

MENDELOVA UNIVERZITA V BRNĚ
Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií

**Demografické aspekty pracovní udržitelnosti dotovaných
zaměstnanců ve vybraných firmách**

Diplomová práce

Vedoucí práce: PhDr. Dana Hübelová, Ph.D.

Autor: Bc. Kateřina Kučerová

Brno 2017

Zadání závěrečné práce

Poděkování

Ráda bych poděkovala zejména vedoucí práce paní PhDr. Daně Hübelové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a vstřícnost při zpracování závěrečné práce. Dále děkuji svým rodičům za neuvěřitelnou podporu a trpělivost nejen v rámci studijních let.

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto závěrečnou práci: Demografické aspekty pracovní udržitelnosti dotovaných zaměstnanců ve vybraných firmách, vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne:

Bc. Kateřina Kučerová

ABSTRAKT

Diplomová práce je orientována na problematiku sociální politiky se zaměřením na Aktivní politiku zaměstnanosti České republiky a také na možnosti finanční podpory těžko uplatnitelných pracovníků na trhu práce v kontextu demografických aspektů. Cílem je určit, zda demografické aspekty zaměstnanců podpořených nástrojem Společensky účelných pracovních míst ovlivňují jejich pracovní udržitelnost u stávajícího zaměstnavatele. Výsledky jsou zjišťovány pomocí metody dotazníkového šetření a korelační analýzy dle různých koeficientů podle typu vstupních dat. Od výsledků je očekáváno, že zodpoví výzkumnou otázku ohledně pracovní udržitelnosti zaměstnanců podpořených nástrojem Společensky účelných pracovních míst v souvislostech demografických ukazatelů.

Klíčová slova

sociální politika, politika zaměstnanosti, Společensky účelná pracovní místa, ohrožené skupiny na trhu práce, Úřad práce

ABSTRACT

The Diploma thesis is focused on problems of social policy clued-up to an Active Employment Policy of the Czech Republic and also to possibility of giving financial support to employees who are hard to be employed in the labour market in context of demographic aspects. The aim is to indentify if demographic aspects of employees supported by the program Socially efficient workplaces are influencing its job sustainability with current employer. Results are finding out using questionnaire and correlative analysis through various coefficient according to preliminary data. The results are expected to answer the reaserch question about job sustainability of employees which is going to be supported by the program in context of demographic index.

Key words

Social Policy, Employment Policy, Socially efficient workplaces, vulnerable groups in the labour market, Employment Department

OBSAH

1. ÚVOD.....	8
2. CÍL PRÁCE.....	9
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	10
3.1 Sociální politika.....	10
3.1.1 Funkce sociální politiky.....	11
3.2 Politika zaměstnanosti.....	12
3.2.1 Trh práce.....	12
3.2.2 Historie politiky zaměstnanosti.....	14
3.2.3 Politika zaměstnanosti a její současnost.....	14
3.2.4 Politika zaměstnanosti České republiky.....	17
3.3 Aktivní politika zaměstnanosti.....	20
3.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	21
3.3.2 Financování aktivní politiky zaměstnanosti.....	22
3.3.3 Dotační agentury.....	23
3.4 Demografické aspekty a aspekty pracovní udržitelnost.....	23
3.4.1 Demografické aspekty.....	23
3.4.2 Aspekty pracovní udržitelnosti.....	25
4. METODY PRÁCE.....	26
4.1 Vyhodnocovací techniky.....	26
4.1.1 Metoda dotazníkového šetření.....	26
4.1.2 Korelační analýza.....	27
5. APLIKAČNÍ ČÁST.....	29
5.1 Popis výzkumného souboru.....	29
5.1.1 Demografická struktura uchazečů o zaměstnání.....	29
5.1.2 Aspekty pracovní udržitelnosti.....	32
5.2 Měření souvislostí mezi vybranými znaky.....	38
5.2.1 Demografické indikátory a aspekty pracovní udržitelnosti zaměstnance.....	38
5.2.2 Demografické indikátory a pracovní udržitelnost po skončení čerpání dotace na mzdu pracovníka.....	47
5.2.3 Vybrané indikátory pracovní udržitelnosti zaměstnance.....	53
5.2.4 Odborné směry a požadavky na vstup.....	58

6.	DISKUZE	62
7.	ZÁVĚR	65
8.	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	66
8.1	Literární zdroje	66
8.2	Internetové zdroje.....	69
9.	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	70
10.	SEZNAM PŘÍLOH.....	72

1. ÚVOD

Se slovem „sociální“ se běžný občan setkává dennodenně. Ať už se jedná o sociální systém, politiku, stát či zabezpečení. Česká republika se řadí do skupiny států, které lze jako sociální označovat. Politická reprezentace sociálního státu se vyznačuje tím, že vyvíjí konkrétní činnost, jejíž prostřednictvím dosahuje stanovených cílů a ovlivňuje sociální realitu. V tomto kontextu tedy hovoříme o sociální politice (Tomeš, 2010). Jednou z hlavních složek sociální politiky je politika zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti, s pomocí různorodých opatření, usiluje o dynamickou rovnováhu na trhu práce a snaží se o redukci nezaměstnanosti, která je důsledkem nejen ekonomických ale i sociálních problémů zasažených osob. Vstupem do Evropské unie se Česká republika zavázala dodržovat principy Evropské strategie zaměstnanosti. Potlačování nezaměstnanosti a růst zaměstnanosti patří v EU mezi priority ekonomického rozvoje. Cílem strategie je předcházet chudobě a eliminovat sociální vyloučení obyvatel (Halásková, 2008).

S členstvím České republiky v EU se váže i možnost čerpat finance z evropských fondů. Stejně jako v minulých programových obdobích, budou i v období 2014–2020 příspěvky z evropských fondů přerozdělovány prostřednictvím operačních programů. Jedním z nich je i Operační program Zaměstnanost, který je spravován Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky.

OP Zaměstnanost spadá do Aktivní politiky zaměstnanosti ČR a disponuje řadou nástrojů (rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, aj.), které mají dopomoci ke snížení nezaměstnanosti. Jedním z nich jsou i Společensky účelná pracovní místa, která slouží k začleňování ohrožených skupin jedinců na trhu práce do pracovního procesu.

Téma závěrečné práce je zpracováno pro dotační agenturu James Grant, s. r. o. z důvodu monitoringu aktuálně poskytovaných dotací pro klienty. Výsledky budou dále využity pro obchodní účely při komunikaci se současnými i budoucími klienty společnosti.

2. CÍL PRÁCE

Obecně formulovaným cílem práce je určit, zda demografické aspekty zaměstnanců, podpořených nástrojem Společensky účelných pracovních míst, ovlivňují jejich pokračování v pracovním poměru u stávajícího zaměstnavatele i po skončení čerpání dotace na jejich mzdu. Dále se práce zabývá třemi dílčími cíli.

První dílčí cíl zkoumá, zda demografické ukazatele jako pohlaví, věková struktura a vzdělání hrají roli v pracovní udržitelnosti jedince, na jehož mzdu čerpá zaměstnavatel příspěvek.

Druhý dílčí cíl je zaměřen na jednotlivé odborné směry a jejich požadavky na vstup. Zde je řešeno, zda je pro uchazeče o zaměstnání v evidenci úřadu práce složitější vstoupit do pracovního procesu v určitém oboru ve srovnání s pracovním oborem jiným.

Třetí dílčí cíl je soustředěn na délku evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce. Je zkoumáno, zda délka evidence na ÚP ovlivňuje udržitelnost zaměstnance v pracovním poměru.

V závěrečné práci jsou užity tyto výzkumné metody:

1) Literární rešerše

Souhrnný text zaměřující se na současný stav dané problematiky a jeho argumentace (Machi a McEvoy, 2012).

2) Metoda komparace

Srovnávací metoda, která mezi sebou porovnává zjištěné výsledky (Machi a McEvoy, 2012).

3) Dotazníkové šetření

Jedna ze základních technik kvantitativního výzkumu. Výsledná data jsou zpracována a interpretována pomocí statistických metod (Foret, 2012).

4) Korelační analýza

Metoda korelační analýzy slouží k popisu a interpretaci statistických závislostí mezi vybranými proměnnými (Hindls, 2002). Dle typu dat je použit Pearsonův koeficient korelace, Spearmanův koeficient korelace nebo koeficient asociace.

3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Následující kapitola obsahuje základní teoretický rámec této závěrečné práce. Jedná se o souhrn nejdůležitějších poznatků, jež jsou spjaty s hlavním tématem. V kapitole jsou řešeny zejména otázky sociální politiky, trhu práce, zaměstnanosti a také problematika aktivní politiky zaměstnanosti. Text v této části postupuje od rozsahově širších okruhů ke konkrétním poznatkům prostřednictvím užitých metod literární rešerše a komparace.

3.1 Sociální politika

Obecným cílem sociální politiky je vytvoření tzv. rovných podmínek pro všechny. Tvrzení lze interpretovat tak, že se hlavní aktéři sociální politiky snaží o vyrovnaný přístup všech obyvatel ke zdravotnictví, vzdělání, péči, pracovním místům atd. Mluvíme tedy o snaze vytvoření rovného prostředí pro všechny obyvatele na území daného státu (Wildmannová, 2005).

Jelikož v rámci sociální politiky hovoříme o vědním oboru (disciplíně), je nutné zmínit také metodologii. Tu lze popsat jako proces indukce. Z konkrétních případů sociologické praxe dochází k následné formulaci hypotéz a obecných pouček, které jsou poté aplikovány v plošné míře jako vzorové a považeno za správné. Velmi často se v této souvislosti skloňuje slovo udržitelnost. Ať už jde o udržitelné užívání dostupných finančních či lidských zdrojů nebo udržitelné stanovení cílů, jež budou aplikovány v dané společnosti. Nezáleží, zda se zaměříme na realizaci sociální politiky v rámci Evropské Unie nebo konkrétního státu, vždy je časově a prostorově omezená. V této souvislosti hovoříme o tzv. sociálním státu¹. Cíl sociálního státu lze definovat podobně jako cíl sociální politiky. Prioritou zajištění rovných podmínek a úrovně žití pro všechny své občany. Do kategorie sociálních států řadíme také Českou republiku. Oproti ostatním územním celkům, které nejsou s přízviskem sociální spojovány, je zde upevněna a více rozšířena funkce zvaná solidaritní. Nejde o nic jiného než o aplikaci obecného cíle sociální politiky, tedy snahu o pokrývání sociálních rozdílů, které již nastaly a zamezování těch, jež mohou přijít v budoucnu. Z výše zmíněné

¹ Pochází z anglického „welfare state“.

solidaritní funkce je patrné, že základem sociální politiky a sociálního státu je solidarita. Lze na ni pohlížet ze dvou úhlů – jako pozitivní jev, který dopomáhá ke sdílení nákladů s kritickými následky pro jednotlivce. Nebo jako situaci, kdy je jedna skupina znevýhodněna a poškozována na úkor skupiny druhé (Tomeš, 2010).

3.1.1 Funkce sociální politiky

Sociální politika, dle Wildmannové (2005), disponuje řadou různých funkcí. Mezi nejčastěji skloňované patří zejména:

- 1) Funkce ochrany – jedná se o tradiční a nejstarší funkci celého sociálního systému. Zasahuje v situacích, do kterých se jedinec nebo skupina již dostali a nejsou svépomocí schopni nastalé komplikace vyřešit.
- 2) Prevence – snaží se předcházet nežádoucím situacím, viz předchozí bod.
- 3) Stimulace – snaží se o podnětí aktivity a vyvolání motivace v jedincích na trhu práce. Cílem je, aby byl jedinec natolik motivovaný, že chce sám změnit svou životní situaci (např. změnou pracovního místa).
- 4) Homogenizační funkce – tato funkce nejvíce souvisí s obecným cílem sociální politiky, a to snahou o rovnocenné příležitosti pro všechny obyvatele.
- 5) Distribuce a redistribuce – nejvýznamnější ze všech zmíněných funkcí. Zde se jedná o problematiku rozdělování sociálních příspěvků sociálním skupinám, jedincům i případům. Jde také o funkci, která je svým výkonem nejsložitější.

Sociální politika je v Evropské unii hojně podporována zejména politikou zaměstnanosti. Tato konkrétní odnož sociální politiky se specializuje na začleňování zranitelných a rizikových skupin do pracovního procesu. Dle Zprávy o sociální ekonomice (2009) není jejím hlavním cílem pouze snižování nezaměstnanosti, ale také zvyšování sociálních interakcí a jistá sociální soudržnost. Ekonomický prospěch v rámci sociální ekonomiky je brán jako zisk z vlastní činnosti a také jej tvoří část finančních zdrojů, které obdržel od jiných subjektů (např. státu), zejména dotace a dary (Dohnalová, 2012).

3.2 Politika zaměstnanosti

Aplikace politiky zaměstnanosti probíhá v určitém čase s konkrétním územním vymezením a s pomocí dostupných a efektivních nástrojů.

3.2.1 Trh práce

Abychom mohli danou politiku vymezit dle výše zmíněných skutečností je nutné krátké představení prostoru, kde realizace probíhá.

Sociální politika, zejména pak politika zaměstnanosti se, z velké části odehrává na trhu práce. Ten je oproti ostatním ekonomickým trhům specifický v tom, že jeho funkce je úzce spjata s osobností člověka. Jedinec je nosným pilířem pro pracovní proces a zároveň se tento proces snaží udržet zejména odměnami ve formě odpovídajících prostředků. Cena práce neboli mzda poté vyrovnává aktuální situaci mezi nabídkou a poptávkou (Krebs, 2007).

Neexistuje jediný trh práce. Hlavní odlišnosti mezi nimi spočívají právě v lidských silách, jejich samotném potenciálu, v náročnosti kvalifikačních vstupů a také rozdíly ve mzdách. Svůj vliv na segmentaci trhů projevuje i stát. Ať už ze strany zákonodárství, odvodů daně z příjmu nebo pozitivně právě díky dostupným dotačním programům (Krebs, 1997). Konkrétně lze trh práce členit na primární a sekundární. Na primárním trhu práce nalezneme více kvalifikovanou pracovní sílu s vyššími a stálými mzdami. Na druhém zmíněném dochází k častější obměně pracovníků, kteří mají nižší vzdělání a kvalifikaci. Tyto skutečnosti jsou také spojeny s nižším platovým ohodnocením (Václavíková, 2009).

Jako ve většině případů i zde existuje černý trh pracovních sil. Zaměstnavatelé neodvádějí za takto zaměstnané pracovníky žádné daňové poplatky, vyplácejí také nižší mzdu, než je obvyklé, a nelegálně si tak snižují své náklady (Jírová, 1999). Tento trh je nazýván také jako neformální. Na opačné straně stojí trh formální, který je regulován státem a jeho institucemi. Oba zmíněné trhy jsou spolu propojeny a krize na jednom automaticky přivádí do krize druhý (Václavíková, 2009).

Nezaměstnanost a trh práce

Nezaměstnaností jako takovou nejsou všichni zainteresovaní jedinci ohroženi stejně. K nejvíce ohroženým skupinám patří potencionální pracovníci dlouhodobě evidovaní na úřadu práce, čerství absolventi, ženy na i po mateřské dovolené, obyvatelé starší padesáti let a také pracovníci s určitým handicapem. Skupiny s minimální kvalifikací a nižším vzděláním jsou nezaměstnaností postihováni ve větší míře a častěji než pracovníci se vzděláním a kvalifikací vyšší. Je možné se tázat, kdo je v dnešní společnosti brán jako nezaměstnaný. Jsou to ti jedinci, kteří se aktivně pokoušejí najít pracovní uplatnění a zároveň jsou v evidenci na úřadu práce (Krebs, 2007).

Nezaměstnanost má hned několik důsledků. Mezi ekonomické řadíme například pokles HNP (Wildmannová, 2005). Pro potřeby této práce je vhodné se věnovat důsledkům sociálním, které se vyznačují různými projevy. Mezi nejvýraznější patří změna samotné sociální situace a pak také vliv na chování a postoje ke společnosti. Může zde docházet až k fatálním následkům na životě či psychice jedince, se kterými je velmi těžké se vypořádat. Mezi ty hlavní řadíme vliv na změnu stávající životní úrovně v důsledku ztráty příjmů, dále například vliv na organizaci a vnímání času, produktivitu a také zdraví a psychiku (Krebs, 2007).

Nezaměstnanost lze zařadit do skupiny největších problémů novodobé společnosti. Před rokem 1989 se pohybovala okolo 3 %, avšak po roce 2000 už vzrostla na 8 %. Jak již bylo zmíněno, nezaměstnaností nejsou postiženy všechny skupiny ve stejné míře. Hovoříme zde opět o tzv. rizikových skupinách, u kterých je míra nezaměstnanosti² značně vyšší než u ostatních. Část sociální politiky, která se specializuje právě na zaměstnanost a nezaměstnanost nazýváme souhrnně politikou zaměstnanosti (Wildmannová, 2005).

² Z demografického pohledu zjistíme míru nezaměstnanosti z poměru počtu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (Wildmannová, 2005).

3.2.2 Historie politiky zaměstnanosti

Do roku 1990 nahrazoval neexistující trh práce nástroj, díky jemuž probíhalo plánování a rozložení pracovních sil. Teprve v 90. letech se můžeme setkat s pojmem nezaměstnanost, jak jej známe v současnosti. Avšak již od této doby existují rozdíly a disparity napříč regiony (Wildmannová, 2005).

V roce 1999 byl přijat tzv. Národní plán zaměstnanosti. Jedná se o střednědobou strategii, opírající se zejména o činnosti aktivní politiky zaměstnanosti. Je rozdělen do čtyř částí (Wildmannová, 2005, s. 119):

- 1) Podpora zaměstnanosti.
- 2) Podpora podnikání – zaměřuje se zejména na malé a střední podniky.
- 3) Adaptabilita zaměstnanců a podniků na změny.
- 4) Rovné příležitosti pro všechny.

Do roku 1992 byly veškeré aktivity spojené s politikou zaměstnanosti financovány ze státního rozpočtu. To se změnilo o rok později po zavedení povinného příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve formě pojištění. Výdaje na politiku zaměstnanosti rok od roku neustále rostou. Nejvíce výdajovou složku tvoří příspěvky na tzv. pasivní politiku zaměstnanosti – konkrétně sociální dávky, dávky hmotné nouze atp. (Krebs, 2007; Wildmannová, 2005).

3.2.3 Politika zaměstnanosti a její současnost

Pojem politika zaměstnanosti nelze striktně vymezit pouze jednou definicí, vysvětlující danou problematiku dopodrobna. Za prvé ji můžeme brát jako soubor opatření, které sice přímo neovlivňují dění na trhu práce, ale pomáhají spoluutvářet jeho podmínky a regulovat například počty pracovníků nebo jejich mzdy. Tento pohled nazýváme mikroekonomickým. Další je soubor opatření makroekonomického rázu, kdy např. mzdová nebo fiskální opatření mají dopad na poptávku trhu práce (Halásková, 2008). Jiný autor, zabývající se tímto tématem (Krebs, 2007) je již ve své definici konkrétnější. Politiku zaměstnanosti bere jako: „soubor opatření, kterými jsou vytvářeny a spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“ (Krebs, 2007, str. 280). Ve vyspělých zemích má tato

politika v současné době nezastupitelné místo. V praxi to znamená, že se všechny zainteresované strany, jimiž jsou zaměstnavatelé, stát, potenciální pracovníci a odbory, snaží o co nejvyrovnanější vztah mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní. Je důležité zdůraznit, že tento proces samostatně nevytváří, ale spíše upravuje (Krebs, 2007).

