



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY  
ČESKÉ REPUBLIKY

# ANALÝZA K PROBLEMATICE SLAĎOVÁNÍ NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE

*Best practice i bariéry využívání nástrojů APZ  
z pohledu zaměstnavatelů*

**TREXIMA**  
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

2016 © TREXIMA, spol. s r.o.

---

## Obsah

<b>1. Úvod</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Dotazníkové šetření</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1. Počet a struktura respondentů</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2. Spolupráce s úřadem práce</b> .....	<b>7</b>
Vyhledávání a výběr vhodných pracovníků .....	8
Poskytování informací o trhu práce .....	8
Spolupráce se zaměstnavateli při řešení problémů trhu práce v regionu .....	9
Finanční podpora v rámci aktivní politiky zaměstnanosti .....	9
Zajištění rekvalifikace stávajících pracovníků.....	9
Zajištění rekvalifikace pro nové pracovníky .....	9
<b>2.3. Aktivní politika zaměstnanosti</b> .....	<b>10</b>
Zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa .....	12
Cílené programy k řešení zaměstnanosti – např. individuální projekty financované z ESF .....	12
Příspěvek na zapracování přijímaného uchazeče o zaměstnání .....	12
Investiční pobídky – vytváření nových pracovních míst .....	13
Investiční pobídky - rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců .....	13
Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – chráněné pracovní místo .....	13
Rekvalifikace stávajících zaměstnanců.....	14
Příspěvek zaměstnavateli v době částečné nezaměstnanosti .....	14
Jiné programy .....	14
Příspěvek na podporu regionální mobility, příspěvek na přestěhování.....	14
Příspěvek zaměstnavateli při přechodu na nový podnikatelský program .....	15
<b>2.4. Rekvalifikace</b> .....	<b>17</b>
<b>2.5. Nábor a výběr nových zaměstnanců</b> .....	<b>18</b>
Role úřadu práce .....	18
Zájem uchazečů z evidence ÚP o práci.....	18
Odbornost a kvalifikace .....	19
Adaptace na pracovišti .....	19
Role personálních agentur .....	19
<b>2.6. Porovnání jednotlivých aspektů zaměstnávání uchazečů doporučených úřadem práce a pracovníků zajištěných personálními agenturami</b> .....	<b>20</b>
Odbornost a kvalifikace .....	20
Vztah k nabízené práci.....	21
Dojíždění za prací.....	22
Adaptace na pracovišti .....	23
Délka pracovního poměru .....	23

<b>2.7. Benefity a jejich význam při získávání nových pracovníků .....</b>	<b>24</b>
<b>2.8. Využívání pracovní síly z jiných regionů .....</b>	<b>25</b>
Pracovní migrace v rámci ČR .....	25
Zahraniční pracovníci.....	26
<b>3. Základní zjištění a shrnutí výsledků dotazníkového šetření.....</b>	<b>28</b>
Spolupráce s úřadem práce.....	28
Aktivní politika zaměstnanosti .....	28
Rekvalifikace.....	28
Nábor a výběr nových zaměstnanců úřady práce a personálními agenturami.....	28
Benefity a jejich význam při získávání nových pracovníků .....	29
Využívání pracovní síly z jiných regionů ČR .....	29
Využívání pracovní síly ze zahraničí.....	29

## 1. Úvod

Cílem realizované analýzy bylo zjištění zkušeností zaměstnavatelů se současně nastavenými nástroji Aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a jejich využití je pro doporučení na úpravu či doplnění nástrojů APZ ve smyslu podpory získání zaměstnanců v požadovaném objemu a kvalifikační struktuře.

Získané údaje a zjištění bude možno využít pro vyjednávání o vhodných nástrojích pro podporu sladování nabídky a poptávky na trhu práce.

Problematika využívání nástrojů APZ byla řešena v širším kontextu. Analýza se proto zabývala také dalšími úzce souvisejícími tématy v oblasti sladování nabídky a poptávky na trhu práce:

- Spolupráce zaměstnavatelů s úřadem práce
- Rekvalifikace
- Nábor nových zaměstnanců
- Využívání pracovní síly z jiných regionů ČR
- Využívání pracovní síly z jiných zemí
- Spolupráce se soukromými zprostředkovateli práce (pracovními agenturami)

V rámci jednotlivých tematických oblastí byla hodnocena dílčí kritéria a související problematika:

### Spolupráce s úřadem práce

- Vyhledávání a výběr vhodných pracovníků
- Poskytování informací o trhu práce
- Spolupráce se zaměstnavateli při řešení problémů trhu práce v regionu
- Finanční podpora v rámci aktivní politiky zaměstnanosti
- Zajištění rekvalifikace stávajících pracovníků
- Zajištění rekvalifikace pro nové pracovníky

### Aktivní politika zaměstnanosti

- Identifikace případných bariér využívání APZ
- Hodnocení zkušeností s využíváním jednotlivých nástrojů
- Identifikace pozitivních zkušeností s využíváním APZ
- Formulace případných návrhů na změny v oblasti realizace APZ.

### Rekvalifikace

- Nabídka rekvalifikačních kurzů
- Kvalifikace a připravenost absolventů rekvalifikačních kurzů
- Porovnání rekvalifikačních kurzů vedoucích k získání profesní kvalifikace s „běžnými rekvalifikačními kurzy“
- Rozsah nabídky rekvalifikačních kurzů a skutečné potřeby zaměstnavatelů
- Zkušenosti, doporučení a návrhy na změny v oblasti realizace rekvalifikací

### Nábor nových zaměstnanců

- Spolupráce s úřadem práce a pracovními agenturami při náboru
- Význam benefitů poskytovaných nově přijímaným pracovníkům
- Rozsah a formy poskytovaných benefitů

### Využívání pracovní síly z jiných regionů ČR

- Rámcové vymezení regionů
- Nejčastější způsoby získávání pracovníků z jiných regionů ČR

### Využívání pracovní síly z jiných zemí

- Rámcové vymezení regionů

- Nejčastější způsoby získávání pracovníků ze zahraničí

Spolupráce se soukromými zprostředkovatelnami práce

- Odbornost a kvalifikace doporučených pracovníků
- Adaptace, vztah k práci a délka pracovního poměru

## 2. Dotazníkové šetření

**Termín šetření:** 25. 8. – 12. 9. 2016

**Forma šetření:** Elektronický dotazník obsahující uzavřené, polouzavřené i otevřené otázky.

### 2.1. Počet a struktura respondentů

Forma i obsah dotazníku byly konzultovány se zástupci Svazu průmyslu a dopravy a ČR. Na základě jejich připomínek a doporučení byl původní návrh dotazníku rozšířen a upraven tak, aby byl v souladu se všemi požadavky svazu.

Ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy a ČR byly osloveny subjekty tvořící členskou základnu SP ČR. Zaměstnavatelé aktivně zapojení v rámci této analýzy jsou tedy členy SP ČR. Pro účely vyhodnocení jsou veškerá data spojená s možnou identifikací jednotlivých respondentů anonymizována.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo **celkem 77 subjektů - respondentů (zaměstnavatelů)**. Data získaná šetřením prošla kontrolou (duplicitu, nerelevantní odpovědi). Odpovědi všech respondentů byly zahrnuty do vyhodnocení. „Volné odpovědi“ na otevřené otázky byly pro účely vyhodnocení kategorizovány.

Šetření se zúčastnily všechny typy organizací v členění podle velikosti organizace (počtu zaměstnanců). **Nejčteněji zastoupeny jsou velké podniky s více než 250 zaměstnanci.** Naopak nejméně zastoupeny jsou mikropodniky s počtem zaměstnanců nepřevyšujícím 10. **Velmi malé zastoupení mikropodniků je důvodem nehodnocení jejich odpovědí u vybraných oblastí, u nichž jsou srovnávány výsledky v členění podle velikosti podniku.**

Velikost organizace	Počet respondentů	Počet v %
<b>Velký podnik (více než 250 zaměstnanců)</b>	<b>37</b>	<b>48,1 %</b>
Střední podnik (51 – 250 zaměstnanců)	26	33,8 %
Malý podnik (11 – 50 zaměstnanců)	12	15,6 %
Mikropodnik (do 10 zaměstnanců)	2	2,6 %

Téměř **pětina subjektů** zapojených aktivně do šetření má sídlo **na území Hlavního města Prahy**, dále jsou vyšším počtem respondentů zastoupeny kraje Jihomoravský a Ústecký. Nejméně respondentů (1) je z Karlovarského kraje. V šetření není zastoupen Jihočeský kraj, ze kterého se do dotazníkového šetření nezapojil ani jeden subjekt.

