



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu

Katedra exaktních metod

Problematika dojíždění za prací v socioekonomických souvislostech

Autor bakalářské práce: Alice Paštiková

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Jitka Bartošová, Ph.D.

Rok obhajoby: 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma

„Problematika dojíždění za prací v socioekonomických souvislostech“

jsem vypracovala samostatně a veškerou použitou literaturu a další prameny

jsem řádně označila a uvedla v přiloženém seznamu.

V Jindřichově Hradci dne 22. dubna 2018

podpis



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Alice Paštiková**
Studijní program: **Ekonomika a management**
Obor: **Management**
Název tématu: **Problematika dojíždění za prací v socioekonomických souvislostech**

Zásady pro vypracování:

Diplomová práce je zaměřena na analýzu ochoty dojíždět či stěhovat se za prací v souvislosti s různými socioekonomickými faktory. Práce se bude zabývat posouzením situace v České republice s akcentem na Jihočeský kraj.

Rozsah práce: 30

Datum zadání bakalářské práce: září 2017

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2018

Alice Paštiková
Řešitelka

doc. RNDr. Jitka Bartošová, Ph.D.
Vedoucí práce

Ing. Vladimír Příbyl, Ph.D.
Vedoucí ústavu

doc. Ing. Vladislav Bína, Ph.D.
Děkan FMJH VŠE

Název bakalářské práce:

Problematika dojíždění za prací v socioekonomických souvislostech

Abstrakt:

Tato bakalářská práce si klade za cíl identifikovat a evaluovat faktory ovlivňující dojíždění pracovníků do zaměstnání. V ideálním případě, by tato práce měla zodpovědět otázku, jak daleko jsou zaměstnanci ochotni dojíždět za prací, tak aby to pro ně bylo finančně přijatelné. Problémem jsou, ale spíše ostatní faktory nefinančního charakteru, které lze jen těžko peněžně vyčíslit. Tyto faktory jako vzdělání, současný trh práce, kultura rodiny a další jsou zmíněny níže v této práci. Největší překážkou pro zkoumání této problematiky bylo, že každý jedinec je individuální s různými postoji a hodnotovými žebříčky, proto výsledek nelze generalizovat na celou populaci. Avšak, co se týká finanční stránky dojíždění za prací, tato práce přináší, základní nákladovou tabulku a tabulku s výhodami pro různé dopravní prostředky.

Klíčová slova:

Dojíždka do zaměstnání, různé druhy dopravy v ČR podle nákladů a oblíbenosti, pracovní migrace, faktory ovlivňující dojíždění za prací, zahraniční pracovní migrace

Obsah

Úvod	13
1 Kvalifikační práce	15
2 Socioekonomické faktory	16
2.1 Nezaměstnanost	16
2.1.1 Operační program EU zaměstnanost	17
2.2 Mzda	18
2.3 Historické vlivy	21
2.4 Osobnostní vlivy	22
2.5 Dosažené vzdělání	22
3 Dopravní dostupnost	23
3.1 Příspěvky na mobilitu zaměstnanců	26
3.2 Státní příspěvky na mobilitu	27
4 Dopravní prostředky	30
4.1 Autobusy	32
4.2 Vlaky	32
4.3 Metro	33
4.4 Automobilová doprava	33
4.4.1 Sdílená auta	34
4.5 Kolo	34
4.6 Chůze	35
5 Praktická část	36
5.1 Každodenní dojezd do práce v km	36
5.2 Popis dat	37
5.3 Analýza	38
5.3.1 Dojížd'ka a vyjížd'ka – Časové hledisko	39
5.3.2 Dojížd'ka a vyjížd'ka – Podle věku a pohlaví	40
5.3.3 Dojížd'ka a vyjížd'ka – Podle ekonomického odvětví	42
5.3.4 Dojížd'ka a vyjížd'ka – Podle dopravního prostředku a frekvence	43
5.4 Mezistátní migrace za prací	45
Závěr	47
Seznam literatury	49
Přílohy	Chyba! Záložka není definována.

Seznam obrázků

Obrázek 1- Obecná míra nezaměstnanosti 1993-2017	16
Obrázek 2-Minimální mzda v rámci EU 2018	19
Obrázek 3- Minimální mzda v EU	20
Obrázek 4- LCM statistika	23
Obrázek 5- Jihočeský kraj.....	38
Obrázek 6- Vyjížd'ka v ČR podle pohlaví	40
Obrázek 7- Zaměstnané osoby podle věku.....	41
Obrázek 8-Vyjížd'ka do zaměstnání v závislosti na ekonomickém odvětví (%).....	42
Obrázek 9-Zastoupení jednotlivých ekonomických odvětví v JK	43
Obrázek 10-Zastoupení dopravních prostředků v Dojíždění v rámci ČR.....	44
Obrázek 11-Frekvence vyjížd'ky ČR.....	45

Seznam tabulek

Tabulka 1- Zaručená mzda	18
Tabulka 2- Státní příspěvek na mobilitu	28
Tabulka 3-Srovnání dopravních prostředků	31
Tabulka 4-Dojížd'ka do práce v km	37
Tabulka 5- Čas strávený dojížd'kou v minutách.....	39
Tabulka 6- Doba Dojížd'ky do práce mezi obcemi (%)	40
Tabulka 7- Procentuální rozložení věku osob v závislosti na cíli vyjížd'ky.....	41
Tabulka 8-Procentuální rozložení věku osob v závislosti na cíli dojížd'ky	42
Tabulka 9- Tarif železniční dopravy.....	Chyba! Záložka není definována.
Tabulka 10- Tarif autobusové dopravy.....	Chyba! Záložka není definována.
Tabulka 11- Tarif jízdenek metra	Chyba! Záložka není definována.

Úvod

Téma dojíždění do práce je v současné době velmi aktuální. Hlavním důvodem je nedostatek pracovní síly na českém trhu. Proto se firmy snaží nalézt vhodné zaměstnance i ve větší vzdálenosti od pracoviště. Cílem práce je identifikovat a popsat různé faktory ovlivňující problematiku dojíždění za prací. Jedním z faktorů je i to, že jsou na českém trhu zažité určité stereotypy a konzervativnost co se týče delšího dojíždění do zaměstnání. V mladší generaci lze ale předpokládat upuštění od těchto stereotypů.

Možnosti a ochota dojíždět za prací jsou ovlivněny určitými faktory: mzda, pohodlí, dojezdová vzdálenost a s tím spojený čas strávený na cestě. Tyto faktory, které nejvíce ovlivňují možnosti a ochotu dojíždět do zaměstnání, budou rozebrány v první kapitole práce. Pozornosti bude věnována i míře nezaměstnanosti v ČR. Současná nízká míra nezaměstnanosti a přebytek volných pracovních míst jsou problémy, se kterými se dnešní český trh práce musí vypořádat.

Jedním z možných řešení je zlepšení dopravní dostupnosti práce. Existuje státní podpora na dojíždění i na přesídlení za prací. Podporu lze získat i v soukromém sektoru. Řada firem nabízí zaměstnanecké benefity jako, příspěvek na dopravu a svozové autobusy. Jiným druhem benefitu je možnost home office, což je vhodné zvláště pro matky s malými dětmi. Home office je také velmi vyhledávaným typem zaměstnání v mladší generaci. Tato možnost je výhodná i pro zaměstnavatele z důvodu ušetření nákladů na provoz pracoviště. Existují i další formy distančního zaměstnání.

Pro většinu zaměstnanců avšak neustále platí, že se musí na pracoviště dostavit osobně. Proto jsou v další kapitole práce rozebrány dopravní prostředky a jejich porovnání. Je zde také tabulka s kilometráží pro možný dojezd do práce na základě výše mzdy. Jsou zde zmíněny i alternativní možnosti dojíždění jako jsou sdílená auta.

Praktická část práce se zabývá daty z ČSÚ z posledního sčítání lidu v ČR. Data ukazují různá hlediska dojíždění v závislosti na pohlaví, věku, dopravním prostředku, času dojížděky a místa vyjížděky. Je zde kladen důraz na Jihočeský kraj. To z důvodu jeho blízkosti u hranic a místa mého bydliště.

Po přečtení této práce by měl být čtenář schopný lépe porozumět současné situaci na českém trhu práce, alespoň z hlediska dojíždění do zaměstnání. Zároveň informace zde zmíněné, by mohly být užitečné pro překonání bariéry z dojíždění do práce, a to alespoň z finančního hlediska. Také firmy by se měly více zamyslet nad vstřícností ke svým zaměstnancům ohledně dojíždění do zaměstnání. Je pravděpodobné, že s vyšším zájmem o své pracovníky a jejich mobilitu by se mohla vyřešit, alespoň část jejich problému s nedostatkem zaměstnanců.

1 Kvalifikační práce

Diplomová práce je zaměřena na analýzu ochoty dojíždět či stěhovat se za prací v souvislosti s různými socioekonomickými faktory. Práce se bude zabývat posouzením situace v České republice s akcentem na Jihočeský kraj.

2 Socioekonomické faktory

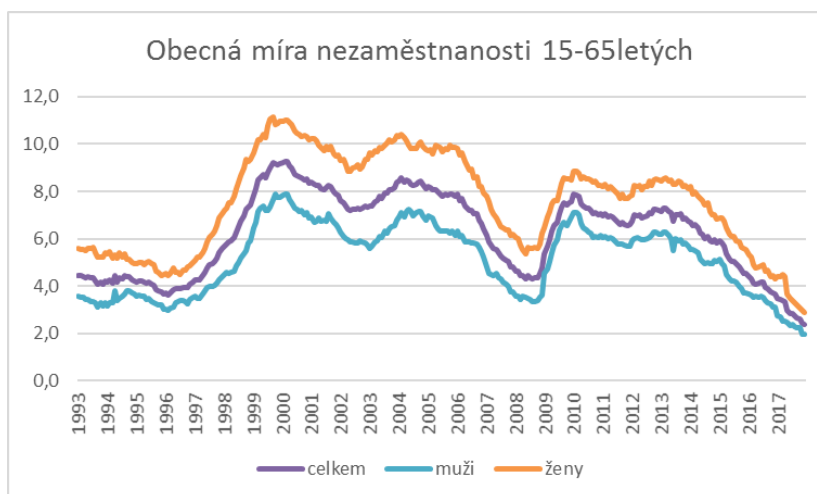
Zaobíráme-li se problematikou dojíždění do práce, tak Češi patří spíše ke konzervativním národům. To je zcela jistě způsobeno více faktory. Rozdělíme je do neovlivnitelných stavů světa a ovlivnitelných faktorů. Stav světa jednotlivce jen těžko ovlivní. Jedná se o předpisy, zákony, geografické rozmístění měst či umístění fabriky, dále finanční náklady na dopravu a akcesibilita. Ovlivnitelné faktory se týkají spíše psychologicko-sociálních faktorů, kulturních zvyků a pohodlí. Pokud jedinec chce, tak je schopen tyto faktory změnit. Hodnoty a osobnost jsou individuální pro každého člověka. Některé z hodnot jsou ovšem přenositelné na většinu české populace. Například to, že „ochota českých občanů k migraci je obecně velmi malá a postoj k ní je spíše negativní“ (Kaczor, 2013). Níže budou v této kapitole rozebrány faktory ovlivňující zkoumanou problematiku.

2.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost patří k jedincem neovlivnitelným faktorům. Nezaměstnanost je v České Republice nyní nejnižší od roku 1993. ČR má také nejnižší nezaměstnanost ze všech zemí EU. Souhrnně za rok 2017 je v ČR výše nezaměstnanosti 2,9 %, další země s nejnižší hodnotou 3,9 % je sousední Německo (Eurostat, 2018a).

To jakým způsobem se vyvíjela nezaměstnanost v České republice, můžeme vidět na Obrázek 1- Obecná míra nezaměstnanosti 1993-2017. Ženy měly vždy vyšší nezaměstnanost než muži. To je s největší pravděpodobností způsobené sociálním smýšlením české populace a s povinnostmi související s péčí o rodinu.

Obrázek 1- Obecná míra nezaměstnanosti 1993-2017



Zpracování vlastní, zdroj dat: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2017>

Za poslední dva měsíce roku 2017 měla nezaměstnanost dokonce hodnotu 2,4 %, což je nejnižší z celého roku. Také lze z grafu vyčíst, že hodnoty nezaměstnanosti mužů a žen (říjen 2017 rozdíl 0,84 %) jsou si nyní nejbližší od vzniku České republiky. To, že jsou ženy více zaměstnané, může být způsobeno vstřícnějším přístupem společností k zaměstnankyním. Tento přístup umožňuje například: část pracovních úkonů vyřizovat z domova, mít u výchovy dítěte zaměstnání jen na poloviční úvazek. Mít malé dítě může způsobit ztížení pracovního uplatnění. Předškolní péče zde totiž zůstává za ekonomicky rozvinutějšími státy jako je USA či VB (Kalíšková & Münich, 2012). Je také více žen, co dají přednost budování kariéry a mají děti v pozdějším věku, mají jich méně nebo rodinu vůbec nezakládají. Větší zaměstnanost žen však může být také způsobena nedostatkem vhodných mužských zájemců o pracovní pozici.

Nadbytek zaměstnanosti je však pro pracovní trh nebezpečnější než vysoká míra nezaměstnanosti. Predikce do budoucna je však taková, a to ve všech státech EU, že zaměstnanost bude růst a firmy nebudou moci sehnat vhodné zaměstnance z důvodu záporného demografického vývoje. ČSÚ predikuje, že v roce 2050 bude o 2 miliony méně ekonomicky aktivních osob. S porovnáním k současné době by to bylo o 30 % méně pracovní síly. Tento problém má dvě klíčová řešení (Kaczor, 2013).

Za prvé zvýšit efektivitu domácích pracovníků. To se dá zařídit více způsoby. Jedna skupina nezaměstnaných pracovníků doplácí na tzv. strukturální nezaměstnanost. Což v praxi znamená, že v jejich okolí (pro některé i v ČR), není možné sehnat vhodnou pracovní pozici. Část těchto lidí se potýká s problémem týkajícím se dojíždění do práce, které si nemůže z finančních nebo osobních důvodů dovolit. Do druhé skupiny lidí se řadí ti, kteří pracovat nechtějí a spoléhají se na sociální systém. Řešení pro první skupinu je usnadnit mobilitu, ať už zajištěním dopravy či péče o nezletilé dítě, a druhé skupině ztížit nebo nejlépe znemožnit zneužívat sociální systém. Zvýšení efektivity pracovní síly, by mělo mít přednost, před následným možným řešením. Druhé řešení je získat kvalifikovanou pracovní sílu ze zahraničí (Kaczor, 2013).