Politika zaměstnanosti dle Krebse (2007, str. 280) disponuje hned několika funkcemi:

- 1) Distributor informací o volných pracovních místech a o uchazečích o práci.
- 2) Iniciátor pro vytváření nových pracovních míst.
- 3) Nabízí rekvalifikační programy.
- 4) Dávky a podpora v nezaměstnanosti.

Aktuálním trendem v řízení politiky zaměstnanosti je investice do lidského kapitálu ve smyslu schopností, dovedností a rozšiřování znalostí (viz operační programy EU). Důležitými nástroji se stávají různé rekvalifikace, školení, semináře atd. Zde je vhodné zmínit tzv. Bílou knihu³, která podporuje právě tento styl vedení a intervencí. Inicjuje také vytváření speciálních fondů sloužících právě pro potřeby těchto aktivit (Krebs, 2007).

I když Krebs (1997) zmiňuje nezastupitelnou pozici politiky zaměstnanosti ve státě, varuje také před jejím dopadem. Bez správného a efektivního řízení nemusí být vždy jenom pozitivní.

Vymezení a působnost

Politiku zaměstnanosti můžeme dělit na tzv. aktivní a pasivní.

Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena na: „různé formy kompenzace ze ztráty výdělku v nezaměstnanosti (odchod do předčasného důchodu, podpory, úlevy)“ (Halásková, 2008, str. 9). Aktivní politika zaměstnanosti se vyznačuje opatřeními motivujícími zúčastněné pracovní síly ke změně jejich situace na trhu práce (Krebs, 2007).

³ Bílá kniha je dokument vydaný Evropskou komisí, jež má pouze doporučující charakter (nemá legislativní povahu).

Mezi hlavní činnosti aktivní politiky zaměstnanosti dle Haláskové (2008) patří:

- 1) Zajišťuje informovanost a poradenství ohledně situace na trhu práce a dále funguje jako zprostředkovatel volných pracovních míst.
- 2) Vytváří a podílí se na vzniku nových pracovních míst.

V rámci této kategorie můžeme, dle Dohnalové (2012), identifikovat tzv. sociální podnik. Jedná se o společnost, která účelně zaměstnává osoby ze znevýhodněných nebo společensky vyloučených skupin. Cílem je hlavně těmto skupinám dopomoci ke snižování či potlačení ekonomické závislosti na státu a také zvýšit možnosti sociálního začlenění.

- 3) Pomocí rekvalifikačních programů se snaží o adaptabilitu pracovníků do pracovního trhu.
- 4) Dále pomocí rozsáhlého nástroje podpor v nezaměstnanosti a dávek zabezpečuje životní podmínky u potřebných.

V rámci kooperace s jinými politikami je nutné zmínit vztah s politikou sociální radící se pod oblast spadající do působnosti hospodářské politiky. Cílem sociální politiky je snižování sociálních disparit. Sociální politika v širším vyjádření vychází z tvrzení, že je možné z existujícího centra, pomocí účinných nástrojů, ovlivňovat chování daných subjektů žádoucím směrem (Sirovátka, 1995).

Nástroje politiky zaměstnanosti

Regulace nezaměstnanosti a péče o zaměstnanost patří dlouhodobě mezi hlavní cíle hospodářské politiky státu. Prostřednictvím politiky zaměstnanosti se snaží podporu a motivaci pracovníků na trhu práce, avšak nemůže jej jakkoli přímo měnit.

Mezi hlavní nástroje politiky zaměstnanosti dle Haláskové (2005) patří:

- 1) Veřejné výdaje rozdělené na pasivní složku, kam řadíme například podporu v nezaměstnanosti a aktivní složku, jež financuje zejména činnost politiky zaměstnanosti, rekvalifikace a vytváření nových pracovních míst.

- 2) Daňovou politiku zejména ve formě daňových úlev.
- 3) Regulační činnost a opatření.
- 4) Legislativu ve formě směrnic, zákonů, opatření, nařízení a vyhlášek.

3.2.4 Politika zaměstnanosti České republiky

Státní politika zaměstnanosti je v České republice řízena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákon je formulován tak, aby co nejvíce motivoval nezaměstnané k získání pracovního místa. Proto také zpřísňuje podmínky pro získání sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti. Evidovaný uchazeč o zaměstnání na příslušném úřadu práce, který odmítne pracovní pozici odpovídající jeho kvalifikačním dovednostem je okamžitě z vyřazen z evidence a ztrácí tak nárok na financování zdravotního a sociálního pojištění. Oproti tomu shovívavěji přistupuje k jedincům z určitého důvodu znevýhodněným v hledání pracovního místa. Uchazeč o zaměstnání v tomto případě může odmítnout pracovní pozici ze zdravotních důvodů nebo pokud pečuje o dlouhodobě nemocného příbuzného, či dítě do 3 let věku (Jouza, 2004).

Politika zaměstnanosti ČR disponuje několika funkcemi. Mezi ty základní patří zajištění samotného práva práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a monitorování trhu práce. Dále potom umožňuje absolvování různých rekvalifikací, podporuje rovné zacházení mezi pohlavími či rasami nebo státním příslušenstvím (Jouza, 2004). Pro účely této práce je nutné zmínit tyto její činnosti (Petrášek, 2014):

- 1) Aplikace aktivní politiky zaměstnanosti: hlavními aktéry zapojujícími se do politiky zaměstnanosti v České republice jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) a Úřad práce České republiky (dále jen ÚP). MPSV je orgánem nadřízeným Úřadu práce, jež je orgánem s celostátní působností. Hlavním sídlem ÚP je Praha, avšak v každém kraji má svoji pobočku a další kontaktní pracoviště.
- 2) Spolupráce a koordinace v oblasti čerpání finančních zdrojů z Evropské unie.
- 3) Péče o tzv. ohrožené skupiny na trhu práce: mezi účastníky v tzv. ohrožené skupině patří zejména jedinci se zdravotním postižením, dále čerství absolventi středních škol, matky po rodičovské dovolené, osoby starší 50 let, dále osoby

mladší 20 let, matky na mateřské dovolené, těhotné ženy, rodič pečující o dítě do 15 let (tato horní hranice se liší v závislosti na regionu) a také osoby dlouhodobě evidované na ÚP (ÚP ČR, 2014). Petrášek (2014) udává délku dlouhodobé evidence více než 5 měsíců, avšak tato doba se mění s ohledem na aktuální nezaměstnanost.

Ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání, který patří do výše zmíněné ohrožené skupiny, vypracovává referent ÚP individuální akční plán. V tomto plánu jsou zahrnuty veškeré informace o daném uchazeči, například věk, vzdělání, zdravotní stav atp. Na základě tohoto shrnutí potom ÚP přistupuje ke konkrétním krokům, aby co nejvíce zvýšilo možnost evidovaného uchazeče na zaměstnání. Vznik individuálního akčního plánu je podmíněn uchazečovou aktivní součinností (Petrášek, 2014).

Znevýhodnění pracovníci tzv. ohrožené skupiny

Dle nejnovějších platných dokumentů pro Jihomoravský kraj ze dne 22. 8. 2016 rozdělujeme znevýhodněné pracovníky do těchto ohrožených skupin (MPSV, 2016).

1) Osoby se zdravotním postižením evidované na příslušném ÚP

Osoby se zdravotním postižením vykazují plošně vyšší nezaměstnanost než další zmíněné znevýhodněné skupiny. Důvodů tohoto stavu může být hned několik, jak legislativních, tak i samotná neochota těchto osob zapojit se do pracovního procesu. Druhý ze zmíněných faktů má pravděpodobně hlubší původ v opakovaném odmítání zaměstnavatelů obsadit tyto osoby na pracovní pozice. Dle Winklera (2004) je důvodem i separace postižených osob od okolní společnosti známá především z dob minulých. Tímto docházelo k odstrižení osob se zdravotním postižením od běžného života a také se prohlubovalo přesvědčení o jejich odlišnosti. I když v posledních letech dochází k velkému pokroku v této problematice, pořád chybí ještě dlouhá cesta, aby byl proces „začleňování“ dokončen. Dle aktuální metodiky je nutné, aby byla osoba zdravotně postižená evidována na ÚP minimálně 12 měsíců. Pak má zaměstnavatel nárok na příspěvek ve výši 15 000 Kč po dobu 9 měsíců (MPSV, 2016).

2) Osoby dlouhodobě evidované na úřadu práce

Nejpočetnější kategorie jedinců patřících do ohrožených skupin na trhu práce. Jedná se o osoby, jež si zaměstnání hledat nechtějí, nemají již nadále motivaci nebo nejsou schopni adekvátní pracovní místo nalézt. V posledním případě je problém většinou v nedostatečném vzdělání nebo kvalifikaci. Lze říci, že ve většině neúspěšných případů nalézt vhodné povolání hraje roli také nespolehlivost pracovníka. Zaměstnavatel, který si vybere uchazeče o zaměstnání z této skupiny, může pobírat příspěvek na jeho mzdu až ve výši 20 000 Kč po dobu 12 měsíců. Podmínka minimální doby evidence na úřadu práce pro maximální výši příspěvku je 24 měsíců. S ohledem na kratší evidenci vybraného uchazeče se úměrně krátí také výška a délka příspěvku (MPSV, 2016).

3) Osoby nad padesát pět let věku

Do této skupiny řadíme osoby, jež dosáhly více než 50 let věku, a ještě nepobírají žádnou formu důchodu. Zde je možné dosáhnout výše příspěvku na mzdu až 15 000 Kč po dobu 9 měsíců. Minimální délka evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce je 3 měsíce, avšak zpravidla je nutné, aby by uchazeč v evidenci minimálně 6 měsíců (MPSV, 2016).

4) Matky s dítětem do 15 let věku

Kategorie speciálně vytvořená pro matky samoživitelky, které nemohou najít stálé zaměstnání a jsou v evidenci na úřadu práce déle než 3 měsíce. V tomto případě komise hodnotí zejména délku evidence (čím delší, tím úměrně vyšší příspěvek), věk uchazečky (pod 30 let nebo nad 50 let) a také věk dítěte v péči. Od věku dítěte se příspěvek odvíjí také. I zde platí, že čím nižší věk dítěte, tím úměrně vyšší příspěvek na mzdu. V oficiálních materiálech je uvedeno, že příspěvek může dosahovat výše až 13 000 Kč po dobu 6 měsíců (MPSV, 2016).

5) Rodič po rodičovské dovolené

Hlavní podmínkou této kategorie je relativně krátce ukončená rodičovská dovolená rodiče a evidence uchazeče o zaměstnání minimálně 3 měsíce. Zde může zaměstnavatel získat příspěvek na mzdu ve výši 15 000 Kč po dobu 9 měsíců (MPSV, 2016).

6) Absolventi

Skupina absolventů se dále dělí na dvě kategorie. První podskupina zahrnuje absolventy do 25 let věku s maximálně středoškolským vzděláním. Součástí druhé podskupiny jsou absolventi vysokoškoláci do 30 let věku. I zde platí, že minimální délka evidence na úřadu práce jsou 3 měsíce, avšak čím déle je uchazeč o zaměstnání evidován, tím pravděpodobněji bude příspěvek schválen a tím vyšší bude jeho výsledná částka. Podmínkou této kategorie je pracovní praxe nižší než dva roky (MPSV, 2016).

Závěrem této kapitoly je důležité podotknout, že výše a délka příspěvku závisí na více faktorech než jen na oficiální metodice. Důležitou roli hraje geografická poloha regionu, kdy například v Praze jsou příspěvky mnohem nižší než v ostatních částech republiky. Dále je brán ohled na aktuální zaměstnanost, respektive nezaměstnanost v daném kraji. Čím je nižší, tím menší a kratší jsou i příspěvky. V neposlední řadě hraje roli také komise hodnotící žádosti. Ke každému případu přistupují individuálně, proto se dopředu nedá odhadnout, nebo určit, zda bude žádost o příspěvek na mzdu zaměstnance schválena a v jaké výši.

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Dle Petráška (2014, s. 106) je aktivní politika zaměstnanosti „souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“

Jde o uskupení nástrojů, které podporují vznik nových pracovních míst díky možnosti poskytnutí finančního příspěvku zaměstnavatelům i samotným zaměstnancům. Primárním cílem je „umožnit lidem, kteří jsou delší dobu bez práce, aby neztratili nebo naopak zase získali pracovní návyky“ (ÚP ČR, 2014, str. 12). Zaměstnavatel tak může získat příspěvek na mzdu potenciálního zaměstnance nebo příspěvek na vytvoření pracovního místa, které bude nabídnuto uchazečům o zaměstnání. Konkrétní částka a doba poskytování příspěvku se pak odvíjí od aktuálních podmínek na trhu práce a také od dohody příslušného krajského ÚP a zaměstnavatele (ÚP ČR, 2014).

3.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří veřejně prospěšné práce a pro potřeby této práce nejdůležitější společensky účelná pracovní místa.

Veřejně prospěšné práce

Nejfrekventovanější z nástrojů APZ. Je využíván zejména kraji a obcemi, které si nemohou dovolit pracovní sílu zaměstnat na neurčitou dobu. Jde o účelně vytvořená pracovní místa na dobu určitou, zpravidla na maximálně 12 měsíců, na pozicích zejména méně kvalifikovaných pomocných pracovních sil (ÚP ČR, 2014).

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa⁴ vznikají součinností mezi krajskou pobočkou ÚP a zaměstnavatelem, který vyhradil daná pracovní místa. Tato místa vznikají za účelem jejich obsazení uchazeči o zaměstnání, u kterých už nelze žádným jiným způsobem dopomoci k získání pracovního poměru.

Výše příspěvku na mzdu takového zaměstnance se mění podle situace nezaměstnanosti v konkrétním kraji a také podle počtu vyčleněných pracovních míst zaměstnavatelem. Maximální částky jsou stanovovány Generálním ředitelstvím ÚP ČR (ÚP ČR, 2014).

Na úroveň SÚPM lze postavit další čtyři podpůrné nástroje zaměřující se na každou konkrétní skupinu ze souboru tzv. ohrožených pracovníků na trhu práce. Jsou jimi (ÚP ČR, 2014):

- 1) Život bez bariér – specifický program hledající zaměstnání osobám zejména s tělesným postižením.
- 2) Šance pro rodiče – program pro rodiče pečující o dítě do 10 let věku.
- 3) Záruky pro mladé – nástroj podpory pro absolventy střední školy nebo vysokoškoláky do 29 let věku.
- 4) 50 PLUS – program pro osoby starší 50 let hledající zaměstnání.

⁴ Dále zkráceně SÚPM.

Program podpory SÚPM se oproti výše zmíněným konkrétním programům věnuje ohroženým skupinám na trhu práce obecně. Může tedy nastat situace, že je zaměstnavateli zamítnut příspěvek na mzdu zaměstnance v rámci výše zmíněného programu podpory, ale prostřednictvím SÚPM je mu následně přiznán (ÚP ČR, 2014).

3.3.2 Financování aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje jsou financovány ze dvou rozdílných finančních zdrojů. Prvním z nich je jeden z nejstarších fondů EU Evropský sociální fond (dále zkráceně ESF). Přerozdělení financí z fondu ESF probíhá v každém programovém období pomocí jiných operačních programů. Jedním z nich je Operační program Zaměstnanost (dále zkráceně OP Zaměstnanost) z programového období 2014–2020. Právě přes tento zmíněný operační program dochází k financování aktivní politiky zaměstnanosti na území České republiky.

1) Evropský sociální fond

ESF patří od roku 2014 do skupiny strukturálních a investičních fondů⁵. Hlavním cílem celé této skupiny je zajistit zvyšování počtu pracovních míst a zároveň snaha o udržitelný růst v souladu s dokumentem Strategie 2020. Novinkou v aktuálním programovém období je i alokace nejméně 20 % zdrojů fondu na začlenění tzv. ohrožených skupin do pracovního procesu. Další změnou je posun rovných příležitostí mezi hlavní priority. Ve výsledku se jedná o zvýšení pozornosti ohledně výskytu jakékoli diskriminace. Nově také půjde více jak 6 miliard EUR na podporu začleňování mladých lidí a absolventů, kteří také tvoří podsložku již několikrát zmíněné ohrožené skupiny na trhu práce (MPSV, nedat; EK, 2009).

2) Operační program Zaměstnanost

Dle MPSV (nedat.) je hlavním cílem OP Zaměstnanost 2014–2020 zvýšit potenciál lidského kapitálu na podporovaném území a tím zároveň zvýšit konkurenceschopnost. Dále je zacílen na zlepšování kvality Veřejné správy ČR. Klade důraz na rovné příležitosti mužů a žen, adaptabilitu zaměstnanců v pracovním prostředí, ale také upozorňuje a bojuje s chudobou a problematickým sociálním začleňováním. Oproti předchozímu

⁵ Dříve patřil do skupiny 4 strukturálních fondů.

programovému období došlo k několika změnám v oblasti prioritního zaměření. Hlavní změna se týká zacílení na rekvalifikace a podpory dalšího vzdělávání zaměstnanců nebo právě uchazečů o zaměstnání, jež jsou v evidenci úřadu práce. Za zmínku stojí také prioritní osa číslo 4, která se zaměřuje na efektivní a moderní veřejnou správu.

3) Státní rozpočet

Jedná se o formu zákona, která plánuje, zpravidla na 1 rok, finanční hospodaření státu. Největší část výdajů z rozpočtu tvoří zejména transferové platby v podobě podpory v nezaměstnanosti, důchody atp. Do výdajů státního rozpočtu jsou zahrnuty i zdroje vyčleněné na financování politiky zaměstnanosti ČR (MF, 2014).

3.3.3 Dotační agentury

Zhruba od roku 2002 začaly na území České republiky fungovat tzv. dotační agentury. Jedná se o společnosti, které se specializují na dotační a grantové poradenství. Sledují dotační trh a neustále aktualizují své portfolio na základě otevřených operačních programů a výzev. Poskytují služby různého zaměření, ať se jedná o sepsání podnikatelského záměru klientské společnosti, práci v systému MS 2014+ nebo podání žádosti a vyřízení potřebných dokumentů (RPA, nedat.).

3.4 Demografické aspekty a aspekty pracovní udržitelnost

Kapitola obsahuje vybrané demografické aspekty, související a ovlivňující udržitelnost uchazeče o zaměstnání (potenciálního zaměstnance) v pracovním procesu.

3.4.1 Demografické aspekty

Pro účely této práce jsou vybrány takové ukazatele, které korespondují s pracovní udržitelností jedince. Vybrané indikátory pokrývají problematiku struktury obyvatelstva, která se dá, z demografického hlediska, chápat jako složení obyvatel podle biosociálních znaků populace (Pavlík, 1993).

Struktura obyvatelstva podle pohlaví

Ukazatel pohlaví je běžně používanou biosociální charakteristikou, se kterou se můžeme setkat ve statistikách nebo jiných demografických či sociologických výzkumech. Jde o primární třídící znak dotazovaného souboru identifikovaného na základě

přítomnosti pohlavních chromozomů u každého jedince (Vodáková, 1993). Dotazovaný soubor respondentů je tak rozdělen na dvě skupiny – muže a ženy. Zmíněné rozdělení slouží k naplnění prvního dílčího cíle závěrečné práce, který má zodpovědět otázku, zda jsou muži určitého věku lépe pracovní udržitelní než ženy.

Faktorové analýza osobnosti identifikuje tzv. specifické mužské vlastnosti, jejichž přítomnost v těle jedince jej určuje jako maskulinní⁶ osobnost (Nakonečný, 1995). Vedle kulturních a psychických rozdílů od ženského spektra populace se liší také fyzickými dispozicemi. Všechny tyto zmíněné charakteristiky jsou navázány také na pracovní možnosti jedince (Pavlík, 1993).

