

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

Problematika nezaměstnanost a její vývoj v okrese Znojmo

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Iva LAŠÁKOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Věra PLHOŇOVÁ, Ph.D.**

Znojmo, 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Problematika nezaměstnanosti a její vývoj v okrese Znojmo zpracovala samostatně pod odborným vedením vedoucí Ing. Věry Plhoňové, Ph.D. bakalářské práce a že veškeré použité zdroje jsem uvedla v Seznamu použité literatury.

Ve Znojmě dne 23. 11. 2019

.....

Iva Lašáková

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí Ing. Věře Plhoňové, Ph.D. za cenné rady a připomínky při zpracování bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině za podporu.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Iva LAŠÁKOVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	Problematika nezaměstnanosti a její vývoj v okrese Znojmo
Název (v angličtině)	Unemployment, its problems and progress in Znojmo district

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem této práce je zhodnocení situace na trhu práce, problematika a vývoj nezaměstnanosti v okrese Znojmo v letech 2015 – 2019, dále vymezení nástrojů aktivní politiky úřadem práce, které by měly zajistit snižování nezaměstnanosti, včetně podpory projektů z Evropské unie. Dalšími cíli je sledování dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti po sociální i ekonomické stránce, sledování možností podpory různými institucemi pro nezaměstnané a sociálně slabší jedince.

Postup práce:

1. Zpracovat literární rešerši na dané téma.
2. Seznámit se s obecnou charakteristikou úřadu práce, jeho podporou a zprostředkováním zaměstnání.
3. Provést dotazníkové šetření mezi klienty úřadu práce.
4. Vyhodnocení dat získaných dotazníkovým šetřením.
5. Na základě zjištěných informací navrhnout možná zlepšení a vyhodnotit jejich efektivitu.

Metody:

Deskripce odborné literatury, pozorování, dotazníkové šetření, analýza, syntéza, komparace zjištěných dat dotazníkové šetření, pozorování, dedukce.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
2. BURDOVÁ, J., CHAMOUTOVÁ, D. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2012*. Praha: Národní ústav pro vzdělání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012. 44 s. ISBN (Brož)
3. HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: (souborná zpráva z výzkumu)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 154 s. ISBN: 987-80-87007-98-3.
4. PAVELKA, T. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. Vyd. Slaný: Meldandrium, 2011. 116 s. ISBN 978-80-86175-76-8.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2019

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2020




Iva LAŠÁKOVÁ
student


Ing. Věra PLHOŇOVÁ, Ph.D.
vedoucí bakalářské práce


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
garant studijního oboru


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

Úkolem této bakalářské práce „Problematika nezaměstnanosti a její vývoj v okrese Znojmo“ je analýza stavu nezaměstnanosti v okrese Znojmo, prozkoumání a zhodnocení vývoje nezaměstnanosti, její dopad na obyvatelstvo, vyhodnocení a následné doporučení k řešení této problematiky. Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. V první teoretické části jsou vymezeny základní klíčové pojmy týkající se nezaměstnanosti, úřadu práce, vysvětleny a popsány základní podstaty trhu práce, charakteristika politiky zaměstnanosti.

Cílem praktické části je analýza vývoje nezaměstnanosti za sledované období 2015 – 2019 v okrese Znojmo: na základě sesbíraných dat z kompetentních institucí a použití dotazníkové metody u uchazečů o zaměstnání na úřadu práce zjistit vliv nezaměstnanosti na jejich psychiku i ekonomickou stránku. Zhodnocení služeb nabízených od úřadu práce a jinými institucemi pro podporu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a jejich uplatnění na trhu práce pomocí těmito službami. Závěrečná fáze obsahuje doporučení strategie pro zlepšení situace na trhu práce na základě získaných dat.

Klíčová slova: nezaměstnanost, okres Znojmo, trh práce, analýza, úřad práce

ABSTRACT

The aim of this bachelor thesis "Unemployment and its development in the Znojmo district" is to analyze the state of unemployment in the Znojmo district, to examine and evaluate the development of unemployment, its impact on the population, evaluation and subsequent recommendations to address this issue. The bachelor thesis is divided into two parts - theoretical and practical. The first theoretical part defines the basic key terms concerning unemployment, the labour office, explains and describes the basic principles of the labour market, characteristics of employment policy.

The aim of the practical part is to analyze the development of unemployment in the period 2015 - 2019 in the district of Znojmo: On the basis of collected data from competent institutions and the use of questionnaire method for job seekers at the labor office to determine the impact of unemployment on their psyche and economic side. Assessment of services offered by Job Centre and other institutions to support long-term unemployed applicants and their application in the labour market through these services. The final phase contains recommendations for a strategy to improve the labour market situation based on the data obtained.

Key words: unemployment, district Znojmo, labour market, analysis, Job Centre.

OBSAH

1	ÚVOD	9
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	11
3	TEORETICKÁ ČÁST	12
3.1	CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	12
3.1.1	Přírozená míra nezaměstnanosti	13
3.1.2	Měření nezaměstnanosti	14
3.2	FORMY NEZAMĚSTNANOSTI	14
3.2.1	Frikční nezaměstnanost	15
3.2.2	Strukturální nezaměstnanost.....	16
3.2.3	Cyklická nezaměstnanost	16
3.2.4	Sezónní nezaměstnanost	16
3.3	DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI	17
3.3.1	Ekonomické důsledky	17
3.3.2	Sociální a psychologické důsledky.....	17
3.4	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ NÁSTROJE	18
3.4.1	Rekvalifikace	19
3.4.2	Investiční pobídky	19
3.4.3	Veřejně prospěšné práce.....	20
3.4.4	Společensky účelná pracovní místa.....	20
3.4.5	Překlenovací příspěvek.....	20
3.4.6	Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.....	21
3.4.7	Příspěvek na zapracování	21
3.4.8	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	21
3.4.9	Sdílené zprostředkování zaměstnání	21
3.4.10	Cílené programy zaměstnanosti	22
3.5	PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	22
3.6	SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	23
4	PRAKTICKÁ ČÁST	24
4.1	ZÁKLADNÍ INFORMACE O OKRESU ZNOJMO	24
4.1.1	Charakteristika obyvatelstva v okrese Znojmo od roku 2015 – 2019.....	26
4.2	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI VE SLEDOVANÝCH LETECH 2015-2019 NA OKRESE ZNOJMO	
	28	
4.2.1	Vývoj nezaměstnanosti na okrese Znojmo v roce 2015	28
4.2.2	Vývoj nezaměstnanosti na okrese Znojmo v roce 2016.....	30
4.2.3	Vývoj nezaměstnanosti na okrese Znojmo v roce 2017	33
4.2.4	Vývoj nezaměstnanosti na okrese Znojmo v roce 2018.....	35

4.2.5	Vývoj nezaměstnanosti na okrese Znojmo v roce 2019	37
4.2.6	Vývoj minimální měsíční mzdy a maximální podpory v nezaměstnanosti v letech 2015 – 2019.....	39
4.2.7	Shrnutí vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo v letech 2015-2019	40
4.3	DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI	41
4.3.1	Vyhodnocení dotazníků – přehled o dotazovaných respondentů	41
4.3.2	Vyhodnocení dotazníků – vnímání ztráty zaměstnání.....	42
4.3.3	Vyhodnocení dotazníků – finanční stránka dotazovaných	44
4.3.4	Vyhodnocení dotazníků – v hlavní roli úřad práce.....	47
4.3.5	Vyhodnocení dotazníků – volná pracovní místa a vyhledávání zaměstnání v okrese Znojmo	49
4.3.6	Vyhodnocení dotazníků – vzdělání dotazovaných uchazečů	53
4.4	SHRUTÍ DOTAŽNÍKOVÉ ČÁSTI.....	54
5	ZÁVĚR	56
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	60
7	SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK.....	62
8	SEZNAM ZKRATEK.....	63
9	SEZNAM PŘÍLOH	64
10	PŘÍLOHY	65

1 ÚVOD

Nezaměstnanost je obecným stavem na trhu práce, kdy převládá nabídka práce, tedy pracovních sil, nad poptávkou po práci. Patří mezi největší ekonomické ale i sociální a kulturní celosvětové problémy. K eliminaci nezaměstnanosti slouží různé nástroje, které napomáhají osobám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností, jako jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zahrnující rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, sdílené zprostředkování zaměstnání cílené programy k řešení zaměstnanosti prostřednictvím mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.

Avšak veškerá opatření a nástroje nejsou všemocné, musíme si uvědomit, že nezaměstnanost byla, je a stále bude, omezit se dá vždy pouze částečně. Dlouhodobá nezaměstnanost se především týká rizikových skupin, do kterých lze řadit lidi s určitým hendikepem. Mezi nejrizikovější skupiny patří osoby zdravotně postižené/znevýhodněné, pro které je také vytvořený tzv. chráněný trh, ovšem nabídky pro tuhle skupiny jsou v okrese Znojmo velmi omezené. Mezi další řadíme osoby vyššího věku padesáti let, zaměstnavatelé obecně usuzují těmto osobám nižší výkonnost v zaměstnání, opačný problém má skupina mladistvých a absolventů, kteří postrádají potřebnou či požadovanou praxi zaměstnavatelem, obdobná skupina je osob s nízkou kvalifikací, tyhle osoby nemohou vykonávat spousty pozic, které jsou právě vzděláním omezené. Dále obecně známý problém osob pečujících o dítě do 15 let věku, přestože je tahle diskriminace nepřijatelná, bohužel se s tím stále ve velkém množství musí potýkat ženy, kterým zaměstnavatel nevyhoví jak ve směnnosti, tak v dalších osobních potřebách, jako je návštěva lékaře s dítětem apod.

Dlouhodobá nezaměstnanost může mít na osoby, které jsou jí postižené, katastrofální důsledky. Tyto jsou však často subjektivní a mohou mít vliv jak na nezaměstnaného jedince, tak na jeho okolí. Může se jednat o psychologické důsledky, jako je stres a deprese, která vede ke zhoršení zdravotního stavu, dále ekonomické dopady zahrnující finanční zdraví člověka. Patří sem také sociální problémy, ze kterých může vyústit užívání alkoholu, drog, kriminální chování, problémy v rodině, související rozvody manželství, bohužel tohle všechno může vést i k sebevražednému chování.

Jestliže jedinec pracovat chce, potřebuje a může, vede tohle vše k vysoké frustraci, kdy člověk nemá již sílu dál v tomhle pokračovat a ocitne se v situaci, kdy zcela rezignuje. V mnoha

případech přichází na řadu stát, který se do jisté míry stará o zajištění základních fyziologických potřeb k podpoře při hledání zaměstnání, jako jsou sociální dávky. Naskytuje se tu ovšem otázka, zda poskytované prostředky nejsou tak vysoké, že toho naopak někteří jedinci mohou zneužívat a ztratit tak úplnou motivaci vrátit se zpět do zaměstnání, dalo by se to nazvat výhodnou nezaměstnaností.

Jelikož je tahle problematika stále aktuální, provedu analýzu vývoje nezaměstnanosti na okrese Znojmo a důvody zvyšování nezaměstnanosti v tomhle okrese díky mnoha faktorům ovlivňující konečné zjištění.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Cílem této bakalářské práce je charakteristika nezaměstnanosti, dále na základě sesbíraných vyhodnocených dat analyzovat vývoj a příčiny nezaměstnanosti na okrese Znojmo od roku 2015 až do roku 2019. Definovat nástroje eliminující nezaměstnanosti a jejich účinnost, navrhnout opatření a doporučení k vyššímu uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob.

Teoretická část si klade za cíl vymezit základní definice v oblasti nezaměstnanosti, důsledky a možné příčiny, právní legislativa. Zaměřuji se také na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje. Veškeré údaje jsou získány z dat úřadu práce, jeho platných zákonů, odborné literatury a publikace.

Ve druhé části zaměřenou na praktickou stránku je provedení analýzy vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo v období roku 2015-2019, na základě statistických a analytických podkladů zjištění příčin nezaměstnanosti. Vycházela jsem z interních statistik Úřadu práce ve Znojmě, dále díky sestavenému dotazníku jak ze strany uchazečů o zaměstnání tak zaměstnanců úřadu práce je rozebrána problematika důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti.

Závěrem shrnutí výsledků, hlavních příčin v přehledných a jednoznačných vyjádření v grafech a tabulkách. Cílem závěru je navrženo doporučení k řešení této problematiky.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 Charakteristika nezaměstnanosti

V této kapitole jsou vysvětleny základní pojmy týkající se problematiky nezaměstnanosti k bližšímu pochopení a její prvotní členění.

Do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných patří uchazeči evidovaní na úřadě práce nepřetržitě po dobu pěti měsíců, z důvodu ztráty pracovních návyků je tato skupina neatraktivní, jsou považováni za méně schopné. (Hora, 2008)

Jelikož je eliminace nezaměstnanosti jeden z klíčových cílů hospodářské politiky, je zde několik možných vymezení a vyjádření.

Například Keynes se o nezaměstnanosti vyjadřuje následujícím způsobem: „Kdyby ministerstvo financí naplnilo staré láhve bankovkami, zakopalo je přiměřeně hluboko v opuštěných uhelných dolech, které by potom byly zasypany až k povrchu městskými odpady, a ponechalo by pak soukromému podnikání, aby podle dobře osvědčených zásad *laisser-faire* znovu tyto bankovky byly vykopány ze země... nemusela by již existovat nezaměstnanost a nepřímo by se to odrazilo pravděpodobně tak, že by se reálný důchod společnosti, jakož i její kapitálové bohatství patrně podstatně zvýšily. Bylo by to ovšem mnohem rozumnější stavět domy, apod., ale brání-li tomu politické a praktické obtíže, je předcházející prostředek lepší, než nic.“ (Pavelka, 2007, s. 115)

Kaczor (2011, s. 46) tvrdí, že: „Pro tržní ekonomiku je nezaměstnanost fenoménem typicky doprovázejícím fungování tržního mechanismu a existuje i vzácná shoda ekonomických odborníků v tom, že v přiměřeném rozsahu je pro trh práce i pro ekonomiku jako celek nezaměstnanost zdravá. Svým způsobem je výrazem určité konkurence na trhu práce, která pomáhá, tak jako konkurence na všech jiných trzích, udržovat kvalitu i cenu obchodované komodity na optimální úrovni.“

Další vyjádření v díle od Krebse (2007, s. 290 – 291) uvádí, že: „K fenoménu nezaměstnanosti je možné přistoupit z různých hledisek. Lze jí považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze jí považovat za odraz nepersonálních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze jí ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat, např. koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady

pro její řešení, včetně finančních zdrojů.“

Mareš vymezuje nezaměstnanost následujícím způsobem: „Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný... Ta je tedy nikoliv protikladem práce, ale zaměstnanosti. Nejde tedy o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“ a tedy ani „Nemít příjem ze zaměstnání“.“ (Mareš, 2002, s. 16)

Všechny vyjádření se v několika věcech shodují, avšak definice nezaměstnanosti je tedy založena na to, že osoba, která je schopná práce, je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena a že svým vyřazením není spokojena a hledá nové placené zaměstnání (Mareš, 2002, s. 16). Pavelka (2011) také uvádí: „Dlouhodobá nezaměstnanost může zvyšovat nezaměstnanost v budoucnosti“.

3.1.1 Přírozená míra nezaměstnanosti

Z ekonomického hlediska není tak jednoznačné, zda musí každá nezaměstnanost být nutně chápána jako špatná pro společnost, negativní dopad ukazuje spíše sociální stránka. „Nezaměstnanost je totiž také projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování či naopak podpory některých výrobních a činností, a tedy i pracovních míst. Určitá výše nezaměstnanosti je přírozená, je spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací apod.). Tuto nezaměstnanost nelze považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky, a je tedy symptomem rozvíjející se ekonomiky a společnosti. Proto nepřekročí-li nezaměstnanost „určitou mez“ jde v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přírozený původní jev, svým způsobem ekonomicky nezbytný, který je zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti.“ (Krebs, 2007, s. 293)

Přírozená míra nezaměstnanosti se může udržet službami úřadu práce, aktivní politikou a jejími nástroji, dále velmi záleží na aktuální nabídce ekonomiky a ekonomickými institucemi.

„Je to taková úroveň zaměstnanosti, při níž jsou jednotlivé segmenty trhu práce v průměru v rovnováze, tj. některé vykazují převahu poptávky volných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky a tudíž nezaměstnanost. Je to míra, při níž síly působící na mzdy a ceny jsou ve svém celku v rovnováze.“ (Krebs, 2007, s. 293)

3.1.2 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je jedna ze čtyř základních makroekonomických ukazatelů, kteří sledují stav a vývoj na trhu práce spolu s mírou inflace, produkt ekonomiky a saldo platební bilance. „Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva“ (Pavelka, 2007, s. 117)

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{pracovní síla}} \quad (1)$$

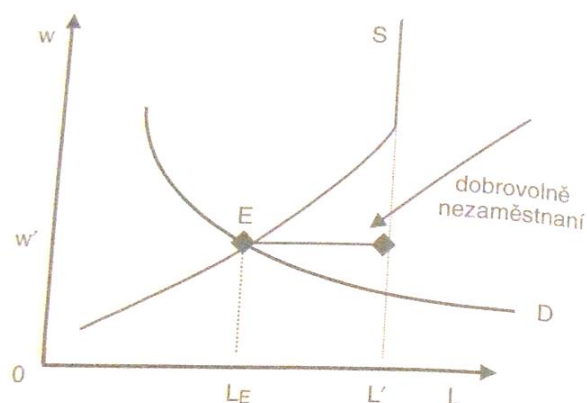
Zdroj: Buchtová, 2002, s. 65

Do pracovní síly všechny osoby, které pracují, nebo si vhodné pracovní místo aktivně hledají, nepatří sem tedy osoby, které jsou na dovolené nebo nemocenské (Schiller, 2007, s. 117). Obyvatelstvo se dá dělit na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Mezi aktivní obyvatelstvo patří zaměstnaní lidé vykonávající jakoukoliv práci a nezaměstnané osoby, které nejsou zaměstnaní a aktivně si práci hledají. Neaktivní obyvatelstvo tvoří osoby, které zaměstnání nejsou a ani žádné zaměstnání nehledají (Vlček, 2003, s. 236).

3.2 Formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost jde členit na základní formy, dle různých faktorů, účelu a funkcí. Nejzákladnějším prvotním dělením se setkáme s nezaměstnaností dobrovolnou a nedobrovolnou. V tomhle členění záleží zejména na přístupu nezaměstnaných osob. Jestliže se jedná o dobrovolnou nezaměstnanost, lidé si práci nehledají, daná situace jim vyhovuje, zahrnuje především lidi, kteří pobírají sociální dávky. V případě nedobrovolné nezaměstnanosti se jedná o osoby, které mají zájem pracovat, práci si aktivně vyhledávají, ale nemohou nalézt pozici ve svém oboru nebo regionu.

Obrázek 1: Dobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Buchtová, 2002, s. 66

Z grafu můžeme vyčíst, že pracovní trh je schopen nabídnout počet pracovních míst odpovídajících rozsahu ekonomicky aktivního obyvatelstva, ale mzdové sazby by byly pro větší část těch, kteří se o práci ucházejí, nepřijatelné. (Buchtová, 2002, s. 66)

Do dobrovolné nezaměstnanosti se dá také zařadit tzv. romské etnikum, jelikož se zvyšují nároky na uplatnění pracovní síly na trhu práce, získává tato skupina obtížněji zaměstnání, protože většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nemají zájem o další kvalifikaci, značná část dokonce nedokončí ani základní vzdělání. Žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chováním jejich šance společenského uplatnění je poté minimální. (Buchtová, 2013, s. 91)

„Většinou platí, že absolventi v krajích s nižší celkovou mírou nezaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva se uplatňují na trhu práce lépe než absolventi v krajích s vyšší nezaměstnaností“ (Burdová a Chamoutová, 2012)

Dále se v ekonomické teorii rozlišují následující druhy nezaměstnanosti (Belz, 2001, s. 24):

- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklická nezaměstnanost,
- sezónní nezaměstnanost.

3.2.1 Frikční nezaměstnanost

Délka frikční zaměstnanosti by měla trvat poměrně krátce, uvádí se od 6 – 12 týdnů. Tahle forma je označována za normální stav. Důvodem vzniku může být, jestliže se jedince rozhodne ukončit své dosavadní zaměstnání, se záměrem hledat jiné například s lepším finančním ohodnocením nebo kvalifikací, také z důvodu přestěhování se do jiného regionu. V téhle

dobrovolné nezaměstnanosti existuje předpoklad, že jsou nyní na trhu práce dobré pracovní podmínky pro zaměstnání. (Knoll, 1993, s. 9)

3.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Jedná se o nesoulad mezi poptávkou po určitém druhu práce, která se zvyšuje a poptávkou po jiném druhu práce se snižuje, poté se tedy nabídka v žádném případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Jelikož se některé sektory rozvíjejí, zatímco jiné upadají, vzniká nerovnováha u jednotlivých povolání nebo oblastí. Mzdy ovšem reagují na ekonomické šoky pomalu, nepřizpůsobují se plynule měnícím se vztahům mezi poptávkou a nabídkou, poté vzniká nerovnováha v jednotlivých trhu práce, protože není pokles mezd v oblastech, kde je nadbytek pracovních sil, a není vzrůst, kde je jejich nedostatek (Winkler a Wildmannová, 1999, s. 14). Existují i jiné příčiny v této oblasti, jako pokles zájmu o pracovní sílu z důvodu poklesu poptávky po vyráběném zboží nebo poskytovaných služeb, pokles poptávky po pracovní síle s určitou kvalifikací, také v důsledku technologických změn pro ušetření práce, dále prostorová imobilita pracovních sil nebo vzrůst nabídky pracovních sil ovlivněných politickými příčinami (Knoll, 1993. s. 9).