2.1.1 Operační program EU zaměstnanost

Operační program Zaměstnanost je určený na rok 2014 až 2020. tento program navazuje na program z roku 2007-2013 s názvem *Lidské zdroje a zaměstnanost*. Při vytváření programu *Zaměstnanost* se nejprve tvůrci soustředili na identifikaci příčin nezaměstnanosti v ČR. Výčet příčin, které souvisí s problematikou cestování do práce jsou: Nedostatečná nabídka částečných úvazků a jiných flexibilních forem práce, neochota stěhovat se za prací, nízká geografická mobilita pracovní síly (MPSV, 2015).

První osa se týká podpory zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. V rámci této osy se má stát snažit používat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Stát by měl implementovat opatření na snížení rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce, usnadnění kombinace soukromého a pracovního života, umožnit pracovníkům další vzdělání a podpořit mládež v zapojení se na trhu práce (MPSV, 2015).

Další osy, které jsou obsaženy v *operačním programu Zaměstnanost*, se nazývají: *Sociální začleňování a boj s chudobou*, *Sociální inovace a mezinárodní spolupráce*, *Efektivní veřejná správa a Technická pomoc* (MPSV, 2015).

2.2 Mzda

Mzda je finanční odměna za odvedenou práci. Pracovník by měl být s výší mzdy spokojen či minimálně uspokojen. Pokud tomu tak není, měl by požádat o zvýšení mzdy a poté pokud se nesetká s pozitivní odpovědí, by měl podniknout kroky k získání lepší práce. Existují instituce jako je například Ministerstvo práce a sociálních věcí, které dohlíží na výše mezd a podpory v nezaměstnanosti.

Tabulka 1- Zaručená mzda

Skupina prací	Měs. zaručená mzda 2017	Měs. zaručená mzda 2018
1	11 000 Kč	12 200 Kč
2	12 200 Kč	13 500 Kč
3	13 400 Kč	14 900 Kč
4	14 800 Kč	16 400 Kč
5	16 400 Kč	18 100 Kč
6	18 100 Kč	20 000 Kč
7	19 900 Kč	22 100 Kč
8	22 000 Kč	24 400 Kč

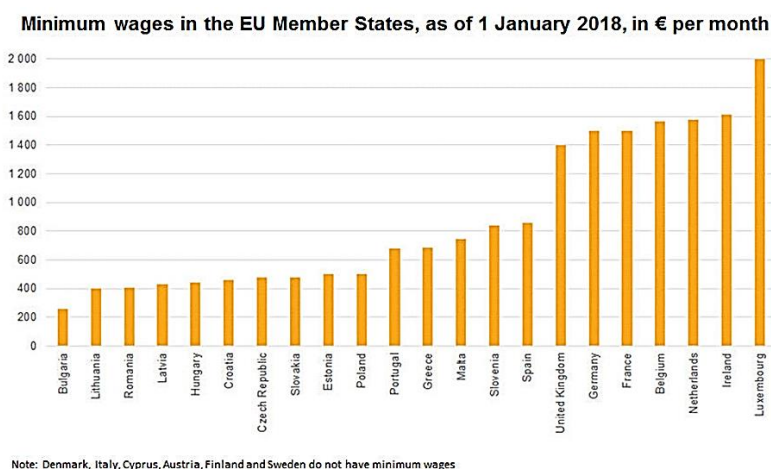
Zdroj: ČESKO. Zákon č. 286 ze dne 21. srpna 2017 o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí In: Sbírka zákonů České republiky. 2017, částka 101, s. 3170.

Od 1.1.2018 se minimální mzda zvýšila na 12 200 Kč měsíčně. (MPSV, 2017). Mzda byla zvýšena z toho důvodu, aby pracující občané obdrželi více peněz než občané, kteří pobírají sociální dávky či podporu v nezaměstnanosti. Zvýšení minimální mzdy má působit motivačně a zaručit, aby zaměstnavatelé platili přiměřenější mzdy. Na začátku roku 2018 se také zvýšili částky pro zaručené mzdy viz. Tabulka 1- Zaručená mzda. Zaručená mzda zajišťuje, aby složitější, namáhavější a odpovědnější práce byly ohodnoceny vyšší finanční odměnou, než je minimální mzda. Vláda se ke kroku

navyšování mezd odhodlala i přes to, že je nyní nezaměstnanost rekordně nízká. To nejspíše z toho důvodu, aby chránila občany před nepřiměřeně nízkými mzdami či podpořila ekonomiku. Nebo z toho důvodu, že měla česká mzda v rámci EU jeden z největších rozdílů mezi mzdou a produktivitou práce (Špačková, 2017).

Česká republika se v rámci EU drží na spodních příčkách ve statistikách minimální mzdy, a to i po zvýšení v roce 2018. Je však nutné zmínit, že Dánsko, Itálie, Kypr, Finsko a Švédsko nemají předepsanou minimální mzdu.

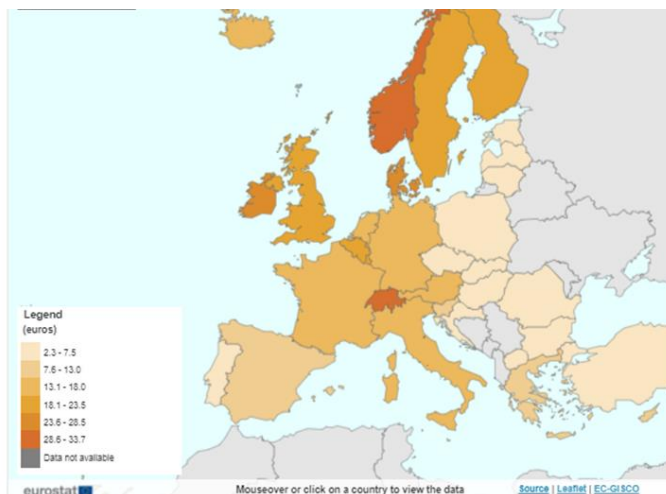
Obrázek 2-Minimální mzda v rámci EU 2018



ec.europa.eu/eurostat

Zdroj: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nove-porovnani-minimalni-mzdy-v-ev-rope/r~f53634161ac611e88b47ac1f6b220ee8/?redirected=1519973791>

Na Obrázek 3- Minimální mzda v EU je viditelné, že Česko je dělícím státem, co se výše mezd týče. To dává Čechům bydlícím v blízkosti hranic (Německo, Rakousko) příležitost dojíždět do práce v zahraničí a obdržet tak mnohem vyšší mzdu. Nejedná se však pouze o mzdu, ale i další pracovní benefity jako jsou příspěvky na děti, vyšší důchod, lepší pracovní podmínky a více svátků. Například v Rakousku je příspěvek na jedno dítě od 112€ do 162€ na měsíc v závislosti na věku dítěte. To může být v závislosti na kurzu měny i přes 4 000 Kč na dítě. Příspěvek je možné čerpat do 18 let věku dítěte nebo do 24 let, pokud je dítě studentem (Vytiskla, 2018). Do Německa i Rakouska běžně odchází, nebo alespoň za prací dojíždí kvalifikovaní čeští pracovníci. Jedná se o takzvaný fenomén brain-drain. Je to z toho důvodu, že jim tyto státy nabízejí lukrativnější podmínky, a to díky jejich podstatně vyšší ekonomické úrovni. Je však nutné zmínit, že i Česká republika láká pracovníky z východní Evropy, pro které je atraktivním pracovištěm (Kaczor, 2013).

Obrázek 3- Minimální mzda v EU

Zdroj: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/statistics-illustrated>

Pokud je však zaměstnanci vyplácena minimální mzda, vyplatí se mu dojíždět každý pracovní den, když si musí sám hradit cestu nehledě na nepohodlí, které musí cestou do zaměstnání snášet? Mzda z velké části determinuje ochotu a možnosti dojíždění do práce. Což zmiňuje ve své teorii mzdy Jevons. Tvrdí, že člověk posuzuje práci jako strast a mzdu jako odměnu. Je však individuální kolik hodin svého času, je člověk ochotný obětovat nebo prodat zaměstnavateli za určitou finanční částku. Od určité výše mzdy a času stráveném v práci už musí zaměstnavatel platit exponenciálně vyšší částky za každý dodatečný čas, který od zaměstnance chce (Holman, 2005). Některá zaměstnání jsou náročnější na dojíždění do práce. Každý člověk by si již při výběru zaměstnání měl ujasnit, zda mu dojíždění nevadí a chce tak danou profesi vykonávat.

Výzkum byl provedený v dubnu 2017 firmou LMC mezi lidmi zaměstnanými na smlouvu, což je v ČR 4,3 milionů zaměstnanců. Ve výzkumu se přišlo na to, že téměř 1 720 tis. lidí, není spokojeno se svou prací. To je necelých 40 % ze všech zaměstnanců. Důvodů, proč jsou lidé nespokojeni, je mnoho. Jedním z hlavních je nízké finanční ocenění. Lidé by si v nové práci nejčastěji chtěli polepšit o 20-30 %. Současná mzda dokonce dvaceti procentům lidí nestačí na uživení rodiny. Mezi další příčiny nespokojenosti patří přemíra práce, nedostatek ocenění, rutina (Špačková, 2017). Můžeme předpokládat, že zaměstnanců, kteří budou mít náročnější požadavky na práci, prostředí, vedení atd. bude přibývat. To z důvodu, že mladší generace Y, která je nyní ekonomicky aktivní má v souhrnu jiné priority, než generace předešlé. Firmy, by se měly s touto překážkou vyrovnat, protože vliv generace Y bude ještě růst (Šnýdrová, 2014).

Na trhu se vyskytuje 1,7 milionů lidí, kteří by byli naklonění změnit pracoviště, pokud by se vyskytla lepší nabídka. Většina lidí, by o změně práce uvažovala, hlavně při zvýšení mzdy. To může být však problematické, protože třeba jen 20 % firem uvádí výši mzdy na portálu Jobs.cz ve svých inzerátech. S tím, že by firmy měly marketingově upoutat nové zaměstnance a poskytnout jim více informací o nabízené práci, s čímž souhlasí i Tomáš Ervín Dobrovský analytik společnosti LMC (Špačková, 2017).

Jedním z důvodů proč firmy nechtějí výši nové mzdy zveřejňovat je to, že by poté musely případně zvýšit mzdy i současným zaměstnancům, kteří nastoupili v době, kdy byl nových zaměstnanců dostatek, a proto jsou oceněni nižší mzdou než nově nastupující lidé (Špačková, 2017).

2.3 Historické vlivy

Historie je neovlivnitelný faktor, ale to jak s ní člověk naloží je subjektivní a ovlivnitelné. Takže byla zařazena do ovlivnitelných faktorů. Neochota občanů k migraci může být zakořeněna v historii ČR. Za doby dřívějších vlád v ČSSR, byla pracovníkům přidělena umístěnkou práce a popřípadě byt v blízkosti pracoviště. Lidé tak nemuseli cestovat za prací. Díky tomuto historickému období mohla česká populace zpohodlnět a začít považovat zaměstnání v blízkosti svého bydliště za samozřejmost. Dá se předpokládat, že mladší generace už touto událostí nebude tolik zatížena a bude se více přibližovat západoevropským státům, kde je postoj k dojíždění do práce pozitivnější.

Mladší generace také může být k migraci za prací přístupnější z toho důvodu, že její příslušníci ještě nejsou pevně ukotveni v jednom místě a většinou nemají rodinné závazky. Je pro ně tedy jednodušší za prací cestovat nebo se přestěhovat. Také mnoho absolventů VŠ cestuje za prací mimo ČR (PRÁCE.CZ, 2012). To, že má rodinný status velký vliv na pracovní migraci, potvrzují různé studie (Shields & Shields, 1993) Dalšími faktory, které mají značný vliv na migraci je vzdělání lidí a vlastnictví nemovitých statků (Kaczor, 2013).

Existují různé formy migrace za prací, zde jsou zmíněné tři: každodenní dojíždění, práce přes týden mimo bydliště, stěhování do jiného kraje nebo dokonce do zahraničí. Sociologický ústav zkoumal tyto varianty v závislosti na pohlaví. Výsledky byly takovéto: z šetření sociologického ústavu AV ČR, že je pro obě pohlaví přijatelnější možností každodenní dojíždění. V dalších variantách se už skupiny rozcházejí. Muži jsou spíše nakloněni k práci přes týden mimo bydliště, poté k variantě stěhování do jiného kraje a poslední se umístila možnost přestěhování se do zahraničí. U žen byla jako druhá nejlepší varianta přestěhování se do jiného kraje, poté do zahraničí, a

nakonec práce přes týden mimo domov (Kaczor, 2013). Nejspíše z rodinných důvodů považovaly ženy tuto variantu jako nejméně přijatelnou.

2.4 Osobnostní vlivy

Neexistují dva lidé s plně identickými hodnotami. Každý člověk má rozdílnou míru adaptability v novém prostředí. Při dojíždění nebo přestěhování se za novou prací do vzdálenějšího místa se musí vzít v úvahu i to, že je to pro nového jedince zcela nové prostředí. Člověk zde nemá přátele, pohybuje se v neznámém prostředí a nemá často povědomí o kulturních hodnotách firmy. V roce 1971 Craig definoval tři kategorie, do kterých se dají lidé rozdělit podle schopnosti přizpůsobení se v novém prostředí: absconder, encapsulator, cosmopolitan (Štrach, 2009).

- Encapsulator – se distancuje od nového prostředí a kultury, snaží se si za každou cenu udržet své hodnoty.
- Absconder – převezme hodnoty místní kultury, lehce se seznamuje, hodně se zapojuje do sociálního života v novém prostředí
- Cosmopolitan – si udržuje svou kulturu a zároveň přímá vybrané věci z nového prostředí a zakomponována je do své kultury a hodnot

Jen výjimečně se najde typ člověka, který by patřil striktně do jedné kategorie. Je taky možné, že kategorie je determinována oblastí, které se to týká např. mezilidské vztahy, stravování, práce, náboženství (Štrach, 2009). Tyto kategorie byly definovány po vzorku lidí přesunujících se za prací do jiné země a kultury. Avšak v určité míře se dají přenést i na dojížděku do zaměstnání.