Struktura obyvatelstva podle věku

Dělení populace podle věku je další ze základních charakteristik demografické struktury obyvatelstva. Je vyjádřena rozdělením počtu mužů a žen do zvolených věkových skupin. V obecné demografii slouží zejména ke studiu strukturálních ukazatelů jako například vzdělanost a také z důvodů prognostiky. Z ekonomického hlediska se obyvatelstvo dělí podle věku do skupin na předproduktivní věk, před nástupem do zaměstnání, produktivní věk značící období zaměstnání a poproduktivní věk, tedy po skončení zaměstnání. (Vodáková a Linhart, 1993). Jelikož se zkoumaný soubor jedinců řadí do tzv. znevýhodněných skupin na trhu práce, jsou pro účely tohoto šetření vytvořeny věkové skupiny, které korespondují s již zmíněnými ohroženými skupinami.

Struktura obyvatelstva podle vzdělání

Vzdělanostní struktura obyvatel je odrazem vzdělávacího systému dané společnosti. Nejvyšší dosažené vzdělání jedince se také odráží v jeho potenciálním pracovním uplatnění (Srb, 2004).

S ohledem na tuto skutečnost jsou respondenti rozděleni, dle svých odpovědí, do skupin:

- 1) Základní vzdělání,
- 2) Středoškolské vzdělání bez maturity (s výučním listem),
- 3) Středoškolské vzdělání s maturitou,

⁶ Přeloženo z latinského masculus neboli mužský (Pavlík, 1993).

- 4) Vyšší odborné,
- 5) Vysokoškolské vzdělání.

3.4.2 Aspekty pracovní udržitelnosti

Délku pracovního poměru a s tím spojenou pracovní udržitelnost ovlivňuje celá řada dalších indikátorů. Text je zaměřen na dva významné aspekty pracovní udržitelnosti, konkrétně na pracovní obor (odborný směr), do kterého uchazeč o zaměstnání vstupuje (či bude vstupovat) a na délku evidence uchazeče o zaměstnání na ÚP.

Pracovní zařazení

Zkoumaný indikátor reflektuje vztah dotovaného zaměstnance a pracovního oboru, do kterého spadá nabízená pracovní pozice. Tento aspekt je úzce spjatý s výše definovaným vzděláním a věkovou strukturou. Identifikace pracovního zařazení v aplikační části práce vychází z rozdělení Národní soustavy povolání⁷ a uvedených odborných směrů (ÚP ČR, 2014).

Délka evidence na úřadu práce

Délka evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce je jeden ze stěžejních faktorů v ohledu na výši příspěvku na mzdu a na jeho délku. Dlouhodobě evidovaní na úřadu práce se zpravidla vyznačují tím, že si pracovní místo nechtějí nebo z nějakého závažného důvodu nemohou nalézt. Často se v těchto případech vyskytuje také nespolehlivost docházet do zaměstnání ze strany uchazeče (ÚP ČR, 2014).

Indikátor evidence na ÚP je v rámci této práce brán jako stěžejní a vychází z něj řada výsledků v analytické části.

⁷ Národní soustava povolání je databáze, kde jsou veřejně přístupná všechna povolání, která lze nalézt na trhu práce v České republice. Databázi NSP spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

4. METODY PRÁCE

K dosažení stanovených cílů práce je využito několik různých metod.

První část práce (teoretická východiska) vychází zejména ze studia odborných publikací a textů souvisejících s tématem. Základní metodou tohoto oddílu je literární rešerše. Text je konstruován pomocí obecných pojmů až ke konkrétním příkladům. Stěžejní publikací pro sekundární analýzu je text od Vojtěcha Krebse (2007) zaměřený zejména na problematiku politiky zaměstnanosti a trhu práce. Další metodou je komparace. Zde dochází ke srovnávání zjištěných poznatků.

V aplikační části závěrečné práce je využito metody dotazníkového šetření. Respondenti jsou potenciálními nebo současnými zaměstnavateli osob, kteří patří do jedné z tzv. ohrožených skupin. Sběr dat prostřednictvím strukturovaného dotazníku proběhl v období od začátku října roku 2016 do konce ledna roku 2017. Výzkumu se zúčastnilo 105 respondentů.

Získaná data jsou zpracována metodou korelační analýzy. Korelační analýza slouží ke zjištění vzájemných vztahů mezi vybranými proměnnými, u kterých nelze určit kauzalita (Minařík, 2013). Dle typu vstupních dat je použito různých metod výpočtů. Pro výpočet závislosti mezi kardinálními daty je použit Pearsonův korelační koeficient. V ostatních případech jsou výpočty prováděny pomocí Spearmanova koeficientu korelace a koeficientu asociace (Minařík, 2013).

4.1 Vyhodnocovací techniky

Následující text stručně přibližuje metody použité na zpracování získaných dat. Výsledky níže zmíněných technik jsou interpretovány v analytické části závěrečné práce.

4.1.1 Metoda dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření (standardizovaný dotazník) je jedna ze základních technik kvantitativního výzkumu, který vyznačuje tím, že popisuje zkoumanou problematiku pomocí proměnných, která se dají vyjádřit čísly. Technika standardizovaného dotazníku může obsahovat různé typy otázek. Otázky členíme na otevřené, kdy respondent odpovídá na zadanou otázku sám, uzavřené, kdy respondent vybírá z předložených

možností odpovědí a polouzavřené, u kterých má respondent možnost buď vybrat jednu z nabízených odpovědí nebo vypíše vlastní. Tento způsob sběru dat vyžaduje větší soubor respondentů, aby bylo možné výsledky pokládat za reprezentativní. Mezi hlavní výhody dotazníkového šetření patří menší finanční a časová náročnost. Jako nevýhodu lze uvést nízkou návratnost rozeslaných dotazníků (Foret, 2012).

Dotazník vytvořený pro tuto závěrečnou práci obsahuje uzavřené a otevřené otázky. Primárně se otázky týkají demografické struktury obyvatelstva jako pohlaví, vzdělání a věk. Z důvodu sjednocení vymezení věkových skupin a tzv. ohrožených skupin na trhu práce je věková struktura dotovaných zaměstnanců (platná pro muže i ženy) rozdělena následovně:

- 1) 18–29 let věku,
- 2) 30–49 let věku,
- 3) 50 a více let věku.

Výsledná data jsou poté zpracována a interpretována pomocí statistických metod.

4.1.2 Korelační analýza

Metoda korelační analýzy slouží k popisu a interpretaci statistických závislostí mezi vybranými proměnnými. Zmíněná metoda zkoumá vzájemný vztah mezi dvěma proměnnými obousměrně, není tedy zřejmé, která proměnná je závislá. Základní otázku celého přístupu lze formulovat takto: „Jak se změní y , když změníme x ?“ (Hindls, 2002).

Pearsonův koeficient korelace

Pearsonův korelační koeficient měří intenzitu závislosti mezi dvěma proměnnými. Používá se u případů, kdy jsou obě proměnné kardinální⁸ nebo v kombinaci kardinálního znaku se znakem dichotomickým⁹. Koeficient také měří intenzitu a směr závislosti. Patří do intervalu $\langle 0, 1 \rangle$, kdy hodnoty neblíže k číslu 1 značí těsnou závislost (Hindls, 2002).

⁸ Znaky, které mají vždy číselnou hodnotu. Jedná se například o hmotnost, výšku, váhu atd.

⁹ Znaky, jež nabývají hodnot pouze ano/ne.

Pearsonův koeficient korelace se vypočítá jako $P = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$

Spearmanův koeficient korelace

Intenzitu závislosti mezi dvěma proměnnými, kdy není známo, která proměnná je závislá, můžeme vypočítat i Spearmanovým koeficientem korelace. Tato metoda se zpravidla užívá u ordinálního¹⁰ typu dat nebo při možnosti výskytu odlehlých hodnot, které by mohly ovlivnit výsledné hodnoty. Patří do intervalu $\langle -1, 1 \rangle$ (Foret, 2012).

Vzorec pro výpočet je dán jako $R = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{n \cdot (n^2 - 1)}$

Koeficient asociace

Měří intenzitu asociační závislosti mezi dvěma dichotomickými znaky. Vybrané znaky se souhrnně zapisují do asociační tabulky. Koeficient asociace nabývá hodnot od -1 do 1, kdy hodnota 1 značí úplnou statistickou závislost (Minařík, 2013).

Výpočet vychází ze vzorce $V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}}$

¹⁰ Znaky, které jsou vyjádřeny jako pořadové (například škála spokojenosti).

5. APLIKAČNÍ ČÁST

Data pro aplikační část závěrečné práce vychází z výsledků dotazníkového šetření, které proběhlo na skupině vybraných zaměstnavatelů, jež jsou klienty dotační agentury James Grant s.r.o. Dále jsou použita data z interní databáze dotační agentury. Územně je datový soubor vztažen k Jihomoravskému kraji, respondenti mají sídlo své společnosti nebo místo výkonu v tomto regionu.

5.1 Popis výzkumného souboru

Kapitola představuje popis a interpretaci dat získaných prostřednictvím dotazníkového šetření (2017).

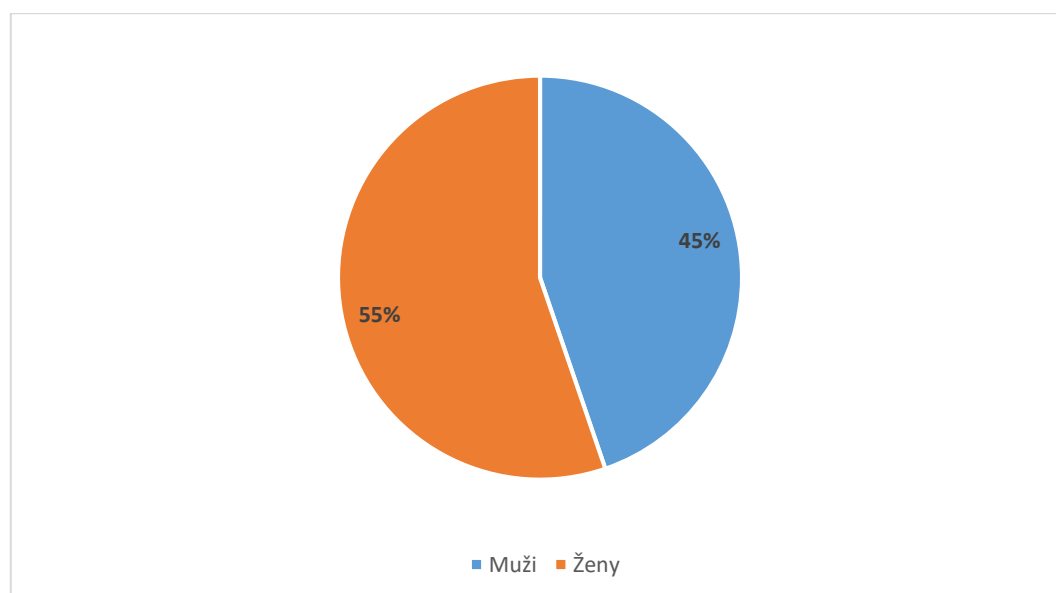
5.1.1 Demografická struktura uchazečů o zaměstnání

Podkapitola se zabývá vyhodnocením, která se vztahují k demografické struktuře uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP.

Demografická struktura podle pohlaví

Jednou ze základních charakteristik, jež se používá při vyhodnocování demografických výzkumů je pohlaví jedince.

Graf 1: Rozdělení uchazečů o zaměstnání dle pohlaví



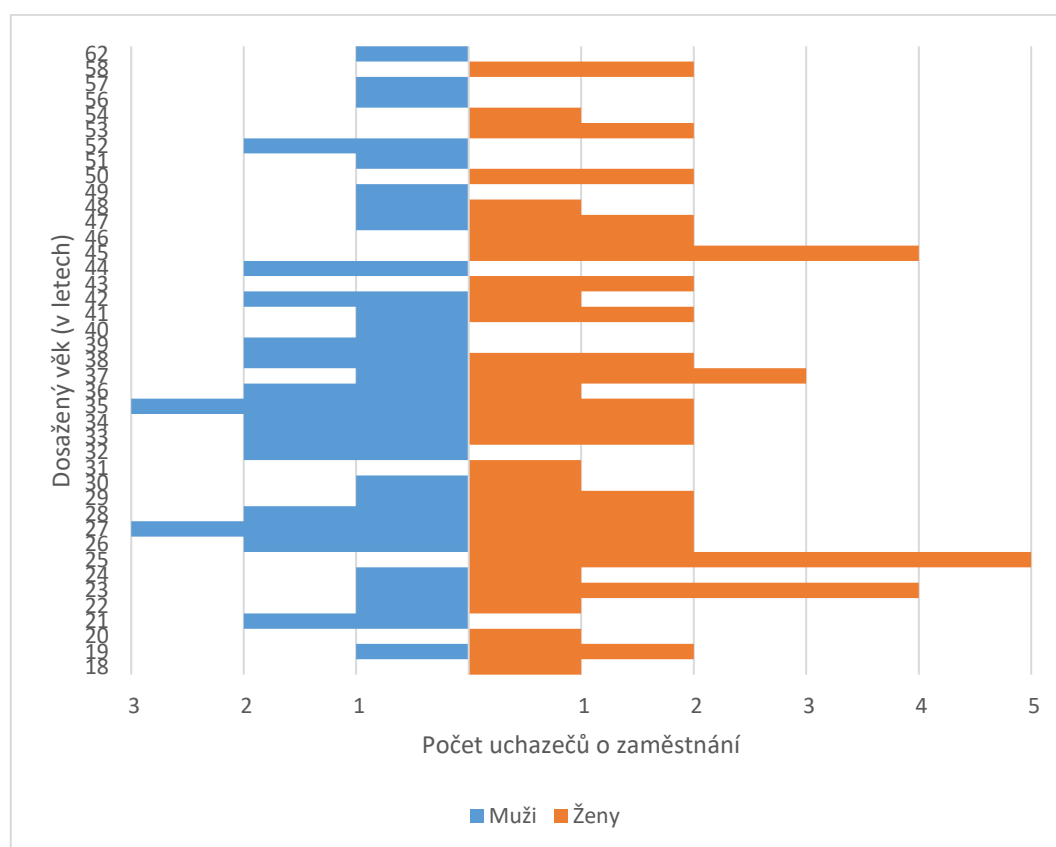
Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Indikátor pohlaví rozlišuje v souboru dvě skupiny – muže a ženy. V případě daného zkoumaného souboru se 105 jedinců dělí na 58 žen a 47 mužů (55 % žen a 45 % mužů; Graf 1).

Demografická struktura podle věku

Věk respondentů začíná věkem 18 let, který představuje věk plné právní odpovědnosti jedince a končí věkem 62 let, který reflektuje nejstaršího uchazeče o zaměstnání z výzkumného souboru. Věková struktura mužů a žen je velmi podobná (Graf 2).

Graf 2: Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle věku

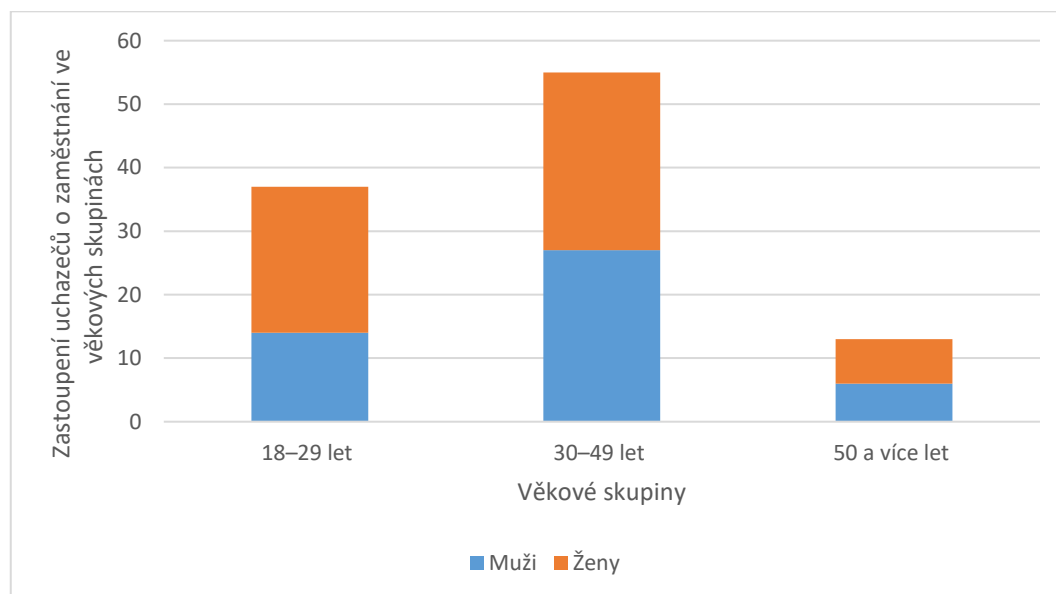


Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Z dotazníkového šetření vyplývá, že nejpočetnější skupinu tvoří osoby mezi 30–49 rokem věku, jež zaujímá 52 % jedinců souboru, následována skupinou do 29 let věku s 35% podílem. Nejmenší zastoupení, 13 %, je ve skupině nad 50 let věku.

Dle MPSV patří osoby nad 50 let věku do nejohroženější skupiny na trhu práce (MPSV, 2016). Zastoupení mužů a žen je v jednotlivých skupinách vyrovnané, pouze kategorie 18–29 let čítá více žen (62 % žen a 38 % mužů; Graf 3).

Graf 3: Rozdělení uchazečů o zaměstnání do věkových skupin



Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Demografická struktura podle vzdělání

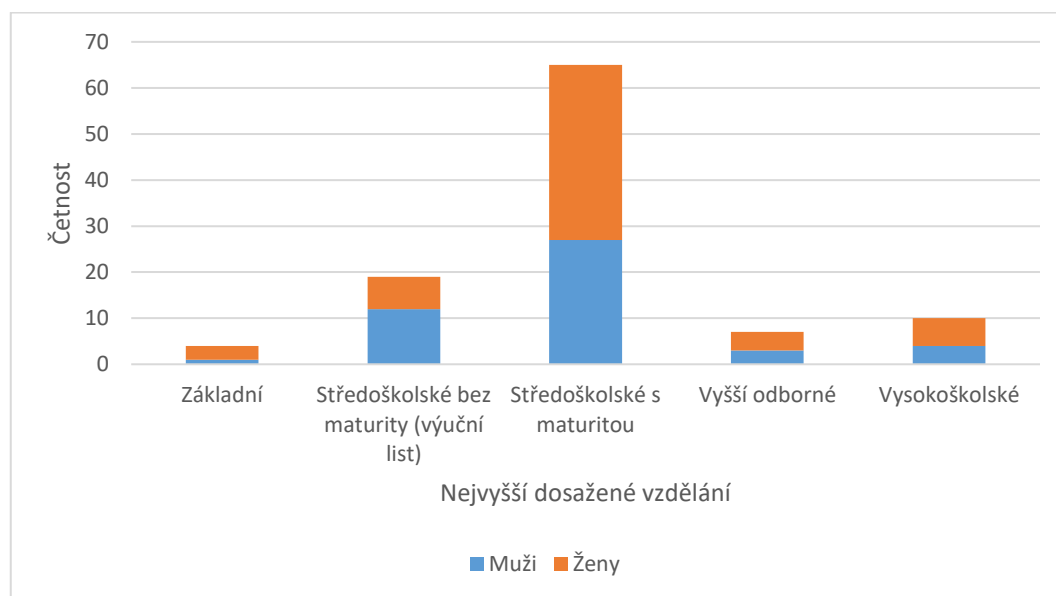
Vyhodnocení získaných dat dle nejvyššího dosaženého vzdělání je třídícím znakem spjatým s potenciálním zaměstnáním jedince.