3.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti se řeší pomocí vhodné monetární a fiskální politiky. Jestliže je nezaměstnanost způsobena poklesem agregátní poptávky po pracovní síle a to zejména v důsledku hospodářské krize nebo útlumem národního hospodářství, označujeme jí tímto pojmem. (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 78)

Unemployment with insufficient occurs when period of recession or a period of very low degree. If aggregate demand is not sufficient, companies will reduce their production of production or services. If they reduce production, they will employ fewer workers. Companies will then not recruit new employees or lay off their employees. The deeper the recession, the greater will be unemployment with a lack of demand. This is the most common cause of unemployment, especially when it declines. This is also called cyclical unemployment – it indicates how unemployment rises during the economic downturn. (Pettinger, 2019)

3.2.4 Sezónní nezaměstnanost

Tato krátkodobá nezaměstnanost se vyskytuje v určitých odvětvích, které jsou závislé na počasí a na střídání ročních období, dotkne se to především osob, co pracují v oblasti stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolov, obuv, konfekční průmysl a také cestovního ruchu. Další příčina

může být vázána na spotřebu, kdy se například v období svátků výroba produktů a poskytování služeb ukončí. (Knoll, 1993, s. 10)

3.3 Důsledky nezaměstnanosti

Pro existenci člověka by měla být práce jednou z nejdůležitějších podmínek, jelikož přináší pocit seberealizace, ctižádostivosti a také užitečnosti, tedy nejen materiální prospěch. Z různých výzkumů můžeme zjistit, že důsledky a dopady na nezaměstnané a jejich okolí se v jednotlivých zemích a sociálních vrstvách liší. Protože práce by neměla sloužit pouze k výrobě statků a poskytování služeb, ale také dodávat člověku pocit, že někam patří, zvyšovat svoji kvalifikaci a praxi, poznávat nové lidi, obecně lze říci, že práce určuje začátek a konec ekonomického života. Důsledky nezaměstnanosti tedy mohou být jak ekonomické, tak psychologické. (Buchtová, 2002)

3.3.1 Ekonomické důsledky

Pokud ekonomika produkuje méně než by produkovala na úrovni potenciálního produktu a míra nezaměstnanosti je vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, dochází tu k plýtvání dostupnými zdroji. (Pavelka, 2007, s. 127)

„Ekonomické důsledky vyplývají stručně řečeno z toho, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání práce živé i neživé. Hrubý národní produkt je svou úrovní pod hodnotou potenciálního hrubého národního produktu. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi HNP a potenciálním HNP). Propad HNP samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů.“ (Winkler a Wildmannová, 1999, s. 143)

3.3.2 Sociální a psychologické důsledky

Krebs uvádí, že: „sociální důsledky jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných (resp. Jejich rodin a domácností) a na společenský život“ (Krebs, 2010, s. 316)

Jestliže nezaměstnanost trvá delší dobu, je zde předpoklad sociálního i psychického problému, dochází zde k narušení žebříčku hodnot, narušení vztahů v rodině i okolí, snížení sebevědomí až k depresím. Je zde sklon ke zdravotním problémům a následně k patologickým jevům, zejména alkoholismus a užívání návykových látek v podobě drog. (Buchtová, 2002)

Jedinec může nezaměstnanost vnímat jako určité odchýlení od normy. Na okolí pak rezignace

v podobě například ztráty motivace, pasivita, frustrovaného člověka také působí různými formami. Větší důsledky to zanechá obecně u mužů, kteří projevují obranný postoj, snaží se diskutovat o svém propuštění, nesmíří se s rozhodnutím organizace, z důvodu pocitu nedocení jejich vlastností a schopností. (Buchtová, 2002, s. 85)

U každého jedince však ovlivňuje tyto dopady spousta faktorů, mezi které patří například rodinné zázemí, finanční situace, psychická stabilita, délka nezaměstnanosti, věk jedince. Zejména u mladistvých dochází k vzrůstu kriminality, depresí, drogové závislosti, psychické poruchy. (Buchtová, 2002, s. 82)

3.4 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

„Je od konce devadesátých let jednou z nejvíce se rozvíjejících politik Evropské unie. Tato skutečnost je vyvolána faktem, že samotný hospodářský růst není schopen řešit závažné dopady nové globalizující se ekonomiky na sociální oblast a základy evropského sociálního modelu. V souladu s principem subsidiarity je politika zaměstnanosti v kompetenci jednotlivých států, ale na úrovni Unie si jednotlivé státy stanovují společné cíle a priority politiky zaměstnanosti“ (Václavíková, 2009, s. 74)

Základním cílem aktivní politiky je vytváření nových pracovních míst a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce, zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Existují různé možnosti, jak nezaměstnanost eliminovat, například v podobě poskytování nenávratných dotací, které motivují zaměstnavatele k zaměstnávání osob, dále různé nástroje stimuluji změnu postavení nezaměstnaných na trhu práce. Ze všeho nejvíce se aktivní politika zaměřuje na znevýhodněné osoby, ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, mezi které se řadí například osoby s nízkou či nedostatečnou kvalifikací, zdravotně znevýhodněné, osoby pečující o děti, osoby bez praxe, starší padesáti let apod.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky jsou rovněž:

- poradenství,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- sdílené zprostředkování zaměstnání
- cílené programy zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §104-105)

3.4.1 Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §108)

Tento nástroj však může poskytovat pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona nebo podle zvláštního právního předpisu, dále škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu nebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (rekvalifikační zařízení). (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §108)

Tuto vzdělávací aktivitu hradí uchazeči úřad práce, může poskytovat i příspěvek na náklady související s rekvalifikací, jako je cestovné. Díky nově získané dovednosti má uchazeč zvýšenou šanci uplatnit se lépe na trhu práce. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §108)

3.4.2 Investiční pobídky

„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu, hmotně podporuje:

- a) vytváření nových pracovních míst,
- b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §111)

Rozumí se tím teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnancům, odpovídající požadavkům zaměstnavatele. Toto školení může být

zajišťováno i zaměstnavatelem, hmotná podpora na úhradu nákladů může být poskytována i jen částečně a poskytuje jí úřad práce.

3.4.3 Veřejně prospěšné práce

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních, nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §112)

Pro získání tohoto příspěvku musí vždy uchazeč splňovat momentální kritéria, která jsou v daném období požadována, obvykle tento nástroj slouží pro hůře umístitelné uchazeče.

3.4.4 Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §113)

Tento příspěvek je u zaměstnavatelů velmi oblíbený, avšak mnoho zaměstnavatelů jej mohou spíše zneužívat. Žádost o příspěvek musí projít schvalovací komisí na úřadu práce a přiznává jej ředitel úřadu práce.

3.4.5 Překlenovací příspěvek

„Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §114)

Za provozní náklady se může považovat nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků a na náklady na opravu a údržbu objektu, kde je provozovna samostatné výdělečné činnosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §114)

3.4.6 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, kterému nastane překážka v práci způsobená například živelní událostí spočívající v přírodní pohromě, omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách a není schopen zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu nejméně 20% stanovené týdenní doby. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §115)

3.4.7 Příspěvek na zapracování

„Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči.“ Tento příspěvek lze poskytovat pouze po dobu maximálně 3 měsíců a měsíční příspěvek nesmí překročit polovinu minimální mzdy. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §116)

3.4.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

„Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby“ Příspěvek je poskytován maximálně po dobu šesti měsíců a měsíční příspěvek nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy na jednoho zaměstnance. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §117)

3.4.9 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Tento nástroj zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentur práce. Úřad práce může se souhlasem s uchazečem o zaměstnání zařadit uchazeče na základě individuálního akčního plánu k uvedenému zprostředkování. Dohoda se uzavírá mezi úřadem práce a agenturou práce písemnou dohodou, kdy úřad práce může poskytnout příspěvek ve výši maximálně 500 Kč na každého uchazeče o zaměstnání. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §119a)

3.4.10 Cílené programy zaměstnanosti

Velmi rozšířený a oblíbený nástroj sloužící k řešení problémů v oblasti zaměstnanosti prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie. Cílem je pomocí souborem opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se lépe na trhu práce, jsou zde stanovené podmínky a harmonogram čerpání pro jeho provádění. Vláda České republiky schvaluje programy celostátního charakteru a programy obecního, okresního a krajského charakteru schvaluje ministerstvo. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §120)

3.5 Pasivní politika zaměstnanosti

Jestliže uchazeč o zaměstnání splní určitý kritéria, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, která je především právě nástroj pasivní politiky.

Nárok vznikne uchazeči, který získal v rozhodném období, tj. za poslední 2 roky, zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců a podá žádost o podporu v nezaměstnanosti krajskou pobočku úřadu práce, zároveň musí být veden jako uchazeč o zaměstnání. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §39)

Podmínka důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců může být splněna i započtením náhradní doby zaměstnání, která zahrnuje přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni III nebo IV, výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby a trvání dočasné pracovní neschopnosti. Jestliže se náhradní doby důchodového pojištění nebo doby důchodového pojištění překrývají, započítávají se pouze jednou. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §41)

Dále se do pasivní politiky řadí podpora při rekvalifikaci, na kterou má nárok uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou úřadu práce. Pro podporu v nezaměstnanosti i podporu při rekvalifikaci je rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu poslední dva roky před zařazením uchazeče o zaměstnání do evidence. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §40 - 41)

3.6 Shrnutí teoretické části

V teoretické části této bakalářské práce jsem se věnovala zejména charakteristice a vymezení jednotlivých pojmů souvisejících s problematikou nezaměstnanosti. Definice nezaměstnanosti je zde vyjádřena z několika pohledů od různých autorů, kteří se této problematice věnují, ať už z pohledu nezaměstnaného člověka nebo z ekonomického hlediska státu.

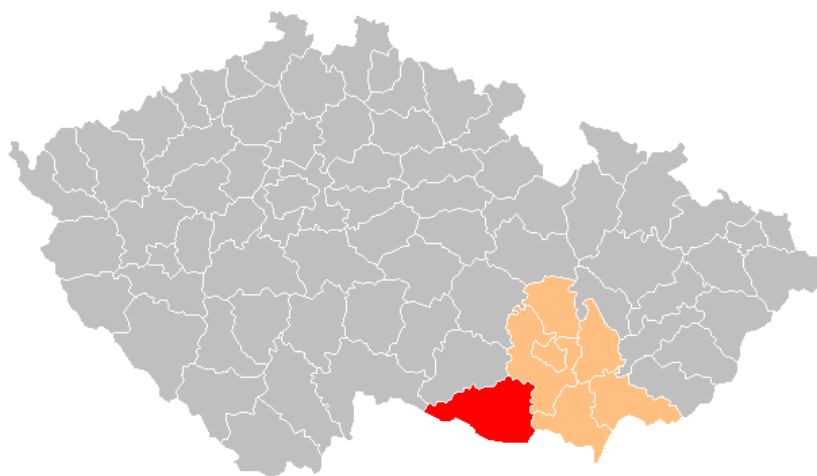
V této části se také věnuji důsledkům, které mohou nastat při dlouhodobé nezaměstnanosti a také z jakých příčin k tomu dochází, ať už jsou to problémy psychologického nebo sociálního rázu, které se týkají nezaměstnaného, ale i jeho okolí. Aby k takovým situacím nedocházelo, slouží aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a její nástroje, které jsou též v teoretické části vymezeny a vysvětleny. V aktivní politice to jsou nástroje nabízené úřadem práce, které mají eliminovat nezaměstnanost a napomáhat k vyššímu uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. V pasivní politice pak jde o poskytování podpory v nezaměstnanosti vyplácené státem nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání za různých podmínek, které jsou taktéž vysvětleny v této části bakalářské práce.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 Základní informace o okrese Znojmo

Znojmo spadá do Jihomoravského kraje a nachází se na hranicích s Rakouskem. Celková rozloha činí 1 590 km², patří tak mezi největší okresy v České republice. Počet obyvatel za celý okres nyní činí přes 114 000, přímo ve Znojmě a příměstských částí žije okolo 33 311 obyvatel. (Český statistický úřad, Ministerstvo vnitra České republiky)

Obrázek 2 : Okres Znojmo na mapě České republiky



Zdroj: www.wikipedia.cz

Jak lze vidět v mapce, okres Znojmo je příhraničním a jeho jižní strana sousedí v délce 105 km s Rakouskem, na protilehlé severní straně sousedí s okresem Brno, v menší míře na západě s okresem Jindřichův Hradec, na severozápadě s okresem Třebíč a na východně straně leží okres Břeclav.

Okres Znojmo se skládá celkově ze 144 obcí, z toho je zde 5 obcí se statutem města a 13 obcí má statut městyse, okres také lze rozdělit na tzv. mikroregiony, v tomhle případě kromě samotného Znojma na Vranovsko, kde díky přísným ochranným předpisům kvůli Národnímu parku Podyjí v jeho jižní části nedovoluje příliš rozvoj průmyslu a podnikání, Hrušovansko, zde je pro tento region největší problém blízké sousedství s Rakouskem, kam jezdí stále více osob za zaměstnáním a Moravsko – Krumlovsko, tenhle region má stále zemědělsko-průmyslový charakter, také má velkou výhodu v blízkosti města Brna. Dále samotné město Znojmo se celkově skládá z 9 částí. (www.mistopisy.cz) Obce s rozšířenou působností státní správy jsou pouze město Znojmo a Moravský Krumlov. (Český statistický úřad)

Co se týče pracovních příležitostí, v okrese Znojmo se nachází přibližně 5710 firem. Zahájených živností je zde více jak 20400 v celém okrese. Nejvyšší počet firem se nachází přímo ve městě Znojmo, na druhém místě je pak Moravský Krumlov a Hrušovany nad Jevišovkou. (www.regiony.czso.cz) Mezi největší a nejvýznamnější zaměstnavatelé patří hlavně obory v dopravní organizaci, školství, zdravotnictví, zemědělství a elektrotechnické výroby.

Dále díky podprůměrným mzdám v tomto regionu a dobré dopravní dostupnosti jezdí stále více osob za zaměstnáním do Rakouska, do této oblasti zatíženou sezónními výkyvy jezdí převážně kvalifikovaní pracovníci v oblasti zemědělství, gastronomie, stavebnictví, pomocné práce a úklidy, ale také sociální péče a zdravotnictví. Za touto lépe ohodnocenou prací dojíždí již kolem 2000 osob. (Interní informace úřadu práce)

Obrázek 3: Mapka okresu Znojmo



Zdroj: www.mesta.obce.cz

Znojemsko se nachází v jednom z nejteplejších podnebí v České republice, proto co se týče půdních podmínek, je považováno za zemědělsko-průmyslový okres, zhruba 68% okresu tvoří zemědělská půda, kde je vysoká produkce zeleniny, ovoce a zejména vinné révy, která zde tvoří zásadní část turistického ruchu, kam patří i další 20% zalesněné plochy, kde se nachází přírodní park – Národní park Podyjí.

Obrázek 4: Symboly města Znojma

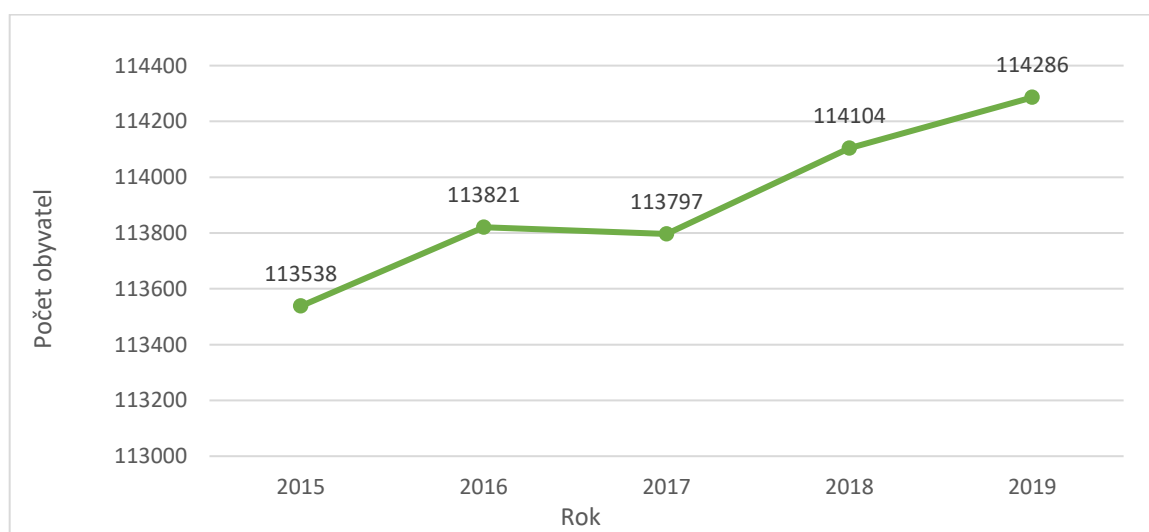


Zdroj: www.znojmocity.cz

4.1.1 Charakteristika obyvatelstva v okrese Znojmo od roku 2015 – 2019

Na grafu níže je na první pohled zřejmé, že převážně obyvatel v okrese stále přibývá, jediný pokles obyvatel zažil okres Znojmo pouze v roce 2017, kdy se počet mírně snížil, a to o 24 (0,02 %) obyvatel. Od roku 2015 do roku 2019 se celkově počet obyvatel zvýšil o 748 (0,66 %) obyvatel, tedy konečný počet obyvatel k 31. 12. 2019 činí 114286 obyvatel za celý okres Znojmo. (Český statistický úřad)

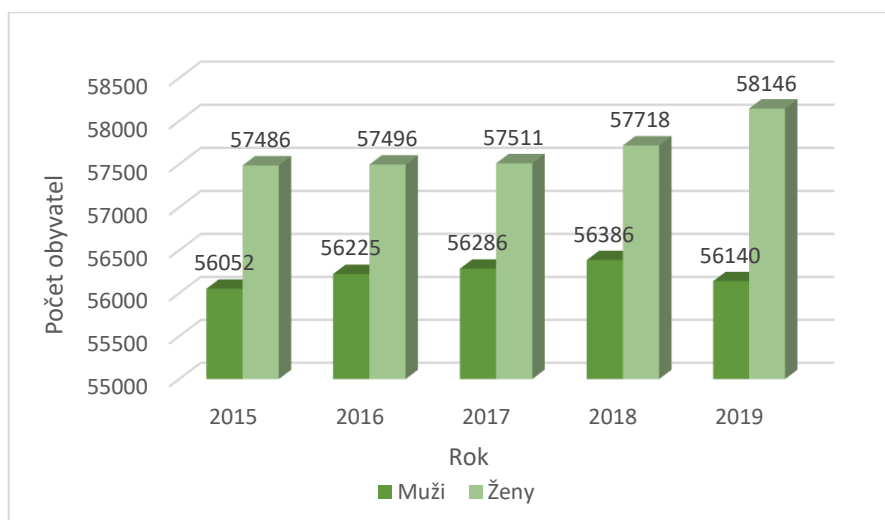
Graf 1: Celkem obyvatel v okrese Znojmo od roku 2015 - 2019



Zdroj: vlastní zpracování

Na následujícím grafu lze vidět rozdělení obyvatelstva dle pohlaví ve vybraných letech. Po celou sledovanou dobu v okrese lze vidět převaha žen. Převážně se nejedná o velké rozdíly, avšak v nejpočetnějším roce 2019 je také nejvyšší početní rozdíl mezi pohlavím muž a žena, kdy žen je o celých 2006 (3,57%) více. (Český statistický úřad)

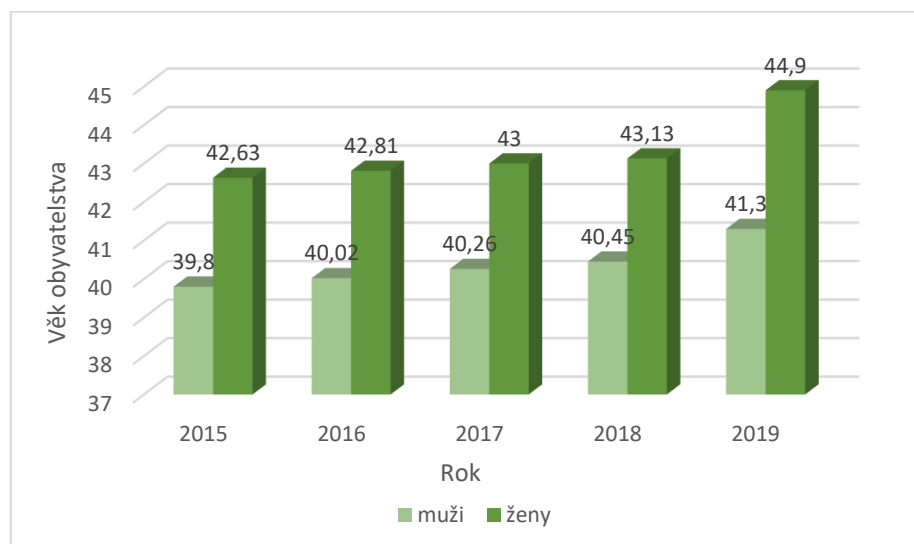
Graf 2: Složení obyvatelstva v okrese Znojmo dle pohlaví od roku 2015-2019



Zdroj: vlastní zpracování

Ohledně rozdělení obyvatelstva dle věku lze s jistotou říci, že okres Znojmo s narůstajícím počtem obyvatel také stárne, dle grafu níže lze vidět věkový růst obou pohlaví, ovšem ženy mají opět vyšší nárůst, od roku 2015 do roku 2019 se u žen zvedl průměrný věk o 2,27 let, u mužů pak o pouhých 1,5 roku. (Český statistický úřad)

Graf 3: Průměrný věk obyvatelstva v okrese Znojmo od roku 2015-2019



Zdroj: vlastní zpracování

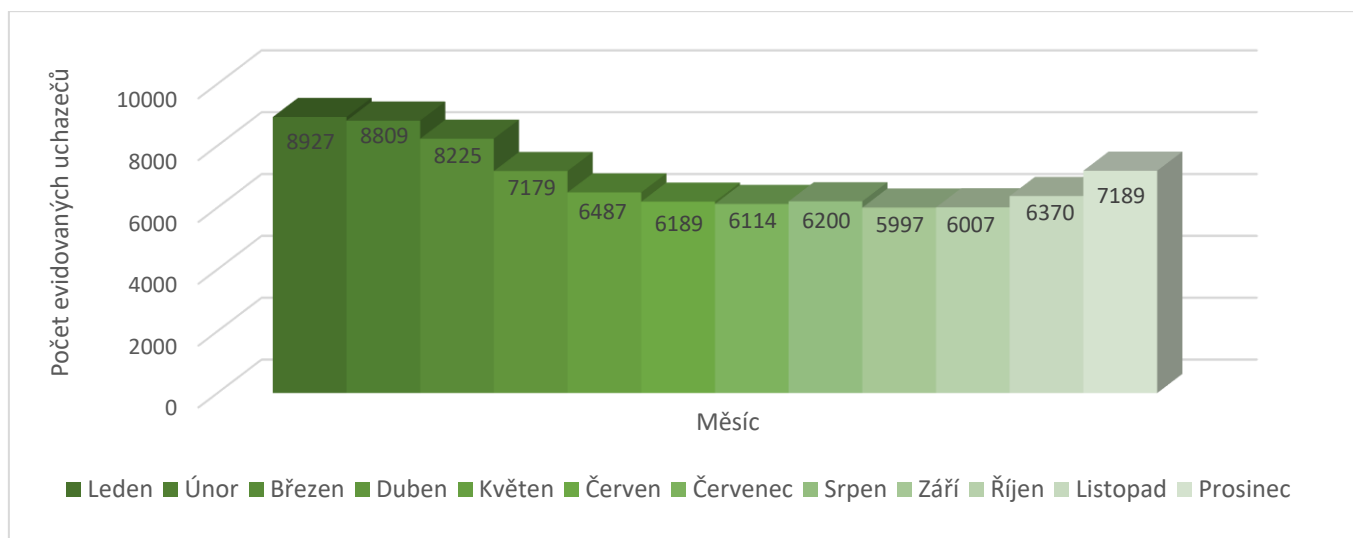
4.2 Vývoj nezaměstnanosti ve sledovaných letech 2015-2019 na okrese Znojmo

V této části je podrobná analýza vývoje nezaměstnanosti ve vybraných letech v okrese Znojmo za každý měsíc, dále rozdělení uchazečů v evidenci dle pohlaví a vývoj nezaměstnanosti uchazečů OZP, nechybí zde přehled použitých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti za daný rok. Následně jsou zde shrnuty celkové výsledky za určené období.

