentem automobilových součástek je i jihlavská firma **Motorpal, a.s.**, která se řadí mezi významné světové výrobce vstřikovacích systémů pro dieselové motory. Kromě výše charakterizované výroby se specializuje na přesné strojírenství. Jedná se o ryze českou firmu s tradicí již od roku 1946. Klíčovými produkty firmy jsou vstřikovací čerpadla, vstřikovače, vstřikovací trysky pro vznětové motory a dále přesně obráběné dílce pro automobilový průmysl.

Dále pak společnost **Automotive Lighting, s.r.o.** Tato firma byla v České republice založena v roce 1997 původně pod firmou Bosch Diesel. V roce 1999 ale vstoupila do firmy společnost Magneti Marelli, která je součástí koncernu Fiat Chrysler Automobiles

(FCA) a od roku 2003 se tak stala jejím výhradním vlastníkem. V Jihlavě dodnes firma vyvíjí a vyrábí nejmodernější přední světlometry do všech známých značek, jako je BMW, Škoda, Volkswagen, Renault, Honda a Porsche. Firma má v Jihlavě cca 2200 zaměstnanců a ročně vyrobí cca 4,5mil. světel (www.al-lighting.cz).

Výrobou automobilových součástek se zabývá i řada dalších průmyslových závodů Kraje Vysočina, za zmínku stojí například firma **Futaba Czech s.r.o.**, jež je dceřinou firmou japonské společnosti Futaba Industrial Co, Ltd., která byla založena v roce 1945. Havlíčkobrodský podnik založený v roce 2004 je zatím posledním projektem této společnosti s pobočkami v Číně, USA, či Anglii. Specializuje se na výrobu karosářských a podvozkových dílů a výfukových systémů pro automobilový průmysl. (www.fcz.cz).

Další významný podnik, firma **Valeo Compressor Europe, s.r.o.** v Humpolci, který je nejmladším zástupcem skupiny Valeo na území České republiky. Byla založena v roce 2002 a patří k předním výrobcům kompresorů pro klimatizační jednotky osobních automobilů. Firma má cca 1150 zaměstnanců a dále roste. Mezi zákazníky společnosti patří přední světoví výrobci automobilů: Renault, PSA Peugeot Citroën, Mercedes, Toyota, Volvo, Nissan a další (www.valeo.cz).

Firma **Cooper-Standard Automotive ČR, s.r.o.** ve Žďáře nad Sázavou a v Bystřici patřící do nadnárodní společnosti Cooper Standard, která se zabývá výrobou brzdového a palivového vedení, má už osmnáct let své sídlo ve Žďáře nad Sázavou. Vyrábí pro známé automobilky, jako Jaguar, Daimler, Volkswagen, Opel či Renault. V dnešní době Cooper Standard dosahuje v Evropě obrát přes jednu miliardu dolarů a do roku 2021 dosáhne obrátu 1,2 miliardy dolarů. Společnost zaměstnává v Evropě přes 9 000 zaměstnanců (*Žďárský deník*).

Další z podniků, firma **Agrostroj Pelhřimov, a.s.** je dnes největším výrobcem zemědělských strojů v České republice. Jedná se o českou společnost bez podílu státu či zahraničního kapitálu. V roce 2015 se jí podařilo dosáhnout se svými 2150 zaměstnanci (z nichž téměř 89% pracuje přímo ve výrobě) ročního obrátu ve výši 231mil. EUR. Výrobní program tvoří vlastní finální stroje, nástrojařská výroba a kooperace pro

významné nadnárodní společnosti v oboru zemědělské techniky, výrobce nákladních automobilů, stavebních strojů a vysokozdvíhých vozíků (*www.agrostroj.cz*).

Další významný zaměstnavatel kraje je **skupina MANN + HUMMEL**, která zaujímá vedoucí pozici v oblasti filtračních technologií a naplňuje tak svoji firemní vizi. V současné době zaměstnává více než 17 000 pracovníků v 60 výrobních závodech po celém světě. Pobočku provozuje také v České republice. Na našem území zastupují skupinu MANN + HUMMEL Group tři společnosti. Dvě z nich, jmenovitě MANN + HUMMEL (CZ), s.r.o. a MANN + HUMMEL Service, s.r.o., sídlí v Nové Vsi na Třebíčsku a zaměstnávají přes 1 200 pracovníků. V Uherském Brodě pak sídlí společnost MANN + HUMMEL Innenraumfilter CZ, s.r.o., ve které pracuje téměř 250 zaměstnanců. Portfolio výrobků společnosti MANN + HUMMEL je poměrně široké. Zahrnuje vzduchové a sací filtrační systémy, kabinové filtry, kapalinové filtrační systémy, filtrační elementy pro údržbu a opravy motorových vozidel nebo plastové díly, jako jsou třeba plastová víka motorů či nádoby ostřikovačů. Tyto produkty jsou určeny pro automobilový průmysl (*prumysldnes.cz*).

Dále stojí za zmínění i Kronospan. Skupina **KRONOSPAN** je světovým leadrem v oblasti výroby desek na bázi dřeva pro nábytkářský průmysl a stavebnictví. Celkem 42 firem skupiny KRONOSPAN s působností po celém světě tvoří jednu velkou rodinu s vlastními výrobními i technickými kapacitami a mají významný podíl na zlepšování kvality bydlení. Její závody se nachází ve 23 státech světa, zaměstnávají přes 14 000 lidí. Firmu založila rodina Kaindl v roce 1897 v Lungötzu u Salzburgu. V roce 1883 Julius Schindler založil v Jihlavě pilařskou výrobu. V roce 1994 do české firmy vstoupila mezinárodní společnost Kronospan. Vyrábí nejvíce dřevotřískových desek v Česku. V roce 2012 vyrobila 1,5 milionu m² desek, o rok dříve obrat firmy činil 6 miliard korun a pracovalo zde 630 lidí (*wikipedia.cz*).

V Kraji Vysočina byl dříve dobře zastoupen i průmysl textilní, oděvní a kožedělný. Ale právě v tomto odvětví došlo k největšímu poklesu počtu zaměstnanců a některé závody dokonce ukončily svůj provoz. Aktuálně největší oděvní firmou v kraji je společnost

PLEAS se sídlem v Havlíčkově Brodě a pobočkami v dalších městech Vysočiny, která vyrábí denní i noční spodní prádlo.

Na Vysočině byl vždy i nezanedbatelný sklářský průmysl, který pošel také útlumem, ale některým podnikům se podařilo vrátit zpátky na výsluní. Za zmínku stojí jednoznačně sklárna ve Světlé nad Sázavou s názvem **Crystalite Bohemia s.r.o.** Sklárny se zaměřují na linkovou výrobu nápojového a dekoračního skla. Crystalite vyváží do více než 80 zemí světa. Světelské sklárny Sklo Bohemia s 1100 zaměstnanci byly součástí zadlužené sklářské skupiny Bohemia Crystalex Trading (BCT). Výroba v nich skončila v září 2008 a na majetek byl později prohlášen konkurz. Světelský závod koupila firma podnikatele p. Cervy. Produkce postupně stoupala. Minulý rok vzrostl celé firmě Crystalite Bohemia obrát v meziročním porovnání o cca 190 milionů a převýšil 1,26 miliardy Kč.

Dále pak potravinářský podnik – masokombinát **Kostelecké uzeniny** v Kostelci u Jihlavy. A stejně tak silnou značkou z potravinářského průmyslu je i sýrárna v Želetavě s názvem **Bel Sýry Česko a.s.**, jejíž zrající sklepy jsou největší ve střední Evropě, a taktéž mlékárna v Příbyslavi, která vyrábí slavné Pribináčky. Její jméno je **Savencia Fromage & Dairy**, ale většina lidí ji zná pod dřívějším názvem Pribina.

2.1.2 Školství v kraji Vysočina

Před definováním faktů, jako je nezaměstnanost, a dalších ukazatelů spojených s pracovním trhem je ještě potřeba krátce představit stav školství v Kraji Vysočina, jelikož tyto dvě nádoby spolu úzce souvisejí. V kraji se totiž nachází poměrně velké množství středních škol, které pokrývají pravděpodobně všechny obory. Jejich celkový přehled je dostupný např. na stránkách wikipedie.cz. Zajímavé je, že školy jsou dobře rozložené v jednotlivých okresech kraje.

Co je ale potřeba také zmínit, je nedostatek vysokých škol. V kraji se nachází konkrétně dvě vysoké školy, a to Vysoká škola polytechnická v Jihlavě a Západosmoravská vysoká škola v Třebíči.

Vysoká škola polytechnická Jihlava (VŠPJ) byla zřízena zákonem č. 375/2004 Sb. ze dne 3. června 2004 jako první veřejná vysoká škola neuniverzitního typu v České republice a je jedinou veřejnou vysokou školou se sídlem v Kraji Vysočina.

Obory, které nabízí, v **bakalářském studiu** jsou:

- Aplikovaná informatika
- Aplikovaná technika pro průmyslovou praxi
- Cestovní ruch
- Finance a řízení
- Počítačové systémy
- Porodní asistentka
- Všeobecná sestra
- Zdravotně sociální pracovník

Nabízené **magisterské studijní programy**:

- Komunitní péče v porodní asistenci
- Kvalita a bezpečná péče ve zdravotnictví

Za zmínku určitě stojí obor **Aplikovaná technika pro průmyslovou praxi**, což je prakticky zaměřené bakalářské vzdělání v oblasti strojírenství, elektrotechniky a automatizace řízení, zejména se zaměřením na návrh konstrukce a technologie výroby produktů zhotovených z moderních materiálů a obsahující elektronicky řízené mechanické systémy. Tento obor je nejmladším z uvedených. Byl do programu zařazen na podzim roku 2016 jako reakce na poptávku firem po technických absolventech. Nejaktivněji se na spuštění tohoto oboru podílely firmy Bosch Diesel, Automotive Lighting a Jihlavan. Škola se tak snažila „ušít“ firmám profil absolventa na míru. Součástí studia je i čtrnáctitýdenní praxe ve firmě. *„Společnosti si tak mohou vytipovat své zaměstnance a dopředu je ozkoušet a studenti budou moci své znalosti zúročit přímo při studiu a přechod ze školy do praxe pro ně potom bude mnohem snazší,”* jak uvádí p. Horák, garant tohoto předmětu studia (jihlavskydenik.cz).

Jak uvádí Hana Orgoňová, vedoucí personální agentury Grafton v Jihlavě, je praxe zatím stále taková, že firmy preferují u technických absolventů dokončené magisterské studium, zatímco VŠPJ nabízí pouze bakalářský stupeň. Dále také počet absolventů z tohoto oboru stále není dostatečný vzhledem k poptávce firem (cca 30 absolventů ročně). A jak uvádí Orgoňová: „Bohužel s čím se potýkáme nejvíc, je odliv pracovní síly do Brna a Prahy. Jelikož pro absolventy středních škol technického zaměření, kteří přemýšlejí o studiu na VŠ, je stále prestižnější představa studia na ČVUT v Praze, či VUT v Brně. Výrobní firmy v obou zmíněných lokalitách jsou na tom podobně jako ty na Vysočině, tedy probíhají všemožné aktivity, jež slouží k navázání studentů již během studia. Je tedy vcelku běžné, že mnoho studentů zůstává ve městě, kde vystudovali. I když někteří z nich se po čase vrací do svého kraje. Nejsou to však všichni a rozhodně to tedy s sebou nese odliv pracovní síly. Té, po níž je vysoká poptávka.“

Západomoravská vysoká škola Třebíč, byla založena v roce 2003. Zakládajícími subjekty bylo město Třebíč, Hospodářská komora Třebíč a společnost Vivat Academia. Tato škola bohužel nenabízí technické vzdělání vůbec. K výběru jsou dva bakalářské obory: Kulturněhistorická studia a Udržitelný rozvoj regionu a krajiny.

2.1.3 Nezaměstnanost kraje a další zajímavé statistiky

Úřad práce ČR (dále jen ÚP ČR), krajská pobočka v Jihlavě ve své měsíční statistické zprávě uvádí, že k 31.7.2018 úřad evidoval nezaměstnanost 2,8%, což je o 0,2% vyšší než v předchozím měsíci. Je to však stále o 0,8% méně než ve stejném měsíci v roce předešlém (k 31.7.2017).

Z pohledu zastoupení jednotlivých pohlaví lehce převažují ženy: 56,9% oproti 43,1% mužů. Mezi nezaměstnanými jsou i osoby se zdravotním postižením, takových je v evidenci 21,6% z celkového počtu. Mezi nezaměstnanými jsou i absolventi škol, konkrétně k poslednímu červenci jich bylo evidováno 465, což je o 88 víc než v předchozím měsíci. Podporu v nezaměstnanosti pobíralo v červenci 2018 v Kraji Vysočina 3794 osob, tedy 38,5% z celkového počtu vedených nezaměstnaných.

