

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ STUDIUM**

**2010 – 2013**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Vojtěch Menzl**

**Zprostředkování zaměstnání úřady práce a agenturami  
práce**

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Veronika Svatošová

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

BACHELOR STUDIES

2010 - 2013

**BACHELOR THESIS**

**Vojtěch Menzl**

**Recruitment agencies, labor and employment offices**

Prague 2013

The bachelor Work Supervisor: Ing. Veronika Svatošová

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne .....

*Jméno autora*.....

## **Poděkování**

Chtěl bych poděkovat paní Ing. Veronice Svatošové za vedení a pomoc při přípravě bakalářské práce.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá formami zprostředkování zaměstnání. Poukazuje na situaci na trhu práce, nezaměstnanost, analyzuje úřady práce, funkce úřadů práce, základní informace pro zaregistrování do evidence uchazečů o zaměstnání, podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnání, analýzu agentur práce, funkce agentur práce. Teoretické poznatky jsou využity v praktické části bakalářské práce. V závěru bakalářské práce je analýza největší agentury práce v ČR, firmy Manpower, analýza Úřadu práce v Rakovníku a také dotazníkové šetření obyvatel ČR.

## **Klíčové pojmy**

Bakalářské práce, agentury práce, úřady práce, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, rekvalifikace, agenturní zaměstnávání, zaměstnávání cizinců, strukturované rozhovory, dotazníková šetření.

## **Annotation**

The thesis focuses on the forms of recruitment. It refers to the situation of the labor market, the unemployment, analyzes the labor offices, labor offices' function, the basic information for registration in the register for job seekers, for an aid in an unemployed analysis of employment agencies, employment agencies' function. Theoretical knowledge is used in the practical part of the thesis. In conclusion, the thesis is an analysis of the largest recruitment agencies in the Czech Republic, the company Manpower Analysis Office in Rakovník and also a survey of the inhabitants.

## **Key words**

Bachelor of work, employment agencies, labor, unemployment, types of unemployment, job placement, retraining, employment agency, employment of foreigners, structured interviews, questionnaire surveys.

# Obsah

<b>OBSAH</b> .....	<b>7</b>
<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>11</b>
1.1 Definice politiky zaměstnanosti .....	11
<b>2 THR PRÁCE</b> .....	<b>13</b>
2.1 Sociálně znevýhodnění občané na trhu práce a diskriminace .....	14
<b>3 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>16</b>
3.1 Definice nezaměstnanosti .....	16
3.2 Příčiny a druhy nezaměstnanosti .....	16
3.3 Historie nezaměstnanosti a nynější stav .....	18
3.3.1 Vývoj zaměstnanosti v ČR po roce 1989 .....	18
3.4 Míra nezaměstnanosti v EU .....	19
<b>4 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ</b> .....	<b>21</b>
4.1 Instituty zprostředkující zaměstnání .....	22
<b>5 ÚŘAD PRÁCE</b> .....	<b>23</b>
5.1 Státní sociální podpora .....	26
5.2 Podpora v nezaměstnanosti .....	26
5.3 Rekvalifikace .....	28
5.3.1 Podmínky pro zařazení F.O. do rekvalifikačního kurzu: .....	28
5.4 Zaměstnávání cizinců .....	29
<b>6 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ</b> .....	<b>30</b>
6.1 Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání .....	32
6.2 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem .....	33
6.3 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem .....	34
6.4 Agenturní zaměstnávání s přeshraničním prvkem .....	35

6.5 Agenturní zaměstnávání a Evropa.....	37
6.6 Sdružení poskytovatelů personálních služeb.....	37
<b>7 VYMEZENÍ CÍLE .....</b>	<b>39</b>
7.1 Průzkumné předpoklady:.....	39
7.2 Lokace prováděného průzkumu .....	40
7.2.1 Trh práce v okrese Rakovník.....	40
<b>8 FIRMA MANPOWER .....</b>	<b>41</b>
8.1 Použité metody průzkumu ve firmě Manpower .....	41
8.1.1 Charakteristika řízeného rozhovoru ve firmě Manpower: .....	41
8.2 Analýza výsledku řízeného rozhovoru .....	42
<b>9 ÚŘAD PRÁCE V RAKOVNÍKU .....</b>	<b>44</b>
9.1 Použité metody průzkumu:.....	44
9.1.1 Charakteristika řízeného rozhovoru na Úřadu práce v Rakovníku:.....	44
9.2 Analýza výsledků řízeného rozhovoru na Ú.P. ....	45
<b>10 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>46</b>
10.1 Charakteristika:.....	46
10.2 Analýza dat z dotazníkového rozhovoru .....	46
10.3 Výsledky průzkumných předpokladů .....	50
10.4 Dílčí závěr a doporučení.....	50
<b>11 ZÁVĚR .....</b>	<b>52</b>



## ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá zprostředkováním zaměstnání agenturami práce a úřady práce. V dnešní době, kdy nezaměstnanost na trhu práce roste a dosahuje rekordních výsledků, je nutné se nezaměstnaností zabývat. Nezaměstnanost je se zprostředkováním zaměstnání velmi úzce spojena, nemá dopad pouze na trh práce, ale i na ostatní trhy, které jsou s nezaměstnaností provázené. Dále má však velký vliv na rodinu, která se musí s nezaměstnaností vyrovnávat. To vše negativně působí na ekonomickou situaci rodiny, rodina se stává křehčí a může dojít i k jejímu narušení. Nezaměstnaní nemají svůj čas řádně strukturován a mnohdy se stává, že mladý nezaměstnaný člověk tíhne k negativním jevům, jako například alkoholismus, gamblerství, či jinému nežádoucímu sociálnímu chování. Starší lidé, kteří jsou nezaměstnaní, velmi často chtějí najít sebeuplatnění, mít pocit, že jsou ještě platní z hlediska společenských kritérií. Může se stát v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, že starší lidé budou mít pocity beznaděje, smutku a deprese. Proto je nutné, aby společně agentury práce a úřady práce pomohly nezaměstnaným hledat vhodné pracovní uplatnění, ale také je nasměrovaly na případnou vhodnou rekvalifikaci.

Pokud se nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti a jejich státních a politických institucí. Pro vlády státu může vysoká míra nezaměstnanosti, a zejména nezaměstnanosti dlouhodobé, znamenat prostřednictvím ohrožení sociálních práv obyvatelstva i ohrožení legitimacy státní moci. Přetrvávající masová nezaměstnanost může mít i dlouhodobý vliv spočívající v novém rozdělení společnosti, v tlaku na reformulaci základních hodnot společnosti a stylu jejího života, ve ztrátě životních perspektiv části populace i celé společnosti.

Na trhu práce působí několik institucí, které pomáhají nezaměstnanost regulovat. Často se lze setkat s lidmi, kteří by chtěli pracovat, ale neznají všechny možnosti, které nám trh práce nabízí a právě pro tyto osoby, by bakalářská práce mohla být přínosem, je logické, že se jedná převážně o mladé lidi, kteří na trh práce teprve vstupují, ale týká se i lidí, kteří hledají nové zaměstnání v kterémkoliv věku. Funkce úřadů práce a agentur práce nespočívá pouze v nalezení nového pracovního místa, ale také v možnosti

poskytnutí rekvalifikací, poradenské činnosti a dalších služeb, které se čtenář dozví v teoretické části.

Cílem bakalářské práce je zjištění vztahu uchazečů o zaměstnání k úřadům práce a agenturám práce, důvěra v tyto instituce, ale také popis nabízených služeb a funkcí úřadu práce a agentur práce.

Důvod pro zvolení daného tématu byl zejména problém nezaměstnanosti jak v okrese Rakovník, tak v celé ČR a také ochota autora bakalářské práce využít získané poznatky posbírané při vytváření práce v následujícím profesním životě.

Průzkumné šetření je zaměřeno na okres města Rakovník. Počet žijících obyvatel v okrese Rakovník je zhruba 55 000 obyvatel. V okrese Rakovník působí zhruba 1200 zaměstnavatelů. Nezaměstnanost v okrese Rakovník se v posledních letech stále zvyšuje. K 31.12.2012 míra nezaměstnanosti v okrese Rakovník dosahovala hodnoty 9,4%, což je o 1% vyšší hodnota, nežli v roce 2011. Počet registrovaných na úřadu práce v Rakovníku činil k 31.12.2012 2925 osob, což je o 309 více uchazečů, nežli v roce 2011. Z 2925 uchazečů o zaměstnání tvoří 225 uchazečů mladiství a absolventi škol, což je zhruba 7,7%.

Teoretická část bakalářské práce se zabývá politikou zaměstnanosti, trhem práce, nezaměstnaností, dále podrobněji popisuje fungování úřadů práce a agentur práce. Zdrojem dat pro teoretickou část bakalářské práce jsou hlavně publikace v běžném prodeji, ale také internetové zdroje. V průzkumné části autor bakalářské práce stanovil 4 průzkumné předpoklady týkající se efektivnosti a četnosti využívání rekvalifikací na úřadu práce, dále spokojenost uchazečů s institucemi nabízející zprostředkování zaměstnání a poslední předpoklad zkoumá kvalitu spolupráce firmy Manpower s firemními klienty.

Praktická část bakalářské práce se zabývá firmou Manpower, což je největší agentura práce působící na českém trhu, dále praktická část bakalářské práce obsahuje analýzu Úřadu práce v Rakovníku, ale také dotazníkové šetření. Zdrojem informací pro praktickou část bakalářské práce byl zejména řízený rozhovor ve firmě Manpower, řízený rozhovor na Úřadu práce v Rakovníku, ale také dotazníkové šetření vyplněné 70 respondenty.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

### 1.1 Definice politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je soubor nástrojů a opatření usilujících o zabezpečení nezaměstnaných, kteří aktivně hledají nové pracovní místo, zvýšení mobility pracovní síly v reakci na strukturální změny. Zabezpečení v zaměstnanosti může mít formu povinného a dobrovolného pojištění v nezaměstnanosti a výpomoci v nezaměstnanosti. Tyto programy zajišťují pravidelné poskytování dávek. Náklady na zabezpečení v nezaměstnanosti jsou obvykle hrazeny z příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů, programy výpomoci jsou financovány ze státních zdrojů. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje systém informačních a zprostředkovatelských služeb, rekvalifikační programy, podporu soukromého podnikání a vzniku nových pracovních míst. Politika zaměstnanosti se snaží o zlepšení struktury nabídky pracovních sil. Hlavní pozornost je věnována znevýhodněným skupinám (mladí, dlouhodobě nezaměstnaní, ženy, menšiny zdravotně handicapovaných). (*Žák, 2006*)

Politiku zaměstnanosti chápeme podle *Žáka (2006)* na úrovni:

- **Makroekonomické**, soustředí se zde na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti plošně.
- **Regionální**, kde řeší nerovnováhu trhu práce v regionálním pojetí.
- **Mikroekonomické**, kdy firmy formulují vlastní zásady pro přijímání a propouštění pracovníků, pro vývoj mezd a pro další související záležitosti v intencích a platných legislativních norem.

**Cílem státní politiky zaměstnanosti je:**

- zabezpečení práva občanů na práci,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na práci.

Naplňování těchto činností probíhá podle *Žáka (2006)* prostřednictvím široké škály činností z nichž k nejdůležitějším patří:

- poradenská služba při volbě povolání,
- zprostředkování práce,
- podpora profesního vzdělávání,
- poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek,
- výzkum a statistika trhu práce.

## 2 THR PRÁCE

Trh práce je oblast, kterou se dnes zabývá nejen a pouze ekonomika, ale také sociální politika. Trh práce je institucí, která zajišťuje, že ekonomika disponuje určitým počtem pracovní síly v požadované struktuře, a že i pracovní síla má možnost se na pracovním trhu uplatnit. Trh práce je primárním trhem primárního faktoru. Je to trh jako každý jiný, avšak na trhu práce člověk nabízí sám sebe jako výrobní faktor. Stejně jako ostatní trhy, trh práce je tvořen nabídkou a poptávkou. Na pracovním trhu zaměstnavatelé nabízejí lidem práci za mzdu na základě jejich dovedností, zkušeností, předpokladů se v dané práci uplatnit. Zaměstnavatelé si samozřejmě vybírají pro ně nejpříjemnějšího jedince. Pro zaměstnavatele znamená schopný zaměstnanec zisk. Rozeznáváme trh „primární“, který disponuje místy, která jsou jistá, dobře placená, perspektivní, dobře ošetřená z hlediska péče o zákazníky, kde je možnost kariérového postupu. Naproti tomu „Sekundární trh“ disponuje zejména zcela opačnou charakteristikou, méně stabilní práce, špatné mzdové podmínky, bez možnosti kariérového růstu a bez dalších výhod. Pro většinu osob je nemožné přemístit se ze sekundárního trhu na trh primární, vzhledem k jejich vzdělání a kvalifikaci, ale patří sem i diskriminovaní jedinci. Trh práce je jeden z propojených segmentů tržního hospodářství. Na trh práce má vliv jak jedinec, tak také stav ostatních trhů.