4.2.1 Vývoj nezaměstnanosti na okrese Znojmo v roce 2015

Jak lze z grafu vidět, nejvyšší nezaměstnanost je ihned na začátku roku s mírou nezaměstnanosti 11,5% a počtem 19,8 uchazečů na jedno volné pracovní místo, zde je číslo ovlivněné nejvíce sezónními pracovníky, kde lze díky těmto pracovníkům znát i pravidelný úbytek uchazečů až do července. V měsíci srpen byl opět nepatrný nárůst, který ovlivnili hlavně absolventi, kteří se přišli zaevidovat předčasně, avšak tato skupina si zpravidla vyhledává zaměstnání již během letních prázdnin a o které jeví zájem řada zaměstnavatelů, kteří si mohou tyto zaměstnance tzv. vychovat k obrazu svému. Tato skutečnost lze také vidět v grafu, kdy se v září dostáváme v nejnižšímu počtu nezaměstnaných za celý rok 2015 a s mírou nezaměstnanosti 7,8% a počtem 5,4 uchazečů na jedno volné místo. Od listopadu se číslo opět rapidně zvyšuje, opakovaně zde hrají obrovskou roli sezónní pracovníci, kterým opět pracovní sezóna končí. K datu 31. 12. 2015 je pak míra nezaměstnanosti 9,4% a počtem 9,9 uchazečů na jedno volné pracovní místo. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

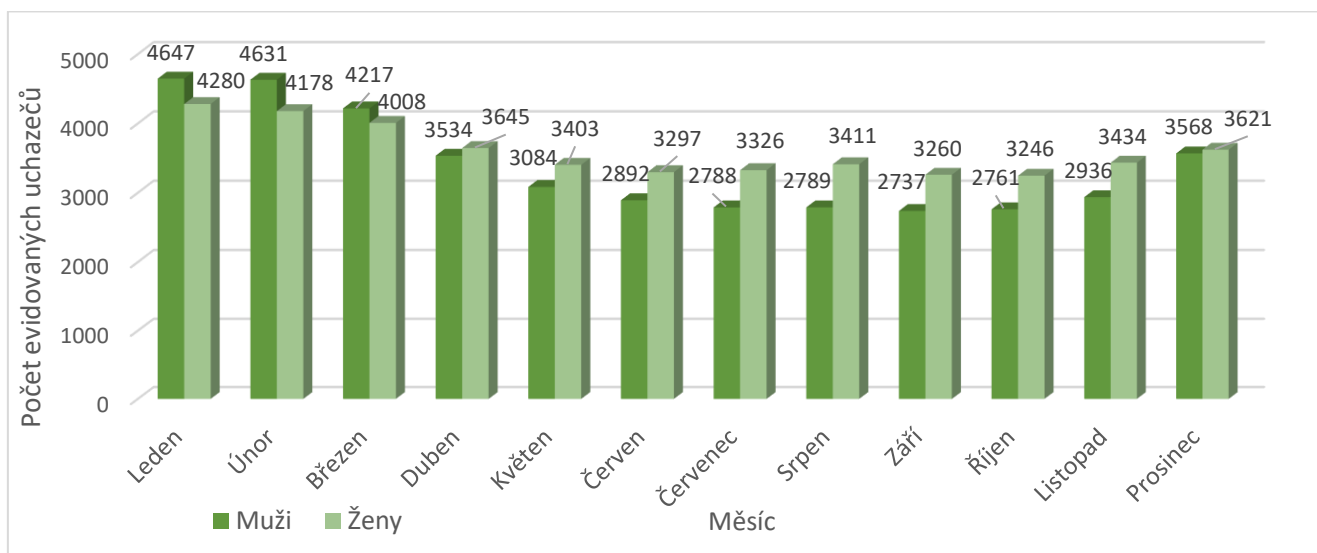
Graf 4: Měsíční vývoj nezaměstnanosti za rok 2015 v okrese Znojmo



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

Co se týče rozdělení evidovaných uchazečů na úřadu práce dle pohlaví, je z grafu zřejmé, že častěji jsou nezaměstnané spíše ženy, které jsou častěji diskriminovány z důvodu péče o děti, dále méně vhodných pozic pro ženy, nemožnost práce na směny právě kvůli péči o děti, zvláště pro ženy samoživitelky, jejich počet je vyšší po dobu 75% roku, kdy ze začátku dané doby zkresluje číslo opět sezónní práce, kterou vykonávají spíše muži. Z celkového počtu za celý rok je evidováno o 6,22% více žen než mužů. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

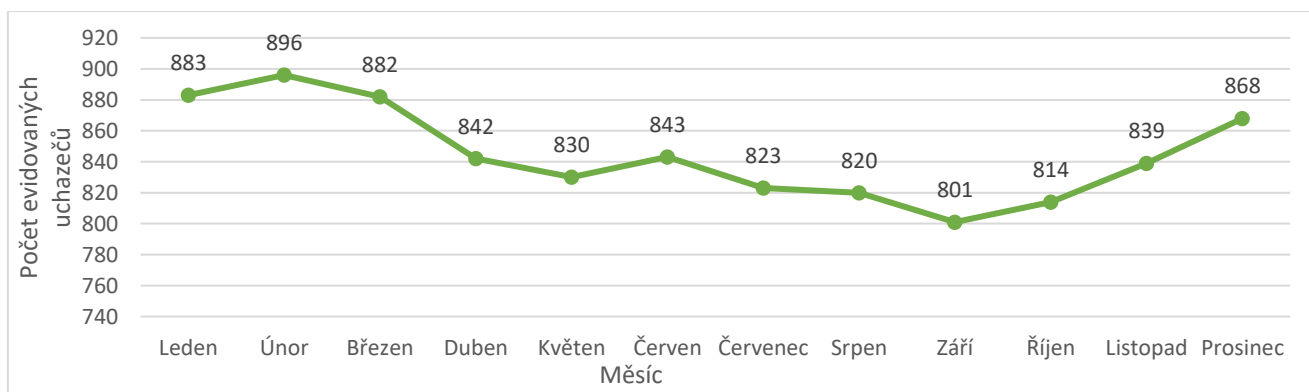
Graf 5: Rozdělení evidovaných uchazečů na úřadu práce dle pohlaví v roce 2015



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

Dále v grafu níže můžeme vidět vývoj nezaměstnanosti za rok 2015 uchazečů OZP na okrese Znojmo. Nejvíce uchazečů OZP je evidováno v únoru, kdy tato část tvoří 896 (10,17%) uchazečů z celého měsíčního počtu. Nejméně je pak evidovaných OZP uchazečů v září s počtem 801, avšak tvoří 13,36% z celého měsíčního počtu. Za celý rok 2015 je v průměru 12,12% uchazečů OZP z celkového počtu evidovaných uchazečů.

Graf 6: Vývoj nezaměstnanosti uchazečů OZP za rok 2015 na okrese Znojmo



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

V roce 2015 byla celorepublikově vyčerpána téměř veškerá peněžní kapacita pro daný rok na účely realizaci nástrojů aktivní politiky pro podporu nezaměstnaných osob, a to z více jak 90%. Zejména byli v tomhle roce upřednostňováni uchazeči dlouhodobě evidovaní, absolventi bez praxe, rodiče s dětmi do 15 let věku, uchazeči nad 50 let, OZP uchazeči, zvýšená péče pak byla věnována i klientům s jinými handicapy, např. nepříznivý zdravotní stav, nízká kvalifikace apod. V tabulce můžeme vidět celkový přehled využití vybraných nástrojů APZ za rok 2015, jak lze vidět, nejvíce používaným nástrojem je příspěvek na veřejně prospěšné práce, díky kterému bylo zaměstnání 794 uchazečů o zaměstnání. Nejméně se využívá příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti. (Interní materiál ÚP: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2015)

Tabulka 1: Využití vybraných nástrojů APZ v roce 2015

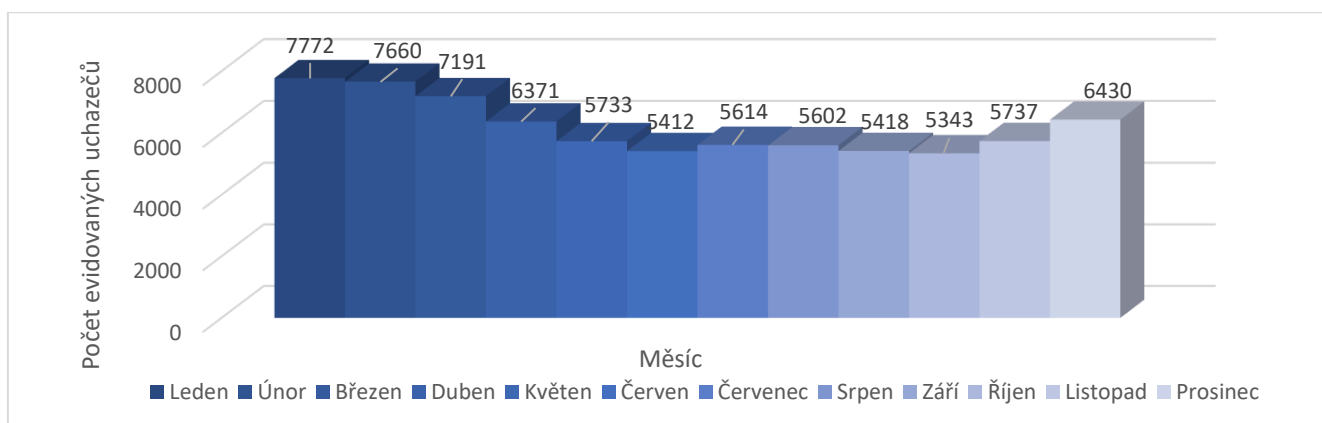
APZ rok 2015					
Nástroj	VPP	SÚPM	SÚPM-SVČ	Rekvalifikace klasické	Rekvalifikace zvolené
Počet dotovaných uchazečů	794	451	44	258	149

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

4.2.2 Vývoj nezaměstnanosti na okrese Znojmo v roce 2016

V grafu lze opět vidět, že nejvyšší nezaměstnanost je opakovaně ihned v lednu s mírou nezaměstnanosti 10,2% a počtem 11,7 uchazečů na jedno volné pracovní místo, opět lze vidět ovlivnění sezónními pracovníky, avšak oproti minulému roku se stav nezaměstnanosti snížil o 1,3% . Poté až do července nezaměstnanost stále klesá, můžeme vidět téměř nejnižší nezaměstnanost s mírou 7,1% a počtem 6,4 uchazečů na jedno volné místo již v červnu, v roce 2016 však tentokrát se zpožděním hlásí nejméně evidovaných lidí měsíc říjen s mírou nezaměstnanosti 7% a počtem 6,3 uchazečů na jedno volné pracovní místo, tedy o 0,8% oproti minulému roku. Od listopadu se číslo opět pravidelně zvyšuje. K datu 31. 12. 2016 je pak konečná míra nezaměstnanosti 8,5% a počtem 9,8 uchazečů na jedno VPM, nižší o 1,4% oproti prosinci minulého roku. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

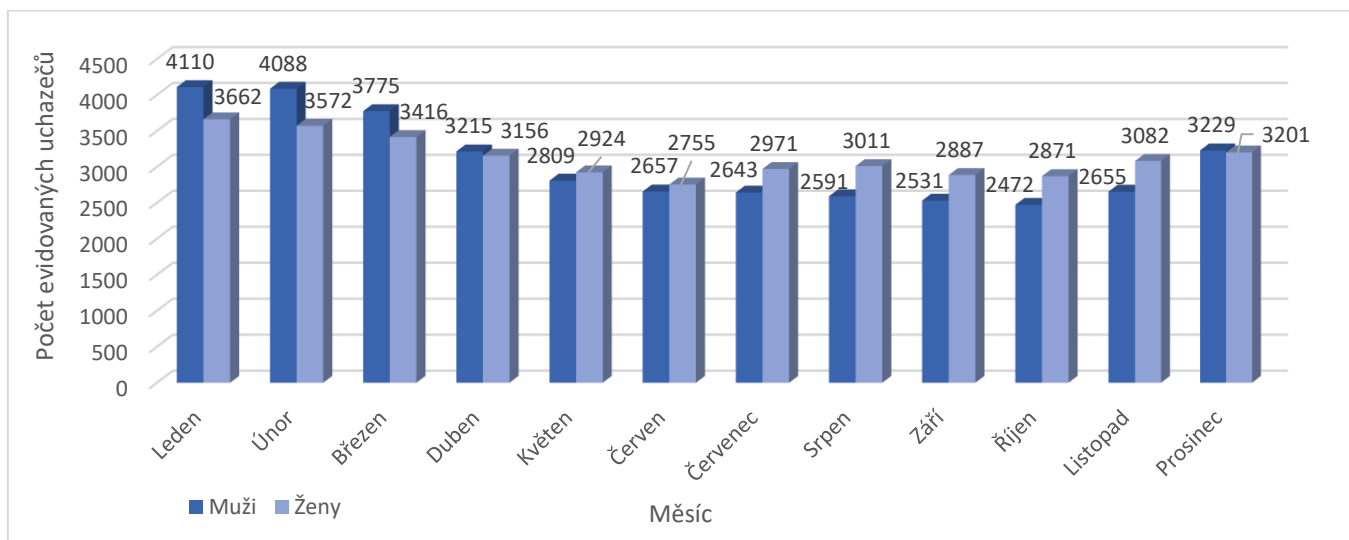
Graf 7: Měsíční vývoj nezaměstnanosti za rok 2016 v okrese Znojmo



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

Na grafu můžeme stejně jak minulý rok vidět, že ve shrnutí bylo opět evidovaných více žen, avšak počet se téměř vyrovnal, za celý rok bylo evidováno pouze o 1,99% více žen než mužů. Oproti minulému roku je nyní více žen měsíčně evidováno pouze v necelých 60% celého roku. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

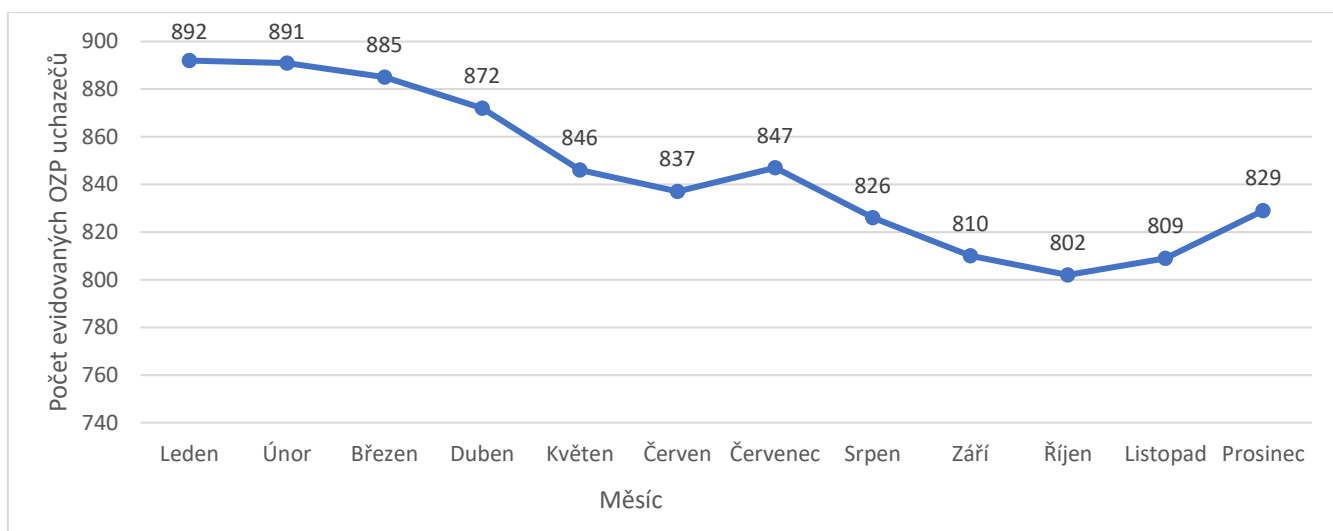
Graf 8: Rozdělení evidovaných uchazečů na úřadu práce dle pohlaví v roce 2016



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

Graf vývoje nezaměstnanosti uchazečů OZP za rok 2016 na okrese Znojmo ukazuje nejvyšší počet evidovaných v měsíci lednu a to 892 (11,48%) z celkového počtu evidovaných v tomhle měsíci. V říjnu je naopak nejméně evidovaných OZP uchazečů z celého roku a to 802 uchazečů z celého počtu evidovaných za měsíc, avšak tvoří 15,01% z počtu. V průměru za celý rok se počet evidovaných uchazečů OZP se oproti minulému zvedl o 1,54% a to na 13,66%. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti uchazečů OZP za rok 2016 v okrese Znojmo



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

V roce 2016 bylo vyčerpáno cca 82,9% finančních prostředků z celkového objemu vyčleněného na nástroje APZ, tedy o něco méně než minulý rok. Tento rok byl také nově přidán a testován nový nástroj, a to příspěvek na mobilitu, tento příspěvek v okrese Znojmo využilo prozatím 9 lidí. Dále je opět v okrese nejvyužívanější nástroj veřejně prospěšné práce, kterou využívají méně kvalifikovaní uchazeči, kde je důležitá obnova pracovních návyků. Ovšem tento rok se počet dotovaných uchazečů oproti minulému roku snížil téměř o polovinu, a to na 399, důvodem byl menší finanční obnos určený pro tento nástroj a také méně uchazečů splňujících požadovaná kritéria. Stejně tak klesl počet SÚPM o 63%, to z prostého důvodu odstartování projektů ESF Záruky pro mladé v Jihomoravském kraji pro osoby do 29 let s praxí do 2 let a 50 PLUS v Jihomoravském kraji pro osoby starší 50 let a 5 měsíční evidenci, pro zaměstnavatele je tahle nabídka lákavá, ovšem jsou lehce odlišné podmínky na požadovaná kritéria. (Interní materiál ÚP: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2016)

Tabulka 2: Využití vybraných nástrojů APZ v roce 2016

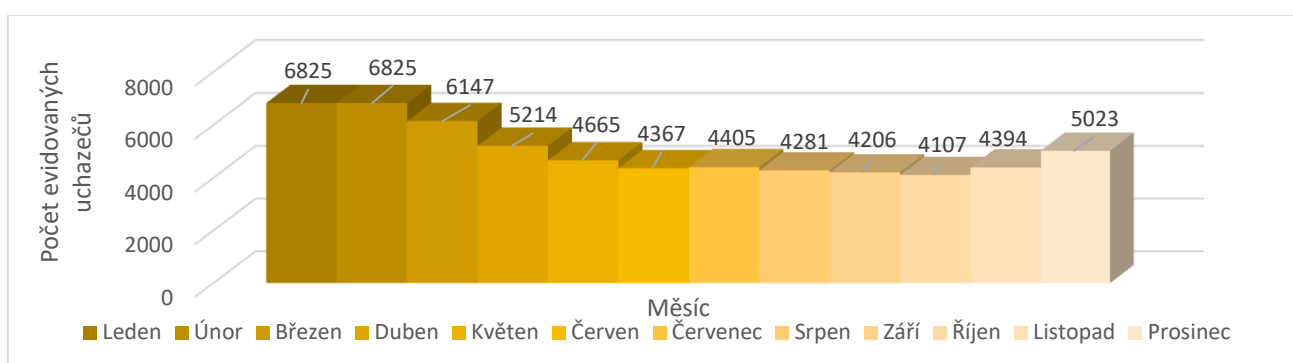
APZ rok 2016				
Nástroj	VPP	SÚPM	SÚPM-SVČ	Projekty RIP (SÚPM)
Počet dotovaných uchazečů	399	180	37	94

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

4.2.3 Vývoj nezaměstnanosti na okrese Znojmo v roce 2017

V roce 2017 také nepřekvapuje nejvyšší počet evidovaných uchazečů v měsíci leden, avšak stejný počet evidovaných uchazečů má i únor s mírou nezaměstnanosti 9% a s 9 uchazeči na jedno volné pracovní místo. Stejně jak předešlé roky poté nezaměstnanost pravidelně klesá. Opět je nejnižší nezaměstnanost v září se zatím nejnižší mírou nezaměstnanosti za sledovaný období na 5,6% a 3,6 uchazečů na jedno volné pracovní místo. K datu 31. 12. 2017 se tento rok pyšní s mírou nezaměstnanosti 6,7% a počtem 5,5 uchazečů na jedno volné místo, tedy pokles míry nezaměstnanosti o 2,7% od minulého roku. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

Graf 10: Měsíční vývoj nezaměstnanosti v okrese Znojmo v roce 2017

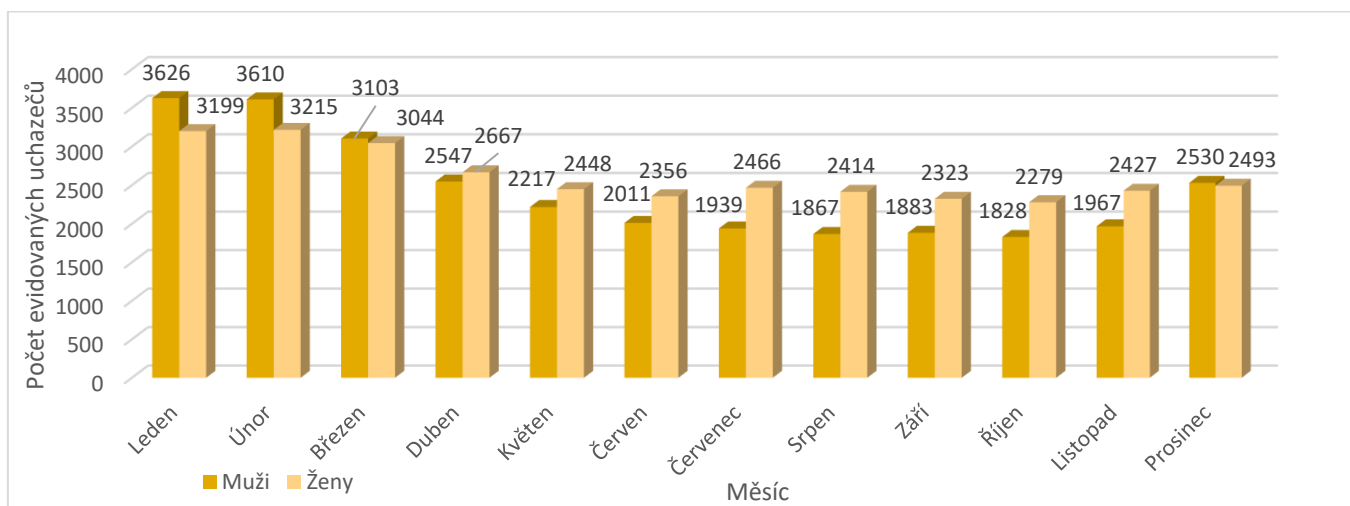


Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

V grafu s počtem evidovaných uchazečů rozděleném dle pohlaví opět vítězí ženy, avšak rozdíl celkového počtu je vyšší než v minulém roce, žen je nyní o 7,56% více než mužů.

