Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Motivace podniků na snižování nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

Michaela Trompischová

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav ekonomie
Akademický rok: **2009/2010**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela TROMPISCHOVÁ**

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Management podniku - Management malých a středních podniků**

Název tématu: **Motivace podniků na snižování nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji.**

Zásady pro vypracování:

Práce se zaměří na analýzu vlivu vybraných podniků na snižování nezaměstnanosti v dané lokalitě.
Práce bude obsahovat
- charakteristika nezaměstnanosti
- charakteristika vybraných podniků
- analýza nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **cca 30 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

GOWLAND, D. Makroekonomie. 1. vyd. Praha : Victoria, 1995. 238 s. ISBN 80-85865-22-X.

HELÍSEK, Mojmír. Makroekonomie pro bakalářské studium. 1. vyd. Praha : MELANDRIUM, 1996. 200 s. ISBN 80-901801-5-9.

MILKOVICH, George T., BOUDREAU, John W. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha : Grada , 1993. 936 s. ISBN 80-85623-29-3.

NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6.

SAMUELSON, Paul A., NORDUS, William D. Economics. 14th edition. USA : McGraw-Hill, 1992. 784 s. ISBN 0-07-054879-X.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, http://portal.mpsv.cz/sz [online]. 2002 [cit. 2009-06-24]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/1>.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Tomáš Lelek**
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **29. června 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2010**

L.S.

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 24. července 2009

Prohlášení autora

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně, veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, bude Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 8. 4. 2010

Michaela Trompischová

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat všem, kteří mi při zpracovávání mé bakalářské práce pomáhali. Především podnikům v Královéhradeckém kraji, za poskytnuté informace, díky nimž jsem mohla zpracovat praktickou část této práce.

Zároveň bych chtěla poděkovat také panu Ing. Tomáši Lelkovi, za vedení mé bakalářské práce, za jeho vstřícný přístup, za cenné připomínky a rady.

V neposlední řadě mé rodině za jejich rady a podporu, která mi umožnila studium a po celou dobu mého studia mě podporovala.

SOUHRN

Tato práce se zaměřuje na trh práce Královéhradeckého kraje. Podrobně analyzuje současný stav a vývoj zaměstnanosti, nezaměstnanosti a průměrných mezd. Podrobně popisuje faktory motivující podniky pro tvorbu nebo alespoň zachování pracovních míst.

KLÍČOVÁ SLOVA

Královéhradecký kraj, trh práce, podnikatelé, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, zaměstnanci, podnikatelé, Crawford slip

TITLE

Motivation of enterprises to reduce unemployment in region of Hradec Kralove

ABSTRACT

This work focuses on the labor market of the. Analyzes in detail the current status and development of employment, unemployment and average wages. Describes in detail the factors motivating firms to create or at least maintaining jobs.

KEYWORDS

Hradec Kralove region, labor market, entrepreneurs, active and passive employment policy, employees, entrepreneurs, Crawford slip

OBSAH

Seznam obrázků ... **6**
Seznam tabulek ... **7**
Seznam použitých zkratek ... **8**
ÚVOD ... **9**
1 NEZAMĚSTNANOST ... **10**
1.1MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ... 10
1.2NEZAMĚSTNANOST FRIKČNÍ, STRUKTURÁLNÍ A CYKLICKÁ ... 12
1.3NEZAMĚSTNANOST DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ ... 13
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ... **14**
2.1VYMEZENÍ POJMŮ, VZTAHŮ, ÚLOH A CÍLŮ ... 14
2.2AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ... 16
2.2.1Podpora aktivní politiky zaměstnanosti z EU ... 18
2.2.1.1Evropská strategie zaměstnanosti ... 18
2.2.1.2Evropský sociální fond v ČR ... 18
2.3PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ... 19
2.3.1Podpora v nezaměstnanosti ... 19
3 VÝHODY A NEVÝHODY ZAMĚSTNANCE A PODNIKATELE ... **20**
3.1BÝT ZAMĚSTNANCEM ... 20
3.2BÝT PODNIKATELEM ... 21
3.2.1Základní pojmy ... 21
3.2.2Výhody a nevýhody podnikání ... 22
4 CHARAKTERISTIKA KRÁLOVÉHRADECKÉHO KRAJE ... **23**
4.1OBYVATELSTVO ... 23
5 TRH PRÁCE V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI ... **24**
5.1VÝVOJ TRHU PRÁCE ... 24
5.2MZDY ... 25
5.3NEZAMĚSTNANOST ... 26
5.3.1 Nezaměstnanost kraje z pohledu Evropské unie ... 27
5.4ZAMĚSTNANOST ... 28
5.4.1Zaměstnanost v národním hospodářství ... 28
5.4.2Zaměstnanost cizinců ... 31

6 MOTIVACE PODNIKŮ NA SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI 32
6.1METODA CRAWFORD SLIP 32
6.1.1Aplikace metody Crawford slip 33
6.2DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ 34
6.2.1Výsledky dotazníkového šetření 35
6.2.1.1Charakteristika podniku 36
6.2.1.2*Finance* 37
6.2.1.3*Pracovníci* 39
6.2.1.4*Legislativa a administrativa* 42
6.2.1.5*Faktory ovlivňující motivaci podniků k vytváření nových pracovních míst?* 43

ZÁVĚR 44
Literatura 46
Seznam příloh 48

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Koloběh mezi zaměstnaností a nezaměstnaností 11
Obrázek 2 - Vývoj počtu obyvatel 2004 – 2008 v Královéhradeckém kraji 23
Obrázek 3 - Vývoj trhu práce..... **Chyba! Záložka není definována.**
Obrázek 4 - Průměrná hrubá měsíční nominální mzda v Královéhradeckém kraji 25
Obrázek 5 - Vývoj míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji 26
Obrázek 6 - Míra registrované nezaměstnanosti v jednotlivých krajích v roce 2008..... 27
Obrázek 7 - Vývoj zaměstnanosti v kraji..... 28
Obrázek 8 - Zaměstnaní v NH podle vzdělání..... 29
Obrázek 9 - Zaměstnaní v NH podle věkových skupin 30
Obrázek 10 - věkové skupiny s nejnižší zaměstnaností..... 30
Obrázek 11 - Počet zaměstnaných cizinců v Královéhradeckém kraji 31
Obrázek 12 - Výstup z metody Crawford slip 33
Obrázek 13 - Počet zaměstnanců na HPP 36
Obrázek 14 - Počet zaměstnanců na VPP 36
Obrázek 15 - Co podniky poskytují 37
Obrázek 16 – V jakých oblastech cítí podniky snižování nákladů 38
Obrázek 17 - Propouštění zaměstnanců v loňském roce 38
Obrázek 18 - Použití inovativních metod 39
Obrázek 19 - Firemní výhody..... 40
Obrázek 20 - Zaměstnávání rizikových skupin 41
Obrázek 21 - Názor podniků na českou legislativu 42
Obrázek 22 - Možnosti motivace z hlediska podniků k vytváření nových pracovních míst..... 43

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Výhody a nevýhody zaměstnaneckého poměru 20
Tabulka 2 - Výhody a nevýhody podnikání..... 22

Seznam použitých zkratek

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
ÚP	Úřad práce
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
ČSÚ	Český statistický úřad
NH	Národní hospodářství
CSR	Corporate social responsibility (společenská odpovědnost firem)
HPP	Hlavní pracovní poměr
VPP	Vedlejší pracovní poměr
NUTS	Statistické územní jednotky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ŽL	Živnostenský list
ČIA	Česká informační agentura, s.r.o.
popř.	popřípadě
apod.	a podobně
např.	například

Úvod

Nezaměstnanost v České republice v předchozích letech, zejména však posledních měsících vyvolala růst zájmu o tuto problematiku, neboť se dotýká každodenního života občanů.

Otázky týkající se nezaměstnanosti se staly aktuálními. Je pravda, že této oblasti bylo vždy věnováno množství zájmu, avšak v době ekonomické krize každého z nás tato problematika zasáhla. V médiích proběhla spousta zpráv o krachách světových, národních či méně velkých společností a tím tedy přicházely vlny propouštění, snižování mezd, zkrácení pracovní doby a podobně.

Nezaměstnanost je tedy jeden z nejsledovanějších jevů v dnešní době, proto ji budu ve své bakalářské práci věnovat značnou pozornost. Nicméně ČR má dosti rozsáhlé území, proto jsem se rozhodla analyzovat pouze její část a to Královéhradecký kraj, ve kterém mám trvalé bydliště.

Tato práce je tvořena dvěma částmi. První část obsahuje teoretické informace o nezaměstnanosti, o politice nezaměstnanosti a o institucích podporující snižování nezaměstnanosti. Ve druhé části analyzuji nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji a u vybraných podniků zpracuji získaná data a své poznatky aplikuji na danou oblast v rámci motivace podniků na snižování nezaměstnanosti.

Cílem této bakalářské práce je zaměřit se na analýzu vlivů vybraných podniků na snižování nezaměstnanosti v dané lokalitě. Metodou je dotazníkové šetření se statickým zpracování dat.

1 Nezaměstnanost

Chceme-li hodnotit výkonnost národního hospodářství a klást si otázku, do jaké míry je jeho vývoj zdravý, musíme brát v úvahu kromě statků a služeb, které je ekonomika schopna za určité období vyprodukovat, ještě další ekonomické veličiny. Jednou z nich je bezpochyby nezaměstnanost, protože vývoj tržního hospodářství obvykle provází a je současně jevem, který s sebou přináší negativní ekonomické i sociální důsledky.

Zdravý vývoj ekonomiky by vedle značného tempa hospodářského růstu měl zároveň znamenat i nízkou nebo alespoň přijatelnou míru nezaměstnanosti.

1.1 Míra nezaměstnanosti

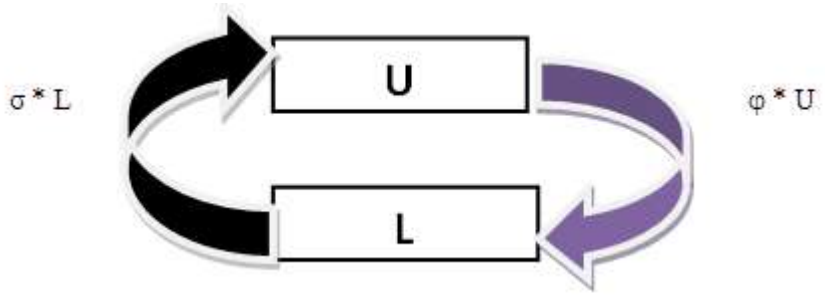
Míra nezaměstnanosti je ukazatelem, pomocí něhož, měříme nezaměstnanost. Jde o procentuální podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivních obyvatelstvu:

$$u = \frac{U}{L + U}$$

kde u je tedy míra nezaměstnanosti (vyjádřená v %). U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných[1].

Míra nezaměstnanosti, při které je trh práce v rovnováze, nazýváme **přirozená míra** nezaměstnanosti.

[1] HOLMAN, Robert. Makroekonomie*: středně pokročilý kurz* . 1. vyd. Praha : C.H.Beck , 2004. 424 s. ISBN 80-7197-764-2



Obrázek 1 - Koloběh mezi zaměstnaností a nezaměstnaností

Zdroj: HOLMAN, Robert. Makroekonomie*: středně pokročilý kurz* . 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2004. 424 s. ISBN 80-7197-764-2

Kde L je počet zaměstnaných, U je počet nezaměstnaných, σ je míra ztráty práce a φ je míra nalézání práce. V daném období σ * L lidí práci opustí a φ * U lidí práci najde. Pokud σ * L = φ * U, nezaměstnanost je stejná[2].

Kdo je považován v tržní ekonomice za nezaměstnaného? **Nezaměstnaným nazveme pouze toho, který nemá práci, ale aktivně o ni usiluje**. Své úsilí o hledání zaměstnání musí být schopen prokázat. To znamená, že je ve styku s úřadem práce a že může doložit své odpovědi na inzeráty, které nevedly k přijetí do zaměstnání. Tuto nezaměstnanost nazýváme **registrovaná nezaměstnanost**. Většina lidí se na úřady práce nahlásí jednak proto, že jim úřad práce pomůže najít zaměstnání ale i, že je to podmínkou pro získání podpory v nezaměstnanosti. Někteří lidí se na úřad práce nehlásí. Důvodem může být, že jsou krátkodobě nezaměstnaní (odchod ze zaměstnání v červnu a nástup do nového zaměstnání již v srpnu) nebo, že jsou dlouhodobě nezaměstnaní a tedy již ztratili nárok na podporu v nezaměstnanosti. **Proto registrovaná nezaměstnanost, bývá vždy o nějaké procento menší než nezaměstnanost skutečná.**

[2] HOLMAN, Robert. Makroekonomie*: středně pokročilý kurz* . 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2004. 424 s. ISBN 80-7197-764-2

1.2 Nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická

Rozlišuje tři druhy nezaměstnanosti podle příčin, které ji vyvolávají. Tyto druhy nezaměstnanosti mají různou povahu, různou dobu trvání a přinášejí rozdílné ekonomické a sociální důsledky.

Frikční nezaměstnanost je normálním jevem, který provází vývoj tržní ekonomiky. Vzniká přecházením pracovníků z jednoho zaměstnání do jiného. Příčiny pohybu pracovníků jsou zpravidla provázeny určitou kratší dobou nezaměstnanosti.