Trh práce tvoří jak zaměstnaní, tak nezaměstnaní lidé. Kdo je zaměstnaný již víme, mezi zaměstnané se počítají i lidé, kteří zaměstnání mají, ale v danou chvíli nepracují například ze zdravotních důvodů.

Česká zaměstnanost je charakteristická nízkou flexibilitou pracovní doby. Každý jedinec se může rozhodnout sám, jakou míru své práce chce trhu nabídnout. Buď se jedinec rozhodne pracovat, vydělávat peníze a pak je utrácet za věci, které chce, nebo se rozhodne nepracovat a mít užitek z volného času.

Na trhu práce dochází často k segregaci práce, což znamená, že když se některé zaměstnání zcela zpřístupní ženám, dochází k dojmu, že na tuto práci stačí malá kvalifikace. Padá prestiž daného zaměstnání, výdělky na dané pozici se snižují, tímto klesá i sociální status mužů. (*Jírová, 1999*)

## 2.1 Sociálně znevýhodnění občané na trhu práce a diskriminace

Mezi sociálně znevýhodněné na pracovním trhu se bezesporu dají zařadit občané se zdravotním a sociálním handicapem. Občané se zdravotním postižením vykazují již dlouhodobě vyšší nezaměstnanost a zároveň nižší zaměstnanost než jiné skupiny osob na trhu práce. Důvod, proč je situace na této úrovni, může být více. Významnou roli hraje legislativa a neochota zaměstnavatelů tuto skupinu osob zaměstnávat. Podle mnoha lidí je vysoká míra nezaměstnanosti handicapovaných obyvatel způsobená jejich neochotou si zaměstnání najít. Je to však logické, jelikož tyto lidé jsou často zaměstnavatelem odmítáni, připadají si méněcenní.

Přibližně 10% obyvatel ČR je zdravotně postižených. Toto číslo není mezi jinými zeměmi nijak vyjímečné. Různá je míra zabezpečení těchto osob sociálním systémem a také úspěšnost při navrácení na trh práce a do společnosti obecně, která v ČR není uspokojivá.

Dnes rozlišujeme třístupňovou invaliditu, to nám umožňuje preciznější rozlišování invalidity, a tím i preciznější rozlišování potřeb a nároků na osoby se zdravotním postižením. Invalidita se posuzuje podle poklesu pracovní schopnosti, vzhledem k jeho duševním, tělesným a smyslovým schopnostem a s ohledem k jeho vzdělání v porovnání na předešlé zaměstnání. Invalidních obyvatel stále přibývá, to klade velký podíl i na ekonomickou situaci v ČR. Snaha vrátit tyto osoby na trh práce má tedy i svůj ekonomický důvod.

Specifická míra nezaměstnanosti se pohybuje okolo 30%, což je několikanásobně více než je specifická míra celé populace ČR.

Jak je již zmíněno, důvodů proč invalidní lidé jsou tak vysoce nezaměstnaní, je více. Velkou část neaktivních handicapovaných obyvatel tvoří takzvaní odrazení pracovníci, kteří z důvodu zkušeností došli k závěru, že nemají reálnou šanci na trhu práce uspět a nemá tedy smysl o další zaměstnání usilovat. Odrazující také může být snížená výše minimální mzdy pro pobíratele invalidních důchodů.

Dnes existují programy a intervence určené pro tělesně postižené. Tyto programy dnes poskytují úřady práce či nestátní organizace. Zdravotně postiženým jsou určeny především programy na podporu vzniku a provozu chráněných pracovních míst a dílen. Velmi dobrou a zajímavou službou se dnes jeví podporované zaměstnání. Tuto službu nabízejí neziskové organizace a je založena na velmi intenzivní a individuální práci

s klientem, což samozřejmě úřady práce nemohou nabízet vzhledem ke své kapacitě. Tato práce také vyžaduje vysoké nasazení klienta, které úřady práce často nevyžadují a jejich snaha o motivaci klientů je úměrná jejich vytížení.

Zdravotně postižení vnímají jako velký handicap malou schopnost orientace na trhu práce a v nabídkách zaměstnání. I z tohoto hlediska je jasný jejich pasivní postoj k hledání zaměstnání. Jak uvádí **Winkler a Klimpelová (2010)**, nejčastěji handicapovaní vyhledávají zaměstnání skrze známé a příbuzné, dále skrze úřady práce a sledování inzerátů. Zdravotně postižení málo vyvíjí vlastní aktivitu v hledání zaměstnání. Často spoléhají na aktivitu druhých, příbuzných a úředníků.

I dnes se můžeme setkat s generovou diskriminací, což je diskriminace na základě pohlaví. Podpora rovných příležitostí žen a mužů není pouze znakem demokratické společnosti, ale i vyspělé firemní kultury. Diskriminace na trhu práce je nežádáný jev a je mu potřeba věnovat značnou pozornost navzdory tomu, že existují právní předpisy, které diskriminaci na trhu práce zakazují, ale také postihují. Ve společnosti se vyskytuje mylná domněnka, že v pracovněprávních vztazích nefungují zákonem stanovená pravidla, ale že pravidla určuje zaměstnavatel. Tomu však tak není. Na trhu práce je bohužel diskriminace častým jevem, z důvodu nedostatečného vědomí však účastníci trhu práce nejsou často schopni rozeznat, zdali se o diskriminaci jedná, či ne. Účastníci často ani neví, jak při diskriminaci postupovat.

#### **K omezení protidiskriminačního jednání je třeba:**

- nediskriminační jednání při přijímání nového zaměstnance,
- rovné zacházení se zaměstnanci, stejné platové ohodnocení
- stejné podmínky pro muže a ženy
- odstranění sexuálního obtěžování
- podpora při sladění osobního a profesního života
- důstojná penze

Česká republika před vstupem do EU měnila své právo, aby bylo v souladu Evropských společenství, a to i v oblasti diskriminací. EU klade nátlak na to, aby nebyly diskriminovány žádné sociální skupiny. (*Kuchařová, Machovcová, 2006*)

## 3 NEZAMĚŠTNANOST

### 3.1 Definice nezaměstnanosti

*Žák (2006,16) říká „Z ekonomického pohledu představuje nezaměstnanost stav v národním hospodářství, kde část pracovního potenciálu společnosti nenalézá uplatnění, nebo dobrovolně o toto uplatnění neusiluje”.*

Statistika definuje nezaměstnaného jako osobu, která hledá práci, chce být činná jako zaměstnanec, není práce neschopna pro nemoc a není činná jako domácí dělník, pomáhající rodinný příslušník, nebo samotný podnikatel.

### 3.2 Příčiny a druhy nezaměstnanosti

Z časového hlediska je možné rozdělit nezaměstnanost na krátkodobou (do 12 měsíců), dlouhodobou (12-24 měsíců), a velmi dlouhodobou (nad 24 měsíců). Přirozená nezaměstnanost znamená vyrovnanost na trhu práce, poptávka pracovních míst je stejná jako nabídka. Míra nezaměstnanosti se v čase mění a má rostoucí tendenci, důvodem jsou štedrá opatření státu (sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti, které odbourávají motivaci lidí chodit do práce), sociálně psychologické vazby (lidé odmítají migrovat za prací na základě rodinných vazeb), dynamické strukturální změny, demografické změny (růst takových ekonomicky aktivních skupin, jež vykazují vyšší míru nezaměstnanosti).

**Míra nezaměstnanosti se skládá z:**

- **Frikční** nezaměstnanosti, tato nezaměstnanost je dobrovolná, jedná se zde o krátkodobou nezaměstnanost, kdy uchazeč hledá pro sebe vhodnou práci, lépe placenou práci a je v danou dobu nezaměstnaný.
- **Strukturální**, vzniká nerovnováhou nabídky a poptávky na trhu práce. Ekonomika se neustále modifikuje, vznikají nová odvětví, doba jde tak rychle, že často zaměstnanci nemají šanci se novým odvětvím přizpůsobit (nová kvalifikace).



- **Cyklická nezaměstnanost**, souvisí s ekonomickou výkonností, v recesi dochází obecně ke snížení počtu pracovních míst, v expanzi je tomu naopak.
- **Skrytá nezaměstnanost**, je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si práci hledají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Skrytá nezaměstnanost je dána také tím, že osoba zařazená v rekvalifikaci, nebo ve veřejně prospěšných pracích, je z evidence nezaměstnaných vyřazená. Mezi skrytou nezaměstnanost dále patří také například předčasný odchod do důchodu.
- **Neúplná nezaměstnanost** a nepravá nezaměstnanost, což je vlastně existence pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Je to jeden ze způsobů, jakým se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu, či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo a jeden příjem dělí dvě osoby. Hovoříme-li o nezaměstnanosti, musíme se dotknout i tzv. **nepravé nezaměstnanosti**. Jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci (eventuálně přijmout práci odmítají), jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice. *(Mareš, 1994)*

Z praktických důvodů je logické, že je snaha o měření nezaměstnanosti. Používá se k tomu především míry nezaměstnanosti. V různých zemích se pro zjišťování míry nezaměstnanosti používá různých přístupů. V zásadě však existují dva hlavní postupy zjišťování. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů zaregistrovaných na pracovních úřadech, v druhém případě jsou podkladem výběrová šetření (eventuálně mikrocensy), prováděná pravidelně v populaci. Výhodou výběrových šetření je, že zachycují jak nezaměstnané registrované na pracovních úřadech, ta i nezaměstnané neregistrované. *(Mareš, 1994)*

Ne však každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení, či v rámci domácnosti, od zaměstnání. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon. Toto zpřesnění dovoluje eliminovat z našich úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle (např. Hobby). *(Mareš,1994)*

### **3.3 Historie nezaměstnanosti a nynější stav**

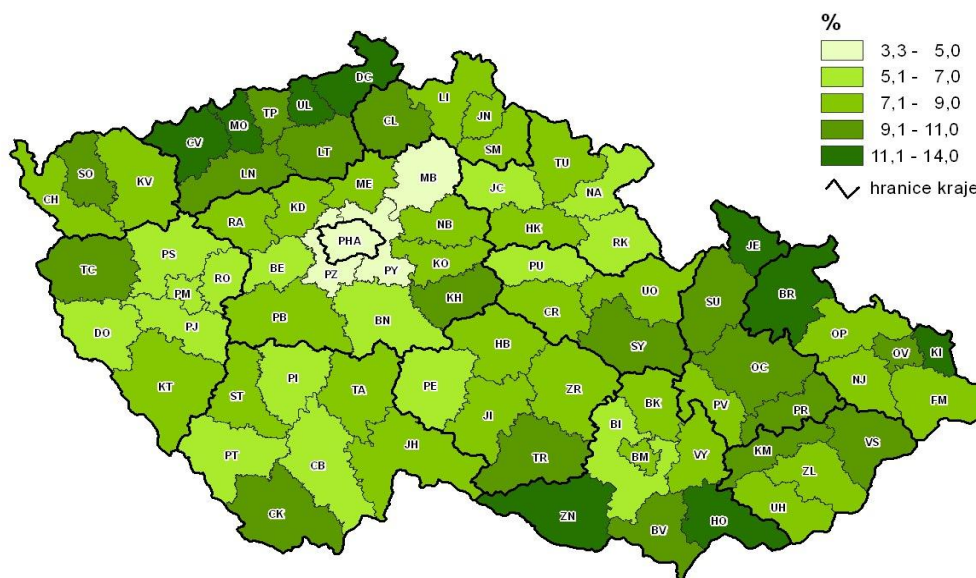
#### **3.3.1 Vývoj zaměstnanosti v ČR po roce 1989**

Již počátkem ekonomické transformace došlo k prudkému poklesu zaměstnanosti především v důsledku ekonomického vývoje. V letech 1991-1994 klesla HDP průměrně ročně o 2,4% a zaměstnanost se snižovala tempem 2,3%. Z trhu práce byli v tomto období vytlačeni především tzv. pracující důchodci, čímž došlo k jejich přesunu z trhu práce do ekonomické neaktivity a současně k zachování nezaměstnanosti na velmi nízké úrovni.

