

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta pedagogická

Diplomová práce
UPLATŇOVÁNÍ NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY
ZAMĚSTNANOSTI ÚŘADEM PRÁCE V PÍSKU

Bc. Soňa Jiroutová

Plzeň 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

V Plzni, 2012

.....

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat mému vedoucímu práce, panu JUDr. Karlovi Mošnovi, za jeho trpělivý přístup a cenné rady pro mou práci.

Dále bych ráda poděkovala bývalé paní ředitelce Úřadu práce v Písku paní Alexandře Zajíčkové, že mi umožnila provézt na úřadě výzkum a poskytla mi potřebná data.

A nakonec bych chtěla poděkovat všem, kdo mě při psaní mé práce podporovali a dodávali mi cenné podněty, které jsem mohla v práci využít.

OBSAH

ÚVOD.....	- 8 -
1 PŘEDSTAVENÍ REGIONU PÍSEK	- 10 -
1.1 CHARAKTERISTIKA KRAJE	- 10 -
2 TRH PRÁCE.....	- 14 -
2.1.1 Národnostní struktura.....	- 14 -
2.1.2 Demografická struktura.....	- 15 -
2.1.3 Vzdělanostní struktura	- 16 -
2.1.4 Ekonomická struktura	- 17 -
2.1.5 Profesní struktura	- 18 -
2.2 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE.....	- 18 -
2.2.1 Faktory ovlivňující rovnováhu na trhu práce	- 19 -
2.3 NEROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	- 20 -
2.4 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI.....	- 20 -
2.5 TRH PRÁCE V RÁMCI EVROPSKÉ UNIE	- 21 -
2.5.1 Účelové programy na lokálních trzích práce.....	- 23 -
2.6 ANALÝZA TRHU PRÁCE V JIHOČESKÉM KRAJI.....	- 26 -
2.6.1 Míra nezaměstnanosti v jihočeském kraji	- 27 -
3 ÚŘAD PRÁCE V PÍSKU	- 28 -
3.1 ORGÁNY SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI	- 28 -
3.1.1 Správa služeb zaměstnanosti MPSV ČR.....	- 28 -
3.1.2 Úřady práce	- 29 -
3.2 LEGISLATIVNÍ RÁMEC	- 30 -
3.2.1 Zákoník práce.....	- 30 -
3.2.2 Zákon o zaměstnanosti	- 30 -
3.2.3 Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku- 31 -	
3.3 ÚŘAD PRÁCE V PÍSKU	- 31 -
4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V RÁMCI ČR.....	- 33 -
4.1 REKVALIFIKACE.....	- 34 -
4.2 INVESTIČNÍ POBÍDKY	- 35 -
4.3 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE.....	- 36 -

4.4	SPOLEČENSKY ÚČELNÁ MÍSTA.....	- 36 -
4.5	PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ.....	- 36 -
4.6	PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK.....	- 37 -
4.7	PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM.....	- 37 -
4.8	ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	- 37 -
4.8.1	Pracovní rehabilitace.....	- 37 -
4.8.2	Chráněné pracovní místo.....	- 38 -
4.8.3	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	- 38 -
5	SPECIFIKA UPLATŇOVÁNÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI V REGIONU PÍSEK	- 39 -
5.1	OBEČNÉ INFORMACE.....	- 39 -
5.2	SPOLEČENSKY ÚČELNÁ MÍSTA	- 39 -
5.3	VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE.....	- 40 -
5.4	PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ	- 40 -
5.5	REKVALIFIKACE.....	- 40 -
5.5.1	Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.....	- 40 -
5.5.2	Rekvalifikace zaměstnanců.....	- 41 -
5.6	INVESTIČNÍ POBÍDKY.....	- 41 -
5.7	PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM.....	- 41 -
5.8	PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK	- 41 -
5.9	ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	- 41 -
6	VÝZKUM.....	- 44 -
6.1	PŘEDMĚT A CÍLE VÝZKUMU	- 44 -
6.2	FORMULACE HYPOTÉZ.....	- 45 -
6.3	METODA POUŽITÁ VE VÝZKUMU.....	- 47 -
6.4	VÝBĚR VZORKU.....	- 49 -
6.5	SBĚR DAT.....	- 49 -
6.6	ANALÝZA DAT	- 51 -
7	VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	- 53 -
8	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ	- 66 -
8.1	VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	- 66 -
8.2	METODOLOGIE.....	- 68 -
8.3	DOPORUČENÍ PRO PRAXI	- 69 -

9 ZÁVĚR	- 70 -
10 RESUMÉ	- 71 -
11 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	- 72 -
12 SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	- 78 -
13 PŘÍLOHY.....	- 79 -

ÚVOD

Nezaměstnanost je slovo skloňované snad v každé domácnosti. Je to slovo, kterého se bojí čerství absolventi škol, když jdou se svými diplomy na úřad práce. Bojí se ho rodiny, které si zvykly na určitý standard a ví, že během pár týdnů může být všechno jinak. Bojí se ho ženy na mateřské, lidé se zdravotním postižením, lidé před dýchadlem... Nezaměstnanost je spojena s mnoha nepříjemnými skutečnostmi, z nichž ta nejzávažnější pro uspokojení základních potřeb člověka je ztráta výdělku. Nemluvě o psychických dopadech na nezaměstnaného člověka, který ztrátou zaměstnání přišel o možnost seberealizace a o velmi důležité sociální kontakty. Samostatnosti a nezávislosti se musí nezaměstnaná osoba na určitou dobu vzdát. Existuje mnoho studií o tom, jak dlouhodobá nezaměstnanost působí na psychiku člověka a výsledky těchto studií jsou velmi jasné – dlouhodobá nezaměstnanost působí destruktivně na psychiku člověka a při nezvládnutí situace působí destruktivně i na celou rodinu.

Ale co s tím? Úřady práce jsou přeplněné a na jednoho nezaměstnaného má úředník cca 15 minut, což samozřejmě nemůžeme považovat za individuální přístup, který nezaměstnaný potřebuje. Aby tomu tak nebylo, musely by úřady zaměstnávat více pracovníků, na což chybí peníze. Nebo by se musel snížit počet nezaměstnaných a tudíž by pak zbývalo více času na ostatní uchazeče o práci. Toho lze docílit např. tvorbou nových pracovních míst, což závisí na zaměstnavatelích. A tím se dostáváme k tématu této práce. Aby se snižoval počet nezaměstnaných, je potřeba spolupráce úřadů se zaměstnavateli v místě jejich působnosti. A aby tato spolupráce byla úspěšná, je třeba, aby obě strany byly se spoluprací spokojené. V diplomové práci se pokusím zjistit spokojenost zaměstnavatelů se službami Úřadu práce v Písku (dále jen ÚP v Písku).

Teoretická část je rozdělena do 5 hlavních kapitol. První kapitola seznamuje čtenáře s regionem Písek. Kapitola charakterizuje kraj z hlediska geografického i demografického. Tato kapitola má čtenáři pomoci utvořit si ucelený přehled o regionu. Druhá kapitola je věnována trhu práce – nejdříve obecně a poté popisuje trh práce v regionu Písek. Třetí kapitola stručně představuje čtenářům orgány služeb zaměstnanosti, legislativu a ÚP v Písku. Čtvrtá kapitola se zabývá jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a pátá kapitola na ni navazuje, protože se jedná o specifika uplatňování nástrojů ÚP v Písku.

Cílem praktické části je pomoci ÚP v Písku zjistit nedostatky v poskytovaných službách, aby je následně v rámci možností mohl vylepšit. K tomu jsou v práci využity

2 výzkumné metody. Analýza dokumentu je využita jak v teoretické, tak v praktické části. V teoretické části byla na jejím základě vypracována celková analýza trhu práce na Písecku a analýza firem na Písecku, které spolupracují s ÚP v Písku. V praktické části je tato metoda využita při zpracování dat a jejich následném vyhodnocení. Další metodou byl dotazník zasláný firmám s žádostí o vyplnění.

1 PŘEDSTAVENÍ REGIONU PÍSEK

1.1 CHARAKTERISTIKA KRAJE

Písecký region je součástí Jihočeského kraje, který jej v mnohém ovlivňuje, a proto se nejdříve zaměřím na celkový popis kraje.

Rozloha Jihočeského kraje je 10 056 km² a přibližně 1/3 této rozlohy tvoří lesy a 4% pokrývají vodní plochy, což v mnohém ovlivňuje strukturu trhu práce. „Příhraniční charakter kraje poskytuje efektivní příhraniční spolupráci ve výrobní oblasti i v oblasti služeb spolu s rozvojem cestovního ruchu, kde je využívána celková atraktivita kraje s méně narušenou přírodou a množstvím kulturních památek.“¹ Díky tomu v posledních letech roste v Jihočeském kraji význam cestovního ruchu.

Obrázek č. 1 – Geografická mapa Jihočeského kraje



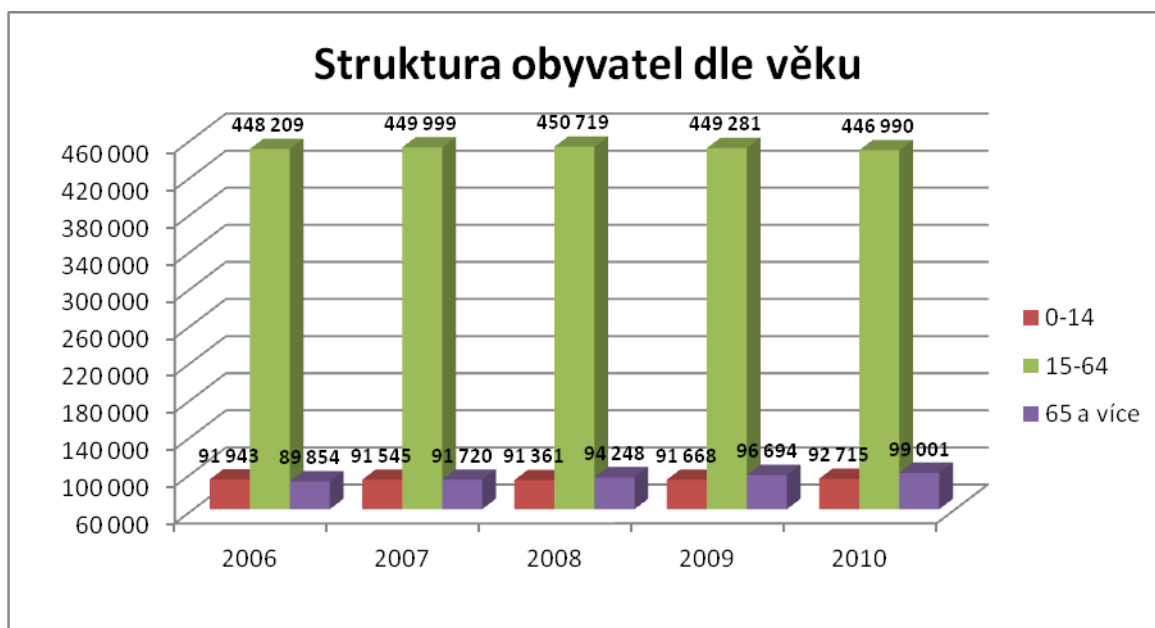
Zdroj: Statistická ročenka Jihočeského kraje 2009

¹ KOUCKÝ, J., LEPIČ, M. *Kvalifikační požadavky na vzdělání v krajích České republiky*. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008, s. 26. ISBN 978-80-7290-371-9

Věkovou strukturu obyvatel, kterých žije v Jihočeském kraji přes 637 700, jsem se rozhodla znázornit graficky, protože to považuji za nejpřehlednější způsob. Informace jsem získala ze Statistické ročenky Jihočeského kraje a zanechala jsem tedy i zvolené věkové intervaly. Statistické ročenky jednotlivých krajů vydává každoročně Český statistický úřad (dále ČSÚ). V průběhu roku si obyvatelé krajů na stránkách ČSÚ mohou najít předběžné čtvrtletní a pololetní výsledky, které jsou po skončení konkrétního roku zpracovány do ucelené zprávy, která zahrnuje tyto kapitoly:

- Základní charakteristika, okresy
- Území, podnebí a životní prostředí
- Obyvatelstvo
- Makroekonomické ukazatele
- Výzkum a vývoj
- Trh práce
- Organizační statistika
- Zemědělství a lesnictví
- Průmysl, energetika a stavebnictví
- Cestovní ruch a doprava
- Vzdělávání, kultura, zdravotnictví a sociální zabezpečení
- Kriminalita, dopravní nehody a požáry
- Volby
- Správní obvody, obce
- Územní srovnání

Graf č. 1 – Struktura obyvatel dle věku

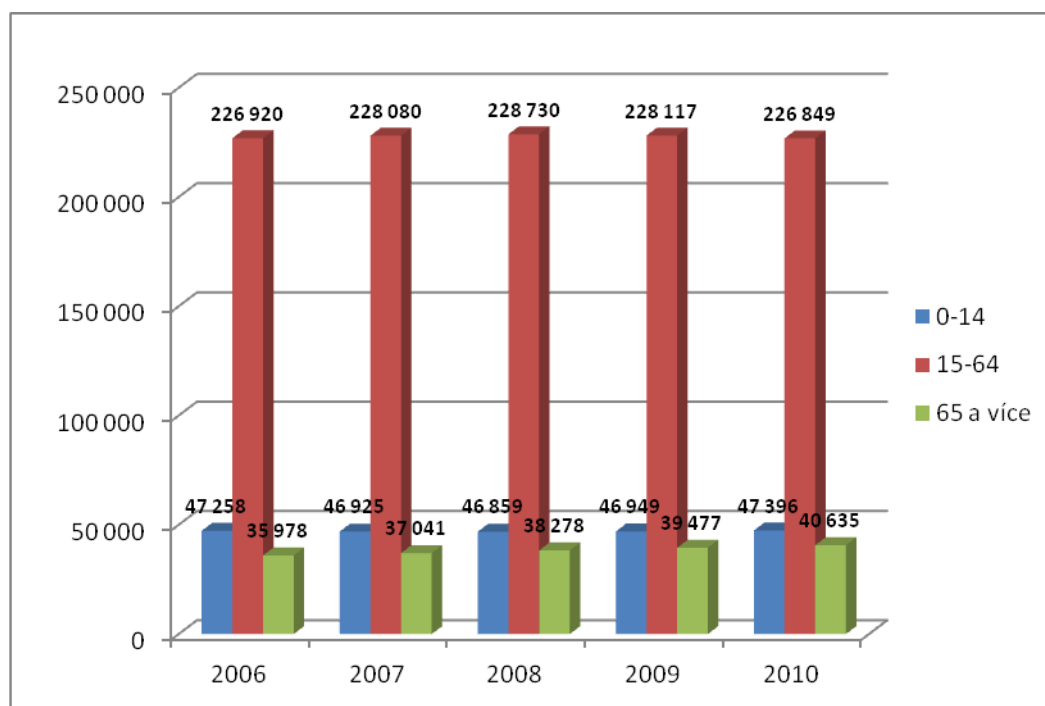


Zdroj dat: Český statistický úřad

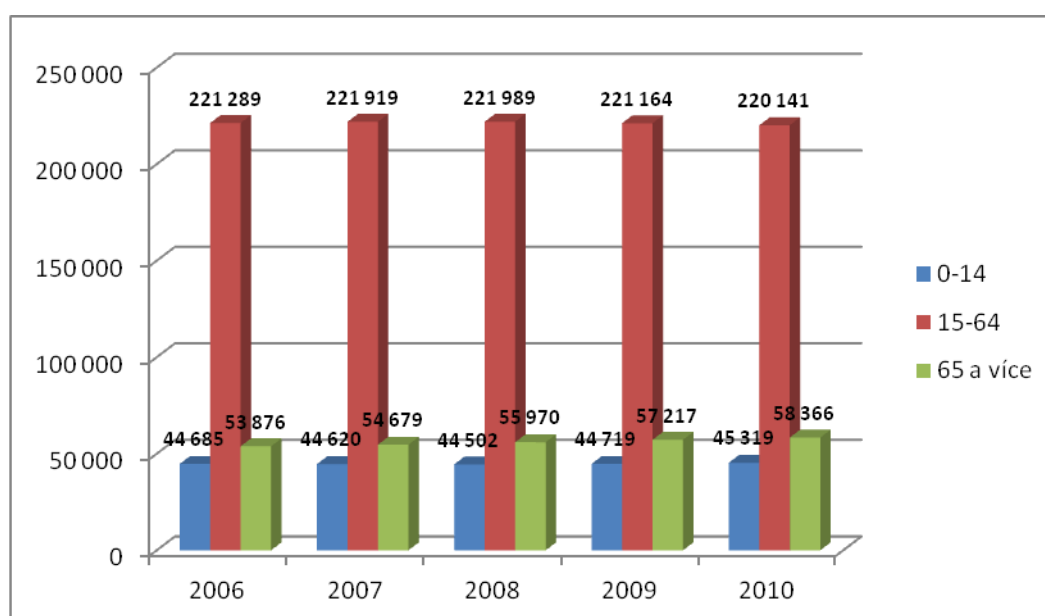
Z grafu je zřejmé, že v Jihočeském kraji výrazně převažuje produktivní obyvatelstvo, což je velmi pozitivní. Tento graf však dokazuje, jak mohou být údaje

zavádějící, pokud vynecháme další ukazatele. Na základě dalších ukazatelů se ve Statistické ročence Jihočeského kraje dozvíme, že průměrný věk obyvatel je 40,3 a obyvatelstvo v průběhu let výrazně stárne. Takže přes velmi dobře vypadající data, která odpovídají současné situaci, je tento graf velmi alarmující, protože pokud nedojde ke změně ve struktuře obyvatelstva, tak cca za 20 let dojde k celkové změně grafu a převážnou většinu budou tvořit osoby starší 65 let.

