

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA**

**Politika trhu práce a služby zaměstnanosti na Písecku  
Bakalářská práce**

**Jméno vedoucího práce: Mgr. Tamara Křivánková, Ph.D.**

**Jméno autora práce: Martina Šálková**

**9. 5. 2007**

## **Abstract**

The title of my bachelorship work Labour market policy and employment services in the Písek region gives to understand that authoress will occupy with the unemployment problems of the Písek region.

There are two reasons for choosing this subject. There are a lot of situations in everyday life when people speak about this serious problem that can have a great influence on quite a number of unemployments or members of their families and it cannot be forgotten about it that the authoress of this work had opportunity to perform a selective practice in the Labour Office in Písek. She gained a lot of valuable first-hand information and knowledges.

The aim of this bachelorship work is summarizing general knowledges about the employment market, the problem of unemployment, the mapping out the situation of services provided by Labour Office in Písek and the information was confronted with the economic situation in this region.

The development of unemployment in the Písek region can be found for stable, it occurred no considerable increasing or cuttings registered job applicants during last 5 years. In this region the unemployment rate is under the all republic average in the long term but it is over the South Bohemian rate. During 2006 its average value was 7,4 %. This stage has the positive influence on applying active employment policy.

The method of collecting data through using an inquiry method by means of inquiry technique was chosen for perfect mapping out the situation of provided services namely both for clients and government employees in the Labour Office in Písek. I managed to get 70 filled in inquiry forms from clients and 20 inquiry forms from employees. 58 % (41) clients replied that they are satisfied with the provided services. The employees appreciated affirmatively services provided by the Labour Office, namely a rich retraining and project offer, the helpfulness to the clients and the employer supporting, too.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

Datum: 9. 5. 2007

Podpis studenta

## **Poděkování**

Touto cestou si dovoluji poděkovat vedoucí práce Mgr. Tamaře Křivánkové, Ph.D. za poskytované rady a odborné konzultace

## Obsah

Úvod.....	6
1 Současný stav.....	7
1.1 Definování nezaměstnanosti.....	7
1.2 Rozdělení nezaměstnanosti podle jejích příčin.....	7
1.2.1 Strukturální nezaměstnanost.....	7
1.2.2 Frikční nezaměstnanost.....	8
1.2.3 Cyklická nezaměstnanost.....	9
1.2.4 Sezónní nezaměstnanost.....	9
1.2.5 Skrytá nezaměstnanost.....	9
1.2.6 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	9
1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	10
1.4 Úřady práce.....	11
1.5 Trh práce.....	11
1.5.1 Specifika trhu práce.....	12
1.5.2 Teoretické dělení trhu práce.....	13
1.6 Politika zaměstnanosti.....	14
1.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	15
1.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	16
1.7 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	17
1.7.1 Pracovní rehabilitace a příprava na práci osob se zdravotním postižením....	17
1.7.2 Chráněné pracovní místo.....	18
1.7.3 Chráněná pracovní dílna.....	18
1.7.4 Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	18
1.8 Úřad práce v Písku.....	18
2 Cíle práce a hypotézy.....	21
3 Metodika.....	22
3.1 Zvolená metoda.....	22
3.2 Charakter výzkumného souboru.....	22
4 Výsledky.....	24
4.1 Stručná charakteristika Písecka.....	24
4.2 Situace na trhu práce na Písecku.....	24
4.2.1 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2002 až 2006.....	24
4.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ).....	25
4.3 Vyhodnocení dotazníku pro klienty ÚP v Písku.....	26
5 Diskuse.....	45
6 Závěr.....	48
7 Seznam použitých zdrojů.....	49
8 Klíčová slova.....	52
9 Přílohy.....	53

## Úvod

Politika trhu práce a služby zaměstnanosti na Písecku – téma, které si autorka zvolila pro bakalářskou práci. Proč vlastně? Za prvé proto, že si výběrovou praxi vybrala na Úřadu práce v Písku, tudíž měla velkou příležitost nashromáždit potřebné informace ke zpracování této práce. Za druhé proto, že je to téma, které v posledních letech ovlivňuje řadu lidí. Pojmy jako nezaměstnanost či nejistota v zaměstnání vzbuzují obavy.

Před rokem 1989 byla situace zcela jiná. Povinnost pracovat platila pro každého, strach ze ztráty zaměstnání (pokud vynecháme politické důvody) nebyl tak aktuální jako v současné době. Dnes se těšíme ze svobody slova, svobody cestování, svobody podnikání, vedle toho ale ruku v ruce narůstá zadluženost republiky, kriminalita a v neposlední řadě rostla též nezaměstnanost.

Na počátku 90. let byla míra nezaměstnanosti poměrně nízká. Její 4 % v roce 1993 představují stav, který je tradičně chápán jako stav plné zaměstnanosti, ovšem za předpokladu, že nezaměstnaní jsou většinou osoby měnící zaměstnání a doba hledání nového zaměstnání je u nich jen krátká a přechodná. Vyrovnat se s přirozenou frikční nezaměstnaností není pro společnost tak nesnadné. Vše záleží na fungování dvou mechanismů, a to na rozvinutí systému pojištění proti nezaměstnanosti a na širokém systému institucí služeb (v první řadě úřadu práce), pomáhajících nezaměstnaným orientovat se rychle na trhu práce (zprostředkování zaměstnání) a eventuálně zvyšovat jejich schopnosti, po kterých je momentálně na trhu poptávka (rekvalifikace).

Dnešní míra nezaměstnanosti v České republice se pohybuje v průměru kolem 8 %, nejvyšší je v severních Čechách, nejnižší ve středních Čechách. V Jihočeském kraji se pohybuje kolem 6 % a v regionu Písek kolem 7 %.

Cílem práce je shrnutí obecných poznatků o trhu práce, nezaměstnanosti a zmapování služeb poskytovaných Úřadem práce v Písku, přičemž tyto informace budou konfrontovány se situací na trhu práce v regionu.

## 1 Současný stav

### 1.1 Definování nezaměstnanosti

K definování nezaměstnanosti si potřebujeme nejprve vysvětlit dva základní pojmy: práce a zaměstnání. Zaměstnání je ošetřené pracovní smlouvou a je ohodnoceno formou mzdy. Práci provádíme pro vlastní potěšení nebo v rámci domácnosti, neprovádíme jí za účelem zisku. Ztráta této práce nemá za následek nezaměstnanost – protiklad zaměstnanosti, ne práce. Nejde tedy o to být bez práce, ale o to nemít zaměstnání, z něhož nám plyne příjem. Podle čeho vlastně řadíme osoby do kategorie nezaměstnaný? Definici nezaměstnanosti neumíme přesně vyslovit. Většina autorů se pouze shoduje na třech následujících bodech, které snad co nejpřesněji zachycují stav nezaměstnanosti:

- schopnost pracovat
- chtít aktuálně pracovat
- být přes tuto snahu v rozhodný okamžik bez zaměstnání (15).

Tyto tři body obsahuje definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě. Pokud bych se měla pokusit o převedení definice do obecné roviny, řekla bych, že jde o člověka, jenž je v daném okamžiku nezaměstnaný, byť práce schopný a jenž se zaměstnání snaží aktivně sehnat. Společnost očekává, že takový jedinec bude usilovat o získání nového zaměstnání v co nejkratší možné době. Kritérium “hledat zaměstnání aktivním způsobem“ je dosti diskutabilní. Co je to vlastně aktivní způsob? Navštívit jednoho potenciálního zaměstnavatele za měsíc nebo podat si jednu písemnou žádost za stejně dlouhé období? Za aktivní způsob bych toto rozhodně nepovažovala. Tuto problematiku blíže hodnotí dotazník (15).

### 1.2 Rozdělení nezaměstnanosti podle jejích příčin

#### 1.2.1 Strukturální nezaměstnanost

Jde o nerovnováhu mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Stává se, že se zvýší nezaměstnanost lidí

s určitou kvalifikací, které trh v daném okamžiku nepotřebuje, nebo naopak vysokou poptávku po určité kvalifikaci nelze uspokojit. Tento typ nezaměstnanosti může způsobit též rozpad neefektivních podniků a institucí a celých starých odvětví. Může jít i o likvidaci umělé přezaměstnanosti. Takto nezaměstnaní lidé jsou si podobní určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi. Struktura ekonomiky se mění a charakteristiky propouštěných osob nemusí vždy odpovídat požadavkům nových pracovních míst např. nové profese, kvalifikace, dovednosti **(13)**.

Do jisté míry se strukturální nezaměstnanost kryje s frikční nezaměstnaností, to je dáno pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat. Pokud se zruší pracovní místa v některém odvětví, přejde část pracovní síly do nových odvětví. Tento přesun je dán poklesem poptávky po určité struktuře zboží a tím klesá i počet osob zboží vyrábějících. Jiný příklad strukturální nezaměstnanosti vzniká v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení lidské práce technikou (technologická nezaměstnanost). Je tedy způsobena snížením poptávky po pracovnících v důsledku technologického a technického rozvoje **(15)**.

Do strukturální nezaměstnanosti mohou dlouhodobě upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, o jejichž profesi v daném okamžiku na trhu práce není zájem **(15)**.

### *1.2.2 Frikční nezaměstnanost*

Frikční nezaměstnaností myslíme dobu, po kterou si nezaměstnaný sám dobrovolně hledá novou práci. Změna zaměstnání může být motivována vlastní potřebou nebo potřebami ekonomického vývoje. Doba, během níž si dotyční hledají nové uplatnění, je ve většině případů velmi krátká. Délka nezaměstnanosti je mimo jiné určena též přijatelností systému podpor sociálního státu v nezaměstnanosti. Čím vyšší příspěvky v nezaměstnanosti, tím nižší motivace najít si co nejrychleji práci. Na délku nezaměstnanosti má též vliv různý stupeň nesouladu mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci **(13)**.



### *1.2.3 Cyklická nezaměstnanost*

O nezaměstnanosti cyklické hovoříme v důsledku nevyužití stávajících kapacit z důvodu odbytových potíží. Je charakteristická pro devatenácté a počátek dvacátého století. Jde o případ, kdy poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná **(15)**.

### *1.2.4 Sezónní nezaměstnanost*

Jde o pravidelnou cyklickou nezaměstnanost spojenou s přírodním cyklem. Jako příklad mohu uvést zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví či zemědělství **(15)**.

### *1.2.5 Skrytá nezaměstnanost*

Skrytě nezaměstnaní jsou lidé, kteří se neregistrují na úřadech práce a zaměstnání si hledají sami pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů. Další skupina lidí, kterou sem lze zařadit, jsou ti, jež na hledání práce rezignovali nebo ti, jež unikli do jiného statusu (mateřství, studium). Též lidé, kteří se účastní rekvalifikačního kurzu či vykonávají veřejně prospěšné práce nejsou vedeni jako nezaměstnaní. Zvláštní typ skryté nezaměstnanosti tvoří lidé v předdůchodovém věku, kterým hrozí propuštění a oni svoji situaci řeší odchodem do předčasného důchodu **(15)**.

### *1.2.6 Dlouhodobá nezaměstnanost*

Dlouhodobá nezaměstnanost je různě definována, např. trvající déle než půl roku. Nepostihuje zpravidla jednotlivé pracovníky, nýbrž se typicky týká celých měst nebo regionů. Tam, kde je míra nezaměstnanosti vyšší, ale dochází k rychlé obměně nezaměstnaných, je situace příznivější než tam, kde jde z větší části o dlouhodobou nezaměstnanost. Ta je obrovskou zátěží nejen pro státní rozpočet, ale také pro člověka samotného (pocit nepotřebnosti, méněcennosti, vzdávání situace, problémy v rodině) **(3)**.

### ***1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných***

Nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou všechny okruhy osob. Existují skupiny lidí, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a kteří zároveň hůře hledají nové místo **(16)**.

První takovou rizikovou skupinou jsou zdravotně znevýhodnění, kteří se mají šanci uplatnit většinou pouze v chráněných dílnách či na chráněném pracovním místě, jejichž počet je značně omezen. Doba jejich nezaměstnanosti bývá několikanásobně delší než u zdravých jedinců **(16)**.

Další rizikovou skupinu tvoří absolventi škol. Jejich problém spočívá v tom, že nemají dostatečnou pracovní zkušenost a praxi v oboru, který vystudovali, případně o vystudovaný obor není aktuálně na trhu práce poptávka **(16)**.

Velmi těžce prožívají ztrátu zaměstnání lidé v předdůchodovém věku. Člověk má již zafixovány své stereotypy, obtížně a pomaleji se přizpůsobuje životu bez zaměstnání, který navíc po letech poctivé práce vnímá jako nespravedlivý a ponižující **(16)**.

Mezi rizikové skupiny lze zařadit obecně ženy. Zaměstnavatelé raději upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. U mladé ženy představuje možnou překážku při hledání zaměstnání těhotenství, jež ji na delší dobu vyřadí z pracovního procesu. Přesto žena většinou neprožívá nezaměstnanost tak těžce jako muž, neboť bývá naplněna rolí matky a pečovatelky o domácnost **(16)**.

V dnešní době celou třetinu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří lidé bez nebo s nízkou kvalifikací. Tito lidé navíc dost často mají i nízký zájem o zaměstnání. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou v budoucnosti stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji **(16)**.

V souvislosti s dosaženou kvalifikací může být zmíněna též početná skupina Romů. Romské komunity tradičně nepocítovaly potřebu vzdělávat se a tato situace trvá dodnes. Kromě nízkého vzdělání je dalším handicapem špatná pracovní morálka a obecně horší zdravotní stav **(16)**.

#### ***1.4 Úřady práce***

V České republice je působnost úřadů práce vymezena Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Úřady práce jsou činné v oblasti služeb zaměstnanosti, profesního poradenství a sociálního zabezpečení nezaměstnaných občanů. Poradenství se zaměřuje na získání vhodného a dostupného zaměstnání, volbu rekvalifikace a na získání účelové dotace pro zřízení pracovních příležitostí pro handicapované občany (18).

Významnou úlohou úřadů je uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, o nichž bude podrobnější zmínka v podkapitole Politika zaměstnanosti. Dále úřady práce zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, vyhodnocují situaci na trhu práce, přijímají opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce (17).

#### ***1.5 Trh práce***

Tržní hospodářství tvoří různé, relativně samostatné, ale vzájemně propojené a závislé trhy. Z hlediska funkce, kterou hospodářství plní, se jako hlavní jeví trh výrobků a služeb, na kterém lidé mohou nakupovat statky k uspokojení svých potřeb. Tvorba tržní produkce předpokládá využití zdrojů, jimiž jsou půda, práce a kapitál (3).