Charakteristickým znakem frikční nezaměstnanosti je tedy její krátkodobost. Tento typ nezaměstnanosti je v tržní ekonomice neodstranitelný, zajišťuje nezbytnou mobilitu pracovních sil. Případné pokusy odstranit ji nemohou být úspěšné, spíše by mohly vést ke zhoršení efektivnosti ekonomiky.

Strukturální nezaměstnanost se projevuje strukturálními změnami v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak rostou. Tyto strukturální změny způsobují, že nabídka pracovních míst neodpovídá poptávce po pracovních místech.

Strukturální nezaměstnanost trvá obvykle déle než nezaměstnanost frikční, důvodem může být případná rekvalifikace pracovníků, aby mohli nalézt práci v expandujícím odvětví. Její řešení není jednoduché, ale strukturální změny probíhají neustále v ekonomice. Tedy jim nelze bránit nebo je potlačovat vedlo by to k zaostávání ekonomiky.

Cyklická nezaměstnanost je vyvolaná celkovým hospodářským poklesem, jehož doprovázejícím jevem je nezaměstnanost zasahující většinu odvětví v ekonomice. Jde o nezaměstnanost s nedostatkem volných pracovních míst.

Americký ekonom Arthur Okun vypozoroval závislost mezi mírou růstu hrubého domácího produktu a mírou nezaměstnanosti. Zjistil, že při růstu nezaměstnanosti nad její přirozenou úroveň nepřímo úměrně klesá hrubý domácí produkt. Tomu to říkáme **Okunův zákon.**

1.3 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná

Musíme rozlišit případy, kdy je člověk dobrovolně nezaměstnán a kdy nedobrovolně nezaměstnán.

Dobrovolně nezaměstnaní, jsou ti lidé, kteří úmyslně o pracovní místo neusilují. Důvodem může být, že jsou již dostatečně ekonomicky zajištěni nebo dávají dočasně přednost volnému času; mohou to být lidé, kteří již ztratili naději, že budou schopni najít zaměstnání. V ekonomické teorii se tomuto jevu říká **dobrovolná nezaměstnanost**. Ekonomické statistiky ji nevykazují a ani není považována za problém.

Délka trvání a výše dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké alternativní příležitosti mají nezaměstnaní. Mezi tyto alternativy patří i podpora v nezaměstnanosti.

Za **nedobrovolně nezaměstnaného** považujeme toho, kdo aktivně hledá zaměstnání nebo se připravuje na návrat či vstup do práce. Lidé chtějí pracovat, ale nemohou sehnat odpovídající zaměstnání (poptávka po práci je větší než nabídka práce). Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než nezaměstnanost dobrovolná. Nedobrovolně nezaměstnaný si práci nevybírá, chce přijmout práci za převládající (často i nižší) mzdu ale přesto ji nenachází.

V praxi jen s obtížemi rozeznáme, zda se jedná o dobrovolnou nebo nedobrovolnou nezaměstnanost. Mnoho lidí, kteří jsou ve skutečnosti dobrovolně nezaměstnáni, se hlásí na úřady práce ale bohužel ne z důvodu skutečně práci najít. Hlavním důvodem je to, aby měli nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo to, že doufají, že jim úřad práce najde nějaké dobře placené zaměstnání. **To tedy znamená, že registrovaná míra nezaměstnanosti zahrnuje jak nezaměstnanost nedobrovolnou, tak i nějakou dobrovolnou nezaměstnanost.** [3]

[3] HOLMAN, Robert. *Ekonomie: 2. přepracované a doplněné vydání.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001. 714 s. ISBN 8071793876

2 Politika zaměstnanosti

V této kapitole je stručně charakterizována politika zaměstnanosti dále pak vysvětlení pojmů, vztahů a také rozdělení na aktivní a pasivní politiku.

2.1Vymezení pojmů, vztahů, úloh a cílů

Politiku zaměstnanosti Krebs (2002) vymezuje jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil při svobodné volbě povolání. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a o zefektivnění mechanismů působících mezi nimi. [4]

„Vláda však nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování. Politika zaměstnanosti může pouze podpořit či doladit vývoj na trhu práce, ale nemůže ho zásadním způsobem upravovat.“ [5]

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání (bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk), je jedním ze základních práv občana.

Dnem 1. 2. 1991 nabyl účinností federální zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. Tyto základní právní normy stanovují postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.“

[4] KREBS, V., a kol. *Sociální politika.* 2. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2002. 504 s.

[5] FIALOVÁ, Gabriela. *Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti* [online]. České Budějovice, 2008. 64 s. Diplomová práce. JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. Ekonomická fakulta. Dostupné z WWW: <theses.cz/id/32mmgf/>.

Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat nebo se podílet na:

- přípravě adaptabilní pracovní síly, schopné se přizpůsobit potřebám trhu práce
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil (odpovídající bytovou politikou, rozvojem dopravní sítě, apod.)
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, aby nebyli definitivně vyřazeni z trhu práce [6]

„**Institucionálním nositelem státní politiky zaměstnanosti** je Ministerstvo práce a sociálních věcí, v jehož rámci působí Správa služeb zaměstnanosti. Již od roku 1990 je vybudována síť 77 okresních úřadů práce, které politiku zaměstnanosti realizují.

Správa služeb zaměstnanosti sleduje a vyhodnocuje aktuální situaci na trhu práce, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce, dále také zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti a rovněž koncepce řešení nejdůležitějších otázek trhu práce. Spravuje prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich využití, řídí a kooperuje činnost jednotlivých ÚP.“ [7]

[6] FIALOVÁ, Gabriela. *Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti* [online]. České Budějovice, 2008. 64 s. Diplomová práce. JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. Ekonomická fakulta. Dostupné z WWW: <theses.cz/id/32mmgf/>.

[7] VYDRA, Arnošt. *Politika zaměstnanosti a personální řízení* [online]. České Budějovice, 2008. 63 s. Bakalářská práce. JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. Ekonomická fakulta. Dostupné z WWW: < theses.cz/id/qanc0v/

Úřady práce jsou územními orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Tyto úřady sledují a hodnotí stav na trhu práce ve svém územním obvodu, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, přijímají opatření k ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce a poskytují občanům i zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností.

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností.

APZ je součástí státní politiky zaměstnanosti a přispívá k tvorbě a udržení pracovních míst a napomáhá tak zmírňovat nepříznivou situaci občanů hledajících nové pracovní uplatnění.

„**APZ je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti**. APZ zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována APZ, jsou zejména

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“ [10]

[10] Česko. Aktivní politika zaměstnanosti: Hlava I: Opatření a nástroje. In *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. 2004, část 5, 435, s. 36-44.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.“ [11]

„V souladu s potřebami trhu práce mohou úřady práce ověřovat nové nástroje a opatření APZ. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření APZ schvaluje ministerstvo.

APZ je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření APZ.

Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.“ [12]

---

[11] Česko. Aktivní politika zaměstnanosti: Hlava I: Opatření a nástroje. In *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. 2004, část 5, 435, s. 36-44.

[12] FIALOVÁ, Gabriela. *Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti* [online]. České Budějovice, 2008. 64 s. Diplomová práce. JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. Ekonomická fakulta. Dostupné z WWW: <theses.cz/id/32mmgf/>.

2.2.1 Podpora aktivní politiky zaměstnanosti z EU

Tato kapitola popisuje prostředky EU vedoucí ke snížení nezaměstnanosti.

2.2.1.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti pomáhá členským státům při zvládání nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti a to tak, že podporuje výměnu informací mezi členskými státy, které hledají společné řešení či postupy, které pomohou vytvářet pracovní místa a zvyšovat jejich kvalitu.

Evropská strategie zaměstnanosti používá otevřenou metodu koordinace založenou na 5 klíčových principech: subsidiarita (rovnováha mezi úrovní EU a ČS), konvergence (jednání ve vzájemné dohodě), vzájemné učení (výměna dobré praxe), integrovaný přístup (strukturální reformy jsou rozšířeny i do politik sociální, vzdělávací, daňové, podnikové a regionální) a řízení podle stanovených cílů. [14]

2.2.1.2 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Prostředky Evropského sociálního fondu (ESF) jsou v roce 2009 v oblasti zaměstnanosti čerpány v rámci dobíhajícího programovacího období 2004 – 2006 a na základě operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost programovacího období 2007 – 2013.[15]

---

[14] Vláda České republiky. *Www.euroskop.cz : Evropská unie* [online]. C2005-0. 2005 [cit. 2010-03-09]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>.

[15] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Www.esfcr.cz* [online]. 2008. 2008 [cit. 2010-03-09]. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.

2.3Pasivní politika zaměstnanosti

„**Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci**. Stávající zákon o zaměstnanosti již s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt například ve vyhláškách ministerstva financí.“ [16]

2.3.1 Podpora v nezaměstnanosti

Tento pojem nahradil dřívější označení „hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání“.

Právní úprava podpory v nezaměstnanosti je obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví na základě průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého bylo dosaženo v posledním ukončeném zaměstnání, nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával činnost jako OSVČ. Podpora v nezaměstnanosti náleží po podpůrčí dobu. Rozhodující pro délku vaší podpůrčí doby je váš věk dosažený ke dni, kdy je podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 6 měsíců, do 55 let věku 9 měsíců a nad 55 let věku 12 měsíců. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu, tj. 3, 6 nebo 9 měsíců, 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. [17]

---

[16] Ministerstvo vnitra České republiky. *Www.mvcr.cz : informační servis* [online]. c2010 [cit. 2010-03-01]. Správa na úseku zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>.

[17] Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Www.mpsv.cz : Noviny Práce a sociální politika* [online]. 2007, 2. 5. 2007 [cit. 2010-03-1]. Správa na úseku zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz/cs/3817>.

3 Výhody a nevýhody zaměstnance a podnikatele

Zaměstnanecký pracovní *poměr* je jednoznačně nejrozšířenější formou vztahu mezi pracovníkem a firmou. Je ale vždy skutečně tím nejvhodnějším řešením?

3.1 Být zaměstnancem

Zaměstnanec je charakterizován jako **jeden z účastníků pracovněprávního vztahu**. Úkolem zaměstnance je vykonávat pro zaměstnavatele určitou závislou činnost, za kterou mu náleží mzda nebo plat. Zaměstnancem může být každý, kdo splní podmínky uvedené v zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, v aktuálním znění. [18]

V následující tabulce (Tabulka č. 1) jsou uvedeny základní výhody a nevýhody zaměstnaneckého poměru.

Tabulka 1 - Výhody a nevýhody zaměstnaneckého poměru

Výhody	***Nevýhody***
+ stálý příjem	-stálá pracovní doba
+ možné zaměstnanecké benefity	- možnost propuštění
+ stálá pracovní doba	- většinou nelze ovlivnit vaše odměňování
+ klid, pohoda	- podřízení hierarchii ve společnosti
+ zázemí podniku	- někdy spolupráce s lidmi, se kterými si nerozumíte
+ nárok na dávky v pracovní neschopnosti	- menší možnost ovlivnit záměry firmy, se kterými nesouhlasíte
+ méně odpovědnosti	- úspěch a zisk, který získáte je úspěchem firmy nikoliv vaším
	- 25% daň ze superhrubé mzdy na sociální pojištění
	- 9% daň ze superhrubé mzdy na zdravotní pojištění
	- 6,5% daň z hrubé mzdy na sociální pojištění
	- 4,5% daň z hrubé mzdy na zdravotní pojištění
	- ztráta ostražitosti a možné zpohodlnění

18 §6 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění

3.2 Být podnikatelem

"Myšlení je nejtěžší práce, jaká existuje. To je pravděpodobně důvod, proč tak málo lidí myslí."

Henry Ford

3.2.1 Základní pojmy

Jako všeobecně uznávané definování pojmů vychází z právnického pojetí. V tomto případě vychází ze zákona č. 513/1991 Sb., Obchodního zákoníku, v aktuálním znění.

Podnikáním se rozumí: „*soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní zodpovědnost za účelem dosažení zisku.*“ [19]

Pojem podnikatel je charakterizován jako: „*osoba, která podniká na základě živnostenského oprávnění, či osoba, která podniká na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů nebo osoba, která provozuje zemědělskou výrobu a je zapsána do evidence podle zvláštního předpisu.“* [20]

Podnik lze chápat jako: „ *soubor hmotných, jakož i osobních složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem k své povaze mají tomuto účelu sloužit.“* [21]

Občas dochází k záměně pojmů podnik a firma. Podnik již byl definován. Obchodní firmou nebo jen firmou se rozumí název, pod kterým je podnikatel zapsán do obchodního rejstříku. Podnikatel je povinen činit úkony pod svou firmou. [22]

---

[19] §2 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v aktuálním znění

[20] §2 odst. 2 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v aktuálním znění

[21] §5 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v aktuálním znění

[22] §8 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v aktuálním znění

3.2.2 Výhody a nevýhody podnikání

O podnikání sní hodně lidí. Mnozí si to již vyzkoušeli na vlastní kůži, někteří se třeba teprve odhodlávají. Co ale člověka vůbec žene k tomu, přemýšlet o podnikání? Hodí se každý na podnikání? Jak se to dá zjistit? A kde sehnat do začátku peníze? Je lepší podnikat sám nebo s někým? A kde sehnat do začátku peníze? Spousta otázek pro začátek, ale čím více otázek si potenciální podnikatel zodpoví na počátku, čím více problémů si promyslí a vyřeší, tím o něco snazší budou nejen jeho podnikatelské začátky.

