

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

**2010 – 2013**

**BAKALÁŘSKA PRÁCA**

**Janka Richnavská**

**Dlhodobo evidovaní nezamestnaní na trhu práce**

Praha 2013

Vedúca bakalárskej práce: PhDr. Martina Šadlaková

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

**2010 - 2013**

**BACHELOR THESIS**

**Janka Richnavská**

**Long-term unemployed in the labor market**

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Martina Šadláková

## **Prehlásenie**

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpala, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitých zdrojov.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa 26. 03. 2013

Janka Richnavská

## **Pod'akovanie**

Chcela by som pod'akovať pani PhDr. Martine Šadlákovej, vedúcej mojej bakalárskej práce za jej ochotu, cenné rady, odborné vedenie a poskytovanie informácií pre spracovanie mojej bakalárskej práce.

## **Anotácia**

Cieľom bakalárskej práce na tému: „Dlhodobo evidovaní na trhu práce“ je v teoretickej časti rozobrať problematiku na trhu práce z hľadiska dlhodobej nezamestnanosti a zaradením sa do pracovného procesu. Bakalárska práca rozoberá jednotlivé kategórie nezamestnaných a to podľa vekovej kategórie, podľa vzdelania a lokalizácie. Teóriou o seba poznaní a seba uplatnení chce bakalárska práca upozorniť na skutočnosť, akú dôležitú úlohu v živote človeka zohráva poznanie seba samého pri hľadaní uplatnenia sa na trhu práce.

V praktickej časti bakalárskej práce je spracovaný konkrétny príklad fungovania outsourcingovej spoločnosti. Spracovanie praktickej časti cielene smeruje k outsourcingu, lebo v tejto forme zamestnávania je veľký potenciál. Analýza vývoja outsourcingu tvorí východisko k empirickému prieskumu, ktorý je spracovávaný v empirickej časti bakalárskej práce.

V závere práce je zhrnutie výsledkov empirického prieskumu, vrátane niekoľkých návrhov na ich využitie v praxi.

## **Kľúčové pojmy**

Aktívna politika nezamestnanosti, činnosť úradu práce, nezamestnanosť, rekvalifikácie, riadenie rozvoja ľudských zdrojov, úrady práce, voľné pracovné miesta, analýzy, empirický výskum, outsourcing

## **Annotation**

This bachelor thesis in the theoretical part deals with problems on the labor market, such as long-term unemployment as well as the issues of integration into the workforce. Analyzes different categories of unemployed people by certain criteria such as age , education and location. By mentioning the theory of self-knowledge and self-assertion this thesis would like to point out the important role these features play in peoples' life to become a successful candidate on the job market.

The practical part of the thesis elaborates a particular example of an oursourcing company's operation. The practical part targets outsourcing deliberately, as there is a lot of potential in this form of employment. The analysis of outsourcing is the starting point to the empirical research that is being processed in the empirical part of the thesis.

The conclusion summarizes the results of empirical research, including a number of proposals for their use in practice.

## **Key words**

Active employment policy, function of job centres, job centres, management of human resources, requalification, unemployment, vacancies, analysis, empirical research, outsourcing

## Obsah

ÚVOD .....	8
TEORETICKÁ ČASŤ .....	11
1 POLITIKA ZAMESTNANOSTI .....	11
1.1 Vysvetlenie základných pojmov .....	11
1.1.1 Veľká a malá politika zamestnanosti .....	13
1.1.2 Aktívna politika zamestnanosti .....	14
1.1.3 Pasívna politika zamestnanosti .....	15
1.1.4 Úrady práce .....	16
1.1.5 Činnosť a služby Úradu práce .....	16
2 NEZAMESTNANOSŤ .....	18
2.1 Čo je nezamestnanosť a kto je nezamestnaný? .....	18
2.2 Druhy nezamestnanosti .....	19
2.3 Vývoj nezamestnanosti .....	19
2.4 Rizikové skupiny .....	23
3 DLHODOBÁ NEZAMESTNANOSŤ .....	27
3.1 Sebapoznávanie a sebahodnotenie .....	31
PRAKTICKÁ ČASŤ .....	36
4 OUTSOURCING .....	36
4.1 Vysvetlenie pojmu outsourcing a história outsourcingu .....	36
4.1.1 História outsourcingu .....	38
4.2 Outsourcing v Českej republike .....	39
4.3 Konkrétny príklad z praxe .....	43
4.3.1 Victoria Financial s. r. o. ....	43
5 EMPIRICKÝ PRIESKUM .....	48
5.1 Dotazníkové šetrenie – outsourcing .....	48
5.2 Dotazníkové šetrenie – prístup nezamestnaných .....	55
ZÁVER .....	62
ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV .....	65
ZOZNAM OBRÁZKOV, GRAFOV A TABULIEK .....	68
ZOZNAM PRÍLOH .....	70

## ÚVOD

Voľbu témy mojej bakalárskej práce na tému „ dlhodobo evidovaní nezamestnaní na trhu práce“ ovplyvnila tá skutočnosť, že vo svojom zamestnaní každodenne venujem svoj pracovný čas pohovorom s novými uchádzačmi o zamestnanie. Je to veľmi zaujímavé pozorovať rôzne prístupy jednotlivých záujemcov k týmto výberovým pohovorom. Na základe vlastných skutočností zisťujem, že pre niektorých uchádzačov je problém zostaviť si svoj vlastný životopis, čo je podľa mňa jedným zo základných predpokladov úspechu pri prijímacom výberovom konaní. Mnohí z nich nedokážu prezentovať svoje schopnosti a predpoklady, hoci sa úroveň ich vzdelania a ich pracovná anamnéza nelíši od ostatných uchádzačov. Často je až zarážajúce, keď sa dostaví bez ospravedlnenia na prijímací pohovor neskoro v lepšom prípade, však čoraz častejšie sa stáva, že sa na prijímací pohovor nedostavia vôbec. Pri spätnom kontaktovaní uchádzačov sa dozviem, napríklad, že: „zabudol“, že sa mal dostaviť, že: „nemal čas sa dostaviť“, alebo že, „už si prácu našiel“. Druhým aspektom, ktorý nevedie ku prospechu uchádzačov o pracovné miesto, je aj ich zovňajšok, ktorý by im mohol podstatne pomôcť vo výberovom konaní už iba z princípu prvého dojmu. A v neposlednom rade je pre mňa až zarážajúce, keď sa uchádzač nevie ani len rozpamätať, kde a na aké voľné pracovné miesto si svoju žiadosť podal. Na základe týchto získaných skúseností priamo z osobnej praxe, som si dala za cieľ analyzovať a zhodnotiť situáciu na trhu práce.

V teoretickej časti sa budem v prvej časti venovať politike zamestnanosti, činnosti a úlohe úradov práce, aktívnej a pasívnej politike zamestnanosti. V podkapitole prvej časti sa budem bližšie zaoberať problematikou nezamestnanosti, jej vývojom od histórie po súčasnosť, aké sú príčiny a druhy nezamestnanosti.

V ďalšej podkapitole svoju pozornosť venujem nezamestnanosti, kde zodpoviem na otázku čo je zamestnanosť, kto je to nezamestnaný, aké druhy nezamestnanosti poznáme, aké rizikové skupiny nezamestnaných poznáme, ale hlavne sa podrobnejšie budem zaoberať dlhodobo nezamestnaným evidovaným na úrade práce. Prečo chcem svoju pozornosť venovať hlavne dlhodobo nezamestnaným? Je to z toho dôvodu, že sa negatívne premieta do mnohých životných oblastí ľudí. Z pohľadu nezamestnaných je to postoj rezignácie, apatie po viac ako roku márneho úsilia o umiestnenie sa na



pracovnom trhu upúšťajú od aktívneho hľadania z dôvodu straty sebavedomia. Tento postreh ma vedie k tomu, že sa chcem zamerať na dva aspekty, a to sú: seba hodnotenie a vedomie vlastnej účinnosti. Sú to hlavne tie konštrukty, ktoré odrážajú emocionálny vzťah k vlastnej osobe, ktorý sa premieta do zvládania ťažších situácií, posudzovania vlastných schopností, do vytrvalosti prekonávať zložité situácie.

Cieľom môjho prieskumu bude zistiť, či existujú rozdiely medzi nezamestnanými v závislosti na dĺžke ich evidencie na ÚP, na dosiahnutom vzdelaní, na veku, pohlaví a či tieto rozdiely sa odrážajú aj v miere vynaloženej aktivity pri hľadaní svojho nového zamestnania.

V druhej kapitole je rozsiahlejšie rozpracovaná dlhodobá nezamestnanosť, ktorá často pripomína začarovaný kruh. Na jednej strane nezamestnaní, ktorí si potrebujú nájsť prácu, ale na druhej strane sú svojou situáciou natoľko znechutení, že už nie sú schopní v tomto smere vyvíjať akúkoľvek iniciatívu. Tu sa naskytá zvýrazniť potrebu profesionálneho a psychologického poradenstva. Pre takéto prípady existuje niekoľko neštátnych a neziskových organizácií, ktoré ponúkajú v tomto obore svoje služby. Tu chcem vyzdvihnúť nemenovanú organizáciu, ktorá v tomto smere pôsobí a zdarma ponúka svojim klientom pri hľadaní práce pomoc v tom zmysle, ako si správne zostaviť svoj životopis, trénujú za pomoci modelových situácií ako sa predať pri pracovných pohovoroch, prípravu na výberové konanie u zamestnávateľa, rôzne motivačné tréningy a zoznamuje ich aj s relaxačnými metódami. Avšak ich možnosti sú obmedzené počtom záujemcov. Práve tieto agentúry a ich služby sa mi javia ideálne pri úradoch práce. Každopádne aj na úradoch práce sa stále viac rozvíja pracovne - profesionálne poradenstvo, vznikajú programy na zvýšenie motivácie a kvalifikácie na pracovnú a spoločenskú integráciu. „Cítim ešte nutnosť upozorniť na fakt, že svoju pozornosť venujem trhu práce v ČR, ale práca je písaná v slovenčine, no existuje logické vysvetlenie, a to v tom zmysle, že už dlhodobo žijem a pracujem v ČR, lenže k vypracovaniu tejto bakalárskej práce som si zvolila slovenský jazyk.“

V tretej časti je bakalárska práca zameraná na tému outsourcing. Outsourcing som použila ako reflexiu k riešeniu dlhodobej nezamestnanosti. Je to mladý pojem na trhu práce prichádzajúci z USA, ktorý sa úspešne ujal aj na českom pracovnom trhu. Touto bakalárskou prácou pomocou vlastných empirických prieskumov a teoretických poznatkov získaných štúdiom na tejto univerzite, chcem dospieť k riešeniu vedúcemu

k dlhodobej pozitívnej zmene na trhu práce a rozvoju ľudských zdrojov, pretože si myslím, že ľudia sú najväčším bohatstvom a je potrebné sa naučiť efektívne a účelne využívať týchto pracovných síl.

Empirické prieskumy sú spracované dotazníkovou metódou a na základe ich analýz bude navrhnutých niekoľko riešení, čo si bakalárska práca ukladá za svoj cieľ.

Tieto výskumy som prevádzala sama formou otázok v rámci svojej pracovnej náplne s 200 oslovenými uchádzačmi o zamestnanie. Druhý dotazník rovnako formou otázok bol elektronicky rozoslaný jednatelom cca 50 náhodne vybraných spoločností. Následne prebehla analýza výsledkov, s ktorými sa bližšie zoznámime v kapitole 5. Empirický prieskum na str. 48 tejto bakalárskej práce.

V závere bude zhrnutie témy, výsledkov z empirického prieskumu a návrh riešení, čím verím, že bude cieľ tejto bakalárskej práce na tému: „dlhodobé evidovanie nezamestnaní na trhu práce“ naplnený.

# TEORETICKÁ ČASŤ

## 1 POLITIKA ZAMESTNANOSTI

V úvodnej kapitole by som rada objasnila základné pojmy týkajúce sa problematiky politiky zamestnanosti. Moja práca sa nezaobrá priamo problematikou politiky zamestnanosti, ale mám za to, že vysvetlenie niektorých pojmov môže pomôcť lepšie tuto problematiku pochopiť.

### 1.1 Vysvetlenie základných pojmov

Politika zamestnanosti je definovaná ako činnosť, smerujúca k dosiahnutiu rovnováhy medzi ponukou a dopytom po pracovných silách, produktívnemu využitiu zdrojov pracovných síl a k zabezpečeniu práva občanov na zamestnanie. Jej cieľom je vytváranie optimálnych podmienok a predpokladov pre dosiahnutie plnej, produktívnej a slobodne zvolenej zamestnanosti.

Politika zamestnanosti býva považovaná za jednu z významných súčastí sociálnej politiky štátu. Politika zamestnanosti realizovaná v súčasnosti vyspelými štátmi vychádza z chápania práva na prácu ako jeden zo základných sociálnych práv a z predpokladu, že podpora plnej a produktívnej zamestnanosti pri slobodnej voľbe povolania je prostriedkom k praktickému uskutočňovaniu práva na prácu.<sup>1</sup>

Právo na zamestnanie bez ohľadu na rasu, farbu pleti, pohlavie, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, členstvo v politických stranách alebo príslušnosť k politickým hnutiam, národnosť, etnický alebo sociálny pôvod, majetok, zdravotný stav alebo vek, je jedným zo základných práv občana.<sup>2</sup>

V súčasnej legislatíve je právo na zamestnanie definované v zákone o zamestnanosti č. 435/2004 Sb., ako právo fyzickej osoby, ktorá chce a môže pracovať a o prácu sa uchádza, na zamestnanie v pracovnoprávnom vzťahu, na sprostredkovanie zamestnania,

---

<sup>1</sup> Píchová, I. In Galvas, M., Píchová, I., Šimečková, E., Gregorová, Z., Zachariáš, J., Hrabcová, D., Pracovní právo. 2 aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s.179

<sup>2</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., Lidské zdroje na trhu práce. První vydání. Professional Publishing, r. 2003, s. 131

právo na rekvalifikáciu a právo na podporu v nezamestnanosti.<sup>3</sup> Týmto konkrétnym vymedzením obsahu práva na zamestnanie je daná i jeho podradenosť širšiemu poňatiu práva na prácu. Podľa citovanej právnej úpravy právo na zamestnanie je teda jedným z dôležitých nástrojov práva na prácu, lebo jeho realizácia spočíva v tom, že pokiaľ fyzické osoby, ktoré chcú a môžu pracovať a o prácu sa skutočne zaujímajú, zamestnanie stratia a nedokážu si sami nájsť nové, majú právo obrátiť sa na štát so žiadosťou o jeho sprostredkovanie. Právo na zamestnanie je teda poňaté ako aktívne právo, lebo dovoľávať sa jej môžu len tie osoby, ktoré „chcú a môžu pracovať a o prácu sa uchádzajú“.<sup>4</sup>

Zákon o zamestnanosti č. 435/2004 Sb., je i základom právnej úpravy politiky zamestnanosti. V základných ustanoveniach v § 2 štátna politika zamestnanosti v Českej republike zahŕňa predovšetkým:

- a) zabezpečenie práva na zamestnanie
- b) sledovanie a vyhodnocovanie situácie na trhu práce, spracovanie prognóz a koncepcií zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov na úseku trhu práce, programov a projektov pre pracovné uplatnenie fyzických osôb
- c) koordináciu opatrení v oblasti zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov na úseku trhu práce v súlade s európskou stratégiou zamestnanosti a podmienkami pre čerpanie pomoci z Európskeho sociálneho fondu
- d) tvorbu a koordináciu jednotlivých programov a opatrení k zaisteniu priorít v oblasti zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov na úseku trhu práce
- e) uplatňovanie aktívnej politiky zamestnanosti
- f) tvorbu a zapojenie do medzinárodných programov súvisiacich s rozvojom zamestnanosti a ľudských zdrojov na úseku trhu práce
- g) hospodárenie s prostriedkami na politiku zamestnanosti
- h) poskytovanie informačných, poradenských a sprostredkovateľských služieb na trhu práce
- i) poskytovanie podpory v nezamestnanosti a podpory pri rekvalifikácii

---

<sup>3</sup> Zákon č. 435/2004, § 10

<sup>4</sup> PÍCHOVÁ, I. In GAVLAS, M., PÍCHOVÁ, I., ŠIMEČKOVÁ, E., GREGOROVÁ, Z., ZACHARIÁŠ, J., HRABCOVÁ, D., Pracovní právo. 2 aktualizované a doplnené vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s.177

- j) opatrenie na podporu a dosiahnutie rovného zachádzania s mužmi a ženami, s osobami bez ohľadu na ich rasový a etnický pôvod, s osobami so zdravotným postihnutím a s ďalšími skupinami osôb, ktoré majú sťažené postavenie na trhu práce, pokiaľ sa jedná o prístup k zamestnaniu, rekvalifikáciu, prípravu na práci a k špecializovaným rekvalifikačným kurzom, a opatrenie pre zamestnávanie týchto osôb
- k) opatrenie pre zamestnávanie fyzických osôb so zdravotným postihnutím a ďalších skupín fyzických osôb, ktoré majú sťažené postavenie na trhu práce
- l) usmerňovanie zamestnávania pracovných síl zo zahraničia na území Českej republiky a z územia Českej republiky do zahraničia /citácie zákona č. 435/2004 Zb.

Štát ovplyvňuje vývoj vzťahov na trhu práce prostredníctvom:

- Pasívnej politiky zamestnanosti, stanovením podmienok a výšky poskytovanej podpory v nezamestnanosti a ďalších sociálnych transferov nezamestnaným,
- Aktívnej politiky zamestnanosti, tj. podpora zachovania alebo vytvárania stálych a dočasných nových pracovných miest, podpora zamestnávania mladých ľudí, rekvalifikácie,
- Hospodársko-politickými opatreniami, ktoré nie sú bezprostredne orientované na trh práce, ale majú na neho podstatný dopad ( podpora malého a stredného podnikania, regionálne programy atd.).<sup>5</sup>

### 1.1.1 Veľká a malá politika zamestnanosti

Hospodárska politika je súhrn ekonomických opatrení zameraných plošne na celú ekonomiku alebo do ich rôznych častí. Pre hospodársku politiku štátu v oblasti zamestnanosti rozlišujeme veľkú a malú politiku zamestnanosti. „Veľká a malá politika zamestnanosti“ sú pojmy používané v kurzoch zaoberajúcich sa zamestnanosťou predovšetkým s ekonomickým rastom, platobnou bilanciou a infláciou.

Veľká politika zamestnanosti sa svojimi opatreniami zameriava na odstránenie príčin vzniku nadmernej nezamestnanosti, pôsobí viac menej plošne, pri čom malá politika zamestnanosti rieši dôsledky existujúcej nerovnováhy na trhu práce, zohľadňuje regionálne aspekty nezamestnanosti.