Trh práce je jedním ze vzájemně souvisejících segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod stejným vlivem tržních zákonitostí jako ostatní trhy, má ale řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat, tudíž práce neexistuje jen sama o sobě (20).

Poptávka po práci je určena, tak jako u jiného výrobního faktoru, mezním produktem, tedy mezním produktem práce. Podnik je ochoten najímat práci, jestliže příjem z mezního produktu bude větší než náklady na její získání. Jinými slovy, zaměstnanec, jeho plat a odvody za něj, se zaměstnavateli musí vyplatit (3).

Nabídka práce je na trhu zastoupena jednotlivci, u nichž ochota pracovat je výrazem poznání, že efekt, který z konání práce plyne, je větší nebo roven oběti, která je spojena

s jejím konáním. Opět jinými slovy, člověk si musí vydělat více, než mu jako nezaměstnanému a sociálně potřebnému dává stát **(3)**.

### *1.5.1 Specifika trhu práce*

Předmětem směny na trhu je práce, která, jak již bylo uvedeno, je neoddělitelná od osobnosti člověka. Ti, jež práci prodávají (zaměstnanci) i ti, co práci kupují (zaměstnavatelé), uplatňují různé preference. Nerozhodují se jenom podle ceny práce (mzdy), ale podle celé řady dalších skutečností – rizikovost práce, prestiž povolání **(13)**.

Přizpůsobování nabídky a poptávky podle ceny práce (mzdy) je do určité míry ovlivňováno i tím, že firmy se snaží udržet si určitý kmenový počet kvalitních pracovníků, do jejichž kvalifikace investují. Stejně tak zaměstnanci mají často zájem o setrvání u atraktivní, prosperující firmy **(13)**.

Na trhu práce se též projevuje vliv kolektivního vyjednávání na mzdy. Odbory vystupují v roli monopolisty, usilujícího o vyšší mzdy, o zvýšení ceny práce. V tomto procesu jsou, buď za účasti státu či nikoli, dohodnuty určité parametry mzdového vývoje v závislosti na ekonomickém vývoji. Mzda je tak administrativním zásahem posunuta na vyšší úroveň a vyvolává pokles efektivnosti. Vliv odborů může být samozřejmě i pozitivní, a to ve smyslu zlepšování komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavateli **(13)**.

Trh práce je též výrazně ovlivněn ze strany státu. Jde zejména o pracovní zákonodárství jako např. úprava pracovní doby, stanovení minimální mzdy, podmínky odchodu do penze a jiné **(13)**.

Pro trh práce v České republice je charakteristická poměrně malá mobilita a flexibilita pracovní síly. V posledních letech klesá podíl ekonomicky aktivních lidí. Největší šanci na uplatnění mají lidé v kvalifikovaných technických profesích a ve stavebnictví **(10, 22)**.

### *1.5.2 Teoretické dělení trhu práce*

#### Primární trh práce

Na primárním trhu práce se koncentrují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu zaručují větší bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání. Práce je zde relativně dobře ohodnocena a je zde zajištěn i jistý růst mezd **(15)**.

#### Sekundární trh práce

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižším mzdovým ohodnocením. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, spíše se o kariéře nedá vůbec hovořit. Navíc se jedná o méně stabilní pracovní příležitosti a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována kratší či delší nezaměstnaností. Pracovníci na tomto trhu se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snazší získat nové pracovní uplatnění. Zvýšení kvalifikace je velice malé, fluktuace pracovníků vysoká, výdělky nízké a příležitosti profesionálního růstu jsou značně omezené **(15)**.

#### Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, který je kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci **(15)**.

Neformální trh práce je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů) a vedle aktivit patřících obvykle do tzv. šedé či černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání) se týká i samozásobitelství a domácích prací. K neformálnímu trhu práce řadíme i různé formy sousedské a rodinné výpomoci **(15)**.

Externí a interní trh práce

Rozlišujeme též mezi interním trhem práce uvnitř jednotlivých podniků a vnějším trhem, na kterém si tyto podniky vzájemně konkurují. Vnitřní trh není trhem v pravém slova smyslu, neboť na něm dochází k rozmisťování pracovníků za určitých administrativních pravidel a mechanismů, které směřují k jasně definovaným cílům (15).

### ***1.6 Politika zaměstnanosti***

Politiku zaměstnanosti řadíme mezi ty oblasti, na které se nejvíce soustřeďuje pozornost nejen politiků a vlád, ale všech občanů, celé společnosti. S nezaměstnaností se potýká nejen naše vláda, ale vlády celého světa (5).

Obecně lze politiku zaměstnanosti popsat jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro co nejefektivnější využití pracovních sil. Tato politika je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. V posledních letech je tato politika stále více vytvářena v závislosti na opatřeních přijatých v rámci EU, např. v souvislosti s Lisabonským procesem, jež je zaměřen na dosažení plné zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni, to znamená, že např. počet pracovníků, výdělky atd. jsou v kompetenci trhu (13).

Politika zaměstnanosti prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak lepší informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci. Dále politika zaměstnanosti podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Poskytuje finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a jiné. Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly pomocí rekvalifikací. Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou podpor nezaměstnanosti.

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na aktivní politiku zaměstnanosti, a pasivní politiku zaměstnanosti, jež je spojena se zabezpečením nezaměstnaných po přechodnou dobu a jež kompenzuje v určité míře ztrátu pracovního příjmu (13).

### *1.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti*

Aktivní politiku zaměstnanosti tvoří souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečují jí ministerstvo a úřady práce, ty podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty (17).

Nástroje, jež realizují aktivní politiku zaměstnanosti, jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti (17).

Aktivní politika zaměstnanosti je dotována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem (17).

#### Rekvalifikace

Rekvalifikací rozumíme získávání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu a schopností osoby, která má být rekvalifikována. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení, jemuž úřad práce může hradit náklady spojené s touto rekvalifikací (14).

#### Investiční pobídky

Investičními pobídkami se u zaměstnavatele podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců (14).

#### Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi rozumíme časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidů a údržbě veřejných budov a komunikací. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek (8).

#### Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem (8).

#### Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo (14).

#### Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání a to v případě, že není možné využít hromadné dopravní prostředky (14).

#### Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (osoby se zdravotním postižením, osoby do 25 let věku, osoby starší 50 let věku atd.) (14).

#### Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (14).

#### *1.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti*

Jak již bylo napsáno, slouží pasivní politika zaměstnanosti k částečné náhradě ztráty pracovního příjmu, a to formou podpor v nezaměstnanosti (6).



Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který alespoň v délce 12 měsíců v rozhodném období (poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) vykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, z níž odváděl pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. O poskytnutí podpory v nezaměstnanosti musí uchazeč o zaměstnání úřad práce požádat a zároveň nesmí být poživatel starobního důchodu (6).

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči po podpůrní dobu, ta je u osob do 50 let věku 6 měsíců, u osob od 50 do 55 let věku 9 měsíců a u osob nad 55 let věku 12 měsíců (6).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká, pokud uplyne podpůrní doba, pokud je ukončena evidence uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání (6).

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci je stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku. První 3 měsíce podpůrní doby činí 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku (6).

### ***1.7 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením***

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti považuje za osoby se zdravotním postižením fyzické osoby plně invalidní, osoby částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné. Všem těmto osobám je na trhu práce poskytována zvýšená péče (17).

#### ***1.7.1 Pracovní rehabilitace a příprava na práci osob se zdravotním postižením***

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, která je zaměřena na získání a udržení vhodného zaměstnání osobou se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost, praktickou a teoretickou přípravu a vytváření podmínek pro výkon pracovní nebo výdělečné činnosti. Tuto rehabilitaci zabezpečují úřady práce podle místa trvalého bydliště osoby se zdravotním postižením. O pracovní rehabilitaci a přípravu k práci musí osoba úřad práce žádat. Úřad práce sestaví společně s osobou zdravotně postiženou individuální plán pracovní rehabilitace, který obsahuje formy této

rehabilitace, předpokládaný časový průběh, předpokládaný cíl, termíny a způsob hodnocení účinnosti **(11)**.

#### *1.7.2 Chráněné pracovní místo*

Chráněné pracovní místo je místo, které je vytvořené zaměstnavatelem na základě písemné dohody s úřadem práce a je určené pro osobu se zdravotním postižením. Toto místo musí být provozováno nejméně 2 roky ode dne sjednaného k dohodě. Úřad práce může na vytvoření tohoto místa poskytnout příspěvek **(12)**.

#### *1.7.3 Chráněná pracovní dílna*

Jedná se o pracoviště vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Průměrný počet zaměstnanců se zdravotním postižením v chráněné dílně musí činit nejméně 60 % **(12)**.

#### *1.7.4 Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením*

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má každý zaměstnavatel, jež zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Tento podíl činí 4 %. Tuto povinnost zaměstnavatelé mohou plnit zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením nebo odvodem do státního rozpočtu **(14)**.

### ***1.8 Úřad práce v Písku***

Hlavní sídlo Úřadu práce v Písku je nábřeží 1. máje 2259. Úřad zajišťuje své činnosti v dalších lokalitách: dislokovaná pracoviště má v Milevsku, Mirovicích a v Protivíně. Tato pracoviště zajišťují poradenství pro zprostředkování zaměstnání, evidenci uchazečů, rozhodují o nároku na podporu v nezaměstnanosti a vyplácejí tuto podporu **(4)**.

Úřad práce v Písku byl založen 17.9. 1990 a jeho zřizovatelem je MPSV ČR. V čele úřadu stojí ředitelka, která odpovídá MPSV ČR za zajištění úkolů úřadu podle zřizovací

listiny včetně realizace státní politiky zaměstnanosti v regionu. Jedná jménem úřadu jako statutární orgán a zajišťuje spolupráci s jinými orgány, institucemi a zaměstnavateli. Ve struktuře dále následují tato oddělení: **(21)**

#### Oddělení ekonomické

Útvar zajišťuje financování, účtování a kontrolu hospodaření úřadu práce **(21)**.

#### Oddělení poradenství ke zprostředkování

Oddělení poskytuje poradenské služby pro zprostředkování zaměstnání mezi fyzickými osobami a zaměstnavateli a zabezpečuje evidenci volných pracovních míst **(21)**.

#### Oddělení trhu práce

Oddělení zajišťuje poznávání a předvídání dějů na trhu práce, výkon služeb pro subjekty trhu práce, zvyšování zaměstnanosti, udržení stávajících a vytváření nových pracovních míst k zajištění rovnováhy na trhu práce a ke zvýšení flexibility trhu práce **(21)**.

#### Oddělení právní a kontrolní

Oddělení vyřizuje podněty ke kontrolní činnosti, kontroluje dodržování zákona o zaměstnanosti, kontroluje opatření aktivní politiky zaměstnanosti, kontroluje splnění zákonných podmínek pro povolení činností dítěte. V neposlední řadě zabezpečuje právní činnosti úřadu práce **(21)**.

#### Vzdělávací středisko

Středisko zajišťuje požadovanou nabídku vzdělávacích kurzů a zabezpečuje školení pro zaměstnance úřadu práce **(21)**.

Oddělení státní sociální podpory

Oddělení zajišťuje zaevidování a poučení žadatele, přijetí a zpracování žádostí, ověření přiznaného nároku a rozhodnutí, provádění kontrol a vyřizování stížností **(21)**.

Lékařská posudková služba

Tato služba zajišťuje vypracování posudku a posouzení zdravotního stavu, zabezpečování podkladů pro vydání rozhodnutí ve věci uznání osoby se zdravotním znevýhodněním, zabezpečení externích lékařských služeb a vyrozumění zadavatele o výsledku **(21)**.

## 2 Cíle práce a hypotézy

Nezaměstnaní lidé jsou odkázáni na služby jim příslušného úřadu práce. Vzhledem k tomu, že autorka této práce bydlí v Písku a měla praxi na místním úřadě práce, soustředila se na spokojenost či nespokojenost klientů s jim poskytovanými službami a též na spokojenost či nespokojenost zaměstnanců úřadu s výkonem svého povolání.

Dalším cílem práce je popsat míru a vývoj nezaměstnanosti v daném regionu, přičemž zvláštní zřetel je brán na problematiku aktivní politiky zaměstnanosti.

S uvedenými cíli souvisí stanovené hypotézy:

Hypotézy týkající se klientů ÚP v Písku

Hypotéza 1:

Nejvyšší podíl na nezaměstnanosti na Písecku mají lidé s výučním listem.

Hypotéza 2:

Respondenti nespolehnou pouze na pracovní nabídky poskytnuté úřadem práce, ale využívají i další zdroje ( inzeráty, internet apod.).

Hypotéza 3:

Respondenti jsou se službami poskytovanými Úřadem práce v Písku spokojeni.

Hypotéza týkající se zaměstnanců ÚP v Písku

Hypotéza 1:

Zaměstnanci jsou se svojí prací spokojeni.

### **3 Metodika**

#### **3.1 Zvolená metoda**

Vzhledem k uvedeným cílům zvolila autorka metodu dotazování technikou dotazníku a doplňkovou metodu sběru dat pro celkové dokreslení situace na Písecku.

V porovnání s rozhovorem se dotazník jevil jako mnohem efektivnější technika, která může postihnout větší počet jedinců při relativně malých (hlavně časových) nákladech. Důležitá je též anonymita dotazníku, jež je zdůrazněna hned v prvním odstavci (7).

Vzhledem k tomu, že autorka rozdávala dotazníky osobně klientům úřadu práce při čekání na poradce pro volbu zaměstnání, byla návratnost 95% (70 vyplněných dotazníků), což u dotazníku bývá většinou stinná stránka. U dotazníků pro zaměstnance byla návratnost 60% (20 vyplněných dotazníků).

V dotazníku pro klienty bylo použito 11 otázek, z nich 6 bylo uzavřených a 5 polootevřených. Otázky byly voleny jednoduché, aby jim mohl každý snadno porozumět ( dotazník viz Příloha 1 ).

V dotazníku pro zaměstnance bylo položeno 12 otázek, z nichž 7 bylo uzavřených a 5 otevřených ( dotazník viz Příloha 2 ).

Pro konkrétní popis nezaměstnanosti a jejího vývoje na Písecku byly využity informace, které autorka získala během své praxe na oddělení trhu práce a z portálu MPSV, kde jsou vedeny statistiky jednotlivých úřadů práce.

