

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2016 – 2018

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Eva Vyskočilová

**Vývoj trhu práce se zaměřením na akademické pracovníky
veřejné vysoké školy**

Praha 2018

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Marie Hamplová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2016 - 2018

DIPLOMA THESIS

Eva Vyskočilová

**Development of the Labour Market with focus on academic
staff at a Public University**

Prague 2018

The Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Marie Hamplová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne: 10. února 2018

Bc. Eva Vyskočilová

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Marii Hamplové, Ph.D., vedoucí práce, za její odborné vedení při zpracování této diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce se zabývá problematikou vývoje trhu práce v České republice ve vymezeném období a zaměřuje se na specifický okruh zaměstnanců, akademické pracovníky veřejné vysoké školy. Na problematiku je nahlíženo z pohledu ředitelky odboru řízení lidských zdrojů veřejné vysoké školy. Práce objasňuje různé aspekty této problematiky a snaží se postihnout její další vývoj a jeho důsledky pro zaměstnavatele. Teoretická část zahrnuje a vysvětluje terminologii a teoretická východiska. Na teoretickou část navazuje část praktická, jejíž součástí je dotazníkové šetření pro získání relevantních informací. S využitím metody analýzy získaných dat a dokumentů, dedukce a indukce, bude formulováno doporučení pro zajištění kvantitativního i kvalitativního pokrytí potřeb organizace v oblasti lidských zdrojů v souladu s jejími strategickými plány.

Klíčová slova

Akademičtí pracovníci, lidské zdroje, motivace, nezaměstnanost, plánování potřeb, stabilita, trh práce, veřejná vysoká škola.

Annotation

The topics of the diploma thesis deal with the development of the labour market during a specific period of time in the Czech Republic, with focus on a particular group of employees, i.e. academic staff employed at a public higher educational institution (HEI). The thesis is elaborated from the perspective of the director of the Department of Human Resources at a public HEI. Key issues are clarified and future developments, including their impact on the employer, are explained. The theoretical section deals with terminology related to the topics as well as its theoretical backgrounds. The practical section includes the outcomes of a survey, conducted by the author to collect relevant information and data. The acquired data and documents have been analysed by both deductive and inductive methods. Recommendations will address the qualitative and quantitative needs of the organisation in field of human resources, in accordance with its strategic plans.

Keywords

Academic staff, human resources, labour market, motivation, planning needs, public university, stability, unemployment.

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD | 8 |
| 1. CÍLE PRÁCE A METODIKA | 10 |
| 2. TEORETICKÁ ČÁST | 12 |
| 2.1. TRH PRÁCE..... | 12 |
| 2.2. NEZAMĚSTNANOST | 21 |
| 2.3. ZAMĚSTNÁVÁNÍ | 31 |
| 2.3.1. ZAMĚSTNÁVÁNÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ | 35 |
| 2.4. ZABEZPEČOVÁNÍ PRACOVNÍCH SIL PRO ORGANIZACI..... | 36 |
| 2.4.1. PLÁNOVÁNÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ | 37 |
| 2.4.2 MOTIVACE | 41 |
| 3. PRAKTICKÁ ČÁST | 43 |
| 3.1. ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE | 43 |
| 3.1.1. EKONOMICKÝ VÝVOJ ČESKÉ SPOLEČNOSTI | 44 |
| 3.1.2. VÝVOJ TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE | 47 |
| 3.1.3 SHRUTÍ SOUČASNÉ SITUACE NA TRHU PRÁCE | 52 |
| 3.2. PŘEDSTAVENÍ ZAMĚSTNAVATELE | 53 |
| 3.2.1 KVALIFIKAČNÍ STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ..... | 54 |
| 3.2.2. METODIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ NA ČZU | 59 |
| 3.2.3. FLLUKTUACE ZAMĚSTNANCŮ ČZU | 60 |
| 3.2.4. MOTIVAČNÍ SYSTÉM ZAMĚSTNÁVÁNÍ NA ČZU | 66 |
| 3.3. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ | 68 |
| 3.4. VÝSLEDNÁ DOPORUČENÍ A NÁVRHY NA OPATŘENÍ | 73 |
| ZÁVĚR | 75 |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ | 78 |
| SEZNAM ZKRATEK | 81 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ | 82 |
| SEZNAM PŘÍLOH | 84 |

ÚVOD

Diplomová práce se věnuje zkoumání problematiky vývoje trhu práce v České republice obecně a konkrétně se zaměřuje na zaměstnávání akademických pracovníků veřejné vysoké školy v rozmezí let 2004 – 2016. Na tematiku je nahlíženo jak z pohledu potřeb zaměstnavatele, tak z pohledu potřeb zaměstnanců. Potřeby zaměstnavatele i zaměstnanců jsou vzájemně propojeny a k tomu, aby došlo k optimálnímu pracovnímu výkonu zaměstnanců a bylo dosaženo cílů organizace, je třeba tyto potřeby analyzovat a s pomocí syntézy vytvořit prakticky využitelná opatření, na základě kterých budou potřeby obou stran pokryty.

Probíhající změny na trhu práce a otázka rostoucí či klesající nezaměstnanosti jsou velmi diskutovanými tématy nejen odborníky, ale rovněž i širokou veřejností. Trh práce, respektive nezaměstnanost, je obecně jedním z makroekonomických ukazatelů úrovně hospodářství každého státu. Je tématem, které se dotýká nejen zaměstnanců, či potencionálních zaměstnanců samotných, ale i jejich okolí, rodin a přátel, zaměstnavatelů, jejich současnosti i budoucnosti. Vzhledem k tomu, že se jedná o téma značně široké a bylo o něm sepsáno již mnoho pojednání, zaměřuje se tato práce pouze na jednu jeho specifickou součást, kterou je trh práce akademických pracovníků. Akademičtí pracovníci tvoří klíčovou složku každé instituce poskytující vysokoškolské vzdělávání. Vzhledem k tomu, že se podmínky zaměstnávání akademických pracovníků mohou v jednotlivých institucích lišit, bere tato práce v úvahu podmínky zaměstnávání těchto pracovníků ve veřejné vysoké škole.

Východiskem diplomové práce jsou relevantní poznatky z oblasti ekonomické teorie, jakož i reálná data získaná z dostupných zdrojů. Je zde zachycena a porovnávána situace na trhu práce v České republice v průběhu několika let. Práce se podrobněji zaměřuje na podmínky a specifika zaměstnávání akademických pracovníků v univerzitní veřejné vysoké škole v letech, která mají určitou vzájemnou vztahovou souvislost. Zkoumáme-li trh práce, zabýváme se zejména termíny zaměstnanost a nezaměstnanost. Diplomová práce zkoumá faktory, které na zaměstnanost působí a ovlivňují výši nezaměstnanosti. Zabývá se současným stavem a snaží se predikovat další vývoj. Zjišťuje poslání univerzity neboli účel její existence, popisuje, kdo tuto organizaci tvoří a jaké jsou její hodnoty. Snaží se zachytit i formulované strategické cíle univerzity, její vize, respektive

představu budoucnosti v delším časovém horizontu. Poslání a vize představují velmi obecné formulování cílů. Pro vytvoření praktických doporučení je nutné jejich rozpracování do podoby krátkodobých konkrétních cílů. Tato práce se zaměřuje na cíle v oblasti zabezpečení lidských zdrojů, které jsou předpokladem pro dosahování cílů ve všech ostatních oblastech. Vychází z předpokladu, že pro zdárné fungování organizace je třeba zabezpečit lidské zdroje po stránce kvantitativní i kvalitativní včetně zajištění rozvoje zaměstnanců a vytváření optimálních pracovních podmínek. Současně se musí organizace snažit o dosahování spokojenosti zaměstnanců, jejich motivování a stimulaci.

Je stanovena hypotéza, že ačkoli trh práce podléhá a nadále podléhat bude výkyvům hospodářského cyklu, významně zde působí i netržní faktory. V případě univerzitního zaměstnávání jsou tyto faktory představovány stoupajícím, nebo klesajícím počtem studentů. Trh práce akademických pracovníků je specifický a odlišuje se od obecného trhu práce. Existuje přesvědčení, že akademičtí pracovníci vyznávají jiné hodnoty ve své profesní kariéře, než pracovníci ostatních, zejména technickohospodářských nebo provozních profesí. Je nesporné, že vykonávají práci vysoké společenské prestiže, práci, která na ně klade vysoké kvalifikační i osobnostní nároky. Je tedy zde zcela oprávněný požadavek těchto pracovníků na zajištění optimálních podmínek výkonu práce. V praktické části diplomové práce je pomocí anonymního dotazníkového šetření zjišťováno, co optimální podmínky výkonu práce pro tuto specifickou skupinu zaměstnanců představují. Respondenty tohoto dotazníkového šetření jsou akademičtí pracovníci veřejné vysoké školy, kteří vyjádřili souhlas a ochotu k účasti na této studii. S využitím závěrů zmíněného dotazníkového šetření je formulováno opatření pro stabilizaci a zajištění optimálního počtu akademických pracovníků. Současně je vyslovena hypotéza, že vzhledem k jejich profesní vyhraněnosti a motivačním faktorům odlišným od motivačních faktorů ostatních zaměstnanců, má rozkolísanost trhu práce zanedbatelný vliv na jejich zaměstnávání.

1. CÍLE PRÁCE A METODIKA

Primární cíl diplomové práce

Primárním cílem této diplomové práce je hodnocení vývoje trhu práce v České republice v daném období a zjišťování jeho vlivu na zaměstnávání akademických pracovníků univerzitní veřejné vysoké školy. Zmíněné dopady budou posuzovány u zaměstnavatele, univerzitní veřejné vysoké školy, České zemědělské univerzity v Praze. Práce se zaměřuje na vymezené období od roku 2004 do roku 2016. V teoretické části jsou vysvětlena teoretická východiska a definovány základní pojmy spojené s trhem práce, ekonomickými zákonitostmi a zaměstnáváním akademických pracovníků. Je charakterizována situace na trhu práce v různých obdobích a jsou popsány podmínky zaměstnávání akademických pracovníků. Dále je posouzen rozsah a vlivy výkyvů trhu práce a jejich dopad na zaměstnávání těchto osob. V praktické části jsou analyzovány získané informace týkající se vývoje trhu práce v letech 2004 – 2016. Součástí praktické části je výzkum, respektive dotazníkové šetření, na základě kterého jsou shromážděny další relevantní podklady, které jsou následně analyzovány, tříděny a vyhodnocovány.

Sekundární cíl diplomové práce

Sekundárním cílem diplomové práce je vytvoření návrhu opatření na eliminování eventuálních negativních dopadů změn trhu práce na zaměstnávání akademických pracovníků a formulace doporučení pro zajištění optimálních podmínek pro zaměstnávání těchto pracovníků v univerzitní veřejné vysoké škole.

Zmíněná doporučení si kladou za cíl zajištění stabilní situace v oblasti zaměstnávání akademických pracovníků na půdě veřejné vysoké školy tak, aby tato instituce disponovala potřebným počtem kompetentních akademických pracovníků, a to s vynaložením optimálních prostředků. Současně také, aby tito zaměstnanci byli dostatečně motivováni k podávání nejlepších výkonů v oblasti akademické práce, tedy nejen výuky, ale také výzkumu, vývoji a publikační činnosti. Za tímto účelem budou formulována doporučení a návrhy opatření na podporu zaměstnanosti akademických pracovníků.

Metodika

Diplomová práce vychází z využití obsahové analýzy odborné literatury, platné legislativy a relevantních dokumentů souvisejících s danou problematikou. Je proveden rozbor obsahu dokumentů získaných z ověřených zdrojů, a to zejména v oblasti zaměstnávání akademických pracovníků, statistických údajů zveřejněných na oficiálních webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu a rovněž rozbor oficiálních dokumentů a výročních zpráv o činnosti České zemědělské univerzity v Praze.

Praktická část je zpracována na základě statistik Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a dokumentů, strategických plánů a výročních zpráv České zemědělské univerzity v Praze. Součástí výzkumné části je terénní dotazníkové šetření zaměřené na zjišťování dopadů trhu práce na zaměstnávání akademických pracovníků. Pro získání potřebného přehledu, popsání a následné roztřídění všech získaných informací je v práci použita metoda deskripce. Spolu se syntézou, pomocí které jsou jednotlivé součásti textu složeny do celku, je tato metoda použita zejména při formulaci závěrečných doporučení a návrhů na opatření na podporu zaměstnanosti akademických pracovníků. V práci je rovněž použita metoda dedukce, neboli metoda zkoumání, která je založená na postupu od obecného k jednotlivému, kdy se z přijatých výroků dospívá k novému tvrzení. S použitím této metody byly formulovány postupy a výsledný text této práce.

2. TEORETICKÁ ČÁST

2.1. TRH PRÁCE

„Trh práce je trhem vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto něčím zvláštní. Schopnost pracovat je exkluzivně vázána na člověka. Lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání, talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Někdo je cílevědomý, vytrvalý a spolehlivý, jiný lehkomyšlný a nespolehlivý. Lidé jsou připraveni vydat na trhu práce odlišné úsilí a mají také odlišné požadavky na práci, kterou chtějí vykonávat a odlišná očekávání od ní.“¹

Trh práce je součástí celkového tržního prostředí. Lze jej charakterizovat jako neustále se měnící a vyvíjející proces poptávky a nabídky zaměstnání, vyhledávání, přijímání, propouštění zaměstnanců, vzniku a zániku pracovních míst. Jedná se o živý organismus, který neustále mění svou strukturu. Trh práce je součástí tržní ekonomiky každého státu.

Trh práce je trhem výrobního faktoru, kdy zaměstnavatelé poptávají práci a platí za ni a zaměstnanci práci nabízejí a jsou za ni odměňováni. Poptávka po práci a nabídka práce jsou na sebe vzájemně působícími faktory, které vytvářejí cenu práce, neboli plat, nebo mzdu. Cena práce je vyjádřena penězi. Dále je tento trh charakterizován volným vnitrostátním pohybem pracovních sil. Existují regiony v rámci státu, které vykazují větší problémy na trhu práce než v ostatních regionech. Jedná se o regiony charakterizované především nadprůměrnou nezaměstnaností, nízkou životní úrovní, nízkým stupněm ekonomické výkonnosti a nepříznivým demografickým vývojem. Oproti tomu jsou další regiony, kde je situace naprosto odlišná. Východiskem této nevyváženosti je regionální mobilita obyvatelstva. Tou se rozumí migrace obyvatelstva, nebo dojíždění za prací.

Trh práce je součástí hospodářského cyklu, ve kterém jsou hlavními součástmi domácnosti, firmy, stát a zahraničí. Aby bylo možné pružně reagovat na měnící se potřeby a požadavky společnosti, je třeba, aby současně existovala také odpovídající nabídka pracovních sil, která bude schopna potřeby a požadavky trhu práce realizovat.

¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 13. ISBN 978-80-245-1880-0.

Trh práce má mnoho shodných znaků s trhem statků a služeb, ale současně se od něj výrazně liší. Odlišnost je dána vstupem dalšího faktoru, kterým jsou lidé, se kterými je úzce propojena. Lidé se svými znalostmi, schopnostmi, dovednostmi, talentem, vůlí, odhodláním a schopností myslet. V terminologii personálního managementu je termín „lidé“ nahrazen termínem „lidské zdroje“. *„Trh práce je pulsující systém, v němž jsou někteří zaměstnaní a jiní nezaměstnaní. Někdo práci ztratí a jiní pracovní místa nacházejí.“*² Trh práce je místem, kde se zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec vzájemně nacházejí a kde se dohadují na mzdě, pracovní době atd. Významnou měrou vstupuje do tohoto procesu i stát, neboť ekonomické vazby mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou utvářeny v prostředí zásahů státu, respektive vládními opatřeními. Vláda zdaňuje výděly pracovníků i firem, vytváří legislativu, a tím dochází k deformaci tržního prostředí a omezení efektivnosti tohoto procesu. Důležitými faktory, které ovlivňují trh práce, jsou rovněž odbory a kolektivní vyjednávání, diskriminace a migrace se svými ekonomickými důsledky.

Bezpochyby velmi výrazným faktorem ovlivňujícím trh práce je zaměstnávání cizích státních příslušníků. Zájmem státu je přilákat kvalifikovanou pracovní sílu a zabezpečit tím v delším časovém horizontu konkurenceschopnost ekonomiky. Nízký počet uchazečů o zaměstnání však automaticky nepředstavuje zvýšený počet zahraničních zaměstnanců a naopak. *„Vztah přímé kauzality mezi mírou zaměstnanosti cizinců a mírou nezaměstnanosti neexistuje. Klademe-li otázku, zda cizinci vytěsňují pracovní sílu z trhu práce, pak nelze jednoznačně odpovědět.“*³ Zaměstnávání zahraničních pracovníků zejména na nižších pracovních pozicích je pro mnoho zaměstnavatelů výhodné, jelikož tyto zahraniční pracovníci jsou často ochotni pracovat za minimální mzdu a jsou rovněž ochotni vykonávat takové práce, které tuzemští pracovníci vykonávat nechtějí. Často zde však dochází k porušování zákonů – nízká mzda a velké množství odpracovaných hodin

² BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012, s. 231. ISBN 978-80-245-1880-0.

³ SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s.83. ISBN 80-210-3048-8.

v rozporu se zákonem, neproplacené přesčasové hodiny, nezohledněné práce o sobotách, nedělích a svátcích, opomíjení náležitostí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Typologie trhu práce

Trh práce není homogenní. Je heterogenní, kdy v důsledku velké variability profesí, profesních odvětví, jakož i geografických oblastí, existuje více druhů práce. Základním dělením trhu práce je dělení na primární a sekundární druh práce, dále na formální a neformální, nebo interní a externí.

Primární trh práce soustřeďuje výhodnější pracovní příležitosti s vyšší úrovní společenského uplatnění, za výhodnějších mzdových nebo platových podmínek. Existuje zde vyšší pocit jistoty ze zaměstnání, lepší možnosti kariérního růstu a možnost šance lepšího uplatnění. Jedincům se otevírá prostor pro zvýšení osobní kvalifikace a tím následného posílení stávající pracovní pozice. Na tomto trhu práce je pracovní výkon spravedlivě ohodnocen a existuje zde možnost růstu mezd. Sekundární trh práce je opakem primárního trhu. Nabízí pracovní příležitosti nižší prestiže a nižším mzdové nebo platové úrovně. Negativní doprovodným jevem je častá fluktuace a nestabilita pracovních míst. Výhodou je snadná dostupnost vzhledem k nízkým nárokům na přijetí. Nachází se zde větší procento nezaměstnaných osob, i když pro zaměstnavatele je snazší získat nového zaměstnance, než je tomu na trhu primárním, jelikož nejsou na uchazeče kladeny vysoké kvalifikační požadavky.

Formální trh práce představuje tzv. oficiální trh pracovních příležitostí, které jsou kontrolovány státními institucemi (finanční úřady, inspektoráty práce, pojišťovny apod.) a prostřednictvím kterých dochází k regulaci daného trhu práce. Neformální trh práce je součástí tzv. šedé, v nejzazších případech černé ekonomiky, ve které dochází k obcházení platné legislativy daného státu. Jedná se o nelegální podnikání v různých oborech, stejně tak i o různé sousedské výpomoci či domácí práce. S formálním trhem se vzájemně ovlivňují, dění na jednom trhu bude mít určitý dopad i na trh druhý. Znamená to, že ohrožení formálního trhu bude způsobovat i omezení na trhu neformálním.

Externí, neboli vnější trh práce je obdobou sekundárního trhu s nízkým nárokem na kvalifikaci a širokou dostupností. Je zde velmi nesnadné zvýšit si svou kvalifikační úroveň. Interní trh práce představuje pracovní příležitosti uvnitř firem a vyznačuje se nesnadnou dostupností ze strany veřejnosti. Na příslušné pozice jsou kandidáti vybíráni

z vnitřních zdrojů organizace, a to různým zjišťováním úrovně dovedností, zkušeností, schopností a předpokladů pro danou činnost. Často jej lze zaměňovat za primární trh práce, kde je vyšší mzdové ohodnocení a možnost zvýšení kvalifikační úrovně zaměstnanců.

Nabídka práce

Nabídkou práce je míněn počet zaměstnanců, které má ekonomika k dispozici, nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích. Nabídka práce podmiňuje jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců. Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitek, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času.

S výší mzdové sazby se mění volba mezi užitek, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb, a užitek z volného času. S růstem mzdové sazby nabízí spotřebitel více práce, neboť každá další hodina práce přináší více důchodu, ze kterého plyne větší užitek z výrobků a služeb. Při nižší mzdové sazbě (pozitivně skloněná křivka individuální nabídky práce) převládá tzv. substituční efekt, který má za následek, že při zvýšení mzdové úrovně se zájem o práci zvyšuje, tedy nabídka práce roste. Při vyšší mzdové sazbě (negativně skloněná křivka) převládá tzv. důchodový efekt, který má za následek, že při vyšších mzdách si můžeme dovolit více volného času, tedy, že svoje dosavadní nároky můžeme uspokojit při omezení pracovní nabídky, nabídka práce tedy klesá.

Poptávka po práci

Poptávku po práci lze definovat jako potřebné množství práce, které firma potřebuje a kterou si najímá pro výkon dané činnosti. Z pohledu firem je hlavním úkolem zajistit pracovní sílu pro jejich budoucí záměry – výkon ve výrobním procesu daného produktu a poskytování služeb na trhu výrobků a služeb. Poptávka po práci je „odvozenou poptávkou“, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jde o to, jaké je postavení firmy na trhu, jakých technologických postupů využívá při výrobě a také

o cíle firmy. Při nákupu práce se firmy orientují podle nákladů a výnosů. Poptávka po práci je značně ovlivněna produktivitou práce – podíl výstupů vyprodukovaných danou firmou připadající na pracovní jednotku firmy. Poptávka po práci je - jako všechny poptávky po výrobních faktorech - odvozena z poptávky po finálních statcích, které byly vyrobeny pomocí práce.

Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce je vytvářena vzájemným působením poptávky po práci a nabídky práce. Tržní rovnováha vyjadřuje bod, kde se střetává rovnovážná mzda a rovnovážné množství práce. Tržní poptávka po práci je klesající, klesá rychleji než individuální poptávkové křivky. Pokud by došlo ke snížení ceny práce, došlo by k nárůstu poptávky po práci a zvýšení výroby. Následná zvýšená nabídka produkce by vyvolala snížení její ceny, a tím by se snížila hodnota mezního produktu. Rovnováha na trhu práce vzniká při určité výši mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdě, a při určitém množství práce. Je dána průsečíkem křivky poptávky po práci a křivky nabídky práce. Při mzdě nižší než rovnovážné je poptávka po práci vyšší než nabídka. Firmy nemají dostatek zaměstnanců a tato situace vyvolává konkurenci mezi firmami, zaměstnanci jsou motivováni ke zvyšování nabídky práce. S růstem mzdy se tedy současně snižuje firmami poptávané množství práce. Růst mzdy se zastaví, když se poptávka s nabídkou rovnají. Naopak při vyšší mzdě než rovnovážné nabídka práce převyšuje poptávku. Konkurence mezi lidmi stlačuje mzdy dolů a firmy zvyšují poptávku. Na úrovni rovnovážné mzdy se pokles zastaví a trh se dostává do rovnováhy.⁴

Na rozdíl od poptávky je tržní nabídka rostoucí. Růst mzdy láká zaměstnance z jiných odvětvových trhů, kteří jsou ochotni se requalifikovat a vstoupit na trh s vyšší mzdovou sazbou. Nejdříve na trh vstupují zaměstnanci, kteří mají nízké výnosy z alternativních příležitostí. Aby byl zaměstnanec ochoten práci nabízet při dané mzdě, musí dostat alespoň tzv. transferovou platbu, která je definována jako minimální částka dostačující k jeho převedení od jedné příležitosti ke druhé.

⁴ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999., s.8 – 10, ISBN 80-7079-635-9.

Politika zaměstnanosti

Jedním z hlavních pilířů sociální a hospodářské politiky státu je státní politika zaměstnanosti. Hlavní prioritou státní politiky zaměstnanosti je zajištění rovného přístupu k práci pro všechny obyvatele. Obecně jsou při zajišťování rovného přístupu k práci identifikovány dva zásadní okruhy problémů. Prvním okruhem je nedostatečná tvorba vhodných pracovních míst, která by umožňovala nalézt pracovní uplatnění osobám, které pracovat chtějí. Druhým okruhem problémů je ztížený přístup k zaměstnání pro nejvíce znevýhodněné osoby, kterými jsou starší osoby v předdůchodovém věku, mladí, osoby pečující o osobu blízkou, zejména o dítě (resp. navracející se na trh práce), osoby s nízkou kvalitací, osoby se zdravotním postižením a osoby s dalšími, zvláště sociálními znevýhodněními.

Stát ovlivňuje situaci na trhu práce prostřednictvím aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a hospodářsko-politickými opatřeními. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a úřady práce v působnosti MPSV. Pasivní politikou zaměstnanosti je stanovení podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným. Účelem pasivní politiky nezaměstnanosti je řešit nerovnováhu na trhu práce. Jde především o poskytování podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci, umístování občanů se zdravotním znevýhodněním, kde se uplatňuje jediný přípustný direktivní nástroj, ochranu trhu práce ve vztahu k pracovním silám ze třetích zemí a ochranu českých občanů, kteří vykonávají práci v zahraničí.

Aktivní politiku zaměstnanosti tvoří soubor opatření k podpoře nových perspektivních výrobků a služeb, a to jak v rámci programů při strukturálních změnách, tak i v souvislosti se zachováním nebo vytvářením nových stálých, či dočasných pracovních míst. Velmi důležitou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zaměstnávání rizikových skupin nezaměstnaných a rekvalifikace. Z hlediska aktivní politiky státu rozlišujeme velkou a malou politiku zaměstnanosti. *„Zjednodušeně řečeno velká politika zaměstnanosti se svými opatřeními zaměřuje na odstranění příčin vzniku nadměrné nezaměstnanosti, působí víceméně plošně, zatímco malá politika zaměstnanosti řeší důsledky existující nerovnováhy na trhu práce, zohledňuje regionální*

aspekty nezaměstnanosti. Toto rozdělení zaměstnanosti je pouze orientačním rozlišením přijímaných opatření, která se v praxi často překrývají.“⁵

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky vytvořilo strategii politiky zaměstnanosti vycházející z koncepce politiky zaměstnanosti. Součástí této strategie je rozsáhlý analytický rozbor stávajícího stavu trhu práce, přístupu politiky zaměstnanosti, její účinky a efektivity, zhodnocení souladu s ostatními politikami a strategickými dokumenty, a to jak na národní úrovni, tak i na úrovni Evropské unie. Koncepce vymezuje základní problémové okruhy, které je nutné řešit a nastiňuje základní priority politiky zaměstnanosti.

Mezi významná a účinná opatření k řešení základních problémových okruhů patří operační program „Zaměstnanost do roku 2020“, který je základním nástrojem realizace politiky zaměstnanosti v tomto časovém období. Dále ministerstvo práce a sociálních věcí vytvořilo program „Záruky pro mládež do 25 let“. Jsou shromažďovány podklady pro zpracování dokumentů pro efektivní spolupráci Ministerstva práce a sociálních věcí a ostatních resortů při řešení nezaměstnanosti, na podporu zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, dále potom podklady vlády a Ministerstva práce a sociálních věcí v oblasti zaměstnanosti pro Radu hospodářské a sociální dohody. Cílem je efektivní zvýšení souladu politiky zaměstnanosti s ostatními politikami, které jsou v kompetenci tohoto resortu.

Strategie zaměstnanosti vymezuje problémy českého trhu práce a jejich příčiny, hlavní cílové skupiny a nástroje aktivní státní politiky zaměstnanosti. Strategie zaměstnanosti identifikovala čtyři hlavní priority: podporu přístupu k zaměstnání (zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce), podporu rovnosti žen a mužů na trhu práce, podporu přizpůsobení podniků a zaměstnancům změněným potřebám trhu práce a rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti. Přizpůsobení pracovního trhu je i v České republice stále více spojováno s konceptem Flexibility pracovní síly. Tento pojem zahrnuje mzdovou přizpůsobivost, případně ochotu pracovníků k prostorové mobilitě, ochotu k přijetí netradičních typů a forem pracovní činnosti, pracovní doby a organizace práce (nominální flexibilita).

⁵ NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002, s. 70. ISBN 80-245-0350-6.

„Státní politika zaměstnanosti by však nemohla být dobře uplatňována bez spolupráce ústředních i místních orgánů. Především místní orgány velmi dobře znají problematiku svého regionu a situaci na trhu práce a adekvátně této situaci mohou přijímat příslušná opatření v oblasti zaměstnanosti v „místním měřítku“.“⁶

Politika zaměstnanosti v Evropské unii

Evropská unie klade velký důraz na rozvoj politiky zaměstnanosti už od konce 90. let, kdy byla přijata Evropská strategie zaměstnanosti, jejímž cílem bylo vypořádat se s vysokou nezaměstnaností, která se stala počátkem 90. let minulého století problémem. Krizové ekonomické jevy v 70. a 80. letech ukázaly, že samotný hospodářský růst není schopen řešit závažné dopady nové globalizující se ekonomiky na sociální oblast. *Zásadní obrat pro politiku zaměstnanosti a pro sociální politiku nastal podepsáním Smlouvy o založení Evropského společenství ve znění přijatém na zasedání Evropské rady v Amsterdamu v roce 1997 (tzv. Amsterodamská smlouva).“⁷*

Pro zabezpečení koordinované strategie zaměstnanosti Evropská rada po konzultaci s Evropským parlamentem zřizuje Výbor pro zaměstnanost. Ten má poradní funkci k podpoře koordinace politiky zaměstnanosti ve všech členských zemích EU. Situace v oblasti zaměstnanosti je každým rokem přezkoumávána Evropskou radou a následně jsou přijímány závěry vedoucí k tvorbě politiky zaměstnanosti jednotlivých členských států.

Evropská strategie zaměstnanosti, která byla přijata v návaznosti na přijetí Amsterodamské smlouvy, určuje základní principy a cíle, které byly rozpracovány do čtyř pilířů: schopnost k zaměstnání (zaměstnanost), podnikatelství, adaptabilita a rovné příležitosti. První pilíř, schopnost k zaměstnání, je orientován na vytvoření schopnosti a způsobilosti nezaměstnaných ke vstupu na trh práce a na jejich motivaci ke hledání, přijetí a udržení zaměstnání. Druhý pilíř je zaměřen na zjednodušení pravidel a předpisů pro zakládání a provozování podniků, přičemž se klade důraz na stimulaci růstu malých a

⁶ JOUZA, Ladislav. *Pracovněprávní slovník zaměstnavatele*. Aktualiz. vyd. Český Těšín: Poradce, 2005, s. 12. ISBN 80-7365-021-5.

⁷ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 35. ISBN 80-86419-48-7.

středních podniků. Třetí pilíř je zaměřen na podporu modernizace organizace práce a schopnost podniků a zaměstnanců přizpůsobovat se strukturálním změnám na trhu práce. Pilíře Evropské strategie tvoří propojený celek, jehož cílem je vytvořit podmínky pro zvýšení možnosti lidí získat zaměstnání a pro zajištění pružné reakce podniků na měnící se podmínky trhu práce.

Závislost trhu práce na ekonomickém vývoji

Vývoj trhu práce, který je vyjádřen zejména poptávkou po práci, je výrazně závislý na ekonomickém vývoji a stavu ekonomického cyklu. Dalšími faktory ovlivňujícími trh práce je stav podnikatelského prostředí a na celkovém nastavení hospodářské, sociální, rozpočtové a regionální politiky vlády. Česká republika je nadstandardně závislá na zpracovatelském průmyslu s výrazným proexportním charakterem, který je vysoce citlivý na stav ekonomického cyklu. Proto do vývoje českého trhu práce velmi citelně zasahují veškeré změny vývoje ekonomiky. Každý výkyv HDP se následně, s určitým zpožděním, zobrazí na úrovni nezaměstnanosti. Proto dochází k významnému nárůstu nezaměstnanosti v době, kdy dochází k výraznému poklesu HDP a naopak. Dopad hospodářské krize se projevuje vzrůstem nesouladu mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly. Tento nesoulad je vyjádřen počtem uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo.

Závislost vývoje trhu práce na dynamice vývoje ekonomiky vyjadřuje tzv. Okunův zákon, jehož tvůrcem je americký ekonom Arthur Okun. Okunův zákon udává, o kolik je nutné, aby HDP vzrůstal pro zachování míry nezaměstnanosti. Okunův zákon je v ekonomii označení pro vyzorovanou korelaci mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu hrubého domácího produktu. Vyjadřuje fakt, že při růstu nezaměstnanosti nad její přirozenou úroveň úměrně klesá hrubý domácí produkt (oproti potenciálnímu HDP).

Matematicky lze Okunův zákon lze formulovat jako:

$$Y^* - Y / Y^* = c (u - u^*)$$

Y^* = potenciální produkt, Y = reálný produkt, u^* = přirozená míra nezaměstnanosti, u = skutečná míra nezaměstnanosti, c = koeficient lineární závislosti.

Koeficient závislosti se uvádí v rozmezí 2–3, tzn. na každé procento růstu míry nezaměstnanosti nad přirozenou úroveň připadá pokles HDP o 2–3 %.⁸

2.2. NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost je spojena s existencí tržního hospodářství a lze ji charakterizovat jako setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky. V tržní ekonomice je obvyklý stav, kdy část pracujících nemá zaměstnání, je tedy nezaměstnaná. Nezaměstnanost je jedním z nejzávažnějších sociálních, psychologických a ekonomických problémů dnešní doby. Nezaměstnanost vyjadřuje stav, kdy člověk nemá placené zaměstnání, ale také hromadný sociální jev, kdy se mnoho jedinců ocitne mimo ekonomický proces. Nezaměstnanost, tedy neochota, či neschopnost člověka najít si placenou práci, není sociálním, psychologickým a ekonomickým problémem pouze jednotlivce. Má negativní dopad rovněž na okolí daného jedince, jeho rodinu, přátele a ve svém důsledku i na celou společnost. Téma nezaměstnanosti lze považovat za společensky významné a trvalé.

Historicky je nezaměstnanost nejvíce spojována s obdobími, v nichž hospodářství v průmyslově vyspělých zemích Evropy a USA procházela velkými krizemi. Poprvé ve 20., a 30. letech, poté v 70., a 80. letech 20. století. Ve státech bývalého východního bloku se nezaměstnanost opět objevuje v 90. letech 20. století (v období centrálně řízené ekonomiky existovala nezaměstnanost v latentní podobě).

Nezaměstnanost z pohledu ekonomického

Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost výlučně makroekonomickým problémem. Kromě vlády totiž neexistuje žádná osoba ani instituce, která by ji mohla ovlivňovat globálně. Z ekonomického hlediska se období vysoké nezaměstnanosti vyznačují tím, že se v nich hrubý národní produkt neboli hodnota všech finálních statků a služeb vyrobených v dané zemi během určitého období vyjádřená v běžných tržních cenách, pohybuje pod úrovní potenciálního hrubého národního produktu HDP. Jedná se o maximální úroveň HDP, které lze dosahovat při daném stavu technologie a počtu

⁸ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, s.18. ISBN 80-7079-635-9.

obyvatelstva, aniž dochází k urychlení inflace. Vysoká nezaměstnanost je způsobena plýtváním zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, ekonomika nevyrábí tolik, kolik by byla schopna.

Pojem nezaměstnanost je spojován s rozvojem tržního hospodářství. Klíčový význam v tomto ohledu sehrála průmyslová revoluce, která způsobila, že i práce, jako většina služeb a zboží je distribuována prostřednictvím trhu. Stejně jako na trhu jiných statků, tak i na trhu práce determinuje poptávková a nabídková funkce rovnováhu na trhu práce. Vzhledem k tomu, že trh práce má svá specifika, která mají vliv na to, že trh práce se nevyčistí okamžitě, může na trhu dojít k nerovnováze mezi poptávkou a nabídkou. V dlouhém období reaguje trh práce na tržní podmínky a u povolání, po nichž je vysoká poptávka, mzdy stoupají v porovnání s povoláními, po nichž je poptávka nízká, tak, aby vyrovnávaly nabídku a poptávku. Nezaměstnanost tak odráží dočasnou nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

Projevem ekonomické nerovnováhy a negativním jevem ekonomiky je inflace. Inflací se rozumí růst cenové hladiny, neboli nepřetržitý růst agregátní cenové hladiny v čase, který zachycuje všechny služby a zboží. Novozélandský ekonom Alban William Phillips přinesl důkaz, že existuje vzájemný inverzní vztah mezi mírou růstu nominálních (peněžních sazeb) a mírou nezaměstnanosti a naopak. Jedná se o nepřímou úměru, kdy při klesající míře nezaměstnanosti stoupá inflace a opačně. Phillipsova křivka vyjadřuje negativní vztah mezi cenovou inflací a mírou nezaměstnanosti. Phillipsova křivka ukazuje, že si vláda a centrální banka mohou vybrat – buď bude nízká míra nezaměstnanosti, ale za cenu vysoké míry inflace, nebo bude nízká míra inflace, ale pouze za cenu vysoké míry nezaměstnanosti. Nelze dosáhnout nízké míry inflace i nezaměstnanosti zároveň. Phillips předpokládal, že se očekávaná míra inflace nemění, domníval se, že ekonomické subjekty nepřizpůsobí svá očekávání skutečné míře inflace.⁹

⁹ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, s.152 - 157. ISBN 978-80-7380-492-3.

Nezaměstnanost z pohledu sociálního

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“¹⁰

Nezaměstnanost je negativním sociálním jevem naší společnosti. *„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 i smysluplnou činností naplňující část jejich životního času. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti.“¹¹* Je tedy nepochybné, že nezaměstnanost výrazně negativně ovlivňuje společenský život nezaměstnaných jedinců. Důsledky, které jsou se ztrátou zaměstnání spojeny, však mohou postihovat různé skupiny společnosti různým způsobem (např. rozdílné jsou podle vzdělání, věku, pohlaví). Přesto jsou určité zkušenosti sdíleny všemi nezaměstnanými – mají dostatek volného času, ale nemají dostatek finančních prostředků, aby tento volný čas ideálně využili.

„Poznali jsme, že na ztrátu práce si jedinci vytvářejí různé obranné mechanismy. Nejčastější příčinou jejich duševního strádání je strach z toho, „co bude dál“, provokující stálou sebeanalýzu a úzkostné stavy. Někteří lidé považují změny dané ztrátou práce (např. materiální situaci) za ponižující a obracejí se proti sobě samým a celé společnosti. Mnohdy rozbití vnitřní harmonie, nespokojenost a strach vedou k e vzniku duševních krizí.“¹²

Sociálními důsledky a problémy související s nezaměstnaností jsou zejména: změna struktury času, snížení životní úrovně, sociální izolace, ztráta statusu, rodinné a zdravotní

¹⁰ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

¹¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), s. 76. ISBN 80-86429-16-4.

¹² BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché, s. 95. ISBN 80-247-9006-8.

problémy. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanému ubíhá čas mnohem pomaleji než zaměstnanému. Dny nemají žádnou strukturu a volný čas přestává mít pro nezaměstnaného důležitou roli, neboť smysluplné naplnění se pro něj stává problémem. Po určité době je pro nezaměstnaného obtížné rozlišit všední dny od víkendů. Tento problém se vyskytuje zejména u mladých lidí, jejichž volný čas je vyplňován nudou. Tím vzniká nebezpečí růstu sociálně patologických jevů. Jedná se zejména o kriminální činnosti směřující k získání finančních prostředků, ale také o nadměrné požívání alkoholu či jiných drog. „Z hlediska sociálních důsledků nezaměstnanosti je velmi důležitým indikátorem s vysokou vypovídací hodnotou údaj o dlouhodobé nezaměstnanosti (uchazeči o zaměstnání jsou registrováni delší dobu než 12 měsíců). Dlouhodobě nezaměstnaní ve většině případů mají kumulaci několika handicapů, které vyplývají z jejich osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky a z nižší úrovně motivace.“¹³

Druhy a příčina nezaměstnanosti

Nezaměstnanost dělíme podle několika kritérií. Mezi základní kritéria dělení nezaměstnanosti patří dělení podle přístupu nezaměstnaného, tedy na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Dobrovolná nezaměstnanost je tvořena ekonomicky aktivními občany, kteří odmítají při dané reálné mzdové sazbě pracovat. Jde o občany, kteří upřednostňují svůj volný čas či jiné aktivity před prací při stávající reálné mzdové sazbě. Dobrovolná nezaměstnanost vzniká na trhu práce, kde se nachází rovnováha na straně nabídky i poptávky. Za této situace rovnováhy na trhu práce chtějí firmy přijímat veškeré pracovníky, kteří jsou při dané reálné mzdové sazbě pracovat. Nedobrovolná nezaměstnanost se, na rozdíl od dobrovolné nezaměstnanosti, vyskytuje na trhu práce v období recese, tj. situace, kdy nezaměstnaní nenalézají své pracovní uplatnění při stávající reálné mzdové sazbě, která je z určitých důvodů mnohem vyšší než rovnovážná

¹³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003, s.128. ISBN 80-86419-48-7.

mzdová sazba. Nedobrovolná nezaměstnanost je současně charakterizována nepružnými mzdami, které zároveň nemohou vyrovnat poptávané i nabízené množství práce.

Bližším zkoumáním je možné identifikovat rozsah, strukturu a příčiny jednotlivých druhů nezaměstnanosti. Druhy nezaměstnanosti lze přesně rozlišit a definovat příčiny jejich vzniku. Obecně rozlišujeme čtyři druhy nezaměstnanosti: frikční, sezónní, strukturální, cyklickou (konjunkturální). Frikční nezaměstnanost (někdy označována jako vyhledávací nebo normální) vzniká tehdy, když se člověk vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné a je nezaměstnaný pouze po dobu vyhledávání zaměstnání. Tento druh nezaměstnanosti je standardním ekonomickým procesem a zároveň podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých oblastí. Strukturální nezaměstnanost vzniká, když je nabídka práce nebo pracovních sil v určité struktuře (regionu, profesně-kvalifikační struktuře) vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní, aby si našly práci na jiných trzích práce. Indikátorem je vysoký počet neobsazených volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných. Cyklická nezaměstnanost je vyvolána cyklickými změnami v ekonomice, klesá-li hospodářství, plošně klesá i poptávka po pracovních místech ve všech odvětvích. Tento druh nezaměstnanosti vzniká tehdy, když je celková poptávka po práci v důsledku nedostatečné agregátní poptávky nízká. Cyklická nezaměstnanost ukazuje na celkový stav trhu práce, ale i na celkový stav národního hospodářství. Sezónní nezaměstnanost vzniká v případě tzv. sezónních prací zejména tam, kde je výroba závislá na počasí, např. stavebnictví, zemědělství. Dále je ovlivněna výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolány institucionálními příčinami, jako jsou různé náboženské svátky aj. Sezónní nezaměstnanost patří mezi krátkodobou nezaměstnanost a je složkou přirozené míry nezaměstnanosti.

Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je z pohledu ekonomiky definována jako stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku, schopné práce a s vůlí pracovat, nemohou najít práci. Rozsah nezaměstnanosti je měřen ukazatelem míry nezaměstnanosti. Tzv. „produktivní věk“ však nelze přesně definovat, v různých zemích se liší, je dána hranicí dospělosti a hranicí důchodového věku. *„Obyvatelstvo určitého územního celku, ať již jde o region, stát nebo nadnárodní celek, lze rozčlenit na základě do různých kritérií do dílčích (individuálních)*

skupin. Protože velikost populace je tzv. stavovým ukazatelem, jsou všechny údaje vztaženy k určitému datu (poslední den v měsíci, čtvrtletí, nebo roce), nebo jsou vykazovány jako průměrné hodnoty za určité období. Nejčastěji používaným kritériem je ekonomická (ne)aktivita, které umožňuje rozdělit (bez ohledu na pohlaví) populaci daného územního celku na zaměstnané osoby, nezaměstnané osoby a osoby, které nejsou součástí pracovních sil. Základní kategorií trhu práce je počet ekonomicky aktivních obyvatel, který je tvořen osobami zaměstnanými a nezaměstnanými v určitém věkovém intervalu.“¹⁴

Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Existuje několik měř nezaměstnanosti. Běžně se setkáváme s registrovanou mírou nezaměstnanosti, kterou u nás zveřejňuje Ministerstvo práce. Ta je zjišťována tak, že za nezaměstnané jsou brány osoby, které jsou registrované na úřadech práce. Ne všichni nezaměstnaní jsou však registrováni, a proto Český statistický úřad provádí tzv. „Výběrové šetření pracovních sil“, při kterém zjišťuje počet nezaměstnaných v domácnosti.

*„Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který je starší patnácti let, je bez práce, aktivně práci hledá (tzn. Je evidována na příslušném úřadu práce a hledá práci přímo v podnicích), chce vykonávat práci za odměnu a je připraven k nástupu do práce okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů“.*¹⁵

„Míra nezaměstnanosti je tvořena procentem těch lidí, kteří si práci nemohou najít, ačkoli ji aktivně hledají. O nezaměstnanost se jedná v případech, kdy osoba čeká na nástup do pracovního poměru, hledá práci nebo je ovlivněna dočasnou nezaměstnaností. Osoba, která nespadá ani do jedné z výše uvedených kategorií, například student nebo

¹⁴ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016. Expert (Grada, s.223). ISBN 978-80-247-5858-9.

¹⁵ ÉCHAUDÉMAISON, Claude-Danièle. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. Praha: EWA Edition, 1995, s. 202. ISBN 80-85764-13-x.

*důchodce, se nepočítá jako pracovní síla. Do pracovní síly státu nespadá ani člověk, který sice práci chce, ale vzdal se jejího hledání.*¹⁶

Pracovní síla je definována jako součet všech zaměstnaných i nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti je definována jako procento pracovní síly, které není zaměstnáno. Míra podílu na pracovní síle je procento dospělé populace, která je pracovní silou.

Rozsah nezaměstnanosti je měřen pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, který získáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních obyvatel.

Rozsah nezaměstnanosti je vyjádřen vzorcem:

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100 (\%)$$

u = míra nezaměstnanosti, U = počet nezaměstnaných, L = celkový počet pracovních sil¹⁷

Měření nezaměstnanosti je vztaheno vždy k určitému období v určitém státě. Toto měření má však své nedostatky, nezahrnuje osoby, které jsou ve starobním důchodu, ženy na mateřské či rodičovské dovolené, studenty, osoby v domácnosti, nebo osoby, které práci aktivně nehledají. V České republice se statistické zjišťování údajů o zaměstnanosti provádí na základě údajů evidovaných na úřadech práce, spadajících pod Ministerstvo práce a sociálních věcí, či prostřednictvím sběru dat zajišťovaných Českým statistickým úřadem. Existují dva ukazatele nezaměstnanosti, obecná míra nezaměstnanosti a registrovaná míra nezaměstnanosti. Obecná míra je zjišťována na základě výběrového šetření pracovních sil Českým statistickým úřadem. Toto šetření je prováděno v náhodně vybraných bytech prostřednictvím dotazníkového šetření. Do tohoto výběru nejsou zahrnuta hromadná ubytovací zařízení. Registrovaná míra nezaměstnanosti je počítána

¹⁶ MAITAH, Mansoor. *Macroeconomics*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2009, s. 100. ISBN 978-80-213-1904-2.

¹⁷ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, s.18. ISBN 80-7079-635-9.

z údajů shromážděných úřady práce. Data týkající se nezaměstnanosti v rámci celé Evropské unie zjišťuje a shromažďuje Eurostat, statistický úřad Evropské unie.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Jistá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti. „*Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře nezaměstnanosti je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnížší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná; vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země.*“¹⁸ Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnížší dlouhodobě udržitelnou mírou nezaměstnanosti odpovídající potenciálnímu produktu. Přirozenou mírou nezaměstnanosti je takový stav nezaměstnanosti, který je ideální pro danou úroveň určité ekonomiky státu. Vychází ze skutečnosti, že v dané ekonomice státu nelze docílit nulové nezaměstnanosti, proto je zavedena tzv. přirozená míra nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti není pouze administrativní hranice úrovně nezaměstnanosti, pod kterou nesmí nezaměstnanost klesnout, především se jedná o hodnotu vyjadřující procentuální výši obyvatelstva, které není schopno za nabízenou mzdovou úroveň pracovat, či není z jiného důvodu zaměstnáno (nedostatečná kvalifikace, odmítání pracovat atd.).

„*V ekonomice můžou nastat dvě situace nerovnováhy nezaměstnanosti, mezi kterými se následně přirozená míra nezaměstnanosti nachází. Přirozená míra nezaměstnanosti představuje jakousi rovnováhu mezi recesní a inflační mezerou. V prvním případě se jedná o recesní mezeru neboli podzaměstnanost v ekonomice – nevyužitou pracovní sílu. Inflační mezera neboli přezaměstnanost představuje opačnou situaci v dané ekonomice – ekonomika je přehlcená a nestačí uspokojovat poptávku na trhu výrobků a služeb. Tato*

¹⁸ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, s. 19. ISBN 80-7079-635-9.

*skutečnost se začíná následně projevovat tlakem na růst cen.*¹⁹ Přirozená míra nezaměstnanosti má dva determinanty, skutečnost, že hledání práce vyžaduje určitý čas a současně nepružnost nominálních mezd. Reálné mzdy nemohou klesnout okamžitě či vůbec na úroveň, která čistí trh práce.

Frekvence a dynamika nezaměstnanosti

Důležitou charakteristikou nezaměstnanosti je délka trvání nezaměstnanosti. Délka trvání nezaměstnanosti je charakterizována průměrnou délkou období, kdy je osoba nezaměstnaná. Doba trvání nezaměstnanosti závisí na strukturálních charakteristikách trhu práce a současně závisí i na cyklických faktorech (na momentálním stavu ekonomického cyklu). Prodlužování průměrné délky nezaměstnanosti má řadu negativních následků a nákladů, mimo jiné i na úroveň přirozené míry nezaměstnanosti (jev hystereze). Frekvence nezaměstnanosti je dána průměrným číslem, kolikrát za dané období (například za 2 roky, za 5 let apod.) jsou pracovníci nezaměstnaní. Frekvence nezaměstnanosti zřejmě závisí na výkyvech (nárazech) agregátní poptávky po zboží a službách, z níž je odvozena i poptávka po práci. Současně frekvence nezaměstnanosti závisí i na poptávce po práci jednotlivých firem v různých odvětvích i oblastech (některé firmy v některých odvětvích expandují, jiné samy zanikají).

V reálném životě mají pracovní síly rozdílné schopnosti a odlišné preference. Rovněž jsou velmi různorodé i jednotlivé druhy prací. Současně neexistuje dokonalý tok informací o poptávce firem po práci (o volných pracovních místech) a o práci nabízené pracovníky. Nedokonalá je i geografická mobilita pracovníků. Všechny tyto okolnosti vedou k tomu, že hledání práce, jak na straně firem, tak i na straně pracovníků, vyžaduje v reálném životě čas. Vznikají tak složité dynamické vztahy, ve kterých dochází k přechodu mezi zaměstnanými pracovníky a nezaměstnanými pracovníky a osobami mimo pracovní sílu.²⁰

¹⁹ KACZOR, P. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2013. s. 53 – 54, ISBN 978-80-2451-930-2.

²⁰ MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2001dotisk, s. 259. ISBN 80-86175-18-9.

Rizikové skupiny

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, jako je věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí, u kterých je větší riziko ztráty práce a dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto skupiny lidí jsou experty označovány jako rizikové. Mezi rizikové skupiny jsou zařazovány mladší věkové skupiny do 30 let, starší osoby, ženy, zdravotně postižení lidé, sociálně vyloučení a lidé s nízkou kvalifikací.

Velmi specifickou skupinu nezaměstnaných tvoří absolventi středních a vysokých škol. Jsou to lidé, kteří mají jen malou, nebo nemají žádnou pracovní zkušenost. Závažnost dlouhodobé nezaměstnanosti spočívá především v tom, že mladí lidé si neosvojí pracovní návyky a postupně ztrácejí znalosti získané z předchozího vzdělání. To má vliv na složitější možnost uplatnění na trhu práce a z toho plynoucí růst frustrace s dopadem do dalšího života (rozvoj asociálního chování, např. vandalismus, kriminalita, drogová závislost či dalších individuálně destruktivních jednání).

Velkým problémem je ztráta zaměstnání u starších lidí. Je provázána pocity bezradnosti, nejistotou, strachem a ztrátou sebedůvěry. Postupně u nich dochází k rezignaci na společenskou aktivitu. Pokud se těmto lidem podaří znovu získat zaměstnání, bývají často nespokojeni a mají pocit, že nejsou plnohodnotně využity jejich znalosti a zkušenosti. Pro některé zaměstnavatele je nevýhodou zaměstnávání starších lidí pro jejich možnou vyšší nemocnost a nižší fyzickou výkonnost. Přínosem však mohou být pro své mnohaleté pracovní zkušenosti, vysokou odbornost, životní nadhled a loajalitu.

Za rizikovou skupinu na trhu práce bývají označovány ženy. Podle výsledků Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce z roku 2003 vyplývá, že 77% české populace se domnívá, že ženy nebo některé skupiny žen jsou na trhu práce znevýhodněny. Horší pozici žen si uvědomují samy ženy (36%), pouze 14% mužů si myslí, že ženy jsou na trhu práce jednoznačně znevýhodněny. Polovina ženské, ale i mužské populace si myslí, že znevýhodněny v práci jsou jen některé skupiny žen. To, že

postavení mužů a žen není žádný významný rozdíl, si myslí desetina žen (11%) a 32% mužů.²¹

Z pohledu zaměstnavatelů jsou většinou ženy pečující o dítě vnímány negativně. Zaměstnavatelé jsou si vědomi, že skloubit pracovní a rodinné povinnosti je pro ženy obtížné a může se to projevit na jejich pracovním výkonu. Ženy mívají také časté absence z důvodu péče o nemocné dítě, a tím narušují plynulý chod pracovního procesu. Možným řešením je zde potom flexibilní pracovní doba, možnost zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek, případně práce z domova tam, kde to podmínky pracoviště umožňují. V tomto směru jsou potřeby žen pečujících o děti podpořeny i platnou legislativou: „§ 241 (1) *Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. (2) Požádá-li zaměstnankyně....o kratší pracovní dobu, nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.*“²²

Jednu z nejzranitelnějších skupin na trhu práce představují osoby se zdravotním postižením, neboť vzhledem k relativnímu přebytku pracovní síly, není tato skupina dostatečně konkurenceschopná. Jejich obtížný přístup k zaměstnání je primárně způsoben jejich zdravotním postižením, které snižuje jejich pracovní schopnost, na však a priority vždy. Jejich postižení je nutné posuzovat s ohledem na vykonávanou činnost, či na nároky na zaměstnavatele, zejména v oblasti asistence, či úpravy pracoviště. Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 20 zaměstnanců, je zákonem daná povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu zaměstnanců se ZPS na celkovém počtu svých zaměstnanců.²³

Problematickou skupinu na trhu práce tvoří sociálně vyloučení a lidé s nízkou kvalifikací. Jedná se především o jedince, kteří mají pouze základní vzdělání. V dnešní

²¹ MPSV. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. [online] [cit. 2017-09-04]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>

²² VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

²³ *Pracovněprávní předpisy: Zaměstnanost : zákon o zaměstnanosti ; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce : redakční uzávěrka ..* Ostrava: Sagit, 1992. ÚZ, s. 146. ISBN 978-80-7488-130-5.

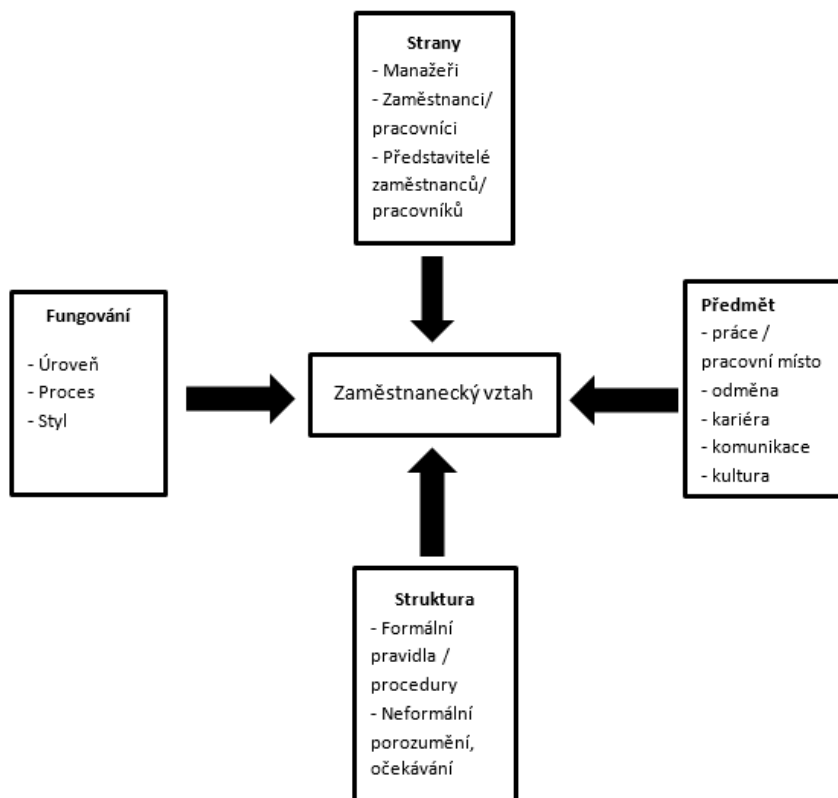
době, kdy jsou kvalifikace, odbornost a dovednosti nutností, se tak tito občané stávají obtížně zaměstnatelnými. Mnohdy jde o lidi bez skutečného zájmu o zaměstnání, obtížně vzdělavatelné a také ty, kteří se podílejí na sociálně deviantním chování (alkoholici, recidivisté, sociálně nepřizpůsobiví) Tito lidé se ze společnosti vymaňují a žijí v jakési subkultuře trvalé závislosti na státu, bez vůle tuto svou situaci řešit.

2.3. ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Zaměstnáváním se rozumí zaměstnanecký vztah, respektive vztah závislosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (pracovníky). Zaměstnavatel je zde silnější stranou, která má moc diktovat podmínky pracovně právního vztahu a stanovovat nároky na výkon dané pracovní pozice. Naproti tomu má zaměstnanec odpovídající povinnosti zahrnující poslušnost, schopnost, čestnost a loajalitu vůči zaměstnanci. Zaměstnavatel má současně i zákonem dané povinnosti vůči zaměstnanci, mezi které patří zejména vyplácení mzdy nebo platu, zajišťování bezpečného pracoviště a přístupování k zaměstnanci v dobré víře. Stejně tak se nesmí chovat způsobem, který by podřýval důvěru v zaměstnanecký vztah. Východiskem zaměstnaneckého vztahu je závazek zaměstnance poskytovat zaměstnavateli své dovednosti a úsilí výměnou za poskytování mzdy nebo platu. Zaměstnanecký vztah je možné vyjádřit v podobě psychologické smlouvy. Zaměstnanecký vztah je vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a v této rovině tvoří jedinečnou kombinaci víry v jedince a jeho zaměstnavatele, která se týká toho, co jeden od druhého očekávají. Toto očekávání bývá označováno jako tzv. psychologická smlouva. „*Psychologická smlouva v podstatě vyjadřuje kombinaci či jakési spojení víry jedince a jeho zaměstnavatele, týkající se toho, co jeden od druhého očekává. Lze ji charakterizovat jako řadu recipročních, ale nepsaných očekávání, která existují mezi jednotlivými pracovníky a jejich zaměstnavateli.*“²⁴

²⁴ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání.* Praha: Grada, 2007, s.207. ISBN 978-80-247-1407-3.

Obr. č.1: Zaměstnanecký vztah



Zdroj²⁵

Legislativní východiska zaměstnávání

Stát upravuje podmínky zaměstnávání občanů právním zákonodárstvím. Podmínky zaměstnávání pracovníků upravují zejména následující právní předpisy: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.²⁶

²⁵ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007, s.207. ISBN 978-80-247-1407-3.

²⁶ Česko. *Pracovněprávní předpisy: Zaměstnanost: zákon o zaměstnanosti ; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce : redakční uzávěrka ..* Ostrava: Sagit, 1992. ÚZ, s. 146. ISBN 978-80-7488-130-5.

Pracovněprávní vztah je určitá forma vztahu mezi dvěma samostatnými právními subjekty. Subjekty tohoto právního vztahu jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi uvedenými subjekty. Podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále ZP), závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá je z toho důvodu, protože je vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Obecně platnými pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr (§ 30 - 73a ZP) a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou dohoda o provedení práce (§ 75 ZP) a dohoda o pracovní činnosti (§ 76 ZP).²⁷ Nejtypičtějším a nejčastějším pracovně právním vztahem je pracovní poměr. Pracovní poměr je založen pracovní smlouvou nebo jmenováním. Pracovní smlouva je dvoustranný pracovní úkon, který obsahuje souhlasný projev vůle obou smluvních stran.

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit budoucího zaměstnance s jeho právy a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů, vztahujících se k práci, kterou má budoucí zaměstnanec vykonávat. Pro platné sjednání pracovní smlouvy je třeba, aby zaměstnavatel s budoucím zaměstnancem vždy dohodli tzv. podstatné záležitosti pracovní smlouvy: druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, místo, nebo místa výkonu práce (obec, organizační jednotka nebo jinak určené místo), den nástupu do práce. Kromě nezbytných náležitostí může pracovní smlouva obsahovat i další ujednání, na kterých se zaměstnavatel i zaměstnanec domluví. Pracovní smlouva je uzavřená tehdy, jakmile se účastníci shodnou celým jejím obsahem. Pracovní smlouvu je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně. Není-li pracovní smlouva uzavřena písemně, nezpůsobuje to její neplatnost, ačkoliv je tato smlouva vadná, je přesto platná. Zaměstnavatel se v tomto případě vystavuje riziku udělení pokuty.

²⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

Dohodami konanými mimo pracovní poměr jsou podle zákoníku práce pracovněprávní vztahy, které jsou kvalifikovány jako dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Účastníci těchto pracovněprávních vztahů jsou stejně jako u pracovních poměrů zaměstnavatel a zaměstnanec. Rovněž se zde vychází ze vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele. Práce vykonávaná prostřednictvím dohod konaných mimo pracovní poměr je vykonávána za odměnu (nikoliv mzdu nebo plat). Na dohody konané mimo pracovní poměr se vztahují stejná ustanovení zákoníku práce jako na pracovní poměr, s výjimkou úpravy převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnavatele, nároku na dovolenou, skončení práce, odměňování s výjimkou minimální mzdy a cestovních náhrad. Dohody konané mimo pracovní poměr jsou využívány zejména pro časově nebo objemově omezené pracovní úkoly, zejména sezónní práce.²⁸

2.3.1. ZAMĚSTNÁVÁNÍ AKADEMICKÝCH PRACOVNÍKŮ

Akademické pracovníky, jakožto složku zaměstnanců, lze označit jako tzv. „klíčové zaměstnance“ každého zaměstnavatele nabízejícího vysokoškolské vzdělávání. „*Akademičtí pracovníci a studenti tvoří akademickou obec vysoké školy. Akademickými pracovníky jsou ti profesori, docenti, mimořádní profesori, odborní asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří jsou zaměstnanci vysoké školy vykonávajícími v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost.*“²⁹ Podmínky zaměstnávání akademických pracovníků jsou upraveny zejména v Zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění a v zákoně o vysokých školách.

Pracovní místa akademických pracovníků na veřejné vysoké škole se obsazují na základě výběrového řízení. Od výběrového řízení lze upustit při opakovaném sjednávání

²⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

²⁹ Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, s 5388 – 5419, ISSN 1211-1244. [online] [cit. 2017-09-15] Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/zakon-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach>>.

pracovního poměru s akademickým pracovníkem, jde-li o obsazení jím zastávaného místa, nebo v případech stanovených vnitřním předpisem veřejné vysoké školy. Ukončení habilitačního řízení nebo řízení ke jmenování profesorem a jmenování docentem nezakládá pracovně právní nárok.