Nejvyšší dosažené vzdělání odráží oborové znalosti předurčující k následnému výkonu specifické pracovní pozice. Některá povolání nelze vykonávat bez konkrétního vzdělání nebo absolvovaného kurzu, který je ukončen obdržáním určitého povolení či diplomu. Na provázanost vzdělání a pracovní pozice je úzce navázán také sociální status jedince ve společnosti. Ten odráží jeho postavení v sociální struktuře (Pavlík, 1993).

Nejčetněji je ve vzdělanostní struktuře zastoupena skupina středoškolského vzdělání s maturitou v 62 % (z toho 41 % mužů a 59 % žen). Druhou nejpočetnější kategorií jsou s 18 % jedinci se středoškolským vzděláním s výučním listem (z toho 63 % mužů a 37 % žen). Osoby s vyšším odborným vzděláním zaujímají 6 % souboru,

vysokoškolsky vzdělaní jedinci 9 % (Graf 4). Pracovní pozice nabízené zaměstnavateli, v rámci programu SÚPM, nepožadují vysokoškolské vzdělání u uchazečů o zaměstnání. Jedná se zejména o pozice jako dělník, pracovník rychlého občerstvení nebo asistent/ka v administrativě (Příloha 1).

Graf 4: Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

5.1.2 Aspekty pracovní udržitelnosti

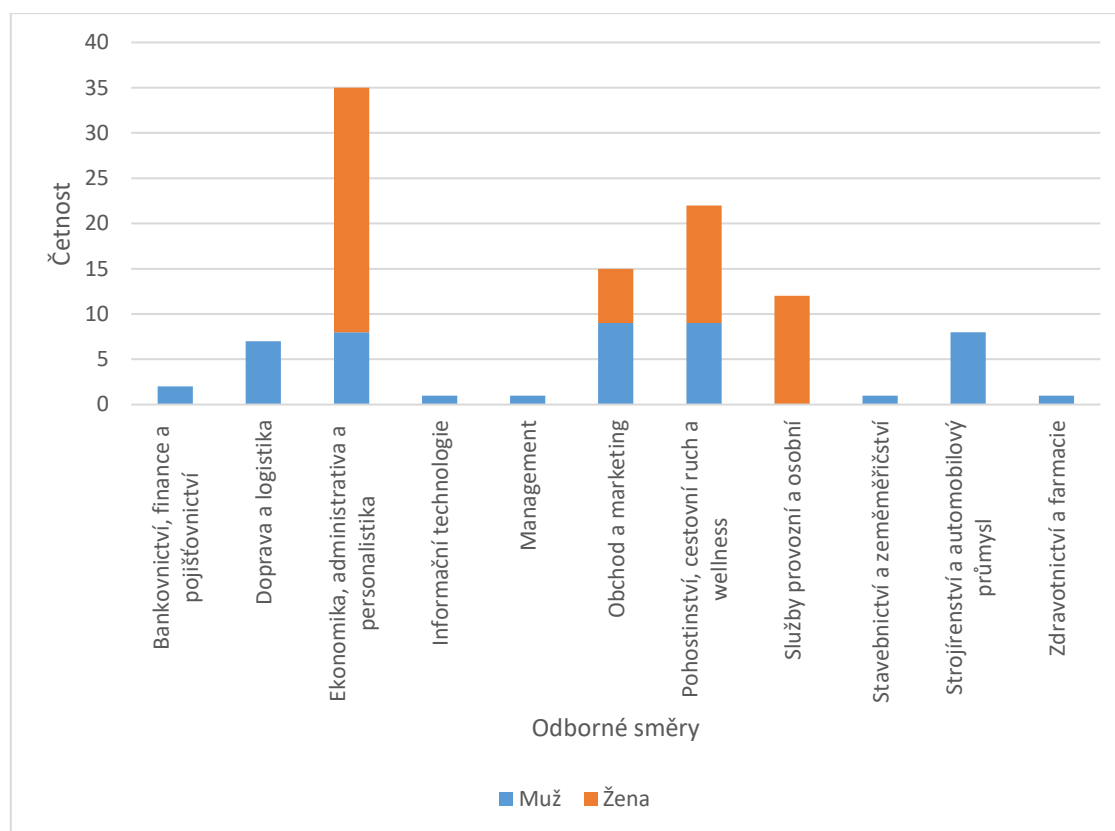
Důležitým indikátorem v pracovní udržitelnosti zaměstnance je oblast, ve které zaměstnavatel podniká a délka evidence uchazeče o zaměstnání na příslušném úřadu práce.

Pracovní zařazení

Indikátorem ovlivňujícím pracovní udržitelnost jedince je zařazení do pracovního oboru. Rozdělení jednotlivých povolání do odborných pracovních směrů vychází z metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí a jejich Národní soustavy povolání, jež byla aktualizována v roce 2014 (MPSV, 2014).

Nejvíce zastoupeným odborným směrem je Ekonomika, administrativa a personalistika. V tomto rozložení se odráží nabídka pracovních pozic zaměstnavatelů. Největší poptávka byla po administrativních pracovnících (pracovnicích) a po asistentkách (asistentech). Četně zastoupeným směrem je i Pohostinství, cestovní ruch a wellness. Sem řadíme zejména pozice typu obsluha rychlého občerstvení nebo servírka. V kategorii Obchod a marketing se setkáváme s pracovníky se zaměřením na prodej zboží nebo také s obchodními konzultanty (Graf 5).

Graf 5: Rozdělení respondentů do odborných směrů dle vykonávané podnikatelské činnosti



Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Početné zastoupení žen u skupiny provozních a osobních služby reflektuje zvýšenou poptávku po pomocnicích do domácnosti, hospodyních a chůvách. Slabě zastoupenou skupinou je Zdravotnictví a farmacie. Zde se objevuje pouze jeden zástupce, a to klinický psycholog (Příloha 3). V praxi se jedná o vysoce kvalifikované zaměstnání, proto není běžné, aby jej zaměstnavatel hledal prostřednictvím programu SÚPM. Celkem 7 z 11

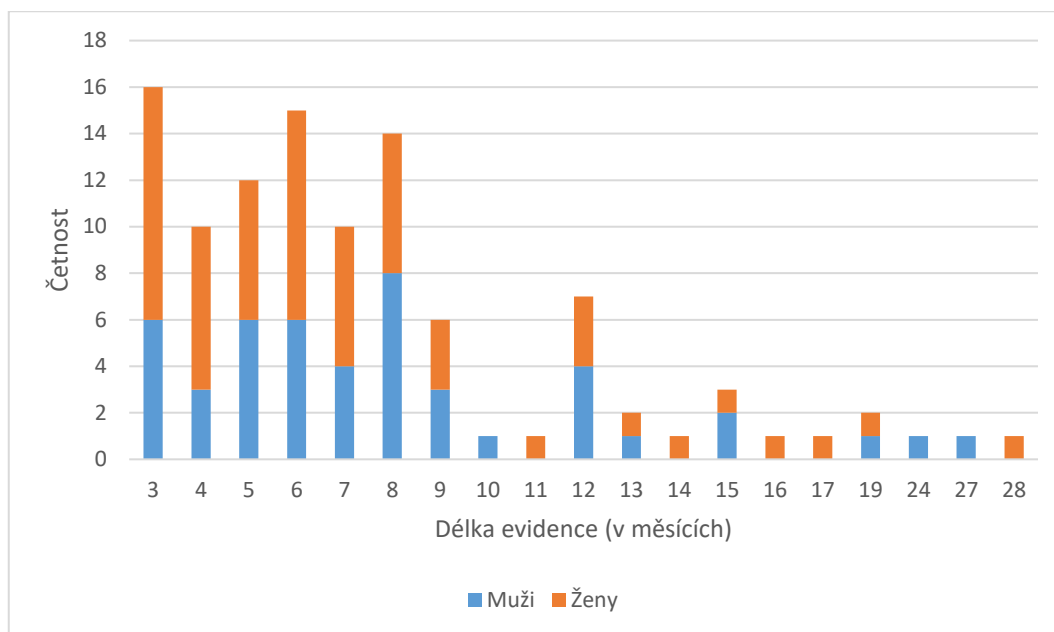
odborných směrů je výhradně v zastoupení mužského pohlaví, u zbylých čtyř směrů převažují ženy (Graf 5).

Délka evidence uchazeče na ÚP

Nejvíce zastoupenou skupinou podle délky evidence na ÚP je délka evidence 3 měsíce, tedy nejmenší možná doba registrace jedince, aby zaměstnavateli mohl být přiznán příspěvek na mzdu daného pracovníka. Z pravidel SÚPM vyplývá, že čím delší dobu je osoba vedena na ÚP jako hledající zaměstnání, tím větší pravděpodobnost je, že bude jejímu zaměstnavateli přiznána dotace. V tomto případě platí, že čím delší evidence, tím také dlouhodobější a vyšší příspěvek. Nejvíce osob je v registraci ÚP zhruba do jednoho roku. Delší doba evidence je již velmi slabě zastoupena (Graf 6). Ze statistik jednotlivých ÚP vyplývá, že osoby evidované déle než 6 měsíců jsou v tomto stavu zpravidla dobrovolně. Hlavními důvody jsou neochota pracovat a také nastavení státního sociálního systému, kdy se určitým skupinám osob více vyplatí pobírat různé podpory (např. v nezaměstnanosti) než pracovat (ÚP ČR, 2014; EK 2009). U skupin s evidencí na ÚP delší než 1 rok se většinou setkáváme s ženami v domácnosti, které jsou nuceny, vlivem nepříznivé situace (rozvod, finanční problémy partnera, aj.), hledat nové zaměstnání. Zpravidla poté vykonávají nejméně kvalifikované pracovní pozice jako pomocnice ve výrobě nebo uklízečka.

Zápis jedince do evidence úřadu práce je možný ze dvou důvodů, nebereme-li v potaz evidenci osob, které nemají v úmyslu hledat zaměstnání. Prvním z nich je ztráta předchozího zaměstnání a motivace hledat nové. Druhým důvodem může být pokyn budoucího zaměstnavatele, který chce získat příspěvek na pracovníkovu mzdu, aby ušetřil na nákladech na mzdy zaměstnanců. V praxi se proto můžeme setkat s případem, kdy zaměstnavatel pobídne svého vybraného uchazeče o zaměstnání, aby se zapsal do evidence ÚP. První tři měsíce jej zaměstnává pouze na dohodu o pracovní činnosti nebo nelegálně bez smlouvy a po uplynutí této minimální doby evidence žádá o příspěvek na jeho mzdu. Pokud je příspěvek přiznán, tak uchazeče zaměstná na hlavní pracovní poměr a začne čerpat dotaci. Když je žádost o příspěvek zamítnuta, dojde buď k rozvázání dosavadního pracovního poměru nebo, v malém množství případů, zaměstnavatel nabídne hlavní pracovní poměr i bez příspěvku.

Graf 6: Délka evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP

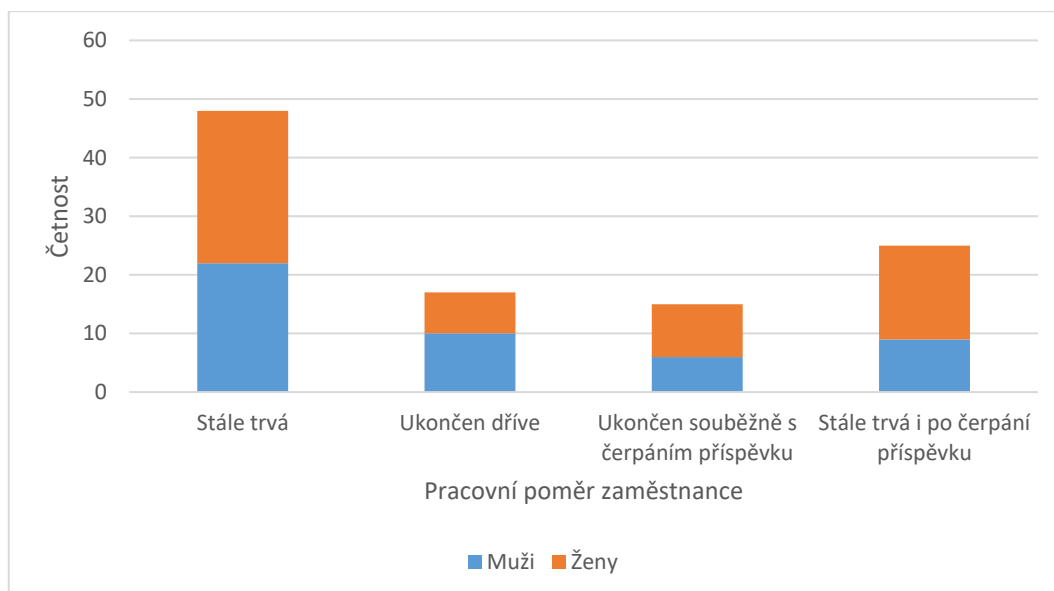


Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Délka pracovního poměru

Respondenti podávali informace o délce pracovního poměru, který probíhá či probíhal zaměstnancem podpořeným nástrojem SÚPM.

Graf 7: Délka pracovního poměru zaměstnance



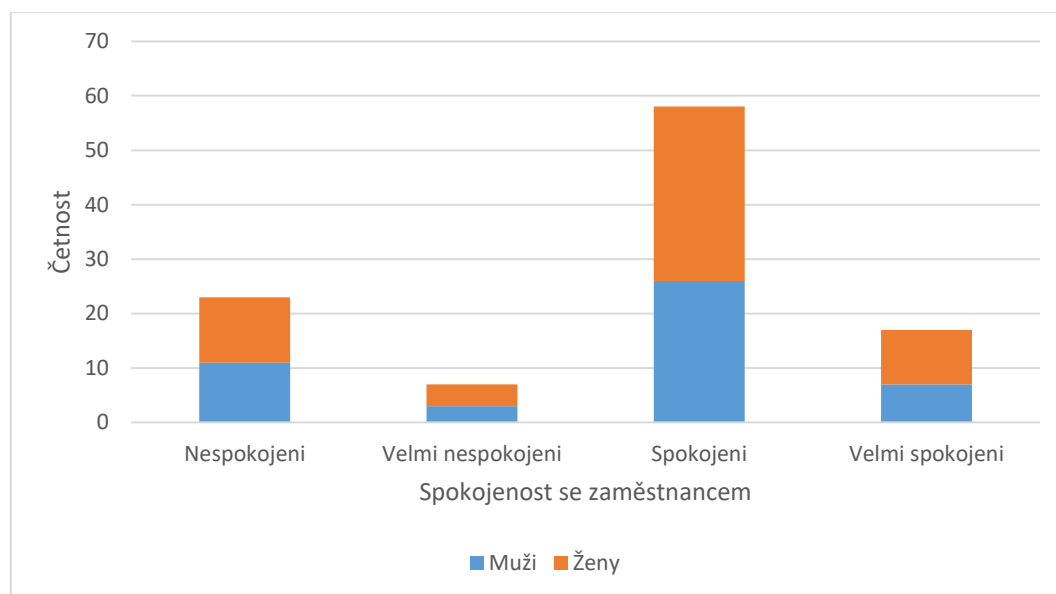
Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Z výsledků vyplývá, že v nejvíce případech pracovní poměr stále trvá (45 % osob z toho 56 % žen, 44 % mužů) nebo pracovní poměr pokračuje (24 % z toho 64 % žen a 34 % mužů) i nadále po skončení čerpání příspěvku na pracovníkovu mzdu. V 16 % případů byla pracovní smlouva ukončena dříve, ve 14 % byl pracovní poměr ukončen souběžně s koncem čerpání dotace (Graf 7).

Spokojenost se zaměstnancem

Respondenti byli prostřednictvím strukturovaného dotazníku tázáni na otázku ohledně spokojenosti s pracovními výkony zaměstnance, u kterého obdrželi příspěvek na jeho mzdu. Výsledné odpovědi jsou brány souhrnně za všechny dotované zaměstnance, bez ohledu na délku poskytovaného příspěvku, délku pracovního poměru, vzdělání nebo pohlaví. Nejvyšší četnost vykazuje sloupec „Spokojeni.“ Z výsledků tedy vyplývá, že více než nadpoloviční většina respondentů byla se zaměstnanci, jež byli minimálně 3 měsíce evidováni na ÚP spokojena (součet hodnot ve sloupcích „Spokojeni“ a „Velmi spokojeni“). Ostatních 32 % uvedlo, že se zaměstnanci byli nespokojeni až velmi nespokojeni (Graf 8).

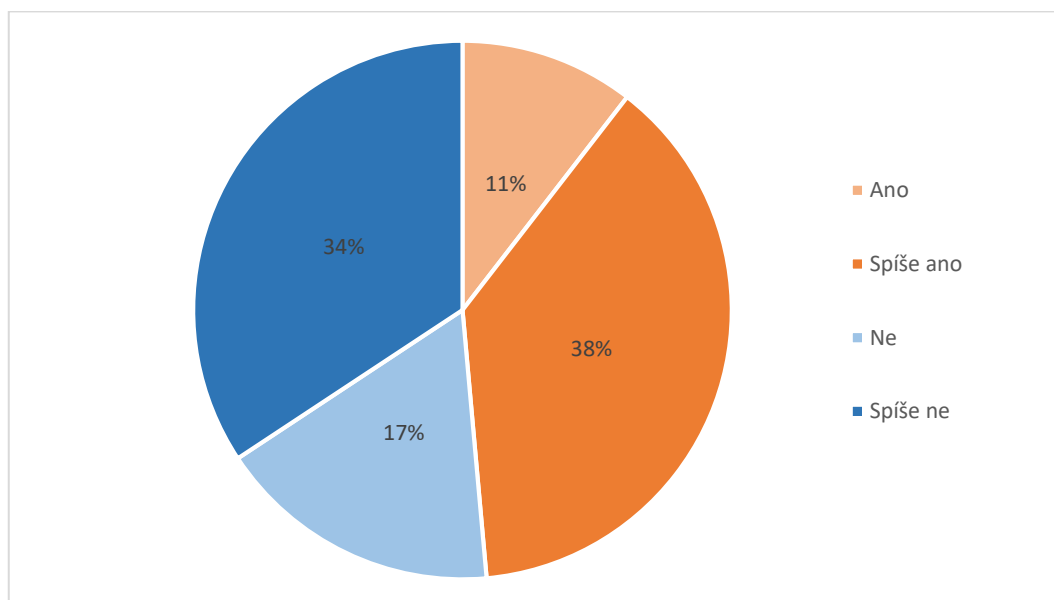
Graf 8: Spokojenost respondentů s dotovaným zaměstnancem



Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Na otázku, zda by zaměstnavatelé znovu zaměstnali uchazeče z evidence na ÚP prostřednictvím programu spadajícího pod Aktivní politiku zaměstnanosti, 36 respondentů odpovědělo „Spíše ne“ a 18 „Ne“. Nadpoloviční většina respondentů (54) by znovu takovým osobám pracovní poměr nenabídlo. Pouze 11 zaměstnavatelů zaznačilo odpověď „Ano“, v 40 případech byla volena možnost „Spíše ano“ (Graf 9). Převaha negativního výsledku může být zapříčiněna náročnou administrativou spojenou s tímto procesem a také neustálá změna podmínek ze strany ministerstva. Zaměstnavatel do poslední chvíle netuší, v jaké výši a v jakém časovém horizontu bude příspěvek pobírat. Poskytované příspěvky nejsou v současné době pro zaměstnavatele tak výhodné, jak tomu bylo při zavádění nástroje SÚPM.