---

<sup>5</sup> Zákon č. 435/2004, § 2

Opatrenia veľkej politiky zamestnanosti sú závislé od celkového systémového zamerania hospodárskej politiky vôbec, lebo sa nejedná iba o nezamestnanosť, ale o celú reťaz vzťahových problémov, súvisiacich s ekonomickým rastom, cenovou stabilitou, ekonomickou rovnováhou, charakterizovanou v dlhšom časovom období vyrovnanou platobnou bilanciou, ktoré tvoria základné ciele každej súčasnej hospodárskej politiky. Tieto jednotlivé ciele sú ale konfliktné, takže často platí, že úspech v jednej oblasti znamená zhoršenie v inej oblasti, napr. zastavenie inflácie môže viesť k rastu nezamestnanosti.

Malá politika zamestnanosti rieši svojimi opatreniami už existujúce negatívne dôsledky fungovania trhu práce. Pre tieto účely boli zriadené štátne územné orgány - úrady práce. Úrady práce prevzali základné úlohy súvisiace so sprostredkovaním zamestnania a výplaty podpory v nezamestnanosti.<sup>6</sup>

### **1.1.2 Aktívna politika zamestnanosti**

Cieľom aktívnej politiky zamestnanosti je vytvárať reálne podmienky pre dosiahnutie rovnováhy medzi ponukou a dopytom na trhu práce, predovšetkým podmienky pre vznik nových, efektívnych a spoločensky účelných pracovných miest. Jedná sa o aktívne pôsobenie úradov práce na základe príslušných právnych noriem a využitím všetkých spôsobov motivácie dočasne nezamestnaných k znovu zaradeniu sa do pracovného procesu.<sup>7</sup>

Podľa § 104 zákona 435/2004 Sb., o zamestnanosti je aktívna politika realizovaná pomocou nižšie uvedených nástrojov:<sup>8</sup>

- Rekvalifikácia
- Investičné pobádanie
- Verejne - prospešné práce
- Spoločensky účelné pracovné miesta
- Preklenovací príspevok

---

<sup>6</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., Lidské zdroje na trhu práce. První vydání. Professional Publishing, 2003, s. 131

<sup>7</sup> PÍCHOVÁ, I. In GAVLAS, M., PÍCHOVÁ, I., ŠIMEČKOVÁ, E., GREGOROVÁ, Z., ZACHARIÁŠ, J., HRABCOVÁ, D., Pracovní právo. 2 aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 186

<sup>8</sup> Zákon 435/2004, § 104

- Príspevok na dopravu zamestnancov
- Príspevok na zapracovanie
- Príspevok pri prechode na nový podnikateľský program

Súčasťou týchto opatrení je:

- Poradenstvo
- Podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím
- Cílené programy k riešeniu nezamestnanosti
- Poradenské činnosti

O rekvalifikácii, verejne - prospešných prácach a spoločensky účelových pracovných miestach budem bližšie popisovať v kapitole programy pre nezamestnaných.

Ostatné nástroje aktívnej politiky nebudem bližšie špecifikovať, jednak z toho hľadiska, že je o nich množstvo dostupných informácií v rôznych dostupných informačných kanáloch a za ďalšie z toho dôvodu, že podstatnú časť svojej praktickej časti chcem venovať predovšetkým nástrojom aktívnej politiky zamestnanosti vyššie uvedeným.

### **1.1.3 Pasívna politika zamestnanosti**

Slúži predovšetkým ako kompenzácia strateného príjmu, na ktorú majú nárok osoby počas nezamestnanosti alebo pri rekvalifikácii. Z prostriedkov pasívnej politiky zamestnanosti sú hradené tiež náklady spojené s evidenciou voľných pracovných miest a evidenciou uchádzačov a záujemcov o zamestnanie. Obsahom pasívnej politiky zamestnanosti je:

- Podpora v nezamestnanosti.

Podľa § 39 zákona č. 435/2004 Sb.,<sup>9</sup> má nárok na podporu v nezamestnanosti uchádzač o zamestnanie, ktorý spĺňa potrebné kritéria určené uvedeným zákonom

- Podpora pri rekvalifikácii

Na tento druh podpory má nárok uchádzač o zamestnanie, ktorý sa zúčastní rekvalifikácie zabezpečenej úradom práce a ku dňu, ku ktorému má byť podpora pri rekvalifikácii priznaná nie je v starobnom dôchodku.

---

<sup>9</sup> Zákon 435/2004, § 39

Podpora pri rekvalifikácii sa poskytuje po celú dobu rekvalifikácie.

- Preklenovací príspevok

Ďalším nástrojom aktívnej politiky zamestnanosti je preklenovací príspevok, ktorý vďaka novému zákonu o zamestnanosti funguje od jesene roku 2004. Tento príspevok môže byť poskytnutý popri príspevku na zriadenie spoločensky účelového pracovného miesta. Oprávnenou osobou podľa § 114 zákona č. 435/2004 je osoba, ktorá prestala byť uchádzačom o zamestnanie a začala vykonávať samostatne zárobkovú činnosť.<sup>10</sup>

#### **1.1.4 Úrady práce**

História vzniku úradov práce siaha až do roku 1903, kedy mala podobu siete verejných sprostredkovateľských miest. V roku 1939 vznikli úrady práce podľa nemeckého modelu a ich hlavným cieľom bolo predovšetkým zaistiť pracovnú silu pre nacistické Nemecko. Po vojne tieto úrady zanikli a nahradili ich úrady ochrany práce. Lenže vo februári roku 1948 sa tieto úrady stali nepotrebné, pretože prestala existovať nezamestnanosť a zaistiť prácu pre občanov mali vtedajšie okresné úrady.

Po roku 1989, ktorý zaznamenal návrat k tržnému hospodárstvu a i k nezamestnanosti, nastala potreba ju riešiť. Z toho dôvodu sa začali zriaďovať úrady práce v tej podobe, v akej dodnes existujú.

#### **1.1.5 Činnosť a služby Úradu práce**

V § 8 zákona 435/2004 Sb.,<sup>11</sup> o zamestnanosti sú špecifikované hlavné úlohy úradu práce

- Spracováva koncepciu vývoja nezamestnanosti, sleduje a vyhodnocuje trh práce a na tomto základe prijíma opatrenia
- Dbá na rovné zachádzanie
- Má na starosti programy a projekty na podporu rozvoja ľudských zdrojov
- Poskytuje poradenské a informačné služby

---

<sup>10</sup> Zákon 435/2004, § 114

<sup>11</sup> Zákon 435/2004, § 8



- Uplatňuje a koordinuje aktívnu politiku zamestnanosti
- Prevádza sprostredkovanie zamestnania a vypláca podporu v nezamestnanosti
- Vedie evidenciu podľa zákona č. 435/2004 Sb. , o zamestnanosti a predáva ich do centrálnych registrov
- Na požiadanie orgánov sociálneho zabezpečenia poskytuje údaje
- Občanovi EU poskytuje potvrdenie pre účely udelenia povolenia k trvalému pobytu
- Vykonáva kontrolnú činnosť vrátane ukladania pokút
- Spracováva koncepcie a stratégie zamestnanosti, štatistiky
- Spolupracuje pri vytváraní medzinárodných programov a čerpaní prostriedkov z Európskych štrukturálnych fondov
- Zladuje školiace a rekvalifikačné a pracovne – rehabilitačné strediska
- Spolupracuje s územne správnymi celkami, odborovými organizáciami a organizáciami zamestnávateľov
- Spracováva podklady pre udeľovanie investičných pobádanií<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Internetové stránky, Dostupný z WWW <<http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10nezamestnanost.php>>[cit.2013-02-03]

## 2 NEZAMESTNANOSŤ

Nezamestnanosť je novodobým problémom a to nie len v ekonomickej ale aj v sociálnej oblasti. Ovplyvňuje život celej spoločnosti a to jednak v oblasti rodinného života, tak aj v oblasti verejnej správy. Nezamestnanosť, právo ma prácu a zamestnanie i otázka diskriminácie vychádzajú z najvyšších a najdôležitejšej časti právnych predpisov, ktorou je Ústava ČR, respektíve Listina práv a slobôd a všetky ďalšie jednania všetkých inštitúcií úradov práce z nich vychádzajú.

### 2.1 Čo je nezamestnanosť a kto je nezamestnaný?

Nezamestnaní sú ľudia, ktorí nie sú zamestnaní a prácu aktívne hľadajú. Osoba je nezamestnaná, pokiaľ nepracuje a behom posledného obdobia vyvinula úsilie k získaniu práce.

Podľa Mikuláštika: „*Nezamestnanosť je v tržnom hospodárstve tak samozrejmá ako je práca. Je problémom, ktorým sa každá spoločnosť musí zaoberať.*“<sup>13</sup>

Nezamestnanosťou sú ohrozené rizikové skupiny predovšetkým ženy a matky s malými deťmi, mladiství a absolventi škôl, handicapované skupiny a pracovníci pred dôchodkového veku, osoby s nižším vzdelaním a kvalifikáciou. Čím je doba, počas ktorej nezamestnanosť trvá dlhšia, tým sú horšie jej dopady a náročnejšie riešenie opatrení politiky nezamestnanosti.<sup>14</sup>

Všeobecne sa nezamestnaný dá charakterizovať tak, že je to osoba, ktorá nemá zamestnanie a ani sa samo nezamestnáva, ale je schopná pracovať, aktívne si platenú prácu hľadá a je schopná do určitej doby do práce nastúpiť.

---

<sup>13</sup> Mikulášтик, M., Manažerská psychologie, 2. Aktualizované a rozšírené vydání, Praha: Grada Publishing, r., 200 s., ISBN 978-80-247-1349-6

<sup>14</sup> Winkler, J., Wildmannová, M. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy., 1. vyd., Brnopress, 1999, 115s. ISBN 80-7226-195-9

## 2.2 Druhy nezamestnanosti

Nezamestnanosť delíme na:

- Frikčnú nezamestnanosť – je zavinená úpadkom jednotlivých odvetví alebo veľkých podnikov
- Cyklickú nezamestnanosť – je spôsobená nedostatočným odbytom tovaru
- Sezónnu nezamestnanosť – je podobná cyklickej nezamestnanosti, ktorá sa pravidelne opakuje v určitých ročných obdobiach
- Neúplná zamestnanosť - kapacita zamestnanca nie je plne využitá
- Nepravá nezamestnanosť – osoby, ktoré prácu nechcú ale vydávajú sa za nezamestnaných a iba využívajú výhod z toho že sú nezamestnaní
- Dlhodobá a opakovaná nezamestnanosť – tvorí najväčšie riziko u nezamestnaných.

Nezamestnanosť môže byť ďalej:

- Dobrovoľná : ľudia majú pracovnú silu, ale nevynaložia ju. Pracovať nechcú z dôvodu nízkej mzdy. Je spôsobená dobrovoľným ukončení jedného zamestnania a dlhovou prestávkou medzi nástupom do nového zamestnania
- Nedobrovoľná: ľudia chcú a potrebujú pracovať, ale nemôžu si nájsť prácu. Pri vyšších mzdových sadzbách je viac pracovníkov, ktorí pracovať chcú, ako voľných pracovných miest.<sup>15</sup>

## 2.3 Vývoj nezamestnanosti

História nezamestnanosti začína krátko po priemyselnej revolúcii, ktorá viedla k nahradzovaniu ľudskej práce strojmi a vzniku hospodárskych cyklov.

V dobe, ktorá predchádzala priemyselnej revolúcii neexistovala v pravom slova zmysle zamestnanosť a preto sa v tejto dobe nehovorilo o nezamestnanosti.

S príchodom hospodárskych kríz minulého storočia sa objavila masová nezamestnanosť, ktorá sa stala ekonomickým problémom. V roku 1918 po vzniku samostatnej Československej republiky sa stal boj s nezamestnanosťou jedným s prvoradých úloh . Po druhej svetovej vojne sa na niekoľko desiatok rokov prestalo

---

<sup>15</sup> Halásková, R., Pracovní trhy a systémy sociální politiky v Evropě, Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, Ostrava 2004, s. 19-20

o nezamestnanosti hovoriť. U starších ľudí zostali spomienky na obdobie celosvetovej hospodárskej krízy z rokov 1929-1933, mladšie generácie sa začali s nezamestnanosťou stretávať až po roku 1989.

V období rokov 1990-1996 v Českej republike sa miera nezamestnanosti pohybovala na relatívne nízkej úrovni 3-4%. K faktorom vďaka ktorým v tomto období nezamestnanosť stagnovala na takejto úrovni patria mimo iné:

- Včasné a intenzívne programy aktívnej politiky zamestnanosti, tu k podpore zamestnanosti prispela hlavne podpora predovšetkým malého a stredného podnikania
- Zmeny v oblasti politiky zamestnanosti, vzdelávacie a sociálne politiky viedli k zmenšeniu počtu ponúkanej práce na trhu práce, kde šlo napríklad o predĺženie doby materskej dovolenky, sprísneniu podmienok zamestnávania dôchodcov, zavedenie predčasného odchodu do dôchodku, vzniku dobrovoľnej nezamestnanosti zabránila sociálna tvrdosť podpory v nezamestnanosti a zníženie počtu zamestnaných cudzincov v Českej republike a zvýšenie pracovnej migrácie Čechov do zahraničia.

Koncom roku 1996 sa ekonomická situácia v Českej republike zmenila. Na vývoji domáceho produktu a miere nezamestnanosti prejavila negatívne reštrukturalizácia ekonomiky. S prudkým nárastom nezamestnanosti koncom 90. rokov nastalo i zhoršenie ekonomickej situácie obyvateľstva. Situáciu na trhu práce na viac skomplikovali aj nepriaznivá makroekonomická situácia, dovoz lacnej pracovnej sily, nedostatočná mobilita pracovnej sily, nedostatočný rozsah a účinnosť aktívnej politiky zamestnanosti, nevyvážená sociálna politika a nedostatočná motivácia nezamestnaných pri hľadaní zamestnania.

V roku 1999 bol schválený strednodobý program oživenia klesajúcej zamestnanosti. Národný plán zamestnanosti vychádzal z princípu politiky zamestnanosti Európskej únie obsahoval analýzu hlavných problémov českého trhu práce. Týmto plánom bola navrhnutá stratégia politiky zamestnanosti do roku 2006. Konkrétne úlohy, ktoré boli splnené v jednotlivých rokoch vymedzuje vláda v takzvaných akčných plánoch zamestnanosti.

V roku 2000 dochádza k pomalému znižovaniu počtu ľudí bez práce. Vývoj trhu práce pozitívne ovplyvnili napríklad: rast výkonnosti ekonomiky, výraznejšie realizácie aktívnej politiky zamestnanosti, investičné pobádanie predovšetkým v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti. V rokoch 2004 až 2007 dochádza k rastu počtu voľných pracovných miest z dôvodu rastúceho HDP. Avšak na celkový počet voľných pracovných miest mal vplyv i zákon č. 435/2004 Zb.<sup>16</sup> o zamestnanosti, podľa ktorého museli byť nahlásené pozície pracovníkov obchodnej spoločnosti a členov družstva tretích zemí pôsobiacich na území českej republiky.

Vo finále sa ale nejednalo o typické voľné pracovné miesta, i keď štatisticky došlo k ich nárastu, ale tieto miesta už boli obsadené pracovníkmi tretích zemí, lebo boli pre nich účelovo vytvorené. Pozitívny vplyv na počet voľných pracovných miest malo i sprísnenie zákonnej povinnosti nahlásiť všetky voľné pracovné miesta zamestnávateľom v roku 2006.

V roku 2009 došlo ku zhoršeniu všetkých ukazovateľov. Alarmujúci bol nedostatok voľných pracovných miest. K dispozícii bolo len 30,9 tis. miest, došlo teda i k nárastu počtu uchádzačov na jedno voľné pracovné miesto (z 3,9 na 17,4 uchádzačov).

V decembri roku 2012 bolo bez práce 545 311 ľudí. Medziročne tak pribudlo 36 860 nezamestnaných. Vyplýva to z údajov Úradu práce Českej republiky. Miera registrovanej nezamestnanosti dosiahla 9,4%.<sup>17</sup>

Od januára 2013 sa bude používať nový ukazovateľ registrovanej nezamestnanosti v Českej republike s názvom „Podiel nezamestnaných osôb.“ Bude vyjadrovať podiel nezamestnaných zo všetkých obyvateľov v danom veku. Doterajšia miera nezamestnanosti priemeruje uchádzačov o zamestnanie iba k ekonomicky aktívnym osobám. Nasledujúci obrázok 1 vyjadruje vývoj miery inflácie za posledných 12 mesiacov:<sup>18</sup>

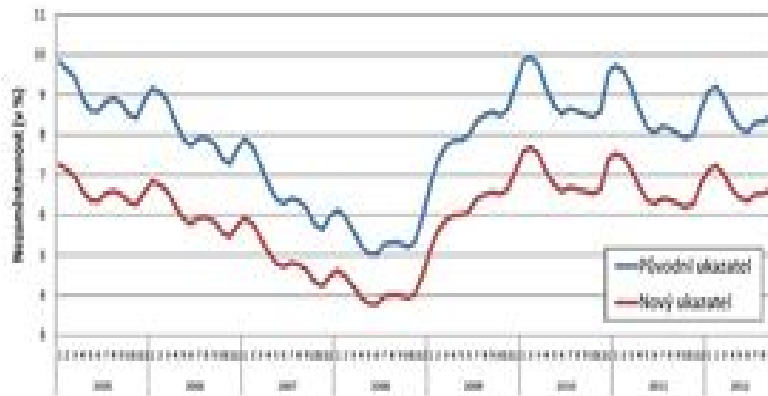
---

<sup>16</sup> Zákon 435/2004 Zb., o zamestnanosti

<sup>17</sup> Internetové stránky, dostupné z WWW<<http://www.zpravy.kurzy.cz/345157-cr-nezamestnanost-v-prosinci-vyrazne-rostla-mira-na-9-4/>>[cit.2013-01-09]

<sup>18</sup> Internetové stránky, dostupné z WWW<<http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>>[cit.2013-02-08]

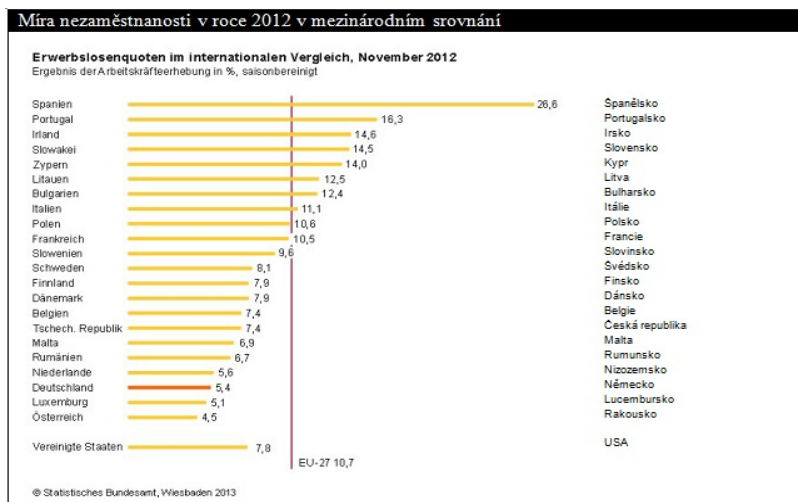
**Obr. 1:** Nezamestnanosť stará a nová



Zdroj: ČSÚ a MPSV dostupné z: [www.<http://js.pencdn.cz/Image.aspx?etamid=250122&width=&q=80>](http://js.pencdn.cz/Image.aspx?etamid=250122&width=&q=80)  
[cit.2013-02-08]

Ďalší obr. 2 vyjadruje mieru nezamestnanosti v roku 2012 v medzinárodnom zrovnaní. Je tu možnosť vidieť skutočnosť, že problematika nezamestnanosti nie je problémom iba v českej republike, ale podobné problémy trápia všetky štáty Európskej únie. Podľa nižšie znázorneného grafu sa dá zistiť, že i navzdory vysokej miery nezamestnanosti v Českej republike, sa Česká republika nachádza v prvej polovici štátov Európskej únie, na siedmom mieste, po Rakúsku, Luxembursku, Nemecku, Holandsku, Rumunsku, Malte, pričom na najvyšších priečkach so suverénne najvyššou mierou nezamestnanosti sa umiestnilo Španielsko. Pred ním s odstupom o približne 10% nižšou mierou nezamestnanosti sa umiestnilo Portugalsko, Írsko a s veľmi vysokou mierou nezamestnanosti sa umiestnilo Slovensko a ďalšie štáty EÚ vid'. obrázok 2.