Prvotní otázkou je zřejmě to, zda se vůbec pustit do podnikání a proč. Odpovědí může být hned několik. Je třeba je ovšem zvážit a zjistit, jak hodně jsou pro nás důležité a motivující, jaké výhody ale i rizika spolu přináší apod.

Následující tabulka (Tabulka č. 2) shrnuje obecné výhody a nevýhody podnikání, které nám mohou při naší volbě pomoci.

Tabulka 2 - Výhody a nevýhody podnikání

Výhody	***Nevýhody***
+ získání ostražitosti, samostatnosti	- z počátku nejistý příjem
+ možný prodej svého podniku	- na prvním místě je vždy zákazník
+ rozhodování o svém příjmu	- vysoké počáteční investice
+ možnost dát lidem práci	- z počátku složitá legislativa
+ flexibilita	- znalost zákonů související s podnikáním
+ menší daňové zatížení a odvody do fondu sociálního a zdravotního zabezpečení. Můžete odpočítávat náklady na dosažení příjmu	- není nárok na dávky v pracovní neschopnosti
+ osobní rozvoj, zdokonalování sebe sama	- zodpovědnost

Zdroj: Vlastní zpracování

4 Charakteristika Královéhradeckého kraje

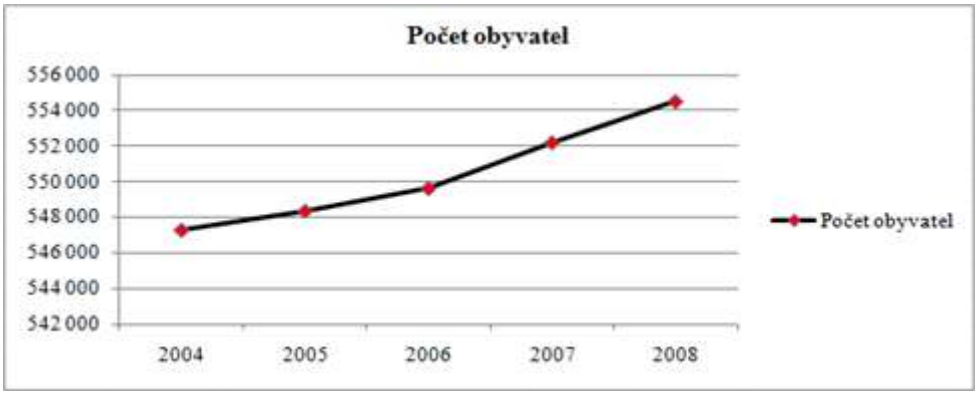
Královéhradecký kraj se nachází v severovýchodní části Čech. Sousedí s Libereckých, Pardubickým, Středočeským krajem a Polskem.

Území kraje je po provedené reformě státní správy od 1. 1. 2000 tvořeno pěti okresy: Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. V Královéhradeckém kraji bylo k 1. 1. 2003 zřízeno 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. [12]

4.1 Obyvatelstvo

Základní údaje o počtu obyvatel jsou získávány ze Sčítání lidu, domů a bytů. Poslední sčítání lidu bylo uskutečněno dne 1. 3. 2001.

V Královéhradeckém kraji žilo k 31. 12. 2008 celkem 554 520, což představuje nárůst od počátku roku o 2 308 osob. Přehled o vývoj počtu obyvatelstva od roku 2004 – 2008 ukazuje obrázek 2.



Obrázek 2 - Vývoj počtu obyvatel 2004 – 2008 v Královéhradeckém kraji

Zdroj: *ČSÚ* KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ, *zpracováno autorem*

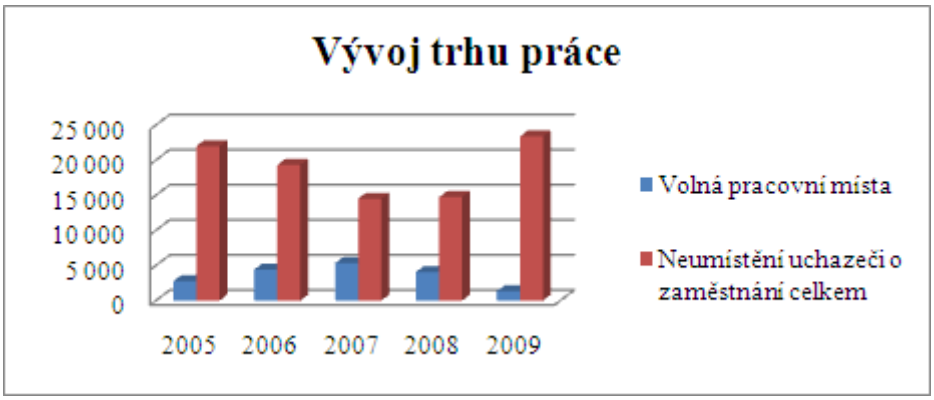
[12] *Královéhradecký kraj* [online]. c2008, 26. 2. 2009 [cit. 2009-11-28]. Www.kr-kralovehradecky.cz. Dostupné z WWW: <www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>.

5 Trh práce v Královéhradeckém kraji

Tato kapitola popisuje situaci na trhu práce v kraji.

5.1Vývoj trhu práce

V následujícím obrázek (Obrázek 3) je proveden rozbor počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst v Královéhradeckém kraji za období 2005 - 2009. Při popisu struktury trhu práce byla použita data z ČSÚ. Jak ukazuje graf, v roce 2007 došlo k umístění největšího počtu uchazečů o zaměstnání, přesto však se jednalo o 15 000 lidí, kteří byli evidování na úřadech práce v kraji. V loňském roce ale byla situace za poslední čtyři roky nejhorší. Došlo k velkému nárůstu uchazečů o zaměstnání a bylo vytvořeno o více jak polovinu pracovních míst méně než v roce 2008.



Obrázek 3 - Vývoj trhu práce

Zdroj: Český statistický úřad KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ. *Www.czso.cz : Trh práce a mzdy* [online]. 2010 , 16.2. 2010 [cit. 2010-03-21]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/nezamestnanost-xh>., zpracováno autorem

K vytváření nových pracovních míst dochází, jak vyplývá z článku redakce ČIA: „Podle studie konzultantské společnosti Deloitte vydělaly investiční pobídky České republice od svého zavedení v roce 1998 až dodnes celkem 229,97 miliardy Kč. Díky nim vzniklo 308 tisíc nových pracovních míst, což znamená bezmála 10 % všech zaměstnanců v ČR.“ [13], ale v porovnání s hrozivě zvyšujícím se počtem nezaměstnaných je tento růst zanedbatelný.

[13] Česká informační agentura, s.r.o. *Www.cianews.cz* [online]. c2010 [cit. 2010-03-21]. Webreporter. Dostupné z WWW: <www.cianews.cz>.

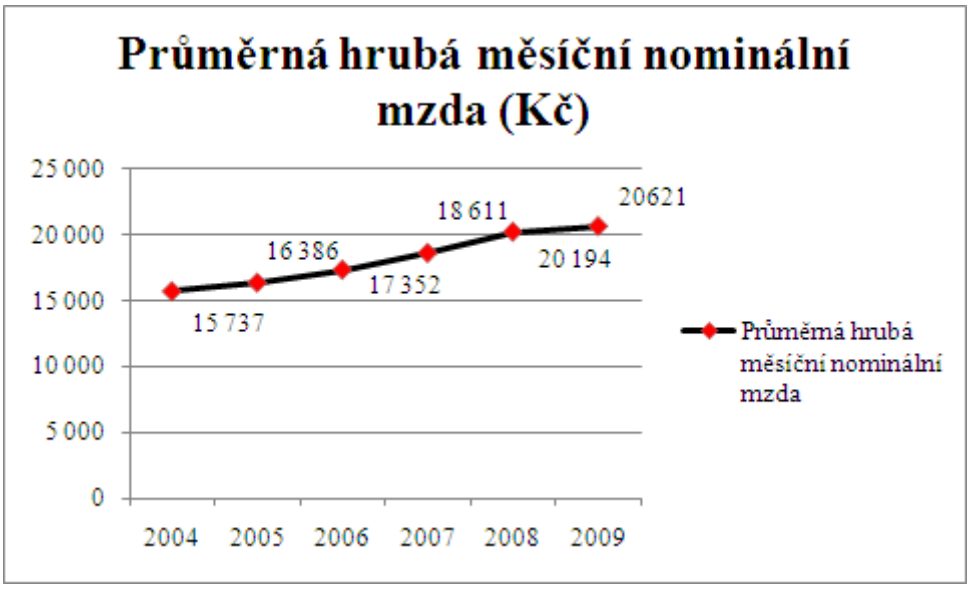
5.2Mzdy

Průměrná mzda v roce 2009 v České republice stoupla o 5,2% procenta na 25 752 Kč, což je o 1 268 Kč více než ve stejném období roku 2008. Vyplývá to z údajů, které zveřejnil ČSÚ.

Zvýšení průměrné mzdy mohlo být způsobeno úbytkem zaměstnanců a následnému zvýšení produktivity práce u pracovníků, které firmy nepropustily.

Nejvyšší mzdy byly vloni v Praze, kde se vyšplhaly na 29.726 korun. Nejnižší mzdy pobírali zaměstnanci v Karlovarském kraji, a to 19.733 korun. Královéhradecký kraj se řadí na sedmé místo s nejvyšší průměrnou hrubou měsíční mzdou.

V Královéhradeckém kraji dosáhla průměrná mzda 20.621 Kč, což o 427 Kč více než v roce 2008. Vývoj mezd v Královéhradeckém kraji je popsán v obrázku 4.



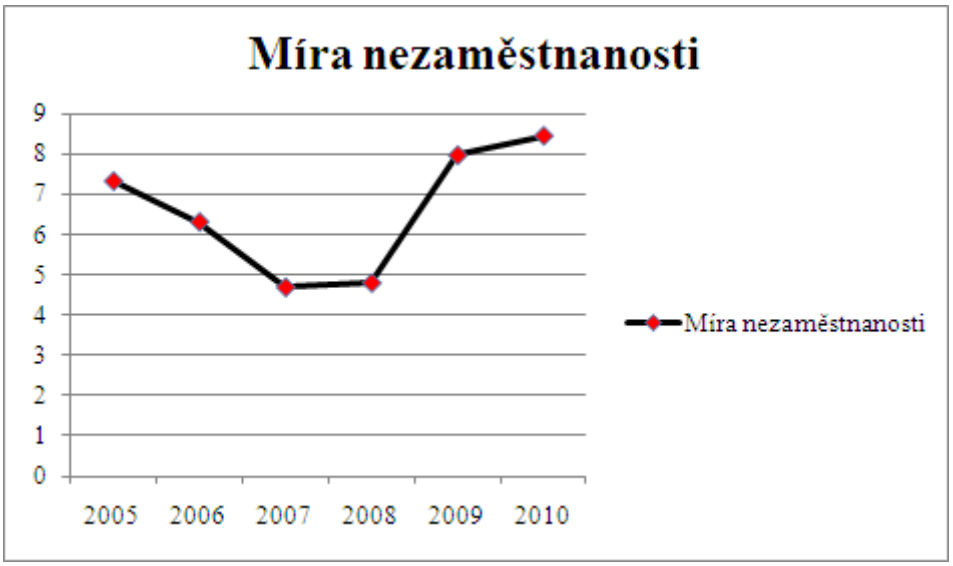
Obrázek 4 - Průměrná hrubá měsíční nominální mzda v Královéhradeckém kraji

Zdroj: Český statistický úřad KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ. *Www.czso.cz : Trh práce a mzdy* [online]. 2010 , 16.2. 2010 [cit. 2010-03-21]. Mzdy, náklady práce. Dostupné z WWW: <www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/mzdy-xh>., zpracováno autorem

5.3 Nezaměstnanost

Jedním ze základních ukazatelů popisující situaci na trhu práce je vývoj míry nezaměstnanosti. Která má dopad do mnoha dalších oblastí jako je hospodářský růst a sociální soudržnost.

Obrázek 5 popisuje vývoj míry nezaměstnanosti za období 2005 - 2010 v Královéhradeckém kraji, a to na základě tzv. registrované míry nezaměstnanosti. V letech 2005 - 2010 se míra nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji pohybovala od výchozích 7,33 % v roce 2005 přes minimum 4,70 % roku 2007 po 8,74% v únoru 2010 (údaj k 28. 2. 2010).



