

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Katedra ekonomie

Trh práce v České republice
Bakalářská práce

Autor: Andrea Petříková
Studijní obor: Finanční management

Vedoucí práce: Ing. Vojtěch Jindra

Hradec Králové

Listopad 2018

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 14.11.2018

Andrea Petříková

Poděkování:

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Vojtěchu Jindrovi, za metodické vedení práce a konzultace při zpracování práce.

Anotace

Cílem této práce je analýza a vyhodnocení aktuálního stavu trhu práce. Problematika nezaměstnanosti, vliv odborů a kolektivní vyjednávání na pracovním trhu. Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. V teoretické části jsou obsaženy pojmy související s trhem práce v dokonalé a nedokonalé konkurenci a nezaměstnaností. Praktická část se nejprve zaměřuje na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti na trhu práce, na odbory a kolektivní vyjednávání. Pro praktickou část byl využit sběr dat z internetových zdrojů, který je následně vyhodnocen. Z výsledků je určen současný stav na trhu práce, jsou navrženy nové možnosti na podporu členů odborových organizací.

Title: Labor market in Czech Republic

Annotation

The aim of this thesis is the analysis and evaluation of the current situation on the labor market. Problematics of unemployment, the influence of unions and collective bargaining on the labor market. Bachelor thesis is divided into two parts, theoretical and practical. In the theoretical part are terms which are related with the labor market in perfect competition, imperfect competition and unemployment. Practical part is firstly focused on development of employment and unemployment on the labor market, further on unions and collective bargaining. For the practical part of this thesis data collection from the internet resources was used, which was subsequently evaluated. From the results current situation on the labor market is determined, further there are suggested new options for support members of the trade unions.

Obsah

1	Úvod.....	1
2	Trh.....	2
2.1	Trh práce v dokonalé konkurenci	3
2.1.1	Poptávka po práci.....	3
2.1.2	Nabídka práce.....	4
2.1.3	Rovnováha na trhu práce	6
2.2	Trh práce v nedokonalé konkurenci	7
2.2.1	Monopson.....	7
2.2.2	Odborové svazy na trhu práce	9
2.2.3	Bilaterální monopol.....	11
2.2.4	Segmentace na trhu práce.....	12
2.2.5	Externí a interní trh práce	13
3	Nezaměstnanost	14
3.1	Frikční nezaměstnanost.....	15
3.2	Strukturální nezaměstnanost	15
3.3	Cyklická nezaměstnanost.....	15
3.4	Dobrovolná nezaměstnanost.....	16
3.5	Nedobrovolná nezaměstnanost.....	17
3.6	Důsledky nezaměstnanosti.....	18
3.7	Rizikové skupiny na trhu práce	18
3.7.1	Nekvalifikovaná pracovní síla	18
3.7.2	Ženy	19
3.7.3	Vlivy fází životního cyklu	20
4	Praktická část.....	23
4.1	Analýza zaměstnanosti a trhu práce	23
4.1.1	Nezaměstnanost v České republice.....	23
4.1.2	Nezaměstnanost z hlediska věku a dosaženého vzdělání	26
4.1.3	Zaměstnanost dle druhu vykonávané profese.....	28
4.1.4	Volná pracovní místa na trhu práce.....	28
4.1.5	Uchazeči o zaměstnání na 1 volné pracovní místo.....	30

4.2	Volná pracovní místa na trhu práce.....	30
5	Odbory.....	33
5.1	Výše minimální mzdy vlivem odborů.....	33
5.1.1	Vztah minimální mzdy a kolektivního vyjednávání.....	34
5.2	Pracovní podmínky sjednané v PKS.....	36
5.2.1	Pracovní doba	36
5.2.2	Dovolená	37
5.2.3	Odstupné.....	39
5.2.4	Mzdové příplatky.....	41

1 Úvod

Trh práce je obsáhlé a diskutované téma nejen v současnosti. Pracovní trh se neustále vyvíjí a má podstatný vliv na celkovou ekonomickou situaci v České republice. V současné době je na trhu práce velmi nízká nezaměstnanost. Velmi příznivý vliv pro uchazeče o zaměstnání je, že si mohou vybírat ze široké nabídky pracovních pozic.

Cílem této práce je zjistit vývoj a aktuální situaci na trhu práce. Zejména pak současný stav nezaměstnanosti, vliv odborů na pracovněprávní vztahy a podmínky zaměstnavatelů.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část je zaměřena na trh práce a jeho chování v dokonalé a nedokonalé konkurenci, dále nezaměstnanost včetně rizikových skupin.

Druhá část bakalářské práce je zaměřena na praktické poznatky o trhu práce. Nejprve jsou analyzována nejaktuálnější témata současnosti a to zaměstnanost a nezaměstnanost na trhu práce. Dále volná pracovní místa, která se na pracovním trhu nacházejí. V druhé polovině praktické části jsou odbory a jejich vliv na minimální mzdu. Odbory jednájí přes tzv. kolektivní vyjednávání. Výsledkem vyjednávání je sepsaná kolektivní smlouva. Smlouva obsahuje podmínky ve prospěch zaměstnanců. Další část bakalářské práce pojednává o vlivu kolektivních smluv, počtu sjednaných smluv a vývoji kolektivního vyjednávání v pracovních podmínkách (vliv na pracovní dobu, dovolenou, odstupné a mzdové příplatky).

Pro vypracování této práce byla využita tištěná odborná literatura a internetové zdroje. Nejčastěji byla použita metoda sběru dat a analýza z elektronických internetových zdrojů z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

2 Trh

„Trh je společenská instituce, založená na směně zboží, kterou zprostředkovávají zpravidla peníze. Na trhu se střetávají kupující a prodávající, kteří chtějí prodat a nakoupit peníze za své výrobky a služby. Tyto služby označujeme jako zboží.“ (Liška 2004)

V historii byl jarmark místem, kde tržní vztahy poprvé získaly všeobecný charakter. V tomto místě lidé nakupovali a prodávaly různé výrobky. Jedni přicházeli s tím, aby prodali to, co vyrobili za účelem získání finančních prostředků. Na straně kupujícího si kupovali to, co si sami vyrobit nedokázali. Střetávali se zde lidé různých postavení s různými cíli.

Trh je tedy určitá oblast ekonomiky, kde dochází k výměně činností mezi ekonomickými subjekty prostřednictvím směny zboží. Směnou se rozumí výměna zboží nebo služeb za peníze. (Macáková 2005)

V tržním systému je stanovena cena všeho. Cena vyjadřuje jakou hodnotu má zboží v peněžním vyjádření. Vyjadřuje podmínky, za jakých lidé nebo firmy vyměňují své komodity. (Samuelson, Nordhaus 2007)

Trh lze z územního hlediska dělit na místní, národní a světový. Dělbá práce má na trh podstatný vliv, prohlubuje ho a rozvíjí. Trh místní, oblastní či regionální je první z forem trhu z územního hlediska. Tento typ představuje například jarmark nebo několik malých obchůdků ve městě. Další forma je trh národní, který je v rámci státního celku. Světový trh je projevem, že samostatnost národních trhů je pouze částečná.

Podle počtu zboží, které je na trhu sledováno se trh rozlišuje na dílčí a agregátní. Dílčím trhem se rozumí trh, kde se prodává a nakupuje pouze jediný druh zboží, agregátní je trh veškerého zboží.

Následující typ trhu je předmět koupě a prodeje, který zahrnuje trh výrobních faktorů, trh kapitálu a trh produktů. Trhem výrobních faktorů se rozumí trh práce, půdy a kapitálu. Dalším zmíněným trhem je trh peněz, který úzce souvisí s trhem kapitálu a trh výrobků a služeb na trhu produktů. (Macáková 2005)

2.1 Trh práce v dokonalé konkurenci

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka s poptávkou po jednom faktoru. Na straně poptávky jsou tedy firmy a na straně nabídky jsou domácnosti.

Práce je odměňována tzv. mzdou, která je pro převážnou část lidí jediným zdrojem pro zajištění základních potřeb. Mzda je podle zákoníku práce definována jako: „peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

V Dokonale konkurenčním trhu práce vystupují ve velkém počtu prodávající a kupující, kteří nemohou ovlivnit mzdovou sazbu. Je nutné podotknout, že zde nepůsobí odbory ani velké firmy, není zde nikdo, kdo by mohl trh práce kontrolovat. (Jurečka 2013)

2.1.1 Poptávka po práci

Jedna z definic poptávky zní: „Funkce vyjadřující závislost poptávaného množství statku na jeho ceně, na důchodu spotřebitele a na cenách ostatních statků.“ (Hindls, Holman, Hronová a kol. 2003)

Na trhu práce se po práci poptávají firmy, které zde jsou v roli zaměstnavatele. Firma hledá kvalifikované zájemce na zrovna vytvořenou pozici. (Jurečka 2013)

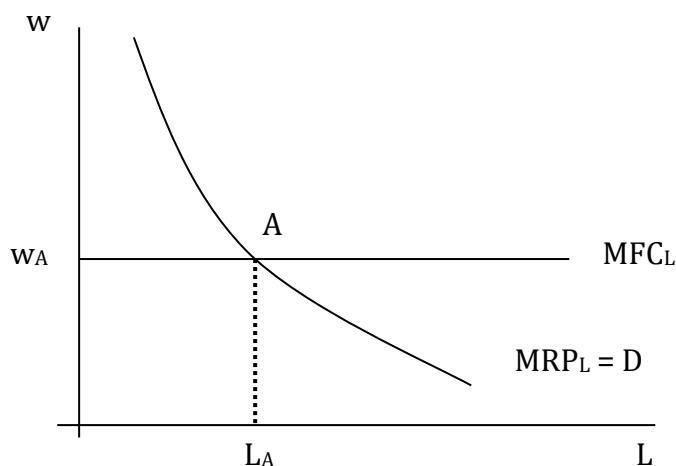
Firmy se tedy poptávají na určitý druh práce, někdy se může stát, že nenachází dostatek vyučených pracovníků pro danou pozici. V tomto případě je firma ochotna přijmout i lidi s odlišnou kvalifikací a následně je zaučit na práci, pro kterou je potřebují. (Holman 2011)

Firma dosahující zisku najímá takové množství práce, aby se příjem z mezního produktu práce (MRP_L) vyrovnal s mezními náklady na práci (MFC_L), resp. se mzdovou sazbou: $MRP_L = MFC_L = w$.

Příjem z mezního produktu práce je součin mezního produktu práce (MP_L) a ceny produktu (P): $MRP_L = MP_L \cdot P$.

Při mzdové sazbě w_A je zaměstnanost L_A určena bodem A, z toho vyplývá, že mezní příjem z produktu práce je shodný s výší mzdy.