Zaměstnávání zahraničních akademických pracovníků

Pracovněprávní vztahy související se zaměstnáváním zahraničních akademických pracovníků se řídí především zákoníkem práce a souvisejícími předpisy a zákonem o vysokých školách, stejně jako zaměstnávání pracovníků, kteří jsou občany České republiky. Podmínky zaměstnávání cizinců na území ČR upravuje zejména zákon o zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců na území ČR. Pro účely zaměstnávání se podle zákona o zaměstnanosti člení cizinci na dvě základní skupiny: cizinci ze zemí Evropské unie (dále jen EU), Evropského hospodářského společenství (dále jen EHP) a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci. Druhou skupinou jsou cizinci ze třetích zemí.

Cizinci ze zemí EU, EHP a Švýcarska mají pro účely zaměstnávání stejné postavení jako občané ČR. Podléhají pouze oznamovací povinnosti zaměstnavatele. Cizinci ze třetích zemí pro účely zaměstnání na území ČR musí být držiteli povolení k pobytu a současně povolení k zaměstnání, nebo zaměstnanecké karty. Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání akademických pracovníků (pouze povolení k pobytu), nebo pracovníků, jejichž výkon práce nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dní nebo celkem 30 dní v roce jde-li zároveň o vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, případně k zaměstnání dalších pracovníků dle výjimky stanovené zákonem o zaměstnanosti.

2.4. ZABEZPEČOVÁNÍ PRACOVNÍCH SIL PRO ORGANIZACI

Zabezpečování pracovních sil se týká těch stránek zaměstnávání lidí, které souvisejí se vstupem nových zaměstnanců do organizace a rovněž i s uvolňováním nadbytečných zaměstnanců. Tento proces nazýváme zabezpečováním lidských zdrojů a fakticky to znamená zabezpečování toho, aby si organizace získala a udržela lidi, které potřebuje a současně je dokázala produktivně využít. Jedná se o klíčovou část procesu řízení lidských zdrojů. *„Řízení lidských zdrojů se v podstatě týká spojování a sladování lidských zdrojů se strategickými a provozními potřebami organizace a také zabezpečování toho, aby byly*

tyto zdroje plně využívány. Zaměřuje se nejen na získání udržení potřebného počtu a potřebné kvality lidí, ale také na výběr a povyšování lidí, kteří odpovídají kultuře a strategickým požadavkům organizace.“³⁰

Lidské zdroje jsou označovány také jako lidský kapitál. „*Lidský kapitál (Human Capital), zásoba znalostí, schopností a dovedností (zkušeností) jednotlivé osoby nebo pracovníků organizace vznikající jako výsledek vzdělání a praxe; nehmotné zdroje, které pracovníci poskytují (pronajímají) svým zaměstnavatelům. Jeho základem jsou vrozené schopnosti, formy chová a osobní energie.“³¹*

Zabezpečování lidských zdrojů ve své podstatě znamená sladování lidských zdrojů se strategickými cíli a potřebami organizace. Politika zabezpečování lidských zdrojů si při jejich vyhledávání klade dvě otázky: Jaké lidi potřebujeme k tomu, abychom byli dokonale konkurenceschopní v současnosti i budoucnosti? Co musíme udělat, abychom tyto lidi získali, zformovali a udrželi si je? Součástí zabezpečování lidských zdrojů jsou následující procesy: plánování lidských zdrojů, získávání, výběr a přijímání lidských zdrojů, adaptace příchozích zaměstnanců na nové podmínky práce, uvolňování zaměstnanců.

2.4.1. PLÁNOVÁNÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Jednou z nejvýznamnějších součástí procesu zabezpečování lidských zdrojů v organizaci je strategické plánování lidských zdrojů. Plánování lidských zdrojů stanovuje potřebu lidských zdrojů požadovanou organizací v zájmu dosažení jejich strategických cílů. Obecně řečeno se jedná o sladování zdrojů s podnikovými potřebami v delší perspektivě, i když se někdy týká i krátkodobějších požadavků. Protože v posledních desetiletích dochází k přesunu od materiálních zdrojů k nemateriálním a následně k lidským zdrojům., vyděluje se v 90. letech nový přístup k dosažení konkurenční výhody založený na znalostech. Základ tohoto přístupu formuloval Japonec Nonaka a Američan Grant. Podle těchto autorů jsou znalosti v současném dynamickém

³⁰ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání.* Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

³¹ URBAN, J. *Výkladový slovník řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty.* Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 90. ISBN 80-7357-019-X.

světě rozhodujícím a stálým zdrojem k dosažení konkurenční výhody. Znalosti se stávají vedle práce, půdy a kapitálu čtvrtým výrobním faktorem a jeho význam stále stoupá. Lidské zdroje disponují specifickými vlastnostmi: mohou v podniku vznikat, přenášet se, ukládat se a využívat. Současně splňují všechny požadavky stát se nejdelším zdrojem konkurenční výhody organizace. Znalosti se považují za strategický nástroj pro dosažení podnikových cílů a konkurenční výhody a její udržení.³²

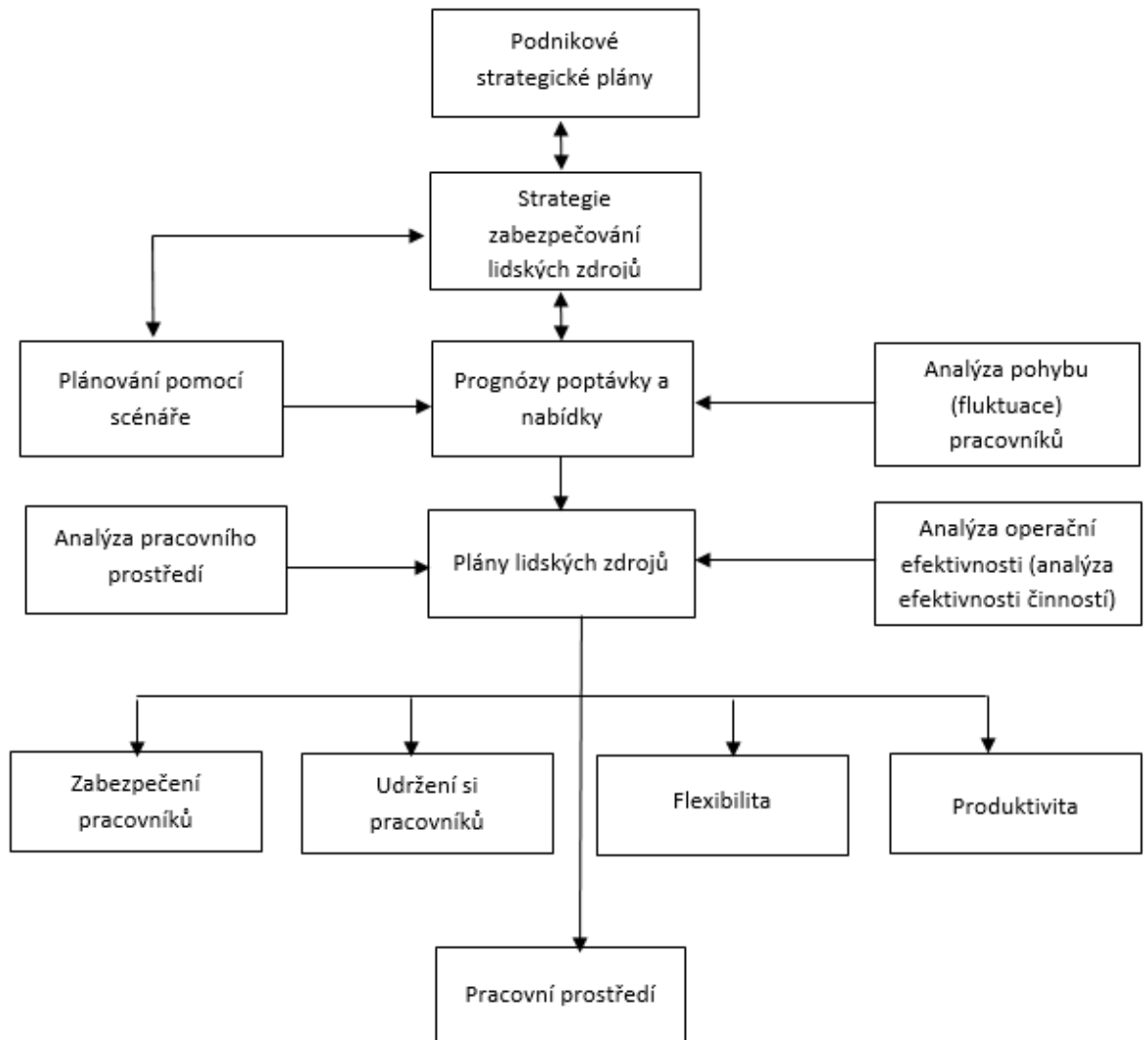
Z tohoto důvodu je potřeba zaměřovat se nejen na kvantitativní, ale i kvalitativní stránku potřeby lidských zdrojů. Odpovídá na základní otázky: „Kolik lidí?“ a „Jaké lidi?“ *„Podmínky pro získávání potřebných lidí rovněž souvisejí s trhy práce, na něž se organizace orientuje a jimiž jsou 1. vnitřní trh práce – stav a pohyb pracovníků v rámci organizace, kteří mohou být povýšeni, vzdělávání nebo lépe rozmístěni tak, aby uspokojili budoucí potřeby, a 2. vnější trh práce – vnější lokální, regionální, národní a mezinárodní trh práce, na nichž je možné získat různé druhy lidí. Obvykle existuje řada trhů a nabídek pracovních sil na těchto trzích může být značně odlišná. Je tedy potřeba identifikovat pravděpodobný nedostatek určitých typů pracovníků, aby mohly být podniknuty kroky se s touto situací vypořádat, například tím, že vytvoříme atraktivnější nabídku zaměstnání.“*³³

Pro zajištění procesu plánování lidských zdrojů v organizaci je nutné definovat podnikové strategické plány, tedy budoucí úroveň činností a iniciativ vyžadující nové dovednosti. Dalším krokem je určení strategie zabezpečování lidských zdrojů tak, aby tito lidé vytvářeli a rozvíjeli znalosti a dovednosti specifické pro organizaci, a podniknout kroky k tomu, aby se tato organizace stala atraktivním zaměstnavatelem. Následuje plánování pomocí scénáře. Zaměstnavatel si musí vytvořit hrubou představu o tom, kam organizace ve svém oboru směřuje a jaké důsledky to bude mít ve vztahu k lidským zdrojům. Bude potřeba zpracovat prognózu poptávky a nabídky, resp. odhad budoucí potřeby zaměstnanců (jejich počet i jejich kvalifikace) a zvážit, kteří budou moci být využiti z vnitřních zdrojů organizace.

³² ZUZÁK, Roman. *Strategické řízení pro obor Podnikání a administrativa*. Vyd. 2. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2009, s. 53, 54. ISBN 978-80-213-1968-4.

³³ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007, s.308. ISBN 978-80-247-1407-3.

Obrázek č. 2: Proces plánování lidských zdrojů



Zdroj³⁴

³⁴ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007, s. 310. ISBN 978-80-247-1407-3.

Proces plánování lidských zdrojů

Aby organizace dokázala zabezpečit potřebnou kvantitu i kvalitu lidských zdrojů v současné době i v budoucnosti, měla by určit, kolik lidí bude přibližně potřebovat, jakými dovednostmi by měli disponovat, bude možné potřebu pokrýt z vnitřních zdrojů, a pokud nikoliv, kde je bude možné najít, co je třeba udělat pro vytvoření nebo rozšíření kvalifikační základny, jakým způsobem bude organizace rozvíjet zaměstnance s potenciálem, zda bude problém se získáním a udržením klíčových zaměstnanců, zda lze zlepšit flexibilitu ve způsobu zaměstnávání, případně zda existují nějaké obavy ze snižování pracovních míst. Personální plánování musí být zaměřeno především na budoucnost podniku. Avšak správně odhadnout budoucí potřebu lidských zdrojů není vždy úplně jednoduché. K tomuto účelu slouží určité metody, jimiž to lze dokázat. V praxi se používají zejména statistická sledování údajů a jejich analýzy, dále analýzy rozpočtové a plánovací a indexní metody. Přesnější bývají odborné předpovědi opřené o posudek odborníků na danou problematiku. „*Souhrnný personální plán má „finálně“ vyjádřit: - pracovní místa (profese), která budou v organizační struktuře zachována, zaniknou nebo se změny, - pracovní místa u kterých je nutný adaptační trénink, rekvalifikace nebo jiné zásadní kvalifikační změny v zájmu zvládnutí profesní způsobilosti a docílení vysoké výkonnosti, nezbytné změny řídicích úrovní (snížení článkovitosti řízení, řešením některých středních manažerských pozic), - tréninkové potřeby a potřeby dalšího profesního rozvoje zaměstnanců, - potřeby nábory a získávání nebo naopak uvolňování určitých skupin zaměstnanců (profesí), zaměstnávání na částečný pracovní úvazek důchodců, žen z domácnosti (sezónní práce), - náměty pro vytváření firemní kultury, - zpětnou vazbu pro případ korekce, úpravy personálního plánování na další období.*“³⁵

V podnikové praxi bývá převážně zohledňována kvantitativní stránka personálního plánování. V případě zaměstnávání pracovníků vysokých škol a zejména akademických pracovníků je potřeba se zaměřit na posouzení kvalitativní bilance lidských zdrojů v organizaci. Efektivní plánování lidských zdrojů se musí opírat o obě tyto stránky, obě jsou stejně důležité a bez jedné z nich by bylo plánování zkreslené a neúčelné. Plánování

³⁵ STÝBLO, Jiří, URBAN, Jan, VYSOKAJOVÁ, Margerita, *Personalistika*. Praha: Meritum (ASPI), 2005, s.29. ISBN 978-80-7357-429-1.

v sobě zahrnuje hodnocení vnitřních rezerv lidských zdrojů. Vnitřní rezervy, kapacita a profesní potenciál zaměstnanců v organizaci představují kompetence zaměstnanců, neboli soubor znalostí, schopností, dovedností a zkušeností zaměstnanců. Bilance kompetencí, pokud je průběžně aktualizována, může být významným pomocníkem při realizaci hodnocení osobního výkonu zaměstnanců i jako podklad pro případná personální rozhodnutí, týkající se přeřazení, povýšení, či organizačních změn. Prvním výchozím krokem tvorby personálního plánu je analýza stavu personálu společnosti za daný kalendářní rok ve srovnání s plánovanými hospodářskými ukazateli, včetně zpracování návrhu opatření k jeho formování v následných letech. Je třeba vzít v úvahu, že Akademičtí pracovníci jsou specifickou skupinou pracujících, vysoce vzdělaných, převážně velmi úzce odborně zaměřených, osob.

Plánování lidských zdrojů v organizaci je tvořeno následujícími dílčími plány: plánem získávání pracovníků (kolik, jaké a kdy), plánem snižování nadbytečných pracovníků, plánem flexibilního zaměstnávání, plánem stabilizace a plánem rozvoje lidských zdrojů (vzdělávání, rekvalifikace).

2.4.2. MOTIVACE

Aby organizace disponovala potřebným počtem kompetentních zaměstnanců, je třeba, aby tito zaměstnanci byli dostatečně motivováni k podávání nejlepších pracovních výkonů. Motivace je definována jako vnitřní stav člověka (daný přáními, tužbami, úsilím, představami), který způsobuje určité chování, aktivitu člověka. Motivace integruje psychickou a fyzickou aktivitu člověka směrem k vytyčenému cíli; je vázána na vnitřní podněty člověka.

Motivace provází každého z nás od narození až po poslední dny života. Motivace je síla, která nás neustále žene vpřed, která stojí za všemi našimi úspěchy i nezdary. *„Podobně jako u schopností a osobnostních vlastností, existují mezi osobami značné rozdíly v zájmu o práci či ve zdrojích jejich osobní motivace. Zdroje individuální motivace lze třídit různými způsoby, jejich jednoduché a praktické rozdělení je rozdělení do pěti základních skupin. Tvoří je: motivace na získání finanční odměny, tj. tzv. vnější pracovní motivace, motivace založená na zajímavosti i zábavnosti práce, čili tzv. vnitřní pracovní motivace, motivace založená na osobní pověsti či odborné reputaci, motivace založená na potřebě dosažení určitého osobního o výkonu, snaze vyřešit problém,*

dosáhnout určitého výsledku nebo překonat překážky, motivace spočívající na společenském poslání práce. Jednotlivé motivační faktory pochopitelně nepůsobí izolovaně a v praxi se vzájemně doplňují a prolínají. Vnímavost pracovníků vůči jednotlivým motivačním faktorům může však být velmi odlišná. Klíčem ke správnému výběru zaměstnanců je odhalit, které z hlavních motivačních faktorů na ně působí především a dosáhnout shody mezi motivačním profilem zaměstnance a povahou pracovního místa.“³⁶

³⁶ STÝBLO, Jiří, URBAN, Jan, VYSOKAJOVÁ, Margerita, *Personalistika*. Praha: Meritum (ASPI), 2005, s. 85. ISBN 978-80-7357-429-1.

3. PRAKTICKÁ ČÁST

3.1. ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE

Diplomová práce posuzuje vývoj trhu práce v České republice ve vymezeném období a zaměřuje se na eventuální dopady tohoto vývoje na zaměstnávání akademických pracovníků veřejné vysoké školy. Východiskem této práce jsou data, která se vážou k letům, tvořícím milníky ve vývoji trhu práce v nedaleké minulosti. Milníky jsou míněny roky, ve kterých došlo k nějaké významné změně, která měla, nebo mohla mít vliv na vývoj trhu práce. Prvním milníkem je rok 2004, ve kterém vstoupila Česká republika do Evropské unie, avšak mnoho členských zemí neumožnilo okamžitý volný vstup na svůj pracovní trh občanům nových členských států. Teprve v roce 2006 byla otevřena možnost práce v Řecku, Portugalsku, Finsku a Španělsku. Rok 2008 je označován za počátek světové ekonomické krize, která měla ve svém důsledku vliv i na úroveň nezaměstnanosti. Současně byl otevřen volný pracovní trh ve Francii. V roce 2010 nedošlo k žádné zásadní události, který by mohla pracovní trh ovlivnit, je zde však předpoklad promítnutí dopadů hospodářské krize na výši nezaměstnanosti. Tento rok je zařazen pro pravidelnou časovou posloupnost a možnost srovnání. V roce 2012 došlo k významné změně zákoníku práce, která obnášela zejména změnu délky zkušební doby vedoucích pracovníků na 6 měsíců, změnu ve sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, kdy došlo k omezení opakovaného sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou a na maximální délku 3 roky s možností maximálně dvou prodloužení. Důležitá byla i změna výše odstupného při zrušení pracovního poměru a změna podmínek rozsahu dohody o provedení práce a odvodů z výdělku z dohody nad 10.000,- Kč. Rok 2014 byl významný zlepšením ekonomické situace v České republice, kdy došlo k nástupu konjunktury. Rok 2016 popisuje aktuální situaci.

V praktické části práce je zkoumán ekonomický vývoj České republiky v daném období a aspekty vývoje trhu práce obecně i trhu práce akademických pracovníků. Jsou získány poznatky týkající se ekonomického vývoje společnosti ve vymezeném období, dále poznatky týkající se úrovně zaměstnanosti v České republice v různých obdobích. Následně je představen zaměstnavatel a jsou získána data související se zaměstnáváním akademických pracovníků veřejné vysoké školy. Součástí praktické části je výzkum, ve

kterém jsou oslovenými respondenty akademičtí pracovníci ČZU. Prostřednictvím dotazníkové metody je zjišťována úroveň vlivu různých faktorů na motivaci akademických pracovníků vykonávat práci pro veřejnou vysokou školu. Získané výsledky jsou komparovány a analyzovány na základě těchto metod je formulováno doporučení pro zajištění optimálních podmínek zaměstnávání akademických pracovníků.

3.1.1. EKONOMICKÝ VÝVOJ ČESKÉ SPOLEČNOSTI

Česká ekonomika byla během svého dosavadního vývoje ovlivněna řadou faktorů, mezi nejdůležitější patří bezesporu vstup České republiky do Evropské unie a celosvětová ekonomická krize. Analýza ekonomického vývoje v této práci probíhá pomocí makroekonomických ukazatelů, kterými jsou hrubý domácí produkt a nezaměstnanost. Potřebné údaje jsou čerpány zejména z výkazů Českého statistického úřadu.

Tabulka 1: Vývoj HDP ve sledovaných obdobích

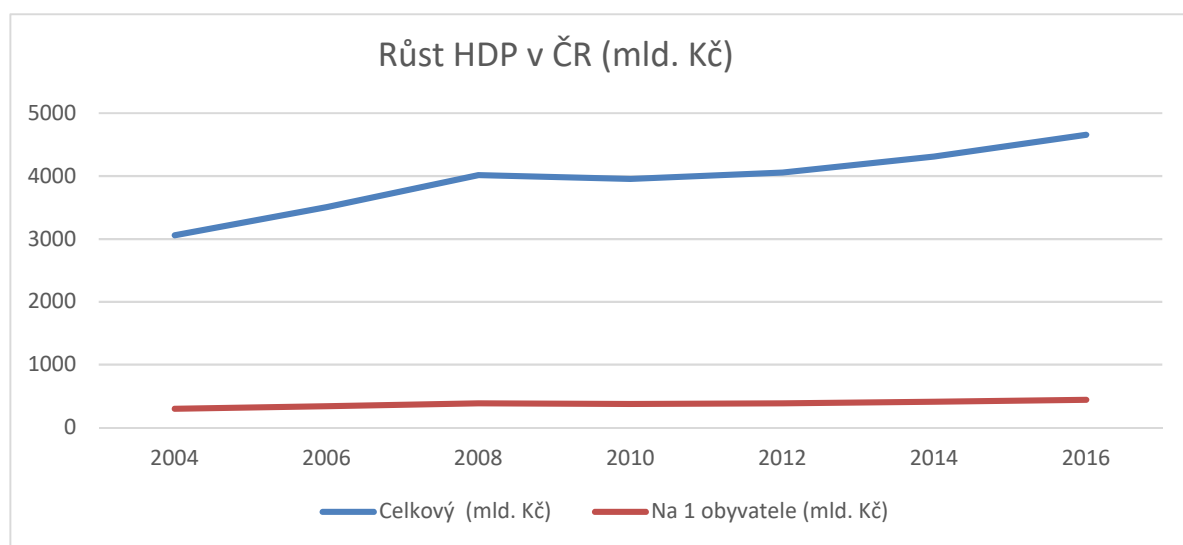
| HDP | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Celkový (mld. Kč) | 3058 | 3507 | 4015 | 3953 | 4059 | 4313 | 4657 |
| Na 1 obyvatele (mld. Kč) | 299,6 | 341,6 | 384,9 | 375,9 | 386,3 | 409,8 | 442,2 |
| Meziroční růst (%) | 4,9 | 6,9 | 2,7 | 2,3 | - 0,8 | 2,7 | 2,7 |

Zdroj³⁷

³⁷ Český statistický úřad. 1. Vybrané ukazatele národního hospodářství = 1. Key national economy indicators. In *Statistická ročenka České republiky – 2016* [online]. [cit. 2017-10-19]. Dostupný z: < <https://www.czso.cz/csu/czso/1-vybrane-ukazatele-narodniho-hospodarstvi> >.