Obrázek 5 - Vývoj míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

Zdroj: Český statistický úřad KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ. *Www.czso.cz : Trh práce a mzdy* [online]. 2010 , 16.2. 2010 [cit. 2010-03-21]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/nezamestnanost-xh>., zpracováno autorem

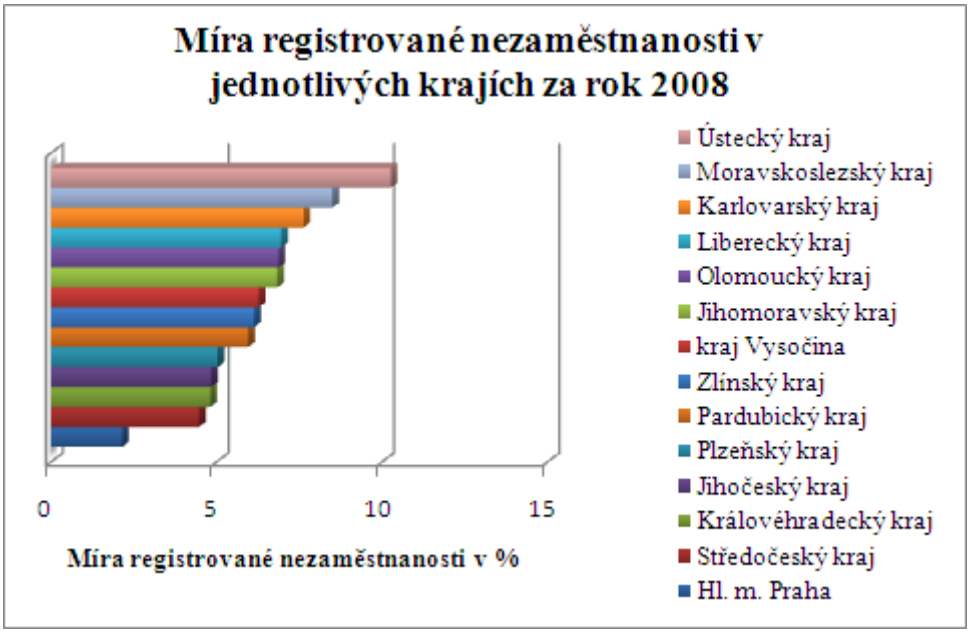
Podle údajů ČSÚ je za posledních pět let nejvyšší nezaměstnanost v kraji. Z územního hlediska byl zaznamenán nárůst nezaměstnaných ve všech okresech kraje. Proti lednu absolutně nejvíc uchazečů o zaměstnání přibylo v okrese Hradec Králové (142 osob). [13]

[13] Český statistický úřad. *Český statistický úřad* [online]. c2010, 8.3. 2010 [cit. 2010-03-03]. Home. Dostupné z WWW: <http://www.hradeckralove.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/tempo_rustu_nezamestnanych_zpomalilo>.

5.3.1 Nezaměstnanost kraje z pohledu Evropské unie

Následující údaje jsou obsaženy v článku, který vydal Český statistický úřad za rok 2008. Údaje o nezaměstnanosti v regionech EU za rok 2009, nejsou ještě k dispozici.

Jak ukazuje následující obrázek (Obrázek 6) Královéhradecký kraj se v roce 2008 řadil v rámci ČR mezi kraje s nižší mírou nezaměstnanosti.



Obrázek 6 - Míra registrované nezaměstnanosti v jednotlivých krajích v roce 2008

Zdroj: Český statistický úřad. *Www.czso.cz* [online]. 2010 , 16.2. 2010 [cit. 2010-03-21]. Regiony, města, obce. Dostupné z WWW: <www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/regiony_mesta_obce_souhrn>., zpracováno autorem

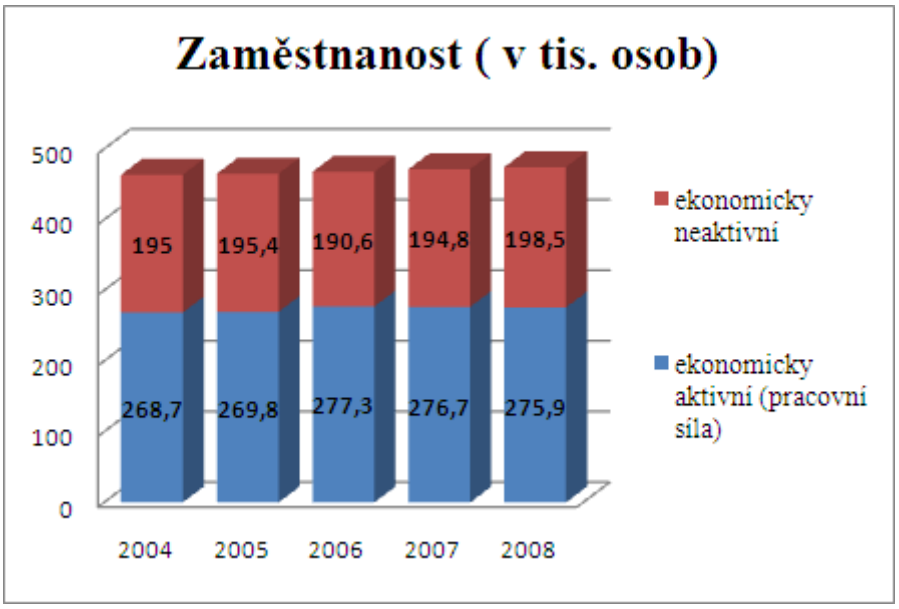
V rámci Evropské unie (v porovnání s ostatními 892 regiony NUTS 3 EU za něž jsou v současnosti data k dispozici) se Královéhradecký kraj v roce 2008 umístil na 113. příčce a oproti roku 2007 si polepšil o 40 míst. Řečeno jinými slovy, pouze každý osmý podobně velký region v EU měl v roce 2008 obecnou míru nezaměstnanosti nižší než Královéhradecký kraj, v roce 2007 to byl každý šestý region. [14]

[14] Český statistický úřad. *Www.czso.cz : Královéhradecký kraj* [online]. c2010, 17.3 2010 [cit. 2010-03-03]. Home. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/kralovehradecky_kraj_v_evropske_unii_z_pohledu_nezamestnanosti#02>.

5.4 Zaměstnanost

V roce 2008 bylo v Královéhradeckém kraji 474 400 obyvatel ve věku 15 let a více z toho bylo 275 900 ekonomicky aktivních obyvatel a 198 500 ekonomicky neaktivních obyvatel, vyplývá to z údajů, které naposledy zveřejnil ČSÚ.

Obrázek 7 ukazuje vývoj zaměstnanosti od roku 2004 až do roku 2008 v Královéhradeckém kraji. Za období 4 let nedošlo k výraznému poklesu ani nárůstu zaměstnanosti. Nejvyšší počet ekonomicky aktivních obyvatel za toto období bylo v roce 2006, přesto však bylo 190 600 ekonomicky neaktivních obyvatel.



Obrázek 7 - Vývoj zaměstnanosti v kraji

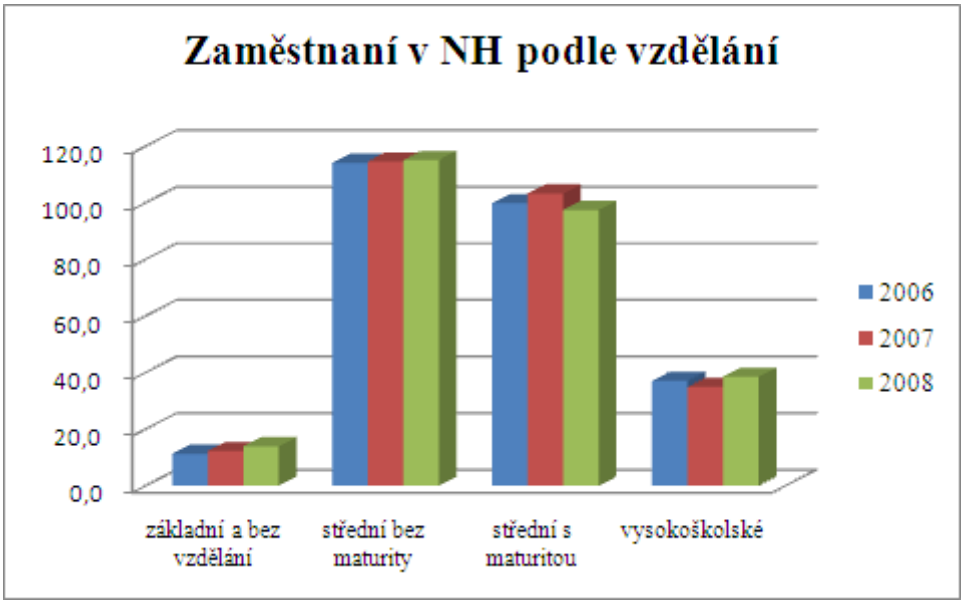
Zdroj: Český statistický úřad KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ. *Www.czso.cz : Trh práce a mzdy* [online]. 2010 , 16.2. 2010 [cit. 2010-04-21]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xh>., zpracováno autorem

5.4.1 Zaměstnanost v národním hospodářství

V roce 2008 dle údajů zveřejněných ČSÚ bylo v České republice v NH zaměstnáno celkem 5 002 500 osob z toho 265 100 v Královéhradeckém kraji.

Následující obrázek (Obrázek 8) popisuje zaměstnanost v NH v kraji pro rok 2008 z hlediska vzdělání.

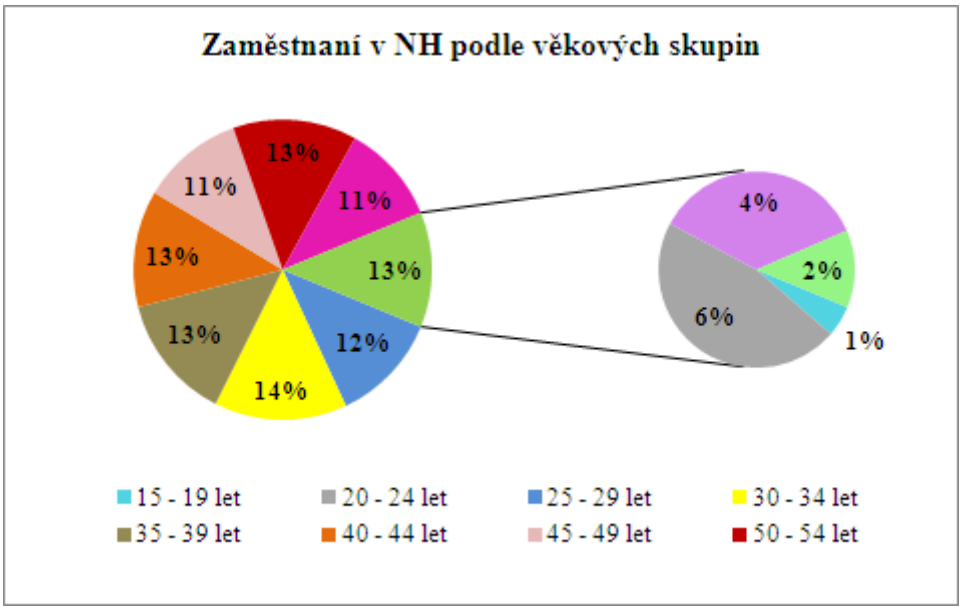
Na první pohled je patrné, že největší počet zaměstnaných, tj. 115 100, má střední vzdělání bez maturity. 97 500 osob má střední vzdělání ukončené maturitou a tvoří tak druhou nejsilnější skupinu. Následuje vysokoškolské vzdělání, které v tomto roce mělo 38 500 osob. Nejmenší skupinu, a to 13 900, tvoří osoby se základním nebo žádným vzděláním, které od roku 2006 - 2008 nepatrně stoupá.



Obrázek 8 - Zaměstnaní v NH podle vzdělání

Zdroj: Český statistický úřad KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ. *Www.czso.cz : Publikace* [online]. 2010 , 16.2. 2010 [cit. 2010-03-21]. Ročenka statistiky trhu práce 2009. Dostupné z WWW: <www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>., zpracováno autorem

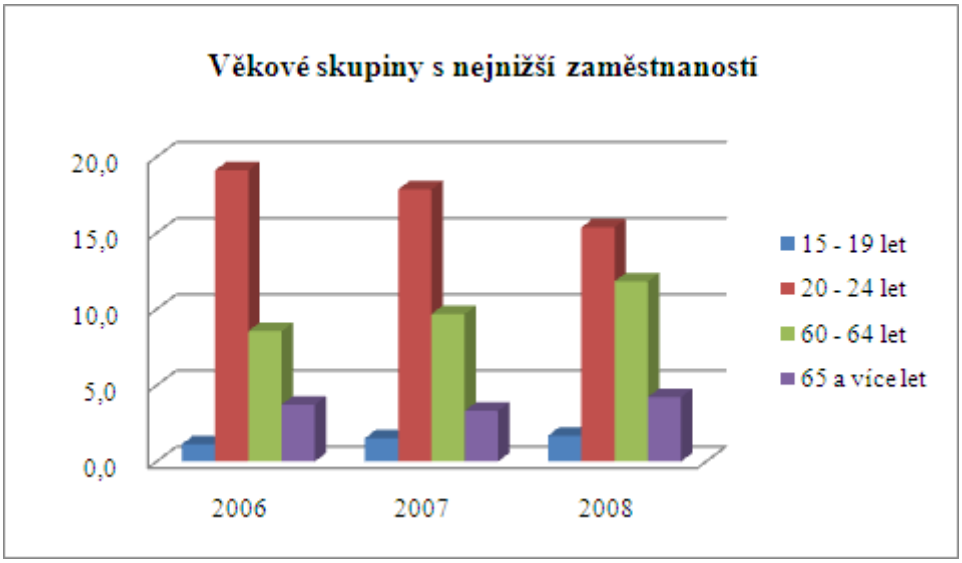
V následujícím obrázku (Obrázek 9) je struktura zaměstnaných v NH v roce 2008 podle věkových skupin. Kde menší graf zobrazuje skupinami s nejnižší zaměstnaností jsou 15 – 19 let, následuje 65 a více, dále 60- 64 let a nakonec 20 – 24 let.