Graf č. 2 – Počet mužů dle věku

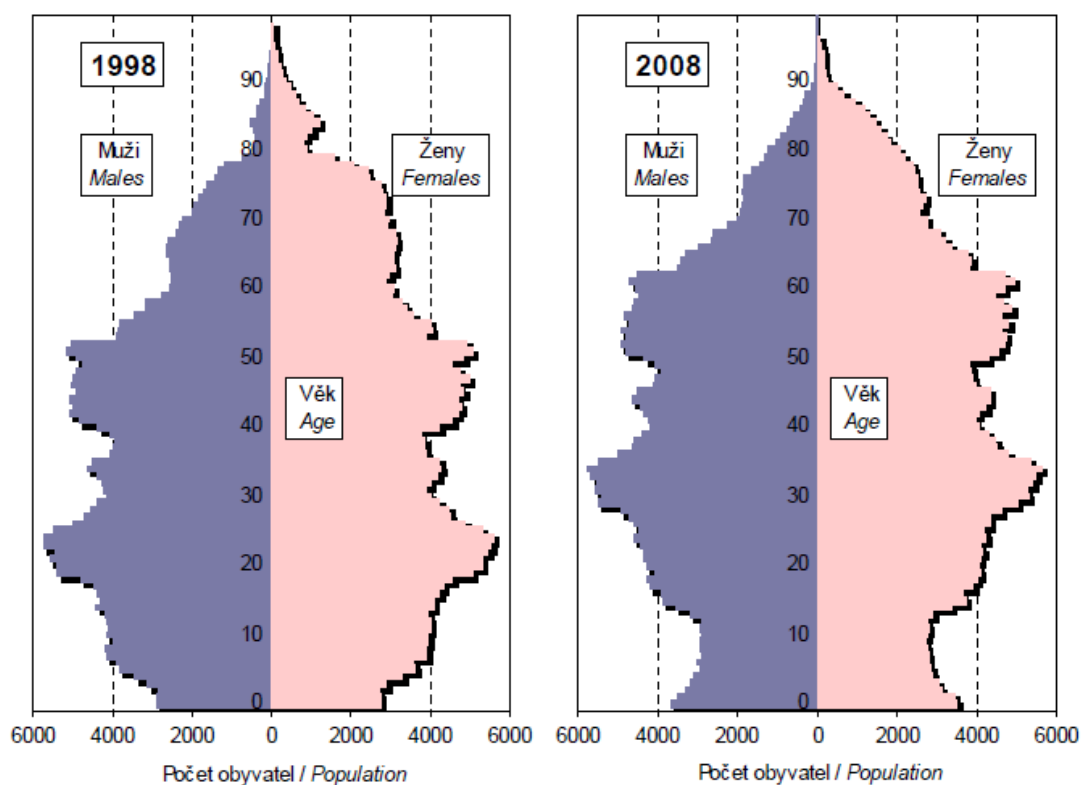


Graf č. 3 – Počet žen dle věku



Počet mužů a žen ve věku 0 – 64 je poměrně vyrovnaný a neobjevují se zde výrazné rozdíly. K význačnějším rozdílům dochází až u skupiny osob starších 65 let, kdy je počet žen vyšší řádově o 10 000, což odpovídá dlouholetému trendu, že průměrný věk žen je vyšší než průměrný věk mužů.

Obrázek č. 2 – Věková struktura obyvatelstva



Zdroj: Statistická ročenka Jihočeského kraje 2009

2 TRH PRÁCE

Trh práce je, stejně jako ostatní typy trhů, založen na vztahu mezi nabídkou a poptávkou. Nabídku na trhu práce tvoří domácnosti, tj. osoby nabízející práci. Poptávku vytváří podniky, které hledají pracovní sílu pro svou činnost.

Lze jej rozdělit na 2 druhy – primární a sekundární trh práce. Na primárním trhu se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti. Pracovní místa na tomto trhu se projevují lepšími pracovními podmínkami, vyšší mzdou, relativně nízkou fluktuací a vyšší prestiží. Oproti tomu sekundární trh je tvořen pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Tento trh je vzhledem k těmto okolnostem méně stabilní, tj. je zde vysoká fluktuace osob.

Podobu trhu práce vymezuje 5 základních charakteristik:

- národnostní struktura
- demografická struktura
- vzdělanostní struktura
- ekonomická struktura
- profesní struktura

Tyto jednotlivé charakteristiky spolu sice úzce souvisí, ale každá má své vlastní tempo vývoje.

2.1.1 NÁRODNOSTNÍ STRUKTURA

Nejstabilnější podobu má národnostní struktura společnosti. Národnostní složení bylo až do poválečného odsunu Němců heterogenní (68% Čechů a 30% občanů německé národnosti). Německé obyvatelstvo bylo dosti kvalifikované a tak i přesto, že pohraniční oblasti byly postupně nově osidlovány, snížila se po odsunu německých obyvatel kvalita disponibilních pracovních zdrojů. Odsun dále vedl k postupné homogenizaci národnostního složení obyvatel (v roce 1991 žilo v ČR 95% Čechů). Dalším mezníkem, který ovlivnil národnostní strukturu, byl rozpad Československa, kdy došlo k odchodu vysoce kvalifikovaných pracovníků (hlavně z Prahy) a snížil se počet slovenských občanů z 3,1% na 1,8%. Dnes se opět zvyšuje počet slovenských občanů žijících v ČR a to zvláště po zavedení školného na slovenských školách, kdy studenti ze Slovenska studují na českých školách a je předpoklad, že zde po studiích

zůstanou. Významný pro národnostní strukturu je i nárůst dalších národností – zvláště z Ukrajiny, Ruska a Polska.

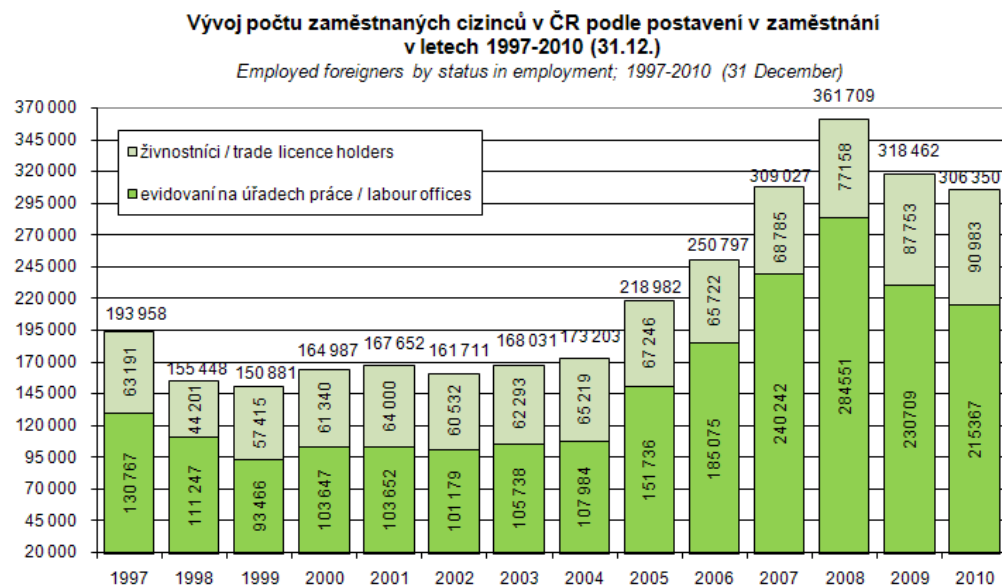
2.1.2 DEMOGRAFICKÁ STRUKTURA

Méně stabilní je pak demografická struktura, která je sice lépe předvídatelná než národnostní struktura, protože z počtu dnes narozených žen lze odhadnout její vývoj, ale zároveň je tento faktor nejméně ovlivnitelný. Stát má sice možnost ovlivnit porodnost, a tudíž i změnu struktury obyvatel, svými intervencemi, ale v konečném důsledku je rozhodnutí na jednotlivcích. Obyvatelstvo v ČR stárne, což působí problémy v mnoha oblastech fungování státu. Porodnost sice v posledních letech mírně stoupla, ale je to způsobeno tzv. silnými ročníky 80. let a do budoucna se očekává opětovné snížení porodnosti. *„Zatím jediným reálně fungujícím nástrojem, který částečně koriguje nepříznivý demografický vývoj, je imigrace.“*² Hlavními příčinami migrace jsou lepší pracovní životní podmínky. Státy mohou buď podporovat migraci odstraněním bariér (např. zrušení víz) nebo naopak mohou stavět překážky a to buď institucionalizované (např. nutnost mít povolení k pobytu) nebo neinstitucionalizované (xenofobie, rasismus). Migrace má však i své negativní dopady. Odčerpává kvalifikované pracovní síly zemím, které to nejvíce potřebují, a tím se zvyšuje závislost méně vyspělých zemí na zemích rozvinutých. Dalším negativním dopadem je fakt, že imigranti často pracují v nelidských podmínkách a tzv. „na černo“. A v neposlední řadě se imigranti stávají často novými příjemci dávek, čímž zvyšují výdaje dané země. Právě poslední zmínění negativní dopad má v ČR zvyšující se tendenci, jak můžete vidět v grafu číslo 4. Dle ČSÚ k 31. 12. 2010 činila celková zaměstnanost cizinců 306 350 osob a 215 367 (70,3 %) těchto cizinců bylo evidováno úřady práce. Největší podíl tvořili občané ze Slovenska, Ukrajiny a Polska. *„Mezi tyto cizince jsou řazeni cizinci v postavení zaměstnanců a podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rovněž cizinci, kteří pracovali jako společníci obchodních společností, členové družstev či jako členové statutárních orgánů obchodních společností a družstev, a přitom se kromě účasti na řízení společnosti věnovali plnění tzv. běžných úkolů. Zbylých 90 983 cizinců (tj. 29,7 % všech zaměstnaných cizinců) mělo platné živnostenské oprávnění.“*³

² KUCHARŤ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007, s. 43. ISBN 978-80-246-1383-3

³ Český statistický úřad. ČSÚ: *Zaměstnanost* [online]. 14.11.2011 [cit. 2012-01-29]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost

Graf č. 4 – Celková zaměstnanost cizinců



Zdroj: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost

2.1.3 VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA

O podobě trhu práce v současnosti jednoznačně rozhoduje vzdělanostní struktura, protože „...největším bohatstvím každé vyspělé společnosti jsou vzdělání občané“.⁴ A mnohé statistiky opravdu dokazují, že existuje přímá úměrnost mezi dosaženým vzděláním a nezaměstnaností. Aby zde mohl být podrobněji popsán vliv vzdělání na zaměstnanost, musí být nejprve definován stupeň vzdělání. K tomu nejlépe poslouží klasifikace ISCED (International Standard Classification of Education) z roku 1997. Tu vypracovalo a vydalo UNESCO v roce 1976, aby sloužila "jako nástroj vhodný pro shromažďování, zpracování a zpřístupňování vzdělávacích statistik jak v jednotlivých zemích, tak v mezinárodním měřítku."⁵ Překlad ISCED 1997 vydal Ústav pro informace ve vzdělávání Praha v roce 1999.

Klasifikace ISCED dělí vzdělání na 6 stupňů.⁶

- *Stupeň 0* značí osoby bez vzdělání a nedokončený 1. stupeň základní školy
- *Stupeň 1* znamená neúplné základní vzdělání s dokončeným 1. stupněm základní školy

⁴ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007, s. 40. ISBN 978-80-246-1383-3

⁵ Český statistický úřad. *Legislativa - Mezinárodní klasifikace vzdělání ISCED 97* [online]. 11.1.2012 [cit. 2011-01-08]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/legislativa_mezinarodni_klasifikace_vzdelani_isced_97

⁶ Finance rychle a přehledně. *Nezaměstnanost podle vlivu dosaženého vzdělání* [online]. 16.4.2009 [cit. 2011-01-08]. Dostupné z: <http://finance.bleskove.net/clanek/nezamestnanost-podle-vzdelani.html>

- *Stupeň 2* obnáší základní vzdělání, nižší střední vzdělání, nižší střední odborné vzdělání (učiliště, odborná učiliště)
- *Stupeň 3* představuje střední odborné vzdělání s výučním listem, střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu a úplné střední všeobecné vzdělání
- *Stupeň 4* tvoří úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou a úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)
- *Stupeň 5* se skládá z vyššího odborného vzdělání, bakalářského vzdělání a vysokoškolského vzdělání dosaženého absolvováním studijních programů vysokých škol
- *Stupeň 6* je vysokoškolské doktorské vzdělání dosažené absolvováním studia v doktorském studijním programu, postgraduální studium a vědecká výchova

Nejdříve se zaměříme na 3 nejnižší stupně vzdělání – tedy 0, 1 a 2. Od roku 1999 se stabilně pohybuje počet nezaměstnaných s tímto stupněm vzdělání okolo 19% z celkové populace. Převedeno na konkrétnější ukazatel tzn., že každý 4. Čech s nízkým vzděláním nemá práci.

Druhou skupinou jsou pak lidé spadající pod 3. a 4. stupeň. Hodnota je opět více méně stabilní a pohybuje se kolem 4-6%, což odpovídá hodnotám ostatních států EU.

U skupiny lidí s 5. a 6. stupněm vzdělání je ČR na solidní úrovni. Nezaměstnaných osob s těmito stupni vzdělání je od 1,5 do 2%, což značí zájem zaměstnavatelů o osoby s akademickým titulem.

Ráda bych ještě zmínila, že ze všech vyspělých evropských zemí máme nejvyšší podíl lidí, kteří dosáhli 5. nebo 6. stupně.

2.1.4 EKONOMICKÁ STRUKTURA

Od roku 1993 (na základě zákona č.589/1992 Sb., o sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti) je naše státní politika zaměstnanosti financována na principu pojištění. Zaměstnavatel odvádí z platu zaměstnanců příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, který následně plyne do státního rozpočtu, odkud jsou poté prostředky přerozdělovány do jednotlivých oblastí politiky zaměstnanosti.

Je velmi důležité, aby byly finance využívány efektivně, protože ekonomická struktura velmi ovlivňuje vývoj trhu práce směrem k evropským zemím.

2.1.5 PROFESNÍ STRUKTURA

Nejrychleji se v současné době mění profesní struktura obyvatelstva. K největším úbytku pracovních sil dochází v profesích zemědělských, hutnických a těžebních. Naopak v profesích obchodních, školských a kulturních dochází k přílivu nových pracovníků.

Znakem dynamického a vyrovnaného trhu práce je častější změna profesního postavení, tj. že zaměstnanci nevykonávají jedno zaměstnání po celý svůj pracovní život.

Těchto 5 zmíněných charakteristik musíme chápat a znát, abychom mohli zmapovat domácí situaci. Ale samozřejmě je velmi důležité všechny tyto charakteristiky umět popsat i v rámci mezinárodních souvislostí.

2.2 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE

Východiskem k vytvoření celkové analýzy trhu práce na určitém území potřebujeme více než jen přehled o nabídce a poptávce. Dále musíme studovat rovnováhu na trhu práce a mzdu. Tyto 4 komponenty (nabídka, poptávka, rovnováha na trhu práce a mzda) na sebe totiž vzájemně působí a vytváří podobu trhu, jak jej známe. Tento vzájemný vztah je viditelný z definice rovnováhy trhu. „*Je to stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při reálné mzdě chtějí najmout.*“⁷ I při rovnováze na trhu existuje nezaměstnanost, ale pouze frikční a strukturální. Frikční nezaměstnanost se vyskytuje v důsledku mobility pracovníků. Jedná se o přechod ze starého zaměstnání do nového zaměstnání. Strukturální nezaměstnanost se projevuje „*přetrvávající disproporcí mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu.*“⁸

Ve chvíli, kdy je na trhu práce i dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost, tak se již nejedná o rovnovážný trh, ale o nabídkový či poptávkový převis, tj. domácnosti nabízejí více práce, než podniky požadují nebo naopak podniky poptávají více pracovní síly, než jim je trh schopný poskytnout.

⁷KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007, s. 15. ISBN 978-80-246-1383-3

⁸MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 11. ISBN 80-86429-08-3.

2.2.1 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ROVNOVÁHU NA TRHU PRÁCE

Rovnováhu na trhu ovlivňuje mnoho faktorů, z nichž ty nejvýznamnější jsou systém sociální politiky, svobodné rozhodování nabídkové strany, znalost zákonitostí fungování trhu práce, struktura sociální sítě a individuální míra participace.

Systém sociální politiky ovlivňuje trh práce hlavně nastavením záchranné sociální sítě a stanovením minimální mzdy. Správně nastavená záchranná sociální síť působí jako mantinel – chrání osoby před chudobou a zároveň je aktivizuje k hledání zaměstnání. Záchranná sociální síť je v ČR velmi diskutované téma v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností. Pokud je totiž nesprávně nastavená, jako je tomu u nás, tak neaktivizuje dlouhodobě nezaměstnané k hledání práce, protože výše dávek je srovnatelná s výší mzdy, kterou by v novém zaměstnání dostali. Dlouhodobá nezaměstnanost pak zůstává buď stejná, nebo v horším případě roste. Dalším opatřením, které má aktivizovat dlouhodobě nezaměstnané, je minimální mzda. „*Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovním právním vztahu.*“⁹ Jinými slovy je to nejnižší cena práce, která má dvě hlavní funkce – chrání zaměstnance před chudobou a podporuje preferenci pracovních příjmů před příjmy sociálními (v případě, že je záchranná sociální síť nastavena tak, aby výše dávek nebyla vyšší než výše minimální mzdy). Případy, za kterých lze zaměstnanci dát nižší mzdu než minimální, jsou uvedeny v Zákoníku práce a jiné důvody, než zde uvedené, jsou nepřípustné a soudně napadnutelné.

Svobodným rozhodováním nabídkové strany se myslí schopnost lidí najít si práci, o kterou mají zájem. Velký význam zde hraje charakteristika sociálních skupin na trhu práce. Lidé s vyšším vzděláním se lépe orientují na trhu práce, a tudíž snadněji najdou práci, kterou hledají, než osoby se základním vzděláním, které se ztrácejí v systému úřadů práce.

Významným faktorem ovlivňujícím trh práce je sociální síť uchazeče. Několika výzkumy bylo zjištěno, že až 50% pracovních pozic získali lidé na základě známostí, resp. své sociální sítě.

Individuální mírou participace je myšlena míra účasti domácnosti na trhu práce, tj. kolik času jsou členové domácnosti ochotni věnovat práci a kolik svému volnému času. Z mnoha výzkumů vyplynulo, že lidé dávají přednost jistější práci s nižším platem

⁹ JAKUBKA, J. Zákoník práce 2010 v praxi. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2009, s. 185. ISBN 978-80-247-2113-2

a s vyšším objemem volného času než hektické výborně placené práci, při které nemají skoro žádný volný čas.

2.3 NEROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE

Nerovnováha trhu práce, jak již bylo zmíněno, souvisí s výskytem dlouhodobé nedobrovolné nezaměstnanosti. „Dle platného zákona o zaměstnanosti jsou nezaměstnanými všechny osoby, které nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonávají samostatně výdělečnou činnost ani se soustavně nepřipravují na povolání.“¹⁰ Nezaměstnanost primárně dělíme na krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobá nezaměstnanost trvá do 6 měsíců. Pokud si nezaměstnaný do té doby nenajde zaměstnání, stává se z něj dlouhodobě nezaměstnaný.

Základními typy nezaměstnanosti jsou: frikční, strukturální, cyklická a sezónní. První dva typy byly již zmíněny, protože se mohou vyskytovat při rovnováze na trhu práce. Další dvě, sezónní a cyklická, již způsobují nerovnováhu.

Cyklická nezaměstnanost je v podstatě klasickým modelem nezaměstnanosti. Projevuje se tím, že poptávka po práci je ve vztahu její nabídky nedostatečná. Ve chvíli, kdy se cyklická nezaměstnanost spojí s přírodním cyklem, mluvíme o sezónní nezaměstnanosti. Ta je typická zvláště pro zemědělské oblasti.

Dlouhodobá nezaměstnanost je dále zmíněna v kapitole 1.6 v souvislosti s hlavním problémem politiky nezaměstnanosti členských zemí EU.