Tabulka č. udává hodnoty celkové výše hrubého domácího produktu v České republice (dále jen HDP), HDP na jednoho obyvatele a meziroční růst (pokles) vyjádřený procentuálně v různých letech sledovaného období. HDP je peněžním vyjádřením celkové hodnoty statků a služeb, které byly nově vytvořeny na určitém území za dané období.³⁸

Graf 1: Vývoj HDP v České republice

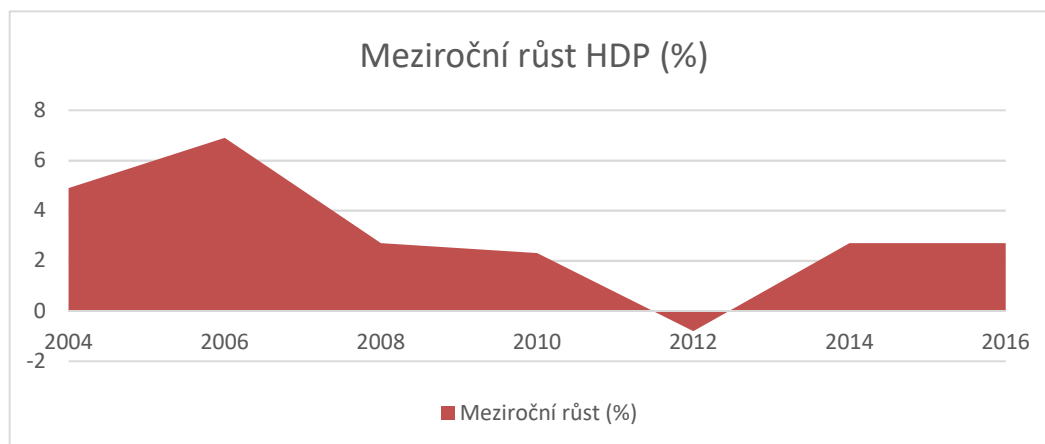


Zdroj³⁹

³⁸ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, s. 15. ISBN 978-80-7380-492-3.

³⁹ Graf 1, vlastní zpracování 2017.

Graf 2: Meziroční růst HDP v České republice



Zdroj⁴⁰

Hodnoty HDP mezi lety 2004 a 2006 vykazují nárůst o dvě procenta, následně mezi lety 2006 a 2008 můžeme pozorovat prudký pokles o 4%. Mírná klesající tendence pokračuje až do roku 2010 a následně v roce 2012 dochází opět k prudkému poklesu HDP, který vykazuje záporné hodnoty v meziročním srovnání. Pokles HDP se podařilo zvrátit v roce 2014, kdy je zřejmý nárůst výkonnosti české ekonomiky. Meziroční růst HDP s hodnotou 2,5% byl nejvyšší v roce 2014. V roce 2016 dosahuje procentní růst HDP stejných hodnot jako v roce 2014, tj. 2,7%. Jak je možné v grafech a tabulkách dohledat, současně s růstem HDP a maximalizací úrovně vývoje ekonomiky v České republice současně pozorujeme snižování míry nezaměstnanosti. Tento fakt vyššího výkonu české ekonomiky následně snižuje význam politiky zaměstnanosti a návazně snižuje potřebu investic do ní, jakožto základního předpokladu k podpoře zaměstnanosti v situaci, kdy samotný vývoj ekonomiky není dostatečným faktorem pozitivního vývoje trhu práce.

⁴⁰ Graf 2, vlastní zpracování 2017.

3.1.2. VÝVOJ TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

V návaznosti na analýzu statistických údajů týkajících se ekonomického vývoje ČR je zpracována analýza vývoje trhu práce v zadaných obdobích. Vývoj trhu práce je vyjádřen zejména počty ekonomicky aktivního a ekonomicky neaktivního obyvatelstva a mírou nezaměstnanosti, tedy počtem nezaměstnaných oproti počtu zaměstnaných obyvatel. Nezaměstnanými jsou ekonomicky aktivní občané starší 15ti let, kteří v daném období nemohli, nebo nechtěli pracovat.

Tabulka 2: Ekonomická aktivita obyvatelstva v České republice

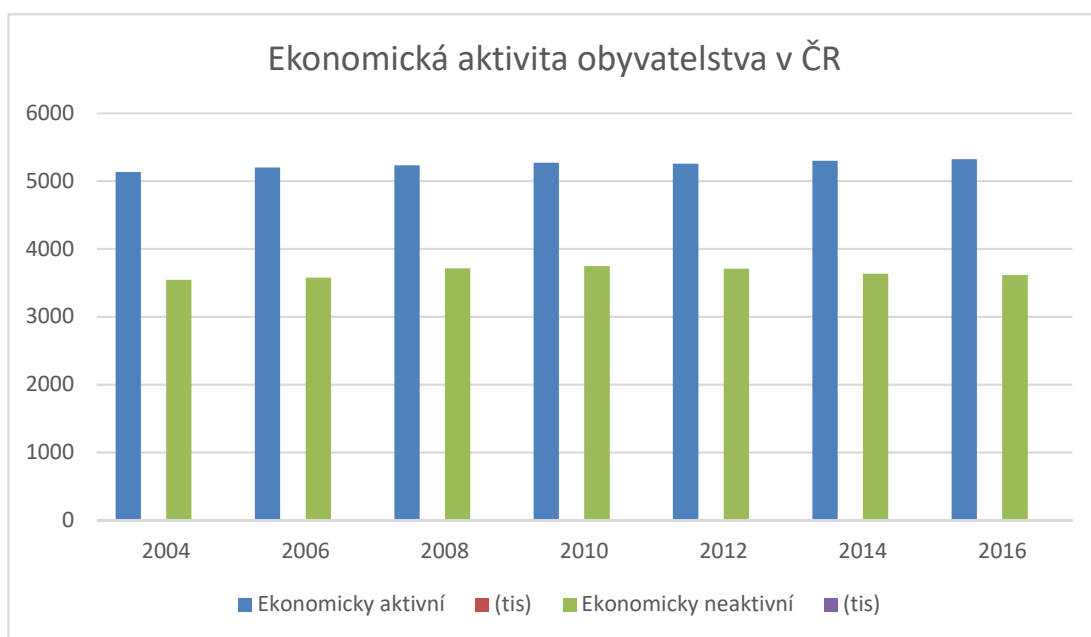
| | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Ekonomicky aktivní (tis) | 5132 | 5199 | 5232 | 5268 | 5256 | 5297 | 5321 |
| Ekonomicky neaktivní (tis) | 3541 | 3574 | 3711 | 3746 | 3707 | 3634 | 3613 |
| Poměr ekonomicky neaktivních vůči aktivním (%) | 69 | 69 | 70 | 71 | 71 | 69 | 68 |

Zdroj⁴¹

⁴¹ Český statistický úřad. 1. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – srpen 2017* [online] [cit. 2017-10-15]. Dostupný z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-srpen-2017>>

Tabulka č. zobrazuje počty a poměr ekonomicky aktivních a neaktivních obyvatel ČR ve vybraných obdobích. Od roku 2004 docházelo k pozvolnému narůstání počtu ekonomicky neaktivních obyvatel starších 15ti let v ČR. Nejvyšší nárůst pak můžeme pozorovat v roce 2010. V roce 2012 byl poprvé sledován mírný meziroční pokles. Tato tendence pokračuje i do roku 2016. V letech 2004 a 2006 tvořilo ekonomicky neaktivní obyvatelstvo 69% ekonomicky aktivního obyvatelstva, od roku 2008 dochází k mírnému nárůstu až na 71%. Klesající tendenci můžeme zaznamenat v letech 2014 a 2016. Celkově lze tedy pozorovat velmi mírně klesající tendenci počtu ekonomicky neaktivního obyvatelstva obecně i v porovnání s počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva od roku 2014.

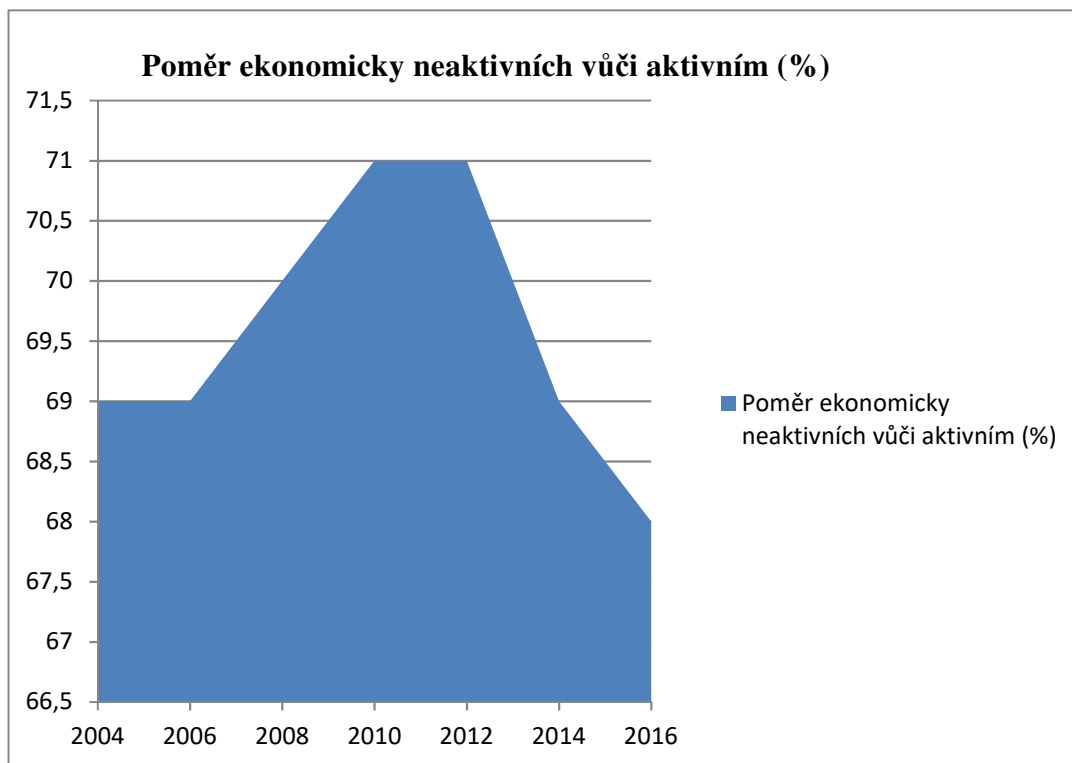
Graf 3: Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva



Zdroj⁴²

⁴² Graf 3, vlastní zpracování 2018.

Graf 4: Míra ekonomicky aktivního obyvatelstva



Zdroj⁴³

Grafické znázornění nevykazuje žádný znatelný růst či pokles. Lze tvrdit, že ekonomická aktivita občanů České republiky je v citovaných letech stabilní a nevykazuje žádné zásadní výkyvy v žádném ze zmiňovaných období. Lze pozorovat slabý pokles míry ekonomicky neaktivního obyvatelstva od roku 2014. Tento pokles činí 2% a z dlouhodobého hlediska se jedná o velmi pozitivní trend. Znamená to, že oproti roku 2014 se stalo ekonomicky aktivním a stalo se výdělečně činným cca 94.000 občanů.

⁴³ Graf 4, vlastní zpracování 2018.

Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Prostřednictvím dostupných statistických údajů získaných z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Českého statistického úřadu je analyzován vývoj nezaměstnanosti v ČR v období od roku 2004 do roku 2016. Práce zkoumá vývoj obecné i celkové nezaměstnanosti, míru nezaměstnanosti porovnává v průběhu období a zabývá se i specifickou mírou nezaměstnanosti, kterou je míra nezaměstnanosti v závislosti na vzdělání. Získané údaje jsou vzájemně komparovány a v závěru celkově vyhodnoceny.

Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti v České republice

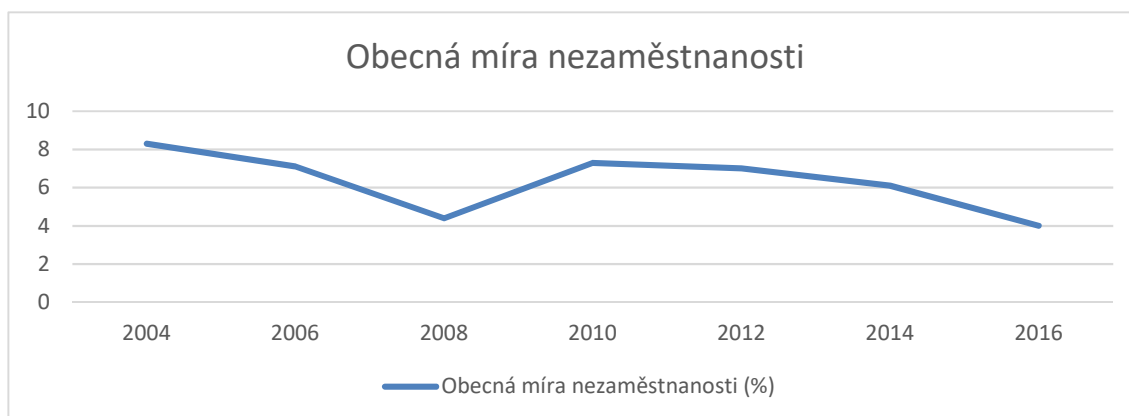
| | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Obecná míra nezaměstnanosti (%) | 8,3 | 7,1 | 4,4 | 7,3 | 7,0 | 6,1 | 4,0 |

Zdroj⁴⁴

Tabulka č. 3 sleduje vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2004 – 2016. Můžeme pozorovat výrazné kolísání, kdy byl zaznamenán mezi lety 2006 a 2008 velmi výrazný pokles o téměř 40% z původní hodnoty a následně v roce 2010 naopak obrovský nárůst nezaměstnanosti na 7,3% obecné míry. Od roku 2012 má nezaměstnanost výrazně klesající tendenci. Dokonce v roce 2016 dosáhla pouhých 4,0%, což je 50ti procentní hodnota nezaměstnanosti oproti roku 2004.

⁴⁴ Český statistický úřad. 1. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – srpen 2017* [online] [cit. 2017-10-15]. Dostupný z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/crj/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-srpen-2017>>

Graf 5: Vývoj nezaměstnanosti v České republice



Zdroj⁴⁵

V grafickém vyjádření míry nezaměstnanosti a zaměstnanosti a je zřejmý pokles obecné míry nezaměstnanosti od roku 2014. Tento pozitivní trend kopíruje křivku vývoje HDP ve stejných letech a tím potvrzuje předchozí tvrzení, že vývoj trhu práce je výrazně závislý na ekonomickém vývoji.

Tabulka 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v závislosti na vzdělání

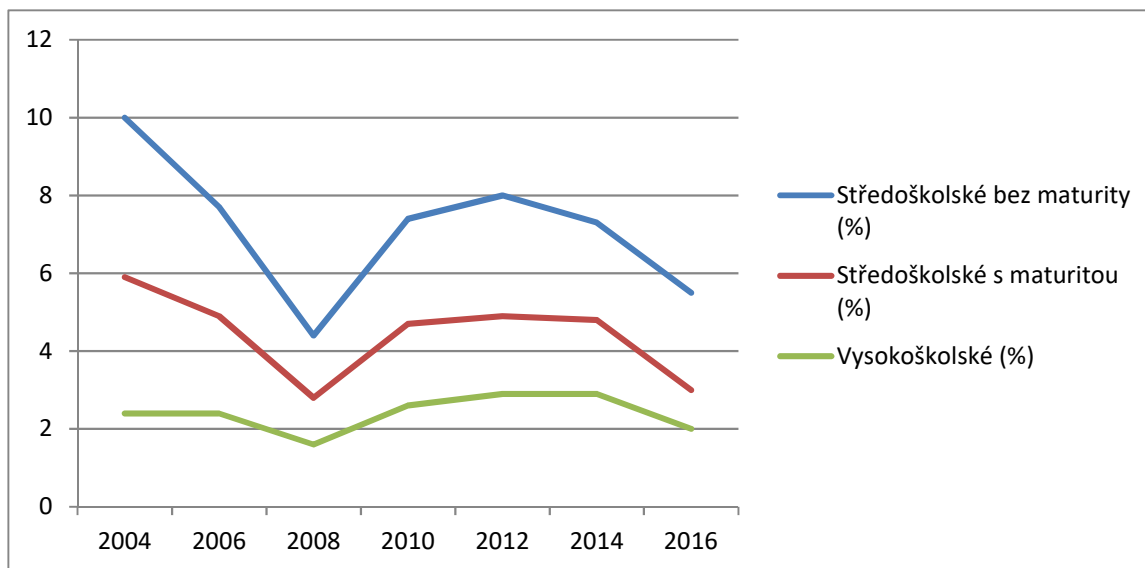
| Vzdělání | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Základní (%) | 35,2 | 24,5 | 19,0 | 25,0 | 28,5 | 22,1 | 22,5 |
| Středoškolské bez maturity (%) | 10,0 | 7,7 | 4,4 | 7,4 | 8,0 | 7,3 | 5,5 |
| Středoškolské s maturitou (%) | 5,9 | 4,9 | 2,8 | 4,7 | 4,9 | 4,8 | 3,0 |

Zdroj⁴⁶

⁴⁵ Graf 5, vlastní zpracování 2018.

⁴⁶ Český statistický úřad: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online]. 2016 [cit. 2017-10-12]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-3-ctvrtleti-2016>>

Graf 6: Podíl vysokoškolsky vzdělaných



Zdroj⁴⁷

3.1.3. SHRNTÍ SOUČASNÉ SITUACE NA TRHU PRÁCE

Z výše uvedených dat vyplývá, že do vývoje trhu v České republice se po roce 2008 poměrně výrazně promítla celosvětová hospodářská krize, které se v ekonomice i na trhu práce naplno projevila až v následujících letech. V roce 2012 bylo již možné zaznamenat propad české ekonomiky do recese. Recese se projevila v meziročním poklesu DPH o 0,9% (tab. č.1). Negativní dopad této recese na trh práce se projevil nárůstem míry nezaměstnanosti v České republice, která tehdy dosáhla rekordních hodnot (tab. č. 3).

Jedinou skupinou osob, kterou v době hospodářské krize nezaměstnanost téměř nezasáhla, jsou vysokoškolsky vzdělaní lidé. Výrazný pokles byl zaznamenán u lidí se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity. Osoby, které mají střední vzdělání s maturitou, tvoří nejpočetnější skupinu zaměstnaných. Je to dáno zejména jejich širokým zastoupením v populaci České republiky (tab. č. 4).

⁴⁷ Graf 6, vlastní zpracování 2017.

3.2. PŘEDSTAVENÍ ZAMĚSTNAVATELE

Česká zemědělská univerzita v Praze (dále jen ČZU) je univerzitní veřejnou vysokou školou, zřízenou zákonem o vysokých školách. ČZU je právnickou osobou. Její historie sahá do 19. století, kdy byl dekretem císaře Františka Josefa založen zemědělský obor při České vysoké škole technické. Od té doby prošla ČZU progresivním vývojem, který neustále pokračuje. Významným mezníkem v její historii byl vznik Samostatné vysoké školy zemědělské v roce 1952. V současné době tvoří ČZU 6 fakult s různými oblastmi zaměření – Provozně ekonomická fakulta, Fakulta agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů, Technická fakulta, Fakulta životního prostředí, Fakulta lesnická, Fakulta tropického zemědělství a Institut vzdělávání a poradenství. Dalšími součástmi ČZU jsou celoživotní pracovní místa a účelová zařízení – Studijní a informační centrum, Katedra tělesné výchovy, Koleje a menza, Rektorát. V čele univerzity stojí rektor, který plní funkci statutárního orgánu. Rektora zastupují prorektoré. Hospodaření univerzity řídí kvestor. Nejvyššími představiteli jednotlivých fakult jsou děkani, hospodaření na fakultách řídí tajemníci. ČZU uskutečňuje vzdělávací činnost v akreditovaných bakalářských, magisterských a doktorských studijních programech a v programech celoživotního vzdělávání. V souvislosti se vzdělávací činností realizuje též vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační činnost. Pro zajištění všech výše uvedených činností zaměstnává ČZU zaměstnance v akademických, vědeckých, technickohospodářských a provozních profesích. Některé své aktivity realizuje ČZU prostřednictvím poboček univerzity. Ty existují mimo Prahu, v níž má ČZU a její součásti (s výjimkou vysokoškolských statků) sídlo. Na pobočkách univerzity je uskutečňována jak kombinovaná forma výuky, tak v nich probíhají i vybrané kurzy a programy celoživotního vzdělávání v regionech, včetně univerzity 3. věku. Studentům jsou nabízeny programy plně vyučované v anglickém jazyce určené i pro české studenty. Postupně jsou do českých programů začleňovány i programy vyučované v angličtině, a to jako volitelné programy. Vzdělání v angličtině představuje konkurenční výhodu pro absolventy vstupující na trh práce a pro univerzitu díky tomu konkurenční výhodu vůči ostatním univerzitám. Tato výuka otevřela ČZU světu a díky tomu neustále vzrůstá počet studentů studujících v anglických oborech.