#### **3.2 Charakter výzkumného souboru**

V prvním dotazníku se stali respondenty klienti Úřadu práce v Písku, kteří, jak již bylo napsáno, byli vybíráni v prostorách úřadu, kde měla autorka v době od 5. do 23. 3. 2007 praxi. Hlavní snahou byl co nejobjektivnější výběr, to znamená, že oslovení byli jak mladí tak starší lidé, muži i ženy, čeští i romští občané. Kromě nedokončeného základního vzdělání byly osloveny všechny ostatní vzdělanostní kategorie.

V druhém dotazníku byli dotazováni pouze zaměstnanci Úřadu práce v Písku, ne zaměstnanci dislokovaných pracovišť. Zde bylo hlavní snahou mít alespoň jeden dotazník z každého oddělení, což se nevydařilo pouze na úseku ředitelky.

Někteří z respondentů vyplnění dotazníku rezolutně odmítli, těch však byla drtivá menšina. Většinou se autorka setkala s ochotou a pochopením smyslu jejich oslovení.

## **4 Výsledky**

### **4.1 Stručná charakteristika Písecka**

Region Písecka (pod tímto pojmem rozumím bývalé vymezení okresu Písek) se nachází v severní části Jihočeského kraje. Obdobně jako celé území jižních Čech má charakter spíše rekreační než charakter průmyslově rozvinuté oblasti (9).

Jak vyplynulo ze sčítání obyvatel k 1. 3. 2001, žilo v regionu okresu Písek 70 772 trvale žijících obyvatel, z toho 36 197 žen, tedy 51 % z celkového počtu. Největšími městy v této oblasti jsou Písek s téměř 30 000 obyvateli, Milevsko s 10 000 obyvateli, Protivín s 5 000 obyvateli a Mirovice s 1 700 obyvateli. V předproduktivním věku zde žije 16,2 % obyvatel, v produktivním 64,1 % obyvatel a v postproduktivním věku 19,7 % obyvatel. 67 % lidí žije ve městech, zbylých 33 % na venkově (9).

Z hospodářského hlediska jde o region průmyslově zemědělský. Z průmyslového odvětví převládá strojírenství, průmysl textilní, elektrotechnický, kovodělný a dřevozpracující. Průmysl je soustředěn do třech největších měst : Písku, Milevska a Protivína. Surovinové zdroje jsou chudé, nalézají se zde ložiska štěrkopísku, lomového kamene, živce a kaolínu. Větší význam má množství lesů, které jsou nejen zdrojem dřeva, ale zejména přirozeným regulátorem vodního režimu a celkového klimatu. Z celkové plochy Písecka tvoří lesy víc než třetinu, více než polovinu výměry pak zemědělská půda (9).

Mezi rozhodující zaměstnavatele, kteří ovlivňují stav zaměstnanosti na Písecku, patří ZVVZ Milevsko (výroba vzduchotechnických zařízení) s 1043 zaměstnanci, Nemocnice Písek a.s. (zdravotní péče) s 756 zaměstnanci, S.N.O.P. CZ a.s. (lisování kovů) s 668 zaměstnanci a Schneider Electric a.s. (výroba elektrosoučástek) s 608 zaměstnanci (9).

### **4.2 Situace na trhu práce na Písecku**

#### **4.2.1 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2002 až 2006**

Z celkového pohledu lze vývoj nezaměstnanosti na Písecku označit jako stabilní, v posledních 5 letech nedošlo k žádnému výraznému navýšení či snížení počtu evidovaných uchazečů. Míra zdejší nezaměstnanosti se trvale pohybuje pod celorepublikovým průměrem a nad průměrem Jihočeského kraje (viz Příloha 3) (9).



V letech 2002 až 2006 představovaly hlavní zdroje nezaměstnanosti přirozená fluktuace a sezónní práce, tedy ne konkrétní profese či území. V roce 2005 ovlivnilo vývoj nezaměstnanosti ukončení činnosti závodu Jitex Milevsko a.s., v roce 2006 ukončil činnost Kovošvit DS a.s. a Abakus CZ s.r.o.. V roce 2002 a 2003 byla míra nezaměstnanosti 7,6 %, v roce 2004 8,1 %, v roce 2005 8 % a v roce 2006 7,4 % (9).

Za zmínku stojí též porovnání volných pracovních míst s celkovým počtem nezaměstnaných. Porovnávat budeme stavy z předchozího roku, tedy z roku 2006. V průměru za jednotlivé měsíce bylo evidovaných uchazečů 2789 a volných pracovních míst 687. Na jedno pracovní místo tedy připadají přibližně 4 uchazeči. Z celkového počtu volných míst bylo 82,5 % nabízeno pro dělníky a pouhých 17,5 % pro ostatní profese (9).

#### 4.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Cílem APZ v roce 2006 bylo pomáhat postupnému řešení nezaměstnanosti na Písecku se zaměřením na skupiny, které tuto pomoc potřebují. Pomoc byla orientována na podporu vytváření nových pracovních příležitostí prostřednictvím společensky účelných pracovních míst (SÚPM), prostřednictvím rekvalifikací osob s obtížně uplatnitelnou kvalifikací na současném trhu, prostřednictvím poradenské činnosti, vytvářením veřejně prospěšných prací (VPP) a podporou vzniku nových míst v chráněných dílnách a poskytování příspěvku na tento provoz (9).

Úřad práce v Písku obdržel na rok 2006 na APZ finanční prostředky ve výši 45 mil. Kč. Z této částky bylo 11 milionů Kč využito na podporu tvorby nových pracovních míst v průmyslové zóně a 14 milionů Kč na cílený program Nová šance. Na SÚPM bylo poskytnuto 9,4 milionů Kč, na chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa 3,9 milionů Kč, na veřejně prospěšné práce 2,9 milionů Kč, na rekvalifikace 2,7 milionů Kč a na ostatní nástroje APZ 300 000 Kč (9).

Počet vytvořených pracovních míst prostřednictvím APZ každým rokem stoupá. Pokud opět budeme sledovat vývoj za posledních 5 let, zjistíme, že ve srovnání s rokem 2002, kdy byl počet vytvořených míst 850, je stav za rok 2006 více jak dvojnásobný – 1950 míst (9).

Formou finančního příspěvku byl podpořen vznik 509 nových SÚPM, což bylo o 165 míst více než v předchozím roce. Úspěšnost SÚPM (následné udržení či nalezení zaměstnání) v roce 2006 byla 84,7 % (9).

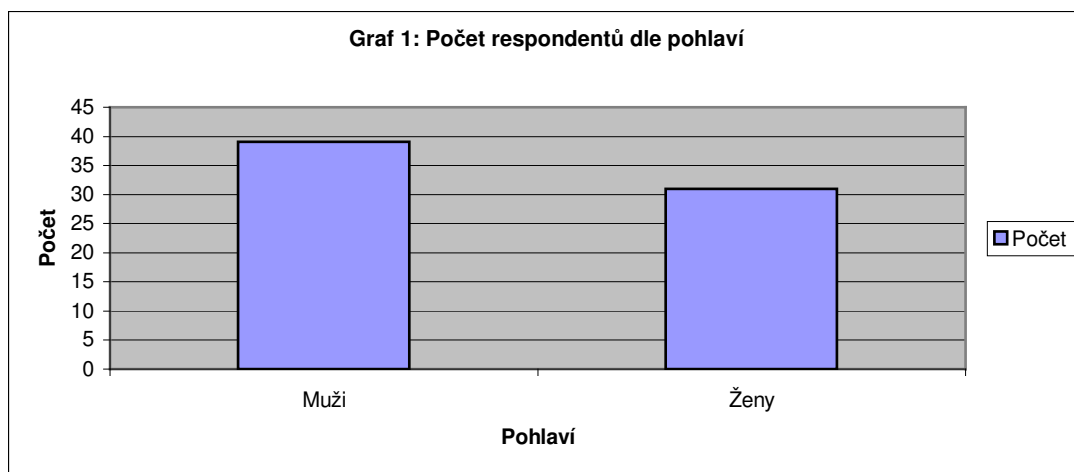
91 pracovních příležitostí bylo vytvořeno prostřednictvím VPP, tato místa vznikla převážně u měst, obcí, charitativních a pečovatelských organizací. Jednalo se o pracovní příležitosti pro osoby vyššího věku a bez odborného vzdělání (9).

Do rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno 789 uchazečů o zaměstnání, kurzů bylo zahájeno 185 a celková úspěšnost rekvalifikací za rok 2006 představuje 83,6 %. Nejčastěji volené rekvalifikační kurzy byly šička, obsluha PC a specifické dovednosti základní (9).

Pro občany se zdravotním znevýhodněním (dříve osoba se ZPS) bylo vytvořeno 14 nových pracovních míst v chráněných dílnách. Na 150 míst v chráněných dílnách byl poskytován příspěvek na provoz (9).

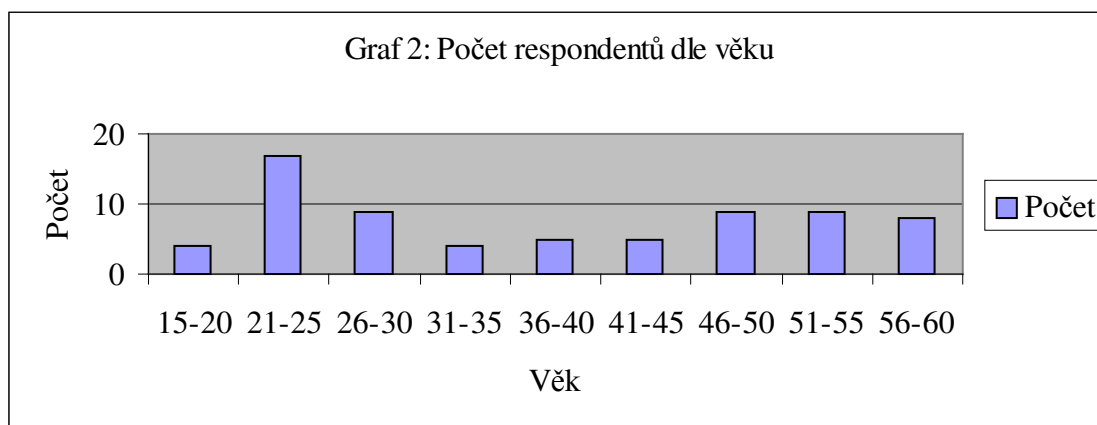
Na dlouhodobě vedené uchazeče o zaměstnání a rovněž na začínající podnikatele byla zaměřena poradenská činnost. Té se zúčastnilo 232 uchazečů o zaměstnání v 18 kurzech (9).

#### 4.3 Vyhodnocení dotazníku pro klienty ÚP v Písku



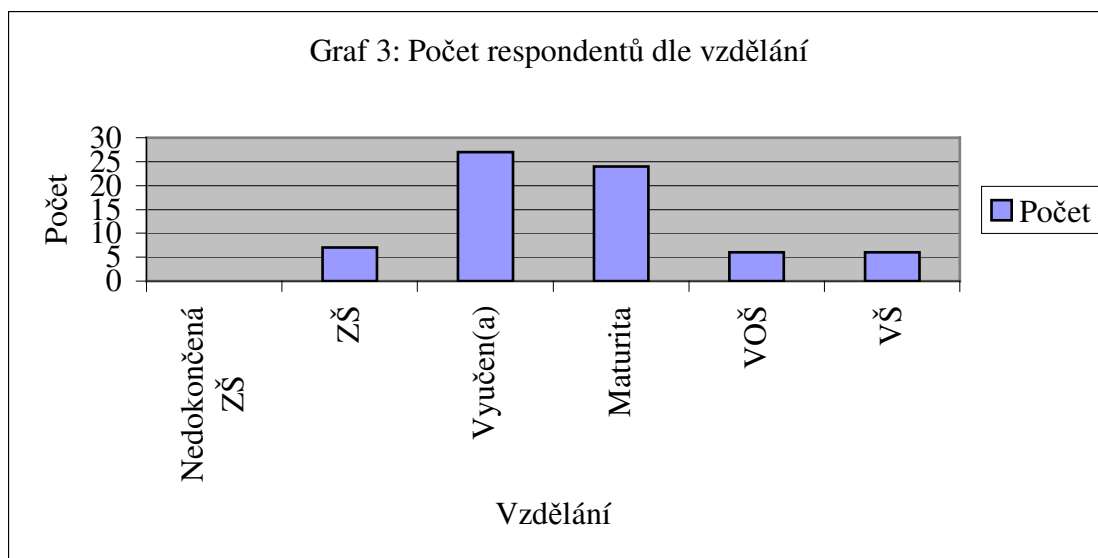
ZDROJ : vlastní výzkum

Celkový počet vrácených dotazníků byl 70, z toho jich 56 % (39) vyplnili muži a 44% (31) ženy. Z těchto čísel a hlavně z grafu 1 je zřejmé, že podíl na celkové nezaměstnanosti mají obě pohlaví přibližně stejný. Ve srovnání se skutečným stavem, který je možný zjistit ze statistik ÚP v Písku, mají vyšší podíl na nezaměstnanosti ženy, a to 57 %. Tento rozdíl vznikl díky zvolenému způsobu výběru respondentů.



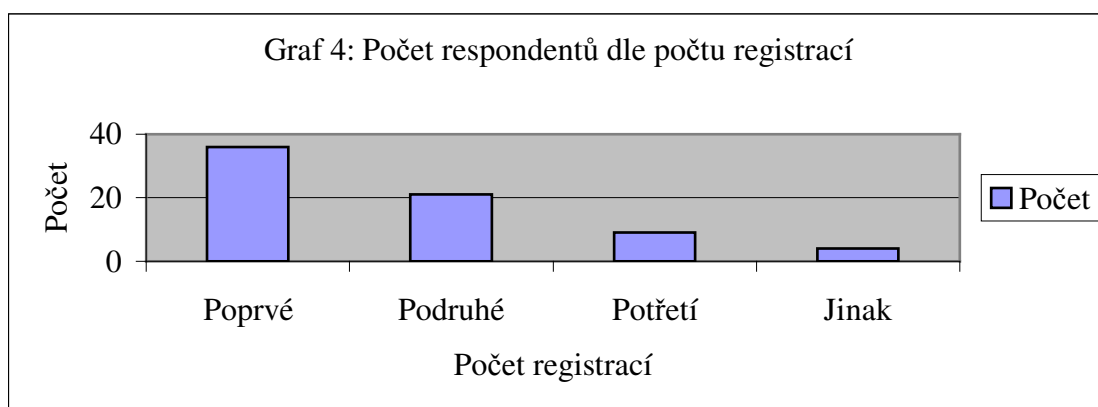
ZDROJ : vlastní výzkum

Z věkového hlediska tvoří nejpočetnější skupinu osoby ve věku od 21 do 25 let, to je 24% (17). Další početné skupiny jsou osoby v předdůchodovém věku. Pokud je sečtu s počtem uchazečů nad 50 let, dostanu též 24 % podíl. Tato struktura odpovídá obecné teorii zmiňované v podkapitole Rizikové skupiny nezaměstnaných, kdy mezi jedny z nejčastěji ohrožených osob nezaměstnaností patří mladí lidé bez praxe a nebo osoby, které mají přibližně 10 let před odchodem do penze.