Obrázek 1: Poptávka po práci



Zdroj: Vlastní zpracování (Miras.cz)

V grafu je vidět klesající křivka mezního příjmu z produktu práce (MRP_L) a konstantní mzdová sazba. Pokud firma zaměstná méně L_A zaměstnanců, bude $MRP_L > w$ a to platí i naopak. (Macáková 2005)

2.1.2 Nabídka práce

Jedna z mnoha definic nabídky zní: „*funkce vyjadřující závislost nabízeného množství na ceně.*“ (Hindlis, Holman, Hronová a kol. 2003)

Vzniká tak, že člověk nebo firma vyrovnává mezní příjem s mezními náklady. Průběh funkce nabídky bývá zpravidla rostoucí, zvyšováním dané činnosti

dochází ke zvýšení mezních nákladů příležitosti. (Hindlis, Holman, Hronová a kol. 2003)

Nabídka práce je množství hodin, které lidé věnují na výdělečnou činnost. Hlavními faktory nabídky práce jsou odpracované hodiny, participace pracovní síly a imigrace. (Samuelson, Nordhaus 2007)

Cíl spotřebitele je maximální dosažení užitku. Spotřebitel se bude snažit zvýšit počet odpracovaných hodin, do té doby než se mezní užitek ze zboží získaného z poslední hodiny práce vyrovná s mezním užitekem z poslední hodiny volného času. Dosažení maximálního užitku je, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou možnostech shodný. (Macáková 2005)

2.1.2.1 Substituční a důchodový efekt

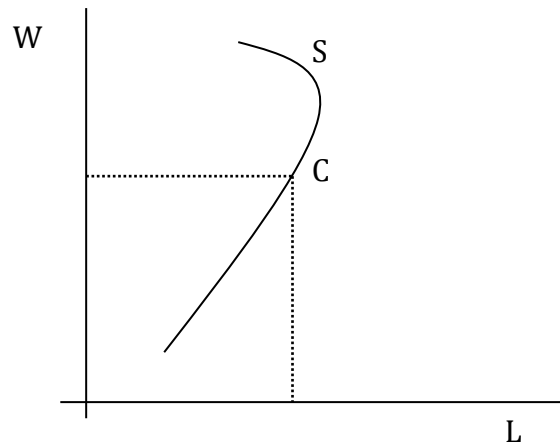
„Substituční efekt vyjadřuje stav, kdy vyšší mzdy zvyšují zájem o práci, vyzývají k většímu využití disponibilního času a tím omezují objem volného času (neboť ten je „příliš drahý“ na to, aby mohl být věnován zábavě namísto dobře placené práci).“

„Důchodový efekt se projevuje tehdy, když domácnost má stabilizovanou úroveň saturace potřeb a není nucena nabízet větší množství práce, protože stanovené životní úrovni dosáhne při rostoucí úrovni příjmů s daným objemem nabízené práce.“ (Kuchař 2007)

Substituční efekt převažuje nad důchodovým v případě, že dochází k růstu mezd, tak roste i nabízené množství práce. (Kuchař 2007)

Zpětně zakřivená křivka individuální nabídky práce ukazuje vztah mzdové sazby (W) a nabízeného množství práce (L).

Obrázek 2: Křivka individuální nabídky práce



Zdroj: Vlastní zpracování (Miras.cz)

Nabídka práce zlehka roste, pokud roste mzda do bodu C, zde převládá vliv substitučního efektu.

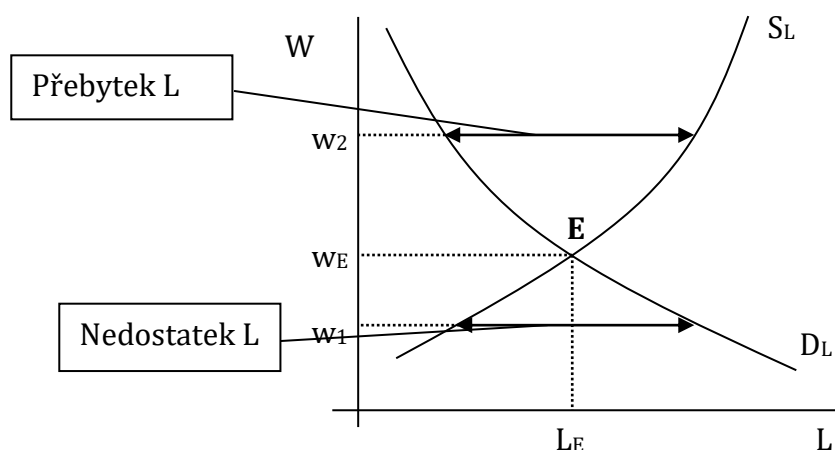
Od bodu C dochází ke snížení nabízeného množství práce, které snižuje mzdová sazba, zde převládá důchodový efekt nad substitučním. (Jurečka 2013)

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vznikne, jen pokud dojde k vyrovnání nabídky s poptávkou při tzv. rovnovážné mzdové sazbě. Rovnovážná mzdová sazba je dána průsečíkem dvou křivek, tržní poptávky po práci D_L a tržní nabídkou práce S_L . (Macáková 2005)

Křivka tržní poptávky po práci (D_L) znázorňuje jaká je ochota firem zaměstnat pracovníky. Křivka nabídky práce (S_L) znázorňuje jednotlivce, pracovníky a jejich ochotu pracovat při každé úrovni mzdové sazby.

Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Vlastní zpracování (Miras.cz)

Průsečík Rovnováha na trhu práce nastává v bodě E (equilibrium) při rovnovážné mzdě W_E a zaměstnanosti L_E . Pokud se mzdová sazba odchýlí, dochází tak na trhu práce k přebytku nebo naopak nedostatku práce. (Holman 2011)

2.2 Trh práce v nedokonalé konkurenci

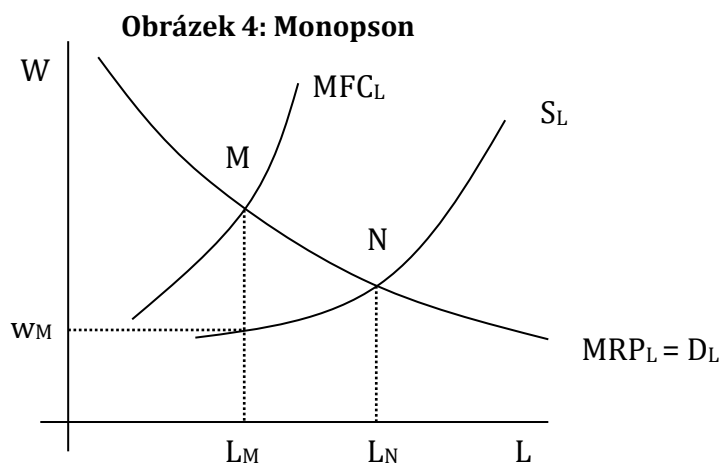
Na reálném trhu práce se vyskytuje mnoho projevů nedokonalé konkurence. Za ty to projevy se považují například mzdy, které na trhu práce reagují podstatně pomaleji, než je tak u cen na trhu výrobků a služeb, jedná se o tzv. mzdovou strnulost. Působí zde i jiné faktory, které skutečný trh práce odchyľují od dokonalé konkurence, jsou jimi např. odbory. (Macáková 2005)

2.2.1 Monopson

Monopolní síla na straně poptávky po práci znamená, že existuje pouze jedna dominantní firma, která zaměstnává práce schopné lidi v určité oblasti. V tomto případě se firma nachází v postavení tzv. monopsonu.

Monopson umožňuje kupovat zboží za nižší cenu, než je tomu v dokonalé konkurenci. (Macáková 2005)

Monopsonní firma může ovlivnit mzdovou sazbu svých pracovníků. Mzdová sazba není monopsonistovi určena trhem, ovlivňuje jí sám určením rozsahu práce, kterou najímá. (Jurečka 2013)



Zdroj: Vlastní zpracování (Miras.cz)

Monopsonista, který najímá dodatečnou práci, zvyšuje mzdu svým zaměstnancům.

Mezí náklady práce jsou vyšší než mzda nutná pro zaměstnání dodatečné jednotky práce, musí se zvýšit mzda i již najatým zaměstnancům:

$$MFC_L > w$$

Firma dosahující zisku najímá takové množství práce, dokud příjem z mezního produktu práce převyšuje mezní náklady na práci. Jelikož jsou v monopsonu mezní náklady na práci vyšší než nabídka práce, bude tedy počet pracovníků dán bodem M. V bodě M dochází k protnutí dvou křivek, mezních nákladů a poptávkou po práci. U monopsonu roste křivka mezních nákladů na práci rychleji, než křivka nabídky práce firmě. (Macáková 2005)

2.2.2 Odborové svazy na trhu práce

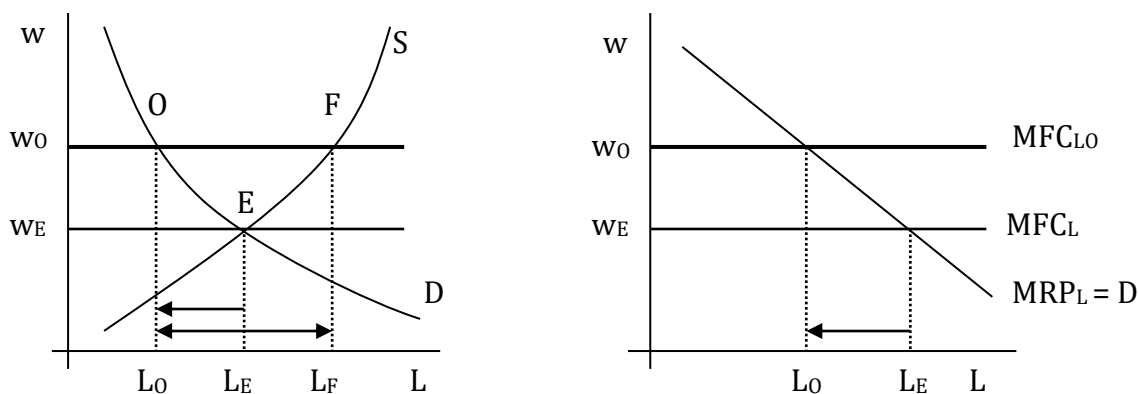
Odborovými svazy se rozumí organizované skupiny pracovníků, kteří se snaží prosadit své zájmy. Jejich cíl je ovlivnit podmínky práce, především, co se týče jistoty zaměstnání a jejímu finančnímu ohodnocení (mzdě). Odbory se snaží zajistit také dostatečnou bezpečnost práce, kvalitu pracovního prostředí, zdravotní péči, dovolenou, příplatky nebo bonusy za práci přesčas, apod. (Jurečka 2013)

Na trhu práce jsou tři základní možnosti dosažení vyšší mzdové sazby členů odborů, jsou jimi: zvýšení mzdové sazby, snížení nabídky práce, zvýšení poptávky po práci.

1) Zvýšení mzdové sazby

Za určitých okolností si mohou odbory vynutit u zaměstnavatelů lepší mzdové sazby. Zvyšování mzdy vede k menšímu najímání množství práce. Firmy si stanovují rozsah své zaměstnanosti a odbory mzdovou sazbu.

Obrázek 5: Zvýšení mzdových sazeb (mzdový práh)



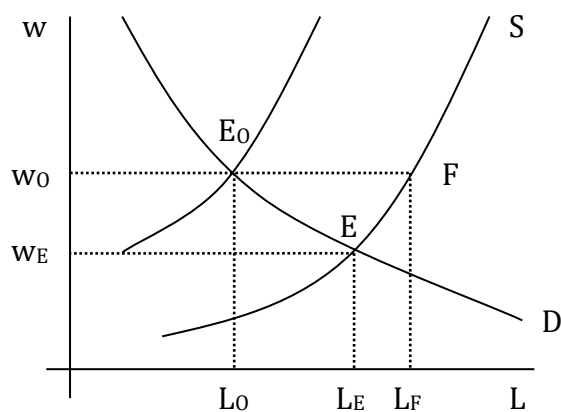
Zdroj: Vlastní zpracování (Miras.cz)

Rovnovážná mzdová sazba w_E je průsečíkem dvou křivek, nabídky práce a poptávky po práci. Odbory sjednají mzdovou sazbu w_0 , následně vznikne na trhu práce přebytečná nabídka práce v rozsahu od L_0 do L_F .

2) Snížení nabídky práce

Druhá možnost, jak zvýšit mzdovou sazbu je snížení nabídky práce. Snížení nabídky práce se v grafu projeví posunem křivky nabídky práce směrem doleva (z S do S_0). Odbory musí dosáhnout zaměstnávání pouze členů odborů a omezit zaměstnávání těch, kteří nabízejí jen práci určitého druhu.

Obrázek 6: Snížení nabídky práce



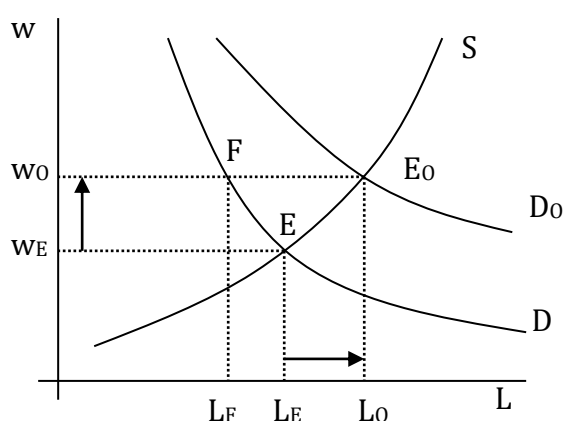
Zdroj: Vlastní zpracování (Miras.cz)

Efekt snížení nabídky práce vede ke zvýšení mzdové sazby, zároveň dojde k přebytku pracovních sil L_0L_F .