V dlouhodobém časovém horizontu se zaměstnanost snižovala až do roku 2004. Pro konkrétní posouzení vývoje zaměstnanosti je potřeba vybrat takový počátek a konec intervalu posuzování, kdy je ekonomika přibližně ve stejné fázi hospodářského cyklu. Vhodným intervalem je interval vymezený roky 1995 a 2005, neboť v počátečním a koncovém roce intervalu (rok 1995 a 2005) byl zaznamenán výrazný ekonomický růst. V takto vymezeném období došlo k největšímu poklesu míry zaměstnanosti v období recese, tj. v období 1996-1999, kdy míra zaměstnanosti poklesla o více než 3 procentní body. Míra zaměstnanosti však klesla i v následné fázi hospodářského oživení, z čehož vyplývá, že pokles zaměstnanosti v období recese nebyl pouze cyklický. Náznak zlepšení ve vývoji zaměstnanosti představoval pouze rok 2002, ve kterém došlo k mírnému nárůstu zaměstnanosti, a to při mírném zpomalení hospodářského růstu. V následujících dvou letech nezaměstnanost opět klesla a pozitivní obrat se uskutečnil až v roce 2005, ve kterém míra nezaměstnanosti vzrostla. *(Kotýnková,2006)*

Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných v okresech České republiky k 28. 2. 2013

### Podíl nezaměstnaných v okresech České republiky k 28. 2. 2013



Zdroj: [www.czso.cz](http://www.czso.cz), 15.5.2013

V letošním roce, roce 2013 je v ČR rekordní počet lidí bez práce. Za leden stoupla nezaměstnanost o 40 000 uchazečů, tudíž nyní hledá práci přibližně 586 tisíc nezaměstnaných. V nynější chvíli se nezaměstnanost podle nové metodiky výpočtu nachází na hranici 8 %. Počet registrovaných na úřadech práce nebyl v historii české ekonomiky nikdy vyšší. Negativní zprávou pro pracovní trh je také to, že se snížil počet pracovních míst. V lednu jich podniky nabízely 33 794, což je o více jak 1000 méně, nežli v prosinci 2012.

### 3.4 Míra nezaměstnanosti v EU

Množství nezaměstnaných v eurozóně v listopadu 2012 vystoupala na rekordní úroveň 11,8 %. Bez práce je čtvrtina mladých lidí do 25 let, ve Španělsku a Řecku více než 50 %. Nezaměstnanost v ČR byla sedmá nejnižší ze všech 27 zemí eurozóny. Je to nejvyšší počet nezaměstnaných od roku 1995, kdy se data sbírají. Míra nezaměstnanosti v porovnání se stejným obdobím loňského roku výrazně stoupla. K největší

nezaměstnanosti se tradičně hlásí Španělsko a Řecko, kde míra nezaměstnanosti v září 2012 dosahovala více než čtvrtiny obyvatelstva. (ČTK, [www.byznys.ihned.cz](http://www.byznys.ihned.cz), 1.5.2013)

**Tabulka 1: Míra nezaměstnanosti v zemích EU**

<b>Země</b>	<b>Míra nezaměstnanosti v listopadu 2012 (v procentech)</b>
Rakousko	4,5
Lucembursko	5,1
Německo	5,4
Nizozemsko	5,6
Rumunsko	6,7
Malta	6,9
Belgie	7,4
<b>ČR</b>	<b>7,4</b>
Británie (září 2012)	7,8
Dánsko	7,9
Finsko	7,9
Švédsko	8,1
Estonsko (říjen 2012)	9,5
Slovinsko	9,6
Francie	10,5
Polsko	10,6
EU	10,7
Maďarsko (říjen 2012)	10,9
Itálie	11,1
Eurozóna	11,8
Bulharsko	12,4
Litva	12,5
Kypr	14,0
Lotyšsko (třetí čtvrtletí 2012)	14,1
Slovensko	14,5
Irsko	14,6
Portugalsko	16,3
Řecko (září 2012)	26,0
Španělsko	26,6

**Zdroj: [www.byznys.ihned.cz](http://www.byznys.ihned.cz) 25.4.2013**

## 4 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Podmínkami daných zákonem o zaměstnanosti a zákoníkem práce zprostředkovávají zaměstnání krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce.

Zákon o zaměstnanosti v § 14 odst. 1 vyjmenovává tři formy zprostředkování zaměstnání:

- Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která má o práci zájem a hledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, neboli recruitment. Zde se jedná hlavně o činnost personální agentury, která za úplatu vyhledává vhodné zaměstnance pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel zaměstnance přímo zaměstná, aniž by mezi agenturou a zaměstnancem vznikl pracovní poměr, nebo jiný pracovně právní vztah.
- Zaměstnávání zaměstnanců za účelem výkonu práce u uživatele, kterým se rozumí jiná právnická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na ni, jedná se o tzv. dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli neboli agenturní zaměstnávání. Zaměstnanec je zaměstnancem agentury práce, nevykonává práci u uživatele a plní jeho úkoly. Za zprostředkování zaměstnání se také považuje, je-li zahraniční zaměstnanec vyslán do ČR vykonávat práci na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.
- Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Poradenství fyzickým osobám se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí práci, rekvalifikace, volby povolání podle předpokladů jedince. Informační činnost zejména spočívá v informování o volných pracovních místech a možnostech.

Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím internetu, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí. *(Tošovský, 2011)*

## 4.1 Instituty zprostředkující zaměstnání

V rámci české politiky zaměstnanosti lze po dobu existence demokratického sociálního státu zaznamenat jen dvě období význačných politických změn. První je spojeno se zrodem demokratických politických institucí a s formováním obsahu a organizačním zabezpečením služeb zaměstnanosti v průběhu první poloviny 90. let minulého století. Druhé se váže na etapu od vstupu České republiky do EU do dnešních časů. Nové instituce politiky zaměstnanosti se v České republice začaly formovat bezprostředně po listopadu 1989. Základní legislativní rámec vymezily právní předpisy, jako je zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a zákon ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Uvedené normy na jedné straně konkretizovaly ústavou dané „právo na zaměstnání“ a na druhé straně vytvořily právní předpoklady pro vznik veřejných služeb zaměstnanosti. Jejich základním výkonným aparátem se stala síť 77 regionálních (okresních) úřadů práce a řídicí složkou byla ustanovena Správa služeb zaměstnanosti jako organizační složka Ministerstva práce a sociálních věcí. Rychlé ustavení výkonného aparátu politiky zaměstnanosti bylo dotvořeno včasným rozvinutím spektra programů a opatření, které bylo v krátké době ( od roku 1993) srovnatelné se standardními nástroji aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti v zemích západní Evropy.

Druhé období je spojeno se vstupem České republiky do EU v roce 2004. Naše členství v Evropské unii bylo paralelně doprovázeno řadou změn v oblasti sociální politiky a jako celku a specificky také v politice zaměstnanosti. V letech 2004-2009 viditelně vzrostl počet nevládních (ziskových i neziskových) organizací, které poskytují vzdělávací, poradenské, a zprostředkující služby na trhu práce. Dále došlo k postupnému rozvoji spolupráce a partnerství mezi veřejným a soukromým sektorem v podmínkách regionálních trhů práce. Například došlo k pluralitě různého druhu organizací působících na trhu práce při poskytování aktivačních programů, byly provedeny liberální legislativní změny, které podporovaly rozvoj soukromých agentur práce, zvýšila se legitimita úřadů práce v regionální veřejné politice. *(Winkler,Klimplová, 2010)*

## 5 ÚŘAD PRÁCE

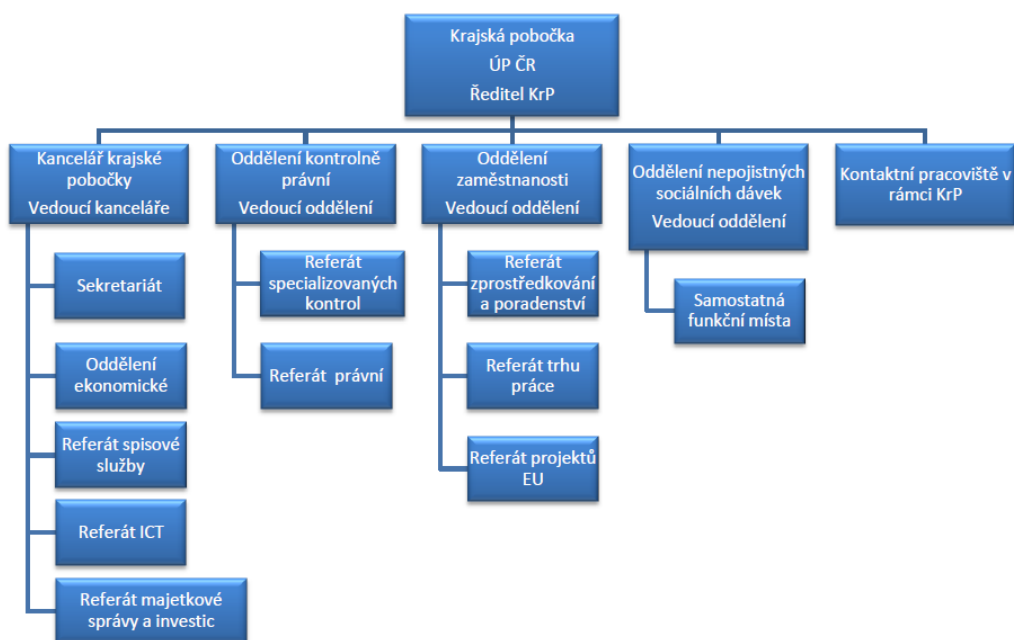
Úřad práce České republiky byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o úřadu práce České republiky o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se považují na kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadů práce České republiky. Úřad práce působí na celém území ČR a je účetní jednotkou. Úřad práce je veden Ministerstvem práce a sociálních věcí, které je správním a nadřízeným úřadem. Úřad plní úkoly a funkce v oblastech jako jsou – zaměstnanost, státní sociální podpora, dávky pro osoby se zdravotním postižením, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, příspěvky na péči a poskytování sociálních služeb, pomoc v hmotné nouzi za podmínek stanovených zákonem. Uchazečem o zaměstnání skrz úřad práce se může stát osoba, která osobně zažádá o zprostředkování zaměstnání jemu příslušný úřad práce a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Registraci v evidenci uchazečů o nalezení zaměstnání lze ukončit ze strany žadatele o zaměstnání, nebo v případě, že zájemce s úřadem při hledání zaměstnání potřebně nespolupracuje.

Obrázek 2: Logo Úřadu práce ČR



*Zdroj: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) 13.5.2013*

## Schéma 1: Organizační struktura Úřadu práce ČR



*Zdroj: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) 15.5. 2013*

**Každý uchazeč o zaměstnání má svá práva, ale zároveň i povinnosti.**

### **Právo:**

- na zprostředkování, tzn. vyhledání pracovního místa,
- na podporu v nezaměstnanosti, při dodržení zákonem stanovených podmínek
- na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje
- pokud má osoba nějaký zdravotní handicap, má právo i na zdravotní rehabilitaci.

### **Povinnosti:**

- spolupracovat s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání a respektovat jeho pokyny,
- sdělit úřadu práce údaje o zdravotním stavu, zdravotním omezeních, zdravotním handicapu v rozsahu nutném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikace a stanovení vhodné rehabilitace,



- zúčastnit se na žádost úřadu práce zdravotní prohlídky a vydání lékařského posudku,
- dát vědět úřadu práce o výkonu nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na měsíční výdělek, při požádání o zprostředkování zaměstnání. Nejpozději tak musí učinit v den nástupu k výkonu této činnosti,
- oznámit osobně nebo písemně úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů změny skutečností pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, důvody proč se nedostavil na úřad práce nebo na kontaktní místo veřejné správy ve sjednaném termínu, změnu bydliště.