Obrázek 9 - Zaměstnaní v NH podle věkových skupin

Zdroj: Český statistický úřad KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ. *Www.czso.cz : Publikace* [online]. 2010 , 16.2. 2010 [cit. 2010-03-21]. Ročenka statistiky trhu práce 2009. Dostupné z WWW: <www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>., zpracováno autorem

Vývoj těchto skupin je zobrazen v následujícím obrázku (Obrázek 10). Za časovou periodu tří let došlo k poklesu zaměstnanosti ve věkové skupině 20-24 let naopak došlo k nárustu u osob ve věku 60 – 64 let.



Obrázek 10 - věkové skupiny s nejnižší zaměstnaností

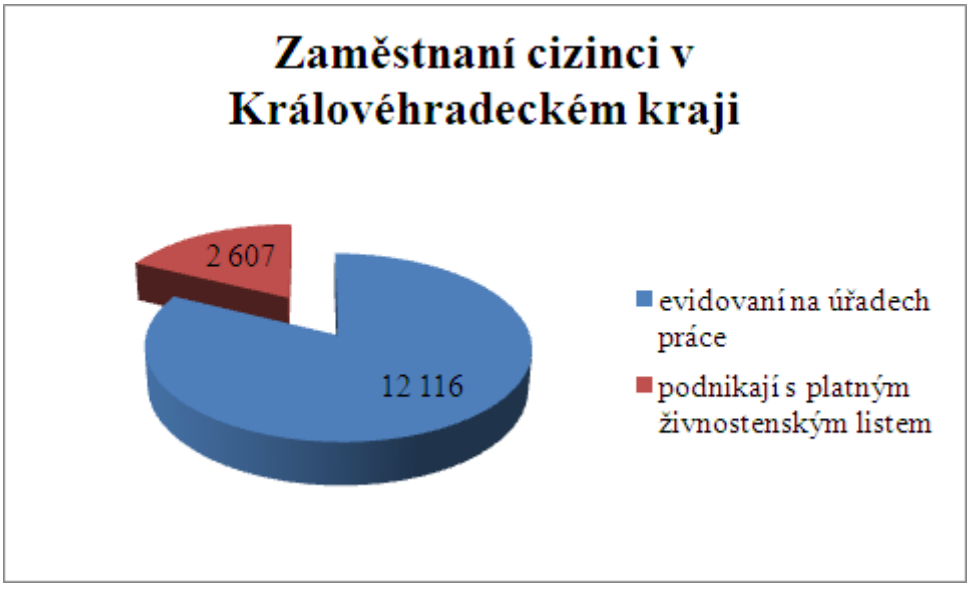
Zdroj: Český statistický úřad KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ. *Www.czso.cz : Publikace* [online]. 2010 , 16.2. 2010 [cit. 2010-03-21]. Ročenka statistiky trhu práce 2009. Dostupné z WWW: <www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>., zpracováno autorem

5.4.2 Zaměstnanost cizinců

Jak vyplývá z článku, který zveřejnil dne 7. 4. 2010 server Novinky.cz většina českých obyvatel je názoru, že by cizinci měli být v tuzemsku zaměstnáváni. Zároveň se však domnívá, že by měli být zaměstnáni pouze v profesích, o které nemají Češi zájem. Důvodem je obava, že levná pracovní síla ohrožuje pracovní místa českých občanů.

K 31. 12. 2008 bydlelo dle ČSÚ v České republice 437 565 cizinců z toho 16 517 v Královéhradeckém kraji. Zaměstnaných cizinců v kraji bylo 14 723, z toho 6 685 lidí pocházelo ze zemí EU.

Podle údajů, které zveřejnil ČSÚ, je z celkového počtu zaměstnaných cizinců 82,29% evidováno na úřadech práce a 17,71% podniká na základě živnostenského listu. Toto členění je shrnuto v následujícím obrázku (Obrázku 11).



Obrázek 11 - Počet zaměstnaných cizinců v Královéhradeckém kraji

Zdroj: Český statistický úřad KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ. *Www.czso.cz : Publikace* [online]. 2010 , 16.2. 2010 [cit. 2010-03-21]. Ročenka statistiky trhu práce 2009. Dostupné z WWW: <www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>., zpracováno autorem

6 Motivace podniků na snižování nezaměstnanosti

Cílem této kapitoly je zjistit, co v dnešní době motivuje podniky v Královéhradeckém kraji ke snižování nezaměstnanosti. Ke zjištění faktorů, které ovlivňují tvorbu pracovních míst, jsem použila 2 různé typy průzkumu a to metodu Crawford slip a dotazníkové šetření.

6.1 Metoda Crawford slip

Metodu Crawford slip* jsem použila v rámci studia na Univerzitě Pardubice, fakultě ekonomicko-správní, v předmětu Inovace a tvořivost.

Crawford slip

Crawford slip je skupinová technika zaměřená na generování co nejvíce nápadů. Tato metoda spočívá v jednoduchém sběru informací od lidí, kteří své nápady píší na kousky papíru. Je jednou z původních forem Brainwritingu.

Tuto metodu vytvořil v roce 1920 Dr. C. C. Crawford, profesor vzdělání na Universitě v Jižní Kalifornii. [15]

Moderátor klade účastníkům několik otázek, před započetím je musí seznámit s následujícími pravidly:

- na každou otázku se musí odpovědět písemně, během jedné minuty;
- každý účastník pracuje samostatně, bez interakce s ostatními;
- odpověď nesmí být nikdy stejná.

Podstata spočívá v tom, že moderátor se účastníků ptá několikrát na naprosto stejnou otázkou, odpověď se však nesmí opakovat, proto musí účastníci vymyslet něco jiného.

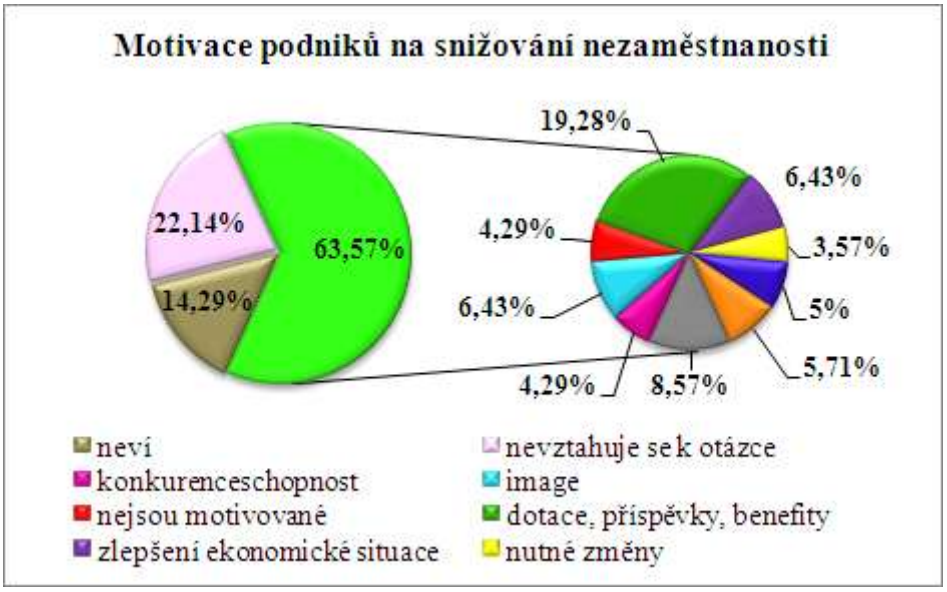
[15] *Mindtools* [online]. 1995-2010 [cit. 2010-04-03]. Practical Creativity. Dostupné z WWW: <www.mindtools.com/pages/article/newCT_95.htm>.

6.1.1 Aplikace metody Crawford slip

Cílem této metody bylo zjistit, co si studenti jako potenciální zaměstnanci či zaměstnavatelé myslí, čím jsou podniky motivované ke snižování nezaměstnanosti.

Účastníky bylo 28 studentů ve věku 22 – 25 let, kterým byla pětkrát kladena otázka: „ Čím jsou podniky motivované ke snižování nezaměstnanosti?“

Následující obrázek (Obrázek 12) vykazuje shromážděné výsledky získané pomocí metody Crawford slip. Ze 140 odpovědí 22,14% se nevztahovalo přímo k otázce, 14,29% lístečků bylo nevyplněno a 63, 57% jsou odpovědi týkající se motivace podniků.



Obrázek 12 - Výstup z metody Crawford slip

Výstupy z metody Crawford slip byly použity jako podklad pro vytvoření dotazníku, v rámci dotazníkového šetření.

Faktory, které podle názoru studentů ovlivňují tvorbu pracovních míst v podnicích, jsou:

- dotace, příspěvky, benefity (od státu, z EU)
- image
- konkurenceschopnost, benchmarking
- zlepšení ekonomické situace státu
- nutné změny – daňové prázdniny či snížení daní, snížení poplatků na sociální a zdravotní pojištění, zjednodušení legislativy
- jiné – politika podniku, vlastní vize, nové myšlenky

6.2 Dotazníkové šetření

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaké faktory ovlivňují tvorbu nebo zachování pracovních míst v podnicích Královéhradeckého kraje.

V rámci toho šetření byl vytvořen dotazník, jehož úplné znění je v příloze A.

Dotazník se skládá ze čtyř hlavní okruhů Charakteristika podniku, Finance, Pracovníci a Legislativa a administrativa.

- **Charakteristika podniku**

První okruh poskytuje pouze základní informace o podniku. Na základě těchto údajů lze podniky analyzovat a porovnávat, jak se motivace ke snižování nezaměstnanosti mění například s velikostí podniku.

- **Finance**

Ve druhém okruhu se pojednává o financích podniku, a jak finance ovlivňují vytváření pracovních míst. V době ekonomické krize se finanční stránka stává stěžejní, spousta podniků byla nucena propouštět zaměstnance z důvodu úbytku zakázek, některé již neměli jiné východisko a zkrachovaly.

Cílem každé firmy je maximalizovat příjmy a minimalizovat výdaje, proto jsou otázky v dotazníku kladeny tak, aby bylo patrné, zda podniky využívají státních, popřípadě evropských dotací nebo úlev na daních a maximalizují tímto způsobem své příjmy. Nebo zda v rámci minimalizace nákladů využívají outsourcing a snižují tak počet vlastních zaměstnanců a zvyšují zaměstnance externí. Jinou variantou může být spolupráce na živnostenský list, tím by tak podnik pomáhal rozvíjet malé a střední podnikání.

- **Pracovníci**

Třetí okruh se spíše zabývá udržením pracovních míst, nikoliv jejich vytvářením. Věnuji se zde výkonnosti zaměstnanců a jejich motivací. Výkonnost pracovníků jistě záleží na jejich kvalitě. Kvalita pracovníků závisí jak na vzdělání tak také na dovednostech či zkušenostech. Vzdělávání pracovníků patří mezi vysoké položky v rozpočtu podniku, proto je důležité si takovéto pracovníky udržet a to prostřednictvím motivace, například firemní benefity.

- **Legislativa a administrativa**

Jedním výstupem z metody Crawford slip, čím jsou podniky motivované ke snižování nezaměstnanosti, byly nutné změny. Je tím myšleno snížení administrativních nároků spojené s vykazováním pracovníků nebo úprava Zákoníku práce a podobně. Avšak souhlasí s tím i tázané podniky? Této problematice se věnuje poslední okruh Legislativa a administrativa.

Posléze byl statisticky zpracován a jeho výstupy jsou uvedeny v kapitole 6.1.2 Výsledky dotazníkového šetření.

6.2.1 Výsledky dotazníkového šetření

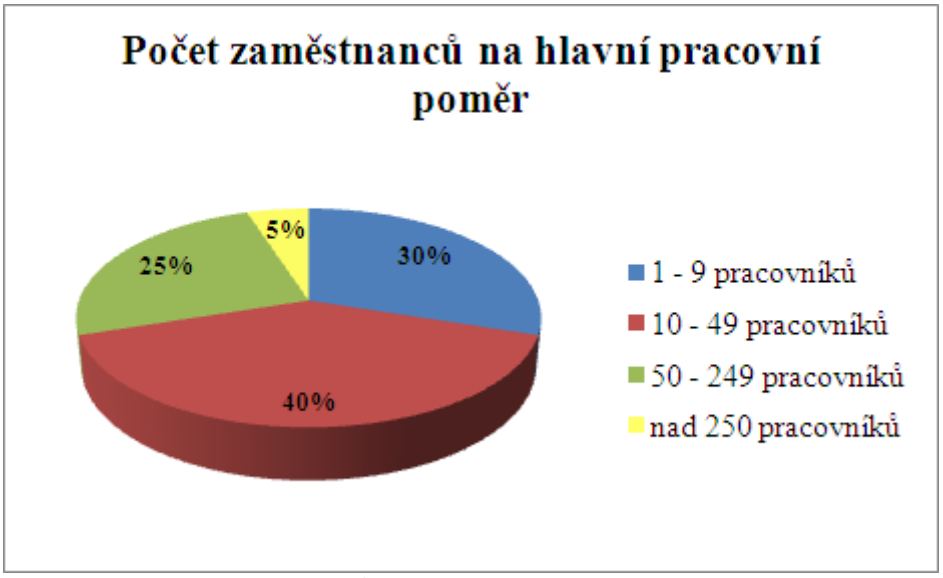
Tato kapitola obsahuje podrobnou analýzu, provedenou na základě údajů v dotaznících. Dotazník byl zaslán 40 podnikům v kraji, nicméně odpovědělo pouze 20 z nich, kompletní seznam podniků je uveden v příloze B.