**Obr. 2:** Miera nezamestnanosti v roku 2012 v medzinárodnom zrovnaní



**Zdroj:** dostupne z:

[http://www.businessinfo.cz/app/content/images/Clanky/Nemecko\\_graf\\_mira\\_nezamestnanosti\\_130127.jpg](http://www.businessinfo.cz/app/content/images/Clanky/Nemecko_graf_mira_nezamestnanosti_130127.jpg) [cit.2013-02-08]

## 2.4 Rizikové skupiny

Nezamestnanosť hlavne dlhodobá postihuje všetky sociálne demografické vrstvy obyvateľstva rovnakou mierou a v niektorých prípadoch sa dá hovoriť až o rizikových alebo znevýhodnených skupinách na trhu práce. Jedná sa predovšetkým o mladšie vekové skupiny do 30 rokov. Absolventi škôl sú oproti ostatným uchádzačom o zamestnanie znevýhodnení, lebo nemajú dostatočné praktické skúsenosti a základné pracovné návyky. Opakujúci sa neúspech pri hľadaní stáleho pracovného miesta komplikuje sebarealizáciu a seba hodnotenie s možnými negatívnymi dopadmi na osobnosť a chovanie mladého človeka v štádiu prechodu do dospelosti. Bolla-Mládková(2001)<sup>19</sup> upozorňuje, že práve mladiství nezamestnaní preukazujú negativistický štýl. Znamená to, že s ničím nie sú spokojní, protestujú proti všetkému, neakceptujú žiadne návrhy, sú presvedčení, že im bolo ublížené a neúspechy pri hľadaní práce vnímajú ako krivdu. Práve títo mladiství sa často ocitajú v nebezpečenstve dlhodobo alebo periodicky nezamestnaných. Je to značná škoda, lebo mladí ľudia, ktorí ukončia svoje vzdelanie a hneď nenastúpia do zamestnania, jednak nenadobudnú

<sup>19</sup> Bolla-Mládková, J., Nezamestnanosť je načasovaný dynamit. Psychologie dnes 7, r. 2001, s. 14-15

pracovné návyky, nemajú možnosť v praxi využiť to, čo sa v škole naučili. Dostávajú sa tak do začarovaného kruhu, z ktorého sa postupom času a beznádejného hľadania zamestnania iba ťažko dostanú von. Títo ľudia však donekonečna nemôžu žiť v beznádeji, pretože sa z nich v dôsledku tejto situácie stávajú apatickí a skeptickí ľudia, bez svojich snov a cieľov, s ktorými opúšťali brány škôl.

Osoby staršie ako 50 rokov veku sú ďalšou skupinou. Táto skupina ľudí sa zamestnávateľom javia pri zrovnaní s mladšími, ako menej adaptabilní a flexibilní. Preto zamestnávatelia uprednostňujú mladších pracovníkov, ktorí sú podľa ich názorov viac schopní prispôbiť sa rýchlo meniacim sa požiadavkám trhu práce. Pritom si neuvedomujú kvality ako sú napríklad dlhoročná pracovná skúsenosť a životná zrelosť. Na druhú stranu predsudky a negatívne skúsenosti sa u starších jedincov premietajú i v novom zamestnaní, kde sa stávajú úzkostliví a opatrní, len aby nedali dôvod k ich negatívne hodnoteniu svojho okolia.

V prípade zamestnávania žien je už tradične vysoká miera nezamestnanosti, kde svoju úlohu zohráva niekoľko faktorov. Zamestnávatelia uprednostňujú mužskú pracovnú silu vzhľadom k jej väčšej mobilite a tým, že nie sú zaťažení starosťami o domácnosť. Najviac sa táto situácia odráža v prípadoch žien – matiek s malými deťmi. Zamestnávatelia majú obavy z častej absencie. Ďalším faktorom je tiež nedostatočný počet pracovných miest zo skrátenou pracovnou dobou, ktoré by umožnili ženám sklbenie pracovných povinností a starostlivosťou o dieťa.

Nekvalifikovaní pracovníci tvoria najväčšiu skupinu dlhodobo nezamestnaných. Jedná sa predovšetkým o mladých ľudí ťažko vzdelateľných, s malým záujmom o zamestnanie. V tejto súvislosti Buchtová<sup>20</sup> uvádza, že sa prevažne jedná o jedincov so špecifickými charakteristikami individuálneho a rodinného života. Svojou zvláštnou náklonnosťou prispievajú k vyčleneniu sa zo spoločnosti a vedú k vytváraniu tzv. novej triedy deklasovaných, ktorá žije akoby vo vnútri systému podpor sociálneho zabezpečenia v trvalej závislosti na štáte.

Ďalšou skupinou sú ľudia so zmenenou pracovnou schopnosťou. Tu nezamestnanosť vystupuje nielen ako ekonomický problém, ale i problém sociálny. Do popredia sa dostáva otázka primeraného zmyslu života, problém pocitu ľudskej dôstojnosti. Dĺžka ich evidencie na úradoch práce je niekoľko násobne väčšia ako

---

<sup>20</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002. s.11-12 Psyché. ISBN 80-247-9006-8.



u zdravých jedincov. V súčasnej spoločnosti je kladený stále väčší dôraz na produktivitu a výkon v zamestnaní, čo týmto ľuďom znižuje šancu uplatniť sa na trhu práce.

Pre rómske etnikum je stále náročnejšie získať zamestnanie vzhľadom k neustále sa zvyšujúcim nárokom na rozsah a kvalitu zručností. Väčšina z nich absolvuje iba základné vzdelanie a nezíska ďalšie kvalifikácie. Taktiež sa tu uplatňuje vplyv ich kultúrnych vzorcov chovania a hodnôt, ale i tlak majoritnej populácie, ktorá ich zatiaľ plne neintegrovala. Etnické skupiny – predstavujú reálne existujúce a historicky vzniknuté skupiny ľudí spoločného pôvodu, jazyka a spoločnej materiálnej a duchovnej kultúry. Sú stále, unikátne, jednotliví príslušníci každej etnickej skupiny náležia spravidla k určitým výrazným typom a rasám. Charakteristické je pre ne určité územie, na ktorom buď vznikali, alebo sa po dlhý čas vyvíjali, pričom nie je vždy totožné s územím štátu. Etnické skupiny vytvárajú etnické spoločenstvá, ktorých reprezentatívnymi typmi sú kmeň, národnosť, národ. (napr. Rusi, Slováci, Bulhari, Španieli...) Vnútri týchto národov môžu existovať ešte malé skupiny obyvateľstva, ktoré sa vyznačujú určitými etnografickými zvláštnosťami, ako napr. kultúrou, nárečím, krojom, zvláštnymi črtami hospodárstva, náboženského vyznania - podobné skupiny sa označujú ako etnické skupiny alebo národnostné skupiny či národnostné menšiny.

Osoby so zdravotným postihnutím tvoria ďalšiu rizikovú skupinu. Za osobu so zdravotným postihnutím je podľa zákona č.435/2004 Zb.<sup>21</sup>, o zamestnanosti považovaná fyzická osoba, ktorá bola rozhodnutím orgánu sociálneho zabezpečenia uznaná za osobu:

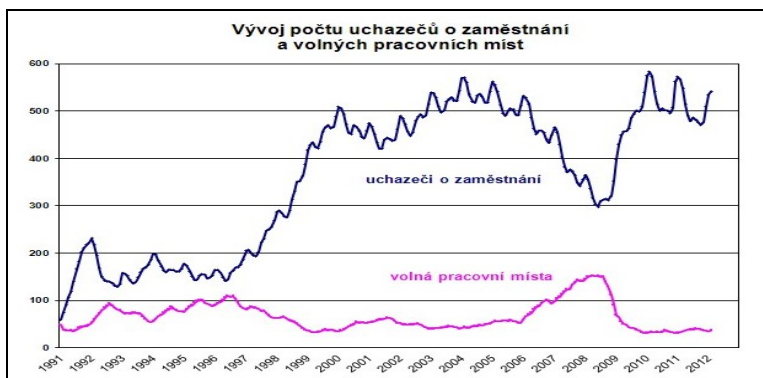
- a) plne invalidnú
- b) čiastočne invalidnú
- c) zdravotne znevýhodnenú

Zásadnú úpravu ochrany zdravotne postihnutých osôb v pracovných vzťahoch obsahuje Listina základných práv a slobôd. Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím podporujú povinné kvóty, ktoré stanovuje zákon o zamestnanosti. Obrázok 3 vypovedá o celkovom vývoji počtu uchádzačov o zamestnanie a voľných pracovných miest od roku 1991 až po súčasnosť.

---

<sup>21</sup> Zákon 435/2004,

**Obr. 3:** Vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie a voľných pracovných miest



**Zdroj:** dostupné z: <http://www.atraktivni-prace.cz/data/editor/File/Grafy/vyvoj-poctu-nezamestnanych-1991-az-2012.jpg> [cit. 2013-02-08]

### 3 DLHODOBÁ NEZAMESTNANOSŤ

V našej kultúre je práca hlboko zakorenená, nielen v psychike človeka, ale aj v celkovom usporiadaní spoločnosti. „*Stále sme tak v spoločnosti tým, čím je naše povolanie, čo predstavujú naše schopnosti. Naša seba hodnota je definovaná predovšetkým úspechmi v práci a spojená s jej zárobkom*“ Bolla-Mládková.<sup>22</sup> Zamestnanie je tiež prostriedkom spoločenského vzostupu a prestíže, jeho strata sa rovná nielen opusteniu doterajšieho statusu, ale možno i statusov budúcich. Ako už bolo povedané, práca je dôležitým princípom, organizujúca časovú štruktúru nie len našich jednotlivých dní, voľný čas môžeme vnímať ako chvíľu pre regeneráciu po pracovnom zapojení sa, ale premieta sa do celkovej životnej dráhy človeka, obdobia vzdelávania je prípravou na budúce povolanie, určuje začiatok aj koniec ekonomickej aktivity. Buchtová<sup>23</sup> poukazuje na dôležitosť stáleho zamestnania a jeho nezastupiteľného postavenia v živote človeka. Je dôležitou podmienkou dôstojnej existencie, prináša nielen materiálny prospech, ale súčasne dáva pocit sebarealizácie a spoločenskej užitočnosti. Zaradzuje jedincov do sociálnych vzťahov, uspokojuje jeho potreby ctižiadosti, seba uplatnenie a sebaúcty. V pracovnom prostredí sa utvára sociálne pole štruktúrnych kontaktov s možnosťou viesť rozhovory, stretávať iných ľudí a uzatvárať priateľstvá. Pri zvládaní úloh môže jednotlivec objektivizovať svoje schopnosti a získať pocit odbornej kompetencie, skupinová práca ponúka sociálne prostredie, v ktorom sa človek hodnotí a zrovnáva s ostatnými ľuďmi. V konkrétnom povolaní, ku ktorému sú potrebné znalosti, schopnosti a zručnosti, sa rozvíja ľudská osobná identita.

Dlhodobá nezamestnanosť má na jedinca preukázateľne negatívny dopad, zasahuje do mnohých jeho životných oblastí. Keď porovnáme diskutované dimenzie so závermi výskumu kvality života prevedené Buchtovou,<sup>24</sup> zistíme, že sú to práve tie, ktoré respondenti považovali za najviac dôležité (rodina, zdravie, medziľudské vzťahy, ..). Opäť je treba zdôrazniť odlišnú mieru, na ktorú jednotlivé dôsledky na nami zvolenú skupinu doliehajú.

---

<sup>22</sup> Bolla-Mládková, J., Nezamestnanosť je načasovaný dynamit. *Psychologie dnes* 7, r. 2001, s. 14

<sup>23</sup> BUCHTOVÁ, B a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2002. s.11-12 Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>24</sup> BUCHTOVÁ, B, ed. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe = Psychology and unemployment: experience and practice: sborník referátů z mezinárodní konference konané dne 24. června v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 248 s. ISBN 80-210-3457-2.

Najvýraznejšie a tiež najčastejšie uvádzané sú zmeny vo vnímaní času a časového rozvrhu dňa. Pri normálnom pracovnom zapojení má človek pred sebou jasný obraz usporiadaní svojich činností v priebehu dní, mesiacov a rokov. Nezamestnanosť sebou prináša potrebu vytvorenia štruktúry náhradnej, čo je však pre väčšinu jedincov nepríjemné psychické bremeno.

Podľa Mareša,<sup>25</sup> iba malá časť ľudí je schopná udržať svoju časovú štruktúru, väčšina z nás musí byť k tomu nútená sociálnymi normami, ktoré nám poskytujú podporný rámec.

Dlhodobu nezamestnanosť disponujú veľkým množstvom voľného času, jeho charakter je však odlišný v porovnaní s pracujúcimi. Tu je hodnota voľného času vytyčená možnosťou utiecť od práce, lebo je určená pre relax a odpočinok.

Mareš<sup>26</sup> ďalej uvádza, že byť bez práce neznamena nevyhnutne viac voľného času, je to len rozšírenie doby, v ktorej nemáme žiadne povinnosti. Stanovením zmysluplnej aktivity, ktorá by zaplnila uvoľnený priestor je však pre popisovanú skupinu veľký problém. Dôsledkom nadbytku neplánovaného času je nuda, deň je trávený i pobytom v posteli, pasívnym sledovaním televíznych programov a nič nerobením.

Mnohé formy využitia voľného času navyše vyžadujú financie, ktorých majú nezamestnaní nedostatok. Postupne strácajú podnety k cieľavedomej činnosti, ich život sa stáva nudným a depresívnym, prehĺbuje sa pasivita a mizne motivácia k akejkoľvek činnosti.<sup>27</sup>

V súvislosti s narušeným vnímaním času ako dodáva Buchtová,<sup>28</sup> že dlhodobu nezamestnanosť jedinci sa sústreďujú na minulosť a súčasnosť, vo vzťahu k budúcnosti sa u nich prejavuje nechápavý až zmätený postoj.

Ďalším z dopadov v dôsledku nezamestnanosti je strata statusu. Človek je nútený prijať spoločensky menejcenné postavenie nezamestnaného, ku ktorému sa navyše viaže množstvo predsudkov.

---

<sup>25</sup> MAREŠ, P., *Nezaměstnost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>26</sup> MAREŠ, P., *Nezaměstnost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>27</sup> PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., QUISOVÁ, S., *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. Krnov: Reintegra, 2006. 99s. ISBN 80-239-7140-9

<sup>28</sup> BUCHTOVÁ, B., *Vývoj a analýza psychologických výskumů nezaměstnanosti*, Československá psychologie, roč., 38, č. 2, r. 1994, s. 12

Samotná strata práce môže byť inými hodnotená ako znamenie osobného zlyhania, keď sa mu nedarí nájsť nové uplatnenie, je často vnímaný ako neschopný. Pasivita spojená s dlhodobou nezamestnanosťou je potom nesprávne prezentovaná ako lenivosť.<sup>29</sup>

S uvedenou skutočnosťou je úzko spojené aj zníženie životnej úrovne. Hospodáriť iba z podpory, alebo dokonca len zo sociálnych dávok pridelených na základe životného minima predstavuje pre dotyčného, predovšetkým pre takého nezamestnaného, ktorý má rodinu, jeho značné poníženie. I keď vďaka finančnému zabezpečeniu od štátu, nedochádza priamo k existenčnému ohrozeniu, aktualizuje sa problematika relatívnej deprivácie, chápaná ako vylúčenie z konzumu. „*Nezamestnaný človek už nedokáže udržať predchádzajúcu úroveň spotreby, na ktorú je zvyknutý. To ako sa obliekate, aké máte auto, ako bývate, jak často a kam jazdíte na dovolenku vám pomáha vyjadriť osobnú identitu.*“<sup>30</sup> Nutnosť takého obmedzenia je pociťovaná ako nepríjemná vo vzťahu k sebe i vo vzťahu k okoliu.

Pri štúdiu dôsledkov nezamestnanosti je dôležité zaoberať sa nie len prežívaním straty práce u konkrétneho dotknutého jedinca, ale tiež situáciou v rodine - zmenami personálnych vzťahov, v distribúcii domácich prác, v postavení a statusu nezamestnaného člena. Predovšetkým deti sú tie osoby, ktoré trpia stratou práce svojich rodičov, obzvlášť u otca, ktorý je v tradične orientovaných rodinách vnímaný ako živiteľ, autorita. „*Na obvyklú otázku, čím je ich otec, sa hanbia odpovedať, že otec je nezamestnaný. Otec stráca v rodine svoju vážnosť a svoju úlohu, nemá čo povedať a u detí sa dostavujú výchovné problémy*“<sup>31</sup>. Časté je tiež zavedenie úsporných opatrení, deti sa tak nemôžu venovať činnostiam vyžadujúcim finančné prostriedky. Napätie, ktoré v rodine narastá, narušuje, či celkom rozbíja vzťahy medzi samotnými partnermi. Zoslabuje sa ochranný vplyv emočnej opory, ktorá je nezamestnanými, v spojitosti s rodinným zázemím, uvádzaná. S predlžujúcim sa obdobím nezamestnanosti dochádza aj k úbytku sociálnych kontaktov.