V měsíci srpen můžeme vidět největší početní rozdíl mezi ženami a muži, kde je evidováno o 547 (29,3%) více žen. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

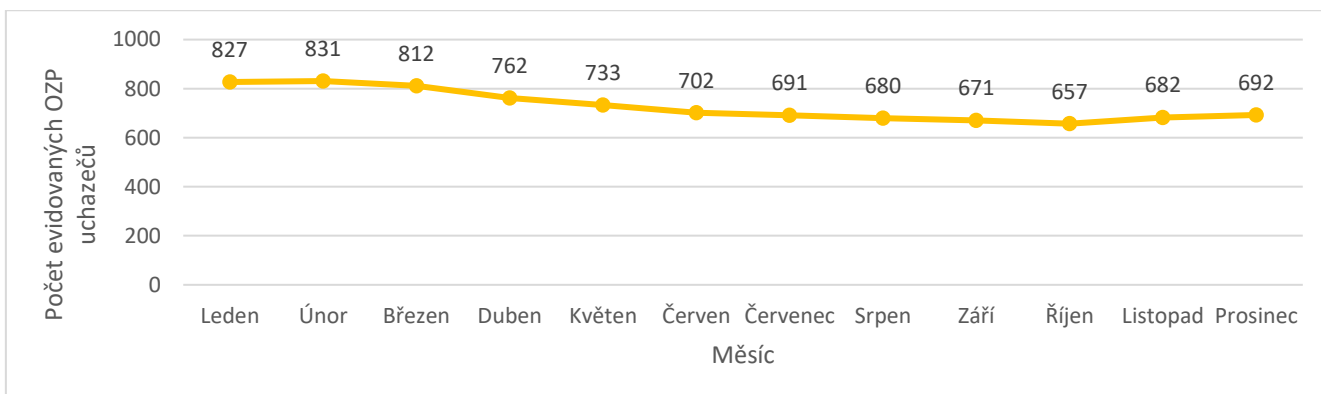
Graf 11: Rozdělení evidovaných uchazečů dle pohlaví v roce 2017



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

Nejvyšší počet evidovaných uchazečů ukazuje měsíc únor, kdy je v okrese Znojmo evidovaných 831 uchazečů, tedy 12,18% z celkového počtu evidovaných uchazečů. Nejnižší počet OZP uchazečů je v měsíci říjen s počtem 657 evidovaných OZP, avšak z celkového počtu zde tvoří 16%. V průměru za celý rok tvoří evidovaní OZP uchazeči 14,46% z celkového počtu uchazečů, to znamená nárůst oproti minulému roku o 0,8%. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

Graf 12: Vývoj nezaměstnanosti uchazečů OZP za rok 2017 v okrese Znojmo



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

V roce 2017 se vyčerpalo ze schváleného rozpočtu na nástroje APZ vyčerpalo cca 92,9% za celý stát. V okrese Znojmo je trvale vysoký zájem o vytváření míst na VPP, avšak opět je tu mírný pokles oproti minulému roku o 3,76% dotovaných, stejně tak nástroj SÚPM s poklesem o 38% oproti roku 2016, zde je důsledkem spuštění dvou nových projektů Život bez bariér, sloužící pro uchazeče se zdravotním omezením a Šance pro rodiče, sloužící matkám a otcům s dětma do 10 let. Pokles je také díky zlepšující se situaci na trhu práce, tudíž i nižším objemem na finančních prostředcích vyčleněných na nástroje APZ. Nárůst můžeme vidět v novějším nástroji příspěvek na dojížděku, kdy příspěvek využilo o 25 více osob. Příspěvek na SVČ je téměř totožný s minulým rokem, nejčastější žádosti byly o podnikání ve stavebnictví. (Interní materiál ÚP: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2017)

Tabulka 3: Využití vybraných nástrojů APZ v roce 2017

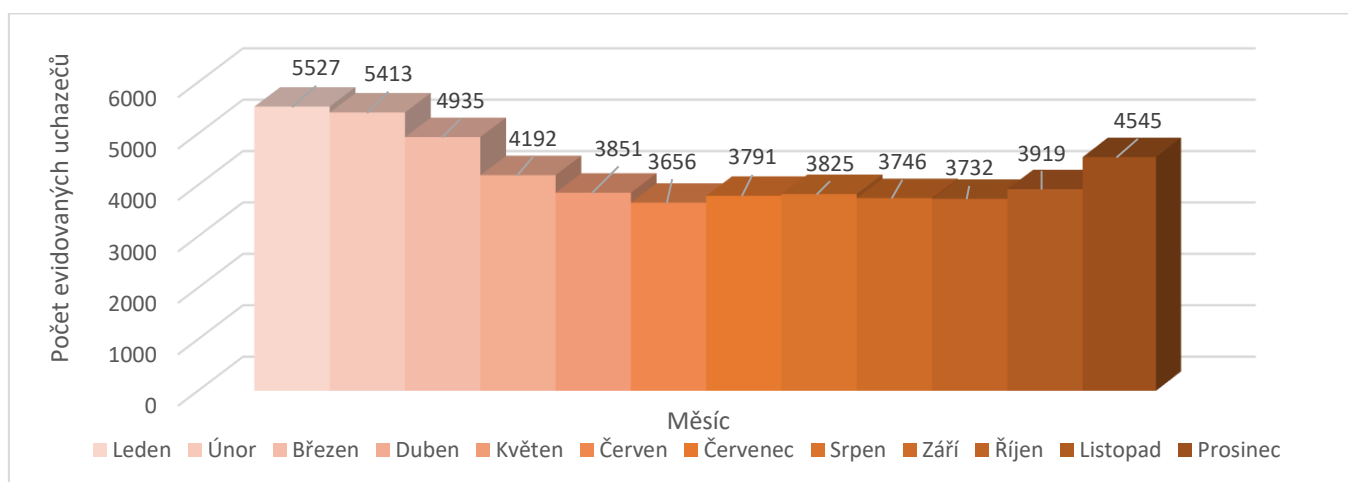
APZ rok 2017						
Nástroj	VPP	SÚPM	Rekvalifikace	SÚPM - SVČ	SÚPM PROJEKTY	Příspěvek na dojížděku
Počet dotovaných uchazečů	384	112	116	36	124	34

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

4.2.4 Vývoj nezaměstnanosti na okrese Znojmo v roce 2018

V roce 2018 je dle grafu vidět již pravidelná nejvyšší nezaměstnanost ze začátku roku, kdy v lednu je evidováno 5527 uchazečů s mírou nezaměstnanosti 7,3% a číslem 5,8 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Oproti minulému roku je tedy opět pokles míry nezaměstnanosti o 1,7%. Po pravidelném poklesu se dostaneme k nejnižší nezaměstnanosti v červnu s mírou nezaměstnanosti 4,7% a číslem 2,4 uchazečů na jedno volné pracovní místo, oproti roku 2017 je tedy pokles o 0,9%. K datu 31. 12. 2018 s počtem evidovaných 4545 klesla míra nezaměstnanosti oproti minulému roku na 5,9% s číslem 3,1 uchazečů na jedno volné pracovní místo, tedy o 0,8% níže. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

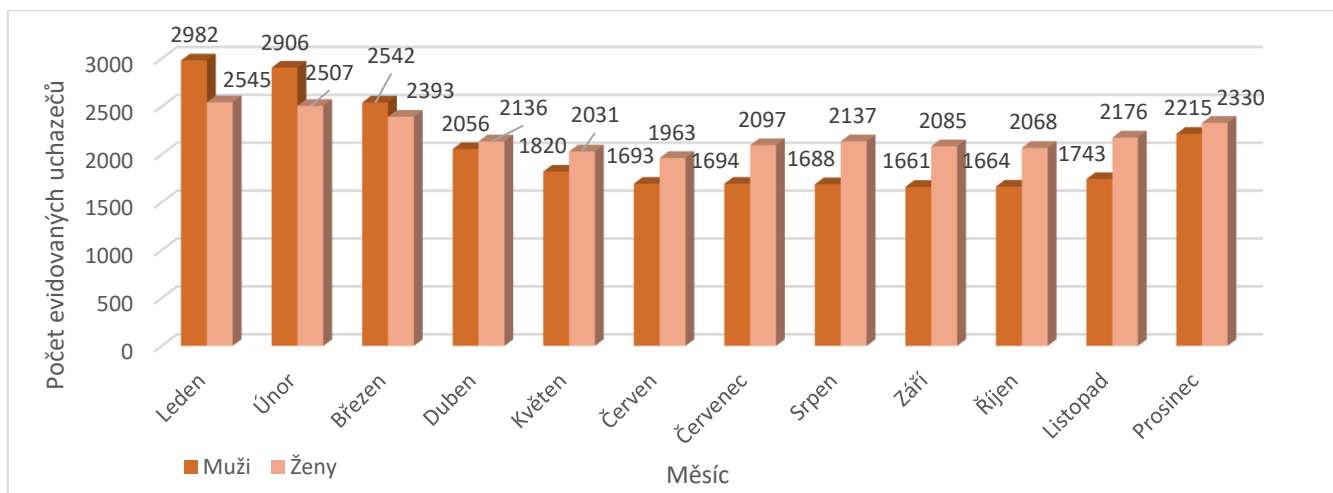
Graf 13: Měsíční vývoj nezaměstnanosti v okrese Znojmo v roce 2018



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

Co se týče rozdělení evidovaných uchazečů dle pohlaví, ani v roce 2018 se počty víceméně neliší od předchozích let. Opět je více žen než mužů, v celkovém počtu tedy pouze o 7,31%, oproti minulému roku se tohle číslo snížilo o 0,25%, znamená to, že se pomalu rozdíly v pohlaví vyrovnávají. V grafu můžeme vidět největší početní rozdíl mezi evidovanými ženami a muži v měsíci srpen, kdy je žen o 26,60% více, naopak nejvyrovnanější počet je v měsíci duben s pouze 3,89% rozdílem. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

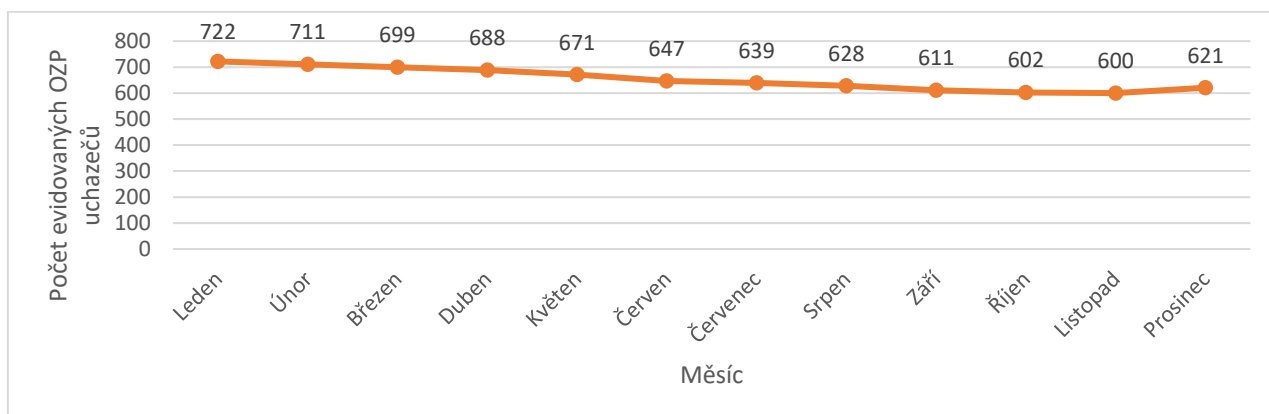
Graf 14: Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v roce 2018



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

Počet evidovaných uchazečů OZP klesá stejně jako celkový počet evidovaných uchazečů rok po roce ve sledovaném období. V roce nejvyšší počet OZP uchazečů v lednu s počtem 722, číslo tvoří 13,06% z celkového počtu všech uchazečů v daném měsíci. Průměrně za rok 218 tvoří OZP uchazeči 15,33%, to znamená nárůst o 3,87% oproti roku 2017. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

Graf 15: Vývoj nezaměstnanosti OZP uchazečů v roce 2018 v okrese Znojmo



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2018 z celkového objemu prostředků vyčleněných na APZ vyčerpáno cca 84,7%. Nástroj VPP je opět nejvyužívanější nástroj APZ, avšak opět jeho počet ve srovnání s předchozím rokem klesl o cca 27%, v tomhle roce nebyly uspokojeny všechny požadavky ze strany starostů obcí z důvodu stanovených přísnějších kritérií. Pokles SÚPM o 47% byl zapříčiněn skutečností, že v tomhle roce byl tento příspěvek aplikován spíše na zajištění odborné praxe pro absolventy v organizačních složkách státu. Avšak stále zůstává pro zaměstnavatele i nadále zajímavé příspěvky poskytované projekty

Záruky pro mladé, 50 PLUS, Život bez bariér a Šance pro rodiče. Více jak o polovinu se také snížil příspěvek na dojížděku, tento příspěvek není pro obyvatele v okrese Znojmo příliš atraktivní, většina uchazečů za práci dojíždět nechce, dále velká většina dojíždí do Rakouska, avšak zde jim příspěvek v rámci regionální mobility hrazen není. (Interní materiál ÚP: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2018)

Tabulka 4: Využití vybraných APZ nástrojů v roce 2018

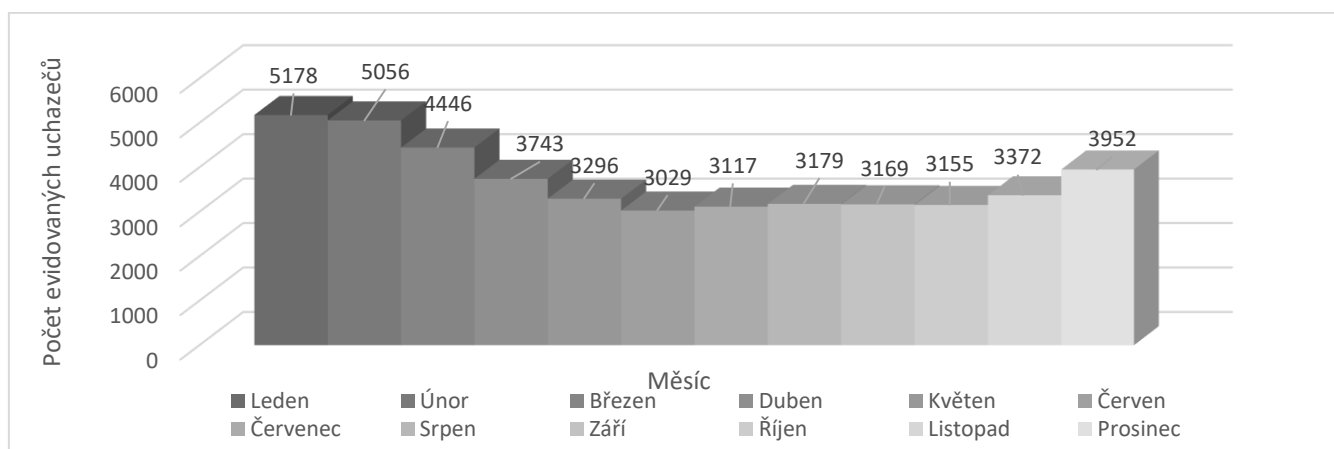
APZ rok 2018						
Nástroj	VPP	SÚPM	Rekvalifikace	SÚPM - SVČ	SÚPM PROJEKTY	Příspěvek na dojížděku
Počet dotovaných uchazečů	282	62	154	25	111	16

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

4.2.5 Vývoj nezaměstnanosti na okrese Znojmo v roce 2019

V roce 2019 je zatím ze všech sledovaných období nejnižší nezaměstnanost, nejvyšší míra nezaměstnanosti 6,8% s počtem 3,9 uchazečů na jedno volné pracovní místo, ve srovnání s lednem minulý rok klesla nezaměstnanost v lednu o 0,5%. Nejnižší nezaměstnanost ukazuje stejně jak minulý rok měsíc červen s mírou nezaměstnanosti 3,9% a počtem 1,9 uchazeče na jedno volné pracovní místo, oproti roku 2018 je tedy pokles o 0,8%. K datu 31. 12. 2019 ukazuje míra nezaměstnanosti 5,2% s počtem 2,6 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Můžeme zde tedy vidět každoroční pozitivně se vyvíjející situaci, kdy ve sledovaném období nezaměstnanost stále klesá, oproti roku 2015 klesla míra nezaměstnanosti počítané vždy k poslednímu dni v roce o 4,2%. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

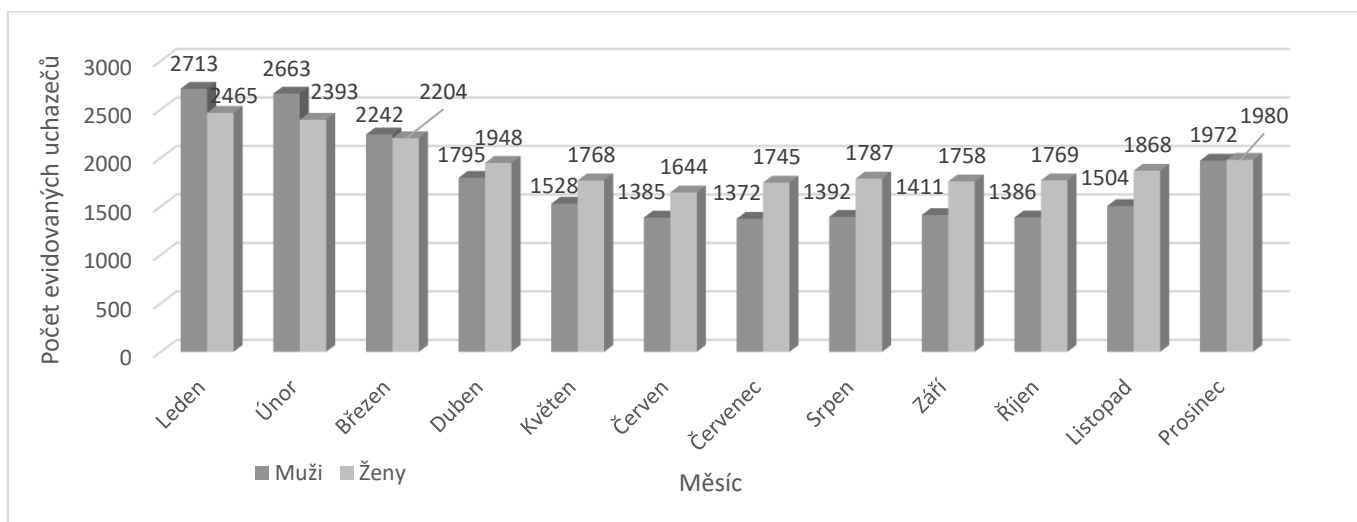
Graf 16: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Znojmo v roce 2019



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

Dle grafu můžeme opět vidět, že i v roce 2019 je evidováno více žen než mužů, v tomhle roce bylo zaevidováno v průměru o 9,2% více žen, to je ve srovnání s minulým rokem o 1.89% více. Největší početní rozdíl mezi evidovanými ženami a muži je opět měsíc srpen, kdy je evidováno o 28,38% více žen, tedy téměř o 2% více s porovnáním s rokem 2018. Nejvíce vyrovnaný měsíc je jednoznačně prosinec, kde není téměř žádný rozdíl mezi evidovanými ženami a muži. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