3) Zvýšení poptávky po práci

Třetí z možností zvýšení mzdové sazby je zvýšení poptávky po práci. Zvýšení poptávky po práci se v grafu projeví posunem poptávkové křivky z bodu D do bodu D_0 . V této možnosti dochází jak ke zvýšení mzdové sazby, tak zvýšení zaměstnanosti.

Obrázek 7: Zvýšení poptávky po práci



Zdroj: Trh práce - Mikroekonomie - Miras.cz/Seminárky. Miras.cz - osobní stránky, cestování, seminárky, akcie [online]. Copyright © 2000 [cit. 06.11.2018]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

Posun poptávky z D do D_0 má následný vliv na mzdu, kterou zvýší z w_E do w_0 a množství práce se zvýší z L_E do L_0 . (Macáková 2005)

2.2.2.1 Kolektivní vyjednávání

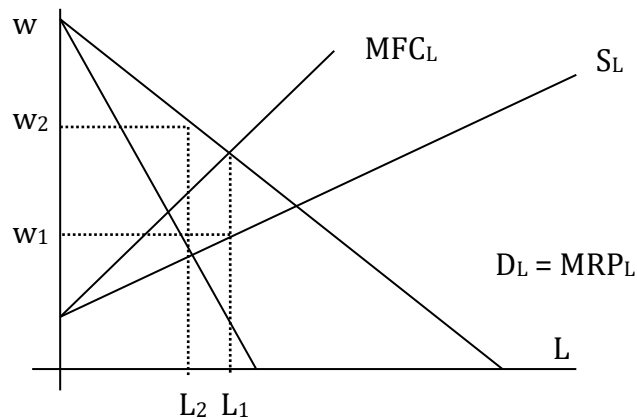
Kolektivní vyjednávání je jednání o výši mezd a pracovních podmínkách zaměstnanců. Kolektivně vyjednávat se může jen prostřednictvím odborových organizací. Celé kolektivní vyjednávání je dáno zákonem o kolektivním vyjednávání. Pokud vyjednávání skončí úspěšně, sepíše se tzv. kolektivní smlouva, která se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace. (finance.cz)

2.2.3 Bilaterální monopol

Bilaterální neboli dvoustranný monopol vznikne v případě, kdy je monopolní síla na straně nabídky práce i na straně poptávky po práci. (Macáková 2005)

Tyto dva subjekty mají opačné cíle a vzájemně na sebe narážejí (střetávají se), strana kupujícího (monopson) se snaží, aby zaměstnanci měli co nejnižší mzdovou sazbu. Druhá strana prodávajícího (monopol ze strany odborového svazu) se naopak snaží mít pro zaměstnance co nejvyšší mzdovou sazbu. Jaký vliv bude mít střet těchto dvou subjektů monopsonu a monopolu nelze předem určit.

Obrázek 8: Bilaterální monopol



Zdroj: Vlastní zpracování (edu.cz)

Monopson vychází z rovnosti přímek MRP_L a MFC_L , optimální zaměstnanost je L_1 s nižší mzdovou sazbou w_1 . Nabízená práce monopolem vychází z rovnosti MR_L a S_L , odbory prosazují zaměstnanost L_2 s vyšší mzdovou sazbou v bodě w_2 . (Hořejší 2010)

2.2.4 Segmentace na trhu práce

Pojem segmentace trhu měla vyjádřit podmínky, za kterých lidé vstupují na trh práce, liší se podle toho, kam a na jaká pracovní místa nastupují. Stav, kdy se trh rozděluje na velký počet dílčích trhů s různými pravidly obsazování pracovních míst a jejich mzdového a jiného ohodnocení.

Po druhé světové válce se vlivem sociálně-ekonomických změn v hospodářsky vyspělých zemích začaly projevovat segmentační procesy. Segmentační procesy se odlišují mezi jednotlivými součástmi trhu práce podle toho, jaký je jejich význam v sociální a ekonomické struktuře společnosti a jaký je jejich vývoj. Každý segment odlišuje sociálně ekonomické faktory, kterými jsou pracovní místa, ocenění práce, prestiž, pracovní jistoty atd.

Trh práce je množina, kde se navzájem prolínají a ovlivňují segmenty, které se stále vyvíjí. (Kuchař 2007)

2.2.5 Externí a interní trh práce

Trh práce lze rozdělit do dalších dvou sektorů, a to na interní a externí trh práce.

Vnitřní (interní) trh práce zahrnuje pracovní místa, která jsou obsazována na základě principu seniority. Odměňování záleží spíše na charakteristice pracovní pozice než na individuálním výkonu. (Kuchař 2007)

Externí trh je oproti tomu podřízen zákonu nabídky a poptávky. Na tomto trhu se o pracovní místa soutěží, vítězí výkonnost, malé požadavky pracovníků a loajalita k firmě. Pracovní místa jsou méně placená, lépe definovaná a více kontrolovaná, nevyžaduje se zde vyšší kvalifikace. Jedná se spíše o sezónní a příležitostné zaměstnání. (Kuchař 2007)

3 Nezaměstnanost

„Nezaměstnanost je spíše složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí znamená totiž pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé je práce nejen zdrojem osobního důchodu, nýbrž smysluplnou činností naplňující část jejich životního času.“ (Brožová 2003)

Nezaměstnanost je makroekonomický problém, na který je soustředěna pozornost jak tvůrců makroekonomické politiky, tak i široké veřejnosti. (Liška 2004)

Obyvatelstvo můžeme rozčlenit na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Ekonomicky aktivní jsou zaměstnaní a nezaměstnaní. Zaměstnaní jsou ti, kteří vykonávají jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Jsou jimi také lidé, kteří již mají práci, ale zrovna nepracují z důvodu například nemoci, dovolené nebo stávkují. Nezaměstnaní jsou ti, kteří jsou schopni pracovat a nemají placené zaměstnání a ani nepracují ve vlastní firmě, ale aktivně práci hledají. Tito lidé musí být schopni nastoupit do práce během určité doby (např. 14 dní). Zaměstnaní a nezaměstnaní tedy dohromady tvoří pracovní sílu země. (Brožová 2003)

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (osoby mimo pracovní sílu) jsou osoby, které nejsou ekonomicky aktivní a jsou nezaměstnaní, jsou jimi např. děti předškolního věku, osoby navštěvující vzdělávací instituce, starobní důchodci, osoby handicapované apod. (Liška 2004)

Pro měření nezaměstnanosti se používá standardně ukazatel míry nezaměstnanosti.

Pro výpočet míry nezaměstnanosti v procentech se používá tento vzorec:

$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100$$

U je počet nezaměstnaných

L je počet zaměstnaných

u je míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech (Brožová 2003)

3.1 Frikční nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost existuje, aby měl člověk čas na hledání nového pracovního místa. Vzniká například, když pracovník sám opustí zaměstnání a hledá si nové (lepší) nebo pokud zaměstnanec dostane výpověď, patří sem také studenti, kteří čerstvě dokončí studia. Do tohoto druhu nezaměstnanosti patří tzv. sezónní nezaměstnanost vyskytující se například v zemědělství nebo stavebnictví. (Pavelka 2006)

3.2 Strukturální nezaměstnanost

Vzniká pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po současné práci, zatímco nabídka se nepřizpůsobila. Tato forma nezaměstnanosti odhaluje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Její nerovnováha se může vyzorovat mezi regiony nebo jednotlivými povoláními, a to jen v případě, když jedno odvětví roste na úkor druhého. (Samuelson, Nordhaus 2007)

3.3 Cyklická nezaměstnanost

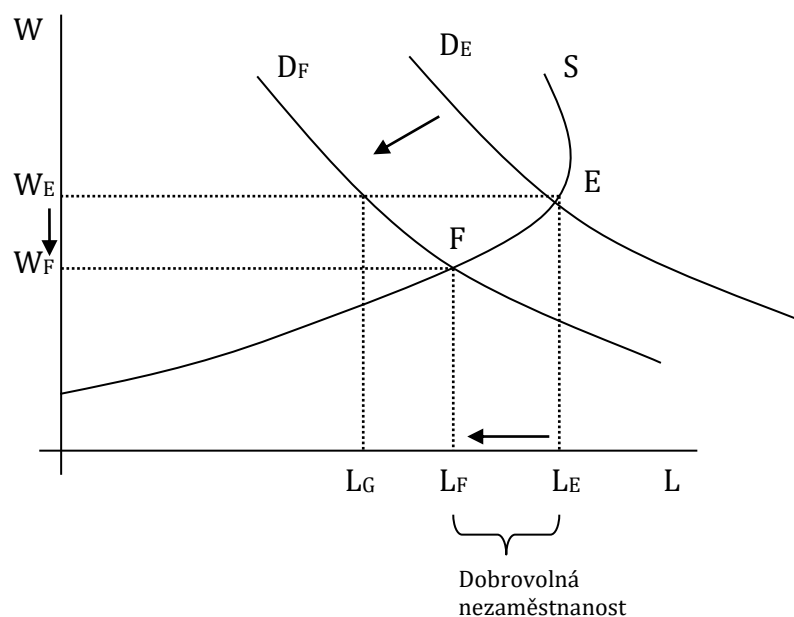
Vyplývá ze všeobecné recese hospodářství a je spojena s klesající fází hospodářského cyklu. V době recese je celková poptávka v ekonomice nedostatečná, to znamená, že poptávka po práci je nízká. V této nezaměstnanosti je počet lidí, co hledají práci vyšší než počet volných míst. Cyklické nezaměstnanosti se jinak říká nezaměstnanost z nedostatečné poptávky. (Liška 2004)

3.4 Dobrovolná nezaměstnanost

„Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Proto také nemůže práci najít.“ (Holman 2011)

Ten, kdo je dobrovolně nezaměstnaný se může věnovat svému volnému času (např. cestování) a jiným aktivitám místo práce za tržní mzdu. Pokud hledá svou první práci, tak může být i frikčně nezaměstnaným. Existuje celá řada důvodů, proč se pracovníci rozhodli nepracovat, a přesto jsou započítáni ve statistikách jako zaměstnaní. (Samuelson, Norhaus 2007)

Obrázek 9: Dobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Vlastní zpracování (edu.cz)

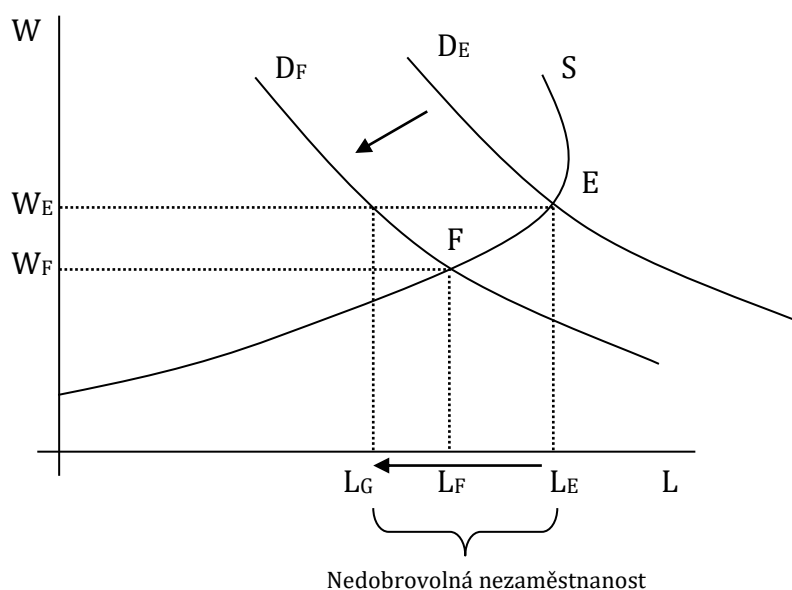
V grafu je znázorněn vznik dobrovolné nezaměstnanosti, který se projevuje poklesem poptávky, tzn. posunem křivky poptávky doleva. Tato změna poptávkové křivky má vliv na pokles nezaměstnanosti z L_E na L_G . Mzda se snížila z W_E na W_F a zaměstnanost se znovu zvýšila z L_G na L_F . Firmy jsou při mzdě W_F ochotny zaměstnávat L_F lidské práce. Zaměstnanost znázorněna v grafu mezi L_E a L_F jsou lidé, kteří zůstali dobrovolně nezaměstnaní. (Holman 2011)

3.5 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost je když „nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří z nich by akceptovali dokonce mzdu nižší), avšak nemohou ji najít.“ (Holman 2011)

Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky, které zabraňují poklesu mezd. Tento druh nezaměstnanosti je daleko horší než dobrovolná nezaměstnanost. Zatímco v dobrovolné nezaměstnanosti lidé odmítají práci, které nejsou přesně podle jejich představ, tak v nedobrovolné jsou lidé ochotni přijmout i práci, která není dobře placená a i přesto ji nenachází. (Holman 2011)

Obrázek 10: Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Vlastní zpracování (edu.cz)

Graf znázorňuje vznik nedobrovolné nezaměstnanosti, který se v porovnání s dobrovolnou nezaměstnaností liší tím, že mzda W_E neklesá. Pokles poptávkové křivky má vliv na pokles nezaměstnanosti z L_E na L_G . Nedobrovolná nezaměstnanost v tomto rozsahu L_E až L_G vznikne v případě, když neklesne mzda. Firmy zaměstnávají L_G lidí a práci mezitím hledá L_E lidí.