Prerušenie väzieb s pracovným kolektívom je spojené so samotným opustením bývalého miesta. Ako uvádza Mareš,<sup>32</sup> tieto vzťahy sú len zriedka naďalej rozvíjané.

---

<sup>29</sup> Bolla-Mládková, J., Nezamestnanost je načasovaný dynamit. Psychologie dnes 7, r. 2001, s. 14-15

<sup>30</sup> PLESNÍK, V, RICHTEROVÁ, B., a QUISOVÁ, Silvie. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. Krnov: Reintegra, 2006. 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

<sup>31</sup> BOLLA-MLÁDKOVÁ, J., *Nezaměstnanost je načasovaný dynamit*, Psychologie dnes 7, r. 2001, s. 14-15

<sup>32</sup> MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2, dopl., Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s., Studijní texty, sv. 6, ISBN 80-90142-9-4

Obojstranná strata záujmu o ich udržanie pramení predovšetkým z toho, že mizne priestor zdieľaných životných skúseností. Odlišným motívom obmedzenia sociálnych kontaktov je na strane nezamestnaných pocit vlastnej stigmatizácie. Po strate práce sa ľudia väčšinou vyhýbajú nie len tým, ktorí sú zamestnaní, ale vyhýbajú sa aj kontaktom s ostatnými nezamestnanými, pretože sú pre nich depresívni. Extrémnym prejavom zužovania priestoru vzájomných interakcií je sociálna izolácia. Nemusí byť vždy spojená s faktickým osamotením indivíduí, ide skôr o pocit vylúčenia zo života majoritnej teda zamestnanej populácie. Vo verejnom mienení prevládajú predsudky, že „nezamestnaní si za svoju situáciu môžu sami“, „*kto chce, ten si prácu nájde*“, dlho trvajúce neúspechy sú spojované s neschopnosťou alebo lenivosťou. „*Dlhodobó nezamestnaní sa nemôžu stotožniť s týmto pohľadom na seba samých a objavujú sa u nich negativistické tendencie voči spoločnosti. Dlhodobó nezamestnaný jedinec stráca záujem o život a hodnoty spoločnosti, ktorá ho neuznáva ako cenného a hodnotného človeka*“.<sup>33</sup>

Veľmi významným a nie zanedbateľným dôsledkom je zhoršenie zdravotného stavu prejavujúcom sa u skupiny nezamestnaných. Na základe mnohých publikovaných výskumov sa dá skonštatovať, že viac než polovina opýtaných dlhodobó nezamestnaných uvádza príznaky neurotických problémov, ako napríklad: úzkosť, zvýšenú únavu, bolesti hlavy, vnútorný nepokoj, podráždenosť, nespavosť, žalúdočné problémy. Z toho vyplýva, že situácia dlhodobó nezamestnaných a z toho vyplývajúce emočné a sociálne problémy sa odrazia aj vo vegetatívneho nervového systému a následne sa to prejavuje v podobe zvýšeného krvného tlaku ako psychofyziologická porucha, ďalej zvýšeným cholesterolom, poprípade sacharidmi v krvi, alebo sa môžu vyskytnúť ischemické v najhorších prípadoch aj infarkt myokardu. Nepriamo vplýva na zvýšené požívanie alkoholu, nikotínu, kofeínu a v krajnom prípade drog.

---

<sup>33</sup>PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., a QUISOVÁ, Silvie. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. Krnov: Reintegra, 2006. 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

### 3.1 Sebapoznávanie a sebahodnotenie

Stratou zamestnania sa mení i sociálne postavenie jedinca, takáto zmena je potom človekom vnímaná ako pokles. Pre novo nezamestnaného je túto skutočnosť prijať sám sebou ťažké a o to viac nepríjemné oznámiť túto skutočnosť svojej rodine, priateľom a známym. Obáva sa straty vlastnej hodnoty v očiach sociálneho okolia. Pozícia nezamestnaného je v našej spoločnosti totiž stále spojená s moralizujúcim prístupom, príčiny straty zamestnania sú spájané s neschopnosťou jedinca, obdobie o ktoré sa predlžuje hľadanie nového zamestnania je spojované s jeho neochotou prijímať nové ponuky. Ľudia bez práce sa domnievajú, že sú verejnosťou posudzovaní ako leniví a že sa im nechce pracovať. Cítia sa postihnutí, utláčaní a menejcenní, majú pocit, že sa musia ospravedlňovať.

Na základe vlastných skúsenosti často krát nadobúdam pocit, že títo ľudia sú leniví a pracovať sa im nechce a nemajú chuť prispôbiť sa novým návykom spojeným s firemnou kultúrou, nemajú chuť učiť sa novým veciam, ak sa zúčastnia akéhokoľvek školenia, v dôsledku zníženého sebavedomia sú schopní vyhodnotiť prijaté informácie v tom zmysle, že to nedokážu vo svojej praxi aplikovať. Tému o ochote pracovať na svojom zovňajšku, na sebazdokonaľovaní sa venujem v 5. kapitole svojej bakalárskej práce a svoje tvrdenie potvrdím na základe vlastného prieskumu.

Rozdiely v chápaní a vnímaní ľudí, ktorí sú bez práce vzhľadom k dĺžke trvania tohto stavu (oslovenými boli ľudia rôznych profesií, napríklad: robotníci, úradníci, študenti) respondenti popisovali skupinu dlhodobo nezamestnaných oveľa negatívnejšie. I to na základe vlastného výskumu, ktorému sa budem bližšie venovať v empirickej časti svojej bakalárskej práce doložím a popíšem v empirickej časti bakalárskej práce pri spracovaní dotazníkového šetrenia v podkapitole 5.2.

Na sebahodnotenie má vplyv, okrem reakcií sociálneho okolia, i vlastná interpretácia tejto udalosti. Ak sa jedinec domnieva, že príčinou popisovanej situácie je jeho zlyhanie, alebo neprimeranosť, bude sa toto posúdenie odrážať tiež v negatívnejšom hodnotení vlastnej osoby. Ako významná determinanta sa javí aj zmena v rodinnom prostredí, predovšetkým u mužov je ohrozená úloha živiteľa a authority. V súlade s funkčným prístupom Jahodovej, zamestnanie poskytuje okrem zjavnej funkcie – platu, taktiež funkciu latentnú. Práca je spojená s výkonmi a emocionálnym ocenením,

nachádzaní alternatív v období bez stáleho povolania je z tohto hľadiska nedosiahnuteľné.

Jak uvádza (Plesník, Richterová a Quisová, 2006)<sup>34</sup>, v počiatočnej fáze nezamestnanosti je prevažná väčšina ľudí aktívnych. Hľadajú si nové zamestnanie, veria v úspech svojho snaženia, v svoje schopnosti nájsť si uplatnenie a prekonať vzniknutú situáciu. Predpokladám, že dopad márneho úsilia v hľadaní nového pracovného miesta, ktoré je nevyhnutne spojené so skúsenosťou zamietnutia, pocitom bezmocnosti svoju situáciu zmeniť a nedostatkom kontroly nad svojím životom sa tiež odráža v vnímaní vlastnej účinnosti. U ľudí dlhodobo bez práce je popisovaný postoj rezignácie a apatie a podceňovanie seba samého (Buchtová, 2000)<sup>35</sup>

S týmto názorom sa stotožňujem a dodávam, že u týchto ľudí často nastáva komunikačná bariéra, strata záujmu o akékoľvek dopĺňanie si vedomostí, či je to čítanie kníh, absolvovanie komunikačných tréningov, ktoré by podľa môjho názoru mnohým pomohli v hľadaní si zamestnania. Existuje množstvo kurzov, ktoré sa zaoberajú rozvojom komunikačných schopností pri úradoch práce.

Zdrojom vedomia vlastnej účinnosti je podpora zo strany sociálneho okolia, tomu sa však nezamestnaný stále viac vzdáva, neudržiava kontakty ako pred tým, tiež opora zo strany rodiny môže byť oslabená v dôsledku narastajúcich konfliktov a zhoršujúcej sa finančnej situácie. Úzkosť, vnútorný nepokoj, podráždenosť, bolesti hlavy, nespavosť, zvýšená únava, teda problémy často uvádzané nami diskutovanou skupinou, sa tiež odrážajú v jedincovom posúdení vlastnej efektivity. Vo vymedzení jednotlivých komponent seba systému nenachádzame v odbornej literatúre obecnú zhodu. Najčastejšie používaný konštrukt seba poňatie, alebo seba pojem tak zvykne byť definovaný ako kognitívny obsah vedomej seba reflexie, úzko spojený s emocionálnou zložkou – seba hodnotením a komponentou konatívnu.<sup>36</sup>

Blatný (2001)<sup>37</sup> v tejto súvislosti upresňuje, že seba poňatie je faktorom psychickej regulácie chovania a slúži ako nástroj orientácie a stabilizátor činnosti. Napriek

---

<sup>34</sup> PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., a QUISOVÁ, Silvie. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. Krnov: Reintegra, 2006. 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

<sup>35</sup> BUCHTOVÁ, B., ed. *Psychologické a medicínske aspekty nezaměstnanosti*. Sborník z medzinárodnej konferencie. Brno: Masarykova univerzita, 16.11., 2007, 79 s. ISBN 80-210-2425-9

<sup>36</sup> MACEK, P., Sebesystém, vztah k vlastnímu já, In VÝROST J., & SLAMĚNÍK, I., (Eds.) *Sociální psychologie (s. 181-209)*, Praha: ISV

<sup>37</sup> BLATNÝ, M., *Sebepojetí v osobním kontextu*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, 103 s. ISBN 80-210-2747-9



uvedeným odlišnosťami, oba teoretické prístupy jasne diferencujú tri špecifické zložky, ktoré sú vo veľmi úzkom vzťahu ako uvádza (Macek 1997)<sup>38</sup> tak dodáva, že napr. vyčleniť Jáské emócie a city ako samostatný aspekt je i na teoretickej úrovni veľmi náročné.

Prežívanie je takmer vždy prepojené s nejakým reflektovaným obsahom, ktorý človek vzťahuje voči vlastnému „Ja“. Vôľa nevôľa, alebo intenzita prežívaných stavov sa manifestuje buď ako sprievodná reakcia seba poznávania, alebo ako seba hodnotenie, pri ktorom sa človek zrovnáva a konfrontuje s nejakými štandardmi, najčastejšie s ideálnym „Ja“. Jednotlivé reprezentácie Jáské skúsenosti sa od seba odlišujú v mnohých aspektoch.

Niektoré predstavy seba môžu byť subjektom vnímané ako veľmi dôležité a relatívne stabilné, iné sú skôr na pomyselnom okraji vedomia seba a svoju menšiu či väčšiu dôležitosť nadobúdajú podľa momentálnych okolností. Jadrové koncepcie „Ja“ sú potom obvykle najrozpracovanejšie a tiež najviac ovplyvňujú spracovanie seba relevantných informácií. Rozdiel sa týka aj toho, či sa jedná o reprezentáciu reálneho „Ja“, alebo o často do budúcnosti zameranú koncepciu ideálneho „Ja“, spojenú s predstavou človeka o tom, aký by chcel byť. Nechcené „Ja“ vyjadruje to, čo by si človek nikdy neprial, čo by nikdy nechcel, jedná sa o určité tabu či hranice, ktoré sú vnímané ako neprekročiteľné. Požadované „Ja“, zahrňujúce štandardy a normy spoločnosti, poskytuje predstavu, aký by človek mal byť.

Ďalším vzťahovým rámcem uvažovania o „Ja“ môže byť diferenciacia súkromného a verejného seba uvedomenia. Ľudia, ktorí často používajú introspekciu a zameriavajú sa na reflexiu vlastných pocitov a prežitkov, majú vysoké súkromné seba uvedomenie, považujú za dôležité vymedziť svoje „Ja“ autonómne, naopak tí, ktorí si často uvedomujú svoje chovanie v sociálnych situáciách, a ktorým veľmi záleží na mienke druhých osôb, predovšetkým na názore tých, ktorých považujú pre seba za dôležitých, prezentujú vysokú mieru verejného seba uvedomenia uvádza (Macek, 1997)<sup>39</sup>

Seba hodnotenie ako emocionálna zložka seba systému označuje jednak proces formovania emočného vzťahu k sebe, ale aj samotný výsledok, teda jeho mentálnu

---

<sup>38</sup> MACEK, P., Sebesystém, vztah k vlastnímu já, In VÝROST J., & SLAMĚNÍK, I., (Eds.) *Sociální psychologie* (s. 181-209), Praha: ISV

<sup>39</sup> MACEK, P., Sebesystém, vztah k vlastnímu já, In VÝROST J., & SLAMĚNÍK, I., (Eds.) *Sociální psychologie* (s. 181-209), Praha: ISV

reprezentáciu. Odráža subjektívne ocenenie vlastného „Ja“ na základe posúdenia svojich kompetencií v oblasti sociálnej, výkonovej a morálnej, je prežívané ako spokojnosť či nespokojnosť so sebou samým. Môže sa týkať jak čiastočných, tak i obecnějších charakteristík, podstatné je, ako sú tieto oblasti pre daného jedinca dôležité.

Vzhľadom k svojej emocionálnej povahe je seba hodnotenie vymedzené z pohľadu troch dimenzií. Najdôležitejším aspektom je jeho pozitivita alebo negativita, odlišná miera uvedených polarít je vyjadrená intenzitou.

V tejto súvislosti Blatný (2001)<sup>40</sup> dodáva, že individuálne rozdiely v seba hodnotení ovplyvňujú chovanie v najrôznejších oblastiach, ako je súťaženie, konformita, kauzálne atribúcie, a tradične sú spojované s pocitom duševného zdravia a spokojnosti jedinca. Seba hodnotenie je určujúce tiež pri zvládaní ťažkých životných situácií. Ľudia s nízkym skóre volia predovšetkým stratégie, teda fantazijný únik a seba obviňovanie, na rozdiel od jedincov s vysokým seba hodnotením, kde prevláda zameranie na vyriešenie problému, kognitívnej reštruktúracie.

Stabilita je poslednou uvádzanou dimenziou. Ukazuje sa, že vzhľadom k výkonu a reakciám na interpersonálnu spätnú väzbu je dôležitejšia než role nízkeho či vysokého ohodnotenia. Ľudia s nestabilným seba hodnotením majú priaznivejšie reakcie na pozitívnu spätnú väzbu a viac defenzívnu na negatívnu spätnú väzbu. K vysokému seba hodnoteniu v tomto zmysle prispieva, pokiaľ jedinec chápe charakteristiky, v ktorých sa hodnotí pozitívne ako aj subjektívne dôležité a zároveň stabilné, nepochybuje o nich.

V knihe „Manažerská psychologie“ od spis. Mikuláštika, o tzv. duševnej hygiene sa uvádza že: *„Duševnú hygienu je možno považovať za prevenciu pred vznikom duševných potiaží, prevenciu pred duševnými nemocami. Je možno ju považovať za vytváranie podmienok pre duševné zdravie, ale tiež schopnosť vedieť sa vyrovnat' so situáciami, ktoré sú pre jedinca stresujúce. Znamená to teda zvládanie záťažových situácií, adekvátny adaptácií jedinca na životné podmienky, ale tiež efektívne využívanie vlastného psychického potenciálu efektívneho využívania pamäti, predstavivosti, myslenia, lepšej koncentrácie pozornosti, zvládanie negatívnych emócií, efektívnej sebekontroly. Tiež nachádzanie zmysluplnosti svojho konania a naplnenia vlastného*

---

<sup>40</sup>BLATNÝ, M., *Sebepojetí v osobním kontextu*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, 103 s. ISBN 80-210-2747-9

*života, hľadania istôt, upevňovania sebavedomia a sebakoncepcie, sebeorganizácie a racionalizácie svojej činnosti.*“<sup>41</sup>

Mikuláščík ďalej uvádza, že každý človek má na sebe možnosť pracovať iba v tom prípade, keď sa sám v sebe vyzná, no nie je to rozhodne ľahké. Preto existuje niekoľko spôsobov sebazpoznania. Základom sebarozvoja a sebariadenia je relaxačná metóda. I napriek tomu, že všetky psychické procesy spolu úzko súvisia a rozvíjajú sa podmienene, postupové techniky sa doporučujú používať postupne, v závislosti na jednotlivé prvky osobnosti a vlastnosti. Nie je možné podceňovať racionálnu životosprávu. Je to návykový systém, ktorý je potrebné racionalizovať a zvyknúť si na neho v opačnom prípade môže pôsobiť veľmi negatívne na duševné a telesné zdravie. Stres a konflikty sú súčasťou života, to ale neznamená, že sa musíme stať ich obeťami.<sup>42</sup> V tejto kapitole bolo podstatné vysvetliť, ako dôležitá je pre život človeka. Bez práce sú ľudia vnášaný do komplikovaných životných situácií, kvôli ktorým netrpí iba samotný nezamestnaný, ale aj jeho celá rodina a jeho blízke okolie. V svojej praxi sa mnoho krát stretávam s ľuďmi, ktorí sú bez práce, a ktorí sa aj snažia si nájsť prácu nie sú dostatočne motivovaní k tomu, aby sa zamestnali sami. Je to ľúto, takýchto človek stráca chuť do života a nechce už nič riešiť. Ja ale osobne viem, že práce je oveľa viac, ako je vnímaná. Iba to nechce nikto riešiť. Každý chce byť zamestnaný, no zodpovednosť na seba nikto brať nechce. Ako som už povedala, práce je aj spôsobov je viacero, ale je sa potreba poďívať na to ako sa k tomu každý postaví.

V nasledujúcej kapitole bude bakalárska práca bude zaoberať outsourcingom a ukážeme si o možnostiach využitia tejto formy zamestnania a uplatnenia sa na trhu práce.

---

<sup>41</sup> M. MIKULÁŠČÍK, Manažerská psychologie, 2007, str. 96

<sup>42</sup> M. MIKULÁŠČÍK, Manažerská psychologie, 2007, str. 105

# PRAKTICKÁ ČASŤ

## 4 OUTSOURCING

V tejto kapitole si rozpracujeme tému outsourcing, ktorá úzko súvisí s témou bakalárskej práce. Priamo na tému outsourcing sa naviaže i dotazníkové šetrenie, ktorým som sa snažila zistiť na vzorke respondentov ich názor na svoje pôsobenie v oblasti outsourcingu, formou priamych otázok. Šetrenie sa bude zameriavať na regionálnu oblasť pôsobenia, na veľkosť firmy, čo sa počtu zamestnancov týka a na druh poskytovanej činnosti. K tomu, aby sme lepšie pochopili o akú formu zamestnávania sa jedná, vysvetlíme si predovšetkým základný pojem, čo je to outsourcing a vrátíme sa do i do histórie outsourcingu. Vysvetlíme si výhody, ale aj nevýhody outsourcingu.