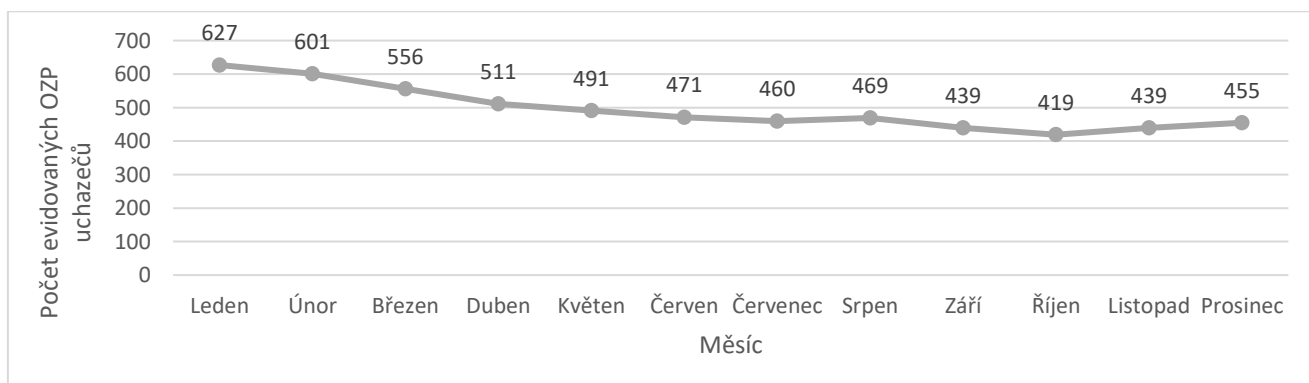
Graf 17: Rozdělení evidovaných uchazečů dle pohlaví v roce 2019



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

Počet evidovaných OZP uchazečů v roce 2019 je nejvyšší v měsíci leden s počtem 627, z celkového počtu tvoří tato ohrožená skupina 11,89% , tedy o 1,17% méně oproti minulému roku. Nejnižší počet OZP uchazečů je tento rok v měsíci říjen s číslem 419, ovšem z celého počtu uchazečů pak tvoří 13,28%. Za celý rok tvoří skupina OZP uchazečů průměrně 13,29% z celkového počtu, to znamená pokles o 2,04% ve srovnání s rokem 2018. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

Graf 18: Vývoj nezaměstnanosti OZP uchazečů v okrese Znojmo roku 2019



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

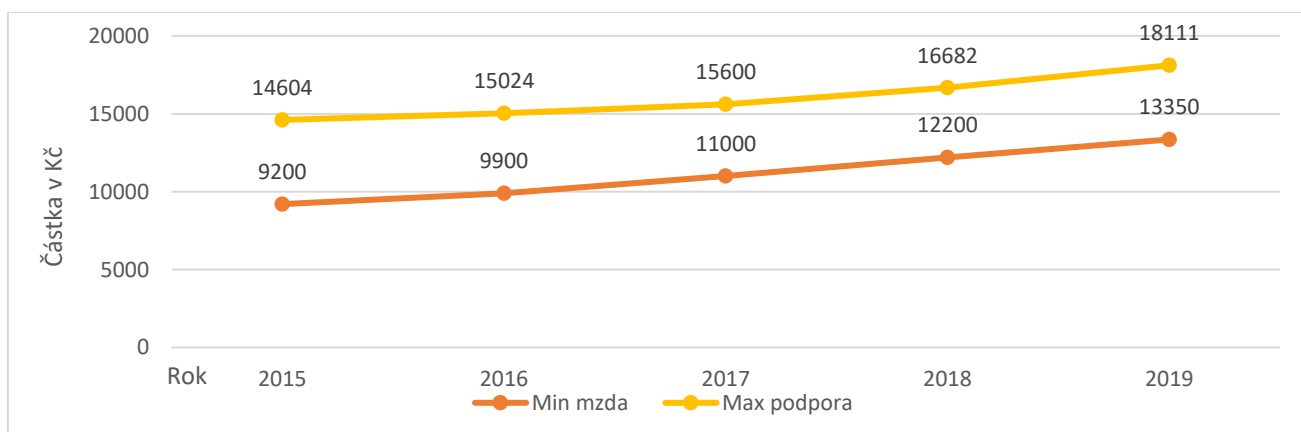
V první polovině roku 2019 se celkové výdaje z prostředků určených na APZ snížily oproti první polovině v roce 2018 o 51,5%. Snížení ovlivnilo jednak ukončení některých celostátních projektů a jednak obecný trend směřující ke zvýšení participace národních zdrojů na financování APZ. Dále v tomhle roce vznikla opět další novinka hrazená z Evropského sociálního fondu s názvem Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU), cílem je zvýšení zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů, prevence nelegální práce a celková podpora skupiny komplexním poradenstvím, motivačními programy a podporou pracovních míst. Nabízí také možnost rekvalifikace, krátkodobé zaměstnání sloužící k vyzkoušení si nového zaměstnání a obnovení pracovních návyků, cílem je snížení nejistoty na straně zaměstnavatele i uchazeče o zaměstnání. Dále je pro zaměstnavatele lákavý díky možnému poskytování příspěvku na mzdové náklady formou SÚPM nebo VPP. (Interní materiál ÚP: Zpráva o situaci na trhu práce za první pololetí 2019)

4.2.6 Vývoj minimální měsíční mzdy a maximální podpory v nezaměstnanosti v letech 2015 – 2019

Na grafu můžeme vidět vývoj minimální mzdy od roku 2015 do roku 2019, kdy každoročně rostla. Do roku 2019 vzrostla o 4150Kč. Například v sousedním Rakousku činí minimální mzda cca 38 000Kč. Ovšem s každoročním zvedáním mzdy rostou i ceny. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

Stejně jak minimální mzda, roste také výše maximální podpory v nezaměstnanosti, na kterou dosáhnou uchazeči s vyšším výdělkem, zejména na ní dosáhnou zahraniční zaměstnanci. (Interní materiál Úřadu práce ve Znojmě)

Graf 19: Vývoj minimální mzdy a maximální výše PvN v letech 2015-2019



Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat úřadu práce

4.2.7 Shrnutí vývoje nezaměstnanosti v okrese Znojmo v letech 2015-2019

Od roku 2015 se vývoj nezaměstnanosti pozitivně vyvíjí, míra nezaměstnanosti pravidelně klesá až do sledovaného roku 2019, tedy počet uchazečů klesá a počet volných pracovních míst stále přibývá, vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnavatelé nemají od roku 2012 povinnost hlásit volná pracovní místa, lze předpokládat, že počet uchazečů na jedno volné pracovní místo bude ve skutečnosti nižší.

V okrese Znojmo lze znát velký problém v sezónním zaměstnání, tento jev se každoročně opakuje, tudíž v zimních měsících je míra nezaměstnanosti nejvyšší a následně se pravidelně snižuje v jarním období. Tohle zaměstnání se týká nejvíce v oboru stavebním, zemědělským a také v cestovním ruchu. Jak již bylo řečeno, sezónní vývoj je v případě okresu Znojmo umocňován i pracovním uplatněním v sousedním Rakousku, kde jsou poté i zdejší zaměstnavatelé nuceni řešit potřebu sezónních pracovníků importem zahraniční pracovní síly, která je ochotná akceptovat minimální mzdu za často velmi fyzicky náročnou práci, na rozdíl od domácích uchazečů. Tento stav připadá ve větší míře na mužské pohlaví. Velkou část zde hraje také nástroj APZ veřejně prospěšné práce dotovaném úřadem práce, kdy je z velké části zaměstnání závislé na počasí, proto se v zimních měsících vrací uchazeči do evidence.

Přestože se výsledky vyvíjí pozitivně, okres Znojmo stále patří mezi problémové regiony, v porovnání s okresy v Jihomoravském kraji má stále nejvyšší míru nezaměstnanosti. Důvody této celorepublikové nadprůměrné nezaměstnanosti jsou jednak geografické, kam patří vzdálenost od center, horší dopravní dostupnost, to vše vede k malé atraktivitě pro investory, dále důvody historicko-ekonomické, které vedou k tradičně vyššímu podílu zemědělské výroby, poté rozpad navazujícího zpracovatelského průmyslu po roce 1989, dále je zde absence významných zaměstnavatelů. Mezi slabé stránky okresu patří také nízká úroveň vzdělanosti obyvatelstva.

Přestože má Znojensko nejvyšší nezaměstnanost, je považováno za okres s nejvyšší hospodářskou a sociální úrovní v rámci okresu. Město Znojmo představuje region s nejvíce pracovními příležitostmi v průmyslu, obchodě a službách, stavebnictví. Do budoucna může region spíše více a více získávat, a to hlavně v oblasti cestovního ruchu, kdy bude spíše zaměřeno na zahraniční klientelu, na kterou se zaměřilo již několik podnikatelů. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatelé v současné době patří Laufen CZ, EGSTON SYSTEM ELECTRONIC, Tamura-Europe-Limited, Saint-Gobain Adfors CZ a Nemocnice Znojmo.

Nejhorší situace na trhu v okrese Znojmo ukazuje východ od Znojma, okolí Jaroslavic, kde se

nachází spíše zemědělská produkce, tedy opět pouze sezónní zaměstnání, zde hraje opět roli velkého podílu zaměstnanosti blízkost hranic.

Počet uchazečů s OZP se v posledních letech příliš nemění, spíše stav klesá. V jednotlivých okresech z hlediska podílu na celkové nezaměstnanosti je situace víceméně vyrovnaná, avšak okres Znojmo je lokalizován jako jeden s nejnižším počtem uchazečů OZP hned po Brnu-město.

4.3 Důsledky nezaměstnanosti

Díky dotazníkové metodě jsem získala informace a data od uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce ke zjištění přesných důsledků nezaměstnanosti.

Díky velkému počtu respondentů je možné provádět statistickou analýzu pomocí tabulek a grafů, výzkum je kvantitativní a o vyplnění byli požádáni náhodní uchazeči, tedy různé skupiny věkové, s různým vzděláním i délkou evidence, kteří dotazník mohli vyplnit u osobního kontaktu, písemně či telefonicky.

Dotazník je sestaven z velmi jednoduchých otázek, týkajících se evidence na úřadu práce, finanční situace v nezaměstnanosti, očekávání od úřadu práce, situace na trhu práce a jejich vzdělání, obsahuje i citlivé témata, z toho důvodu jsou uchazeči ihned upozorněni na anonymní šetření. U mnoha otázek můžou respondenti vyjádřit svůj názor v případě nehodící se odpovědi. Celkem se podařilo oslovit 294 uchazečů, s počtem 137 žen a 157 mužů.

Dále jsem oslovila 40 zaměstnanců úřadu práce, kteří nějakým způsobem s uchazeči přímo pracují, nebo pracovali, o vyplnění dotazníku určený pro zaměstnance úřadu práce, který nám pomůže vidět situaci nezaměstnaných i z jiného pohledu. S těmito zaměstnanci byl dotazník i rozebrán osobním rozhovorem k lepšímu zjištění správného pohledu.

4.3.1 Vyhodnocení dotazníků – přehled o dotazovaných respondentů

Tato část se týká otázek číslo 1, 2, 3 a 4. V tabulkách můžeme vidět rozdělení dotazovaných uchazečů dle pohlaví, věku a délky evidence. Mezi ženami je zde nejvíce žen s evidencí do 5 měsíců a věkem mezi 26 a 50 lety. Mezi muži je taktéž největší počet s evidencí do 5 měsíců, avšak věkově je zde stejný počet od let 26-50 a 51 a více let. S dlouhodobou evidencí nad 12 měsíců se potýká nejvíce žen nad 51 let věku, celková část dlouhodobě nezaměstnaných z dotazovaných uchazečů tvoří 27,89%.

Tabulka 5: Vyhodnocení otázky 1, 2 a 3 z dotazníku - ženy

Přehled o evidenci dotazovaných žen			
Délka evidence	Méně jak 5 měsíců	6 - 12 měsíců	Déle jak 12 měsíců
Do 25 let	12	3	2
26-50 let	32	21	18
51 a více let	17	8	24

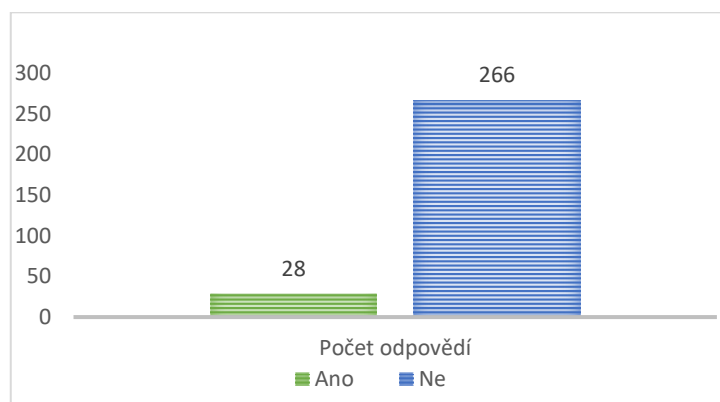
Tabulka 6: Vyhodnocení otázky 1,2 a 3 z dotazníku - muži

Přehled o evidenci dotazovaných mužů			
Délka evidence	Méně jak 5 měsíců	6 - 12 měsíců	Déle jak 12 měsíců
Do 25 let	10	2	1
26-50 let	35	22	14
51 a více let	35	15	23

Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

Dále z vyhodnocených dotazníků vyplynulo, že pouze 9,52% dotazovaných respondentů je v evidenci úplně poprvé.

Graf 20: Vyhodnocení otázky č. 4 z dotazníku

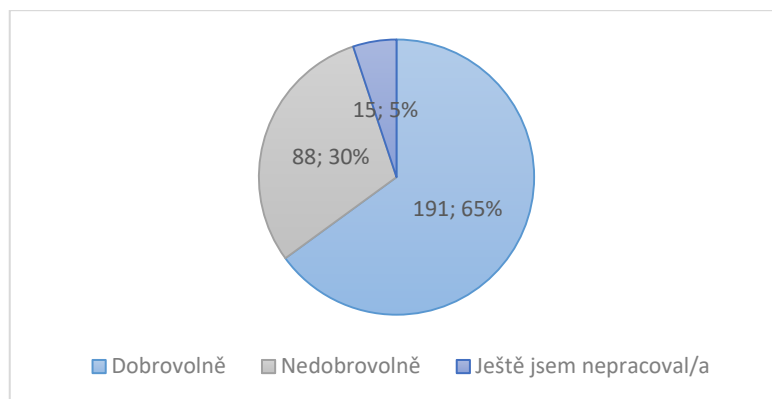


Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

4.3.2 Vyhodnocení dotazníků – vnímání ztráty zaměstnání

V této části jsou vyhodnoceny otázky č. 5, 6 a 7. Jak lze vidět z grafu, celkově 65% všech dotazovaných ukončilo zaměstnání dobrovolně, důvody mohly být z potřeby změnit práci, získat lepší ohodnocení v jiném zaměstnání, počítá se sem i ukončení poměru ve zkušební době, kdy uchazeč zjistí, že mu práce nevyhovuje. Dále nedobrovolně mělo ukončené zaměstnání 30% dotazovaných uchazečů, sem se řadí například ukončení zaměstnání ze zdravotních důvodů, zrušení činnosti zaměstnavatele, ale především se sem dají řadit sezónní práce, kdy uchazeči získají pracovní smlouvu na dobu určitou.

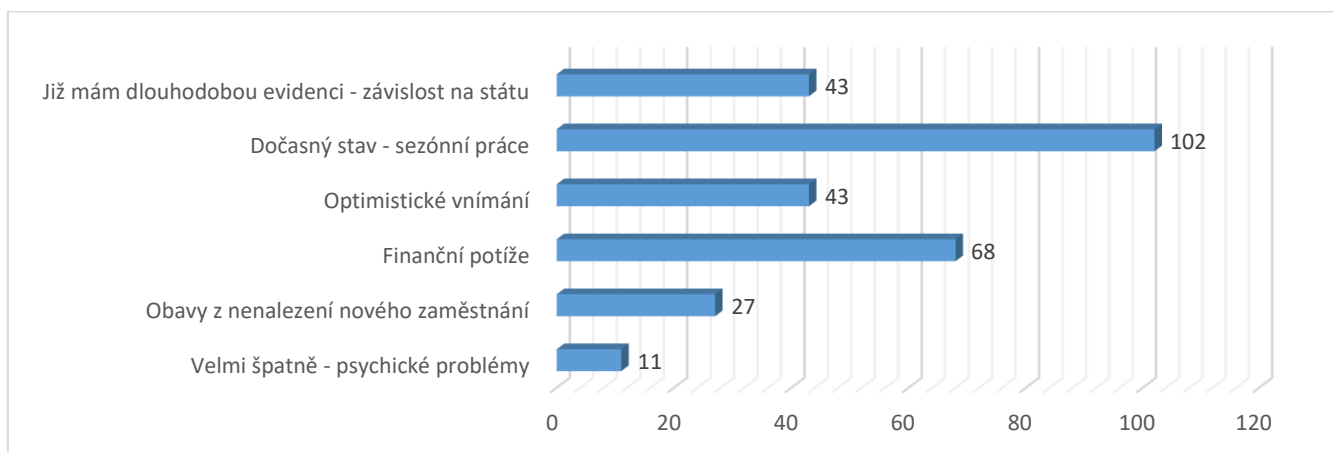
Graf 21: Vyhodnocení otázky č. 5 – důvody ukončení zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

V případě dotazovaných je situace ohledně vnímání ztráty zaměstnání v celku optimistická, velmi špatně vnímá situaci pouze 3,74% uchazečů, naopak je zde poznat opět sezónní zaměstnání, se kterým jsou uchazeči již smíření. Ovšem největší problém shledávají uchazeči v oblasti finančního zabezpečení, mnoho z nich se díky ztrátě zaměstnání může dostat do finančních potíží, může začínat formou nedostatku finančních prostředků na splácení půjček, zaplacení nájemného, v nejhorsích případech nezbyde na základní fyziologické potřeby, tohohle nepříznivého stavu se obává 23,13% dotazovaných uchazečů. Dále 14,43% dotazovaných respondentů počítá s pomocí od státu, s nezaměstnaností jsou smíření, z většinové části se jedná o klienty pobírající hmotnou nouzi a dlouhodobou evidenci, nejsou aktivní v hledání nové práce, řadí se sem i řada uchazečů s OZP, kteří často ztrácí motivaci hledat si nové zaměstnání. Stejný počet jako předešlé skupiny je i optimistických uchazečů, kteří práci aktivně hledají, dá se o nich říci, že i čekají na nejlepší nabídku, nebojí se dlouhodobé nezaměstnanosti.

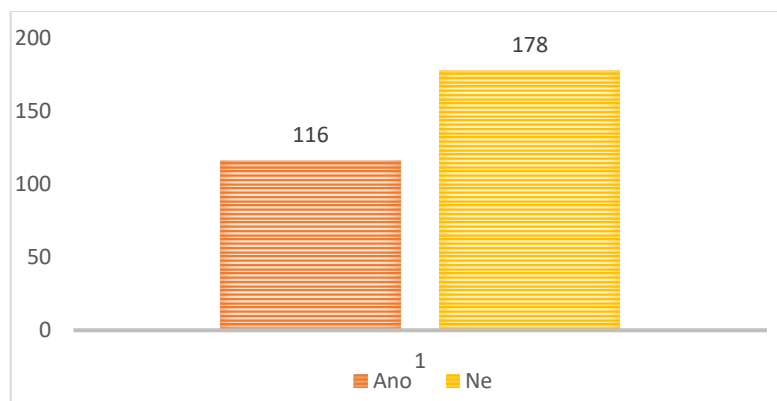
Graf 22: Vyhodnocení otázky č. 6 – vnímání ztráty zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

Na přímou otázku, zda uchazeče ztráta zaměstnání ovlivňuje po psychické nebo zdravotní stránce odpovědělo 39,46% dotazovaných, že nějaký dopad na ně ztráta zaměstnání má. Úzce to souvisí s předcházející otázkou, kde je tedy největší předpoklad obav z finančních potíží, které mohou vést k psychickým či zdravotním problémům.

Graf 23: Vyhodnocení otázky č. 7 – psychické či zdravotní problémy

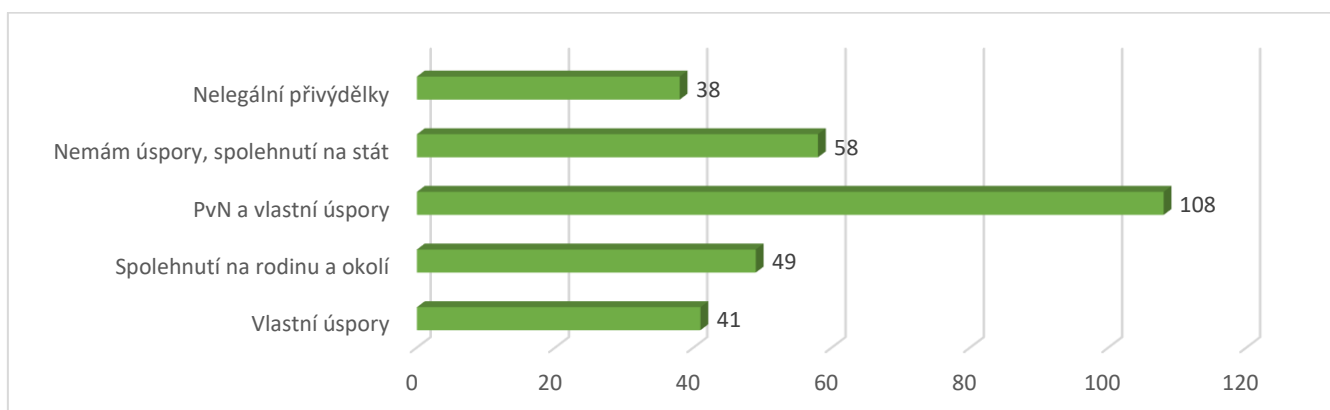


Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

4.3.3 Vyhodnocení dotazníků – finanční stránka dotazovaných

V této části bude vyhodnocena otázka č. 14, 15, 16, 17 a 18. Po finanční stránce nejvíce dotazovaných uchazečů pobírá podporu v nezaměstnanosti a mají i úspory ušetřené ze zaměstnání. Celých 19,73% spoléhá na pomoc státu, ať už se jedná o podporu v nezaměstnanosti či hmotnou nouzi, žádné úspory nemají. Na pomoc státu s pouze vlastními úspory nespolečá pouze 13,95% dotazovaných uchazečů. Poměrně vysoká část také spoléhá na pomoc od druhých, do této kategorie se nejčastěji řadí absolventi, kteří bydlí u rodičů, či ženy/muži, které může živit partner/ka. Poměrně vysoká část se v nouzi o finance přiklání také k nelegálnímu zaměstnání, tahle část tvoří 12,93% z dotazovaných uchazečů.