**Obrázek 3: Krajské pobočky Úřadu práce**



*Zdroj: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) 18.5.2013*

## 5.1 Státní sociální podpora

Pojem státní sociální podpory nám označuje pojem , kterým označujeme dávky poskytnuté osobám ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vypalčení přebírá z části zodpovědnost za vzniklou sociální situaci. V rámci státní sociální podpory je poskytován:

- **Přídavek na dítě:** Přídavek na dítě je základní dlouhodobou dávkou, která pomáhá rodinám s výživou a výchovou nezaopatřených dětí.
- **Příspěvek na bydlení:** Je poskytován na bydlení rodinám či jednotlivcům s nízkými příjmy.
- **Rodičovský příspěvek:** Na rodičovský příspěvek má nárok rodič, který pečlivě každý den v kalendářním měsíci pečuje o nejmladší dítě v rodině.
- **Dávky pěstounské péče**
- **Porodné:** Jednorázový příspěvek při narození dítěte, pomáhá krýt počáteční náklady spojené s narozením.
- **Pohřebné:** Touto částkou se přispívá na vypravení pohřbu.
- **Životní a existenční minimum:** životní minimum je minimální společensky uznaná částka, která je potřebná k zajištění životních potřeb. Ve státní sociální podpoře se životní minimum využívá při zjišťování nároku na některé dávky a při výpočtu výše některých dávek.

## 5.2 Podpora v nezaměstnanosti

**Nárok na podporu v nezaměstnanosti má osoba která:**

- získala v rozhodném období zaměstnáním, nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce nejméně 12 měsíců - tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání
- zažádala úřad práce o přidělení podpory v nezaměstnanosti
- nepobírá starobní důchod v den přiznání podpory v nezaměstnanosti.

**Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí** u uchazeče o zaměstnání, kterému je ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti:

- do 50 let věku, 5 měsíců
- nad 50 do 55 let, 8 měsíců
- nad 55 let věku, 11 měsíců

Podpora v nezaměstnanosti se odvíjí od průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání, nebo z posledního vyměřovacího základu, přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč naposledy byl OSVČ. V prvních dvou měsících podpora činí 65%, další dva měsíce 50%, zbývající podpůrčí dobu 45%. Pokud uchazeč odešel z minulého zaměstnání dobrovolně, nebo po dohodě se zaměstnavatelem, činí podpora 45% po celou podpůrčí dobu. V případech, kdy doba předchozího zaměstnání je splněna započtením náhradní doby zaměstnání a tato doba je brána jako poslední zaměstnání, nebo uchazeč nemůže osvědčit výši průměrného výdělku, nebo vyměřovacího základu, nebo u uchazeče nejde stanovit průměrný měsíční základ či výdělek, je podpora v nezaměstnanosti v prvních dvou měsících 0,15 násobek 3 662 Kč, další dva měsíce ve výši 0,12 násobek 2 929 Kč a po zbývající dobu 0,11 násobek 2 685 Kč průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2012. Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2012 činila 24.408,- Kč.

Pokud uchazeči o zaměstnání v rozhodném období neuplynula celá podpůrčí doba a získal zaměstnání nebo jinou činností dobu důchodového pojištění kratší než tři měsíce, má právo na podporu v nezaměstnanosti na zbytek části podpůrčí doby. Uchazeč, kterému v rozhodném období vypršela celá podpůrčí doba, má nárok na podporu, pokud po uplynutí této podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností důchodové pojištění v délce alespoň šesti měsíců. Tato doba se nevyžaduje, pokud ke skončení zaměstnání došlo ze zdravotních důvodů, z organizačních důvodů, či porušení povinností ze strany zaměstnavatele.

**(www.mpsv.cz 27.3.2013)**

## 5.3 Rekvalifikace

Rekvalifikace dává možnost získat kvalifikaci pro jiné, nové zaměstnání. Při určování druhu a rozsahu kvalifikace je dáván zřetel na dosavadní kvalifikaci, zdravotní stav, zkušenosti uchazeče, který má být rekvalifikován formou získávání nových teoretických a praktických dovedností. Co se týká úhrady rekvalifikace, rekvalifikace je hrazena Úřadem práce na základě písemné dohody o rekvalifikaci. Žadatel dále může uhradit náklady spojené s rekvalifikací, jako například – jízdní výdaje na cestu hromadnými prostředky. Výběr zaměstnance pro rekvalifikaci probíhá na základě profesně-poradenského pohovoru, který provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště Úřadu práce. Rekvalifikaci lze hradit plně, či částečně i zaměstnavatelům, kteří chtějí své zaměstnance rekvalifikovat v zájmu dalšího uplatnění zaměstnanců. V tomto případě však lze hradit pouze kurzovné a ne mzdu, která zaměstnanci náleží v průběhu rekvalifikace. Nelze také hradit ani náklady spojené s rekvalifikací, to znamená například příspěvek na dopravu.

### 5.3.1 Podmínky pro zařazení F.O. do rekvalifikačního kurzu:

- být evidován na úřadu práce jako zájemce o zaměstnání,
- mít určité kvalifikační předpoklady pro daný kurz a pro profesi, kvůli které rekvalifikaci provádíme,
- zdraví žadatele musí být způsobilé pro složení rekvalifikačního kurzu,
- rekvalifikace musí být potřebná, jelikož dosavadní kvalifikace zabraňuje najít si zaměstnání,
- po rekvalifikaci musí být reálná šance si zaměstnání najít.

## 5.4 Zaměstnávání cizinců

Zaměstnavatel je povinen nahlásit Úřadu práce volné pracovní místo a jeho charakteristiku v tom případě, že na dané místo chce obsadit cizince. Charakteristika volného místa hlášeného Krajskému úřadu práce musí být stejná jako charakteristika místa, kde bude zaměstnávání vykonáváno. Charakteristikou je myšlen druh práce, místo výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a také informaci, zda jde o zaměstnání na dobu určitou, nebo neurčitou a jeho předpokládanou délku. Zaměstnavatel může podat i informace o možnostech ubytování, dopravy. Zaměstnavatel může cizince zařadit pouze na taková místa, která nelze s ohledem na kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Svůj záměr o zaměstnání cizince musí zaměstnavatel projednat s Krajskou pobočkou úřadu práce. Avšak ne vždy je zaměstnavatel povinen projednávat záměr o zaměstnání cizince v případě:

- kterému je vydáno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce,
- u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje,
- který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání,
- který bude zaměstnán jako držitel zelené nebo modré karty.

Zaměstnavatel je povinen mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a doklady o oprávněnosti pobytu cizince na území ČR. Tyto doklady je zaměstnavatel povinen uchovat po dobu trvání zaměstnání a dobu tří let po ukončení zaměstnání. Občané států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a tudíž mají stejné právní postavení jako obyvatelé ČR. Obyvatelé Norska, Lichtenštejnska, Islandu, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci mají také stejné postavení jako obyvatelé ČR.

## 6 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Agenturní zaměstnávání je zcela jistě pozitivní formou zaměstnání fyzických osob, neboť jde o legální formu, která je pro svou flexibilitu vyhledávána zaměstnavateli, zejména pro práce, kde jsou různé zakázkové výkyvy. Jedná se zejména o dělnické práce. Je však výhodné i pro zaměstnance, kteří se v případě potřeby snaží rychle najít jakoukoliv práci, případně práci sezonní, zde se jedná zejména o studenty. Vzhledem k liberálnímu trhu práce je v zájmu státu agenturní zaměstnávání podporovat.

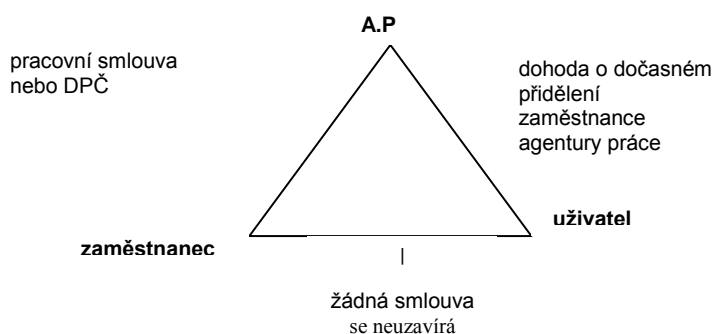
Agenturní zaměstnávání zcela jistě pomáhá k potlačování šedé ekonomiky, jelikož umožňuje uživatelům využít dočasně přidělené zaměstnance. Uživatel pak nemusí řešit problémy jako jsou vyhledání, přijetí propouštění. V tomto případě je to pro uživatele jednoduché. Pro uživatele znamená využití agenturní práce ušetření peněz za personální oddělení.

V dnešní době se často setkáváme s nelegální prací. Tj. takové kde není formálně užit žádný způsob jejího smluvního zajištění. Nelegální práce se často týká také agentur práce. Existují případy, kdy uchazečům o zaměstnání bylo dáno na výběr, zdali chce pracovat tak tzv. „na černo“, nebo legálně. V případě, že se uchazeč rozhodne pracovat na černo, je mu nabídnut vyšší výdělek, avšak bez poskytnutí osobních ochranných prostředků a samozřejmě bez pracovně právních prostředků (dovolená, nemocenské pojištění). Je tedy potřeba se zabývat i s těmito jevy v kontextu s agenturním zaměstnáváním. Na českém trhu v nynější době působí více jak 1 650 agentur práce, Je zde velký podíl personálních agentur, které se nechovají korektně. Snaha o redukcii počtu agentur zpřísněním podmínek pro jejich podnikání mělo negativní dopad na ty poctivé a na uživatele. V dnešní době se připravuje tzv. „Black list“, který má obsahovat názvy nekorektních agentur. Úřady práce, které působí také jako kontrolní a sankční orgán však nejsou schopny nelegální práci lehce postihovat. Úřad práce by musel případ předat inspekci práce, která by posuzovala, zda byly porušeny povinnosti uložené zákoníkem práce k uzavření pracovního poměru. Dalším problémem je, že podnikatel, najímající nelegální pracovníky, eventuelně poukáže na to, že se spolupracovníky byla provedena ústní dohoda. Zjistit pak opak je možné, avšak velice komplikované.

Agenturní zaměstnávání představuje unikátní institut, který doplňuje tradiční pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Místo obvyklého

pracovněprávního vztahu „zaměstnavatel – zaměstnanec“ zavádí trojstranný právní vztah „agentura práce – zaměstnanec – uživatel“. Tento trojúhelník je zajímavý tím, že charakter vztahů v něm obsažených je z části pracovněprávní a z části obchodněprávní, neboli občanskoprávní. Agenturní zaměstnávání bývá řazeno mezi tzv. prekérní zaměstnání, tedy zaměstnání s menší mírou stability a zároveň vyšší flexibilitou oproti standardnímu pracovnímu poměru. (*Tošovský, 2011*).

**Schéma 2: Pracovněprávní vztahy**



Podle *Tošovského (2011,29)* se agenturním zaměstnáváním rozumí „Dočasné přidělení zaměstnance agentury práce za účelem jeho výkonu práce u uživatele.“

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět na území ČR, nebo do i ze zahraničí. Zprostředkování zaměstnání je možné provádět za účelem zisku, avšak od fyzických osob, kterým je zaměstnání zprostředkováno, nesmí být požadovaná úhrada.

Pojem agentura práce je definován v § 2 odst. 5 ZP a v § 14 odst. 3 písm. b) ZOZ (dočasné přidělení zaměstnance k uživateli). Jejich sloučením získáme definici agentury práce jako zaměstnavatele, který na základě povolení podle zákona o zaměstnanosti zprostředkovává zaměstnání za podmínek stanovených zákoníkem práce a je nezávislý na veřejných orgánech. K provozu agentury práce je potřeba nejdříve získat povolení, které přiděluje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Po získání tohoto povolení se fyzická, nebo právnická osoba stává agenturou práce. (*Tošovský,2011*)

## 6.1 Podmínky udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání

### 6.2

Fyzická osoba musí splňovat tyto podmínky:

- věk 18 let,
- způsobilost k právním úkonům,
- bezúhonnost,
- odbornou způsobilost,
- bydliště v ČR.

FO, které jsou občany EU, nebo států Evropského hospodářského prostoru, či Švýcarské konfederace, nemusí splňovat poslední uvedenou podmínku. Za bezúhonnou se považuje osoba, která nebyla odsouzena pro úmyslný trestný čin, nebo trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce.

Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která splňuje alespoň jeden z těchto požadavků:

- má alespoň střední školu s maturitou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a praxi minimálně 5 let v oboru zprostředkování zaměstnání, nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno,
- má vysokoškolské vzdělání a praxi minimálně 2 roky v oboru zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

Pokud chce FO podnikat v oboru zprostředkování zaměstnání a nemá požadovanou praxi, jedinou možností je založit právnickou osobu (např. společnost s ručením omezeným) a pak získat člověka, který bude odpovědným zástupcem. Výhoda je, že tento odpovědný zástupce nemusí být zaměstnancem ani statutárním orgánem společnosti. ( **Tošovský,2011** )

Evidenci agentur práce vede Ministerstvo práce a sociálních věcí. Součástí evidence je i veřejně přístupný seznam, který se pravidelně aktualizuje.