Vizí České zemědělské univerzity v Praze je pro nadcházející léta posilování její pozice uznávané a kvalitní mezinárodní instituce, pevně zakořeněné v principech

respektujících udržitelné vztahy společnosti a přírody. Univerzita plánuje soustavně rozvíjet a poskytovat vysoce kvalitní a relevantní formy vzdělávání, propojené se svým výzkumným a dalším tvůrčím zaměřením, a to v odpovídající regionální, národní a rovněž v mezinárodní dimenzi. Jejím cílem je schopnost flexibilně reagovat na aktuální potřeby společnosti.⁴⁸

3.2.1. KVALIFIKAČNÍ STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ

Kvalifikační strukturu univerzitní veřejné vysoké školy tvoří manažeři, akademičtí pracovníci, vědečtí pracovníci, technickohospodářští pracovníci a pracovníci provozních profesí. Akademičtí pracovníci jsou pracovníci, kteří se věnují jak vědecké práci, tak i výuce studentů a publikační činnosti. Mezi místa akademických pracovníků patří profesori, docenti, odborní asistenti, lektoři a vědeckovýzkumní a vývojoví pracovníci. Z důvodu dosažení strategických cílů univerzitní vysoké školy, kterými je zejména zajištění kvalitní vzdělávací činnosti, jsou akademičtí pracovníci označováni za klíčové zaměstnance.

Tabulka 5: Kvalifikační struktura zaměstnanců

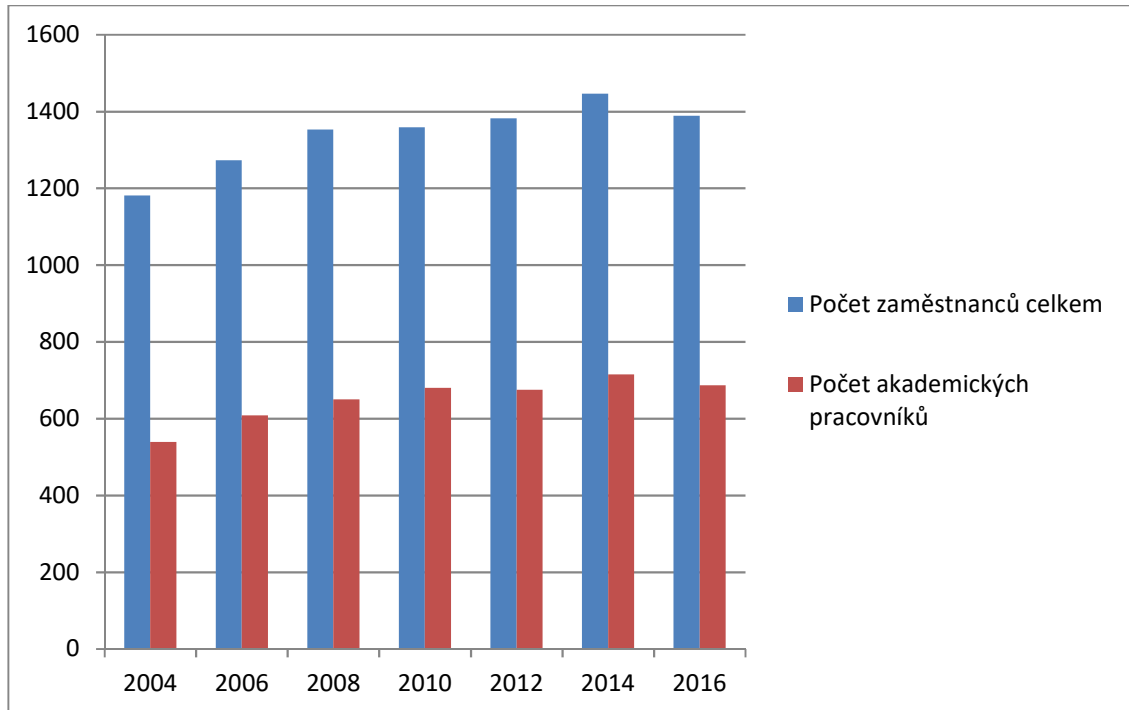
| | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Počet zaměstnanců celkem | 1181 | 1273 | 1353 | 1359 | 1382 | 1446 | 1389 |
| Počet akademických pracovníků | 539 | 608 | 650 | 680 | 675 | 715 | 687 |

Zdroj:⁴⁹

⁴⁸ Česká zemědělská univerzita v Praze, Kamýcká 129, Praha – Suchdol, *Výroční zpráva o činnosti 1016*, s. 25, 77-81. [online] [cit. 2017-10-15]. Dostupné z: <<https://www.czu.cz/cs/r-7210-o-czu/r-7702-oficialni-dokumenty/r-7812-vyrocní-zpravy>>

⁴⁹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření).

Graf 7: Kvalifikační struktura zaměstnanců



Zdroj⁵⁰

Akademičtí pracovníci

Akademičtí pracovníci jsou ústředním bodem pro zajišťování kvality akademických činností univerzity. Proto je věnována pozornost nejen jejich počtu, ale také struktuře, která kvalitu přímo ovlivňuje. Kvalita akademických pracovníků ovlivňuje celkovou kvalitu vzdělání poskytovaného Českou zemědělskou univerzitou. Důraz na kvalitu akademických pracovníků je v souladu s cíli univerzity vyjádřenými v hlavních strategických dokumentech, jakými jsou tzv. „Dlouhodobé záměry“, ve kterých je kladen důraz na naplňování strategického cíle “Podporovat zapojení pedagogů ČZU do procesu zvyšování své profesní kvalifikace, a to prostřednictvím procesů habilitačních a profesorských řízení akcentujících nadstandardní výsledky ve vědě a výzkumu, vysoce kvalitní výsledky v pedagogické činnosti v kombinaci s rozsáhlou spoluprací s praxí“. Ve strategickém záměru ČZU 2016 – 2020 je vyjádřen prioritní cíl, který je formulován

⁵⁰ Graf 7, vlastní zpracování 2017.

následovně: „Posilování relevance všech činností prováděných na ČZU ji bude formovat jako univerzitu reflektující soudobé trendy v oblastech jejího působení i v širších souvislostech schopnou bezproblémově reagovat na případné změny vnějšího i vnitřního prostředí (princip resilience)“.⁵¹ Daří se propojovat pedagogické aktivity s konkrétními problémy, procesy nebo jevy v různých lokalitách České republiky. Ty jsou potom řešeny formou případových studií a prostřednictvím speciálních aplikací.

Tabulka 6: Podíl žen na počtu akademických pracovníků ČZU

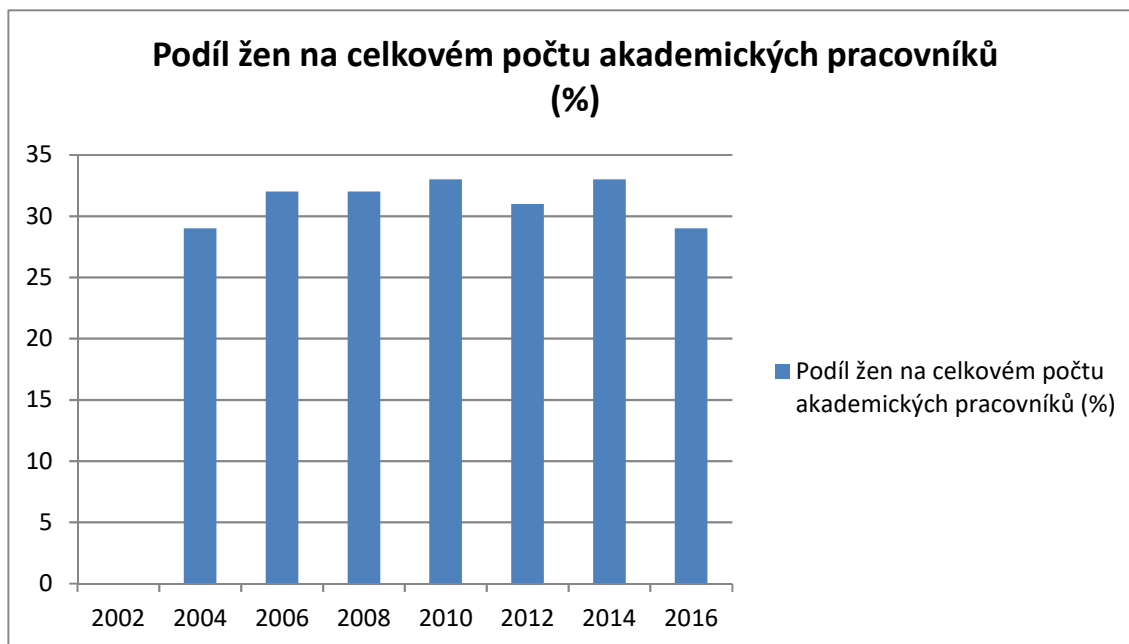
| Ženy na akademických pozicích na ČZU | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Celkový počet (jednotky) | 157 | 192 | 205 | 223 | 206 | 234 | 201 |
| Podíl na celkovém počtu akademických pracovníků (%) | 29 | 32 | 32 | 33 | 31 | 33 | 29 |

Zdroj⁵²

⁵¹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření).

⁵² Autor práce, 2017 (vlastní šetření).

Graf 8: Podíl žen na počtu akademických pracovníků



Zdroj⁵³

Tabulka č. 6 přibližuje fyzické počty žen pracujících na ČZU v různých akademických pozicích. V prvním řádku jsou uvedeny celkové počty a ve druhé řádku procentuální zastoupení vzhledem k celkovému počtu akademických pracovníků ČZU. Z tabulky je patrné, že hodnoty nevykazují výrazné výkyvy v procentuálním zastoupení žen na celkovém počtu akademických pracovníků. Celkový počet žen v akademických pozicích kopíruje celkový počet zaměstnanců, mužů i žen, v akademických pozicích. Na základě dostupných zjištění lze konstatovat, že poměr zastoupení mužů a žen v akademických pozicích nevykazuje žádné známky vnějšího vlivu. Zůstává konstantní bez ohledu na výkyvy trhu práce, či další, nepojmenované vlivy.

Tento stav je podporován přístupem zaměstnavatele, který vychází vstříc ženám obecně a zvláště pak ženám pečujícím o dítě. Péče vychází z možností daných legislativou, to se týká zejména zkrácených pracovních úvazků žen pečujících o děti a dále pak nastaveným motivačním programem zaměstnavatele, kam patří i péče o předškolní děti zaměstnanců.

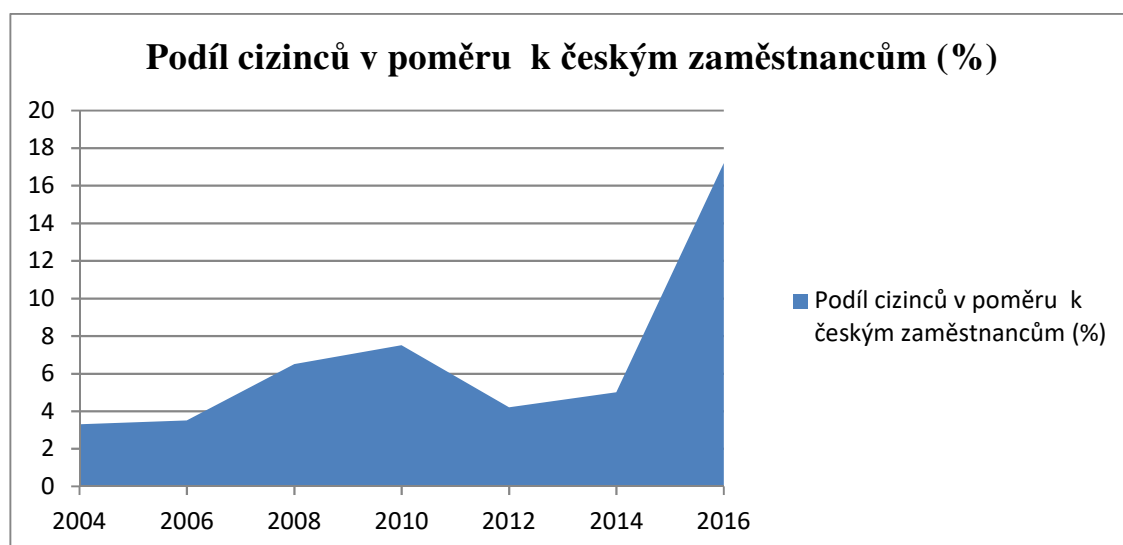
⁵³ Graf 8, vlastní zpracování 2017.

Tabulka 7: Podíl cizinců na celkovém počtu akademických pracovníků ČZU

| Akademičtí pracovníci s cizím státním příslušenstvím | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Celkový počet akademických pracovníků | 18 | 21 | 42 | 51 | 71 | 90 | 118 |
| Podíl v poměru k českým akademickým zaměstnancům (%) | 3,3 | 3,5 | 6,5 | 7,5 | 4,2 | 5,0 | 17,2 |

Zdroj⁵⁴

Graf 9: Podíl cizinců na celkovém počtu akademických pracovníků



Zdroj⁵⁵

⁵⁴ Autor práce, 2017 (vlastní šetření).

⁵⁵ Graf 9, vlastní zpracování 2017.

Akademičtí pracovníci s cizím státním příslušenstvím

Podmínky zaměstnávání cizích státních příslušníků, tj. osob, které nemají uděleno státní občanství České republiky, jsou stanoveny zejména zákonem o zaměstnanosti a zákonem o pobytu cizinců. ČZU má informační a evidenční povinnost podle právních předpisů, zejména je povinna písemně informovat nejpozději v den nástupu do zaměstnání příslušný úřad práce a je rovněž povinna nahlásit každou změnu údajů. Dále je povinna vést evidenci cizinců, které zaměstnává. Při zaměstnávání zahraničních akademických pracovníků se ČZU řídí i tzv. ekvivalenčními dohodami, respektive smlouvami o vzájemném uznávání rovnocennosti dokladů o vzdělání, titulech a hodnostech. Jedná se o smlouvy dvoustranné, uzavřené mezi českou vládou a vládami dalších republik. Těmito smlouvami je Česká republika vázána v oblasti uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace.

V roce 2004 představovali akademičtí pracovníci s cizím státním příslušenstvím cca 3,3% z počtu všech akademických pracovníků na ČZU, v roce 2006 jejich počet mírně stoupl na 3,5 %, v roce 2008 došlo k výraznému nárůstu počtu akademických zaměstnanců na 42, 2010 byl opět zaznamenán nárůst, v roce 2012 jejich počet stoupl o 20 zaměstnanců, jejich podíl na celkovém počtu akademických pracovníků však klesl na 4,2%. V roce 2014 činil jejich podíl 5,0%. V roce 2016 došlo k rekordnímu nárůstu počtu cizích státních příslušníků - akademických pracovníků oproti předcházejícímu roku na 118 a současně k rekordnímu nárůstu podílu na celkovém počtu ve výši 17,2%.

3.2.2. METODIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ NA ČZU

Metodika zaměstnávání na ČZU je řešena interním předpisem, směrnicí rektora. Tato směrnice stanovuje pracovní postupy při sjednávání a ukončování pracovněprávních vztahů vedoucích zaměstnanců, akademických pracovníků a ostatních zaměstnanců na ČZU. Obsazování pracovních míst akademických pracovníků a dalších specifických pozic na ČZU v Praze je prováděno v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o vysokých školách“), zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), zákonem č. 236/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a

o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), vyhláškou č. 276/2016 Sb., o předávání údajů do registru docentů, profesorů a mimořádných profesorů vysokých škol, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o REDOP“), Statutem ČZU v platném znění, Řádem výběrového řízení ČZU v platném znění a Vnitřním mzdovým předpisem ČZU v platném znění. Univerzita je povinna zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. V případě, že je to účelné (zejména v případě výkonu práce malého rozsahu) je ČZU v souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce oprávněna k výkonu pracovních činností uzavírat také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní poměry se zakládají pracovní smlouvou mezi ČZU jakožto zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tam, kde to zvláštní předpis vyžaduje, je pracovní poměr založen na základě volby příslušným orgánem. Pracovní místa akademických pracovníků jsou obsazována na základě výběrových řízení. Podmínky obsazování těchto pracovních míst stanoví Řád výběrového řízení ČZU. Pracovní smlouvy s akademickými pracovníky za ČZU uzavírá v pozici statutára rektor.

3.2.3. FLUKTUACE ZAMĚSTNANCŮ ČZU

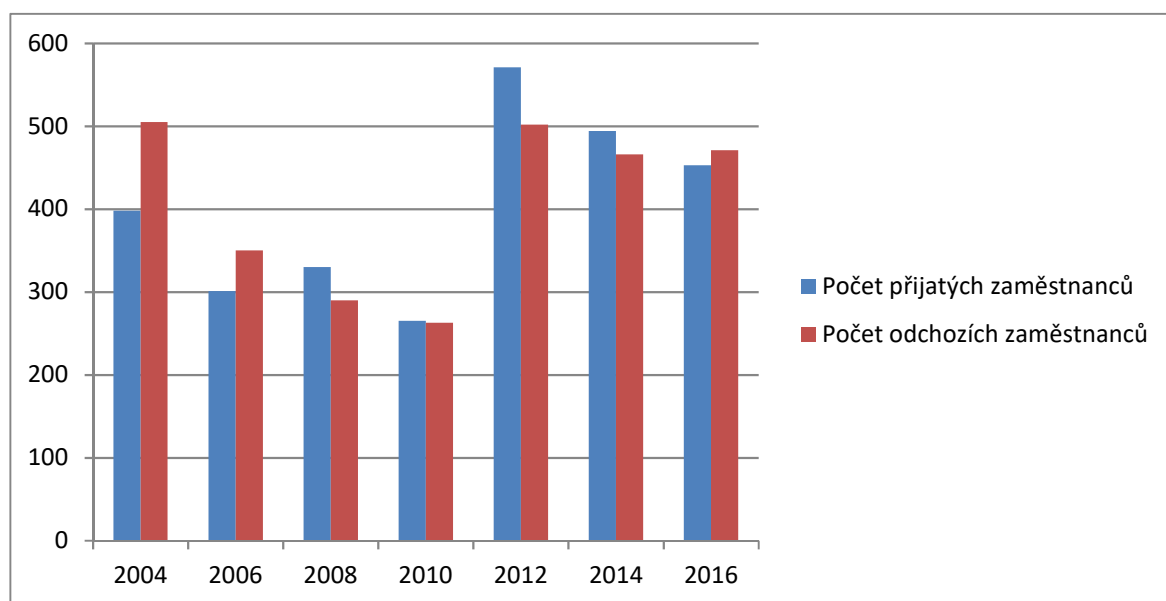
Fluktuace zaměstnanců znamená obrat pracovníků v organizaci. Fluktuace představuje pohyby dovnitř – získávání pracovníků, převádění odjinud a pohyby ven – převádění jinam, penzionování, rezignace. Míra fluktuace se vyjadřuje v procentech, a to poměrem rozvázaných pracovních poměrů k průměrnému počtu zaměstnanců za jednotku času. Určitá míra fluktuace je nezbytná a není negativním jevem. Liší se podle velikosti organizace, podle regionu a kulturních zvyklostí (nap. v Japonsku je tradičně velmi nízká). Podle některých zdrojů je míra fluktuace pod 10% přijatelná. Nízká míra fluktuace pomáhá firmě udržovat inovační potenciál a růst. Pokud dosahuje 20% a více, převládají více její negativní jevy. Mezi negativní jevy fluktuace zaměstnanců patří ztráta zaškolených zaměstnanců, snížená produktivita, ztráta znalostí, obchodního tajemství, únik informací, zvýšené náklady na nástup a adaptaci zaměstnance, školení. Při vysoké fluktuaci může dojít ke snížení důvěryhodnosti firmy jako kvalitního zaměstnavatele, případně i ke ztrátě obchodních příležitostí svázaných s odcházejícími zaměstnanci. Nadměrná fluktuace demotivuje a zvyšuje nejistotu stávajících zaměstnanců.

Tabulka 8: Fluktuace zaměstnanců ČZU

| | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 |
|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Počet přijatých zaměstnanců | 398 | 301 | 330 | 265 | 571 | 494 | 453 |
| Počet odchozích zaměstnanců | 505 | 350 | 290 | 263 | 502 | 466 | 471 |
| Fluktuace (%) | 4,3 | 2,7 | 2,1 | 1,9 | 3,6 | 3,2 | 3,4 |

Zdroj⁵⁶

Graf 10: Fluktuace zaměstnanců ČZU



Zdroj⁵⁷

⁵⁶ Autor práce, 2017 (vlastní šetření).

⁵⁷ Graf 10, vlastní zpracování 2017.