Graf 9: Rozhodnutí respondentů, zda by opětovně zaměstnali uchazeče z ÚP



Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

5.2 Měření souvislostí mezi vybranými znaky

Kapitola se zabývá konkrétními výpočty souvislostí mezi vybranými znaky, jejichž hodnoty vyplývají z dotazníkového šetření (2017).

5.2.1 Demografické indikátory a aspekty pracovní udržitelnosti zaměstnance

Navazující podkapitola řeší vztahy mezi vybranými demografickými indikátory a zvolenými aspekty pracovní udržitelnosti.

Pohlaví a délka pracovního poměru

Vztah mezi pohlavím uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP déle než 3 měsíce a délkou pracovního poměru je souhrnně zapsán v kontingenční tabulce absolutních četností (Tab. 1).

Tabulka 1: Absolutních četností pro pohlaví a délku pracovního poměru

Pohlaví uchazečů o zaměstnání	Délka pracovního poměru				Součet
	Stále trvá	Ukončen souběžně s čerpáním příspěvku	Skončil dříve než čerpání příspěvku	Stále trvá i po skončení čerpání příspěvku	
Žena	26	9	7	16	58
Muž	22	6	10	9	47
Součet	48	15	17	25	105

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

V 46 % (z toho 44 % žen a 47 % mužů) případů pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a dotovaným pracovníkem stále trvá. Důvodem může být, kromě spokojenosti s pracovním výkonem zaměstnance, i dosavadní krátká délka pracovního poměru. V případě žen 28 % stále pokračuje v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu, muži pokračují v zaměstnání pouze v 19 %. Nejméně zastoupenou skupinou je situace, kdy byl pracovní poměr ukončen souběžně s čerpáním příspěvku (14 % celkem, z toho 16 % žen a 13 % mužů). Takovéto ukončení pracovního poměru není v praxi příliš běžné. Nese s sebou riziko kontroly ze strany řídicího orgánu (ÚP), že příspěvek byl žádán účelně, tedy pouze pro snížení nákladů zaměstnavatele.

Pokud by se podezření ukázalo jako pravdivé, zaměstnavateli by byla odebrána možnost žádat o příspěvky na mzdu i pro jiné pracovníky. Vysoké hodnoty se objevují u předčasného ukončení pracovního poměru u mužů. Celých 21 % jich ukončilo pracovní poměr dříve, než bylo ukončeno čerpání přiznané dotace. V této souvislosti je nutné poznamenat, že ukončení pracovního poměru může být jak ze strany zaměstnavatele (nejčastěji z důvodu nespokojenosti s pracovním výkonem zaměstnance), tak z iniciativy samotného pracovníka. Pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou a pracovní poměr skončí podáním výpovědi, je zaměstnavatel povinen obdržené příspěvky vrátit zpět řídicímu orgánu.

K výpočtu vzájemných souvislostí mezi délkou pracovního poměru jedince, na jehož mzdu čerpá zaměstnavatel příspěvek, a pohlavím je užit Pearsonův koeficient korelace.

$$P = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = 0,15$$

- Závislost mezi pohlavím a délkou dosavadního pracovního poměru je zanedbatelná. Pohlaví jedince nemá vliv na délku pracovního poměru.

Pohlaví a spokojenost se zaměstnancem

Ve všech odpovědích, v rámci dotazování ohledně spokojenosti zaměstnavatelů s pracovním výkonem zaměstnance z evidence ÚP, dosahují obě pohlaví velmi podobných až shodných výsledků.

Tabulka 2: Absolutní četnosti pro pohlaví a spokojenost zaměstnavatele s pracovníkem

Pohlaví uchazečů o zaměstnání	Spokojenost se zaměstnancem				Součet
	Spokojeni	Velmi spokojeni	Nespokojeni	Velmi nespokojeni	
Žena	32	10	12	4	58
Muž	26	7	11	3	47
Součet	58	17	23	7	105

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

V kategorii „Spokojeni“ mají obě pohlaví 55% zastoupení. Se ženami byli zaměstnavatelé spokojeni v 17 % případů, u mužů tomu bylo o 2 p. b. méně. Naopak v kategorii „Nespokojeni“ převažují o 2 p. b. muži a to s 23 %. Velmi nespokojeni byli respondenti v 7 % pracovních poměrů se ženami a v 6 % s muži (Tab. 2).

Zjištění vztahu mezi pohlavím a spokojeností zaměstnavatele s pracovníkem z evidence ÚP je dosaženo prostřednictvím Pearsonova korelačního koeficientu.

$$P = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = 0,05$$

- Pohlaví pracovníka z evidence ÚP nemá vliv na následnou spokojenost zaměstnavatele s jeho pracovním výkonem.

Věková struktura a délka pracovního poměru

Pouze 22 % pracovních poměrů bylo ukončeno (z toho 11 % bylo ukončeno dříve než čerpání příspěvku na mzdu a 11 % skončilo souběžně s čerpáním) ve věkové skupině do 29 let a 30 % jich trvá i po skončení čerpání příspěvku na mzdu.

Tabulka 3: Absolutní četnosti pro věkové skupiny

Věková skupina	Délka pracovního poměru				Součet
	Stále trvá	Ukončen souběžně s čerpáním příspěvku	Skončil dříve než čerpání příspěvku	Stále trvá i po skončení čerpání příspěvku	
18–29 let	18	4	4	11	37
30–49 let	25	9	11	10	55
50 a více let	5	2	2	4	13
Součet	48	15	17	25	105

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Věková kategorie do 49 let již čítá 36 % ukončených pracovních poměrů, u skupiny nad 50 let je to pak 30 %. V porovnání s ostatními věkovými kategoriemi, vykazují jedinci od 30 do 49 let nejnižší procentuální úspěšnost v pracovních poměrech, které pokračují i po skončení dotace (Tab. 3).

Vztah mezi pohlavím a délkou pracovního poměru v konkrétní věkové skupině

1) Pohlaví jedince a délka pracovního poměru ve věkové skupině 18–29 let

Pomocí asociační tabulky je zobrazen vztah mezi pohlavím a délkou pracovního poměru pro věkovou skupinu od 18 do 29 let věku (Tab. 4).

Tabulka 4: Asociační tabulka pro věkovou skupinu 18–29 let

Pohlaví	Pracovní poměr		Součet
	Stále trvá	Ukončen	
Muž	$n_{11} = 10$	$n_{10} = 4$	$n_{1*} = 14$
Žena	$n_{01} = 19$	$n_{00} = 4$	$n_{0*} = 23$
Součet	$n_{*1} = 29$	$n_{*0} = 8$	$n = 37$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Síla závislosti mezi dvěma vybranými znaky je vypočítána pomocí koeficientu asociace. Výsledná hodnota značí slabou negativní závislost. Pohlaví jedince ve věkové skupině 18–29 let neovlivňuje délku jeho pracovního poměru.

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = -0,13$$

2) Pohlaví a délka pracovního poměru ve věkové skupině 30–49 let

Dle zjištěných dat (Tab. 5) není mezi pohlavím a délkou pracovního poměru v dané věkové kategorii zjištěn žádný vztah. Koeficient asociace dosahuje hodnoty 0,05.

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = 0,05$$

Vypočtená hodnota se nachází v těsné blízkosti hodnoty 0 a značí, že mezi pohlavím a délkou pracovního poměru ve věkové skupině 30–49 let není prokazatelně žádný vztah.

Tabulka 5: Asociační tabulka pro věkovou skupinu 30–49 let

Pohlaví	Pracovní poměr		Součet
	Stále trvá	Ukončen	
Muž	$n_{11} = 18$	$n_{10} = 9$	$n_{1*} = 27$
Žena	$n_{01} = 17$	$n_{00} = 11$	$n_{0*} = 28$
Součet	$n_{*1} = 35$	$n_{*0} = 20$	$n = 55$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

3) Pohlaví a délka pracovního poměru ve věkové skupině 50 a více let

Koeficient asociace pro danou věkovou skupinu dle dat dotazníkového šetření (Tab. 6) nabývá záporné hodnoty -0,39.

Tabulka 6: Asociační tabulka pro věkovou skupinu 50 a více let

Pohlaví	Pracovní poměr		Součet
	Stále trvá	Ukončen	
Muž	$n_{11} = 3$	$n_{10} = 3$	$n_{1*} = 6$
Žena	$n_{01} = 6$	$n_{00} = 1$	$n_{0*} = 7$
Součet	$n_{*1} = 9$	$n_{*0} = 4$	$n = 13$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = -0,39$$

Ve věkové skupině 50 a více let se mezi pohlavím jedinců a délkou jejich pracovního poměru vyskytuje středně silná negativní závislost.

- Vztah mezi pohlavím a délkou pracovního poměru v dané věkové skupině se statisticky prokazatelně projevuje pouze u kategorie 50 a více let věku (negativní, středně silná závislost). U ostatních věkových skupin je míra závislosti zanedbatelná.

Věková struktura a spokojenost se zaměstnancem

Nejvíce jsou zaměstnavatelé spokojeni s pracovníky ze skupiny 18–29 let konkrétně v 62 % případů (velmi spokojeni v 16 %). Nejvyšší procentuální zastoupení v odpovědích hodnocených jako „Nespokojeni“ (25 %) a „Velmi nespokojeni“ (7 %) dosahuje věková kategorie od 30 do 49 let. Vyrovnané hodnoty v posledních zmíněných odpovědích vykazuje poslední věková kategorie s osobami staršími 50 let (po 15 %). S nejstarší věkovou skupinou je velmi spokojeno 23 % zaměstnavatelů, což je nejvíce z ostatních věkových zastoupení (Tab. 7).

Tabulka 7: Absolutní četnosti mezi věkovou strukturou uchazečů a spokojeností zaměstnanců

Věková skupina	Spokojenost se zaměstnancem				Součet
	Spokojeni	Velmi spokojeni	Nespokojeni	Velmi nespokojeni	
18–29 let	23	6	7	1	37
30–49 let	29	8	14	4	55
50 a více let	6	3	2	2	13
Součet	58	17	23	7	105

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Vztah mezi pohlavím a spokojeností se zaměstnancem v konkrétní věkové skupině

1) Pohlaví a spokojenost se zaměstnancem ve věkové skupině 18–29 let

Síla závislosti mezi vybranými znaky je dána výpočtem koeficientu asociace.

Tabulka 8: Asociační tabulka pro pohlaví a spokojenost se zaměstnancem ve věkové skupině 18–29 let

Pohlaví	Spokojenost se zaměstnancem		Součet
	Spokojeni až velmi spokojeni	Nespokojeni až velmi nespokojeni	
Muž	$n_{11} = 11$	$n_{10} = 3$	$n_{1*} = 14$
Žena	$n_{01} = 18$	$n_{00} = 5$	$n_{0*} = 23$
Součet	$n_{*1} = 29$	$n_{*0} = 8$	$n = 37$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Výsledná hodnota koeficientu (pro přesnější interpretaci zaokrouhlena na tři desetinná místa) se nachází v těsné blízkosti hodnoty 0.

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = 0,003$$

Mezi pohlavím a spokojeností s pracovníkem z evidence ÚP spadající do věkové skupiny od 18 do 29 let neexistuje žádný vztah (závislost).

2) Pohlaví a spokojenost se zaměstnancem ve věkové skupině 30–49 let

Pohlaví v závislosti na spokojenosti se zaměstnancem ve věkové skupině od 30 do 49 let věku je zobrazeno v asociační tabulce (Tab. 9).

Tabulka 9: Asociační tabulka pro pohlaví a spokojenost se zaměstnancem ve věkové skupině 30–49 let

Pohlaví	Spokojenost se zaměstnancem		Součet
	Spokojeni až velmi spokojeni	Nespokojeni až velmi nespokojeni	
Muž	$n_{11} = 19$	$n_{10} = 8$	$n_{1*} = 27$
Žena	$n_{01} = 18$	$n_{00} = 10$	$n_{0*} = 28$
Součet	$n_{*1} = 37$	$n_{*0} = 18$	$n = 55$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Zkoumaný demografický aspekt v kontextu pracovní udržitelnosti se nachází v těsné blízkosti hodnoty 0.

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = 0,06$$

Dle definice koeficientu asociace značí výsledná hodnota 0,06 statisticky neexistující závislost.

3) Pohlaví a spokojenost se zaměstnancem ve věkové skupině 50 a více let

Pomocí koeficientu asociace je zkoumán vztah mezi spokojeností zaměstnavatele s pracovníkem starším 50 let.

Tabulka 10: Asociační tabulka pro pohlaví a spokojenost se zaměstnancem pro věkovou skupinu 50 a více let

Pohlaví	Spokojenost se zaměstnancem		Součet
	Spokojeni až velmi spokojeni	Nespokojeni až velmi nespokojeni	
Muž	$n_{11} = 3$	$n_{10} = 3$	$n_{1*} = 6$
Žena	$n_{01} = 6$	$n_{00} = 1$	$n_{0*} = 7$
Součet	$n_{*1} = 9$	$n_{*0} = 4$	$n = 13$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Výsledná hodnota koeficientu asociace nabývá středně silné závislost. Záporné znaménko značí, že vztah mezi pohlavím jedinců a spokojeností zaměstnavatele s jejich prací je nelineární.

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = -0,38$$

Zjišťovaný vztah mezi pohlavím a spokojeností zaměstnavatele s pracovním výkonem zaměstnance z evidence ÚP je středně silný negativní.

- Statisticky prokazatelný vztah mezi pohlavím a spokojeností zaměstnavatele s pracovním výkonem zaměstnance je pouze u věkové kategorie 50 a více let (středně silný, nelineární vztah). U ostatních věkových skupin vzájemný vztah není identifikován.

Vzdělání a délka pracovního poměru

Nejvíce zaměstnanců se řadí do kategorie se středoškolským vzděláním ukončeným maturitní zkouškou. Pracovníci v 70 % případů stále pokračují v pracovním poměru u daného zaměstnavatele. U 30 % zaměstnanců byl pracovní poměr ukončen (18 % ukončeno souběžně s čerpáním příspěvku a 12 % skončilo dříve). Druhou nejpočetnější skupinou, i když s velkým odstupem, jsou jedinci se se středoškolským vzděláním ukončeným výučním listem. V 53 % případů jejich pracovní poměr stále trvá,

z toho 37 % stále trvá a 16 % pracovních poměrů pokračuje i po ukončení čerpání dotace na mzdu. Vysoké hodnoty vykazuje tato skupina u ukončených pracovních poměrů.

V 32 % případů byl pracovní poměr ukončen dříve než čerpání příspěvku a v 16 % byl ukončen souběžně s čerpáním (celkem 47 % ukončených pracovních poměrů). Jako nejméně zastoupené můžeme jmenovat skupiny se základním a vyšším odborným vzděláním. Vysokoškolsky vzdělaní jedinci vykazují nejvyšší hodnoty u stále pokračujících pracovních poměrech po ukončení dotace (Tab. 11).

Tabulka 11: Absolutní četnosti pro vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Délka pracovního poměru				Součet
	Stále trvá	Ukončen souběžně s čerpáním příspěvku	Skončil dříve než čerpání příspěvku	Stále trvá i po skončení čerpání příspěvku	
Základní vzdělání	3	0	1	0	4
Středoškolské vzdělání bez maturity	7	3	6	3	19
Středoškolské vzdělání s maturitou	30	12	8	15	65
Vyšší odborné vzdělání	4	0	1	2	7
Vysokoškolské vzdělání	4	0	1	5	10
Součet	48	15	17	25	105

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Pro výpočet vzájemného vztahu mezi nejvyšším dosaženým vzděláním jedince a jeho pracovní udržitelností je použit Spearmanův korelační koeficient, který je vhodný pro operace s ordinálními typy dat.

$$R = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{n \cdot (n^2 - 1)} = 0,70$$

- Dle výsledné hodnoty korelačního koeficientu je možné tvrdit, že vzdělání koreluje s délkou pracovního poměru, a proto jej také prokazatelně ovlivňuje. Platí tedy, že čím

vyšší má uchazeč o zaměstnání vzdělání, tím je pravděpodobnější delší pracovní poměr.

5.2.2 Demografické indikátory a pracovní udržitelnost po skončení čerpání dotace na mzdu pracovníka

Vztah mezi vybranými demografickými indikátory a pracovní udržitelností zaměstnance po ukončení čerpání příspěvku na jeho mzdu je zjišťován pomocí koeficientu asociace. Tento typ koeficientu je vybrán z důvodu dichotomického typu vstupních dat.

Pohlaví a pracovní udržitelnost po skončení čerpání dotace na mzdu

Hodnoty potřebné pro určení síly vztahu mezi pohlavím zaměstnaných uchazečů a jejich pracovní udržitelností v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu jsou zobrazeny v Tabulce 12.

Tabulka 12: Pohlaví a pracovní udržitelnost po ukončení čerpání dotace na mzdu

Pohlaví	Pokračuje v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu		Součet
	Ano	Ne	
Muž	$n_{11} = 9$	$n_{10} = 38$	$n_{1*} = 47$
Žena	$n_{01} = 16$	$n_{00} = 42$	$n_{0*} = 58$
Součet	$n_{*1} = 25$	$n_{*0} = 80$	$n = 105$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = -0,09$$

- Z výpočtu koeficientu asociace vyplývá, že neexistuje statistický vztah mezi pohlavím a pokračujícím pracovním poměrem jedince i po skončení čerpání dotace na jeho mzdu.

Věková struktura a pracovní udržitelnost po skončení čerpání dotace na mzdu

Dle typu vstupních dat je zvolena pro výpočet síly závislosti mezi věkem zaměstnaného uchazeče a jeho pracovní udržitelností i po skončení čerpání dotace na mzdu asociační tabulka (Tab. 13, Tab. 14, Tab. 15).

1) Věková skupina 18–29 let

Pro účastníky, jež spadají do věkové skupiny od 18 do 29 let věku, nabývá koeficient asociace hodnoty 0,1.

Tabulka 13: Věková skupina 18–29 let a pracovní udržitelnost po ukončení čerpání dotace na mzdu

Věková skupina 18–29 let	Pokračuje v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu		Součet
	Ano	Ne	
Ano	$n_{11} = 11$	$n_{10} = 26$	$n_{1*} = 37$
Ne	$n_{01} = 14$	$n_{00} = 54$	$n_{0*} = 68$
Součet	$n_{*1} = 25$	$n_{*0} = 80$	$n = 105$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = 0,1$$

Vztah mezi věkovou kategorií od 18 do 29 let věku a pracovní udržitelností zaměstnance po skončení čerpání příspěvku na jeho mzdu je velmi slabý až neexistující.

2) Věková skupina 30–49 let

Koeficient asociace pro věkovou skupinu od 30 do 49 let věku nabývá záporné a zanedbatelné hodnoty.

Tabulka 14: Věková skupina 30–49 let a pracovní udržitelnost po ukončení čerpání dotace na mzdu

Věková skupina 30–49 let	Pokračuje v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu		Součet
	Ano	Ne	
Ano	$n_{11} = 10$	$n_{10} = 45$	$n_{1*} = 55$
Ne	$n_{01} = 15$	$n_{00} = 35$	$n_{0*} = 50$
Součet	$n_{*1} = 25$	$n_{*0} = 80$	$n = 105$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = -0,13$$

Vztah mezi danou věkovou skupinou a pracovním poměrem i po skončení čerpání dotace na pracovníkovou mzdu je velmi slabý (až zanedbatelný) a negativní.

3) Věková skupina 50 a více let

Asociační koeficient pro jedince spadající do skupiny 50 a více let dosahuje kladné a velmi nízké hodnoty.