ZDROJ : vlastní výzkum

Graf 3 vyjadřuje rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání. Zde se bohužel nepodařilo oslovit respondenty všech vzdělanostních kategorií, proto u lidí s nedokončeným základním vzděláním je jejich počet 0. Tento stav se ale hodně přibližuje skutečnosti, jelikož jejich opravdový podíl na nezaměstnanosti je 0,1 %. Naopak nejpočetnější skupinu představují lidé vyučení - 39% (27) a pak následují lidé s maturitou - 34 % (24).



ZDROJ : vlastní výzkum

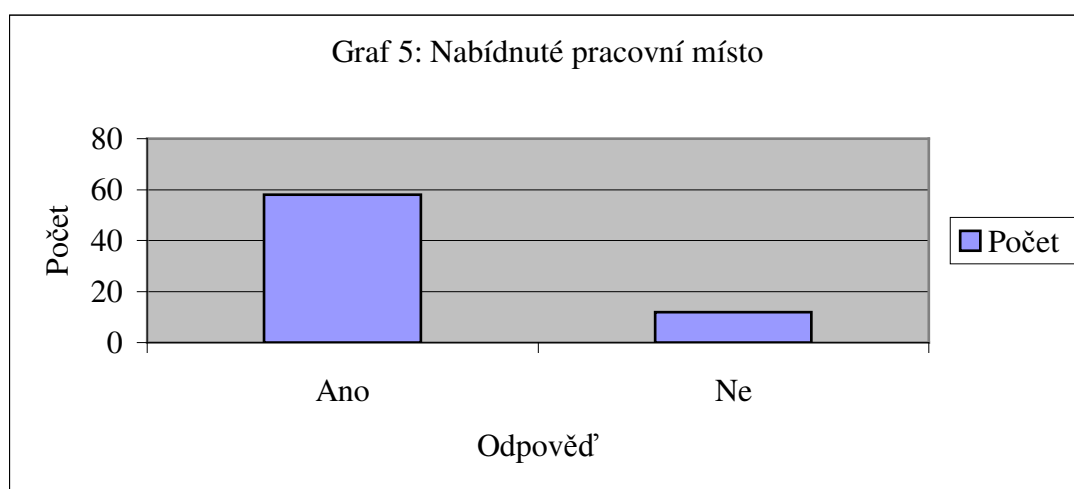
Z výše uvedeného grafu 4 vyplývá, že většina z respondentů - 51 % (36) je registrována na ÚP v Písku poprvé. Se stoupajícím počtem registrací klesá počet respondentů. Odpověď *jinak* vyjadřuje následující tabulka.

Tabulka 1: Jiný počet registrací

Počet registrací	Počet
Počtvrté	3
Popáté	1
Celkem	4

ZDROJ : vlastní výzkum

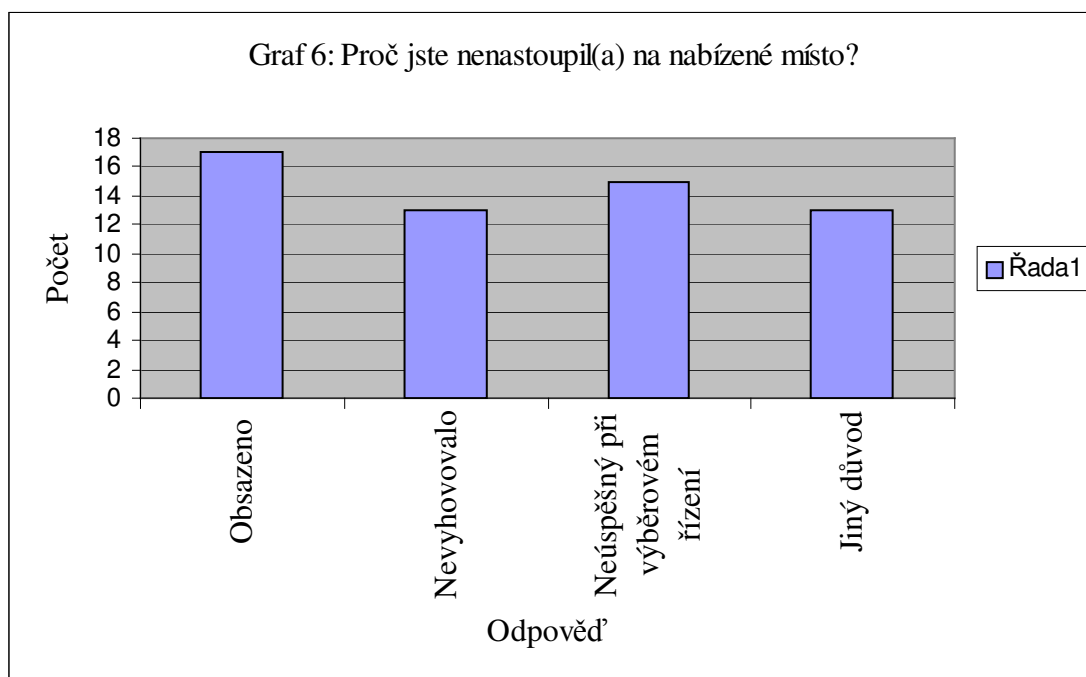
Z celkového počtu čtyř jiných odpovědí byli 3 respondenti registrováni počtvrté a jeden popáté. To stále odpovídá tendenci předchozího grafu, tedy počet respondentů s vícero registracemi klesá.



ZDROJ : vlastní výzkum

Z celkového počtu dotázaných klientů bylo 83 % (58) z nich při schůzce s poradcem pro volbu zaměstnání nabídnuto pracovní místo. Nabídnout místo však zdaleka neznamená i místo zaručit. Existuje celá řada faktorů ovlivňující získání či nezískání

pracovního místa. Kromě počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo to jsou i faktory uvedené v následujícím grafu 6.



ZDROJ : vlastní výzkum

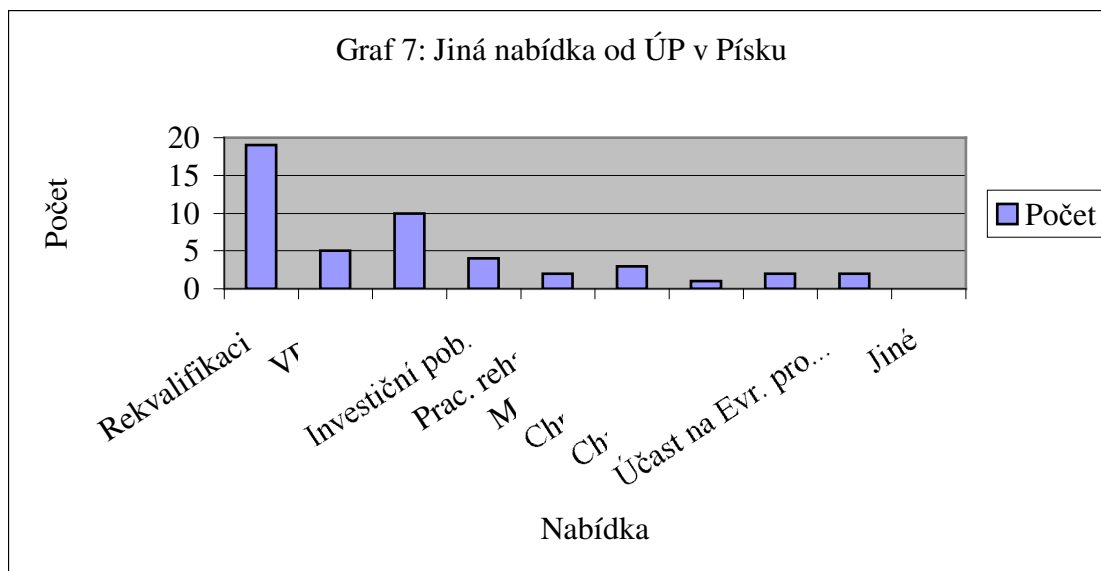
Z uvedeného grafu 6 vidíme příčiny, proč uchazeči o zaměstnání na nabízené pracovní místo nechtěli nebo nemohli nastoupit. Nejčastějším důvodem je fakt, že nabízené místo je již obsazeno - 29 % (17 odpovědí), poté následuje odpověď, že uchazeč nebyl úspěšný při výběrovém řízení – 27 % (15 odpovědí). Stejně procentuelní zastoupení, tedy 22 % (po 13 odpovědích), měly odpovědi, že místo nevyhovovalo či jiný důvod.

Tabulka 2: Jiný důvod nepřijetí nabízeného místa

Důvod	Počet
Péče o malé děti	3
Špatné finanční ohodnocení	1
Špatný zdravotní stav	4
Vysoký věk	1
Rozjednaná jiná práce	1
Špatné dopravní spojení	1
Dosud neproběhlo výběrové řízení	1
Nástup do školy	1
Celkem	13

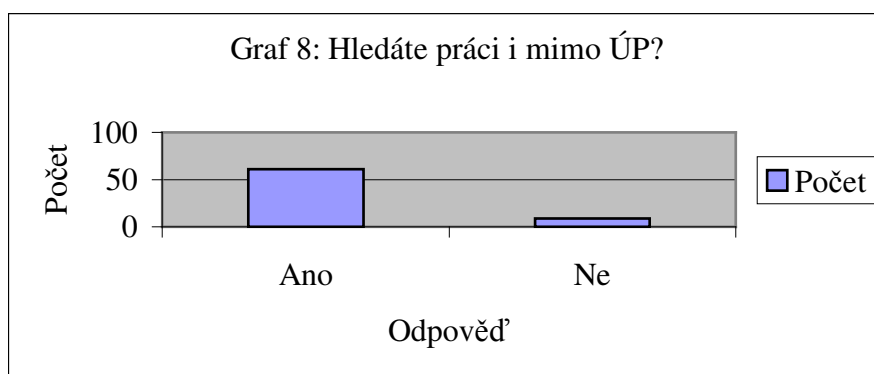
ZDROJ : vlastní výzkum

Jiný důvod nepřijetí nabízeného místa uvedlo celkem 13 respondentů. Čtyři z nich za hlavní příčinu nepřijetí vidí špatný zdravotní stav a další tři vidí příčinu v péči o děti. Tyto odpovědi v podstatě ukazují, že lidé se zdravotním postižením či matky od malých dětí mají menší šanci najít nové zaměstnání než ostatní skupiny lidí.



ZDROJ : vlastní výzkum

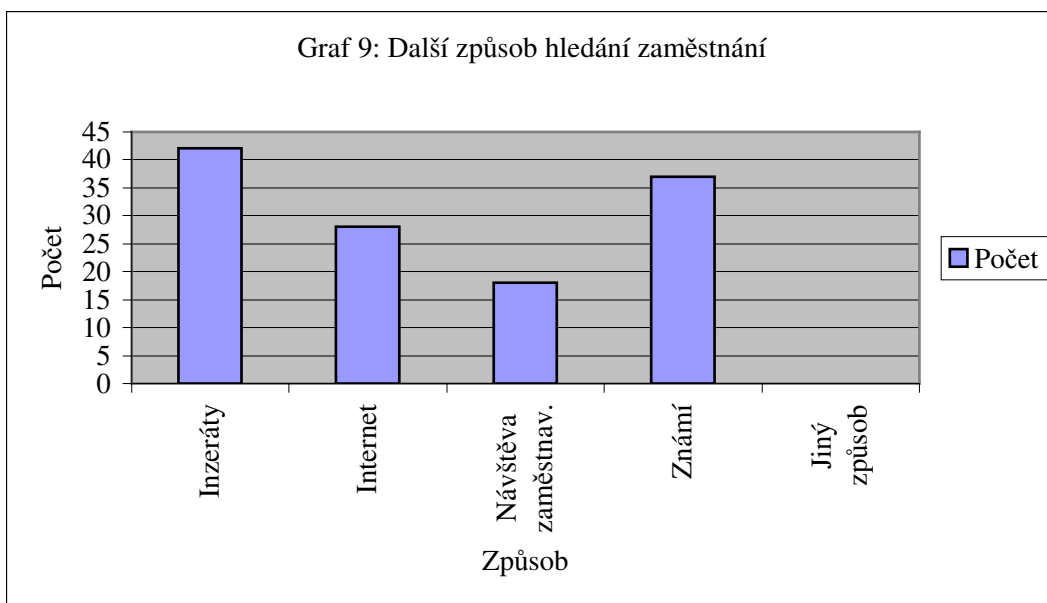
Z grafu 7 vidíme, že uchazečům o zaměstnání jsou hojně nabízeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Nejčastěji uváděným jsou rekvalifikace - 38 % (19), poté společensky účelná pracovní místa - 20% (10) a veřejně prospěšné práce - 10 % (5). Vysoká nabídka těchto možností je z důvodu jejich úspěšnosti - následné nalezení či udržení zaměstnání. Ta, jak již bylo uvedeno, se např. u rekvalifikací či SÚPM pohybuje přes 80%.