Tabulka č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v Kraji Vysočina

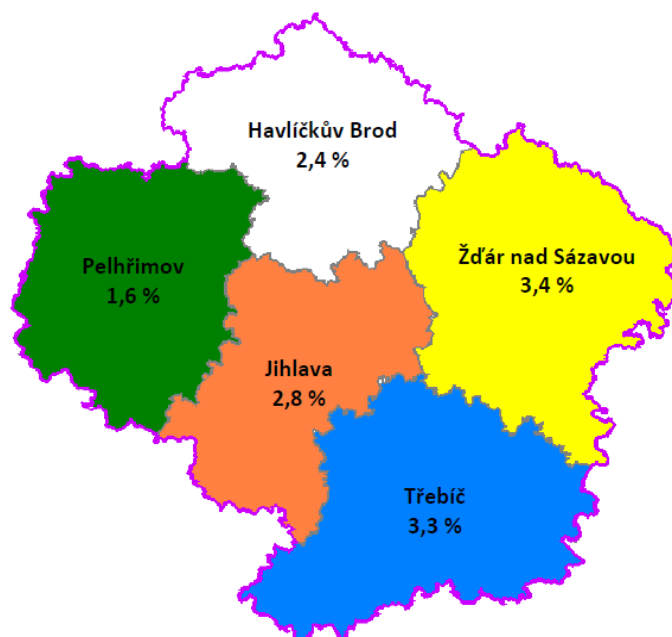
| ukazatel | | stav k | | |
|---|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | | 31.7.2017 | 30.6.2018 | 31.7.2018 |
| evidovaní uchazeči o zaměstnání | | 12 442 | 9 339 | 9 856 |
| - z toho | ženy | 7 072 | 5 180 | 5 606 |
| | absolventi a mladiství | 553 | 377 | 465 |
| | uchazeči se zdravotním postižením | 2 675 | 2 137 | 2 125 |
| uchazeči s nárokem na PvN | | 4 204 | 3 302 | 3 794 |
| podíl nezaměstnaných osob v % ¹⁾ | | 3,6 % | 2,6 % | 2,8 % |
| volná pracovní místa | | 6 789 | 10 225 | 10 458 |
| počet uchazečů na 1 volné pracovní místo | | 1,8 | 0,9 | 0,9 |

1) od ledna 2013 nový ukazatel registrované nezaměstnanosti

Zdroj: Měsíční statistická zpráva ÚP Kraje Vysočina, pracoviště Jihlava

Zajímavý je i geografický pohled, který popisuje, že nejvyšší podíl nezaměstnaných v kraji má okres Žďár nad Sázavou svými 3,4%, naopak nejnižší podíl je v okrese Pelhřimov (1,6%).

Obrázek č. 1: Podíl nezaměstnaných v Kraji Vysočina



Zdroj: Měsíční statistická zpráva ÚP Kraje Vysočina, pracoviště Jihlava

Tabulka č. 2: Nezaměstnanost v okresech k 31.7.2018

| Okres | Počet nezaměstnaných | | Volná pracovní místa | Počet uchazečů na 1 VPM | Podíl nezaměstnaných osob [%] |
|------------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------------------|-------------------------------|
| | Celkem | z toho ženy | | | |
| Havlíčkův Brod | 1 542 | 923 | 1 815 | 0,8 | 2,4 |
| Jihlava | 2 212 | 1 202 | 2 476 | 0,9 | 2,8 |
| Pelhřimov | 800 | 464 | 2 788 | 0,3 | 1,6 |
| Třebíč | 2 594 | 1 485 | 1 621 | 1,6 | 3,3 |
| Žďár nad Sázavou | 2 726 | 1 532 | 1 758 | 1,6 | 3,4 |
| Kraj Vysočina | 9 856 | 5 606 | 10 458 | 0,9 | 2,8 |
| Česká republika | 231 565 | 126 396 | 309 996 | 0,7 | 3,1 |

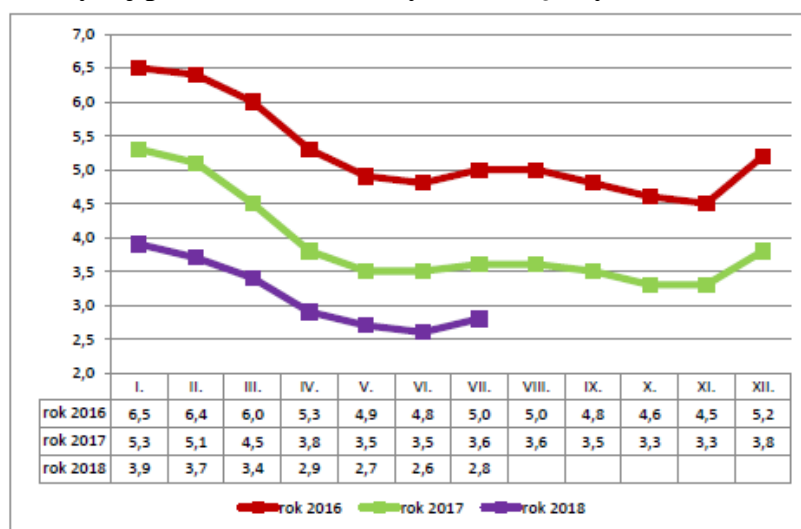
Zdroj: Měsíční statistická zpráva ÚP Kraje Vysočina, pracoviště Jihlava

Pro komplexní pohled je potřeba kromě nezaměstnanosti zhodnotit i stav volných pracovních míst. Při detailu na Kraj Vysočina zjistíme, že k 31.7.2018 bylo v kraji evidováno celkem 10 458 volných pracovních míst, což je číslo o 233 vyšší než v předchozím měsíci. Portál MPSV pak uvádí další detail. Tedy, že na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 0,9 uchazeče, z čehož pak nejvíce v okrese Třebíč (1,6) a Žďár nad Sázavou (1,6). Uvádí se i detail volných pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením (tzv. OZP). Na jedno takové místo připadalo 4,8 OZP. A další zajímavý pohled – pozice pro absolventy a mladistvé – na jedno takové místo připadalo 0,1 uchazeče z dané kategorie.

Trendy v nezaměstnanosti jsou patrné z následujícího grafu, který zobrazuje vývoj počtu nezaměstnaných v kraji v letech 2016 až 2018. Křivka má v průběhu jednotlivých let klesající tendenci. Prognóza pro další vývoj je dle odborníků a i dle současného vývoje stále klesající, byť je z grafu jasné, že již není možné klesat o mnoho, jelikož je podíl nezaměstnaných na svém historickém minimu. Velký vliv na další vývoj má i **sezónnost**, jelikož s koncem zimy dochází k nástupu jarních a letních prací, díky kterým se každoročně nezaměstnanost ještě o něco snižuje. Odborníci však předpokládají, že v letošním roce (2019) dosáhne nezaměstnanost po nástupu letních prací svého historického dna. Ministerstvo práce a sociálních věcí k tomuto tématu ve

své Makroekonomické predikci nadále uvádí: „I přes limity **trhu práce** nadále pokračuje vysoký růst zaměstnanosti, který od konce roku 2014 setrvale přesahuje hranici 1 %. Nedostatek zaměstnanců je primární bariérou pro další extenzivní růst produkce, což firmy motivuje k investicím zvyšujícím produktivitu práce. Prostor pro další pokles nezaměstnanosti je značně omezený. Proto odhad **míry nezaměstnanosti** zůstává shodný s červencovou predikcí – pro oba roky činí 2,3 %.“

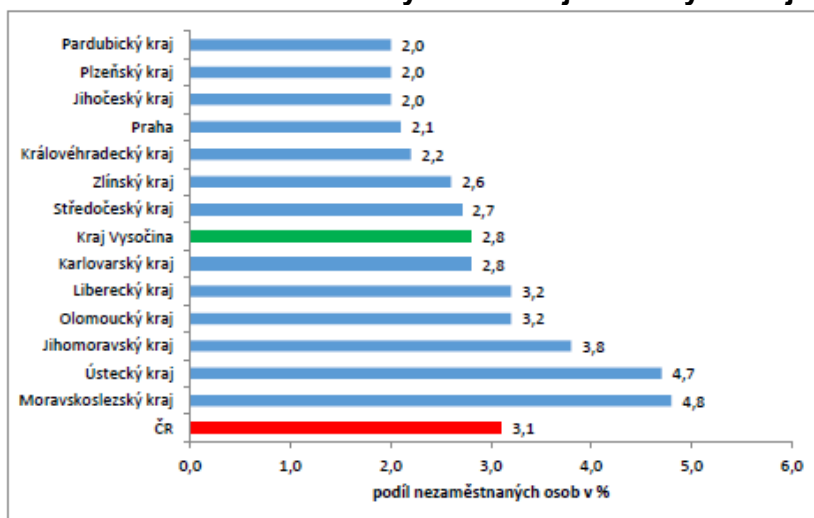
Graf č. 6: Vývoj počtu nezaměstnaných v Kraji Vysočina v letech 2016–2018 v%



Zdroj: Měsíční statistická zpráva ÚP Kraje Vysočina, pracoviště Jihlava

Nízká nezaměstnanost není doménou jen Kraje Vysočina. Průměr nezaměstnanosti za ČR byl k 31.7.2018 3,1%, což je jen o 0,3% vyšší, než je nezaměstnanost Kraje Vysočina ve stejném období (2,8%). Nižší nezaměstnanost mají kraje: Středočeský, Zlínský, Královehradecký, Praha, Jihočeský, Plzeňský a Pardubický. Rozdíl oproti nejnižší nezaměstnanosti však je pouze 0,8%.

Graf č. 7: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích ČR k 31.7.2018 v%



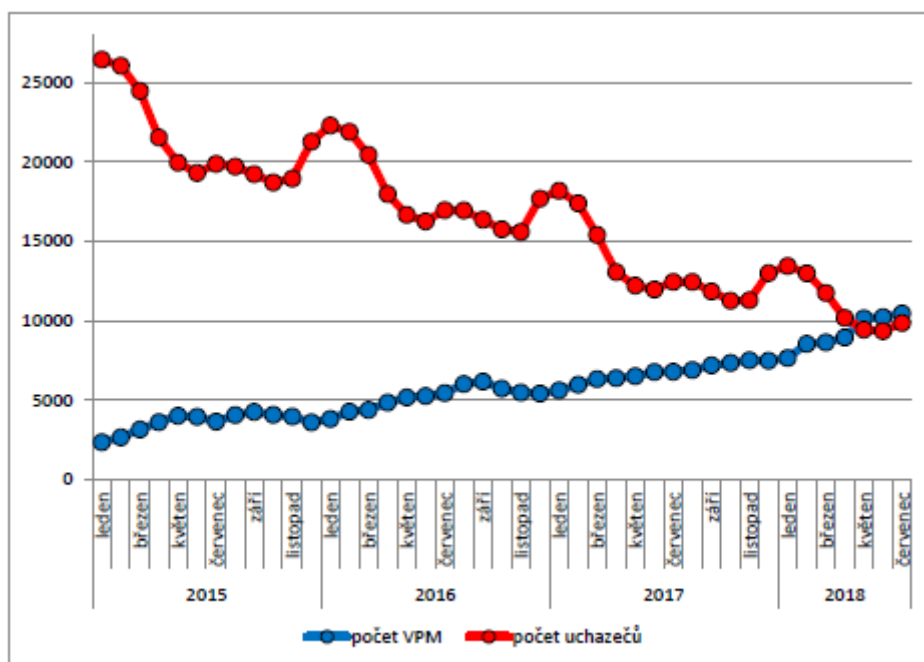
Zdroj: Měsíční statistická zpráva ÚP Kraje Vysočina, pracoviště Jihlava

Zásadním pohledem je i graf porovnávající volná pracovní místa v Kraji Vysočina hlášená na Úřadě práce a počet nezaměstnaných v Kraji Vysočina. Pro správné čtení dat je nutné zmínit, že od 1.1.2012 vstoupila v platnost novela zákona o zaměstnanosti, která ruší zaměstnavatelům povinnost nahlašovat volná pracovní místa. Důvodem bylo snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů (článek nasepenize.cz). Statistika úřadu práce tak tímto krokem přestala být kompletní, jelikož všichni zaměstnavatelé již dnes volná pracovní místa nenahlašují. Skutečný počet volných pracovních míst je tedy vyšší než číslo, jež eviduje statistika úřadu práce.

Statistika (viz níže) ukazuje, že v dubnu 2018 došlo k vyrovnání volných pracovních míst hlášených na ÚP a počtu nezaměstnaných a v dalších měsících došlo k přebytku volných pracovních míst vs. nezaměstnaní. Pracovnice Úřadu práce v Jihlavě pak poukazuje: „Je potřeba brát v potaz i to, že ne všichni nezaměstnaní jsou skuteční žadatelé o práci. Máme mezi nimi i dlouhodobě nezaměstnané, kteří fakticky již práci nehledají a mnoho z nich má vysoké exekuce, či osobní bankroty a staví se k této situaci tak, že se jim nevyplatí pracovat oficiálně na smlouvu, jelikož by pobírali pouze zákonné minimum a zbytek by jim bylo strženo na splacení exekuce, kterou oni sami považují za nesplacitelnou. Právě proto vyhledávají raději práce s výplatou na ruku bez pracovní smlouvy.“

Pomyslné nůžky mezi volnými pracovními místy a počtem potenciálních žadatelů o práce jsou tedy ještě výrazně větší, než uvádí statistika. Tato statistika tedy potvrzuje domněnku, že: „Trh práce na Vysočině je nesoběstačný z pohledu pracovní síly na nízké pozice ve výrobě.“

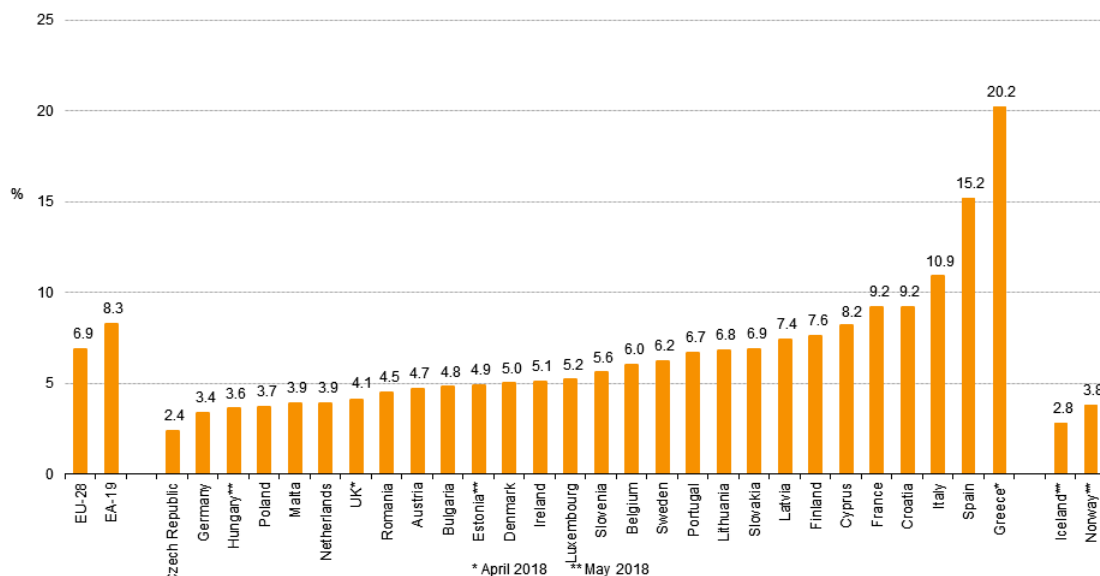
Graf č. 8: Vývoj počtu uchazečů a VPM v Kraji Vysočina v letech 2015 - 2018



Zdroj: Měsíční statistická zpráva ÚP Kraje Vysočina, pracoviště Jihlava

Poslední pohled na nezaměstnanost patří srovnání s jinými státy EU. Jak uvádí Eurostat: podle posledních dostupných údajů sezónně neočištěná míra nezaměstnanosti zpracovávaná EUROSTATEM pro mezinárodní srovnání byla v červnu ČR 2,2 %, v EU28 6,7 %. Česká republika tak měla v červnu nejnižší nezaměstnanost v porovnání se všemi státy Evropské unie.