Sídlo organizace	Počet respondentů	Počet v %
<b>Hlavní město Praha</b>	<b>15</b>	<b>19,5 %</b>
Jihomoravský	9	11,7 %
Ústecký	8	10,4 %
Moravskoslezský	8	10,4 %
Středočeský	7	9,1 %
Olomoucký	7	9,1 %
Zlínský	5	6,5 %
Plzeňský	4	5,2 %

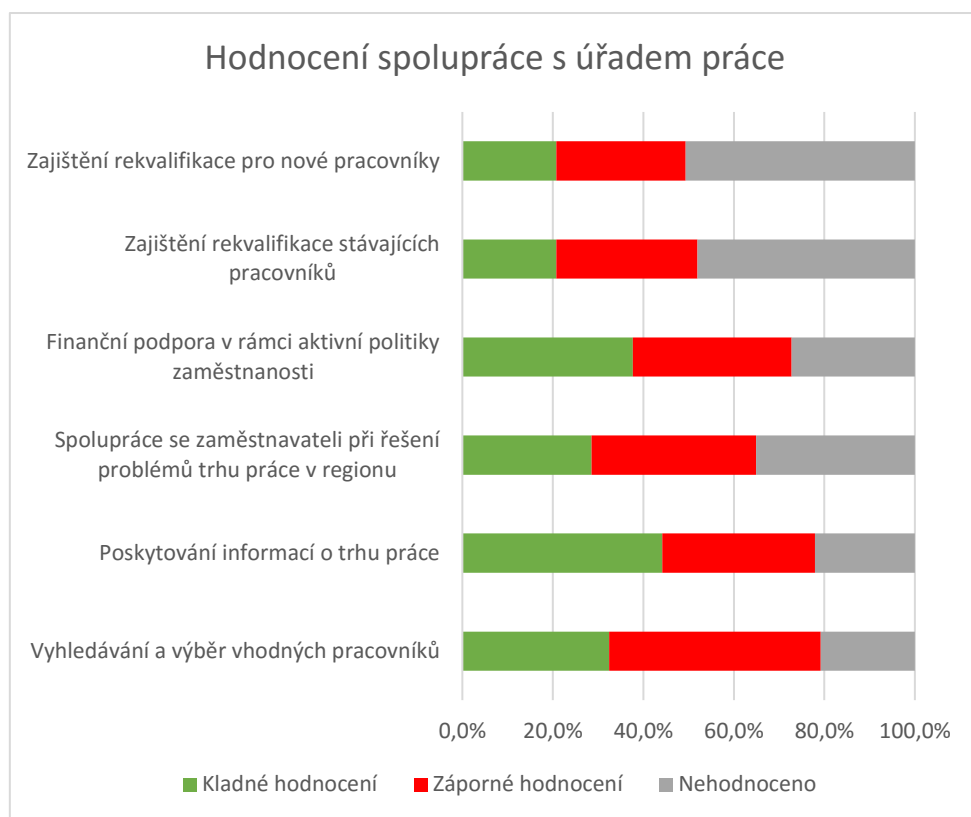
Sídlo organizace	Počet respondentů	Počet v %
Pardubický	4	5,2 %
Kraj Vysočina	3	3,9 %
Královéhradecký	3	3,9 %
Liberecký	3	3,9 %
Karlovarský	1	1,3 %

## 2.2. Spolupráce s úřadem práce

Respondenti měli možnost zhodnotit jednotlivé základní oblasti (formy) spolupráce s úřady práce. Nejlépe hodnotili **poskytování informací o trhu práce** (pozitivní a spíše pozitivní hodnocení - 44,2 %) a **finanční podpory v rámci APZ** (pozitivní a spíše pozitivní hodnocení - 37,7 %). Nejhorše hodnoceny jsou činnosti spojené s vyhledáváním a výběrem vhodných pracovníků na pozice poptávané zaměstnavateli (negativní a spíše negativní hodnocení – 46,8 %).

Hodnocení spolupráce s úřadem práce v jednotlivých oblastech	Pozitivní	Spíše pozitivní	Spíše negativní	Negativní	Bez hodnocení
Vyhledávání a výběr vhodných pracovníků	2,6 %	29,9 %	<b>29,9 %</b>	<b>16,9 %</b>	20,8 %
Poskytování informací o trhu práce	<b>10,4 %</b>	<b>33,8 %</b>	24,7 %	9,1 %	22,1 %
Spolupráce se zaměstnavateli při řešení problémů trhu práce v regionu	1,3 %	27,3 %	27,3 %	9,1 %	35,1 %
Finanční podpora v rámci aktivní politiky zaměstnanosti	<b>7,8 %</b>	<b>29,9 %</b>	22,1 %	13,0 %	27,3 %
Zajištění rekvalifikace stávajících pracovníků	2,6 %	18,2 %	18,2 %	13,0 %	48,1 %
Zajištění rekvalifikace pro nové pracovníky		20,8 %	20,8 %	7,8 %	50,6 %
<b>Počet respondentů</b>	<b>77</b>				





#### Vyhledávání a výběr vhodných pracovníků

Tato aktivita je **nejlépe hodnocena malými podniky** (kladné hodnocení - 55,6 %) a nejhůře podniky středními (záporné hodnocení - 68,4 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní	11,1 %		3,0 %	3,3 %
Spíše pozitivní	44,4 %	31,6 %	39,4 %	37,7 %
Spíše negativní	44,4 %	52,6 %	27,3 %	37,7 %
Negativní		15,8 %	30,3 %	21,3 %

#### Poskytování informací o trhu práce

Hodnocení této aktivity je **z hlediska velikosti podniku celkem vyrovnané**. Aktivita je nejlépe hodnocena velkými podniky (kladné hodnocení - 57,1 %) a nejhůře podniky malými (záporné hodnocení - 50 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní	33,3 %	11,1 %	11,4 %	13,3 %
Spíše pozitivní	16,7 %	44,4 %	45,7 %	43,3 %
Spíše negativní	33,3 %	27,8 %	34,3 %	31,7 %
Negativní	16,7 %	16,7 %	8,6 %	11,7 %

### Spolupráce se zaměstnavateli při řešení problémů trhu práce v regionu

Tato aktivita je nejlépe hodnocena velkými podniky (kladné hodnocení - 55,6 %) a nejhůře středními podniky (záporné hodnocení – 78,6 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní	12,5 %			2,0 %
Spíše pozitivní	37,5 %	21,4 %	<b>55,6 %</b>	42,0 %
Spíše negativní	<b>50,0 %</b>	<b>50,0 %</b>	33,3 %	42,0 %
Negativní		<b>28,6 %</b>	11,1 %	14,0 %

### Finanční podpora v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

Tato aktivita je nejlépe hodnocena velkými podniky (kladné hodnocení - 65,5 %) a nejhůře podniky středními (záporné hodnocení – 70,6 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní	11,1 %	11,8 %	<b>10,3 %</b>	10,7 %
Spíše pozitivní	44,4 %	17,6 %	<b>55,2 %</b>	41,1 %
Spíše negativní	22,2 %	<b>41,2 %</b>	24,1 %	30,4 %
Negativní	22,2 %	<b>29,4 %</b>	10,3 %	17,9 %

### Zajištění rekvalifikace stávajících pracovníků

Tato aktivita je nejlépe hodnocena velkými podniky (kladné hodnocení - 54,5 %) a nejhůře podniky středními (záporné hodnocení – 81,8 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní		9,1 %	4,5 %	5,0 %
Spíše pozitivní	33,3 %	9,1 %	<b>50,0 %</b>	35,0 %
Spíše negativní	<b>50,0 %</b>	<b>45,5 %</b>	27,3 %	35,0 %
Negativní	<b>16,7 %</b>	<b>36,4 %</b>	18,2 %	25,0 %

### Zajištění rekvalifikace pro nové pracovníky

Aktivita je nejlépe hodnocena velkými podniky (kladné hodnocení – 55,0 %) a nejhůře malými podniky (záporné hodnocení – 80,0 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní				
Spíše pozitivní	20,0 %	25,0 %	<b>55,0 %</b>	42,1 %
Spíše negativní	<b>80,0 %</b>	<b>50,0 %</b>	30,0 %	42,1 %
Negativní		<b>25,0 %</b>	15,0 %	15,8 %

V hodnocení vývoje celkové spokojenosti spolupráce s úřadem práce lze pozorovat jen mírně pozitivní trend, (21,3 %) respondentů uvádí, že současná spolupráce a nabídka služeb ÚP je oproti předchozím obdobím kvalitnější. Opačný názor zastává více jak desetina respondentů (12 %). Nejvíce respondentů nepozoruje změny kvality služeb ÚP.

Srovnání současné úrovně spolupráce a nabídky úřadu práce s předchozími roky (2015 a dříve)	Počet	Počet v %
Zlepšení	16	21,3 %
Zhoršení	9	12,0 %
Beze změny	50	<b>66,7 %</b>
<b>Počet respondentů</b>	<b>75</b>	

Zaměstnavatelé **nejlépe** hodnotí úřady práce v **Pardubickém a Moravskoslezském kraji**, a to z hlediska zlepšení úrovně spolupráce a služeb úřadu nabízených zaměstnavatelům. U těchto úřadů práce navíc nebyl identifikován opačný postoj (tedy zhoršení). Naopak **nejhůře** hodnoceny jsou úřady práce v **Jihomoravském a především Ústeckém kraji**, kde je úroveň spolupráce a kvality nabízených služeb hodnocena pouze jako stagnující nebo zhoršující se.