### 4.1 Vysvetlenie pojmu outsourcing a história outsourcingu

„Outside resource using“ je to smluvný vzťah, ktorý má za úlohu prenesenie zodpovednosti za určitú časť funkčnej oblasti na externé zdroje, predávajúca firma prevádza všetku zodpovednosť za firemné aktivity externému dodávateľovi.<sup>43</sup>

Myšlienka outsourcingu pochádza zo základných poznatkov ekonomickej teórie, a tou je, že delbou práce sa dá zvýšiť blahobyt celej spoločnosti. Ale so zdrojmi by nemal manipulovať ten, kto nie je schopný efektívne alokovať, kto má pri hospodárení s nimi komparatívnu výhodu. Z počiatku prevládali viac menej pozitívne ohlasy, ktoré boli často ovplyvnené referenčnými zákazkami. Neskôr sa však vystriedali u viacerých podnikov s negatívnymi zisteniami. Podľa najnovších výskumov sa zistilo, že už iba polovica podnikov, ktoré aplikovali outsourcing priznala nákladové úspory a veľa

---

<sup>43</sup> Michal Hora, konzultant a analytik Centra pro outsourcing IT, Outsourcing jako strategický nástroj řízení nejen v komerční sféře, prezentace, internetové stránky <<http://www.egovernment.cz/forum/1ppt>> [cit.2013-02-05]

podnikov a firiem sa presvedčilo o tom, že outsourcing neprináša iba nákladové riziká, ale i mnohé iné riziká.<sup>44</sup>

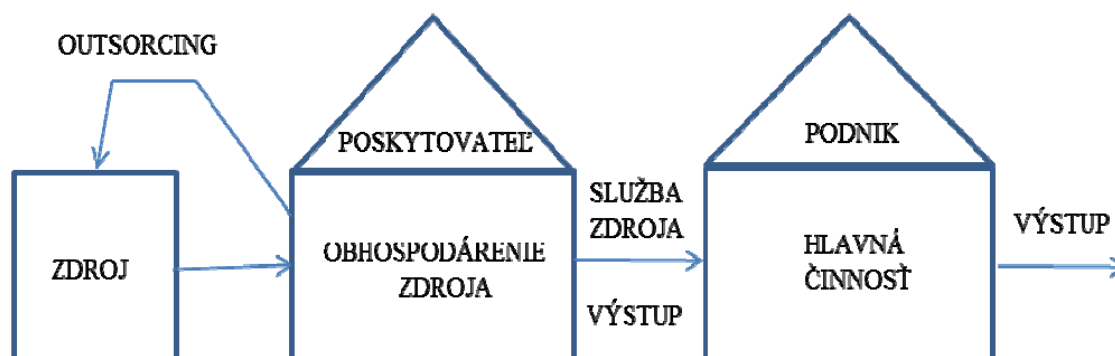
Keďže z vyššie uvedených výskumov sa ukázalo, že s outsourcingom sú spojené riziká, je na mieste si uviesť niektoré, aspoň tie o ktorých sa dá najviac hovoriť ako o rizikách nevýhodných a sem patria napríklad:

- problémy so zmenami a niektorými úpravami v projektoch
- problémy s ukončením kontraktu
- nepružnosť zmluvy, ktoré zamedzujú reagovať na zmeny na trhu
- strata kontroly nad kľúčovými zdrojmi strata odborných oddelení<sup>45</sup>

K výhodám outsourcingu naopak patria napríklad:

- ekonomicko – finančné
- personálne
- administratívno – vecné<sup>46</sup>

**Obr.4:** Princíp outsourcingu



Vlastná upravená práca podľa Brucknera T. a Voříška J.

**Zdroj:** BRUCKNER, Tomáš; VOŘÍŠEK, Jiří. *Outsourcing a jeho aplikace při řízení informačního systému podniku*. Vyd. 1. Praha : Ekopress, 1998. 119 s. ISBN 8086119076.

<sup>44</sup> Wikipedia: Outsourcing [online] [cit. 2013-02-03] Dostupný na [www<http://cs.wikipedia.org/wiki/Outsourcing>](http://cs.wikipedia.org/wiki/Outsourcing)

<sup>45</sup> HORA, M., konsultant a analytik Centra pro outsourcing IT, Outsourcing jako strategický nástroj řízení nejen v komerční sféře, internetové stránky, dostupné z : [WWWhttp://egovernment.cz/forum/1ppt](http://egovernment.cz/forum/1ppt), [cit. 2013-02-05]

<sup>46</sup> Ten též

### 4.1.1 História outsourcingu

História outsourcingu je datovaná od konca 70 rokov a pôvodne vzniklo v USA. Môžeme ho definovať ako „využívanie externých služieb“.<sup>47</sup>

Vznik outsourcingu by sa mohol datovať už od ideí del'by práce, kde sa jednotlivé zložky navzájom rôzne podporovali a nadväzovali na seba. Väčšina zdrojov však ako začiatok jeho masového používania považuje outsourcing informačného systému firmou Kodak v roku 1989, niekedy sa dokonca hovorí o ére "pred Kodakem" a o ére "po Kodaku". Masovosť outsourcingu teda začína vytiesnením informačného systému.<sup>48</sup>

**Graf 1:** História a vývoj outsourcingu<sup>49</sup>



**Zdroj:** HORA,M,konsultant a analytik Centra pro outsourcing IT, Outsourcing jako strategický nástroj řízení nejen v komerční sféře, internetové stránky, dostupné z :  
WWW<http://egovernment.cz/forum/1ppt>,[cit.2013-02-05]

<sup>47</sup> BRUCKNER, Tomáš; VOŘÍŠEK, Jiří. Outsourcing a jeho aplikace při řízení informačního systému podniku. Vyd. 1. Praha : Ekopress, 1998. 119 s. ISBN 8086119076.

<sup>48</sup> Internetové stránky:Dostupné z WWW:< <http://www.egovernment.cz/forum/1.ppt>> [cit. 2013-02-05]

<sup>49</sup> Internetové stránky:Dostupné z WWW:< <http://www.egovernment.cz/forum/1.ppt>> [cit. 2013-02-05]

Jedným z priekopníkov outsourcingu mimo oblasť IT je spoločnosť Marks&Spencer, ktorá si od dvadsiatych rokov 20. storočia necháva vyrábať všetok tovar, ktorý predáva, externe, na presne formulovanú objednávku. Preto je tiež nazývaná "producentom bez tovární."<sup>50</sup>

Outsourcingom teda rozumieme prenesenie managementu každodennej činnosti na externistu, teda poskytovateľa služieb externe. Princíp spočíva v tom, že tento externý poskytovateľ služby a zadávateľ, podpíšu dohodu, ktorá presne definuje všetky služby. Na základe dohody, medzi zadávateľom a poskytovateľom outsourcingu dostáva výhradné práva outsourcovať danú spoločnosť, väčšinou získa i zamestnancov, zdroje od zadávateľa, aktíva a poskytovateľ súhlasí s tým, že bude dostatočne zaobštarávať dohodnutú službu, alebo služby od zadávateľa podľa podmienok, na ktorých sa obojstranne dohodli. Predmetom ich vzájomnej dohody môže byť dohoda o časových podmienkach, presné vymedzenie činností a výhradné práva outsourcovať konkrétne činnosti zmluvne dohodnuté, prípadne systém penalizácie. Medzi najčastejšie outsourcované činnosti patria činnosti z oblasti riadenia ľudských zdrojov, účtovníctva, informačné technológie, zariadenie nehnuteľností, zákaznicke služby, sociálne služby, telemarketing, manažment, výroba, marketingový výskum, call centrá, reklama a projekcia a mnoho ďalších činností.<sup>51</sup>

Na základe uvedených informácií je vidieť, že seba zamestnávanie formou outsourcingu má široké spektrum možností, zavádza sa do rôznych oblastí podnikania a z toho dôvodu sa ďalšia podkapitola bakalárskej práce bude zaoberať vývojom outsourcingu v Českej republike.

## **4.2 Outsourcing v českej republike**

Predchádzajúca podkapitola bakalárskej práce vysvetlila čo je to outsourcing. Aké sú jeho výhody a nevýhody, uviedla najčastejšie činnosti, ktoré sú najviac outsourcované. Pre lepšie dokreslenie vývoja outsourcingu v Českej republike som si vybrala už vypracovaný prieskum, ktorý prebehol na prelome rokov 2004/2005. Pokiaľ si položíme otázku prečo? Odpoveď je nasledovná. Je to z toho dôvodu, aby bolo s čím

---

<sup>50</sup> DOMBERGER, Simon. The contracting organization : a strategic guide to outsourcing. 1st ed. Oxford : Oxford University Press, 1998. 229 s. ISBN 0198774575.

<sup>51</sup> R. KUNDER, Bakalárska práce, „Outsourcing z pohľadu poskytovateľa outsourcingu“, 2009 str. 9

porovnať či outsourcingová činnosť ná svoj význam na českom trhu, ale sa posunul do popredia, alebo naopak či je na trhu niektorá z outsourcovaných činností odsúvaná do pozadia.

Autorom článku ktorý uvádzaný prieskum zverejnil na internetových stránkach je Jiří Khun<sup>52</sup>, ktorý pôsobí v Centru pro outsourcing IT. Keďže tento zverejnený prieskum zapadá do empirického prieskumu mojej bakalárskej práce, rozhodla som sa údaje čerpať z tohto prieskumu.

Na základe prieskumov z prelomu rokov 2004/2005 kedy prebehol druhý ročník prieskumu poskytovateľov outsourcingu IT v ČR, ktorého sa zúčastnilo 68 firiem si môžeme vytvoriť obrázok o stave ponuky na trhu outsourcingových služieb v oblasti IT v Českej republike.

Tento prieskum sa prevádzal na základe niekoľkých kritérií:

- 1) geografická pôsobnosť poskytovateľov. Bolo zistené, že až 65% poskytovateľov pôsobí v regióne Praha a druhým najväčším, ale oproti Prahe zanedbateľným podielom disponuje moravskoslezský región a ďalšie oblasti tvoria iba zanedbateľné percento z celkového počtu firiem.
- 2) Veľkosť poskytovateľov. V oblasti poskytovateľov outsourcingu sú predovšetkým zastúpené spoločnosti z oblasti menších a stredných firiem, pričom firmy s počtom zamestnancov 250 a viac sú z celkového počtu zastúpené iba niečo málo cez 10%. Rozloženie jednotlivých pracovníkov vo firmách do 25 zamestnancov sa outsourcingu venuje približne polovica z celkového počtu zamestnancov. Ich zameraním je predovšetkým poskytovanie služieb a medzi ich hlavné ciele patrí zabezpečovať dopyt pre vybranú skupinu zákazníkov. Z uvádzaného prieskumu sa dá vypožorovať nepriama úmera medzi veľkosťou podniku a počtom pracovníkov v nej pracujúcich, ktorí sú zameraní na outsourcing, pričom čím je podnik väčší, tým je väčšie portfólio ponúkaných služieb. Väčšie firmy sa pokúšajú zabezpečovať čo najviac služieb, aby sa stali významnými hráčmi na outsourcingovom trhu, čo ale predstavuje vyššie nároky na administratívnych pracovníkov a na pomocný personál.
- 3) Rozdelenie služieb outsourcingu. Z výsledkov prieskumu vyplýva, že najviac firiem pôsobiacich v oblasti outsourcingu v ČR je ponuka v oblasti personálneho

---

<sup>52</sup> Dostupné z WWW <<http://www.systemonline.cz/clanky/anylyza-nabidky-i-vyuziti-ousourcingu-it-v-cr-htm>>[cit.2013-01-09]



outsourcingu a to buď formou príležitostných výpomocí, alebo help desku či odborných konzultačných služieb. I keď práve ľudské zdroje patria medzi najdrahšie z celého portfólia, dá sa pozitívne hodnotiť fakt, že manažéri upustili od predpokladu, že je omnoho lacnejšie si všetko zabezpečiť pomocou vlastných síl. V dnešnom dynamickom prostredí je základným predpokladom úspechu firmy najat' si buď dočasne, alebo i natrvalo špičkového odborníka, pretože do firmy kvalitné informácie prichádzajú v pravý čas, čo značne znižuje náklady pri získavaní potrebného know-how s možnosťou rýchlejšieho nasadenie novo implementovaného systému.

S uvedeným súvisia i ďalšie dve oblasti, ktoré v posledných rokoch zažívajú obrovský rozvoj a to je systémová integrácia a bezpečnosť informačných centier. Pri súčasnom neustálom prechode od lokálnej na globálnu orientáciu si vývoj trhu vyžaduje, aby bolo k dispozícii v čo najkratšom možnom čase pri neustálom zvyšovaní kvality poskytovaných služieb. Ak organizácia v boji o svojich zákazníkov chce obstáť, je potrebné, aby v prvom rade fungovalo všetko v materskej organizácii. Toho sa dá doceliť iba prechodom na systémový pohľad, v maximálnej možnej miere zefektívniť fungovanie jednotlivých oddelení a to, čo podnik riadiť efektívne nevie, zabezpečiť pomocou strategických aliancií s outsourcingovým partnerom. Jedine takto sa dá doceliť synergického efektu a udržať krok s konkurenciou, ktorá takýchto výhod využíva. Druhým zmieňovaným bodom prieskumu bola oblasť prevádzky a bezpečnosti informačných centier. Práve informácie sú v dnešnej dobe to, čo určuje úspech v podnikateľskej sfére, a je teda potrebné tieto citlivé podnikové informácie chrániť. Ako bolo už zmienené, pre firmu je omnoho lepšie a výhodnejšie zveriť správu bezpečnosti svojich informácií a databázu do rúk iného strategického partnera a využívať jeho odborných znalostí v tejto oblasti. Dosiahne tým nie len celkového zníženia TCO (total cost of ownership), ale aj zaistí väčšiu bezpečnosť správy databáze vďaka úzkoprofilovej špecializácii outsourcingového partnera na túto citlivú oblasť. Portfólio ponúkaných služieb, ktoré sú zmienené v tomto prieskume je len hĺstkou z celkového počtu oblastí, ktorými sa špecializované firmy zaoberajú.

Záverom tohto prieskumu sa dá skonštatovať, že prieskumom trhu v ČR sa outsourcing dostáva viac do popredia v problematike riadenia firiem a stále viac firiem zisťuje, že práve vďaka možnosti vyčíslenia TCO je prevádzanie IT oddelení a jeho niektorých častí ďaleko nákladnejší než pri voľbe vytesnenia týchto procesov do rúk špecializovaného partnera. Vstupom do EÚ sa ČR stala veľmi atraktívnou pre zahraničných partnerov v oblasti offshore outsourcingu, kde je vďaka možnosti komunikácie a predávania výsledkov v „reálnom čase“ a nižším cenám ľudských zdrojov v tejto oblasti jedným z popredných hráčov na svetovom offshore outsourcingovom trhu jedná sa predovšetkým o outsourcing vývoja. Údaje prezentované v popisovanom článku sú iba zanedbateľným zlomkom komplexnej analýzy prieskumu mapujúcej trh ponuky a dopytu outsourcingových služieb v ČR. Zmienaná analýza obsahuje ďalšie údaje ako napríklad o formách vlastníctva týchto poskytovateľov, kompletnom portfóliu ponúkaných služieb v oblasti prevádzky softverov, hardverov, BPO, kategorizáciu klientov v rozdelení na IT a nie IT sektor a mnoho ďalších.<sup>53</sup>

Vzhľadom k tomu, že v empirickej časti táto bakalárska práca bude skúmať, ako sa outsourcing vyvíja v ČR od roku 2005 do práce bol zámerne vnesený vyššie vypracovaný prieskum. Ako sa uvádza, že zavádzanie outsourcingu a outsourcingových služieb má význam a perspektívu, v rámci výskumu bude respondentom položených niekoľko otázok, z ktorých sa bude dať vypracovať analýza, na základe ktorej bude vypracované vyhodnotenie. Z výsledkov analýzy prieskumu bude možné zostaviť a charakterizovať konkrétne oblasti, ktoré sa vývojom outsourcingu dostali do popredia a naopak o ktoré oblasti záujem využívať outsourcing poklesol poprípade záujem je minimálny.

V kapitole o outsourcingu bakalárska práca vysvetľuje pojem outsourcingu. Ďalej vysvetľuje aké sú výhody outsourcingu a rovnako poukázala aj nevýhody spojené s outsourcingom. Po predchádzajúcom výklade princípov outsourcingu ich výhodách vo firmách a prípadných nevýhodách má bakalárska práca za cieľ ukázať konkrétne fungovanie konkrétnej spoločnosti, ktorá sa na trhu práce uplatnila a osvedčila práve tým, že si za svoje hlavné činnosti fungovania zvolila práve formu outsourcingu.

---

<sup>53</sup> Dostupné z WWW:< <http://www.systemonline.cz/clanky/analyza-nabidky-i-vyuziti-outsourcingu-it-v-cr.htm>>[cit.2013-01-09]

### 4.3 Konkrétny príklad z praxe

Outsourcing a outsourcované činnosti sú v tejto bakalárskej práci spracované z konkrétneho dôvodu. Príčinou zvolenej formy spracovania témy je skutočnosť, že v ČR sa outsourcing stal jedným z často využívaných foriem spolupráce medzi firmami a poskytovateľmi služieb. Konkrétny príklad z praxe má za cieľ poslúžiť ako reflexia pre zamestnávateľov popri prípade uchádzačov o zamestnanie z radov dlhodobo evidovaných nezamestnaných. Pre tento účel použijem vlastnú spoločnosť jej vznik, graficky znázorním jej štruktúru a portfólio spoločnosti. Vymenujem konkrétne činnosti jednotlivých pracovníkov v rámci pracovnej doby a budem sa zaoberať vlastnou činnosťou v spoločnosti. Po predstavení firmy sa zameriam na konkrétny vývoj jej fungovania, spomeniem niekoľko procesov, ktoré bolo nevyhnutné nastaviť, popíšem štruktúru firmy. V bakalárskej práci sa dozvieme o strategických partneroch, s ktorými je firma úzko spojená a predstavíme si jednotlivé činnosti firmy.

#### 4.3.1 Victoria Financial s. r. o.

Spoločnosť Victoria Financial s. r.o. bola založená v roku 2009. Podnetom k vzniku tejto spoločnosti bola práve ponuka spolupráce formou outsourcingu, v tom čase sa jednalo o oblasť v obore finančníctvo a poisťovníctvo. Vzhľadom k tomu, že jednatelka spoločnosti mala niekoľko ročné bohaté skúsenosti v tejto oblasti rozhodnutie bolo po zvážení všetkých súvislostí spojených s podnikaním a vedením firmy jednoduché. Aj keď sídlo spoločnosti je v Brne, hlavné pole pôsobnosti spoločnosti je v Zlíně, v Brně má svoje zastúpenie, rovnako je to i v prípade pobočky v Olomouci.