2.5 Dosažené vzdělání

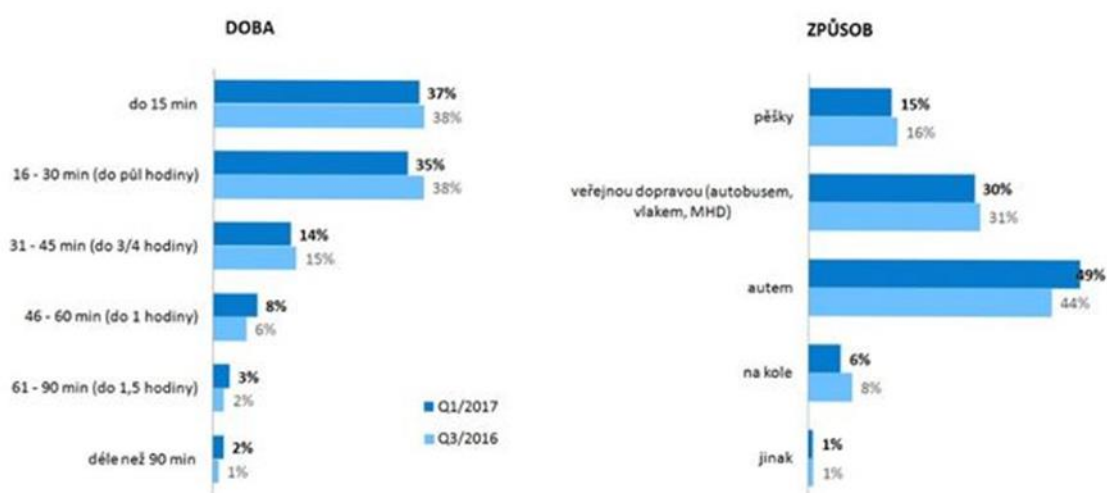
Lidé s vysokoškolským vzděláním si po ukončení studia snáze a rychleji nachází uplatnění v zaměstnání než lidé se vzděláním nižším. Důležitost získaného vzdělání hraje na trhu práce bezesporu důležitou roli. Dokonce současná generace bere střední vzdělání s maturitou jako standart. Přitom v roce 2001 mělo terciální vzdělání jen 10 % obyvatel. V roce 2009 vysokoškolské vzdělání mělo už 38 % obyvatel ČR (Bartoňová & Nývlt, 2011). Otázkou je, zda i při větším objemu absolventů zůstala zachována kvalita vzdělávacích institucí.

Lidé s vyšším vzděláním mají větší šanci na lepší pracovní podmínky. To se týká nejen pracovního ohodnocení, ale také typu práce. Manuální práce totiž mohou být jen těžko vykonávány z domova, kdežto kancelářské zaměstnání tuto možnost nabízí. Vyšší vzdělání je výhodné i z toho důvodu, že navyšuje sociální a kulturní kapitál jedince, což má většinou přímou souvislost i s kapitálem materiálním a finančním.

3 Dopravní dostupnost

Veřejná doprava je užitečná obzvlášť v rostoucích metropolích. Díky přepravě osob mají lidé možnost se dostat do středisek zaměstnanosti i z menších přilehlých obcí a usilovat tak o finančně lépe ohodnocenou práci. Pro spojení podniků s lidskými zdroji a pracovišť s domácnostmi, restauracemi, obchody a centry zábavy, jsou veřejné prostředky jako autobusy, tramvaje, vlaky a metro nepostradatelné. Autobusy jsou jedny z nejvyhledávanějších veřejných dopravních prostředků na celém světě (Statista, 2017).

Obrázek 4- LCM statistika



Zdroj: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/nejsou-lidi-narikaji-firmy-hledaji-vsak-spatne-nabi-zeji-malo/r~4f3964163a2f11e7ac060025900fea04/>

Z průzkumu LMC pro rok 2017 vyplynulo, že pro 90 % lidí je důležité, aby se do práce dopravili do 45 minut. Lidé s vlastní možností dopravy na tomto aspektu tolik nelpí. Za to lidé, kteří musí využívat prostředky hromadné dopravy to berou jako přítěž a stres (Špačková, 2017). To bylo potvrzené i v britské studii, jejíž výsledky jsou aplikovatelné i na českou společnost. Výzkum zde prokázal, že lidé cestující do práce denně déle jak 30 minut, trpí o 30 % více depresemi a o 40 % více finančními problémy (Hovorková, 2018). Z českého výzkumu vyplynulo, že by zaměstnanci velmi ocenili, kdyby jim firma zajišťovala i hromadné odjezdy do práce a zpáteční cestu domů (Špačková, 2017).

Jiný výzkum vypracovaný společností Instant Research na vzorku 1050 respondentů zkoumal další aspekty cestování za prací. Výzkum se nejprve soustředil na to jak dlouho trvá každodenní cesta do práce. Ve výzkumu bylo zjištěno, že více než

třetina lidí cestuje do práce maximálně čtvrt hodiny, další třetina respondentů se do práce dopraví do 30 minut. Což v souhrnu znamená, že se více než 65 % pracujících se dostane do práce do půl hodiny. Okolo 60 minut zabere cesta do práce 6 % lidí (ČTK, 2017b).

Dalším hlediskem o který se výzkum zajímal bylo to, jak se lidé do práce dopravují. To se značně lišilo podle krajů. Všeobecně nejčastěji užívaným dopravním prostředkem bylo osobní auto s 40 %, v Jihočeském kraji bylo osobní auto užíváno dokonce v 60 % případů. Naopak nejméně bylo aut užíváno lidmi v Praze 25 %. To souvisí se spokojeností lidí v otázce možností dopravy. Nejméně spokojeni jsou s dopravou lidé v Jihočeském kraji. Naopak nejvíce v Praze a následně v Plzeňském a Karlovarském kraji. V těchto 3 krajích je spokojeno s dopravou 80 % cestujících. Za další často užívané dopravní prostředky volila pětina lidí veřejnou hromadnou dopravu, v průzkumu LMC 2017 tato hodnota ještě byla o 10 % vyšší (ČTK, 2017b; Špačková, 2017).

Praha se dokonce ve studii Arcadis týkající se veřejné dopravy 2017 umístila v první desítce měst. V úvahu bylo bráno 23 indikátorů. Hlavními z nich byla mobilita a udržitelnost dopravního systému. První byl v žebříčku Hong Kong, kde je denně poskytnuto 12,6 milionů cest. V rámci světových měřítek je doprava levná, a to platí i pro další asijské metropole. Dvě z nich Soul a Singapore se také dostaly do top 10. Jiná asijská města se už v žebříčku umístily níže z důvodu nedostatečné cyklistické infrastruktury (McCarthy, 2017).

Mezi města v Evropě z top 10 se kromě Prahy dostaly ještě Curych, Paříž, Vídeň, Londýn, Stockholm a Frankfurt. Překvapivě New York byl až na 23. místě, lidé zde ztratí dohromady 35 000 hodin každý pracovní den při čekání na vlak, který se často neobjeví (McCarthy, 2017).

Zbylí lidé, účastníci se českého výzkumu Instant Research, používali tyto dopravní prostředky, 14 % lidí chodilo do práce pěšky a 6,3 % cestovalo na jízdním kole. Zajímavé je, že veřejnou hromadnou dopravou, cestoval zhruba stejný počet lidí jako v součtu kola a chůze (ČTK, 2017b). V rámci propagace zdravého životního stylu a ušetření finančních prostředků, se stále větší oblibě těší dojíždění na kole či prostá chůze jakožto možnost, jak se dostat do místa výkonu zaměstnání. Z určitého hlediska je to pro lidi více pohodlné a méně stresující než být v čas na zastávce a čekat na veřejnou dopravu.

Následně se výzkum zabýval hlavním kritériem výběru prostředku. Zásadní byla pro většinu rychlost, to platilo pro zhruba 50 % respondentů. Pro pětinu byla nejdůležitější spolehlivost dopravy. Zajímavé je, že pro 4,2 % dotazovaných bylo klíčové,

aby byla doprava ekologicky šetrná. Cena dopravy byla rozhodující pro 17 % respondentů. Celkově více než jedna třetina dotazovaných utratí za dopravu měsíčně méně než 500 Kč. Pro čtvrtinu respondentů jsou náklady pod 1000 Kč. Dokonce 18 % dotazovaných má dopravu do práce zadarmo. Více než pětina lidí přispívá na cestu do práce zaměstnavatel (ČTK, 2017b).

Nejčastěji lidé jezdí do práce osobním autem, v Jihočeském kraji jde o 60 procent osob. Nejméně v Praze, a to čtvrtina. To koresponduje se spokojeností lidí s dopravními možnostmi. Nejméně spokojení s dopravou jsou obyvatelé Jihočeského kraje, zatímco Pražané patří mezi lidi, kteří jsou s dopravním spojením spokojeni nejvíce. Jako uspokojivé je uvádí téměř 60 procent lidí. Ještě výrazněji spokojení jsou lidé v Plzeňském a Karlovarském kraji, kde je spokojených 80 procent (ČTK, 2017b).

V roce 2012 byl zveřejněn průzkum webu PRACE.CZ spadající pod skupinu LMC, což je poradenská společnost operující v ČR v oblasti lidských zdrojů. Bylo zde zmíněno, že dlouhodobě zažité trendy se začínají pozvolna měnit. Jednalo se o problematiku stěhování se a cestování za prací. Z průzkumu sociologů bylo známo „že řada rodin žije po několik generací v okruhu dvaceti až třiceti kilometrů“. V roce 2001 bylo podle ČSÚ ochotno 50 % lidí cestovat do práce nejdéle 30 minut. Déle než hodinu by si dokázalo představit jen necelá desetina lidí. Z průzkumu však vyplynulo, že ochota lidí se stěhovat či cestovat za zaměstnáním, se v poslední době mění (Práce, 2012).

Třetina respondentů uvedla, že není ochotna za práci ani cestovat ani se stěhovat. Většinou byla důvodem špatná finanční situace nebo jiné závazky. Dalších 37 % žadatelů o práci by bylo ochotno do práce dojíždět, kdyby cesta netrvala déle než hodinu denně, což znamená 30 minut na jednu cestu. Třetina respondentů by nepovažovala delší cestování za práci za větší komplikaci. Pětina účastníků průzkumu je ochotná se za adekvátní práci kamkoliv trvale přestěhovat, to je způsobené i tím, že se jedná o mladé lidi, kteří nejsou vázáni rodinou. Necelá pětina tázaných je ochotna akceptovat práci s dočasným pobytem v místě pracoviště. Ochotno cestovat na větší vzdálenost např. do jiného kraje, jsou ochotny cestovat 4 % respondentů, ale nechtějí měnit bydliště či mít v místě práce přechodné ubytování (Práce, 2012).

Tomáš Ervín Dombrovský se vyjádřil k výsledkům průzkumu zaměstnaneckého portálu PRÁCE.cz tak, že „Cestování za prací se stává poměrně rozšířeným jevem, stěhování za novým zaměstnáním se však v širším měřítku bude prosazovat jen pozvolna. V této oblasti je setrvačnost naší společnosti poměrně velká,“ (Práce, 2012).

3.1 Příspěvky na mobilitu zaměstnanců

Lokace provozu je zcela jistě důležitou součástí strategického managementu. Vzhledem k poklesu nezaměstnanosti a vysoké fluktuace na českém trhu, zvláště na nižších pozicích, je nutné zvážit, kam provozovnu umístit z důvodu dostatku lidských zdrojů (BusinessInfo, 2017). Či zvážit, zda je společnost ochotna zprostředkovávat každodenní dopravu pro své zaměstnance. Některé společnosti už to v pro své zaměstnance aplikují např. ČEZ a Amazon. Existuje množství různých příspěvků a podpor jak zpřístupnit a zjednodušit dopravu do práce.

V první části si představíme několik příkladů příspěvků, které poskytují zaměstnavatelé v soukromém sektoru v ČR.

Firemní příspěvky a benefity na mobilitu:

- Finanční příspěvky
- Svozové autobusy
- Flexibilní formy zaměstnávání – Home office, teleworking

Finanční příspěvky jsou jednou z možností, jak lidem ulehčit cestu do a ze zaměstnání, alespoň po nákladové stránce. Dokonce si zaměstnavatel může příspěvek na dopravu přidat do nákladů a snížit si tak základ daně. Zaměstnancům ale budou peníze z příspěvku připočteny ke mzdě a budou tedy platit vyšší daň. Nikdo ovšem běžným zaměstnancům nebude proplácet čas, který každodenně stráví cestováním do zaměstnání. Čas strávený cestou do práce může mít negativní vliv na naše zdraví. To je závěr jedné britské studie a ta tvrdí, že právě čas ztracený cestováním do zaměstnání nás obírá o možnost strávit čas sportem, spánkem nebo nám jinak prospěšnou činností (Hovorková, 2018).

Benefit svozových autobusů většinou poskytují velké společnosti, které mají závod v průmyslových zónách, kam je komplikované se dopravit. Například firma ČEZ s provozovnou u Temelína nestojí v centru průmyslové čtvrti. Jaderná elektrárna sama o sobě zaměstnává necelých 1200 zaměstnanců a počítá se s jejich nárůstem (ČTK, 2018). Pro zaměstnance firmy je organizována autobusová doprava z Český Budějovic, Týna nad Vltavou a Bechyně. Infrastruktura by nejspíše nezvládla tak velký počet lidí, kteří směřují ve stejný čas do stejné destinace. Zároveň by ani nebyl k dispozici dostatečný počet parkovacích míst. Denně do Temelína dopravuje zaměstnance skoro 20 autobusů. Některé autobusy mohou navíc převážet i cyklistická kola, a tak někteří zaměstnanci po práci odjíždí zpět již na svých kolech (ČEZ, 2017). Dalším příkladem společnosti poskytující dopravu svým zaměstnancům je obchodní řetězec Tesco, ten zaměstnává v Česku třináct tisíc lidí. Tisíc z nich dojíždí

každodenně do zaměstnání. Mluvčí Tesca Václav Koukolíček potvrzuje to, že „Zaměstnanci našeho distribučního centra využívají možnost svozových autobusů,“ (ČTK, 2017a).

Dalším příkladem jsou firmy, které si postavily provozovnu na zelené louce poblíž většího města. Firma ušetřila za místo, kde firmu postavila. Musí ovšem počítat s náklady na dopravu lidí, kteří pokud nevlastní osobní automobil, tak se jen těžko do firmy dostanou. Jednou z takových firem je Amazon, který postavil svou provozovnu v obci Dobrovíz. Tu v blízkosti Prahy zvolil nejspíše z důvodu dostatečného počtu potenciálních pracovníků. Dobrovíz pak zvolil nejspíše z důvodu letiště Václava Havla, které je vzdáleno necelých 8 km a vhodného stavebního prostoru. Amazon zajišťuje svým zaměstnancům bezplatný svoz z 50 zastávek po celé Praze. Pokud zaměstnanci cestují vlakem, tak jim cesty proplácí (Amazon, 2018).