Graf č. 9: Přehled (sezónně očištěné) nezaměstnanosti v červnu 2018 v EU



Zdroj: Eurostat

3 Mzdy dělníků na Vysočině

V průběhu léta 2018 proběhlo několik konzultací s úředníky Úřadu práce v Jihlavě a agenturou Grafton, která je v pravidelném kontaktu přímo se zaměstnavateli Kraje Vysočina, a v neposlední řadě důkladná analýza nabízených volných pracovních míst skrze pracovní portály, jako je: práce.cz, jobs.cz, profesia.cz, jobdnes.cz, indeed.cz a další.

Zjištěné údaje lze shrnout do následujících tvrzení:

- Obecně jsou si firmy vědomy nedostatku pracovní síly, přičemž jako nejpalčivější vidí nedostatek u dělnických profesí (mimo jiné i viz statistka firmy LMC, která na základě inzerovaných pozic uvádí přehled nejčastějších volných pracovních míst).

Tabulka č. 3: Nejčastěji inzerovaná volná pracovní místa na portálech prace.cz

| |
|----------------------------|
| Dělník |
| Prodavač |
| Řidič |
| Obchodní zástupce |
| Kuchař |
| Seřizovač/ programátor CNC |
| Pracovník ostraHy |
| Administrativní pracovník |
| Číšník/servírka |
| Strojní zámečník |
| Uklízečka |
| Svářeč |
| Řidič VZV |
| Skladník/manipulant |
| Obchodní referent |
| Pracovník call centra |

Zdroj: LMC – interní statistiky

- S klesající nezaměstnaností firmám přibývají problémy s kvalitou pracovní síly, která je způsobená jednak volnějším výběrovým řízením, které dříve bývalo přísnější, a jednak větší jistotou práce, tedy analogicky i menší obavou o ztrátu zaměstnání, v případě nekázně. Tím pádem se častěji než dříve objevují nekázně typu: neomluvené absence, problémy s alkoholem, pracovní morálka atd.
- U THP (technicko-hospodářský pracovník) pozic firmy sledují setrvalý stav, který se nijak nezhoršuje ani nelepší. Jak uvádí Orgoňová (Grafton): „Přetrvává situace, kdy není problém sehnat pracovníky na administrativní pozice. Jediná občasná překážka je dostatečná znalost cizího jazyka, jež je vyžadována. U specializovaných pracovníků, především pak v oblasti inženýringu, si již firmy zvykly, že o dobré lidi je nouze, proto musí s o to větší péčí pečovat o své stávající pracovníky a jejich

pohodlí.“ Pro získávání nových pracovníků je tak běžnou praxí, že jsou firmy závislé na oslovování pracovníků jiných firem. Což vede k neustálému kolotoči a navyšování platů. Jiné řešení však tato situace nemá, protože firmy na Vysočině v posledních letech rostly – získávaly nové zakázky a úměrně tomu rostly i jejich pracovní týmy. Zároveň ale školství neprodukuje adekvátní množství technicky vzdělaných absolventů, jak již bylo řečeno výše. Proto dochází k této turbulenci.

Na základě uvedených faktů lze tedy **potvrdit stanovenou domněnku**, tedy že firmy na Vysočině nejvíce trápí obsazování nízkých pozic ve výrobě (dělníci, operátoři). Firmy jako nejčastější důvod uváděly, že nejsou schopny mzdově konkurovat některým ze zaměstnavatelů v kraji, a přichází tak o možnost získat pro sebe vhodné pracovníky na dělnické profese, jelikož právě mzda je hlavním motivem pro změnu zaměstnání u této profese, jak vyplývá ze šetření agentury Grafton. Dalšími motivy pak jsou: lokalita a pracovní prostředí.

Aby bylo možné tedy navrhnout vhodná opatření, bylo nutné důkladně zanalyzovat aktuální stav u firem. Jelikož se jedná o vysoce citlivé údaje, které firmy nejsou ochotny zveřejňovat, proběhlo dotazování skrze personální agenturu Grafton, jednou z největších dodavatelů pracovní síly v republice i v Kraji Vysočina. Dotazník byl sestaven tak, aby zachytil jak informace o platu (jeho rozpadu a změnách v čase), tak i informace o benefitech a dalších náležitostech. Dotazník je přiložen k této diplomové práci v části přílohy. Při zpracování byl kladen důraz na správné pochopení výpočtu mzdy, jelikož jak nám potvrdily všechny výše zmíněné subjekty, tak ve způsobu odměňování dělníků vzniká velká nepřehlednost, a i samotní pracovníci vlastně často mnohdy nevědí, jak je jejich plat kalkulován. Čím je to dáno? Firmy používají pro dělnické profese odlišné odměňovací modely. Někteří pouze fixní hodinovou mzdu, jinde mají naopak větší podíl variabilních složek, někteří platí své lidi úkolově. Dále se liší i ve směnnosti – což pak má samozřejmě vliv na příplatky za směnnost. Zásadním zjištěním je fakt, že firmy odlišným způsobem komunikují mzdu veřejnosti: v hrubém/v čistém, s přesčasy/bez přesčasů, včetně bonusů/bez bonusů, nástupní mzda/mzda po zapracování.

3.1 Fakta

Dotazování se zúčastnilo 29 společností ze všech okresů Kraje Vysočina, tedy firmy z okresů (řazeno dle četnosti zastoupení) Jihlava, Třebíč, Havlíčkův Brod, Humpolec, Žďár nad Sázavou, Pelhřimov, Velké Meziříčí, Dačicko (okres Jindřichův Hradec). Dotazník byl předložen pouze těm firmám, které mají pozici dělníka, jenž splňuje tyto dvě podmínky: není nutná předchozí praxe ani speciální kvalifikace. Cílem bylo zjistit, jaká je cena práce takového člověka, protože z tohoto pohledu jsou firmy v rámci jednoho trhu vzájemnou konkurencí bez ohledu na to, kdo co vyrábí. Zastoupeni byli jak největší zaměstnavatelé kraje, tak středně velké i menší podniky, tedy statistika by měla být hodnověrná i z tohoto pohledu.

Počet zaměstnanců společnosti:

- dotazování se zúčastnili 3 zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců do 50,
- 6 společností zaměstnává do 100 zaměstnanců,
- 6 firem má do 200 zaměstnanců,
- 6 společností má do 500 zaměstnanců,
- 4 zaměstnavatelé mají do 1 000 zaměstnanců,
- 4 zaměstnavatelé mají více jak 1 000 zaměstnanců.

Jednalo se o firmy jak z automotive, tak i z jiných výrobních oborů.

Pokud společnost uvedla hodinovou sazbu mzdy u pracovních pozic, pak bylo použito metodiky poměru odpracovaného fondu a její výše, tj. hrubá mzda Kč/1 hod.*163,05 hod. (třísměnný provoz); 168,48 hod. (dvousměnný provoz); 173,92 hod. (jednosměnný provoz). V žádném z níže prezentovaných čísel nejsou zahrnuty přesčasy, jelikož by zkreslily statistiku. V dotazníku hovoříme o nepřetržitém směnném modelu, ale počítáme mezi ně i tzv. intenzivní směnné modely (tedy vyšší než třísměnné). Jedná se o modely typicky dvacetisměnné, tedy ty, jež zasahují do víkendů.

3.1.1 Základní pojmy použité dále:

- **základní hrubá mzda:** fixní část odměny stanovená smlouvou
- **pohyblivá složka mzdy:** např. osobní ohodnocení, prémie za kvalitu, odměny za docházku atd., tedy všechny odměny, které jsou dosažitelné a jsou vypláceny měsíčně
- **hrubá mzda celkem:** součet předchozích dvou
- **průměrná hrubá měsíční mzda:** hrubá mzda celkem navýšená o bonusy a odměny, jež jsou vypláceny jinak než měsíčně – např. typicky 13. a 14. plat, kvartální bonusy, aj. V této částce však není zahrnut příspěvek na směnnost, jelikož by zkreslil částky. Nejčastěji se příplatky za směnnost pohybují cca od 500 Kč po 2 000 Kč/měsíc

3.2 Nástupní mzda dělníka

V první fázi se zaměříme na odměňování dělníků IHNED PO NÁSTUPU – tedy odměňování nováčků. Dotazování přineslo tato zjištění.

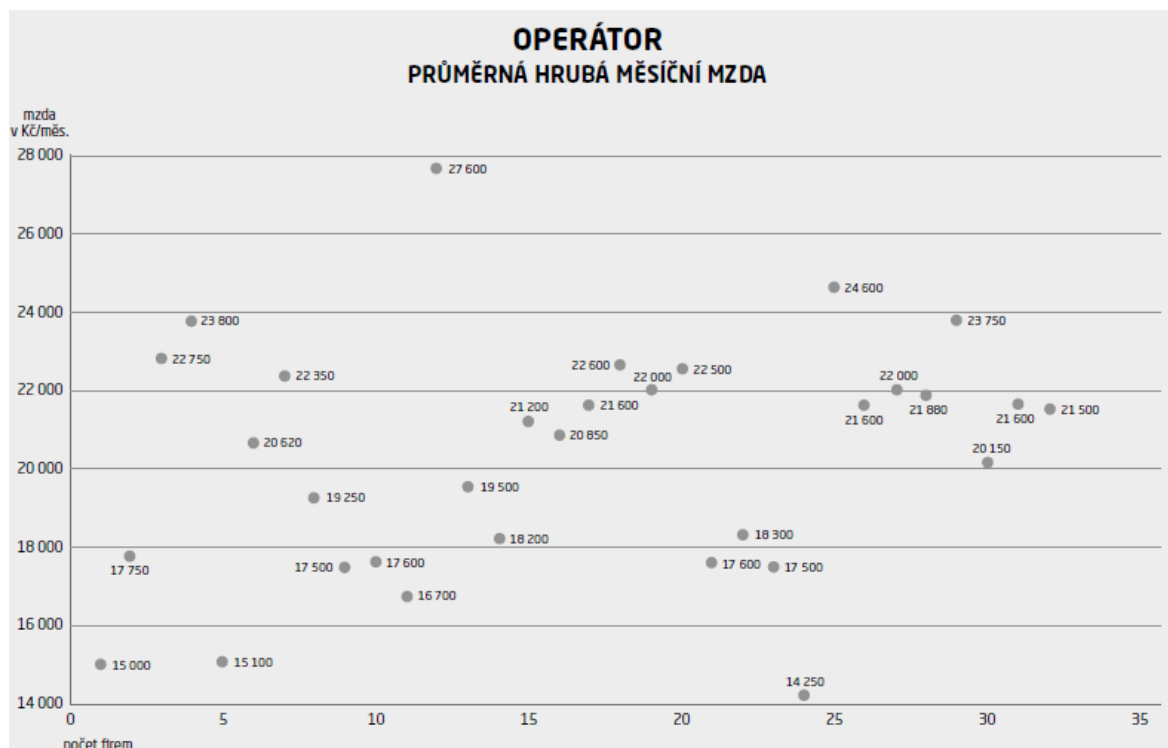
Tabulka č. 4: Mzda dělníka po nástupu

| | Základní hrubá mzda v Kč (fixní) | Pohyblivá složka mzdy v Kč (max) | Hrubá mzda celkem v Kč (max) | Základní mzda v Kč/hod. | Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč |
|---------|---|---|-------------------------------------|--------------------------------|---|
| Průměr | 15065 | 3435 | 19178 | 98 | 20288 |
| Minimum | 10500 | 0 | 14250 | 60 | 14250 |
| Maximum | 22419 | 8125 | 25414 | 138 | 27600 |
| Medián | 15897 | 3000 | 19625 | 98 | 21025 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

Z tabulky vyplývá, že průměrná hodnota mzdy nabízené dělníkovi po nástupu je 20 288 Kč/měsíc. Medián je ještě o něco vyšší (21 025 Kč/měsíc). Za všimnutí stojí i nejlepší mzda, která je opravdu nadstandardní: 27600 Kč/měsíc. V následujícím grafu je přehledně vidět, jak se různé jednotlivé částky u jednotlivých firem.

Graf č. 10: Průměrná hrubá měsíční mzda dělníka – po nástupu



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

3.2.1 Mzdy z pohledu směnnosti

Mzdovou problematiku je potřeba analyzovat i z pohledu směnnosti. Dotazování ukazuje, že je na Vysočině nejvíce zastoupen třísměnný model (20 z 29 společností). Některé firmy kombinují více směnných modelů, přičemž nejčastější varianty jsou (řazeno dle častosti): třísměnný a nepřetržitý, dvou až třísměnný. Dvousměnný model pak nabízí 10 společností z 29, nepřetržitý nabízí 5 společností a jednosměnný 7 společností.

Orgoňová (Grafton) pak dodává: „Z praxe lze říci, že lidé nemají rádi nepřetržité či jiné podoby intenzivních pracovních modelů (typicky dvacetisměnné modely) a snaží se jim vyhnout. Důvod je jednoduchý – tyto modely jsou vyčerpávající a zasahují do víkendů, což je bráno jako doba osobního volna.“ Ti, kteří v těchto modelech pracují, tak většinou pouze krátkodobě – několikaleté pracovní vztahy jsou spíše vzácné.“

Nejčastěji využívaný model na Vysočině je třísměnný s pravidelným střídáním směn, a to nejčastěji v modelu NOR (noční/odpolední/ranní). V tomto modelu je pak největší

konkurence a i mzdy jsou u tohoto modelu nejvyšší (medián 21 550 Kč, maximum 27 600 Kč) Rozdíl mezi dvousměnným a třisměnným modelem je uchazeči o práci vnímán jako malý. Stejně tak z pohledu odměňování nedochází k žádným razantním propadům (medián 20 735 Kč, pouze maximum je nižší než u třisměnného modelu a to 22 500 Kč, což jen svědčí o větší srovnatelnosti jednotlivých dat. Nejméně využívaný je model jednosměnný, který zároveň uchazečům nejvíce chybí.