Tabulka 15: Věková skupina 50 a více let a pracovní udržitelnost po ukončení čerpání dotace na mzdu

Věková skupina 50 a více	Pokračuje v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu		Součet
	Ano	Ne	
Ano	$n_{11} = 4$	$n_{10} = 9$	$n_{1*} = 13$
Ne	$n_{01} = 21$	$n_{00} = 71$	$n_{0*} = 92$
Součet	$n_{*1} = 25$	$n_{*0} = 80$	$n = 105$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = 0,06$$

Statistický lineární vztah mezi účastníky věkové skupiny 50 a více let a jejich pracovní udržitelností i po skončení čerpání dotace na mzdu statisticky neexistuje.

- Mezi věkovou strukturou jedince a jeho pokračujícím pracovním poměrem u stávajícího zaměstnavatele i po skončení čerpání dotace na mzdu není prokazatelný žádný statistický vztah.

Vzdělání a pracovní udržitelnost po skončení čerpání dotace na mzdu

Sílu závislosti mezi nejvyšším dosaženým vzděláním jedince a pracovní udržitelností i po skončení čerpání dotace na mzdu statisticky interpretují hodnoty asociačního koeficientu (dle Tab. 16, Tab. 17, Tab. 18, Tab. 19, Tab. 20).

1) Základní vzdělání

Koeficient asociace pro základní vzdělanostní skupinu dosahuje záporných a slabých hodnot. Základní vzdělání uchazeče ovlivňuje velmi slabě a negativně jeho další pracovní udržitelnost.

Tabulka 16: Základní vzdělání a pracovní udržitelnost i po skončení čerpání dotace

Základní vzdělání	Pokračuje v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu		Součet
	Ano	Ne	
Ano	$n_{11} = 0$	$n_{10} = 4$	$n_{1*} = 4$
Ne	$n_{01} = 25$	$n_{00} = 76$	$n_{0*} = 101$
Součet	$n_{*1} = 25$	$n_{*0} = 80$	$n = 105$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = -0,11$$

Vzhledem k hodnotě v blízkosti nuly je závislost považována za zanedbatelnou.

2) Středoškolské vzdělání bez maturity

Koeficient asociace pro danou vzdělanostní skupinu vychází v záporných a zanedbatelných hodnotách.

Tabulka 17: Středoškolské vzdělání bez maturity a pracovní udržitelnost i po skončení čerpání dotace

Středoškolské vzdělání bez maturity	Pokračuje v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu		Součet
	Ano	Ne	
Ano	$n_{11} = 3$	$n_{10} = 16$	$n_{1*} = 19$
Ne	$n_{01} = 22$	$n_{00} = 64$	$n_{0*} = 86$
Součet	$n_{*1} = 25$	$n_{*0} = 80$	$n = 105$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = -0,08$$

Další setrvání v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu není ovlivněno středoškolským vzděláním zaměstnance.

3) Středoškolské vzdělání s maturitou

Síla vztahu mezi vybranými znaky (Tab. 18) je dle nízké hodnoty (-0,02) zanedbatelná.

Tabulka 18: Středoškolské vzdělání s maturitou a pracovní udržitelnost i po skončení čerpání dotace

Středoškolské vzdělání s maturitou	Pokračuje v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu		Součet
	Ano	Ne	
Ano	$n_{11} = 15$	$n_{10} = 50$	$n_{1*} = 65$
Ne	$n_{01} = 10$	$n_{00} = 30$	$n_{0*} = 40$
Součet	$n_{*1} = 25$	$n_{*0} = 80$	$n = 105$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = -0,02$$

Síla závislosti je z důvodu záporného znaménka negativní, avšak hodnota koeficientu spadá do intervalu v těsné blízkosti nuly, proto lze vztah mezi středoškolským vzděláním s maturitou s pokračujícím pracovním poměrem označit jako statisticky neexistující.

4) Vyšší odborné vzdělání

Dle výsledné hodnoty asociačního koeficientu nebyl prokázán vztah mezi vybranými znaky.

Tabulka 19: Vyšší odborné vzdělání a pracovní udržitelnost i po skončení čerpání dotace

Vyšší odborné vzdělání	Pokračuje v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu		Součet
	Ano	Ne	
Ano	$n_{11} = 2$	$n_{10} = 5$	$n_{1*} = 7$
Ne	$n_{01} = 23$	$n_{00} = 75$	$n_{0*} = 98$
Součet	$n_{*1} = 25$	$n_{*0} = 80$	$n = 105$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = 0,02$$

Mezi jedinci s vyšším odborným vzděláním a pracovním poměrem trvajícím i po skončení čerpání dotace na jejich mzdu neexistuje statisticky prokazatelný vztah. Oba znaky se tedy neovlivňují.

5) Vysokoškolské vzdělání

Závislost mezi jedinci z dané vzdělanostní skupiny a pokračujícím pracovním poměrem je dle výsledné hodnoty koeficientu asociace velmi slabá.

Tabulka 20: Vysokoškolské vzdělání a pracovní udržitelnost i po skončení čerpání dotace

Vysokoškolské vzdělání	Pokračuje v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na mzdu		Součet
	Ano	Ne	
Ano	$n_{11} = 5$	$n_{10} = 5$	$n_{1*} = 10$
Ne	$n_{01} = 20$	$n_{00} = 75$	$n_{0*} = 95$
Součet	$n_{*1} = 25$	$n_{*0} = 80$	$n = 105$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Síla závislosti dosahuje nízkých a kladných hodnot.

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = 0,19$$

Lze tedy říci, že vysokoškolské vzdělání jedince velice slabě ovlivňuje jeho následné setrvání v pracovním poměru i po skončení čerpání dotace na jeho mzdu.

- Vzdělání jedince neovlivňuje jeho další pracovní udržitelnost v pracovním poměru u stávajícího zaměstnavatele. Pouze u kategorie vysokoškolsky vzdělaných lze zaznamenat statisticky zjistitelný vztah, avšak jeho hodnota je velice nízká až zanedbatelná.

5.2.3 Vybrané indikátory pracovní udržitelnosti zaměstnance

Pro výpočet síly vzájemného vztahu mezi dvěma proměnnými je užit korelační koeficient, který odpovídá danému typu dat.

Odborné směry a délka pracovního poměru

V odborných publikacích je doporučováno, pro přehlednější zpracování výsledků, sloučit málo početné skupiny do jedné (Foret, 2012). Avšak pro účely této práce byl tento postup shledán jako nevhodný, z důvodu rozdílnosti v pracovní náplni a požadavků na vstup u jednotlivých odborných směrů.

Nejčetněji zastoupeným odborným směrem je Ekonomika, administrativa a personalistika z důvodu převahy výskytu administrativních pracovních pozic z oboru (např. asistent/ka, backoffice, aj.).

Tabulka 21: Kontingenční tabulka absolutních četností pro odborné směry

Odborný směr	Délka pracovního poměru				Součet
	Stále trvá	Ukončen souběžně s čerpáním příspěvku	Skončil dříve než čerpání příspěvku	Stále trvá i po skončení čerpání příspěvku	
Bankovníctví, finance a pojišťovnictví	0	0	1	1	2
Doprava a logistika	3	0	1	3	7
Ekonomika, administrativa a personalistika	18	6	3	8	35
Informační technologie	0	0	0	1	1
Management	0	0	1	0	1
Obchod a marketing	8	0	3	4	15
Pohostinství, cestovní ruch a wellness	7	6	5	4	22
Služby provozní a osobní	7	1	0	4	12
Stavebnictví a zeměměřičství	1	0	0	0	1
Strojírenství a automobilový průmysl	3	2	3	0	8
Zdravotnictví a farmacie	1	0	0	0	1
Součet	48	15	17	25	105

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Pracovní poměr stále trvá u 51 % zaměstnanců a ve 23 % případů stále trvá i po ukončení čerpání dotace na mzdu. U odborného směru, který zahrnuje služby provozní a osobní, je 92 % pracovních poměrů úspěšných (59 % stále trvá a 33 % pokračuje i po ukončení čerpání příspěvku). Tento výsledek je zapříčiněný zejména velkou spokojeností zaměstnavatelů s uchazečkami z evidence ÚP na pozicích paní do domácnosti či hospodyně. Ve výčtu se objevuje několik odborných směrů s velmi slabým zastoupením jedinců. V odborných publikacích je doporučováno, pro přehlednější zpracování výsledků, sloučit málo početné skupiny do jedné. Avšak pro účely této práce byl tento postup shledán jako nevhodný, z důvodu rozdílnosti v pracovní náplni u jednotlivých odborných směrů (Tab. 21).

S ohledem na typ vstupních dat byl pro měření síly závislosti použit Pearsonův koeficient korelace.

$$P = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = 0,49$$

- Závislost lze interpretovat jako střední a prokazatelnou. Mezi pracovní udržitelností zaměstnance a odborným směrem, do kterého je zařazena nabízená pracovní pozice, existuje vztah. Je tedy pravděpodobné, že v určitém odvětví bude lepší pracovní udržitelnost uchazečů o zaměstnání z ÚP než v odvětví jiném.

Pohlaví a délka pracovního poměru v jednotlivých odborných směrech

Následující podkapitola se věnuje síle vztahu mezi pohlavím uchazečů o zaměstnání z evidence ÚP a délkou pracovního poměru v daném pracovním zařazení. Koeficienty asociace jsou zjišťovány pouze u odborných směrů, jež čítají 10 a více zařazených jedinců.

1) Ekonomika, administrativa a personalistika

Vypočtená síla vztahu mezi pohlavím jedince a délkou jeho pracovního poměru zaměřeného na ekonomiku, administrativu a personalistiku se jeví jako velmi slabá až zanedbatelná.

Tabulka 22: Pohlaví a délka pracovního poměru pro Ekonomika, administrativa a personalistika

Pohlaví	Délka pracovního poměru		Součet
	Stále trvá	Ukončen	
Muž	$n_{11} = 4$	$n_{10} = 2$	$n_{1*} = 6$
Žena	$n_{01} = 23$	$n_{00} = 6$	$n_{0*} = 29$
Součet	$n_{*1} = 27$	$n_{*0} = 8$	$n = 35$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = -0,11$$

Koeficient nabývá záporné hodnoty, tudíž vztah mezi pohlavím jedince a délkou jeho pracovního poměru v daném odborném směru je velmi slabý a negativní.

2) Obchod a marketing

Korelační koeficient pro odborný směr Obchod a marketing nabývá nulové hodnoty.

Tabulka 23: Pohlaví a délka pracovního poměru pro Obchod a marketing

Pohlaví	Délka pracovního poměru		Součet
	Stále trvá	Ukončen	
Muž	$n_{11} = 8$	$n_{10} = 2$	$n_{1*} = 10$
Žena	$n_{01} = 4$	$n_{00} = 1$	$n_{0*} = 5$
Součet	$n_{*1} = 12$	$n_{*0} = 3$	$n = 15$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Pro vztah mezi pohlavím a délkou pracovního poměru v daném pracovním zaměření hodnota znamená žádnou statisticky zjistitelnou lineární závislost.

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = 0$$

3) Pohostinství, cestovní ruch a wellness

Velmi slabou lineární závislost vykazuje vztah mezi pohlavím a délkou pracovního poměru jedince v daném odborném směru.

Tabulka 24: Pohlaví a délka pracovního poměru pro Pohostinství, cestovní ruch a wellness

Pohlaví	Délka pracovního poměru		Součet
	Stále trvá	Ukončen	
Muž	$n_{11} = 5$	$n_{10} = 5$	$n_{1*} = 10$
Žena	$n_{01} = 4$	$n_{00} = 8$	$n_{0*} = 12$
Součet	$n_{*1} = 9$	$n_{*0} = 13$	$n = 22$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = 0,17$$

Pohlaví jedince tedy zanedbatelně ovlivňuje jeho setrvání v pracovním poměru daného zaměření.

4) Služby provozní a osobní

Korelační koeficient pro výpočet míry závislosti mezi dvěma zvolenými znaky vykazuje kladnou středně silnou závislost.

Tabulka 25: Asociační tabulka pro pohlaví a délku pracovního poměru v odborném směru Služby provozní a osobní

Pohlaví	Délka pracovního poměru		Součet
	Stále trvá	Ukončen	
Muž	$n_{11} = 1$	$n_{10} = 0$	$n_{1*} = 1$
Žena	$n_{01} = 10$	$n_{00} = 1$	$n_{0*} = 11$
Součet	$n_{*1} = 11$	$n_{*0} = 1$	$n = 12$

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

$$V = \frac{n \cdot n_{11} - n_{1*} \cdot n_{*1}}{\sqrt{n_{1*} \cdot n_{*1} \cdot n_{0*} \cdot n_{*0}}} = 0,30$$

Dle výsledné hodnoty lze tvrdit, že pohlaví jedince středně silně ovlivňuje délku jeho pracovního poměru v zaměření služeb provozních a osobních.

- Demografický aspekt pohlaví prokazatelně neovlivňuje pracovní udržitelnost u třech ze čtyř vybraných odborných směrů. Pouze u služeb provozních a osobních lze mluvit o statisticky prokazatelném lineárním vztahu mezi dvěma vybranými znaky.

5.2.4 Odborné směry a požadavky na vstup

Nástroj SÚPM je primárně určen pro osoby dlouhodobě evidované na příslušném úřadu práce a zároveň pro osoby, které mají maximálně středoškolské vzdělání s maturitou (ÚP ČR, 2014). Zpravidla se uchazeči o zaměstnání hlásí na pozice s nižší kvalifikací nebo méně náročnými vstupními podmínkami (např. pomocná síla do kuchyně).

S ohledem na aktuální stav trhu práce a nezaměstnanosti je možné žádat příspěvek na mzdu i u pracovníka, který má vyšší vzdělání než středoškolské. Z pohledu zaměstnavatele je tedy možné nabízet i více náročná zaměstnání na kvalifikaci. Je však nutné prokázat, že uchazeč o zaměstnání by byl obtížně pracovní uplatnitelný a zároveň musí nezaměstnanost v daném regionu vyšší než průměr ČR (např. uchazeč o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním v oblasti geologie v Ústeckém kraji).

Z dotazníkového šetření (2017) vyplývá, že zaměstnavatelé v 96 % případů nabízeli pracovní pozice, na které nebylo požadováno vyšší vzdělání (Příloha 1). U ostatních nabídek byla dána podmínka odborné kvalifikace (např. klinický psycholog; Příloha 3). Uchazeči o zaměstnání, kteří se hlásili na pracovní pozice, které spadají do zbylých 4 % mají náročnější vstup do zaměstnání (např. Zdravotnictví a farmacie; Příloha 3) než ti, kteří se hlásili na pozice v jiném odborném směru (např. Pohostinství, cestovní ruch a wellness; Příloha 3).

Evidence na ÚP a délka pracovního poměru

Z důvodu vhodnějšího uspořádání pro výpočet korelačního koeficientu, jsou pro tento případ vytvořeny specifické velikostní skupiny (Tab. 26). Délka evidence je vyjádřena v měsících.

Nejpočetnější skupina je tvořena jedinci v evidenci od 3 do 6 měsíců, u nichž 76 % pracovních poměrů stále trvá a 24 % jich bylo ukončeno předčasně nebo souběžně s koncem čerpání příspěvku. Spodní hranice tří měsíců je dána minimální dobou evidence na ÚP, od které je možné žádat o příspěvek na mzdu zaměstnance. Nejmeně početné skupiny jsou uchazeči v evidenci více jak rok. Pracovníci v evidenci od 13 do 17 měsíců pokračují v 88 % případech v pracovním poměru u daného zaměstnavatele a v 13 % skončili dříve než čerpání dotace (Tab. 26).

Četnost zastoupení ve vytvořených skupinách reflektuje momentální situaci na trhu práce, kde se setkáváme s obecně nízkou nezaměstnaností. Pro osoby s více jak roční evidencí bývá typické, že práci úmyslně ani neshánějí, svou evidenci využívají spíše kvůli pokrytí finančních nákladů na platbu zdravotního pojištění.

Tabulka 26: Absolutní četnosti pro délku evidence na ÚP

Délka evidence na ÚP	Délka pracovního poměru				Součet
	Stále trvá	Ukončen souběžně s čerpáním příspěvku	Skončil dříve než čerpání příspěvku	Stále trvá i po skončení čerpání příspěvku	
3–6 měsíců	22	7	6	18	53
7–12 měsíců	17	7	9	6	39
13–17 měsíců	7	0	1	0	8
19–28 měsíců	2	1	1	1	5
Součet	48	15	17	25	105

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Dle definice Spearmanova korelačního koeficientu vyplývá, že mezi sledovanými veličinami není žádný vztah.

$$R = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{n \cdot (n^2 - 1)} = 0$$

- Délka evidence uchazeče o zaměstnání na ÚP neovlivňuje jeho následné setrvání v pracovním poměru u zaměstnavatele.

Délka evidence uchazeče na ÚP a spokojenost s výkonem práce

Zaměstnavatelé v 63 % uvedli, že jsou s jedinci ze skupiny v evidenci 13–17 měsíců spokojeni. Nejnižší spokojenost se zaměstnanci vykazuje skupina s nejkratší evidencí na ÚP (27 %), avšak na druhou stranu tato skupina vykazuje 21 % případů, kdy zaměstnavatelé zaznačili možnost „Velmi spokojeni“ (Tab. 27). Pro zjištění síly vztahu mezi oběma zvolenými indikátory je použit Spearmanův korelační koeficient.

Tabulka 27: Kontingenční tabulka absolutních četností pro spokojenost se zaměstnancem

Délka evidence na ÚP	Spokojenost zaměstnavatele se zaměstnancem				Součet
	Spokojeni	Velmi spokojeni	Nespokojeni	Velmi nespokojeni	
3–6 měsíců	30	11	10	2	53
7–12 měsíců	20	5	10	4	39
13–17 měsíců	5	1	2	0	8
19–28 měsíců	3	0	1	1	5
Součet	58	17	23	7	105

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Hodnota se dá označit za středně silnou, proto lze říci že se zvolené případy se mezi sebou ovlivňují, avšak kvůli zápornému znaménku se jedná o vztah negativní.

$$R = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{n \cdot (n^2 - 1)} = -0,40$$

- Spokojenost se zaměstnancem se zvyšuje s délkou evidence na ÚP. Čím delší dobu je uchazeč o zaměstnání v ÚP, tím spokojenější s jeho výkonem práce zaměstnavatel bude.

6. DISKUZE

Hodnocením účelnosti a efektivity programů a nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti se zabývá celá řada studií. Většina z nich je orientována zejména na mikroekonomické ukazatele (Fay, 1996; Kulhavý a Sirovátka, 2008), méně pak je zaměřených na makroekonomické (Calmfors a Lang, 1993). Hodnocení efektivity je určováno změnou ekonomické (potažmo sociální) situace účastníků programu ve srovnání s jedinci, kteří nebyli zařazeni. V nejčastějších případech je zjišťována naděje na nastoupení do pracovního poměru u účastníků programu (Van der Linden, 1997). Projekty se tedy zaobírají hodnocením projektů jako celku. Při problematice hodnocení efektivity a účinnosti veřejných programů se autoři snaží o posouzení jejich dopadů do budoucnosti (Kulhavý a Sirovátka, 2008). Hodnocení tedy nejsou zaměřena pouze na vybrané demografické indikátory, které jsou posuzovány v souvislosti s pracovní udržitelností, jak je tomu u této práce.