2.4 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

S nezaměstnaností úzce souvisí míra nezaměstnanosti, neboli podíl nezaměstnaných ku všem osobám schopným pracovat. V zásadě existují dva hlavní způsoby zjišťování míry nezaměstnanosti. Buď se vychází z počtu registrovaných osob na ÚP, nebo se dělá výběrové šetření, které je nejčastěji prováděno telefonicky. Obě metody mají své nedostatky. Když vycházíme z počtu registrovaných na ÚP, což je způsob užívaný u nás v ČR, tak do míry nezaměstnanosti nezapočítáváme skrytou nezaměstnanost, tj. ty, kteří sice práci nemají, ale nejsou registrovaní na ÚP. U výběrového šetření jsou pak vyloučení ti, kteří nevlastní telefon a tudíž tvoří nejrizikovější skupinu.

¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů. Dostupné také z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf

Jak jsem již zmínila, v ČR se vychází z počtu registrovaných uchazečů na ÚP. Obecný vzorec pro výpočet nezaměstnanosti v ČR je tedy:

$$u = (U/L) * 100 (\%)$$

u - míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

L – celkový počet pracovních sil

Abychom se vyznali na trhu práce, tak nestačí znát jen obecnou míru nezaměstnanosti, o kterém jsem doteď psala, ale je třeba znát i její strukturu z jiných hledisek. Mluvíme pak o specifické míře nezaměstnanosti a sledujeme ji zejména v těchto oblastech:

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti – oddělujeme tak dlouhodobou nezaměstnanost od nezaměstnanosti frikční.

Míra propuštěných z práce – slouží k zachycení okamžité tendence na trhu práce.

Míra nezaměstnaných dospělých osob – započítává pouze osoby starší 25 let.

Míra nezaměstnaných hledajících si zaměstnání na plný úvazek – podíl mezi osobami hledající práci na plný úvazek a mezi osobami pracujícími na plný úvazek.

2.5 TRH PRÁCE V RÁMCI EVROPSKÉ UNIE

Vzhledem k tomu, že je od vstupu do EU naše politika zaměstnanosti ovlivňována celkovou politikou EU, je třeba zde alespoň stručně uvést základní dokumenty a hlavní problémy, se kterými se EU v rámci politiky zaměstnanosti potýká.

Naše politika zaměstnanosti spadá od vstupu do EU v roce 2004 mezi tzv. komunitární neboli koordinované politiky EU. Každý stát provádí politiku zaměstnanosti samostatně a orgány EU se starají o jejich koordinaci a harmonizaci. Se vstupem do EU se otevřel pracovní trh a občané členských zemí mohou získat zaměstnání ve kterékoli členské zemi. Tento volný pohyb pracovníků je v ČR legislativně uzákoněn od 1. 10. 2004, co vstoupil v platnost Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Mezi dva velmi významné dokumenty týkající se politiky zaměstnanosti patří Charta základních sociálních práv pracujících a Sociální akční program (dále SAP). Oba byly přijaty v roce 1989. Charta základních sociálních práv pracujících má pouze deklarativní efekt. Zmiňuje zákaz diskriminace z důvodu národnosti při odměňování a určování pracovních podmínek, svobodu pohybu, rovný plat pro muže a ženy či

zlepšování pracovních podmínek. SAP je důležitým doplněním Charty a jeho cílem při přijetí bylo „*zlepšení životních podmínek, zvýšení účasti pracujících na rozhodování v podnicích a plná zaměstnanost.*“¹¹

Nejvýznamnějším bodem politiky zaměstnanosti EU je dlouhodobá nezaměstnanost, se kterou EU bojuje od roku 1989 pomocí ESF. „*Pod záštitou tohoto fondu byly zrealizovány mnohé projekty, např.*

- *program zaměřený na nezaměstnanost handicapovaných osob (HORIZONT)*
- *program na zvýšení zaměstnanosti žen (NOW)*
- *program nových kvalifikací a zaměstnávání (EUROFORM)*
- *program na potlačování nerovností na trhu práce (EQUAL).*“¹²

Základní problémy trhu práce v EU, které jsou tudíž zároveň hlavními problémy členských zemí, jsou dlouhodobá nezaměstnanost a nezaměstnanost mladých lidí.

Dlouhodobá nezaměstnanost dle statistik nejčastěji postihuje tyto skupiny osob:

- osoby s nízkou kvalifikací;
- osoby se sociálními a osobními handicapy;
- příslušníky etnických menšin;
- imigranty;
- osoby zdravotně postižené;
- obyvatele venkova nebo upadajících regionů;
- osoby dlouhodobě zaměstnané u jednoho zaměstnavatele a na jednom místě;
- mladistvé, zejména mladé problémové jedince;
- starší osoby v předdůchodovém věku.

Má negativní dopady jak pro stát, tak pro nezaměstnaného jedince. U státu se jedná především o navýšení transferových výdajů, což se negativně projevuje na státním rozpočtu. Pro jedince jsou to pak deprese, rozpad rodinných vztahů či ztráta pracovních návyků.

„*Nezaměstnanost mladých lidí může být způsobena buď jejich nedostatečnou kvalifikací, nebo nedostatkem zkušeností, které jsou požadovány zaměstnavateli.*“¹³

Nejúčinnějším nástrojem v této oblasti je hlavně včasná prevence, která se projevuje

¹¹ BRDEK, M. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: Aspi, 2002. s. 137. ISBN 80-86395-25-1

¹² BRDEK, M. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: Aspi, 2002. s. 137. ISBN 80-86395-25-1

¹³ BRDEK, M. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: Aspi, 2002. s. 151. ISBN 80-86395-25-1

snahou zabránit tomu, aby mladí lidé opouštěli vzdělávací systém předčasně. Důležité je také poradenství pro mladé lidi, které by jim mělo pomoc naučit se orientovat na trhu práce.

Ke snižování dlouhodobé zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí se nejčastěji užívají regionální programy zaměřené na zvyšování kvalifikace neboli účelové programy na lokálních trzích práce.

2.5.1 ÚČELOVÉ PROGRAMY NA LOKÁLNÍCH TRZÍCH PRÁCE

Již od 90. let minulého století se Česká republika potýká s nárůstem nezaměstnanosti, zvláště pak dlouhodobé nezaměstnanosti. Při řešení tohoto nárůstu se ukázalo, že vládní intervence jsou neefektivní a došlo k posílení významu regionální politiky zaměstnanosti. Na úřadech práce byly tedy zavedeny různé metody a opatření, jejichž smyslem *„je aktivovat nezaměstnanost a nezaměstnanost ohroženou zaměstnanou pracovní sílu a motivovat ji k participaci a k opětovnému zapojení se na pracovní trh.“*¹⁴ Takovými metodami a opatřeními jsou individuální a skupinová poradenství, motivační kurzy, výcvikové a rekvalifikační kurzy aj. Struktura a frekvence používaných metod a opatření závisí na rozhodnutí jednotlivých úřadů práce. Veškeré tyto postupy, které slouží k větší flexibilitě pracovního trhu, k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou a chrání nezaměstnané před dlouhodobou nezaměstnaností, nazýváme aktivní politika pracovního trhu. Základní podstatou aktivní politiky pracovního trhu je včasná aktivace a intervence. Aktivní politika pracovního trhu je v současné době nejvíce praktikována v rámci lokálních účelových programů. *„Lokální programy na trhu práce chápeme jako místní mobilizaci a koncentraci zdrojů pro posílení vlivu při řešení problémů a podmínek na nerozvinutých pracovních trzích.“*¹⁵

V legislativě ČR, respektive v Zákoně o zaměstnanosti, jsou lokální účelové programy zařazeny od října roku 2004. Zařazení programů do legislativy právě v tomto roce souvisí se vstupem ČR do EU a následný rozvoj programů v jednotlivých regionech pak logicky souvisí s možností čerpat ze Strukturálních fondů EU. Strukturální fondy EU jsou rozděleny do několika programů a pro lokální účelové programy je určen operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Program je

¹⁴ WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Účelové programy na lokálních trzích práce: jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2005, s. 30. ISBN 80-210-3867-5

¹⁵ WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Účelové programy na lokálních trzích práce: jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2005, s. 13. ISBN 80-210-3867-5

zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v oblastech:

- *adaptabilita* – např. další profesní vzdělávání, příprava podnikových lektorů apod.;
- *aktivní politika trhu práce* - rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe, podpora nových forem zaměstnání pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce apod.;
- *sociální integrace a rovné příležitosti* - poskytování sociálních služeb a podpora dalších nástrojů, které vedou k sociálnímu začleňování a k prevenci sociálního vyloučení, transformace pobytových zařízení pro cílové skupiny osob, zavádění procesu zvyšování kvality, kontroly a zajištění dostupnosti sociálních služeb, vzdělávací programy, kurzy, odborné vzdělávání pro sociálně vyloučené apod.;
- veřejná správa a veřejné služby - zefektivnění řízení lidských zdrojů ve veřejné správě, včetně vzdělávání zaměstnanců úřadů veřejné správy, aplikace moderních metod zvyšování výkonnosti, kvality a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb apod.;
- *mezinárodní spolupráce* - výměna zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy apod.;
- *technická pomoc* - financování aktivit spojených s řízením programu, např. platy pracovníků zapojených do řízení OP Výzkum a vývoj pro inovace.

Celoevropským důvodem vzniků lokálních programů byla myšlenka, že co se nepodařilo realizovat na centrální úrovni, by mohlo mít úspěch na úrovni regionální a že následné změny na lokální úrovni by mohly ovlivnit celkové národní cíle politiky zaměstnanosti. Přes mnohé studie se však nepodařilo statisticky potvrdit, zda takový vliv lokální programy opravdu mají či nikoli.

Evropská komise každoročně hodnotí situaci na trhu práce a následně dává doporučení těm členským státům, jejichž výsledky jsou neuspokojivé. Tato spolupráce umožňuje srovnávání výsledků a hlavně výměnu zkušeností. Zároveň však přináší i negativní dopady a to zejména na demokracii jednotlivých členských států v oblasti politiky zaměstnanosti.

Další 2 hlavní důvody nárůstu role lokálních účelových programů jsou, kromě výše zmíněného vstupu ČR do EU, zesílení požadavků na kvalifikaci a zesílení tlaků na snížení nákladů práce.

Činnost programů lze stručně shrnout do 4 fází – identifikace potřeb uchazečů, výběr vhodných uchazečů (tedy těch, kteří mají předpoklady zúčastnit se programu a úspěšně jej dokončit), adekvátní a kvalitní příprava uchazečů a podpora uchazečů při hledání práce.

Základním mechanismem pro fungování lokálních účelových programů je partnerství mezi různými aktéry trhu. Při vzniku tohoto partnerství je kromě kumulace financí a lidských zdrojů důležitá i identifikace společných cílů a metod.

V praxi dochází ke kombinaci 2 typů programů, které se aplikují dle potřeb lokálních trhů práce. Prvním typem jsou programy vysoce strukturované, obvykle zaměřené na jednoduché handicap a problémy. A druhý typ představují programy individualizované, které se zaměřují na kumulované handicap.

Pozitivní přínos lokálních účelových programů je viditelný na přístupech, kterými se tyto programy řídí.

- důraz na včasnou prevenci a aktivaci
- individuální přístup
- decentralizace politiky (z centrální úrovně na úroveň regionální)
- provázanost jednotlivých metod a opatření
- cílenost programů hlavně na znevýhodněné skupiny osob na trhu práce

Důležitým nástrojem, který používají ve svých lokálních programech všechny úřady práce, je individuální akční plán zaměstnanosti (dále jen IAP). IAP se řídí doporučeními dle vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí. Jedná se o písemný dokument, který vzniká na základě aktivní spolupráce pracovníka a klienta, který je uchazečem na úřadu práce nepřetržitě minimálně 5 měsíců. Obsahem IAP je popsání klientovi situace na trhu práce a cíle, kterých má být dosaženo. Dále jsou zde uvedeny metody, kterými se má cílů dosáhnout a to v co nejkratší době. Dodržování IAP je stvrzeno podpisy obou stran.

Principy IAP shrnují následující body:

- Uchazeč o zaměstnání se aktivně zapojuje do hledání zaměstnání.

- Pracovník uchazeče o zaměstnání včasné a cíleně informuje o volných pracovních pozicích.
- Spolupráce pracovníka a uchazeče je průběžně hodnocena a případně dochází k přehodnocení postupů, pokud nevedou k naplnění dohodnutého cíle.
- Služby poskytované uchazeči jsou cílené a diferencované dle potřeb uchazeče o zaměstnání. Tyto služby vždy vycházejí z možností daného úřadu práce.

Sestavení IAP přináší uchazeči mnoho výhod a zároveň povinností. Výhodou je individuální přístup k jeho situaci a tím i odhalení možných překážek a stanovení možností, jak tyto překážky odstranit. Povinností uchazeče je pak dodržovat body uvedené v IAP, účastnit se povinných školení a dodržovat termíny.

2.6 ANALÝZA TRHU PRÁCE V JIHOČESKÉM KRAJI

Obyvatelé Jihočeského kraje pracují hlavně v sekundárním sektoru a nadprůměrné zastoupení má i primární sektor (3. nejvyšší ze všech krajů), což je způsobeno již zmíněným velkým počtem rybníků a lesů. Konkrétně je nejvíce obyvatel zaměstnáno ve velkoobchodě, maloobchodě a opravách, což je z ekonomického hlediska největší odvětví české ekonomiky, takže to odpovídá celorepublikovému trendu. Dalšími odvětvími jsou stavebnictví, veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení, doprava a komunikace a zemědělství, lesnictví a rybolov. Zastoupení těžebního průmyslu je menší než 3% a hlavním důvodem je nedostatek surovin.

Z hlediska profesní struktury zaměstnanosti tvoří nejpočetnější skupinu v Jihočeském kraji kvalifikovaní dělníci. Jejich počet se sice snižuje, ale vzhledem k celorepublikovému poklesu drží Jihočeský kraj prvenství v zastoupení této profesní skupiny. Podíl ostatních skupin profesí odpovídá celorepublikovému průměru.

V současné době dochází v Jihočeském kraji ke snižování podílu pracovních míst s nižší kvalifikační náročností a naopak se zvyšuje podíl pracovních míst, která vyžadují vyšší kvalifikaci.

2.6.1 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V JIHOČESKÉM KRAJI

V tabulce číslo 1 můžeme vidět, že má míra nezaměstnanosti v jihočeském kraji v posledních dvou letech zvyšující se tendenci. Posledním dostupným údajem v době psaní této práce byl počet 16 800 nezaměstnaných osob.

V tabulce je také vidět vývoj nezaměstnanosti mužů a žen, který byl v roce 2000 významný a v roce 2010 je již rozdíl minimální.

Tabulka č. 1 – Míra nezaměstnanosti v jihočeském kraji

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nezaměstnaní celkem (tis. osob)	18,6	17,8	15,7	16,2	18,0	15,9	16,3	10,6	8,5	13,7	16,8
Obecná míra nezaměstnanosti celkem (%)	5,8	5,6	5,0	5,2	5,7	5,0	5,1	3,3	2,6	4,3	5,3
muži	4,3	4,4	4,0	4,0	5,0	4,2	3,8	2,2	1,7	4,1	5,1
ženy	7,9	7,2	6,3	6,6	6,6	6,1	6,8	4,7	3,9	4,5	5,5

Zdroj: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/nezamestnanost-xc>

Tabulka číslo 1 kopíruje vývoj v rámci celé ČR – počet nezaměstnaných se do roku 2004 zvyšoval. V roce 2005 díky ekonomickému růstu začalo docházet ke snižování počtu nezaměstnaných a to až do roku 2008, kdy počet nezaměstnaných klesl na historické minimum. Od roku 2009 již pak dochází k postupnému nárůstu bez náznaků budoucí změny této situace.

Dlouhodobě patří jihočeský kraj mezi kraje s nejnižší mírou nezaměstnanosti, zároveň však patří mezi kraje, kde jsou nejnižší mzdy.

Mezi nezaměstnanými v jihočeském kraji jsou nejčastěji osoby se středním vzděláním bez maturity a osoby se základním vzděláním, což také odpovídá celorepublikovému trendu. Stejně je to i s nezaměstnaností dle věku, která je stejně jako v ostatních krajích ČR nejvyšší ve skupině 25-29letých a 55-59letých osob.

3 ÚŘAD PRÁCE V PÍSKU

Jádrem celého systému politiky trhu práce jsou instituce služeb zaměstnanosti. Tyto instituce měly v Evropě původně podobu soukromých zprostředkovatelen práce. „V Českých zemích byla existence těchto institucí upravena již zákonem 1903. V první republice zákon předpokládal decentralizaci a upravoval zprostředkování práce uvnitř okresů i mezi okresy. Základem celého systému byly samostatné okresní zprostředkovatelný práce.“¹⁶

Změny nastaly po roce 1989, kdy došlo k přechodu centrálně plánovaného systému na tržní systém. Tento přechod sebou přinesl nový ekonomický jev – nezaměstnanost. Nová situace na trhu práce vyžadovala zavést příslušné institucionální nástroje a tak v roce 1990 zanikají krajské národní výbory a 1. srpna vzniká Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (dále MPSV). Postupně pak MPSV věci zavádí v jednotlivých okresech ČR síť úřadů práce, které dnes u nás tvoří páteř celé soustavy. Právním podkladem pro zakládání úřadů práce bylo opatření České národní rady č.306/1990 Sb., O zřízení úřadů práce.

3.1 ORGÁNY SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI

3.1.1 SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI MPSV ČR

MPSV vzniklo v červnu roku 1968. O rok později bylo zřízeno federální MPSV, které zaniklo v roce 1992 současně s koncem federace. Roku 1991 se MPSV stěhuje do budovy bývalého Ministerstva stavebnictví (Na Poříčním právu 1, Praha 2), kde má sídlo dosud. Budova MPSV je památkově chráněna a zapsána v UNESCO a Pražské památkové rezervaci.

Hlavním úkolem MPSV je řídit a kontrolovat výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Dále pak:

- a) zpracovávat celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti
- b) soustavně sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce
- c) zabezpečovat tvorbu a aktualizovat Národní soustavu povolání
- d) řídit úřady práce
- e) přijímat opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami
- f) spravovat a poskytovat prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti

¹⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 120. ISBN 80-86429-08-3.

- g) zabezpečovat rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce
- h) spolupracovat s příslušnými orgány veřejné správy členských států EU
- i) zřizovat státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením
- j) vézt centrální evidenci zájemců o zaměstnání
- k) udělovat a odnímat povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání
- l) vykonávat kontrolní činnost

K zabezpečení těchto úkolů využívá MPSV následující odbory: odbor trhu práce, odbor poradenství a zprostředkování, odbor financování služeb zaměstnanosti, odbor metodiky a správního řízení a odbor implementace programů ESF.

Po vstupu ČR do EU začalo MPSV vytvářet Národní akční plán zaměstnanosti, který má podpořit růst zaměstnanosti v ČR a prezentuje cíle a realizaci politiky zaměstnanosti ČR ve střednědobém horizontu.

3.1.2 ÚŘADY PRÁCE

Úřady práce jsou správními úřady, v jejichž čele stojí ředitel. Správní obvody úřadů jsou shodné s územními obvody okresů.