Z hodnot uvedených v tabulce fluktuace a grafickém znázornění vyplývá, že v celkovém součtu počet přijatých zaměstnanců v letech 2004 a 2006 byl nižší než počet odchozích zaměstnanců, naopak v letech 2008 až 2014, tedy i v letech hospodářské krize, převyšoval počet přijatých zaměstnanců počet zaměstnanců odchozích. V roce 2016 došlo k opětovnému mírnému nárůstu počtu odchozích zaměstnanců oproti přijatým. Fluktuace v procentuálním vyjádření vykazuje za všechna sledovaná období velice nízké hodnoty pohybující se v rozpětí od 1,9 % do 4,3 %. Je-li v literatuře uváděno, že míra fluktuace do výše 10% zaměstnanců je přijatelná, tyto hodnoty můžeme považovat za marginální. Z výsledků šetření vyplývá, že z pohledu celkové míry nezaměstnanosti lze Českou zemědělskou univerzitu označit za velmi stabilního zaměstnavatele.

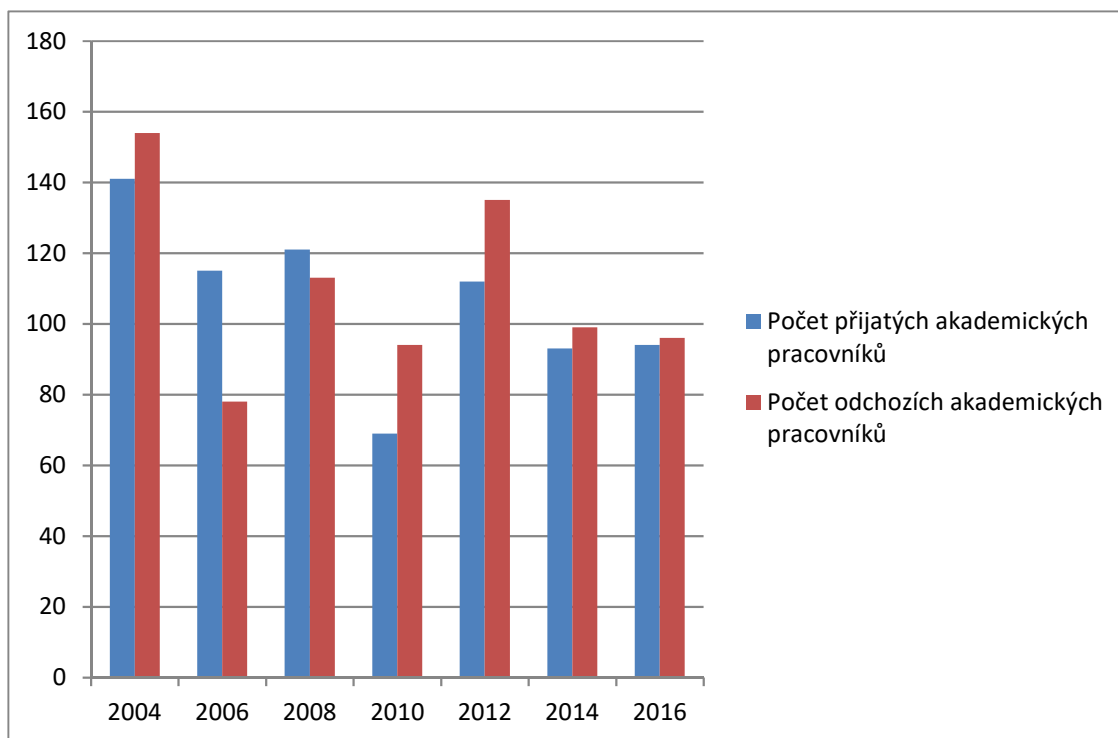
Tabulka 9: Fluktuace akademických pracovníků ČZU

| | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Počet přijatých akademických pracovníků | 141 | 115 | 121 | 69 | 112 | 93 | 94 |
| Počet odchozích akademických pracovníků | 154 | 78 | 113 | 94 | 135 | 99 | 96 |
| Rozdíl | -13 | 37 | 8 | -25 | -23 | -6 | -2 |
| Fluktuace | 28 | 13 | 17 | 14 | 20 | 14 | 14 |

Zdroj⁵⁸

⁵⁸ Autor práce, 2017 (vlastní šetření).

Graf 11: Fluktuace akademických pracovníků ČZU



Zdroj⁵⁹

Hodnoty v tabulce a v grafickém vyjádření fluktuace akademických pracovníků ukazují téměř vyrovnaný stav. Počty odchozích akademických pracovníků se přibližně rovnají počtům příchozích, rozdíly se pohybují v hodnotách od 2 do 37 s tím, že v některých letech se jedná o záporné hodnoty, znamenající vyšší počet odchozích akademických pracovníků než nově příchozích. Od roku 2010 je znatelný setrvalý trend zvýšeného počtu odchozích akademických pracovníků vůči nově přijatým. Porovnáním grafů fluktuace všech zaměstnanců a fluktuace akademických pracovníků zjišťujeme, že křivky těchto grafů nejsou totožné, jedna druhou nekopíruje. Velkým překvapením je, že míra fluktuace akademických pracovníků se pohybuje v řádu desítek, na rozdíl od

⁵⁹ Graf 11, vlastní zpracování 2017.

fluktuaace všech zaměstnanců, která se pohybuje v řádu jednotek. Znamená to, že vývoj fluktuaace všech zaměstnanců je naprosto odlišný od vývoje fluktuaace akademických pracovníků. Potvrzuje se tím původní předpoklad, zmíněný v úvodu této práce, že trh práce akademických pracovníků je specifický a působí zde jiné faktory, než faktory ovlivňující obecný trh práce. Je zřejmé, že zatímco míra fluktuaace všech zaměstnanců se pohybuje daleko pod přípustným doporučovaným maximem, fluktuaace akademických pracovníků toto maximum výrazně překračuje. Uvážíme-li, že jsou akademičtí pracovníci považováni za tzv. „klíčové zaměstnance“, tedy za zaměstnance, bez kterých se organizace nemůže obejít, je třeba tento stav označit za alarmující a snažit se hledat návod na zlepšení. Lze důvodně předpokládat, že pokud tento negativní trend bude pokračovat, může být ohroženo plnění strategických cílů organizace.

Tabulka 10: Skončení pracovních poměrů akademických pracovníků

| Důvod skončení | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | Celkem |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| Výpověď ze strany zaměstnavatele | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Výpověď ze strany zaměstnance | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 18 |
| Skončení dohodou | 21 | 8 | 8 | 7 | 15 | 18 | 44 | 121 |
| Uplynutím sjednané doby | 128 | 64 | 101 | 85 | 57 | 78 | 47 | 560 |
| Úmrtí zaměstnance | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Celkem | 154 | 78 | 113 | 94 | 135 | 99 | 96 | 711 |

Zdroj⁶⁰

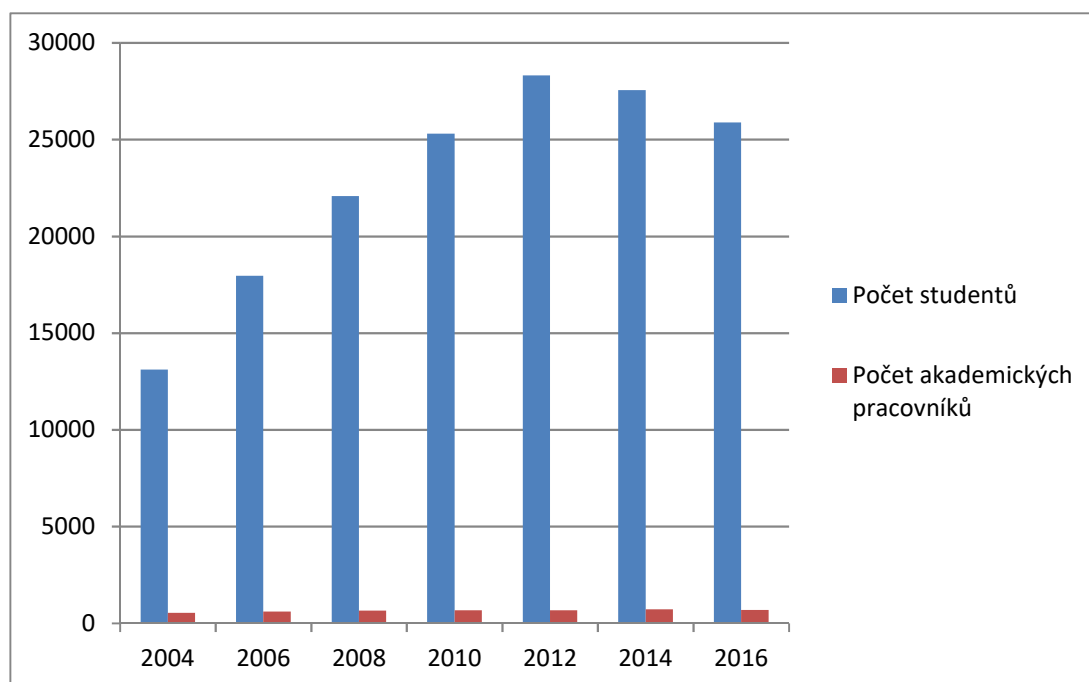
⁶⁰ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Tabulka 11: Počet studentů v porovnání s počtem akademických pracovníků

| | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Počet studentů | 13.115 | 17.963 | 22.082 | 25.309 | 28.312 | 27.549 | 25.886 |
| Počet akademických pracovníků | 539 | 608 | 650 | 680 | 675 | 715 | 687 |

Zdroj:⁶¹

Graf 12: Počet studentů v porovnání s počtem akademických pracovníků



Zdroj:⁶²

⁶¹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

⁶² Graf 12, vlastní zpracování 2017.

Srovnáme-li hodnoty uvedené v tabulce č. 11, zkoumající počet studentů vůči počtu akademických pracovníků, zjišťujeme od roku 2004 do roku 2012 výrazný nárůst počtu studentů vůči počtu akademickým pracovníkům, jejichž počet se jeví jako stabilní s mírným nárůstem od roku 2004 až do roku 2014. V roce 2016 dochází ke snížení počtu těchto studentů i zaměstnanců vůči na úroveň rovnající se přibližně roku 2010. Důvody poklesu počtu studentů nejsou potvrzeny, lze se domnívat, že pokles je způsoben demografickou křivkou. Důvody poklesu počtu zaměstnanců nejsou zapříčiněny vnitřními vlivy, nedošlo zde k nárůstu skončení pracovních poměrů ze strany zaměstnavatele.

Existuje zde důvodný předpoklad, že odliv akademických pracovníků je způsoben jinými faktory, než jaké byly zmíněny v předchozím odstavci. Vzhledem k tomu, že se v této diplomové práci nepotvrdil vliv ekonomického vývoje společnosti, ani vliv vývoje trhu práce v ČR, na zaměstnávání akademických pracovníků, je třeba hledat další faktory, které zde působí. Z předchozí analýzy dostupných údajů vyplývají jako faktor, který skutečně ovlivňuje úroveň zaměstnávání akademických pracovníků, faktor motivace těchto zaměstnanců.

3.2.4. MOTIVAČNÍ SYSTÉM ZAMĚSTNÁVÁNÍ NA ČZU

Podmínkou dosažení strategických cílů organizace je kvalitní zabezpečení lidských zdrojů a zabezpečení optimálních podmínek zaměstnávání všech jejích pracovníků. Zvláštní důraz je třeba klást zejména na personální práci zaměřenou na akademické pracovníky, kteří jsou klíčovými zaměstnanci.

Klíčem ke správnému výběru a následné stabilizaci zaměstnanců je zjištění, které z motivačních faktorů na ně působí a snaha o dosažení shody mezi motivačním profilem zaměstnance a povahou pracovního místa. Motivační nástroje, které ČZU používá při odměňování svých pracovníků v závislosti na dosažených výsledcích, utvářejí celý motivační systém. Motivační systém akademických pracovníků ČZU sestává z následujících cen a dalších motivačních opatření vedoucích ke zvyšování kvality výsledků akademických pracovníků ČZU: Cena rektora za nejlepší publikační výstupy zaměstnanců. K této ceně jsou vázány finanční odměny pro zaměstnance, nebo tým zaměstnanců; Program podpory pro získávání vynikajících zahraničních odborníků (spolufinancování mzdy a ubytování); Odměny úspěšným žadatelům v rámci vybraných

dotlačných programů (finanční odměny pro zaměstnance podle výše dotace na projekt); Ocenění řešitelů projektů a zakázek s největším finančním přínosem (zvláštní medaile a pamětní list pro řešitelský tým); Odměňování za původní práci publikovanou v prestižním periodiku (finanční odměny pro zaměstnance); Ocenění nejlepších pedagogů roku na jednotlivých součástech univerzity (finanční ocenění pro vybrané pedagogy).

Svémi motivačními programy oceňujícími výsledky práce akademických pracovníků disponují i jednotlivé fakulty a institut, a to ve vztahu k publikačním výstupům a jejich kvalitě i ve vztahu k podávaným grantům. Nedílnou součástí motivačního programu akademických pracovníků ČZU je možnost dalšího vzdělávání, a to jak formou školení, kurzů a workshopů v oblasti pedagogické a tvůrčí. K podpoře dalšího vzdělávání akademických pracovníků jsou využívány prostředky z Institucionálního programu na podporu dalšího vzdělávání akademických pracovníků. V pedagogické oblasti se jedná o prohlubování pedagogických dovedností. Toto vzdělávání především pro mladé akademické pracovníky zajišťuje Institut vzdělávání a poradenství. Není opomíjen ani rozvoj jazykové vybavenosti prostřednictvím kurzů pořádaných další součástí ČZU, Studijním a informačním centrem nebo kurzů nabízených katedrou jazyků. Dalšími oblastmi vzdělávání ve spojení s pedagogickou činností jsou školení zaměřená na práci s informačními systémy. Velmi žádanými a potřebnými jsou kurzy zaměřené na práci s moderním vybavením učeben a laboratoří. V oblasti tvůrčích aktivit je vzdělávání zaměřeno především na rozvoj znalostí, schopností a dovedností akademických pracovníků v případě výzkumných aktivit (především se jedná o administrativní stránku projektů a informace o postupu v různých výzvách grantových agentur nebo o práci s informačními zdroji či elektronickými sociálními sítěmi ve vědě, ale i na otázky, jak postupovat v případě spolupráce s praxí (transfer technologií a inovací). V poslední době se začalo velmi výrazně rozvíjet vzdělávání akademických pracovníků formou speciálních kurzů pro práci s novými a vysoce sofistikovanými laboratorními přístroji ve výzkumu a výuce. Klíčovou roli při vzdělávání akademických pracovníků již dlouhodobě sehrává Institut vzdělávání a poradenství, a to prostřednictvím kurzů zvyšování pedagogicko-psychologických kompetencí. Kurzy jsou zaměřeny na pedagogiku, didaktiku, psychologii, techniku mluveného projevu, didaktické techniky a technologie, prezentační dovednosti a na rozvoj pedagogických dovedností.

Pro rodiče malých dětí nabízí ČZU služby podnikové dětské skupiny s názvem Školka Poníček. Univerzita tímto krokem zareagovala na požadavky svých zaměstnanců, kteří pro své děti preferují zařízení s pravidelnou péčí ve stylu mateřské školy. Dětská skupina má podobný režim jako mateřská škola, ale umožňuje péči o děti a jejich výchovu již od dvou let. Stravování pro děti v Políčku je zajištěno formou obědů s příspěvkem ze strany univerzity. Dětem je umožněn odpolední spánek a jsou zavedeny pravidelné kroužky a různé kulturní akce. Výše poplatku za umístění dítěte v Poníčku je symbolické, jeho úroveň odpovídá úrovni okolních mateřských škol. Školka Poníček rovněž nabízí alternativní možnost nepravidelné docházky dětí. Další formou podpory rodičů s dětmi je pořádání letních dětských táborů. Tyto tábory jsou pořádány ve spolupráci s vysokoškolskou odborovou organizací. Tyto služby nabízené ze strany ČZU jsou poskytovány zaměstnancům za účelem optimálního skloubení rodičovských povinností, tedy času potřebného na péči o děti s časem, kdy vykonávají své pracovní povinnosti.

3.3. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Sekundárním cílem této diplomové práce je formulace návrhů a doporučení pro zajištění optimálních podmínek pro zaměstnávání akademických pracovníků. Dotazník se zaměřuje na zjištění, které motivační faktory na tuto skupinu zaměstnanců působí. Pro dosažení optimálních podmínek zaměstnávání je nejprve třeba zjistit, co obnášejí z pohledu akademických pracovníků optimální podmínky zaměstnání. Klíčem ke správné formulaci je zjištění, které z hlavních motivačních faktorů na akademické pracovníky působí především. Na základě tohoto zjištění je třeba nastavit taková opatření, aby bylo dosaženo shody mezi motivačním profilem zaměstnance a povahou pracovního místa.

Podkladem pro vytvoření konkrétních návrhů jsou výsledky anonymního dotazníkového šetření týkajícího se motivace akademických pracovníků k práci pro ČZU a stanovení žádoucích podmínek jejich zaměstnávání v této organizaci. Zmíněný dotazník obsahuje deset různých kritérií, jimž různí zaměstnanci mohou přiřadit různou váhu. Cílem tohoto dotazníkového šetření je zjištění preferencí, tedy zjištění, která kritéria zaměstnávání akademických pracovníků jsou pro tyto zaměstnance nejdůležitější a která naopak nemají pro ně žádnou váhu. Dotazníkové šetření je vztaženo na období od září 2017 do prosince 2017. Dotazník byl předkládán náhodně vybraným a osloveným akademickým pracovníkům ČZU v rámci areálu ČZU. Respondenti obdrželi dotazník

v tištěné podobě. Dotazník byl předložen cca 10% z celkového počtu akademických pracovníků, tj. 70ti osobám ze 687. 63 oslovených osob dotazník vyplnilo a odevzdalo. V celkovém počtu respondentů bylo zastoupeno 26 žen, což je cca 41%. Tento počet zhruba odpovídá celkovému zastoupení žen v počtu akademických pracovníků. Respondentům byl předložen dotazník, v jehož úvodu byli požádáni, aby k následujícím deseti kritériím přiřadili v odpovědích 1 – 10 bodů ke každé odpovědi s tím, že známka 1 znamená nejméně důležité a známka 10 nejdůležitější. Každou číslovku lze přiřadit jen jednou.

Respondenti hodnotili následující kritéria:

1. Akademická kariéra / možnost profesního rozvoje
2. Osobní pověst / odborná reputace
3. Prestiž zaměstnavatele
4. Vědecká činnost
5. Finanční ohodnocení
6. Benefity (penzijní připojištění, příspěvek na stravování, firemní školka)
7. Společenské poslání práce
8. Optimální dojezdová vzdálenost z domova
9. Dobré pracovní podmínky – kvalitní přístrojové vybavení / příjemné pracovní prostředí
10. Možnost spolupráce se zahraničím

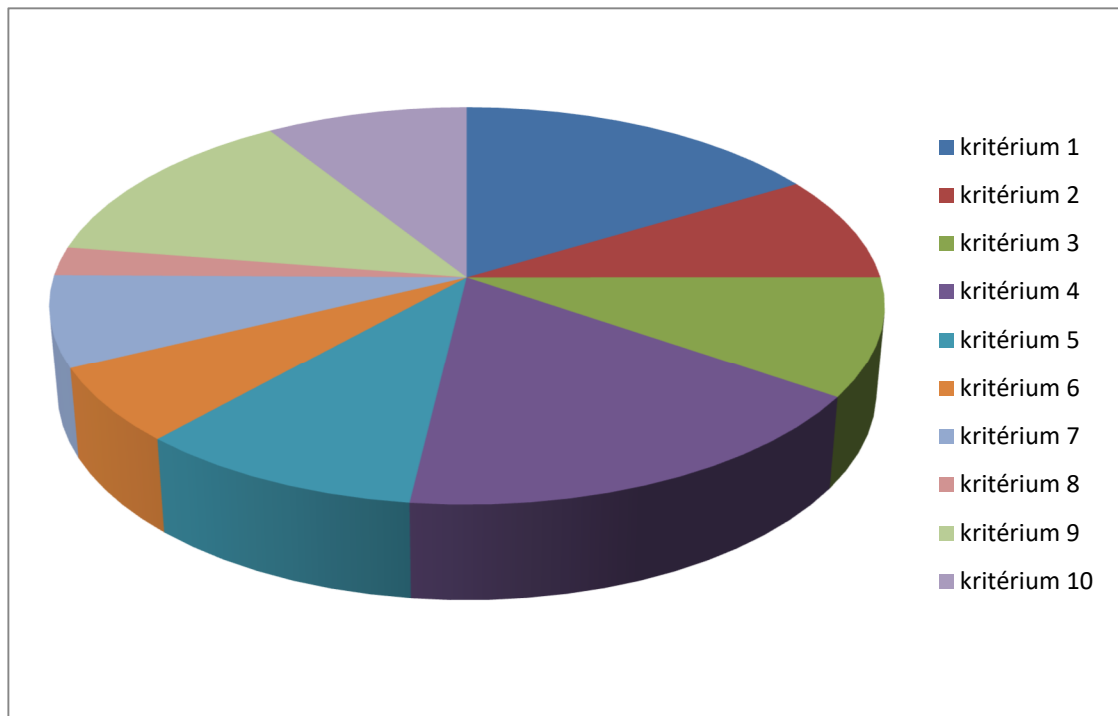
Tabulka 12: Výzkum motivačních faktorů

| odpovědi: | 1. respondent | 2. respo | 3. resp | 4. re | 5. re | 6. re | 7. re | součet po řádcích | kritéria % | průměr známek |
|--------------|---------------|----------|---------|-------|-------|-------|-------|----------------------|---------------|------------------|
| kritérium 1 | 9 | 10 | 10 | 10 | 9 | 8 | 9 | 568 | 16% | 9,08 |
| kritérium 2 | 5 | 6 | 7 | 6 | 3 | 5 | 3 | 298 | 9% | 4,46 |
| kritérium 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 7 | 4 | 5 | 333 | 10% | 4,85 |
| kritérium 4 | 10 | 8 | 9 | 9 | 10 | 10 | 10 | 599 | 17% | 9,54 |
| kritérium 5 | 6 | 4 | 6 | 8 | 8 | 1 | 6 | 338 | 10% | 5,62 |
| kritérium 6 | 2 | 9 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 212 | 6% | 3,23 |
| kritérium 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 6 | 6 | 2 | 257 | 7% | 4,38 |
| kritérium 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 81 | 2% | 1,23 |
| kritérium 9 | 8 | 7 | 8 | 7 | 5 | 7 | 8 | 468 | 14% | 7,54 |
| kritérium 10 | 7 | 2 | 2 | 4 | 4 | 9 | 7 | 311 | 9% | 5,08 |
| | | | | | | | | 3465 | 100% | |