Fundamentálním problémem u výzkumů hodnotících celé programy, popř. jejich složky, bývá reprezentativnost výzkumného souboru. Sirovátka (2004) používá ve své evaluaci programů APZ data z databáze ÚP v rámci šesti sledovaných okresů. Struktura datového souboru koresponduje s datovým souborem jedinců, ze kterého je vycházeno v této závěrečné práci. Četnost zastoupení jednotlivých pohlaví je u obou projektů poměrně podobná. Lze tedy tvrdit, že APZ a její jednotlivé nástroje (SÚPM) zastávají rovné příležitosti mužů a žen. Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku je rovněž podobné struktury. Nejvíce osob se nachází ve skupině 30–49 let. V tomto ohledu je potvrzena priorita programu SÚPM, že primárně podpora směřuje k jedincům, jež svým věkem nespádají do jiných podpůrných programů (např. Cesta pro mladé, Záruky pro mladé, 50 PLUS). Délka evidence na ÚP znovu koresponduje s výzkumem Sirovátky (2004), kdy nejvíce účastníků spadá do kategorie do 6 měsíců evidence. Datové soubory se u obou projektů liší pouze ve struktuře vzdělání, kdy nejvíce účastníků u výzkumu z roku 2004 mělo středoškolské vzdělání, kdežto výzkumný soubor této práce čítal nejvíce jedinců se středoškolským vzděláním s maturitou. Svou roli v tomto ohledu může hrát velký časový rozdíl mezi oběma projekty (13 let).

Jak již bylo zmíněno, dostupné studie (Sirovátka a Kulhavý, 2008; Sirovátka, 2004; aj.) se primárně zaobírají programy jako celky a operují s rozsáhlejším datovým souborem, jež vychází z databáze daného ÚP. Výsledky tedy komplexně shrnují veškeré dostupné zdroje a následně hodnotí jejich budoucí dopad a účelnost. Dle hodnocení APZ (Sirovátka, 2004) vychází, že program SÚPM v rámci tvorby nových míst a pracovní udržitelnosti uchazečů o zaměstnání z ohrožených skupin na trhu práce nejúspěšnější, avšak s ohledem na ostatní nástroje málo finančně podporován a je mu poskytován nejmenší prostor působnosti.

Pozitivní vliv programu SÚPM vychází také z výsledků této práce. Zajímavým zjištěním je prokazatelně existující statistický vztah mezi délkou evidence uchazeče na ÚP a následnou spokojeností zaměstnavatele. Je možné říci že se zvyšující délkou evidence uchazeče na ÚP je větší pravděpodobnost, že bude zaměstnavatel spokojený s pracovním výkonem jedince z ÚP ($R = -0,40$). Z provedených výpočtů dále vyplývá, že pouze jediný demografický aspekt ovlivňuje pracovní udržitelnost zaměstnance. Dle hodnoty korelačního koeficientu ($R = 0,70$) je možné tvrdit, že se zvyšujícím se vzděláním jedince roste také pravděpodobnost jeho delšího pracovního poměru. U pohlaví a věku účastníků nebyla žádná souvislost prokázána.

Rozdílných výsledků je dosaženo při výpočtu vztahu mezi demografickými indikátory (pohlaví, věková kategorie a nejvyšší dosažené vzdělání) a pracovní udržitelností pracovníka i po skončení čerpání dotace na jeho mzdu. Dle hodnot koeficientu asociace vyplývá, že žádný ze zmíněných demografických aspektů tuto dlouhodobou pracovní udržitelnost neovlivňuje. Lze tedy říci, že pohlaví, věk ani nejvyšší dosažené vzdělání jedince neovlivňují jeho setrvání v pracovním poměru u stávajícího zaměstnavatele i po skončení čerpání dotace na mzdu.

S ohledem na neexistenci statistického lineárního vztahu mezi pohlavím a pracovní udržitelností zaměstnance je možné tvrdit, že nástroj SÚPM respektuje rovné příležitosti mužů a žen. Dále byl prokázán středně silný vztah ($P = 0,49$) mezi odborným směrem, ve kterém je zařazena pracovní pozice a délkou pracovního poměru. Je tedy statisticky potvrzeno, že v rámci pracovní udržitelnosti záleží na pracovním oboru, ve kterém

je uchazeč z evidence ÚP zaměstnán. V tomto směru hraje důležitou roli zejména vzdělání a požadovaná kvalifikace u nabízeného pracovního místa.

Pro zlepšení nástroje SÚPM by bylo vhodné pevně a jasně nastavit metodiku pro poskytování příspěvku na mzdu zaměstnance. Pro zaměstnavatele je v současné době (s ohledem na nízkou nezaměstnanost) velmi nejisté o dotaci na zaměstnance žádat. Dále by bylo vhodné více a intenzivněji pracovat s uchazeči o zaměstnání, jež o práci opravdu usilují (doporučuje i Sirovátka, 2004). K ohroženým skupinám na trhu práce je nutné přistupovat velmi individuálně a zkusit nastavit vhodná opatření tzv. na míru každému. I když se jedná o časově i finančně náročný proces, v konečném důsledku efektivnější než rychlá řešení (např. účelné dosazení uchazeče o zaměstnání na pracovní pozici, která neodpovídá jeho vzdělání a schopnostem).

7. ZÁVĚR

Závěrečná práce pojednává o vybraných demografických ukazatelích v souvislosti s pracovní udržitelností uchazeče o zaměstnání v evidenci příslušného úřadu práce v rámci programu Společensky účelných pracovních míst.

Hlavním cílem práce bylo zjistit, zda vybrané demografické aspekty jako pohlaví, věk uchazeče, aj. ovlivňují jeho pozdější setrvání v pracovním poměru (délka pracovního poměru, spokojenost zaměstnavatele se zaměstnancem). Statisticky prokázáný vztah se projevuje pouze u nejvyššího dosaženého vzdělání jedince. Lze tedy říci, že následné setrvání v zaměstnání, i po skončení čerpání dotace na mzdu prokazatelně ovlivňuje pouze jeden demografický faktor. U pohlaví uchazečů nebyla prokázána souvislost s pracovní udržitelností, čímž byly potvrzeny rovné příležitosti mužů a žen. S ohledem na zvolené indikátory pracovní udržitelnosti byl prokázán vztah mezi délkou evidence jedince na ÚP a spokojeností zaměstnavatele s jeho pracovním výkonem. Čím déle je uchazeč o zaměstnání evidován v databázi ÚP, tím se zvyšuje pravděpodobnost spokojenosti zaměstnavatele s prací zaměstnané osoby.

Pro zlepšení účelnosti programu SÚPM bylo navrženo nové zpracování metodiky poskytování příspěvků, která v současné době není dostatečně definována. Dále je nutné, aby pracovníci ÚP více a intenzivněji komunikovali s uchazeči o zaměstnání, kteří o pracovní poměr aktivně usilují a patří zároveň do ohrožené skupiny na trhu práce. Jedná se o finančně náročná opatření, avšak v dlouhodobém časovém rámci, jsou efektivnější než rychlá a krátkodobá řešení.

K zjištěným výsledkům byly použity metody dotazníkového šetření a koeficientů korelační analýzy dle typu posuzovaných dat. Hlavním zdrojem dat pro aplikační část závěrečné práce byly výsledky dotazníkového šetření a také interní databáze společnosti James Grant, s. r. o.

Závěrečná práce je vypracována na pobídku dotační agentury James Grant, s. r. o. Jejím účelem je zmapovat dosavadní zaměstnané uchazeče z ÚP a nabídnout tak budoucím klientům společnosti souhrnné informace o fungování a účelnosti programu SÚPM.

8. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

8.1 Literární zdroje

CALMFORS, L. and H. Lang. *Macroeconomic effects of active labour market programmes: The basic theory*. Working Paper Seminar Paper 541, Institute for International Economic Studies, Stockholm University, 1993.

DOHNALOVÁ, Marie. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-269-3.

FAY, R. G. *Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries*. Paris: Organisation for Co-operation and Development. 1996.

FORET, Miroslav. *Marketingový průzkum: poznáváme svoje zákazníky. 2., aktualiz. vyd.* Brno: BizBooks, 2012. ISBN 978-80-265-0038-4.

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. *Společná zpráva o sociální ochraně a sociálním začleňování: Sociální začleňování, důchody, zdravotní péče a dlouhodobá péče*. Shrnutí. Praha: Evropská komise, 2009. ISBN 978-92-79-13131-8.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Služby zaměstnanosti*. Přerov: VŠLG, 2005 (studijní opora).

HINDLS, Richard, Jan SEGER a Stanislava HRONOVÁ. *Statistika pro ekonomy*. Brno: Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-26-6.

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

JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2004. ISBN 80-7273-111-4.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia, 1997. ISBN 80-85963-33-7.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

KULHAVÝ, Václav a Tomáš SIROVÁTKA. *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-012-7.

LINHART, Jiří. Demografické jevy a procesy. In: *Demografie (nejen) pro demografy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1993, s. 87-103. ISBN 80-901424-2-7.

MACHI, Lawrence A. a Brenda T. MCEVOY. *The literature review: six steps to success*. Thousand Oaks, Calif.: Corwin, c2012. ISBN 978-1-4522-4088-6.

MINAŘÍK, Bohumil. *Statistika: e-learningová studijní opora pro studenty bakalářských oborů*. V Brně: Mendelova univerzita, 2013. ISBN 978-80-7375-721-2.

NAKONEČNÝ, Milan. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář, 1995. ISBN 80-85255-74-X.

PAVLÍK, Zdeněk a Alena VODÁKOVÁ. *Demografie (nejen) pro demografy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993. Sociologické pojmosloví, sv. 2. ISBN 80-901424-2-7.

PAVLÍK, Zdeněk. Demografické jevy a procesy. In: *Demografie (nejen) pro demografy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1993, s. 23-86. ISBN 80-901424-2-7.

PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. Vyd. 2., dopl. a rozš. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2014. ISBN 978-80-7452-033-4.

SIROVÁTKA, Tomáš, HORÁKOVÁ, Markéta, KULHAVÝ, Václav a Miroslava Rákoczyová. *Zhodnocení rozsahu, cílenosti a účinků programů aktivní politiky zaměstnanosti*. Praha: VÚPSV, 2004.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. ISBN 80-210-1251-x.

SRB, Vladimír. *1000 let obyvatelstva českých zemí*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0712-3.

Státní rozpočet v kostce: informační příručka Ministerstva financí České republiky. Praha: Ministerstvo financí, 2014-.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

Úřad práce ČR - partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele. Praha: Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014. ISBN 978-80-260-7416-8.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

VAN DER LINDEN, B. *Effets des formations professionnelles et des aides a l'embauche: exploitation d'une enquete auprs d'employeurs belges*. Economie et Prévision. 1997.

VODÁKOVÁ, Alena. Demografické jevy a procesy. In: *Demografie (nejen) pro demografy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1993, s. 23-86. ISBN 80-901424-2-7.

WILDMANNOVÁ, Mirka. *Základy sociální politiky: distanční studijní opora*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko-správní fakulta, 2005. ISBN 8021036524.

WINKLER, Jiří a Martin ŽIŽLAVSKÝ (eds.). *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, 2004. ISBN 80-210-3565-X.

8.2 Internetové zdroje

Dotační poradenství. *Regionální poradenská agentura* [online]. Praha: RPA, nedat. [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <http://www.rpa.cz/Sluzby/Nase-sluzby/Dotacni-poradenstvi>.

Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016 [cit. 2016-12-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz>.

NSP: Národní soustava povolání [online]. Česká republika: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <http://www.nsp.cz/>.

Příprava OP Zaměstnanost. *Evropský sociální fond: Operační program Zaměstnanost* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, nedat. [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/priprava-opz>.

Společensky účelná pracovní místa. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Jihomoravský kraj: MPSV, 2016 [cit. 2017-02-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>.

Zpráva o sociální ekonomice. *Evropský parlament* [online]. Brusel: Evropská unie, 2009 [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2009-0015+0+DOC+XML+V0//CS>.

9. SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Absolutních četnosti pro pohlaví a délku pracovního poměru

Tabulka 2: Absolutní četnosti pro pohlaví a spokojenost zaměstnavatele s pracovníkem

Tabulka 3: Absolutní četnosti pro věkové skupiny

Tabulka 4: Asociační tabulka pro věkovou skupinu 18–29 let

Tabulka 5: Asociační tabulka pro věkovou skupinu 30–49 let

Tabulka 6: Asociační tabulka pro věkovou skupinu 50 a více let

Tabulka 7: Absolutní četnosti mezi věkovou strukturou uchazečů a spokojeností zaměstnanců

Tabulka 8: Asociační tabulka pro pohlaví a spokojenost se zaměstnancem ve věkové skupině 18–29 let

Tabulka 9: Asociační tabulka pro pohlaví a spokojenost se zaměstnancem ve věkové skupině 30–49 let

Tabulka 10: Asociační tabulka pro pohlaví a spokojenost se zaměstnancem pro věkovou skupinu 50 a více let

Tabulka 11: Absolutní četnosti pro vzdělání

Tabulka 12: Pohlaví a pracovní udržitelnost po ukončení čerpání dotace na mzdu

Tabulka 13: Věková skupina 18–29 let a pracovní udržitelnost po ukončení čerpání dotace na mzdu

Tabulka 14: Věková skupina 30–49 let a pracovní udržitelnost po ukončení čerpání dotace na mzdu

Tabulka 15: Věková skupina 50 a více let a pracovní udržitelnost po ukončení čerpání dotace na mzdu

Tabulka 16: Základní vzdělání a pracovní udržitelnost i po skončení čerpání dotace

Tabulka 17: Středoškolské vzdělání bez maturity a pracovní udržitelnost i po skončení čerpání dotace

Tabulka 18: Středoškolské vzdělání s maturitou a pracovní udržitelnost i po skončení čerpání dotace

Tabulka 19: Vyšší odborné vzdělání a pracovní udržitelnost i po skončení čerpání dotace

Tabulka 20: Vysokoškolské vzdělání a pracovní udržitelnost i po skončení čerpání dotace

Tabulka 21: Kontingenční tabulka absolutních četností pro odborné směry

Tabulka 22: Pohlaví a délka pracovního poměru pro Ekonomika, administrativa a personalistika

Tabulka 23: Pohlaví a délka pracovního poměru pro Obchod a marketing

Tabulka 24: Pohlaví a délka pracovního poměru pro Pohostinství, cestovní ruch a wellness

Tabulka 25: Asociační tabulka pro pohlaví a délku pracovního poměru v odborném směru Služby provozní a osobní

Tabulka 26: Absolutní četnosti pro délku evidence na ÚP

Tabulka 27: Kontingenční tabulka absolutních četností pro spokojenost se zaměstnancem

Seznam grafů

Graf 1: Rozdělení uchazečů o zaměstnání dle pohlaví

Graf 2: Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle věku

Graf 3: Rozdělení uchazečů o zaměstnání do věkových skupin

Graf 4: Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Graf 5: Rozdělení respondentů do odborných směrů dle vykonávané podnikatelské činnosti

Graf 6: Délka evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP

Graf 7: Délka pracovního poměru zaměstnance

Graf 8: Spokojenost respondentů s dotovaným zaměstnancem

Graf 9: Rozhodnutí respondentů, zda by opětovně zaměstnali uchazeče z ÚP

10. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Výsledky dotazníkového šetření

Příloha 2: Strukturovaný dotazník

Příloha 3: Nabídky pracovních pozic

Přílohy

Příloha 1

Tabulka 1: Výsledky dotazníkového šetření – uchazeči o zaměstnání

Evidovaný uchazeč	Pohlaví	Věk	Nejvyšší dosažené vzdělání	Délka evidence na ÚP (m)	Vykonávaná pracovní pozice	Délka pracovního poměru	Spokojenost
1	žena	25	Středoškolské s maturitou	4	Asistentka v administrativě	stále trvá	spokojeni
2	žena	42	Středoškolské s maturitou	8	Prodavačka	stále trvá	velmi spokojeni
3	žena	38	Středoškolské bez maturity	3	Obsluha rychlého občerstvení	ukončen dříve	nespokojeni
4	žena	47	Středoškolské s maturitou	12	Prodavačka	stále trvá i po dotaci	spokojeni
5	muž	35	Středoškolské s maturitou	7	Obchodní konzultant	stále trvá	spokojeni
6	žena	23	Středoškolské s maturitou	3	Administrativní pracovnice	stále trvá	spokojeni
7	žena	25	Středoškolské s maturitou	4	Recepční ve fitness	stále trvá i po dotaci	velmi spokojeni
8	muž	27	Středoškolské s maturitou	5	Grafik	stále trvá i po dotaci	velmi spokojeni
9	muž	40	Středoškolské s maturitou	9	Obchodní referent	ukončen dříve	nespokojeni

10	muž	47	Středoškolské bez maturity	15	Skladník	stále trvá	spokojeni
11	muž	26	Středoškolské s maturitou	6	Fundraiser	ukončen dříve	nespokojeni
12	žena	25	Vysokoškolské	4	Účetní	stále trvá i po dotaci	velmi spokojeni
13	muž	56	Středoškolské bez maturity	19	Řidič	stále trvá i po dotaci	spokojeni
14	muž	32	Středoškolské s maturitou	24	Obsluha rychlého občerstvení	ukončen dříve	velmi nespokojeni
15	muž	28	Středoškolské s maturitou	7	Realitní makléř	stále trvá	spokojeni
16	muž	48	Středoškolské s maturitou	12	Realitní makléř	ukončen dříve	nespokojeni
17	muž	22	Středoškolské s maturitou	3	Barman	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
18	žena	53	Základní	28	Uklízečka	stále trvá	spokojeni
19	muž	29	Středoškolské bez maturity	5	Finanční konzultant	ukončen dříve	spokojeni
20	žena	54	Středoškolské s maturitou	16	Chůva	stále trvá	velmi spokojeni
21	žena	23	Středoškolské s maturitou	3	Asistentka v administrativě	stále trvá	spokojeni
22	muž	26	Středoškolské s maturitou	4	Realitní makléř	stále trvá	spokojeni
23	muž	33	Středoškolské bez maturity	8	Pomocné práce ve výrobě	ukončen dříve	velmi nespokojeni

24	muž	62	Středoškolské bez maturity	12	Pomocné práce ve výrobě	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
25	žena	43	Středoškolské s maturitou	6	Uklízečka	stále trvá	spokojeni
26	muž	35	Vysokoškolské	3	Klinický psycholog	stále trvá	velmi spokojeni
27	muž	38	Středoškolské s maturitou	6	Jeřábník	ukončen souběžně s čerpáním	spokojeni
28	muž	19	Středoškolské s maturitou	3	Obsluha rychlého občerstvení	stále trvá i po dotaci	spokojeni
29	žena	27	Vysokoškolské	7	Asistentka v realitní kanceláři	ukončen dříve	nespokojeni
30	žena	45	Středoškolské s maturitou	9	Servírka	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
31	žena	37	Středoškolské s maturitou	14	Obsluha čerpací stanice	stále trvá	spokojeni
32	žena	29	Středoškolské s maturitou	8	Recepční	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
33	muž	42	Středoškolské bez maturity	6	CNC	stále trvá	spokojeni
34	muž	39	Středoškolské s maturitou	15	Realitní makléř	stále trvá	nespokojeni
35	muž	30	Vysokoškolské	3	Architekt	stále trvá	velmi spokojeni
36	žena	34	Středoškolské s maturitou	9	Asistentka v realitní kanceláři	ukončen souběžně s čerpáním	spokojeni
37	muž	21	Středoškolské s maturitou	8	Kuchař studené kuchyně	stále trvá	spokojeni