Jejich hlavní činnost lze dle § 8 v Zákoně o zaměstnanosti shrnout do následujících bodů:

- a) zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu
- b) spolupracují s mnoha subjekty (např. orgány sociálního zabezpečení, správními úřady, orgány státní zdravotní správy aj.)
- c) přijímají opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami
- d) zabezpečují a podporují projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce
- e) provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti
- f) poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti, zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

- g) poskytují zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vedou evidenci volných pracovních míst
- h) poskytují na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje
- i) vykonávají kontrolní činnost
- j) rozhodují, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, jestliže se nepodrobila vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření a byla na tuto možnost upozorněna

3.2 LEGISLATIVNÍ RÁMEC

3.2.1 ZÁKONÍK PRÁCE

Zákoník práce obecně upravuje právní odvětví pracovního práva. Vymezuje subjekty pracovního práva, zabývá se pracovním poměrem a živností, vznikem pracovních poměrů a jejich druhem, skončením pracovního poměru, tměnou pracovního poměru, pracemi konanými mimo pracovní poměr a odpovědností za škodu.

Původní Zákon č. 262/2006 Sb. prošel v roce 2011 významnou a obsáhlou novelizací. Nově tedy Zákoník práce najdeme pod zákonem číslo 365/2011. Mezi významné změny patří např. prodloužení zkušební doby z 3 na 6 měsíců, změna výše odstupného či nové definování závislé činnosti.

3.2.2 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti se týká zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Tento zákon je rozdělen na 8 částí a jednotlivé části se týkají vymezení politiky zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, aktivní politiky zaměstnanosti, kontrolní činnosti a v neposlední řadě upravuje zaměstnávání dětí. V době psaní této práce prošel novelizací a mezi nejdůležitější změny patří následující body novely:

- rozhodné období pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti se snížilo z 3 let na 2 roky
- studenti prezenčního studia, kteří při studiu pracovali a odváděli pojistné, mohou požádat o podporu v nezaměstnanosti

- nezaměstnaní pobírající podporu po dobu minimálně 2 měsíce a kterým bude nabídnuta veřejně prospěšná práce nebo veřejná služba a oni ji odmítnou, přijdou o podporu a budou vyřazeni z evidence ÚP
- ÚP mohou nově převádět zprostředkování zaměstnání na pracovní agentury
- novela ruší pojem „chráněná pracovní dílna“
- zrušena je ohlašovací povinnosti volného pracovního místa, tj. zaměstnavatel se sám může rozhodnout, zda nahlásí volné pracovní místo ÚP nebo si sám najde potřebné zaměstnance.

3.2.3 ZÁKON O MZDĚ, ODMĚNĚ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU

Zákon č. 1/1992 Sb., O mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku se zabývá následujícími okruhy: mzda a odměna za pracovní pohotovost, normování práce a průměrný výdělek.

3.3 ÚŘAD PRÁCE V PÍSKU

Činnost úřadů práce a jejich struktura jsou dány zákonem a tudíž v této kapitole jen stručně zmíním organizační strukturu a co které oddělení poskytuje.

V čele ÚP v Písku stojí ředitel JUDr. Jiří Brožák.

Nejnámějším oddělením ÚP je pro veřejnost oddělení poradenství ke zprostředkování zaměstnání. Toto oddělení pracuje s uchazeči o zaměstnání. Zde jsou uchazeči evidováni a následně rozdělováni dle odvětví k příslušným poradcům.

Oddělení trhu práce je nejvýznamnější pro mou práci. Zde dochází k uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a právě na toto oddělení se obrací firmy, které využívají těchto nástrojů. Dále jsou zde pracovnice, které mají na starosti regionální účelové programy (posledními programy byly „Cesta do práce“ a „Dobrá práce“) a pracovníci starající se o rekvalifikace. Kromě výše zmíněných oblastí se na tomto oddělení pracuje s cizinci, kteří si v ČR hledají práci.

Vzdělávací oddělení slouží pro další vzdělávání zaměstnanců úřadů práce. Písek je spádovou oblastí pro několik úřadů práce a denně se zde konají minimálně 2 školení. Z jednotlivých školení se následně sepisují hodnocení a statistiky, dle kterých se vytváří seznam školení pro následující roky.

Následující oddělení jsou důležitá pro chod ÚP, ale pro mou diplomovou práci nevýznamné, tudíž je zde jen vyjmenuji: oddělení kontrolní a právní a oddělení ekonomické.

Oddělení státní sociální podpory bylo do konce roku 2008 na Městském úřadu v Písku. Od ledna roku 2009 je součástí Úřadu práce v Písku a zajišťuje veškeré sociální dávky dané zákonem. Se změnami v zákoně došlo v roce 2012 k dalšímu přestěhování některých oddělení z Městského úřadu na ÚP, což se stalo velmi diskutovaným tématem, vzhledem k chybně nastavenému systému a velkému návalu uchazečů, kteří ke konci roku 2011 již nemohli žádat o příspěvky a museli tak čekat až na začátek roku 2012.

4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V RÁMCI ČR

Než přistoupíme k samotné kapitole, je velmi důležité definovat i pojem pasivní politika zaměstnanosti. Pasivními zásahy se stát snaží řešit již nastalou situaci – tedy nezaměstnanost dané osoby. Jedná se o vyplácení podpory v nezaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále APZ) je oproti hlavním a nejdůležitějším nástrojem v boji proti nezaměstnanosti. Dle tiskové zprávy MPSV ze dne 21. 2. 2005 pomáhá APZ zvyšovat zaměstnatelnost lidí. Definice zaměstnatelnosti se liší podle autorů. Weinert ji chápe jako „*schopnost jedince začlenit se do pracovního života*“¹⁷. Brown zase mluví o zaměstnatelnosti jako o schopnosti najít si zaměstnání, udržet si zaměstnání či získat nové zaměstnání. V praxi se tedy zaměstnatelnost projevuje tím, že je člověk díky svým schopnostem umístitelný na určitou pracovní pozici a že je schopen se na této pozici udržet.

Jen pomocí jednotlivých opatření a nástrojů APZ mohou úřady práce efektivně pomáhat uchazečům s hledáním nové práce. APZ se primárně zaměřuje na osoby z rizikových skupin dle §33 zákona 435/2004, aby došlo k zamezení jejich sociální exkluze. Jedná se zejména o uchazeče, kterým zdravotní stav, věk, péče o dítě či jiné vážné důvody znesnadňují vstup na pracovní trh.

APZ je velmi důležitá i z ekonomického hlediska, protože je méně finančně náročná než vyplácení sociální dávek vysokému počtu nezaměstnaných osob. Důležité je také chápat, že peníze vložené do APZ se vrátí formou daní ve chvíli, kdy si uchazeč najde zaměstnání.

V ČR se tématem APZ zabývají hlavně Sirovátka, Kulhavý, Mareš, Vyhlídal či Rákoczyová. Jejich studie a poznatky, které byly publikovány pod Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, byly velkým zdrojem informací při zpracování této práce. Na mezinárodní úrovni se tématem APZ zabývají hlavně Koning, Mosley či Schmid. První dva zmiňovaní jsou zastánci názoru, že APZ sama o sobě nemůže ovlivnit celkovou nezaměstnanost, pokud se nesníží frikční nezaměstnanost.

Zabezpečování APZ má na starosti MPSV a jednotlivé ÚP. Financována ze státního rozpočtu.

¹⁷ WEINERT, P. et al. *Employability: From Theory to Practice*. New Brunswick:Transaction Publishers, 2001. p. 51. ISBN 0-7658-0879-X

APZ vymezuje Zákon o zaměstnanosti, kde jsou také vyjmenovány všechny užívané nástroje, které jsou následující:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Nelze však AZP zjednodušovat jen na tyto nástroje. Její součástí jsou dále veškerá poradenství směřující k zajištění práce, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy, o kterých jsem se zmínila již v první kapitole.

4.1 REKVALIFIKACE

*„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“*¹⁸ V zákoně je přesně vymezeno, kdo může rekvalifikaci provádět a úřady práce musí z tohoto zákona vycházet při uzavírání dohod s jednotlivými zařízeními provádějícími rekvalifikaci. V dohodě jsou pak vymezeny základní informace o příslušné rekvalifikaci – o jakou se bude jednat pracovní činnost, v jakém rozsahu bude rekvalifikace probíhat, jak budou ověřovány získané dovednosti apod.

Ve chvíli, kdy má příslušný ÚP podepsanou dohodu s akreditovaným rekvalifikačním zařízením, vybírá vhodné uchazeče, kteří se rekvalifikace zúčastní a sepíše dohodu i s nimi. Vhodným uchazečem je takový uchazeč, pro kterého bude rekvalifikace přínosem a který v minulosti neporušil dohodu o výkonu rekvalifikace. V dohodě je přesně vymezeno, co se považuje za porušení a jaké jsou za toto porušení

¹⁸ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 108, odst. 1) In Integrovaný portál MPSV [online], Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf>

sankce. Rekvalifikaci hradí za účastníka ÚP a proto je výběr vhodných uchazečů velmi důležitý. V opačném případě by se mohl rekvalifikace zúčastnit kdokoli a to by bylo velice nákladné a neefektivní.

Od 1. 1. 2012 si uchazeči mohou sami vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení. Podmínkou však je, aby zařízení mělo akreditovaný vzdělávací program, a dále musí ÚP posoudit uplatnitelnost této rekvalifikace.

Obecně existují 2 druhy rekvalifikací – specifická a nspecifická. O specifickou rekvalifikaci se jedná v případě, kdy je uchazeči slíbeno zaměstnání od zaměstnavatele a rekvalifikace je zaměřena na konkrétní profesi. U nspecifické rekvalifikace účastník nemá slíbené zaměstnání a je školen v dovednostech, které zvyšují jeho uplatitelnost na trhu práce (např. práce s PC).

Podle typu pak rekvalifikace dělíme na profesní a doplňkové. Při profesní rekvalifikaci se poskytuje kvalifikace pro novou profesi. Doplňková rozšiřuje kvalifikaci pro určitou profesi.

Výše podpory po dobu rekvalifikace je 60% průměrné čisté mzdy z předchozího zaměstnání uchazeče.

Kromě rekvalifikace poskytované uchazečům registrovaným na ÚP, může být rekvalifikace prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. V tomto případě pak vzniká dohoda mezi ÚP a zaměstnavatelem. Rekvalifikace probíhá v pracovní době zaměstnance a slouží ke zvýšení jeho znalostí a kvalifikace. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

4.2 INVESTIČNÍ POBÍDKY

Investiční pobídky slouží k hmotné podpoře vytváření nových pracovních míst a k rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců. Aby mohla být zaměstnavateli poskytnuta hmotná podpora, musí vytvořit nová pracovní místa v oblasti, kde je míra nezaměstnanosti minimálně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Tato podpora pak slouží na částečnou úhradu nákladů, které zaměstnavatel musí vynaložit na rekvalifikaci či zaškolení nových zaměstnanců nebo které vynaložil na vytvoření nového pracovního místa. Na jiné účely nesmí být finanční prostředky použity. Její výši a formu stanovuje vláda nařízením, které bere v úvahu situaci na daném trhu práce.

4.3 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.“¹⁹ Výše příspěvku odpovídá skutečné mzdě za daného zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Veřejně prospěšná místa jsou určena zejména pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče.

4.4 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ MÍSTA

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.“²⁰ Za společensky účelné místo je považováno i místo, které vytvoří sám uchazeč a to za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Výše příspěvku činí maximálně šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a je závislá na míře nezaměstnanosti v daném okrese. V případě, že je zřízeno více než 10 míst, zvyšuje se příspěvek až na osminásobek této průměrné mzdy. Maximální doba vyplácení příspěvku je 6 měsíců, resp. 12 měsíců pokud zaměstnavatel zaměstná osobu, které je dle zákona věnována zvýšená pozornost.

4.5 PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ

Příspěvek je poskytován zaměstnavateli, který zaměstná osobu, které je dle zákona věnována zvýšená pozornost. Příspěvek je vyplácen zaměstnavateli po dobu maximální 3 měsíců a činí maximálně polovinu minimální mzdy.

¹⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 112, odst. 1) In Integrovaný portál MPSV [online], Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf>

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 113, odst. 1) In Integrovaný portál MPSV [online], Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf>

4.6 PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK

Tento příspěvek může být na základě dohody přiznán osobě, která přestala být uchazečem o zaměstnání a stala se samostatně výdělečně činnou. Příspěvek je poskytován na dobu 5 měsíců a maximálně měsíční výše činí 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. Příspěvek je jednorázově vyplacen za celé dohodnuté období a to nejdéle do 30 dnů ode dne uzavření dohody. Tento příspěvek pak osobě samostatně výdělečně činné slouží na provozní náklady.

4.7 PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM

Pokud zaměstnavatel při přechodu na nový podnikatelský program nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může si zažádat o tento příspěvek. Příspěvek ve výši poloviny minimální mzdy je pak zaměstnavateli vyplácen za každého zaměstnance po dobu maximálně 6 měsíců a to na částečnou úhradu mezd zaměstnanců.

4.8 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se této problematice věnuje část třetí. Nástroje věnující se této problematice jsou tedy odděleny od ostatních, ale rozhodně patří mezi nástroje AZP.

Osobou se zdravotním postižením se dle zákona chápe zdravotně postižená osoba v prvním, druhém či třetím stupni nebo osoba uznaná úřadem práce za zdravotně znevýhodněnou. Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením a těmto osobám je věnována zvýšená pozornost.

V rámci zvýšené pozornosti existují na podporu zaměstnanosti zdravotně postižených osob tyto nástroje:

- pracovní rehabilitace
- chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

4.8.1 PRACOVNÍ REHABILITACE

Při pracovní rehabilitaci je hlavním cílem pomoc uchazeči se získáním a udržením vhodného místa. Jedná se zejména o poradenskou činnost. Je zabezpečována

a hrazena místně příslušnými úřady práce, které spolupracují s příslušnými rehabilitačními středisky. V rámci pracovní rehabilitace je sestavován individuální plán, který vychází zejména ze zdravotní způsobilosti uchazeče vykonávat soustavné zaměstnání.

ÚP pomáhá zdravotně postiženým osobám připravit se na práci, která je pro ně nejvhodnější a tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců. Provádí se buď na pracovištích, která jsou uzpůsobena zdravotnímu postižení uchazeče, nebo v chráněných dílnách nebo ve vzdělávacích střediscích státu. Cílem přípravy k práci je pomoci zdravotně postiženému jedinci osvojit si dovednosti, které bude potřebovat ve svém zaměstnání.

4.8.2 CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO

Chráněným pracovním místem se rozumí pracovní místo, které vytvoří zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením a to nejméně na dobu 2 let. Zaměstnavateli za každé vytvořené chráněné pracovní místo náleží příspěvek. Tento příspěvek je maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel vytvoří více než 10 takových míst, může dostat příspěvek až ve výši čtrnáctinásobku uvedené průměrné mzdy. Zaměstnavatel o tento příspěvek žádá každý měsíc a musí předložit doklady o tom, že nedluží na daních ani na pojistném.

Součástí tohoto paragrafu byla i chráněná pracovní dílna, ta však byla novelou zrušena a ti zaměstnavatelé, kteří využívali tohoto nástroje, automaticky přecházejí na režim chráněného pracovního místa.

4.8.3 PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Tento příspěvek je určen pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením. Příspěvek je vyplácen čtvrtletně ve výši mzdových nákladů za zaměstnance se zdravotním postižením, nejvýše však 8 000Kč za měsíc.

5 SPECIFIKA UPLATŇOVÁNÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V REGIONU PÍSEK

5.1 OBECNÉ INFORMACE

Dle platného zákona o zaměstnanosti mohou ÚP dle situace na trhu specifikovat využívání APZ dle potřeb oblasti, ve které působí. Následující kapitola je věnována konkrétnímu využívání APZ Úřadem práce v Písku dle specifik dané oblasti.

O tom, zda bude danému zaměstnanci umožněno využít některý z nástrojů APZ, rozhoduje zprostředkovatel práce. V případě zaměstnavatelů a zaměstnanců o věci rozhoduje příslušný pracovník z oddělení trhu práce. Konečné rozhodnutí má pak ředitel ÚP.

Jednotlivé žádosti se posuzují podle zákona a prováděcích předpisů, situace na trhu práce v regionu a momentálního stavu rozpočtových prostředků. Každý rok jsou na základě těchto kritérií sestavovány „Zásady ÚP v Písku pro financování jednotlivých nástrojů APZ“. Dle těchto zásad pak klíčoví pracovníci, s ohledem na problematičnost umístěvaného uchazeče o zaměstnání, postupují. V mé práci pro popis specifik APZ využívám údaje z roku 2011, protože pro rok 2012 ještě podmínky nebyly zcela uzavřeny a bude docházet k mnoha změnám.

5.2 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ MÍSTA

Výše příspěvku závisí na stanovené týdenní pracovní době a v případě zkráceného úvazku je příspěvek úměrně krácen. Příspěvek se poskytuje hlavně uchazečům, kterým je dle zákona třeba věnovat zvýšenou péči. Je poskytován minimálně na 3 měsíce. V případě, že zaměstnavatel podepíše s uchazečem smlouvu na 6 měsíců, má nárok na příspěvek pouze za 3 měsíce. Pro rok 2011 byla navržena základní výše příspěvku 5 000. Pro vybrané skupiny pak výše příspěvku vypadala následovně:

- osoby mladistvé – 10 000 Kč
- osoby starší 50 let – 8 000 Kč
- osoby starší 55 let – 10 000 Kč

5.3 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Tento příspěvek byl v roce 2011 poskytován až do doby 1 roku a vycházelo se hlavně z problematičnosti umísťovaného uchazeče a z výše úvazku. Opět byl tento příspěvek poskytován hlavně uchazečům, kterým bylo třeba věnovat zvýšenou pozornost. Při posuzování, zda příspěvek bude uchazeči přiznán, se bral ohled i na to, zda již uchazeč tento příspěvek v minulosti využíval a prioritně byl uznán těm uchazečům, kteří na VPP nebyli předtím umístěni. Výše příspěvku byla stanovena maximální částkou 13 400 Kč.

5.4 PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ

Příspěvek byl poskytován po dobu maximálně 3 měsíců a to těm uchazečům, kteří měli specifické problémy s umístěním na trhu práce. Rozpětí výše příspěvku byla 1 000 Kč – polovina minimální mzdy. Doba i výše příspěvku se odvíjela od individuálních potřeb uchazeče a náročnosti profese.