Jak uvádí ve své publikaci **Tošovský (2011,38)** „ *Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává nejdéle na dobu 3 let a tuto dobu nelze prodloužit* “.



Pro pokračování zprostředkovatelské činnosti však lze vydat povolení opakovaně.

Maximální délka práce agenturního zaměstnance u jednoho uživatele je 12 měsíců. Existují však dvě výjimky, za kterých toto pravidlo neplatí. První pravidlo je, když sám zaměstnanec požádá o prodloužení, druhým případem je výkon práce po dobu náhrady za zaměstnankyni/zaměstnance uživatele, která/ý čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

### **6.3 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem**

Vztah, který vzniká při agenturním zaměstnávání mezi agenturou práce a uživatelem vymezuje Zákoník práce v § 308 a 309. Detailní podmínky o pronájmu zaměstnance si agentura práce s uživatelem musí povinně sjednat sami v tzv. dohodě o dočasném přidělení. Další dokumenty nejsou zákonem dané, oba subjekty si však mezi sebou sjednávají různé dohody spolupráce, aby tak předcházeli problémům. Příkladem může být například „rámcová dohoda“. Rámcová dohoda obsahuje v praxi zejména výši odměny, neboli provize, kterou se uživatel zavazuje agentuře práce poskytnout. Součástí rámcové dohody také může být dohoda o smluvní pokutě, kdy agentuře hrozí pokuta při nedostatečném dodání zaměstnanců uživateli. Tato dohoda se však často vynechává, protože agentura si není vždy jistá, zda sežene dostatečný počet lidí. Avšak jedna z nejčastějších a nejdůležitějších dohod bývá podrobná úprava odpovědnosti za náhradu případných škod způsobených jak zaměstnancem uživateli, tak uživatelem zaměstnanci. V rámci rámcové dohody může dojít k mnoha dalším dohodám, například k podmínkám, za jakých může zaměstnanec agentury práce přejít do pracovního poměru k uživateli před uplynutím doby, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti. *(Tošovský, 2011)*

## 6.4 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem

Vztah mezi agenturou a zaměstnancem bývá vždy upraven nejméně dvěma dokumenty: pracovní smlouvou či dohodou o pracovní činnosti a písemným pokynem, který je jednostranným právním úkonem agentury práce vůči zaměstnanci. Avšak zákon nedovoluje agenturní zaměstnávání na základě dohody o provedení práce. Kromě povinných náležitostí pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, jež jsou stanoveny v zákoníku práce, je nutné do těchto smluv zahrnout specifické závazky pro agenturní zaměstnávání. Jedná se hlavně o :

- závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u zaměstnavatele,
- závazek plnit úkoly dané uživatelem.

Agentura práce má povinnost zaměstnanci přidělit písemný pokyn. Význam tohoto pokynu je dosti důležitý, protože nám konkretizuje často rámcová ujednání v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti. Stává se tak jistotou zaměstnance, případně agentury a uživatele. Písemný pokyn je jednostranným právním úkonem agentury práce.

Agentura práce může zaměstnat osobu evidovanou na Úřadu práce, tato osoba si však nesmí vydělat více, nežli je polovina minimální mzdy. V opačném případě osoba ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti. V současné době je výše minimální mzdy 8000 Kč (hrubého), takže osoba evidovaná na Úřadu práce si může vydělat maximálně 4000 Kč. V případě, že osoba pracuje v jednom měsíci u několika zaměstnavatelů najednou, částka se sčítá. Nepřesázení 4 000 Kč si musí každý zaměstnanec hlídat sám a za překročení nese odpovědnost. *(Tošovský, 2011)*

## 6.5 Agenturní zaměstnávání s přeshraničním prvkem

Zákon o zaměstnanosti nám říká, že agentury práce mohou provádět zprostředkování na území ČR, nebo z ČR do zahraničí, nebo ze zahraničí do ČR. Pokud tedy jde o zprostředkování zaměstnání s přeshraničním prvkem, jde obvykle o tyto situace:

- česká agentura práce dočasně přidělí zaměstnance k zahraničnímu uživateli,
- zahraniční agentura zašle zaměstnance do ČR k českému uživateli,
- česká agentura práce dočasně přidělí cizince k českému uživateli.

Pokud se má jednat o agenturní zaměstnávání, je nutné, aby bylo zaměstnání zprostředkováno za úplatu (provizi) ve prospěch zahraničního zaměstnavatele. Pokud bude zaměstnanec vyslán do ČR a nebude požadována provize, nebude se jednat o agenturní zaměstnávání.

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje dva druhy vyslání zahraničního pracovníka do ČR. V prvním případě je vyslán zahraniční zaměstnanec zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území české republiky na základě s českým uživatelem, přičemž obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly, ve druhém případě se o pronájem pracovní síly nejedná. Pokud je zaměstnanec vyslán zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR na základě smlouvy a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly, jedná se o agenturní zaměstnávání, neboli o dočasné přidělení zaměstnance k uživateli podle zákona o zaměstnanosti. Pokud tedy zahraniční zaměstnavatel chce pronajmout svého zaměstnance na území ČR, musí se stát agenturou práce podle českého práva. Je povinen splňovat podmínky a získat povolení zprostředkovávat zaměstnání od českého ministerstva práce a sociálních věcí. Pro agentury nacházející se v Evropské unii platí výjimka z povinnosti získat povolení pro zprostředkování zaměstnání. *(Tošovský, 2011)*

Jak uvádí *Tošovský (2011, 129)* „Fyzické nebo právnické osoby usazené za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy jsou oprávněny v souladu s právními předpisy svého domovského státu poskytovat na území ČR služby v oblasti zprostředkování zaměstnání, pokud tak činí dočasně a ojedinele“.

Pokud se jedná o zprostředkování zaměstnání z území ČR do zahraničí, je podle právních předpisů zapotřebí získat zvláštní povolení ministerstva práce a sociálních věcí. Je však otázkou, jaký je smysl tohoto typu povolení, neboť subjekt, který chce zprostředkovat zaměstnání do zahraničí podléhá tamním pracovní právními předpisy a musí získat příslušná povolení podle zákonných požadavků daného státu.

Specifikem dočasného přidělení českého zaměstnance k uživateli sídlícímu v jiném členském státě EU je požadavek, aby hostitelský stát zohlednil také práva, která dočasně přiděleným zaměstnancům přísluší na základě právní úpravy domovského státu. V případě zaměstnance české agentury práce se bude jednat o stejné mzdové a pracovní podmínky, jaké mají kmenoví zaměstnanci zahraničního uživatele.

Pro přidělování cizinců českou agenturou práce na území ČR je třeba získat zvláštní povolení ministerstva práce a sociálních věcí. Na samotný průběh zprostředkování se vztahují české právní předpisy a pracovní podmínky pro zaměstnance-cizince jsou tak stejné jako podmínky pro českého zaměstnance.

## **6.6 Agenturní zaměstnávání a Evropa**

Agenturní zaměstnávání je ve většině členských států významnou formou pracovního poměru a poskytuje práci velkému počtu zaměstnanců, zejména v Belgii, Francii, Německu, Itálii, Nizozemsku, Španělsku a Spojeném království. Jedná se rovněž o oblast, která zažívá rychlý, a v některých případech značný rozmach jak z hlediska počtu zaměstnanců, tak i z hlediska výnosů v odvětví.

Většina zemí také umožňuje výkon agenturního zaměstnávání až po udělení oprávnění příslušným úřadem (Belgie, Německo, Řecko, Malta, Irsko, Polsko, Portugalsko a další). V Nizozemsku byla tato povinnost zrušena v 90. letech 20. století. Jediná země s naprosto odlišným pojetím vztahů v této formě práce je Velká Británie. Agenturní pracovníci stále nejsou považováni za zaměstnance agentury práce ani zaměstnanci uživatele a dosud probíhající právní spory zapřičiňují, že agenturní zaměstnanci jsou prakticky vyloučeni ze všech práv zaměstnanců. A to za situace, kdy sektor agenturního zaměstnávání VB je jedním z nejvyvinutějších v EU.

Na Evropské úrovni působí Evropská asociace poskytovatelů personálních služeb Eurociett a Mezinárodní asociace Ciett sdružující asociace pracovních a personálních agentur v jednotlivých státech. Monitorují vývoj na trhu práce a vydávají přehledy o situaci agenturního zaměstnávání. Působí na změny zákonů na evropské i světové úrovni k širší podpoře agenturního zaměstnávání.

## **6.7 Sdružení poskytovatelů personálních služeb**

V roce 2002 vznikla oficiálně Asociace poskytovatelů personálních služeb "APPS", která vznikla za úsilí 4 velikých personálních agentur a kladla si za cíl zkvalitnění českého prostředí trhu práce. APPS je dobrovolnou a nezávislou organizací. Pro kvalitu trhu práce v ČR komunikuje s příslušnými institucemi i státními orgány. Členové APPS prokazují svou odbornou úroveň prostřednictvím vysoké kvality poskytovaných služeb, mnohaletých zkušeností a přijetím Etického kodexu APPS. APPS se snaží o rozvoj svých členů, podporuje personálně-poradenskou činnost, pořádá také společné akce a konference. APPS se zasazuje proti jakékoliv diskriminaci na českém trhu práce. APPS doporučuje firmám, aby si pro spolupráci v hledání lidských zdrojů vybraly některého z jejich členů, protože APPS pravidelně dbá na dodržování

etického kodexu organizace, a kontroluje rovné podmínky dodržování zákoníku práce a dalších ustanovení. APPS je také členem Mezinárodní konfederace soukromých agentur CIETT a Evropské konfederace soukromých agentur EUROCIETT. Členové APPS jsou nejvýznamnější personální společnostmi. V nynější době má APPS 26 členů. Mezi její hlavní pilíře patří tyto 4 společnosti: jsou Manpower, Adecco, Grafton a Randstad.

**Služby, kterými se APPS zabývá jsou:**

- Temporary placement – přidělený pracovník ke klientovi – pracovní smlouva s PA
- Zprostředkování zaměstnání (Recruitment) – hledání vhodného pracovníka pro klienta, zaměstnanec je přímo zaměstnancem klienta
- Outplacement
- Outsourcing
- Ostatní personální služby – např. testování, try and hire atd....

**Členem Apps se může stát pouze právnická osoba, která působí v oblasti personálních a konzultačních služeb a plní následující podmínky:**

- Je držitelem povolení MPSV ke zprostředkování zaměstnání za úhradu na území ČR, nebo jiných povolení a oprávnění dle příslušných právních předpisů,
- přistoupila k Etickému kodexu a ke Stanovám APPS,
- splnila další podmínky stanovené Prezidiem APPS.

*(www.apps.cz 13.5.2013)*

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 7 VYMEZENÍ CÍLE

Praktická část je rozdělená na tři části. V první části se autor bakalářské práce snaží analyzovat firmu Manpower pomocí řízeného rozhovoru. Cílem je na základě rozhovoru analyzovat firmu, zjistit situaci na českém trhu práce, zjistit nejčastěji nabízené zaměstnání.

Druhá část je zaměřená na analýzu úřadu práce, kde byl použit řízený rozhovor. Rozhovor probíhal na Úřadu práce v Rakovníku. Cílem druhé části je analyzovat Úřad práce v Rakovníku.

Třetí část bakalářské práce obsahuje dotazníkové šetření, které vychází z dosti velkého množství široce rozmanitého obyvatelstva, co se týká vzdělání, pohlaví, kdy na základě získaných informací z dotazníkového šetření se snažíme zjistit povědomí lidí o službách agentur práce a úřadů práce, zjistit spokojenost s úřadem práce, úspěšnost nalezení nového zaměstnání respondenty, využívání nabídky rekvalifikací skrz úřad práce a dále úspěšnost nalezení zaměstnání po absolvování rekvalifikace.

### 7.1 Průzkumné předpoklady:

Pro průzkum byly stanoveny následující 4 průzkumné předpoklady:

- **Průzkumný předpoklad č. 1:** Většina respondentů v dotazníkovém šetření více důvěřuje při hledání zaměstnání v Rakovnickém okresu agenturám práce, nežli úřadu práce.
- **Průzkumný předpoklad č. 2:** Většina respondentů ví o možnosti rekvalifikace na úřadě práce.
- **Průzkumný předpoklad č. 3:** Rekvalifikace zprostředkované úřadem práce v Rakovníku jsou efektivní pro získání nového zaměstnání.
- **Průzkumný předpoklad č. 4:** Spolupráce agentur práce (firmy Manpower) s firemními klienty probíhá na dobré úrovni.