Zdroj⁶³

⁶³ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Graf 13: Procentuální vyjádření váhy motivačních faktorů

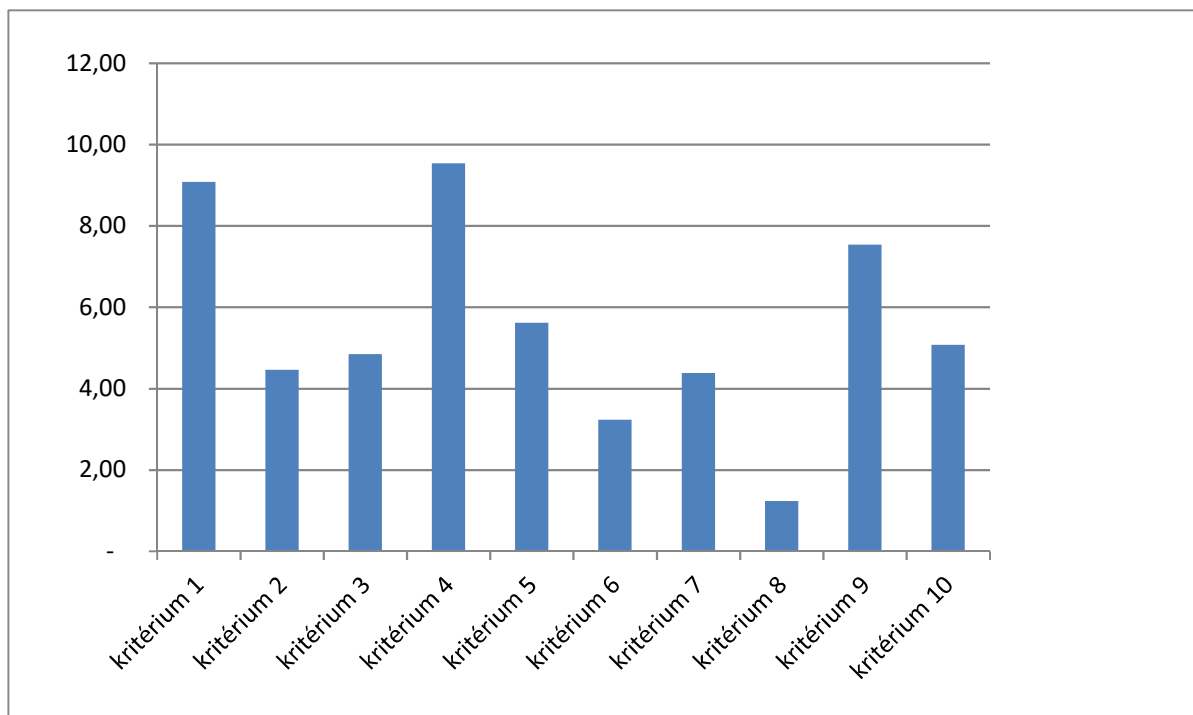


Zdroj⁶⁴

Hodnoty vyplývající z vyplněných dotazníků byly zaneseny do tabulky, kde byl pomocí vložených vzorců proveden součet bodů u každého kritéria celkem za všechny respondenty. Součet bodů u každého kritéria byl porovnán s počtem bodů u ostatních kritérií. Výsledná hodnota byla pro lepší přehlednost převedena do procentuálního vyjádření. U každého kritéria byl určen výsledný známkový průměr, tedy průměrné bodové hodnocení jednotlivými respondenty.

⁶⁴ Graf 13, vlastní zpracování 2017.

Graf 14: Průměr známek za jednotlivá kritéria



Zdroj⁶⁵

Nejvíce bodů bylo respondenty přiřazeno ke kritériu č. 4 – vědecké činnosti. Tento aspekt zaměstnání považuje za nejdůležitější 17 % všech respondentů. V pořadí druhým nejvíce bodově ohodnoceným kritériem je č. 1 - akademická kariéra a možnost budování profesního rozvoje s 16 % bodů. Na třetím místě v důležitosti označili respondenti kritérium č. 9 – dobré pracovní podmínky zahrnující kvalitní přístrojové vybavení či příjemné pracovní prostředí, které hodnotili 14 %. Čtvrté a páté místo obsadila kritéria č. 3 – prestiž zaměstnavatele a č. 5 – finanční hodnocení s 10 %. O šestou a sedmou pozici se dělila kritéria č. 2 – osobní pověst, odborná reputace a kritérium č. 10 – možnost spolupráce se zahraničím, s 9 %. Následovalo osmé místo v pořadí, kterým bylo kritérium č. 7 se 7 % - společenské poslání práce. Velkým překvapením bylo obsazení posledního místa kritériem optimální dojezdová vzdálenost z místa bydliště.

⁶⁵ Graf 14, vlastní zpracování 2017.

Na základě dosažených výsledků je nyní možno stanovit preference motivačních faktorů akademických pracovníků. Za nejdůležitější považují akademičtí pracovníci možnost věnovat se vědecké práci a budovat akademickou kariéru. Následuje zajištění vhodných pracovních podmínek zahrnujících kvalitní přístrojové vybavení pracoviště. Velká váha je ze strany akademických pracovníků přikládána prestiži zaměstnavatele a nezanedbatelné je rovněž finanční ohodnocení. Osobní pověst a možnost spolupráce se zahraničím nejsou masivně preferovány, avšak z pohledu některých jedinců jsou prioritní. Společenské poslání práce většina dotázaných nepovažuje za podstatný atribut. Největší počet respondentů označilo za nejméně podstatnou dojezdovou vzdálenost z domova.

3.4. VÝSLEDNÁ DOPORUČENÍ A NÁVRHY OPATŘENÍ

V praktické části diplomové práce byly zjištěny některé nedostatky, které v organizaci působí, a které jí brání v efektivním zajištění optimálních podmínek zaměstnávání akademických pracovníků. Za zásadní nedostatek je možno prohlásit absenci prognózy potřeb pracovních sil akademických pracovníků do budoucna. Vývoj potřeb zaměstnavatele v oblasti lidských zdrojů ČZU v nadcházejících letech není možné přesně stanovit, lze jej pouze odhadovat. Odhad vychází z formulace strategických cílů zaměstnavatele, zveřejněných ve výroční zprávě o činnosti. Strategické cíle univerzity jsou zaměřeny zejména na kvalitativní stránku zajištění lidských zdrojů v oblasti poskytování vzdělávání. Kvantitativní stránka zde není explicitně vyjádřena, pro formulaci budoucích potřeb je však ji brát v úvahu. Doporučením pro odstranění tohoto nedostatku je jasné stanovení strategických cílů v oblasti lidských zdrojů jak po stránce kvalitativní, tak i po stránce kvantitativní.

Prostředkem k dosažení strategických cílů v oblasti lidských zdrojů je bezesporu plánování lidských zdrojů. Efektivní plánování lidských zdrojů se musí opírat jak o kvalitativní, tak i o kvantitativní stránku, obě stránky jsou stejně důležité a bez jedné z nich by bylo plánování zkreslené a neúčelné. Plánování vychází z analýzy vnitřních rezerv lidských zdrojů. Zde se ukazuje další nedostatek: absence provádění analýzy vnitřních rezerv. Vnitřní rezervy, kapacita a profesní potenciál zaměstnanců v organizaci představují kompetence zaměstnanců, neboli soubor znalostí, schopností, dovedností a zkušeností zaměstnanců. Bilance kompetencí zaměstnanců může být významným pomocníkem při realizaci personální politiky organizace.

Pro účely stanovení prognóz potřeby pracovních sil autorka doporučuje zajistit zpracování analýzy fluktuace, analyzovat současné ukazatele a trendy mobility a rozvoje zaměstnanců, jakož i motivačních faktorů zaměstnavatele. Součástí by měla být i analýza pracovního prostředí za účelem vytvoření optimálních podmínek práce. Tyto analýzy by měly být prováděny ve spolupráci s příslušnými vedoucími jednotlivých pracovišť.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývá podrobným zkoumáním vývoje trhu práce v České republice v časovém období mezi lety 2004 a 2016. Specificky se zaměřuje na faktory ovlivňující zaměstnávání akademických pracovníků veřejné vysoké školy, České zemědělské univerzity v Praze. Primárním cílem práce je hodnocení vývoje trhu práce v České republice v daném období a zjišťování a posouzení jeho vlivu na zaměstnávání akademických pracovníků. Sekundárním cílem je vytvoření návrhu na eliminování eventuálních negativních dopadů změn trhu práce na zaměstnávání akademických pracovníků ve veřejné vysoké škole a současně formulace doporučení pro zajištění optimálních podmínek pro zaměstnávání těchto pracovníků v univerzitní veřejné vysoké škole. Výsledná opatření a doporučení mají přispět k zajištění stabilní situace v oblasti zaměstnávání akademických pracovníků veřejné vysoké školy. Předpokladem formulace opatření a doporučení je mimo jiné i zkoumání motivačních faktorů, které tuto oblast ovlivňují.

Původně stanovený primární cíl této práce se podařilo naplnit. Byl analyzován a hodnocen vývoj trhu práce v letech, které tvoří milníky z pohledu zaměstnávání. Prvním milníkem je rok 2004, kdy vstoupila Česká republika do Evropské unie a posledním milníkem je rok 2014, ve kterém došlo k významné změně legislativy zaměstnávání. Posuzované období je ukončeno rokem 2016, který je začleněn jakožto aktuální období.

V úvodu práce byla stanovena hypotéza, že trh práce podléhá a nadále podléhat bude výkyvům hospodářského cyklu, ale současně bylo řečeno, že zde působí i netržní faktory, kterými je v případě univerzitního zaměstnávání i závislost počtu akademických pracovníků na počtu studentů. Zkoumáním v praktické části práce se prokázalo, že sice trh práce je výrazně ovlivněn ekonomickým vývojem společnosti, ale tento vliv je patrný převážně u občanů se základním vzděláním, míra vysokoškolsky vzdělaných nezaměstnaných není ekonomickým vývojem dotčena. Ani výsledky analýzy a komparace počtu akademických pracovníků a vývoje trhu práce neprokázaly žádnou závislost. Oproti původní hypotéze se neprokázala ani závislost počtu akademických pracovníků na počtu studentů. Po důkladné analýze všech získaných informací, následné syntéze a s využitím dedukce lze prohlásit, že trh práce akademických pracovníků je

konzistentní a je ovlivňován zcela jinými faktory, než jakými je rozkolísanost obecného trhu práce, nebo další vnější faktory.

Byl splněn i sekundární cíl diplomové práce. Práce přinesla poznatky, na základě kterých, je reálně možné najít řešení pro eliminování případných dopadů výkyvů trhu práce na zaměstnávání akademických pracovníků tak, aby byly naplněny strategické cíle organizace. Nezbytným předpokladem naplnění strategických cílů organizace v oblasti lidských zdrojů je určení krátkodobých taktických cílů, na základě kterých bude vytvořen plán zajištění lidských zdrojů. Plán zaměstnávání by měl být vytvořen po důkladné analýze vývoje na trhu práce, tendencí v terciálním vzdělávání, a zejména posouzení situace na půdě zaměstnavatele a preferencí jejích zaměstnanců. Součástí analýzy situace na půdě zaměstnavatele je analýza vnitřních zdrojů zaměstnavatele, motivačních faktorů, které působí na zaměstnance a analýza pracovního prostředí. Tyto informace pomohou zaměstnavateli přizpůsobit se potřebám zaměstnanců, vytvořit pro ně optimální pracovní prostředí a zajistit tím konkurenční výhodu oproti jiným zaměstnavatelům. Pro dosažení tohoto cíle bylo potřebné získat informace týkající se motivačních faktorů akademických pracovníků.

V praktické části bylo uskutečněno dotazníkové šetření na zjištění motivačních faktorů akademických pracovníků. Šetření se zúčastnilo 68 respondentů – akademických pracovníků. Jejich úkolem bylo vyhodnotit následující motivační faktory: akademická kariéra / možnost profesního rozvoje, osobní pověst / odborná reputace, prestiž zaměstnavatele, vědecká činnost, finanční ohodnocení, benefity (penzijní připojištění, příspěvek na stravování, firemní školka), společenské poslání práce, optimální dojezdová vzdálenost z domova do práce, dobré pracovní podmínky – kvalitní přístrojové vybavení / příjemné pracovní prostředí, možnost spolupráce se zahraničím. Většina respondentů přikládá nejvyšší váhu možnosti provádění vědecké činnosti a budování akademické kariéry. Z dotazníkového šetření vyplývá, že přestože akademičtí pracovníci ČZU jsou přizpůsobeni zájmově, důležitým motivačním faktorem je pro ně i výše finančního ohodnocení. Naopak vůbec nemají problém s dojížděním do zaměstnání i z větší vzdálenosti. Pro zajištění optimálních pracovních podmínek zaměstnávání akademických pracovníků by mělo být k jejich preferencím přihlédnuto a zaměstnavatel by měl dle svých možností využít zjištěné preference k přizpůsobení pracovních podmínek těchto zaměstnanců.

Ze zjištěných statistických výsledků vyplývá, že vývoj trhu práce v posledním období vykazuje výraznou tendenci snižování nezaměstnanosti. V současné době se jedná o nadprůměrně nízké hodnoty. Ačkoliv se tento trend neodráží v zaměstnávání akademických pracovníků, nelze do budoucna vyloučit, že dojde ke změně a vysoká škola bude muset řešit nedostatek svých klíčových zaměstnanců. Proto by se tato instituce měla zaměřit na efektivní rozvoj jednotlivých vědeckých pracovišť, včetně investic do přístrojového vybavení a systematicky vytvářet vhodné prostředí pro vědeckou a akademickou činnost pracovníků. Rovněž by se měla zaměřit na tvorbu kariérních plánů svých zaměstnanců.

Vysoká zaměstnanost představuje pro zaměstnavatele ztížené možnosti stabilizace zaměstnanců a znesnadnění procesu vyhledávání a výběru zaměstnanců. Pokud budou současné tendence ekonomického vývoje a vývoje trhu práce pokračovat i nadále, lze předpokládat, že firmy budou poptávat stále více zaměstnanců za stále výhodnějších podmínek, a v důsledku toho se rozšíří možnosti dalšího uplatnění i pro akademické pracovníky. Autorka této diplomové práce zaměstnavateli doporučuje se na tuto eventualitu připravit a zajistit stabilizaci stávajících akademických pracovníků. Dále autorka zaměstnavateli navrhuje s využitím uvedených doporučení zajistit konkurenční výhodu v oblasti nábory nových zaměstnanců oproti ostatním vysokým školám, vědeckým institucím, či dalším institucím a firmám zaměstnávajícím tento typ pracovníků.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ČASTORÁL, Z. *Základy moderního managementu*, 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-76-1.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktual. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2008, ISBN 978-80-7367-485-4

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

JOUZA, Ladislav. *Pracovněprávní slovník zaměstnavatele*. Aktualiz. vyd. Český Těšín: Poradce, 2005. ISBN 80-7365-021-5.

KACZOR, P. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-2451-930-2.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2001dotisk. ISBN 80-86175-18-9.

NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0350-6.

ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽĎÁREK. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5858-9.

STÝBLO, Jiří, URBAN, Jan, VYSOKAJOVÁ, Margerita, *Personalistika*. Praha: Meritum (ASPI), 2005. ISBN 978-80-7357-429-1.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

URBAN, J. *Výkladový slovník řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty*. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-019-X.

VEBER, J., a kol. *Management*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-029-5.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-723-0.

ZUZÁK, Roman. *Strategické řízení pro obor Podnikání a administrativa*. Vyd. 2. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2009, s. 53, 54. ISBN 978-80-213-1968-4.

ČESKO. *Pracovněprávní předpisy: Zaměstnanost: zákon o zaměstnanost; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce*. Ostrava: Sagit, 1992. ÚZ. ISBN 978-80-7488-130-5.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

ÉCHAUDÉMAISON, Claude-Danièle. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. Praha: EWA Edition, 1995. ISBN 80-85764-13-x.

MAITAH, Mansoor. *Macroeconomics*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2009. ISBN 978-80-213-1904-2.

Seznam použitých internetových zdrojů

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, s 5388 – 5419, ISSN 1211-1244. Dostupné z:

<<http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/zakon-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach>>

Český statistický úřad: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online] 2016 [cit. 2017-10-12]. Dostupné z:

<<https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-3-ctvrtleti-2016>>

Český statistický úřad. 1. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – srpen 2017* [online] 2017 [cit. 2017-10-15]. Dostupný z:

<<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-srpen-2017>>

Česká zemědělská univerzita v Praze, Kamýcká 129, Praha – Suchbátka, *Výroční zpráva o činnosti 1016*, s. 25, 77-81. [online] 2016 [cit. 2017-10-15]. Dostupné z:

<<https://www.czu.cz/cs/r-7210-o-czu/r-7702-oficialni-dokumenty/r-7812-vyrocnizpravy>>

MPSV. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. [online] [cit. 2017-09-04]. Dostupné z:

<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>

SEZNAM ZKRATEK

ČR - Česká republika

ČZU - Česká zemědělská univerzita

EU - Evropská unie

HDP - Hrubý domácí produkt

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

REDOP – Registr docentů a profesorů

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Zaměstnanecký vztah | 33 |
| Obrázek 2: Proces plánování lidských zdrojů..... | 39 |

Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka 1: Vývoj HDP ve sledovaných obdobích..... | 44 |
| Tabulka 2: Ekonomická aktivita obyvatelstva v České republice..... | 47 |
| Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti v České republice..... | 50 |
| Tabulka 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v závislosti na vzdělání..... | 51 |
| Tabulka 5: Kvalifikační struktura zaměstnanců | 54 |
| Tabulka 6: Podíl žen na počtu akademických pracovníků ČZU | 56 |
| Tabulka 7: Podíl cizinců na celkovém počtu ak. pracovníků ČZU..... | 58 |
| Tabulka 8: Fluktuace zaměstnanců ČZU | 61 |
| Tabulka 9: Fluktuace akademických pracovníků | 62 |
| Tabulka 10: Skončení pracovních poměrů akademických pracovníků | 64 |
| Tabulka 11: Počet studentů v porovnání s počtem akademických pracovníků.... | 65 |
| Tabulka 12: Výzkum motivačních faktorů | 70 |

Seznam grafů

| | |
|--|----|
| Graf 1: Vývoj HDP v České republice | 45 |
| Graf 2: Meziroční růst HDP v České republice | 46 |
| Graf 3: Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva | 48 |
| Graf 4: Míra ekonomicky aktivního obyvatelstva | 49 |
| Graf 5: Vývoj nezaměstnanosti v České republice | 51 |
| Graf 6: Podíl vysokoškolsky vzdělaných | 52 |
| Graf 7: Kvalifikační struktura zaměstnanců | 55 |
| Graf 8: Podíl žen na počtu akademických pracovníků | 57 |
| Graf 9: Podíl cizinců na celkovém počtu akademických pracovníků..... | 58 |
| Graf 10: Fluktuace zaměstnanců ČZU | 61 |
| Graf 11: Fluktuace akademických pracovníků ČZU | 63 |
| Graf 12: Počet studentů v porovnání s počtem ak. pracovníků | 65 |
| Graf 13: Procentuální vyjádření váhy motivačních faktorů | 71 |
| Graf 14: Průměr známek za jednotlivá kritéria | 72 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|---------------------------|---|
| Příloha A – Dotazník..... | I |
|---------------------------|---|

Příloha B – Dotazník

Dotazník: Motivace akademických pracovníků ČZU v Praze

Vážená paní, vážený pane,

dovoluji si Vás touto cestou požádat o vyplnění dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro mou diplomovou práci „Vývoj trhu práce na zaměstnávání akademických pracovníků“. Tento dotazník je zcela a anonymní a získané údaje budou použity výhradně pro účely zpracování mé závěrečné práce.

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu.

Co je pro Vás v profesním životě důležité?

Přiřadte bodování 1 – 10 podle důležitosti kdy 1 znamená nejméně důležité a 10 nejdůležitější. Každou číslovku lze přiřadit jen jednou.

1. Akademická kariéra / možnost profesního rozvoje
2. Osobní pověst / odborná reputace
3. Prestiž zaměstnavatele
4. Vědecká činnost
5. Finanční ohodnocení
6. Benefity (penzijní připojištění, příspěvek na stravování, firemní školka)
7. Společenské poslání práce
8. Optimální dojezdová vzdálenost z domova
9. Dobré pracovní podmínky – kvalitní přístrojové vybavení / příjemné pracovní prostředí
10. Možnost spolupráce se zahraničím

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Eva Vyskočilová

Obor: 6202T087 - Evropská hospodářskosprávní studia (Mgr. EHS)

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Vývoj trhu práce se zaměřením na akademické pracovníky veřejné vysoké školy

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 70

Celkový počet stran příloh: 1

Počet titulů českých použitých zdrojů: 20

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: PhDr. Marie Hamplová, Ph.D.