5.5 REKVALIFIKACE

5.5.1 REKVALIFIKACE UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání a při posuzování vhodnosti rekvalifikace se přihlíží k následujícím skutečnostem:

- posouzení dosavadní kvalifikace uchazeče a zájemce, nevhodnost oboru pro trh práce
- posouzení osobnostních předpokladů a schopností pro obor rekvalifikace
- zdravotní stav
- vhodnost doplnění dovednosti, nebo vědomosti pro trh práce k již získané odbornosti
- uchazeče nebo zájemce
- pro změnu profese - posouzení možného uplatnění na trhu práce ve změněné nebo příbuzné profesi
- posouzení oboru pro zahájení samostatné výdělečné činnosti

- uchazeč nemá uplatnění na trhu práce ve své profesi, nebo jí nemůže ze zdravotních důvodů vykonávat
- nutnost složení některých zákonem předepsaných zkoušek nutných k výkonu profese

5.5.2 REKVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ

Hlavní důvody pro přiznání příspěvku na tento druh rekvalifikace byly stanoveny následovně:

- získání dovedností nebo vědomostí pro udržení zaměstnání
- získání vyšší kvalifikace pro nové technologie výroby u zaměstnavatele
- změna výrobního programu zaměstnavatele

5.6 INVESTIČNÍ POBÍDKY

Vzhledem k tomu, že se v regionu okresu Písek míra nezaměstnanosti dlouhodobě pohybuje výrazně pod hranicí průměrné míry nezaměstnanosti v ČR a není předpoklad, že by se tato míra v nejbližším období výrazně zvýšila, tak tento nástroj APZ není proto v podmínkách ÚP v Písek použitelný a nutný.

5.7 PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM

Výše příspěvku byla stanovena až do výše poloviny minimální mzdy na každého zaměstnance ohroženého přechodem na nový podnikatelský program. Maximální doba vyplácení příspěvku pak byla stanovena na 6 měsíců.

5.8 PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK

Tento příspěvek je vyplácen individuálně dle daného uchazeče a dle oblasti podnikání, pro kterou se rozhodl. Platí zde tedy podmínky obecné, které byly zmíněny v předchozí kapitole.

5.9 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

V rámci pracovní rehabilitace se ÚP v Písku zaměřuje zejména na osoby se zdravotním postižením, které mají ze zákona nárok na invalidní důchod a na mimořádné výhody prvního, druhého a třetího stupně.

Výše příspěvku na chráněné pracovní místo byla v roce stanovena až do částky 50 000 Kč, při dodržení limitu na 1 pracovní místo.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů byl poskytován až do výše 30 000 Kč/rok při dodržení limitu na 1 místo. Prioritně byl vyplácen neziskovým organizacím nebo zaměstnavatelům, kteří začali provozovat chráněnou pracovní dílnu a to podobu 2 let.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 VÝZKUM

Vzhledem k cílům práce byl použit kvantitativní výzkum, díky kterému lze získat konkrétní numerická data, která lze následně lépe interpretovat. „V kvantitativním výzkumu se realita zachycuje pomocí proměnných, jejich hodnoty se zjišťují měřením a primárním cílem je nalézt, jak jsou proměnné rozloženy a zvláště, jaké jsou mezi nimi vztahy a proč tomu tak je.“²¹ Abychom ověřili naše závěry a odstranili ostatní proměnné, které ovlivňují naše výsledky a nejsou součástí našeho výzkumu, tak při analyzování dat využíváme statistických metod, které jsou popsány v kapitole Realizace výzkumu.

Z mnoha nabízených metod kvantitativního výzkumu byl vybrán dotazník, který je jednou ze základních kvantitativních metod. Vzhledem k velikosti výzkumného vzorku se totiž metoda jevila jako nejeftektivnější. Dalším faktorem pro výběr dotazníku byly časové možnosti firem. Velmi podstatným faktorem, který vedl k výběru dotazníku, je i zachování anonymity.

6.1 PŘEDMĚT A CÍLE VÝZKUMU

Hlavní cíl výzkumu byl stanoven následovně: *Zjistit, jak jsou firmy na Písecku spokojeny s poskytováním služeb na ÚP v Písku – zda jsou spokojeny personálem a s poskytovanými nástroji.* Dále pak bylo cílem zjištění, jaké typy firem, z hlediska velikosti a odvětví, využívají služeb ÚP v Písku a jak často.

Stanoveny byly následující výzkumné otázky:

- 1. Zjistit spokojenost firem s přístupem zaměstnanců ÚP v Písku.**
- 2. Zjistit spokojenost firem s jednotlivými nástroji APZ.**
- 3. Zjistit, který z nástrojů APZ je nejvíce užívaný a proč.**
- 4. Zjistit, jaké je demografické rozložení firem, které využívají služeb ÚP.**
- 5. Zjistit, zda existuje souvislost mezi sídlem firmy a frekvencí využívání služeb ÚP v Písku.**
- 6. Zjistit, zda existuje souvislost mezi velikostí firmy a frekvencí využívání služeb ÚP v Písku.**
- 7. Zjistit, jaký je názor firem na centralizaci – zda s ní firmy souhlasí nebo ne.**

²¹ PUNCH, K. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008, s. 12. ISBN 978-80-7376-381-9

Zkoumání bylo zaměřeno na firmy, které spadají pod působnost ÚP v Písku a které aktivně využívají služeb úřadu.

6.2 FORMULACE HYPOTÉZ

„Hypotéza je domněnka, podmíněně pravdivý výrok o vztahu mezi dvěma či více jevy, o existenci nějakého faktu, fenoménu, procesu apod. a jejich příčinách, o jejich změnách atd.“²² Stanovené hypotézy se výzkumem mohou buď potvrdit (verifikovat) nebo vyvrátit (falzifikovat). Oba závěry jsou pro výzkum stejně cenné.

Dle Gavory je důležité dodržet při stanovování hypotéz tzv. zlatá pravidla hypotézy.²³

- Hypotéza je tvrzení, které je vyjádřeno oznamovací větou.
- Hypotéza musí vyjadřovat vztah mezi dvěma proměnnými. Proto musí být hypotéza vždy formulována jako tvrzení o rozdílech, vztazích nebo následcích.
- Hypotézu musí být možno empiricky ověřovat. Proměnné, které v hypotéze vystupují, musí být měřitelné.

Tématu „hypotézy“ je věnována část kapitoly „Analýza dat“, ve které jsou popsány jednotlivé typy hypotéz v souvislosti s výpočtem chí-kvadrátu.

Hypotézy byly stanoveny na základě analýzy mnoha dokumentů a statistických ročenek ÚP v Písku. Hlavně na základě statistik bylo možné stanovit v hypotézách, kolik procent firem se vyjádří k daným otázkám tím daným způsobem.

Hypotéza č. 1: „Více než polovina firem bude spokojena s přístupem zaměstnanců ÚP v Písku.“ Tato spokojenost bude měřena dle odpovědí na výroky o zaměstnancích, které se týkají: chování zaměstnanců, srozumitelnosti vyjadřování, profesionality, poskytování informací a pomoci při řešení problémů. Mezi spokojené firmy budou zařazeny firmy s odpověďmi „spokojen“ a „spíše spokojen“.

Hypotéza č. 2: „Více než polovina firem bude spokojena s nástroji poskytovanými ÚP v Písku.“ Mezi odpovědi vyjadřující spokojenost budou patřit odpovědi „velmi

²² REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 60. ISBN 978-80-247-3006-6

²³ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2001, s. 53. ISBN 80-85931-79-6

spokojen“ a „spíše spokojen“. Odpovědi budou sečteny dohromady a výsledek bude vyjadřovat celkovou spokojenost se všemi nástroji.

Hypotézy č. 1 – 2 byly stanoveny po přečtení výročních zpráv a hlavně na základě pochval a stížností, které v minulosti firmy podaly na ÚP v Písku.

Hypotéza č. 3: *„Nejčastěji využívaným nástrojem budou společensky účelná místa.“* Hodnoty pro potvrzení této hypotézy budou vycházet z otázky č. 6: *„Vyberte prosím 1 nástroj, který využíváte nejčastěji a stručně popište jeho silné a slabé stránky.“* Ten nástroj, který si vybere nejvíce firem, bude chápán jako nejčastěji využívaný. Hypotéza vychází z autorčina dvouměsíčního pozorování činnosti oddělení trhu práce na ÚP v Písku.

Hypotéza č. 4: *„Více než 70% firem, které odpoví na dotazník, budou mít sídlo v Písku.“* K potvrzení či vyvrácení této hypotézy budou sloužit odpovědi na otevřenou otázku č. 11: *„Uveďte prosím sídlo Vaší firmy.“* Procentuální údaj byl stanoven na základě analýzy registru firem, v němž více než 70% firem mělo sídlo z Písku. Z toho důvodu předpokládám stejné zastoupení píseckých firem ve vrácených dotaznících.

Hypotéza č. 5: *„Více než polovina firem, které využívají nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, bude působit v oblasti služeb.“* Na základě analýzy trhu práce v jihočeském kraji, byla v dotazníku v otázce č. 13 uvedena odvětví, která mají v tomto kraji největší zastoupení. Mezi služby budou zahrnuty odpovědi d) až k), příp. i odpovědi v otevřené odpovědi l).

Dle souhrnného seznamu, který mi byl poskytnut, jsem provedla předběžnou analýzu dat a na jejím základě byly stanoveny hypotézy č. 4 a č. 5.

Hypotéza č. 6: *„Firmy se sídlem v Písku budou poměrně často až pravidelně využívat služby ÚP častěji, než firmy se sídlem v jiném městě.“* Hypotéza vychází z analýzy dokumentů a následného názoru autorky práce. Vyhodnocené odpovědi otázek č. 1 a č. 13, budou seříděny dle parametrů uvedených v hypotéze č. 8. Poté bude zjištěno, zda existuje souvislost mezi sídlem a frekvencí využívání služeb ÚP v Písku. Bude zjišťováno, zda písecké firmy budou častěji, než firmy se sídlem v jiném městě,

odpovídat „poměrně často“ a „pravidelně“. Hypotéza bude potvrzena tehdy, když aritmetický průměr těchto dvou odpovědí bude vyšší než aritmetický průměr těchto odpovědí u firem z ostatních měst.

Hypotéza č. 7: „*Poměrně často až pravidelně budou služeb ÚP v Písku nejvíce využívat firmy od 11 do 50 zaměstnanců.*“ Hypotéza vychází z analýzy dokumentů a následného názoru autorky práce. K potvrzení či vyvrácení hypotézy budou seříděny odpovědi u otázek č. 1 a č. 12 a následně bude provedena analýza těchto dat. Bude zjištěn počet firem, které odpověděli u otázky č. 1 „poměrně často“ nebo „pravidelně“ a z tohoto počtu pak bude zjišťováno, kolik zaměstnanců jednotlivé firmy mají. Hypotéza bude potvrzena v případě, že více než 70% firem, které takto odpoví, bude mít od 11 do 50 zaměstnanců.

Hypotéza č. 8: „*Více než polovina firem, které budou o připravované centralizaci vědět, odpoví, že s tímto vládním krokem nesouhlasí.*“ Hypotéza vychází z různých diskuzí, které o dané problematice proběhly. Z odpovědí na otázku č. 8: „Kde jste se poprvé dozvěděl/a o centralizaci ÚP?“ budou vyloučeny odpovědi „o ničem takovém nevím“. Tím zůstanou pouze firmy, které o centralizaci vědí a ty budou vzorkem pro potvrzení či vyvrácení hypotézy č. 10.

U pojmu „více než polovina“ se za počet potvrzující hypotézu považuje polovina počtu přijatých dotazníků + 1 a více. Pokud je v hypotéze stanoveno např. minimálně 50%, tak je za počet potvrzující hypotézu považována přesně polovina počtu přijatých dotazníků a více.

6.3 METODA POUŽITÁ VE VÝZKUMU

Jak již bylo zmíněno výše, základem výzkumu byl dotazník. Dotazník lze jednoduše definovat jako písemný způsob dotazování. Vychází z výzkumných otázek – na jejich základě zjistíme, pro které proměnné potřebujeme data.

Důkazem dobře sestaveného dotazníku, je jeho reliabilita a validita. Reliabilita znamená stálost odpovědi, tj. zda respondent odpoví na otázku stejně, když mu ji dáme podruhé. Validitou dotazníku pak chápeme, zda měří to, co skutečně měřit má. „*Čím*

*větší má respondent pozitivní a kooperativní náladu při práci s dotazníkem, tím je větší reliabilita, validita a návratnost.*²⁴

Velmi diskutovaným tématem při používání dotazníku je jeho návratnost, tj. kolik respondentů nám dotazník vrátí. Pesimistické odhady v mnoha odborných literaturách zmiňují, že návratnost neatraktivního a špatně sestaveného dotazníku je mezi 5 – 20%. Nízká návratnost v sobě skrývá otázku, do jaké míry jsou získaná data reprezentativní pro populaci. Z toho důvodu je žádoucí, aby návratnost dotazníků byla alespoň 60%

Při sestavování dotazníku se řídíme několika zásadami. Zásadou číslo jedna je srozumitelnost otázky. Snažíme se vyvarovat cizím slovům, odborným termínům (pokud není výzkum zaměřen jen na určitou skupinu, která termíny dobře zná) či dvojsmyslům. Dále musí být otázky jednoznačné – každý respondent, který si otázku přečte, jí musí porozumět stejně. Důležitá je taktost při sestavování otázek, zvláště pokud je dotazník zaměřen na soukromí respondenta. Ve správně sestaveném dotazníku by se neměly objevit sugestivní otázky (např. souhlasíte s trestem smrti, že ano?).

Pro správné sestavení dotazníku je klíčové i umístění jednotlivých typů otázek. Na začátek dotazníku je třeba dát úvod s žádostí o vyplnění. V úvodu by měly být uvedeny následující informace: představení tazatele, účel šetření, informace o využití získaných dat a v neposlední řadě i časový údaj uvádějící, kolik času vyplnění dotazníku respondentovi přibližně zabere. Za úvodem následují otázky úvodní, skrz které navazujeme vztah s respondentem. Poté vkládáme otázky snadné, které postupně přechází v nejtěžší otázky. Po vyplnění nejtěžších otázek se předpokládá, že je respondent unaven a tak mají být následující otázky o něco lehčí, ale stále významné pro výzkum. V poslední části dotazníku se pak nacházejí otázky lehčí a méně důležité a nakonec otázky sociodemografické. Nestravitelné otázky typu „byl/a jste někdy nevěrný/á“ vkládáme na konec dotazníku, abychom v případě, že se respondent rozzlobí a odejde, měli ostatní otázky již vyplněné.

Aby prováděný výzkum splnil stanovené cíle, byl použit standardizovaný dotazník, tj. všechny firmy obdržely stejný dotazník se stejnými otázkami. Otázky byly otevřené, polozevřené i uzavřené a byly kombinovány tak, aby byla v co největší možné míře udržena pozornost osoby, která dotazník vyplňovala. Dotazník tvoří zejména hodnotící otázky, které jsou v dotazníku umístěny za sebou a mohly by tudíž svádět ke

²⁴ PUNCH, K. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008, s. 61. ISBN 978-80-7376-381-9

stereotypním odpovědím. Proto byly v otázkách obměněny škály hodnocení a některé otázky byly přepólovány, aby byla osoba v dané firmě nucena otázky opravdu číst. Velkým dilematem bylo použití odpovědi „nevím“. Existuje možnost tzv. vynucené volby neboli vynechání únikových odpovědí. Mnohé odborné publikace se ale shodují na tom, že tento krok může výzkumu ublížit právě nucenou volbou „něco zaškrtnout“. Proto byly v dotazníku únikové odpovědi ponechány.

Mnohé publikace nabízejí mnohá doporučení, kolik otázek by měl mít dotazník a jak dlouhá by měla být doba dotazování. Nejčastěji je udávána optimální hranice 40 – 50 otázek a doba na vyplnění 20 minut. V praxi se nejčastěji setkáváme s dotazníky, které většinou nepřekročí optimální počet otázek, ale svou náročností až dvojnásobně překročí dobu určenou na vyplnění. Vzhledem k hodnotícím otázkám, které zaberou více času, byl zvolen dotazník se 13 otázkami.

6.4 VÝBĚR VZORKU

Vzorek jednoduše definujeme jako vybranou část populace. Existuje mnoho různých způsobů, jak docílit reprezentativního vzorku. V tomto výzkumu byl výběr zjednodušený, protože vzorek vycházel z registru ÚP v Písku. V registru se nachází 913 firem. Z tohoto počtu bylo v registru označeno 455 firem, které využívají služeb ÚP, a tyto firmy vytvořily první seznam. Registr je totiž několik let starý a ukázalo se jako nutné a potřebné seznam 455 firem postupně projít. Nejdříve byly odstraněny firmy, které již zanikly nebo se sloučily s jinými firmami. Nově vzniklý seznam byl pak porovnán se seznamy oddělení trhu práce, kvůli vyloučení firem, které již s ÚP v Písku nespolupracují.

Z původních 455 firem se seznam snížil na 230 firem, které se staly konečným vzorkem výzkumu.

6.5 SBĚR DAT

Vzhledem k počtu respondentů a k zachování anonymity bylo zvoleno internetové dotazování. Pro oslovené firmy je příjemnější, že mohou dotazník vyplnit, až budou chtít, což zvyšuje jejich kooperativní náladu a také hodnotu získaných dat. Zároveň se však zvyšuje riziko, že bude malá návratnost dotazníků. Proto byla co

nejvíce zdůrazňována anonymita dotazníku a dotazník byl krátký s co nejmenším počtem povinných otevřených otázek.

Původní myšlenka zasílat dotazníky formou přílohy na jednotlivé e-maily z registru ÚP v Písku, musela být z důvodu mnoha nedostatků zamítnuta. Mezi hlavní nedostatky patřila ztráta anonymity, protože vyplněné dotazníky by chodily z e-mailů firem, a dále náročnost se zadáním dotazníku a jeho vyplňováním. Muselo by být konkrétně určeno, jak má být dotazník vyplňován a to by vyžadovalo užívání stylů a hlavně dobrou orientaci v jednotlivých otázkách. Tím pádem by dotazník zabral firmám mnohem více času a následně by jej ještě museli uložit a opětovně zaslat v příloze zpět.

Z těchto důvodů byl zvolen internetový portál www.vyplnto.cz, kde lze zadat dotazníky a pak jen stačí zaslat odkaz daným firmám, ty dotazník vyplní a systém uloží anonymně odpovědi.

Společně s odkazem na tento portál byl v e-mailech se žádostí o vyplnění dotazníku zaslán v příloze letáček, který informuje o všech nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, které ÚP v Písku poskytuje. Kromě toho, že firmám tento letáček mohl pomoci při vyplňování dotazníku, tak byl určen i pro ty, kteří se díky dotazníku dozvěděli o některém z nástrojů a rádi by jej začali využívat. Letáček byl vytvořen z kapitol „Aktivní politika zaměstnanosti v rámci ČR“ a „Specifika uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Písek“.

Žádost o vyplnění dotazníku vypadala následovně:

Dobrý den,

mé jméno je Soňa Jiroutová a jsem studentkou fakulty pedagogické (obor sociální práce) na Západočeské univerzitě v Plzni. Provádím výzkum pro mou diplomovou práci na téma "Vaše spolupráce s Úřadem práce v Písku".

Dotazník je zcela anonymní a dostanete se k němu přes tento odkaz: <http://vase-spoluprace-s-uradem-pra.vyplnto.cz/>.

V dotazníku nejsou žádné údaje, které by narušovaly jeho anonymitu a dotazník se v rámci serveru [vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz) uloží a tím je dotazník vyplněn. Dotazník je sestaven tak, aby umožňoval co nejrychlejší vyplnění, protože si velmi vážím Vašeho času. Celé vyplnění Vám zabere maximálně 8-15 minut. (V závislosti na odpovědích.)