38	žena	45	Středoškolské s maturitou	9	Obsluha rychlého občerstvení	ukončen dříve	velmi nespokojeni
39	muž	34	Středoškolské s maturitou	13	Finanční konzultant	stále trvá	spokojeni
40	muž	36	Středoškolské bez maturity	5	Řidič	ukončen dříve	nespokojeni
41	muž	24	Středoškolské s maturitou	6	Obsluha rychlého občerstvení	stále trvá	spokojeni
42	žena	53	Středoškolské bez maturity	7	Uklízečka	stále trvá	velmi spokojeni
43	žena	41	Středoškolské s maturitou	12	Pomocné práce ve výrobě	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
44	žena	48	Středoškolské s maturitou	19	Kuchař studené kuchyně	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
45	žena	28	Vysokoškolské	4	Finanční konzultant	stále trvá	spokojeni
46	žena	33	Vyšší odborné	5	Asistentka v administrativě	stále trvá i po dotaci	spokojeni
47	žena	35	Středoškolské s maturitou	6	Backoffice	stále trvá i po dotaci	velmi spokojeni
48	muž	49	Základní	27	Pomocné práce ve výrobě	stále trvá	spokojeni
49	muž	37	Vyšší odborné	8	Realitní makléř	ukončen dříve	spokojeni
50	žena	25	Středoškolské s maturitou	4	Recepční	stále trvá	nespokojeni
51	muž	52	Středoškolské s maturitou	12	Finanční konzultant	stále trvá	spokojeni
52	žena	43	Středoškolské s maturitou	6	Paní do domácnosti	stále trvá i po dotaci	velmi spokojeni

53	muž	27	Středoškolské bez maturity	7	Pomocná síla do kuchyně	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
54	žena	33	Středoškolské s maturitou	13	Obsluha rychlého občerstvení	stále trvá	spokojeni
55	žena	58	Středoškolské bez maturity	6	Uklízečka	stále trvá i po dotaci	spokojeni
56	žena	20	Středoškolské s maturitou	8	Kadeřnice	stále trvá i po dotaci	spokojeni
57	muž	36	Středoškolské s maturitou	10	Kuchař studené kuchyně	stále trvá	spokojeni
58	žena	31	Středoškolské s maturitou	4	Asistentka v realitní kanceláři	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
59	žena	29	Středoškolské s maturitou	8	Asistentka v administrativě	stále trvá	spokojeni
60	muž	52	Středoškolské bez maturity	12	Pomocná síla do kuchyně	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
61	žena	46	Středoškolské bez maturity	7	Obsluha rychlého občerstvení	stále trvá	spokojeni
62	muž	23	Vysokoškolské	3	Realitní makléř	stále trvá i po dotaci	velmi spokojeni
63	žena	26	Středoškolské s maturitou	6	Backoffice	stále trvá i po dotaci	spokojeni
64	žena	19	Základní	5	Dělník ve výrobě	ukončen dříve	velmi nespokojeni
65	žena	27	Středoškolské s maturitou	4	Asistentka v administrativě	stále trvá	spokojeni
66	muž	39	Středoškolské s maturitou	4	Řidič	stále trvá i po dotaci	spokojeni

67	žena	45	Středoškolské s maturitou	15	Finanční konzultant	ukončen dříve	nespokojeni
68	žena	50	Středoškolské s maturitou	11	Účetní	stále trvá i po dotaci	spokojeni
69	muž	34	Středoškolské s maturitou	8	Řidič	stále trvá i po dotaci	spokojeni
70	žena	38	Středoškolské s maturitou	3	Asistentka v realitní kanceláři	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
71	žena	24	Vysokoškolské	3	Asistentka v regionální kanceláři	stále trvá i po dotaci	velmi spokojeni
72	muž	27	Vyšší odborné	5	Realitní makléř	stále trvá i po dotaci	spokojeni
73	žena	35	Středoškolské s maturitou	6	Backoffice	stále trvá i po dotaci	spokojeni
74	muž	38	Středoškolské s maturitou	8	Obsluha rychlého občerstvení	stále trvá	spokojeni
75	muž	44	Vyšší odborné	5	Finanční konzultant	stále trvá	spokojeni
76	muž	42	Středoškolské s maturitou	8	Řidič	stále trvá	spokojeni
77	muž	41	Středoškolské bez maturity	9	Jeřábek	stále trvá	velmi spokojeni
78	muž	57	Středoškolské bez maturity	8	Řidič	stále trvá	spokojeni
79	muž	32	Středoškolské s maturitou	5	Asistent v administrativě	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
80	muž	46	Středoškolské s maturitou	6	Finanční konzultant	stále trvá	spokojeni
81	žena	23	Vyšší odborné	3	Finanční konzultant	stále trvá	spokojeni

82	muž	28	Vysokoškolské	3	Asistent v pojišťovně	stále trvá i po dotaci	spokojeni
83	muž	21	Středoškolské s maturitou	4	Pracovník v call centru	stále trvá	velmi spokojeni
84	muž	33	Středoškolské s maturitou	7	Prodavač	stále trvá i po dotaci	velmi spokojeni
85	žena	37	Středoškolské s maturitou	8	Recepční	ukončen dříve	velmi nespokojeni
86	žena	41	Středoškolské s maturitou	12	Backoffice	stále trvá	spokojeni
87	žena	46	Středoškolské bez maturity	17	Uklízečka	stále trvá	spokojeni
88	žena	22	Středoškolské s maturitou	3	Fakturantka	stále trvá i po dotaci	spokojeni
89	muž	51	Středoškolské bez maturity	8	Kuchař studené kuchyně	ukončen dříve	velmi nespokojeni
90	muž	44	Středoškolské s maturitou	9	Dělník ve výrobě	ukončen dříve	nespokojeni
91	muž	35	Středoškolské s maturitou	6	Pracovník v call centru	stále trvá	spokojeni
92	žena	19	Středoškolské s maturitou	3	Kadeřnice	stále trvá	spokojeni
93	žena	18	Základní	7	Dělník ve výrobě	stále trvá	spokojeni
94	žena	45	Středoškolské s maturitou	6	Hospodyně	stále trvá i po dotaci	velmi spokojeni
95	žena	30	Vysokoškolské	3	Fakturantka	stále trvá i po dotaci	spokojeni

96	žena	47	Středoškolské s maturitou	6	Backoffice	stále trvá	spokojeni
97	žena	36	Středoškolské s maturitou	5	Asistentka v realitní kanceláři	ukončen souběžně s čerpáním	nespokojeni
98	žena	34	Středoškolské s maturitou	7	Asistentka v realitní kanceláři	stále trvá	spokojeni
99	žena	37	Středoškolské s maturitou	7	Asistentka v administrativě	stále trvá	spokojeni
100	žena	28	Středoškolské s maturitou	5	Recepční	ukončen souběžně s čerpáním	spokojeni
101	žena	25	Vyšší odborné	3	Mzdová účetní	stále trvá	nespokojeni
102	žena	23	Vyšší odborné	5	Backoffice	stále trvá	spokojeni
103	žena	26	Vysokoškolské	6	Mzdová účetní	stále trvá	spokojeni
104	žena	50	Středoškolské bez maturity	5	Kuchař studené kuchyně	ukončen dříve	velmi nespokojeni
105	žena	58	Středoškolské bez maturity	8	Uklízečka	stále trvá i po dotaci	velmi spokojeni

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Tabulka 2: Výsledky dotazníkového šetření - zaměstnavatelé

Zaměstnavatel	Odborný směr	Zaměstnal znovu uchazeče z ÚP
1	Bankovníctví, finance a pojišťovnictví	Ano
2	Bankovníctví, finance a pojišťovnictví	Spíše ne
3	Doprava a logistika	Spíše ano
4	Doprava a logistika	Spíše ano
5	Doprava a logistika	Ano
6	Doprava a logistika	Ne
7	Doprava a logistika	Spíše ne
8	Doprava a logistika	Spíše ano
9	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
10	Ekonomika, administrativa a personalistika	Ne
11	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano
12	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano
13	Ekonomika, administrativa a personalistika	Ano
14	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano
15	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
16	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
17	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano
18	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano
19	Ekonomika, administrativa a personalistika	Ne
20	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
21	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
22	Ekonomika, administrativa a personalistika	Ne
23	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano

24	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
25	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
26	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano
27	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
28	Ekonomika, administrativa a personalistika	Ano
29	Ekonomika, administrativa a personalistika	Ano
30	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
31	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
32	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano
33	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
34	Ekonomika, administrativa a personalistika	Ne
35	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
36	Stavebnictví a zeměměřičství	Spíše ano
37	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ne
38	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ne
39	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Ne
40	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ne
41	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ano
42	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ne
43	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Ne
44	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ano
45	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Ne
46	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ano
47	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ano
48	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ano
49	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ne
50	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ano
51	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ano
52	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Ne
53	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ano

54	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ne
55	Strojírenství a automobilový průmysl	Spíše ne
56	Strojírenství a automobilový průmysl	Spíše ano
57	Strojírenství a automobilový průmysl	Spíše ano
58	Strojírenství a automobilový průmysl	Spíše ne
59	Strojírenství a automobilový průmysl	Spíše ne
60	Strojírenství a automobilový průmysl	Ne
61	Strojírenství a automobilový průmysl	Spíše ne
62	Strojírenství a automobilový průmysl	Ne
63	Obchod a marketing	Spíše ano
64	Obchod a marketing	Spíše ne
65	Obchod a marketing	Spíše ne
66	Obchod a marketing	Spíše ano
67	Obchod a marketing	Spíše ne
68	Obchod a marketing	Ne
69	Doprava a logistika	Spíše ne
70	Služby provozní a osobní	Ne
71	Služby provozní a osobní	Spíše ano
72	Služby provozní a osobní	Spíše ano
73	Služby provozní a osobní	Spíše ano
74	Služby provozní a osobní	Spíše ne
75	Služby provozní a osobní	Ne
76	Služby provozní a osobní	Ne
77	Obchod a marketing	Ano
78	Obchod a marketing	Spíše ano
79	Obchod a marketing	Spíše ne
80	Obchod a marketing	Spíše ano
81	Obchod a marketing	Spíše ano
82	Obchod a marketing	Spíše ne
83	Obchod a marketing	Spíše ne
84	Služby provozní a osobní	Spíše ano
85	Služby provozní a osobní	Spíše ano
86	Služby provozní a osobní	Spíše ne
87	Služby provozní a osobní	Ne
88	Služby provozní a osobní	Ano
89	Informační technologie	Spíše ano
90	Management	Ano
91	Obchod a marketing	Spíše ano
92	Obchod a marketing	Spíše ne
93	Zdravotnictví a farmacie	Ano
94	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ano

95	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ne
96	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Spíše ano
97	Pohostinství, cestovní ruch a wellness	Ano
98	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano
99	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano
100	Ekonomika, administrativa a personalistika	Ne
101	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano
102	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ne
103	Ekonomika, administrativa a personalistika	Spíše ano
104	Ekonomika, administrativa a personalistika	Ne
105	Ekonomika, administrativa a personalistika	Ano

Zdroj: Dotazníkové šetření (2017), vlastní zpracování

Příloha 2

Dobrý den,

jmenuji se Kateřina Kučerová a jsem studentkou posledního ročníku oboru Regionální rozvoj na Mendelově univerzitě v Brně. Ve své závěrečné práci se zaměřím na pracovní udržitelnost dotovaných zaměstnanců ve vybraných firmách po skončení čerpání dotace na jejich mzdu (prostřednictvím programu Společensky účelných pracovních míst).

Touto cestou bych Vás ráda požádala o vyplnění krátkého dotazníku, který bude sloužit jako zdroj potřebných dat pro praktickou část diplomové práce.

Děkuji za Váš čas.

Bc. Kateřina Kučerová

Zaškrtněte pouze jednu možnost varianty, popřípadě vyplňte prázdné pole.

- 1) Pohlaví zaměstnaného jedince evidovaného na příslušném úřadu práce.
 - a) Žena
 - b) Muž

- 2) Věk zaměstnaného jedince evidovaného na příslušném úřadu práce.
 - a) 18–29 let
 - b) 30–49 let
 - c) 50 a více let

- 3) Jaké je nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnaného jedince evidovaného na příslušném úřadu práce?
 - a) Základní vzdělání
 - b) Středoškolské vzdělání bez maturity (vyučen/vyučena)
 - c) Středoškolské vzdělání s maturitou
 - d) Vyšší odborné vzdělání
 - e) Vysokoškolské vzdělání

4) Jak dlouho byl zaměstnaný jedinec v evidenci příslušného úřadu práce, než nastoupil do pracovního poměru ve Vaší společnosti? Vyplňte konkrétní počet měsíců.

.....

5) Jakou pracovní pozici vykonával/vykonává uchazeč o zaměstnání ve Vaší společnosti?

.....

6) Jak dlouho trvá/trval pracovní poměr mezi Vaší společností a dotovaným zaměstnancem?

- a) Pracovní poměr byl ukončen dříve, než skončilo čerpání dotace na mzdu
- b) Pracovní poměr skončil souběžně s koncem čerpání dotace na mzdu
- c) Pracovní poměr stále trvá i po skončení čerpání dotace na mzdu
- d) Pracovní poměr stále trvá

7) Jak byla Vaše společnost spokojena s vybraným uchazečem, na jehož mzdu byla čerpána dotace?

- a) Spokojeni
- b) Velmi spokojeni
- c) Nespokojeni
- d) Velmi nespokojeni

8) Zaměstnali byste znovu uchazeče o zaměstnání z úřadu práce prostřednictvím programu Společensky účelných pracovních míst?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

Příloha 3

Tabulka 3: Nabídka pracovní pozice: klinický psycholog

Formulář pro hlášení VOLNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA ÚP ČR – krajská pobočka v Brně.			
IČO: -			
Obchodní název firmy: PhDr. Jaroslava Strmisková s.r.o.			
Sídlo firmy (přesná adresa): -			
Místo výkonu práce a kontaktní adresa: -			
Kontaktní osoba: -			
Tel. *):		E-mail *): prace@jamesgrant.cz	
Název profese CZ-ISCO *): Klinický psycholog - 26341		Počet volných míst: 1	
Pracovní úvazek-plný/zkrácený: zkrácený		Datum nástupu *): od 20.9. 2016	
Požadovaná praxe: 0		Datum expirace *):	
Výše mzdy *): Od 17000 Kč do 45 000 Kč			
Směnnost: (zde můžete uvést pracovní dobu)	<input type="checkbox"/> jednosměnný provoz	Min. vzdělání *): (zde můžete doplnit požadované zaměření – obor)	<input type="checkbox"/> základní
	<input type="checkbox"/> dvousměnný provoz		<input type="checkbox"/> střední odborné (vyučen)
	<input type="checkbox"/> třísměnný provoz		<input type="checkbox"/> ÚSV
	<input type="checkbox"/> nepřetržitý provoz		<input type="checkbox"/> ÚSO s maturitou
	<input type="checkbox"/> dělené směny		<input type="checkbox"/> vyšší odborné
	<input checked="" type="checkbox"/> pružná pracovní doba		<input type="checkbox"/> bakalářské
	<input type="checkbox"/> turnusové služby		<input checked="" type="checkbox"/> VŠ
PP vztah *):	<input checked="" type="checkbox"/> hlavní pracovní poměr	Místo je vhodné pro:	<input checked="" type="checkbox"/> absolventy

	<input type="checkbox"/> dohoda o pracovní Činnosti		<input type="checkbox"/> OZP/TZP *):
	<input type="checkbox"/> dohoda o provedení Práce		<input type="checkbox"/> dotační pozice *):
<p>Zavedená privátní ordinace s klientelou přijme Klinického psychologa pro psychoterapii a psychodiagnostiku pro dospělé i děti na part-time.</p> <p>Požadujeme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VŠ vzdělání v jednooborové Psychologii • Atestaci z klinické psychologie – PODMÍNKOU • Ukončený akreditovaný psychoterapeutický výcvik – PODMÍNKOU • Registrace pro výkon práce bez odborného dohledu – PODMÍNKOU • Empatie, pozitivní a pro klientský přístup • Samostatnost, komunikativnost a spolehlivost • Zájem o dlouhodobou spolupráci (do budoucna možnost plného prac. úvazku) <p>Poznámka k volnému místu: (náplň práce, popis pozice).</p> <p>Náplň práce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psychodiagnostika dospělých i dětí • Převážně individuální psychoterapie dospělých i dětí • Rodinná terapie • Krizové intervence • Konziliární vyšetření na somatických odděleních v nemocnici Ivančice • Práce na ½ úvazek – 2 dny v týdnu (ideálně čtvrtek a pátek, ale řešeno individuální domluvou) <p>Nabízíme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivační finanční ohodnocení • Firemní notebook • Zavedenou privátní ordinace s vlastní klientelou a vybavenou nejnovějšími psychodiagnostickými metodami • Možnost dalšího vzdělávání a profesního růstu • Flexibilní pracovní dobu a samostatnou práci • Příjemné pracovní prostředí a přátelský kolektiv • Možnost dlouhodobé spolupráce <p>Pošlete nám své CV a důvod proč právě s Vámi bychom měli chtít spolupracovat na: prace@jamesgrant.cz</p>			

Tabulka 4: Nabídka volného pracovního místa: pomocná síla do kuchyně

Formulář pro hlášení VOLNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA ÚP ČR – krajská pobočka v Brně.			
IČO: -			
Obchodní název firmy: Campus River s.r.o.			
Sídlo firmy (přesná adresa): -			
Místo výkonu práce a kontaktní adresa: -			
Kontaktní osoba:			
Tel. *):		E-mail *): prace@jamesgrant.cz	
Název profese CZ-ISCO *): Pomocná síla do kuchyně			Počet volných míst: 1
Pracovní úvazek-plný/zkrácený: plný			Datum nástupu *): ihned
Požadovaná praxe: 0			Datum expirace *):
Výše mzdy *): Od 16 000 do			
Směnnost: (zde můžete uvést pracovní dobu)	<input type="checkbox"/> jednosměnný provoz	Min. vzdělání *): (zde můžete doplnit požadované zaměření – obor)	<input type="checkbox"/> základní
	<input checked="" type="checkbox"/> dvousměnný provoz		<input checked="" type="checkbox"/> střední odborné (vyučen)
	<input type="checkbox"/> třisměnný provoz		<input type="checkbox"/> ÚSV
	<input type="checkbox"/> nepřetržitý provoz		<input type="checkbox"/> ÚSO s maturitou
	<input type="checkbox"/> dělené směny		<input type="checkbox"/> vyšší odborné
	<input type="checkbox"/> pružná pracovní doba		<input type="checkbox"/> bakalářské
	<input type="checkbox"/> turnusové služby		<input type="checkbox"/> VŠ
PP vztah *):	<input checked="" type="checkbox"/> hlavní pracovní poměr	Místo je vhodné pro:	<input checked="" type="checkbox"/> absolventy

	<input type="checkbox"/> dohoda o pracovní Činnosti		<input type="checkbox"/> OZP/TZP *):
	<input type="checkbox"/> dohoda o provedení Práce		<input type="checkbox"/> dotační pozice *):
<p>Požadované dovednosti (např. ŘP, znalost jazyků, práce na PC, VZV, svářečský průkaz atd.)</p> <p>Stylová restaurace Campus River přijme Pomocnou sílu do kuchyně na HPP.</p> <p>Požadujeme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pozitivní přístup a chuť k práci • Zodpovědnost, samostatnost a spolehlivost • Smysl pro pořádek a čistotu <p>Poznámka k volnému místu: (náplň práce, popis pozice).</p> <p>Náplň práce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pomoc s přípravou a výdejem pokrmů • Mytí nádobí • Další pomocné práce v kuchyni <p>Nabízíme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilní zaměstnání na hlavní pracovní poměr • Práci ve fungujícím a stabilním týmu • Profesionální růst <p>V případě, že splňujete výše uvedené požadavky, zašlete nám Váš životopis na e-mail: prace@jamesgrant.cz.</p>			

Zdroj: Databáze společnosti Jamesgrant, s.r.o. (2016)