Home office neboli práce z domova, je jednou z forem flexibilního zaměstnávání stejně tak jako práce na částečný úvazek a flexibilní pracovní hodiny. V současné době se s ní v různých formách zaměstnaneckého poměru můžeme setkat častěji. To lze přičítat hlavně rozvoji informačních technologií. Hlavní výhodou práce z domova je pro zaměstnance větší možnost skloubení pracovního a osobního života. Pro zaměstnavatele z toho plynou také výhody, a to hlavně ušetření nákladů za provoz a pronájem kanceláří. Zaměstnanci tak mívají většinou domluvené jen společné konzultační schůze. Bohužel ne u každého zaměstnání lze využít možnosti home office (Pošta, Macáková & Pavelka, 2015). Z výzkumu LMC 2017 třeba vyplynulo, že pro třetinu lidí je nejdůležitější to, aby mohli naplánovat práci podle svých časových možností, popřípadě pracovat jen na částečný úvazek (Špačková, 2017).

3.2 Státní příspěvky na mobilitu

Stát podporuje zaměstnanost různými prostředky. Jedním z nich jsou přímé finanční příspěvky pro občany, kteří si našli zaměstnání mimo místo svého bydliště neboli pracoviště se nachází mimo obec, kde je trvalé bydliště zaměstnance. První příspěvek se týká lidí, kteří do zaměstnání cestují denně. Celým názvem se příspěvek jmenuje „Příspěvek na podporu regionální mobility.“ Pro jeho získání je však nutné splnit tyto podmínky:

- Žadatel musí být evidován na Úřadu práce po delší dobu než pět měsíců. Výjimku však tvoří lidé, kteří byli propuštěni v rámci hromadného propouštění, nebo ti kteří musí pečovat o děti, či lidé kteří nemohou v blízkosti sehnat zaměstnání z důvodu nedostatečné praxe nebo kvůli svému zdravotnímu stavu.
- Z pracovní smlouvy musí být jasně stanoveno místo výkonu práce, kam bude zaměstnanec dojíždět.

- Smlouva musí být uzavřena na dobu delší než 6 měsíců nebo dobu neurčitou.
- Žadatel nesměl u daného zaměstnavatele pracovat v průběhu posledních dvou let.

Úřady vyplácejí podporu v dané výši v závislosti na vzdálenosti, kterou musí člověk každý den do práce absolvovat. Podpora se vyplácí i na vzdálenost do 10 kilometrů, ale to jen v případě, pokud není k dispozici veřejná doprava, která by spojovala místo bydliště s místem výkonu práce. Dále také pokud se jedná o osoby starší 55 let, OZP, osoby evidované déle než 12 měsíců a osoby nacházející se v hmotné nouzi.

Tabulka 2- Státní příspěvek na mobilitu

Dojezdová vzdálenost	Výše příspěvku
Do 10 km	1000 Kč
10 – 25 km	1500 Kč
25 – 50 km	2500 Kč
Nad 50 km	3500 Kč

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktivni_politika_zamestnanosti

Příspěvek se netýká dojíždění do zahraničí, jedinou výjimku tvoří Moravskoslezský kraj. (MPSV, 2017) V Moravskoslezském kraji je situace natolik špatná, že je možné zažádat o kartu ODIS, která umožní jejímu držiteli cestovat po Moravskoslezském kraji zcela zdarma (ČTK, 2017a). O podporu je nutné zažádat ještě před nástupem do pracovního procesu. Příspěvek je možné získat žádostí na Úřadu práce, zde je nutné doložit pracovní smlouvu a průkaz totožnosti. Příspěvek se vyplácí každý měsíc také na Úřadu práce, a to po doložení výplatního listu. Úřad má také pravomoc zkrátit výši příspěvku při neomluvné absenci na pracovišti. Maximální doba, po kterou je příspěvek poskytován, je 12 měsíců (MPSV, 2017).

Od zavedení příspěvku v dubnu 2016 o něj do června 2017 zažádalo dohromady 2932 lidí z Ústeckého, Jihomoravského, Olomouckého a Moravskoslezského kraje. Příspěvek je totiž poskytován jen v těchto čtyřech krajích, kde jsou lidé nejvíce ohroženi nezaměstnaností z důvodu vzdálenějšího místa výkonu práce (ČTK, 2017a).

Druhý příspěvek se týká lidí, kteří se za svým novým zaměstnáním rozhodli přestěhovat. Tito lidé mohou zažádat o příspěvek na přestěhování. Skutečnosti, které jsou potřebné k jeho získání:

- Příspěvkem na přestěhování má základní podmínku a tou je změna trvalého pobytu a nástup do zaměstnání mimo své původní bydliště. Další podmínky jsou, že 6 měsíců před podáním žádosti byl:
- Uchazeč déle než 5 po sobě jdoucích měsíců vedený v evidenci Úřadu práce ČR

- Vývoj trendů trhu práce v daném místě nebyl příznivý k volným pracovním místům pro daného uchazeče, a to s ohledem na jeho kvalifikaci, dosavadní praxi, věku, zdravotního stavu, či z důvodu péče o dítě
- Pracovní poměr žadatele o příspěvek byl ukončen z důvodu hromadného propouštění zaměstnanců, k němuž došlo těsně před vstupem žadatele do evidence uchazečů
- Žadatel je vedený v evidenci zájemců o zaměstnání a týká se ho hromadné propouštění zaměstnanců

Výše uvedené skutečnosti pouze podporují možnost získání příspěvku na přestěhování.

K získání příspěvku musí být splněny tyto skutečnosti:

- Nový pracovní poměr je uzavřen na dobu delší než 5 měsíců
- Žadatel se rozhodl přestěhovat za zaměstnáním, a to alespoň padesát kilometrů vzdušnou čarou od svého původního bydliště
- Dojezdová vzdálenost je od nového bydliště je vzdušnou čarou alespoň o 50 % kratší než z místa původního bydliště

Příspěvek se poskytuje jednorázově ve výši 50 000 Kč bezhotovostně. Žádost musí být podána nejpozději do 6 měsíců od ukončení evidence na ÚP ČR. (MPSV, 2017). Na tento příspěvek do července 2017 dosáhlo 51 žadatelů (ČTK, 2017a).

Podle více prezidenta Svazu průmyslu ČR Jana Rafaje, však toto řešení nepovažují zaměstnavatelé za dlouhodobé řešení, protože i přes to, že jsou na příspěvky pozitivní ohlasy, tak hlavním problémem zůstává nedostatek lidí, kteří by příspěvky čerpaly (ČTK, 2017a).

Státní příspěvky se však týkají jen zaměstnanců, lidé pracující jako OSVČ nebo podnikatelé jsou z této podpory vyjmuti. V této záležitosti by mohl Český stát zohlednit a jiné profese, které často dojíždějí za prací a zároveň nejsou zaměstnanci a pracují často na základě živnostenského listu.

4 Dopravní prostředky

Tato část je věnována různým dopravním možnostem, které je možné v České republice využívat. Zarážející je to, že až dvě pětiny jízd se z celkových jízd v evropských městech se uskutečňují za účelem cesty do práce a zpět domů. (Dekoster, Schoellaert, 2000). Nejprve se zaměříme na veřejnou dopravu. Ta se v ČR skládá z těchto dopravních prostředků: vlak, metro, tramvaj, trolejbus, autobus a nekonvenční dopravní prostředky, přívozy (ZURYNEK a kol., 2008). Ze studie Evropské komise o spotřebě a úsporách energií, která proběhla v letech 2000-2014, vyplynulo, že jsou Češi druhí největší uživatelé veřejné dopravy v rámci EU. První byli Maďaři. Veřejná doprava je propagována i z toho důvodu, že obecně méně znečišťuje životní prostředí. Tomáš Záruba, z Centra pro efektivní dopravu, se domnívá, že oblíbenost české veřejné dopravy může být způsobena značně nízkými cenami jízdenek, zvláště pokud jízdné porovnáme se západnějšími státy (Brož, 2016).

I přes relativně nízké ceny jízdného veřejné dopravy, došel Ivan (2010) k závěru, že od roku 1994 došlo k téměř 40% nárůstu lidí využívajících k přepravě individuální automobilovou dopravou. K těmto výsledkům došel na základě ročenek dopravy České republiky 1999; 2003; 2008. Z výzkumu Evropské komise 2000 až 2014 vyplynulo, že 73,6 % dopravy zastanou osobní automobily (Brož, 2016). Hudeček (2008) toto vysvětluje probíhajícím transformačním obdobím v Česku. Pro toto období je charakteristické zvýšení podílu automobilové dopravy na úkor dopravy veřejné. To sebou však přináší řadu negativních dopravních, ekonomických či environmentálních problémů (Ivan, 2010).

Mezi roky 1994 a 2008 v ČR poklesl celkový počet lidí přepravených vlakem o více jak 22 % a autobusem o 40 %. To znamená, že pouze 11,2 % cest se událo za využití veřejné dopravy. Dá se předpokládat, že trend automobilizace bude pokračovat i nadále stejně tak, jako je tomu u západoevropských států. Čím méně cestujících bude využívat veřejnou dopravu, tím méně bude spojů, což opět povede k zvýšení počtů lidí, kteří budou využívat osobní automobil (Ivan, 2010 & Nutley, 1998). Nižší počet cestujících povede i k zrušení určitých zastávek, protože v současnosti není platný žádný zákon podobný zákonu §19a zákona č. 111/1994 o silniční dopravě, kde byly stanoveny obecně platné minimální standardy dopravní obslužnosti pro obce v Česku. Autobusové společnosti se nyní snaží se rozhodovat ekonomicky, protože se jako soukromé subjekty snaží hlavně o maximalizaci zisku.

Tabulka 3-Srovnání dopravních prostředků

	Výhody	Nevýhody
Autobus	+Ekonomický + Možnost po cestě spát	- Nekomfortní, nezbude volné sedadlo -Opozdí se -Kontakt s infekční osobou -Stres -Nutnost re řídit jízdním řádem -Zastávka daleko od pracoviště
Vlak	+ Ekonomický + Možnost po cestě spát	- Nekomfortní, nezbude volné sedadlo -Možná zpoždění -Kontakt s infekční osobou -Stres, občasné výluky -Nutnost re řídit jízdním řádem -Zastávka daleko od pracoviště
Auto sdílené	+ Nízké náklady, rychlost + Bližší pracovní vztahy + Rychlost	-Závislé na ostatních lidech -Poruchu řeší jen cestující (není-li náhradní vůz k půjčení) -Neshody mezi spolucestujícími, závislost na řidiči vozidla
Auto	+ Rychlé, flexibilní + Přeprava většího množství věcí + Prestiž + Pohodlí, soukromí + Svoboda rozhodování + Rychlost	-Nalezení parkovacího místa -Vysoké náklady -Po práci žádný alkohol -Poplatky za infrastrukturu
Kolo	+Zdravý životní styl + Jednorázové náklady na pořízení kola + Flexibilní + Ekologické, bezhlučné	-Lehce odcizitelné -Nepříznivé počasí -Osobní pohodlí -Větší riziko smrtelné nehody -Poškození duše= pozdní příchod -Relativně časově náročné
Chůze	+Zdravý životní styl +Zadarmo +Flexibilní +Ekologické, bezhlučné	- Časově náročné - Nepříznivé počasí - Osobní pohodlí - Přenášení těžkých věcí je náročné - Ne všude jsou chodníky a přechody

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1 Autobusy

Autobusy jsou, jak už bylo výše zmíněno, jedny z nejvyhledávanějších veřejných dopravních prostředků na celém světě (Statista, 2017). Česká republika není výjimkou. V Česku jsou podle studie 2000-2014 autobusy o něco využívanější než vlaky (Brož, 2016). Historie autobusů na našem území sahá až do roku 1908, kdy se jednalo o poštovní autobusy Rakouské společnosti (Hoffman, 2010).

Z historie autobusů, se také stále můžeme setkat, se zkratkou ČSAD, což je zkratka pro československou automobilovou dopravu. To je z toho důvodu, že se po roce 1990 započaly jednotlivé části dopravy po krajích privatizovat, na soukromé společnosti, a některé z nich si ponechaly původní zkratku v názvu (Ryba, 2009). Z důvodu různých majitelů společností není jednotná tarifní sazba na kilometr. Nyní se, ale opět objevují tendence autobusovou dopravu integrovat, alespoň v krajském měřítku (Busportal.cz, 2017). Systém integrované hromadné dopravy funguje i v Jihočeském kraji. IDS se rozkládá v rádiu cca 20 km od Českých Budějovic. Cena vícedenního jízdného se pak stanoví podle toho přes kolik zón cestující projede (IDS, 2018).

Poslední dobou se v Česku také daří dálkovým autobusům, například od společností Regiojet nebo Trainline. To je i z toho důvodu, že nabízejí nadstandartní služby, jako jsou teplé nápoje zdarma, připojení k internetu a možnost sledovat pasažérem vybraný film či seriál. Také mívají pohodlnější sedadla. Tyto služby nabízí za stejnou cenu jako konkurence. Tyto spoje bývají i rychlejší, protože spojují jen větší dopravní uzly a nezastavují každých 10 km. Například pro cestu z Českého Krumlova do Českých Budějovic jede autobus společnosti GW BUS a.s. 45 minut a jízdné stojí 32 Kč po cestě má 17 mezizastávek. Autobus společnosti RegioJet cestu zvládne za 30 minut s jednou mezizastávkou a také stojí 32 Kč (IDOS.cz, 2018). Problémem by mohlo být, že zpravidla jezdí méně často a lidé sídlící mimo dopravní uzly se na místo svého bydliště nebo pracoviště nedostanou.

4.2 Vlaky

Železniční síť je v České republice díky historické nutnosti přepravy lidí a materiálu, velice hustě pokrytá. Nejvíce spojů, po železniční trati poskytuje akciová společnost České dráhy. Železniční trať však také využívají podnikatelské subjekty jako ČD Pendolino, Regiojet a LEO Express. Soukromých podnikatelských subjektů je i mnohem více, ale působí spíše na lokálním území. Celý seznam subjektů využívajících dráhy lze nalézt na: <http://www.szdc.cz/provozovani-drahy/dopravci/dopravci.pdf>.