6.2.1.1 Charakteristika podniku

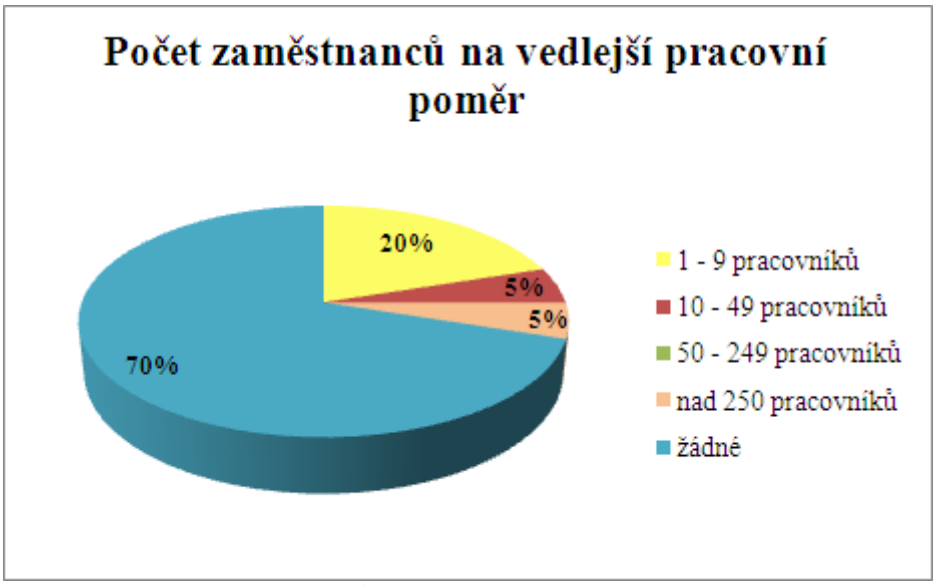
Jak již bylo v úvodu zmíněno, tento dotazník zodpovědělo 20 firem. Tyto podniky podle kritéria počtu pracovníků lze rozdělit na:

- 6 mikropodniků,
- 8 malých podniků,
- 5 středních podniků,
- a 1 velký podnik.

Počty zaměstnanců na hlavní pracovní poměr (dále jen „HPP“) a vedlejší pracovní poměr (dále jen „VPP“) jsou uvedeny v následujícím obrázku 13 a obrázku 14.



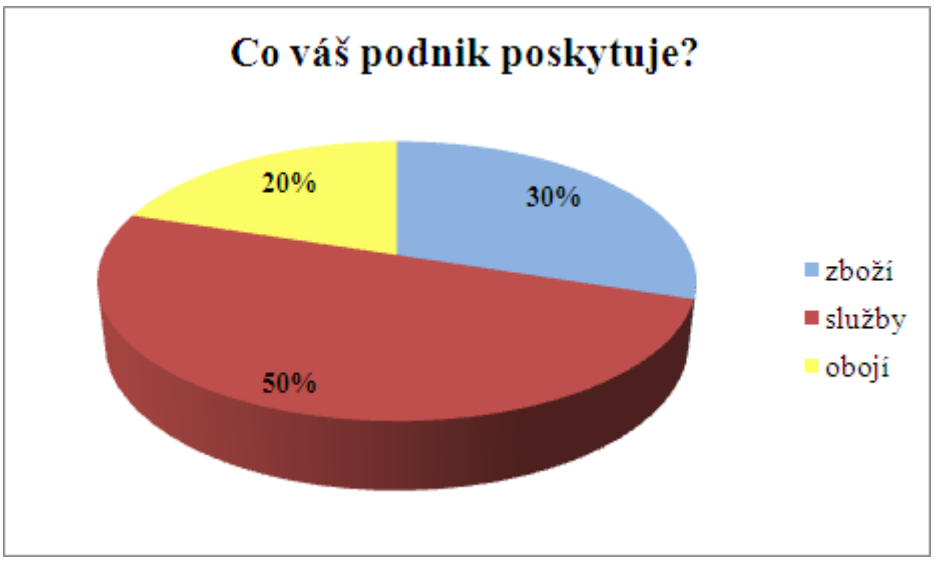
Obrázek 13 - Počet zaměstnanců na HPP



Obrázek 14 - Počet zaměstnanců na VPP

Na první pohled je zřejmé, že většina firem zaměstnává na HPP. Na VPP zaměstnává pouze 30% dotazovaných firem.

Každý podnik se lišil předmětem podnikání, avšak většina z nich poskytovala služby, jak je patrné z obrázku 15. Dále poskytovaly zboží a pouze 20% firem poskytovalo služby i zboží.

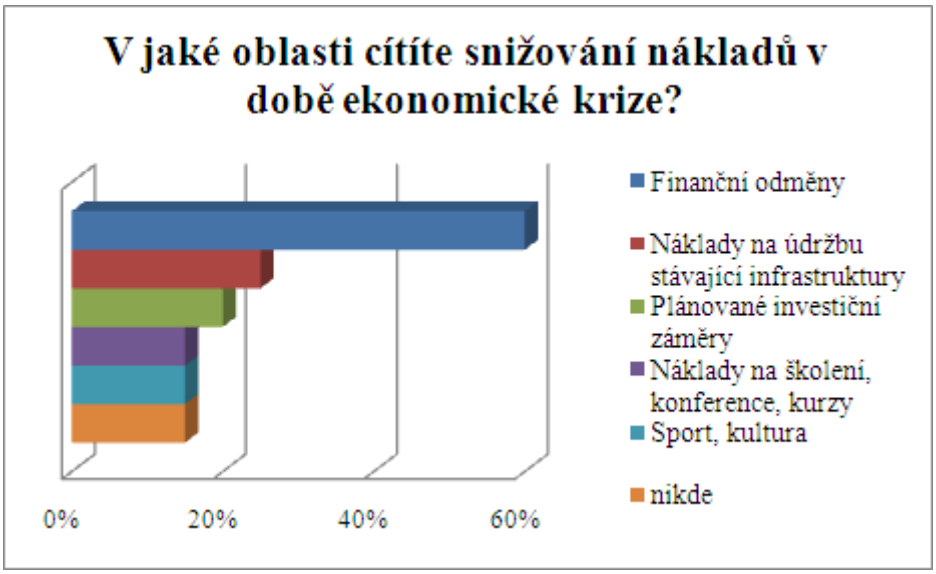


Obrázek 15 - Co podniky poskytují

6.2.1.2 Finance

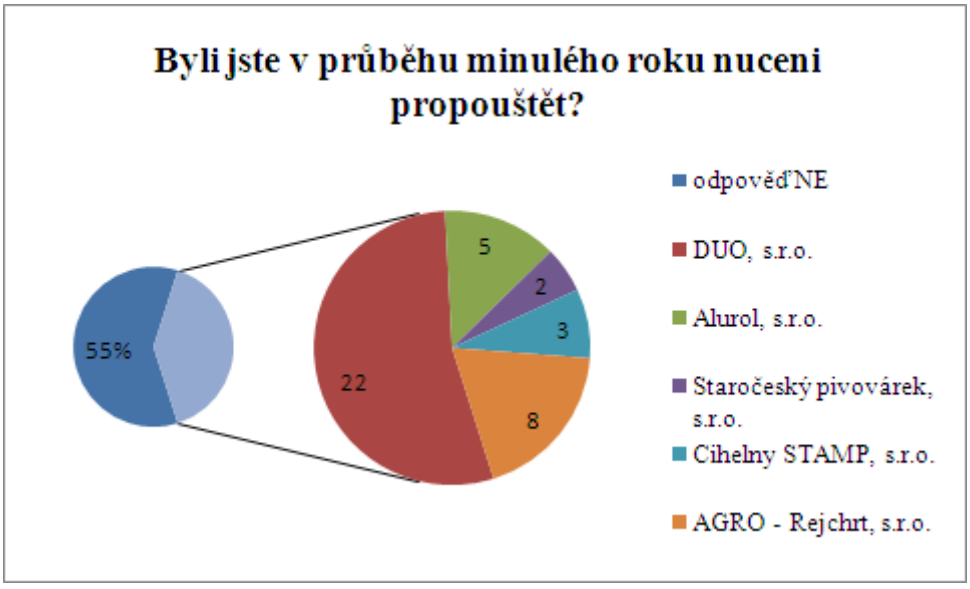
Rok 2009 byl ve jménu radikálních škrtů, propouštění a snižování nákladů firem, které se stalo opatřením fungujícím proti globální ekonomické krizi. V čem tedy firmy pociťují snižování nákladů?

Následující obrázek (Obrázek 16) odpovídá na zmíněnou otázku. Až 40% firem snižování nákladů pociťuje ve finančních odměnách, necelých 20% firem v plánovaných investičních záměrech, 13, 30% v nákladech na údržbu stávající infrastruktury, 10% firem v oblastech jako jsou náklady na školení, konference, kurzy, sportu a kultuře. A 10% firem snižování nákladů vůbec nepocítilo.



Obrázek 16 – V jakých oblastech cítí podniky snižování nákladů

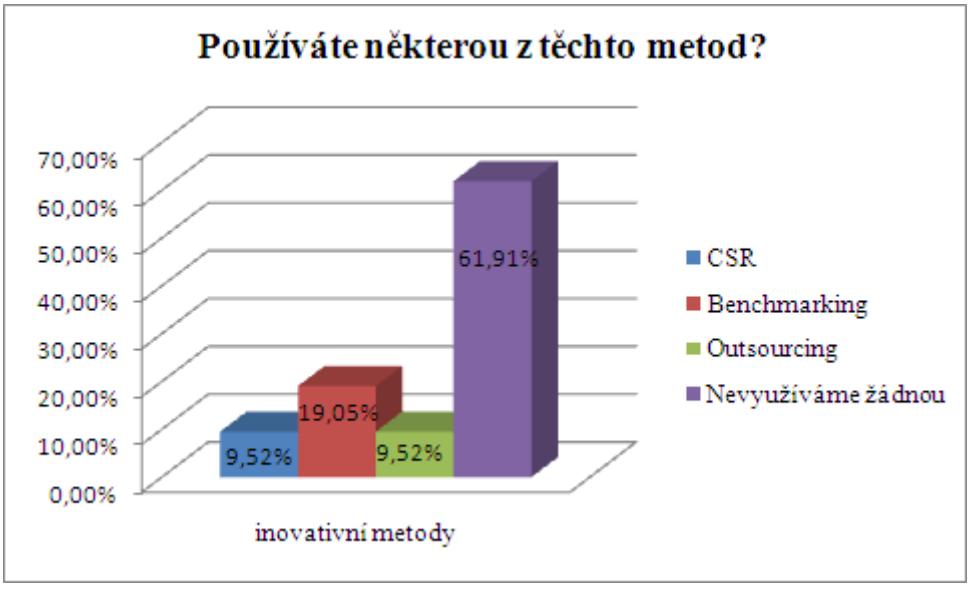
Jedním z postupů jak se vyhnout ekonomické krizi nebo alespoň zmírnit její dopady bylo propuštění zaměstnanců. Avšak z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že až 55% firem nebylo nuceno k tomuto radikálnímu řešení přistoupit. Zbývajících 45% je tvořeno mikropodniky, pro které bylo propouštění jediným východiskem, jinak by zkrachovaly. Tato problematika je shrnuta v obrázku 17. Menší graf ukazuje procentuální počet firem, které nepropouštěli, a větší graf ukazuje počty propuštěných pracovníků v konkrétních firmách.



Obrázek 17 - Propouštění zaměstnanců v loňském roce

Jednou z dalších možností, jak lze snížit náklady je použít outsourcing, to znamená, že firma vyčlení různé podpůrné a vedlejší činnosti a svěří je smluvně jiné společnosti specializované na příslušnou činnost. Čili touto formou firma zajišťuje služby externí společností a snižuje tak vlastní náklady a zároveň podporuje vývoj podnikání.

Cílem tedy bylo zjistit, zda vůbec společnosti využívají některé inovativní metody jako je například outsourcing, benchmarking nebo CSR. Jak vyplývá z obrázku 18, necelých 62 % firem žádnou metodu nevyužívá. Ačkoliv je to jedna z možností jak ušetřit.



Obrázek 18 - Použití inovativních metod

6.2.1.3 Pracovníci

V této kapitole je popsána problematika související se zaměstnanci, např. motivace, vzdělávání apod.