3.6 Důsledky nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost může mít významný dopad pro společnost a hospodářství. Pro společnost se jedná o problém související s poklesem příjmu a s tím spjatými problémy, pro hospodářství jde o ztrátu cenných zdrojů. Období vysoké nezaměstnanosti významně ovlivňuje výkon v hospodářství, nálady a postoje lidí v jejich rodinném životě. (Samuelson, Nordhaus 2007)

Nepříznivé dopady se dělí na ekonomické a sociální.

Ekonomické dopady jsou, když je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, pak je vytvořený produkt vyšší než potencionální a tak dochází ke ztrátě produkce.

Sociální dopady znamenají více kriminality, alkoholismu a různých nemocí lidí, toto může být následek tzv. dlouhodobé nezaměstnanosti. Kromě následků uvedených v předešlé větě ztrácí dlouhodobě nezaměstnaní i pracovní návyky, což může způsobit to, že se jim práce pak bude hledat hůř. (Pavelka 2006)

3.7 Rizikové skupiny na trhu práce

Jednotlivé sociální skupiny mají rozdílné možnosti a schopnosti reagovat na změny při vývoji na trhu práce. Absence vzdělání, odlišná barva kůže, vyšší věk, atd. se stávají poměrně častou překážkou v nalezení pracovního místa. (Kuchař 2007)

3.7.1 Nekvalifikovaná pracovní síla

Lidé s nižší kvalifikací mají větší strach ze ztráty zaměstnání než ti výše kvalifikovaní. Spousta analýz a průzkumů uvádí, že největší počet nezaměstnaných právě bývá u této skupiny s nižší kvalifikací nebo dokonce se žádnou kvalifikací. Růst úrovně práce vyžaduje stále vyšší úroveň vzdělání a ti, kteří ho nedosahují to budou mít stále obtížnější. V tomto případě je nejlepším řešením donutit lidi, kteří nejsou tak kvalifikovaní o získání určitého stupně vzdělání pro lepší hledání pracovního místa.

Jediný problém, který se vyskytuje u většiny z nich je, že nechtějí už dál studovat, že jsou lenošiví anebo nemají dostatečnou intelektuální kapacitu k dokončení odborného vzdělání.

Řešením tohoto problému je snížení nebo odejmutí sociálních podpor, jiné východisko zde nejspíše neexistuje. (Kuchař 2007)

3.7.2 Ženy

Další skupinou, která je vystavená většímu riziku nezaměstnanosti na trhu práce jsou ženy, které mají nízkou nebo neperspektivní kvalifikaci. (Kuchař 2007)

„Přesvědčení, že situace, kdy muži představují ve společnosti rozhodující ekonomickou i politickou sílu, zatímco ženy se věnují spíše „doplňkovým“ aktivitám, jakými jsou vytváření sociálního zázemí a výchova dětí, je přirozená a v souladu s přírodou, představuje jeden z nejrozšířenějších mýtů.“ (Křížková, Pavlica 2004)

Výhodou žen na trhu práce může být to, že se mnohem více než muži angažují pracovat na zkrácené pracovní úvazky, na méně hodin, pouze některé dny v týdnu nebo doma. Některé jsou ochotny přijmout i práci, která je určena spíše pro muže.

Odlišné od mužů pracujících na trhu práce je u žen mateřská dovolená a opětovný návrat na trh práce. Významnou roli má vzdělání a dosažená kvalifikace. Proto také v dnešní době ženy odkládají mateřství. Dítě si ženy pořizují, až když mají své jistoty, dostudovanou vysokou školu, jistější práci, aby věděly, že se mají kam vrátit, atd. Spousta žen má tu možnost být v kontaktu se zaměstnavatelem v době mateřské, například domácími pracemi, pracemi přes internet, částečnými úvazky apod.) (Kuchař 2007)

3.7.3 Vlivy fází životního cyklu

Velký význam ve vnímání jistoty zaměstnání a jiných charakteristik spojených s pozicí na trhu práce hraje věk. S rostoucím věkem má člověk zaběhlé své stereotypy a tudíž není tak flexibilní jako dříve, avšak věk jako takový příliš velkou roli nehraje. Významnější roli hraje v analýze vnímání nejistot, které jsou spojené s dalšími charakteristikami označovanými jako fáze životního cyklu. Jedná se především o charakteristiky, které jsou spojené se začátkem pracovní dráhy nebo jejím ukončením (před důchodem). (Kuchař 2007)

3.7.3.1 Absolventi škol

Obtížné hledání zaměstnání mají i mladí lidé, kteří právě dokončili školu. Jedná se především o absolventy mezi 19 - 24 lety. Jsou to lidé se základním vzděláním a absolventi středních škol. Stále častěji se zde objevují studenti, kteří právě dokončili vysokou školu, nejčastěji bakalářské studium. Hlavním specifikem této skupiny absolventů je nedostatek praktických zkušeností, které zahrnují zkušenosti vyplývající z daného studovaného oboru v praxi a základní pracovní návyky. Řada studentů se snaží si postupně získat pracovní zkušenosti již v průběhu studia. Nejčastěji pracují při studiu studenti vysokých a vyšších odborných škol, ti pak mají nejméně problémový přechod do praxe. Na trhu práce se čím dál více objevují nabídky určené absolventům. (Kuchař 2007)

3.7.3.2 Předdůchodový věk

Do této skupiny se řadí lidé, kteří jsou na konci své profesní dráhy, blíží se jim odchod do důchodu. Pokud v tomto věku ztratí zaměstnání jsou vystaveni větším problémům na trhu práce. U mužů je nejvíce riziková skupina ve věku 50 - 54 let, kdy se zvyšuje míra nezaměstnanosti, aby poté opět klesla na původní úroveň. K tomuto zvýšení dochází opakovaně, a proto je tato skupina brána jako riziková. U žen je ve věku 50 - 54 let zvýšení míry nezaměstnanosti poněkud vyšší než u mužů. V následujících letech je pak míra nezaměstnanosti nižší. U žen

k těmto výrazným změnám dochází opakovaně, a proto jej lze charakterizovat jako stabilní vývojový trend. (Kuchař 2007)

3.7.3.3 Osoby se zdravotním postižením

Další skupinou jsou osoby se zdravotním postižením, jsou to osoby, které mají výraznější problémy s nalezením odpovídajícího pracovního uplatnění. Zde je nutné podotknout, že jde o skupinu, která je z hlediska charakteru postižení, jak už fyzického, psychického, genetického či postižení získaného nemocí nebo úrazu silně heterogenní. V minulosti byla většina z této skupiny pracujících donucena z ekonomických důvodů ukončit svou činnost. Tímto se omezily pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením a to vedlo k růstu jejich nezaměstnanosti.

Pokud chce firma zaměstnat osobu se zdravotním postižením, musí vynaložit nemalé investice. Ať už se jedná o úpravu pracovního prostředí nebo bezbariérový přístup. Dalším faktorem je, že osoby zdravotně postižené nemají dostatečné vzdělání a jen málo z nich je kvalifikovaných. Tato kombinace vzdělání spolu se zdravotním handicapem tvoří velmi vážnou bariéru vstupu na pracovní trh. Místa pro nekvalifikované zaměstnance budou ubývat. (Kuchař 2007)

3.7.3.4 Romové

Romové jsou jediná národnostní skupina v České Republice, která jsou etnickou, kulturní a ekonomickou minoritou. Jejich pozice je v naší společnosti velice specifická. Romská národnost byla zákonem uznána až v roce 1990. Do tohoto roku byla tato specifická skupina považována za etnický útvar nebo „historické společenství lidí se specifickou etnickou povahou“.

Příčiny problémovosti Romů jsou zcela zřejmé, nižší adaptabilita na sociální prostředí majoritní populace, která je způsobena odlišným kulturně-sociálním vývojem ve spojení s jejich specifickým chováním. První odlišnost je jejich postoj ke vzdělání, které zajímá jen menší skupinu Romů. Většina z nich má nízké

vzdělání, např. základní školu, speciální školu nebo dokonce neukončené základní vzdělání. Někteří musí překonávat i jazykovou bariéru.

Důsledek tohoto stavu jsou velké problémy na pracovním trhu, jejichž základním výrazem je masová nezaměstnanost. (Kuchař 2007)

4 Praktická část

4.1 Analýza zaměstnanosti a trhu práce

Začátkem roku 2018 podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva očištěný od sezónních vlivů dosáhl 76,4 % ve věkové kategorii od 15 do 64 let v porovnání s lednem 2017 se míra ekonomické aktivity zvýšila o 0,6 %. (ČSÚ, 2018). V praktické části bude řešena nezaměstnanost České republiky a následně odbory jejich vliv na minimální mzdu a počet uzavřených kolektivních smluv v různých pracovních podmínkách.

4.1.1 Nezaměstnanost v České republice

Česká republika měla značně vysokou míru nezaměstnanosti, což mohlo být zapříčiněno doznívající ekonomickou krizí. Pro vývoj situace na trhu práce budou porovnávány údaje za posledních pět let a to vždy na začátku roku a na konci roku se zohledněním sezónních vlivů.

Tabulka 1: Nezaměstnanost v České republice na začátku roku

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Celková nezaměstnanost	585 809	639 274	556 191	467 403	389 416	289 228
Míra nezaměstnanosti	8,0 %	8,6 %	7,7 %	6,4 %	5,3 %	3,9 %
Počet volných pracovních míst	33 794	36 394	62 300	107 779	135 536	230 728

Zdroj: Vlastní zpracování dle dostupných dat (Kurzy cz, 2018)

Tabulka 2: Nezaměstnanost v České republice na konci roku

	2013	2014	2015	2016	2017
Celková nezaměstnanost	596 833	541 914	453 100	381 373	280 620
Míra nezaměstnanosti	8,2 %	7,5 %	6,2 %	5,2 %	3,8 %
Počet volných pracovních míst	35 178	58 739	100 000	132 500	217 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle dostupných dat (Kurzy cz, 2018)

Rok 2013 dosáhl vysoké míry nezaměstnanosti, která vystoupla až na 8%. Na začátku roku 2013 tato zaměstnanost stoupla především kvůli sezónním pracím. Na konci ledna tohoto roku evidovaly Úřady práce z hlediska rizikových skupin na trhu práce celkem 46,9 % nezaměstnaných žen, 6,1 % nezaměstnaných absolventů a mladistvých a 10, 8% osob se zdravotním postižením, kteří byli bez práce. Koncem roku se míra nezaměstnanosti zvýšila o 0,2% opět kvůli sezónnosti, na úřadech práce bylo celkem hlášeno 596 833 uchazečů, což je o 7024 uchazečů více než počátkem roku 2013.