Kraj	Zlepšení	Zhoršení	Beze změny
<b>Pardubický</b>	<b>50,0 %</b>		50,0 %
<b>Moravskoslezský</b>	<b>37,5 %</b>		62,5 %
Olomoucký	28,6 %	<b>28,6 %</b>	42,9 %
Plzeňský	25,0 %		75,0 %
Hlavní město Praha	23,1 %	7,7 %	69,2 %
Zlínský	20,0 %		80,0 %
Středočeský	14,3 %		85,7 %
<b>Jihomoravský</b>		<b>11,1 %</b>	88,9 %
<b>Ústecký</b>		<b>37,5 %</b>	62,5 %

### 2.3. Aktivní politika zaměstnanosti

Zaměstnavatelé mají možnost využívat různé formy podpory v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti. APZ je definována jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce. Podle aktuální situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Aktivní politika zaměstnanosti je legislativně upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který definuje následující nástroje APZ:

- rekvalifikace (§ 108 - 110 zákona)
- investiční pobídky (§ 111)
- veřejně prospěšné práce (§ 112)
- společensky účelná pracovní místa (§ 113)
- překlenovací příspěvek (§ 114)
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti (§ 115)
- příspěvek na zapracování (§ 116)

- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117)

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také další opatření jmenovaná zákonem:

- poradenství (§ 105)
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 75 a 76)
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120)

Respondenti měli možnost ohodnotit jednotlivá opatření (formy podpory) APZ. **Největší spokojenost** projevili zaměstnavatelé s **cílenými programy k řešení nezaměstnanosti a s investičními pobídkami na vytváření nových pracovních míst** (v obou případech 22,1 %).

**Nejhůře hodnoceno** je pak nejvyužívanější opatření APZ, tedy zřízení nebo vyhrazení **společensky účelného pracovního místa**.

Zásadní je ovšem zjištění, že se respondenti v převážné většině shodli na tom, že **opatření APZ nevyužívají**.

Hodnocení jednotlivých opatření (formy podpory) v rámci APZ	Pozitivní	Spíše pozitivní	Spíše negativní	Negativní	Nevyužívají/nehodnotí
Zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa	6,5 %	14,3 %	6,5 %	5,2 %	67,5 %
<b>Cílené programy k řešení zaměstnanosti – např. individuální projekty financované z ESF</b>	6,5 %	15,6 %	6,5 %	3,9 %	67,5 %
Příspěvek na zapracování přijímaného uchazeče o zaměstnání	7,8 %	13,0 %	6,5 %	3,9 %	68,8 %
<b>Investiční pobídky – vytváření nových pracovních míst</b>	9,1 %	13,0 %	5,2 %	2,6 %	70,1 %
Investiční pobídky - rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců	5,2 %	9,1 %	6,5 %	2,6 %	76,6 %
Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – chráněné pracovní místo	3,9 %	9,1 %	3,9 %	6,5 %	76,6 %
Rekvalifikace stávajících zaměstnanců		13,0 %	3,9 %	3,9 %	79,2 %
Příspěvek zaměstnavateli v době částečné nezaměstnanosti	1,3 %	2,6 %	6,5 %	1,3 %	88,3 %
Jiné programy (např. mezigenerační tandem)	2,6 %	2,6 %	3,9 %	1,3 %	89,6 %
Příspěvek na podporu regionální mobility, příspěvek na přestěhování		1,3 %	5,2 %	2,6 %	90,9 %
Příspěvek zaměstnavateli při přechodu na nový podnikatelský program			5,2 %	1,3 %	93,5 %
<b>Počet respondentů</b>	<b>77</b>				

## Zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa

Tato forma podpory APZ je spolu s realizací cílených programů k řešení zaměstnanosti uváděna respondenty jako nevyužívanější. **Nejvíce využívána je velkými podniky** a zároveň je jimi **nejlépe hodnocena** (kladné hodnocení - 24,3 %). Nejméně využívána a nejhůře hodnocena je malými podniky (záporné hodnocení – 16,7 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní	8,3 %	7,7 %	<b>5,4 %</b>	6,5 %
Spíše pozitivní		15,4 %	<b>18,9 %</b>	14,3 %
Spíše negativní		3,8 %	10,8 %	6,5 %
Negativní	<b>16,7 %</b>		5,4 %	5,2 %
Nevyužívají / nehodnotí	<b>75,0 %</b>	<b>73,1 %</b>	<b>59,5 %</b>	<b>67,5 %</b>

## Cílené programy k řešení zaměstnanosti – např. individuální projekty financované z ESF

Cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou **nejvíce využívány velkými podniky**, kterými je tato forma podpory také **nejlépe hodnocena** (kladné hodnocení – 27 %). Cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou také velmi často využívány a pozitivně hodnoceny malými podniky (kladné hodnocení – 25 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní	8,3 %		<b>10,8 %</b>	6,5 %
Spíše pozitivní	16,7 %	15,4 %	<b>16,2 %</b>	15,6 %
Spíše negativní		3,8 %	10,8 %	6,5 %
Negativní	8,3 %		5,4 %	3,9 %
Nevyužívají / nehodnotí	<b>66,7 %</b>	<b>80,8 %</b>	<b>56,8 %</b>	<b>67,5 %</b>

## Příspěvek na zapracování přijímaného uchazeče o zaměstnání

Příspěvek nejvíce využívají a nejlépe hodnotí **malé podniky** (kladné hodnocení – 33,3 %). Nejméně je využíván středními podniky (23,1 %) a nejhůře hodnocen velkými podniky (záporné hodnocení – 10,8 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní	<b>8,3 %</b>	3,8 %	10,8 %	7,8 %
Spíše pozitivní	<b>25,0 %</b>	11,5 %	10,8 %	13,0 %
Spíše negativní		7,7 %	8,1 %	6,5 %
Negativní	16,7 %		2,7 %	3,9 %
Nevyužívají / nehodnotí	<b>50,0 %</b>	<b>76,9 %</b>	<b>67,6 %</b>	<b>68,8 %</b>

## Investiční pobídky – vytváření nových pracovních míst

Investiční pobídky k vytváření nových pracovních míst jsou téměř shodně využívány středními a velkými podniky. **Nejlépe** je toto opatření hodnoceno **středními podniky** (pozitivní hodnocení – 15,4 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní	8,3 %	<b>15,4 %</b>	5,4 %	9,1 %
Spíše pozitivní	8,3 %	<b>7,7 %</b>	18,9 %	13,0 %
Spíše negativní		11,5 %	2,7 %	5,2 %
Negativní			5,4 %	2,6 %
Nevyužívají / nehodnotí	<b>83,3 %</b>	<b>65,4 %</b>	<b>67,6 %</b>	<b>70,1 %</b>

## Investiční pobídky - rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců

Investiční pobídky na rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců jsou téměř stejně často využívány středními a velkými podniky. Velké podniky zároveň nejlépe hodnotí tuto formu podpory (kladné hodnocení - 18,9 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní	8,3 %	3,8 %	<b>5,4 %</b>	5,2 %
Spíše pozitivní		7,7 %	<b>13,5 %</b>	9,1 %
Spíše negativní	8,3 %	11,5 %	2,7 %	6,5 %
Negativní		3,8 %	2,7 %	2,6 %
Nevyužívají / nehodnotí	<b>83,3 %</b>	<b>73,1 %</b>	<b>75,7 %</b>	<b>76,6 %</b>

## Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – chráněné pracovní místo

**Podporovaná chráněná pracovní místa** jsou nejčastěji zřizována **ve středních podnicích**, kde je toto opatření také nejlépe hodnoceno (kladné hodnocení – 23 %). Téměř žádné nebo špatné zkušenosti mají s tímto opatřením malé podniky.

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní		<b>11,5 %</b>		3,9 %
Spíše pozitivní		<b>11,5 %</b>	10,8 %	9,1 %
Spíše negativní		3,8 %	5,4 %	3,9 %
Negativní	8,3 %	7,7 %	5,4 %	6,5 %
Nevyužívají / nehodnotí	<b>91,7 %</b>	<b>65,4 %</b>	<b>78,4 %</b>	<b>76,6 %</b>

## Rekvalifikace stávajících zaměstnanců

Tato forma podpory je **nejvíce využívána velkými podniky** (27 %), kterými je také hodnocena nejlépe (spíše pozitivní hodnocení 16,2 %). Ani jeden respondent nehodnotil toto opatření jednoznačně pozitivně.

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Spíše pozitivní	8,3 %	11,5 %	16,2 %	13,0 %
Spíše negativní		3,8 %	5,4 %	3,9 %
Negativní		3,8 %	5,4 %	3,9 %
Nevyužívají / nehodnotí	<b>91,7 %</b>	<b>80,8 %</b>	<b>73,0 %</b>	<b>79,2 %</b>

## Příspěvek zaměstnavateli v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek zaměstnavateli v době částečné nezaměstnanosti je nejvíce využíván velkými podniky (16,2 %). Respondenti **za malé podniky** uvedli, že **tuto formu podpory vůbec nevyužívají**.

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní		3,8 %		1,3 %
Spíše pozitivní			5,4 %	2,6 %
Spíše negativní		7,7 %	8,1 %	6,5 %
Negativní			2,7 %	1,3 %
Nevyužívají / nehodnotí	<b>100,0 %</b>	<b>88,5 %</b>	<b>83,8 %</b>	<b>88,3 %</b>

## Jiné programy

Další **programy v rámci APZ** jsou využívány téměř **výhradně velkými podniky**, a to pouze v omezeném počtu (16,2 %).