Pozn.:

Benchmarking – je nástroj strategického managementu, kdy porovnáváme procesy, konkurenci nebo výkony s tím nejlepším na trhu

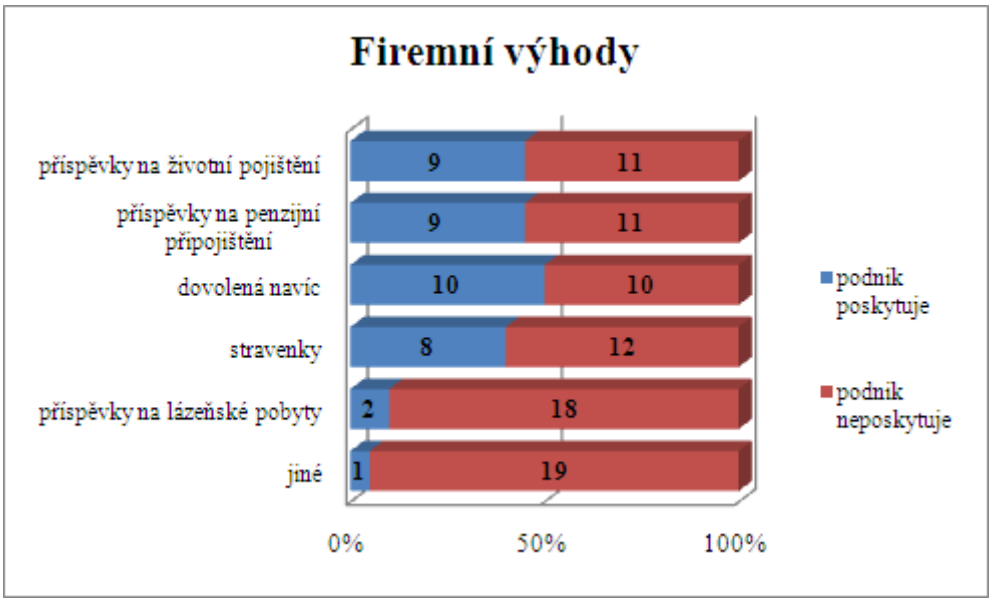
Outsourcing - znamená, že firma vyčlení různé podpůrné a vedlejší činnosti a svěří je smluvně jiné společnosti, specializované na příslušnou činnost

CSR – je dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací

Motivace pracovníků

Spokojenost a motivace pracovníků firmy je jedním ze základních pilířů, na kterém stojí existence každé firmy. Spokojený zaměstnanec si váží svého místa a funkce ve firmě a snaží se udržet si ho. Podává tedy pracovní výkon v dostatečné nebo nadprůměrné kvalitě, je iniciativní a aktivně se zajímá o dění ve firmě a zapojuje se do něj.

Následující obrázek (Obrázek 19) ukazuje formy motivací, především v podobě zaměstnaneckých výhod. 10 firem z 20 umožňuje zaměstnancům dovolenou navíc, 9 firem přispívá na penzijní připojištění a životní pojištění, 8 firem poskytuje stravenky, pouze 2 firmy přispívají na lázeňské či ozdravné pobyty a jedna firma dává svým zaměstnancům slevové kupóny na nákupy.



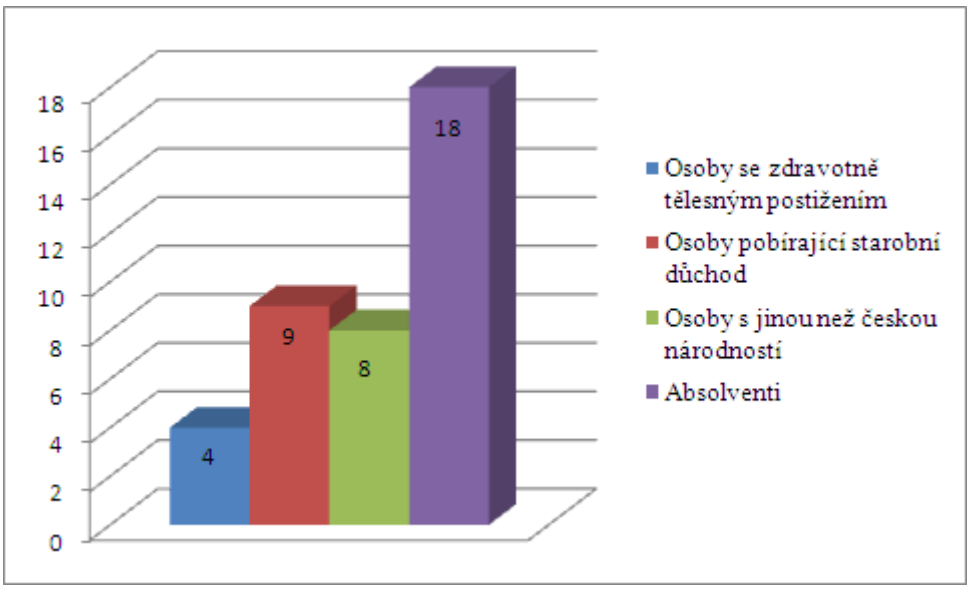
Obrázek 19 - Firemní výhody

Z Obrázku 19 vyplývá, že více jak polovina podniků neposkytuje firemní benefity. Je pravda, že peníze už nemusí být jedinou možností, jak motivovat zaměstnance. Zaměstnavatelé musejí přicházet s novými inovacemi, aby si své pracovníky udrželi a zároveň motivovali k vyššímu pracovnímu výkonu. Nicméně zaměstnanecké benefity mohou být i významným konkurenčním prvkem v získávání nových pracovních sil.

Získávání nových pracovníků a nabídka práce

Získávání nových pracovníků a nabídka práce byly další otázky tvořící dotazník. Cílem těchto otázek bylo především zjistit, zda podniky umožňují práci lidem, kteří spadají do skupin, které se hůře začleňují do pracovního procesu. Jsou tím myšleny zejména osoby se zdravotně tělesným postižením, osoby pobírající starobní důchod, osoby s jinou než českou národností a absolventi.

Jak ukazuje Obrázek 20, nejmenší počet firem zaměstnává osoby se zdravotně tělesným postižením, dále osoby s jinou než českou národností, následují osoby pobírající starobní důchod a největší počet firem zaměstnává absolventy, zejména ty, kteří u těchto firem vykonávali povinnou školní praxi, kterou umožňuje až 75% dotazovaných firem.



Obrázek 20 - Zaměstnávání rizikových skupin

Vzdělávání zaměstnanců

Pokud chce podnikatel budovat dynamickou, rozvíjející se a produktivní společnost, nevyhne se vzděláváním sama sebe i svých zaměstnanců. Řada firem si dnes již uvědomuje, že nutně musí investovat do vzdělávání zaměstnanců. Dávno pominula doba, kdy personální oddělení podniku přijalo nového pracovníka s doloženým ukončeným vzděláním a o jeho další odborný růst se již nestaralo. Na základě dotazníkového šetření až 60% firem pořádá pro své zaměstnance vzdělávací kurzy.

Převážně se jednalo o kurzy cizích jazyků, práci s Microsoft Office a školení řidičů. Z dotazníků dále vyplývá, že 70% firem umožňuje zaměstnancům profesní či kariérní růst, více jak polovina dotazovaných firem především však růst profesní.

6.2.1.4 Legislativa a administrativa

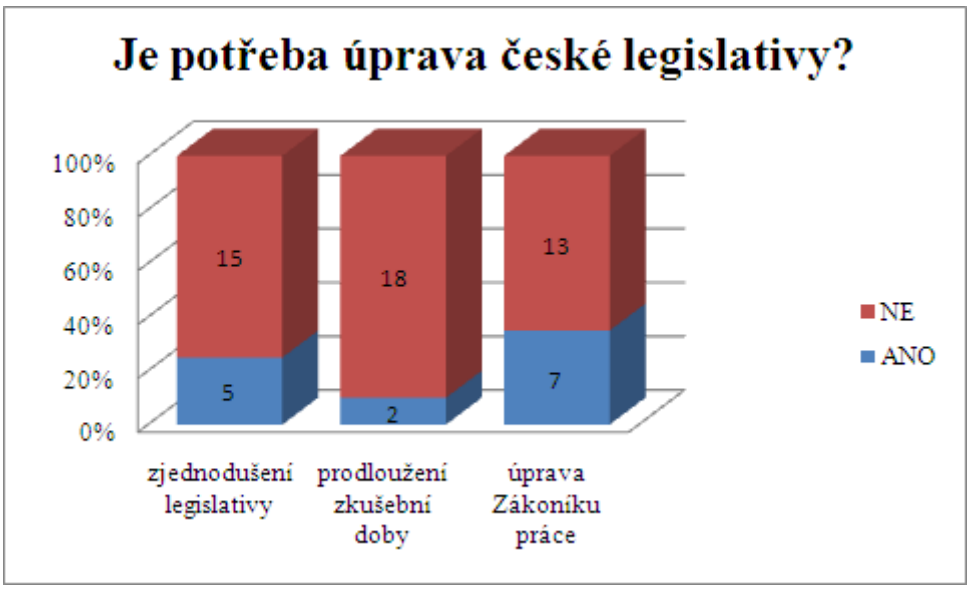
Cílem této kapitoly bylo zjistit, zda by firmy uvítaly změny v české legislativě.

Na otázku: „ Myslíte si, že zjednodušení legislativy, která by snížila administrativní nároky s vykazováním pracovníků, by vedlo k vytváření nových pracovních míst?“ reagovalo 75% firem záporně.

Další dotaz se vztahoval ke zkušební době. „Myslíte si, že prodloužení zkušební doby by vedlo k vytváření nových pracovních míst?“ až 90% firem odpovědělo „NE“.

Poslední dotaz souvisí se Zákoníkem práce, zda jeho úprava, spočívající v nižší míře omezení, by podnikům pomohla vytvářet nová pracovní místa. 35% firem by tuto změnu uvítala, avšak neuvedly, o které změny by se mělo konkrétně jednat.

Obrázek 21 obsahuje shrnutí této problematiky. Většina podniků je toho názoru, že úprava v české legislativě by nevedla k vytváření nových pracovních míst.



Obrázek 21 - Názor podniků na českou legislativu

6.2.1.5 Faktory ovlivňující motivaci podniků k vytváření nových pracovních míst?

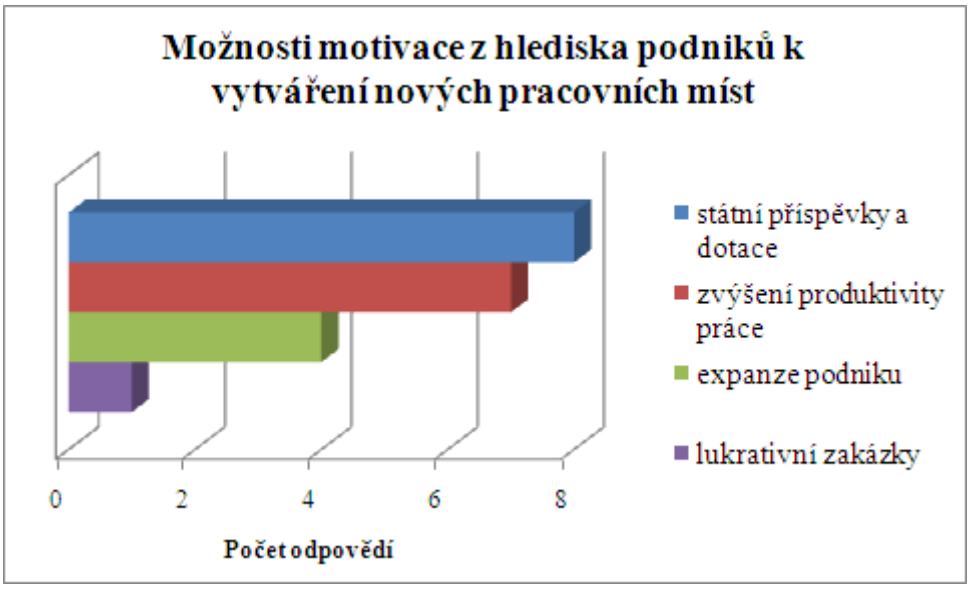
V závěru dotazníku jsem podnikům položila otázku: „Co si myslíte, že podniky v České republice motivuje k vytváření nových pracovních míst?“ Zde měly firmy možnost napsat svůj názor, popřípadě možnosti řešení.

35% firem odpovědělo, že v dnešní době nejsou podniky ničím motivované a 65% firem bylo opačného názoru.

Následující obrázek (Obrázek 22) zachycuje odpovědi firem, které kladně reagovali na výše zmíněnou otázku.

Faktory, které podle názoru firem ovlivňují tvorbu pracovních míst, jsou:

- Státní příspěvky a dotace
- Zvýšení produktivity práce
- Expanze podniku
- Lukrativní zakázky



Obrázek 22 - Možnosti motivace z hlediska podniků k vytváření nových pracovních míst

Podniky jsou v dnešní době především motivované dotacemi, benefity nebo příspěvky od státu či EU. Jedním z orgánů, který na základě žádosti může podnikům poskytnout peněžní prostředky je ESF, avšak na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že až 90% podniků s ESF nespolupracovalo a z toho 70% ani o spolupráci neuvažuje.

Závěr

Cílem mé práce bylo analyzovat trh práce v Královéhradeckém kraji, upozornit na aktuální problémy, určit míru motivace podniků na snižování nezaměstnanosti a zjistit faktory, které ovlivňují tvorbu pracovních míst.

Situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji od roku 2005 po rok 2010 byla ve znamení zvýšení míry nezaměstnanosti. V roce 2005 po rok 2007 docházelo k postupnému poklesu nezaměstnanosti až k minimu 4,70% v roce 2007. Dva roky se držela pod hranicí 5%, kdy v roce 2008 došlo k postupnému nárůstu. K 28. 2. roku 2010 pak míra nezaměstnanosti dosahovala 8,74% za kraj.