Obecně platí, že lidé (a především pak ženy), jsou ochotnější pracovat za výrazně menší mzdu než u jiných směnných modelů „výměnou“ právě za výhodu jedné směny, která v našem kraji opravdu chybí. Jelikož i firmy, které jednosměnný model využívají, nabízejí často v tomto režimu pouze pár míst v porovnání s počtem míst v intenzivnějších směnných modelech.

Tabulka č.5 : mzdy na Vysočině z jednotlivých směnných modelů

| JEDNOSMĚNNÝ PROVOZ (NÁSTUPNÍ MZDA) | | | | | |
|---|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------------|----------------------------------|
| OPERÁTOR - JEDNOSMĚNNÝ PROVOZ | | | | | |
| 7 společností | Základní hrubá mzda v Kč (tóni) | Pohyblivá složka mzdy v Kč (max) | Hrubá mzda celkem v Kč (max) | Základní mzda Kč / 1 hod. | Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč |
| Průměr | 14 572 | 5 413 | 19 211 | 89 | 20 317 |
| Minimum | 10 500 | 3 000 | 14 250 | 60 | 14 250 |
| Maximum | 19 750 | 8 125 | 20 625 | 121 | 22 350 |
| Medián | 13 350 | 4 875 | 19 750 | 82 | 20 850 |

| DVOUSMĚNNÝ PROVOZ (NÁSTUPNÍ MZDA) | | | | | |
|--|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------------|----------------------------------|
| OPERÁTOR - DVOUSMĚNNÝ PROVOZ | | | | | |
| 10 společností | Základní hrubá mzda v Kč (tóni) | Pohyblivá složka mzdy v Kč (max) | Hrubá mzda celkem v Kč (max) | Základní mzda Kč / 1 hod. | Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč |
| Průměr | 15 178 | 4 522 | 18 796 | 92 | 19 602 |
| Minimum | 10 500 | 500 | 14 250 | 60 | 14 250 |
| Maximum | 19 750 | 8 125 | 21 136 | 121 | 22 500 |
| Medián | 14 323 | 3 675 | 19 875 | 86 | 20 735 |

TŘISMĚNNÝ PROVOZ (NÁSTUPNÍ MZDA)

| OPERÁTOR - TŘISMĚNNÝ PROVOZ | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| 20 společností | Základní hrubá mzda v Kč (fixní) | Pohyblivá složka mzdy v Kč (max) | Hrubá mzda celkem v Kč (max) | Základní mzda Kč/1 hod. | Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč |
| Průměr | 16 646 | 3 662 | 20 002 | 102 | 21 177 |
| Minimum | 12 240 | 0 | 15 240 | 75 | 17 500 |
| Maximum | 22 419 | 8 125 | 25 414 | 138 | 27 600 |
| Medián | 17 000 | 3 100 | 20 256 | 104 | 21 550 |

NEPŘETRŽITÝ PROVOZ (NÁSTUPNÍ MZDA)

| OPERÁTOR - NEPŘETRŽITÝ PROVOZ | | | | | |
|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| 5 společností | Základní hrubá mzda v Kč (fixní) | Pohyblivá složka mzdy v Kč (max) | Hrubá mzda celkem v Kč (max) | Základní mzda Kč/1 hod. | Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč |
| Průměr | 15 887 | 2 696 | 18 198 | 97 | 19 250 |
| Minimum | 12 500 | 0 | 15 100 | 77 | 15 100 |
| Maximum | 22 419 | 8 125 | 22 419 | 138 | 23 750 |
| Medián | 13 810 | 2 100 | 16 775 | 85 | 18 300 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

3.3 Mzda dělníka po zapracování

Mzda dělníků se v čase vyvíjí a reflektuje tak jejich vzrůstající kvalifikaci a přidanou hodnotu, kterou přináší firmě ve formě jejich kvalitnější práce. Proto kromě mzdy nástupní, jež je důležitá pro lidi zvenčí/pro uchazeče o práci, je nutné zhodnotit i na mzdu po zapracování, která je naopak důležitá pro stávající zaměstnance, a pomůže tak firmám udržet své zaměstnance déle.

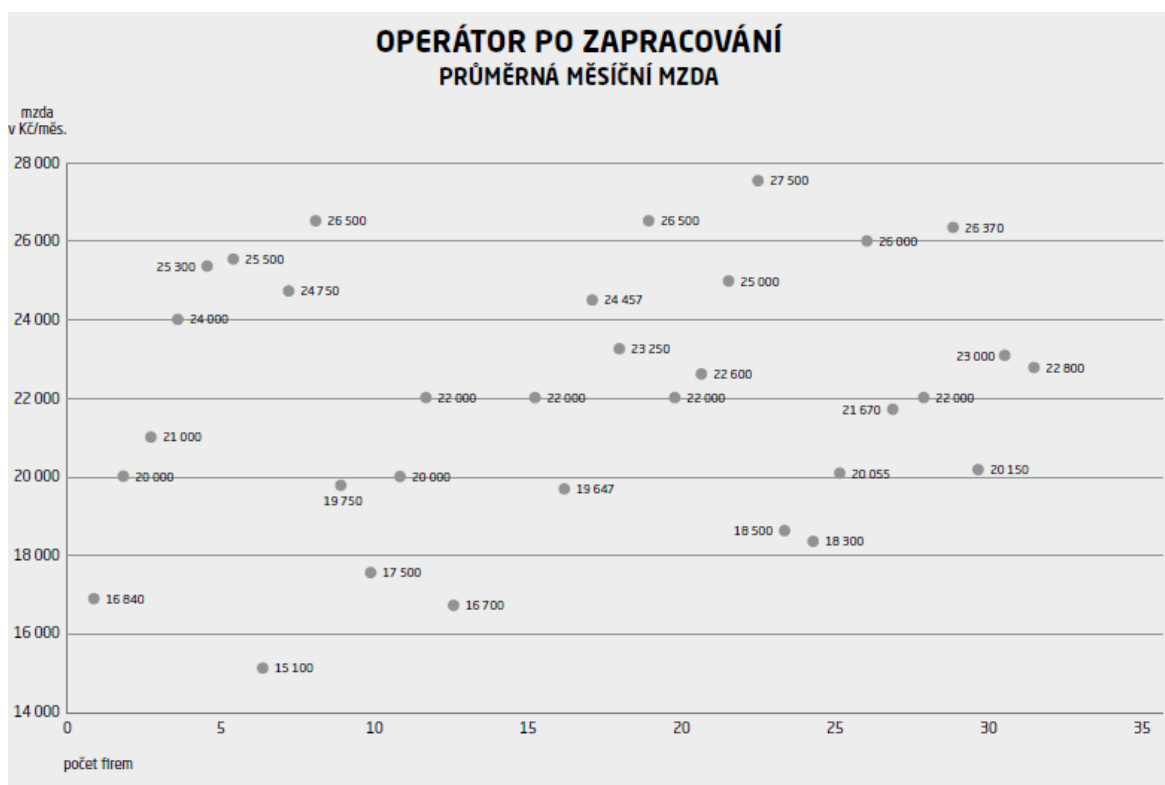
Moment, kdy firma začne považovat kandidáta za zaučeného a zvyšuje mu mzdu, nastává v různou dobu. Nejčastěji je to po zkušební době, některé firmy to specifikují na odpracované směny. I tak se ale obvykle nutný počet odpracovaných směn blíží třem měsícům práce u firmy. Některé firmy však zvedají mzdu až po roce, některé (byť malá část) až po dvou letech. Z dat vyplývá, že medián je na hranici 22 000 Kč/měs.

Tabulka č.6: mzda dělníka po zapracování

| OPERÁTOR PO ZAPRACOVÁNÍ | | | | | |
|-------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| 20 společností | Základní hrubá mzda v Kč (třn) | Pohyblivá složka mzdy v Kč (max) | Hrubá mzda celkem v Kč (max) | Základní mzda Kč/1.hod. | Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč |
| Průměr | 18 108 | 3 703 | 21 388 | 111 | 22 398 |
| Minimum | 13 350 | 0 | 15 100 | 81 | 15 100 |
| Maximum | 25 925 | 10 000 | 27 425 | 159 | 29 000 |
| Medián | 17 000 | 3 200 | 21 600 | 104 | 22 000 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

Graf č. 11: Průměrná hrubá měsíční mzda dělníka – po zapracování



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

3.3.1 Mzdy dělníků po zapracování z pohledu směnnosti

Opět se podívejme, jak se liší odměňování zapracovaných dělníků v závislosti na jejich směnnosti. V jednosměnném modelu je medián ve výši 24 000 Kč, nabízené maximum 26 500 Kč). Naopak dvousměnný model nabízí nižší medián, k 22 300 Kč. Nabízené maximum však je 27 500 Kč.

Dalším modelem je nejčastěji praktikovaný směnný model na Vysočině – model třísměnný. Nyní analyzujeme mzdy po zapracování, proto v této kombinaci (třísměnný model – zaměstnanec po zapracování) analyzujeme nejčastější skupinu zaměstnanců.

U třísměnného modelu tedy medián dosahuje hodnoty 22 900 Kč, přičemž nabízené maximum v tomto segmentu je 29 000 Kč.

Tabulka č.7: Mzdy na Vysočině po zapracování z jednotlivých směnných modelů

| JEDNOSMĚNNÝ PROVOZ (MZDA PO ZAPRACOVÁNÍ) | | | | | |
|---|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| OPERÁTOR PO ZAPRACOVÁNÍ - JEDNOSMĚNNÝ PROVOZ | | | | | |
| 7 společností | Základní hrubá mzda v Kč (fixní) | Pohyblivá složka mzdy v Kč (max) | Hrubá mzda celkem v Kč (max) | Základní mzda Kč/ 1 hod. | Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč |
| Průměr | 18 005 | 6 017 | 22 517 | 110 | 23 526 |
| Minimum | 13 350 | 3 000 | 19 350 | 82 | 20 055 |
| Maximum | 25 000 | 10 000 | 25 000 | 153 | 26 500 |
| Medián | 16 653 | 4 875 | 22 691 | 102 | 24 000 |

| DVOUSMĚNNÝ PROVOZ (MZDA PO ZAPRACOVÁNÍ) | | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| OPERÁTOR PO ZAPRACOVÁNÍ - DVOUSMĚNNÝ PROVOZ | | | | | |
| 10 společností | Základní hrubá mzda (fixní) | Pohyblivá složka mzdy (max) | Hrubá mzda celkem (max) | Základní mzda Kč/ 1 hod. | Průměrná hrubá měsíční mzda |
| Průměr | 18 122 | 4 478 | 21 481 | 111 | 22 404 |
| Minimum | 13 350 | 500 | 16 647 | 81 | 16 700 |
| Maximum | 25 000 | 10 000 | 26 027 | 153 | 27 500 |
| Medián | 16 920 | 3 600 | 20 800 | 102 | 22 300 |

| TŘÍSMĚNNÝ PROVOZ (MZDA PO ZAPRACOVÁNÍ) | | | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| OPERÁTOR PO ZAPRACOVÁNÍ - TŘÍSMĚNNÝ PROVOZ | | | | | |
| 20 společností | Základní hrubá mzda (fixní) | Pohyblivá složka mzdy (max) | Hrubá mzda celkem (max) | Základní mzda Kč/ 1 hod. | Průměrná hrubá měsíční mzda |
| Průměr | 18 619 | 3 914 | 22 114 | 114 | 23 205 |
| Minimum | 13 350 | 0 | 17 280 | 82 | 17 500 |
| Maximum | 25 925 | 10 000 | 27 425 | 159 | 29 000 |
| Medián | 19 104 | 3 500 | 22 000 | 117 | 22 900 |

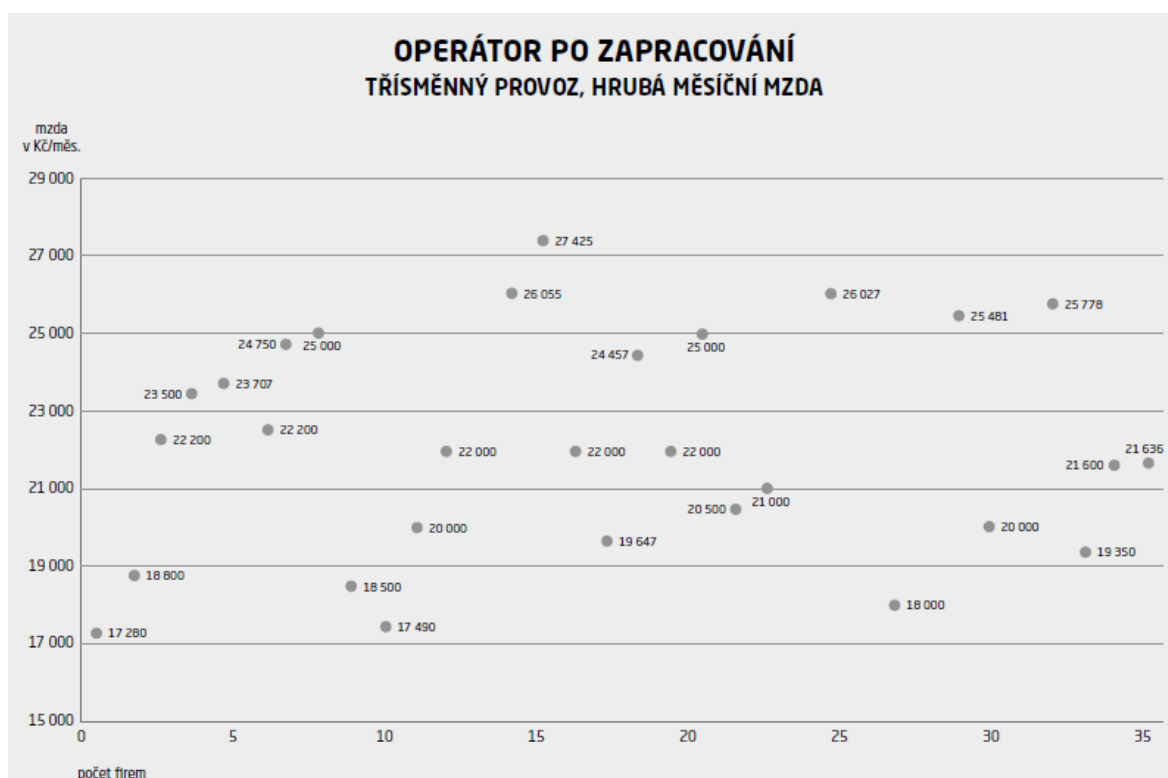
NEPŘETRŽITÝ PROVOZ (MZDA PO ZAPRACOVÁNÍ)

| OPERÁTOR II - NEPŘETRŽITÝ PROVOZ | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| 5 společností | Základní hrubá mzda v Kč (tbcn) | Pohyblivá složka mzdy v Kč (max) | Hrubá mzda celkem v Kč (max) | Základní mzda Kč/1. hod. | Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč |
| Průměr | 16 941 | 3 925 | 20 081 | 104 | 20 604 |
| Minimum | 13 600 | 1 500 | 15 100 | 83 | 15 100 |
| Maximum | 25 778 | 9 750 | 25 778 | 158 | 26 370 |
| Medián | 15 000 | 2 225 | 18 000 | 92 | 18 500 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

Čísla u této skupiny dělníků jsou natolik důležitá, že u této směnnosti je pod tabulkami možné nahlédnout ještě do rozpadu na jednotlivá data v grafu.