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Pozitivní			5,4 %	2,6 %
Spíše pozitivní			5,4 %	2,6 %
Spíše negativní		3,8 %	5,4 %	3,9 %
Negativní	8,3 %			1,3 %
Nevyužívají / nehodnotí	<b>91,7 %</b>	<b>96,2 %</b>	<b>83,8 %</b>	<b>89,6 %</b>

## Příspěvek na podporu regionální mobility, příspěvek na přestěhování

Tuto formu podpory **využívá méně než desetina respondentů** převážně z velkých podniků (13,5 %). Žádný z respondentů nehodnotil toto opatření jednoznačně pozitivně.

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Spíše pozitivní			2,7 %	1,3 %

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Spíše negativní		7,7 %	5,4 %	5,2 %
Negativní			5,4 %	2,6 %
Nevyužívají / nehodnotí	100,0 %	92,3 %	86,5 %	90,9 %

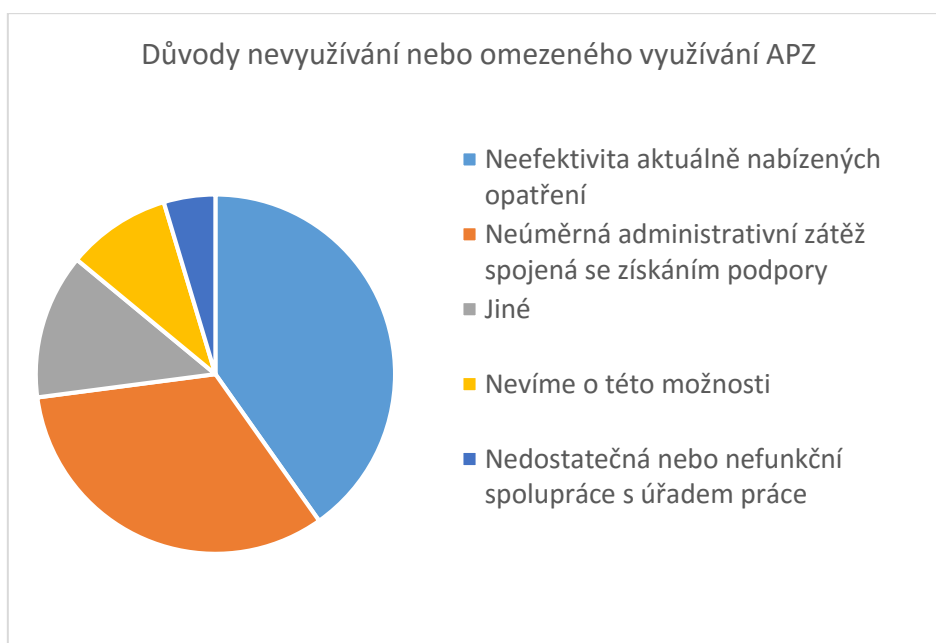
### Príspevek zaměstnavateli při přechodu na nový podnikatelský program

Príspevek zaměstnavateli při přechodu na nový podnikatelský program je **nejméně využívaným opatřením** aktivní politiky zaměstnanosti (pouze 6,5 % zaměstnavatelů) a zároveň je nejhůře hodnoceným opatřením, všichni hodnotící respondenti uvedli záporné hodnocení.

Hodnocení / podniky podle velikosti	Malé	Střední	Velké	Celkově
Spíše negativní		3,8 %	8,1 %	5,2 %
Negativní			2,7 %	1,3 %
Nevyužívají / nehodnotí	100,0 %	96,2 %	89,2 %	93,5 %

Je zřejmé, že **využitost nástrojů APZ zaměstnavateli je velmi nízká**, některá opatření využívá pouze necelá desetina respondentů. Príspevek zaměstnavateli při přechodu na nový podnikatelský program – 6,5 %, příspevek na podporu regionální mobility nebo příspevek na přestěhování – 9,1 %).

Nejčastěji uváděným **důvodem nevyužívání nebo omezeného využívání APZ je neefektivita aktuálně nabízených opatření** (59,7 %). Téměř 14 % respondentů vůbec neví o možnosti využití nástrojů APZ.





Důvody nevyužívání nebo omezeného využívání APZ	Počet v %
Neefektivita aktuálně nabízených opatření	59,7 %
Neúměrná administrativní zátěž spojená se získáním podpory	48,6 %
Neví o této možnosti	13,9 %
Nedostatečná nebo nefunkční spolupráce s úřadem práce	6,9 %
Jiné	19,4 %
<b>Počet respondentů</b>	<b>72</b>

Respondenti formulovali své **návrhy na změny stávajících nebo realizací nových opatření APZ**. Kategorizované návrhy uvádí tabulka.

Návrhy zaměstnavatelů na změny stávajících nebo realizaci nových opatření APZ	Četnost
<b>Intenzivnější spolupráce ÚP se zaměstnavateli, především v oblastech informační činnosti, analýzy potřeb zaměstnavatelů</b>	7
Efektivnější využití nástroje "Společensky účelné místo"	3
Reorganizace školství v souladu s potřebami trhu práce	
Zjednodušení administrativy	
Dlouhodobější rekvalifikace s vyšší kvalifikační úrovní	2
Zajištění souladu mezi strukturou nabízených rekvalifikací s požadavky trhu práce	
Uvolnění podmínek a zjednodušení administrativy pro přijímání zahraničních pracovníků u profesí, které jsou na TP nedostatečné a nedaří se je dlouhodobě zajistit ani rekvalifikacemi	
Změna sociálního systému - v případě klesající nezaměstnanosti zpříšňovat podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti	1
Lepší podpora zaměstnanosti v období zimní sezónní odstávky	
Lepší transparentnost podmínek a procesů APZ	
Lepší využití a propagace NSK	
Minimalizace regulace trhu práce ze strany státu	1
Osvobození zaměstnaných absolventů nebo dlouhodobě nezaměstnaných osob od plateb sociálního a zdravotního pojištění	
Podpora APZ také pro velké podniky, nepreferovat MSP	
Podpora IT specialistů na implementaci podmínek pro Průmysl 4.0	
Přísnější kontroly a sankce za nelegální zaměstnávání	
Vyšší kvalita rekvalifikací – absolventů	

Návrhy zaměstnavatelů na změny stávajících nebo realizaci nových opatření APZ	Četnost
Zavedení lepšího <b>systemu podpory pro dojíždění</b> zaměstnanců do zaměstnání	
Zvýšení nezadržitelné částky u <b>exekovaných mezd</b> - opatření na eliminaci nelegálního zaměstnávání	

## 2.4. Rekvalifikace

Zkušenost s rekvalifikačními kurzy nebo jejich absolventy **má necelá čtvrtina respondentů (24,7 %)**. Převládají **spíše negativnější zkušenosti**, nejméně spokojeni jsou zaměstnavatelé s připraveností absolventů a s nabídkou rekvalifikačních kurzů, která často neodpovídá potřebám zaměstnavatelů (v obou případech 63,2 %).

Rekvalifikační kurzy (RK) a jejich absolventi	Počet respondentů	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Absolventi RK jsou kvalitně připraveni pro práci v naší společnosti	19		36,8 %	52,6 %	10,5 %
RK zakončené profesní kvalifikací jsou kvalitnější než „běžné RK“	16	18,8 %	31,3 %	31,3 %	18,8 %
Spolupráce s úřadem práce při zajištění RK funguje podle našich potřeb	15	20,0 %	26,7 %	40,0 %	13,3 %
Nabídka RK je dostačující pro naše potřeby	19	10,5 %	26,3 %	<b>31,6 %</b>	<b>31,6 %</b>

Respondenti doplnili také své **návrhy a připomínky** k procesu rekvalifikací a případné návrhy na chybějící rekvalifikační kurzy. Nejčastěji požadují zajištění souladu struktury nabízených rekvalifikací s požadavky trhu práce. Tomu odpovídají i **nejčastěji požadované rekvalifikační kurzy**:

- kovoobráběč
- elektromechanik
- strojní zámečnick
- svářeč
- kurzy pro dělnické profese - autoopravenství
- základy čtení technické dokumentace

Zaměstnavatelé by také uvítali **možnost realizace nového typu rekvalifikačního kurzu**, jehož část by probíhala **v reálném prostředí samotného zaměstnavatele**.