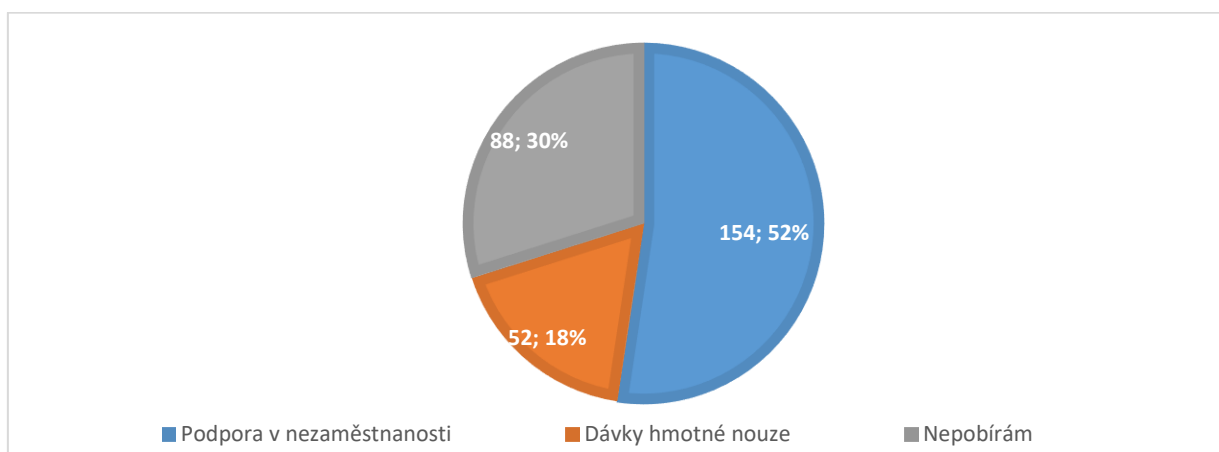
Graf 24: Vyhodnocení otázky č. 14 – řešení finanční situace při evidenci na ÚP



Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

Díky otázce č. 15 můžeme vidět, že 52% dotazovaných pomírá podporu v nezaměstnanosti. Dávky hmotné nouze pobírá 18%, tato část tvoří z obrovské části právě počet dlouhodobě evidovaných uchazečů. Z části 30% dotazovaných uchazečů nepobírají žádnou finanční podporu, patří sem opět absolventi, kteří nedosáhnou na podporu, uchazeči s vyčerpanou podporou v nezaměstnanosti, ale nemají nárok na dávku hmotné nouze, také se k dlouhodobě evidovaným uchazečům mohou řadit lidé s nárokem na výsluhu či rentu, kterým jde hlavně o zdravotní pojištění a přetrvávají v evidenci i několik let.

Graf 25: Vyhodnocení otázky č. 15 – finanční podpora od státu

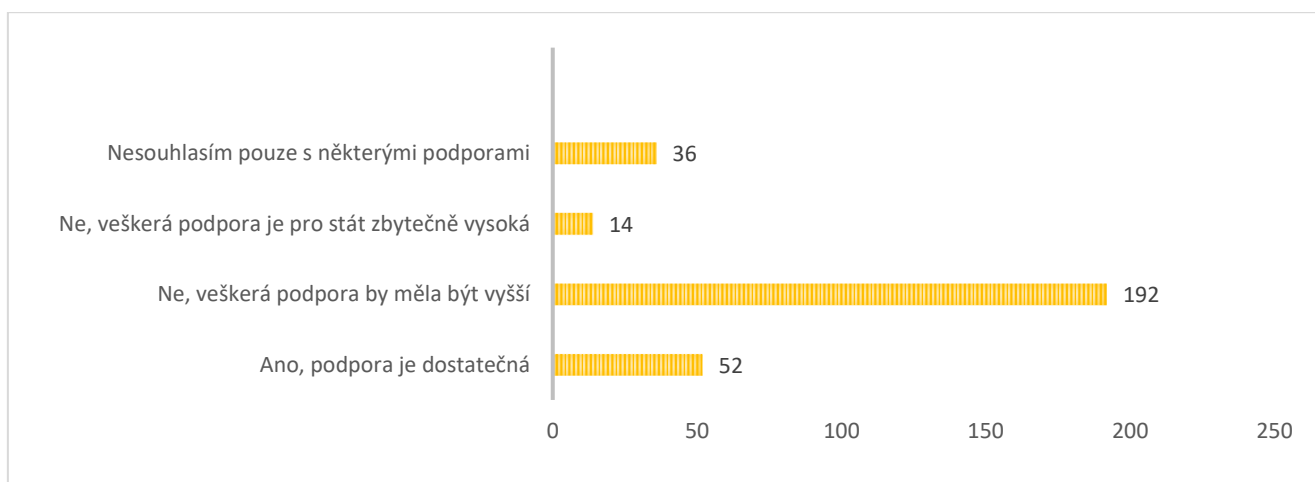


Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

Co se týče spokojenosti s poskytovanou finanční podporou, je spíše většina uchazečů nespokojená, a to z 77,21%, tato skutečnost byla vyhodnocena z otázky č. 16. Na grafu níže můžeme vidět, že z otázky č. 17 vyplívá nespokojenost s výší podpory státu, uchazeči by si přáli vyšší finanční podporu. Ovšem 17,69% uchazečů si myslí, že je finanční podpora od státu dostatečná pro přečkání krize v nezaměstnanosti. Malá část 12,24% dotazovaných nesouhlasí pouze s některými finančními podporami od státu, nejčastěji sem patří u mnoha neoblíbené dávky hmotné nouze, které nejvíce využívají nepřizpůsobiví občané, kteří často dostanou vyšší částku z dávek hmotné nouze, než má mnoha pracujících osob mzdu, jedná se o často kladenou otázku, zda není nakonec nezaměstnanost výhodná.

V otázce č. 18 na dotaz, jakou reálnou mzdu by chtěli uchazeči pobírat ke spokojenosti, vyšla částka cca 35 400Kč. Ovšem na okrese Znojmo si nyní tuhle částku mohou dovolit spíše výše postavení lidé. V dělnických pomocných profesích se zde může vyskytnout téměř minimální mzda.

Graf 26: Vyhodnocení otázky č. 17 – spokojenost s finanční podporou od státu



Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

4.3.3.1 Reálný příklad UoZ pobírající nepojistné sociální dávky

Dle přílohy č. 3 můžeme vidět reálnou sumu, kterou uchazeči mohou získat. V souhrnu u konkrétní uchazečky částka tvoří 18847 Kč za měsíc.

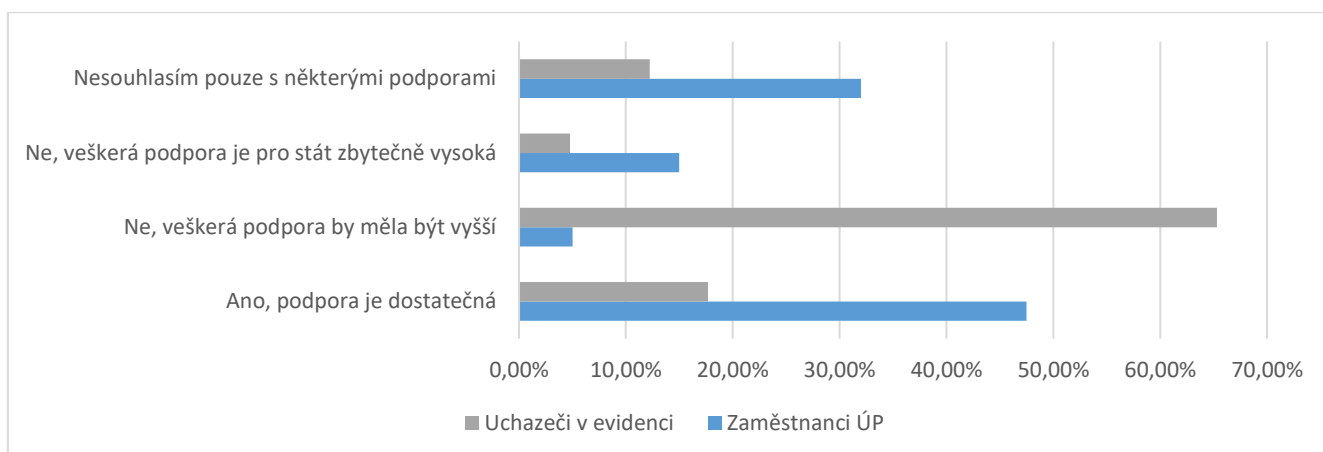
V okrese Znojmo je přitom průměrný hrubý plat např. u pomocných pracovníků v číslech minimální mzdy cca. 14100Kč za měsíc, uklízečka má průměrný plat 15310Kč, prodavačky nyní kolem 19000 hrubého za měsíc. (Interní materiály úřadu práce, program OK Práce)

Je zde tedy vidět opravdový nesoulad mezi odměnou za nečinnost s porovnáním ohodnocení za vykonanou práci, která už z logického hlediska nemotivuje uchazeče pobírající vyšší dávky v hledání nového zaměstnání.

4.3.3.2 Pohled zaměstnanců úřadu práce na finanční podporu státu

Z otázky č. 7 z dotazníku pro zaměstnance vyplývá, že většina zaměstnanců si myslí, že je podpora dostatečná, ve srovnání s odpovědí uchazečů je to zcela opačný názor, kdy uchazeči odpovídali, že by měla být podpora vyšší, což je opět přesný opak, kdy zaměstnanci tuhle odpověď zvolili v nejmenším počtu. Jak lze vidět z grafu, názory zaměstnanců úřadu práce a názory uchazečů v evidenci se zde velice rozcházejí.

Graf 27: Vyhodnocení dotazníků UoZ a zaměstnanců ÚP ve věci finanční podpory státu

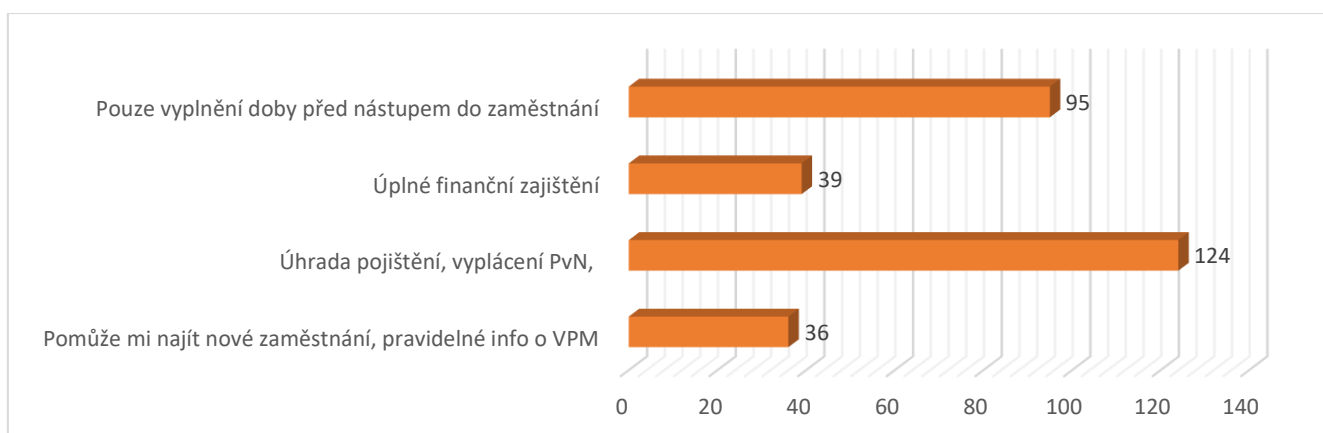


Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

4.3.4 Vyhodnocení dotazníků – v hlavní roli úřad práce

K této části se vztahuje otázka č. 10 a 11. Dotazovaní uchazeči nejvíce od evidence na úřadu práce očekávají hlavně úhradu pojištění a v případě nároku vyplacení podpory v nezaměstnanosti, z celé části dotazovaných tuhle situaci očekává 42,18%. Ironií zde zůstává fakt, že nejméně uchazečů čeká od úřadu práce pomoc najít nové zaměstnání, přestože právě tohle je nejvyšší cíl pracovního úřadu, který se neustále pomocí různých nástrojů snaží nezaměstnanost eliminovat. Opět tu máme procento uchazečů, kteří na stát spoléhají v plné výši, nyní tvoří 13,27%. Dále zde opět můžeme vidět velkou roli sezónních pracovníků, kteří zde tzv. přečkají zimu a potřebují vyplnit mezeru, dále sem patří také část absolventů, kteří zatím nenalezli zaměstnání, či mají zájem pokračovat ve studiu od následujícího školního roku.

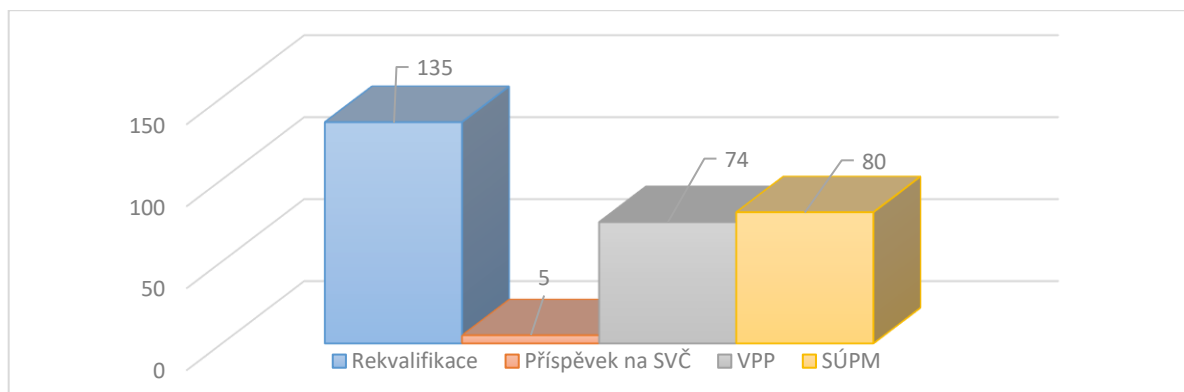
Graf 28: Vyhodnocení otázky č. 10 – očekávání od evidence na ÚP



Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

Kdyby si uchazeči mohli vybrat jakýkoliv nástroj APZ k zvýšení uplatnění na trhu práce, z největší částí 45,92% by si zvolili rekvalifikaci. Velký zájem je však i o veřejně prospěšné práce či společensky účelná pracovní místa. Nejmenší zájem jeví dotazovaní o příspěvek na zahájení samostatně výdělečné činnosti, okres Znojmo není pro budoucí podnikatelé příliš atraktivní region.

Graf 29: Vyhodnocení otázky č. 11 - zájem o nabízené nástroje APZ



Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

4.3.4.1 Pohled zaměstnanců úřadu práce na zprostředkování zaměstnání

Dotazovaní zaměstnanci úřadu práce si z části 70% myslí, že poradenství ohledně zprostředkování zaměstnání dělají dostatečně, rozdělují si skupiny na dlouhodobé uchazeče, uchazeče pobírající hmotnou nouzi a další kritické skupiny, kterým věnují zvýšenou péči jako je častější kontakt na úřadu práce, častější nabízení volných pracovních míst, častější vystavování doporučení do zaměstnání, aby se opravdu uchazeč musel o místo ucházet, dále zařazování do různých poradenství a projektů zaměřených na onu příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti.

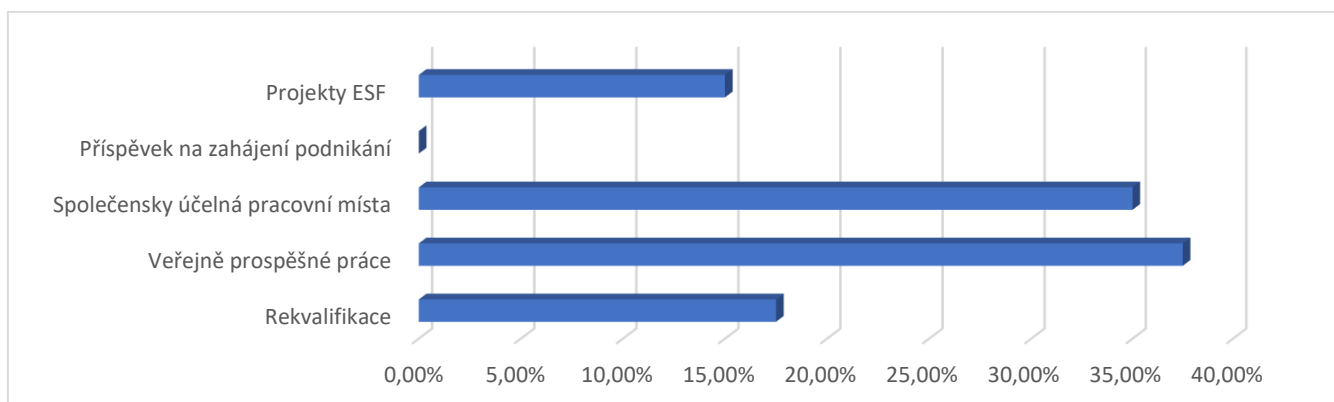
Dalších 30% zaměstnanců si myslí, že zprostředkování by mohlo být intenzivnější ve směru více umísťování uchazečů na VPP či SÚPM, také lepší spolupráce se zaměstnavateli, kde by se dalo více využít i zaměstnání na zkoušku. Dále také lepší spolupráce s lékaři, kdy je uchazečům na vyžádání potvrzeno veškeré zdravotní omezení, které poté brání poradcům nalézt vhodné zaměstnání pro uchazeče, jelikož ve většině případů není přiznán žádný stupeň invalidity či OZP, souvisí s tím také vystavení uchazeči dočasnou pracovní neschopnost uchazeče, při které není možné zprostředkovávat zaměstnání a nesoulad mezi odděleními, kdy např. oddělení zprostředkování zaměstnání dočasnou pracovní neschopnost u uchazeče nemá a oddělení hmotné nouze uchazeče v dočasné neschopnosti má, poté mu není snižována vyplácená částka dávky. Tyto skutečnosti jsou vyhodnoceny z otázky č. 6 v dotazníku pro

zaměstnance úřadu práce a následném osobním rozhovoru. (Vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření)

4.3.4.2 Pohled zaměstnanců úřadu práce na nejvhodnější nástroj APZ

Pro největší eliminaci nezaměstnanosti zvolili zaměstnanci úřadu práce dle otázky č. 9 nástroj veřejně prospěšné práce, z celkového počtu v 37,50%. Dále téměř stejně vyrovnaný výsledek s 35% se zdá vhodný nástroj SÚPM. Na dalším místě byla zvolená rekvalifikace, která je právě většinou podmíněná příslibem zaměstnání po ukončení kurzu nebo čestné prohlášení o zahájení SVČ po ukončení kurzu, následují projekty ESF, avšak ty obsahují také již výše zmíněné nástroje. Žádnému zaměstnanci nepřijde vhodný nástroj k eliminaci nezaměstnanosti příspěvek na zahájení podnikání. Po vyhodnocení otázky č. 10 bylo zjištěno, že až 70% zaměstnanců úřadu práce se domnívá, že by se nástroje mohly využívat více, v některých ubrat na přísnosti kritérií či požadavků, avšak vědí, že je to složitá situace uhlídat, aby zaměstnavatelé či uchazeči pouze těchto podpor nezneužívali a vybrat tak vhodné uchazeče či zaměstnavatele, kteří tuhle podporu opravdu potřebují.

Graf 30: Nejvhodnější nástroje APZ k eliminaci nezaměstnanosti dle zaměstnanců ÚP

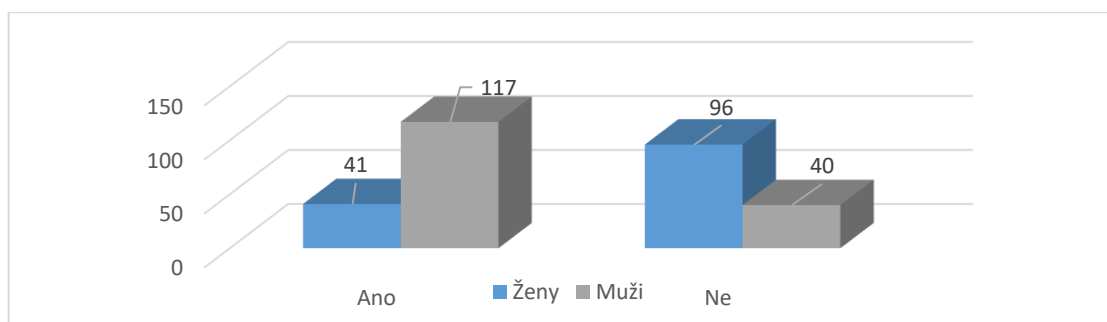


Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

4.3.5 Vyhodnocení dotazníků – volná pracovní místa a vyhledávání zaměstnání v okrese Znojmo

V této části jsou vyhodnocené otázky č. 9, 12, 13, 19. V grafu přiloženém níže můžeme vidět, že pouze 29,93% žen si myslí, že je na okrese Znojmo dostatek volných pracovních míst, oproti mužům, kteří si v 74,52% části myslí totéž. Na okrese Znojmo převládají spíše mužské pozice v oboru stavebních či zemědělských, ve kterých získají uplatnění spíše právě muži.