Celkově nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazoval rok 2014, kde rekordně stoupla míra až na 8,6 %. V lednu roku 2014 hledalo práci celkem 639 274 lidí, což je o 32 441 nezaměstnaných více než na konci roku 2013 a o 43 465 lidí více než v tomto období před rokem. Podíl nezaměstnaných koncem roku 2013 a začátkem roku 2014 vzrostl o 0,4 %. Podle úřadu práce ČR hledalo v tomto období práci 8,2 % žen a 9 % mužů, převaha mužů byla především kvůli přerušení sezónních prací například v zemědělství, stavebnictví atd. Skupinou nových uchazečů byli především ti, kterým skončily termínované pracovní smlouvy a dohody, ve větší míře také přicházely na úřad práce také osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), které ukončily podnikání.

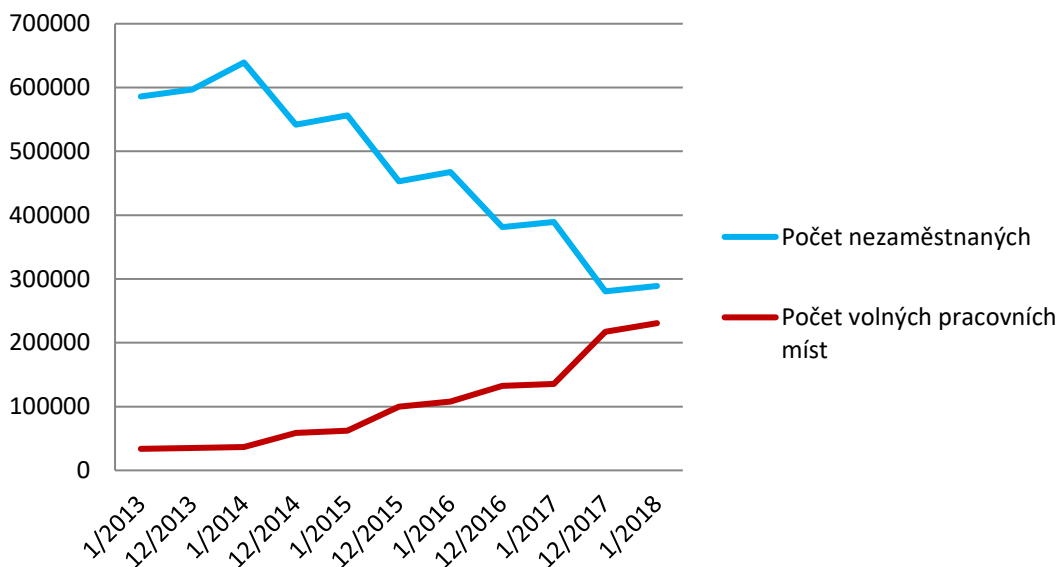
Leden v roce 2015 přinesl pozitivní zprávy v oblasti nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se oproti předchozímu roku snížila skoro o celé procento, přesněji o 0,9% a to především díky růstu domácí ekonomiky, kde vznikaly nové pracovní nabídky a to v odvětví stavebním, průmyslovým a také v sektoru služeb. Začátkem roku se míra nezaměstnanosti zvýšila o 0,2% tradičně kvůli sezónnosti. Úřady práce evidovaly 62 300 volných pracovních míst, což je téměř dvojnásobek oproti roku 2013.

Rok 2016 vykazoval rekordní výsledek v počtu volných pracovních míst a to 107 779, což bylo zatím nejvíce již od roku 2008. Největší zájem byl o pomocné pracovníky ve výrobě, dělníky, řidiče atd. Nezaměstnaných osob, které byly bez práce déle, než 1 rok činilo 40,1 %, na podporu dosáhlo 26,5 % uchazečů.

V průběhu roku 2017 byl zatím nejvýraznější pokles míry nezaměstnanosti o celé procento a půl. Toto je důsledek, že zaměstnavatelé nemohou nebo mají problém najít potřebné množství nových zaměstnanců, kteří mají dostatečnou kvalifikaci. O dostatečně kvalifikované lidi je nouze napříč obory a to právě vyvolává tlak na růst mezd.

Na konci roku se registrovalo celkem 280 620 uchazečů o zaměstnání, podíl nezaměstnaných tak dosahuje úrovně 3,8%. Někteří lidé jsou na úřadu práce hlášeni, aby mohli pobírat sociální dávky, a mezitím pracují nelegálně. Český statistický úřad dokáže odhalit skupiny lidí, kteří nepracují a práci si hledají.
(Kurzy CZ)

Graf 1: Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu nezaměstnaných



Zdroj: Vlastní zpracování dle dostupných dat (Kurzy cz, 2018)

Z tabulek i grafu lze vidět, že sezónní práce má podstatný vliv na zaměstnanost a nezaměstnanost. V lednu se na úřady práce hlásí mnohem více lidí než v průběhu roku. Graf znázorňuje, že počet nezaměstnaných se snižuje a zvyšuje se počet volných pracovních míst, ekonomika roste a díky tomu se zvyšují mzdy zaměstnancům.

4.1.2 Nezaměstnanost z hlediska věku a dosaženého vzdělání

Dle dostupných dat z roku 2016 Českého statistického úřadu jsou nejvíce ohroženou skupinou lidé ve věku mezi 35 až 44 lety, u kterých je nejvyšší dosažená úroveň vzdělání střední škola bez maturity. Největší problém sehnat zaměstnání má z uvedených úrovní vzdělání nejmladší skupina ve věkové kategorii od 15 let do 24 let se základním vzděláním, jejichž problémem uplatnění na trhu práce je právě nedostatečná praxe nebo kvalifikace.

Naopak nejlépe se na trhu práce uplatní lidé s vysokoškolským vzděláním. Důvodem je vyšší poptávka po profesích s vyšší kvalifikací, ale i větší počet nabízených pozic ze strany zaměstnavatelů budoucím zaměstnancům.

Tabulka 3: Nezaměstnanost v roce 2016 dle úrovně vzdělání a věku

V tis.	Nejvyšší dosažené vzdělání				
Věkové kategorie	Základní	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vysokoškolské	Celkem
15 – 24	12,2	8,7	11,9	1,8	34,6
25 – 29	7,0	8,1	8,2	7,4	30,7
30 – 34	6,6	10,2	5,9	3,7	26,4
35 – 44	11,4	21,5	11,3	4,4	48,6
45 – 54	10,3	16,8	8,5	3,0	38,6
55 a více	6,6	15,1	7,6	3,3	32,6
Celkem	54,1	80,4	53,4	23,6	211,5

Zdroj: Vlastní zpracování dle dostupných dat (ČSÚ)

Z celkového pohledu jsou na trhu práce nejúspěšnější vysokoškolsky vystudovaní lidé, mají celkově nejnižší nezaměstnanost, z čehož vyplývá, že se jim daří nejlépe najít práci. Velmi špatně se uplatňují lidé se středním vzděláním bez maturity. Největším překvapením jsou lidé se základním vzděláním, kteří mají lepší uplatnění na trhu práce než lidé se středním vzděláním s maturitou.

4.1.3 Zaměstnanost dle druhu vykonávané profese

V roce 2016 bylo celkem největší podíl zaměstnaných v technické a řemeslné profesi. Podle MPSV (kvalifikace CZ-ISCO) jsou nejvíce zaměstnáváni techničtí a odborní pracovníci v hlavním městě Praha a ve Středočeském kraji. Řemeslníkům a opravářům se v předminulém roce vedlo nejlépe ve Středočeském a následně v Moravskoslezském kraji. Naopak nejméně pracovníků je v oblasti řídicích pracovníků a zákonodárců, ti mají největší zaměstnanost v Hlavním městě Praha.

Tabulka 4: Zaměstnanost dle druhu vykonávané profese

Druh vykonávané profese	2016
Zákonodárci a řídicí pracovníci	269 100
Specialisté	786 600
Techničtí a odborní pracovníci	884 300
Úředníci	476 300
Pracovníci ve službách a prodeji	783 000
Řemeslníci a opraváři	868 400
Obsluha strojů a zařízení, montéři	701 600
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	284 300

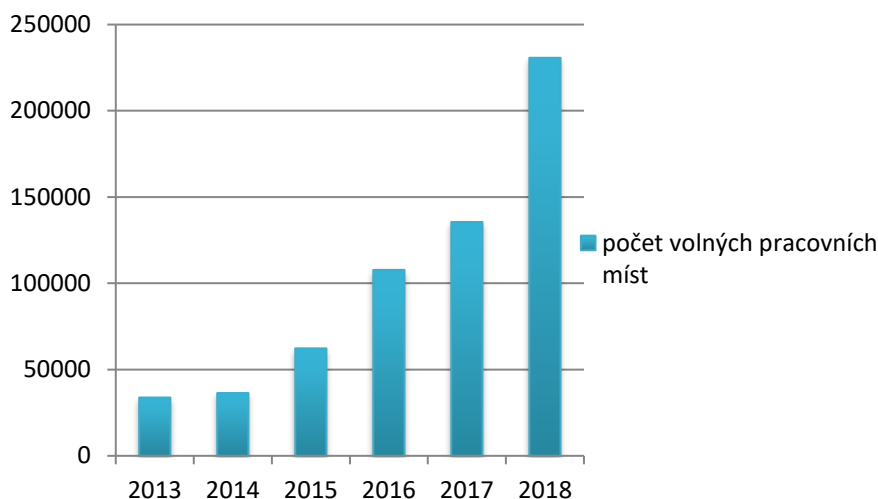
Zdroj: Vlastní zpracování dle dostupných dat (ČSÚ)

4.1.4 Volná pracovní místa na trhu práce

Ekonomika v České republice roste a tím poměrně dramaticky roste poptávka po nových zaměstnancích. Firmy používají k náboru a vyhledávání pracovníků prakticky stejné prostředky. Vzájemně se snaží přetahovat zaměstnance za vyšší mzdy, lákají je na různé zaměstnanecké benefity, vyšší osobní ohodnocení, vzdělávání, jazykové kurzy atd.

Obecně lze říci, že čím je pozice kvalifikovanější, tím jsou více používány osobnější a promyšlenější formy. Lidé se mohou lépe rozhodovat při hledání zaměstnání, kde mohou uplatnit a využít své schopnosti či vědomosti.

Graf 2: Volná pracovní místa na trhu práce



Zdroj: Vlastní zpracování dle dostupných dat (Kurzy cz, 2018)

Z grafu výše je zřejmé, že se postupně od roku 2013 zvyšoval počet pracovních míst, tudíž více možností pro uchazeče o zaměstnání.