ZDROJ : vlastní výzkum

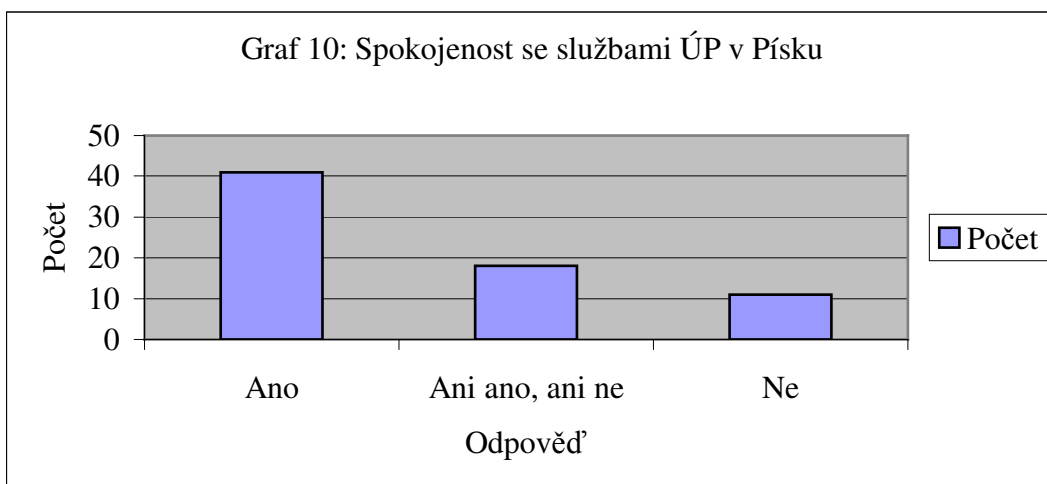
Z celkového počtu respondentů pouze 13 % (9) odpovědělo, že nehledá práci jiným způsobem než přes úřad práce. Z toho vyplývá, že většina uchazečů 87 % (61) se nespolehá pouze na nabídky obdržené na úřadu práce, ale že se snaží získat nové zaměstnání i jinými způsoby. Ty jsou uvedeny v následujícím grafu.





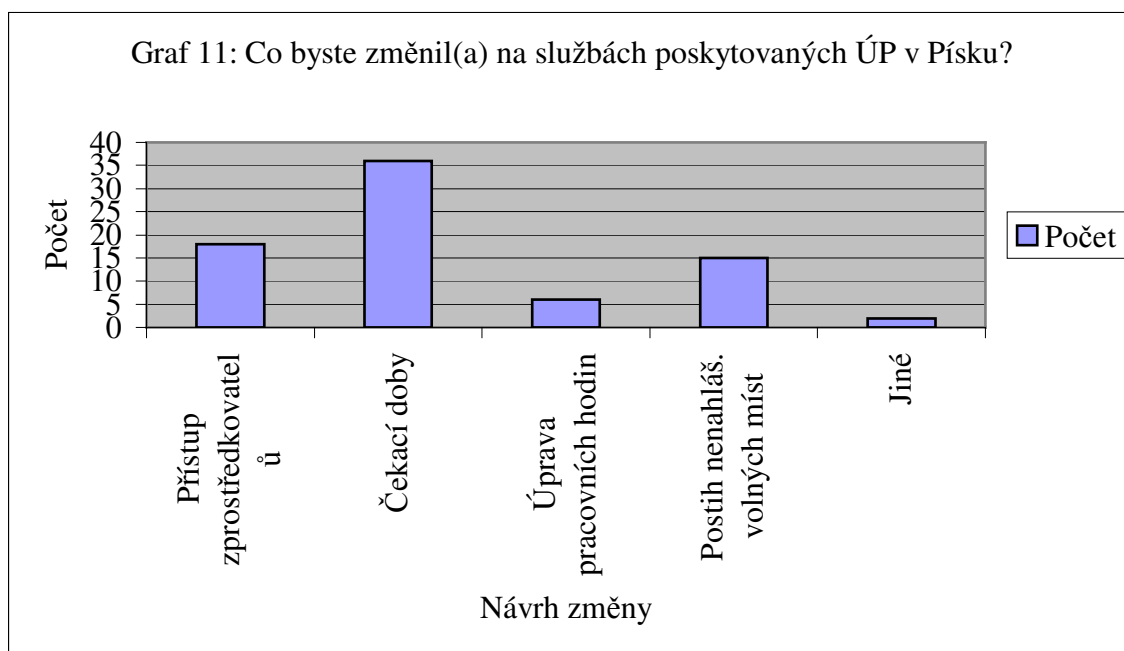
ZDROJ : vlastní výzkum

Jako další způsob hledání zaměstnání respondenti uváděli inzeráty - 69 % (42) a kontakty od známých - 61 % (37). Do popředí se též dostává další způsob, a to využití internetu - 46 % (28), méně často lidé osobně obcházejí potenciální zaměstnavatele - 30 % (18). Jiný způsob nevedl žádný respondent.



ZDROJ : vlastní výzkum

Pouhých 16 % (11) respondentů odpovědělo, že je se službami Úřadu práce v Písku vyloženě nespokojeno. Dalších 26 % (18) dotázaných má na poskytované služby neutrální názor a většina, tedy 58 % (41) respondentů, je se službami spokojena.



ZDROJ: vlastní výzkum

V grafu 11 jednoznačně převažuje odpověď s navrhovanou změnou čekacích dob - 47 % (36). Změnit přístup zprostředkovatelů byl navrhován v 23 % (18) odpovědích. V 20 % (15) odpovědí byla vyjádřena myšlenka na větší postih zaměstnavatelů, kteří nenahlásí na ÚP volné pracovní místo. 7 % (6) odpovědí směřuje k úpravě pracovní doby úřadu a 3 % (2) odpovědí vyjadřují jiný návrh, který zaznamenává následující tabulka.

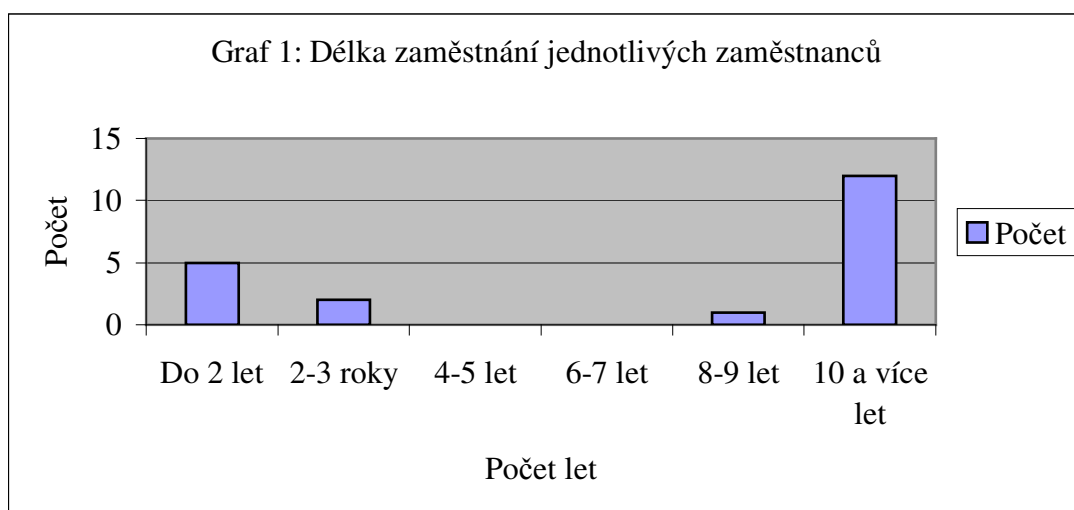
Tabulka 3: Jiný návrh změny

Navrhovaná změna	Počet
Dětský koutek	1
Místa k sezení na chodbách	1
Celkem	2

ZDROJ: vlastní výzkum

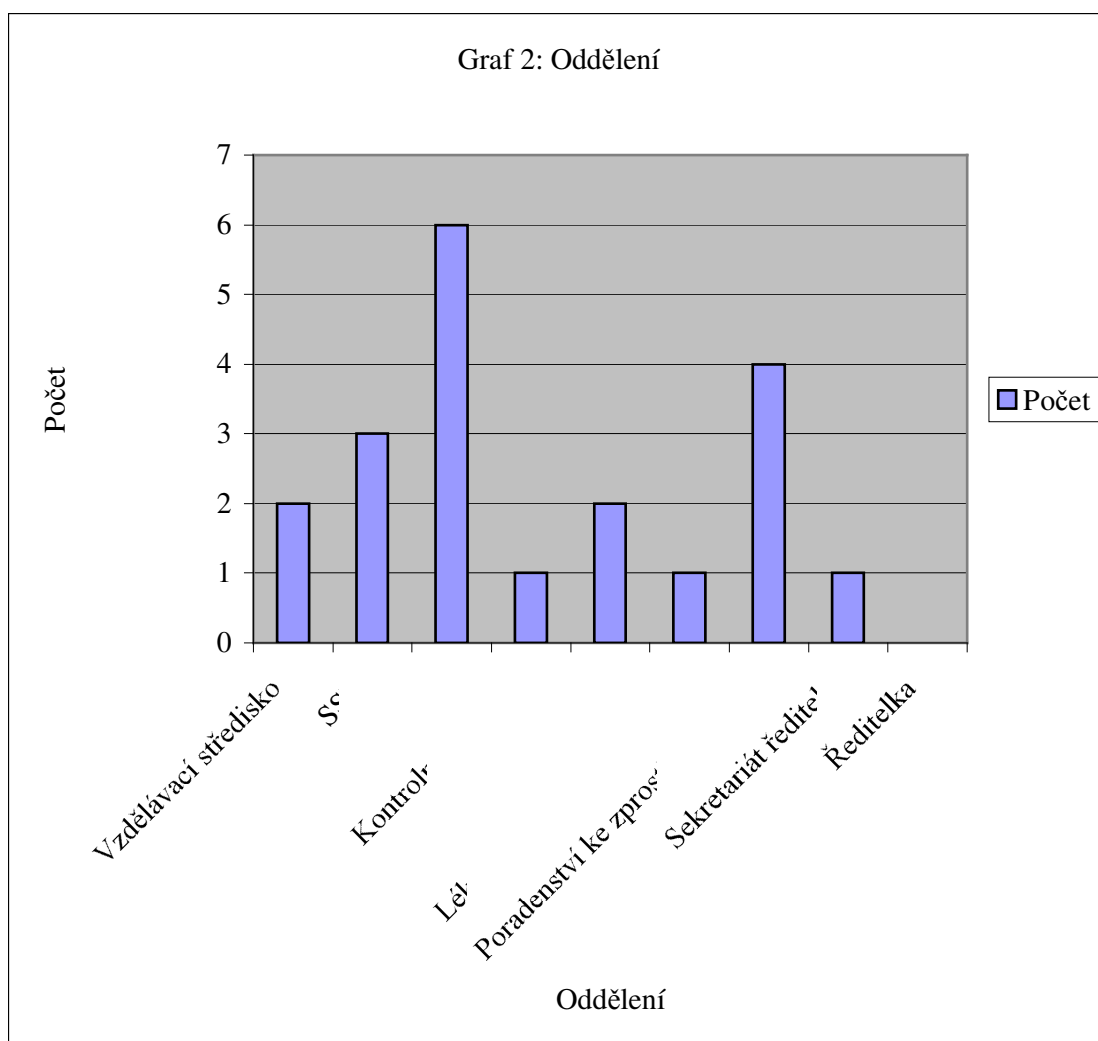
Jiný návrh změny uvedli celkem 2 dotázaní, jeden by na chodbách vytvořil víc míst k sezení a jeden by zřídil dětský koutek.

#### 4.4 Vyhodnocení dotazníku pro zaměstnance ÚP v Písku



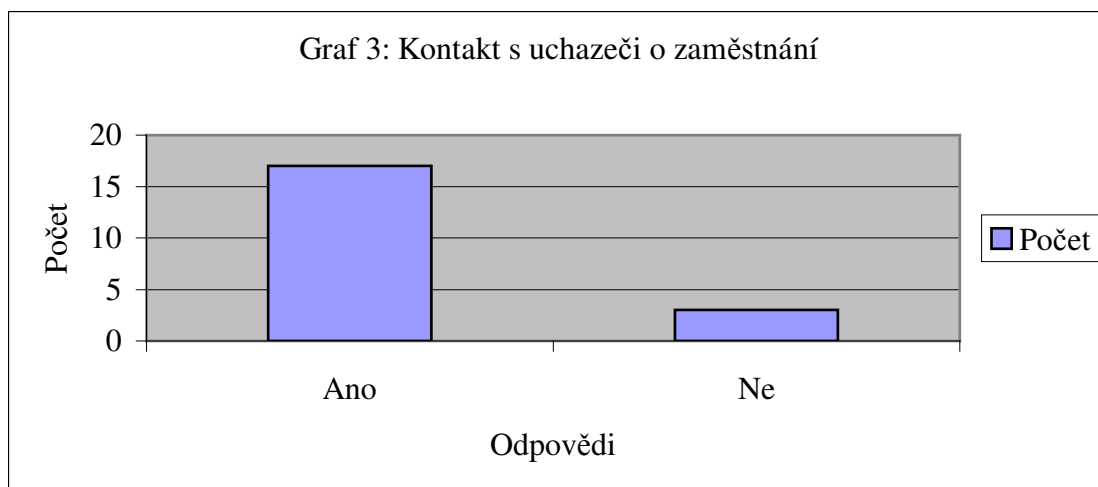
ZDROJ: vlastní výzkum

Z celkových 20 vrácených dotazníků tvoří nejpočetnější skupinu respondenti, kteří jsou na ÚP v Písku zaměstnání déle jak 10 let, je jich 60 % (12). Další v pořadí jsou zaměstnanci, kteří na ÚP v Písku působí do 2 let, těch je 25 %, poté lidé, kteří zde pracují 2 – 3 roky, těch je 10 % (2) a jeden člověk je zaměstnancem 8 – 9 let.



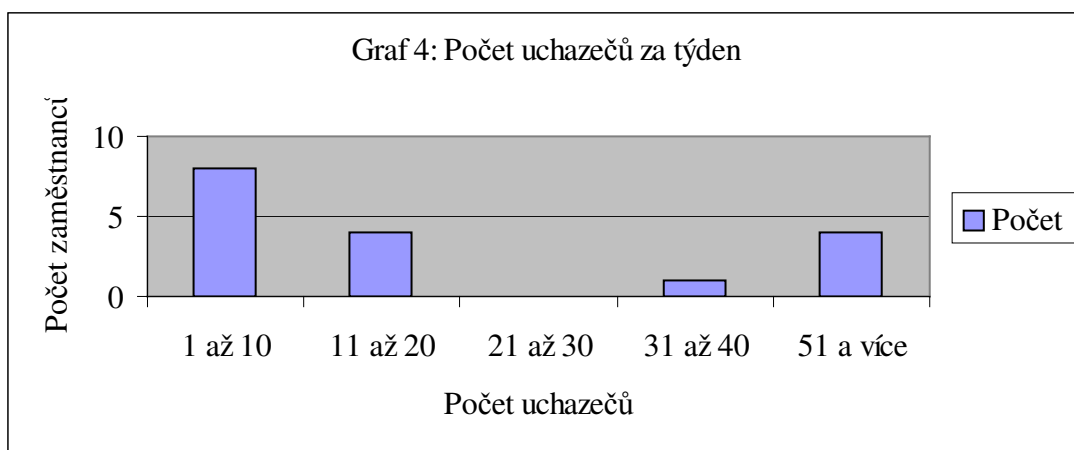
ZDROJ: vlastní výzkum

Z grafu 2 vidíme rozmístění zaměstnanců podle jednotlivých oddělení. Nejpočetnější skupinu zastoupených respondentů tvoří zaměstnanci trhu práce - 30 % (6), jako druhé nejpočetnější oddělení následuje oddělení poradenství ke zprostředkování zaměstnání – 20% (4), na třetím místě je oddělení státní sociální podpory s 15 % (3) zaměstnanci. Oddělení ekonomické a vzdělávací středisko má v grafu stejný podíl zaměstnanců, a to 10 % (2). Z právního oddělení, z lékařské posudkové služby a ze sekretariátu ředitele vyplnil dotazník vždy jeden člověk. Z úseku ředitelky se odpovědi získat nepodařilo.