Nejprve se zaměříme na cenu jízdného u Českých drah. Nejdražší jízdenky jsou jednorázové, je však možné si zakoupit jízdenku týdenní, měsíční a čtvrtletní, která je nejvýhodnější. Podrobná tabulka s tarify dlouhodobějších jízdenek je zařazena do příloh. Zároveň existuje i jiný způsob jak lze snížit cenu jízdného, a to slevovým kartami. Existuje karta na 25% slevu na jízdném, která stojí 190 Kč na 3 měsíce nebo 450 Kč na rok či 990 Kč na 3 roky. Další slevová karta je na 50 % ceny jízdného ta stojí 2990 Kč na rok nebo 8490 Kč na 3 roky. Poslední univerzální jízdenka kamkoli po ČR stojí 19900 Kč na rok nebo 58990 Kč na 3 roky (České Dráhy, 2018). Problémem je nepřenositelnost slevových karet. Při změně zaměstnání např. do zaměstnání v místě bydliště, tak není možné kartu prodat nebo si nechat vyplatit peníze za zbylý čas když už karta není potřebná.

4.3 Metro

Metro lze využívat v ČR jen v Praze. Tento prostředek je velice oblíbený, protože je rychlý a spolehlivý. Na rozdíl od autobusů a trolejbusů se nedostává do dopravní zácpy, kvůli které pak lidé nestíhají včas dorazit do práce, nebo ztratí více času na cestě domů. Denně metro přepraví okolo 1,6 milionů osob. Většinou metro jezdí s odstupem 3-5 minut. To záleží hlavně na trase a denní době. Jízdenka na metro může být použita i na tramvaj, většinu autobusů, pozemní lanovou dráhu na Petřín, lodní přívozy a některé železniční úseky, pokud je to v rámci zakoupeného časového úseku. Cenové tarify metra jsou přiloženy v příloze (Metro Praha, 2017).

4.4 Automobilová doprava

Jak už bylo výše v úvodu kapitoly zmíněno, podíl osobních automobilů na dopravě stoupá. Podle průzkumu Evropské komise zastanou osobní automobily 73,6 % dopravy (Brož, 2016). Používání automobilu může být nutné, pokud se člověk potřebuje dopravit z místa, kde není zavedená veřejná doprava. Druhou možností je, že být vlastníkem určitého typu automobilu patří k určitým znakům společenské třídy. V České republice jsou značné rozdíly týkající se automobilizace obyvatelstva. To záleží na průměrných mzdách a dalších faktorech, ale největší vliv na rozdělení automobilizace má kvalita služeb veřejné dopravy. Čím větší je automobilizace, tím nižší je hustota veřejné dopravy. Lze se domnívat, že vyšší automobilizace je důsledek nižší hustoty veřejné dopravy (Marada, 2010).

Osobní automobilová doprava má mnoho kladů jako je flexibilita, pohodlí, soukromí, možnost přepravovat větší množství věcí atd. Naproti tomu jejími zápory jsou například znečišťování ovzduší, stres při řízení, vysoké náklady, hluk, dopravní zácpy, hledání parkoviště a povinnost si zajistit základní servis.

4.4.1 Sdílená auta

Pod pojmem sdílené auto se rozumí takové auto, ve kterém cestuje více než jeden pasažér. Výhodou tohoto typu dopravy je, že má stejná pozitiva jako automobil, akorát se zde dělí náklady mezi pasažéry. Také se snižuje míra flexibility, jelikož se cestující musí shodnout. Nevýhodou může být nižší komfort a závislost na ostatních spolucestujících. Zároveň se zde objevuje i riziko pro řidiče, pokud se totiž při auto-nehodě některý z cestujících zraní, tak ho poškozený může zažalovat za způsobenou újmu na zdraví. Dalším problémem může být nechat si platit za cestu, jelikož na takovou službu z většiny případů nemá řidič oprávnění.

V současnosti se na trhu vyskytuje například služba BlaBlaCar, což je největší mezinárodní sdílená komunita na světě, kde jsou nabízena volná místa v autech různými lidmi po rozdílných trasách. Nabízení volných míst funguje i na sociálních sítích např. Facebook, pro řidiče je výhodné sehnat si plný počet pasažérů, protože sdílené náklady jsou nižší.

4.5 Kolo

V celé Evropě se počet lidí cestujících do zaměstnání na kole postupně zvyšuje. U některých evropských měst jako je např. Amsterdam, Basilej, Cambridge, Ferrara, se počet cestujících na kole pohybuje mezi 20 a 30 % (Dekoster, Schoellaert, 2000). V roce 2009 v Praze používalo kolo jen pouhých 2 % cestujících. Obecně je počet cestujících na kole v ČR daleko nižší než 20 %, i když např. v Pardubicích a Uničovu je situace srovnatelná s Evropou (Procházka, 2010). Důvodem může být i nedostatečná cyklistická infrastruktura.

Jednou z možných představ do budoucnosti je omezení vjezdu aut do měst. Lidé by tak nechávali své vozy na odstavných parkovištích na okraji města a po městě by se dopravovali MHD, na kole nebo pěšky. Ve výzkumu 58 % respondentů uvedlo, že by cestovali na kole, kdyby k tomu bylo město více přizpůsobeno. Problémem je v dnešní době i reálná hrozba odcizení kola. Kdyby město vybudovalo zabezpečená parkoviště, je možné, že by se počet cestujících na kole zvýšil. Existují i alternativní způsoby jako je Bike sharing. V rámci tohoto konceptu si člověk většinou za poplatek půjčí kolo a vrátí ho na jiném místě (Procházka, 2010).

Univerzita Palackého v tomto období provádí výzkum týkající se dominantnosti aut jako dopravního prostředku a možností, jak nahradit automobil jinými alternativami jako je chůze, kolo nebo využitím hromadné dopravy. Výsledky výzkumu nyní ještě nejsou k dispozici (zivotbezauta.cz, 2018). Jedním z důvodů, proč jezdit na kole

je i to, že by podle výzkumu university v Amsterdamu měla jízda člověku způsobovat pocit štěstí (Nikolaeva, Meredith, Morten & Chan, 2017).

4.6 Chůze

Chůze je nejstarší způsob, jak se dostat do cílové destinace. V České republice však chůze jako způsob dopravy zatím nebyla uznána jako součást dopravního systému. proto se stává, že vznikají pro chodce nové bariéry, ve prospěch ostatních dopravních prostředků (Staňková, 2008). Výhodou je pro pěší dopravu nízká prostorová náročnost, bohužel i přes to je ve většině měst utlačována a jsou budovány překážky pro plynulost tohoto druhu dopravy. Místo chodníků jsou budována parkoviště, reklamní stojany a více komunikací pro jiná vozidla. Nemluvě o šňůře semaforů, které musí chodec překonat, aby se dostal do cílového bodu (Procházka, 2010). Města by měla na chodce více dbát, a to i z toho důvodu, že *„prostupnost města pro chodce a pěší dostupnost příměstské rekreace je významným ukazatelem kvality života i hospodárného využívání urbanizovaného prostoru“* (Staňková, 2008).

5 Praktická část

Otázkou je: Jak daleko může člověk s určitou výší mzdy dojíždět do zaměstnání na své osobní náklady, tak aby to pro něj bylo ekonomicky výhodné?

Analytik Pavel Šefl spočítal, že „Zdravé náklady na dopravu tak činí maximálně 15 % rodinného rozpočtu za měsíc,“. Vycházel z toho, že vydělané peníze musí postačit i na ostatní nutné náklady (Práce.cz, 2018). Zaměstnanec s vyšším příjmem si tedy může dovolit dojíždět do zaměstnání dál.

Na dojíždění do zaměstnání lze ušetřit různými způsoby. Jedním z nich je zakoupení jízdenky na delší časovou dobu, jako je týden, měsíc, čtvrtletí, pololetí a celý rok. Také existují různé slevové karty. Pokud není možnost veřejné dopravy, tak je možné domluvit se spolupracovníky a jezdit sdíleným autem a náklady si rozdělit. Je tu také možnost požádat svého zaměstnavatele o příspěvek na dopravu. Každý den však cestující do práce stráví určitý čas na cestě a ten jim nikdo nezaplatí.

S placenými svátky má rok celkem 261 pracovních dní. Když z těchto dní odečteme dovolenou (21 dní), zůstane nám 250 pracovních dní. Každý pracovní den musíme absolvovat cestu do práce a z práce. Náklady na cestu např.: $2 \times 30 = 60$ Kč za jeden den a za rok to je $250 \times 60 = 15000$ Kč. A každý den strávíme na cestě 20 minut, což je něco přes 83 hodin za rok.

5.1 Každodenní dojezd do práce v km

Zde budou definována kritéria, podle kterých vznikla Tabulka 4-Dojížd'ka do práce v km. Platové skupiny byly převzaty ze zákona o zaručené mzdě 2018. Podle vlastního uvážení byly vybrány třídy 1., 3., 5., 7. a 8. Další třída byla vybrána podle mediánu mezd z mezd za 4. čtvrtletí 2017 a ta následující pro 3. kvartil mezd za 2016 (MPSV, 2018). Pro zbylé kategorie bylo ke každé mzdě vždy připočteno 4500 Kč až k předposlední. Poslední skupina je horní hraniční hodnota pro 80 % zaměstnanců, kteří pobírali mzdu (ČSÚ, 2018b). Odhad nákladů na automobilovou dopravu zahrnuje spotřebu benzínu 7 l/km s cenou benzínu 31 Kč/l, povinné ručení 3000 Kč a zbytek nákladů nezahame. Náklady na autobusovou a železniční dopravu jsou brány z tarifních hodnot dopravců viz. příloha. Předpokládáme, že se zaměstnanec potřebuje dostat do práce 250krát za rok, to znamená 500 jednosměrných cest a 21 cest za měsíc (42 jednosměrných cest).

Tabulka 4-Dojížd'ka do práce v km

Plat (Kč)	15 %	Auto	Autobus	Vlak*	Sdíl. auto (3 os)
12 200	1 830 Kč	20,4	36-40	41	61,1
14 900	2 235 Kč	24,8	46-50	52	74,4
18 100	2 715 Kč	30,1	56-60	65	90,2
22 100	3 315 Kč	36,7	71-80	81	110,0
24 400	3 660 Kč	40,4	81-90	90	121,3
27 320	4 098 Kč	45,2	91-100	102	135,7
32 963	4 944 Kč	54,5	111-120	-	163,6
37 463	5 619 Kč	61,9	131-140	-	185,8
42 463	6 369 Kč	70,2	151-160	-	210,5
47 463	7 119 Kč	78,4	171-180	-	235,2
51 412	7 712 Kč	84,9	191-200	-	254,7

Zdroj: Vlastní zpracování

*Ceny cestování vlakem brány z měsíční jízdenky viz. Tabulka v příloze *nevyplněné hodnoty jsou nad 120 km a další data nejsou k dispozici*

Jak vidíme v Tabulka 4-Dojížd'ka do práce v km, nejnižší náklady a tudíž nejvzdálenější možnost dojezdu má sdílené auto. U vlakové a autobusové dopravy nám vyšla skoro ta samá hodnota, vlak vycházel o kilometr lépe. Nejhorší dopadlo osobní auto jen s jedním pasažérem. Nutno ale zmínit, že pokud není zajištěná veřejná doprava do cílové destinace, tak nezbývá než jet autem, na kole nebo pěšky. To záleží na podmínkách vzdálenosti, terénu, počasí, ale i zdatnosti a osobním pohodlí jedince.

To, že si může zaměstnanec dovolit zaplatit cestu do práce, ještě neznamena, že se mu tato práce, za kterou dojíždí, vyplatí. Pokud by v bližším okolí našel obdobnou práci, tak by ušetřil nejenom peníze, ale i čas strávený na cestě. Češi jsou také známí tím, že mají rádi své pohodlí a také proto patří k národům, který se rád vyhýbá migraci za prací (Kaczor, 2013). Někteří obyvatelé jsou limitováni svým rozpočtem do takové míry, že nejsou schopni za dopravu do práce investovat 15 % svých příjmů. Poté může docházet k exkluzi, kdy lidé nejsou schopni cestovat častěji a do větších vzdáleností mimo své bydliště.

5.2 Popis dat

Data byla získána o půlnoci z 25. na 26. března 2011, při jednom z nejrozsáhlejších statistických zjišťování *Sčítání lidu, domů a bytů*, které se v ČR koná jednou za 10 let. Tento sběr dat přináší mnoho cenných údajů, které nelze jiným způsobem tak

kvalitně získat (CZSO.cz, 2015). V analýze byla použita data DVCR702 až DVCR713 týkající se dojížd'ky a vyjížd'ky za zaměstnáním. Tato data jsou volně dostupná na portálu ČSÚ (2017b).

5.3 Analýza

Veškerá data použitá v analýze byla pořízena při *Sčítání lidu, domů a bytů 2011*. Novější data nebyla volně k dispozici nebo neexistují. Data jsou nyní stará 7 let, ale dá se předpokládat, že nová data budou k dispozici až v roce 2023. Vzhledem k množství vlivů a dlouhodobosti tohoto problému se dá usoudit, že se trendy v dojížd'ce na území ČR nezmění nijak bouřlivě. Určitě by bylo do budoucna zajímavé srovnat analýzu dat z 2011 s novějšími daty. Vzhledem k rozvoji technologie v rámci pracovních možností (home office, online konference).

V analýze budou použity dva důležité pojmy: dojížd'ka a vyjížd'ka. O dojížd'ce se mluví v případě, že lidé směřují do určitého kraje. O vyjížd'ce v případě, kdy z některého z krajů či obcí vyjíždí. Vzhledem k velkému množství dat se v jejich popisu budu soustředit hromadně na hodnoty týkající se ČR a poté na data týkající se Jihočeského kraje. Na Jihočeský kraj se soustředím z toho důvodu, že předpokládám, že určité % lidí migruje za prací do zahraničí.

Jihočeský kraj (JK) 7 zahrnuje okresů: České Budějovice (ČB), Český Krumlov (ČK), Jindřichův Hradec (JH), Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor. Kraj sousedí s Krajem Vysočina, Středočeským krajem a Plzeňským krajem. Zároveň má hranici s Rakouskem a Německem, což poskytuje příležitost k dojíždění do ekonomicky vyspělejších států. JK má nejmenší hustotu osídlení v ČR což je 63,4 obyvatel na km².

Obrázek 5- Jihočeský kraj



Zdroj: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/jihocesky-kraj/verejna-sprava/spravni-okeni-okresy/>

5.3.1 Dojížd'ka a vyjížd'ka – Časové hledisko

V Jihočeském kraji vyjíždí v rámci obce do práce 48181 lidí. Z toho se 62,7 % z nich dostane do práce do 14 minut a dalších 30,1 % do 30 minut. Je možné, že lidé cestují do práce rychleji v JK, než je republikový průměr, právě z toho důvodu, že je zde nejvyšší zaznamenaná automobilová doprava do práce v ČR (ČTK, 2017b). Mezi obcemi v okrese dojíždí 48648 osob, což je velmi blízký počet jako osoby dojíždějící mezi obcemi.