## 7.2 Lokace prováděného průzkumu

### 7.2.1 Trh práce v okrese Rakovník

#### Specifikace okresu, základní informace

Okres Rakovník se nachází v západní části Středočeského kraje. Sousedí s okresy Kladno, Beroun, Rokycany, Plzeň-jih a Louny. Rozlohou 896 km<sup>2</sup> patří na páté místo ve Středočeském kraji. S hustotou osídlení 61 obyvatel na km<sup>2</sup> je okres nejméně osídleným okresem v rámci Středočeského kraje. Okres Rakovník tvoří 83 obcí, z toho tři mají přiznán status města (Rakovník, Nové Strašecí a Jesenice). Okres lze charakterizovat jako průmyslově zemědělský. Tradici má v regionu chemický a keramický průmysl. Dále se v Rakovníku nachází také automobilový průmysl. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v Rakovníku patří:

- Valeo autoklimatizace k.s.
- Eberspracher spol. s.r.o.
- Brano a.s.
- Permon s.r.o.
- Lasselsberger, s.r.o. (výroba obkladaček a dlaždic)
- Procter and Gamble
- Heineken Česká republika
- Anexia s.r.o.
- České lupkové závody.

Rakovnicko má dlouholetou tradici v pěstování chmele.

Počet žijících obyvatel v okrese Rakovník je zhruba 55 000 obyvatel. V okrese Rakovník působí zhruba 1 200 zaměstnavatelů. Nezaměstnanost v Okrese Rakovník se v posledních letech stále zvyšuje. K 31.12. 2012 míra nezaměstnanosti v okrese Rakovník dosahovala hodnoty 9,4%, což je o 1% vyšší hodnota nežli v roce 2011. Počet registrovaných na úřadu práce v Rakovníku činil k 31.12.2012 2925 osob, což je o 309 více uchazečů, nežli v roce 2011. Z 2925 uchazečů o zaměstnání tvoří 225 uchazečů mladiství a absolventi škol, což je zhruba 7,7%. ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), 18.4.2013).



## 8 FIRMA MANPOWER

Firma Manpower Inc. je jedna z předních světových společností v oblasti personálních služeb. Založena byla v roce 1948. Klientům poskytuje kompletní pokrytí zaměstnaneckého cyklu – nalezení zaměstnanců na dobu určitou i neurčitou, hodnocení a výběr pracovníků, školení, outplacement, outsourcing i poradenství v personální oblasti. Pomocí vlastních výzkumů sleduje nejnovější trendy ve světě. Celosvětová síť vlastní více jak 3900 kanceláří v 80 zemích a má více jak 400 000 zákazníků. Nespolupracuje pouze s malými a středními podniky, ale i s největšími nadnárodními korporacemi.

V České republice se Manpower stará každý měsíc o personální a mzdovou agendu pro 8500 zaměstnanců, vlastní 25 poboček v ČR a podařilo se jim najít v roce 2011 více jak 19 000 spolupracovníků pro 1200 klientů. V ČR Manpower působí od roku 1991. (*www.manpower.cz, 16.5.2013*)

### 8.1 Použité metody průzkumu ve firmě Manpower

Rozhovor - „, je zjišťování informací rozhovorem s lidmi, rozhovor je veden na základě záznamového listu, u interwiev nestandardizovaný volný rozhovor, vyžadované informace jsou získávány v přímé interakci s respondentem.“ (*Klugerová, Prázová, Vacínová, 2009, 28*)

#### 8.1.1 Charakteristika řízeného rozhovoru ve firmě Manpower:

Rozhovor byl veden s paní Lucií Eichelmanovou (ředitelka několika poboček firmy Manpower). V řízeném rozhovoru bylo položeno 14 otázek (viz příloha A) různého charakteru. Otázky však směřovaly na funkci Manpoweru na trhu práce, zjišťovaly, kterým lidem či firmám je schopen pomoci i jaké služby může zajistit.

## 8.2 Analýza výsledku řízeného rozhovoru

V nynější době firma Manpower má v databázi více jak 100 000 lidí, které může nabídnout uživatelům. Základní službou firmy Manpower je nábor jak do trvalého, tak dočasného pracovního poměru. Další služby řeší celou paletu témat spojených s lidskými zdroji například :

- Assessment centrum
- Firemní vzdělávání
- Klasický recruitment
- Outsourcing
- Outplacement
- Temporary help (dočasná výpomoc)
- Try and Hire
- Testování

Komunikace mezi kandidátem na určitou pracovní pozici a agenturou práce probíhá v závislosti na druhu obsazované pozice. U služby temporary placement na základě sms zpráv, či telefonátu, kdy agentura ví, že musí oslovit alespoň jednou tolik lidí, nežli uživatel potřebuje, aby agentura získala dostatečný počet zaměstnanců. Co se týká zájmu uživatelů o agenturní zaměstnance, sdělila paní Eichelmanová, že poptávka stále roste. Je to zejména z důvodu, že zaměstnavatelé nemohou již řetězit smlouvy na dobu neurčitou, tudíž je to ideální varianta, jak neodmítnout nečekanou zakázku, nebo vykryt sezonní výkyvy. Odměna za vypůjčení zaměstnance se pohybuje mezi 5 – 20% počítaných ze mzdy zaměstnance.

Co se týká firemní klientely, klienty se stávají jak velké, tak dnes už i malé firmy. Manpower nejvíce spolupracuje s velkými zahraničními podniky, není to však z toho důvodu, že by služby Manpoweru byly drahé, ale z toho důvodu, že trend agenturního zaměstnávání v zahraničí má větší popularitu, a velké firmy si tuto politiku přinesly i do ČR. Největším klientem v ČR je Škodovka, kam Manpower dosazuje až 2 500 zaměstnanců. Největším klientem v Rakovnickém okrese je firma Procter ang Gamble. Manpower však spolupracuje i s malými živnostníky, pokud někdo dostane větší zakázku, není problém si od Manpoweru vypůjčit například dva brigádníky.

Nejčastější poptávka ze strany uživatelů na Rakovnickém okrese, ale i v celé ČR je po práci do výroby, především na dělnické pozice. Právě ve výrobě je velká fluktuace a firma by musela mít velký tým náborářů, který by vyhledával nové lidi, proto je pro něj výhodnější přijmout agenturní zaměstnance. Velký zájem v nynější době zažívají náborové do call center. Podle paní Eichelmanové si uživatel nejčastěji vypůjčuje agenturního zaměstnance na dobu 3 měsíců, samozřejmě však tato doba může být kratší i delší.

Nábor a inzerci nových zaměstnanců firma Manpower pravidelně inzeruje. Provádí náborové na školách, veletrzích práce. Firma Manpower spoléhá zejména na osobní doporučení. Věří, že pokud je zaměstnanec spokojený, podělí se o své zkušenosti se svými přáteli. V častých případech Manpower využívá inzerci pomocí sociálních sítí, kde se informace o volné pozici dokážou dostat velmi rychle mezi uchazeče o zaměstnání.

Pokud zažádá firmu Manpower uchazeč o zprostředkování zaměstnání o němž Manpower ví, že mu není schopen najít zaměstnání, uchazeče s tímto obeznámí. To se stává nejčastěji u zdravotnických pozic. Nicméně Manpower se snaží uchazečům pomoci všemi dostupnými prostředky. Podá uchazeči pomocnou ruku při sestavení životopisu, poradí, kde by se měl uchazeč o zaměstnání hlásit.

Paní Eichelmanová v rozhovoru uvedla, že zhruba každý třetí úvazek se do tří let stane stálým pracovním poměrem.

Jako ostatní firmy, i firma Manpower si své uchazeče o zaměstnání prověřuje. Každý zaměstnanec absolvuje vstupní pohovor, agentura si ověří reference, případně uchazeče i testuje.

Podle paní Eichelmanové si firmy dávají stále velký pozor a nevyhadá to, že by se v blízkém budoucnu měl navyšovat počet volných pracovních pozic, trh stagnuje. Paní Eichelmanová říká, že nyní firmy spíše budou nahlížet do vnitřku firmy a budou pozorovat kvalitu svých zaměstnanců. Znamená to, že poroste poptávka po odbornících. Firma Manpower sama pozoruje stále zvyšující zájem živateľů po složitějších profilech zaměstnanců. Počet nezaměstnaných stoupá jak v celé ČR, tak také v Rakovnickém okrese. Vzdělávací systém zaostává za ekonomikou. Manpower jako jediná agentura v ČR zpracovává průzkum, který odráží vývoj trhu práce v následujícím čtvrtletí. Tento průzkum se nazývá Manpower Index trhu práce.

Obrázek 4: Logo firmy Manpower



Zdroj: [www.manpower.cz](http://www.manpower.cz) 18.5.2013

## 9 ÚŘAD PRÁCE V RAKOVNÍKU

### 9.1 Použité metody průzkumu:

Rozhovor - „, je zjišťování informací rozhovorem s lidmi: rozhovor je veden na základě záznamového listu, u interwiev nestandardizovaný volný rozhovor, vyžadované informace jsou získávány v přímé interakci s respondentem.“ (Klugerová, Prázová, Vacínová, 2009, 28)

#### 9.1.1 Charakteristika řízeného rozhovoru na Úřadu práce v Rakovníku:

Rozhovor byl veden s paní Mgr. Alenou Ballardovou na Úřadu práce v Rakovníku. Otázky byly rozmanitého charakteru. Mnoho poznatků získaných z řízeného rozhovoru bylo již použito v teoretické části bakalářské práce. Cílem rozhovoru bylo získání statistických informací Úřadu práce v Rakovníku, zjištění podrobností o možnosti rekvalifikací a dalších služeb. Soubor otázek použitých v rozhovoru se nachází v příloze B.

## 9.2 Analýza výsledků řízeného rozhovoru na Ú.P.

Do roku 2012 měli všichni zaměstnavatelé povinnost hlásit všechna volná pracovní místa, dnes tomu již tak není.

Uchazeči o zaměstnání mají možnost si prohlédnout nástěnku, kde se nachází soubor volných pracovních pozic. Paní Ballardová mi také sdělila, že nejde určit, jaká věková kategorie uchazečů se na Úřad práce hlásí nejvíce a to z několika důvodů. Je nutné brát zřetel například na časové období, v září se na Úřad práce hlásí nejvíce mladých lidí a absolventi škol. Strukturu zájemců o zaměstnání ovlivňuje také propuštění velkých firem, které se okresu Rakovník v posledních letech nevyhnulo.

Paní Ballardová v rozhovoru poznamenala, že všechny rekvalifikace musejí být akreditované. Rekvalifikace provádějí školicí střediska. Paní Ballardová také v rozhovoru zmínila, že v celé ČR je možno si vybrat z více jak 900 rekvalifikací. V rámci rekvalifikací jsou také prováděny projekty. Projekty, které v nynější době fungují na úřadu práce v Rakovníku jsou:

- Krátce bez práce – tento projekt je pro uchazeče do 5 měsíců v registraci
- Je Vám více jak 50 let? – tento projekt pro lidi starší padesáti let v registraci
- Centrum pomoci – projekt pro osoby se zdravotním postižením
- Nová šance 90 – projekt určený pro maminky a tatínky a další.

Projektů je opravdu mnoho. Každý úřad práce si projekty volí sám. Všechny projekty však mají jeden společný cíl a tím je pomoc s vyhledáním zaměstnání, zlepšení situace nezaměstnanosti na trhu práce. Mezi nejčastěji vyhledávané rekvalifikace na Rakovnickém okresu patří:

- IT – počítače
- Řidičská oprávnění
- Administrativní pracovníci
- Péče o tělo
- Pracovních v sociálních službách
- Účetní
- Cukrář

- Podlahář
- Stříhání oděvů
- Svářecí kurz

Podle paní Ballardové zaměstnání pomocí úřadu práce nalezne zhruba jedna třetina uchazečů, člověk by se tudíž při hledání nového zaměstnání v žádném případě neměl spoléhat pouze na úřad práce. Nejdéle evidovanou osobou v evidenci uchazečů o zaměstnání v Rakovníku je uchazeč registrovaný od roku 2004.