ZDROJ: vlastní výzkum

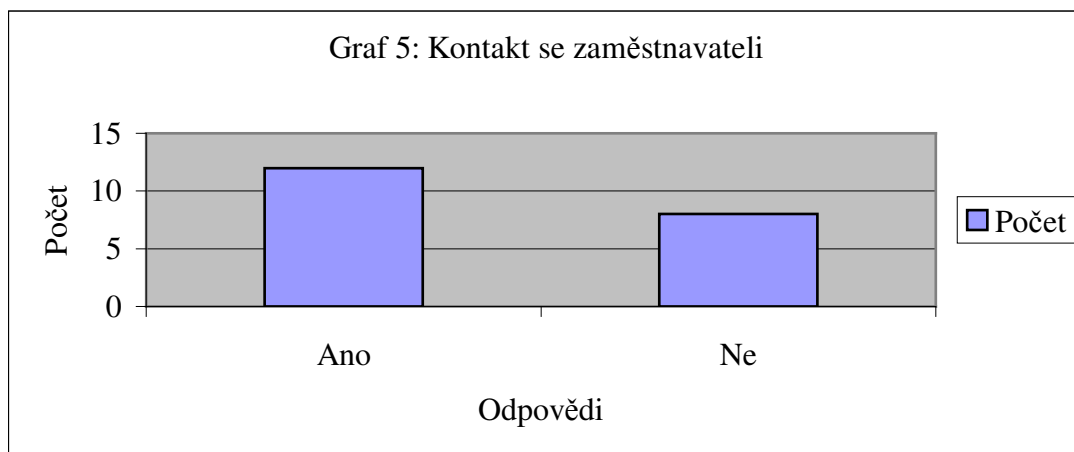
Další otázka se týkala kontaktu s uchazeči o zaměstnání. Zde většina dotázaných zaměstnanců - 85 % (17) odpovědělo kladně, pouze 15 % (3) odpovědělo negativně. Vzhledem k výsledkům v předcházejícím grafu (nejpočetnější oddělení), šlo tyto odpovědi očekávat.



ZDROJ: vlastní výzkum

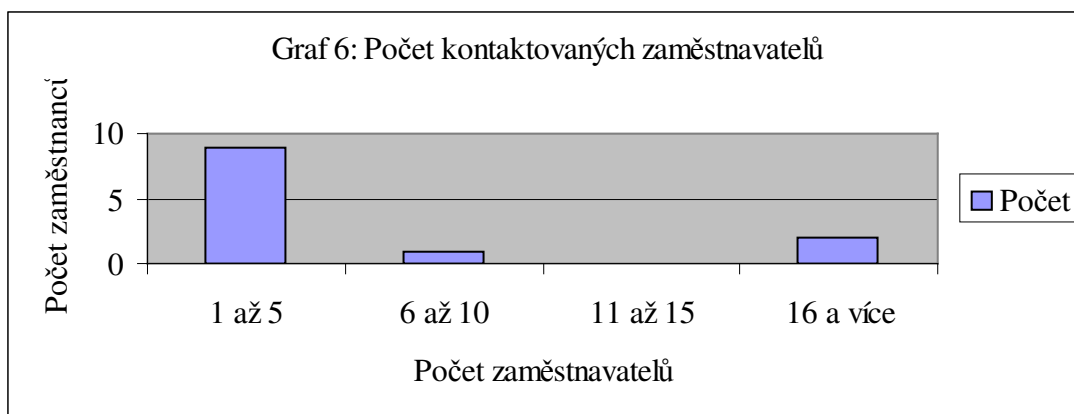
Zaměstnanci, kteří se setkávají s uchazeči o zaměstnání, jsou nejčastěji v kontaktu s 1 – 10 uchazeči za týden – 47 % (8). V 24 % (4) jsou týdně v kontaktu s 11 – 20

uchazeči a také s 51 a více uchazeči. Pouze 5 % (1) zaměstnanců navštíví 31 – 40 uchazečů týdně. 21 – 30 uchazečů za týden nezvolil žádný respondent.



ZDROJ: vlastní výzkum

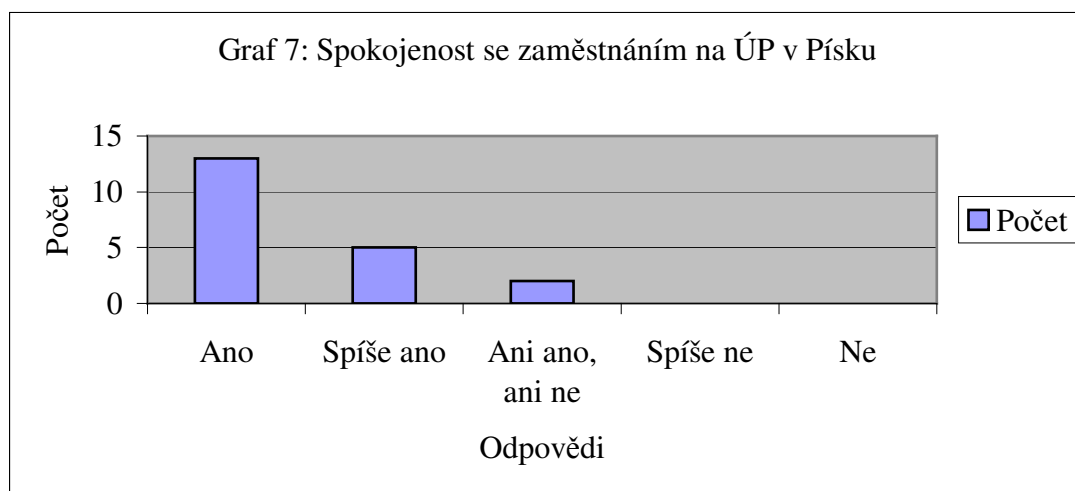
Z 20 dotázaných zaměstnanců odpovědělo kladně 60 % (12) na otázku, zda během své práce přicházejí do styku se zaměstnavateli. 40 % (8) v kontaktu se zaměstnavateli není.



ZDROJ: vlastní výzkum

Graf 6 vyhodnocuje otázku, s kolika zaměstnavateli týdně jsou zaměstnanci úřadu v kontaktu. 75 % (9) jich odpovědělo, že je v kontaktu s 1 – 5 zaměstnavateli týdně.

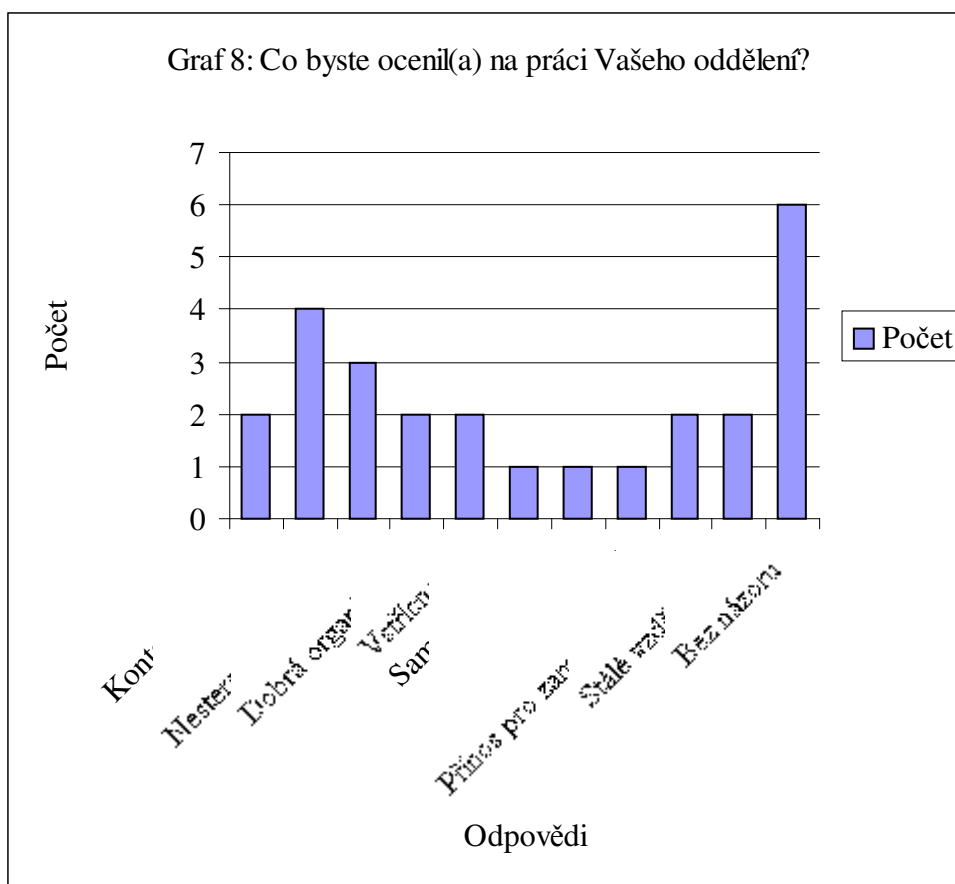
S 16 a více zaměstnavateli je v kontaktu 17 % (2) zaměstnanců a s 6 – 10 zaměstnavateli 8 % (1) zaměstnanců. Odpověď 11 – 15 zaměstnavatelů ne zvolil nikdo.



ZDROJ: vlastní výzkum

Z grafu 7 je vidět jednoznačná spokojenost zaměstnanců se svým zaměstnáním. Pouze 10 % (2) z nich zvolilo neutrální odpověď, ostatní zaměstnanci, tedy 25 % (5) uvedlo spíše ano a 65 % (13) odpovědělo rozhodně ano.

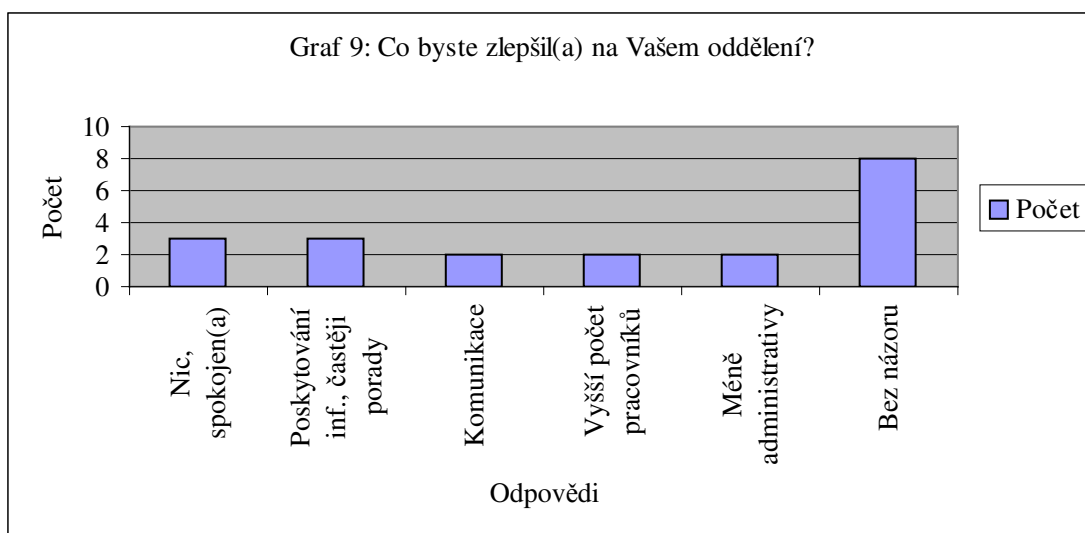
Tento a všechny následující grafy vyhodnocují otevřené otázky. Odpovědi byly zařazeny podle shodného významu vždy pod společný jmenovatel a ten je uveden v grafu.