Pro lidi cestující mezi okresy se už časové hledisko dojížd'ky do práce liší. Do práce se do 14 minut dostane jen 29 % z nich, většina zaměstnanců 47,9 % se do práce dostane do 30 minut a 16,1 % lidí trvá cesta do jedné hodiny. Ostatní lidé stráví cestou do zaměstnání déle než hodinu.

Bilance vyjíždění a dojíždění do obcí je taková, že o 7628 osob více vyjíždí z obce, než dojíždí. Dá se předpokládat, že určitá část obyvatel dojíždí za zaměstnáním do zahraničí. České Budějovice jsou jedinou z obcí JK, do kterého se více dojíždí, než vyjíždí. To dokonce v takových hodnotách, že skoro dvakrát více lidí dojíždí.

V České republice nejčastěji vyjíždí lidé v rámci obce, z čehož se do práce dostane 45,7 % do 14 minut a 32,4 % do 30 minut. Více jak hodinu do práce dojíždí jen 1,1 % lidí. Lidé dojíždějící mezi obcemi okrese dojíždí už o poznání déle. Do práce se do 14 minut dostane 31 % z nich do 30 minut 47 % a hodiny necelých 20 %. Nejvíce lidí dojíždí do Prahy, a to především ze Středočeského kraje. Lidé ze Středočeského kraje se v majoritě 82,5 % dostanou do práce do půl hodiny.

Tabulka 5- Čas strávený dojížd'kou v minutách

	z toho podle času stráveného vyjížd'kou (v minutách)			
Česká republika	do 14	15–29	30–59	60 a více
v rámci okrese	171 366	256 577	104 731	7 969
do jiných okresů kraje	17 624	80 767	101 057	21 355
do jiných krajů	12 992	39 664	83 668	42 008
mimo ČR	4 415	5 416	5 896	2 566

Zdroj: Vlastní zpracování

Rychlost mobility do práce v rámci obce se v JK liší od zbylých hodnot jen v jedné obci. Zatímco v ostatních obcích se do 14 minut dopraví do zaměstnání nad 65 %, v Českých Budějovicích to je 49,4 %. Co se týče času stráveném na cestě při dojížd'ce mezi obcemi, dojíždí lidé z obce ČB také nejdéle viz Tabulka 6- Doba Dojížd'ky do práce mezi obcemi (%). Je zajímavé, že obyvatelé obce do které se nejvíce dojíždí,

mají na rozdíl od ostatních obcí JK delší dobu dojížděky do práce. To pravděpodobně souvisí s nepříznivou dopravní situací ve větším městě.

Tabulka 6- Doba Dojížděky do práce mezi obcemi (%)

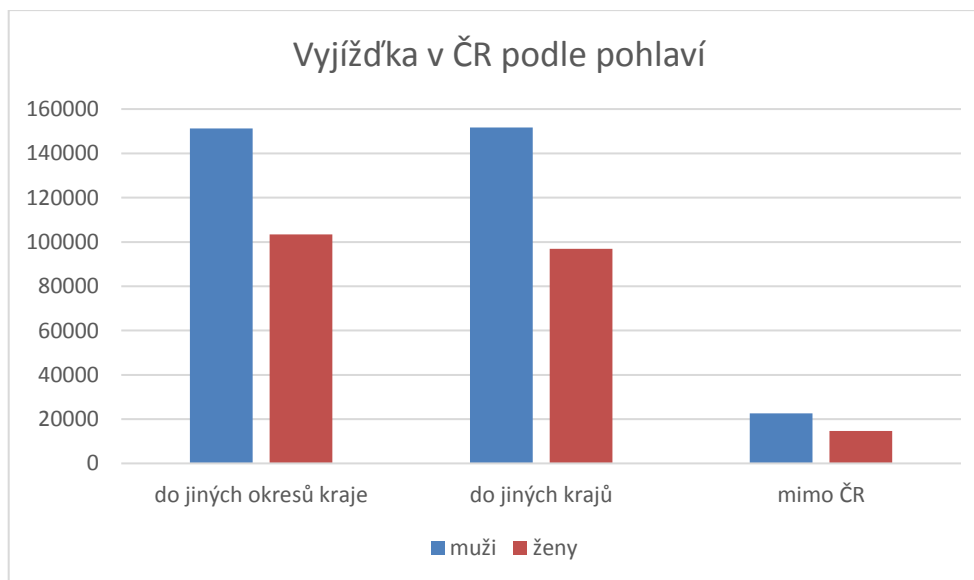
	do 14 min	15–29 min	30–44 min	45–59 min	60–89 min	90 a více min
ČB	20,7	50,6	19,9	6,1	1,4	0,4
ostatní	33,9	46,3	13,8	3,6	0,9	0,3

Zdroj: Vlastní zpracování

5.3.2 Dojížděka a vyjížděka – Podle věku a pohlaví

V ČR vyjíždí do zaměstnání okolo 1,567 milionu lidí, z toho více jak 45 tisíc mimo republiku. Nejvíce lidí cestuje za prací mimo ČR v hlavním městě Praha. Další kraje, kde se cestuje za prací do zahraničí, jsou Jihomoravský a Moravskoslezský. V Obrázek 6- Vyjížděka v ČR podle pohlaví, je vidět, že častěji za prací dojíždí muži, a to i do větších vzdáleností. Jedním z důvodů proč ženy dojíždí do menších vzdáleností může být i to, že mají v průměru nižší finanční ohodnocení. Ale více pravděpodobné je, že nechtějí cestovat do větších vzdáleností z rodinných důvodů.

Obrázek 6- Vyjížděka v ČR podle pohlaví

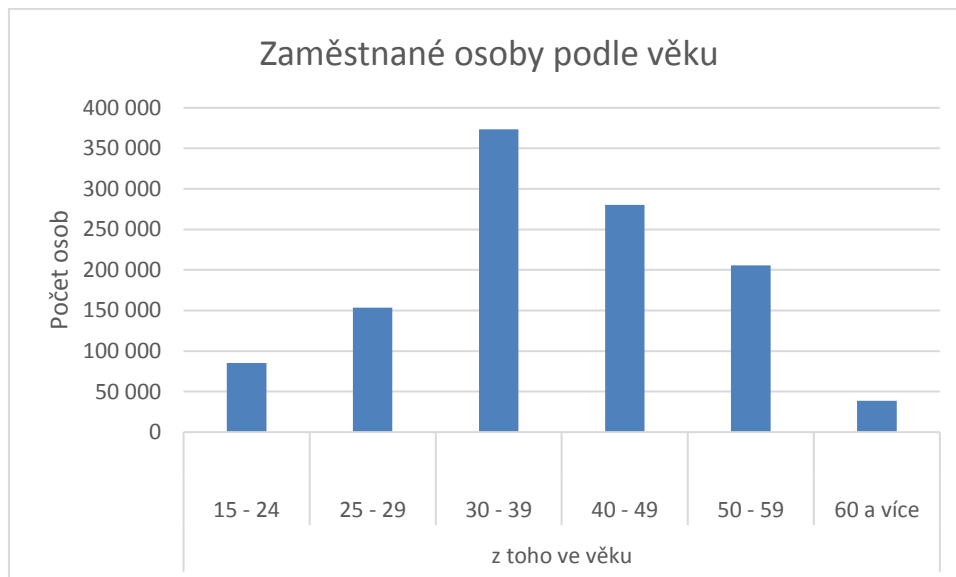


Zdroj: Vlastní zpracování

Nejpočetnější skupinou zaměstnanců jsou lidé ve věku 30-39 let viz. Obrázek 7- Zaměstnané osoby podle věku. V Jihočeském kraji vyjíždí do zaměstnání celkem 106 914 a z toho 60 % v rámci svého okresu, 21 % mimo svůj okres v rámci kraje, 16

% mimo svůj kraj a 4 % za hranice ČR. Nejvíce lidé cestují mimo ČR z okresů ČB, ČK a okolí Prachatic.

Obrázek 7- Zaměstnané osoby podle věku



Zdroj: Vlastní zpracování

Rozložení věku zaměstnaných osob odpovídá v JK celorepublikovému rozložení. Skupina lidí ve věku 15-24 let a skupina lidí ve věku 25-29 let jsou přístupnější k dojíždce mimo svůj okres. Pro dojíždění mimo okres, ale stále v rámci ČR vyšly nejvyšší hodnoty pro skupinu lidí ve věku 25-29 let. Poté skupině 30-39 let vyšla nejvyšší hodnota dojížděky mimo ČR a to necelých 6 %, naproti tomu lidé do 24 let a lidé nad 60 let mají nižší mobilitu mimo ČR než ostatní skupiny. Pro všechny okresy JK platí, že častěji vyjíždějí muži než ženy.

Tabulka 7- Procentuální rozložení věku osob v závislosti na cíli vyjížděky

Vyjíždka	Věk zaměstnaných osob						Průměr
	15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60 a více	
v rámci okresu	58,5	53,0	64,0	69,2	71,5	69,9	64,3
do jiných okresů kraje	21,5	22,2	18,6	16,6	15,6	17,4	18,6
do jiných krajů	16,3	19,8	11,7	9,2	8,5	10,0	12,6
mimo ČR	3,7	5,0	5,7	5,0	4,4	2,7	4,4

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 8-Procentuální rozložení věku osob v závislosti na cíli dojížd'ky

Dojížd'ka	Věk zaměstnaných osob						Průměr
	15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60 a více	
v rámci okresu	52,3	44,5	51,9	58,3	61,0	53,8	53,6
z jiných okresů kraje	24,8	26,0	23,4	22,4	21,2	21,9	23,3
z jiných krajů	22,9	29,5	24,7	19,4	17,8	24,4	23,1

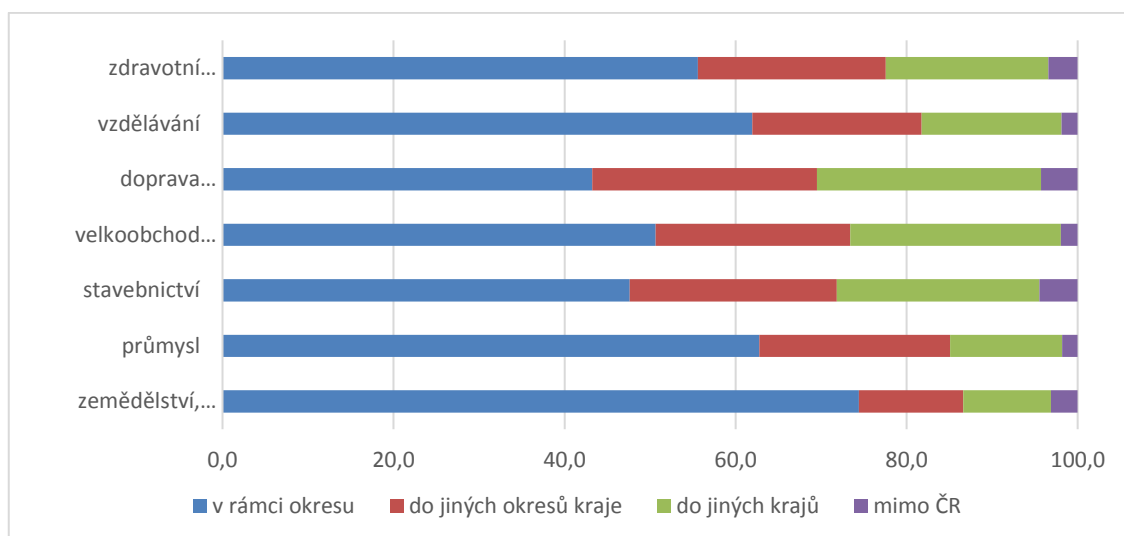
Zdroj: Vlastní zpracování

Bylo by zajímavé mít k dispozici data o tom kolik pracovníku dojíždí ze zahraničí do různých krajů a obcí v ČR. Data byla sbírána jen mezi českými občany, tak tato data chybí. Nejvíce lidé dojíždí právě v rámci okresu přes 50 %. Z celkové dojížd'ky v rámci JK kraje dojíždí v průměru 53 % osob právě do okresu ČB. Z čehož nejméně dojíždí lidi ve věku 40-59 let a to v 47 % případů. Pro všechny kraje platí, že muži dojíždí za prací více než ženy a počet dojíždějících žen klesá směrem k teoretické vzdálenosti. V rámci obce dojíždí v porovnání s muži procentuálně více žen, než je tomu v dojíždění z jiných krajů.

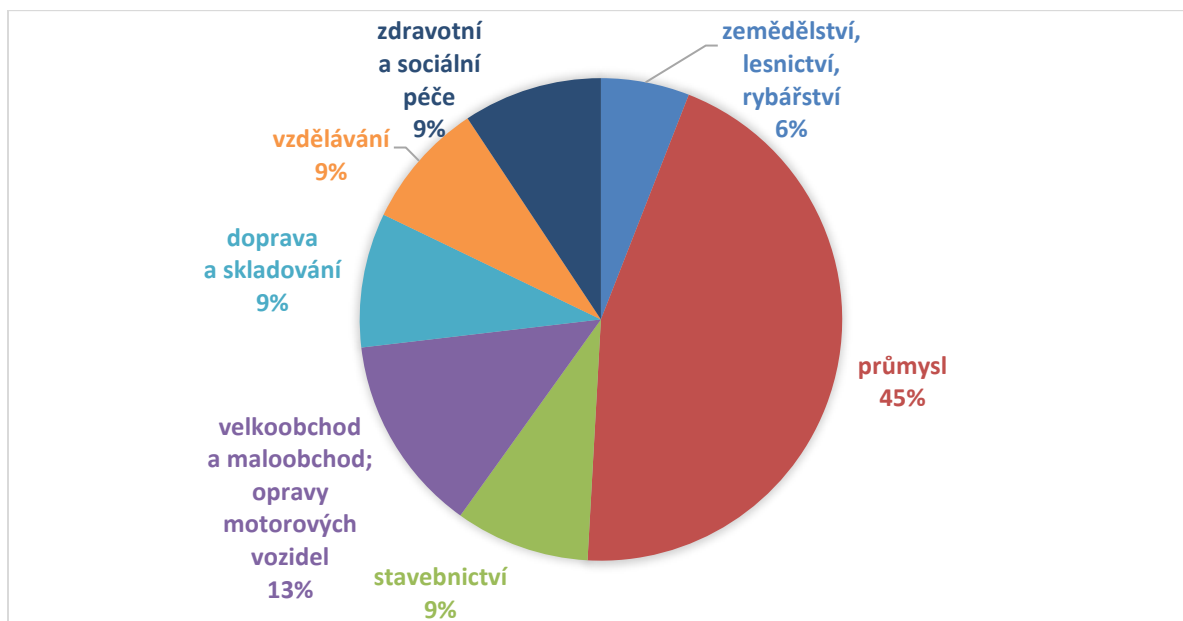
5.3.3 Dojížd'ka a vyjížd'ka – Podle ekonomického odvětví

Ekonomické odvětví také hraje důležitou roli na vzdálenosti a frekvenci vyjížd'ky. U některých zaměstnání není třeba možné využít možnosti home-office z důvodu manuální práce nebo drahých a prostorných strojů, které jsou k výkonu práce nutné.