Ve chvíli, kdy budu mít výsledky vyhodnoceny, předám závěrečnou zprávu řediteli Úřadu práce v Písku, který ji předloží na zasedání pracovníků úřadu. Váš názor tedy může v mnohém ovlivnit poskytování služeb.

V příloze Vám jako poděkování za Váš čas zasílám část z mé diplomové práce - jedná se o přehled nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které můžete využívat a ve 2. kapitole je přehled výše příspěvků pro rok 2011 - snad Vám tento přehled bude užitečný a možná v něm najdete příspěvek, o kterém jste nevěděli a o který můžete zažádat.

Pokud jste e-mail dočetli až sem, chci Vám moc poděkovat! Je pro mne velmi důležité dokončit mé studium a vy mi vyplněním dotazníku velmi pomůžete k dosažení tohoto cíle.

S přáním krásného dne

Soňa Jiroutová

6.6 ANALÝZA DAT

„Před samotnou analýzou je zapotřebí data připravit – jedná se o nahrání dat a jejich čištění. Čištění dat označuje prozkoumání a pročištění dat dříve, než se začne s jejich analýzou.“²⁵ Výsledky převedené do programu Excel byly uspořádány a zkontrolovány. Následně byla data postupně zpracovávána dle jednotlivých otázek do grafů a tabulek a byly zjišťovány vztahy mezi jednotlivými daty a četnosti jednotlivých odpovědí. Důležitou součástí analýzy dat bylo potvrzení jednotlivých hypotéz.

Pro potvrzení hypotéz je nejlepším způsobem využití tzv. chí-kvadrátu. Při výpočtu chí-kvadrátu vycházíme z hodnot očekávaných a skutečných. Hodnoty očekávané jsou ty hodnoty, které jsme si stanovili hypotézou. Tyto hodnoty pak porovnáváme s hodnotami skutečnými, neboli těmi hodnotami, které reálně vyšly v daném výzkumu. Vzorec pro výpočet chí-kvadrátu je tedy následující:

$$\chi^2 = \sum \frac{(n - o)^2}{o}$$

Ve vzorci „n“ znamená skutečné hodnoty a „o“ jsou hodnoty očekávané.

Při práci s chí kvadrátem tedy pracujeme s hypotézami, a proto jim zde bude věnován odstavec. Při výpočtu chí-kvadrátu rozdělíme data do 3 sloupců. První sloupec tvoří hypotéza H1. Touto hypotézou označujeme námi stanovenou hypotézu, o které

²⁵ PUNCH. K. Základy kvantitativního šetření. Praha: Portál, 2008, s. 62.

chceme rozhodnout, zda je pravdivá. Ve druhém sloupci jsou pak naše skutečné výsledky. Ve třetím sloupci se nachází tzv. kritický bod, který je označován W_a .

Výsledky vzorce porovnáme s tímto kritickým bodem, a pokud náš výsledek nepatří do kritického bodu, potom je platná hypotéze H_1 . Pokud naše proměnná patří do kritického bodu, tak je naopak platná H_0 (tj. nulová hypotéza), což je hypotéze, která popírá H_1 .

Pro určení kritického bodu je také důležitý stupeň volnosti a ten určíme podle toho, kolik máme možných odpovědí a od těchto možností odečteme jednotku.

Další funkce využitá při analýze dat:

Četnost – počet firem, které odpověděli na danou otázku.

Relativní četnost - počet firem, které odpověděli na danou otázku, převedený na procenta.

Kumulativní četnost – četnost v určitém řádku tabulky a četnosti ve všech předchozích řádcích dohromady.

7 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Výzkumu se zúčastnilo 130 z 230 firem, což je 56,5% z celkového počtu oslovených firem. Výsledky jsou vyhodnoceny postupně dle výzkumných otázek.

Výzkumná otázka č. 1: Zjistit spokojenost firem s přístupem zaměstnanců ÚP v Písku

Tabulka č. 2 – Spokojenost s kvalitou poskytovaných služeb pracovníky ÚP

	Souhlasím		Spíše souhlasím		Nevím		Spíše nesouhlasím		Nesouhlasím	
Pracovníci ÚP se chovají mile a přátelsky.	45	(34,6%)	63	(48,5%)	14	(10,8%)	6	(4,6%)	2	(1,5%)
Vyjadřují se jasně a pro mě srozumitelně.	44	(33,8%)	62	(47,7%)	11	(8,5%)	11	(8,5%)	2	(1,5%)
Pracovníci ÚP na mě působí jako odborníci, kteří rozumí dané problematice.	40	(30,8%)	57	(43,8%)	20	(15,4%)	11	(8,5%)	2	(1,5%)
Obdržené informace jsou v rozsahu a kvalitě, kterou očekávám.	35	(26,9%)	60	(46,2%)	20	(15,4%)	13	(10,0%)	2	(1,5%)
Aktivně mi pomáhají při řešení mých problémů a záležitostí.	42	(32,3%)	46	(35,4%)	20	(15,4%)	18	(13,8%)	4	(3,1%)

Při tvorbě dotazníku jsem měla velké dilema ohledně únikové odpovědi „nevím“. Odborné publikace, zabývající se dotazníky, udávají, že únikové odpovědi by měli v dané otázce tvořit maximálně 10% odpovědí, což bylo v mém dotazníku překročeno. Ale vzhledem k tomu, že překročení bylo maximálně o 5,4% a vzhledem k typu výzkumu, jsem s tímto údajem spokojená a nemyslím si, že by výrazně ovlivňoval výsledek.

Z výsledků vyplývá, že firmy jsou převážně spokojeny s prací zaměstnanců ÚP v Písku.

K těmto výsledkům se váže hypotéza č. 1: „Více než polovina firem bude spokojena s přístupem zaměstnanců ÚP v Písku.“ Z tabulky číslo 2 vyplývá, že hypotéza bude zcela jistě potvrzena křivkou pravděpodobnosti.

Tabulka č. 3 – Výpočet chí-kvadrátu

Chí - kvadrát	stupně volnosti	kvantil _{0,99}
85,6	4	13,28; ∞

Chí-kvadrát nabývá hodnoty 85,6 (pro 4 stupně volnosti). Nulovou hypotézu tedy zamítáme na hladině významnosti 0,01, což představuje 99 % pravděpodobnost správnosti rozhodnutí. Můžeme tedy říci, že více než polovina firem souhlasila nebo spíše souhlasila s výroky o zaměstnancích ÚP v Písku.

Důvody nespokojenosti byly součástí otázky číslo 3 a byly uvedeny tyto důvody nespokojenosti:

- když potřebuji poradit více do hloubky, dostanu manuál, ve kterém se vše dočtu
- odkázání na zákon o zaměstnanosti nepovažuji za aktivní pomáhání
- s ničím konkrétním nepomohou. Při přijetí pracovníka z evidence ÚP do trvalého pracovního poměru si vysloužíme kontrolu ÚP. Vše si máme najít v manuálech a zákonech.
- někdy mi pracovnice ÚP přijdou spíše jako v diskusním kroužku než v práci. Než aby udělaly něco navíc, raději mi dají manuál, ať si to najdu
- rozhodně se neplatí rčení „kdo se moc ptá, moc se dozví“ – od pracovníků se nedozvíte skoro nic

Výzkumná otázka č. 2: Zjistit spokojenost firem s jednotlivými nástroji APZ

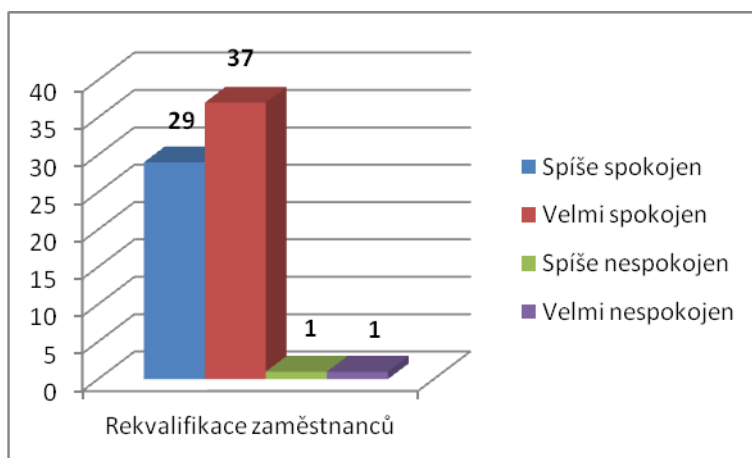
Tabulka č. 4 – Spokojenost s nástroji poskytovanými ÚP

	Velmi spokojen		Spíše spokojen		Spíše nespokojen		Velmi nespokojen		Nástroj jsem nikdy nevyužil, tak nemohu posoudit	
Rekvalifikace zaměstnanců	37	(28,5%)	29	(22,3%)	1	(0,8%)	1	(0,8%)	62	(47,7%)
Investiční pobídky	4	(3,1%)	9	(6,9%)	2	(1,5%)	2	(1,5%)	113	(86,9%)
Veřejně prospěšné práce	10	(7,7%)	13	(10,0%)	1	(0,8%)	1	(0,8%)	105	(80,8%)
Společensky účelná pracovní místa	29	(22,3%)	31	(23,8%)	0	(0,0%)	2	(1,5%)	68	(52,3%)
Příspěvek na zapracování	6	(4,6%)	16	(12,3%)	2	(1,5%)	1	(0,8%)	105	(80,8%)
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	4	(3,1%)	8	(6,2%)	2	(1,5%)	1	(0,8%)	115	(88,5%)

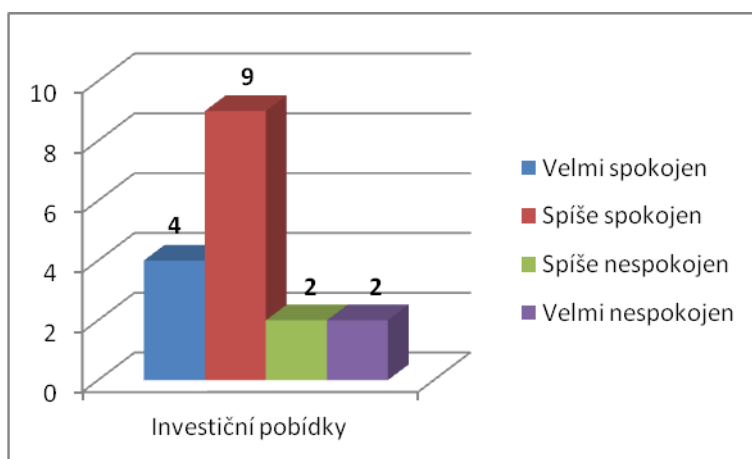
Opět se ukázalo, že jsou firmy převážně spokojeny s jednotlivými nástroji. Nejvíce procent odpovědí bylo u odpovědi „nástroj jsem nikdy nevyužil, tak nemohu posoudit“, což však v žádném případě neovlivnilo výsledky. Směrodatné jsou pro nás výsledky odpovědí těch firem, které daný nástroj využily a které s ním tudíž byly nebo nebyly spokojené. Z tabulky je vidět, že nejvíce využívaným nástrojem je rekvalifikace zaměstnanců a hned za ní následují společensky účelná místa.

Pro větší přehlednost jednotlivých výsledků následují grafy číslo 5 – 10, které znázorňují spokojenost s jednotlivými nástroji.

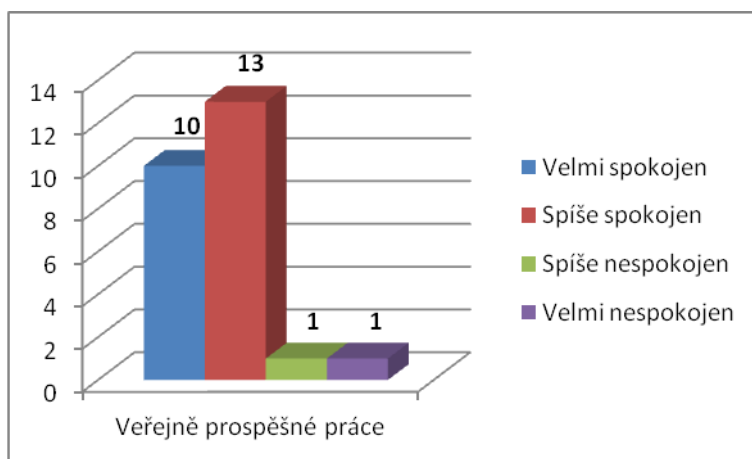
Graf č. 5 - Spokojenost s „Rekvalifikací zaměstnanců“

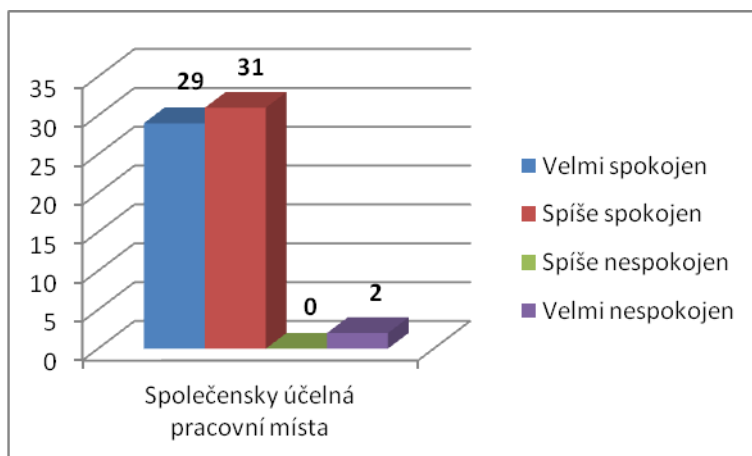
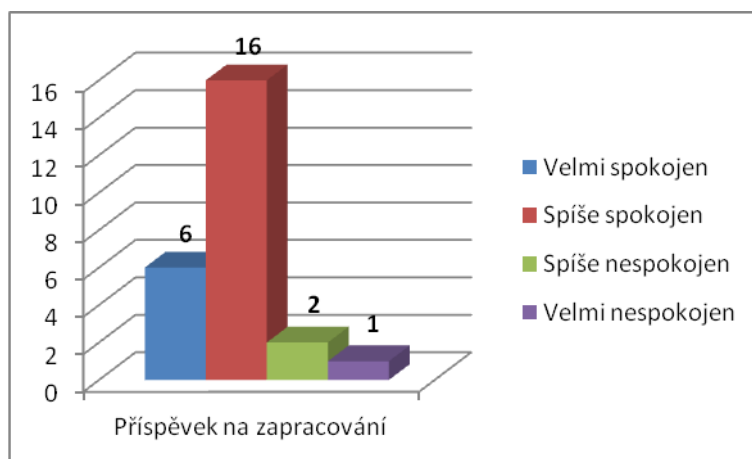
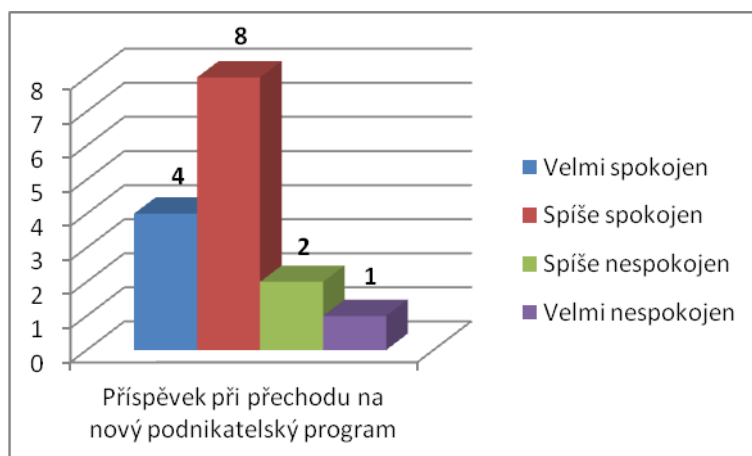


Graf č. 6 - Spokojenost s „Investičními pobídkami“



Graf č. 7 - Spokojenost s „Veřejně prospěšnými pracemi“



Graf č. 8 - Spokojenost se „Společensky účelnými místy“**Graf č. 9 - Spokojenost s „Příspěvkem na zapracování“****Graf č. 10- Spokojenost s „Příspěvkem při přechodu ...“**

Mezi odpověďmi „velmi nespokojen“ se vyskytovaly tyto důvody

- administrativní náročnost daného nástroje
- nižší finance než v okolních krajích

Na základě vyhodnocení těchto otázek je třeba potvrdit nebo vyvrátit hypotézu č. 2: „*Více než polovina firem bude spokojena s nástroji poskytovanými ÚP v Písku.*“

Tabulka č. 5 – Výpočet chí-kvadrátu

Chí - kvadrát	stupně volnosti	kvantil _{0,99}
424,79	5	15,09; ∞

Chí-kvadrát nabývá hodnoty 424,79 (pro 5 stupňů volnosti). Nulovou hypotézu tedy zamítáme na hladině významnosti 0,01, což představuje 99 % pravděpodobnost správnosti rozhodnutí. Můžeme tedy říci, že více než polovina firem je spokojena nebo spíše spokojena s nástroji poskytovanými ÚP v Písku.

Výzkumná otázka č. 3: Zjistit, který z nástrojů APZ je nejvíce užívaný a proč

Další oblastí v dotazníku bylo zaměření se na jednotlivé nástroje APZ. Firmy si vybírali z nástrojů ten, který nejvíce používají a vyjadřovali se k jeho silným a slabým stránkám. Nejlepším způsobem pro zpracování této otázky se ukázalo rozdělení odpovědí dle jednotlivých nástrojů a proto i výsledky jsou tak rozděleny.

Rekvalifikace zaměstnanců

Tento nástroj se ukázal jako nejčastěji využívaný. U tohoto nástroje bylo nejvíce odpovědí typu „maximálně spokojen“ či „nemám, co bych vyčetl/a“.

Silné stránky

- velkým plusem jsou finance (firma ušetří za rekvalifikace)
- prohloubení znalostí zaměstnanců
- získání uchazeče z evidence ÚP, který prošel konkrétní a pro nás potřebnou rekvalifikací

Slabé stránky

- nedostatečná nabídka rekvalifikačních příležitostí
- časová a administrativní náročnost

Investiční pobídky

Mezi firmami, které se zúčastnily výzkumu, byl tento nástroj nejméně využíváný. V dotazníku jej uvedly jen 2 firmy, které jej nejvíce využívají.

Silné stránky

- finančně výhodný nástroj pro firmy

Slabé stránky

- rozsáhlá administrativa

Veřejně prospěšné práce

Silné stránky

- levná pracovní síla
- umístění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů
- pro zaměstnavatele velká finanční a personální pomoc

Slabé stránky

- časté problémy s docházkou pracovníka
- pracovníci často nechtějí pracovat
- každoroční změny ve financování a v podmínkách = velká nejistota
- málo uchazečů, kteří mají o tuto práci zájem (podpora je pro ně výhodnější)
- mnoho uchazečů přichází zatížených exekucí, což zvyšuje administrativní náročnost

Společensky účelná pracovní místa

S tímto nástrojem bylo mnoho firem zcela spokojeno a shodly se na tom, že silné stránky vyváží ty slabé. Jedná se o druhý nejčastěji využívaný nástroj – jak dle statistik ÚP, tak dle výsledků dotazování. Proto se k němu váže nejvíce připomínek.