Za rok 2009 došlo k vytvoření nejméně pracovních míst a k nejvyššímu nárůstu uchazečů o zaměstnání za poslední čtyři roky. Většina zdrojů uvádí, že tyto výkyvy míry nezaměstnanosti byly způsobeny ekonomickou krizí, která mnoho firem odsoudila k zániku nebo se stala příčinou značných omezení, což vedlo k propouštění pracovníků. Některým podnikům ale ukázala nový směr.

Nicméně aby situace na trhu práce byla příznivější, je třeba podniky motivovat k vytváření nových pracovních míst nebo alespoň k zachování míst stávajících. Mnoho firem v dotazníkovém šetření odpovědělo, že nyní je prioritou snižování nákladů a až pak nábor nových pracovníků. Snižování nákladů je jedním z východisek z ekonomické krize, já jsem však přesvědčena, že lze tyto dvě problematiky sjednotit.

Takovým řešením může být například outsourcing, čímž firmy snižují náklady na vlastní zaměstnance, a to tak, že spolupracují s externí společností a tím tak mohou podporovat vývoj podnikání. Je mnoho služeb, které lze outsourcovat jako například údržba komunikací, úklidové práce či účetnictví. Mnoho firem ale s touto metodou nemá zkušenosti, na základě údajů vyplývajících z dotazníkového šetření ji využívá necelých 10% firem.

Dalším návrhem řešení by mohla být spolupráce s podnikem na základě ŽL.

Myslím si, že to by vedlo také ke snížení nákladů, především nákladů režijních, např. úspora energie, snížení nákladů na kancelářské potřeby, snížení nákladů v oblastech jako stravování, úklid apod. Avšak spolupráci na ŽL umožňuje pouze 40% firem, jak vyplývá z dotazníkového šetření.

Podstatným bodem mé práce bylo zjistit, jaké jsou faktory, které ovlivňují vytváření pracovních míst. Čím jsou tedy podniky motivované ke snižování nezaměstnanosti?

Na základě porovnání názorů studentů v roli potenciálních zaměstnavatelů/zaměstnanců a podniků působících v kraji jsem tyto faktory stanovila. Konkrétní výsledky jsou uvedeny v subkapitolách 6.1 a 6.2.1.5. Nicméně Výstupy z metody Crawford slip a dotazníkového šetření se shodovali v několika oblastech a to finanční výpomoci, zvýšením produktivity práce a získání nových lukrativních zakázek.

Mezi hlavní motivace jednoznačně patří dotace a příspěvky od státu či od EU. Bohužel však velká část podniků o tomto využití ani neuvažuje, domnívají se, že nemají dostatečné informace. Podle mého názoru je ale tím největším problémem „strach z neznáma“, protože příslušné orgány poskytují dostatek těchto informací.

Závěrem je tedy možno říci, že výstupy z dotazníkového šetření mohou být možnými variantami motivací k vytváření nových pracovních míst, avšak v realitě nefungují.

Většina firem se domnívá, že zlepšení situace na trhu práce nastane až po volbách. Je pravda, že v období voleb do Parlamentu ČR se jednotlivé politické strany předhánějí a slibují ve svých volebních programech i nemožné. Zda ale dokážou dostát svým slibům, a dojde ke zlepšení situace na trhu práce, ukážou až nadcházející roky.

Literatura

1. HOLMAN, Robert. Makroekonomie*: středně pokročilý kurz* . 1. vyd. Praha : C.H.Beck , 2004. 424 s. ISBN 80-7197-764-2

2. KREBS, V., a kol. *Sociální politika.* 2. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2002. 504 s.

3. FIALOVÁ, Gabriela. *Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti* [online]. České Budějovice, 2008. 64 s. Diplomová práce. JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. Ekonomická fakulta. Dostupné z WWW: <theses.cz/id/32mmgf/>.

4. VYDRA, Arnošt. *Politika zaměstnanosti a personální řízení* [online]. České Budějovice, 2008. 63 s. Bakalářská práce. JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. Ekonomická fakulta. Dostupné z WWW: < theses.cz/id/qanc0v/

5. Česko. Aktivní politika zaměstnanosti: Hlava I: Opatření a nástroje. In *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. 2004, část 5, 435, s. 36-44.

6. Vláda České republiky. *Www.euroskop.cz : Evropská unie* [online]. C2005-0. 2005 [cit.2010-03-09]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>.

7. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Www.esfcr.cz* [online]. 2008. 2008 [cit. 2010-03-09]. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.

8. Ministerstvo vnitra České republiky. *Www.mvcr.cz : informační servis* [online]. c2010 [cit. 2010-03-01]. Správa na úseku zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>.

9. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Www.mpsv.cz : Noviny Práce a sociální politika* [online]. 2007, 2. 5. 2007 [cit. 2010-03-1]. Správa na úseku zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <www.mpsv.cz/cs/3817>.

10. *Královéhradecký kraj* [online]. c2008, 26. 2. 2009 [cit. 2009-11-28]. Www.kr-kralovehradecky.cz. Dostupné z WWW: <www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>.

11. Český statistický úřad. *Český statistický úřad* [online]. c2010, 8.3. 2010 [cit. 2010-03-03]. Home. Dostupné z WWW: <http://www.hradeckralove.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/tempo_rustu_nezamestnanych_zpomalilo>.

12. Český statistický úřad. *Www.czso.cz : Královéhradecký kraj* [online]. c2010, 17.3 2010 [cit. 2010-03-03]. Home. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/kralovehradecky_kraj_v_evropske_unii_z_pohledu_nezamestnanosti#02>.

13. *Mindtools* [online]. 1995-2010 [cit. 2010-04-03]. Practical Creativity. Dostupné z WWW: <www.mindtools.com/pages/article/newCT_95.htm>.

14. *Podnikatel : rozjezd* [online]. c2007–2010 [cit. 2010-04-03]. Začínající podnikatel. Dostupné z WWW: <www.podnikatel.cz/rozjezd/zacinajici-podnikatel/podnikani-ano-ne/>. ISSN 1802-8012.

15. Novinky.cz. *Novinky.cz : Domácí* [online]. c2003 - 2010, 7.4.2010 11:15 [cit. 2010-04-08]. Lidem nevadí zaměstnávání cizinců, Češi by však měli mít přednost. Dostupné z WWW: <http://www.novinky.cz/domaci/196876-lidem-nevadi-zamestnavani-cizincu-cesi-by-vsak-meli-mit-prednost.html>.

16. CzechTrade. *BusinessInfo.cz : Malé a střední podnikání* [online]. c1997-2010, 20.11.2009 [cit. 2010-04-03]. Management MSP. Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/management-msp/kreativita-techniky/1001663/55348/?page=2>.

17. GOWLAND, D. Makroekonomie. 1. vyd. Praha : Victoria, 1995. 238 s. ISBN 80-85865-22-X.

18. HELÍSEK, Mojmír. Makroekonomie pro bakalářské studium. 1. vyd. Praha : MELANDRIUM, 1996. 200 s. ISBN 80-901801-5-9.

19. MILKOVICH, George T., BOUDREAU, John W. R.zen. lidsk.ch zdroju. 1. vyd. Praha : Grada , 1993. 936 s. ISBN 80-85623- 29-3.

20. NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6.

21. SAMUELSON, Paul A., NORDUS, William D. Economics. 14th edition. USA : McGraw-Hill, 1992. 784 s. ISBN 0-07-054879- X.

22. Http://portal.mpsv.cz/sz [online]. 2002 [cit. 2009-06-24]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/1>.

23. Jak v recesi udržet klíčové zaměstnance?. Profit [online]. 2009 [cit. 2009-06-24] s. 1. Dostupný z WWW: <http://www.profit.cz>.

Seznam příloh

A. Seznam podniků, které vyplnily dotazník
B. Náhled dotazníku

Příloha A – Seznam podniků, které vyplnily dotazník

1. OVB Allfinanz, a.s. – kancelář Hradec Králové
2. Penny Market s.r.o. – prodejna Jičín
3. Česká pošta, s. p. – Pošta Nové Město nad Metují
4. AGRO CS, a.s.
5. Nahořanská a.s.
6. Základní a Mateřská škola, Rasošky
7. Tiskárna V&H Print Hlávko s.r.o.
8. Nereta s.r.o.
9. ZOSPOL a.s.
10. Zemědělské a obchodní družstvo Rasošky
11. Vanessa s.r.o.
12. AGRO – Rejchrt s.r. o
13. P. M. P. Company s.r.o.
14. Alurol s. r. o.
15. HRONOVSKÝ s. r. o.
16. Cihelny STAMP s. r. o.
17. DUO CZ, s. r. o.
18. Domov důchodců a Ústav sociální péče
19. Celní ředitelství Hradec Králové – bezpečnostní sbor, celní dohled
20. Staročeský pivovárek, s. r. o.

Příloha B - Náhled dotazníku

Dotazník - Motivace podniků na snižování nezaměstnanosti

I. Charakteristika podniku

1) Název podniku

2) Co váš podnik poskytuje?

☐ Zboží ☐ Služby

3) Jaký je předmět podnikání společnosti?

4) Kolik váš podnik zaměstnává lidí?

- Na hlavní pracovní poměr

☐ 1 - 9 pracovníků
☐ žádného
☐ 10 - 49 pracovníků
☐ 50 - 249 pracovníků
☐ nad 250 pracovníků

- Na vedlejší pracovní poměr

☐ 1 - 9 pracovníků
☐ žádného
☐ 10 - 49 pracovníků
☐ 50 - 249 pracovníků
☐ nad 250 pracovníků

II. Finance

5) V jaké oblasti cítíte snižování nákladů v době ekonomické krize?

☐ Náklady na školení, konferce, kurzy
☐ Finanční odměny
☐ Sport, kultura ☐ Plánované investiční záměry
☐ Náklady na údržbu stávající infrasturktury

6) Spolupracujete nebo spolupracovali jste s Evropským sociálním fondem?

☑ ANO. Jaký program, účel poskytnuté dotace, doba?*
☐ NE ale plánujeme. Jaký program, účel poskytnuté dotace, předpokládaný rok

*** účelem poskytnuté dotace je míněno, zda se hradila nová pracovní místa nebo dotovala stávající či se měnila struktura pracovních míst, k čemuž je nezbytná rekvalifikace, aj.**

7) Byli jste v průběhu minulého roku nuceni propouštět?

☐ ANO - z důvodu výnos/náklad. Kolik zaměstnanců na HPP/VPP?

☐ ANO - z důvodu úbytku zakázek. Kolik zaměstnanců na HPP/VPP?

☐ NE

8) Používáte některou z těchto metod?

☐ Benchmarking ☐ Outsourcing

☐ CSR ☐ Nevyužíváme žádnou

9) Je možnost spolupracovat s vaší společností na základě živnostenského listu?

☐ ANO ☐ NE

III. Pracovníci

10) Zaměstnáváte občany se zdravotně tělesným postižením?

☐ ANO ☐ NE

11) Přispívá váš podnik zaměstnancům na penzijní připojištění?

☐ ANO ☐ NE

12) Přispívá váš podnik zaměstnancům na životní pojištění?

☐ ANO ☐ NE

13) Zaměstnáváte občany pobírající starobní důchod?

☐ ANO ☐ NE

14) Jsou mezi vašimi zaměstnanci osoby s jinou národností, než je česká?

☐ ANO ☐ NE

15) Poskytujete zaměstnanecké benefity?

☐ dovolená navíc

☐ stravenky

☐ příspěvky na ozdravné/lázeňské pobyty

☐ jiné. Jaké?

16) Umožňuje vaše společnost praxi studentům?

☐ ANO ☐ NE

Pozn.:
Benchmarking – je nástroj strategického managementu, kdy porovnáváme procesy, konkurenci nebo výkony s tím nejlepším na trhu
Outsourcing - znamená, že firma vyčlení různé podpůrné a vedlejší činnosti a svěří je smluvně jiné společnosti, specializované na příslušnou činnost
CSR – je dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací

17) Jsou mezi vašimi zaměstnanci absolventi?

☐ ANO (absolventi SOŠ/SOÚ) ☐ ANO (absolventi VŠ/VOŠ)

☐ NE

18) Pořádá vaše společnost pro zaměstnance vzdělávací kurzy?

☐ ANO. Jaké například?

☐ NE

19) Má zaměstnanec ve vaší společnosti možnost profesního i kariérního růstu?

☐ ANO, profesního růstu* ☐ ANO, kariérního růstu**

☐ NE

* profesní růst souvisí se znalostmi v daném oboru
** kariérní růst souvisí s funkcí v podniku

20) Na jaký pracovní poměr nabízíte práci?

☐ HPP - hlavní pracovní poměr

☐ VPP - vedlejší pracovní poměr

IV. Legislativa a administrativa

21) Myslíte, že zjednodušení legislativy, která by snížila administrativní nároky spojené s vykazováním pracovníků, by vedlo k vytváření nových pracovních míst?

☐ ANO ☐ NE

22) Myslíte, že prodloužení zkušební doby by vedlo k vytváření nových pracovních míst?

☐ ANO ☐ NE

23) Myslíte, že větší volnost a menší zákazy v Zákoníku práce by podniku pomohli při tvorbě pracovních míst?

Příklad: snadnější a rychlejší propouštění pracovníků, které vedlo k flexibilnímu trhu práce

☐ ANO ☐ NE

24) Co si myslíte, že podniky v České republice motivuje k vytváření nových pracovních míst?

Příklad: státní dotace či příspěvky, expanze podniku, zvýšení produktivity práce, zlepšení mezilidský vztahů, zvýšení reputace apod.