Graf č. 12: Mzdy dělníků po zapracování v třísměnném provozu



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

3.4 Mzdy z pohledu velikosti firem a z pohledu oboru

Díky výše uvedeným mzdám nyní máme dobrý přehled, jaké platy jsou nabízeny v Kraji Vysočina. Rozdíly mezi nabízeným minimem a maximem jsou značné, proto stojí za analýzu, v čem je rozdíl v nabízené mzdě největší.

Dle počtu zaměstnanců bylo rozložení firem, které vyplnily dotazník, toto:

- dotazování se zúčastnili 3 zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců do 50,
- 6 společností zaměstnává do 100 zaměstnanců,
- 6 firem má do 200 zaměstnanců,
- 6 společností má do 500 zaměstnanců,
- 4 zaměstnavatelé mají do 1 000 zaměstnanců,
- 4 zaměstnavatelé mají více jak 1 000 zaměstnanců.

Pro účely dalšího pohledu byly firmy rozděleny na malé (do 50 zaměstnanců), střední (do 200 zaměstnanců) a na velké (nad 200 zaměstnanců).

Tabulka č. 8 : Průměrné mzdy po zapracování dle velikosti firmy

| DLE POČTU ZAMĚSTNANCŮ | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| firmy dle počtu zaměstnanců | průměrná mzda (po zapracování) |
| do 50 | 19 420 |
| 50-200 | 21 263 |
| nad 200 | 22 870 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

Z uvedené tabulky jednoznačně vyplývá, že vyšší mzdy nabízejí firmy s větším počtem zaměstnanců, tedy firmy velké. Konkrétně firmy nad 200 zaměstnanců mají průměrnou

mzdu dělníka o 1 607 Kč/měsíc vyšší než středně velké firmy (50-200 zaměstnanců) a o 3 450 Kč/měsíc vyšší než firmy malé (do 50 zaměstnanců).

Při bližším pohledu na čísla je pak možné říci, že v rámci skupiny nad 200 zaměstnanců pak neplatí přímá úměra, tj. čím větší počet zaměstnanců, tím větší průměrná mzda. Naopak firmy 201-500 zaměstnanců nabízejí dělníkům po zapracování průměrnou mzdu 24 159 Kč/měsíc a firmy nad 500 zaměstnanců 21 100 Kč/měsíc, což je o 3 059 méně. Je to dáno především tím, že velké firmy (nad 500 zaměstnanců) mají jednodušší práci pro dělníka – firmy, které se zúčastnily průzkumu a patřily do tohoto segmentu, jsou firmy s pásovou výrobou a jednoduchou montážní prací. Zatímco firmy o velikosti 201-500 zaměstnanců potřebují od zapracovaného dělníka větší znalost a flexibilitu pro rotování na pracovišti a střídání úkolů, což se u velkých firem neděje. Proto také zapracovaný dělník ve firmě 201-500 zaměstnanců bývá často zkušenější než dělník z výroby 501 a více zaměstnanců.

Druhým důležitým pohledem je rozdílnost mezd dle oboru zaměstnavatele. Na Vysočině převládá obor automotive. Automobilový průmysl rozlišuje v rámci celého řetězce více úrovní, přičemž pro zařazení dodavatelů do jednotlivých úrovní se používá označení Tier 1 – 3. Vysvětlení pojmenování je následující:

- Tier 1 pojmenovává přímého dodavatele s více montážními skupinami a systémy.
- Tier 2 jsou dodavatelé podsestav a jednotlivých montážních dílů.
- Do Tier 3 patří dodavatelé surovin a jednotlivých komponent, jako je například spojovací materiál.

Na Vysočině pak převládají zaměstnavatelé v úrovni Tier 1 a Tier 2. Z 29 vyplněných dotazníků bylo 10 firem z oboru automotive. Přičemž průměrná mzda dělníka po zapracování u oboru automotive je 21 824 Kč/měsíc a průměrná mzda dělníka po zapracování u firem z jiných oborů je 22 673 Kč/měsíc. Opět to koresponduje s výše uvedeným faktem, že typicky v automotive je práce dělníka často montážní s nízkou přidanou hodnotou, kterou firmy také označují jako tzv. nucený takt jednoduché práce montážního dělníka.

Tabulka č. 9: Průměrné mzdy po zapracování dle velikosti firmy

| DLE OBORU | |
|----------------|-----------------------------------|
| obor | průměrná mzda (po zapracování) |
| automotive | 21 824 |
| non-automotive | 22 673 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

3.5 Bonusy vážící se k pozici dělníka

Kromě základního platu a variabilní složky mzdy přiznávají firmy svým zaměstnancům různé formy finančních i nefinančních benefitů či bonusů. Proto se další z šetření, které bylo součástí dotazníku pro klienty, týkalo právě těchto témat. Zajímalo nás, jakou formou a za jakých podmínek firmy nabízejí zaměstnancům další finanční bonusy nad rámec výše zmíněných složek. Výsledek byl následující. Nejčastější formou jsou tzv. **pololetní bonusy** (některé firmy je nazývají také jako 13. a 14. plat). Touto formou je nabízí 11 z oslovených 29 společností a to v pravidelných datech, vždy v pololetí a na konci roku. Jedna z těchto firem pak tuto hodnotu rozmělnuje do hodinové sazby pracovníka.

Obdobou těchto pololetních bonusů jsou pak příspěvky na Vánoce a na dovolenou. Do výše uvedeného součtu však nebyly započítány, protože nejsou vypláceny v částce odpovídající 100% platu.

Toto jsou varianty, které firmy využívají:

- 1 společnost vyplácí dvakrát ročně vždy max. 8 % z roční hrubé mzdy na Vánoce a v červnu na dovolenou,
- 5 společností vyplácí dvakrát ročně vždy 50 % z hrubé měsíční mzdy,
- 2 společnosti vyplácejí dvakrát ročně vždy 75 % měsíční hrubé mzdy,

- 1 společnost vyplácí dvakrát ročně ve výši vždy 10 000 Kč a výplata je podmíněna limitem absence,
- 2 společnosti přiznávají pololetní bonus, ale blíže ho nespecifikovaly.

Další poměrně častou formou je tzv. **roční bonus**, někdy nazýván jako 13. plat, na který však již nenavazuje plat 14. Roční bonus vyplácí 12 společností z oslovených 29. Pouze jedna z nich však vyplácí roční bonus ve výši 100% hrubé měsíční mzdy.

Ostatní využívají tyto scénáře:

- 1 společnost vyplácí roční bonus ve výši 75 % z hrubé měsíční základní mzdy,
- 1 společnost vyplácí roční bonus ve výši 30–40 % z hrubé měsíční mzdy,
- 1 společnost přiznává roční bonus ve výši 17 000 Kč,
- 1 společnost přiznává 2 500 Kč na Vánoce,
- 1 společnost vyplácí do výše 1 500 Kč/měsíc, ale neuvedla již periodicitu výplaty, tj. vyplácí jednorázově/rok, nebo měsíčně,
- 1 společnost vyplácí do výše max. 9 % z roční hrubé mzdy,
- 1 společnost přiznává letní bonus, ale není pravidelný, je limitován výsledkem hospodaření společnosti, jako ostatně i v případě všech respondentů,
- 4 společnosti u otázky na roční bonus/13. plat uvedly pouze: ano.

3.6 Příplatky neupravené pracovními předpisy

V dnešní době se firmy snaží být kreativní a nabízejí i něco navíc, než jim stanovuje zákon. Především proto, aby se jim dařilo udržet si stávající zaměstnance a zároveň, aby byli atraktivnější pro nové potenciální zaměstnance. Proto existuje velké množství dalších forem bonusů a příplatků, které v součtu dělají zaměstnancův plat zajímavějším. Z dotazování tedy vyplynulo následující: firmy využívají tzv. osobní příplatek, nebo osobní ohodnocení. Svým zaměstnancům ho nabízí 6 společností z 29 oslovených. Firmy uvádějí i jeho výši, konkrétně: 500 Kč, 1000 Kč, 2000 Kč/měsíc, případně pak v hodinové sazbě 28 Kč/hod. Dále pak jedna firma nabízí zaměstnancům jednorázový příplatek ve výši 600 Kč/měsíc za 16hod hodin odpracovaných přečasů. Samozřejmě nad rámec běžně

vyplacené mzdy. Poslední z uvedených firem pak nabízí osobní příplatek ve výši 1 332 Kč – 7 320 Kč, přičemž finální výše je na rozhodnutí přímého nadřízeného.

Dále se pak bavme o zvýhodnění pro určité časové úseky. *Zákoník práce číslo 262/2006 Sb.* stanovuje několik základních příplatků, kterými jsou:

- obecný příplatek za práci přesčas (§ 114) ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku,
- příplatek za práci ve svátek (§ 115) nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna,
- příplatek za noční práci (§ 116) ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku,
- příplatek za práci ve ztíženém prostředí (§ 117) nejméně 10 % z částky minimální hodinové mzdy,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 118) ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku.

Vše, co je nad rámec těchto výší, poskytují firmy opět ze své vůle a děje se to poměrně často. Například bývá často zvýhodněna tzv. odpolední směna, kterou finančně zvýhodňuje 11 společností z 29 oslovených, a to konkrétně těmito částkami:

- 1 společnost 5 Kč/hod.,
- 2 společnosti 6 Kč/hod.,
- rovněž 2 společnosti 7 Kč/hod.,
- 2 společnosti 10 Kč/hod.,
- 1 společnost 12 Kč/hod.,
- 1 společnost 15 %,
- 1 společnost 10 %,
- 1 společnost uvedla, že příplatek za odpolední směnu je v čase od 18.00 hod. do 22.00 hod. a výše příplatku činí 30 Kč/hod.

Dále pak se často objevuje tzv. odměna za pracovní pohotovost, a to:

- 1 společnost vyplácí příplatek 20 Kč/hod. v týdnu, 30 Kč/hod.,
- víkendu a ve svátek 40 Kč/hod.,

- 1 společnost uvedla, že přiznává 200 Kč za pracovní pohotovost,
- v týdnu a 500 Kč o víkendu,
- 1 společnost vyplácí 40 Kč/hod. pro vybrané profese,
- 1 společnost vyplácí příplatek 15 Kč/hod.,
- 1 společnost přiznává za pracovní pohotovost 10 %,
- 1 společnost přiznává individuální prémie, ale blíže již nespecifikovala,
- 1 společnost přiznává odměnu za pohotovost s výjimkou pracovní pozice dělník.

Poslední kategorií příplatků pak jsou ty, které neodpovídaly žádné z předchozích kategorií, a i přesto jsou zajímavé a byla by škoda je nezmínit. Patří mezi ně:

- 1 společnost uvedla, že vyplácí 100 Kč/hod. za přesčas minimálně za 2 hod. bez rozdílu, kdy přesčas vzniká (v týdnu i o víkendu),
- 1 společnost vyplácí 4 Kč/hod. za práci ve výškách,
- 1 společnost uvedla příplatek za směnnost v nepřetržitém provozu ve výši 2 080 Kč/měsíc,
- 1 společnost přiznává měsíčně za 100% docházku 1 000 Kč, vyplácí ji jednou za čtvrtletí.

3.7 Pracovní podmínky

Na závěr výčtu krátce shrňme podstatné, nejdříve režim pracovní doby:

- 1 společnost z 29 oslovených pracuje v jednosměnném provozu, část zaměstnanců pracuje ale současně i v nočním provozu od 18.00 do 02.30 hod.,
- 3 společnosti pracují ve dvousměnném provozu a 1 z nich od listopadu do dubna pracuje ve dvousměnném provozu a od května do října pracuje v jednosměnném provozu,
- v nepřetržitém provozu pracují 2 společnosti,
- výhradně ve třisměnném provozu pracuje 12 společností, což je nejvyšší četnost,
- 1 společnost pracuje současně ve dvousměnném a třisměnném provozu,
- 3 společnosti současně pracují v režimu jedno, dvou a třisměnném,
- ve všech uvedených variantách pracují současně 3 společnosti.

Rozvržení pracovní doby je také tématem dnešní doby, jelikož lidé se často rozhodují i podle režimu střídání směn – tedy podle rozvržení pracovní doby. Nabízejí se dva scénáře, a to pravidelné střídání směn, kdy se směny, zpravidla po týdnech, opakují – tedy typicky týden noční, další týden odpolední a třetí týden ranní směna. A další režim je tzv. nerovnoměrné střídání, kdy se směny mění nerovnoměrně a častěji i v průběhu týdne.