ZDROJ: vlastní výzkum

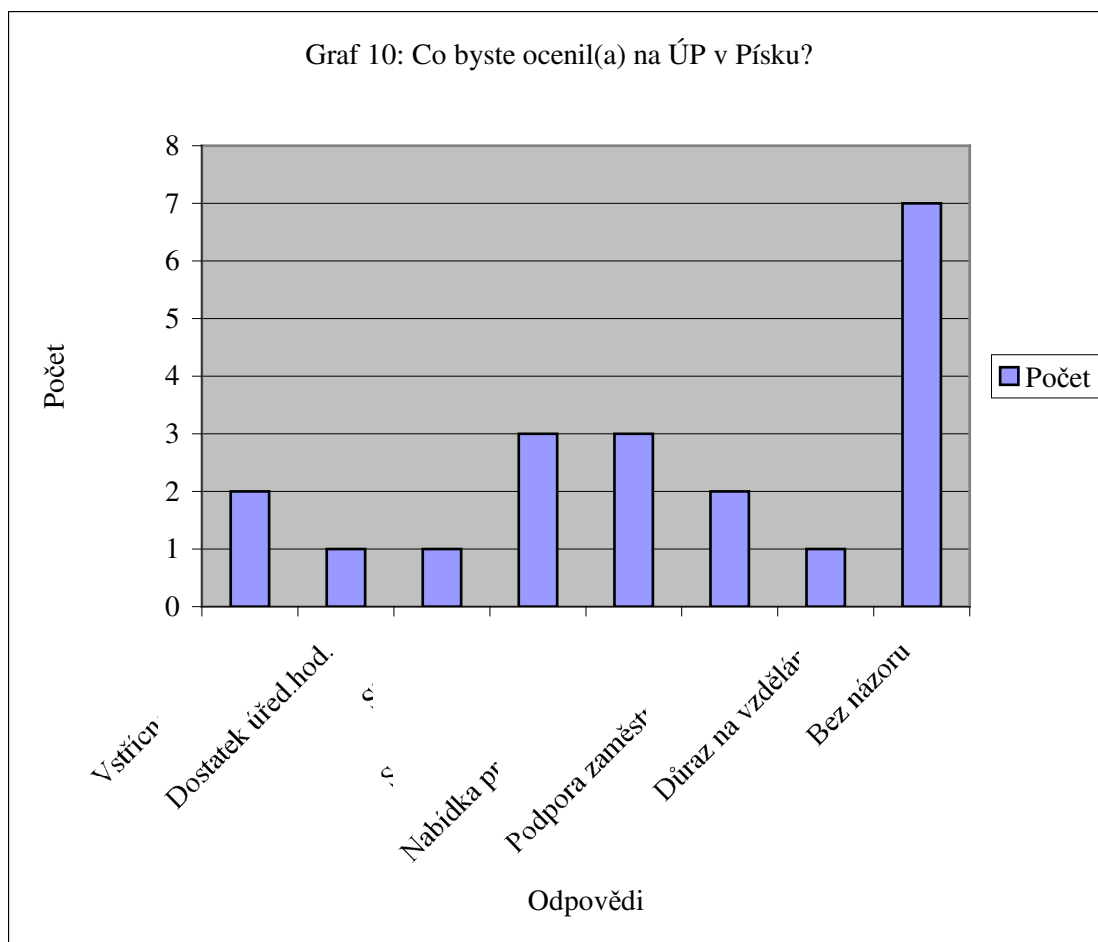
Z grafu 8 vidíme seznam jednotlivých odpovědí týkajících se otázky „Co byste ocenil(a) na práci Vašeho oddělení?“ 23 % (6) lidí uvedlo, že na tuto otázku nemá názor. Kromě těchto odpovědí nejvíce zaměstnanci oceňovali týmovou práci – v 15 % (4) odpovědí, 12 % (3) odpovědí oceňovalo nestereotypní práci. Kontakt s lidmi, dobrá organizace, vstřícnost, přínos pro zaměstnavatele a stálé vzdělávání bylo uvedeno vždy po 8 % (3). Samostatnost, flexibilitu a realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti oceňovalo vždy po 3 % (1) odpovědí.





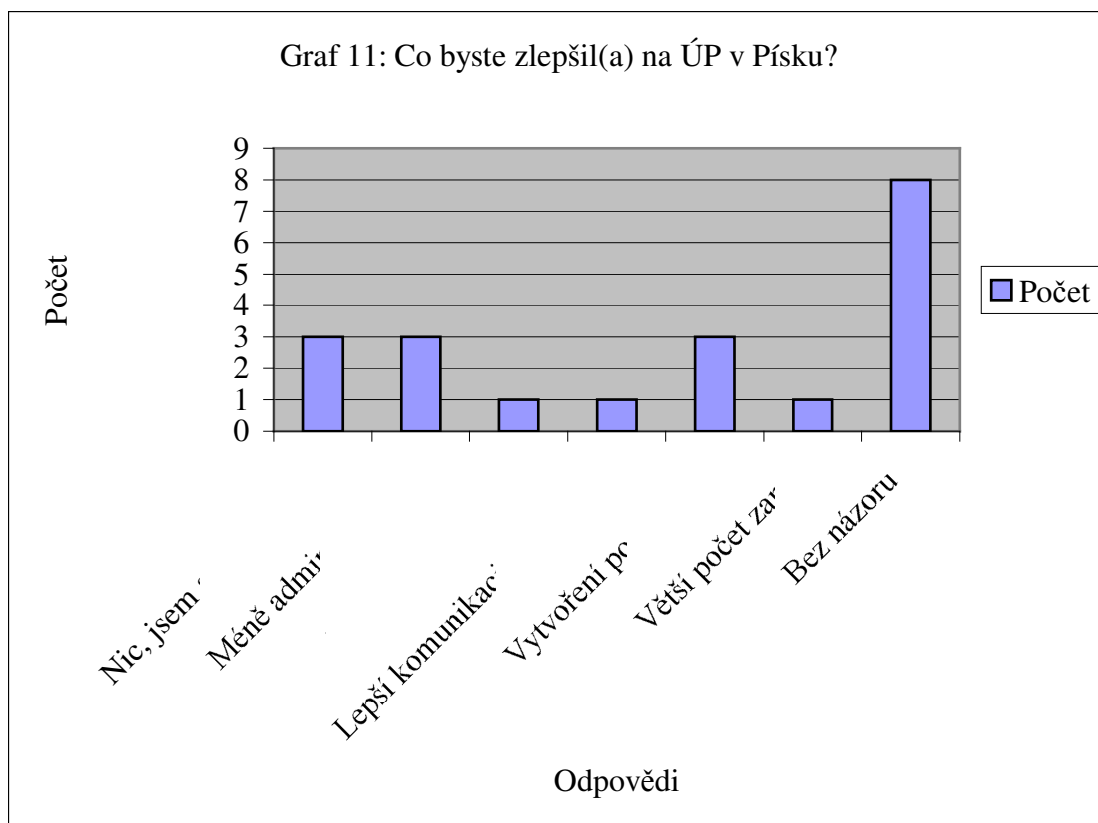
ZDROJ: vlastní výzkum

Opačnou otázku, tedy co by se dalo na práci oddělení zlepšit, vyjadřuje graf 9. Bohužel opět 40 % (8) respondentů neumělo nebo nechtělo odpovědět. 15 % (3) odpovědí vyjadřuje spokojenost s chodem oddělení, dalších 15 % (3) odpovědí navrhuje častější porady a lepší přísun informací. Ostatní odpovědi mají stejná zastoupení - vždy po 10 % (2).



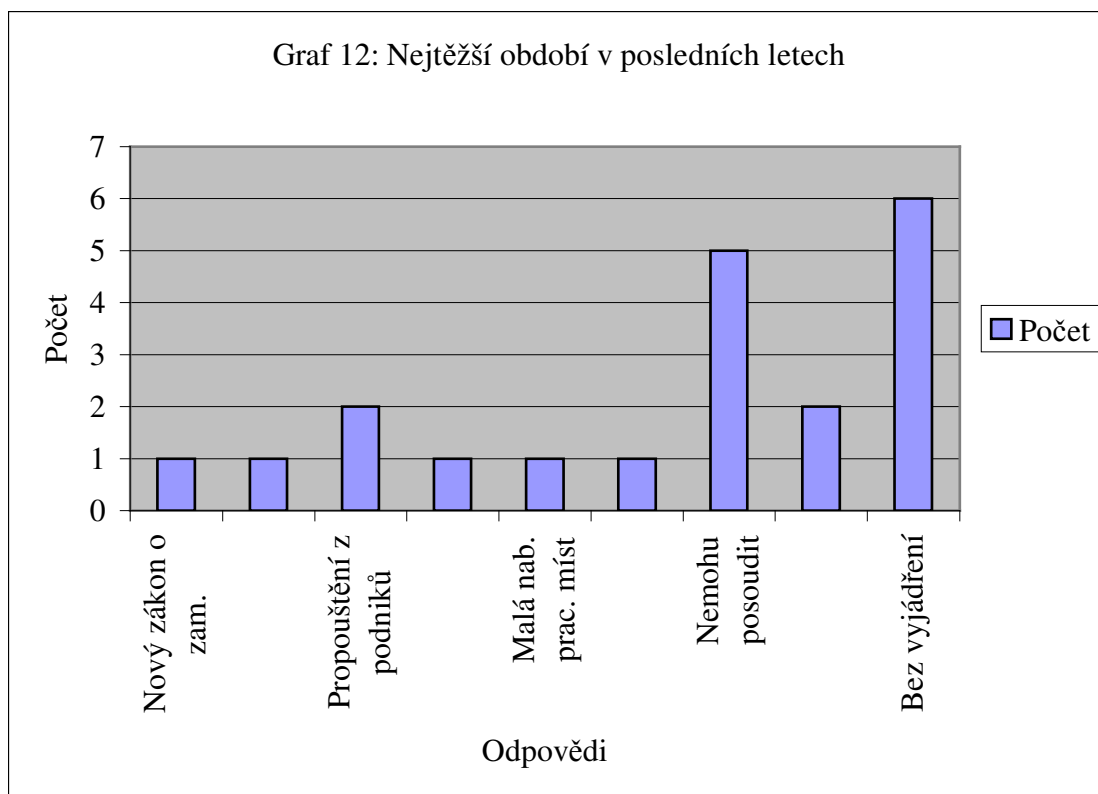
ZDROJ: vlastní výzkum

Opět vidíme jednoznačnou převahu odpovědí, kdy respondent nemá názor na danou problematiku – 35 % (7). 15 % (3) odpovědí hodnotí kladně spolupráci mezi jednotlivými odděleními a bohatou nabídku rekvalifikací a projektů. 10 % (2) odpovědí zdůrazňuje vstřícnost ke klientům a podporu zaměstnavatelům. Po 5 % (1) odpovědí oceňuje komplexní služby, dostatek úředních hodin a důraz na vzdělání.



ZDROJ: vlastní výzkum

Z grafu 11 vyplývá, že 40 % (8) odpovědí opět nevyjadřuje žádný názor. Vždy po 15 % (3) odpovědí vyjadřuje spokojenost, méně administrativy či vytvoření podatelny. Větší počet zaměstnanců, lepší mezilidské vztahy a lepší komunikaci mezi odděleními navrhuje vždy po 5 % (1) odpovědí.



ZDROJ: vlastní výzkum

Nejtěžší období v posledních letech neumělo vyjádřit 30 % (6) respondentů a 25 % (5) respondentů nemohlo otázku posoudit, jelikož na ÚP v Písku pracují teprve krátkou dobu. 10 % (2) odpovědí označilo nárůst administrativy a stejné procentuální zastoupení uvádí propouštění z podniků. Nový zákon o zaměstnanosti, sezónní práce, nedostatek kvalifikovaných uchazečů, malou nabídku pracovních míst a nejistotu rozpočtu APZ uvedlo vždy po 5 % (1) odpovědí.

## 5 Diskuse

Cílem práce bylo shrnutí obecných poznatků o trhu práce, nezaměstnanosti a zmapování služeb poskytovaných Úřadem práce v Písku, přičemž obecné poznatky jsou konfrontovány se situací na trhu práce v regionu.

Dle mého názoru byl tento cíl splněn jak po teoretické tak po praktické části. Ke splnění byla využita nejen odborná literatura, zákony, statistické ročenky a odborné články, ale též dotazníky jak pro klienty tak pro zaměstnance ÚP v Písku.

Kapitola Současný stav je teoreticky zaměřena na obecný popis nezaměstnanosti, trhu práce, aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a také je zde popsán ÚP v Písku, jeho jednotlivá oddělení a náplň jejich činností.

Kapitola Výsledky se naopak prakticky zabývá situací na trhu práce v regionu Písecka. Region je stručně popsán po hospodářské stránce, nastíněn je vývoj nezaměstnanosti na Písecku za posledních 5 let, využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a v neposlední řadě jsou pomocí grafů a doplňujících tabulek znázorněny výsledky jednotlivých dotazníků.

Vyhodnocením dotazníků došlo k potvrzení všech hypotéz.

První hypotéza zněla: Nejvyšší podíl na nezaměstnanosti mají lidé s výučním listem. Potvrzení této hypotézy vidíme z Grafu 3: Počet respondentů dle vzdělání. Lidé vyučení zde mají zastoupení 39 %. Pokud tento výsledek porovnám se skutečným stavem v regionu, zjistím, že se velice přibližují. Skutečný stav totiž činí 43 % (9).

Zajímavé je i porovnání této skutečnosti s vývojem volných pracovních míst, který byl nastíněn v podkapitole 4.2 Situace na trhu práce na Písecku. Zde je uvedeno, že ze všech volných pracovních míst je 82,5 % nabízeno pro dělnické profese a pouhých 17,5 % pro ostatní zaměření. Výsledek zpracovaný v tomto grafu stojí za zamyšlení. Hledají skutečně všichni uchazeči o zaměstnání novou práci? Nejsou mezi nimi ti, kteří vlastně ani pracovat nechtějí a ani nejsou motivováni, jelikož systém sociálních dávek v naší republice je nemotivuje chodit třeba za minimální mzdu do zaměstnání? Tento stav se asi těžko rychle vyřeší, ale například vydávání „stravenek“ místo peněžitých dávek, je určitě dobrým pokusem.

Druhá hypotéza zněla: Respondenti nespolehají pouze na pracovní nabídky poskytnuté úřadem práce, ale využívají i další zdroje ( inzeráty, internet apod.). Potvrzení této hypotézy je patrné z Grafu 8: Hledáte práci i mimo ÚP? a následně z Grafu 9: Další způsob hledání zaměstnání. Z celkového počtu respondentů jich 87 % uvedlo, že se nespolehá pouze na nabídky úřadu práce, ale že sami hledají i pomocí dalších způsobů. Mezi nejčastěji využívané jiné způsoby patří inzeráty a kontakty od známých. Důležitou roli v hledání zaměstnání hraje též využití internetu.

Fakt, že respondenti uvádějí, že se nespolehají pouze na nabídky od úřadu práce, však neznamená, že by nabídka služeb od úřadu byla nedostatečná. Důkazem tohoto tvrzení je Graf 5: Nabídnuté pracovní místo, který znázorňuje, že 83 % uchazečům bylo nabídnuto pracovní místo. A dále Graf 7: Jiná nabídka od ÚP v Písku, z něhož jasně vidíme, že jsou uchazečům hojně nabízeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to nejčastěji rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

Tento stav bych opět konfrontovala se skutečností. Nemám sice výsledky, které by uváděly, kolika lidem konkrétně byly nabídnuty nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, mohu však znovu zdůraznit skutečnosti uvedené v podkapitole 4.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti. Ta uvádí, že počet vytvořených míst prostřednictvím APZ neustále stoupá a konkrétně v roce 2006 bylo vytvořeno 1950 míst. Tento fakt potvrzuje tvrzení, že služby úřadu práce jsou dostatečně bohaté a že nástroje APZ jsou hojně nabízeny.