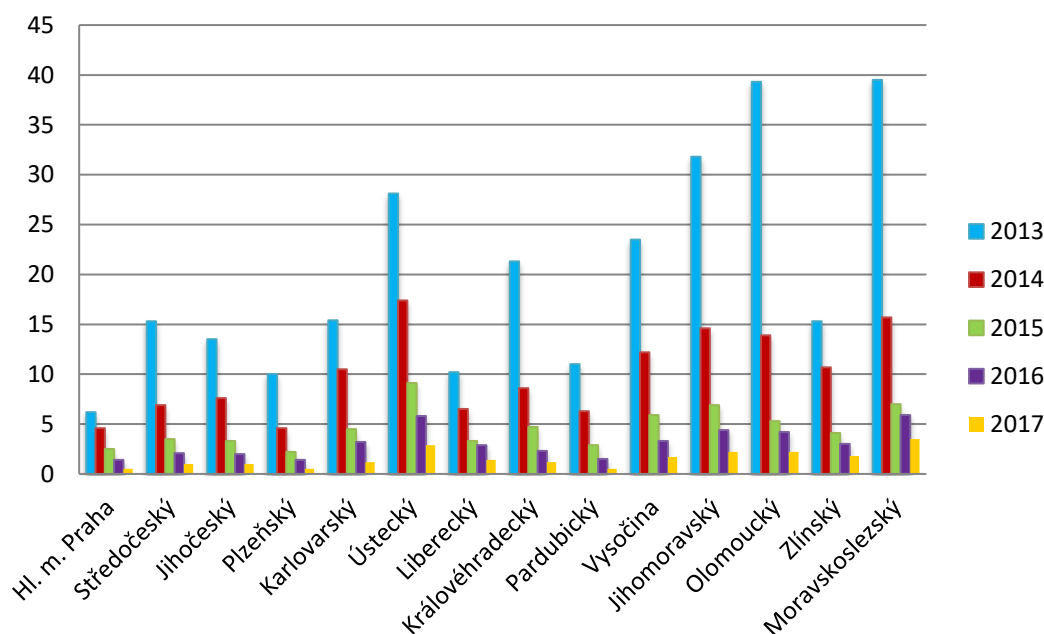
Malé a střední firmy se potýkají s problémem nedostatku zaměstnanců, velké podniky jim odlákávají zaměstnance. Proto společnosti často nabízejí za doporučení zaměstnance finanční odměnu. Firmy se snaží různými způsoby přilákat co nejvíce zaměstnanců nabídkou různých benefitů, např.: zájezdy, bonusy, pobyty, více dovolené, kurzy navíc apod.

Vzhledem k většímu počtu lidí s vyšším vzděláním registrovaných na úřadu práce vzniká problém s nedostatkem lidí v odborných profesích.

4.1.5 Uchazeči o zaměstnání na 1 volné pracovní místo

Z regionálního pohledu je znát, že se počet uchazečů na 1 volné pracovní místo prudce snížil. Podle statistických údajů od roku 2013 lze říci, že se nejlépe v porovnání s ostatními kraji umístilo hlavní město Praha. Následně se velmi dobře vedlo i v Plzeňském a Pardubickém kraji a to zejména v roce 2017, kde se poměr uchazečů připadající na jedno volné místo pohybovalo okolo 0,5.

Graf 3: Uchazeči o zaměstnání na 1 volné pracovní místo



Zdroj: Vlastní zpracování (ČSÚ)

4.2 Volná pracovní místa na trhu práce

Podle níže zpracovaných statistických údajů z Českého statistického úřadu je nejvíce volných pracovních míst v oblasti Činnosti v oblasti nemovitostí, kde na začátku roku 2017 dosahovalo již 16,3 %, největší nárůst však trh práce zaznamenal ve druhém čtvrtletí, kde se míra volných pracovních míst zvýšila o 1,8%. Hned za činnostmi v oblasti nemovitostí má největší míru volných pracovních míst administrativa a podpůrné činnosti, které se kvartálně zvýšily

až ve třetím čtvrtletí roku 2017 na celých 16,1 %, což je o celé 3% více než na začátku roku. Naopak nejmenší podíl pracovních míst je v oblasti těžby a dobývání.

Tabulka 5: Míra volných pracovních míst podle ekonomické činnosti (v %)

Ekonomická činnost podle CZ-NACE	2017		
	1.	2.	3.
Zemědělství, lesnictví a rybářství	6,1	6,6	7,1
Těžba a dobývání	0,3	0,6	0,9
Zpracovatelský průmysl	3,0	3,5	4,1
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	0,5	0,7	0,7
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	2,0	2,2	2,0
Stavebnictví	5,7	7,4	8,7
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	2,8	3,4	4,1
Doprava a skladování	3,0	3,2	3,6
Ubytování, stravování a pohostinství	5,4	6,4	6,8
Informační a komunikační dovednosti	3,1	3,3	3,7
Peněžnictví a pojišťovnictví	1,5	1,7	1,6
Činnosti v oblasti nemovitostí	16,3	18,1	17,7
Profesní, vědecké a technické činnosti	4,7	6,2	7,2
Administrativní a podpůrné činnosti	13,1	13,6	16,1
Veřejná správa a obrana; povinné a sociální zabezpečení	0,8	0,9	0,9
Vzdělávání	0,6	0,8	1,0
Zdravotní a sociální péče	1,7	2,0	2,1
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,3	1,2	1,5
Ostatní činnosti	6,4	7,2	7,9

Zdroj: vlastní zpracování dle dostupných dat (ČSÚ)

Tabulka 6: Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 2012 - 2016

Kraj	2012	2013	2014	2015	2016
Hl. m. Praha	3,1	3,1	2,5	2,8	2,2
Středočeský	4,6	5,2	5,1	3,5	3,1
Jihočeský	5,7	5,2	5,9	4,0	2,8
Plzeňský	4,8	5,2	5,1	3,8	3,4
Karlovarský	10,5	10,2	9,0	6,7	5,4
Ústecký	10,8	9,4	8,5	7,6	5,1
Liberecký	9,3	8,3	6,5	5,5	4,4
Královéhradecký	7,1	8,2	6,2	5,6	4,1
Pardubický	7,7	8,4	6,4	4,6	3,7
Vysočina	6,4	6,7	5,6	4,7	3,2
Jihomoravský	8,1	6,8	6,1	5,0	3,9
Olomoucký	7,7	9,2	7,7	5,9	3,7
Zlínský	7,4	6,8	6,1	4,7	4,0
Moravskoslezský	9,5	9,9	8,6	8,1	6,9

Zdroj: Vlastní zpracování dle dostupných dat (ČSÚ)

V tabulce č. 6 je znázorněna největší míra nezaměstnanosti, která je dlouhodobě zaznamenána v Karlovarském, Ústeckém, Moravskoslezském a Libereckém kraji. Nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti dosahuje hlavní město Praha, která nabízí lepším pracovní příležitosti.

5 Odbory

Odbory mají na pracovním trhu významnou roli. Největší odborovou centrálou v ČR je Českomoravská konfederace odborových svazů, dále jen ČMKOS. Toto sdružení je nezávislé, dobrovolné a demokratické a je sdružením 30 odborových svazů. ČMKOS se zabývá právem zaměstnanců, včetně mzdových podmínek a dále také pracovními podmínkami, ve kterých zaměstnanci vykonávají svou činnost. Sdružení ČMKOS je členem ETUC (Evropské odborové konfederace), ITUC (Mezinárodní odborové konfederace) a TUAC (Odborového poradního výboru při OECD). (ČMKOS)

Druhou největší organizací v ČR je Asociace samostatných odborů (ASO). ČMKOS společně s organizací ASO zastupují odbory v Radě hospodářské a sociální dohody, tzv. tripartitě. (ASO)

5.1 Výše minimální mzdy vlivem odborů

Minimální mzda je nejnižší odměna za práci v základním pracovněprávním vztahu. Do tohoto druhu mzdy se nezahrnuje práce přesčas, v noci, apod. (Zákoník práce)

Odbory ovlivňují výši mezd pracovníků. Snaží se zvýšit mzdy zaměstnancům pomocí kolektivního vyjednávání. Mají velký vliv na růst průměrné a minimální mzdy. Usilují o to, aby zaměstnanci, byli spokojeni a co nejlépe finančně ohodnoceni za svůj pracovní výkon.

Tabulka 7: Vývoj minimální mzdy v letech 2013 - 2018

Sazba	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Měsíční (v Kč)	8 500	8 500	9 200	9 900	11 000	12 200
Hodinová (v Kč)	50,6	50,6	55	58,7	66	73,2

Zdroj: Vývoj minimální mzdy (Kurzy CZ)

Tabulka znázorňuje vývoj minimální mzdy jak v měsíční sazbě, tak i v hodinové sazbě. Uvedená výše minimální mzdy se vztahuje k týdenní pracovní době, tzn. 40 hodin. Minimální mzda postupem času (od roku 2013) stoupá. Výjimkou byly roky 2013 a 2014, kdy byla měsíční minimální mzda 8 500 Kč.

Od roku 2015 se mzda zvýšila o 700 Kč, taktéž se zvýšila i v roce 2016. Nejvyšší minimální mzdu máme v ČR v roce 2018, kdy mzda stoupla o zatím nejvíce korun, a to o 1 200 Kč.

5.1.1 Vztah minimální mzdy a kolektivního vyjednávání

Minimální mzda je určena zákoníkem práce a týká se všech zaměstnanců v pracovním poměru. Včetně těch, kteří pracují na základě dohod o pracovních výkonech konajících se mimo jejich pracovní poměr.

Jak velký vliv má kolektivní vyjednávání na mzdy ukazuje podíl počtu členů odborových organizací na celkové zaměstnanecké populaci, tzv. hustota odborové organizovanosti a podíl počtu zaměstnanců, na které se vztahují kolektivní smlouvy k celkovému počtu zaměstnanců, tzv. pokrytí kolektivními smlouvami. Následující tabulka ukazuje pokrytí kolektivními smlouvami.

Tabulka 8: Pokrytí kolektivními smlouvami

Kolektivní smlouva	Podíl zaměstnanců (v %)	Placený čas (hod/měsíc)	Průměrná mzda (Kč/měsíc)	Medián mezd (Kč/měsíc)
Celkem	100,00	173,5	31 109	26 843
ANO	45,04	172,5	34 199	29 943
NE	41,97	173,9	31 145	25 837
Neuvedeno	12,99	175,2	20 276	16 334

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců 2017 (ČSÚ)

Tabulka nejaktuálnější statistiky roku 2017 ukazuje pokrytí kolektivními smlouvami 45 % a současně dokládající vyšší průměrnou i mediánovou mzdu ve společnostech pokrytých kolektivními smlouvami.

Význam kolektivního vyjednávání lze posoudit na základě rozsahu kolektivních smluv o mzdovém vývoji, tzv. kolektivní smlouvy sjednávající minimální mzdy se zabývají minimální mzdou v kolektivním vyjednávání.

Úrovně sjednaných tarifů jsou vlivem vzájemného působení minimální mzdy a kolektivního vyjednávání. Vývoj podílu kolektivních smluv sjednávajících mzdový vývoj znázorňuje tabulka č. 9 níže. V letech před rokem 2013 měl tento vývoj klesající tendenci, ale od roku 2013 tomu je naopak.

Tabulka 9: Vývoj podílu kolektivních smluv

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Podíl minimální mzdy a průměrné mzdy (v %)	33,9	33,1	34,8	35,9	37,3	40,3
Počet PKS (%) obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji	59,4	57,7	61,2	66,1	68,7	-
Počet PKS (%), ve kterých je sjednána vyšší měsíční minimální mzda	12,1	12	9,1	5,3	5,2	-

Pozn.: Zkratky PKS (podniková kolektivní smlouva)

Zdroj: Vlastní zpracování podle Informací o pracovních podmínkách (IPP)

Vyšší měsíční minimální mzda je více zastoupena v kolektivních smlouvách podnikatelské sféry, ale naopak její podíl postupně klesá. Tato reakce od roku 2013 je dána tempem růstu minimální mzdy. V roce 2018 se podíl minimální mzdy zvýšil o celé 3%.

5.2 Pracovní podmínky sjednané v PKS

5.2.1 Pracovní doba

Standardní délka pracovní doby podle zákoníku práce činí 40 hodin týdně. Existují výjimky, pro které se pracovní doba liší. Takovými zaměstnanci jsou lidé pracující v těžebním průmyslu (např. těžba uhlí, rud, nerostných surovin, v důlní výstavbě a báňských pracovištích geologického průzkumu), ti mají pracovní dobu zkrácenou na 37,5 hod./týden. Mezi další výjimky se zkrácenou pracovní dobou patří zaměstnanci s třísměnným a nepřetržitým provozem, jejichž pracovní doba činí 37,5 hod./týden, dále zaměstnanci s dvousměnným provozem se zkrácenou pracovní dobou na 38,75 hod./týden. (Zákoník práce, §79 odstavec 2 a 3)

V tabulce níže je uveden počet PKS upravujících délku pracovní doby od roku 2013. Odbory mohou podle zákoníku práce pomocí kolektivních smluv sjednat zkrácení pracovní doby, které by nemělo vliv na mzdu, tedy na její snížení.