Obrázek 8-Vyjížd'ka do zaměstnání v závislosti na ekonomickém odvětví (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 9-Zastoupení jednotlivých ekonomických odvětví v JK

Zdroj: Vlastní zpracování

Co se týče situace v JK. Tak mimo republiku nejvíce za práci cestují lidé z obce Jindřichův Hradec, kteří dělají v ekonomickém odvětví zemědělství, lesnictví, rybářství. V průmyslu pak lidé z okolí Prachatic, ve stavebnictví vede Český Krumlov následován Českými Budějovicemi. V kategorii maloobchod, velkoobchod atd. nejvíce mimo ČR cestují lidé z okresu Českých Budějovic. V odvětví ekonomické činnosti doprava a skladování jsou na vrcholu žebříčku shodně ČB a ČK. V odvětví vzdělávání i zdravotní a sociální péče vede ČB, což se dá k nejvyššímu počtu obyvatel předpokládat. Nejvíce lidí jezdí pracovat do zahraničí, pokud pracují v průmyslovém nebo stavebním odvětví.

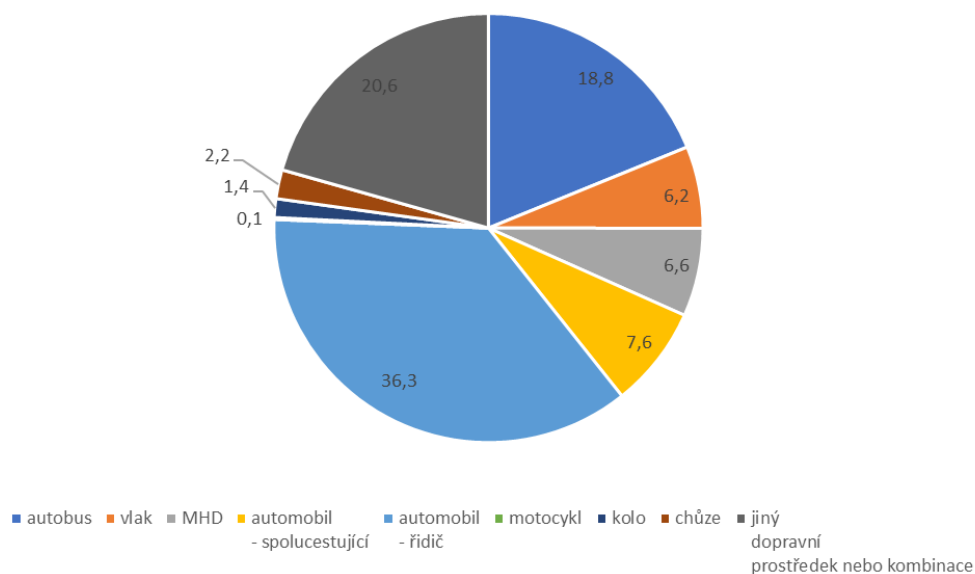
Z JK spíše lidé vyjíždí, než dojíždí, bilance je 7628 pro vyjížd'ku. Obecně více vyjíždějí za práci muži. V JK se ukazuje, že se lidé stahují za práci do větších měst ČB, ČK, Tábor, Strakonice, i když to znamená každodenní dojížd'ku. Právě do Českých Budějovic denně cestuje 15,5 tisíce lidí do práce. Studentů do ČB dojíždí 11,7 tisíc. Jsou určitá města, do kterých dojíždí více žen, jako jsou Trhové Sviny, Horní Planá, Suchdol nad Lužnicí, Prachatic a nejvíce do Třeboně, to nejspíše z důvodu lázeňského hotelového charakteru a restauračního průmyslu.

5.3.4 Dojížd'ka a vyjížd'ka – Podle dopravního prostředku a frekvence

Z dat 2011 je zřetelně vidět, že lidé k dopravě, z veřejných prostředků, nejvíce používají autobusovou dopravu. Kterou pak třeba i kombinují s vlakem nebo MHD. Nejvíce pak lidé využívají dopravu automobilovou, a to v 37 % jako řidiči anebo celkově jako spolujezdci, popř. dále v kombinaci s MHD ji využívá 46 % lidí. Hlavní

město Praha hodnotou vybočuje od ostatních krajů. Právě v Praze lidé používají o 12 % méně autobusy a o 9 % méně aut, naopak o 12 % více spoléhají na MHD. Nejvíce automobilů používají k dopravě lidé směřující do Středočeského kraje 46 %. Lidé, kteří nejčastěji cestují jako spolujezdcí, dojíždí do Kraje Vysočina nebo Karlovarského kraje. V Pardubickém kraji také nejvíce lidí z ČR cestuje do práce na kole, stejně tak jako v Královéhradeckém kraj. Nejvíce lidí chodí do práce pěšky v Libereckém kraji.

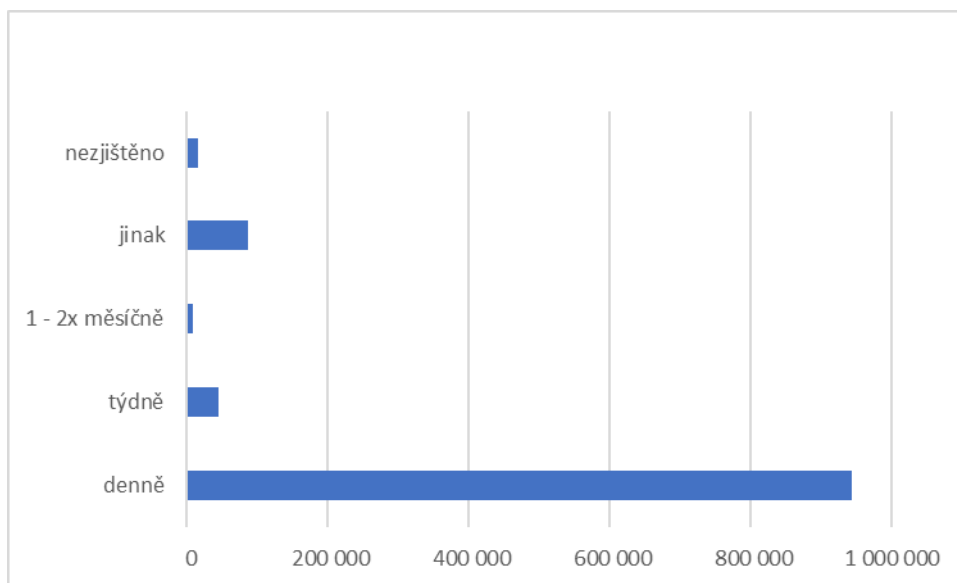
Obrázek 10-Zastoupení dopravních prostředků v Dojíždění v rámci ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Ve volbě dopravních prostředku v rámci dojížděky se JK nijak neodklání od celorepublikového průměru. V jednotlivých okresech už se situace mírně liší. Například do ČK cestují lidé většinou autobusem o 9 % více než je průměr ČR. MHD se k dopravě využívá hlavně v okrese ČB 8 % a Táboře 9 %, ve zbytku okresů je používání minimální, méně než 1,2 %. V JK je o 2 % vyšší užívání automobilu než v průměru ČR. Nejméně je používají lidé dojíždějící do JH a ČB, naopak nejvíce lidé směřující do Písku. Na kole nejvíce cestují lidé v JH a Táboře. V Táboře také nejvíce lidí dochází pěšky 4 %. Republikový průměr je 1 % pro chůzi do práce a JK má průměrně 3 %.

Lidé vyjíždějí do zaměstnání různě často. 85,8 % lidí vyjíždí denně do zaměstnání, necelých 5 % týdně a méně než 1 % 1 až 2x měsíčně, zbytek lidí dojíždí v jiné frekvenci nebo nebylo zjištěno. Pro JK nejvíce lidí 88 % vyjíždí z ČB, nejméně z Písku, o 6 % méně. Týdně lidé nejvíce dojíždí právě do Písku 8 % a Prachatic 7 %. Do JH jezdí dvě setiny lidí 1 až 2x za měsíc, což je v JK nejvíce v tomto typu frekvence.

Obrázek 11-Frekvence vyjížd'ky ČR

Zdroj: Vlastní zpracování

5.4 Mezistátní migrace za prací

Trh je přístupnější pro mezistátní migraci lidí od roku 2004, kdy začal platit Schengenský prostor pro volný pohyb zboží a lidí. Zpravidla lidé migrují ze státu s ekonomicky nižší třídou do státu, který má lepší ekonomickou situaci. V ekonomické situaci je zahrnuta nejen odměna za práci, ale také lepší pracovní podmínky, sociální a zdravotní péče atd. Rozdíly mezi domovskou a cílovou zemí jsou důležité. Zde je možné, že se vyplatí dojíždění ze státu s nižší ekonomickou třídou z toho důvodu, že jsou zde nižší náklady na život než v cílovém státě, kde je vyšší mzda (Kaczor, 2013). Taktéž se stává, že se do ekonomicky vyspělejšího státu přesune jen jeden člen rodiny nebo část rodiny. Ti poté posílají peníze svým rodinám do ekonomicky méně vyspělých států, kde mají vydělané peníze vyšší kupní sílu. Také lze uvažovat o každodenním dojíždění, pokud člověk má bydliště v blízkosti hranic.

V současnosti stále více lidí cestuje za prací do zahraničních států. V případě České republiky nejčastěji do Rakouska a Německa. Z celkového počtu podle ČSÚ v dubnu 2011, vyjíždělo do zahraničí 37 248 osob. Nyní se dá předpokládat, že jsou počty vyjíždějících vyšší. Typickými mezistátními migranty jsou mladí většinou vysokoškolští studenti (PRÁCE.CZ, 2012). Podle ČSÚ za rok 2017 do České republiky migrují hlavně osoby z EU, ty tvoří 67 %. Z toho však tvoří největší podíl Slováci, a to 38 %, další jsou Poláci 7,2 % na třetím místě jsou Rumuni 7 %. Celkem je v ČR evidováno 313 540 osob pocházejících z EU, kteří na českém území pracují. Pro zaměstnance pocházející mimo EU jsou na vrcholu žebříčku Ukrajinci 2,35 %, Vietnamci 0,79 % a lidé pocházející z Ruska 0,72 % (ČSÚ, 2017a).

Zatím je migrace ze zahraničí žádoucí zvláště pokud se jedná o kvalifikovanou pracovní sílu. Jak už bylo výše zmíněno v sekci 2.2. Mzda, migrace zahraničních pracovníků je jedna z možností, jak si zajistit dostatek pracovní síly, pokud je nedostatek vhodných kandidátů ve vlastních řadách neboli v státu (Kaczor, 2013). Portál Businessinfo dokonce tvrdí, že by fungování firem bez zahraničních pracovníků nebylo možné. Údajně některé firmy musí v současnosti odmítat zakázky kvůli nedostatku zaměstnanců (2017).

Závěr

V této práci byly identifikovány a popsány jedny z hlavních faktorů ovlivňující chování lidí v problematice dojíždění do zaměstnání. V úvodní kapitole bylo stručně rozebráno historické pozadí pracovního trhu v oblasti zaměstnanosti, mzdy a politických nařízení. Taktéž zde byly rozebrány i osobnostní faktory jako, adaptabilita na nové prostředí a dosažené vzdělání.

Zároveň byla zjištěna zdrženlivost lidí v dojíždění do zaměstnání. Češi by měli finance a často i možnost dojíždět do zaměstnání, ale nejsou ochotni této možnosti využít. Z finančního hlediska by mohl i Čech s minimální mzdou dojíždět denně 40 km do práce veřejnou dopravou, to však jen za předpokladu věnování 15 % svých příjmů na cestování. Bohužel lidé s nízkou mzdou bývají často ve finanční tísní, a tak si nemohou dovolit do zaměstnání cestovat. V tomto případě by měl pomoci stát svými příspěvky na dopravy, nebo zaměstnavatel, který má o pracovníka zájem.

Zaměstnavatelé, kteří trpí nedostatkem zaměstnanců a zároveň nedostatkem potencionálních zaměstnanců ve svém okolí, mají více možností, jak se s touto situací vypořádat. Samozřejmě řešení této situace se liší v závislosti na okolních podmínkách. Jedním z řešení je zvýšení efektivity současných zaměstnanců toho lze docílit například zavedením lean managementu. Druhou možností je zvýšit příspěvek na dopravu lidem bydlícím i ve větší vzdálenosti od provozovny. Možnost pracovat z domova je také jedním z řešení, ale jen pokud to charakter práce dovoluje. V neposlední řadě lze nabírat zaměstnance ze zahraničí (Kaczor, 2013).

V současné době se trend dojíždění do zaměstnání pozvolna stává běžným. Nynější ekonomicky aktivní generace Y, již nemá k dojíždění tak negativní postoj. Také na lepší přístup k dojíždění mohla mít vliv globalizace a okolní státy, kde je dojíždění do práce více časté. Část české populace vyjíždí pracovat do okolních států. To z důvodů lepšího pracovního ohodnocení i lepších pracovních podmínek. V ČR se tento přesun za prací, ale projevuje jako nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Z dat ČSÚ z roku 2011 bylo zjištěno, že do zahraničí odcházejí pracovat hlavně lidé z odvětví stavebnictví a průmyslu.

Nejběžnějším dopravním prostředkem k dojíždění je osobní automobil. Jeho oblíbenost nepřímo úměrně stoupá v závislosti na spokojenosti s veřejnou dopravou. Průměrně byl v ČR automobil využíván na 73,6 % dopravy v letech 2000-2014 (Brož, 2016). Oblíbenost osobních automobilů stále roste. Nejvíce se využívají lidé z JK. Z veřejné dopravy jsou nejoblíbenějším dopravním prostředkem autobusy. Autobusy v roce 2011 tvořilo 18,8 % dopravy do práce dle posledního sčítání lidí. Dalšími dopravními prostředky, které získává stále více oblíbenosti jsou alternativní

dopravní prostředky jako je kolo a chůze. To nejspíše z důvodu nízkých nákladů, zdravého životního stylu a flexibility.