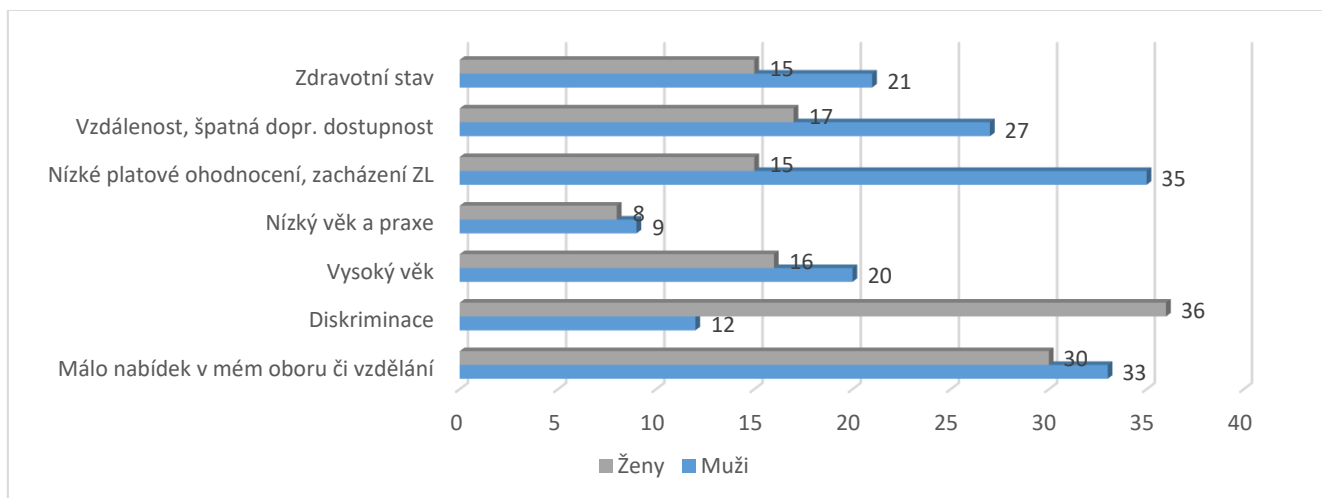
Graf 31: Vyhodnocení otázky č. 9 – dostatek volných pracovních míst dle UoZ



Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

Z otázky č. 12 vplynuly největší obavy při hledání zaměstnání v nedostatečném platovém ohodnocení u mužů v části 22,29% a strach z diskriminace ohledně péče o děti, pohlaví, věk, národnost, vzdělání apod. u žen v části 26,28%, se kterou se potýká spíše více žen. Dále se z velké části obě pohlaví obávají v nedostatku volných pracovních míst v daném okresu vzhledem k jejich kvalifikaci, praxi či vzdělání. Nejmenší obavy tvoří nízký věk a praxe, která se týká spíše absolventů s žádnou či nedostatečnou praxí.

Graf 32: Vyhodnocení otázky č. 12 – obavy při hledání nového zaměstnání

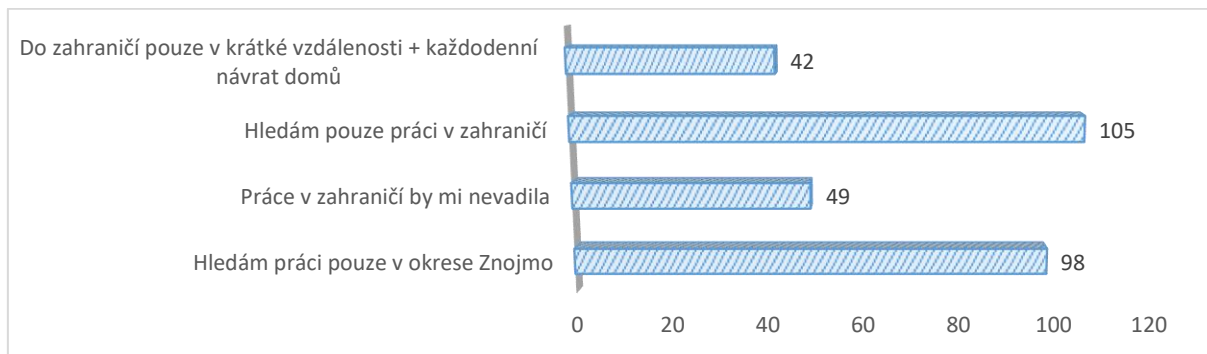


Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

Práce v zahraničí je pro uchazeče spíše atraktivní, díky příhraniční poloze regionu roste zájem o zahraniční zaměstnání stále více, největší roli zde hraje pravděpodobně vyšší platové ohodnocení. Dle grafu s vyhodnocením otázky č. 13 můžeme vidět, že největší část uchazečů hledá práci pouze v zahraničí a to v 35,71% dotazovaných, dále téměř stejná část naopak hledá zaměstnání pouze v okrese Znojmo v 33,33%. Zbytku uchazečů by práce nevadila, ale hraje zde roli i vzdálenost, kterou jsou schopni uchazeči absolvovat, dále také každodenní návrat domů za rodinou. Velká část zahraničních zaměstnanců podstupuje tzv. turnusy, kdy jsou 14

dní v zaměstnání a následných 14 dní mohou domů, nejčastěji se tenhle režim vyskytuje ve zdravotních a pečovatelských službách, někdy se může objevit i u ostatních řemesel v případě, že místo výkonu práce je příliš vzdálené od místa bydliště.

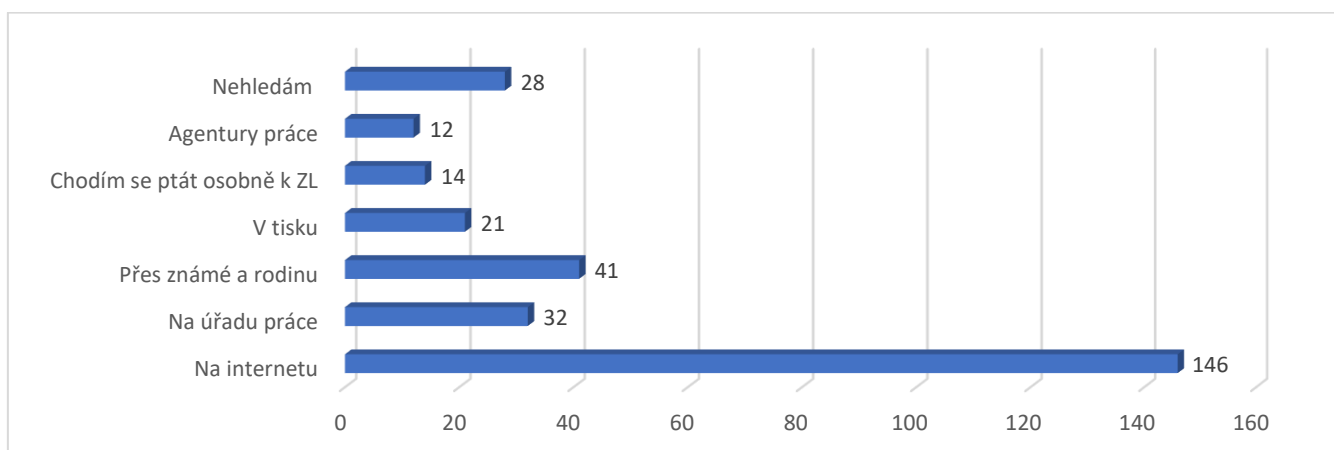
Graf 33: Vyhodnocení otázky č. 13 – názor na práci v zahraničí



Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

Dle otázky č. 19 vyplynulo, že uchazeči nejčastěji vyhledávají volná pracovní místa na internetu, nyní existuje spousta portálů, kde se nabídky dají filtrovat dle určených požadavků uchazečem, jedná se o velice ulehčenou a přehlednou metodu, z dotazovaných uchazečů jí nejčastěji využívá 49,66%. Další nejčastější osvědčený způsob je zprostředkování zaměstnání přes rodinu, známé, avšak riziko zaručení se je zde velice nevděčné. Malé procento uchazečů stále využívají starší poctivou cestu a chodí k zaměstnavatelům osobně žádat o práci.

Graf 34: Vyhodnocení otázky č. 19 – způsoby vyhledávání volných pracovních míst



Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

4.3.5.1 Pohled zaměstnanců úřadu práce na získání nového zaměstnání

V dotazníku pro zaměstnance úřadu práce z otázky č. 4 vyplynulo, že celkem 67,50% dotazovaných zaměstnanců se domnívá, že najít si novou práci v okrese Znojmo není těžké,

z osobního rozhovoru vyplynulo, že platí pravidlo, kdo pracovat chce, tak si práci najde. Někteří uchazeči přijmou prozatím téměř jakoukoliv nabídku práce, když vědí, že už přichází nouze, nejčastěji o finance. Většina dlouhodobých uchazečů prostě jen nové zaměstnání dobrovolně nehledají, hledají stále výmluvy, proč to nejde, výmluvy týkající se zdravotního stavu, špatné dopravní dostupnosti, vysokého věku či nedostatečné kvalifikace pro daný obor, přestože spousta zaměstnavatelů uvádí zaučení nových zaměstnanců.

Další část souhlasí, že najít práci v okrese Znojmo není jednoduché. Opět z osobních rozhovorů vyplynulo, že soucítí s ženami, které pečují o děti, potřebují zkrácený úvazek, který v okrese Znojmo není téměř nabízený, dále nedostatek volných pracovních míst pro OZP uchazeče. Také pro uchazeče s vyšším vzděláním nejsou v tomto okrese příliš atraktivní nabídky, jezdí proto za prací do větších měst jako je Brno nebo Praha. (Vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření)

4.3.5.2 Pohled zaměstnanců úřadu práce na dostatek volných pracovních míst

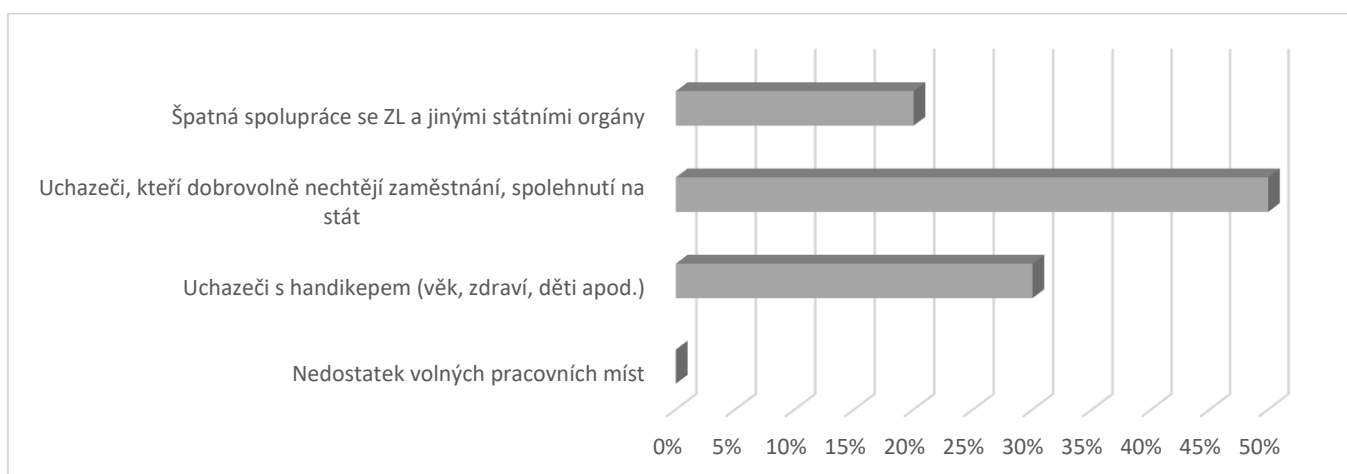
Dle otázky č. 5 v dotazníku pro zaměstnance na úřadu práce si ovšem 55% zaměstnanců myslí, že v okrese Znojmo příliš dostatek volných pracovních míst není, ovšem není to myšleno početně, ale nabízenými místy, které se velmi často opakují stále dokola a velkou část právě tvoří zaměstnání v zemědělství či dělník ve výrobě, po kterém je zájem pouze u méně kvalifikovaných uchazečů. Z rozhovoru vyplynulo, že často uchazeči potřebují jednosměnné provozy z důvodu péče o děti, kterých je na okrese Znojmo velký nedostatek stejně jako zkrácených úvazků nebo volných pracovních míst pro uchazeče OZP. Druhá část zaměstnanců si myslí, že je míst dostatek, ve srovnání s minulými roky je nyní situace opravdu příznivá, uchazeči nyní mají větší šanci najít si vhodnější zaměstnání, ať už lépe ohodnocené, blíž bydliště či z důvodu monotematického druhu činnosti. (Vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření)

4.3.5.3 Pohled zaměstnanců ve věci nejčastějších příčin dlouhodobého zaměstnání

Nejčastější příčiny dlouhodobé evidence hodnotí dle otázky č. 8 zaměstnanci úřadu práce u uchazečů s tzv. dobrovolnou nezaměstnaností, kteří nemají snahu ani motivaci si nové zaměstnání najít, jsou závislí na pomoci státu a smíření se situací, ovšem z hlediska poradců pro zprostředkování je tohle nejhorší varianta, co se týká spolupráce poradce a uchazečem, z celkového počtu s touto variantou souhlasí 50% dotazovaných zaměstnanců. Dále je velmi těžká spolupráce s klienty, kteří mají nějaký hendikep, ať už zdravotní stav, věk, nízká kvalifikace, péče o děti, tuto část zvolilo 30% zaměstnanců, poté 20% zaměstnanců má problém

se spoluprací s ostatními institucemi. Nejméně s dlouhodobou evidencí souvisí dle zaměstnanců nedostatek volných pracovních míst, tuhle možnost nezvolil žádný zaměstnanec.

Graf 35: Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti dle zaměstnanců ÚP

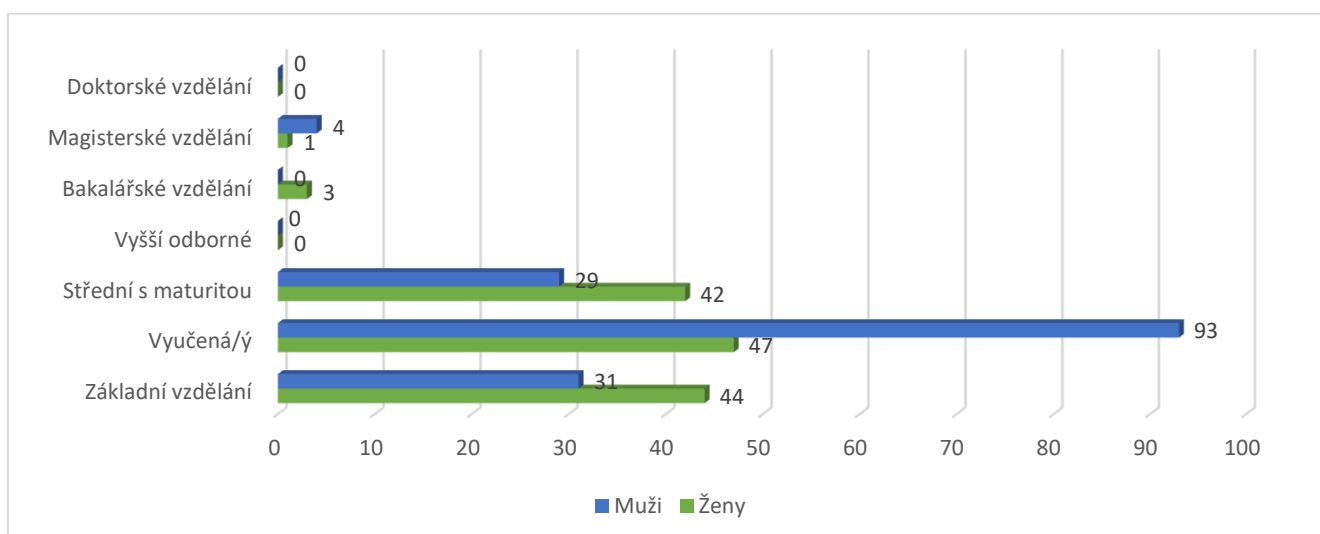


Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

4.3.6 Vyhodnocení dotazníků – vzdělání dotazovaných uchazečů

Z otázky č. 8 bylo zjištěno, že ve skupině dotazovaných uchazečů je největší část vyučených žen a mužů. U žen tvoří vyučených 34,31% z jejich celku a u mužů dokonce 59,24%. Ihned po vyučených následuje nejvíce uchazečů se základním vzděláním, tato část tvoří 25,51% ze všech dotazovaných uchazečů. Jak již bylo zmíněno výše, okres Znojmo se dá považovat za okres s méně vzdělaným obyvatelstvem.

Graf 36: Vzdělání dotazovaných uchazečů



Zdroj: vlastní zpracování dle sesbíraných dat z dotazníkového šetření

4.4 Shrnutí dotazníkové části

Z celkového vyhodnocení dotazníkového průzkumu vyplynulo, že lidé v okrese Znojmo vnímají hledání nového zaměstnání spíše optimisticky, obrovská část lidí nyní posuzuje jako vhodnou dobu na změnu zaměstnání, jelikož situace na trhu práce se vyvíjí pozitivně a škála volných pracovních míst se spíše rozšiřuje, s touto skutečností souhlasí i zaměstnanci úřadu práce a lze to poznat i v důvodu ukončení pracovního poměru, kdy většina uchazečů ukončila pracovní poměr dobrovolně. Uchazeči se z velké části přiklání k práci v zahraničí, v tomhle případě jim nevádí dojíždět. Jsou také ochotní zvýšit či získat novou kvalifikaci pomocí nástrojů APZ k lepšímu uplatnění na trhu práce, dále okres Znojmo neshledávají jako lukrativní pro zahájení podnikání.

Psychické či zdravotní problémy se zde objevují jen v menší míře, nejvíce je tento stav ovlivněný špatnou finanční situací v nezaměstnanosti, velká část se spoléhá na pomoc státu a nemají žádné úspory pro tyhle horší časy, ovšem na okrese Znojmo pobírají zaměstnanci z velké většiny velmi nízké mzdové ohodnocení, ze kterého se dá stěží odkládat nějaká finanční část. Lidé by si přáli zvednout mzdu a také zvednou veškeré finanční podpory od státu, avšak s tímhle stavem nesouhlasí zaměstnanci úřadu práce, kteří se domnívají, že veškeré finanční podpory jsou dostatečně vysoké a stačí na přečkání doby v nezaměstnanosti, v tomhle názoru jsou časté rozepře, kdy jeden názor nepodporuje z dlouhodobého hlediska zvýšení finanční podpory, jelikož uchazeči pobírající nějaké sociální dávky nemají potřebu intenzivně vyhledávat zaměstnání a ztrácí tak motivaci i pracovní návyky, často je proti nim vedena exekuce, na druhé straně je tu druhý názor, který ukazuje na skutečnost, že lidé co se dostanou do situace s nedostatkem financí se díky neposkytnutí pomoci od státu mohou dostat právě do zmíněných psychických či zdravotních problémů, ztratit se v dlužích, přijít o své bydlení apod. K zamyšlení je zde výsledek, kdy uchazeči čekají od úřadu práce pouze finanční pomoc a zajištění pojištění, a až v poslední řadě zprostředkování nového zaměstnání, přestože právě to je účel úřadu práce. Uchazeči většinou nejsou ochotní pracovat v oborech s nižší kvalifikací, než mají, také tohle je jedna z příčin dlouhodobé nezaměstnanosti a může tak opět vzniknout nedostatek financí na živobytí.

Z nedostatku volných pracovních míst mají strach spíše ženy, které se často obávají diskriminace od zaměstnavatele. Muži si však myslí, že volných pracovních míst je dostatek, tento jev ukládá fakt, že v okrese je převaha zaměstnání spíše mužského rázu. Dle zaměstnanců úřadu práce je však nyní situace ohledně volných pracovních míst sice příznivější, v porovnání s předchozími lety, ale velká monotónnost v druzích pracovních pozic. U profesí jako

prodavači, číšníci, pracovníci call center, uklízeči apod. tedy dochází k velké fluktuaci pracovníků, kdy je na jedné straně vysoká nabídka pracovní síly i velká nabídka pracovních míst. Naopak ve strojírenských a technických profesích je nabídka stále žádané a nedostatkové zboží. Díky neochotě domácí síly přijmout hůře placená místa roste stále více poptávka po zahraniční pracovní síle. (Interní materiály úřadu práce, zprávy o situaci na trhu práce)

5 ZÁVĚR

Jedním cílem bakalářské práce bylo analyzovat vývoj a příčiny nezaměstnanosti na okrese Znojmo v letech 2015 – 2019 na základě sesbíraných dat a vyčlenění a využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k eliminaci nezaměstnanosti. Z mého šetření vyplynulo, že od roku 2015 se pravidelně každoročně situace na trhu práce vyvíjí optimisticky a míra nezaměstnanosti v okrese postupně klesá až do roku 2019, přesto je ale stále okres Znojmo považován za jeden z nejvíce postižených okresů díky absenci významných zaměstnavatelů a nedostatečnou dopravní obslužností z některých obcí.

Největším problémem s nezaměstnaností v okrese Znojmo je po všechny sledované roky stále v sezónních pracích, kdy se od listopadu do února zaregistruje na úřad práce právě nejvíce uchazečů, a které nezaměstnanost ovlivňují příznivě, ale i nepříznivě. Po pozitivní stránce to znamená, že lidé mají zaměstnání, na druhou stranu část roku musí být evidováni na úřadu práce a závislí na finanční podpoře státu, jelikož tenhle druh práce se objevuje především v zemědělských a gastronomických oborech, dojíždí lidé za lepším platovým ohodnocením do sousedícího Rakouska, tím roste poptávka po pracovní síle v domácím okrese, která není pro naše obyvatelé ani zdaleka tak lákavá, Okres Znojmo také zůstává neatraktivní pro nové investory díky zahraniční konkurenci.

Mezi další příčiny nezaměstnanosti patří nízké platové ohodnocení ze zaměstnání na okrese a výše sociálních dávek, kde vzniká obrovský nesoulad, který zapříčiňuje z ekonomického hlediska pro velkou část uchazečů výhodnější stav být nezaměstnaný a v nečinnosti pobírat sociální dávky, než za práci na plný poměr brát plat či mzdu. Do téhle skupiny spadají také dlouhodobě evidovaní uchazeči nad 12 měsíců, kteří shledávají evidenci výhodnější, uchazeči, kteří mají vyšší věk a negativní zkušenosti ze strany zaměstnavatelů, bývají často skeptičtí k nalezení nového zaměstnání, dále uchazeči vydědění ze společnosti, ať už vlastní vinou, nebo ne, velká část se řadí do tzv. nezaměstnatelné skupiny, kteří neúspěšně prošli veškerým poradenským procesem, avšak bez šťastného konce.