## 10 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

### 10.1 Charakteristika:

Dotazníkové šetření (viz příloha A) bylo vyplněno 70 respondenty pocházejících z okresu Rakovník. Dotazník byl rozdělen do čtyř sekcí otázek. V první sekci se nacházejí otázky týkající se věku, pohlaví, vzdělání respondentů. Druhá sekce se zabývá všeobecnými otázkami, třetí sekce obsahuje otázky týkající se úřadů práce, čtvrtá sekce obsahuje otázky týkající se agentur práce. Celý dotazník je zcela anonymní, čímž je zajištěna pravdivost informací.

### 10.2 Analýza dat z dotazníkového rozhovoru

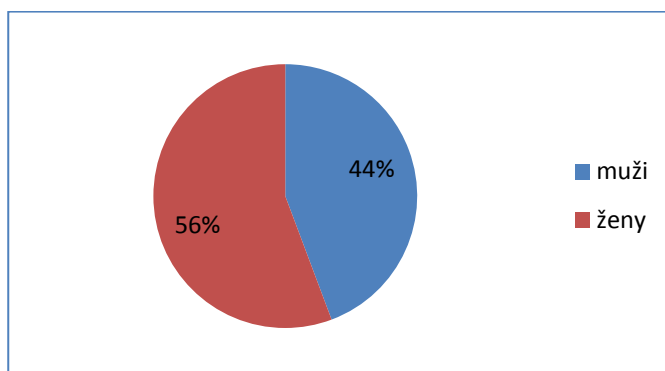
#### 1. Sekce (základní informace)

Ze 70 respondentů bylo 31 (44%) mužského pohlaví a 39 (56%) ženského pohlaví. 29 (41%) respondentů bylo do 29 let věku, 27 (39%) v rozmezí 30 – 50 let a 14 (20%) nad 50 let.

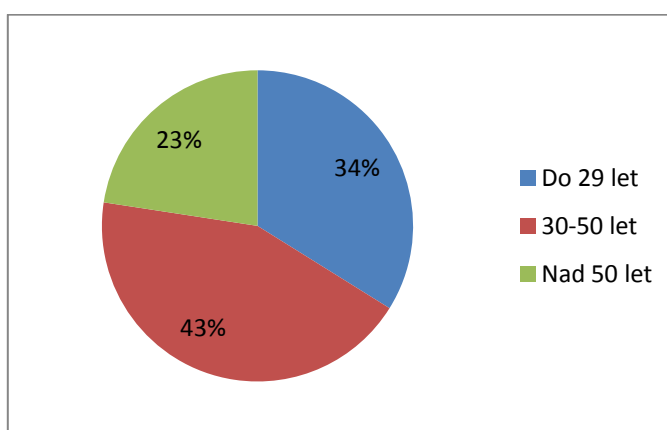
Dosažené vzdělání respondentů:

- Základní – 2 (3%)
- Střední bez maturitní zkoušky – 28 (40%)
- Střední s maturitní zkouškou 34 (48%)
- Vysokoškolské - 6 (9%)

**Graf 1: Pohlaví respondentů**



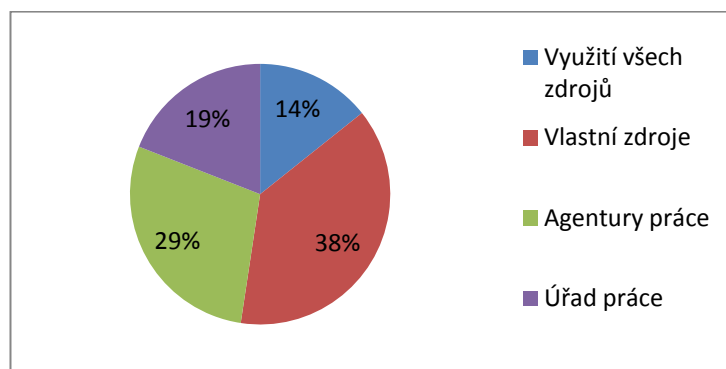
**Graf 2: Věk respondentů**



## **2. Sekce (všeobecné otázky)**

Z celkových 70 respondentů 63 (90%) uvedlo, že se naskytli v situaci, kdy hledali zaměstnání. Z 63 respondentů 9 (14%) respondentů využili všechny zdroje (viz příloha dotazník) pro nalezení vhodného zaměstnání. 24 (38%) respondentů uvedlo, že při hledání nového zaměstnání spoléhali hlavně na jiné zdroje, nežli úřad práce a agenturu práce. 18 (29%) dotazovaných uvedlo, že při hledání zaměstnání se spoléhali pouze na agenturu práce, 12 (19%) respondentů uvedlo, že se pro získání zaměstnání spoléhali pouze na úřad práce.

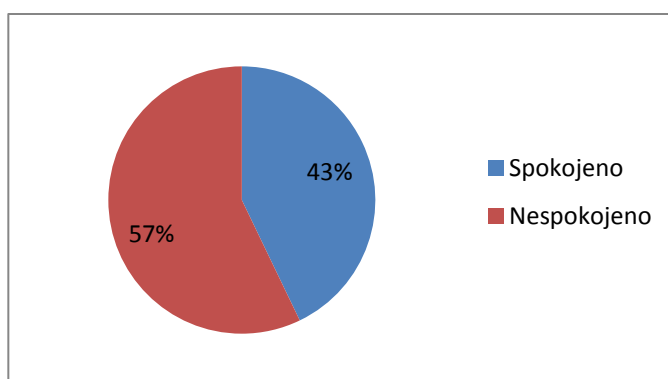
**Graf 3: Využití zdrojů respondenty při hledání zaměstnání**



### 3. Sekce (otázky týkající se úřadu práce)

Z 21 respondentů, kteří se pokoušeli najít zaměstnání skrze úřad práce 9 (43%) bylo spokojeno se službami úřadu práce, naopak 12 (57%) respondentů uvedlo, že se službami úřadu práce spokojeni nebyli. Jako důvod spokojenosti byl v převážné většině uváděn přístup a snaha zaměstnanců úřadu práce klientovi pomoci, naopak jako důvod nespokojenosti dotazovaní uváděli zejména neschopnost úřadu práce zaměstnání vyhledat. O možnosti rekvalifikace skrze úřad práce ví 14 (67%) dotazovaných, 7 (33%) dotazovaných o možnosti zprostředkování rekvalifikace neví. Z 14 uchazečů o zaměstnání, kteří vědí o možnosti rekvalifikace, ji ovšem využilo pouze 6 (43%) uchazečů o zaměstnání. Z 6 uchazečů, kteří možnosti rekvalifikace využili, našli uplatnění ve vyhledání nového zaměstnání pouze 2 (33%). Z 21 respondentů ucházejících se o zaměstnání na úřadu práce pouze 5 (24%) dotazovaných zaměstnání získalo.

**Graf 4: Spokojenost respondentů se službami úřadu práce**

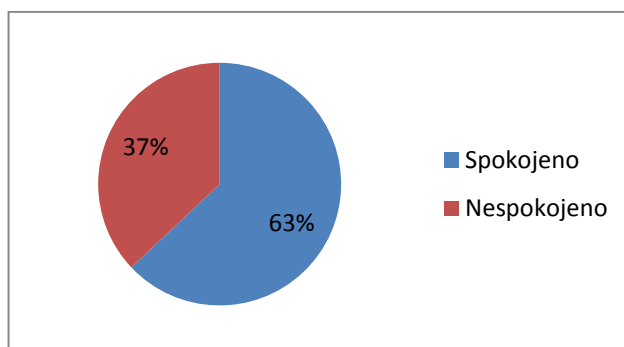




#### 4. Sekce (otázky týkající se agentur práce)

Z 27 respondentů, kteří se pokoušeli hledat zaměstnání skrze agenturu práce věřila převážná většina firmě Manpower, přesně 19 (70%) respondentů. 8 (30%) respondentů uvedlo, že více věří firmě Adeco. 17 (63%) uchazečů uvedlo, že byli se službami agentury práce spokojeni, naopak 10 (37%) uvedlo, že spokojeni nebyli. Jako důvod spokojenosti uváděli ochotu zaměstnanců a schopnost poskytnout uchazečům zaměstnání. Naopak jako důvod nespokojenosti uváděli poskytování zaměstnání krátkodobého charakteru. Převážná většina, přesně 21 (78%) uchazečů uvedlo, že se v agentuře snažili využít zaměstnání na dočasné přidělení, 6 (22%) respondentů uvedlo, že se snažili skrze agenturu práce získat trvalý pracovní poměr. Celkově pak z 27 respondentů 17 (63%) uvedlo, že díky agentuře práce získali zaměstnání a 10 (37%) uvedlo, že zaměstnání nenašlo. Z dotazníku tedy vyplývá, že větší úspěšnost při hledání nového zaměstnání projevuje agentura práce nad úřadem práce.

**Graf 5: Spokojenost respondentů se službami agentur práce**



### 10.3 Výsledky průzkumných předpokladů

- **Výsledek předpokladu č. 1:** předpoklad, že více respondentů v dotazníkovém šetření více důvěřuje při hledání zaměstnání v Rakovnickém okrese agenturám práce, se potvrdil (viz. graf č. 3)
- **Výsledek předpokladu č. 2:** předpoklad, že většina respondentů, kteří se pokoušeli najít zaměstnání skrze úřad práce ví o možnosti rekvalifikace skrze úřad práce se potvrdil v 67%.
- **Výsledek předpokladu č. 3:** předpoklad, že rekvalifikace zprostředkované úřadem práce jsou efektivní, se nepotvrdil. Efektivnost se prokázala pouze ve 33%.
- **Výsledek předpokladu č. 4:** Předpoklad, že spolupráce firmy Manpower s firemními klienty probíhá na dobré úrovni se potvrdil. Firma Manpower spolupracuje zejména s velkými firmami, kde agenturní zaměstnávání je vítáno. Klienty firmy Manpower však tvoří také malí živnostníci.

### 10.4 Dílčí závěr a doporučení

Z dotazníkového šetření je zřejmé, že úspěšnost agentur práce při hledání zaměstnání je na vysoké úrovni. Bezpochyby agentury práce dnes patří mezi jeden ze stavebních pilířů trhu práce. Agenturní zaměstnávání se stává v poslední době fenoménem. Oproti úřadu práce je zde větší možnost nalezení zaměstnání a výdělku. Agenturní zaměstnávání je vyhledáváno jak malými tak velkými firmami. V zahraničí má agenturní zaměstnávání již velkou tradici a v České republice se tato forma zprostředkování zaměstnání také neustále rozrůstá. Jako velmi dobrý krok autor bakalářské práce považuje využívání sociálních sítí při inzerci volných pracovních pozic. Je nutné poukázat na to, že nabízené práce jsou většinou krátkodobého

charakteru. Často se jedná pouze o nabídku sezónních prací, což někomu může přijít jako neetické chování zaměstnavatele, to potvrzuje také dotazníkové šetření. Z druhé strany však autor velmi pozitivně vnímá nabízené služby personálních agentur jako ideální variantu při snaze najít dočasné zaměstnání, či brigádu. Jelikož agentury práce nabízejí po většinu času dělnické pozice, autor práce nedoporučuje vyhledávat zaměstnání tímto způsobem uchazečům s vyššími ambicemi.

Funkci úřadu práce autor hodnotí pozitivně, zprostředkování zaměstnání pomocí úřadu práce nemá až tak dobré výsledky, ale při zpracovávání tématu a návštěvě úřadu práce autor nabyl dojmu, že mnoho uchazečů ani pracovat nechce a práci se snaží různými způsoby vyhýbat. Samozřejmě úřad práce se snaží takovými úkonům předcházet. Úřad práce však nenabízí uchazeči pouze zprostředkování zaměstnání, ale také široké spektrum rekvalifikací a sociálních podpor. Proto autor doporučuje uchazečům o zaměstnání navštívit svůj příslušný úřad práce a získat informace o možnostech využití služeb, které úřad práce poskytuje. Jak vyplývá z dotazníku, většina uchazečů, kteří spoléhají na vyhledání práce skrze úřad práce, jsou nespokojeni. Mnoho z nich udává, že úřad práce není schopen najít uchazeči zaměstnání. Je však realitou, že v dnešní době, kdy nezaměstnanost je na relativně vysoké úrovni, nelze očekávat, že všichni zaměstnání najdou. Dnes, kdy už zaměstnavatelé nemají povinnost hlásit volná místa na úřad práce, je situace dosti složitá. Velké firmy začínají upřednostňovat agenturní zaměstnávání, je to pro ně pohodlnější a také často levnější varianta. Proto často přehnané a vulgární reakce směrem k zaměstnancům úřadů práce jsou neúčelné a zbytečné.