Výsledky přinesly následující zjištění:

- v rovnoměrném režimu pracuje 19 z 29 oslovených společností,
- v nerovnoměrném režimu 3 společnosti,
- v obou současně pracuje 7 společností.

3.8 Benefity a rozdíl v jejich počtu a hodnotě v závislosti na velikosti firmy

Stejně jako u mzdy je i u benefitů zajímavé zhodnotit rozprostření benefitů z pohledu velikosti firmy. Stejně jako u mezd docházíme k závěru, že větší počet benefitů nabízejí větší firmy. Benefity byly pro účely tohoto průzkumu rozčleněny do 17 skupin. V analýze byla věnována pozornost tedy počtu benefitů, které daná skupina firem dle velikosti nabízí v průměru dělníkovi po zapracování. Analýza přinesla následující odpověď- nejlépe jsou na tom opět velké firmy nad 200 zaměstnanců, které nabízejí v průměru 11 benefitů oproti průměrným 4, jež nabízejí firmy malé.

Další zajímavou hodnotou je pak průměrná hodnota těchto benefitů. Nutno podtrhnout, že se jedná o nefinanční benefity, tedy nejde o bonusy a příplatky, které mají přímou souvislost s výší mzdy. Avšak vzhledem k tomu, že firmy v dotazníku vyplňovaly i specifikaci benefitů, lze dopočtem získat i hodnotu těchto nefinančních benefitů. Výsledek analýzy tedy opět potvrdil, že nejvyšší hodnotu benefitů nabízejí dělníkovi po zapracování velcí zaměstnavatelé (nad 200 zaměstnanců). Tato hodnota je 3,2násobná oproti hodnotě benefitů u malých firem (do 50 zaměstnanců) a 2,2 násobná oproti hodnotě benefitů u středně velkých podniků.

Tabulka č.10 : Ostatní benefity, které zaměstnavatelé uváděli v souvislosti s dělnickými profesemi

| BENEFITY DLE POČTU ZAMĚSTNANCŮ | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| firmy dle počtu zaměstnanců | průměrný počet benefitů | průměrná hodnota benefitů |
| do 50 | 4 | 740 |
| 50-200 | 7 | 1100 |
| nad 200 | 11 | 2410 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

4 Návrhy řešení

Cílem této diplomové práce bylo potvrdit, či vyvrátit tyto dvě domněnky:

- 1) Firmy na Vysočině nejvíce trápí obsazování nízkých pozic ve výrobě (dělníci, operátoři).**
- 2) Trh práce na Vysočině je nesoběstačný z pohledu pracovní síly na nízké pozice ve výrobě.**

Na základě dříve uvedených faktů lze tedy jednoznačně obě domněnky potvrdit. Firmy sice poptávají na pracovním trhu mnoho různých profesí, ale to, co považují za nejproblematictější, je právě obsazování pozic dělníků, operátorů, manipulačních pracovníků apod., tedy nízkých pozic ve výrobě.

Na základě rozhovorů, které byly prováděny skrze personální agenturu Grafton s klienty v rámci dotazování, bylo předneseno hned několik důležitých myšlenek, jež jsou více rozebrány v následujících kapitolách. To vše jsou pak možná řešení k současné situaci.

4.1 Udržení si stávající pracovní síly pomocí benefitů

Velkým úkolem pro firmy na Vysočině, které mají problém s chybějícím personálem, je zajistit, aby jejich stávající zaměstnanci byli loajální a nefluktovali, tedy aby se nedostatek pracovní síly v dané společnosti dále neprohluboval. Firmy se tak velmi snaží o to, aby byli zaměstnanci spokojeni, a kromě adekvátní mzdy (viz. info z dotazování výše), dostávali i zajímavé firemní benefity.

Proto součástí dotazování bylo i zhodnotit, jaké benefity aktuálně firmy nabízejí. Výsledek tohoto dotazování pak byl zúčastněným firmám nabídnut, tedy měly možnost se inspirovat vzájemně.

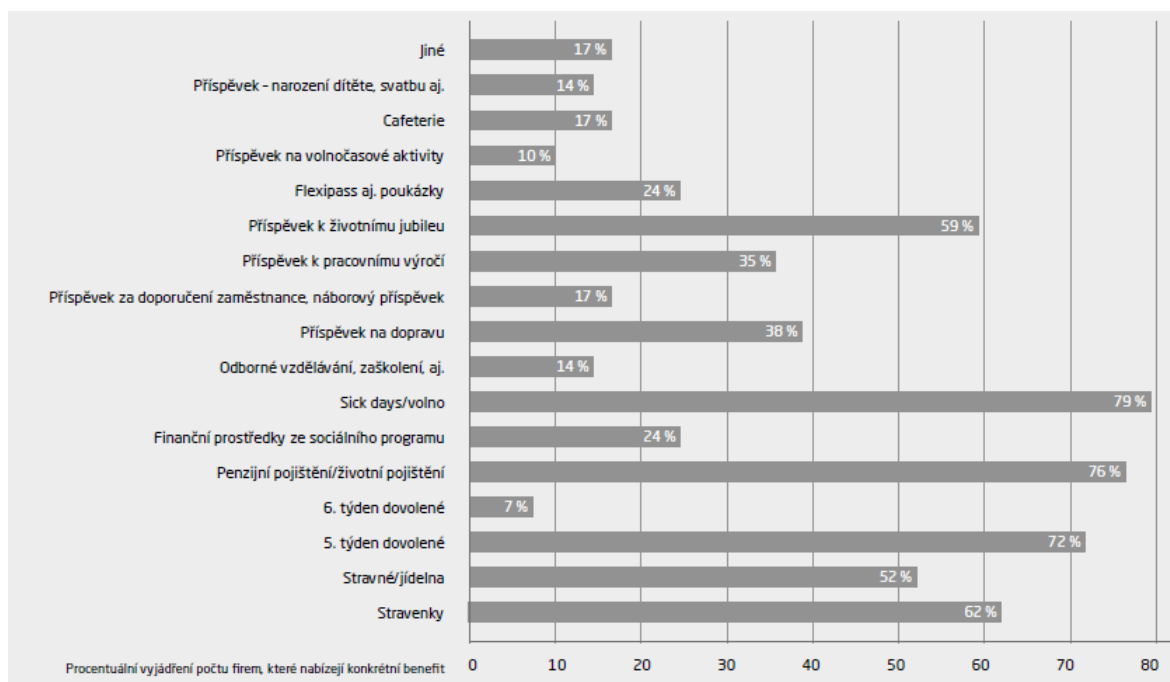
Z tabulky níže je patrné, že benefity nabízené dělníkům na Vysočině jsou dobře nastaveny. Zajímavý je určitě i pohled, nakolik se benefity liší pro nováčky vs. zapracovaní zaměstnanci. Rozdíly jsou totiž jen v několika bodech, kterými jsou: pátý týden dovolené navíc, který nabízejí firmy zapracovaným lidem častěji než nováčkům, a dále pak odborné vzdělávání. Jinak se benefity neliší, nebo se liší minimálně (v jednom případě sociální program).

Tabulka č. 11: Nejčastější benefity vážící se k pozici dělníka

| PRACOVNÍ POZICE | Stravenky | Stravné jídelna | 5. týden dovolené | 6. týden dovolené | Penzijní pojištění/životní pojištění | Finanční prostředky ze sociálního programu | Odborné vzdělávání, záležitosti aj. | Sick days/volno | Příspěvek na dopravu | Příspěvek za dopoučení zaměstnanec náborový příspěvek | Příspěvek k pracovnímu výjezdu | Příspěvek k životnímu jubileu | Flexipass aj. poukázky | Příspěvek na volnočasové aktivity | Čalounění | Příspěvek - narození dítěte, svatba aj. | Jiné |
|-------------------------|-----------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------|--|-------------------------------------|-----------------|----------------------|---|--------------------------------|-------------------------------|------------------------|-----------------------------------|-----------|---|------|
| OPERÁTOR - NOVÁČEK | 18 | 15 | 9 | 2 | 22 | 6 | 19 | 4 | 11 | 5 | 10 | 17 | 7 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| OPERÁTOR PO ZAPRACOVÁNÍ | 18 | 15 | 21 | 2 | 22 | 7 | 23 | 4 | 11 | 5 | 10 | 17 | 7 | 3 | 5 | 4 | 5 |

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

Graf č. 13: Ostatní benefity, které zaměstnavatelé uváděli v souvislosti s dělnickými profesemi



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z dotazování

Dalším zkoumaným benefitem jsou stravenky. Z dotazování vyplynulo, že stravenky nabízí 14 z 29 oslovených společností. Ostatní nabízejí možnost stravy v závodní jídelně. Výše stravného či hodnota stravenek se pak také mezi firmami značně liší. Zastavme se např. u zmiňovaných stravenek, kdy byl výčet částek následující.

Stravenky se pohybují od 50 Kč do 135 Kč/140 Kč po odpracování směny:

- 50 Kč – 2 společnosti,
- 70 Kč – 3 společnosti, 1 z nich poskytuje po odpracování 11 hodin druhou stravenku,
- rovněž ve výši 70 Kč, 1 společnost – nárok na stravenku po 6 hodinách,
- 80 Kč – 3 společnosti, z čehož 1 společnost – nárok po odpracování 4 hodin,
- 90 Kč – 2 společnosti,

- 100 Kč – 2 společnosti,
- 120 Kč – 1 společnost,
- 135 Kč – 1 společnost ve 12směnném provozu za směnu.

Za zmínku stojí, že 2 firmy z 29 oslovených pak zaměstnancům hradí náklady za stravné v plné výši.

Dovolenou stanovuje zákon v minimální délce 4 týdnů. Někteří zaměstnavatelé však nabízejí svým zaměstnancům i další volno nad rámec zákona.

4 TÝDNY DOVOLENÉ PŘIZNÁVÁ:

- 6 společností po celou dobu pracovního poměru,
- 1 společnost poskytuje 4 týdny dovolené a navíc 1 týden placeného volna,
- 6 společností během prvního roku pracovního poměru (poté více),
- 2 společnosti přiznávají 4 týdny po dobu 2 let pracovního poměru (poté více),
- 1 společnost přiznává 4 týdny po dobu 3 let pracovního poměru (poté více),
- 1 společnost poskytuje 4 týdny dovolené a navíc 1 týden placeného volna bez limitu odpracovaných let u společnosti,
- 1 společnost poskytuje 4 týdny dovolené těm, kteří pracují u firmy méně než 2 roky a současně jim přiznává 2 týdny placeného volna.

5 TÝDNŮ DOVOLENÉ PŘIZNÁVÁ:

- 9 společností od počátku pracovního poměru,
- 1 společnost přiznává 5. týden dovolené po vyčerpání řádné dovolené a limituje interním předpisem, který ale již blíže nepředstavila,
- 5 společností po odpracování 1 roku,
- 1 společnost přiznává 5. týden dovolené po odpracování 1 roku a zároveň limituje docházkou (pracovní neschopnost – limit ale neuvedla),
- 1 společnost po 2 letech,
- 1 společnost poskytuje 5 týdnů dovolené těm, kteří pracují u firmy více než 2 roky, ale navíc jim přiznává ještě 1 týden placeného volna,
- 1 společnost po 3 letech,

- 1 společnost po 5 letech 5 dní – přiznává po 2 letech 2 dny dovolené a po odpracování každého dalšího roku přiznává 1 den až do výše 25 dní

6 TÝDNŮ DOVOLENÉ PŘIZNÁVAJÍ:

- 2 společnosti bez limitu odpracovaných let.

JINÉ:

- 1 společnost poskytuje 22 dní dovolené od počátku pracovního poměru a po odpracování 5 let uvádí výši dovolené 24 dní,
- 2 společnosti poskytují sick days, obě přiznávají 2 dny a současně obě společnosti přiznávají 4 týdny dovolené,
- 2 společnosti uvedly, že přiznávají placené volno nad rámec ZP, ale již blíže nespecifikovaly (sick days),
- 1 společnost přiznává nad rámec ZP placené studijní volno.

Ostatní benefity jsou uvedeny už jenom krátkou zmínkou. 22 z 29 firem dále nabízí svým zaměstnancům **příspěvek na penzijní či životní připojištění**, jehož výši a pravidla čerpání dále specifikuje často v návaznosti na délku odpracovaných let. Dále pak 7 společností nabízí různé formy **bezúročných půjček** pro své zaměstnance a některé přispívají dětem na letní tábory. Dále pak příspěvek na dopravu do zaměstnání, přičemž 4 firmy vyloženě organizují vlastní svoz zaměstnanců.

Dalším důležitým aspektem pro to, aby zaměstnanci nefluktovali, je **způsob zaškolení**. 19 z 29 oslovených firem uvedlo, že mají stanovený adaptační plán pro nováčky. 5 z nich má dokonce ve firmě vytvořenou speciální roli tzv. trenéra, jehož náplní práce je vyloženě péče o adaptaci a zaškolení nováčků.

Firmy se také snaží motivovat své zaměstnance k tomu, aby pomohli při hledání nových kolegů. Motiv bývá zpravidla finanční a vyplácí se dvěma formami jako tzv. náborový příspěvek či bonus, který náleží nováčkovi, obvykle se vyplácí po částech buď v průběhu zkušební doby, nebo po jejím skončení. Tento příspěvek aktuálně vyplácí většina z oslovených firem v různých výších, přičemž nejvyšší z nich je 50 000 Kč vyplácených

každý měsíc po 10 000 Kč již od prvního měsíce zaměstnání. Druhou formou pak je tzv. příspěvek za doporučení, který nezávisle na prvním příspěvku dostává člověk, který daného nováčka doporučil firmě jako vhodného zaměstnance. Tento příspěvek nabízí 5 firem z 29 oslovených a nejvyšší z nich dosahoval částky 30 000 Kč.