Třetí hypotéza zněla: Respondenti jsou se službami poskytovanými Úřadem práce v Písku spokojeni. Potvrzení hypotézy je patrné z Grafu 10: Spokojenost se službami ÚP v Písku a z Grafu 11: Co byste změnil(a) na službách poskytovaných ÚP v Písku. Většina respondentů, tedy 58 %, uvedla, že je se službami spokojena. 26 % respondentů uvedlo neutrální názor, což není pochvala pro poskytované služby, ale taktéž to není nespokojenost. Případné změny by respondenti skutečně očekávali v čekacích dobách, a to v 47 %. Tuto skutečnost mohla autorka předpokládat, jelikož se na úřadě pohybovala v rámci praxe a viděla množství čekajících lidí na chodbách.

Doplňujícím grafem k této problematice by mohl být Graf 4: Počet uchazečů za týden. Z něj je patrné, že s 51 a více uchazeči za týden se setkávají 4 dotázaní

zaměstnanci úřadu. Z dotazníků je patrné, že tito čtyři zaměstnanci patří na oddělení Poradenství ke zprostředkování zaměstnání. Co tím chci vlastně říci? Jen to, že případná nespokojenost klientů s čekací dobou je v celku oprávněná, protože poradců pro volbu povolání je skutečně málo, na klienty mají cca 15 minut, což je doba, která se nedá dodržet a tak na chodbách dochází k hromadění klientů přesto, že jsou na schůzky předem objednávaní.

K této hypotéze bych uvedla ještě jeden doplňující graf, a to Graf 10: Co byste ocenila na ÚP v Písku? Jedná se o pohled z druhé strany, a to ze strany zaměstnanců úřadu. Ti nejvíce oceňují nabídku projektů, rekvalifikací, dále pak vstřícnost ke klientům a dostatek úředních hodin. Těmito výsledky chci pouze podtrhnout skutečnost, že klienti mohou být se službami úřadu skutečně spokojeni.

Čtvrtá hypotéza zněla: Zaměstnanci jsou se svojí prací spokojeni. Tuto hypotézu potvrzuje Graf 7: Spokojenost se zaměstnáním na ÚP v Písku. Z grafu je vidět, že 65 % dotázaných zaměstnanců je se svým zaměstnáním rozhodně spokojeno a 25 % dotázaných je spíše spokojeno. Opět doplňujícím grafem by mohl být Graf 8: Co byste ocenil(a) na práci Vašeho oddělení? Zde zaměstnanci oceňují týmovou, nestereotypní práci, kontakt s lidmi a dobrou organizaci. To vše zdůvodňuje jejich spokojenost se svým zaměstnáním.

## 6 Závěr

Vývoj nezaměstnanosti na Písecku lze označit jako stabilní, v posledních 5 letech nedošlo k žádnému výraznému navýšení či snížení počtu evidovaných uchazečů. Míra nezaměstnanosti se dlouhodobě pohybuje pod celorepublikovým průměrem a nad průměrem Jihočeského kraje. Jak již bylo uvedeno, v roce 2006 její průměrná hodnota činila 7,4 %. Tento stav výrazně pozitivně ovlivňuje bohaté uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti není sice moc hrozná, na druhé straně, když si vezmeme, že měsíční průměr počtu volných pracovních míst za rok 2006 činil 687, mohla by být ještě o něco nižší (9).

Vše ale nezáleží pouze na úřadu práce a jeho službách, ale též na klientech, lidech samotných, jak velkou mají snahu a chuť, nové zaměstnání najít. Vždy jsem si myslela, že kdo chce pracovat, ten si zaměstnání najde. Na tomto tvrzení, vyjma lidí se zdravotním znevýhodněním, trvám i nadále, jen bych upřesnila, že štěstí při hledání zaměstnání se nemusí objevit hned a také bych použila přísloví: Bez práce nejsou koláče. *Prací* nyní myslím aktivní snahu nové zaměstnání najít a *koláči* vytoužené pracovní místo.

Možné praktické využití výsledků obsažených v mé bakalářské práci vidím jednak u klientů a jednak u zaměstnanců či vedení úřadu. Pro klienty bych považovala za zajímavou v podstatě celou teoretickou část práce. Snadno by se zde dozvěděli, co konkrétně od úřadu práce mohou očekávat, co znamenají jednotlivé odborné termíny, se kterými se jako uchazeči o zaměstnání mohou setkávat a které oddělení jim nabízí jaké služby.

Na druhé straně by se zaměstnanci a vedení úřadu mohli seznámit s názory klientů a mohli by tak zvážit, zda by některé z návrhů na zlepšení poskytovaných služeb nešly skutečně zrealizovat. Například navrhovaná úprava čekacích prostor a počtu míst k sezení, by určitě stála za promyšlením.



## 7 Seznam použitých zdrojů

1. BOLDIŠ, PETR *Bibliografické citace dokumentu podle CSN ISO 690 a CSN ISO 690-2 (010197): část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla*. Verze 3.3, [online]. 11.11.2004 [cit. 2007-05-01]. Dostupné z: <http://www.bildis.cz/citace/citace.html>.
2. BOLDIŠ, PETR *Bibliografické citace dokumentu podle CSN ISO 690 a CSN ISO 690-2 (010197): část 2 – Citace: modely a příklady u jednotlivých typů dokumentů*. Verze 3.0, [online]. 11.11.2004 [cit. 2007-05-01]. Dostupné z: <http://www.bildis.cz/citace/citace.html>.
3. BUCHTOVÁ, BOŽENA A KOL. *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
4. BARTOŠ, JIŘÍ *Základní údaje o úřadu práce*. [online]. [cit. 2007-03-28]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi\\_info/sz](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/sz).
5. CABRNOCH, MILAN *Politika zaměstnanosti*. [online]. 17.10.2005 [cit. 2007-03-22]. Dostupné z: [http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika\\_zamestnanosti](http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika_zamestnanosti).
6. ČELKOVÁ, IVETA *Podpora nezaměstnanosti*. [online]. 31.5.2005 [cit. 2007-03-22]. Dostupné z: [http://www.tiscali.cz/jobs/jobs\\_center\\_041112.794805.html](http://www.tiscali.cz/jobs/jobs_center_041112.794805.html).
7. DISMAN, MIROSLAV *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vydání. Praha: Regleta, 2000, 375 s. ISBN 80-246-0139-7.

8. DRÁB, JIŘÍ *Úřad práce informuje o nástrojích APZ*. [online]. 1.1.2007 [cit. 2007-03-30]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi\\_info/upinfo/sumar\\_materialu\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/upinfo/sumar_materialu_0.pdf).
9. DRÁB, JIŘÍ *Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2006*. [online]. 1.1.2007 [cit. 2007-03-30]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi\\_info/situace/situace06.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/situace/situace06.pdf).
10. ESFCR *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006*. [online]. 10.11.2005 [cit. 2007-03-24]. Dostupné z:  
[http://www.esfcr.cz/files/clanky/1282/napz\\_2004-6.pdf](http://www.esfcr.cz/files/clanky/1282/napz_2004-6.pdf).
11. HUTAŘ, JAN *Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené*. 6. vydání. Praha: Národní rada zdravotně postižených ČR, 2002, 127 s. ISBN 80-238-9263-0.
12. JIHOČESKÁ ROZVOJOVÁ *Katalog chráněných dílen a zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % pracovníků se zdravotním postižením*. [online]. 2006 [cit. 2007-03-10]. Dostupné z:  
[http://www.jr-spolecnost.cz/index.php?projekt\\_strana=107](http://www.jr-spolecnost.cz/index.php?projekt_strana=107).
13. KREBS, VOJTĚCH A KOL. *Sociální politika*. 3. vydání. Praha: ASPI, 2005, 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
14. LEIBLOVÁ, ZDENĚKA *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.3.2005*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2005, 271 s. ISBN 80-7263-264-7.
15. MAREŠ, PETR *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání. Praha: SLON, 1998, 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

16. MATOUŠEK, OLDŘICH, KOLÁČKOVÁ, JANA, KODYMOVÁ, PAVLA *Sociální práce v praxi*. 1. vydání. Praha: Portál, 2005, 351 s.  
ISBN 80-7367-002-X
17. MPSV *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, v platném znění. [online].  
1.10.2004 [cit. 2007-03-10]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004).
18. NOVOSAD, LIBOR *Základy speciálního poradenství*. 2. vydání. Praha: Portál,  
2000, 159 s. ISBN 80-7367-174-3.
19. TOMEŠ, IGOR *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vydání.  
Praha: SOCIOKLUB, 2001, 262 s. ISBN 80-86484-00-9.
20. TOMEŠ, IGOR A KOL. *Sociální správa*. 1. vydání. Praha: Portál, 2002, 303 s.  
ISBN 80-7178-560-1.
21. TREXIMA *Typový organizační řád, část IV*. Příkaz ministra 26/2006.
22. ZIMMELOVÁ, LENKA *Práce je ve stavebnictví*. MF DNES, 2007, XVIII/58, s.  
C6.

## **8 Klíčová slova**

nezaměstnanost

služby zaměstnanosti

úřad práce

trh práce

politika zaměstnanosti

pasivní politika zaměstnanosti

podpora v nezaměstnanosti

aktivní politika zaměstnanosti

## **9 Přílohy**

Příloha 1: Dotazník pro klienty Úřadu práce v Písku

Příloha 2: Dotazník pro zaměstnance

Příloha 3: Míra nezaměstnanosti v letech 1998-2006

Příloha 4: Míra nezaměstnanosti okresu Písek k 31.12.2006

## Příloha 1

### Dotazník pro uchazeče Úřadu práce v Písku

Vážení uchazeči,

tento dotazník je zcela anonymní a bude sloužit jako součást praktické části mé bakalářské práce. Za pochopení a spolupráci velice děkuji.

Martina Šálková  
studentka ZSF Jihočeské Univerzity v Č. Budějovicích

- 1) Jste:
  - a) muž
  - b) žena
  
- 2) Váš věk:

a) 15 – 20	f) 41 - 45
b) 21 – 25	g) 46 - 50
c) 26 – 30	h) 51 - 55
d) 31 – 35	i) 56 - 60
e) 36 – 40	
  
- 3) Nejvyšší dosažené vzdělání:
  - a) nedokončené základní vzdělání
  - b) ZŠ
  - c) vyučen(a)
  - d) maturita
  - e) VOŠ
  - f) VŠ
  
- 4) Pokolikáté jste registrován/a na úřadě práce?
  - a) poprvé
  - b) podruhé
  - c) potřetí
  - d) jinak, (pokolikáté, doplňte prosím) .....

**PROSÍM POZOR: Všechny další otázky se týkají Vaší současné evidence.**

- 5) Bylo Vám již nabídnuto pracovní místo?
  - a) ano
  - b) n

- 6) Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano, proč jste nenastoupil/a na nabízené místo?
- a) bylo již obsazeno
  - b) místo mi nevyhovovalo
  - c) nebyl/a jsem úspěšný/á u výběrového řízení
  - d) jiný důvod, jaký (prosím doplňte).....  
.....
- 7) Co jiného Vám úřad práce nabídnul (zaškrtněte i více možností)?
- a) rekvalifikaci
  - b) veřejně prospěšné práce
  - c) společensky účelné pracovní místo
  - d) investiční pobídku
  - e) pracovní rehabilitaci
  - f) motivační kurz
  - g) místo v chráněné dílně
  - h) chráněné pracovní místo
  - i) účast na evropském projektu
  - j) jiné, jaké (doplňte prosím).....  
.....
- 8) Hledáte práci i mimo jinak než prostřednictvím úřadu práce?
- a) ano
  - b) ne
- 9) Pokud hledáte práci i bez pomoci úřadu práce, využíváte k tomu:
- a) inzeráty
  - b) internet
  - c) osobní návštěva potenciálního zaměstnavatele
  - d) známé
  - e) jiný způsob, jaký (doplňte prosím).....  
.....
- 10) Jste spokojen/a se službami Úřadu práce v Písku?
- a) ano
  - b) ani ano, ani ne
  - c) ne
- 11) Co byste změnil/a na službách poskytovaných Úřadem práce v Písku?
- a) přístup zprostředkovatelů
  - b) čekací doby
  - c) úprava pracovních hodin
  - d) více postihovat zaměstnavatele, kteří nenahlásí volné pracovní místo
  - e) jiné, jaké (doplňte prosím).....  
.....  
.....

## Příloha 2

Vážení respondenti,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro vypracování mé bakalářské práce.

Děkuji.

Martina Šálková, studentka ZSF, JU v Č. Budějovicích

1. Jak dlouho pracujete na ÚP v Písku ?

- a) do 2 let
- b) 2 – 3 roky
- c) 4 – 5 let
- d) 6 – 7 let
- e) 8 – 9 let
- f) 10 a více let

2. Na jakém oddělení pracujete?

- a) vzdělávací středisko
- b) oddělení státní sociální podpory
- c) oddělení trhu práce
- d) oddělení kontrolní a právní
- e) oddělení ekonomické
- f) lékařská posudková služba
- g) oddělení poradenství ke zprostředkování zaměstnání
- h) sekretariát ředitele
- i) ředitelka



3. Přicházíte při své práci do osobního kontaktu s uchazeči či zájemci o zaměstnání?
- a) ano
  - b) ne
4. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano, s kolika uchazeči či zájemci se průměrně setkáte týdně?
- a) 1 – 10 osob
  - b) 11 – 20 osob
  - c) 21 – 30 osob
  - d) 31 – 40 osob
  - e) 41 – 50 osob
  - f) více než 50 osob
5. Přicházíte při své práci do osobního kontaktu se zaměstnavateli?
- a) ano
  - b) ne
6. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano, s kolika zaměstnavateli se průměrně setkáte týdně?
- a) 1 – 5
  - b) 6 – 10
  - c) 11 – 15
  - d) 16 a více

7. Jste spokojen/a se svou prací na úřadu práce?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) ani ano, ani ne
- d) spíše ne
- e) ne

8. Co byste ocenil/a na práci Vašeho oddělení?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

9. Co byste zlepšil/a na práci Vašeho oddělení?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

10. Co byste ocenil/a na práci Úřadu práce v Písku obecně?

.....  
.....  
.....

11. Co byste zlepšil/a na práci Úřadu práce v Písku obecně?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

12. Které období v posledních letech vzhledem k vývoji nezaměstnanosti na Písecku považujete za nejtěžší a proč?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### **Příloha 3**

[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi\\_info/situace/situace06.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/situace/situace06.pdf)

(strana 43)

#### **Příloha 4**

[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi\\_info/situace/situace06.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pi_info/situace/situace06.pdf)

(strana 41)