Silné stránky

- finance
- získávání nových a často kvalitních zaměstnanců, kteří mají zájem o práci

Slabé stránky

- administrativa (každé 3 měsíce je třeba jít na ÚP)

- chybějící možnost vše vyřešit elektronicky
- při vytváření nového pracovního je třeba vycházet ze seznamu evidovaných uchazečů a často mezi nimi není vhodný pracovník, který odpovídá našim požadavkům
- často jsou mezi uchazeči, na které je nárok pobírat příspěvek, lidé, kteří jsou závislí na alkoholu, drogách, mají jen základní vzdělání, neumějí komunikovat s lidmi apod. Tyto uchazeče samozřejmě nemohu přijmout do prodejny.
- nejistota – každé 3 měsíce se musí znovu žádat a nikdy není jisté, zda příspěvek znovu dostanu
- stačí dluh 10Kč na pojištění a firmy příspěvek nedostanou

Příspěvek na zapracování

Silné stránky

- pomáhá najít místo absolventům škol, které jinak bez praxe nikdo nechce
- získávání zaměstnanců, se kterými jsou firmy spokojeny
- finanční výhodnost pro firmy (nemusí platit zaškolování)

Slabé stránky

- administrativní náročnost
- příspěvek je pouze na 3 měsíce, ale zaškolit zaměstnance trvá i celý rok

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Silné stránky

- tento nástroj často pomůže firmě před úplným zavřením
- finančně výhodný

Slabé stránky

- žádné slabé stránky nebyly zmíněny

Hypotéza č. 3: „*Nejčastěji využívaným nástrojem budou společensky účelná místa*“ se nepotvrdila. Výsledek byl velmi překvapující, protože dle pozorování v rámci praxe na ÚP v Písku jsem byla svědkem mnoha žádostí na trhu práce a většina z nich se týkala společensky účelných míst.

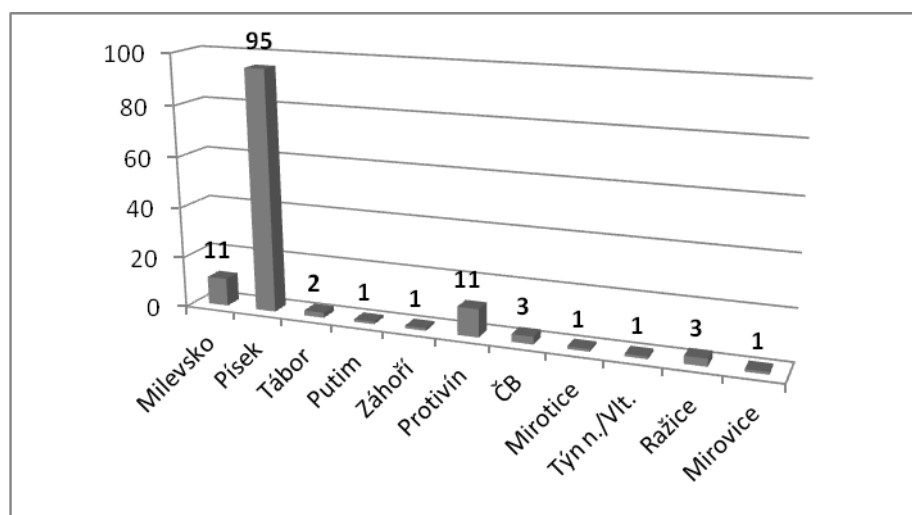
Výzkumná otázka č. 4: Zjistit, jaké je demografické rozložení firem, které využívají služeb ÚP v Písku

Nejvíce firem bylo z Písku, následovalo Milevsko a Protivín. Celkovou četnost firem dle jednotlivých měst, ve kterých sídlí, znázorňují v tabulce číslo 6.

Tabulka č. 6 – Četnost firem dle jejich sídla

	Četnost	Kumulativní četnost	Relativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Milevsko	11	11	8,46154	8,4615
Písek	95	106	73,07692	81,5385
Tábor	2	108	1,53846	83,0769
Putim	1	109	0,76923	83,8462
Záhoří	1	110	0,76923	84,6154
Protivín	11	121	8,46154	93,0769
ČB	3	124	2,30769	95,3846
Mirotice	1	125	0,76923	96,1538
Týn n./Vlt.	1	126	0,76923	96,9231
Ražice	3	129	2,30769	99,2308
Mirovice	1	130	0,76923	100,0000
		130	0,00000	100,0000

Graf č. 11 - Četnost firem dle jejich sídla



Tabulka číslo 6 potvrzuje hypotézu číslo 4, která zní: „Více než 70% firem, které odpoví na dotazník, budou mít sídlo v Písku.“ Z celkového počtu přijatých dotazníků je 70% rovno 91 a dle tabulky je firem 95, což znamená „více než 70%“.

Hypotéza číslo 5 zněla, že: „Více než polovina firem, které využívají nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, bude působit v oblasti služeb.“ V tabulce číslo 7, která znázorňuje rozložení firem dle jednotlivých oblastí působení, můžeme vidět, že se hypotéza také potvrdila. V oblasti služeb působí 99 firem a to činí 76% z celkového počtu odevzdaných dotazníků.

Tabulka č. 7 – Rozložení firem dle oblastí působení

automobilový průmysl	2	1,54%
doprava	1	0,77%
dřevozpracující, papírenský a polygrafický průmysl	5	3,85%
kultura	1	0,77%
velkoobchod, maloobchod	2	1,50%
obchod	23	17,69%
ostatní služby	26	20%
peněžnictví a pojišťovnictví	4	3,08%
pohostinství a ubytování	5	3,80%
potravinářský a tabákový průmysl	7	5,38%
realitní činnost	1	0,80%
správa nemovitostí	1	0,80%
stavebnictví	11	8,50%
strojírenství	2	1,50%
školství	8	6,15%
textilní, oděvní a kožedělný průmysl	7	5,39%
veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení	9	6,92%
zdravotnictví	5	3,80%
zemědělství, lesnictví a rybolov	10	7,69%
	130	100,00%

Výzkumná otázka č. 5: Zjistit, zda existuje souvislost mezi sídlem firmy a frekvencí využívání služeb ÚP v Písku

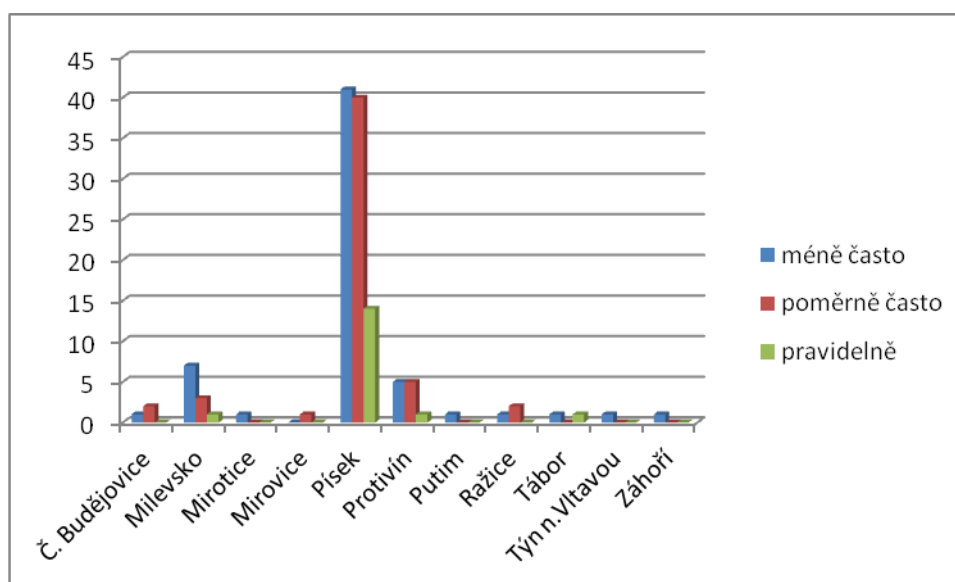
Dalším zjištěným údajem z dotazníku je velikost firem dle počtu zaměstnanců. Celkově odpovědělo 48 firem majících méně než 10 zaměstnanců, 56 firem s 11 – 50 zaměstnanci, 23 firem s 51 – 250 zaměstnanci a 3 firmy s více než 251 zaměstnanci.

Tabulka č. 8 - Frekvence užívání služeb ÚP v Písku dle jednotlivých měst

	méně často	poměrně často	pravidelně
Č.Budějovice	1	2	0
Milevsko	7	3	1
Mirotice	1	0	0
Mirovice	0	1	0
Písek	41	40	14
Protivín	5	5	1
Putim	1	0	0
Ražice	1	2	0
Tábor	1	0	1
Týn n.Vlt.	1	0	0
Záhoří	1	0	0
Celkem			130

Výsledky v tabulce č. 8 potvrzují hypotézu č. 6: „Firmy se sídlem v Písku budou poměrně často až pravidelně využívat služby ÚP častěji, než firmy se sídlem v jiném městě.“

Graf č. 12 - Frekvence užívání služeb ÚP v Písku dle jednotlivých měst



Výzkumná otázka č. 6: Zjistit, zda existuje souvislost mezi velikostí firmy a frekvencí využívání služeb ÚP v Písku.

Tabulka č. 9 – Rozdělení dle velikosti firem

do 10 zaměstnanců	11 - 50 zaměstnanců	51 - 250 zaměstnanců	nad 251 zaměstnanců
48	56	23	3

Tabulka č. 10 – Frekvence využívání služeb ÚP v Písku dle počtu zaměstnanců

Počet zaměstnanců	do 10	11 - 50	51 - 250	nad 251
méně často	34	19	7	0
poměrně často	7	34	11	2
pravidelně	7	3	5	1

Tabulka číslo 10 ukazuje, že menší firmy využívají služeb ÚP v Písku méně často než firmy od 11 zaměstnanců. Tento jev je spojený s charakteristickým rysem píseckého trhu práce – velké množství rodinných firem, které nevyužívají žádných služeb ÚP v Písku, protože si zaměstnance hledají sami. Tabulka tedy potvrzuje hypotézu č. 7: „*Poměrně často až pravidelně budou služeb ÚP v Písku nejvíce využívat firmy od 11 do 50 zaměstnanců.*“

Výzkumná otázka č. 7: Zjistit, jaký je názor firem na centralizaci – zda s ní firmy souhlasí nebo ne

Dále v dotazníku následovaly otázky týkající se centralizace. Tyto otázky byly do dotazníku vloženy s cílem zjistit, zda firmy v té době věděly o připravované centralizaci a dále pak zjistit, jaký na ni mají názor.

V době vzniku dotazníku se o centralizaci mluvilo jako o převedení některých oddělení ÚP na krajská města. Pro Písek by taková změna znamenala, že na úrovni ÚP v Písku by zůstalo pouze kontaktní místo a ostatní oddělení by byla přesunuta do krajského města České Budějovice. Bylo by tudíž přesunuto oddělení trhu práce, které je pro firmy z mého výzkumu stěžejním místem. Během dalších debat a měsíců se pojetí centralizace změnilo a nebyla přesunuta žádná oddělení v rámci ÚP, ale došlo (a v době psaní této práce stále dochází) k přesunu některých oddělení v rámci městských úřadů. V té době již byly dotazníky zaslány a tak jsou otázky centralizace již irelevantní.

I přesto byly ve výzkumu ponechány, protože dle jejich vyhodnocení můžeme zjistit, zda by firmy i nadále využívaly služeb trhu práce, pokud by došlo k centralizaci tak, jak bylo původně v plánu.

Tabulka č. 11 - Zdroj, ze kterého se firmy o centralizaci dozvěděly

Internet	ÚP	Média	Více zdrojů	Celkem
10	18	62	20	110

Z tabulky číslo 11 vyplývá, že o centralizaci vědělo 110 firem a nejvíce z nich mělo danou informaci z médií.

Tématu centralizace se týká hypotéza číslo 8: „Více než polovina firem, které budou o připravované centralizaci vědět, odpoví, že s tímto vládním krokem spíše nesouhlasí nebo nesouhlasí.“

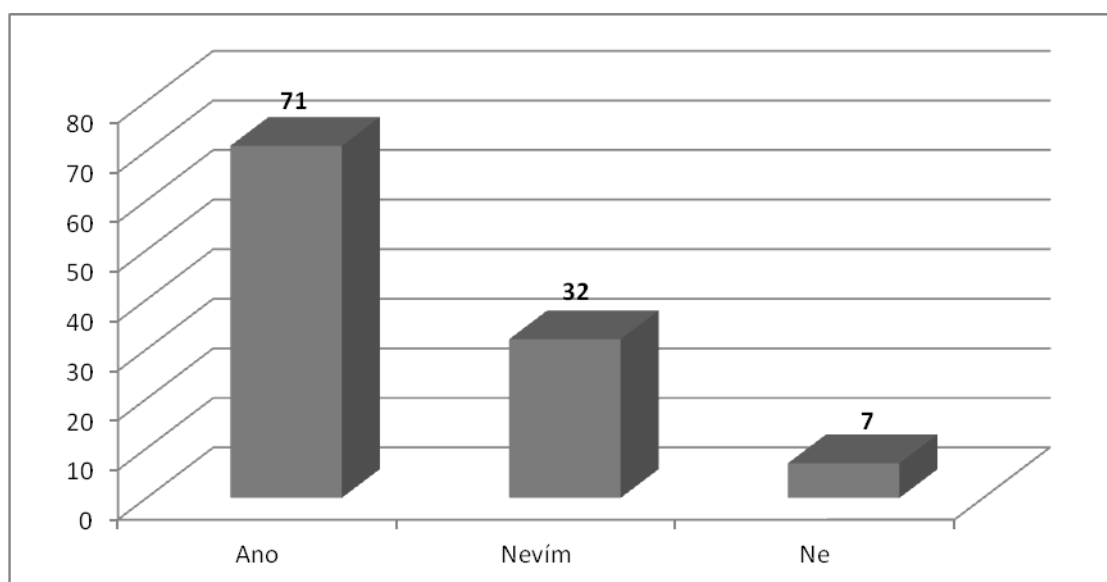
O připravované centralizaci vědělo 110 ze 130 dotazovaných firem, tj. 84,62%. Tyto firmy jsou tedy součástí tabulky číslo 12, ve které jsou znázorněny odpovědi na otázku číslo 9: Souhlasíte s tímto vládním krokem?

Tabulka č. 12 – Souhlas/nesouhlas firem s centralizací

Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Zatím jsem si názor nevytvořil/a
13	14	59	17	7

Ze 110 firem nesouhlasilo nebo spíše nesouhlasilo z centralizací celkově 76 firem, což potvrzuje hypotézu číslo 10.

Poslední otázka v dotazníku zjišťovala, zda budou firmy využívat i nadále služeb ÚP, pokud k centralizaci dojde. Pro lepší viditelnost odpovědí byla data zpracována v grafu číslo 13.

Graf č. 13 – Odpovědi firem, zda budou i po centralizaci užívat služeb ÚP

Z výsledků je vidět, že pokud by opravdu někdy v budoucnu došlo k přesunutí oddělení trhu práce do Českých Budějovic, tak by i přesto firmy nástrojů APZ využívali a důvod je vzhledem k předchozím výsledkům jasný: nástroje APZ jsou pro firmy velkým přínosem.

8 SHRnutí VÝSLEDKŮ

8.1 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jak jsou firmy na Písecku spokojeny s poskytováním služeb na ÚP v Písku – zda jsou spokojeny personálem a s poskytovanými nástroji. Výsledkem výzkumu je, že firmy jsou spokojeny jak s personálem, tak s poskytovanými nástroji. V následujících odstavcích je provedeno shrnutí výsledků, které toto tvrzení dokáže.

1. Zjistit spokojenost firem s přístupem zaměstnanců ÚP v Písku.

Firmy jsou spokojeny s přístupem zaměstnanců, což bylo potvrzeno výsledky výzkumu. Byla také potvrzena hypotéza č. 1: „*Více než polovina firem bude spokojena s přístupem zaměstnanců ÚP v Písku.*“ Nejčastějším důvodem nespokojenosti byla neochota pracovníků podávat informace. Firem, které toto uvedly jako důvod nespokojenosti, bylo však minimum. Důvodem by mohl být fakt, že v dnešní internetové době není problém si jakoukoliv informaci najít a pravděpodobně proto tento postup pracovníků neovlivňuje spokojenost firem s jejich prací.

2. Zjistit spokojenost firem s jednotlivými nástroji APZ.

Z dotazníků vyplynulo, že firmy jsou spokojeny i s nástroji APZ. Spokojenost s nástroji poskytovanými ÚP byla spojena s hypotézou č. 2: „*Více než polovina firem bude spokojena s nástroji poskytovanými ÚP v Písku*“, k jejímuž potvrzení ve výzkumu také došlo. Mezi důvody nespokojenosti pak byly nižší finance než v okolních krajích a administrativní náročnost.

3. Zjistit, který z nástrojů APZ je nejvíce užívaný a proč.

Dále byly ve výzkumu vyhodnoceny jednotlivé nástroje APZ a jako nejvíce využívaný vyšel nástroj „rekvalifikace zaměstnanců“ a hned za ním pak „společensky účelná místa“. Oba nástroje byly hodnoceny převážně kladně, firmy se shodovaly na finanční výhodnosti a jako slabou stránku uváděly firmy hlavně nadměrnou administrativu. Hypotéza č. 3: „*Nejčastěji využívaným nástrojem budou společensky účelná místa*“ se nepotvrdila.

4. Zjistit, jaké je demografické rozložení firem, které využívají služeb ÚP.

Nejvíce firem, které odpovědělo na dotazník, bylo z Písku. Byla tudíž potvrzena hypotéza č. 4: „*Více než 70% firem, které odpoví na dotazník, budou mít sídlo v Písku.*“ Hlavním důvodem této skutečnosti je dle rozhovoru s pracovníci oddělení trhu práce fakt, že nelze využívat ani jednoho nástroje bez osobního podání žádosti. Zástupce firmy musí každé 3 měsíce přijít osobně do příslušné kanceláře a vyplnit předepsané formuláře a dodat originály potřebných dokumentů. Pro písecké firmy je tento postup jednodušší než pro firmy, které mají sídlo mimo Písek.

Hypotéza číslo 5 zněla, že: „*Více než polovina firem, které využívají nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, bude působit v oblasti služeb.*“ Správnost této hypotézy byla výsledky z výzkumu potvrzena, protože v oblasti služeb působilo 99 firem ze 130. Příčinou tohoto jevu by mohla být skutečnost, že ve službách dochází k neustálým změnám, což vyžaduje rekvalifikace zaměstnanců. Dalším důležitým faktorem je také fakt, že ve službách je minimální omezení pro zaměstnávání osob se zdravotním či jiným omezením než například v automobilovém průmyslu, kde je vyžadována plná mobilita zaměstnanců.