Návrhy a připomínky zaměstnavatelů k procesu rekvalifikací	Četnost
<b>Zajištění souladu</b> struktury nabízených rekvalifikací <b>s požadavky trhu práce</b>	<b>5</b>
Konkrétní <b>chybějící rekvalifikace</b>	4
Nový typ rekvalifikace - s možností <b>učení se prací v prostředí zaměstnavatele</b> .	3
Zvýšení <b>kvality a posílení hodinové dotace</b> u některých rekvalifikačních kurzů	2
Adaptační "rekvalifikační" kurz pro <b>zahraniční zaměstnance</b> - české normy atd.	1
Lepší <b>transparentnost</b> podmínek a procesů APZ	
<b>Minimalizace regulace</b> trhu práce ze strany státu	

Návrhy a připomínky zaměstnavatelů k procesu rekvalifikací	Četnost
Přehodnocení vyhlášky č. 50/1978 Sb.	
Rekvalifikace nabízet pouze <b>motivovaným klientům ÚP</b> - uchazečům o zaměstnání	
Umožnit v rámci rekvalifikace <b>proplacení zkoušky z profesní kvalifikace</b> bez nutnosti absolvování kurzu	

## 2.5. Nábor a výběr nových zaměstnanců

### Role úřadu práce

Zaměstnavatelé obecně **nejsou příliš spokojeni se službami úřadu práce v oblasti nábora a výběru vhodných pracovníků. Uchazeči o zaměstnání doporučení úřadem práce nejsou moc dobře hodnoceni.**

Více než polovina respondentů (62,3 %) uvedla, že uchazeči o zaměstnání nemají zájem o práci a jediným účelem jejich návštěvy je získání potvrzení zaměstnavatele pro úřad práce, že nemají zájem je zaměstnat. Většina zaměstnavatelů (71,4 %) uvádí, že odbornost a kvalifikace uchazečů o zaměstnání spíše či vůbec neodpovídá jejich potřebám. Tito pracovníci obecně mají problém s adaptací na pracovišti a jejich pracovní poměr bývá většinou spíše kratší.

Uchazeči o zaměstnání doporučení úřadem práce	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Nedokáží posoudit
Nemají zájem o práci obecně (požadují pouze potvrdit doporučenku, že o ně nemá zaměstnavatel zájem)	19,5 %	42,9 %	10,4 %	5,2 %	22,1 %
Jsou ochotní přijmout práci i formou tzv. nekolidujícího zaměstnání (přivýdělek v rámci evidence na úřadu práce)	1,3 %	7,8 %	23,4 %	18,2 %	49,4 %
Jejich odbornost a kvalifikace odpovídá potřebám zaměstnavatelů	2,6 %	9,1 %	35,1 %	36,4 %	16,9 %
Jsou ochotní přijmout nabízenou práci bez větších výhrad	1,3 %	14,3 %	36,4 %	24,7 %	23,4 %
Nevadí jim dojíždění za prací	2,6 %	20,8 %	14,3 %	24,7 %	37,7 %
Na pracovišti se adaptují rychle a bez problémů	1,3 %	13,0 %	33,8 %	20,8 %	31,2 %
Jejich pracovní poměr je většinou dlouhodobější		7,8 %	32,5 %	29,9 %	29,9 %
<b>Počet respondentů</b>	<b>77</b>				

### Zájem uchazečů z evidence ÚP o práci

Většina respondentů (62,3 %) souhlasí s výrokem, že **uchazeči o zaměstnání doporučení úřadem práce nemají zájem o práci** obecně a požadují pouze potvrdit doporučenku, že o ně nemá zaměstnavatel zájem. Tento názor zaznává především z velkých podniků (ano, spíše ano - 70,3 %).

Uchazeči o zaměstnání doporučení ÚP nemají zájem o práci obecně	Malé	Střední	Velké	Celkově
Ano	16,7 %	7,7 %	29,7 %	19,5 %
Spíše ano	33,3 %	50,0 %	40,5 %	42,9 %
Spíše ne	16,7 %	3,8 %	13,5 %	10,4 %
Ne		7,7 %	2,7 %	5,2 %
Nehodnotí	33,3 %	30,8 %	13,5 %	22,1 %

### Odbornost a kvalifikace

Drtivá většina respondentů považuje **odbornost a kvalifikaci uchazečů o zaměstnání doporučených ÚP za neodpovídající potřebám zaměstnavatelů**. Nejhůře hodnoceni jsou v tomto ohledu uchazeči o zaměstnání ze strany malých podniků (záporné hodnocení – 100 %), „nejpozitivněji“ pak velkými podniky (kladné hodnocení – 15,2 %). Kvůli zpřesnění nejsou do výpočtu zahrnuti u tohoto ukazatele respondenti, kteří v tomto případě nehodnotili.

Odbornost a kvalifikace odpovídá našim potřebám	Malé	Střední	Velké	Celkově
Ano			6,1 %	3,1 %
Spíše ano		15,0 %	9,1 %	10,9 %
Spíše ne	66,7 %	45,0 %	36,4 %	42,2 %
Ne	33,3 %	40,0 %	48,5 %	43,8 %

### Adaptace na pracovišti

Respondenti napříč všemi typy podniků se shodují na tom, že **uchazeči doporučení úřadem práce se na pracovišti adaptují spíše hůře**. Tento názor je nejvíce zastoupen mezi zástupci velkých podniků (záporné hodnocení – 89,3 %). Naopak nejkladněji je adaptace uchazečů z ÚP hodnocena středními podniky (pozitivní hodnocení - 37,5 %).

Na pracovišti se adaptují rychle a bez problémů	Malé	Střední	Velké	Celkově
Ano			3,6 %	1,9 %
Spíše ano	14,3 %	<b>37,5 %</b>	7,1 %	18,9 %
Spíše ne	<b>57,1 %</b>	<b>37,5 %</b>	<b>57,1 %</b>	49,1 %
Ne	<b>28,6 %</b>	<b>25,0 %</b>	<b>32,1 %</b>	30,2 %

### Role personálních agentur

Drtivá většina **respondentů (83 %) využívá** při náboru a výběru zaměstnanců **personální (pracovní) agentury**.

Nadpoloviční většina respondentů (54 %) uvedla, že odbornost a kvalifikace těchto uchazečů zcela či spíše odpovídá potřebám zaměstnavatele. Kladně je hodnocen i jejich přístup k práci – nabízenou práci přijímají bez větších výhrad (59,7 %) a na novém pracovišti se **rychle adaptují** (55,6 %).

Zájemci o pracovní místo vybraní personální agenturou	Počet respondentů	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Nedokáží posoudit
Jejich odbornost a kvalifikace odpovídá našim potřebám	63	9,5 %	44,4 %	15,9 %	3,2 %	27,0 %
Jsou ochotní přijmout nabízenou práci bez větších výhrad	62	8,1 %	51,6 %	9,7 %	4,8 %	25,8 %
Nevadí jim dojíždění za prací	62	9,7 %	33,9 %	11,3 %	8,1 %	37,1 %
Na pracovišti se adaptují rychle a bez problémů	63	7,9 %	47,6 %	14,3 %	3,2 %	27,0 %
Jejich pracovní poměr je většinou dlouhodobější	63	7,9 %	33,3 %	17,5 %	7,9 %	33,3 %
Personální agentury jsou využívány ke zprostředkování formou tzv. dočasného přidělení	64	17,2 %	7,8 %	10,9 %	31,3 %	32,8 %

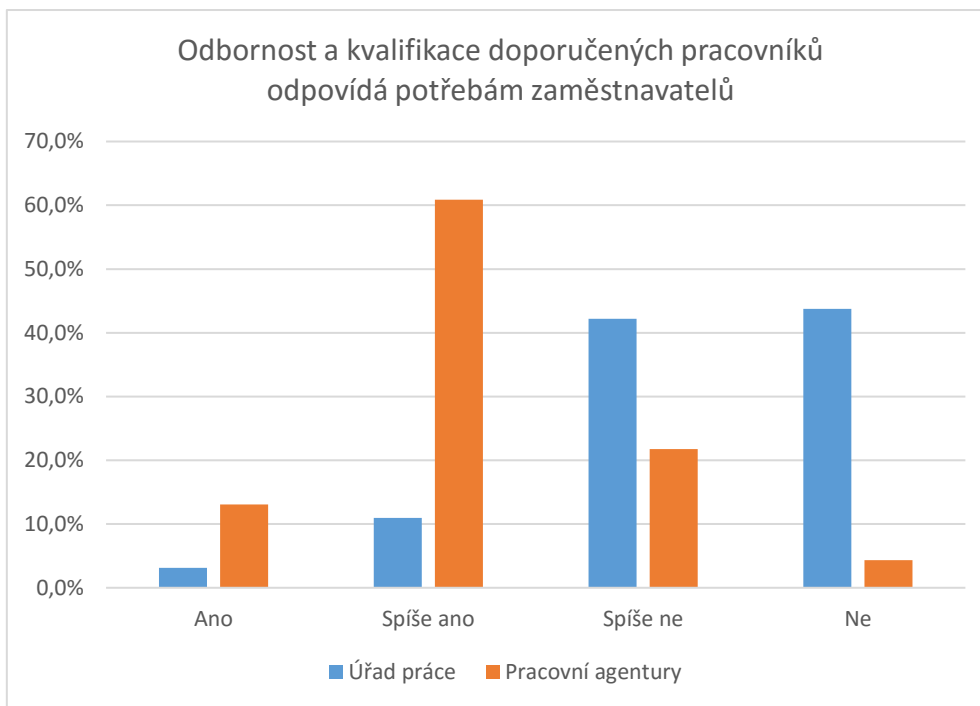
## 2.6. Porovnání jednotlivých aspektů zaměstnávání uchazečů doporučených úřadem práce a pracovníků zajištěných personálními agenturami

Hodnoceny jsou jednotlivé aspekty zaměstnávání doporučených uchazečů (pracovníků), které byly hodnoceny u obou typů institucí - úřadu práce i personálních (pracovních) agentur. Do výsledků nejsou zahrnuti odpovídatelé respondentů, kteří daný aspekt nehodnotili.