Ako už bolo uvedené, v prvotnom rozbehu spoločnosti bola oblasť pôsobenia zameraná na poskytovanie finančných služieb a poradenstva v tomto obore. V danom čase štruktúra spoločnosti bola daná na základe zmluvného vzťahu medzi firmou, ktorá poskytovala spoločnosti Victoria Financial s.r.o. (ďalej budem uvádzať ako VF s.r.o.) svoje produktové portfólio. Spoločnosť spočiatku spolupráce nemala extrémnu potrebu túto štruktúru nijako meniť, lebo bola plne postačujúca. Štruktúra v spoločnosti pozostávala z pozície „oblastného riaditeľa“ a „obchodných zástupcov“. Firma VF

s.r.o. poskytovala svoje služby v tom zmysle, že úlohou oblastného riaditeľa bolo: vykonávať náborovú činnosť, formou inzerátov, priameho oslovenia, alebo na základe doporučení. Na základe využitia týchto prostriedkov bolo úlohou oblastného riaditeľa s vybranými uchádzačmi o spoluprácu zrealizovať prijímací pohovor. Na základe prijímacieho pohovoru sa obidve zúčastnené strany rozhodli či spolupráca nastane, alebo naopak nenastane. V prípade, že si oblastný riaditeľ zo zúčastnených uchádzačov vybral, prebehlo produktové školenie následne bola s novým obchodným zástupcom vykonaná skúška odbornej spôsobilosti vykonávať požadovanú činnosť a už nič nebránilo tomu, aby sa nový obchodný zástupca plnohodnotne zaradil do pracovného procesu, počas ktorého priebežne a podľa potreby bol doškoloňovaný. Hlavnou úlohou obchodných zástupcov bolo sprostredkovať predaj produktov z portfólia zadávateľa. Do pracovnej náplne okrem už spomínaného pravidelného doškoloňovania patrili nasledujúce činnosti: telefonické zjednávanie schôdzok s potenciálnymi zákazníkmi, účasť na dohodnutej schôdzke, kde obchodný zástupca oboznámil zákazníka s našim produktovým portfóliom, vyvolanie potreby a následne v prípade záujmu zo strany klienta uzavretie obchodu. Po celú dobu pôsobenia mal obchodný zástupca na starosti kompletný servis u zákazníka, riešenie jeho ďalších potrieb vyplývajúcich z jeho bežného života.

Približne po roku takto fungujúcej spoločnosti bolo potrebné vzhľadom k vývoju situácie na českom trhu pristúpiť k určitým zmenám. Túto situáciu čiastočne ovplyvnil dopad hospodárskej krízy na český trh, kde nastal veľký zlom vo vnímaní klientov nami ponúkaných produktov.

Ak firma nechcela pristupovať k tak neoblíbenému kroku ako je prepúšťanie, bolo potrebné pre zamestnancov zabezpečiť činnosti, ktoré by sa stali pre zamestnancov ich novou náplňou práce. Bola by škoda, z hľadiska manažéra stratiť spolupracovníkov, ktorí už boli do pracovného procesu zaškolení a boli stotožnení s firemnou kultúrou tejto spoločnosti. A preto sa firma rozhodla spolupracovať opäť formou ortsoucingu, tento krát s najväčším gigantom na trhu v Českej republike spolupráca so skupinou ČEZ. Táto zmena priniesla veľké diskusie medzi manažmentom a obchodnými zástupcami. Bolo to nevyhnutné z toho dôvodu, že spoločnosť je čo sa počtu zamestnancov týka zaradená medzi malé spoločnosti a v takej spoločnosti je firemná kultúra na inej úrovni ako vo veľkých firmách s veľkým počtom zamestnancov, tak ako

uvádza Armstrong, že: „Organizačná alebo podniková kultúra predstavuje sústavu zdieľaného presvedčenia, postojov, domnienok, noriem, a hodnôt existujúcich v organizácii. Táto sústava síce asi nebola nikde výslovne sformulovaná, ale v podmienkach neexistencie priamych inštrukcií formuje spôsob jednaní a vzájomného pôsobenia ľudí a výrazne ovplyvňuje spôsoby vykonávania práce.“<sup>54</sup>

Organizačná kultúra sa prejavuje najmä v správaní ľudí, jednaní nadriadených a podriadených, v práci, v miere vzájomnej, osobnej akceptácie, v dôvere a celkovej atmosfére, ale i v správaní sa k zákazníkovi, v komunikácii, či už ide o jej formu, dostupnosť informácií jednotlivým členom, spôsob prijímania rozhodnutí, možnosť rádového pracovníka prichádzať s nápadmi či jednať s vrcholovým vedením, v celkovom dojme ako firma navonok pôsobí od jej kompetentnosti a dôveryhodnosti po také zdanlivé maličkosti ako je prvý dojem, keď návštevník vstúpi do budovy.

Vzhľadom k úplne novým požiadavkám od zadávateľa produktov od nového strategického partnera bolo potrebné vytvoriť v spoločnosti novú organizačnú štruktúru. Nasledovalo plánovanie kariéry jednotlivých zamestnancov do nových programov zapracovania na nové produktové školenia, aby spoločnosť úspešne začala plniť podmienky zmluvného vzťahu medzi spoločnosťou VF s.r.o. a zadávateľom.

Bolo potrebné spoločnosť rozdeliť na dve divízie, pričom divízia I. bola prioritne zostavená z kmeňových pracovníkov. Divízia II. si zachovala svoju pôvodnú štruktúru, ale logicky s menším počtom pracovníkov. Keďže táto divízia je už zaučená a vo svojom obore dostatočne vzdelaná, bolo potreba vytvoriť plán vzdelávania a následný adaptačný proces pre novo vzniknutú divíziu, aby sa projekt mohol plynule zapracovať do chodu spoločnosti.

Divízia I. začala s počtom pracovníkov, ktorý sotva postačoval k plneniu svojich úloh podľa očakávania zadávateľa sa predaj produktov začal s uspokojujúcimi výsledkami. Pre spoločnosť VF s.r.o. tento typ predaja bol pomerne odlišný, a to z toho hľadiska, že produkty sa predávajú málo obľúbeným spôsobom pre koncového klienta a to direkt marketingovým. Direkt marketingový predaj produktov a služieb formou priameho oslovenia zákazníka.

Divízia II. si zachovala svoje produktové portfólio aj svoj spôsob a formu predaja produktov. Štruktúra divízie je líniová, kde je regionálny manažér, ktorého úlohou

---

<sup>54</sup> ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 1999. 103 s. ISBN 80-7169-614-5.

v spoločnosti je riadiť a organizovať prácu manažéra skupiny, ktorého úlohou je riadiť svojich obchodných zástupcov. So svojim nadriadeným sa podieľa na náboroch nových obchodných zástupcov, ich zapracovanie v rámci adaptačného procesu a spoločne organizujú workshopy a motivačné školenia pre svojich obchodných zástupcov. Pozícia manažéra tímu je spojená s dennodenným kontaktom so svojimi obchodnými zástupcami. Každé ráno sa všetci stretnú v kancelárii, kde majú malý pracovný meeting, na ktorom si predajú skúsenosti z predchádzajúceho dňa, vyzdvihnú si potrebné pracovné materiály a od odchádzajú do „terénu“ za svojimi klientami. Tímový manažér je im počas celého dňa k dispozícii na telefóne, je prítomný v kancelárii, kde kontroluje odovzdané práce od svojich obchodných zástupcov a následne ich zadáva do systému – centrálnej evidencie zmluv. Pre lepšiu predstavu organizačnej štruktúry spoločnosti Victoria Financial s.r.o. je zostavená štruktúra vid' „Príloha A“ str. I, ktorý znázorňuje organizačnú štruktúru spoločnosti.

V kapitole o outsourcingu bakalárska práca vysvetľuje pojem outsourcingu. Ďalej vysvetľuje, aké sú výhody outsourcingu a rovnako poukazuje aj na nevýhody spojené s outsourcingom. Po predchádzajúcom výklade princípov outsourcingu ich výhodách vo firmách a prípadných nevýhodách má bakalárska práca za cieľ ukázať konkrétne fungovanie konkrétnej spoločnosti, ktorá sa na trhu práce uplatnila a osvedčila práve tým, že si za svoje hlavné zameranie zvolila práve formu outsourcingu. Outsourcing je totiž podľa môjho názoru vhodným nástrojom pre zvyšovanie výkonnosti podniku, získavaniu konkurencie schopnosti a zlepšeniu nákladovej štruktúry v porovnaní s ostatnými spoločnosťami. Realizáciou outsourcingu sa spoločnosť ( firma, podnik ) stane štihlejšim, efektívnejším a konkurencie schopnejším. Netreba pri tom zabúdať na určité riziká, ktoré sú s jeho realizáciou spojené a ešte pred konečným rozhodnutím prechodu na outsourcing je potrebné zvážiť všetky výhody a nevýhody, ktoré z takého to prechodu vyplývajú.<sup>55</sup>

Prečo sa v predchádzajúcich riadkoch bakalárska práca zmieňuje iba o jednej firme? Je na to jednoduché vysvetlenie. Túto spoločnosť dôverne poznám, viem ako vznikala, viem čo všetko pre to bolo potrebné urobiť, aby firma bola za necelé tri roky aspoň na takej úrovni ako je dnes.

---

<sup>55</sup> BROWN,D., WILDSON, S the Black Book of Outsoucing. 1st ed. Hoboken,Jon Wiley&Sons,2005. 384 s. ISBN 978-0-471-71889-5, s.88

Čo s tým bakalárska práca sleduje? Tak ako bolo písané v zadaní bakalárskej práce, a následne aj v úvode, chce táto práca poukázať na jednu z mnoho ďalších možností k získaniu zamestnania, poprípade chce byť námetom pre tých odvážnejších, ktorí sa práce neboja, vedia premýšľať, vedia viesť nie len seba samého, ale majú dostatok odvahy, bojovnosti a šikovnosti zamestnať aj niekoľko ďalších podobne zručných a práce chtivých ľudí, aby sa už aj tak neskutočne vysoké číslo v počte nezamestnaných do budúcnosti ne zvyšovalo, ale naopak aby malo tendenciu klesať.

## 5 EMPIRICKÝ PRIESKUM

V prvej časti empirického prieskumu tejto bakalárskej práce sa budeme mať možnosť oboznámiť s výsledkami vlastného dotazníkového šetrenia v 50 oslovených firmách, ktoré pracujú formou outsourcingu. Toto dotazníkové šetrenie je jedným z cieľov bakalárskej práce, ktorého výstupom bude poukázať na široké možnosti nezamestnaným uplatniť sa na trhu práce, a zároveň ukázať zamestnávateľom možnosti ako ďalej rozvíjať svoje spoločnosti.

### 5.1 Dotazníkové šetrenie – outsourcing

Dotazníkovým šetrením, boli oslovení majitelia spoločností podľa výpisu z Obchodného registru. Celkom bolo náhodným výberom oslovených 50 spoločností v rámci Českej republiky. Otázky v dotazníku boli zostavené tak, aby na základe odpovedí bolo možné zistiť dobu pôsobenia na trhu, veľkosť spoločnosti, počet pobočiek, regionálne rozloženie a obor podnikania vybraných spoločností, vid' Príloha B „Dotazníkové otázky pre outsourcing“. Získané informácie sú spracované formou tabuliek a grafov, ktoré vystihujú jak konkrétnu otázku tak výsledok prevedenej analýzy.

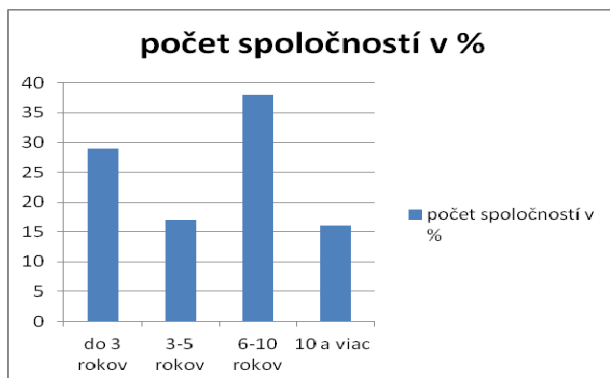
**Tab. 1:** Doba pôsobenia na trhu práce

doba pôsobenia na trhu v rokoch	počet spoločností v %
do 3 rokov	29
3-5 rokov	17
6-10 rokov	38
10 a viac	16

**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu



**Graf 2:** Doba pôsobenia na trhu práce



**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

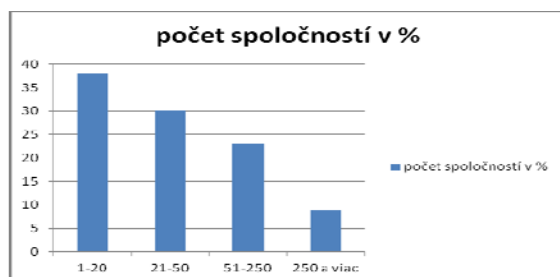
Z šetrenia vyplýva, že najviac využívajú outsourcing spoločnosti, ktoré sú na trhu práce v intervale 6 až 10 rokov. V roku 2005 došlo na Českom trhu k najväčšiemu rozmachu tejto formy spolupráce. Spoločnosti pôsobiace dlhšie ako 10 a viac rokov tento spôsob spolupráce nemajú v svojom portfóliu, svoje podnikateľské aktivity riešia viac formou klasického zamestnaneckého pomeru. Príchodom finančnej krízy v roku 2009 došlo k výraznému nárastu počtu nezamestnaných, prepúšťaniu zamestnancov a k stagnácii rozvoja jednotlivých spoločností. Novovzniknuté spoločnosti reagovali na danú situáciu znižovaním nákladov na vlastných zamestnancov a z toho dôvodu si začali prenajímať externých špecialistov a dodávateľov služieb. Z grafu vyplýva, že firmy, ktoré pôsobia na trhu krátko, riešia svoje potreby formou outsourcingu, hlavne z dôvodu neistoty, nestability trhu a z dôvodu znižovania vlastných nákladov. Z výsledku šetrenia je zrejmé, že spoločnosti pružne reagujú na vonkajšie vplyvy a dokážu sa prispôbiť zmeneným ekonomickým podmienkam.

**Tab. 2:** Veľkosť spoločnosti podľa počtu zamestnancov

veľkosť spoločností - počet zamestnancov	počet spoločností v %
1-20	8
21-50	21
51-250	61
250 a via	9

**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

**Graf 3:** Veľkosť spoločnosti podľa počtu zamestnancov



**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

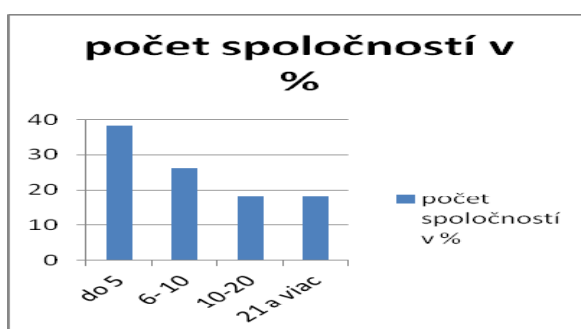
Z ďalšieho šetrenia vidíme aký vplyv má veľkosť spoločnosti pre využitie outsourcingu. Jednoznačne vyplýva, že podľa počtu zamestnancov volia túto formu spolupráce najviac malé a stredne veľké spoločnosti a s veľkosťou firmy záujem o outsourcing proporcionálne klesá. Prečo tomu tak je? Je to z toho dôvodu, že menšie spoločnosti nemajú dostatok financií na vytváranie silného zázemie ako veľké spoločnosti, nemajú na nákup strojov, budov a podobne. Rovnako pri zabezpečovaní napríklad finančných služieb nemajú plné využitie kmeňoví zamestnanci, čo by znamenalo ďalšie straty v podobe zvýšených nákladov na týchto zamestnancov. Naopak výhodou pre veľké spoločnosti v tomto smere je, že prostredníctvom outsourcingovania si vo svojich firmách najímajú práve menšie spoločnosti, ktoré pre zabezpečenie ich potrieb dokážu veľmi zodpovedne a pomerne rýchlo reagovať a pre veľkú firmu táto forma outsourcingu predstavuje značné úspory ako napríklad na vzdelávanie svojich zamestnancov, na pracovných miestach, na nákladoch za nových kmeňových zamestnancov. Riešením pre malé spoločnosti vidím v tom, že ak nemajú plné využitie pre svojich zamestnancov, môžu uzavrieť ďalší kontrakt so zadávateľom na inú outsourcingovanú činnosť a na základe výberu vhodných kandidátov na nové funkcie bude mať plné využitie pracovníkov vo svojej firme, ako poskytovateľ služieb. Z uvedených informácií vyplýva, že malé firmy dokážu pružnejšie reagovať na zmeny, ktoré sa dejú dnes a denne na trhu.

**Tab. 3:** Koľko pobočiek má Vaša firma?

počet pobočiek	počet spoločností v %
do 5	38
6- 10	26
10-20	18
21 a viac	18

**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

**Graf 4:** Počet pobočiek firiem



**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

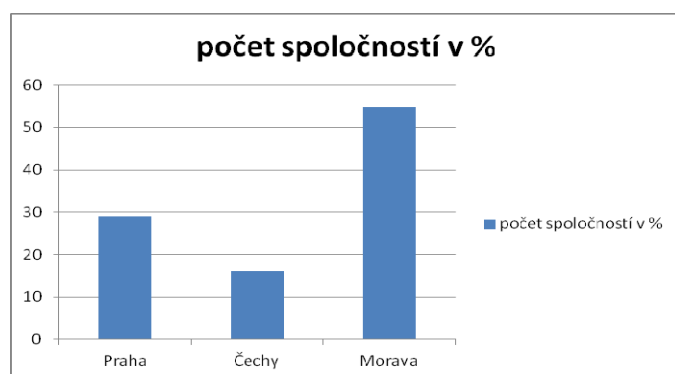
Cieľom takto položenej otázky bolo zistiť v dotazníkovom šetrení, koľkými pobočkami disponujú jednotlivé spoločnosti. Súčasne sa tým sledovalo celkové pôsobenie spoločnosti jak po stránke veľkosti spoločnosti, tak po stránke dosahu zastúpenia jednotlivých spoločností a za ďalšie týmto zistením sa dá lepšie lokalizovať rozčlenenosť firiem. Je to z toho dôvodu, že chceme zmonitorovať či územné rozčleňovanie je adekvátne podľa toho kde je miera nezamestnanosti vysoká, stredná, alebo sa spoločnosti viac menej rozširujú podľa iných kritérií. Analýzou odpovedí na túto otázku sme dospeli k nasledovnému výsledku: spoločnosti, ktoré pracujú formou outsourcingu svoje pobočky rozširujú na základe požiadavku svojho zadávateľa, ktorý má svoju víziu a z dôvodu očakávania dynamickejšieho zavádzania svojich výrobkov poprípade služieb na trh.