I skrz nabízené služby úřadu práce a agentur práce, nejvíce užívaným způsobem hledání zaměstnání je internet a známosti. Autor z vlastní zkušenosti soudí, že vyhledání zaměstnání skrze internet je nejpohodlnější a nejrychlejší. Autor však doporučuje, aby uchazeč o zaměstnání nespolehal pouze na jeden zdroj, jednu instituci. Vyhledání skrze známosti je dosti oblíbený ale neetický způsob nalezení zaměstnání. Je však nutné upozornit na to, že se může jednat až o korupční jednání. Z poznatků získaných v agentuře práce a na úřadu práce autor získal informaci, že mezi těmito institucemi neexistuje žádná spolupráce. Proto by autor bakalářské práce doporučoval změnit tento systém. Spolupráce těchto institucí by byla pro trh práce pouze přínosem.

## 11 ZÁVĚR

Hlavním cílem úřadu práce je umístění uchazečů na trhu práce a to na správná místa a v nejkratším čase. Hlavním cílem zaměstnavatelů je získat pracovní sílu, která odpovídá požadavkům na pracovní místo a to v době, kdy je tento požadavek aktuální.

Z hlediska úřadu práce je zaměstnavatel důležitějším klientem než uchazeč či zájemce o zaměstnání, neboť vytváří pracovní místa a určuje nabídkovou stranu trhu práce.

Vztah mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, či agenturou práce a zaměstnavatelem je určován kvalitou a rozsahem služeb, které jsou úřad práce nebo agentura práce schopny poskytnout.

Ne všichni uchazeči nastupují na pracovní místo se skutečným zájmem o práci. Mnozí využívají možností daných legislativou, aby si tímto způsobem zabezpečili poskytování státních sociálních dávek na další období. Stává se, že po zaučení uchazeč toto místo opouští, neboť státem poskytované dávky jsou mnohdy srovnatelné s výší výdělku. Zaměstnavatel se tak dostává do situace, kdy je povinen na takto uvolněné místo přijmout uchazeče z úřadu práce a věnovat čas jeho zaškolení. Na trhu práce se často setkáváme s problémem zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností. Zaměstnavatelé často odmítají uchazeče s handicapem zaměstnat. Je to tím, že zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností přináší zaměstnavateli řadu problémů. V první řadě je to předpokládaný nižší pracovní výkon, častá pracovní neschopnost a snížení podmínky komunikace se zaměstnavateli. Dále je třeba zajistit speciální vybavenost a přístup na pracovišti a zvýšené nároky jsou kladeny i na zvýšení bezpečnosti práce. Z tohoto důvodu většina zaměstnavatelů nemá o tuto formu aktivní politiky zájem a počet umístěných uchazečů se změněnou pracovní schopností se pohybuje v rozmezí 1-2%. Přitom i mezi uchazeči se objevují takoví, kteří z hlediska sociálních dávek nemají skutečnou motivaci pracovat. Naopak mnozí uchazeči o zaměstnání nesdělují při evidenci na úřadu práce svůj zdravotní handicap, neboť jsou si vědomi své snížené možnosti uplatnění na trhu práce a oprávněně se obávají o své finanční zabezpečení v případě, že jejich omezení pracovní schopnosti je jen dočasné.

Způsobů, jak vyhledat zaměstnání je na Českém trhu mnoho, můžeme využít jak instituci ve státním sektoru, tak soukromém, či spoléhat na jiný způsob. Bohužel informovanost zaměstnavatelů a občanů o stavu trhu práce v České republice je

nedostatečná. Důsledek toho je, že zaměstnavatelé ani občané nejsou ochotni akceptovat existující stav a vývoj trhu práce a nejsou ochotni se přizpůsobovat reálnějším podmínkám. Při řešení svých problémů občané příliš spoléhají na povinnost státu a zaměstnavatelé často využívají momentálních výhod plynoucích z poměru nabídky a poptávky na trhu práce. Systém se příliš zabývá lidmi, kteří nechtějí pracovat, příliš mnoho úsilí je věnováno problémovým uchazečům. Bylo by potřeba klást větší důraz na samostatnost klientů.

Uchazeč, který má zájem o zaměstnání, by měl vyvíjet i svou vlastní iniciativu. Institucí, kde je možno žádat o zaměstnání působí na trhu práce v dnešní době mnoho, uchazeč se může ucházet o zaměstnání skrze agentury práce, úřady práce. Velké množství nepracujících však o možnostech neví, protože příliš spoléhají na pomoc státu.

Řešení aktuálního stavu nezaměstnanosti bude ještě několik let jednou ze stěžejních činností hlavně úřadů práce. Současný stav je způsoben bohužel i nestabilitou ekonomiky ČR, kterou úřady práce ani agentury práce samy svou činností nemohou příliš ovlivnit.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, ISBN 80-901424-9-4

SIEGL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 2.vyd. Praha:Grada, 2007. ISBN 978-80-247-2048-7

KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. Vyd. Praha: Oeconomica, 2007. ISBN 978-80-245-1302-7

MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*.1.vyd. Praha: Portál, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*.1. Vyd. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5

WINKLER,J. a KLIMPOVÁ, L. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Print Active, 2010. ISBN 978-80-210-5352-6

ŽÁK, M. *Hospodářská politika*. 1.vyd. Praha: Copyright, 2010. ISBN 80-86730-04-2

TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1.vyd. Wolters Kluwer, 2011.

ISBN 978-80-7357-652-3

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999.

ISBN: 80-7079-635-9

JURAJDA, ŠKUCHAŘOVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K., a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2006. ISBN: 80L86520L

KLUGEROVÁ, PRÓZOVÁ, VACÍNOVÁ, *Jak vypracovat bakalářskou, diplomovou, rigorózní a disertační práci*. 2.vyd. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského,2009. ISBN: 978-80-86723-72-3

## **Seznam použitých internetových zdrojů**

<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

<http://www.manpower.cz/kdo-jsme.php?menu=1,7>

<http://www.apps.cz/profil-apps.html>

<http://byznys.ihned.cz/c1-59082890-nezamestnanost-v-eurozone-lame-rekordy-v-cele-eu-je-bez-prace-26-milionu-lidi>

## SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK

### Seznam grafů

GRAF 1: POHLAVÍ RESPONDENTŮ .....	47
GRAF 2: VĚK RESPONDENTŮ.....	47
GRAF 3: VYUŽITÍ ZDROJŮ RESPONDENTY PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ .....	48
GRAF 4: SPOKOJENOST RESPONDENTŮ SE SLUŽBAMI ÚŘADU PRÁCE.....	48
GRAF 5: SPOKOJENOST RESPONDENTŮ SE SLUŽBAMI AGENTUR PRÁCE .....	49

### Seznam obrázků

OBRÁZEK 1: PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH V OKRESECH ČESKÉ REPUBLIKY K 28. 2. 2013....	16
OBRÁZEK 2: LOGO ÚŘADU PRÁCE ČR .....	22
OBRÁZEK 3: KRAJSKÉ POBOČKY ÚŘADU PRÁCE .....	24
OBRÁZEK 4: LOGO FIRMY MANPOWER.....	41

### Seznam tabulek

TABULKA 1: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V ZEMÍCH EU.....	17
--	----

### Seznam schémat

SCHÉMA 1: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ÚŘADU PRÁCE ČR .....	23
SCHÉMA 2: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....	30



## **SEZNAM PŘÍLOH**

PŘÍLOHA A: OTÁZKY POUŽITÉ V ROZHOVORU VE FIRMĚ MANPOWER.....	I
PŘÍLOHA B: OTÁZKY POUŽITÉ V ROZHOVORU NA ÚŘADU PRÁCE.....	II
PŘÍLOHA C: DOTAZNÍK POUŽITÝ PŘI VÝZKUMU .....	III

# PŘÍLOHY

## **Příloha A: Otázky použité v rozhovoru ve firmě Manpower**

1. Kolik máte zaregistrovaných osob v databázi v ČR?
2. Jaké služby Manpower nabízí?
3. Jak probíhá komunikace s uchazeči o zaměstnání?
4. Jaký je zájem o agenturní zaměstnance?
5. V jakém rozmezí se pohybuje provize za pronájem zaměstnance uživateli?
6. Jaké druhy zaměstnání nejčastěji nabízíte?
7. Na jak dlouho se zaměstnanec nejčastěji propůjčuje uživateli?
8. Jakou formou se Manpower prezentuje ve společnosti?
9. Stává se, že agenturní zaměstnanci se stávají kmenovými zaměstnanci uživatele?
10. Testujete uchazeče o zaměstnání?
11. Jak se podle Vás bude vyvíjet trh práce?

**Příloha B: Otázky použité v rozhovoru na Úřadu práce**

1. Jaké musí uchazeč splňovat podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání?
2. Lidé v jakém věkovém rozmezí se na Ú.P. hlásí nejvíce?
3. Osoby s jakým dosaženým vzděláním se registrují nejčastěji?
4. Jak je to s možnostmi rekvalifikace skrze Ú.P.?
5. Kdo rekvalifikace provádí?
6. Jaké rekvalifikace se využívají nejčastěji?
7. Jaká je úspěšnost nalezení zaměstnání skrze Ú.P.?
8. Jak dlouho je nejdéle registrovaný člověk na Ú.P. v Rakovníku?

**Příloha C: Dotazník použitý při výzkumu**

**DOTAZNÍK  
ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ**

Dotazník je součástí výzkumu méjí bakalářské práce při mém studiu na Univerzitě Jana Ámose Komenského obor řízení lidských zdrojů. Dotazník zkoumá způsoby hledání pracovních míst, znalost nabízených služeb úřady práce, agenturami práce a spokojenost s jejich službami, úspěšnost institucí při pomoci respondentovi v nalezení vhodného zaměstnání. Dotazník je zcela anonymní. Pro statistické vyhodnocení jste žádáni o vyjádření názoru u všech otázek. Všem moc děkuji za spolupráci.

**1. Základní údaje**

**Jste:**

Muž

Žena

**2. Je Vám:**

Do 29 let

30 do 50 let

Nad 50 let

**3. Dosažené dosavadní vzdělání:**

Základní

Středoškoleské bez maturity

Středoškolské s maturitou

Vysokoškolské

Postgraduální (Ph.D)

Jiné (vypište jaké) .....

## Všeobecné otázky

1) Byl jste někdy v situaci, kdy jste hledal zaměstnání?

ANO            NE

(Pokud ne, děkuji za Váš čas, který jste věnoval mému dotazníku)

2) Jaké zdroje jste při hledání zaměstnání využil? a) Úřad práce

b) Agenturu práce

c) Jiný zdroj (internet, přímé oslovení zaměstnavatele, známosti atd.)

(Pokud je Vaše odpověď za C, děkuji, ve vyplňování dotazníku nemusíte dále pokračovat)

## Úřad práce

Pokud jste v předchozí sekci otázek zaškrtnul odpověď A, pokračujte v této sekci otázek.

1. Jak dlouho jste byl registrován na úřadu práce?

2. Byl jste spokojen se službami úřadu práce?

ANO            NE

Uveďte s čím konkrétně jste byl spokojen či nespokojen.

3. Víte o možnosti rekvalifikace na úřadu práce?

ANO            NE

4. Využil jste možnosti rekvalifikace na úřadu práce?

ANO            NE

Pokud jste využil rekvalifikace na úřadu práce, pomohla vám rekvalifikace v nalezení nového zaměstnání?

5. Pomohl Vám úřad práce s nalezením vhodného zaměstnání?

ANO            NE

## Agentura práce

Pokud jste v sekci „Všeobecné otázky“ u otázky č. 2 zvolil odpověď B, pokračujte v této sekci otázek.

- 1) Jakou agenturu práce jste využil při hledání zaměstnání?
- 2) Byl jste spokojen s přístupem agentury práce?  
ANO            NE
- 3) Kterou službu jste v agentuře práce využil?
  - a) Dočasné přidělení
  - b) Testování
  - c) Vyhledání trvalého pracovního poměru
  - d) Jiné, uveďte které
- 4) Pomohla Vám agentura práce s vyhledáním vhodného zaměstnání?  
ANO            NE

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Vojtěch Menzl**

**Obor: Manažerská studia- řízení lidských zdrojů**

**Forma studia: Prezenční**

**Název práce: Zprostředkování zaměstnání úřady práce a agenturami práce**

**Rok: 2013**

**Počet stran textu bez příloh: 45**

**Celkový počet stran příloh: 5**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 11**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 5**

**Počet ostatních zdrojů: 0**

**Vedoucí práce: Ing. Veronika Svatošová**