Tabulka 10: Podnikové kolektivní smlouvy upravující délku pracovní doby

Rok	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	93,7	93,8	93,8	93,8	92,7
PKS	1241	1205	1208	1214	1222

Zdroj: Vlastní zpracování podle IPP tabulka A22a

Průměrná sjednaná pracovní doba v roce 2017 činí 38,0 hodin za týden. V tabulce níže je uvedena sjednaná průměrná pracovní doba v různých pracovních režimech (pomocí PKS).

Tabulka 11: Délka sjednané pracovní doby (v hodinách za týden)

Rok	Obecně	1 směnný provoz	2 směnný provoz	3 směnný provoz	Nepřetržitý provoz
2013	38,1	39,6	38,3	37,4	37,3
2014	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
2015	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
2016	38,0	39,6	38,3	37,4	37,3
2017	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3

Zdroj: Vlastní zpracování podle IPP tabulka A22a

V tabulce je vidět, že nepřetržitý pracovní režim má opravdu nejnižší délku pracovní doby. Délka pracovní doby obecně bez rozlišení v roce 2017 byla dohodnuta v 63,3 % PKS, v pracovních režimech (tj. jedno, dvou, tří směnný a nepřetržitý provoz) pak v 29,4 % PKS. Celkový počet PKS, ve kterých bylo dohodnuto pružné rozvržení pracovní doby v roce 2017 činilo 391 PKS (29,7 % PKS).

5.2.2 Dovolená

Dovolená přísluší každému zaměstnanci nepřetržitého trvání pracovního poměru u stejného zaměstnavatele, u kterého vykonával práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 212)

V tabulce níže je uvedeno kolik kolektivních smluv obsahovalo prodloužení nároku na dovolenou.

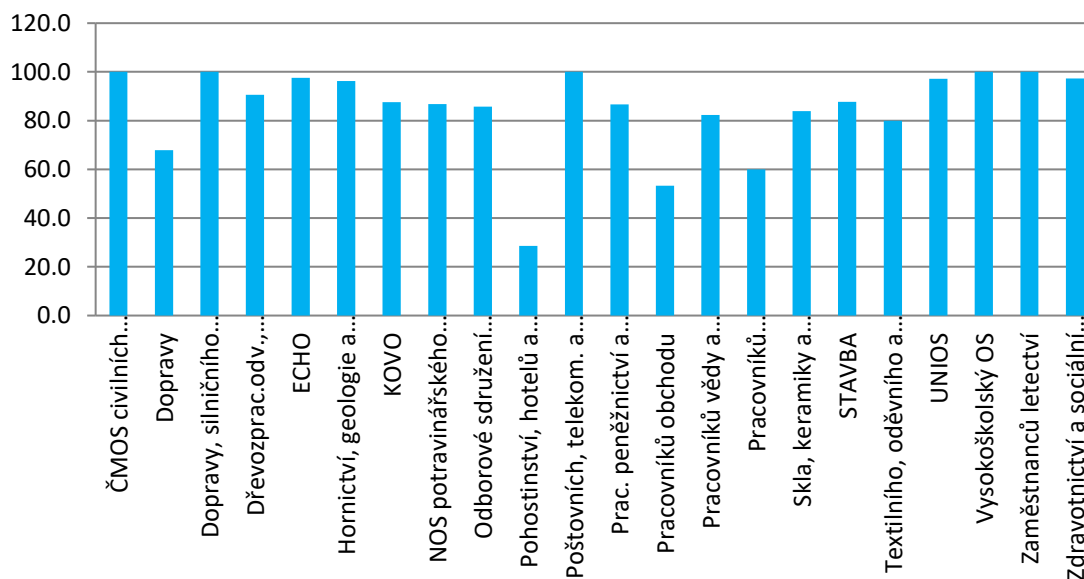
Tabulka 12: Počet kolektivních smluv obsahující zvýšení nároku na dovolenou

Rok	o 1 týden	o 2 týdny	o dny	
	% PKS	% PKS	Počet dnů	%PKS
2013	77,0	1,4	3,5	7,5
2014	76,3	1,7	3,8	7,5
2015	75,5	1,6	4,0	8,2
2016	75,7	1,9	4,0	8,2
2017	78,0	1,8	4,0	7,7

Zdroj: Vlastní zpracování podle IPP tabulka A22a

Celkový počet kolektivních smluv v roce 2017, v nichž byl prodloužen nárok na dovolenou činil 87,6 % PKS (tj. 1154 PKS). Ve většině kolektivních smluv je využita možnost prodloužit dovolenou o 1 týden, dle dostupných dat z IPP to bylo nejvíce v roce 2017 (78 % PKS). Nárok na dovolenou prodloužen o 2 týdny byl sjednán nepatrně více v roce 2016. Nejméně je v kolektivních smlouvách využívána možnost prodloužení nároku na dovolenou o 3 týdny, kde bylo od roku 2013 nulové procento PKS. Od roku 2007 se může prodloužit tento nárok na dovolenou o dny. Nejvíce bylo této možnosti využito v letech 2015 a 2016 v 8,2 % PKS a v průměru prodloužen o celé 4 dny.

Graf 4: Kolektivní smlouvy obsahující zvýšení nároku na dovolenou podle odborových svazů



V grafu č. 4 v roce 2017 je znázorněno procento sjednané dovolené v PKS. Nejvíce sjednaného nároku na dovolenou v kolektivních smlouvách měli odborové svazy ČMOS civilních zaměstnanců armády, dopravy, silničního hospodářství a autodopravy, poštovních telekomunikačních a novinových služeb, vysokoškolský odborový svaz a zaměstnanců letectva se 100 % PKS. Nejméně se zvyšoval nárok na dovolenou v uzavřených kolektivních smlouvách u pohostinství, hotelů a cestovního ruchu.

5.2.3 Odstupné

Na odstupné má nárok zaměstnanec tehdy, pokud zaměstnavatel rozváže pracovní poměr se zaměstnancem, který sám o ukončení neuvažuje. Důvody pro propuštění zaměstnance mohou být následující: přemístění nebo rušení zaměstnavatele (firmy), dále může být zaměstnance propuštěn z důvodu nadbytečnosti nebo dohodou s udáním důvodu. V těchto případech náleží zaměstnanci nárok na odstupné ve výši minimálně: jednonásobku, dvojnásobku, trojnásobku nebo součtu trojnásobku měsíčního průměrného výdělku.

Kolektivní smlouvou nebo předpisy se může zvýšit odstupné o další násobky průměrného měsíčního výdělku. Kolektivní smlouvou také lze dohodnout jiné podmínky k odstupnému prospěšné zaměstnanci (např. vyšší odstupné staršímu zaměstnanci, který má náročnější uplatnění na pracovním trhu). (Zákoník práce)

Tabulka 13: Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS podle § 52 písm. d) Zákoníku práce

Zvýšení v násobcích průměrného výdělku	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	5,8	6,0	6,7	6,7	7,1
min	1,1	1,3	1,3	1,3	1,3
max	2,4	2,7	2,6	2,6	2,6

Zdroj: Vlastní zpracování podle IPP tabulka A21a

Tabulka č. 13 znázorňuje, v kolika kolektivních smlouvách bylo dohodnuto zvýšené odstupné pro zaměstnance, kteří nemohou již dále vykonávat dosavadní práci na doporučení lékaře. Nejvíce kolektivních smluv se zvýšeným odstupným pro tyto zaměstnance bylo dohodnuto v roce 2017. Procento uzavřených kolektivních smluv v tomto roce činilo 7,1 s počtem 93 smluv. V roce 2014 bylo zvýšení odstupného o 2,7 násobek průměrného výdělku.

Tabulka 14: Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS podle § 52 písm. a) až c) ZP

Zvýšení v násobcích průměrného výdělku	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS					
U PP do 1 roku	28,5	30,8	33,0	31,8	33,2
U PP do 2 let	29,2	31,8	33,5	32,6	33,9
U PP nad 2 roky	48,7	50,6	51,7	51,4	52,1
Min					
U PP do 1 roku	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4
U PP do 2 let	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
U PP nad 2 roky	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3
Max					
U PP do 1 roku	2,5	2,3	2,3	2,3	2,3
U PP do 2 let	2,1	2,0	2,0	2,0	2,1
U PP nad 2 roky	4,4	4,4	4,3	4,5	4,5

Zdroj: Vlastní zpracování podle IPP tabulka A21a

Tabulka č. 14 znázorňuje, v kolika kolektivních smlouvách bylo dohodnuto zvýšené odstupné pro zaměstnance, kteří museli odejít z důvodu rušení zaměstnavatele nebo jeho části a také pro zaměstnance, kteří byli propuštěni z důvodu nadbytečnosti. Nejvíce smluv obsahující zvýšení nároku na odstupné bylo sjednáno v roce 2017 u pracovního poměru nad 2 roky (52,1). Dle IPP byl počet PKS 687 u pracovního poměru nad 2 roky, do dvou let to bylo 447 a do jednoho roku byl počet nejnižší 438 PKS.

Konkrétní podmínky pro určení výše odstupného jsou v PKS upraveny dle závislosti na délce PP, závislosti na zkrácení výpovědní lhůty, v závislosti na věku zaměstnance. Podle IPP 2017 bylo v závislosti na délce PP upraveno celkem 484 PKS (36,7%), v závislosti na zkrácení výpovědní lhůty pak 430 PKS (32,6 % PKS), v závislosti na věku zaměstnance 95 PKS (7,2 % PKS), co se týče jiných podmínek, které byly upraveny v PKS v roce 2017 byly celkem 96 PKS (7,3 % PKS).

5.2.4 Mzdové příplatky

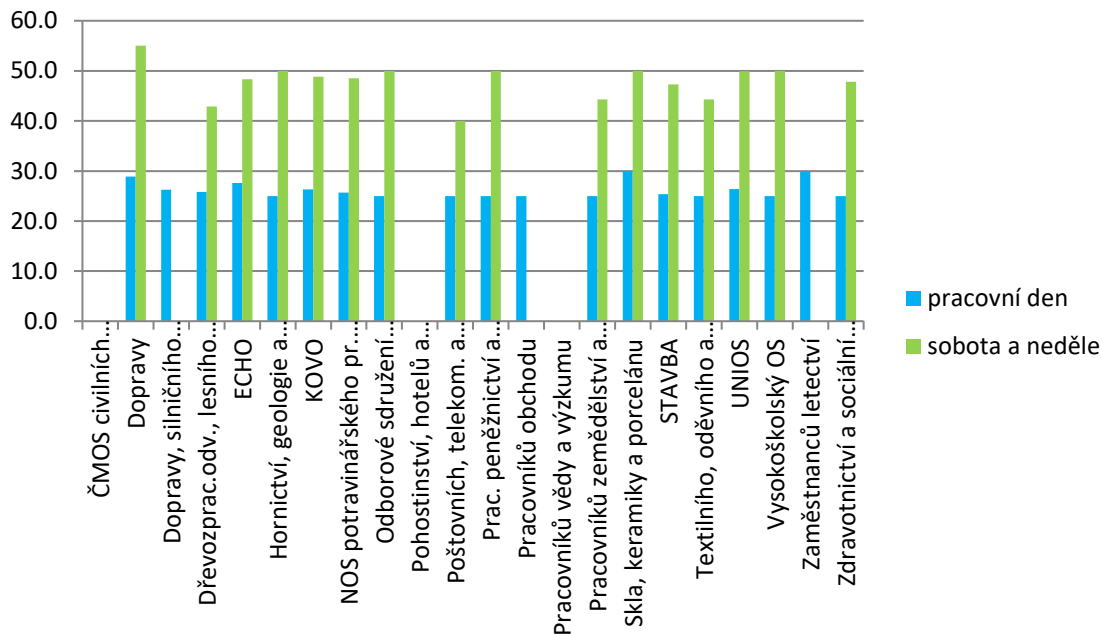
Mzdové příplatky tvoří velmi důležitou součást podnikových kolektivních smluv. Nejčastějšími příplatky uzavíranými v kolektivních smlouvách jsou:

- Práce přesčas
- Práce ve svátek
- Práce v noci
- Práce ve ztíženém pracovním prostředí
- Práce o víkendech

Podle IPP z roku 2017 výsledky ukazují, že se sjednalo 1111 PKS (84,3 % PKS) mzdových příplatků celkově. Za práci ve svátek bylo uzavřeno celkem 1000 PKS (75,9 % PKS), za noční práci 1084 PKS (82,2 % PKS) a za práci ve ztíženém pracovním prostředí 777 PKS (59,0 % PKS). Průměrná úroveň příplatku za práci ve svátek činila 101,8 % průměrného výdělku, za noční práci pak 11,3 % průměrného výdělku, za práci ve ztíženém pracovním prostředí 10,5 % průměrného výdělku.