5. Zjistit, zda existuje souvislost mezi sídlem firmy a frekvencí využívání služeb ÚP v Písku.

K této výzkumné otázce se váže hypotéza č. 6: „*Firmy se sídlem v Písku budou poměrně často až pravidelně využívat služby ÚP častěji, než firmy se sídlem v jiném městě*“ a v rámci výzkumu byla potvrzena. Nejpravděpodobnějším důvodem výsledků, který vyplývá z několikaletých zkušeností zaměstnanců i z výročních zpráv, je skutečnost, že firmy se sídlem v Písku mají jednodušší přístup na ÚP a mohou tudíž služeb využívat mnohem častěji než jiné firmy. Vzhledem k výsledkům je však vidět, že sídlo firmy není jediným faktorem, který frekvenci využívání služeb ovlivňuje.

6. Zjistit, zda existuje souvislost mezi velikostí firmy a frekvencí využívání služeb ÚP v Písku.

Hypotéza č. 7: „*Poměrně často až pravidelně budou služby ÚP v Písku nejvíce využívat firmy od 11 do 50 zaměstnanců*“ byla potvrzena a tím byla zodpovězena výzkumná otázka – souvislost mezi velikostí firmy a frekvencí využívání služeb ÚP v Písku existuje.

7. Zjistit, jaký je názor firem na centralizaci – zda s ní firmy souhlasí nebo ne.

Poslední oblastí dotazníku byly otázky týkající se centralizace. O připravované centralizaci vědělo 110 firem ze 130 dotazovaných. Nejčastěji o ní věděly z médií a potvrdila se hypotéza č. 8: „Více než polovina firem, které budou o připravované centralizaci vědět, odpoví, že s tímto vládním krokem spíše nesouhlasí nebo nesouhlasí“, protože s centralizací nesouhlasilo nebo spíše nesouhlasilo celkově 76 ze 110 firem, které o ní věděly.

8.2 METODOLOGIE

Pro výzkum byl zvolen dotazník, jehož prostřednictvím mohly být nejlépe získány potřebná data. Dotazník byl konturován s pracovníky ÚP v Písku, kteří se vyjádřili k jeho formě a navrhli některé změny tak, aby výsledky dotazníku byly přínosem pro oddělení trhu práce. Vyhodnocené dotazníky byly zpracovány za pomoci aritmetického průměru, mediánu a chí-kvadrátu. Z 230 oslovených firem na dotazník odpovědělo 130 firem. Návratnost dotazníku tedy byla 56,5% z celkového počtu. Firmy nevyužívaly odpovědi „nevím“ jako únikových a snažily se odpovídat vždy konkrétním výběrem odpovědi. U otevřených otázek využívaly možností vyjádřit se a zadání otázek všechny firmy, které dotazník zaslaly zpět, pochopily a nebyl tak vyřazen žádný dotazník kvůli špatným odpovědím.

Během zpracovávání dotazníku se na základě odpovědí ukázaly další oblasti, které by mohly v budoucnu být zkoumány. Příští výzkum by měl být více zaměřen na nástroje APZ – dotazník by mohl být rozdělen dle jednotlivých nástrojů a firmy by se vyjadřovali ke každému zvlášť. Součástí takového dotazníku by měly být otázky otevřené (viz otevřená otázka týkající se silných a slabých stránek), ale i uzavřené, ve kterých by pracovníci oddělení trhu práce mohli reflektovat hlavní problémy, které oni vnímají a firmy by se k nim mohly vyjádřit. Dotazník by také mohl být zaměřen přímo na oblast personální a odhalil by tak více názorů na personální zajištění chodu ÚP v Písku.

8.3 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Co se týče doporučení pro ÚP v Písku, tak by se pracovníci měli zaměřit zejména na tyto 2 nejvíce kritizované věci:

- zaměstnanci odkazují na manuály a zákony
- administrativa

V rámci interních školení by měli být zaměstnanci, zvláště v době reforem, zaškolení, aby znali novely a změny a mohli tak poradit žadatelům. Na ÚP v Písku jsem byla na praxi a tak vím, že nejhorší jsou první dny v měsíci, kdy je velký nápor žadatelů a pracovníci pak nestíhají. Potom samozřejmě mají omezený čas na každého žadatele a nemohou tak zodpovídat jeho dotazy. Řešením by mohlo být stanovení schůzek s jednotlivými žadateli a tudíž i zorganizování času.

S druhým nejvíce zmiňovaným důvodem nespokojenosti bohužel není ÚP v Písku schopen nic udělat. Samy pracovníci jsou s některými postupy nespokojené, ale vše se řídí směnicemi a normami. Proto v tomto ohledu není v silách ÚP v Písku tento kritizovaný postup změnit.

9 ZÁVĚR

Úřady práce po celé České republice prodělaly během psaní této práce velké změny – zprávy, které říkaly, že se přesune celé oddělení trhu práce do krajského města, se nenaplnily. Ke změnám však došlo a ne malým. V současné chvíli se úřady práce po celé České republice potýkají se změnami, které přinesla novela Zákona č. 435/2006 Sb., O zaměstnanosti. Kromě toho došlo k přesunu mnoha oddělení z městských úřadů do prostor úřadů práce, což vedlo k mnoha personálním změnám, které ne vždy byly ve prospěch nově vznikajícího „superúřadu“. V období od února 2011 do března 2012 se na oddělení trhu práce vyměnily 4 pracovnice, protože kvůli neustálým změnám v legislativě přicházejí na oddělení každý měsíc žadatelé a ubezpečují se, zda je vše v pořádku a zda jim nebudou odebrány příspěvky. Takový nápor je samozřejmě velmi náročný na psychiku pracovníků. Pravděpodobně by bylo nejen zajímavé, ale i potřebné, zopakovat tento výzkum v tomto období, zda by výsledky vyšly stejně.

Během psaní práce jsem mapovala situaci na Písecku a měla možnost ji porovnávat se situací kraje i celé České republiky. Zjistila jsem tak, že dlouhodobě patří jihočeský kraj mezi kraje s nejnižší mírou nezaměstnanosti, zároveň však patří mezi kraje, kde jsou nejnižší mzdy. Tomu jsou přizpůsobeny i příspěvky ÚP v Písku, které patří mezi ty nejnižší, co se krajů týče. I přesto jsou příspěvky a celkově nástroje APZ velmi využívané a jak ukázala tato práce, jsou s nimi firmy spokojené.

10 RESUMÉ

The dissertation is called Application of the labour market policy by Labour Office in Písek. It consists of a theoretical part, practical research, conclusion and the recommendation, which results from the evaluated outcome. The theoretical part is divided into 5 main chapters.

The first chapter introduces the region Písek. Chapter characterized the region in terms of geographic and demographic. This chapter should help to readers to form a comprehensive overview about the region.

The second chapter is devoted to the labor market - first general and then describes the labor market in the region of Písek.

The third chapter introduces the reader with the authorities of employment services, with legislation and with the Labour Office in Písek.

The fourth chapter deals with the different instruments of active employment policy and the fifth chapter builds on it, because it is the specifics of the instruments of Labour Office in Písek.

Practical part should helps to the Labour Office in Písek to find out absences in their provided services.

For that are used at work 2 research methods. Document analysis is used in theoretical and in the practical part too. In the theoretical part is thanks to document analysis developed analysis of labor market in Písek and analysis of the companies in Písek that interact with the Labour Office in Písek. In the practical part is this method used for data processing and subsequent evaluation. Another method was a questionnaire, that was send to companies.

11 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

BRDEK, M. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: Aspi, 2002. 252 s. ISBN 80-86395-25-1

BROWN, P., HESKETH, A. *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Oxford: Oxford University Press, 2004. 278 p. ISBN 0-19-926954-8

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80 -247 -9006 -8

BURDOVÁ, P., HENDRICHOVÁ, J. a kol. *Lidské zdroje v České republice 1999*. 1. vydání. Praha: Národní vzdělávací fond ve spolupráci s Ústavem pro informace ve vzdělávání, 1999. 220 s. ISBN 80-211-0325-6

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vydání. Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 978-80-246-0139

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vydání. Brno: Paido, 2001. 207 s. ISBN 80-85931-79-6

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4

HAVLÍČKOVÁ, V. a kol. *Předvídání kvalifikačních potřeb: vypracování a pilotní ověření metodologie*. 1. vydání. Praha: Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, 2001. 183 s. ISBN 80-238-7549-3

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. 1. Vydání. Praha: Portál, 2005. 407 s. ISBN 80-7367-040

CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing,a.s., 2007. 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 s výkladem*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2010. 96 s. ISBN 978-80-247-3366-1

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9

KONING, J., MOSLEY, H. *Labour market policy and unemployement: impact and process evaluation in selected European countries*. Edward Elgar Publishing, 2001. 317 s. ISBN 1 84064 279 3

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-8641-948-7

KOUCKÝ, J., LEPIČ, M. *Kvalifikační požadavky na vzdělání v krajích České republiky*. 1. vydání. Praha: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. 135 s. ISBN 978-80-7290-371-9

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI a.s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1

KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MAREŠ, P.; VYHLÍDAL, J. SIROVÁTKA, T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. 53 s.

MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vydání. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2

MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vydání. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X

MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. 2. vydání. Praha: Portál, 2001. 312 s. ISBN 978-80-7367-331-4

MPSV. *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: JAN, 2001. 404 s. ISBN 80-85529-95-5

MPSV. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany*. 2. upravené vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 40 s. ISBN 80-86552-57-8

PLESNÍK, V. *Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané*. 1. vydání. Krnov: Reintegra, 2007. 51 s. ISBN 978-80-254-0124-8

PUNCH, K. *Základy kvantitativního šetření*. 1. vydání. Praha: Portál, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7376-381-9

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing,a.s., 2009. s. 118. ISBN 978-80-247-3006-6

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8

SIROVÁTKA, T. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 187 s. ISBN 80-87007-06-9

SIROVÁTKA, T.; RÁKOCZYOVÁ, M. *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků: hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. 31 s.

SOUKUP, T.; MICHALIČKA, L.; KOTÍKOVÁ, J. *Třídění uchazečů na úřadech práce: řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2009. 506 s. ISBN 978-80-7416-027-1

TOMEŠ, I. *Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vydání. Praha: Socioklub, 2001. 262 s. ISBN 80-86484-00-9

TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní zedělání*. 1. vydání. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. 68 s. ISBN 80-85118-98-X

TRHLÍKOVÁ, J., Vojtěch, J. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol: 2004*. 1. vydání. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004. 42 s.

ÚŘAD PRÁCE V PÍSKU. *Zásady ÚP Písek pro financování jednotlivých nástrojů APZ*. Písek: Úřad práce v Písku, 2011. 23 s.

VÁCLAVÍKOVÁ, A.; KOLIBOVÁ, H.; KUBICOVÁ, A.. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2

WEINERT, P. et al. *Employability: From Theory to Practice*. New Brunswick: Transaction Publishers, 2001. 213 p. ISBN 0-7658-0879-X

WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X

WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Účelové programy na lokálních trzích práce: jejich význam, potřebnost a realizace*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2005. 217 s. ISBN 80-210-3867-5

Internetové zdroje

[1] Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti. In Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up>

[2] Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In Integrovaný portál MPSV [online], Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>

[3] Zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky. In Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/sb0029-2011-73-2011.pdf>>

[4] Statistiky nezaměstnanosti. In Integrovaný portál MPSV [online], MPSV 2011 [cit. 2011-04-25]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

[5] Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. Pololetí 2010. In Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010p1/analyza1006.pdf>

[6] <http://www.strukturalni-fondy.cz>

[7] KUBEŠOVÁ, Markéta. Metodický portál, Digitální učební materiály: „Srovnání krajů ČR“ [online]. 18. 01. 2009. [cit. 10. 11. 2010]. ISSN 1802-4785. Dostupný z WWW: <<http://dum.rvp.cz/materialy/srovnani-kraju-cr.html>>.

[8] Článek v seriálové publikaci - 15 let činnosti úřadů práce. *Práce & sociální politika*, 2006, roč. 3, č. 1, s. 1.

[9] www.mpsv.cz

[10] <http://books.google.cz>

[11] Zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce In Integrovaný portál MPSV [online].
Dostupné z: < http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?l=365/2011 >

12 SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Graf č. 1 – Struktura obyvatel dle věku	- 11 -
Graf č. 2 – Počet mužů dle věku	- 12 -
Graf č. 3 – Počet žen dle věku	- 12 -
Graf č. 4 – Celková zaměstnanost cizinců	- 16 -
Graf č. 5 - Spokojenost s „Rekvalifikací zaměstnanců“	- 55 -
Graf č. 6 - Spokojenost s „Investičními pobídkami“	- 55 -
Graf č. 7 - Spokojenost s „Veřejně prospěšnými pracemi“	- 55 -
Graf č. 8 - Spokojenost se „Společensky účelnými místy“	- 56 -
Graf č. 9 - Spokojenost s „Příspěvkem na zapracování“	- 56 -
Graf č. 10- Spokojenost s „Příspěvkem při přechodu ...“	- 56 -
Graf č. 11 - Četnost firem dle jejich sídla	- 60 -
Graf č. 12 - Frekvence užívání služeb ÚP v Písku dle jednotlivých měst	- 62 -
Graf č. 13 – Odpovědi firem, zda budou i po centralizaci užívat služeb ÚP	- 65 -
Obrázek č. 1 – Geografická mapa Jihočeského kraje	- 10 -
Obrázek č. 2 – Věková struktura obyvatelstva	- 13 -
Tabulka č. 1 – Míra nezaměstnanosti v jihočeském kraji	- 27 -
Tabulka č. 2 – Spokojenost s kvalitou poskytovaných služeb pracovníky ÚP	- 53 -
Tabulka č. 3 – Výpočet chí-kvadrátu	- 53 -
Tabulka č. 4 – Spokojenost s nástroji poskytovanými ÚP	- 54 -
Tabulka č. 5 – Výpočet chí-kvadrátu	- 57 -
Tabulka č. 6 – Četnost firem dle jejich sídla	- 60 -
Tabulka č. 7 – Rozložení firem dle oblasti působení	- 61 -
Tabulka č. 8 - Frekvence užívání služeb ÚP v Písku dle jednotlivých měst	- 62 -
Tabulka č. 9 – Rozdělení dle velikosti firem	- 63 -
Tabulka č. 10 – Frekvence využívání služeb ÚP v Písku dle počtu zaměstnanců ...	- 63 -
Tabulka č. 11 - Zdroj, ze kterého se firmy o centralizaci dozvěděly	- 64 -
Tabulka č. 12 – Souhlas/nesouhlas firem s centralizací	- 64 -

13 PŘÍLOHY

Dotazník

Dobrý den,

mé jméno je Soňa Jiroutová a jsem studentkou fakulty pedagogické na ZČU Plzeň. Dostal se Vám do rukou dotazník, který bude sloužit k výzkumným účelům diplomové práce. Tématem dotazníku je Vaše spolupráce s Úřadem práce v Písku. Prosim Vás tímto o spolupráci s vyplněním, které Vám zabere přibližně 10 – 15 minut. Dotazník je anonymní a získané informace budou využity ke zkvalitnění služeb poskytovaných Úřadem práce v Písku.

1) Jak často využíváte služeb ÚP?

- a) méně často (cca 1 – 2x za rok)
- b) poměrně často (vícekrát za rok)
- c) pravidelně (cca 1x do měsíce nebo častěji)

2) Zaměřme se na Váš názor ohledně kvality poskytovaných služeb pracovníky ÚP.

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Nevím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím
1) Pracovníci ÚP se chovají mile a přátelsky.					
2) Vyjadřují se jasně a pro mě srozumitelně.					
3) Pracovníci ÚP na mě působí jako odborníci, kteří rozumí dané problematice.					
4) Obdržené informace jsou v rozsahu a kvalitě, kterou očekávám.					
5) Aktivně mi pomáhají při řešení mých problémů a záležitostí.					

3) Pokud jste u některého (či některých) bodů v otázce číslo 2 uvedl/a „velmi nespokojen“, napište prosím do volných kolonek důvod Vaší nespokojenosti. Jinak pokračujte otázkou číslo 4.

4) Ohodnot'te prosím jednotlivé nástroje z hlediska Vašich zkušeností zakřížkováním jedné z možností.

	Velmi spokojen	Spíše spokojen	Spíše nespokojen	Velmi nespokojen	Nástroj jsem nikdy nevyužil, tak nemohu posoudit
Rekvalifikace zaměstnanců					
Investiční pobídky					
Veřejně prospěšné práce					
Společensky účelná pracovní místa					
Příspěvek na zapracování					
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program					

5) Pokud jste u některého (či některých) bodů v otázce číslo 4 uvedl/a „velmi nespokojen“, napište prosím do volných kolonek důvod Vaší nespokojenosti. Jinak pokračujte otázkou číslo 6.

6) Vyberte si prosím 1 nástroj, který využíváte nejčastěji a stručně (můžete i v bodech) popište jeho silné a slabé stránky.

Vámi vybraný nástroj: _____

7) Uved'te prosím Vaše názory a návrhy na případné změny týkající se nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. (Tato otázka je dobrovolná a záleží jen na Vás, zda ji chcete vyplnit.)

V současné době probíhá tzv. centralizace - na úrovni obcí zůstanou pouze kontaktní místa a ostatní oddělení budou přesunuta do krajských měst. Trh práce, přes který využíváte služeb ÚP, se tedy bude nacházet pouze v Českých Budějovicích. Následující otázky se budou týkat těchto změn.

8) Kde jste se poprvé dozvěděl/a o centralizaci ÚP?

- a) v médiích
- b) přímo na ÚP
- c) na internetu
- d) o ničem takovém nevím
- e) jiné

9) Souhlasíte s tímto vládním krokem?

- a) souhlasím
- b) spíše souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) nesouhlasím
- e) zatím jsem si názor nevytvořil/a

10) Budete i nadále využívat nástrojů ÚP i přesto, že vyřizování potřebné dokumentace bude probíhat v Českých Budějovicích?

- a) ano
- b) ne

Následující otázky se týkají údajů o Vaší firmě, které mi pomohou vytvořit si ucelený přehled o situaci na píseckém trhu. Vaše anonymita nebude zodpovězením těchto otázek narušena!

11) Uveďte prosím sídlo Vaší firmy (pouze obec, nepišťe adresu).

12) Označte možnost, která odpovídá velikosti Vaší firmy dle počtu zaměstnanců. (Kolik zaměstnanců má Vaše pobočka).

- a) do 10 zaměstnanců
- b) od 11 do 50 zaměstnanců
- c) od 51 do 250 zaměstnanců
- d) nad 251 zaměstnanců

13) Ve kterém odvětví působí Vaše firma?

- a) zemědělství, lesnictví a rybolov
- b) dřevozpracující, papírenský a polygrafický průmysl
- c) potravinářský a tabákový průmysl
- d) textilní, oděvní a kožedělný průmysl
- e) školství
- f) zdravotnictví
- g) stavebnictví
- h) pohostinství a ubytování
- i) peněžnictví a pojišťovnictví
- j) veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení
- k) ostatní služby
- l) jiné

Děkuji Vám za pomoc!