Nezaměstnanost v okrese Znojmo ovlivňuje také nízká kvalifikace obyvatelstva, pro které není nabídka míst zcela různorodá, nejčastěji se umístí právě v oblasti zemědělství nebo prostřednictvím veřejně prospěšných prací. Tato skupina má často nízkou motivaci hledat si nové zaměstnání, je zde mého názoru důležitý i nástroj rekvalifikace, kdy díky získání nové kvalifikace mohou rozšířit svůj obzor v hledání nových pracovních míst. Ve velmi podobné situaci je to s uchazeči OZP, kdy se nabídky volných pracovních míst musí omezit na práce jednodušších charakterů s lehkým zatížením. Tihle uchazeči nemají zájem získávat novou

kvalifikaci a také trpí na nízkou motivaci získat si nové zaměstnání, proto je s nimi velice těžká spolupráce. Velmi často jsou uchazeči OZP umístováni s podporou státu pro zaměstnavatele, která hraje významnou roli v motivaci pro nový rozvoj podnikání v této oblasti, přestože počet evidovaných OZP uchazečů nijak radikálně neroste, vynakládané prostředky na podporu pro tuhle skupinu stále vzrůstají.

Dalším cílem bakalářské práce bylo zjištění důsledků psychických či zdravotních způsobených nezaměstnaností. Pravděpodobně nejčastější spouštěč těchto problémů začíná finanční krizí, je to logické, jelikož právě finance jsou potřeba na ty nezákladnější fyziologické potřeby, jako je jídlo, bydlení. Další nejčastější příčina psychických či zdravotních problému představuje strach z diskriminace, ať už v jakémkoliv způsobu, uchazeči s negativními zkušenosti se zaměstnavateli ztrácejí motivaci a chuť vyhledávat nové zaměstnání, poté se prodlužuje doba nezaměstnanosti, s čím také roste finanční tíseň, pocit méněcennosti, deprese, to vše ovlivňuje společenský i rodinný život. Avšak v okrese Znojmo bylo dle výzkumu zjištěno, že uchazeči se stavějí k situaci spíše pozitivně a věří, že brzy získají nové zaměstnání, pouze menší část z nich si připouští problémy k tělu. Dle mého názoru tohle úzce souvisí s faktem, že lidé nemyslí na tzv. zadní vrátka a nemají tedy žádné rezervy pro případnou ztrátu zaměstnání. V těchto případech nejčastěji spoléhají na finanční pomoc státu a pomoc od rodiny.

V současné době nejsou tedy důsledky nijak tragické, je to také ovlivněno ucházejícím stavem na trhu práce, kdy si uchazeči mohou více své zaměstnání vybírat, polepšit si tak např. o finanční situaci, méně dojíždění, volné víkendy, více dovolené, závodní stravování a jiné benefity, na které může zaměstnavatel zlákat nové zaměstnance, lze to vyvodit i z většinové odpovědi, že uchazeči ukončili zaměstnání dobrovolně, z toho plyne fakt, že ve většině ukončení zaměstnání nese vinu zaměstnavatel, který se nedostatečně stará o své zaměstnance, ať už výše zmíněnými příklady, nebo špatném zacházení se zaměstnanci či nepříznivých pracovních podmínek.

V poslední řadě vyhodnocení využívání nástrojů aktivní politiky. Ačkoliv v každém roce byla celostátně vyčerpána téměř celá finanční výše vyhrazená na realizaci APZ, bylo zjištěno, že jak uchazeči o zaměstnání tak i zaměstnanci úřadu práce by počet dotovaných uchazečů spíše zvýšili. Jelikož míra zaměstnanosti směřuje pozitivním směrem, vyhrazené finance na realizaci APZ se každoročně snižuje a podmínky v podobě požadovaných kritérií na uchazeče se více zpříšňují. Zůstávají tak neuspokojeni jak starostové obcí, zaměstnavatelé s nižším výdělkem, tak zájemci o daný nástroj, díky kterému by měli uplatnění na trhu práce.

Úplný závěr bakalářské práce je určený mému reálnému doporučení jako praktického

zaměstnanec úřadu práce. První bod se týká maximalizace nástrojů APZ, kdy by se dal více využít nástroj SÚPM a rekvalifikace k většímu uplatnění uchazečů na trhu práce, zvýšeným zapojení terénních pracovníků je potřeba dát větší povědomí zaměstnavatelům v okrese Znojmo o nabídkách úřadu práce, a také zvýšit povědomí o nabídkách u uchazečů o zaměstnání, poté v případě SÚPM si více zaměstnavatelů může zažádat o vhodného uchazeče a získat tak jak pro ně, tak pro uchazeče výhodnou nabídku, dát jim i povědomí o projektech ESF, které mu mohou pomoci se získáním vhodného uchazeče přesně pro danou pozici, ať už se jedná o zkrácené úvazky pro ženy (projekt Šance pro rodiče), jednodušší manuální práce (projekt 50 PLUS a Život bez bariér), či jakoukoliv činnost, kdy zaměstnavatel počítá se zaučením nového zaměstnance (Záruky pro mladé), uchazeči o zaměstnání poté na pohovorech mohou uvádět také možnosti využití těchto nabídek, stejně jak u rekvalifikací, kdy s příslibem zaměstnání mohou po dosažení požadované kvalifikace do zaměstnání nastoupit, naopak bez příslibu zaměstnání zjednodušení získat nové zaměstnání. Na nástroj VPP umožnit starostům dotovat více uchazečů než je doposud, nekvalifikované a hůře zaměstnatelné klienty tak umístit k získání pracovních návyků.

Každého uchazeče, který dosáhne evidence 6 měsíců zařadit do vhodné poradenské činnosti zahrnující osobnostní a výkonnostní předpoklady uchazeče ve formě bilančních diagnostik, motivačních kurzů, kurzů finanční gramotnosti, které mohou být nápomocny vyprat správný nástroj APZ k většímu uplatnění uchazeče na trhu práce.

Obrovská změna k lepšímu plnění úkolů úřadu práce by vedlo opětovné zavedení povinností hlásit volná pracovní místa na úřad práce, která by vedla k eliminaci jednostranných nevyvážených zaměření na zemědělskou a zpracovatelskou výrobu v evidenci volných pracovních míst úřadu práce.

Co se týče spolupráce s ostatními institucemi, je tedy potřeba více spolupracovat se zaměstnavateli, jak je výše zmíněno, dále spolupráce s lékaři, která je velice častá, avšak nedostatečná, nejlepší řešení by byl vlastní posudkový lékař úřadu práce, který by potvrdil opravdový zdravotní stav uchazeče, na základě kterého by mu mohlo být nalezeno vhodné zaměstnání, odpadlo by tak také neustálé obtěžování lékařů o sdělení informací o uchazeči pro úřad práce.

Poslední a nejsložitější problém se zdá v poměru výše vyplácených dávek a průměrnému platu/mzdy se zaměstnání. Tento velice obtížný zásah do ekonomiky nemá nejspíše uspokojivý výsledek vždy pro jednu stranu názoru. Pro eliminaci nezaměstnanosti je však můj názor, že dávky jsou příliš vysoké, v žádném případě by neměli dávky z nečinnosti přesahovat výši

průměrné mzdy za odvedenou práci, v tomhle případě by bylo potřeba zavést maximální dobu čerpání dávek jak je již nastavené u podpory v nezaměstnanosti, stejně tak se může výše určit dle odpracované doby, stejně tak doba pobírání může být odvedena z minulého zaměstnání nebo věku uchazeče, aby nezaměstnaní lidé spoléhající na stát měli potřebu opět obnovit pracovní návyky a opět se vzít svoji finanční situaci do svých rukou. Dokud pro zmíněné ekonomicky myslící uchazeče o zaměstnání bude nezaměstnanost stále výhodnější než zaměstnání, dá se říci, že patří do skupiny tzv. nezaměstnatelných uchazečů a jediný způsob, jak uchazeče zapojit do pracovního procesu je cesta sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání v případě nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání danou poradkyní pro zprostředkování zaměstnání.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BELZ, Horst a Marco SIEGRIST, 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1. vyd. Praha: Portál. 375 s. ISBN 80-7178-479-6.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. 2002. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena. 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přepr. a akt. vyd. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

BURDOVÁ, Jeny a Daniela, CHAMOUTOVÁ. 2012. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2012*. Praha: Národní ústav pro vzdělání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. 44 s. ISBN (Brož)

HORA, Ondřej. 2008. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: (souhrnná zpráva z výzkumu)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV. 154 s. ISBN: 987-80-87007-98-3.

HORA, Ondřej. 2008. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: (souhrnná zpráva z výzkumu)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV. 154 s. ISBN: 987-80-87007-98-3.

KACZOR, Pavel. 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha Oeconomica. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2

KNOLL, Otto. 1993. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 17 s.

KREBS, Vojtěch a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. přepr. a akt. vyd. Praha: ASPI. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 290-291.

MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upr. vyd. Praha: SLON-Sociologické nakladatelství. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

PAVELKA, Tomáš. 2011. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. vyd. Slaný: Meldandrium. 116 s. ISBN 978-80-86175-76-8.

PAVELKA, Tomáš. 2007. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vyd. Slaný: Melandrium. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.

PETTINGER, Tejvan, 2019. Definition of Unemployment. In: *Economics: Helping to*

Simplify Economics [online]. February 27 2019. Available at:

<https://www.economicshelp.org/blog/2247/unemployment/definition-of-unemployment/>

SCHILLER, R. Bradley. 2004. *Makroekonomie dnes*. 1. vyd. Brno: Computer Press. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna a kol. 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. 1. vyd. Opava: Optys. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

VLČEK, Josef a kol. 2003. *Ekonomie a ekonomika*. 2. vyd. Praha: ASPI. 512 s. ISBN 80-7226-195-9.

WINKLER, Jiří a Mirka, WILDMANNOVÁ. 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1.vyd. Brno: Computer Press. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. In. ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2017-03-12].

Internetové zdroje:

Český statistický úřad [online]. Poslední revize 2013 [cit. 2013-01-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xb/charakteristika_okresu_znojmo

Český statistický úřad [online]. Poslední revize 2019 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-za0wri436p>

Mesta.obce.cz [online]. Poslední revize 2020 [cit. 2020-04-28]. Dostupné z: <https://mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3713&vzhled=ul>

Město Znojmo [online]. Poslední revize 2008 [cit. 2008-03-25]. Dostupné z: https://www.znojmocity.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=19341&id=3843&n=prapor%2Dmesta%2Dznojma&p1=60556

Mistopisy.cz [online]. Poslední revize 2020 [cit. 2020-01-01]. Dostupné z: <https://www.mistopisy.cz/pruvodce/obec/9819/znojmo/pocet-obyvatel/>

Wikipedia..cz [online]. Poslední revize 2007 [cit. 2007-01-01]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Okres_Znojmo#/media/Soubor:Okres_znojmo.png

7 SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Obrázek 1: Dobrovolná nezaměstnanost	15
Obrázek 2 : Okres Znojmo na mapě České republiky.....	24
Obrázek 3: Mapka okresu Znojmo	25
Obrázek 4: Symboly města Znojma	26
Graf 1: Celkem obyvatel v okrese Znojmo od roku 2015 - 2019.....	26
Graf 2: Složení obyvatelstva v okrese Znojmo dle pohlaví od roku 2015-2019.....	27
Graf 3: Průměrný věk obyvatelstva v okrese Znojmo od roku 2015-2019	27
Graf 4: Měsíční vývoj nezaměstnanosti za rok 2015 v okrese Znojmo	28
Graf 5: Rozdělení evidovaných uchazečů na úřadu práce dle pohlaví v roce 2015.....	29
Graf 6: Vývoj nezaměstnanosti uchazečů OZP za rok 2015 na okrese Znojmo	29
Graf 7: Měsíční vývoj nezaměstnanosti za rok 2016 v okrese Znojmo	31
Graf 8: Rozdělení evidovaných uchazečů na úřadu práce dle pohlaví v roce 2016.....	31
Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti uchazečů OZP za rok 2016 v okrese Znojmo.....	32
Graf 10: Měsíční vývoj nezaměstnanosti v okrese Znojmo v roce 2017	33
Graf 11: Rozdělení evidovaných uchazečů dle pohlaví v roce 2017	33
Graf 12: Vývoj nezaměstnanosti uchazečů OZP za rok 2017 v okrese Znojmo.....	34
Graf 13: Měsíční vývoj nezaměstnanosti v okrese Znojmo v roce 2018	35
Graf 14: Vývoj nezaměstnanosti dle pohlaví v roce 2018.....	36
Graf 15: Vývoj nezaměstnanosti OZP uchazečů v roce 2018 v okrese Znojmo.....	36
Graf 16: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Znojmo v roce 2019	37
Graf 17: Rozdělení evidovaných uchazečů dle pohlaví v roce 2019	38
Graf 18: Vývoj nezaměstnanosti OZP uchazečů v okrese Znojmo roku 2019	38
Graf 19: Vývoj minimální mzdy a maximální výše P v N v letech 2015-2019	39
Graf 20: Vyhodnocení otázky č. 4 z dotazníku	42
Graf 21: Vyhodnocení otázky č. 5 – důvody ukončení zaměstnání	43
Graf 22: Vyhodnocení otázky č. 6 – vnímání ztráty zaměstnání	43
Graf 23: Vyhodnocení otázky č. 7 – psychické či zdravotní problémy	44
Graf 24: Vyhodnocení otázky č. 14 – řešení finanční situace při evidenci na ÚP	44
Graf 25: Vyhodnocení otázky č. 15 – finanční podpora od státu	45
Graf 26: Vyhodnocení otázky č. 17 – spokojenost s finanční podporou od státu	46
Graf 27: Vyhodnocení dotazníků UoZ a zaměstnanců ÚP ve věci finanční podpory státu	47
Graf 28: Vyhodnocení otázky č. 10 – očekávání od evidence na ÚP	47
Graf 29: Vyhodnocení otázky č. 11 - zájem o nabízené nástroje APZ	48
Graf 30: Nejvhodnější nástroje APZ k eliminaci nezaměstnanosti.....	49
Graf 31: Vyhodnocení otázky č. 9 – dostatek volných pracovních míst.....	50
Graf 32: Vyhodnocení otázky č. 12 – obavy při hledání nového zaměstnání.....	50
Graf 33: Vyhodnocení otázky č. 13 – názor na práci v zahraničí	51
Graf 34: Vyhodnocení otázky č. 19 – způsoby vyhledávání volných pracovních míst	51
Graf 35: Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti dle zaměstnanců ÚP	53
Graf 36: Vzdělání dotazovaných uchazečů	53
Tabulka 1: Využití vybraných nástrojů APZ v roce 2015.....	30
Tabulka 2: Využití vybraných nástrojů APZ v roce 2016.....	32
Tabulka 3: Využití vybraných nástrojů APZ v roce 2017.....	34
Tabulka 4: Využití vybraných APZ nástrojů v roce 2018.....	37
Tabulka 5: Vyhodnocení otázky 1, 2 a 3 z dotazníku - ženy.....	42
Tabulka 6: Vyhodnocení otázky 1,2 a 3 z dotazníku - muži	42

8 SEZNAM ZKRATEK

APZ	- Aktivní politika zaměstnanosti
DPN	- Dočasná pracovní neschopnost
ESF	- Evropský sociální fond
JmK	- Jihomoravský kraj
OZP	- Osoba zdravotně postižená
PvN	- Podpora v nezaměstnanosti
SÚPM	- Společensky účelná pracovní místa
UoZ	- Uchazeč o zaměstnání
ÚP	- Úřad práce
VPM	- Volné pracovní místo
VPP	- Veřejně prospěšné práce
ZL	- Zaměstnavatel

9 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Dotazník pro uchazeče o zaměstnání

Příloha č. 2 – Dotazník pro zaměstnance úřadu práce

Příloha č. 3 – Výpočet reálného příkladu poskytování sociálních dávek

10 PŘÍLOHY

Příloha I: Dotazník pro uchazeče o zaměstnání

Dobrý den, chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který bude sloužit jako podklad k vypracování bakalářské práce s názvem Problematika nezaměstnanosti a její vývoj v okrese Znojmo, dotazník je zcela anonymní. Předem děkuji za řádné vyplnění dotazníku.

Iva Lašáková

Pokyny: Označte vhodnou odpověď, popř. popište Vaší situaci

1. **Pohlaví:**
 - a) Žena
 - b) Muž
2. **Věk uchazeče:**
 - a) Do 25 let
 - b) 26-50 let
 - c) 51 a více let
3. **Délka současné evidence:**
 - a) Méně jak 5 měsíců
 - b) 6 měsíců – 12 měsíců
 - c) Déle jak 12 měsíců
4. **Je tato evidence Vaše první?**
 - a) Ano
 - b) Ne
5. **V posledním zaměstnání jste skončil/a:**
 - a) Dobrovolně
 - b) Nedobrovolně
 - c) Ještě jsem nepracoval/a
6. **Jak vnímáte ztrátu zaměstnání?**
 - a) Velmi špatně – psychické problémy
 - b) Mám obavy, že najít si novou práci bude složité
 - c) Největší strach mám z finančních potíží, zaměstnání potřebuji
 - d) Vnímám situaci optimisticky, novou práci si určitě brzy seženu
 - e) S touthle situací jsem již počítal, jedná se o dočasný stav (sezónní práce, mám již příslib zaměstnání)
 - f) V téhle situaci jsem již déle, zaměstnání se mi nedaří nalézt, jsem závislý na státu
 - g) Jinak (doplňte).....
7. **Ovlivňuje nezaměstnanost Vaši zdravotní nebo psychickou stránku?**
 - a) Ano
 - b) Ne
8. **Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?**
 - a) Základní vzdělání
 - b) Vyučená/ý
 - c) Střední s maturitou
 - d) Vyšší odborné vzdělání
 - e) Vysokoškolské bakalářské vzdělání
 - f) Vysokoškolské magisterské vzdělání
 - g) Vysokoškolské doktorské vzdělání
9. **Myslíte si, že je v okrese Znojmo dostatek volných pracovních míst?**
 - a) Ano
 - b) Ne
10. **Co od evidence na úřadu práce očekáváte?**
 - a) Pomůže mi najít nové vhodné zaměstnání a bude mi pravidelně podávat informace o volných pracovních místech
 - b) Bude mi platit zdravotní pojištění a vyplácet podporu v nezaměstnanosti, než najdu nové zaměstnání
 - c) Očekávám, že mě finančně zajistí a poskytne dávky hmotné nouze, spoléhám, že se o mě postará

- d) Pomůže mi pouze přečkat dobu, než nastoupím do zaměstnání
- e) Jiné (doplňte).....

11. Kterou z nabídek možností byste nejdříve využili od úřadu práce?

- a) Rekvalifikace
- b) Příspěvek na zahájení podnikání
- c) Veřejně prospěšné práce
- d) Společensky účelná pracovní místa

12. Ze které z možností se obáváte při hledání nového zaměstnání nejvíce?

- a) Málo nabídek v mém oboru či vzdělání
- b) Diskriminace (pohlaví, děti, věk, národnost, vzdělání apod.)
- c) Vysoký věk
- d) Nízký věk a žádná nebo nedostatečná praxe
- e) Nízké platové ohodnocení či špatné zacházení ze strany zaměstnavatele
- f) Vzdálenost, špatná dostupnost do zaměstnání
- g) Zdravotní stav
- h) Jiné (uveďte)

13. Jaký máte názor na práci v zahraničí?

- a) Hledám zaměstnání pouze v okrese Znojmo
- b) Práce v zahraničí by mi nevadila
- c) Hledám pouze práci v zahraničí
- d) Do zahraničí bych nastoupil pouze v případě každodenního návratu domů, tzn. krátká vzdálenost

14. Jak řešíte Vaší finanční situaci během evidence na úřadu práce?

- a) Mám své vlastní úspory
- b) Spoléhám na rodinu, popř. mě bude živit jiný člen mé rodiny
- c) Pobírám podporu v nezaměstnanosti a poté mám své úspory
- d) Žádné úspory nemám, spoléhám na pomoc státu
- e) Nelegální přivýdělký

15. Pobíráte od úřadu práce nějakou finanční podporu?

- a) Podporu v nezaměstnanosti
- b) Dávky hmotné nouze 52
- c) Nepobírám

16. Jste spokojeni s finanční podporou z úřadu práce?

- a) Ano
- b) Ne

17. Myslíte si, že úřad práce dostatečně finančně podporuje nezaměstnané?

- a) Ano, myslím, že je to dostatečné
- b) Ne, veškerá podpora by měla být vyšší
- c) Ne, veškerá podpora je pro stát zbytečně vysoká
- d) Nesouhlasím pouze s některými podporami

18. Jaká je Vaše představa mzdy, kterou byste chtěli v zaměstnání pobírat? (prosím uveďte reálnou částku)

.....

19. Jak se nejčastěji informujete o volných pracovních místech?

- a) Na internetu
- b) Na úřadu práce
- c) Přes známé a rodinu
- d) V tisku
- e) Chodím se ptát osobně k zaměstnavatelům v okolí
- f) Agentury práce
- g) Nehledám

Děkuji za Vaší ochotu a čas při vyplňování tohoto dotazníku

Příloha III: Reálný příklad výše sociálních dávek

Uchazečka X je nyní nově vedená v evidenci uchazečů o zaměstnání od 9/2019 po mateřské dovolené.

Poslední zaměstnání v roce 2013 na pozici prodavačka, kde měla průměrný plat cca 11 600Kč, od té doby přerušovaně vedena v evidenci uchazečů.

Uchazečka pečuje o 2 děti, uvedená jako samoživitelka, 1 dítě potřebuje péči II. stupně. Má maturitní vzdělání, bez zdravotního omezení.

Uvedené příspěvky jí byly vyplaceny za 1 měsíc.

Poskytovaný druh příspěvku	Částka příspěvku
Příspěvek na živobytí	4197 Kč
Doplatek na bydlení	2342 Kč
Příspěvek na péči	6600 Kč
Příspěvek na bydlení	3576 Kč
Podpora v nezaměstnanosti	2132 Kč
Celkem	18 847 Kč

Zdroj: interní databáze oddělení hmotné nouze Úřad práce Znojmo.