**Tab.4:** V akých regiónoch pôsobíte

regióny	počet spoločností v %
Praha	29
Čechy	16
Morava	55

**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

**Graf 5:** Regionálna pôsobnosť



**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

Otázkou „V akých regiónoch pôsobíte“ sa zaoberáme z toho dôvodu, aby sa dalo zistiť, ako sa zmenila situácia na trhu v poskytovaní outsourcingu v jednotlivých regiónoch ČR. Porovnávať výsledky šetrenia budeme s prípadovou štúdiou z roku 2004/2005 popisovanej v kapitole 4.2. outsourcing v ČR, z ktorej vyplýva, že rozšírenie outsourcingu pokrývalo najviac oblasť stredných Čiech a Prahy.

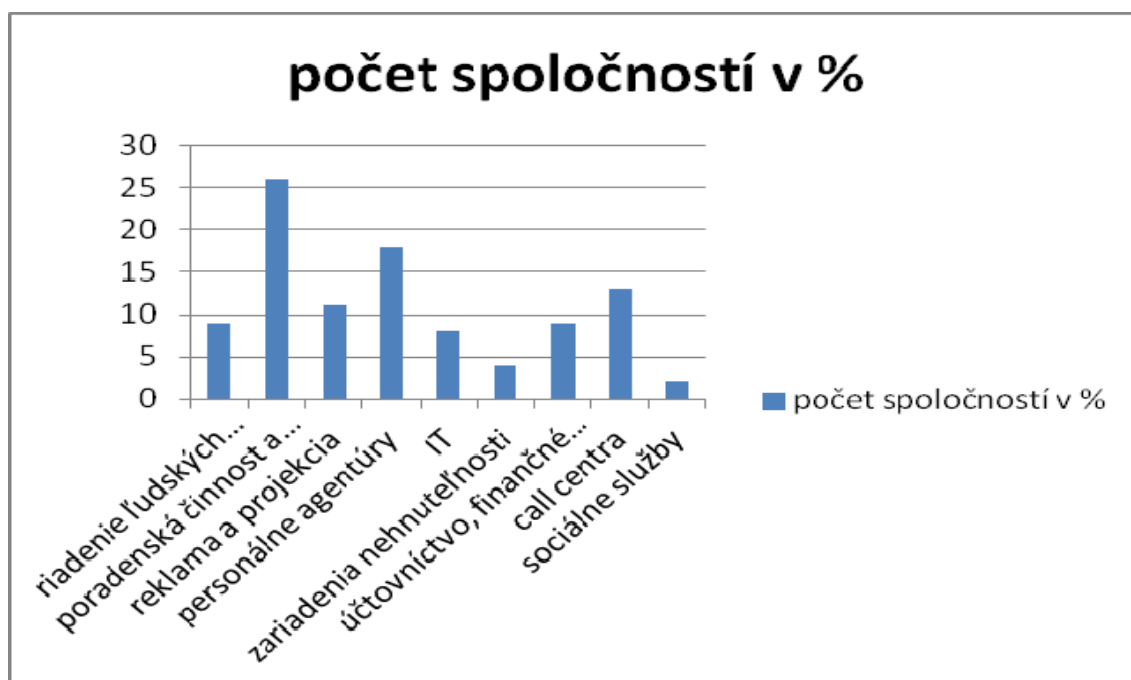
Z výsledkov vlastného šetrenia vyplýva trend rozvoja outsourcingu viac do ostatných oblastí ČR z dôvodov lepšej prezentácie a dostupnosti svojich služieb a výrokov poskytovaných týmto nástrojom. Celkom iste to má významný vplyv na zníženie nezamestnanosti v týchto regiónoch umožnením realizácie tejto formy zamestnanosti.

**Tab. 5:** V akom odvetví pôsobíte?

pôsobnosť podľa oborov	počet spoločností v %
riadenie ľudských zdrojov	9
poradenská činnosť a zákaznícke služby	26
reklama a projekcia	11
personálne agentúry	18
IT	8
zariadenia nehnuteľnosti	4
účtovníctvo, finančné služby	9
call centra	13
sociálne služby	2

**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

**Graf 6:** Odvetvie pôsobenia firiem



**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

Na otázku, v ktorých oboroch je outsourcing najviac využívaný sa dá z uvedeného grafu vyvodit' jednotlivé obory, ktorými sú: poradenská činnosť, zákaznícke služby, personálne agentúry a call centra. Z uvedeného vyplýva, že prevažujúci pôsobnosť, ktorá umožňuje posilniť trh práce. Prečo je tomu tak? Personálne agentúry sú v dnešnej dobe nápomocné v rozvoji rôznych foriem získavania zamestnania a je celkom pochopiteľné, že záujem o tieto spoločnosti je v oblastiach z veľmi vysokou mierou nezamestnanosti. Hlavným prínosom je v terciálnej sfére – službách. Jak je vidieť z grafu: na popredné miesto dopytu práce sa dostali poradenské

činnosti, finančné a služby v účtovníctve a daňovom poradenstve, veľký boom zažíva dopyt po call centrách, riadení ľudských zdrojov a v sociálnych službách.

O čom tento prieskum vypovedá? Na trhu práce je mnoho odvetví a oborov v ktorých sa má príležitosť zamestnať pomerne značná časť uchádzačov o zamestnanie.

### **Zhrnutie prvej časti empirického prieskumu – outsourcing:**

Pri otázke „čo je outsourcing?“ môžeme ho jednoducho definovať podľa Bruckera ako „využívanie externých služieb“.<sup>56</sup> Z prevedeného výskumu, ktorého cieľom bolo zistiť, ako sa vyvíja situácia na trhu v oblasti fungovania jednotlivých spoločností, ktoré pracujú formou outsourcingu. V teoretickej časti bakalárskej práce bol spracovaný prieskum z prelomu rokov 2004/2005, ktorá skúmala vývoj outsourcingu v ČR v oblasti IT. Výsledky boli vzhľadom k tomu, že sa outsourcingom v tom čase ešte mnoho firiem nezaoberalo boli na danú dobu podľa vtedajšej situácie odpovedajúce.

Cieľom empirického prieskumu tejto bakalárskej práce, ktorý sa prevádzal v súčasnosti a s približne sedem až osem ročným posuvom dá sa povedať, že sa outsourcing v Českej republike posunul opäť dopredu. A to nie len čo sa týka počtu zadávateľov, ale predovšetkým v počte poskytovateľov outsourcingu a zmena nastala aj v oboroch a v regionálnom rozčlenení poskytovateľov služieb.

Musím skonštatovať, že tieto služby sa úplne presne zrovnávať nedajú, no snahou bolo dotazníkové otázky zostaviť tak, aby aspoň približne naplnili predmet a očakávania, ktoré sú zrovnateľné. Jedná sa hlavne o obor poskytovaných outsourcingových činností a územné, alebo regionálne rozčlenenie outsourcingujúcich spoločností.

Rozvoj outsourcingu je na stúpajúcu tendenciu skrz celého spektra činností a je reálny predpoklad jeho ďalšieho rastu a jeho nezastupiteľného miesta na trhu práce a v ekonomike celej spoločnosti.

Úplne záverom k téme outsourcingu použijem citáciu od pána Brucknera a Voříška: „*Problematika outsourcingu zahrňuje obvykle také funkčné oblasti, ktoré bezprostredne nesúvisia s hlavným predmetom činnosti podniku, alebo prípadne oblasti, ktoré doteraz bolo bežné zabezpečovať výhradne v podniku samom (výroba), najobvyklejšie však oblasti, ktoré majú obe uvedené charakteristiky: teda bezprostredne*

---

<sup>56</sup> BRUCKNER, Tomáš; VOŘÍŠEK, Jiří. Outsourcing a jeho aplikace při řízení informačního systému podniku. Vyd. 1. Praha : Ekopress, 1998. 119 s. ISBN 8086119076.

nesúvisia s hlavným predmetom činnosti podniku a doteraz bolo obvyklé ich zabezpečovať v podniku samom".<sup>57</sup>

## 5.2 Dotazníkové šetrenie – prístup nezamestnaných

Druhým cieľom bakalárskej práce je poukázať na to, ako dlhodobo nezamestnaní pri dnešnej vysokej miere nezamestnanosti, pristupujú k hľadaniu si zamestnania. Na základe dotazníkového šetrenia bude bakalárska práca analyzovať výsledky z dotazníkového šetrenia, ktoré som mala možnosť v časovom horizonte dvoch rokov vypísať priamo s konkrétnymi uchádzačmi o zamestnanie. V bakalárskej práci sa bude vyhodnocovať dotazníkové šetrenie, získaných pomocou dotazníkov, ktoré vyplňovali uchádzači o zamestnanie v spoločnosti Victoria Financial s.r.o., kde vykonávam prácu na pozícii personalistu.

Výstupom z tohto empirického prieskumu je 200 prevedených pohovorov s uchádzačmi o zamestnanie. Každý z týchto uchádzačov dostal za úlohu odpovedať na otázky týkajúce sa ich osoby, svojich možnostiach, o predstave svojho uplatnenia na danej pozícii.

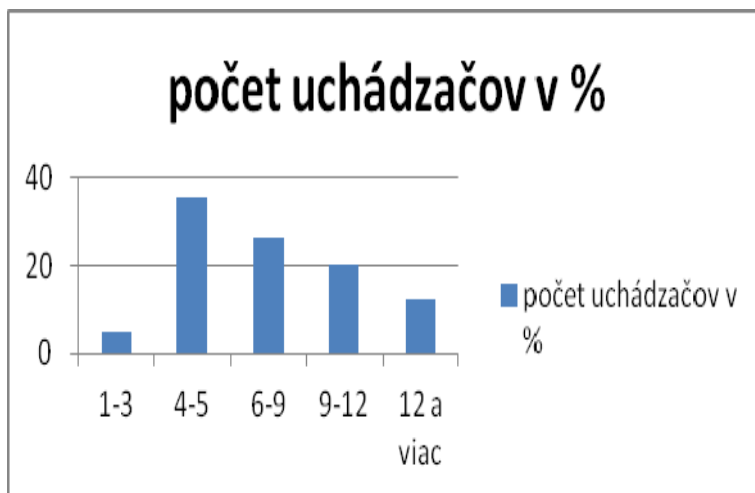
**Tab. 6:** Ako dlho ste evidovaná/ý na úrade práce

počet mesiacov	počet uchádzačov v %
1-3	5
4-5	35,5
6-9	26,5
9-12	20,5
12 a viac	12,5

**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

<sup>57</sup> BRUCKNER, Tomáš; VOŘÍŠEK, Jiří. Outsourcing a jeho aplikace při řízení informačního systému podniku. Vyd. 1. Praha : Ekopress, 1998. 119 s. ISBN 8086119076.

**Graf 7:** Dĺžka doby v evidencii



**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

Z grafického znázornenia vyplýva, že prijímacích pohovorov sa najviac zúčastnilo uchádzačov, ktorí sú na úrade práce evidovaný 4-5 mesiacov. Je vidieť, že títo ľudia sú ešte motivovaní aktívne hľadať nové zamestnanie. Ďalej z grafu jednoznačne vyplýva, že s predlžujúcou sa dĺžkou v evidencii na ÚP klesá ich aktivita a záujem hľadať si zamestnanie.

**Tab.7:** Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

vzdelanie	počet uchádzačov v %
stredné bez maturity	15
stredné s maturitou	76
vysokoškolské	9

**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu



**Graf 8:** Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?



**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

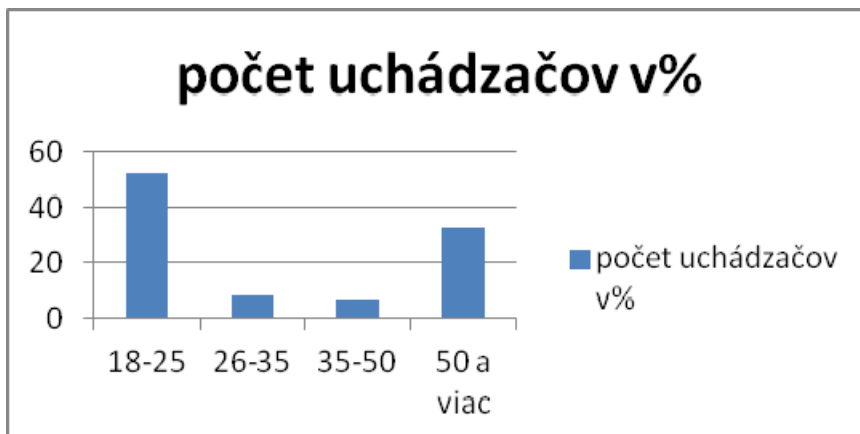
Skúmaním najvyššie dosiahnutého vzdelania jednotlivých uchádzačov, bolo zistené, že o prácu mali záujem najviac osoby so stredoškolským vzdelaním s maturitou. Vzhľadom k ponúkanej pracovnej pozícii obchodného zástupcu je to odpovedajúce vzdelanie a kopíruje pomer rozloženia vzdelanosti v ČR. V posledných rokoch dochádza k razantnému úbytku učebných oborov z dôvodu nezájmu absolventov základných škôl. V dôsledku toho približne 80% absolventov pokračuje na stredných školách, kde získava úplné stredné vzdelanie s maturitou. Z pohľadu dlhodobej perspektívy vzniká veľká priepasť v počte kvalifikovaných odborných profesií, ktorých už dnes je na trhu citeľný nedostatok. A naopak pre tisíce stredoškolsky vzdelaných uchádzačov nie je a nebude v dohľadnej dobe dostatočné uplatnenie na trhu práce v rámci ich odborného vzdelania. Svoje šance na uplatnenie zvyšujú tým, že sa rekvakifikujú v rámci vzdelávacích programov na ÚP často krát na obory, v ktorých mohli byť už v rámci učebných oborov veľmi dobre a podstatne kvalitnejšie pripravení do praxe.

**Tab.8:** Váš vek je v rozmedzí?

vek	počet uchádzačov v%
18-25	52
26-35	8
35-50	7
50 a viac	33

**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

**Graf 9:** Váš vek je v rozmedzí?



**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

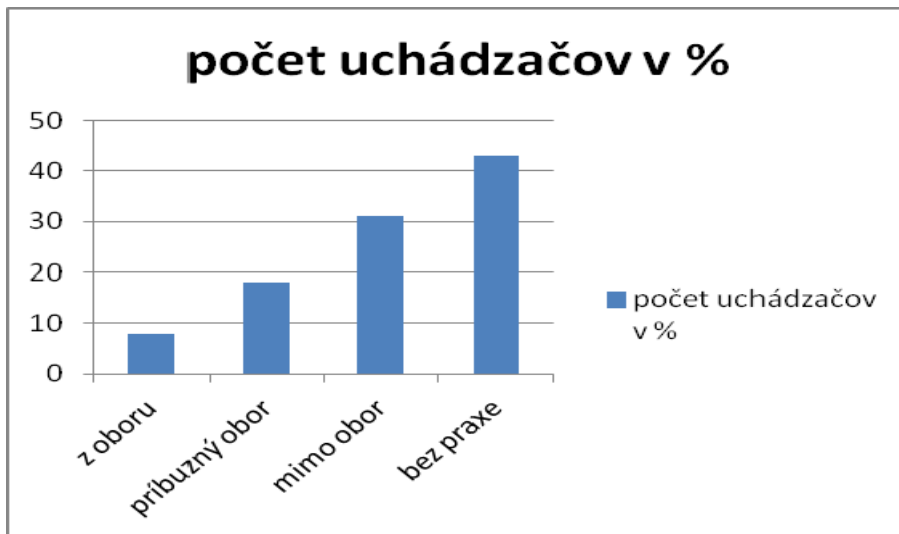
Otázkou ohľadom veku uchádzača som sledovala hlavne problematiku snahy získať zamestnanie a uplatniť sa trhu práce. Keďže dennodenne počujeme o vysokej miere nezamestnanosti absolventov a sťažnosti starších ľudí nad 50 rokov o nemožnosti získať „akékoľvek“ zamestnanie skúmaná vzorka 200 respondentov ma v tomto utvrdila čo je vidieť i názorne vo vyššie uvedenom grafickom spracovaní výsledkov.

**Tab.9:** Ochota vzdelávať sa – rekvalifikácia

ochota vzdelávať sa	počet uchádzačov v %
z oboru	8
príbuzný obor	18
mimo obor	31
bez praxe	43

**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

**Graf 10:** Ochota vzdelávať sa - rekvalifikácia



**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

V tomto tabuľkovom a grafickom vyjadrení opýtaní respondenti uviedli, že na pozíciu obchodného zástupcu sa prihlásili z dôvodu, že sa chcú vzdelávať a učiť sa nové veci. Ako je vidieť v grafickom vyjadrení, až 30% uchádzačov, ktorí sa zúčastnili tohto výskumu boli z iného oboru. Ďalších necelých 20% respondentov bolo z príbuzného oboru a iba necelých 10% uchádzačov sa prihlásilo z požadovaného oboru. Čo je naopak veľmi alarmujúce je číslo 40% uchádzačov bez praxe.

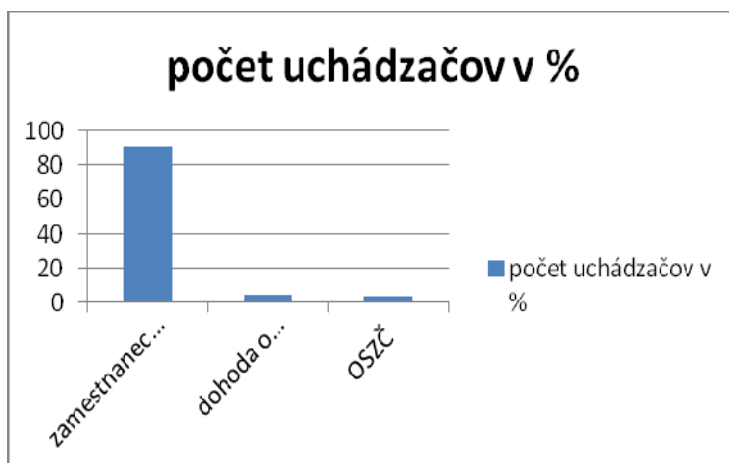
Zúčastnení v obore a príbuznom obore mali prehľad a jasnú predstavu o činnosti obchodného zástupcu, kde skoro nevznikli žiadne adaptabilné problémy. Druhá skupina a to tá najväčšia bez praxe a mimo obor po zistení, aké vysoké požiadavky sú na danú profesiu kladené, stratili záujem o ďalšie vzdelávanie a uplatnenie sa v tejto profesii. Ich nechť do ďalšieho vzdelávania významne ovplyvní i v budúcnosti ich uplatnenie na trhu práce.