Následující graf č. 5 znázorňuje mzdové příplatky za přesčasovou práci v pracovních dnech a víkendech.

Graf 5: Mzdové příplatky za přesčasovou práci v pracovních dnech a víkendech



Hodnota mzdového příplatku v roce 2017 za přesčasovou práci v pracovní den se pohybuje v průměru okolo 26 % průměrného výdělku. Průměrná hodnota mzdového příplatku za předčasovou práci v sobotu a neděli se pohybuje okolo necelých 48 % průměrného výdělku. Odborový svaz skla, keramiky a porcelánu spolu se svazem zaměstnanců letectví si sjednalo příplatek za přesčas v pracovní den až 30 % průměrného výdělku. Příplatek za přesčas v sobotu a neděli si nejvíce sjednal odborový svaz dopravy s celými 50 % průměrného výdělku.

6 Závěr a doporučení

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit a zhodnotit pomocí analýzy a dostupných dat, jaká je současná situace na trhu práce v České republice. Část této práce byla zaměřena na odbory a jejich vliv pomocí kolektivního vyjednávání. Pro analýzu byla použita nejnovější dostupná data.

V bakalářské práci bylo z aktuálních dat zjištěno, kolik je volných pracovních míst na trhu práce v porovnání s celkovou nezaměstnaností. Dále byla v práci řešena průměrná míra nezaměstnanosti z regionálního hlediska, kde nejvyšší nezaměstnanost byla v Karlovarském, Moravskoslezském a Ústeckém kraji.

V analýze bylo zjištěno, že celková míra nezaměstnanosti v České republice se během let postupně snižovala. Výrazný pokles míry nezaměstnanosti byl ovlivněn především sezónními pracemi a lepšími pracovními nabídkami ze strany zaměstnavatelů. Předpokládá se, že pokles míry nezaměstnanosti bude trvat i nadále, což bude mít velmi příznivý vliv pro zaměstnance, kterým se budou zvyšovat mzdy.

Zatímco se celkový počet nezaměstnaných v České republice postupně snižoval, volná místa na trhu práce se zvyšovala. Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání bylo zjištěno, že nejvíce nezaměstnaných absolventů je se střední školou bez maturitního vzdělání. Překvapivým výsledkem byli lidé se základním vzděláním, ti měli lepší uplatnění na pracovním trhu než absolventi středních škol s maturitním vzděláním. Co se týká oboru, ve kterém se nacházelo nejméně zaměstnaných lidí byli zákonodárci a řídicí pracovníci. Následně bylo zjištěno, že největší nabídka pracovních míst od zaměstnavatelů je v oblasti nemovitostí a naopak nejméně v oblasti těžby a dobývání.

Další kapitola této bakalářské práce byla zaměřena na odbory. V podstatě jsou jedinými, kdo může efektivně pomoci zaměstnancům pomocí kolektivního vyjednávání. Usilují především o spokojenost zaměstnanců, tj. lepší finanční ohodnocení za kratší pracovní dobu, lepší pracovní podmínky apod.

První část kapitoly s odbory byla zaměřena na ovlivňování minimální a průměrné mzdy. Z dostupných dat bylo zjištěno, že vlivem odborů se podařilo zvýšit velmi razantně minimální mzdu v roce 2018 zatím nejvíce, o 1200 Kč v porovnání s uplynulým rokem. V roce 2017 bylo zjištěno pokrytí kolektivních smluv zaměstnanců až 45 %, u kterých se současně výrazně zvýšil medián mezd.

Další část byla zaměřena na vliv odborů na pracovní podmínky, zejména na pracovní dobu, dovolenou, odstupné a příplatky. Obsahem této části je především počet uzavřených kolektivních smluv, ve kterých byly sjednány výhodné podmínky pro zaměstnance. Odbory mohou sjednat snížení pracovní doby, která by neměla mít vliv na snížení mzdy. Největší počet uzavřených kolektivních smluv obsahovalo prodloužení o jeden týden dovolené. Odstupné sjednané ve smlouvách měli zvýšené především zaměstnanci, kteří vykonávali práci nejméně 2 roky u stejného zaměstnavatele. U mzdových příplatků za přesčas v pracovní den bylo zjištěno zvýšení až 30 % průměrného výdělku a to u zaměstnanců letectví a odborového svazu skla, keramiky a porcelánu. U mzdových příplatků za přesčas v sobotu a neděli bylo procentuálně sjednáno až 50 % průměrného výdělku a to u odborového svazu dopravy.

Kolektivní smlouvy mají velmi důležitou roli v ochraně zaměstnanců před nezaměstnaností a jinými důsledky s tím spojené. Dobře sjednané smlouvy mohou zaměstnancům výrazně pomoci k lepšímu pracovnímu prostředí, mzdovému růstu a odměňování. Podmínky sjednané ve prospěch zaměstnance mají na zaměstnance pozitivní vliv, takový zaměstnanec motivován a pracuje lépe.

U odborových organizací je největším problémem úbytek členů, který je z velké části zapříčiněn složitým vytvářením odborových organizací v malých společnostech. Další mou domněnkou je, že mnoho mladých lidí uvádí spojitost odborové organizace s minulým režimem a z tohoto důvodu nejeví o odbory zájem.

Odbory jsou v současné době velkým přínosem pro zaměstnance ve firmách, u kterých vyjednávají lepší pracovní podmínky. Vzhledem k vyšší fluktuaci členů odborových organizací bych doporučila lépe motivovat stálé členy a zlepšit strategii při náboru nových členů organizace.

V problematice zaměstnanosti na trhu práce bych doporučila více motivovat nadané a zručné žáky základních škol ke studiu řemeslných oborů. Více se zaměřit na úzkou spolupráci škol a firem (potencionálních zaměstnavatelů). Častěji propagovat firmy ve školách formou prezentací a umožnit školám návštěvy firem s odborným výkladem.

7 Seznam použité literatury

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 9788020505903.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 9788024613833.

HINDLS, Richard, Stanislava HRONOVÁ a Robert HOLMAN. *Ekonomický slovník*. Praha: C. H. Beck, 2003. Beckovy odborné slovníky. ISBN 8071798193.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. Slaný: Melandrium, 2006. ISBN 8086175456.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 8086429164.

HOŘEJŠÍ, Bronislava. *Mikroekonomie*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. ISBN isbn978-80-7261-218-5.

HÁJEK, Ladislav. *Ekonomie a ekonomika*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009. ISBN 9788074350139.

LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, c2004. ISBN 8086419541.

MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 9. vyd. Slaný: Melandrium, 2005. ISBN 80-86175-41-3.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN isbn978-80-7400-006-5.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 8072611178.

Internetové zdroje

Trh práce - Mikroekonomie - Miras.cz/Seminárky. Miras.cz - osobní stránky, cestování, seminárky, akcie [online]. Copyright © 2000 [cit. 06.11.2018]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

[online]. Dostupné z:

https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/11_Nezamestnanost.pdf

Zákoník práce. business.center.cz [online]. Copyright © 1998 [cit. 06.11.2018].

Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

Finance.cz - daně, banky, kalkulačky, spoření, kurzy měn [online]. Dostupné z:

<https://www.finance.cz/zpravy/finance/28002-co-znamena-kolektivni-vyjednavani/>

Vývoj českého trhu práce - 1. čtvrtletí 2018 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ

[online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-1-ctvrtleti-2018>

[online]. Dostupné z: <http://Kurzy.cz> titulní stránka Copyright © 2000 - 2018

Kurzy.cz, spol. s r.o., AliaWeb, spol. s r.o., ISSN 1801-8688

Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - leden 2018 | ČSÚ.

Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/ci/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2018>

Struktura mezd zaměstnanců - 2017 | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>

Českomoravská konfederace odborových svazů. Českomoravská konfederace

odborových svazů [online]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/>

ASO ČR | ASO ČR | [online]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/>

MPSV.CZ : Publikace IPP ke stažení. [online]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/cs/11758>

MPSV.CZ : Archiv publikací IPP. [online]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/cs/4792>

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu nezaměstnaných	26
Graf 2: Volná pracovní místa na trhu práce.....	29
Graf 3: Uchazeči o zaměstnání na 1 volné pracovní místo.....	30
Graf 4: Kolektivní smlouvy obsahující zvýšení nároku na dovolenou podle odborových svazů.....	38
Graf 5: Mzdové příplatky za přesčasovou práci v pracovních dnech a víkendech....	42

Seznam tabulek

Tabulka 1: Nezaměstnanost v České republice na začátku roku	23
Tabulka 2: Nezaměstnanost v České republice na konci roku	24
Tabulka 3: Nezaměstnanost v roce 2016 dle úrovně vzdělání a věku	27
Tabulka 4: Zaměstnanost dle druhu vykonávané profese.....	28
Tabulka 5: Míra volných pracovních míst podle ekonomické činnosti (v %)	31
Tabulka 6: Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 2012 - 2016.....	32
Tabulka 7: Vývoj minimální mzdy v letech 2013 - 2018	33
Tabulka 8: Pokrytí kolektivními smlouvami.....	34
Tabulka 9: Vývoj podílu kolektivních smluv.....	35
Tabulka 10: Podnikové kolektivní smlouvy upravující délku pracovní doby	36
Tabulka 11: Délka sjednané pracovní doby (v hodinách za týden)	37
Tabulka 12: Počet kolektivních smluv obsahující zvýšení nároku na dovolenou	38
Tabulka 13: Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS podle § 52 písm. d) Zákoníku práce	39
Tabulka 14: Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS podle § 52 písm. a) až c) ZP	40

Seznam obrázků

Obrázek 1: Poptávka po práci	4
Obrázek 2: Křivka individuální nabídky práce.....	6

Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce.....	7
Obrázek 4: Monopson	8
Obrázek 5: Zvýšení mzdových sazeb (mzdový práh)	9
Obrázek 6: Snížení nabídky práce	10
Obrázek 7: Zvýšení poptávky po práci	11
Obrázek 8: Bilaterální monopol	12
Obrázek 9: Dobrovolná nezaměstnanost.....	16
Obrázek 10: Nedobrovolná nezaměstnanost.....	17

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Akademický rok: 2017/2018

Studijní program: Ekonomika a management
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Finanční management - anglický jazyk (fm-k-s)

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Petriková Andrea	Ašovice 59, Pěněčín - Ašovice	I1500826

TÉMA ČESKY:

Třih práce v České Republice

TÉMA ANGLICKY:

Labor market in Czech Republic

VEDOUCÍ PRÁCE:

Ing. Vojtěch Jindra - KE

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Úvod
2. Cíl práce
3. Třih práce
4. Nezaměstnanost
5. Diskriminace
6. Praktická část
7. Zhodnocení a doporučení
8. Literární zdroje
9. Přílohy

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*: 18. vydání. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 9788020505903.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. Slaný: Melandrium, 2006. ISBN 8086175456.

HOŘEJŠÍ, Bronislava. *Mikroekonomie*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. ISBN isbn978-80-7261-218-5.

HÁJEK, Ladislav. *Ekonomie a ekonomika*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009. ISBN 9788074350139.

LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, c2004. ISBN 8086419541.

MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 9. vyd. Slaný: Melandrium, 2005. ISBN 80-86175-41-3.

HOJLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN isbn978-80-7400-006-

5

Podpis studenta: RW

Datum: 14. 10. 2018

Podpis vedoucího práce: V. Jirák

Datum: 14. 10. 2018