Firmy se také snaží podporovat volnočasové aktivity svých zaměstnanců. Ať už formou poukázek do bazénů, fitness či masáží, na kosmetiku, kadeřníka, vstupenky do ZOO, kulturní akce, tak i například 3 z 29 oslovených firem pravidelně dávají svým zaměstnancům tzv. flexipasy, které slouží právě k nákupu volnočasových aktivit. Hodnota se různí, nejčastěji jde o 1 000 Kč/měsíc. Jedna firma výplatu váže na 5 odpracovaných přesčasových směn, což jim funguje jako motiv pro ochotnější přesčasování.

Další uvedené benefity:

- na Vánoce kapr pro každého zaměstnance,
- příspěvek k pracovnímu výročí,
- příspěvek k narození dítěte, svatbě, životnímu jubileu,
- svačiny zdarma,
- vstupenka na Vysočina fest zdarma,
- firemní fitness v areálu závodu,
- rozcvičky s fitness trenérem o přestávkách ve výrobě,
- dětská herna pro případ, kdy si rodič vyzvedne dříve ze školky dítě a nemá ho kde pohlídat,
- firemní grilování místo oběda v průběhu léta.

4.2 Flexibilita úvazků a časové hledisko

Další možnost řešení nedostatku pracovní síly je zpřístupnit práci v dané společnosti i cílovým skupinám, pro které doposud byla nedosažitelná. Na Vysočině převládá třísměnný pracovní model, který je náročný nejen fyzicky, ale například pro matky je často nereálný z pohledu zajištění hlídání dítěte. A byť by často právě ženy byly na trhu práce volné, nejsou zaměstnatelné právě v třísměnných modelech. Jak uvádí Orgoňová (Grafton): „Čím dál více firem si uvědomuje nutnost zpřístupnit svůj provoz více cílovým skupinám, a

proto vymýšlí různé flexibilnější přístupy ke směnným modelům.“ Nutno podtrhnout, že z pohledu plánování výroby to často není jednoduché, jelikož výrobní cyklus je zpravidla neefektivnější právě v modelu pravidelného střídání směn. I tak ale, vzhledem k tomu, že je nedostatek pracovníků, je nutné zavádět kompromisy, kterými pak bývají:

- pružné začátky a konce směn (které umožňují právě např. odvedení či vyzvednutí dítěte ze školky), stejně tak potom zkrácené úvazky,
- různé kombinace směnných modelů v rámci jedné výroby: osmihodinové směny, dvanácti hodinové směny, jenom noční směny, jenom ranní směny apod.

Firmy se také snaží přiblížit se k zaměstnancům i lokalitou, aby byly dostupnější. Proto například 4 firmy z 29 oslovených nabízejí svým lidem firemní dopravu do zaměstnání a 7 z 29 oslovených sice sami dopravu neorganizují, nýbrž nabízejí zaměstnancům příspěvek na dopravu.

4.3 Dovoz zahraničních pracovníků

Nedostatek pracovních sil nutí zaměstnavatele k zamyšlení, zda při obsazování volných pracovních míst nevyužít i zahraniční pracovní sílu. Mnoho firem již tak přišlo od teorie k praxi a cizince zaměstnává, dle dotazování jde o 55% oslovených firem, a to jak cizince/občany EU, tak i tzv. občany třetích zemí. Z dotazování vyplynulo, že:

- 3 společnosti využívají práci pouze Slováků,
- 2 společnosti mají zaměstnance z Ukrajiny a Srbska,
- 2 společnosti mají Slováky a Ukrajince ve svém portfoliu zaměstnanců,
- 3 společnosti mají 5 národností: Bulhaři, Rumuni, Mongolci, Moldavci a Slováci,
- 1 společnost zaměstnává pouze Rumuny,
- 1 společnost má Poláky, Maďary, Bulhary a Ukrajince,
- 3 společnosti zaměstnávají 3 národnosti: Ukrajinci, Slováci, Bulhaři,
- 1 společnost uvedla, že má různé národnosti, ale nspecifikovala blíže.

Zaměstnávání cizincům má svá specifika a právní náležitosti. Představme si ve zkratce alespoň základní koncept. Jak uvádí JUDr. Ladislav Jouza (epravo.cz), rozlišují se tři kategorie cizinců, jejichž právní režim je upraven odlišně.

Jedná se o cizince:

- **s trvalým pobytem na základě povolení k pobytu na území ČR.** Svě postavení dokládají tito cizinci po dosažení 15 let věku průkazem o povolení k pobytu vydaným Policií ČR. Na tyto cizince se pohlíží při zaměstnávání jako na státní občany ČR, nepotřebují povolení k zaměstnání a s výjimkou některých povolání, kde zákon vyžaduje státní občanství (např. státní služba), nejsou při volbě zaměstnání omezeni.
- **občany členských států Evropské unie a jejich rodinné příslušníky.** Tito občané mají v pracovněprávních vztazích v ČR stejné právní postavení jako občané ČR. Občané EU proto v ČR nepotřebují povolení k zaměstnání a mají právo pobytu po dobu tohoto zaměstnání. Obdobně jako na občany EU se pohlíží i na občany ze států Evropského hospodářského prostoru (EHP), to je z Norska, Islandu a Lichtenšejnska. Povolení k zaměstnání nepotřebují ani občané Švýcarska.
- **občany ze třetích států.** Tito cizinci potřebují pro přijetí do zaměstnání, jakož i po celou dobu zaměstnání v ČR povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce. Výjimka je v případech, kdy je jiná úprava provedena mezinárodní smlouvou, jíž je Česká republika vázána. Tito cizinci potřebují rovněž povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Toto povolení jim vydává cizinecká policie na základě žádosti doložené povolením k zaměstnání.

4.4 Robotizace – tzv. průmysl 4.0

Průmysl 4.0. bývá také označován jako čtvrtá průmyslová revoluce. V souvislosti s lidským kapitálem se o něm často mluví, jelikož je označením pro současný trend digitalizace, s ní související automatizace výroby a změn na trhu práce, které s sebou přinese. Jedná se o koncept, který byl představen na veletrhu v Hannoveru v roce 2013. Nicméně tato myšlenka byla již vyřčena v roce 2011 a jejím obsahem je představa tzv. chytré továrny, která bude využívat kyberneticko-fyzikální systémy. Díky tomu pak dojde k postupnému nahrazení opakujících se činností, jež doposud vykonávali lidé, a to robotickou silou. Toto bude mít samozřejmě velký dopad i na pracovní trh, kdy ubude výrazně míst dělnických, naopak vzroste poptávka po kvalifikované pracovní síle, jelikož i tyto roboty bude třeba programovat a řídit. Takže čtvrtá průmyslová revoluce dle

odborníků nemá za cíl zcela nahradit lidský kapitál, nýbrž ho lépe využít pro práci s přidanou hodnotou.

Jak uvádí *Korbel (2015)*: „Zavádět se bude pomocí metod strojového vnímání, autokonfigurace a autodiagnostiky a s počítačovým spojením strojů a dílů. *Holanová (2015)* dodává, že produkty i stroje dostanou čipy, pomocí nichž je bude možné kontrolovat a obsluhovat přes internet. Dále se budou využívat cloudová úložiště, 3D tisk, datová centra, automatické hlášení problémů či „chytré sklady“, které samy informují o docházejících zásobách. Pomocí metod a nástrojů průmyslu 4.0 by mělo dojít k úsporám času a peněz a zvýšení flexibility firem. Mezi hlavní rizika patří hackerské útoky a zneužití dat.

Průmysl 4.0 s sebou přináší naději na zvýšení kvality lidského života díky zvyšování produktivity práce a mizení monotónních a fyzicky náročných profesí. Automatizace, integrace systémů a vyšší efektivita díky propracovanější logistice jsou také nadějí pro snižování negativních lidských vlivů souvisejících s průmyslem a pro implementaci udržitelného rozvoje.

5 Závěr

Analýza pracovního trhu a jeho metrik (jako například podíl nezaměstnaných a jeho rozložení v jednotlivých okresech) v kombinaci s rozhovory s pracovníky Úřadu práce Jihlava a zástupci personální agentury Grafton, přinesly jednoznačnou informaci, že se Vysočina **potýká s nedostatkem pracovní síly především u nízkých výrobních profesí**, jako jsou dělníci, jinde nazýváni operátoři nebo manipulanti. Pracovní trh aktuálně **nenabízí dostatek nezaměstnaných**, aby bylo možné všechna pracovní místa obsadit, proto často dochází k tomu, že se zaměstnavatelé snaží získat zaměstnance jiných firem pomocí lepší nabídky mezd a benefitů.

Makroekonomické ukazatele, jako například vývoj HDP či analýzy prognostiků, jednoznačně ukazují na to, že **nezaměstnanost bude ještě nadále klesat**. Byť se očekává, že právě v letošním roce 2019 **dosáhne svého dna**. Firmy tak musí čelit velké výzvě, jak tuto situaci vyřešit, aniž by ohrozily chod svých výrob. Proto se další část praktické části diplomové práce zaměřovala na **analýzu mezd, benefitů** a obecně na situaci stran

zaměstnávání dělníků u jednotlivých zaměstnavatelů kraje. **Formou dotazování** došlo skrze personální agenturu Grafton Recruitment s.r.o. ke sběru dat, která pak následnou **analýzou skrze kontingenční tabulky** a filtry byla z různých úhlů interpretována především z pohledu směnnosti, oborového zaměření firmy či z pohledu velikosti firmy. Dotazování se zúčastnilo 29 společností ze všech okresů Kraje Vysočina a přineslo mnoho zajímavých zjištění. Vyjmenována budou tedy alespoň některá z nich.

Nejprve byla věnována pozornost **průměrné hodnotě mzdy dělníka po nástupu** do zaměstnání. Tato částka, je dle výsledku z šetření 20 288 Kč/měsíc. Dále byla tato data hodnocena **z pohledu směnnosti**. Na Vysočině je nejvíce zastoupen třisměnný model (20 z 29 společností). Některé firmy kombinují více směnných modelů, přičemž nejčastější varianty jsou (řazeno dle častosti): třisměnný a nepřetržitý, dvou až třisměnný. Právě v třisměnném modelu je pak konkurence mezi firmami největší, a proto jsou i mzdy u tohoto směnného modelu nejvyšší (medián 21 550 Kč, průměr 21 177 Kč/měsíc). Nejméně využívaný je model jednosměnný, který zároveň uchazečům nejvíce chybí na trhu práce na Vysočině.

Druhým pohledem pak byla **analýza mezd dělníků po zapracování**. Opět zde platí, že nejčastěji praktikovaný model u této skupiny dělníků je model třisměnný. U třisměnného modelu tedy medián dosahuje hodnoty 22 900 Kč/měsíc, přičemž je průměr 23 205 Kč/měsíc. Rozdíl mezi průměrnou mzdou dělníka po zapracování a mzdou dělníka po nástupu ve třisměnném režimu je tedy 2 018 Kč/měsíc.

Cílem této analýzy bylo i vyhodnotit, nakolik se data liší **z pohledu velikosti zaměstnavatelů**, tedy pro účely dalšího pohledu byly firmy rozděleny na malé (do 50 zaměstnanců), střední (do 200 zaměstnanců) a na velké (nad 200 zaměstnanců). Z analýzy vyplynulo, že vyšší mzdy nabízejí firmy s větším počtem zaměstnanců, tedy firmy velké. Konkrétně firmy nad 200 zaměstnanců mají průměrnou mzdu dělníka o 1 607 Kč/měsíc vyšší než středně velké firmy (50-200 zaměstnanců) a o 3 450 Kč/měsíc vyšší než firmy malé (do 50 zaměstnanců).

Druhým důležitým pohledem je **rozdílnost mezd dle oboru zaměstnavatele**. Na Vysočině převládá obor automotive. Přičemž průměrná mzda dělníka po zapracování u oboru

automotive je 21 824 Kč/měsíc a průměrná mzda dělníka po zapracování u firem z jiných oborů je 22 673 Kč/měsíc. Toto se děje především proto, že typicky v automotive je práce dělníka často montážní s nízkou přidanou hodnotou, kterou firmy také označují jako tzv. nucený takt jednoduché práce montážního dělníka. Další výsledky analýzy jsou detailně popsány v kapitole 5. Ve výčtu již pouze zmiňuji, že pozornost byla dále věnována **bonusům, benefitům a pracovním podmínkám**.

Přidanou hodnotou této práce pak je i **závěrečný návrh opatření**, která pomohou firmám řešit aktuální nedostatek pracovní síly u dělnických profesí. Jedná se o 4 témata, kterými jsou: **stabilizace současných zaměstnanců** např. pomocí benefitů. Tedy nabídnout současným pracovníkům zajímavé benefity, kterými bude nabídka konkurenceschopná s nabídkou konkurenčních zaměstnavatelů. Dalším návrhem opatření pak je **flexibilita pracovních úvazků**. Ať už z pohledu jednosměnného režimu, který na pracovním trhu na Vysočině téměř chybí, nebo alespoň flexibilita formou plovoucího začátku a konce pracovní směny. Díky tomuto opatření pak můžeme oslovit cílovou skupinu, která v klasickém třísměnném režimu nemůže pracovat (typicky matky). Třetím návrhem opatření je **zaměstnávání cizinců**, což už je řešení, které mnoho firem začalo realizovat v praxi. Z 29 oslovených firem využívá 55% cizince, a to jak občany EU, tak i tzv. občany třetích zemí. Posledním návrhem řešení, je tzv. **průmysl 4.0.**, který je stále spíš pohledem do budoucnosti. Řeč je o robotizaci výroby a principech tzv. chytré továrny, díky čemuž dojde k postupnému nahrazení opakujících se činností, jež doposud vykonávali lidé, robotickou silou. Cílem však není zcela nahradit lidský kapitál, nýbrž ho lépe využít pro práci s přidanou hodnotou.

Závěrem lze tedy říci, že tato diplomová práce přinesla **kompletní pohled na problematiku pracovního trhu na Vysočině** a zjištěná data a analýzy jsou aktuální, prakticky využitelné a díky své vypovídající hodnotě, jež je založena na sběru dat u reálných zaměstnavatelů, jsou pak dobře využitelné právě pro stanovení dalšího trendu pracovního trhu na Vysočině, který byl v této práci nastíněn.