**Tab.10:** Forma zamestnania

forma zamestnania	počet uchádzačov v %
zamestnanecký pomer	91
dohoda o vykonaní práce	5
OSZČ	4

**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

**Graf 11:** Forma zamestnania



**Zdroj:** vlastná práca spracovaná pre účely prieskumu

Otázka dotazníku znela: „akú formu zamestnania uprednostňujete?“ Z vyššie uvedeného vyplýva, že 90% respondentov má záujem iba o klasický zamestnanecký pomer. Len 5% respondentov bolo schopných akceptovať svoje uplatnenie na trhu práce ako OSZČ. Paradoxom tohto výsledku je, že veľké množstvo respondentov boli absolventi stredných škôl zameraných na podnikateľskú činnosť.

### **Zhrnutie druhej časti empirického prieskumu – prístup nezamestnaných**

Cieľom tohto dotazníkového šetrenia bolo zmapovať situáciu na trhu práce a zistiť reakcie jednotlivých evidovaných na trhu práce na ponúkané voľné pracovné miesto na pozíciu obchodného zástupcu. Toto dotazníkové šetrenie bolo vedené

formovou otázkou, ktorého sa osobne zúčastnilo cca 200 uchádzačov o zamestnanie, ktorí vyplnili jednoduchý dotazník, vid' Príloha C „Dotazník pre nezamestnaných.“

Výsledkom empirického prieskumu prístupu ľudí k zamestnaniu a uplatneniu sa na trhu práce, mi vyplynulo nasledovné:

V závislosti na dĺžke doby trvania evidencie na ÚP sa prejavuje aj aktivita a snaha si samostatne vyhľadávať prácu. Najviac aktívnych nezamestnaných si svoje nové zamestnanie hľadá v prvých šiestich mesiacoch od zaregistrovania sa na ÚP. Čím je doba takého stavu dlhšia tým ich aktivita vo vyhľadávaní si práce klesá. V oblasti výskumu vzdelania jednotlivých uchádzačov o prácu jednoznačne vyplynulo, že i napriek tomu, že pri úradoch práce pôsobia psychológovia, ktorých služieb nezamestnaní majú možnosť využiť, nezamestnaní ani o tie poradenské služby neprejavujú mimoriadny záujem. Pritom si neuvedomujú, aké je dôležité byť v kontakte s ľuďmi a hlavne mať záujem a chuť na sebe pracovať, aby mali lepšie šance pri hľadaní zamestnania. Ďalej je jasná tendencia zamestnať sa na klasický pracovný pomer. Vzhľadom k tomu, že nových pracovných miest až toľko nepribúda a ani v blízkej budúcnosti ich nebude omnoho viac, je potrebné obrátiť pozornosť a to jak na úradoch práce, tak vo vzdelávacích zariadeniach na posilnenie iných foriem samostatnosti a zodpovednosti sami za seba.

## ZÁVER

Bakalárska práca na tému: „Dlhodobé evidovanie nezamestnaní na trhu práce“, si dala za cieľ zhrnúť celkovú situáciu na trhu práce. K spracovaniu témy boli použité poznatky z odbornej literatúry, z osobnej návštevy na úrade práce v Kroměříži, v Uherskom Hradišti, Veselí na Morave, Břeclavě, Hodoníně a v Zlíně. Ďalšie cenné informácie k tejto problematike sú v práci spracované z dostupných internetových portálov, kde je rovnako nespočetné množstvo informácií na tému tejto bakalárskej práce. Na základe takto získaných informácií bola možnosť vyvodiť východiská, ktoré sú zapracované predovšetkým v praktickej časti bakalárskej práce. Dôvodom k spracovaniu práve tejto témy je jak už bolo v úvode bakalárskej práce zmienené je ten fakt, že sa dennodenne nie len ja, ale každý z nás s týmito problémami stretávame, či je to z pozície zamestnávateľa, alebo uchádzača o zamestnanie.

Ako je v úvode napísané, táto práca si vytýčila aj druhý cieľ - vysvetliť význam outsourcingu pre zvýšenie zamestnanosti. Outsourcingu sa venuje celá kapitola a to z toho dôvodu, aby bolo vysvetlené k čomu slúži a aký je jeho význam na trhu práce. Myslím si, že vzhľadom k tomu, že na trhu práce je čím ďalej tým menej pracovných príležitostí na trvalý pracovný pomer, outsourcing je podľa môjho názoru jednou z veľmi zaujímavých pracovných príležitostí. A aby som svoje tvrdenie aj potvrdila, bol prevedený dotazníkový prieskum, ktorý bol zameraný na spoločnosti, ktoré v súčasnosti fungujú formou outsourcingu. Výsledky zo skúmania boli spracované v empirickej časti. Je to oblasť pracovných príležitostí, ktorá podľa výsledkov prieskumnej časti hovorí o tom, že od roku 2004 má stúpajúcu tendenciu. Zároveň v empirickej časti prebehol ďalší dotazníkový prieskum prevedený metódou kladenia otázok vzorke vybraných respondentov z radov evidovaných uchádzačov o zamestnanie. Rovnako ako v prvom prieskume týkajúcom sa témy kapitoly outsourcingu, bola vypracovaná analýza zistených informácií. Na základe výstupov z týchto dotazníkových šetrení si bakalárska práca dala za úlohu na niekoľko typov pre seba zamestnávanie. Tu si dovoľím vrátiť sa k výsledku prieskumu prevádzanom na vzorke respondentov, kde výstupom bolo to, že nezamestnaní majú predstavu iba o zamestnaní sa na pracovný pomer. S týmto výsledkom sa nedá stotožniť, ba naopak musím dať za pravdu pani Rezlerovej, ktorá píše: „*Nedostatek talentů nutí zaměstnavatele, aby měnili přístup k náborem a ke*

*způsobu, jakým pracují s lidskými zdroji. Zaměstnavatelé si začínají uvědomovat nutnost rozvoje svých talentů. 29 % z nich už problém s nedostatkem uchazečů řeší vnitrofiremně nabídkou dalšího vzdělávání. Zaměřují se také na individuální rozvoj dovedností, což je moderní cesta, jak nejenom tomuto problému v oblasti lidských zdrojů čelit.“<sup>58</sup>*

Pri celkovom pohľade na situáciu na trhu práce kde na jednej strane stojí približne 600 000 nezamestnaných, ktorí čakajú na svoju príležitosť, na strane druhej je približne 14% zamestnávateľov, ktorí márne čakajú na vhodných zamestnancov, naskytá sa otázka: „kde je hlavný problém a ako ho budeme riešiť?“ K prvej časti otázky mám svoj vlastný názor a tým je, že vidím riešenie v tom, aby už mladý človek, ktorý si vo svojich 15. rokoch zvažoval možnosť remeselného vzdelania, kde sa otvára veľký priestor uplatnenia na trhu práce. Riešenie, ktoré vidím spočíva v správnom výbere svojej profesie, aby sa nestávalo, že spoločnosť má nedostatok odborných pracovníkov a remeselníkov. Medzi mladými ľuďmi záujem o technické obory rok čo rok klesá a trh kvôli generačnej obmene prichádza o skúsených odborníkov. Veľký problém majú taktiež manažéri spoločností pri obsadzovaní pozícií obchodných zástupcov.

Ľudia žiaľ ani po 24 rokoch od pádu komunistického režimu dostatočne nepochopili, že za svoje životy majú predovšetkým zodpovednosť oni sami. Samozrejme, že je to aj otázka dôstojnosti a hrdosti. Pokiaľ niečoho človek dosiahne bez cudzej pomoci, zákonite je na svoj úspech omnoho viac hrdý, ako keby ho ktosi neustále podopieral. Samostatnosť a vôľa postarať sa sám o seba žiaľ mnohým nezamestnaným chýba. Len málokedy hľadajú chybu v sebe, radšej ju vidia u potenciálnych zamestnávateľov a predovšetkým u štátu. Samozrejme, že sa držia názoru, že štát im musí dať prácu, štát im musí zaistiť priestorný dom, rýchle auto a bezstarostný život.

---

<sup>58</sup>Internetové stránky: URL< [http://www.podnikatel.cz/clanky/lidi-bez-prace-pribyva-zamestnavatele-i-presto-nemohou-najit-dobre-pracovniky/#utm\\_source=rss&utm\\_medium=text&utm\\_campaign=rss](http://www.podnikatel.cz/clanky/lidi-bez-prace-pribyva-zamestnavatele-i-presto-nemohou-najit-dobre-pracovniky/#utm_source=rss&utm_medium=text&utm_campaign=rss) >[cit.2013-02-03]

Verím, že táto bakalárska práca splnila svoj cieľ a svojim obsahom naplnila očakávania v zmysle ponuky možných ciest riešenia problému zamestnanosti.



## ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

### Zoznam použitých českých zdrojov

- [1] ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů*, Přel. J. Koubek. 8. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 856 s. ISBN 880-247-0469-2
- [2] BRUCKER, T. a Voříšek, J., *Outsourcing a jeho aplikace při řízení informačního systému podniku*. Vyd. 1. Praha: Ekopres, 1998, 119 s. ISBN 80-86119-07-6
- [3] BUCHTOVÁ, B., A KOL., *Nezaměstnanost, Psychologický a sociální problém*, 1. vydání, Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- [4] BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., *akol., Psychologie a sociologie řízení*, Vyd. 1., Praha: Ostravské tiskárny, Ostrava, r. 1998, 555 s., ISBN 80-85943-57-3
- [5] ČASTORÁL, Z., *Základy moderního managementu*, Vydavatelství UJAK Praha, 1. r. 2009, 208 s., ISBN 978-80-86723-76-1
- [6] HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika nezaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4
- [7] MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 2., dopl.* Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s., Studijní texty, sv. 6, ISBN 80-901424-9-4
- [8] MIKULÁŠTÍK, M., *Manažerská psychologie*, Vydavatelství Grada Publishing a.s. 1, vydání 2007, 384 s., ISBN 978-80-247-1349-6
- [9] KLUGEROVÁ, J., PRÁZOVÁ, I., VACÍNOVÁ, T., *Jak vypracovat bakalářskou, diplomovou, rogorózní a disertační práci*, 3. vyd., Praha, UJAK, 2010, 48 s., ISBN 978-80-7452-004-4
- [10] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, 1. vyd., Havlíčkův Brod, Profesional publishing, 2003, 199 s., ISBN 80-86419-48-7
- [11] PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B., A QUISOVÁ, S., *Problém, dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*, Krnov: Reintegra, 2006, 99 s., ISBN 80-239-7140-9
- [12] SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I., *Dlouhodobá nezaměstnanost na pracovním trhu*, 1. vyd., Brno: Masarykova Univerzita, 1997, 138 s., ISBN 80-210-1716-3

[13] STÝBLO,J., Outsourcing a ouplacment: (vyčleňování činností a ovlňování zaměstnanců): praxe a právní souvislosti, Vyd. 1. Praha:ASPI, 2005,114s. ISBN 80-7357-094-7

[14] WINKLER,J., WILDMANNOVÁ,M., *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, 1. Vydání, Brno: Ekopress,1999,115 s., ISBN 80-7226-195-9

### **Zoznam použitých zahraničních zdrojů**

BROWN,D.,WILDSON, S *The Black Book of Outsourcing*. 1st ed. Hoboken,Jon Wiley&Sons,2005. 384 s. ISBN 978-0-471-71889-5.

MALIK,F., Vést-Konat-Žit, *Efektivní management pro novou dobu*, Přel. KRÍŽ,2010, Nakladatelství ANAG,201,s.350, ISBN 978-80-7263-688-4

### **Zoznam použitých internetových zdrojů**

URL<<http://www.managementnews.cz/obchod-a-marketing/pruzkum-trhu-id-149396/jak-muz-facebook-splnit-4-marketingove-cile-id-1707582>>[cit.2012-10-18],Dostupné z: <http://managementnews.cz>

URL<<http://mpsv.cz/cs/6>>[cit.2013-02-25], práce a právo, Dostupné z:<http://mpsv.cz>

URL<<http://mpscv.cz/cs/10>>[cit.2013-02-25], zaměstnanost, Dostupné z: <http://mpsv.cz>

URL<[http://www.podnikatel.cz/clanky/lidi-bez-prace-pribyva-zamestnavatele-i-presto-nemohou-najit-dobre-pracovniky/#utm\\_source=rss&utm\\_medium=text&utm\\_campaign=rss](http://www.podnikatel.cz/clanky/lidi-bez-prace-pribyva-zamestnavatele-i-presto-nemohou-najit-dobre-pracovniky/#utm_source=rss&utm_medium=text&utm_campaign=rss)>[cit.2013-02-03]

Dostupné z [www.podnikatel.cz](http://www.podnikatel.cz)

### **Zoznam ostatných zdrojů**

PROKŮPEK,V.,*Diplomová práce na téma: OUTSOURCING V PODNIKOVÉM OPATŘOVÁNÍ*, r.2006, s.42,Ved.práce:Doc,Ing.NOVOTNÝ,J.,CSc., Masarykova Univerzita Brno

KRHÁNEK,Z., *Diplomová práce na téma: Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na sebehodnocení a vědomí vlastní účinnosti jedince*, r.2009, s. 60, Ved. práce:PhDr.ŠTĚPÁNKOVÁ,M.,PhDr., Masarykova Univerzita Brno

LEGIERSKÁ,A.,*Bakalářska práce na téma: Problematika nezaměstnanosti mladistvých*,r.2006, 55 s., Ved. práce: JUDr.GAVLAS Milan,Csc.,Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně

BOLLA-MLÁDKOVÁ,J., *Nezaměstnanost je načasovaný dynamit*, Moderní psychologie dnes 7 (10), r.2001,s. 14-15,

BUCHTOVÁ,B., *Vývoj a analýza psychologických výzkumů nezaměstnanosti*, Česká psychologie, Časopis pro psychologickou teorii a praxi, Praha:Academia, 1994, roč. 38 č.2, s.119-130, ISBN 0009-062X

# ZOZNAM OBRÁZKOV, GRAFOV A TABULIEK

## Zoznam obrázkov

Obr. 1: Nezamestnanosť stará a nová .....	22
Obr. 2: Miera nezamestnanosti v roku 2012 v medzinárodnom zrovnaní.....	23
Obr. 3: Vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie a voľných pracovných miest .....	26
Obr. 4: Princíp outsourcingu.....	37

## Zoznam grafov

Graf 1: História a vývoj outsourcingu .....	38
Graf 2: Doba pôsobenia na trhu práce .....	49
Graf 3: Veľkosť spoločnosti podľa počtu zamestnancov .....	50
Graf 4: Počet pobočiek firiem.....	51
Graf 5: Regionálna pôsobnosť .....	52
Graf 6: Odvetvie pôsobenia firiem .....	53
Graf 7: Dĺžka doby v evidencii.....	56
Graf 8: Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie .....	57
Graf 9: Váš vek je v rozmedzí .....	58
Graf 10: Ochota vzdelávať sa – rekvalifikácia .....	59
Graf 11: Forma zamestnania.....	60

## Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Doba pôsobenia na trhu práce? .....	48
Tabuľka 2: Veľkosť spoločnosti podľa počtu zamestnancov ? .....	49
Tabuľka 3: Koľko pobočiek má Vaša firma? .....	51
Tabuľka 4: V akých regiónoch pôsobíte? .....	52
Tabuľka 5: V akom odvetví pôsobíte? .....	53
Tabuľka 6: Ako dlho ste evidovaná/ý v evidencii na úrade práce? .....	55
Tabuľka 7: Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie? .....	56
Tabuľka 8: Váš vek je v rozmedzí? .....	57
Tabuľka 9: Ochota vzdelávať sa – rekvalifikácia .....	58

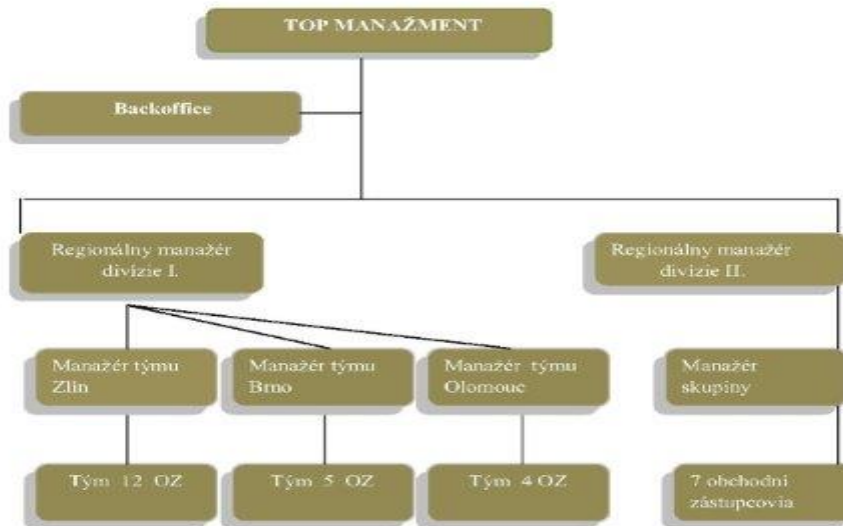
Tabuľka 10: Forma zamestnania.....	60
------------------------------------	----

## **ZOZNAM PRÍLOH**

Príloha A – Oganizačná štruktúra spoločnosti Victoria Financial s.r.o. ....	I
Príloha B - Dotazníkové otázky pre outsourcing.....	II
Príloha C – Dotazníkové otázky pre nezamestnaných.....	III

# PRÍLOHY

## Príloha A – Organizačná štruktúra spoločnosti Victoria Financial s.r.o.



**Zdroj:** vlastná práca vytvorená za účelom prieskumu k tejto bakalárskej práci





## Príloha C - Dotazník pre uchádzačov o zamestnanie

*Tento dotazník bol vytvorený z dôvodu analýzy, ktorá bude slúžiť k vypracovaniu mojej bakalárskej práce na tému „ Dlhodobo evidovaní nezamestnaní na trhu práce“ a je úplne anonymný*

1) Ako dlho ste evidovaná/ý na úrade práce? (Uved'te v mesiacoch)

2) Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

3) Váš vek je v rozmedzí rokov:

- a. 18-25      b. 26-35      c. 35-50      d. 50 a viac rokov

4) Ste ochotná/ý vzdelávať sa – rekvalifikovať sa?

Áno

Nie

5) Akú formu zamestnania by ste požadoval/a?

- a. HPP      b. Dohoda o vykonaní práce      c. OSZČ

**Zdroj:** vlastná práca vytvorená za účelom prieskumu k tejto bakalárskej práci

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Meno autora: Janka Richnavská**

**Obor: MS REZ**

**Forma štúdia: kombinované**

**Názov práce: Dlhodobo evidovaní nezamestnaní na úrade práce**

**Rok: 2013**

**Počet strán textu bez príloh: 64**

**Celkový počet strán príloh: 3**

**Počet titulov českých použitých zdrojov: 14**

**Počet titulov zahraničných použitých zdrojov: 2**

**Počet internetových zdrojov: 4**

**Počet ostatných zdrojov: 5**

**Vedúci práce: PhDr. Martina Šadláková**