Nejvíce lidí pře 50 % dojíždí v rámci okresu. Lidé nejčastěji cestují do práce do 30 minut. Lidé si vážící svého času natolik, že odmítají strávit na cestě do zaměstnání více času. Absolutní většina lidí dojíždí do zaměstnání každý pracovní den. Lidé většinou za práci cestují do pracovních uzlů což je většinou větší město. Nejvíce lidí dojíždí ze Středočeského kraje do kraje Praha.

Muži dojíždění častěji než ženy a jsou také více přístupní zaměstnání mimo své bydliště. To je s největší pravděpodobností způsobené rodinnými povinnostmi ženy, které ji nedovolí pracovat v týdnu mimo svůj domov. Do zahraničí nejvíce vyjížděli v roce 2011 lidé ve věku 30-39 a to v necelých 6 %. V současné době je počet vyjíždějících nejspíše vyšší.

V roce 2021 se uskuteční další sčítání lidu v ČR. Výsledky z tohoto sčítání by bylo zajímavé porovnat s výsledky za rok 2001 i 2011. Dá se předpokládat, že lidé budou dojíždět do práce ve větších vzdálenostech, ale možná už ne v takové frekvenci. Vyšší procento velkých společností bude nabízet možnost svozových autobusů. Pro vhodná zaměstnání se rozšíří možnosti home-office a různé další formy distančních zaměstnání. Ženy budou na trhu práce více využívanou pracovní silou z důvodu nedostatku pracovníků a vstřícnějšího přístupu zaměstnavatelů. Je také možné, že migrace zahraničních pracovníků do ČR se zvýší, zvláště pokud bude nedostatek pracovníků přetrvávat.

Seznam literatury

AKTUÁLNĚ.cz, Nové porovnání minimální mzdy v EU: Česko zůstává na konci žebříčku i po rekordním růstu. *aktualne.cz* [online]. 26. 2. 2018 [cit. 5. 3. 2018].

Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nove-porovnani-minimalni-mzdy-v-evrope/r~f53634161ac611e88b47ac1f6b220ee8/?redirected=1519973791>.

AMAZON, Nabízíme práci. *amazon.jobs* [online]. [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z: https://www.amazon.jobs/cs/landing_pages/prace.

BARTOŇOVÁ, Dagmar a NÝVLT Ondřej (2011). *Vliv dosaženého vzdělání na uplatnění mladých lidí na trhu práce* [cit. 14. 3. 2018]. Praha: Relik. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik11/sbornik/download/pdf/167-Bartonova-Dagmar-paper.pdf>.

BRÖMMELSTROET, Marco, NIKOLAEVA, Anna, GLASER Meredith, NICOLAISEN Morten Skou & CHAN Carmen 2017. Travelling together alone and alone together: mobility and potential exposure to diversity, *Applied Mobilities*, 2:1, 1-15, [online]. 2. 3. 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23800127.2017.1283122>. DOI: 10.1080/23800127.2017.1283122.

BROŽ, Jan. Češi rádi jezdí vlaky a autobusy. V jejich využívání jsou na špici EU. *idnes.cz* [online]. 27. 7. 2016 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/cesko-je-evropskou-dvojkou-ve-vyuzivani-hromadne-dopravy-pnf-/eko-doprava.aspx?c=A160726_150929_eko-doprava_ozr.

BUSEM, Tarify a ceny jízdného. *busem.cz* [online]. [cit. 14. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.busem.cz/pravidelna-doprava/tarify-a-ceny-jizdneho.html> 14.3.2018.

BUSINESSINFO, Rok 2017 přinesl boj o zaměstnance. Nový rok nebude podle personalistů jiný. *BusinessInfo.cz* [online]. 28. 12. 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/rok-2017-prinesl-boj-o-zamestnance-novy-rok-nebude-podle-personalistu-jiny-99343.html>.

BUSPORTAL, Integrace veřejné dopravy ve Středočeském kraji pokračuje. *busportal.cz* [online]. 8. 12. 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.busportal.cz/modules.php?name=article&sid=14188>.

České Dráhy, Dojízďím do práce. *cd.cz* [online]. 14. 3. 2018 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.cd.cz/typy-jizdenek/dojizdim-do-prace/cestuji-po-cr/default.htm>.

České Dráhy, Obyčejná jízdenka. *cd.cz* [online]. 10. 12. 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.cd.cz/typy-jizdenek/vnitrostatni-jizdenky/-26001/>.

České Dráhy, Traťová jízdenka. *cd.cz* [online]. 10. 12. 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.cd.cz/typy-jizdenek/vnitrostatni-jizdenky/-26012/>.

ČESKO. Zákon č. 286 ze dne 21. srpna 2017 o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí In: Sbírka zákonů České republiky. 2017, částka 101, s. 3170.

ČEZ, „Temelínské“ cyklobusy zahájí sezónu. *cez.cz* [online]. 31. 3. 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.cez.cz/cs/pro-media/aktuality-z-jadernych-elektraren/16912.html>.

ČSÚ, Cizinci v ČR – 2017: 3. EKONOMICKÁ AKTIVITA CIZINCŮ. *czso.cz* [online]. 31. 12. 2017a [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-ekonomicka-aktivita-cizincu-c2hqntosk4>.

ČSÚ, Informace o sčítání. *czso.cz* [online]. 13. 1. 2017b [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/sldb/o_scitani.

ČSÚ, Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - prosinec 2017. *CSU.cz* [online]. 31. 1. 2018a [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2017>.

ČSÚ, Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2017. *czso.cz* [online]. 8. 3. 2018b [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2017>.

ČSÚ, Rozloha území, počet obyvatel, hustota obyvatelstva a počet obcí podle krajů a okresů k 1. 1. 2015. *czso.cz* [online]. [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32846217/130055160101.pdf/36de4a23-56db-4910-b659-46a5735a7c8b?version=1.0>.

ČTK, ČEZ letos investuje v Temelíně téměř miliardu korun, *ceskenoviny.cz* [online]. 23. 2. 2018 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/464263-cez-letos-investuje-v-temeline-temer-miliardu-korun.html>.

ČTK, O příspěvek na dojíždění za prací požádaly za první rok čtyři tisíce lidí, *ceskenoviny.cz* [online]. 2. 9. 2017a [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/2228422-o-prispevek-na-dojizdeni-za-praci-pozadaly-za-prvni-rok-ctyri-tisice-lidi>.

ČTK, Většina Čechů dojíždí do práce maximálně půl hodiny, *ceskenoviny.cz* [online]. 10. 12. 2017b [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/vet-sina-cechu-dojizdi-do-prace-maximalne-pul-hodiny/1560802>.

DEKOSTER, J.; SCHOELLAERT U. 2000. *Cycling: the way ahead for towns and cities?*, Lucemburk: Kancelář pro úřední publikace Evropských společenství, 2000, s. 9. [cit. 6. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.nakole.cz/images/clanky/e8/publikace-cyk-listika-pro-mesta.pdf>. ISBN 80-7212-197-9.

EUROSTAT, Gross hourly earning in euros. *ec.europa.eu* [online]. [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/statistics-illustrated>.

EUROSTAT, Unemployment rate - annual data. *ec.europa.eu* [online]. [cit. 5. 3. 2018a]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tipsun20&plugin=1>.

HOFFMAN, Petr, 2010. *Dějiny státní autobusové dopravy, 1. díl - Poštovní autobusy 1908 – 1914*. Litoměřice: Vydavatelství dopravní literatury.

HOLMAN, Robert, a kol. (2005). *Dějiny ekonomického myšlení* 3. vydání Praha: C.H. Beck ISBN: 80-7179-380-9.

HOVORKOVÁ, Kateřina, Dojíždění do práce má na zaměstnance špatný vliv, říkají odborníci, *iDnes.cz*, [online]. 15. 2. 2018 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: https://finance.idnes.cz/prace-zamestnani-dojizdeni-stres-doprava-f1x-/podnikani.aspx?c=A180214_111928_podnikani_kho.

HUDEČEK, Tomáš, 2008. Model časové dostupnosti individuální automobilovou dopravou. *Geografie*, 113, č. 2, s. 140–153. [online]. [cit. 6. 3. 2018]. Dostupné z: <http://geography.cz/sbornik/wp-content/uploads/downloads/2017/08/Hudecek-2008-2-140-153.pdf>.

IDOS, Spojení. *jizdnirady.idnes.cz* [online]. [cit. 14. 3. 2018]. Dostupné z: <https://jizdnirady.idnes.cz/autobusy/spojeni/#nextanchor>.

IDS, Rozsah území a dopravců. *idsjk.cz* [online]. 1. 1. 2018 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.idsjk.cz/rozsah-uzemi-a-dopravcu/>. ISBN 978-80-7357-335-5.

IVAN, Igor, 2010. Docházka na zastávku a její vliv na dojížděku do zaměstnání. *Geografie*, 115(4), s. 393–412. [online]. [cit. 6. 3. 2018]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/4747065-Dochazka-na-zastavku-a-jeji-vliv-na-dojizdku-do-zamestnani.html>.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

MARADA, Miroslav, 2010. *Doprava a geografická organizace společnosti v Česku*. 1. vyd.

MCCARTHY, Niall. The World's Top Cities For Sustainable Transport, *Statista.com* [online]. 1.11.2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.statista.com/chart/11658/the-worlds-top-cities-for-sustainable-transport/>.

METRO PRAHA, Metro Praha, *metropraha.eu* [online]. [cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z: <http://metropraha.eu/>.

MPSV, Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2018. *MPSV.cz* [online]. 21. 8. 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/31800/Informace o MMe od 1 ledna 2018 na web MPSV.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31800/Informace%20o%20MMe%20od%201%20ledna%202018%20na%20web%20MPSV.pdf).

MPSV, ISPV - Informační systém o průměrných výdělcích. *mpsv.cz* [online]. [cit. 16. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php>.

MPSV.cz, Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v rámci Moravskoslezského kraje. online]. 14. 3. 2013 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktivni politika zamestnanosti](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktivni_politika_zamestnanosti).

MŮNICH, Daniel a Klára KALÍŠKOVÁ, 2012. Češky: Nevyužitý potenciál země. Národohospodářský ústav AVČR. Dostupné z: http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/06_Cesky_Nevyuzity_potencial_2012_03.pdf.

NUTLEY, S. 1998. Rural Areas: Accesability Problem. In: Hoyle, B., Knowles, R., eds.: *Modern Transport Geography*, 2. vydání, Wiley and sons, Chichester, s. 185–215.

POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. Praha: *Management Press*, 2015. ISBN 9788072612963.

PRÁCE, Pětina lidí zvažuje stěhování za práci, *Prace.cz* [online]. 29. 11. 2012 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/cs/prace-cz-petina-lidi-zvazuje-stehovani-za-praci/>.

PRÁCE, Tipy a články: Finanční poradce spočítal, jestli se vám vyplatí dojíždět do práce. *prace.cz* [online]. 13. 1. 2017 [cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/financi-poradce-spocital-jestli-se-vam-vyplati-dojizdet-do-prace/>. Praha: Česká geografická společnost, 165 s. ISBN 978-80-904521-2-1.

PROCHÁZKA, Lukáš, 2010. *Možnosti nemotorové dopravy ve městech* [online]. [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.cyklodoprava.cz/file/cyklopolitika-spoluprace-s-vysokymi-skolami-moznosti-nemotorove-dopravy-ve-mestech/>.

RIS, Okresy. risy.cz [online]. [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z:

<http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/jihocesky-kraj/verejna-sprava/spravni-cle-neni/okresy/>.

RYBA, Jaroslav. 60 let ČSAD: Přehled základních informací ke vzniku a vývoji ČSAD na území. *busportal.cz* [online]. 26.12 2009 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z:

<http://www.busportal.cz/modules.php?name=article&sid=7066>.

SHIELDS, M.P. a G.M. SHIELDS. 1993. Theoretical and Empirical Analysis of Family Migration and Household Production: U.S. 1980-1985. *Southern Economic Journal*. čís. 59, s. 768-782.

STAŇKOVÁ, Eva, 2008. Město pro pěší. In Město pro pěší: Strategie rozvoje pěší dopravy. 1. vydání. Praha : Oživení, o.s., 2008. s. 5. [online]. [cit. 6. 3. 2018]. Dostupné z: http://www.prazskematky.cz/wp-content/uploads/mesto_pro_pesi_sbornik.pdf. ISBN 978-80-254-1391-3.

STATISTA, Public transportation - Statistics & Facts, *statista.com* [online]. 21. 8. 2017 [cit. 4. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.statista.com/topics/2994/public-transportation/>.

ŠNÝDROVÁ, Markéta, 2014. Změny struktury pracovního trhu v souvislosti s nástupem generace Y a dopady těchto změn na získávání zaměstnanců, *Ekonomické Listy* [online]. [cit. 5. 3. 2018]. Vol. 5 (3), s. 18-34. Dostupné z: <http://web.b.ebsco-host.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=18044166&AN=101303950&h=XIZAM74eDC4PbVXA7%2fS9iA73sx6LKS4V2Nb3gZKcyRDYsaNerfJNCynzEpzJfPjRGWBptVlyuVxCq9c761hxQ%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d18044166%26AN%3d101303950>.

ŠPAČKOVÁ, Iva. Nejsou lidi, naříkají firmy. Hledají však špatně, nabízejí málo a chtějí "supermany". *Aktuálně.cz* [online]. 16. 5. 2017 [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/nejsou-lidi-narikaji-firmy-hledaji-vsak-spatne-nabizeji-malo/r~4f3964163a2f11e7ac060025900fea04/>.

ŠTRACH, Pavel, 2009. *Mezinárodní management*. Grada Publishing a.s. [online]. Dostupné z:

<https://books.google.co.uk/books?id=N3gjeY04eU0C&lpg=PA98&dq=low%20context%20zem%C4%9B%20v%C3%BDznam&pg=PA98#v=onepage&q&f=true>. ISBN 978-80-247-2987-9.

ZURYNEK, Josef, a kol. *Dopravní procesy v cestovním ruchu*. Praha: ASPI, a.s., 2008.

ŽIVOT BEZ AUTA, Výzkum. *zivotbezauta.upol.cz* [online]. [cit. 5. 3. 2018]. Dostupné z: <https://zivotbezauta.upol.cz/vyzkum/vysledky-vyzkumu/>.