### Odbornost a kvalifikace

Téměř tři čtvrtiny zaměstnavatelů (kladné hodnocení - 73,9 %) hodnotí kvalifikaci a odbornost pracovníků zajištěných agenturami jako odpovídající či spíše odpovídající jejich potřebám. Uchazeči doporučení úřadem práce jsou v tomto ohledu hodnoceni kladně pouze necelou šestinou zaměstnavatelů (kladné hodnocení – 14,1 %).

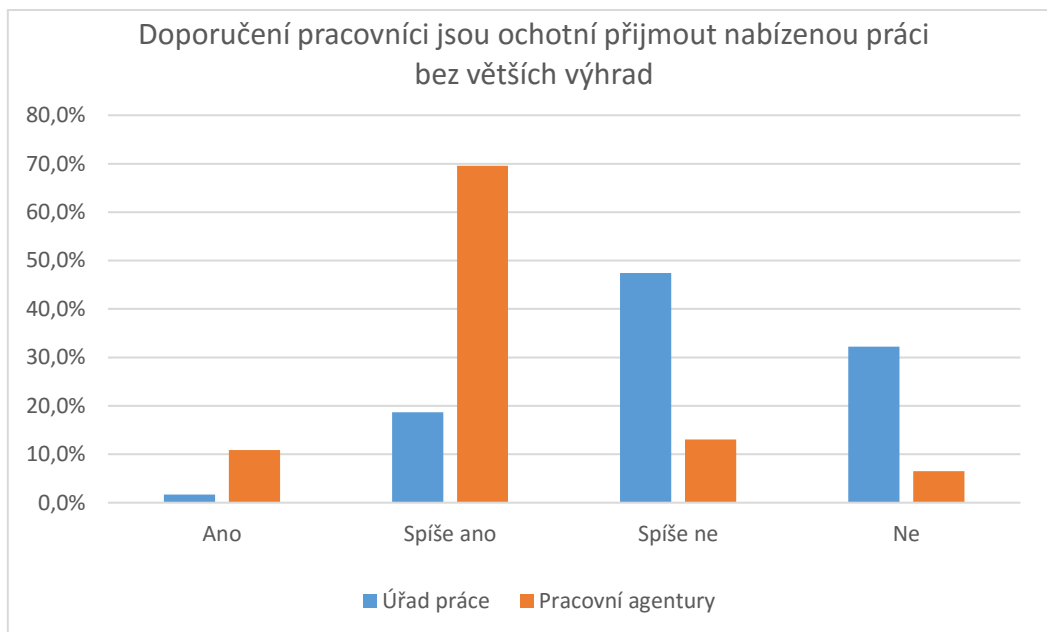
Odbornost a kvalifikace doporučených pracovníků odpovídá potřebám zaměstnavatelů	Uchazeči doporučení ÚP	Pracovníci zajištění agenturami
Ano	3,1 %	13,0 %
Spíše ano	10,9 %	60,9 %
Spíše ne	42,2 %	21,7 %
Ne	43,8 %	4,3 %



### Vztah k nabízené práci

Více než tři čtvrtiny zaměstnavatelů (80,4 %) uvádí, že pracovníci doporučení pracovními agenturami přijímají nabízenou práci spíše či zcela bez výhrad. V případě uchazečů doporučených úřadem práce tento názor zastává pouze pětina zaměstnavatelů (20,3 %).

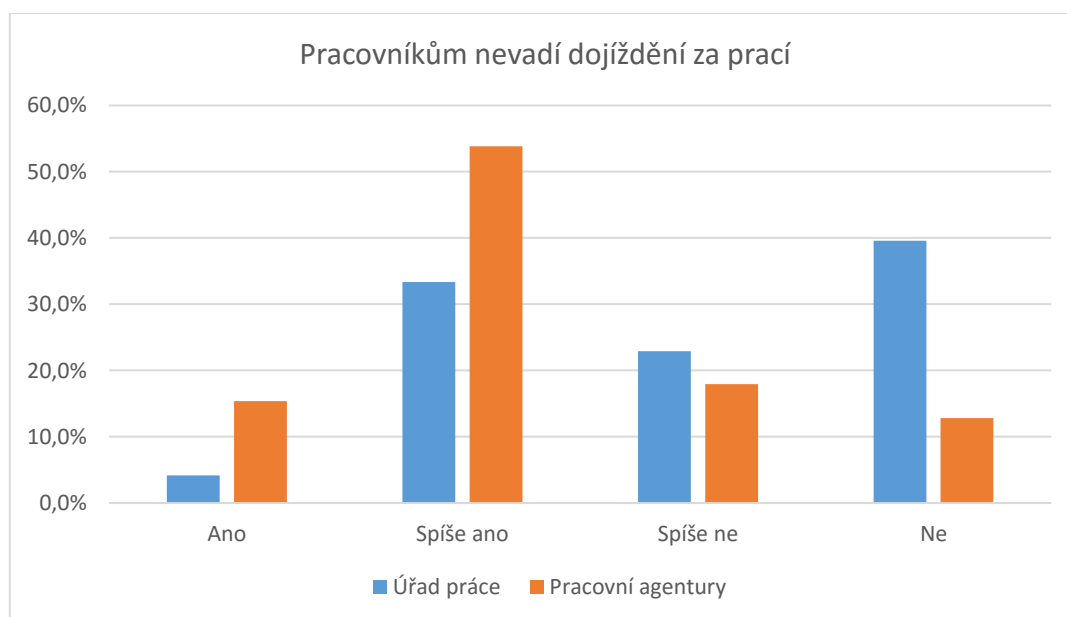
<b>Pracovníci jsou ochotní přijmout nabízenou práci bez větších výhrad</b>	<b>Uchazeči doporučení ÚP</b>	<b>Pracovníci zajištění agenturami</b>
Ano	1,7 %	10,9 %
Spíše ano	18,6 %	<b>69,6 %</b>
Spíše ne	<b>47,5 %</b>	13,0 %
Ne	<b>32,2 %</b>	6,5 %



### Dojíždění za prací

Větší ochota k dojíždění za prací je zaměstnavateli téměř dvakrát častěji uváděna u pracovníků zajištěných pracovními agenturami (69,2 %) oproti uchazečům, které doporučují úřady práce (37,5 %).

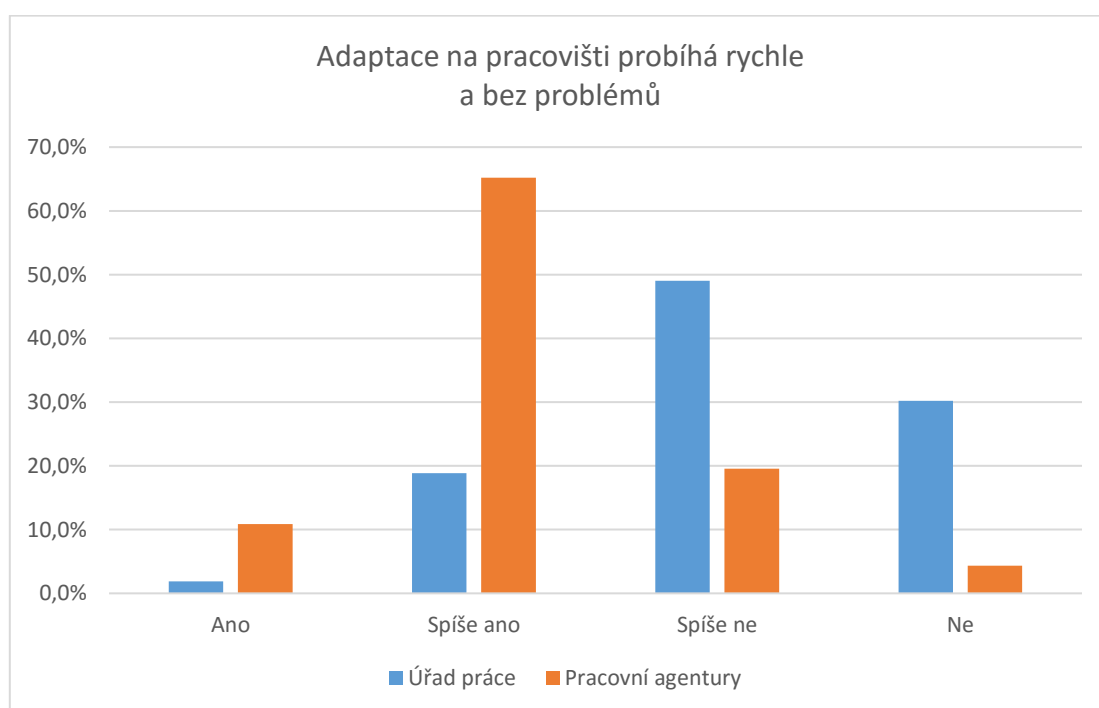
Pracovníkům nevádí dojíždění za prací	Uchazeči doporučení ÚP	Pracovníci zajištění agenturami
Ano	4,2 %	15,4 %
Spíše ano	<b>33,3 %</b>	<b>53,8 %</b>
Spíše ne	<b>22,9 %</b>	17,9 %
Ne	<b>39,6 %</b>	12,8 %



## Adaptace na pracovišti

Na pracovišti se snadněji a s menšími obtížemi adaptují pracovníci zajištění pracovními agenturami, tuto skutečnost uvádí více než tři čtvrtiny zaměstnavatelů (76,1 %). Uchazeči doporučení úřadem práce jsou v tomto ohledu kladně či spíše kladně hodnoceni pouze pětinou zaměstnavatelů (20,8 %).