6 Seznam použitých zdrojů

KNIHY:

- BECKER, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 1993. Vyd. 3. Chicago. The University of Chicago Press. ISBN: 0-226- 04120-4.
- BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4. 5.
- BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8. 6.
- FORET, Miroslav; STÁVKOVÁ, Jana. Marketingový výzkum: Jak poznávat své zákazníky. Praha: Grada Publishing, 2003. 160 s. ISBN 80-247-0385-8.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita. 2001. 93s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., & SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI. 2005. 204s. ISBN: 80-7357-126-9.
- JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- JŮVA, V., sen., jun. Úvod do pedagogiky. 1995. Brno: Paido. ISBN: 80-85931- 06-0.
- KACZOR, P. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Vyd. 1. Praha: Oeconomica. 2013. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KOUBEK, J. (2007): Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky. Vyd. 4. Praha: Management Press - 400 s. ISBN: 978-80-7261-163-9.
- KOZEL, Roman. Moderní marketingový výzkum. Praha: Grada Publishing, 2006. 280s. ISBN 247-697-83.

- KREJČÍ, Tomáš. Globální a regionální aspekty trhu práce. 1. vyd. Brno: Mendelova univerzita, 2013, s.128. ISBN 978-80-7375-861-5.
- KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2007, s.183. ISBN, 978-80-246-1383-3.
- MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie: základní kurs. 11. vydání. Slaný: Melandrium. 2010. 275 str. ISBN 978-80-86175-70-6.
- MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SLON. 2002. 172s. ISBN: 80-86429-08-3.
- NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002, 151s. ISBN: 80-86419-48-7.
- NEŠČÁKOVÁ, L. Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. Praha: Grada. 2012. 272 s. ISBN: 978-80-247-4091-1.
- PICHRT, J. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. Praha. C.H. Beck. 2013. 395s. ISBN: 978-80-7400-481-0.
- PICHRT, J., & MORÁVEK, J. (Eds.). Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer. 2015. 336s. ISBN: 978-80-7478-975-5.
- SAMUELSON, PAUL, A., NORDHAUS, WILLIAM, D. Ekonomie. Praha 2010. 18. vydání. Str. 247. ISBN 978-80- 205-0590-3.
- TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. Praha. Wolters Kluwer Česká republika. 2011. 158s. ISBN: 978-80-7357-652-3.
- VANĚČKOVÁ, J. Vybrané kapitoly z pracovního práva. Praha. České vysoké učení technické. 2016. 133s. ISBN: 978-80-0105-894-7.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ Helena, KUBICOVÁ Alina. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Praha: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

ONLINE ZDROJE:

- HOLANOVÁ, Tereza. Nová průmyslová revoluce. Nezaspěte nástup Práce 4.0. Aktuálně. [online]. Citováno dne 18.10.2018. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nova-prumyslova-revoluce-nezaspete-nastup-prace-40/r~97fa2490353311e593f4002590604f2e/?redirected=1541937536>
- Charakteristika kraje Vysočina. [online]. Citováno dne 21.10.2018. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-kraje-vysocina-2102.html>
- Informace o společnosti Bosch Diesel [online]. Citováno dne 23.9.2018. Dostupné z: www.bosch.cz
- Jobinn: Proces agenturního zaměstnávání [online]. Citováno dne 23.9.2018. Dostupné z: <https://www.jobinn.cz/cs/firmy/firmy-start>
- KORBEL, Petr. Průmyslová revoluce 4.0: Za 10 let se továrny budou řídit samy a produktivita vzroste o třetinu. Hospodářské noviny. [online]. Citováno dne 18.10.2018. Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-64009970-prumyslova-revoluce-4-0-za-10-let-se-tovarny-budou-ridit-samy-a-produktivita-vzroste-o-tretinu>
- Kraj Vysočina a jeho představení. [online]. Citováno dne 8.11.2018. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Kraj_Vyso%C4%8Dina#Hospod%C3%A1%C5%99stv%C3%AD
- MATZNER, J. Právní prostor. Zaměstnávání cizinců v České republice ze zemí mimo Evropskou unii. 2018. [online]. Citováno dne 8.11.2018. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice-ze-zemi-mimo-evropskou-unii>
- Nový technický obor Vysoké školy Polytechnické [online]. Citováno dne 20.10.2018. Dostupné z: https://jihlavsky.denik.cz/zpravy_region/novy-technicky-obor-pripravi-studenty-primo-pro-praxi-20160126.html

- OECD. The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital [online]. 2001. Paris: OECD. Citováno dne 20.10.2018. Dostupné z: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/40/33703702.pdf>
- Pobočka společnosti Cooper Standard Automotive byla slavnostně otevřena v Bystřici. [online]. Citováno dne 8.11.2018. Dostupné z: https://zdarsky.denik.cz/zpravy_region/pobočka-společnosti-cooper-standard-byla-slavnostne-otevřena-v-bystrici-20170914.html
- Průmysl kraje Vysočina. [online]. Citováno dne 9.11.2018. Dostupné z: <https://www.gynome.cz/gisvysočiny/index.php?ln=cz&id=30&cat=a&typ=menu>
- Představení společnosti Kronospan [online]. Citováno dne 9.11.2018. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Kronospan>
- Predikce vývoje nezaměstnanosti. Citováno dne 20.3.2019. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2018/makroekonomicka-predikce-listopad-2018-33386>
- Představení společnosti Crystalite Bohemia [online]. Citováno dne 2.10.2018. Dostupné z: https://www.irozhlaz.cz/ekonomika/cerva-sklarny-crystalite-svetla-zamestnanci_1806041045_gol
- Představení Vysoké školy Polytechnické v Jihlavě [online]. Citováno dne 2.10.2018. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Vysok%C3%A1_%C5%A1kola_polytechnick%C3%A1_Jihlava
- Představení Západomoravské vysoké školy [online]. Citováno dne 2.10.2018. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Z%C3%A1padomoravsk%C3%A1_vysok%C3%A1_%C5%A1kola_T%C5%99eb%C3%AD%C4%8D
- Příplatky podle zákoníku práce. [online]. Citováno dne 8.11.2018. Dostupné z: <http://www.ucto2000.cz/UCTOINFO/pk1729.htm>

- RUBÍNOVÁ, A. HR news. Zaměstnávání cizinců v kostce. 2016. [online]. Citováno dne 10.11.2018. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rozvoj-id-2698897/zamestnavani-cizincu-v-kostce-id-2842034>
- Statistický přehled Úřadu práce Kraje Vysočina. [online]. Citováno dne 9.10.2018. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/bulletin/msz_up_cr_krp_v_jihl_ave_-_cervenec_2018.pdf
- STRÁNSKÝ, J. Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva. Sborník příspěvků [online]. Citováno dne 8.10.2018. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/003.html>
- ŠUBRT, B. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 2008. Citováno dne 8.10.2018. Dostupné z: https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUK_EwjP6Oq-i8nbAhWGblAKHQYIDLoQFgguMAA&url=https%3A%2F%2Fportal.mpsv.cz%2Fsz%2Fzamest%2Fzpr_prace%2Fpravni_analyza_ap_v_cr.doc&usg=AOvVaw0ibzkmn_dzr-WA9UQCcismp
- TAHOTNÁ, L. Co přinesou v roce 2017 hlavní změny zákoníku práce? 2016. [online]. Citováno dne 10.11.2018. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-prinesou-v-roce-2017-hlavni-zmeny-zakoniku-prace-104073.html>
- Tisková zpráva MPSV. Novela zákona o zaměstnanosti. [online]. Srpen 2017. Citováno dne 10.11.2018. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31209/TZ_-_Novela_zakona_o_zamestnanosti_prinasi_zmeny_nejen_u_agenturniho_zamestnavani.pdf
- Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice [online]. Citováno dne 9.10.2018. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

- V kraji Vysočina dominuje automobilový průmysl. [online]. Citováno dne 8.10.2018. Dostupné z: https://jihlavsky.denik.cz/zpravy_region/v-kraji-vysocina-dominuje-automobilovy-prumysl-20170513.html
- Vývoj společnosti Bosch Diesel v Jihlavě [online]. Citováno dne 24.10.2018, dostupné z: https://jihlava.idnes.cz/bosch-diesel-technicky-reditel-stefan-hamelmann-jihlava-vysocina-pym-/jihlava-zpravy.aspx?c=A171222_372332_jihlava-zpravy_evs
- Webová prezentace společnosti Žďas. [online]. Citováno dne 24.10.2018. Dostupné z: <https://www.zdas.com/cs/spolecnost/o-nas/>
- Webová prezentace společnosti Motorpal. [online]. Citováno dne 9.10.2018. Dostupné z: <http://www.motorpal.cz/spolecnost/>
- Webová prezentace společnosti Automotive Lighting. [online]. Citováno dne 9.10.2018. Dostupné z: <http://www.al-lighting.cz/cs#s-5>
- Webová prezentace společnosti Futaba CZ. [online]. Citováno dne 8.10.2018. Dostupné z: <http://www.fcz.cz/vyrobky/>
- Webová prezentace společnosti Valeo Compressor Europe. [online]. Citováno dne 8.10.2018. Dostupné z: <https://valeo.cz/cs/valeo-humpolec/>
- Webová prezentace společnosti Agrostroj. [online]. Citováno dne 3.11.2018. Dostupné z: <http://www.agrostromj.cz/cz/o-firme/soucasnost>
- Webová prezentace společnosti Mann Hummel. [online]. Citováno dne 3.11.2018. Dostupné z: <http://www.prumysldnes.cz/exkluzivni-rozhovory/mann-hummel-cz-sro-150513>
- Zaměstnávání cizinců. [online]. Citováno dne 3.11.2018. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-cizincu-107488.html>
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. [online]. Citováno dne 24.10.2018. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. Citováno dne 24.10.2018. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění. [online]. Citováno dne 11.11.2018. Dostupné z: <http://zakony-online.cz/?s9&q9=all>

7 Přílohy

| PODMÍNKY | |
|---|--|
| Základní mzda - nástup do zaměstnání (měsíční, hodinová, úkolová) – uveďte v hrubém a v Kč | |
| Pohyblivá složka mzdy max. (bez přípl. za směnnost) | |
| Základní mzda PO ZAPRACOVÁNÍ , tj. po 2 a více letech (měsíční, hodinová, úkolová) – uveďte v hrubém a v Kč | |
| Bonusy, pokud vzniká nárok na bonusy až po zkušební či jiné době, prosím specifikujte: | |
| Výkonnostní bonus, jeho výše | |
| 13. plat, 14. plat | |
| Roční bonus | |
| Jiný bonus | |
| Příplatky upravené pracovněprávními předpisy, prosím specifikujte, jak poskytujete (popř. uveďte výši v Kč/%): | |
| Noční (ZP minimálního 10 % průměrného výdělku) | |
| So, ne (ZP minimálního 10 % průměrného výdělku) | |
| Práce přesčas (ZP minimálního 25 % průměrného výdělku nebo náhradní volno) | |
| Práce ve svátek (ZP minimálního 100 % průměrného výdělku, nebo mzda a náhradní (placené) volno) | |
| Práce ve ztíženém prostředí (ZP 10 % minimální mzdy) | |
| Příplatky neupravené pracovněprávními předpisy, např.: | |
| Osobní příplatek (ANO/NE a max. výše) | |
| Rozdělená směna | |
| Odpolední směna (ANO/NE, výše v Kč/hod.) | |
| Další: specifikujte | |
| Odměna za pracovní pohotovost | |
| | |
| PRACOVNÍ PODMÍNKY | |
| Pracovní doba + dovolená, kde je možné kvantifikovat, uveďte max. výši v Kč: | |
| Týdenní pracovní doba (hod.) | |
| Rozvržení pracovní doby – rovnoměrné/nerovnoměrné režim: jednosměnný/dvousměnný/třisměnný/nepřetržitý | |
| Právo na dovolenou/kalendářní rok zákonný + navýšený (pokud navýšený až po určité době specifikujte) | |
| Větší rozsah pracovního volna nad zákon (např. při úmrtí rodinného příslušníka, sickdays apod.) | |
| Výhodnější poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci | |

| | |
|---|--|
| Zvláštní případy pracovního volna (sick days, cafeteria apod.) | |
| Náhrada cestovních výdajů | |
| Stravné (do i nad limit dle ZP) | |
| Nižší snížení stravného při poskytnutí bezplatného jídla pod limit podle § 163, § 170 ZP | |
| Stravování (stravenky, závodní jídelna) | |
| Přístup ke stravovacímu zařízení, pokud není možnost stravování v závodní jídelně | |
| Příspěvek na stravování do limitu a za podmínek pro daňovou uznatelnost | |
| Příspěvek na stravování poskytovaný ze soc. programů, ze zisku | |
| Stravenky – uveďte počet kusů den a výši | |
| Ostatní, kde je možné kvantifikovat, uveďte max. výši v Kč: | |
| Zaškolení, zaučení, prohlubování kvalifikace ve vztahu k příslušnému druhu práce | |
| Příspěvek na stravování nad limit a mimo podmínky pro daňovou uznatelnost | |
| Jiné náhrady výdajů než uvedené v části sedmé ZP | |
| Odměna při životním, pracovním jubileu, odchod do důchodu podle § 224 odst. 2 písm. a) ZP | |
| Finanční příspěvky poskytované ze sociálních programů – půjčky, rekreace, přestěhování | |
| Příspěvky na životní, důchodové pojištění | |
| Finanční příspěvky poskytované z daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele – doprava, bydlení | |
| Flexipass | |
| Jiné poukázky | |
| Cafeterie | |
| Příspěvek na dopravu/Firemní doprava | |
| Příspěvek na ubytování | |
| Jiný poskytovaný benefit – prosím vyplňte | |
| DALŠÍ | |
| Ochranné pracovní pomůcky | |
| | |
| OBECNÉ | |
| Jsou u Vás běžné přesčasy? | |
| Pracují u Vás cizinci? | |
| Pokud ano, jaké národnosti? | |
| Jaký je celkový počet vašich zaměstnanců? | |
| NAVYŠOVÁNÍ MEZD | |
| Navýšení mzdy v roce 2017 ano/ne, uveďte % | |
| Navýšení mzdy v roce 2018 ano/ne, uveďte % | |