Adaptace na pracovišti probíhá rychle a bez problémů	Uchazeči doporučení ÚP	Pracovníci zajištění agenturami
Ano	1,9 %	10,9 %
Spíše ano	18,9 %	<b>65,2 %</b>
Spíše ne	<b>49,1 %</b>	19,6 %
Ne	<b>30,2 %</b>	4,3 %

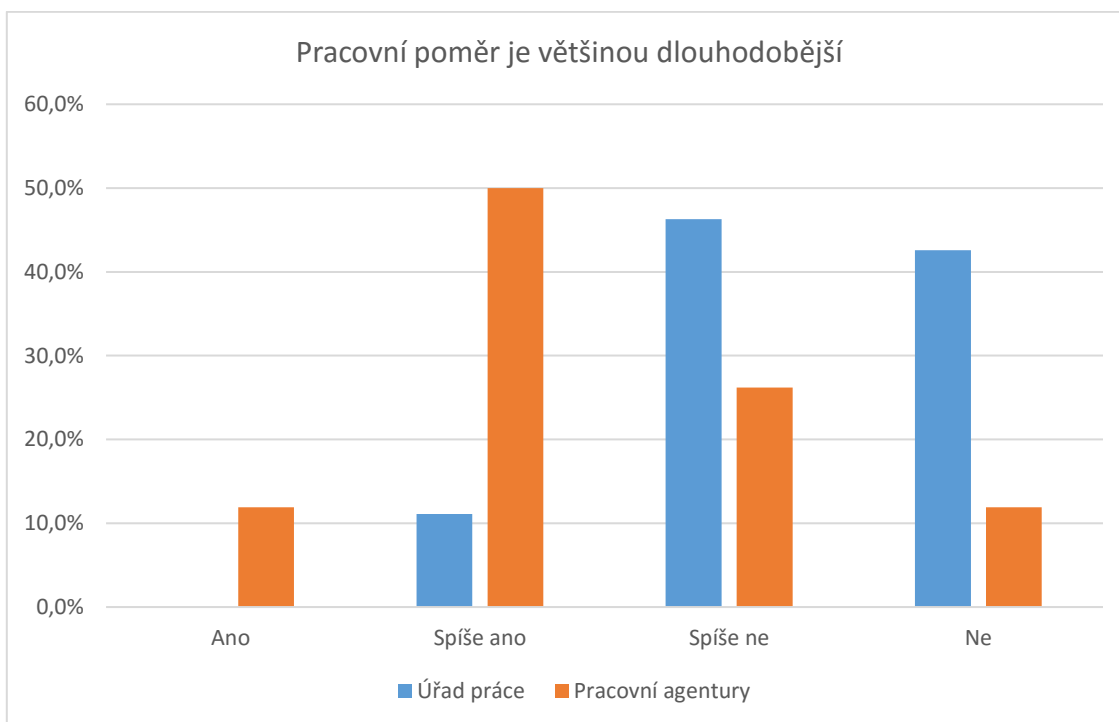


## Délka pracovního poměru

Pracovní poměr zaměstnanců zajištěných pracovními agenturami je většinou dlouhodobější než pracovní poměr uchazečů o zaměstnání. Více než polovina zaměstnavatelů (61,9 %) uvedla, že pracovníci zajištění pracovní agenturou jsou v dlouhodobějším pracovním poměru, zatímco v případě uchazečů o zaměstnání se takto vyjádřila pouze desetina respondentů (spíše ano - 11,1 %).

Pracovní poměr je většinou dlouhodobější	Uchazeči doporučení ÚP	Pracovníci zajištění agenturami
Ano		11,9 %
Spíše ano	11,1 %	<b>50,0 %</b>
Spíše ne	<b>46,3 %</b>	26,2 %
Ne	<b>42,6 %</b>	11,9 %





Ve všech hodnocených aspektech významně **převažuje spokojenost zaměstnavatelů s uchazeči o pracovní místo (novými pracovníky) vybranými personální agenturou** oproti uchazečům (pracovníkům) vybraným úřadem práce.

## 2.7. Benefity a jejich význam při získávání nových pracovníků

Téměř **všichni zaměstnavatelé (98,7 %) poskytují benefity** nově přijímaným pracovníkům.

Nejčastěji poskytovaným benefitem je zajištění **stravování, příspěvek na stravování nebo stravenky** (92,1 %). Více než tři čtvrtiny zaměstnavatelů (81,6 %) nabízejí novým zaměstnancům možnost odborného vzdělávání. Velmi častá je kombinace více typů benefitů.

Benefity nabízené novým zaměstnancům	Počet odpovědí	Počet v %
Stravování nebo stravenky	70	92,1 %
Odborné vzdělávání	62	81,6 %
Penzijní připojištění / životní pojištění	57	75,0 %
Dovolená navíc nad zákonný rámec	54	71,1 %
Rekvalifikace, komplexnější zaučení nebo zaškolení	34	44,7 %
Příspěvek na rekreaci nebo dovolenou	26	34,2 %
Zaměstnanecké půjčky	26	34,2 %
Flexipoukázky	21	27,6 %
Příspěvek na dopravu	14	18,4 %
Ubytování	7	9,2 %

Benefity nabízené novým zaměstnancům	Počet odpovědí	Počet v %
Příspěvek na bydlení	5	6,6 %
Doprava do zaměstnání	3	3,9 %
Příspěvek na stěhování v případě, že není možné každodenní dojíždění	2	2,6 %
Firemní školka	1	1,3 %
Jiné	12	15,8 %
<b>Počet respondentů</b>	<b>76</b>	

Zaměstnavatelé poskytují novým zaměstnancům jeden, častěji však více benefitů najednou.

Názor na význam benefitů jako motivačního činitele při získávání nových zaměstnanců dělí zaměstnavatele na dvě téměř stejně velké skupiny. Skoro polovina (48,1 %) je považuje za významný motivační činitel při získávání nových zaměstnanců, jen o něco větší počet zaměstnavatelů pochybuje o jejich motivační funkci, téměř šestina zaměstnavatelů (14,3 %) uvedla, že benefity nemají při náboru vůbec žádnou motivační funkci.

Význam benefitů jako motivačního činitele při náboru nových zaměstnanců	Počet	Počet v %
1 - velký	8	10,4 %
2	29	37,7 %
3	29	37,7 %
4 - žádný	11	14,3 %
<b>Počet respondentů</b>	<b>77</b>	

**Benefity považují za důležitý motivační činitel** při náboru především **zástupci velkých podniků** (velký význam – 18,9 %, žádný význam pouze 5,4 %). Malé a střední podniky hodnotí význam benefitů relativně podobně – cca polovina zaměstnavatelů je považuje za významný motivační činitel a druhá polovina je spíše či vůbec za motivační nástroj nepovažuje.

Význam benefitů jako motivačního činitele při náboru nových zaměstnanců / velikost podniku	Malé	Střední	Velké	Celkově
1 - velký		3,8 %	18,9 %	10,7 %
2	50,0 %	38,5 %	35,1 %	38,7 %
3	25,0 %	34,6 %	40,5 %	36,0 %
4 - žádný	25,0 %	23,1 %	5,4 %	14,7 %

## 2.8. Využívání pracovní síly z jiných regionů

### Pracovní migrace v rámci ČR

Většina zaměstnavatelů (74 %) zaměstnává také pracovníky z jiných regionů ČR, kteří jsou z větší poloviny (55,8 %) z regionů v dostupnosti pro každodenní dojíždění. **Téměř čtvrtina zaměstnavatelů**

(23,4 %) má zaměstnance ze vzdálenějších regionů s nutností krátkodobého nebo dlouhodobějšího ubytování. Jedná se především o střední a velké podniky.

Pracují ve společnosti zaměstnanci i z jiných regionů ČR	Počet odpovědí	Počet v %
<b>Ano, z regionů v dostupnosti pro každodenní dojíždění</b>	43	55,8 %
Ano, ze vzdálenějších regionů s nutností krátkodobého ubytování	18	<b>23,4 %</b>
Ano, ze vzdálenějších regionů s nutností stěhování a zajištění dlouhodobějšího ubytování	17	<b>22,1 %</b>
Ne	20	26,0 %
<b>Počet respondentů</b>	<b>77</b>	

Pracovníky z jiných regionů získávají firmy nejčastěji pomocí **inzerce** na portálech pro zprostředkování práce (**33,3 %**). Frekventovanými způsoby jsou také **doporučení** od stávajících zaměstnanců (**17,5 %**) a služby pracovních **agentur** (**15,9 %**). **Nejméně využívaným** nástrojem jsou služby nabízené **úřadem práce**, které při získávání nových pracovníků z jiných regionů využívají pouze 2 respondenti (**3,2 %**).

Nejčastější způsob získávání pracovníků z jiných regionů ČR	Počet	Počet v %
<b>Inzerce na specializovaných portálech pro zprostředkování práce</b>	21	<b>33,3 %</b>
Doporučení od stávajících zaměstnanců	11	17,5 %
Pracovní agentury	10	15,9 %
Inzerce na webových stránkách společnosti	7	11,1 %
Ostatní	7	11,1 %
Náborové akce v jiných regionech organizované firmou	5	7,9 %
<b>Úřad práce</b>	<b>2</b>	<b>3,2 %</b>
<b>Počet respondentů</b>	<b>63</b>	

### Zahraniční pracovníci

**Nadpoloviční většina (58,4 %) firem zaměstnává zahraniční pracovníky.** Většinou se jedná o občany okolních příhraničních států (71,1 %). Téměř třetina firem zaměstnává občany z dalších zemí Evropské unie a stejný počet z evropských zemí, které nejsou členy EU.

Země původu zahraničních pracovníků	Počet odpovědí	Počet v %
<b>Okolní příhraniční státy</b>	32	<b>71,1 %</b>
Další země Evropské unie (EU)	14	31,1 %
Evropské země mimo EU	14	31,1 %
Mimoevropské země	9	20,0 %
<b>Počet respondentů</b>	<b>45</b>	

Pracovníky ze zahraničí získávají podniky především přes pracovní agentury (34,1 %). Osvědčují se také doporučení od stávajících zaměstnanců (22,7 %) a inzerce na portálech pro zprostředkování práce (18,2

%). Žádný z respondentů nevybral z nabízených možností přímý výběr pracovníků v zahraničí (ve spolupráci s ambasádou) a služby poskytované úřadem práce.

Nejčastější způsob získávání pracovníků ze zahraničí	Počet	Počet v %
Pracovní agentury	15	<b>34,1 %</b>
Doporučení od stávajících zaměstnanců	10	22,7 %
Inzerce na portálech pro zprostředkování práce	8	18,2 %
Ostatní	7	15,9 %
Námi organizované náborové akce v jiných zemích	3	6,8 %
Doporučení od jiných zaměstnavatelů se zkušeností se zaměstnáváním cizinců	1	2,3 %
<b>Počet respondentů</b>	<b>44</b>	

### 3. Základní zjištění a shrnutí výsledků dotazníkového šetření

#### Spolupráce s úřadem práce

Více než třetina dotázaných zaměstnavatelů hodnotí pozitivně spolupráci s úřadem práce alespoň v jedné oblasti činnosti. **Relativně nejlépe hodnocena je spolupráce v oblasti poskytování informací o trhu práce** a v oblasti finanční podpory v rámci APZ. **Nejhůře** hodnocenou aktivitou je vyhledávání a **výběr vhodných pracovníků na pozice poptávané zaměstnavateli**. V odpovědích je značná různorodost z hlediska respondentů – **malé a střední firmy hodnotí spolupráci s ÚP spíše negativně, velké firmy spíše pozitivně**.

**V hodnocení vývoje celkové spokojenosti spolupráce s úřadem práce lze pozorovat jen mírné zlepšení**. Více než pětina respondentů (21 %) uvádí, že současná spolupráce a nabídka služeb ÚP je oproti předchozím obdobím kvalitnější. Opačný názor, tedy spíše se zhoršující nabídku služeb a spolupráci s ÚP zastává více jak desetina respondentů (12 %).

#### Aktivní politika zaměstnanosti

Z vybraných nástrojů a opatření APZ **jsou zaměstnavatelé nejvíce spokojeni s cílenými programy k řešení nezaměstnanosti** (nejlépe hodnotí velké podniky) a s **investičními pobídkami na vytváření nových pracovních míst** (nejlépe hodnotí střední podniky). Nejhůře hodnoceným opatřením je zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa, které je však zároveň nejvyužívanějším opatřením APZ.

**Zásadní ovšem je že dle výsledků šetření je využívání opatření a nástrojů APZ značně nízké - využívané malým počtem zaměstnavatelů**, což sami zaměstnavatelé zdůvodňují především malou informovaností, neefektivitou aktuálně nabízených opatření (60 %) a neúměrnou administrativní zátěží související se získáním podpory (49 %).

#### Rekvalifikace

Zkušenosti s rekvalifikačními kurzy nebo jejich absolventy má necelá čtvrtina respondentů. Tyto **zkušenosti jsou spíše negativní**. Zaměstnavatelé nejsou spokojeni především s připraveností absolventů pro práci v podniku a doporučují **posílit kvalitu rekvalifikací a umožnit realizaci rekvalifikace v prostředí firem**. Příliš pozitivně není hodnocena ani stávající nabídka rekvalifikačních kurzů, protože **neodpovídá skutečným potřebám podniků**.

#### Nábor a výběr nových zaměstnanců úřady práce a personálními agenturami

Ve všech hodnocených aspektech **významně převažuje spokojenost zaměstnavatelů s uchazeči o pracovní místo (novými pracovníky) vybranými personální agenturou oproti uchazečům (pracovníkům) vybraným úřadem práce**.

Téměř tři čtvrtiny zaměstnavatelů (74 %) hodnotí **kvalifikaci a odbornost pracovníků** zajištěných agenturami jako odpovídající či spíše odpovídající jejich potřebám. Uchazeči doporučení úřadem práce jsou v tomto ohledu hodnoceni kladně pouze necelou šestinou zaměstnavatelů (14 %).

Více než tři čtvrtiny zaměstnavatelů (80 %) uvádí, že **pracovníci** doporučení pracovními agenturami **přijímají nabízenou práci spíše či zcela bez výhrad**. V případě uchazečů doporučených úřadem práce tento názor zastává pouze pětina zaměstnavatelů (20 %).

Větší **ochota k dojíždění za prací** je zaměstnavateli téměř dvakrát častěji uváděna u pracovníků zajištěných pracovními agenturami (69 %) oproti uchazečům, které doporučují úřady práce (38 %).

**Na pracovišti se snadněji a s menšími obtížemi adaptují** pracovníci zajištění pracovními agenturami, což uvádí více než tři čtvrtiny zaměstnavatelů (76 %). Uchazeči doporučení úřadem práce jsou v tomto ohledu kladně či spíše kladně hodnoceni pouze pětinou zaměstnavatelů (21 %).

Více než polovina zaměstnavatelů (62 %) uvedla, že pracovníci zajištění pracovní agenturou mají v podniku **dlouhodobější pracovní poměr**, zatímco v případě uchazečů o zaměstnání z úřadu práce se takto vyjádřila pouze desetina respondentů (11 %).

Většina zaměstnavatelů (62 %) se shoduje, že **uchazeči o zaměstnání z úřadu práce nemají zájem o práci** obecně a často pouze požadují pouze potvrzení, že o ně nemá zaměstnavatel zájem.

Služeb personálních agentur využívá většina zaměstnavatelů (83 %), z nichž **čtvrtina využívá agentury také ke zprostředkování pracovníků formou tzv. dočasného přidělení**.

### Benefity a jejich význam při získávání nových pracovníků

Téměř **všichni zaměstnavatelé (99 %) poskytují benefity nově přijímaným pracovníkům**. Nejčastěji poskytovanými benefity jsou stravování nebo stravenky (92 %), odborné vzdělávání (82 %), penzijní připojištění a životní pojištění (75 %), dovolená navíc nad zákonný rámec (71 %) a rekvalifikace, komplexnější zaučení nebo zaškolení (45 %). **Velmi častá je kombinace více typů benefitů**.

**Benefity považují za důležitý motivační činitel při náboru především zástupci velkých podniků**. Malé a střední podniky hodnotí význam benefitů relativně podobně – cca polovina zaměstnavatelů je vnímá jako významný motivační činitel a druhá polovina je spíše či vůbec za motivační nástroj nepovažuje.

### Využívání pracovní síly z jiných regionů ČR

**Většina zaměstnavatelů (74 %) zaměstnává také pracovníky z jiných regionů ČR**, kteří jsou nejčastěji z regionů v dostupnosti pro každodenní dojíždění (56 %). **Téměř čtvrtina zaměstnavatelů má zaměstnance ze vzdálenějších regionů s nutností krátkodobého nebo dlouhodobějšího ubytování**. Jedná se především o střední a velké podniky.

Tyto pracovníky získávají podniky především formou **inzerce na specializovaných pracovních portálech** (33 %), osvědčují se také doporučení od stávajících zaměstnanců (18 %) a zprostředkování přes pracovní agentury (16 %).

### Využívání pracovní síly ze zahraničí

**Nadpoloviční většina (58 %) firem zaměstnává také zahraniční pracovníky**. Většinou se jedná o občany okolních příhraničních států (71 %). Téměř třetina firem zaměstnává občany z dalších zemí Evropské unie a stejný počet firem zaměstnává občany z evropských zemí, které nejsou členy EU.

Pracovníky ze zahraničí získávají podniky především přes pracovní agentury (34 %). Osvědčují se také doporučení od stávajících zaměstnanců (23 %) a inzerce na portálech pro zprostředkování práce (18 %). **Žádný podnik neuvedl z nabízených možností formu přímého výběru pracovníků v zahraničí (ve spolupráci s ambasádou) nebo související služby poskytované úřadem práce**.